

【イベント名】令和7年度 女性活躍研修

③女性管理職登用促進研修「女性管理職登用のメリット」

【開催概要】

開催日

令和7年12月16日（火） 14:00～16:00

時間

場所

参加人数

オンライン配信

17名

主催 宮城県／みやぎの女性活躍促進連携会議

プログラム

14:00 開会

主催者挨拶

14:05 研修会

16:00 閉会

講師



株式会社Mentor For

代表取締役 池原 真佐子 氏

（略歴）早稲田大学、早稲田大学大学院（教育）で修士号取得。INSEAD（Executive Master in Change / 臨床組織心理学）で修士号取得。PR会社、教育系NPO、コンサルティング会社を経て起業。起業後に妊娠するも、臨月でパートナーが海外赴任、ワンオペ育児。女性がキャリアアップする際の壁・社会の中の無意識バイアスにぶつかった経験が契機となりD&Iを推進する社外メンター事業を2018年に立ち上げる。その後家族の都合でドイツに移住、2年強に渡って、2拠点生活で事業を育てる。2023年「女性部下や後輩をもつ人のための1on1の教科書」出版。3刷、1万部突破。INSEADにてAdvancing Diversity and Inclusion コースも修了、D&Iの知見を深める。D&I、女性活躍、メンター等の講演実績多数。

研修会

性別問わず活躍できる企業を目指し、企業における女性管理職の登用率向上と、女性活躍の推進を支援するため、若手女性社員から経営者層までの各階層別の研修会を開催。

テーマ ③ 女性管理職登用促進研修「女性管理職登用のメリット」

対象者：経営者や役員、人事労務管理担当者等

概要：女性活躍推進の目的と効果について理解を深め、女性管理職の登用を進めるための経営手法やマネジメントについて学ぶ研修。

<研修内容>

○研修の目的

- ・女性活躍推進の目的と効果を深く理解する。
- ・女性管理職の登用を進めるための経営手法やマネジメントについて学ぶ。

○社会の変化と多様性の必要性

- ・変化する社会において多様性が不可欠である。
- ・少子高齢化や人手不足が進行中。
- ・働き方や価値観の多様化が求められている。

○インクルーシブな組織の重要性

- ・多様性を活かすことで組織のパフォーマンスが向上。
- ・多様な人材と心理的安全性がインクルージョンを生む。
- ・インクルーシブな組織はビジネス成果に直結する。

○女性活躍の現状と課題

- ・働く人の約半数が女性であるが、意思決定層には少ない。
- ・女性部長は9.8%、男性部長は90.2%と大きな差がある。

○女性活躍の定義とその影響

- ・女性が高いパフォーマンスを発揮し、職位を上昇させることが求められる。
- ・組織風土の代理指標として女性活躍が位置付けられる。

○女性活躍が業績に与える影響

- ・女性が活躍する企業は業績が向上する傾向があり、なでしこ銘柄の売上高営業利益率は10.8%。
- ・女性役員がいる企業はROE（自己資本利益率）平均が22%と高い。

○女性活躍を阻む要因

- ・管理職意向には男女差があり、男性は50.5%、女性は33.6%。
- ・ロールモデル不足やネットワークの格差が影響している。

○無意識バイアスの影響

- ・特定の集団に対する無意識的な思い込みが存在する。
- ・ジェンダーバイアスが特に深刻で、女性が多くの影響を受けている。

○女性管理職登用のための施策

- ・無意識バイアスを知り、気づくことが重要。
- ・働きやすさと働きがいの両立を図る必要がある。

●参加者の感想 ※一部抜粋

- ・女性管理職が増えにくい構造、そして、長期にわたり継続的に「多様性」を意識していく必要があることが理解できた。
- ・女性活躍は組織風土の代理指標、とても分かりやすかった。
- ・候補がいないのではなく、育てていない。実力を試すのではなく、チャレンジをさせ、サポート側にまわる（ことが必要）。
- ・女性活躍は会社全体で取り組んでいく必要があると改めて思った。
- ・様々な調査結果等を盛り込みながらの説明のため、とても分かりやすく、納得感のある研修内容だった。個人ワーク無しの90分研修だと、参加しやすいと感じた。

