

提言書

高知県経営者協会
Acquaクラブ



高知経協女性委員会運営内規

第1条（名称および位置付け）

- この会は、高知経協女性委員会（愛称 aqua クラブ）と称する。
2. 本会は、高知県経営者協会会則第20条に定める研究会として位置付ける。
3. 事務局は、高知県経営者協会に置く。

第2条（目的）

職場において、個々の女性が保有する個性と能力を十分に発揮し、性別にかかわらずに正当に評価され活躍できる職場環境を目指して、勉強会や女性の視点・立場で自由に議論を行い、女性活躍のロールモデルにつなげる。

第3条（委員の任命・任期）

- 高知県経営者協会に所属する企業から推薦された女性、20名程度で構成する。
2. 任期は、委員会として目的を達成したと判断した時点までとする。

第4条（委員会の運営）

- 委員会には委員長を置く。
2. 委員長は、委員の互選により選任する。
3. 委員長は、この委員会を代表し、会務を総理するとともに委員会の議長となる。
4. 委員長は、あらかじめ指名する副委員長を指名し、委員長に事故あるときは職務を代理する。
5. 委員が会に出席できない場合は、所属する企業からの代理出席を認める。
6. 委員会が主催するセミナー等には、委員以外の者で、参加を希望する者の参加を認める。

第5条（経費）

この委員会の経費は、高知県経営者協会の事業費から充当する。

第6条（その他）

この規則に定めるもののほか、委員会運営上必要な事項は委員会の議を経て委員長が定める。ただし、経費に関しては、高知県経営者協会の理事会ならびに総会の議決による。

第7条（付則）

この規則は、令和3年11月26日より施行する。

第2条（目的）

職場において、個々の女性が保有する個性と能力を十分に発揮し、性別にかかわらずに正当に評価され活躍できる職場環境を目指して、勉強会や女性の視点・立場で自由に議論を行い、女性活躍のロールモデルにつなげる。

第3条（委員の任命・任期）

高知県経営者協会に所属する企業から推薦された女性、20名程度で構成する。任期は、委員会として目的を達成したと判断した時点までとする。

第7条（附則）

この規則は、令和3年（2021年）11月26日より施行する。

02. 活動報告

2021	11月	高知経協女性委員会 運営内規 11月26日より施行
2022	5月	●第1回 女性委員会 ・委員長／副委員長の選出 ・委員会愛称について
	11月	●第2回 女性委員会 ・講演：技研製作所 前田専務 ・今後の運営について
2023	1月	●第3回 Acquaクラブ ・動画：RGB 最強の女性判事 ・目的意識の共有
	2月	●第4回 Acquaクラブ ・グループワーク： 「女性活躍の阻害要因抽出」
	5月	●第5回 Acquaクラブ ・グループワーク： 前回抽出された課題の絞込み
	6月	●第6回 Acquaクラブ ・今後の活動について
	7月	●第7回 Acquaクラブ ・ロードマップ作成 ・高知県男女共同参画課と連携

	9月	●第8回 Acquaクラブ ・高知県男女共同参画課と連携 ・会員企業へのアンケート？
	11月	●第9回 Acquaクラブ ・高知県男女共同参画課と連携 ・シンポジウムに対する提案等
	12月	●第10回 Acquaクラブ ・シンポジウム内容（パネル等） ・VTR撮影：全委員インタビュー
2024	1月	●第11回 Acquaクラブ ・高知県との情報交換 こども福祉制作部 山地部長
	2月	シンポジウム「Woman Be Active!」 ・ロビーでのパネル展示 ・パネルディスカッション出演 ・動画出演 ほか
	2月	●第12回 Acquaクラブ ・シンポジウムの振り返り ・会社訪問（高知銀行様）について
	3/4	高知銀行様 会社訪問・情報交換会①
	4月	●第13回 Acquaクラブ ・高知県男女共同参画課へF・B ・会社訪問（テレビ高知様）について

	6月	●第14回 Acquaクラブ ・会社訪問（高知銀行様）振り返り ・会社訪問（テレビ高知様）について
	7/3	テレビ高知様 会社訪問・情報交換会②
	9月	●第15回 Acquaクラブ ・今後の進め方について（事務局） ・講演：技研製作所 前田専務
	10/1	高知県 知事広聴事業 「濱田にお聞かせください」
	11/1	和建設様 会社訪問・情報交換会③
	11/19	内閣府男女共同参画局 高知県主催地域シンポジウム
	11/25	高知県女性管理職登用促進事業 エンカレッジセミナー
	12/9	四国経済連合会 第1回四国女性活躍フォーラム
2025	1月	●第16回 Acquaクラブ ・新・運営内規について ・提言書の内容について



県内でいち早く「えるぼし」「プラチナくるみん」を取得されるなど、高知県の女性活躍を牽引される高知銀行様にお話を伺いました。

1. えるぼし、プラチナくるみんの取得の経緯

従業員が働きやすい環境を作ることを目指して始まり、採用活動や従業員満足度向上のために取得が進められた。

2. 20年前との退職率の変化

結婚・出産による退職は減少し、行員同士の結婚後も働く女性が少数だが存在する。

3. 受賞のメリット

取得後に入社し出産を経験した行員が、復帰後も意欲を持って仕事を続けることができた。

4. 女性管理職比率の増加のきっかけ

意識的な取り組みが必要であり、機会を与えることが重要と考えられている。

5. 企業にとっての女性活躍のメリット

女性社外取締役が細かな指摘を行い、企業風土に良い影響を与えている。

6. 人材育成の留意点

公平にチャンスを与えることと、育休中の情報共有制度の充実。

7. 高知県企業の女性管理職比率が上がらない要因

社長の認識不足や制度の不備、総合職を希望する女性や昇進を望まない人の少なさ。

8. 高知県経営者協会会長の思い

女性活躍のハードルを下げ、各社での意見交換を通じて社会を変えることが重要とされている。

3/4

高知銀行様
会社訪問・情報交換会①

■ 令和 6 年 3 月 4 日 (月)

