

女性の就業率向上に向けて

☆キラキラ女子☆増やし大県 ～男女双方の意識改革～

2022年3月18日

Jump Up Women SAGA 第7期 Cグループ

佐賀東信用組合

千住 江梨奈

株式会社佐賀共栄銀行

原口 眞由美

東京海上日動火災保険株式会社

山口 祐季

第7期生のテーマ 女性の就業率向上



佐賀県女性の就業率は、全国と比較して高い!



① 更に就業率を上げるには?

② 就業中の女性が更に☆キラキラ☆活躍するには?



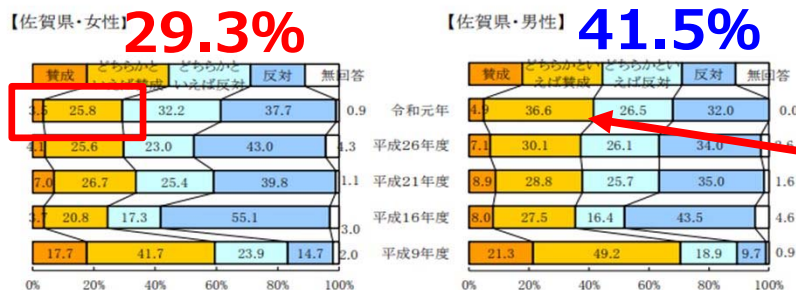
この2点に絞って、
男女双方の意識改革について考えてみました!

男女双方の意識って違うの？～佐賀県～

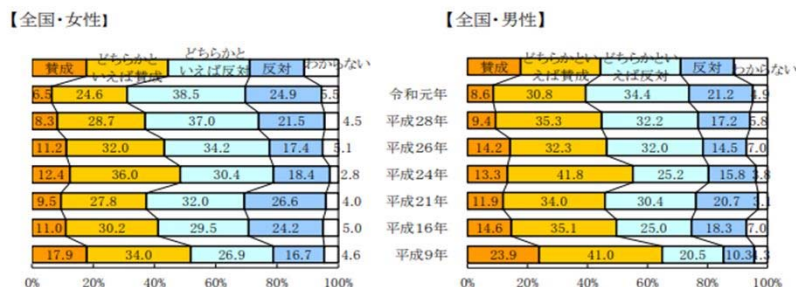
佐賀県は「夫は仕事、妻は家庭」の意識が根強く残っている！

男女共同参画の意識の形成

図表1-1 「夫は仕事、妻は家庭」(佐賀県・全国)



資料:佐賀県「男女共同参画社会づくりのための県民意識調査」



資料:内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成9～28年、令和元年)

(出典)「佐賀県男女共同参画の現状と施策」(令和2年度版)



妻は家庭に
いてくれるほうが
いいかな…

佐賀県では、
「夫は仕事、妻は家庭」という性別役割分担に賛成する人(賛成、どちらかといえば賛成)は、
男性：41.5%・女性：29.3%
となっており、まだまだ意識改革が必要！

男女双方の意識って違うの？～学生～

学生(高校生まで)までは性差はなく、むしろ女性が積極的で活発。
男女平等であることの教育がなされている！

佐賀県・産業人材課へインタビュー



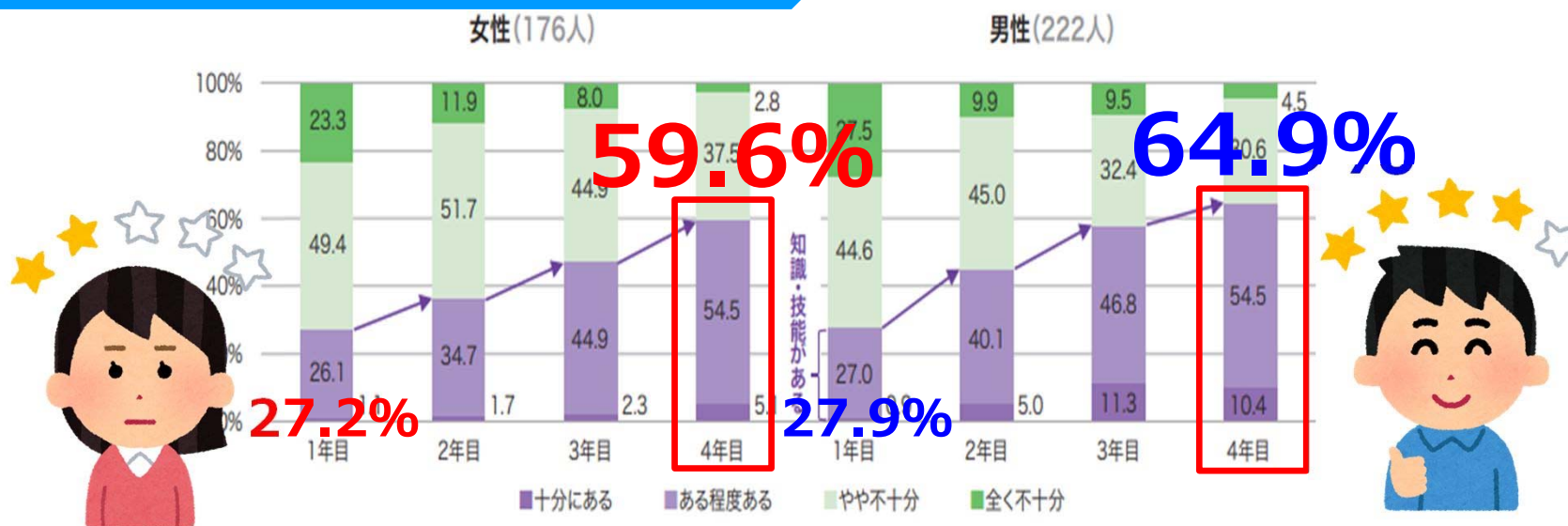
- ・女性の生徒会長や応援団長も多いです
- ・授業でも男女平等であることを学びます（イクメン授業）
- ・どちらかというとな女性のほうが活発です

