

多様性が尊重される 社会づくり推進セミナー

開催
レポート
vol.1

第1回セミナー 令和6年9月24日(火) 受講者70名(会場参加34名、オンライン参加36名)

テーマ／ジェンダー平等を進めよう

～性別にかかわらず誰もが輝ける社会に向けて～

多様性を認め合い、誰もが生きづらさを抱えることなく個性や能力を十分に発揮できる社会づくりに向けたセミナーを開催しました。



ジャーナリスト/公益財団法人日本女性学習財団 理事長/元 日経 WOMAN 編集長 講師／野村 浩子氏

1962年生まれ。84年お茶の水女子大学文教育学部卒業。日経ホーム出版社(現日経BP)発行の「日経WOMAN」編集長、日本初の女性リーダー向け雑誌「日経 EW」編集長、日本経済新聞社・編集委員、淑徳大学教授などを経て、2020年東京家政学院大学特別招聘教授、2024年日本女性学習財団理事長。財務省・財政制度等審議会、経済産業省・なでしこ銘柄基準等検討委員会、神奈川県男女共同参画審議会など政府、自治体の各種委員を務める。著書に『市川房枝、そこから続く「長い列」―参政権からジェンダー平等まで』『異なる人と「対話」する―本気のダイバーシティ経営』『女性リーダーが生まれるとき』『女性に伝えたい 未来が変わる働き方』など。

「ジェンダー平等の実現」とは

ジェンダー・・・社会的、文化的につくられた性(例:男らしさ、女らしさ)

ジェンダー間の格差(教育、収入、社会的地位など)は、個人の本来の能力とは関係なく、社会的構造によって生じた固定的性別役割が増幅した結果であり、そうした社会的性差による不均衡や差別、偏見を意識的に解消しようというもの。

○「ジェンダー平等」は SDGsの17の目標の一つ

そのすべての項目にジェンダーの視点が求められる＝ジェンダー主流化

○ジェンダーギャップ指数(世界経済フォーラム 2024年6月発表)

日本は146か国中118位…「教育」や「健康」の指数が高い一方、「政治参画」と「経済参画」が低い。

○身近に存在するジェンダー規範

家庭や職場、教育現場等のさまざまな場面で、「男性／女性はこうあるべき、こうあってはならない」というジェンダー規範が存在している。



なぜ「ジェンダー平等」が必要なのか

人口増加期・高度経済成長下では、男性中心型の均質な組織(男性稼ぎ主モデル)に経済合理性があったが、現代では社会構造の変化によってその在り方が終焉を迎えている。

〈社会構造の変化〉

- 人口減少、若年女性の流出
- 共働き、共育て
- 生涯独身者の増加

多様な人材が活躍できる環境づくりや、
固定的性別役割分業意識の解消が必要

やまがた暮らしの女性のホンネ(令和3年度 山形県オンライン100人女子会プロジェクトレポート)

Q 山形での仕事や暮らしの中で、モヤモヤを感じたことは?

- 1位 (62.5%) 女性への家庭責任の偏り
- 2位 (54.4%) 狭いコミュニティによる息苦しさ
- 3位 (52.1%) 「男性だから、女性だからこうあるべき」という固定観念や慣習

詳しくはこちら▶



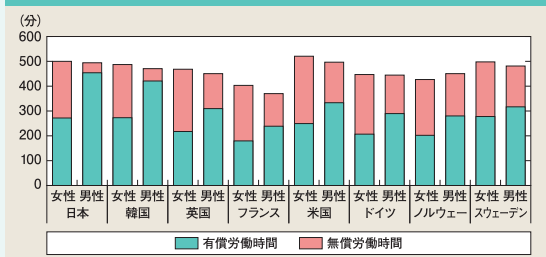
「ジェンダー平等」に向けて

「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という意識に変化は見られるものの、現実には依然として家事・育児(ケア労働)を女性が担っている。

「家事・育児(ケア労働)は女性の仕事」という刷り込みを見直そう

- 家事・育児と仕事の両立は、カップル単位で考える
→男女ともに家事・育児を担えるような働き方、男性の育児休業取得の推進、長時間労働の是正
- 家事・育児を、パートナーや外部に頼むことは「手抜き」ではない
→家事、育児、介護の社会化やケア労働の社会化を企業や政府が後押しする