■ 株式会社高知銀行 本店

株式会社高知銀行

代表取締役会長 森下 勝彦 様

■ Acqua クラブ委員 16 名

■ 事務局 2 名



7/3

テレビ高知様
会社訪問・情報交換会②

- 令和 6 年 7 月 3 日 (水)
- 株式会社テレビ高知 本社

株式会社テレビ高知
代表取締役会長 藤田 徹也 様

- Acqua クラブ委員 18 名
- 事務局 2 名

的確な現状分析と、「時代を読む」ことによって導き出される行動指針について、テレビ高知様にお話を伺いました。

1. 行動指針の浸透

トップダウンやボトムアップだけでは浸透しない。会社全体で議論し、共通の目標を設定することが重要。長期的な視点で、経営陣と社員が一体となって取り組む必要がある。

2. 情報共有の重要性

悪い情報も含めて、情報をオープンに共有する文化が大切。「報連相（報告・連絡・相談）」が形式的にならないようにする。

3. 性別に関する意識

性別に関係なく、能力や役割に応じた評価が行われるべき。女性が多く活躍する職場環境を実現する。

現状分析

1. 達成感の薄れ

昔の世代は達成感を感じるが多かったが、今の若い世代は働き方改革で定時に帰るため、達成感や熱意が薄れていると感じる。

2. 分業制の影響

分業制が進むと、個々の達成感が薄れる傾向がある。特に小規模なローカル企業では、飽和状態に達すると退職の動機になることがある。

3. ワークライフバランス

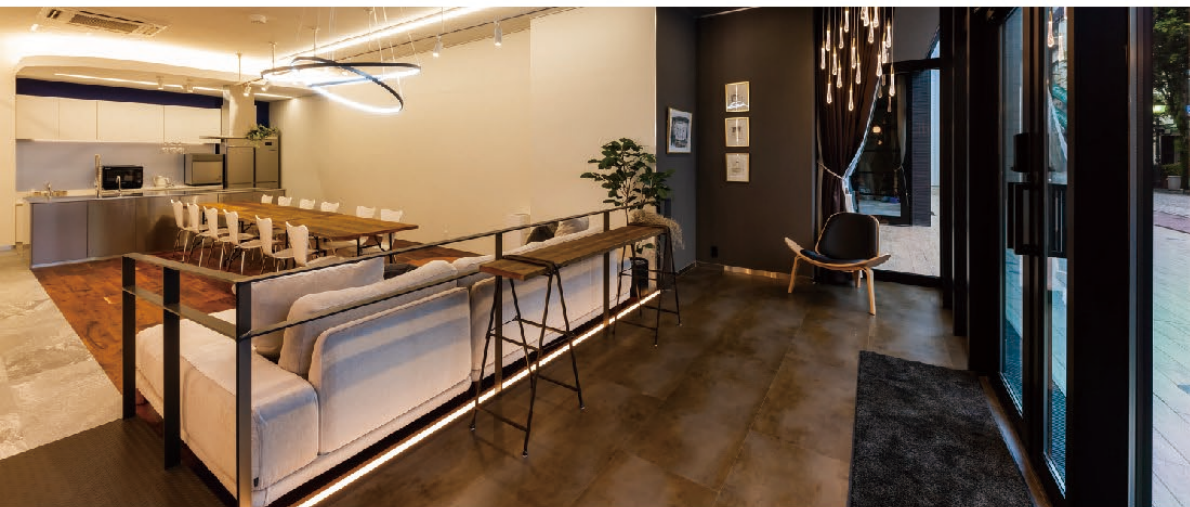
ワークライフバランスを重視する現代の働き方について議論。特に女性が育児や家庭と仕事を両立できる環境が重要とされる。

4. 世代間のギャップ

会社内での世代間の価値観や考え方の違いが課題となっている。これを埋めるための仕組み作りや研修が必要。

5. 個人の事情と会社の対応

個人の事情に応じた柔軟な働き方を支援する一方で、会社としての人事異動や業務のバランスも考慮する必要がある。



適性を見極め、無理強いをしない役職昇進やリモートワークの導入などで、自然な女性活躍を推進されている、和建設様にお話を伺いました。

和建設では女性社員の活躍が重視され、リモートワークの導入や若手社員の教育にも力を入れている。また、高知の経営者コミュニティの強さとその価値観の伝承が重要なテーマとなっている。

11/1

和建設様
会社訪問・情報交換会③

- 令和 6 年 11 月 1 日 (金)
- レンタルスペース Kanau

和建設株式会社
代表取締役 中澤 陽一 様

- Acqua クラブ委員 18 名
- 事務局 2 名

自然な役職昇進と従業員の関与

1. 自然な役職昇進

適性を見極め、無理強いせずに役職に就ける。

2. 従業員の関与

若手社員からの提案が増え、社長の思いを全社ミーティングで共有し、社員がその内容を心に留めて仕事をしている。

コミュニティと経営の変化

1. 高知の経営者コミュニティ

高知は小さな街で、転勤族も地元のコミュニティにすぐに溶け込む。経営者たちは町を守り発展させる自負が強い。

2. 経営スタイルの変遷

建設業から設計への移行により、理想の実現を追求。リスクを背負いながらも楽しさを求め新しいことに挑戦。

女性社員の活躍 営業職と設計職における女性の割合が高い住宅営業では 28 人中 11 人、設計では 22 人中 13 人が女性。

女性客への対応 女性客の要望に応えることが重要とされ、特に戸建住宅やマンションの営業・設計分野で女性が活躍。

将来の可能性 リノベーションやリフォーム分野での女性の活躍の可能性が示唆された。(マンションやビルのリノベ市場が拡大中)

リモートワークと社員教育リモートワークの実例 結婚や転勤でリモート勤務を続ける女性社員の事例が紹介された。

社員教育 35 歳までの若手のために青年部を設置し、社員研修を実施。若手が中心となって研修を企画・運営。

経営戦略のための女性活躍推進シンポジウム

WOMEN
Be Active!

