

令和4年2月15日

「第3回ダイバーシティ推進ワーキングチーム（女性活躍推進）」開催

（一社）日本物流団体連合会（池田潤一郎会長）は、2月7日（月）、第3回ダイバーシティ推進ワーキングチーム「女性活躍推進」（座長：東京女子大学教授 二村 真理子氏）を霞が関の尚友会館ビル会議室においてオンライン併用で開催した。

冒頭、伊勢川事務局長より、昨年11月に行われた会員企業向けと従業員用アンケート調査について、ご回答協力頂いた各会員企業、従業員の方々へのお礼があり、今後、アンケート回答者へいかにフィードバックしていくかについて話があった。特に、従業員の方から自由回答欄に多数の貴重な意見があり、これらの声が各社の経営陣に届き、より女性が活躍できる流れに繋がることを願うと挨拶があった。

議事に入り、NX 総合研究所の大原氏より、令和3年11月に行った企業用、従業員用アンケート結果概要が報告された。女性活躍の為には 長時間労働が女性活躍の最大の課題としてうきぼりになり、女性だけでなく男性を含めた ワークライフバランスの促進や柔軟な働き方の推進、両立支援や職場環境の整備、職場全体での意識改革等必要との説明があった。

続いて、小グループに別れてのグループ討議では、「女性活躍のロールモデルの創出について」をテーマに、アンケート情報を含め活発な議論が行われ、ロールモデルは一つではなく、やるべきことを行い生き生きと働く為に、管理職を目指すロールモデルだけでなく家庭環境やワークライフバランス等に応じた多様な働き方を示すロールモデルが必要との意見が多数提示された。

最後に、二村座長より、グループでの討議で出た事例を交え、女性活躍＝女性管理職の数ではないが、外部に女性管理職数を示すことが必要であり 外部に出せる女性管理職数が目標となり得るが、女性管理職を増やす為には、分厚い女性社員の層が必要。その為には、女性の定着が必要であり働きやすい職場を目指す必要性がある。一方で、ロールモデルは、自分に合ったモデルを探せる複数モデルが必要であり、自然発生的な2-3年先の先輩の背中もロールモデルになり得る。様々な機会において、スキルアップや横の繋がりが必要で、社内だけでなく 業界内での連携も必要。年1回の上司との面接での会話等において 管理している人の目配りも大事ではないかと纏があった。

次回開催は、2022年4月上旬を予定している。

当日の風景

伊勢川事務局長



二村 真理子座長



グループ討議風景