男女別に見た生活時間(週全体平均)(1日当たり、国際比較)

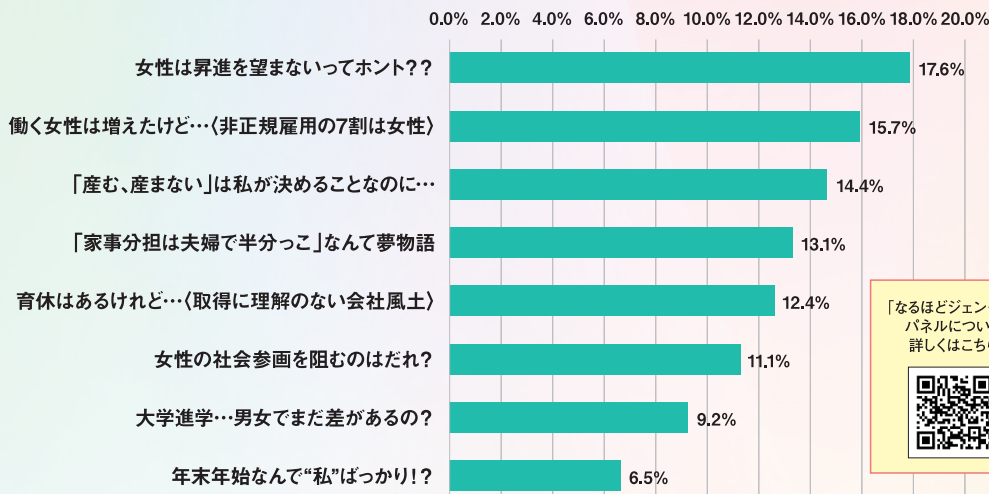


出典:内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和5年版」

「ジェンダーパネル展」シールアンケートを行いました

会場では、公益財団法人日本女性学習財団が制作した「なるほどジェンダー」パネルの中から8枚を展示し、共感したり、新たな気づきを得たパネル3枚にシールを貼っていただきました。オンライン参加の方からも関心があるテーマ3つを選んでいただきました。

より関心のあるテーマ3つを選択してください。



「なるほどジェンダー」
パネルについて
詳しくはこちら



女性は昇進を望まないってホント??



REAL VOICE

参加者の声

※講演後のアンケート結果より

「ジェンダー平等」についてどのような気づきがありましたか?

山形県におけるジェンダー平等のあり様、課題に気づきました。

ジェンダー平等の流れをさらに加速させていかないと、日本の将来が不安だと感じました。

「男らしく、女らしくではなく自分らしく」というお話があり、考え方を「男」「女」と2分しないで個人にスポットを当て、受け入れることが大切だと学びました。

知らないうちに男だから女だからという感覚で考えてしまっていることがあると感じました。また、特に仕事においては、何事にも、性別にとらわれず上司や部下と向き合うことが必要だと感じました。

男性の家事参画の遅れだけではなく、高齢女性側の価値観の思い込みや若年層への押し付けがあるとわかった。

アンコンシャスバイアスはまだまだ根深いものがあると感じました。職場においては、育休を取る男性職員は増えてきているものの、周りの負担が大きいのも現状であり、複雑な心境です。全ての人が働きやすい社会に変わっていくことを望みます。ジェンダー平等、実現できる社会になっていきますように…。



アンコンシャスバイアスは養育環境が大きく影響しているのではと思った。養育環境の影響で、偏った考えが自身の当たり前になっている大人がどれだけ気づき、次世代に繋げられるかが大切だと感じた。何世代にもわたる、息のながい取り組みとなるかもしれないと感じた。

自分自身の中では、ジェンダーに関する偏りはないと思っていたが、セミナーを聞き内なるバイアスというものに気づかされた。

山形県における女性町内会長の割合が少ないことは知っていましたが、改めて数字で見ると驚きました。

思っているよりも山形県内の女性活躍は進んでいないのだと感じさせられました。できることから、自身の職場だけでも改善をしていけるように、トライをしていきたいと思います。

私は平等であると思っていたが、バイアスは確実にかかっていると認識できました。もっともっと変化についていけるよう、自社も変わっていかなければならないと思うし、そうしないと企業の存続も危うくなると思いました。