

企業に必要な 多様性とは



杏林大学外国語学部
准教授
八木橋 宏勇 さん

弁護士
菊間 千乃 さん

株式会社ケイアイ
代表取締役
北島 伸高 さん

弁護士で元フジテレビアナウンサーの菊間千乃さん、株式会社ケイアイ代表取締役の北島伸高さん、杏林大学外国語学部准教授の八木橋宏勇さんをお迎えし、令和5年12月7日に講演会&トークイベント「それって思い込み？女性社員のホンネを知ろう！」を開催しました。

第1部では菊間さんに女性活躍のヒントをご講演いただき、第2部では登壇者全員で第1部の内容を深めるトークイベントを実施しました。

第1部 講演会

知っていますか？

まだまだ日本は 男性優位な社会

なんです！

結婚して姓を変えるのは？



結婚後に自分の名字が変わると想像する人は、男性より女性が多いのではないのでしょうか

内閣府男女共同参画局ホームページ
(<https://www.gender.go.jp/research/fufusei/index.html>)を加工して作成

女性が昇進を考えるときは？



女性は、自分のキャリアと育児や介護を天秤にかける人が多いのではないのでしょうか

ジェンダーギャップの実態は？

| | |
|------------------------------------|----------------------|
| 国会議員 衆議院 女性10.3% 参議院 女性26.8% | 医師 女性21.1% |
| 弁護士 女性18.9% | 新聞・通信社の記者 女性21.5% |
| 市区町村長 女性48名/1721自治体 | 上場企業の役員 女性13.4% |

内閣府男女共同参画局ホームページ
(https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/honpen/b1_s01_03.html) (<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/government.html>) (<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>)を加工して作成



そもそも男女共同参画ってどこまで必要なの？

ココが知りたい①

女性は1人登用すれば十分じゃない？



女性が意思決定の場に参画することが少ないために、個人の意見が「女性の意見」として一括りにされがちですが、女性も一人ひとり異なる考えを持っています。多くの女性が参画していないのでは、本当の意味で「女性の意見が反映されている」とは言えないと思います。また、多様性を尊重していることにもなりません。

ココが知りたい②

女性自身がリーダーになりたいと思っていないのでは？



そんなことはないと思います。
「長時間労働ができる」、「急な呼び出しにも対応できる」といった男性基準でつくられたリーダー像に女性が適合することが求められる風潮があるからです。
女性が手をあげないのは、女性が消極的なのではなく、あげられない環境があるのです。

ココが知りたい③

女性を登用するのは、逆差別じゃない？



休日出勤や長時間労働が当たり前であるように、今の社会は男性に適する仕組みが普遍化してしまい、女性が活躍しづらい状態にあります。その障壁を取り除くことは、特別扱いではなく、対等にチャンスを与えることです。
男性も女性も、同じスタートラインに立ってからが真の実力勝負と言えるのではないのでしょうか。

女性社員へのエール

女性の皆さんには、まずは挑戦してみしてほしいと思います。完璧なリーダーにはなれなくても、挑戦することで見えてくることがあります。

女性の活躍の場を広げていくために、先輩方が戦ってきたださった道があります。その道を閉ざさないように、私たちも頑張って未来へつないでいく。そうやって、みんなが失敗しながら、色々な壁にぶち当たってもチャンスをつかんでいくことが大事だと思っています。



弁護士
菊間 千乃さん

平成7年フジテレビに入社。バラエティや情報・スポーツ番組など数多く担当する。退社後、平成22年司法試験に合格。第64期司法修習を経て弁護士となる。

第2部 トークイベント

菊間さんとゲストのお二人を迎え、男女が共に活躍するために職場で何ができるのかをお話しいただきました。



株式会社ケイアイ
代表取締役
北島 伸高さん

八王子市内で車いすの製造・販売を行う株式会社ケイアイの代表取締役。現在従業員35名のうち、女性社員は11名。子育て世代の社員が数多く活躍中。



杏林大学
外国語学部准教授
八木橋 宏勇さん

杏林大学男女共同参画推進室を開設し、令和4年3月まで運営委員として活躍。現在、八王子市男女共同参画推進審議会会長を務める。

女性社員の ホンネって何？

八木橋 市内のある事業所では、女性社員のこんな本音が聞かれたそうです。

女性社員のホンネ（一例）

- 女性がリーダーにならない理由を「（女性には）家庭があるから」だと思っているなら、家庭があってもリーダーとして働ける仕組みにしてほしい。
- リーダーの働き方が、**休日出勤や長時間労働が当たり前**になっているのを見ると、自分には無理だと感じてしまう。
- 女性がリーダーになる悩みやキャリア形成について、共感してもらえたり相談できる場がない。
- 昇任試験の前だけ「ぜひ受験を」の声掛けは逆効果。女性自身も「**数合わせ**」に感じてしまう。

