

異業種交流研修（第二弾）報告

2024年4月10日
一般社団法人山梨県情報通信業協会
ダイバーシティプロジェクト

2023年度、一般社団法人 山梨県情報通信業協会（以降YSAとする）のダイバーシティプロジェクトでは、『他団体（異業種）と交流を行い情報収集する』を活動内容のひとつとしておりました。

異業種交流研修の第二弾といたしまして、富士通アイ・ネットワークシステムズ株式会社様への訪問の機会を得ました。
当日の様子とダイバーシティプロジェクトメンバの感想を掲載いたします。

交流会開催日

2024年3月12日（火）

交流先

富士通アイ・ネットワークシステムズ株式会社
山梨県南アルプス市有野3346
<https://fi-net.co.jp/>

交流会の様子

異業種交流研修視察の第二弾は、富士通アイ・ネットワークシステムズ株式会社様（以降FINET様とする）です。

当日はあいにくの雨模様で、FINET様をあとにするときには南アルプス、ハケ岳、それに富士山は雪化粧でした。

交流会ではFINET様の事業内容やDXスマートファクトリーの取組み等をご紹介いただいたのちに、女性活躍推進活動についてご紹介いただきました。女性活躍推進活動では、2019年から今に至るまでの歩みをご説明いただきました。

- ・問題意識をアンケートで見える化
- ・経営トップの「女性活躍推進宣言」
- ・一座建立の意識
- ・実践経験積むための模擬会議

など、多々勉強することがありました。

また、今回ディスカッションに参加いただいた若手の社員の方の積極的に役割をもち、その場に参加しようとする姿勢に『一座建立』がしっかりと根付いていると感じました。

私共ダイバーシティのメンバが訪問するにあたって、会場の設営や各自のプレートまでご準備いただきました。FINET様にとっても、社外の人とディスカッションをする機会ははじめてということで、とても楽しみにしてくださいましたし、私共にとってもとても実りある交流会となりました。

メンバからの感想

FINET様を訪問し、あい塾の活動がダイバーシティ&インクルージョンの組織・体制作りにおける必要なことを分析し、目的をもって取り組んでおられることを紹介していただき、とても参考になりました。

- ・「生産性の向上は会議で9割決まる」最高品質の会議術
- ・「一座建立」当事者意識が生まれやすい

交流会のチームワークにおいて、あい塾メンバーの皆さんがトレーニングしてきたことを存分に発揮しようとしている意識や姿勢を隣で感じ、素晴らしいと感じました。

チームワークにおいて話しやすい状況を作り、相手に寄り添って、話を聞く、その場にいる全員が相手を想う気持ちで座を盛り上げる精神、まさに「一座建立」ですね。

貴重な気付きをいただき、大変有意義な時間となりました。

社内に持ち帰り、良い事例として共有したいと思います。

ありがとうございました。

あいじょ塾を始めたころからアンケートなどを通して

自社の課題意識を持ち、何をしたら良いのかをはっきりさせたいという行動を起こしている点が素晴らしいと思いました。

当社でも会議の場はもちろん、ミーティングなどでもなかなか意見が出てこないことがあります。また、言いたくても周りを気にして言い出しにくい雰囲気もあります。

今回、アイネット様の【模擬会議】を実際に体験しましたが、「一座建立」を意識されているので、一緒にグループを組んだアイネットの社員さんが雰囲気よく進めて下さっていたので、沢山の意見がどんどん出て有意義な時間となりました。

当社でも取り入れるべき会議術だと思いました。

そして社員が少しずつ成長することによって個の成長から企業の成長へと繋がっていく感じました。

業種は違えど悩みごとは同じような悩みがあって、今回の交流会を通じて色々気づきが生まれました。

ありがとうございました。

当日はFINET様の「あい塾」の方々がいろいろと考え、交流会が問題なく進行できるようにと準備してくださいました。本当に心より感謝しております。

ご紹介いただいた女性活躍推進については、良い面がクローズアップされていますが、おそらくここにたどり着くまでには本当に大変で苦労も多かったのだと思います。また、女性活躍推進のご説明をいただきました課長のバイタリティがどこから溢れてくるのかと、感心してしまいます。

女性活躍推進が叫ばれてからもうかなりの年月が経ちますが、女性活躍推進が順調にしている企業となかなかうまくいかない企業とそもそもまだその段階にも至っていない企業と様々あると思います。