では…会社に入ってから．．．??

男女双方の意識って違うの？～社会人～

新入社員時は男女とも働くことへの知識・不安は一緒！

担当業務を遂行するための知識・技能



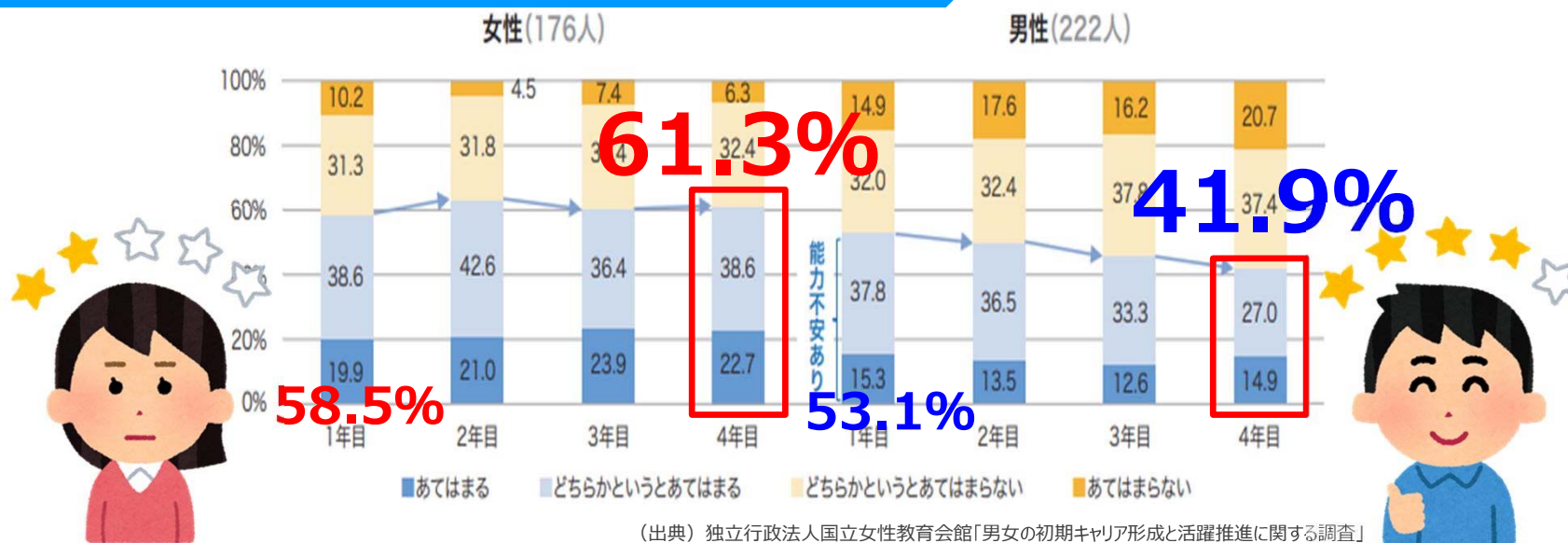
(出典) 独立行政法人国立女性教育会館「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」

