



Challenge Everything

～ 持続可能で心豊かな未来への貢献 ～

第3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～

2023.11.13開催

ーリポーター
茶話会男性グループ



セミナー

講師：農林水産省大臣官房審議官 勝野美江 氏

テーマ：「ライフワークデザイン」

—感想—

最後の方にあったJAさんの話などは中小企業の集まりであるYEGにとって、わかりやすいデータであった。業種にもよるが、女性参画しやすい職種でもあるのかなと感じながら聞きました。

適材適所での採用が必要

幼少期からの体験から、将来やりたいことを実現していることがすばらしいと感じました。

自分のやりたいことが明確になっていて、切り拓いていった方と感じた。

男女それぞれが、それぞれをリスペクトしていくような組織であれば参画しやすくなる。

周りが男女の差が無い環境であったところを感じた。

女性登用により業績アップにつながったとあったが、新しく女性を参画したことによって新しいアイデアが出て、それを行ったことによって業績アップにつながったとのストーリーではないか。一過性のものでもあるのかはわからないが、参画が行われていけば必然であり、それが一時的にもなりうる。

女性役員が多くなると利益が上がるという点をもう少し詳しく聞きたかった。

それによって女性の方が能力が高いといった感覚に陥らないように大切。

議論、積極的なとりくみが、YEGに必要な

8%しか女性経営者がいない中、YEGにも言える事ですが、3割女性役員をとの目標設定自体が、能力無視の世界ではないか。まずは女性経営者のパーセンテージをあげていくことも大切、女性のスタートアップ支援が必要である。

設問ご回答集

白河YEGでは**ヒーローキャラクターを製作したことで**、これまでのYEGのイメージが変わり女性入会が増えた。YEGに対して周りのイメージを変えることが必要だと感じる。

数値目標ではなく、方向性を男女共同参画や、ダイバシティを意識していくことが現状では必要。

社内で女性が4人いて、今回日本出向で会社を空けることが多くなり、代わりに仕事をやってもらうことも多くなり、今までしっかりとコミュニケーションが取れていなかったが、**日本出向にいく事の意義や理由などを話せたことで、理解と共感を得て関係性が良くなった。**

広島YEGでも日中の例会を行う予定。

Q1.日本の女性は自己肯定感が低く、出世や昇進を望む方が少ないと言われていています。単会・職場等で女性を登用する場合の工夫はありますか？

秋田YEGでは、過去最高の4人が理事で活躍している。その一人は、子供を預けられる環境となったこともあり、環境が変わることもあるので、**女性会員と常にコミュニケーションを取り、いつでも受け入れられる体制を作っていくことが必要**だと思う。

女性は、環境が整ってないとあきらめてしまう傾向にあると思う。

その為には、**男性が積極的に環境整備を行う。**

ライフステージである結婚後に戻ってこないなどの問題がある中、積極的に採用していきたいのだが、価値観の違いから反れてしまうことが多いので、中々採用に至ってない。そのような動きが出来にくい。

女性にも男性と同じ仕事・役割を割り当てている
(男女差をつけないことが大切)

奈良YEGでは3役会だけでも女性が参加しやすいように時間帯をお昼にしている。

設問ご回答集

バリバリやっていきたい人、そうでは無い人、それぞれの意見があるので、その意見を受け入れられる組織体制が必要であると思います。

役員会の時間を早め、21時には終えるなどの女性が参画しやすい工夫が必要だと思う。

Q2. 今回のセミナーテーマ「ライフワークデザイン」を、YEG活動においてどう活かしていくか。

出産、育児などでYEG活動が出来ない状態になっても、**いつでも受け入れられる、環境整備と声掛け**をしていくことが大切だと思う。

YEGが趣味みたいになっている。YEGで知り合った仲間が友人でもあり仲間である。色々な交流がある会がYEGである。