女性社員からリアルな意見を聞くため、アンケートの実施をしたり、ランチミーティングをしたりして、目に見える形にしてきたこと。

それに、トップによる「女性活躍推進宣言」。

女性リーダーの育成からスタートした「あいじょ塾」に男性社員も加わり「あい塾」になり、現在は＜女性リーダー育成＞と＜仕事と育児の両立制度活用促進＞の2WGで活動されているとのことでした。

「あいじょ塾」では、【誰もが主役となれる】ようにと、

◎自分の意見をしっかり伝えることができるようになる

◎人の話を聞き、一緒に考えることができるようになる

◎会議を主催し自分で進行できるようになる

と目指す姿を定め、リーダー／書記／タイムキーパー／発表等の役割を設けた模擬会議で、経験を重ねてきたそうです。

当日のディスカッションの際にも、FINET様の若い社員の方々が率先して役割を持ち、積極的にディスカッションの場に参加される姿に感動しました。

常に会議においては、『一座建立』の意識で参加しているそうです。

また、男性社員が「あい塾」に積極的に参加されていることにも素晴らしさを感じました。

ディスカッションでは3つのグループに分かれ、テーマを【ダイバーシティ&インクルージョンを推進するための組織づくり/体制づくり】として、女性活躍推進（土台づくり）に関することで行いました。

それぞれのグループで課題等をあげ、1時間ほどのディスカッションの時間はあっという間に過ぎました。

それぞれの発表内容を受けて、共通して言えることは他者を受け入れる／受け入れやすい環境づくり（会議においてでもですね）、まわりが協力してくれる環境（仲間づくり）が必要で、トップダウンが有効という共通点がありました。

我が社はまだまだこれからという段階ですが、一気に登りつめることはできないので、焦らず一步一步やっていき、少しずつ浸透していくしかないと思いました。

咲かせやすいところに小さな花を咲かせ、その小さな花が幾つも集まり、それがいつしか大きな花束になればと思います。

輝く「個」になろう！

皆が輝ければ、会社の未来は明るいと思います。

あいじょ塾は当初のメンバーは女性社員のみだったそうですが、現在は男性の社員が加入していらっしゃいました。なかでも自ら立候補して加入した方がいるとお聞きして驚きましたが、とても前向きな姿勢が感じられ男女共同参画やダイバーシティという考え方が前進する一歩ではないかと思えました。社員の7割が男性というなかで、男性が率先して取り組むことで、周りを巻き込む推進力になるだろうと感じました。

あいじょ塾を立ち上げた当時は男性管理職ばかりだったそうで、そのなかで立ち上げられた行動力は相当なものだと思います。自分が先陣を切って行動を起こすということは誰にでもできることではなく、“このままではいけない・なんとかしたい”という強い思いがあったと想像します。

あい塾では、女子社員を対象にしたアンケートや、出産子育ての現役・予備軍を対象にした女性ランチミーティングを行い、女性が働くことについてや社内での女性の現状についてなどの率直な意見を出してもらったとのことで、それら意見から会議に出席する機会がなく、資料作成などのスキルがないという課題が見つかり、現在は「模擬会議」をおこなってスキルを磨いているとお聞きしました。実際に一緒にグループワークを行い、司会進行役やまとめ役の方に大変助けていただきました。私は会議に苦手意識を持っているので、若い方たちの活発な意見と上手な進行にとっても感心しました。

グループワークは3班に分かれ、ダイバーシティインクルージョンというテーマのもと、それぞれに課題を出し合いディスカッションをおこないました。各グループの課題は異なっていたものの、まとめの意見としては、どのチームも課題に向けて行動を起こすためには、自分自身が縦のつながりと横のつながりを持つことが必要であるという意見が共通していたように思います。これは今回のテーマに限ったことではなく、課題に向けて何か取り組む際には、部下から上司へ意見できる関係性を普段から構築しておく、そしてその意見をフォローしてもらえらるような同僚との良好な関係性を築いておくことが必要だと思います。そのためには、日頃から一人ひとりが課題に対する意識を持ち、縦・横の関係性を超えてコミュニケーションをとることが大切だと感じました。

全体を通して、他企業の課題をお聞きし、また、あい塾の皆様が生き活きと活動されている様子を拝見できたことがとても刺激になりました。貴重な機会をいただき、ありがとうございました。