自己評価は、男女ともに年々上昇。
ただし、1年目は男女差がなかったが、2年目以降は男性の方が高い。

男女双方の意識って違うの？～社会人～

新入社員時は男女とも働くことへの知識・不安は一緒！

自分の能力で今の仕事を続けていけるか不安である



女性は、毎年男性より高く、ほぼ変化しない。
男性の能力不安は、減少傾向。様々な経験を通し、成長している。

男女双方の意識って違うの？～まとめ～

学生：男女平等



社会人：性別役割意識など考え方も様々、
成長スピードや自信の有無に男女差がある



佐賀県

性別役割分担意識高 ↑

データから読み取った私たちの仮説

大前提

学生の頃と違い、様々な世代がいる

働いて いくと…

- ・大きな仕事は男性に任せる
- ・お茶出しは女性がやるものと決まっている
- ・女性は結婚したら辞めると思っている
- ・折角育成しても女性は辞めると思っている
- ・女性は子育てしながらだから楽な仕事がいいと決めつけている
- ・育児中の女性社員に営業は無理と思ってしまう
- ・女性は事務、男性は営業と初めから決まっている
- ・定時で帰る社員はやる気がないと思う

勝手に決めつけられている
過去からのやり方を変えれない
自分の会社の現状がすべて社会ってこんなものなんだ…と感じてしまう

私たちがなりに考えた 3つの提案

管理職

&

全社員

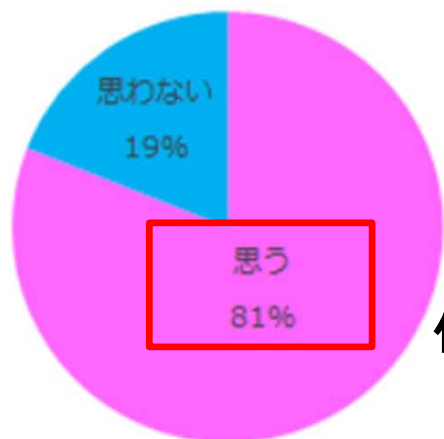
&

+α

【提案①】管理職向け～役割付与～

管理職の皆さんに知っておいていただきたい女性の気持ち。

仕事で活躍したいと思いますか？



制度が整っていることが、
(=産休・育休が取れる)
女性の活躍推進とっていませんか？



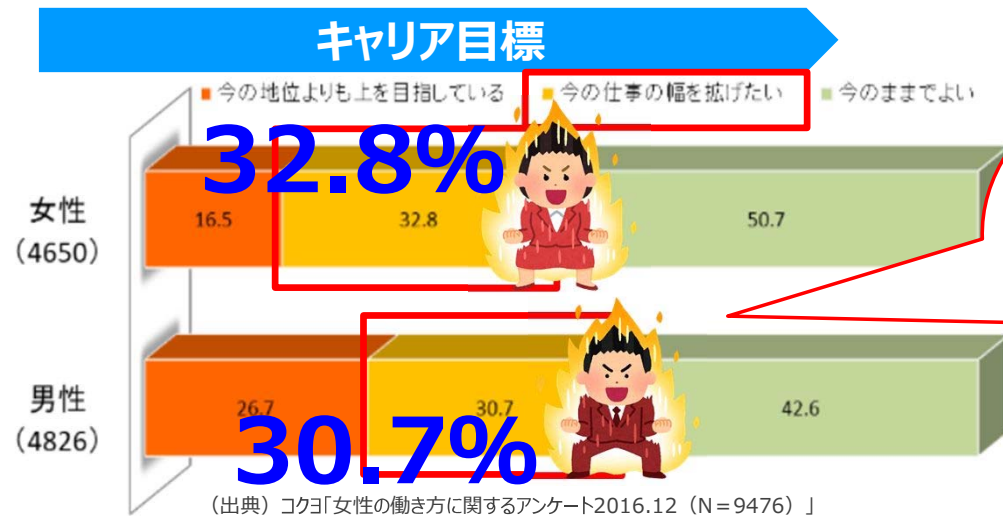
仕事で活躍したい👉と思っているかもしれません！

(出典) エン・ジャパン株式会社「女性400名に聞いた「女性活躍」意識調査」



社員全員と向き合い、
男女平等に機会を与えて欲しい！

【提案①】管理職向け～役割付与～



「仕事の幅を広げたいですか？」の質問には、32.8%の女性が「広げたい」と答えています。
成長したいという気持ちに、男女差はないのです！

女性の詐欺師症候群(Impostor Syndrome)の理解

→仕事の成果を自分の実力によるものと考えられず過小評価してしまう状態。

☑実力相応の仕事も、「私には自信がないです…」「私にはこの仕事は少し早い気がします…」など断ってしまう場合も、**上司や先輩が後押し・フォローしてあげ、チャレンジする機会を与えること。**必要な資格取得など仕事の幅を広げるためのアドバイスをすること。

