

第一回 座談会 報告

2024年8月6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

2024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、はじめての試みである座談会を計画し、開催いたしました。

YSA会員企業でもありますエクシオグループ株式会社甲信支店長 坂井英子様をお招きし、エクシオグループ株式会社様でのダイバーシティ推進体制や意識醸成に向けた研修や女性活躍推進の成果・課題をお話しいただきました。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。

座談会開催日

2024年7月18日（木）

座談会開催場所

NODO
山梨県甲府市大津町1364

座談会の様子

女性活躍プロジェクトとダイバーシティプロジェクトと通しても、座談会は初の試みとなります。

ダイバーシティプロジェクトメンバからのたっでの希望で、坂井甲信支店長との座談会を開催することができました。

当日は、しばらく落ち着いていた気温が久しぶりに上がり、猛暑となりました。そのような暑さの中、涼やかにいつも通りのにこやかな素敵な笑顔で坂井甲信支店長がお見えになりました。

ダイバーシティプロジェクトのメンバもこの日をとても楽しみにしており、支店長というお立場なのにとっても気さくなお人柄の坂井支店長を前に、メンバも日頃思っていることや感じていることを積極的に言葉にできていたと思います。メンバそれぞれ日頃表に出さずとも、やはりいろいろと思いを考えているということが分かった座談会でもありました。

今回の座談会で、坂井支店長からお話しいただいたことを各々が考え、それぞれの職場で生かしていきたいと思いました。

今回は座談会という形式で、坂井支店長とお話をさせていただきました。最初に支店長の自己紹介とエクシオグループ様の会社概要やダイバーシティの取組みについてなどを伺いました。その後、私たちダイバーシティプロジェクトメンバーの質問にお答えいただきました。

支店長は学生時代から技術系だったため、男性ばかりの環境で働くことに抵抗はなかったそうですが、体力面、評価など、男性の同期社員と同じようにできない経験から自分ができる（自分にしかできない）ところを目指すようになったそうです。自分が将来どうなりたいかを自ら公言していたことで、上司やまわりから助言やバックアップを得られたと教えていただきました。日頃、自ら公言する機会を得るのは難しいので、上司との面談といったタイミングを利用して長期的なキャリアプランについても話をするとよいと分かりました。さらに「CDP(キャリア・デベロップメント・プログラム)*1」や「1on1(ワンオンワン)ミーティング*2」も取り入れられたら効果的とのことなので、検討してみたいと思います。

座談会は開始前から終了後まで支店長の笑顔が絶えず、とても話しやすく和やかな会となりました。支店長はいつも笑顔を心掛けて話しやすい雰囲気を大事にしたいと意識されていると伺い、体現されているのだと実感しました。これは男女関係なく、管理職として職場の雰囲気を良い状態に保つことはとても重要なことだと感じました。

色々なお話をうかがって感じたのは、支店長がとても行動力のある方だということです。キャリアプランや自分の目標が定まっていて、それに向かって進まれてきたことがとてもよく分かりました。私は今まで自分のキャリアデザインを行ったことがありません。今回の座談会で、一度真剣に向き合ってみたいという思いになりました。

また、メンバー同士のキャリアに対する考えや各メンバーの社内での取り組みなどを知る機会にもなり、身近な仲間からの刺激をもらえたことも良かったと思います。

*1 社員のキャリア形成を中長期的な視点で支援していくための仕組みで、数年先～10数年先のキャリア目標を定め、達成するために必要な能力や経験を計画的に積み重ねることで育成する。

*2 部下の成長を目的に行われる上司と部下の1対1のミーティングのことで、目標や成果を確認する面談とは異なり、上司が部下に現状の問題の解決策を考えさせることが重要。

女性の割合が特に少ない建設業で技術職からキャリアアップを続け、女性活躍推進も進めてこられた坂井支店長。柔らかな雰囲気と素敵な笑顔が印象的ですが、ブレない信念や根性を持つとても芯が強い女性だなと感じました。

これまでのご苦労や努力は並大抵のことではなかったと思います。そんな中でも『男性とは体力も違う。自分にできる所でスペシャリストを目指す』とおっしゃっていたように、男性と同じような成果を目指すのではなく、自分の強みを生かすことで認められていくという活躍のされ方は本当に理想的だと思いました。また、楽しく仕事をすることやプライベートも大切にされているとのことで、自分軸でポジティブに生きる姿がうかがえ見習いたいと感じました。

キャリアデザインのお話もとても参考になりました。自分のやりたいことやなりたい姿を具体的に時系列で形にしていくことや『自分の希望を公言することで、上司を味方につけていく』といったお言葉も大変心に残り実践したいと思いました。

