

「ものづくり女性経営者の意見交換会 in Akita」

開催報告

東北経済産業局では、東北のものづくりに携わる女性経営者・後継予定者を集め、自社を取り巻く環境、女性ならではの課題や経営手法等についての情報交換を行うことで、地域や企業間のネットワークの構築を図るため、平成29年3月7日（火）に「ものづくり女性経営者の意見交換会 in Akita」を開催いたしました。

<開催概要>

日時：平成29年3月7日（火） 13：30～16：00

会場：秋田県庁 第2庁舎 3階31会議室

主催：東北経済産業局、独立行政法人中小企業基盤整備機構東北本部

後援：秋田県

参加者数：24名

プログラム：

1. 挨拶 東北経済産業局 産業人材政策室 室長 遠藤 憲子
2. 基調講演

「Tea Party（茶話会）しませんか？～ものづくり企業の女性経営者様へ期待すること～」

講師：独立行政法人中小企業基盤整備機構東北本部

チーフアドバイザー 奈倉 伸芳 氏

3. ものづくり女性経営者による意見交換

<開催要旨>

1. 挨拶 東北経済産業局 産業人材政策室 室長 遠藤 憲子

- 東北で県域を越えてものづくり企業の女性経営者の皆様に集まっていたのは今回が初めてである。
- 現在、なぜ女性活躍が叫ばれているのかというと、一般に言われているのが、企業における人材不足が深刻化している中で、子育てや介護などにより制約されることの多い女性のうち、希望する人の労働力を最大限に発揮させるため。しかし、本質は、「女性ならではの」視点や考えを社会に取り入れることによる、社会変革にある。
- 日本における女性経営者の比率は7.4%。中でも、製造業における女性経営者の割合は極めて少ない。政府はポジティブアクションとして、女性経営者を3割にすると

目標を掲げているものの、達成できていないという状況。

- 一億総活躍社会、地方創生の実現に向けて、人口減少が著しい東北地域においては特に、女性の活躍が大変重要である。女性がいかにその力を発揮できるか。それが、地域資源の鍵といっても過言ではない。

2. 基調講演

「Tea Party（茶話会）しませんか？～ものづくり企業の女性経営者様へ期待すること～」

講師：独立行政法人中小企業基盤整備機構東北本部

チーフアドバイザー 奈倉 伸芳 氏

- 自分たちだけではできないことは企業同士集まって連携して挑戦することが大事。
- ものづくりナデシコ iwate は、一社だけでは引き受けられない仕事も、数社集まってそれぞれ出来る工程を分担することで、共同受注を可能にしようという目的のもと、岩手県内の女性経営者3者を中心に、県や支援機関がサポーターとなり組織化したもの。
- この組織化から自動車産業への参入までサポートし、最終的には部品調達を実現した。こうした地域企業の連携した取り組みは重要。これからも支援していきたい。
- 組織化で、一番重要だったのは「茶話会」。女性経営者同士で集まり、家庭の事情や子育ての話などお互いの事情を理解し、共通意識が芽生え、コミュニケーションが加速した。つまり、コーディネーターやサポーターが外から騒ぐのではなく、経営者同士が互いの事情を共通認識することが重要だということ。
- 組織化における成功のポイントとしては主に二つ。一つは、比較的同世代、同環境、同境遇にある経営者で組織すること。もう一つは、連携する（組織化する）前に出口を先に決めたこと。自動車部品に参入するという共通目標のもと組織化したため、比較的早く成果を出せた。経営者自身の意思、やる気は一番だが、仲介役として行政や地域中核企業のサポートがあると、それがスムーズに行く。
- 連携をするのに、支援者側に困ったことははっきり言えるため、支援がスムーズに行く。また、女性には、男性にはないものが多くある。女性の方が、従業員に対して細やかなサポートができる。そういった女性の目線は重要である。

3. ものづくり女性経営者による意見交換

女性の登用について

- 社内で女性登用をしようとすると、その本人から辞退される。役職を嫌がる女性が多い。社内で孤立することに不安を感じ、同僚の女性達との処遇の違いを好まない。
- 女性を登用したいが、地域で女性が指導的立場になることが珍しく、辞退する女性が多いのが悩み。
- 役職につくと責任が増し、出張ばかりになり、家庭に負荷がかかると思われており、残念ながら女性は役職に就きたがらない。周囲の否定的風潮も影響か。