異業種交流会に出席させていただき私が一番感銘を受けたことは会議の進め方・会議のありかたについてです。

進行役を決めたり、タイムキーパーを決めたりと役割を決めて進める会議に参加して自分が今社内で行っている会議がいかに効率の悪いものなのかと感じました。

「一座建立」の意識をもって会議を行う事がとても大切だと感じました。『会議に遅れてくる人が必ずいる』→『なぜ遅れるのか?』→『大事ではないと考えているから』→『決めない会議はやめていい』※プレゼンテーションクリエイター前田鎌利氏の言葉から引用※『7割でいいから会議ではなにかを決める事が必要』だそうです。この会議では何かが必ず決まるという認識がつくことで会議を大事に思わせる事が大切ということです。この言葉を踏まえ、私の開く会議ではどのくらいこのことが出来ているのだろうかと考えた時30%もできていないのではないかと感じました。今まで行ってきた会議では何を生み出していたのか? もっと良い会議が出来たのではないかと思います。

実際の会議を行ってみての感想

私たちのチームでは「働きやすさと心の距離」というテーマで会議を進めました。それぞれの会社での課題を提示して思った事は、依然として会社は男性中心で動いているということです。生理休暇に関して制度の認識が管理職社員によって違う、お茶出しを女性に頼むの今もなお当たり前になっている現状もありました。何を言っても変わらないと思う心の距離が働きにくさにつながっていると思います。

ランチミーティングを開催して話しやすい環境を作る、部署を超えて社内チームを作り横のつながりを増やすことで社内の人との心の距離が縮まるのではと考えました。社内の人との心の距離が縮まる事で働きやすさに繋がっていくと思いました。

会議の進め方や社内での働きやすさについてなど普段聞けない外部の方のお話が聞けて大変有意義な時間となりました。自分の働く環境においても生かさせていけたらと思います。

経営トップの「女性活躍推進宣言」のもと活動をされているあい塾の活動内容についてお聞きし、ここ3~4年ほどという短い期間内で様々な活動をしてたくさんの成果を出されており、すごいなと率直に感じました。

私は、これまで女性活躍推進というと育児・介護などのワークライフバランス向上のための制度にばかり目がいていました。そういったキャリアを途切れさせないための対策ももちろん必要ですが、あい塾でキャリア形成のために必要な力を身につけることにも力を入れているのを知りそういう取り組みも非常に重要だと気づかされました。リーダーに相応しい人材育成の視点で精力的に活動しており、会議の手法や資料の作成方法、コミュニケーション能力といったスキルを身につけるため、模擬会議を行い提案していく訓練を行っているそうで、若手のうちから長期的なキャリアを意識し、必要な仕事力を身につけることでやりがいや自信につなげる素晴らしい活動だと感じました。

ディスカッションでも、あい塾の皆さんの意欲がとても高く感服しました。ためになるご意見もたくさん頂き、進行や発表の仕方などでも参考になることばかりで、自身の普段の会議への消極的な参加の仕方を反省し、一座建立・一会議一意見を今後は意識していきたいと深く感じました。

武井さんをはじめとするあい塾の皆さんの志や熱量の高さにふれ、とてもいい刺激になりました。今後ダイバーシティプロジェクトや社内でも活かしていけたらと思います。

社内で女性活躍推進のグループを立ち上げて実際に活動している方々とお話ができる機会はなかなか無いため、FINET様のあい塾の皆さんとの交流会を楽しみにしていました。最初にFINET様の説明とあいじょ塾設立からあい塾に至るまでの経緯、あい塾の活動内容などをお話いただきました。あいじょ塾立ち上げの話の中で、社内の女性社員の現状や想いを知るために女性社員にヒアリングしたりアンケートを取ったとお聞きしましたが、実際にこのような素晴らしい活動を行ってきた裏では、大変な苦労や試行錯誤をされてきたのだらうと思いました。

グループディスカッションでは実際にあい塾で行っている「模擬会議」を体験させていただきました。「一座建立」「一会議一意見」を意識して会議に参加しているとのことですが、実際に皆さんが積極的に意見を出し合う環境を作り、スムーズに会議を進めていくのを目の当たりにして、参加者の意識次第でこんなにも会議の質が上がるのかと大変感銘を受けました。それと同時に、自分自身の今までの会議に参加するときの姿勢を深く反省しました。

今回、あい塾の皆さんがいきいきと活動されている姿を見て、とても良い刺激になりました。会議の進め方やディスカッションで出た意見を参考に、自社でも取り入れられるところから取り入れていきたいと思っています。