美味しいお食事とともにメンバーの皆さんとも意見を交わすことができ、刺激を受け目標に向かって励んでいこうと改めて感じる有意義な時間を過ごすことができました。

ありがとうございました。

今回坂井支店長のお話をたくさん聞かせていただきその中で最も興味深かったのは『パターナリズム』という言葉です。「父親が娘のためを思ってよかれと思って行った行動が成長の妨げになってしまう」というのは仕事だけではなく普段の生活や子育てのシーンでもよくある事だと思いました。

「男性社員だから女性社員より重い仕事を担当する」「本当は残業してでも自分の仕事がしたいと思う女性社員がいても女性だし母親だしという理由で先に帰されてしまう。」このような出来ごとはどの会社でも起きている事だと感じました。男性・女性で区切らずとも先輩がフォローのつもりで後輩社員の仕事をしたり残業させず帰したりなど結果的に後輩の成長の機会を奪ってしまう事もあると思います。ただ実際本当に残業できない理由があり残業せず帰してもらえると助かる事もあると思いますし、仕事を先輩に助けてもらって成長するパターンも多くあると思います。このようなすれ違いをなくするにはやはり普段からコミュニケーションを取る必要があると感じました。坂井支店長のお話の中にもあった1on1ミーティングを行い上司と部下の信頼関係を深める事が大切だと感じました。

坂井支店長には常に笑顔で受け答えをしていただき大変感銘を受けました。私も常に笑顔でいる事を心掛け仕事に取り組みたいと思いました。大変貴重なお話を聞かせていただきこの度は本当にありがとうございました。

今回女性のロールモデルとなる坂井支店長のお話を伺うことができ様々な気づきがありました。

まずはパターナリズムです。

始めて聞く言葉でしたが、良かれと思ってやっている行動でも無意識のうちに成長の機会を奪っているのだと思いハッとしました。もちろん自分自身も周りに頼りすぎて行動を起こす前に挑戦せずにいた部分もありますが、後輩に対しても知らず知らずのうちに行ってたことに気づかされたので3つのK（期待、機会、鍛える）を意識して行動したいと思います。

次に有言実行です。

こうなりたい！と言葉にすることを大切にして将来を描いていきたいと思いました。

○年後の目標を決めて言葉にする！

そして積極的に動く！ということも大事にしていこうと思いました。

自分の将来について色々な言い訳をしてモヤッとしていましたが、機会があれば何でもやってみたい！ステップアップもしてみたいと思えるようになりました。

最後になりますが、

とても笑顔が印象的でキュートな坂井支店長ですが、男性の中で働いていく中でも分け隔てなくコミュニケーションを取ること絶対的な強みを持つことなどを武器に私が言うのはおこがましいのですが、素敵ナリーダー像だと思いました。目標とするリーダーが一人増えました。

ありがとうございました。

初めに坂井支店長より、今に至るまでのお話とエクシオグループ(株)様のダイバーシティ推進に関する取り組みについてお話いただきました。

社内の技術者の中で初の女性管理職ということで、そこに至るまでには想像できないほどの努力と苦労があったのだらうと思いますが、それを感じさせないくらい気さくで素敵な笑顔がとても印象的でした。

取り組みのお話の中で出てきた「3つのK(期待・機会・鍛える)」という言葉がとても印象に残っています。

現在の部署では私が最年少なので、同じ部署での部下や後輩はいないのですが、いずれ部下や後輩ができて育成を任された時には、「どうせできない」「この仕事は大変だから任せるのは難しい」と考えるのではなく「どうしたら(その人が)やり遂げられるか」を意識した育成をしていきたいと思いました。

また、坂井支店長やダイバーシティプロジェクトの皆さんとのキャリア形成の話を通じて、自分のキャリアについてもう少し具体的に考えていく必要があると強く感じました。

今まではキャリアについて考えたとしても漠然としか考えていなかったのも、「今後どうなりたいのか」「そのために何が必要なのか」などを自分なりに洗い出すところから始めていきたいと思いました。

自分自身の今後のキャリアを改めて考える大変良い機会となりました。
ありがとうございました。

ダイバーシティプロジェクトではじめての試みである座談会は、エクシオグループ株式会社 坂井甲信支店長をお迎えして開催しました。

坂井支店長からは、会社概要や事業概要からはじまり、従業員の構成、ダイバーシティ推進体制・方針、意識醸成に向けた取り組み、また女性活躍推進の成果や課題をお話しいただきました。

