

えるむのたね



第23号
令和6年3月18日発行

発行元 女性の働きやすさ向上委員会

今年の冬は暖冬だと言われていましたが、やはり雪かきには悩まされております…。
暖かい季節が待ち遠しいです！雪が解けたら何をしようかと考える時間も楽しいですね。

さて、今回の広報は毎年恒例で開催している研修会についてのご報告です。今回の研修のテーマは「多様性について」です。札幌市男女共同参画センター様に出張講座を依頼しました。「ジェンダーについて」や、「多様性と働きやすさの関係」などについてお話ししていただきました。一見難しいテーマに感じる方も多いかもかもしれません。しかし、研修を受けてみると実は身近なものでもあり、自分自身への新しい気づきに繋がるものが多かったです。ぜひ皆さまにも知っていただきたいのでほんの一部になりますがご紹介させていただきます♪

『DE&I』

(ダイバーシティ エクイティ&インクルージョン) ってなあに？

多様性や公平性を認め、個性を生かすことで一人ひとりの能力を発揮できるようにするという考え方です。多様性を受け入れて、「平等に機会を与える」のではなく公平性を保つことが重要になってくるようです。

下の図がとても分かやすく、左は平等、右は公平を表しています。それぞれ同じ高さの踏み台ではなくそれぞれの状況に合わせた踏み台を用意することでフルーツに手が届くようになっていきますよね。

一緒に働いている仲間たちもそれぞれ抱えている状況、背景は異なります。一人一人の状況に合わせた配慮をすることでスタート時点と一緒にすることができるのではないかとこの考えです。一人一人に合わせた多様な働き方を確立することで人材確保・定着にも繋がるようです。



多様性について考える

多様性というと性別・年齢はもちろん、価値観やライフスタイルなど様々です。

「アンコンシャス・バイアス」(無意識の偏見)という言葉をご存知でしょうか。

これまで経験したことや見聞きしたことに照らし合わせて無意識に偏ったものの見方をすることです。

例えばですが、「女性は家事を率先してやるべきだ」「黒のランドセルは男の子、赤のランドセルは女の子」

「若者は～」など無意識的に思い込んでしまうものです。「アンコンシャスバイアス」は決して悪い事ではなく、誰もがもっているもので、その考えに自分自身が気付くことが重要になってきます。またその気づきを職場内で共有し合えるような日々のコミュニケーションも大切だそうです。法人全体での仕組み作りもちろん必要ですが、一人一人の日常的な意識が変わっていくことが、働きやすさに繋がっていきます。

グループワークのテーマになっていた「ジェンダーギャップ」

ジェンダーギャップとは、男女の性差によって生じる格差のことをいいます。世界の男女比率に大きな差はないのにも関わらず、偏りが出る事柄があるのは何らかのジェンダーギャップがあるそうです。

グループワークで出てきた「ジェンダーギャップ」をいくつか紹介します。

- ★人のケアをするお仕事(福祉や保育など)は女性が多く、力仕事や運転手などの職業は男性が多い。力仕事が苦手な男性だっているはず…。
- ★子育てに関する「母」の役割が多い(子どもの急なお迎えや育休なども)
- ★イクメン文化(男性が育児をすると褒められる…)
- ★結婚して苗字を変えるのは女性が多い

