



Challenge Everything

～ 持続可能で心豊かな未来への貢献 ～

第1回

男女共同参画オンラインセミナー&茶話会

～YEG WOMEN'S エンパワーメント プログラム～

2023.9.25開催

# ーリポーター 茶話会男性グループ



## セミナー

講師：一般社団法人 HAPPY WOMAN 代表理事 小川孔一 氏

テーマ：「女性のエンパワーメント」

企業は女性の力が大事なんだなっていうのとかは勉強になりました。

自己肯定感の話があったと思いますが、私は自己肯定感が低いです。だから色々な事を慎重に考えたり、物事を飛びついてやるタイプではなく、決して自己肯定感が低いのは悪いという考えではないように思える。

改めてここ数年SDGSや男女共同参画っていう話を聞くようになって女性が必要だと思って部分はあったんですが改めて日本低さを実感させて実感したのと逆にでもここを変えていくのって相当難しいんだらうなっていうふうに改めて思いました。

女性を登用するなかで、どうしても出産による休業があり、このあたりを**どのように上手く会社を回せるようにするために悩んでいる**ので、今回のオンラインセミナーを通じて勉強していきたい。

男女共同参画に対して日本は遅れている。

世界的に見た日本のジェンダー達成率の低さは、まさに自社の現状に当てはまると思いました。

男性と女性の違いを再認識した。女性の特性を生かしたポジションにつけるとよいのではないか

業務的に女性が活躍できる場面が少ないが、工夫をしながら女性が活躍できるようにしていく必要はあると思います。

## 一感想一

社員の中でも自己肯定感が低い方もいるが、それは**その人にあった対応**をすれば良いと思う。

他と同じことをやっても持続が難しい**SDGs・男女共同参画も日本版**をきちんと作るべき

女性の活躍が進んでいる企業とそうでない企業では外部から受ける評価も変わってくると思いますが、それが先行しているのが実際大企業からなのかなと思い、**我々中小企業はまだまだ出来ていない部分がある**と感じましたし、まだまだ**自分自身も時代の流れに追いついていない**と思いました。

世界から見て今の**日本の立ち位置**が明確にわかり非常にわかりやすかった。

女性の社会的参画が必要性の重要性のを再認識

自社に置き換えると、**女性の世代間で認識の格差**があり、バランスを取りながら経営している。

自社の現状として女性参画が出来ているとは言えない。

自己肯定感と共感力のバランス等の理解

YEGは男性が作った組織なので、女性への配慮みたいなのがたりてないのかな？と感じることが多くて、今後意識を上げていかないと女性からも、男女共同参画を学んできた**若い方からも選ばれなくなる危機感**を感じます。

男性脳は論理的に道筋を立てて答えを求めるみたいなのが得意で、逆に女性脳は共感力などが得意。そういったところを知っているかどうかも大事だと思います。

# 設問ご回答集

女性会員を増やす流れになっていないし、どのようにしていけば良いかわからない。

ランチ例会を年2回開催している

まだ女性メンバーが参画しやすいとは言えない。

**家族例会**などを取り入れ子供連れで参加しやすい例会を開催している

女性が参加しやすいように、家族参加型の例会や**女子会**の実施をしている。

夜の仕事（スナックなど）の方はわりかし参加される。

女性会員の人数が多くないのでどうしても配慮が足りなくなる。

少しずつであるが参画しやすい環境である

女性の会員拡大時に**メリットをしっかりと伝える**ようにしないといけない。

割りと伸び伸びと参加している。年3回ほど家族で参加できる事業などを行うことで自然と参加しやすい状態です。

特に意識していない

女性会の活動が活発なのでYEGに入会しにくくなっている

比較的女性のメンバーが多く、参画しやすい環境に近づいている。

**女性会とのすみ分け**ができていなく、会員の取り合いなどの問題が発生してきている。

**女性の役員が増えてきていて**女性らしい事業が増えてきている

全体的に参画しやすい環境になっていないという感想が多かった。ただ、**何が参画しやすい環境なのかが分からない**

**女性が輝けるために**メンバー全員でバックアップしようとして取り組んでいる

現在、日本YEGの女性役員の数も今年は増えましたし、全国の女性会員比率も10%となっている。よく企業でも役員の女性比率を30%にすべきという事が言われているが、その比率になるにはまだ先の事と思える。まずは、日本への女性の出向の数を増やす方向で単会も推進していくことが必要と考える。

