

令和2年度 第1回 男女共同参画フォーラムアンケート集計結果

テーマ：新しい職場のカタチ ～働き方×ダイバーシティ&インクルージョン～

講師：山口 昌紀（あいおいニッセイ同和損害保険株式会社）

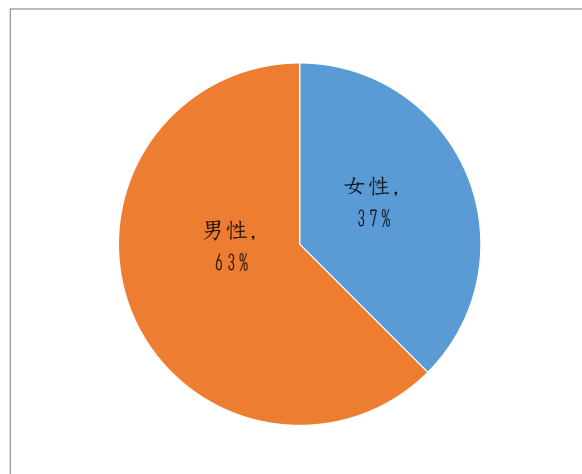
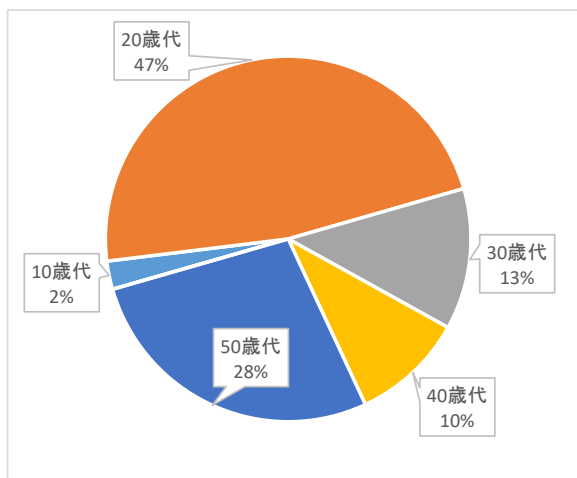
令和2年12月25日（金）参加者：40名

★ 年齢をご記入ください。

| | |
|------|----|
| 10歳代 | 1 |
| 20歳代 | 19 |
| 30歳代 | 5 |
| 40歳代 | 4 |
| 50歳代 | 11 |
| 無記入 | 0 |
| 合計 | 40 |

★ 性別をご記入ください。

| | |
|-----|----|
| 女性 | 15 |
| 男性 | 25 |
| 無記入 | 0 |
| 合計 | 40 |



★ 意見・感想

・男女共同参画社会について、聞いたことはあるが、内容までは調べたことがなかったため、今回のフォーラムを通じて理解を深めることができました。講義して頂いた内容においても、男性の育児休暇や女性の活躍など現在の業務と密接にかかわっていることから、学んだことを意識しながら業務に取り組んでいきたいと思えます。（20代・男性）

・人口減少の現状と行政サービスの向上の視点から、男女共同参画の推進は、無くてはならない考えであると思えます。民間企業の先進的な取り組みを知ることで、更なる男女共同参画の推進につながるものと思えますので、引き続き、研修会の開催を希望しています。（50代・女性）

・今回の研修で、男女共同参画の実現のために女性の活躍が必要であるが、女性の活躍がなぜ必要なのか、なぜ進んでいないのかという一歩踏み込んだ点まで知ることができました。価値観が違うことを、性別や年齢や人種といったアンコンシャス・バイアスで捉えるのではなく、様々なバックグラウンドを持った「個人」の意見として捉えることが、女性のみならず多様な人財の活躍に繋がっていくのではないかと感じました。多様な人々がお互いを理解し、一人ひとりが生き甲斐を持って生きることが大切だと思います。D&Iの広がりによって、多様な人財の活躍が期待され、「支援型」のリーダーシップが求められるなど、社会の価値観は変わりつつあります。新たな時代の中で、自分らしさを大切にしながら過ごしていきたいと思いました。（20代・女性）

・今まで気づかなかったLGBTの割合やESG投資、無意識の偏見などに気づかされ、自分にとって、とても有意義な研修でした。これからは多種多様な人材、個人を受け入れ、自分の中の価値観、考えをより広いものにしていきたいと改めて感じました。一方で、今回のようなダイバーシティやD&Iに関する研修会に、管理職の方も積極的に参加し多様性について理解を深めることで、さらなる女性の活躍や男性の育児休業取得率の増加に繋がると思えます。（20代・男性）

・ダイバーシティやインクルージョンなど普段の業務では携われない議題で、ひとりの女性としてでなく、ひとりの人として考えながら話を聞くことができました。私が特に気になったのはアンコンシャス・バイアスです。市民の方へ接客するときは必ず平等な対応を心掛けてるつもりではありますが、潜在的な偏見でお客様を不快な思いにしないようより一層意識して対応する必要があると思いました。（10代・女性）

★ 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスなどについて、考えていること、感じていること、悩んでいることなど

・女性の社会進出については、民間企業・行政機関ともに推進されてきたことを感じます。そのような中において、多種多様の業務を担い、専門性を求められる職場環境がエスカレートする行政機関でのワークライフバランスの推進・働き方改革は、更なる工夫が必要だと感じています。

特に、一億総活躍社会の実現に向けた働き方改革に実現について、生涯現役として働く仕組みづくりが更に推進される必要があると考えています。また、コロナ禍の中で参考となる施策が抽出されるものと考えていますので、工夫していきたいと思いま

・「長期間、休みなく働くこと」を美德とする価値観が存在していて、その価値観は一概に悪とは言えませんが、女性の昇進や男性の育休取得を妨げる要因の一つとなっているのではないかと感じています。「必要な時に休む」ことが当たり前になっていく事が必要ではないかと考えます。(20代・男性)

・女性社員の管理職登用を進める一方で、「管理職」というポストの数が決まっている以上、男性社員の管理職登用の機会が減少することになると思います。マイノリティーやジェンダー論を語るにあたり、あちらを立てればこちらが立たずという部分がどうしても出てきてはしましますが、市役所や会社という管理職ポストに限りのある組織の中で、単純に「女性の～」という新たな制度のみならず、既存の仕組みを生かしつつ、男女共同参画を上手に両立させている事例(人事評価制度の基準等)の紹介があると嬉しいです。(20代・女性)

・男女共同参画とは、必ずしも「数を等しく」ということでもないと思います。例えば管理職への登用は、同じように評価され登用される仕組みが必要なのであって、数が同数である必要はないと思います。男だからとか女だからとかいう性の別を前提に考えるのではなく、性の別も個性の一つに含めて評価し、適材適所に配置していくことが本当の男女共同。管理職の男女比率という数字は、単なる結果と考えます。(50代・男性)

・子育てをしながら働いていますが、どうしても突発的な休みが必要だったり、今必要なことをやってあげたいという気持ちがあります。今の配属先は周りの理解があり、仕事も子育ても両立できています。満足感が高いです。しかし配属される場所によって違いがあるように思います。休みや時短勤務が必要でも、声を上げられない女性や、遠慮してしまう女性は一定数います。休みが取れる環境を整えることで、仕事へのモチベーションも上がりますし、子どもができれば仕事と両立できるか不安に思う女性職員も減ると思います。(30代・女性)