～多様な人材が活躍できる職場へ～

2024.2/21(水) 14:00～16:30
(開場13:30)

場所／高知県立県民文化ホール グリーンホール

定員／500名+オンデマンド配信【要予約】

《オンデマンド配信について》

開演後、3月11日(金)から3月14日(木)まで中継中継の配信を行います。

参加
無料

【プログラム】

14:00～ 開会・主催者あいさつ

14:05～ 講演

15:35～ パネルディスカッション

16:30 閉会

講演

人材を惹きつけ、業績のあがる経営戦略とは
～多様な人材が活躍する職場づくりの秘訣～

講演 株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長 小室 淑恵氏

働き方を考えた企業で、離職率が下がり、売上のモチベーションと業績が大きく上がっています。また、女性自身が管理職を目指すようになり、土力半壁を担えるようになった。介護に近接した管理職男性は諦めるが、介護に、経営的、仕組を経営者でいる。しかし、働き方改革は現場にとってはやり方を覚える「やらされ感」になっていない。現場が自らに取組み、継続することできる働き方改革の方法は、どのような工夫があるのでしょうか。

今回の講演では、働き方改革により、多様な人材が力を発揮できるようになったことで、業績も向上している企業の事例や、社員・管理職・経営者が、いかにして共に改革をして行進を継続していく具体的なステップなどを、お話しします。



小室 淑恵氏 プロフィール

株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役社長3000以上の企業へのコンサルティング
業務をやり、企業に改革して業績を上げる
コンサルティング業務に定着が著し、経営
戦略的な企業改革業績を出生率向上
している。企業経営者や現場、現場職員など
複数の企業を支援、1月の月。

《テーマ》限られた人材が最大限の力を発揮する職場づくり

～企業と働き手がWin-Winの職場へ～

パネルディスカッション



パネリスト

- 株式会社三栄園 お客様相談室代表取締役社長 中澤 清一氏
- 株式会社セックス 代表取締役社長 前田 雄樹氏
- 株式会社高知新聞社 経営企画部長 松井 久美氏
- 株式会社高知放送 営業企画課課長 瀧内 崇里氏
- 株式会社高知銀行 入社2年目社員
- 株式会社ミロク製作所(出向先:株式会社ミロク) 入社1年目社員

ファシリテーター

野町 道子氏
株式会社サニーサポート
総務本部人事課課長 兼 総務部長

申込方法 裏面に記載のいずれかの方法でお申し込みください。オンデマンド配信を希望される場合も事前申込みが必要です。》

主催／高知県子ども・福祉政策部 人権・男女共同参画課 女性の活躍推進室

<https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/060901/2023110500015.html>

感想 協力：アンケート実施／ロビー展示／動画出演など

経営陣と共に参加し、会社全体への意識変革が期待できると感じた。

■働き方改革や他社事例から多くを学び、自社で実践する可能性を見出した。

■Acqua クラブメンバーとして意見を表現し、連帯感を強化できた貴重な機会だった。

■多様性推進の重要性をアンコンシャス・バイアス等を通じて示すことができた。

男性育休や女性の働き方に関する具体的な数値や事例が大変参考となり、必要性を再確認できた。

■多くの経営者が現実を共有し、多様性受容の第一歩を感じられた。

■一般参加者として新たな視点や可能性を実感し、誰もが幸せに働ける未来を感じた。

「経営戦略としての女性活躍」という新しい視点が視野を広げてくれた。

■意識改革を促す内容のフォーラムが、参加企業人にも良い影響を与えた。

■過去参加の講習の中でも突出して意義深い内容で、メンバーの絆が強まる企画に誇りを持てた。

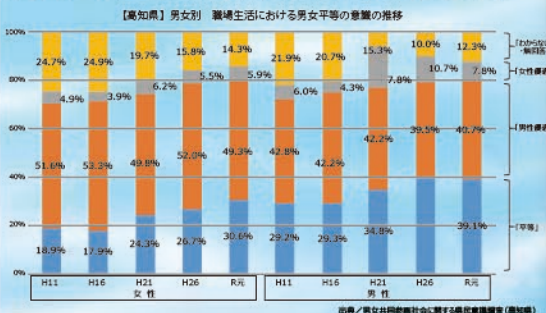
02. 活動報告《Woman Be Active!》

Acquaクラブ

Acquaクラブ

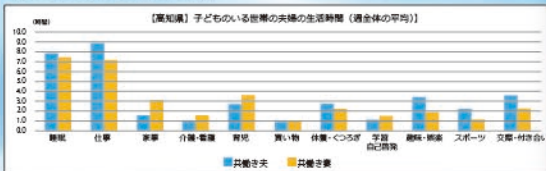
職場生活における男女平等の意識

職場生活において「平等」と感じているのは女性の約3割です。
職場生活において「平等」と感じている割合は、長い期間をかけて徐々に高まってきているものの、女性の3割程度に止まっており、女性の約半数は「男性が優遇されている」と感じています。



家事・育児・介護等の時間

家庭での家事・育児・介護等の負担は依然として女性に偏っており、固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることが伺えます。
共働き夫婦と妻を比較すると、家事は92分、介護・看護は39分、育児は55分、いずれも妻が長くなっています。一方で仕事は104分、趣味・娯楽は92分、スポーツは63分、交際・付き合いは79分、いずれも夫が長くなっています。



未婚の子を持つ夫婦(事実婚含む)の平日の家事・育児の時間は、女性の平均が482.6分に対し、男性の平均は189.7分となっており、男性の家事・育児時間は女性の39.3%となっています。

共働き夫婦を見ても、男性191.0分、女性459.7分と、女性に負担が偏っている状況は変わりません。

出典/少子化に関する国民意識調査(調査対象は結婚・子育てまでが目的の若い世帯の男女の国民意識調査)(認知度、令和4年度)

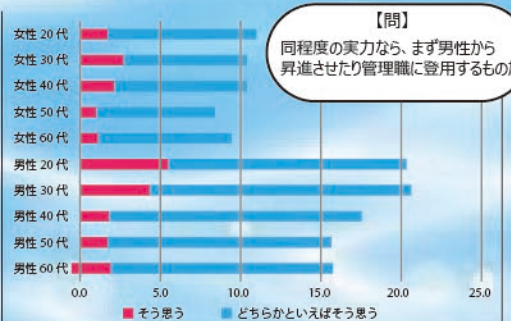
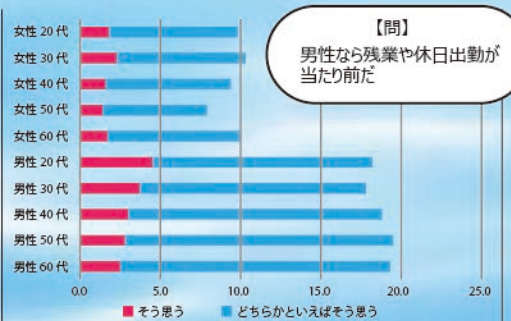
アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)