菊間 全部そうだろうなって思いますがね。特に、「『数合わせ』に感じてしまう」ということに共感します。私は、企業の社外取締役を務めることがあります。経験豊富な男性を差し置いて、なぜ私が抜擢されたのかを考えると、おそらく「女性」だからなのでしょう。日本の企業は女性社員を育成してこなかったために、社外役員という形で女性リーダーの数を増やそうとすることが多いのです。

私は、とにかく女性が活躍できる場を増やすことが大切だと考えています。ですので、自分がこのポジションにいない間に、女性が働きやすい環境を整えたり、女性の意見を男性役員にしっかり理解してもらうための土台づくりをするつもりでいます。それが自分の役割だと認識しているの、そういう意味では「数合わせ」でもいいかなと思っています。



男女共同参画を 妨げるものは何？

八木橋 男女共同参画を妨げる原

因の一つに「アンコンシャス・バイアス」があります。これは、過去の経験に影響を受けて「きっとこうに違いない」と脳が無意識に判断してしまうことを言います。誰もがアンコンシャス・バイアスを持っており、持っていること自体は悪いことではありません。しかし、アンコンシャス・バイアスによって、経営者や社員自身が、自らの選択肢を狭めてしまふ可能性があります。

北島 これまで、女性社員が結婚を機に退職してしまうのを何度も経験してきました。新卒から経験を積んで、やっと一人前になったところで退職してしまうのは、経営者にとってかなりのダメージです。優秀な女性には多いので、積極的に採用したい気持ちはあります。しかし、何年後かには退職してしまい、その穴を埋めるのに苦労しそうだという恐怖心があります。これも、アンコンシャス・バイアスですかね。

できることから少しずつ 取り組むことが大事

北島 男女共同参画の必要性については理解していますが、中小企業が実際に取り組むのはとても大変です。そういった中、弊社では今年、男性社員の育児休業取得に初めて挑戦し

てみました。すると、取引先からの会社の評判がかなり上がりました。こうした経験から、できることから少しずつ取り組んでいけばいいのかなと感じています。

菊間 以前、あるメーカーの社長から、社員が配偶者の転職についていくために休職することになった話を聞きました。その会社では、「仕事を離れることになるけれど、消費者目線で会社を見る事ができる良い機会だから、決して迷惑をかけていると思わないでください」と言っていて送り出したそうです。そんな風に戻って思えば、この会社に戻りたいと思いますよね。仕事を離れると職場に迷惑をかけると感じるものですが、経営者からこのような言葉がけがあることによって、職場の雰囲気も変わるのかなと思いました。

八木橋 一時的にでも社員に仕事を離れられたら困るというのは、戦力として非常に期待していることの裏返しなんですよ。

菊間 中小企業の現状は、北島社長がおっしゃるとおりなのだと思います。男女共同参画と一口に言っても、そんなに簡単じゃないですよ。でも、誰かが理想を訴え続けていかなければ、なかなか変わらないので、言い続けたいと思います。ぜひ、これをきっかけにそれぞれの企業で考えて、活動していただけたらと思います。

ご参加いただいた皆さま
ありがとうございました！



参加者の声

- ・男性目線（優位）な自社の体質を点検しよう、話し合おうと思いました。（50代・男性）
- ・漠然としていた女性リーダーの必要性を学べて良かったです。（30代・女性）
- ・日頃から感じていることが多く、たくさんの方に聞いていただきたい内容でした。（50代・女性）
- ・無意識の意識化の重要さと難しさを知ることができました。意識改革の足掛かりにしたいです。（30代・男性）

全ての人が自分らしく活躍するには、社会全体での男女共同参画が必要です。

「色々な仕事に挑戦したい」、「育休をとりたい」…こんな時、「職場に迷惑をかけるのではないか」とためらわずになんでも言い合える環境、つまり「心理的安全性」が担保された組織であることが大切です。

まずは、職場で起こりうるアンコンシャス・バイアスに社員一人ひとりが気づく機会を作ってみませんか？

はちおうじ出前講座
企業の社員向け男女共同参画入門
～アンコンシャス・バイアスから始めよう～

詳しくは市ホームページから→



男女共同参画センター 開館時間変更のお知らせ

令和6年4月から下記のとおり変更します。
詳しくは男女共同参画センターまでお問合せ
ください。

開館時間

9:00～17:00

※毎月第2・3金曜日は9:00～19:00

※日曜・祝休日、原則第1火曜日、年末年始は休館

電話相談受付時間

月～水曜日 10:30～16:00

木～土曜日 9:00～16:00

※毎月第2・3金曜日は9:00～18:00

令和6年4月～

男女が共に生きるまち八王子プラン(第4次)がスタート！

人がひととして尊重され、いきいきと暮らせる男女共同参画社会の実現に向けて、「あらゆる分野において男女が共に参画しよう」、「社会において、性別による固定的な役割分担意識や制度・慣行をなくそう」、「DVや性暴力などを根絶しよう」の3つを重点目標として、様々な施策に取り組んでいきます。

