

女性リーダー養成講座実施報告【第1回】

○日時 9月24日(金) 13:30~16:30

○場所 オンライン(zoom)

○参加者 33名



講義 「SDGs視点で求められる男女共同参画基礎知識と女性リーダーへの期待」

講師 中野 洋恵さん(独立行政法人国立女性教育会館客員研究員)

第1回目は、緊急事態宣言下での開催ということで、講師、受講生共にオンラインでの参加となった。講師には、独立行政法人国立女性教育会館客員研究員である中野洋恵さんをお迎えして「SDGs視点で求められる男女共同参画基礎知識と女性リーダーへの期待」と題して、ご講義いただいた。

『Ⅰ.SDGsとジェンダー平等』

SDGsで掲げている17の目標はすべてつながっていると話す中野さん。例えば「ジェンダー平等の実現」はNo.5だけの問題ではなく、No.13「気候変動に具体的な対策を」ともつながっていること。実際に気候変動による災害により仕事が無くなり、復興しても仕事が見つからない男性の不安やイライラから社会的に弱い立場にある女性や少女に対する暴力が増加するという研究結果も出ている。にも関わらず国際的にも気候変動問題に関する意思決定の場に女性が少ないというのが現状であり、それを変えていくことが、SDGsを達成するために必要なことであると話された。

『Ⅱ.日本のSDGs現状』

日本のジェンダーギャップ指数では政治分野が国際的に見ても驚くほど低く、日本のランクは年々下がってきているという報告があった。経済分野では女性が職業を持つことに対する意識の変化についてこの20年間で大きく変わってきているが、男女間の賃金格差はOECD(経済協力開発機構)の中ではワースト2位だった。これは非正規雇用の割合が女性の方が多く、管理職の女性が少ないという結果が反映されているのではないかと推測される。ただ、企業も男性が育休を取りやすい仕組みを考えたり、ジェンダーギャップに取り組みだしたりと、少しずつ変わってきていると話していた。

『Ⅲ.コロナ禍の影響』

コロナ禍の影響は大きく、コロナで仕事を失ったのは非正規雇用の女性が圧倒的に多い。普段からあった格差が今回のコロナではっきり目に見える形となって現れた。また、一斉休校によ

り仕事を辞める女性も多かった。

DV の相談件数も自宅待機が始まってから増加しているという報告も上がっており、安全・健康・経済的な不安からくる緊張と負担が、家等に閉じ込められる状況により助長されているという現実が見えた。

『IV.女性リーダーを増やすためのエンパワーメント』

では、SDGsのNo.5 ジェンダー平等を達成するために何が必要なのか？



中野さんが独自に考えた 3 つのSを掲げた。

まず一つ目のSが【SKILL(スキル)】

新たに身につけるとのことよりも、個人が今持っているスキルを大きくし、身に付けていくことが大事。

2つ目のSが【SELF-ESTEEM(自己肯定感)】

一般的に女性の方が自己肯定感が低いといわれている。女性リーダーとして自信をもって活動するためにも、女性自身が自分としっかり向き合い、他者との違いを認めることで、「私は私らしく」を大切にすることができるようになる。そして、その意識改革を経て、自分の理想とするリーダー像が具現化され女性リーダーとして自信に繋がる。

最後の3つ目のSが【SISTERHOOD(シスターフッド)】

女性同士の連帯を表す語で、一つの 이슈に向けて理念を共有したり、共闘できる関係性のことで、昨今の #MeToo で再注目されるようになった。

受講生は中野さんに、様々なデータを提示いただくことで、自社を振り返ったり、女性が活躍する為に必要な課題を見つけたりしていた。今自分がどんなことをしていけばいいのか、これからどんなことをすればいいのかを考える良い機会だと感じた講習だった。

参加者の感想

- 出産、子育てと仕事のキャリアを天秤にかけ、才能ある方が挑戦できていないように思います。ゆっくり子育てに専念し、復職したら活躍できるような企業や社会になってほしいと思いました。そのためには、男性とか女性とか関係なく、人としてみんなが働きやすい環境を作っていることが大切だと気づきました。
- 以前に比べ、女性の仕事がやりやすくなってきていると思う。しかし家庭の労働は女性が主である。そのため、女性職員に対する働きやすい職場が提供できるように努めていきたい。
- 社員に肯定感を持たせてあげられるリーダーになりたいです。
- 今回初めて女性の自己肯定感という観点からジェンダーについて気づきがありました。自分を変えることによって組織を変えることができるという視点から、自分が発する言葉を考えていきたいと思いました。