＜職場における性別役割意識＞

*「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合計した割合

女性 上位3項目	
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.2%
組織のリーダーは男性の方が向いている	20.9%
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	20.9%
男性 上位3項目	
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.8%
組織のリーダーは男性の方が向いている	26.1%
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	24.1%

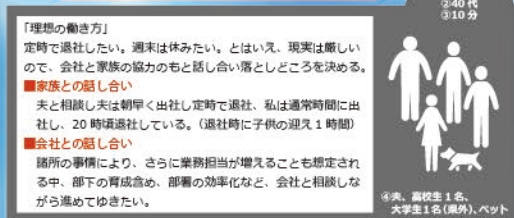
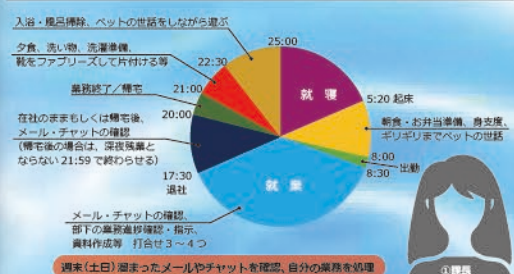
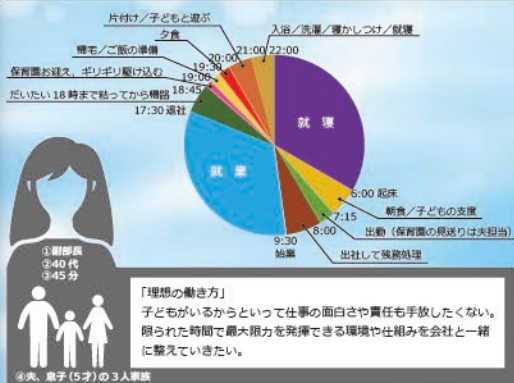
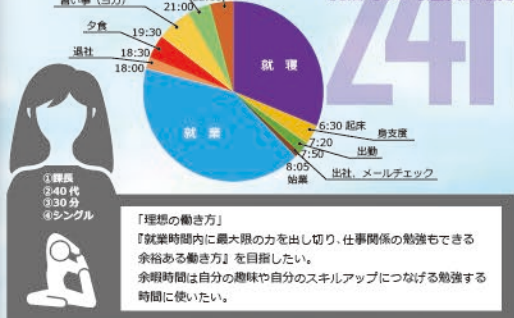
＜性別や年代別で、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合で10ポイント以上差がある項目＞



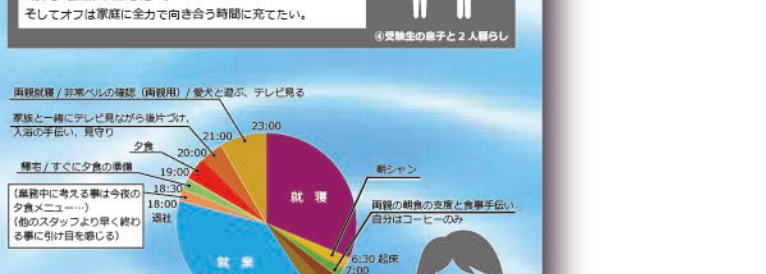
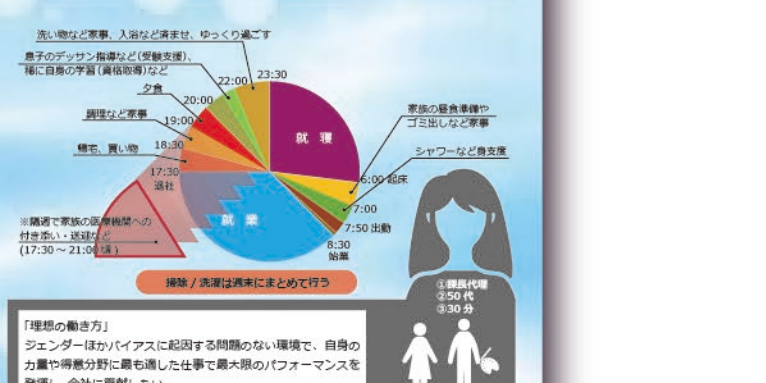
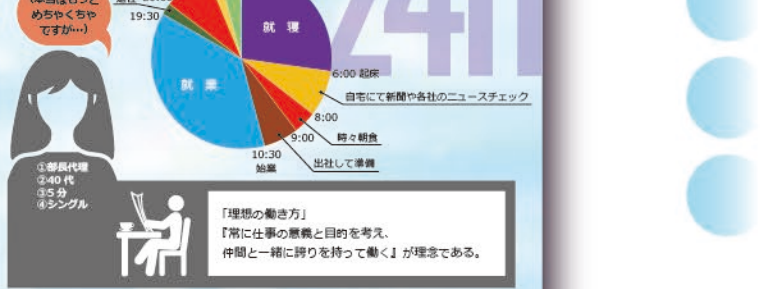
Acquaクラブ

メンバーのタイムスケジュール

①起床 ②年代 ③通勤時間 ④家族構成



Acquaクラブ



02. 活動報告《Woman Be Active!》

個々と向き合えていますか

組織の中で行き違いは起きていませんか？ 行き違いがあるとしたら、要因はコミュニケーション不足や認識不足にあるのではないのでしょうか？ よりよい人間関係を築くには、性別や年齢といった要素にとらわれるのではなく、一人の「個」として相手と向き合い、それぞれが持つ考え方や能力を理解・尊重し合うことが大切だと私たちは考えます。

この展示では、ごくわずかでしか、職場にありそうな事例や誤解を三つのカテゴリーでピックアップしています。今後の組織運営やコミュニケーション促進の参考にできれば幸いです。

それ、違法なんです

採用時、男性は総合職、女性は一般職としています。（これまでもそうだったし、うちのルールだよ。）

⇒募集・採用について性別を理由とする差別は禁止されています。性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。
【男女雇用機会均等法
性別を理由とする差別の禁止（第5条）】

当社では、なかなか女性が管理職になるのは難しいです。（これまでもそうだったし、女性は特に優秀という評価でないと管理職にはできないよね。）

⇒一定の役職への昇進に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしてはいけません。
【男女雇用機会均等法
配置・昇進・降格・教育訓練等についての性別を理由とする差別の禁止（第6条）】

