

令和5年度 滋賀の女性を応援するトップセミナー 開催報告

令和5年2月14日（火）に「滋賀の女性を応援するトップセミナー」を開催しました。セミナーでは、女性活躍を阻む壁とその対策について、とりわけ家事と育児の両立を中心に関西企業へのアンケート調査や子育ての最新事情、企業の先進事例を交えながら、株式会社マザーネットの上田 理恵子 代表取締役社長にお話しいただきました。当日は県内企業の経営層から人事労務担当者まで60名を超える方に御参加いただきました。

<講演内容 一部抜粋>

～最大の課題はアンコンシャス・バイアス～

アンコンシャス・バイアスとは...

「自分自身では気づいていない（無意識の）ものの見方や捉え方のひずみや偏り」のこと

- 過去の経験や見聞きしたことに影響を受けて、無意識に“こうだ”と思ってしまうかもしれない。

例) ・ある出身地を聞くとお酒が好きな人だと思う

- ・男性は女性に優しくしなければならない
- ・女性は現場に出たがらない、管理職になりたがらない など

- アンコンシャス・バイアスに気づかないと、同じようなレベルの仕事しか任せることができず、女性社員の成長機会の喪失、モチベーション低下などが引き起こされる。そのためにも、まずは“これはアンコンシャス・バイアス?”と自分の無意識を意識化することが組織をよりよく変えるための大きな一歩。



～働く親の悩み(子育て中の部下を持つ上司や同僚に知ってほしい基礎知識)～

- 働く親が何で悩んでいるのか知らないと共感できないので、基礎知識として知っておいてほしい。
- 職場では、「限られた時間の中、効率的に成果をあげないといけない」、「子どもの発熱で呼び出しがいつ来るかわからずドキドキしながら仕事をしている」といったことに**子育て中の部下は日々悩んでいる**。子どもは2歳になる頃までに免疫を獲得し、親が子どもの病気で休む回数が減る(マザーネット調べ)ので、頻繁に休むのは今だけと思い、中長期的な視点で見してほしい。
- コロナ禍では感染の懸念から祖母に頼れない、コミュニティの場が減ったなど、子育てがより孤立化している**といった悩みが深刻化している。
- 保活以外にも学童保育の入所や預かり時間の関係で「小1の壁」、「小4の壁」が存在する。**子育て中の社員がいると、漠然と子どもの小さいときにサポートすればいいと思われがちだが、小学校に入ってからケアも必要**。
- 働く親は一つのことでは悩んでいるのではなく、複合して悩んでいる人が多い。

～ケーススタディ こんな場面でどう話す?上司として望ましい対応を考えてみよう～

- 参加型のワークとして、部下からの妊娠や育休取得、介護、病気といった報告や相談等を受けた際に、上司としてどのような対応が望ましいのか、各チェックポイントとNG例を紹介。
- 上司が報告や相談を受けた際には、**まずは気遣う言葉をかけるなど「部下の気持ちに寄り添った対応」を実践し、部下の5年後10年後を考えた「中長期の視点での人材育成」を心がけてほしい。**



質疑応答

Q: 女性社員が出産しても職場に復帰して、管理職を目指したいと考えられるようにするためには、どうすればよいか。アシスタント的な働き方で満足してしまう社員もあり、悩んでいる。

A: 出産や育児の時期より前の女性に仕事の面白さを経験させることが重要。積極的な配置転換やいろいろな部署を少しずつ経験させるなど、仕事の面白さを感じてもらえるよう、一人一人の育成計画が必要。また、ロールモデルとの出会いも将来のキャリア形成に役立つため、社内座談会の開催や、社外の勉強会への派遣など出会いの場を設けることも効果的です。

参加者の声(アンケートから)

女性活躍と聞くと、出産や育児に意識が行きがちだが、介護の問題もあると改めて感じた。(総務担当者)

育児に関する制度は小学校入学前までの制度が多いが、小学校低学年への配慮や介護との両立支援策を考えることが、女性が働きやすい企業となるためには必要だと感じた。(人事労務担当者)

上司として積極的に部下の子育て支援をすることが大事であると気づいた。(管理職)