



Challenge Everything

～ 持続可能で心豊かな未来への貢献 ～

第4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～

2023.12.18開催

ーリポーター
茶話会男性グループ



セミナー

講師：特定非営利活動法人ウィメンズアイ 代表理事 石本めぐみ 氏

テーマ：「ローカル×デジタル×ジェンダー」

—感想—

女性のスキルアップ意識が強いことがわかった。ただ、以前事務員がエクセルのスキルが高く、様々な資料をマクロを利用して作っていたが、その人が退職し 後任の事務員がそれを使えずに苦労したことがあった。

パートの方で扶養のまま働きたい人はそこまでスキルを身につけたいと意識が低い。**扶養を外れて正社員になると意識が高くなる**と感じる。

自分が思っていたことと逆であったことが認識できた。

企業内の制度のあり方を見直すべきと感じた。

国が出来ないけど民ならできることを考えている。1200人の村が羽佐谷町っていう村があってそこで子育てをすれば240,000円/月、補助が出る仕組みを創出する。なぜかというとならば大人になって未来GDPを生み出していくからです。YEGもめっちゃ絡めてやっています。

経営者はスキルは必要は無くて良いと思うので、企業として従業員にどれだけのスキルを求めるか判断する必要があるのでは。

エンパワーメントの話がされていた。男性女性に関わらず組織を動かすにはエンパワーメントはすごく大事だと思う。今の時代でのリーダーシップとは、トップダウンではなくて会社のパーパスや理念などを共有することで人を動かすことが大事だと思いながら会社を運営しています。**男女共同参画についても会社にとって良くなることだと強く信じて取り組まないと何も動かないのではと思います。**

地方の若者が減少しているのは知っていたが、特に若い女性が減っているとははじめて知った。

若い女性を事務職として雇用する場合にリモートで業務が出来ないか工夫していきたい。



セミナー

講師：特定非営利活動法人ウィメンズアイ 代表理事 石本めぐみ 氏

テーマ：「ローカル×デジタル×ジェンダー」

—感想—

全国大会のテーマでもあったり、資本主義社会の中で特に日本はエンパワメントそして男女共同参画を進めていこうとなっている。今日聞いた話を自社に照らしてみた場合、流れを理解できる。

セミナーを聞いて今後どうしたらいいのか分からないモヤモヤとした状態になった。

どうしてもその花巻でやりたいという人と別にたまたま花巻にいただけで稼ぎたいんだっていう二つがあった場合に、今自分がやってるのはその地元で働く人を優先するようなやり方をずっと取ってきてるんですけど、やっぱりそれだとですね、**給与が上げられないという課題がある。**

女性活躍や男女平等を考える中で、差別するわけではないけど平等にする事って現実的に難しいと感じる。**男尊女卑的な考え方はダメだが、理想と現実の差が大きいと感じる。**

女性が地域から居なくなってしまう理由で、企業や仕事に関わる事の理由が大きい事が分かった。**女性が働きやすい環境を作っていく必要があると感じた。**

情報量が多すぎて頭の中が整理できていない状態です。貰った資料を後々読み返して自分の街と照らし合わせたい。

設問ご回答集

豊田YEGでは託児所をもうけて子育て中のメンバーが会議などに参加しやすい環境を整えているそうです。

広島商工会議所の親会の方で役員の女性比率を30%にする取組をしている話がありました。

藤枝YEGは今年、女性会員を全員同じ委員会にして女性活躍や女性ならではの事業や企画を提案してもらおうとした。担当副会長、委員長、副委員長も女性でプラス男性会員。

相生YEG、私見ですが過去に女性委員長もいたが上手くいったとは思っていないが、女性が役職をしない方が良いとも思っていない。数年後には女性が会長になる予定もあるので、周りの方たちが良い方向に導いていけたら良いのではと思う。

女性会員から子連れ参加の要望が出ているので、今それを認める方向な風潮になってきている。

青年部と女性部があるとどうしても女性は女性部の方に入会しがちになる。

50歳までは青年部で、卒業したら女性部会に入りましょうというルールを決めている。

関YEGでは女性メンバーが高校に出向き仕事の話（キャリア教育）や女性が社会で働いている実体験などの授業を開催しています。また本年度女性会員を集め意見をヒアリングする機会をも設けたそうです。

いきなりガンガン男性社会に踏み込めない女性もいらっしゃるので特別会をまずは作ったりは？

春日井YEGでは令和7年度に女性会長が就任する予定になっています。

単会、県連等で男女共同参画の取り組み事例を調査しています。単会もしくは身近で取り組んでいるところをご紹介します。

小田原箱根YEG、昨年初の女性会長だったが正直言ってあまり上手くいかなかった。女性役員も多かったが、今年も選ばれる方はいなかった。ただし、女性だからとかではなく当人の資質の問題だったり周りのサポートの問題だったと思う。

静岡YEGは昨年、外国人の女性会長だったが女性だから役員にするとかという環境でもなく特に男女の区別なくやっている。そういう環境を先輩方が作って来てくれた。

一関YEGは次年度、初の女性会長になるが少し不安。ハッキリと発言する方なので周りが気を遣っていかないとはいけなかなと思うが、女性だから選んだわけではない。女性が活躍できる単会にしていけたらいいなと思う。

設問ご回答集

対外の事業などに子どもを参加することは大変良いと思うが、**会議などで子連れ参加になると会議の質が落ちてしまう**との意見があった。

そもそも女性が子育てをして男性は会議や仕事に行くという考え自体が**アンコンシャスバイアス**。

単会内で体制作りをしっかりできれば良いと思います。

会議自体をお昼に開催する。

メンバーで協力して会議中は子供の世話をできる環境を作る。

会議内容を事前共有して意見などを事前に取りまとめておくことで会議の効率化とオンライン参加の充実を図る。

少し厳しい意見だが、男女平等っていうのなら活躍したいけど色々な負担がある方が、積極的に行動して負担を軽減できるようにしていくべきではないか、周りが色々と気を遣って考えてあげることが男女平等ではないのではないかと思う。

女性の意見として、YEG事業や会議に子連れ参加ができると良いという意見がありました。実際に取り入れるための方法や注意事項などを考えてみたり、色々な場面を想定してシミュレーションしてみてください。また職場で取り入れているところがあれば具体的に教えてください。

今回の茶話会のような手法で単会でも**女性メンバーを集め自由に発言しやりたいことを話し合える環境を作ると良い意見が出る**のではないかと。

女性メンバーをかためて委員会やチームで活動することでお互いのことが理解しやすく、クリエイティブな意見なども出やすい環境を作れるのではないかと。

例会や事業などには参加しても問題ないと思うが、**会議などは厳しい**のではないかと。

別の団体で、会議に小さなお子さんを連れて参加している方がいたが、お子さんが騒いで会議がなかなか進まなかったので、**託児所を設けるとかハイブリッドでの会議じゃないと難しい**のではないかと思います。ただ、会議等ではない例会や事業などにはお子さんを連れて参加して頂ければと思う。

県連大会やブロック大会に子連れで参加している方もいるので問題ないと思うが、逆にどこまで大丈夫で、どこからがダメなのか線引きが難しいと思う。**全国の単会にむけて日本YEGが率先して託児所などを設けてアピール**をする。