



2025ジェンダー平等ミーティング

# ジェンダー平等ミーティング

令和6年度  
若い世代からの  
ジェンダー平等  
推進事業

2025年10月23日(木) テーマ  
「“働く”とジェンダー」



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS





10/23

IYOU淡海「しがミモザカレッジ」と連携して(株)滋賀銀行へお出かけし、  
女性活躍推進の取組などについて学びました。

テーマ

“働く”と  
ジェンダー



感謝を忘れないこと、働く中で自分が成長できるということ、  
働いている方の生き方や信念など、直接お話が聞ける貴重な機会となりました。

# 「“働く”とジェンダー」

講師：(株)滋賀銀行より

○ダイバーシティがなぜ必要か。

これまでは個性ではなく同一性。リスクに脆弱、変化対応が遅れる。



現在はそれぞれの個性を活かす。リスクを回避、イノベーションを促す。

○一人ひとり異なる考え方・価値観持つ個人であるにかかわらず、知らず知らずアンコンシャス・バイアスによって、決めつけられることに傷つき、不快感やモチベーションの低下を起こす。

○アンコンシャス・バイアスに対処するために…

まずは、アンコンシャス・バイアスが存在することを自覚しよう

次に、自分も他人もそれぞれ価値観や考え方が違うことを意識しよう

他者に興味を持ち傾聴し、共感力を高めた対話を行おう

## ○ダイバーシティ経営戦略のメリット・効果

### 企業の視点

- ・多様な人材による価値の創造
- ・企業評価の向上
- ・イノベーション創出
- ・ハラスメント発生リスクの軽減

### 従業員の視点

- ・企業との信頼関係構築
- ・活躍の場の増加
- ・視野の広がり意識が変化

## ○ダイバーシティ実現のために

- ・共通の目標を示す
- ・個別マネジメント
- ・心理的安全性

多様な人材が集まっている状態（ダイバーシティ）から、相互に機能している状態へ（インクルージョン）

## ○滋賀銀行基本政策 ヒューマンファースト 人的資本の最大化に向けた人事戦略

- ・「人」人材育成
- ・「組織」多様な人材の活躍
- ・「環境」働きがいと働きやすさ

## ○ダイバーシティ推進委員会

- ・全員活躍
- ・働きがい向上

2024年10月～活動開始

## ○滋賀銀行の両立支援制度

- ・育児編…産後パパ育休、配偶者出産特別休暇制度など
- ・介護編…介護休業、介護休暇、時間外労働や深夜業の制限  
介護短時間勤務など

## (マイアクション)

- ・周りの人への感謝を忘れず！
- ・生きることを全力で楽しむ！
- ・軸を言語化
- ・施しを受けるのが当たり前と思わず、感謝の気持ちを大切に
- ・スケジュールを作ってそのとおりに行動する。
- ・当たり前を当たり前と思わず周りの人への感謝を忘れない。

## 感想

- ・私自身、来年から社会人になるということもあり、働くという事について心づもりをしておく良い機会になりました。
- ・滅多にお話を直接聞く機会がないので、色々な仕事や人生などについて聞けておもしろかった。
- ・社員さんの視点や本音を聞くことができて良かったです。
- ・とても短い時間ですが、いろいろな紹介をしてもらっていい勉強になりました。
- ・実際に働いている人の話を聞いて、どういう信念を持って働いているのかよくわかりました。
- ・銀行の中で働いている人の考えや生き方など、この場に来ないと分からないことを知ることができて良かった。
- ・やはり、自分の軸をしっかり持っている人はかっこいいと思いました。3人の方がそれぞれ回答を持っていることがすばらしく、自分という人間の価値の大切さを感じました。
- ・人との関りを自由にできる(しやすい)のが学生まで不自由になりやすいのが社会人という言葉が印象的。