



Challenge Everything

～ 持続可能で心豊かな未来への貢献 ～

第2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～

2023.10.10開催

ーリポーター
茶話会男性グループ



セミナー

講師：エール株式会社 代表取締役 美宝れいこ 氏

テーマ：「女性活躍推進×複業推進」

パラレルキャリアという言葉が知らなかった。

セミナーから複業の考え方が変わった。また、企業においてどのように対応していくかを考える必要があると感じた。

複業の仕組みをもっと推進していく必要があると感じた。

リーダーの資質で女性が高かったのが意外だったが、確かにバランス感覚があると思う。

今回のセミナーを通して、日本の女性活躍推進を妨げる要因ってというのが少しわかった。

複業の仕組みは良いと思うが、現実的に自社において、その仕組みを取り入れる体制が整っていないと思いますし、すぐ出来る会社の体力が無いのがもどかしい。

大事な仕組みを**法律や行政サイドの取り組み**が大事と感じた。

男性は感覚で行くところがあるが、女性はきちっとして段取りしていくところがあると感じる。

キャリアの作り方がみんな同じではないのでは？

周りで複業の話在最近よく聞くようになってきたので、その数字化されたのを見てなるほどなという感じたところはありますが、まだまだ足りないと感じた。

最近、仕事において、**若い世代との価値観も違ってきている**と思う。

このセミナーを通じてスタッフ募集に際し、続けてもらえやすい環境を考えたい。

—感想—

最近女性の従業員が増え、**男性がしていた業務につく**ことも多くなった。

個々の得意とする事を色々と試すためにも、企業もバックアップが必要と思う。

そもそも女性自身が責任を負って仕事をしたいと思っているのだろうかと思う。老若男女関係なく頑張る人は頑張り適正に評価されているようにも思う。**活躍の機会を阻害しないように心がけたい。**

2つ部署のトップが共に女性ですが、2人とも産休に入ると、**中小企業では配置転換がうまく調整できない**といったところに難しさを感じる。

確かに会議においても、女性の方がズバッと意見を言ってくれる。

YEGにおいてもまだまだ体制整備が整っていないことを感じた。

「パラレルキャリア」という言葉を初めて知った

複数の女性がいた**場合女性同士の中でのギャップ**が出てくる(例 既婚と未婚など)

男性も女性も、どんな時代でも**活躍する人が活躍する**と思う

時代とともに、価値観が変わってきていることを受け止めないといけないと思う**価値観の違いを認め合っていくことが大切だ**と思う。

設問ご回答集

女性の会員比率を上げていくべき

女性が活動しやすい環境を作ってあげられる組織であれば、女性会員の拡大に繋がり、さらに理事や役員が図られて女性の活躍できる組織作りができると感じている。

女性を入れることでポジティブチェンジに期待する。

力仕事は男がやるものなどといった生物学的な部分と社会的な部分は別にして考えるべき。

女性だから役員会には参加しにくいだろうという考えはNG

これからの社会に適合するため会社にするためには必要なこと。

Q1. YEGで「男性が担うべき、女性が担うべき」といった時代に合わなくなったアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）がないか話し合ってみましょう。その解決策も。

YEGの中では積極的な女性も多く、一般の会社とは少し問題点が違うようにも感じる。

やはり私たちの世代は教育の段階で男だから女性だからと言ったアンコンシャスバイアスにつながる考え方は根底にあると思う。その考えを徐々に改めながら活動していく必要があると思う。

単純な個人の能力比較で適材適所を探る

男女ではなくその人それぞれの環境を考慮しないといけない。

女性の視点に合わせて、例えば役員会をお昼にやったり、朝一にするなど環境に合わせる必要がある。

そもそもアンコンシャスバイアスはダメなことなのか。

特に感じていない

役員理事に女性を採用していない(おそらく無意識の中だと思う)

アンコンシャスバイアスはネガティブな区別ではない。

アンコンシャスバイアスはおもいやりではないか。

女性を引き上げた方が多様性が広がるという考え方で、あえて偏見を持たないようにする。

設問ご回答集

考え方を変えれない高齢者が多い。

育休制度や子育て支援制度などあるものの、取りづらい。
(職場の雰囲気や、周囲の目)

クォータ制を導入してみる。

国会議員を3～4割、女性にする必要があるかと思うが、男性がそれで仕事が取られて気づくということで変わっていくのではと思う。

頑張りたいと思う女性が活躍しやすい環境を作る。

女性参画の目標を女性比率に合わせる。

Q2.日本の政治・経済分野で男女共同参画が進まない要因はなぜでしょう。その解決策はありますか。

産休する女性社員が出た場合に、派遣の費用などが出る**助成金などの制度**が必要だと感じる。

大企業であれば、会社の体力があるので女性活躍の体制整備は作れるが、中小企業はなかなか整備するのが難しいので、**中小企業が体制づくりが出来ること**で、より女性活躍が推進していくと思う。

社会が変革を求めても女性の多数は社会に出ることや重役を担うことを拒んでいるように思うので、**女性の意識改革も必要ではないか。**

政治においては平等だと思う

30代、40代の方はそのような概念がないのでは?

組織の中に女性を〇%入れましょう!は違うのでは?

フリートークご意見集

Y E Gの女性会員比率と経営者の女性比率がともに8%ということで、Y E Gの女性比率を増やすには、女性の経営者が増えていかないといけない。

経営女子会をして会員数を大きく伸ばした単会がある。

年2回、家族の理解及び親睦を図る、家族例会を行っている。

その他ご意見

今年、女性会長（2人目）で例会に託児所を設置したり、様々な施策を打ち出してやっているの、割と女性活躍が進んでいるように感じます。

委員会する時にお子さんを連れて参加することもあるので、そのような風土作りも良いのでは無いかと思う。

事前にメインピック2のテーマを参加者にお知らせしておいたほうが良い

セミナーが終わったら退室された方?がたくさん出たのかと想像します。茶話会まで参加していただく内容にしくは?