いざ立ち止まって振り返らないと気付けないような意見がたくさんでした！

これらのジェンダーギャップはどのような影響を及ぼすのでしょうか。

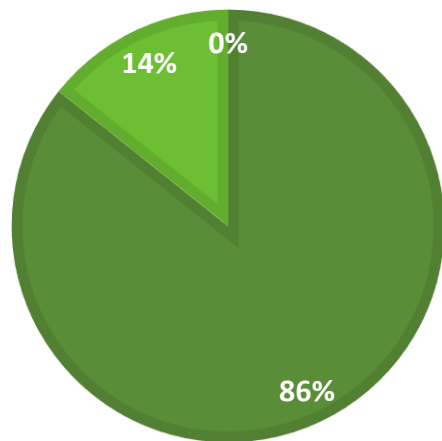
みなさんもぜひ考えてみていただけたらと思います。

ちなみに日本はジェンダーギャップ指数は146か国中、125位らしいです…。

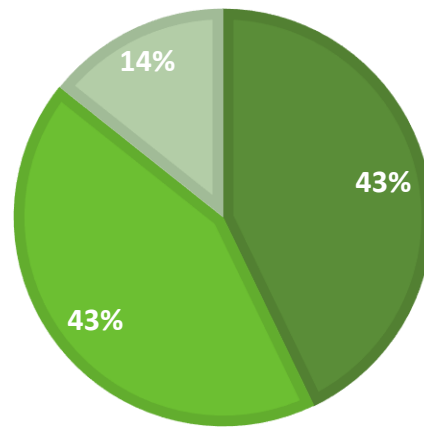
日常で感じる
ジェンダー
ギャップ
ありますか？

アンケート結果から…

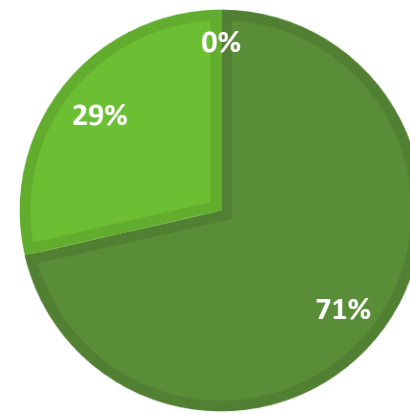
講演会の内容



内容のわかりやすさ



全体を通じて



■とても満足
■まあ満足
■どちらでもない

アンケートにご協力いただいた方からは、「とても満足した」、「まあまあ満足した」とのご回答をいただきました。ありがとうございました。

感想・まとめ



【自由記述より抜粋】

- ・他の人と意見を共有できたり、DE&Iについて考えを深めることができたりと、とてもいい研修でした。
- ・色々と気づきを与えていただけた研修でした。役職や立場関係なくもっとたくさんの方に参加してもらえたらいいなと思う内容でしたので事業所に持ち帰って同様の研修ができればよいと思います。特に管理職にも聞いてほしい内容でした。
- ・DE&I、アンコンシャス・バイアスという新しい言葉、意味を知れ、自分の中の見識がまたひとつ広がった気がしました。
- ・自分の中のアンコンシャスバイアスを考えてみるきっかけになりました。配慮と偏見の違いはなんなのか。そもそも無意識だからしっかり見つめ直さないと分かりづらいですね。
- ・事業を運営していく上で、今の時代とても大切なことであると思います。運営側や管理する立場の意識をさらに高めて、改革を進めていく必要があると改めて感じました。今回の研修を参考にして職場内でも取り組めそうなことを始めて見たいと思います。

委員会より



今回は外部講師をお招きして、ご講演いただきました。

DE & I、アンコンシャスバイアスなど、職場内に様々な価値観や考えの人々が働いている現代社会の多様性について考える機会となりました。偏見と聞くと悪い方に捉えがちですが、まずは理解することが大事です。皆んなで話し合い共有することでより良い職場環境作りに繋がればと思います。

今後もこのような機会を作っていきますので、ご意見・ご要望がありましたら、お近くの委員までお願いします。



ひとりで困っていませんか？

女性の働きやすさ向上委員会は、女性特有の困りごとを解決するためのお手伝いをします。業務上の相談事項があれば、下記のアドレスまでご連絡ください。個人名は出さずに委員会の中で話し合いを設けますのでプライバシーは守られます。

wag@harunire.or.jp



女性の働きやすさ向上委員会

委員長 能登(ぼぬーる)

副委員長 加藤(なないろ)

富澤(ゆい) 小鹿(ぱいえ)

白濱(やすらぎ) 大和(ぷろっぷ)