女性は子供が生まれたら退職するか、雇用形態をパートに変更するのが当社の風習です。

⇒妊娠・出産等の事由を契機として不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。
【男女雇用機会均等法
婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（第9条）】

採用時、男女同数になるよう採用しています。（成績は女性が優秀だけど、点数順に採用すると男女のバランスが崩れるからね。）

⇒採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしてはいけません。
【男女雇用機会均等法
性別を理由とする差別の禁止（第5条）】

同じ課長だけど、男性の方がお給料が高いです。（男性は家族も養ってるし、当たり前でしょ。）

⇒女性だからという理由で男性との賃金に差を設けてはいけません。
【労働基準法 男女同一賃金の原則（第4条）】

それ、ハラスメントでは？

「何回言えば分かるんですか」
「求めているのはこれじゃない」
「そんな説明じゃ伝わらない」

⇒改善点を具体的に伝えないまま何度もやり直しをさせるなどの行為は、パワーハラスメントです。部下を大声で罵倒したり、長時間拘束して繰り返し説教したりするのは言わずもがな。不合理な説教は、それを目にした他の人たちにとってもハラスメントにつながりかねません。

「彼女できたの？」「彼氏とは最近どう？」
「結婚しないの？」「子どもはまだ？」
「料理上手なんだね。」
「いつも SNS 見てるよ」

⇒プライベートに必要以上に立ち入ったり、興味本位で質問したり、個人的な SNS を過度に検索したり。そういった行為もパワーハラスメントの一種です。セクシュアルハラスメントと捉えられる場合もあります。

「飲めは分かるさ」「飲まんことにはコミュニケーションは取れない」
「上司の飲み会の誘いを断るなんて」

⇒おしゃくの国・高知といえども「アルコールハラスメント」は御法度です。気乗りしない部下や同僚を宴席に無理やり引っ張り出したり、飲酒を強要することはやめましょう。

それ、アンコンシャスバイアスでは？

部下には能力に応じたミッションを与えています。（女性に易しいミッションを与えているのは配慮だよ）

⇒「彼」「彼女」自身はどうだろうか、個として部下に向き合っていますか。
アンコンシャスバイアスによって、一人一人の能力を制限していませんか。

介護している社員の勤務は配慮しています。（介護って大変だよ）

⇒この対象者は「女性」だとイメージしませんでしたか。介護をするのは女性とは限りません。子育てもしかりです。個々のプライベートの事情に配慮した職場づくりが求められています。ただ、「子育て中や介護中は大変だ」と一方的に決めつけるのもアンコンシャスバイアスです。大変な中でも大事な仕事をやりたい場合もあります。個として向き合うことが求められます。

私は、管理職なんてできなさそう。（私が評価されるなんて、運がいいだけ）

⇒インボスター症候群（自分の能力や実績を認められない状態）に陥っていませんか。過去の自分自身の経歴（成功・失敗したときの周囲の反応）や子どものころの教育方針、文化的要因が原因で生じる、自分自身に対するアンコンシャスバイアスです。

02. 活動報告 《高知県知事公邸での意見交換会》

第二期 知事広聴事業「濱田が参りました・濱田にお聞かせください」

R5年5月1日 広報広聴課

R4～R3年度
(3年度C実施)

第一期 (R2～R3)

濱田が参りました (R2)

開催方法：市町村訪問
(座談会のみ)
出席者選定：市町村
開催実績：R2年6月～R3年3月
34市町村訪問
参加者 199名
観覧者 526名

再び、濱田が参りました (R3～5)

開催方法：市町村訪問
(座談会 + 現場視察)
出席者選定：市町村
開催実績：R3年5月～R5年5月
34市町村訪問
観覧先 151名
参加者 (総計) 221名
観覧者 113名

第二期 (R6～R8)

1 濱田が参りました ～市町村編～

<開催方法>
R5～3年度で34市町村を訪問
・「午前部」「午後部」で1～2回(2市町村)の開催を基本
・各回1回または2回あり、市町村の案内を尊重し実施
①「現場視察」+「座談会」→計2回
②「現場視察」+「座談会」(座談会のみ) 座談会のみ1回
・視察先や意見交換テーマは、県から市町村に次のカテゴリーを提案
➤ 人口減少対策(子育てと高齢者対策、防災対策)
➤ 先進的な取り組みを行う企業(※県庁各課より推薦あり)
➤ 地域の課題解決に向けた取組や課題
➤ 防災・環境・教育
・視察先や意見交換テーマ、参加者の選定者：市町村

<1日の流れ>

10:00 A村受付
①県庁職員 X村
②県庁職員 Y村
③意見交換あり開始
12:45 A村で昼食
14:00 B市開始
④県庁職員 P市
⑤座談会
17:30 空席希望
(5時でA村へ帰る)

2 濱田が参りました ～民間企業等編～

<開催方法>
県庁内部において先進的な取り組みの課題解決につながる取組を行う企業や施設等を視察
・1回または2、3社を訪問(年間回数は未定)
・視察先の選定者：県(県庁各課からの推薦先の中から決定)

3 濱田にお聞かせください

<開催方法>
各分野の課題に対し具体的な取組を行う方を県内全域から知事公邸にお招きし、意見交換
・各回、分野毎にテーマを設定(5、6人で意見交換(計10回開催予定))
・分野毎に、参加者の選定者：県

県民の方々との対話を通じた「共感」と「前進」によるさらなる県勢浮揚

感想 参加：委員2名が出席、濱田知事と意見交換

清瀬 絵里

自身の働き方、働く意味を見つめ直すきっかけになるとともに、ワーキングマザーとして社会や会社に望むことを知事に提言する貴重な機会をいただきました。経営者や起業家、女性管理職など様々な方の意見を聞いたことも良かったです。もっと視座を高めていきたいと思いました。

菅野 乃美

起業された女性社長と企業内の女性管理職では、異なる部分が多いという思い込みがありました但实际上には共通する部分の方が多く、ジェンダーバイアスもそれぞれのケースで存在することがわかりました。どちらの立場からしても、「女性活躍推進」には行政からの指針やフォローが追い風になる、と改めて感じました。

R6.5.7 第1回 濱田にお聞かせください「若手職員の意見交換会」

○当日の様子



内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」では、約320名の企業トップ、地方自治体の首長等が集まり、女性活躍推進に関する取組の共有や意見交換を行っています。この度、高知県の女性活躍のさらなる加速に向け、県内企業の男性リーダーのネットワークを広げることを目的に、シンポジウムを開催いたします。