- 経験者を増やすことが重要ではないか。もともと女性の方が計画的で気配りができるので、実質的には、既に職場を仕切っているケースがある。実態に合わせて役職を与えると、むしろ動きやすいことに気が付く。今では嫌がる女性はいない。
- 女性を積極投入することへの期待について①経営方針の浸透。女性経営者の考えを社内で共有できる社員増えてくれるのではないか。②生産効率向上。一つのことをやり遂げる能力は女性の方が強いのではないか。③人材確保。女性が働いている会社は、男性の人材獲得にも優位になるのではないか。④カイゼン活動の促進。女性がいると部署の中が綺麗になる。⑤社員教育。女性は、面倒見が良い傾向がある。若い社員へのキメの細かい教育ができるのではないか。
- 女性を積極投入することでの課題としては、これまでの男性だけの職場に比べ、出勤率が低くなる等稼働率は下がる傾向がある。それをどうやってカバーするか。
- それを肯定的に受け止め、管理職に女性を3人登用し、男女問わず充実した生活をサポートするため、バースデイ休暇の導入等を行っている。
- 女性だから困ったというより、女性だからこそ多くの人に覚えていただけたし、様々なチャンスがもたらえた。
- 男性だけの職場は、縦割りになりがち。部署を横連携させたり、情報の浸透等は女性に適正がある。

リーダーシップのあり方について

- 年上の部下への対処方法はどうか。周辺を見ても、女性経営者の比率は1～2割。女性が上に立つということに慣れてない人達が多く、従業員でも不満を持つ人も多いのではないかと不安になる。
- 年上の男性に対しても普段から厳しく言うようにしている。経営者として、それが仕事である。
- 年上の男性社員とのやり取りは気を使っている。特に技術系の社員は高い技術を持ち、プライドがある。それが当社を支えているとも言える。単純に変更を指示するのではなく、なぜこの仕事を依頼しているのかということ丁寧説明しながら理解してもらい、新しい対応してもらっている。
- リーダーシップのあり方について。ものづくりは技術ありき。社員に工程改善等の説得するのが難しい。話し合っていると、つい現場の苦勞を聞き、共感してしまう。どうやって上手く指導していけるか。
- 自分が後継者だとはわかっていたが、「頼まれて」やれる仕事ではない。自分の意思で決意し、「入社をお願い」した。現在は、前職で培った経験を活かし、営業や経理に携わり、スムーズに進めることができた。今は、父の下で経営について勉強している。

女性経営者のネットワークについて

- 製造業では、女性経営者が少ない。悩みを相談できる人が少ないので、定期的に集まると心強い。
- 新規事業に参入する場合、その業界や市場の暗黙のルールのようなものがある。女性のネットワーク、情報力で、事前情報収集にも期待したい。

女性ならではの悩み

- 女性ということで出産や家庭との両立を一人では乗り越えていけない。経営者であればなおの事、周りのサポートは十分ではない。
- 製造業のため顧客も男性がほとんどであり、男性の場合、コミュニケーションは飲み会の場で行われることが多いが、女性であるがためにお互いに誘いづらく、そういったコミュニケーションの部分でデメリットがあると感じる。

<オブザーバーの皆様から>

- 皆さんの悩みを聞いて、大変共感し、同じ悩みばかりだということを知った。
- 部長職にある。長く働いているので、この会社について熟知しているのは自分であり、経営責任のある職位もやらざるをえないと考えている。
- 今一番悩んでいるのは、ものづくりは技術ありきで、人材育成もしていかななくてはならないということ。自分は平社員として総務で働いてきたため、その点悩んでいる。皆さんはどうやってそのような立場から人材育成をしているのかという点が聞きたい。
- 先代が急死し、何の引き継ぎもないまま突然継いだため、何も分からない状態で引き受けた。まだものづくりについて分かっていなく、勉強しているというのが現状。
- この業界は女性がかかなり少ない。就任当初はどんな会に行っても、独りだった。父の世代の社長がほとんどで、娘のように可愛がられたが、就任当初は、「あなた誰？」という感じで言われることも多かった。女性が男性の世界に入るのはとても辛いことである。このような女性の会に参加できることが大変嬉しく、ありがたく思っている。
- ランチ会でもとても盛り上がり、やはり悩みというのは皆同じなんだと実感した。まだまだ話し足りない。
- 研究施設において女性の研究者数が少ない。企業からの相談には様々な視点や知恵が必要になるため、女性ならではの知恵や視点がほしい。