女性リーダー養成講座実施報告【第2回】

○日時 10月20日(水)13:30~16:00

○場所 講師 オンライン(zoom)

受講生 高松市男女共同参画センター会議室

○参加者 33名



講義 「組織の中で女性がリーダーシップを発揮できる環境を整えるには」

講師 渥美由喜さん(内閣府地域働き方改革支援チーム委員)

第2回目はコロナウィルス感染対策のため、県外在住の講師と会場に集合した参加者をオンラインでつないでの実施となった。講師には内閣府地域働き方改革支援チーム委員である渥美由喜さんをお迎えして「組織の中で女性がリーダーシップを発揮できる環境を整えるには」と題して、ご講義いただいた。

1. 転換期における職場の課題～テレワークで表出した課題～

新型コロナウィルスの出現は、私たちの生活だけでなく仕事にも大きな変化をもたらしており、在宅ワークや、オンライン会議については劇的な普及をみせてきた。しかし一方でコミュニケーション不足やチーム力の低下という課題も見えてきている。

そんな中で、目の前に部下がいない状況、離れている状況の中で、マネジメントしていく力が上司には必要とされる。感じる力と伝えるスキルを意識しながら、コミュニケーションをとっていくことが求められると語られた。

2. ダイバーシティの推進メリット～『多面性＝経験の多様化』が成果を生む～

ダイバーシティ＝人口減少→総戦力時代

人口減少時代と呼ばれる昨今、マルチタスクを望むことは難しく、それぞれの適正を見抜いて適材適所で使うことが大事と話す渥美さん。

また、コロナで職を失った人の中で、仕事でしか評価されていなかった人の多くは生きがいをなくしている。今までは仕事をしていればそれだけで評価されてきたが、それだけでは難しい時代になってきた。自分自身も、多様性(市民の三面性「職業人」「家庭人」「地域人」)を持つことにより、仕事以外でも自分の居場所があり、それが自分自身のセーフティネットになっていたと話された。

渥美さんの自身の経験を交えたお話に受講生は熱心に聞き入っていた。



受講生の声

- ・管理型ではなく協働型なリーダーシップというところが自分の考えと同じで共感できた。
- ・良かったことについて、意識してまとめるという機会がなかったので発見だと思いました。
- ・世の中の現状や、求められているだろうことを踏まえて、新しいことに挑戦しようと案を上司に持っていくと、嫌がられたり、責任とれないからとSTOPがかかることが多く、モチベーションも下がり、やはり普通が良いのかと思っていた。しかし、今日の講演を聞き、やはり挑戦すること、一人ひとりがやりがいをもって仕事ができる環境にすることは大切だと改めて思い、挑戦することをあきらめないと思えた。
- ・社内でやっていること、やろうとしていることとお話いただいたので内心、間違っていなかったと少々安心。さらに進めていきたいと思った。
- ・男性は本当に頭が硬くて！！って愚痴を言ってしまっていたのですが、講演を聞いて、傍観者にするのではなく、どうしたら引っ張り込めるのかを考えることが重要であると気づきました。
- ・最後の「一歩踏み出す時だ！」という言葉にとても勇気をいただきました。男性の単面的だというお話、激しく共感、同感しました。男性への働きかけも大切なんだと思いました。
- ・どんなことが起こっても“やりたいことをあきらめない”ような職場づくり、環境づくりをしていきたいと思った。
- ・加点方式で人を見るという風にすれば、自分の中のストレスも少し減っていくような気がします。渥美さんのような方の近くでお仕事ができる方々をうらやましく思うのと同時に自分も一緒に働けて良かったと思える人になりたいです。
- ・主人にも話を聞いてほしかったくらいです。職場でも家庭でも段取りをすることの大変さでいっぱいいっぱいになっている現状でしたが、ひとつ見方を変えて、加点を見つけることで気持ちも楽になり、相手のよさも引き出せると思った。
- ・「ワーク」でも「ライフ」でも「良かった」づくり。良かったの発見の大切さ。それを今後の目標とすべきと思いました。言葉にすると意外にシンプルでも分かりやすく、心にとめやすい。