本シンポジウムでは、本会に参加いただいている日本生命保険相互会社 清水 博社長から、女性活躍推進に関する想いと取組事例をご紹介します。また、県内企業の男性リーダー、女性リーダーとのパネルディスカッションでは、女性活躍推進における組織トップのコミットメントの重要性について考えます。

登壇者プログラム★

開会挨拶

三原 じゅん子

女性活躍担当大臣
内閣府特命担当大臣
(男女共同参画)

副大臣・副大臣・副大臣

濱田 省司

高知県知事

基調講演「男性リーダーによる女性活躍推進への想いと取組」

清水 博 氏

日本生命保険相互会社 代表取締役社長 社長執行役員

パネルディスカッション「女性活躍推進における組織トップの役割」

中平 武志 氏

株式会社 幸
代表取締役

前田 みか 氏

株式会社 技研製作所
取締役 専務執行役員

森下 勝彦 氏

株式会社 高知銀行
取締役会長

ファシリテーター

徳倉 康之 氏

株式会社 ファミリーエ
代表取締役社長

会場

ちより街アス3階「ちよアホール」/ Zoom ウェビナー
(会場定員100名 / Zoom ウェビナー 定員100名)
〒781-0806 高知県高知市知事町2丁目1番27号

参加申込はこちら

https://service.seedplanning.co.jp/event_manager/forms/index/178



参加費無料

申込締切

11月14日(木)

※定員に達し次第締切

お問い合わせ

地域シンポジウム運営事務局

(株)シー・プランニング

MAIL: gender-e@seedplanning.co.jp

2024

11.19 Tuesday

13:30・15:00

高知県
開催

主 催 内閣府 男女共同参画局 輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会
共 催 高知県

感想 聴講：委員7名（森下会長、前田専務ご登壇）

基調講演と議論を通じ、挑戦を支援し多様性を活かす経営戦略への重要性を学び、リーダーの在り方を再考できた。女性管理職の孤立問題が提起される中、Acquaクラブの連帯と成長の場としての意義が評価していただき、モチベーションが上がった。情報交換と持ち帰りの実践が組織に力をもたらすことを知り、クラブの存在意義を再確認できたシンポジウムだった。

松井 久美

企業トップによる基調講演やパネルディスカッションを通じて「ジェンダーや家庭環境によらず、活躍できる会社にする」「女性活躍は経営戦略の一つ」「挑戦する機会を与え挑戦する人をサポートすることが必要」といった、実践に基づくお言葉に勇気づけられました。女性管理職に対して「全人格でリーダーシップを発揮する人物であれ。部下は本気度を見ている」というエールもあり、自らのあるべき姿を考える機会にもなりました。

一方、管理職や経営者に女性が少ない現状においては、点在する女性が孤立してしまいかねないといった問題提起も。そのような中、「異業種交流の場」「スキルアップや意識向上の場」の好例として、パネリストお二人からAcquaクラブが紹介され、メンバーが連帯し、相互に影響を与え合っていることに「素晴らしい」とのお言葉を頂きました。

集まって情報交換し、自社に持ち帰ること。それが何らかの力として作用する可能性があること。Acquaクラブがある意味は日々実感していたのですが、客観的な目線を通じて存在意義をオーソライズしていただき、胸が熱くなりました。

with hope and will! 働く女性を応援! エンカレッジセミナー

参加
無料
先着 40 名

第2回

11/25

13:30 ▶ 15:50
(受付開始 13:00)

県内企業の女性リーダーからヒントを得る!

ロールモデルパネルディスカッション

私らしいリーダーシップを探そう

対象：県内企業にお勤めの女性

女性活躍推進に関心のある経営層・管理職・人事担当者様

第1部 ロールモデルパネルディスカッション

モデレーター



小倉 環氏

株式会社ハートネットワークス
代表取締役

パネリスト



野町 道子様

株式会社サニーマート
戦略本部人事総務部 副部長

パネリスト



見元 美佳様

株式会社ダイセイ 経営企画部
ブランドマネジメント課
ブランディングマネージャー
ビルメンテナンス部事務職に契約社員として入社。3年目に正社員登用、営業部事務員として勤務。その後2人の出産を経て短時間勤務をしながらH31年係長に就任。広報・リクルートに携わる。さらにR2年課長に就任し、新規事業にも携わり活躍の幅を広げる。

パネリスト



濱田 純子様

株式会社 高知電子計算センター
経営統括本部 総務部 課長
大学卒業後、県外でシステムエンジニアとして10年勤務の後、県内へUターンするために退職。2年半の育児期間を経てH29年株式会社高知電子計算センターへ入社し総務部に配属。H31年総務部主任、R3年総務部課長代理、R6年総務部課長に就任。

第2部 グループワーク

■ 参加者同士でグループワークを実施し、交流を深めていきます ■

リラックスできる空間で参加者さま同士の交流を深め、新たなネットワークづくりにお役立てください。

自社の女性活躍を推進している経営層・人事担当者様も歓迎です。

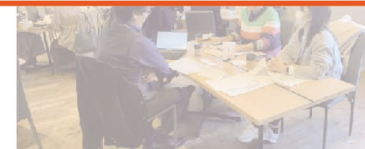
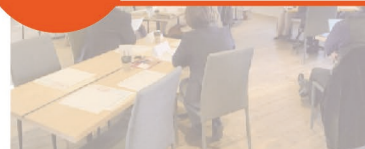
主催：高知県子ども・福祉政策部 人権・男女共同参画課 女性の活躍推進室

申込方法：裏面記載の方法でお申し込みください



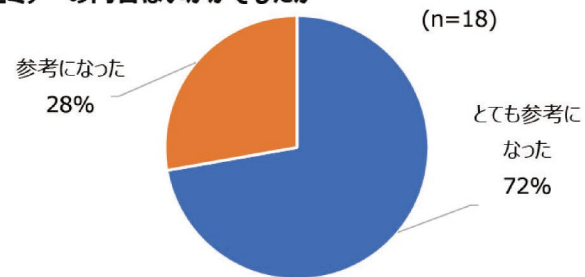
感想

参加：委員 2 名がパネリスト、1 名がワークに参加



19. 第2回セミナー受講者アンケートから見える考察

1. 本日のセミナーの内容はいかがでしたか



野町 道子

企業規模や業種がまったく違っていても同じような立場で頑張りたいと考えている女性の皆様のお話は大変勉強になるとともに明日からの活力になると思えた、よいセミナーでした。