今年、日本YEG出向者が356名で女性が38名というところで、女性だから3割の比率にしようと持っていったら、実力がある男性が女性に役をもっていられると不満が出てくる点も考慮する必要がある。

**女性会長**が出てきてから少し雰囲気が変わったように思う

## Q1.今のYEG（単会）は女性が参画しやすい環境になっていますか？（どのような点が）

YEGが本当の意味で**地域社会にとって魅力のある団体**になれば、おのずと社会活躍したい女性会員も増えて、「ちょっと無理してでも参加しよう！」と変わってくるのではないかな。

まずは、YEGの指針にあるように「先導者たる気概」「国の礎になろう」こういった、**団体の「在り方」**をしっかりと個々の会員が理解し行動することが最も大事で、それから「ジェンダー問題」や「人口減少」などといった諸問題は、時代にあった「やり方」で変化して解決策を探るべきであるのではないかなと思う。

昔は宴会にコンパニオンなどを呼んでいた時代もあったが、そういう風習がなくなってから女性会員が参加しやすくなった様に思う

県連で女子会を立ち上げ定期的に集まって話し合いやアンケートなどをもって集計し意見をまとめる様にしている

お子さんの具合が悪くなって急遽欠席になったりは見受けられるので配慮する。

余り難しく考えず、女性のトイレをきちんと確保するなど簡単なところから取り組む

# 設問ご回答集

そもそも**女性が家事をするという概念を変えていく**必要があると思う。

しっかりと話を聞いてあげることが大切だと思う。

いきなり委員長ではなく、しっかりと**ステップアップしていきける組織の流れ**を作っていく必要があると思う。

正直なところ**男性の女性のって言い方**も本当はやめてほしいなと思っている

活動に参加しづらいと感じているが、**どういう形で参加が**できやすくするか、検討中である

事業や例会の**子連れ参加**を認める

**Q2.子育て世代の女性会員がYEG活動に参加しづらいと感じていますが、どのような工夫が考えられますか。**

男性は出産がない為根本的に違うというところの理解が必要

「やり方」の議論をする前に、「**在り方**」の議論をしても良いのかもしれない

男もそもそも共稼ぎだと親の協力などがないと中々参加しづらい現状はあると思う

**託児所**をそなえる

役員、特に委員長を3人の女性にして頂いている。そのため、理事会を以前は19時からだったが、18時からに変更した。厳しい時は途中で帰られることもある。

**マニュアルを製作して男性メンバーにも周知し**、女性が参画しやすい環境を少しでも多くして行く事が今後の課題である

子育てしていてなかなか出れなくても、**いつでも来てもいいんだよ**という**空気感**を作る必要がある。

会議の開催時間を日中に行い、子育て中の会員向けに工夫している

**育児休会（会費納入の免除）**などを取り入れる

女性メンバーがいる委員会で昼間に委員会を実施している。

お昼に例会を開催する

YEGは自由な会なんで興味のある特に女性はそうだと思いますけれども興味のある事業とか講師とかだったら参加します

**単会の定款等を変更し**、参加しやすい時間に定例会をする

家族を呼んでの事業などを開催して活動の理解をしてもらう

自己肯定感を上げる研修などを取り入れたい。

行事を日中に行ったりする単会もあると聞くので考えていかないといけない。

# フリートークご意見集

女性が活躍できるように給与を高くしている

女性の活躍については、抑制しようという人は少ないと思うが、今までの歴史が作り上げた日本的な社会環境があるために解決には時間がかかると思う。

職種によって女性の採用率が変わる

女性の為に福利厚生に力を入れている

## その他ご意見

社会保障、経済の仕組みを変える

自動車販売をやっていて現状は母親が保険や事務をやっている。前に産休で辞めたりしたので気をつかわせたかな、と感じている。若い方は男性より女性のほうが強いとか頑張る印象なので、女性メカニックは採用したい。

金属加工業です。女性社員は結構いますが、管理職は男性ばかりです。グループ会社で包丁を生産していて5、6年前から女性社員が企画開発した商品が昨年のグッドデザイン賞を受賞したので、女性の考えを取り入れるのは有効なこともある。