ダイバーシティ推進は、福利厚生ではなく、経営戦略として進められたそうです。ダイバーシティ推進体制は、各部・各支店に女性の主となる人を立てて進められたそうで、はじめは温度差もあったそうですが、支店の横同士の人脈作りにもなったとのことでした。

ダイバーシティ推進方針は、社長命で発信されたそうですが、外からみて取り組みが順調に進んでいるように見える企業はどこも社長命で発信されていると思いました。

意識醸成に向けた取り組み（研修）では、坂井支店長（当時はダイバーシティ推進室長）自ら管理職の方々にその重要性を説明されたそうです。

3つのK（期待、機会、鍛える）の浸透を図るため、男性の意識改革は経営層→管理職→女性社員を部下に持つ上司といったように、トップダウンで意識の改革（理解浸透）を行っていき、女性の意識改革はまずはキャリアデザイン研修で自分のなりたい姿を明確にし、管理職を目指す人には女性リーダー層研修を行うようにしたそうです。

女性活躍推進の成果や課題については、男性の成果としては『無意識のバイアス』『3つのK（期待、機会、鍛える）』『認知機能の違い（男性脳・女性脳）』の理解浸透が得られたとのことでした。

女性の成果としては、『女性活躍推進の必要性理解浸透』『女性の意見から取り入れられた制度』といったことがあげられ、結果として若手の採用率もあがったそうです。

男性の課題としては、いくつかあがった課題のなかにパターンリズムがあり、今回はじめて知ったことばでした。

あらためて辞書を引くと『個人の自由や自律を制限して、その人の利益や福祉を守るために介入することを意味する』ことばとのことでしたが、つつい父親的な気持ちになり、自身では慮ったつもりでも要らないやさしさになることがあるとのことでした。

これについては、男性だけでなく女性であっても起こり得ることで、自分自身も「要らないやさしさ」を行っていないか気を付けないとならないと思いました。どうしたいかは本人に決めさせることが大切だと思いました。

女性の課題では、当業界ではいつもあがりますが「ロールモデルがない」ことがあげられていました。

（つづく）

(つづき)

その後のメンバからの質問にも丁寧にお答えいただきました。
企業風土・意識改革についての質問には、やはりトップが自分たちの意識を変える
必要があり、外堀から埋めることで浸透しやすいとのことでした。
ご自身のキャリアプランについての質問では、入社当時はキャリアについては考
えていなかったとのことでしたが、現場長になり、段階的にその上その上の立場を
目指されたそうですが、目指す際には自らの口でなりたい意思是伝えていたそう
です。自分の意見を聞いてもらう工夫についての質問では、(女性はわがままに見ら
れるので)根拠(数値的根拠も)と期待する効果を論理立てて話すということ意識し
たそうです。自分が苦手とするところなので、努力したいと思いました。
キャリアを重ねるなかで気を付けていることや意識していることや大切にしている
ことについては、「分からないことは素直に教えてもらう」「目を見て話す」「こ
れだけは負けないという知識」とのことでした。
部下のキャリアアップや部下との関わり方については、自己申告制度(仕事、家庭、
3年度)や1回/2week行われるlonl(部下のための時間)があり、部下がテーマを
決めて心理的安全性が保たれているなかで話をするそうです。
今後の女性に対して一言では、(結婚、出産、育児、介護…)「何でもひとりで抱
え込まない」「使える制度は使う」と心強いことばをいただきました。

その後も、『女性のキャリア形成について』をテーマに座談会を行いました。メ
ンバからも「楽しそうでなく楽しく」「目標をもつこと」といった話しがあがりま
した。

座談会を通して、『3つのK(期待、機会、鍛える)』の大切さを感じました。
誰しも期待されてうれしくない人はいないと思います。機会や鍛えるも全て期待か
ら生まれるもので、自らも『3つのK(期待、機会、鍛える)』を与え、自分にも
『3つのK(期待、機会、鍛える)』を与えてもらえるようになりたいと思いま
した。
それから、やりたい・目指したいことはきちんと口に出していうということ。
自分の中の思いだけで外に出さなければ、気づいてもらえることはなかなかなく、
気づいてもらえないことでまた悶々とし、そんなことをしているくらいであれば、
きちんと口に出し、目指すべき目標に対して、何は足りていて何が足りていないか
を教えてもらい、目標に近づく努力をした方が気持ちが晴れやかになると思いま
した。

初対面でも飛び切りの笑顔で対応される坂井支店長をお手本とし、私もはじめは意
識しながらでも自分のなかでの最上級の笑顔で周りの方と接していきたいと思いま
した。

ありがとうございました。

座談会の様子