溝渕 絵里

尊敬する女性管理職の話にとっても刺激を受けました。「自分なりの大義を見つける」「1割のやりたいことのために9割のやるべきことをやる」など、しびれる話がたくさんでした。職業人としてのしなやかな強さと、その元になったヒストリーや考え方を聞いたことは自分の軸をつくる上でとても大切な機会になりました。

第1回四国女性活躍フォーラム (共催: 第4回阿波女活躍サミット、徳島県) ～ダイバーシティ&インクルージョン四国の未来を語ろう～

開催日時	令和6年12月9日(月) 13:00～17:00 (受付12:30)
会場	阿波観光ホテル (徳島市一番町3-16-3) 【対面のみ】
対象	【A】 四国企業の男性上司と女性部下ペア50組(100名) 【B】 経営者・管理職・その他 (40名迄)
参加費	一人2,000円 (懇親交流会を欠席の場合は無料)
申込	詳しくは裏面をご覧ください。

1. 開会挨拶 四国経済連合会 副会長・人口減少対策委員会 委員長 長岡 奨氏
(徳島経済同友会 代表幹事、株式会社阿波銀行 会長)

2. 【第一部】 ① 阿波女活躍プロジェクトの紹介(徳島経済同友会)
② 特別講演「組織カルチャーと多様性: 神山まるごと高専の学びと挑戦」

講師 神山まるごと高専専任教授 村山 海優氏
クリエイティブディレクター

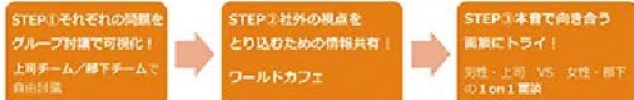


講師 経歴

1994年埼玉生まれ。早稲田大学を卒業後、株式会社電通ライブに入社。2020年トバイ国際博覧会日本館の展示・広報ディレクターとして展示の企画と制作。及び、コミュニケーション戦略の企画と実施を担当。2022年8月より神山町に移住し、神山まるごと高専の学生専任に従事。女子中学生向けの施設に注力し、全国の高専の女性学生の割合が2割にとどまる中、開校以来より男女比率を実現。2024年より現職。

3. 【第二部】 ③ (ワークショップ) 女性社員の中長期的なキャリア形成について
～「男性・上司&女性・部下」が本音で向き合うディスカッション～

研修目的: 男性・女性従業員が共に、ワークとライフの確立を図りながら、業務で成果を上げつつキャリア形成を促すために、参加企業で課題等を話し出し、アンコンシャス・バイアスへの気づきを促し、解決策・対応策について議論いただきます。



ファシリテーター 江崎 泰子氏
■ アビリティセンター株式会社
企業研修グループリーダー / 講師
■ サイコム・フレイズ株式会社
シニア・コンサルタント / 講師
■ 兵庫県立大学大学院 社会科学研究科
経営専門職専攻 教授 (VISA)



サポート 田中 恵子氏
■ アビリティセンター株式会社
企業研修グループ / 講師
■ 元KCC高松放送アナウンサー
10年間タレントニュースキャスター担当

4. 懇親交流会(立食形式) 16:00～17:00 参加費: 一人2,000円
<第一部または第二部の参加者(四経連会員および各経済団体会員) 限定>

感想 ワーク参加／聴講：複数名(各々の上司と参加など)

西岡 博子

「男性上司と女性部下の本音」のワークショップでは、想像以上に男性上司が女性部下の視点での問題や不満に対して、真剣に受け止め、考えている姿を見ることができました。「女性活躍」という言葉が既に「ダイバーシティ&インクルージョン」と比例していないように感じる事もありますが、まだ今は具体的な言葉で形から入り、未来に向けて意識改革をする必要があると感じました。女性部下や女性上司の声を男性部下や男性上司がお互いに聞きあう事で、気づきがあり、今後の変革につながると感じ、高知でも開催したいと思えたフォーラムでした。

野町 道子

神山まるごと高専村山さんのお話に共感し、自分自身の仕事観を確信しました。

川上 優子

オブザーバーとして参加しました。グループ討議では、女性側と男性側の女性活躍の阻害要因についてそれぞれでディスカッションしていましたが、阻害要因として考えている事が全く違うことに驚きました。目線を合わせる場所から始めることが必要と感じました。

高知県経営者協会女性委員会 Acqua クラブの皆様と出会い
様々な事業をまさに「官民協働」で実施させていただけたことで
「女性活躍」の実現への大きな手応えを得ることができました。

県職員である私たちを温かく迎えてくださった皆さんの優しさと懐の大きさ
県事業への多大なご協力に、心より感謝申し上げます。

皆さんの前向きで誠実な姿勢、働き方、生き方そのものが
「高知県の女性活躍」そのものだと感じています。

皆さんの存在に私たちが勇気づけられたように
このネットワークがさらに広がり、永く続くことは
多くの女性にパワーを与えてくれるはずです。
そしてそれは、社会全体の力に変わるものと信じています。

誰もが自分らしく活躍できる社会づくりに向けて
今後もお力添えいただければ幸いです。



高知県子ども・福祉政策部 人権・男女共同参画課
女性の活躍推進室チーフ 田所 のあ

山ノ内 不二江

本委員会には多様なロールモデルがいらっしゃいます。

これまでの活動を通じて自身のキャリア形成に対する意識改革に加えて幅広い人脈が得ることができました。

さまざまな価値観で何事にも前向きに取り組んでいる皆様との出会いは宝物だと思っています。

杉村 一二三

毎回刺激を受けている活動グループです。普段の業務上では出会うことのできなかった方々と接し、管理職としてさまざまな葛藤と戦う中で、自分だけではないとも感じさせてくれるありがたい場所であると感じています。

齊藤 純恵

様々な分野で活躍される個性溢れる女性管理職の皆様との交流は、とても魅力的で、多くの刺激や気づきを得ることができました。人として成長する機会をいただいたと感謝しています。性別に関係なく、誰もが平等に活躍し、互いの弱点を補い合える社会の実現に向けて、本委員会の活動が貢献できることを心から願っています。

大原 恵里子

忬度なく課題を真摯に語り合う得難い場です。いろんな芽が出ていますので、これからが楽しみでなりません。

松原 絵里

Acqua クラブに参加できた事で職場において女性がどれだけ個性や能力を発揮できているのか、正当な評価（個人が求めるものとの違い）など考えさせられるいい機会となりました。Acqua クラブは（目的）にあるように、まさに女性の視点・立場で自由に議論を行う場で、委員会にはあまり参加する事ができず力不足を痛感する事も多々ありましたが、Acqua クラブのメンバーの方々のお話を聞ける事がとても楽しく自分には無い考え方や捉え方、知識、異業種の集まりだからこそ知れる事、高知県の現状など学べた事が沢山あり、勉強させて頂く事ばかりで色々な面で自分にとってプラスの経験をさせて頂き感謝しております。

山本 悦子

日常社外に出ることが少ない私にとって社外の方と関わる貴重な機会にもなり、また皆さんの仕事に対する思いなどに触れることがとても刺激になっています。今後も女性活躍推進ならびに誰もが働きやすい社会づくりに貢献できるような活動を、Acqua クラブの皆さんと共に行って行ければと思います。

村山 まや

業務が多忙を極める中、この会に参加すること自体を重荷に感じた時期もありました。しかし、皆さんといろいろな話をしていくうちに、プレッシャーや男性からの妬みと戦っているのは自分だけではないことを知りました。戦っているのは私だけじゃない、仲間がいる、と知れたことは、私にとって本当に大きな力になりました。女性が他業種の方々と交流する機会がまだまだ少ないと思います。多様な人材が活躍できる世の中を実現するためには、この Acqua クラブの存在が欠かせないと思っています。

溝渕 絵里

この会に参加させていただいたことで、たくさんの刺激を受け、これまでにない景色を見ることができています。本当に感謝の気持ちでいっぱいです。

業種や立場の違いを超え、心強い同志を得ました。仲間と共に何かできそう、自分もいい方向に変われそう——。そう思えること自体に、大きな勇気をもらっています

川上 優子

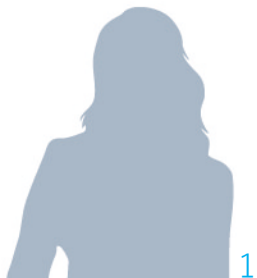
高知県内企業の女性管理職の方々とこれまで接点がなかったですが、Acqua クラブで出会い、皆さんの活躍されている姿に感化され、勇気をもらいモチベーションを高めることができます。

武田 知恵

業種は違えど同じ女性管理職の方と交流し、悩みを共有したり、新たな気づきを得ることができており、大変有意義な活動であると感じています。

西岡 博子

異業種である会員同士が企業間の忖度なく、自分の言葉で意見を言い合える委員会だと思っています。その中で気づきや発見が生まれ、それを自社に持ち帰り前向きに検討できる委員の集まりで、結果企業自体にも変革を与える事ができる委員会だと思っています。



Acqua クラブの今後の展望

1. 女性管理職のネットワーク構築

Acqua クラブは、2022 年の発足以来、業種や職種の垣根を越え女性管理職同士が悩みや経験を共有し、励まし合える場を提供してきました。

高知県内企業における女性管理職比率は 14.4% と増加傾向にあるものの「クリティカルマス」とされる 30% には依然として届いていません。※

そのような中、社内に相談相手やロールモデルがない会員にとって、多様なキャリアや価値観を持つメンバーとの交流は、モチベーションの向上やキャリアビジョンの形成に大きく寄与しています。

※帝国データバンク 女性登用に対する高知県内企業の意識調査（2024 年）

Acqua クラブの今後の展望

2. 県の事業との連携と企業の意識改革

Acqua クラブは、県の事業にも積極的に協力してきました。
行政との共働は女性活躍推進の大きな力となっています。

特に、2024 年 2 月に開催した「女性活躍シンポジウム」では
各々が自社の役員の参加を契機に
「働き方改革」や「男性育休推進」
に参画するなど、
企業の意識改革にも貢献しています。

Acqua クラブの今後の展望

3. 先進企業の成功事例から学ぶ活動

女性活躍をさらに推進するためには、
先進企業の成功事例を共有し、横展開していくことが有効とされています。

Acqua クラブでは、会員企業を訪問し、
経営トップから直接話を聞く機会を設けています。

これにより、身近な企業の具体的な取り組みから課題解決のヒントを得られるだけでなく
優れた経営者の考えに触れることで、女性管理職自身の視座を高める場にもなっています。

Acqua クラブの今後の展望

4. 「高知モデル」としての価値と今後の展望

このような企業間の交流を通じた学びの場は、
企業同士のつながりが強く、距離の近い高知県経営者協会だからこそ実現可能な
「高知モデル」とも言える取り組みです。

企業間の交流・連携を通じて、共に課題を克服し、
企業経営の持続的な成長を目指すという協会の活動方針とも一致しています。

こうした取り組みの発展を考えると、Acqua クラブは期間限定の研究会という枠を超え、
高知県経営者協会の常任委員会へ組織を移行すべきであると考えます。



高知県経営者協会
Acquaクラブ

- | | |
|---------|---------------|
| 肘井 由希子 | 旭食品(株) |
| 近藤 彩加 | アビリティセンター(株) |
| 斉藤 純恵 | 和建設(株) |
| 下村 有子 | (株)技研製作所 |
| 川上 優子 | (株)高知銀行 |
| 大原 恵里子 | (株)高知新聞企業 |
| 松井 久美 | (株)高知新聞社 |
| 濱田 純子 | (株)高知電子計算センター |
| 溝渕 絵里 | (株)高知放送 |
| 西岡 博子 | ザクラウンパレス新阪急高知 |
| 野町 道子 | (株)サニーマート |
| 松岡 恵子 | (株)四国銀行 |
| 山ノ内 不二江 | 四国電力(株)高知支店 |
| 山本 悦子 | (株)テックス |
| 村山 まや | (株)テレビ高知 |
| 松原 絵里 | (株)轟組 |
| 武田 知恵 | ニッポン高度紙工業(株) |
| 杉村 一二三 | (株)丸三 |
| 菅野 乃美 | 宮地電機(株) |
| 西川 真由 | (株)ミロク |
| 中島 真理子 | (株)四電工高知支店 |