【提案①】管理職向け～役割付与～

アンコンシャスバイアス

→「ものの見方や捉え方の歪みや偏り」「無意識な思い込み」「無意識な偏見」

☑決めつけない、押し付けないことが大切。



価値観の決めつけ言葉

- “普通” そうだ
- “たいてい” こうだ など

能力の決めつけ言葉

- どうせムリ・どうせダメ
- そんなことできるわけない など

(出典) 一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所

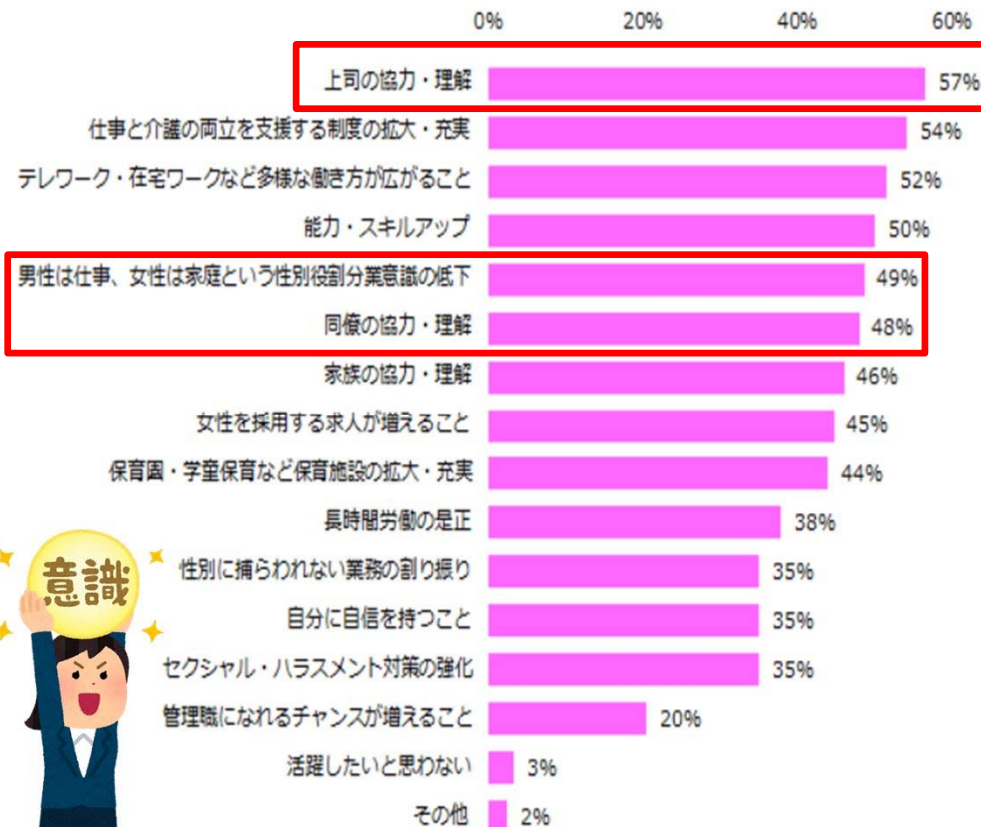
☑相手の表情や態度の変化など「サイン」に注目する。

過去の経験や見聞きしてきたことは、未来への貴重な財産です。否定されるものではありません。一方で、決めつけや思い込みにより、悪影響をもたらすこともある、という意識を持ち続けてみてください。

大切なことは、ひとりひとり、その時々と向き合うことです。

【提案②】全社員向け～社内研修で意識改革～

女性が今後更なる活躍をしていくためには、どんなことが必要だと思いますか？



(出典) 出典：エン・ジャパン株式会社「女性400名に聞いた「女性活躍」意識調査」

社内研修

- ☑ アンコンシャスバイアスを知る・気付くための研修を実施すること。
- ☑ **全社員**が女性活躍推進の取組意義を理解すること。
- ⇒ 意識が変わるまで継続すること。

女性自身の意識・行動

- ☑ 上司、同僚や後輩に対し、**自己開示をし協力を求める**こと。
- ☑ **お互いさまの意識、感謝を忘れない**こと。

【提案③】佐賀県の女性活躍会員向け～更なる交流～

女性の活躍推進佐賀県会議 ホーム セミナー情報 プロジェクト 会員登録・自主宣言 組織概要

女性の活躍推進佐賀県会議 > プロジェクト > Jump Up Women SAGA

JUMP UP WOMEN SAGA

“女性の活躍推進佐賀県会議”とは、女性の社会進出を考え、女性がその柔軟なセンスを発揮し、日本経済において活躍することができる社会の実現のために経済団体、地域社会が一体となって取り組むプロジェクトです。女性の活躍推進佐賀県会議の取り組みを進めるため、県内各企業から集まったメンバーが Jump Up Women SAGA（ワーキンググループ）を組織し、「重点活動項目」に資する事業についての検討や調査、自己研鑽など、経済界のリーダー（企画委員会）の下、核となり活動しています。



▲ 第7期ワーキンググループメンバー

2021年度は第7期メンバーが活動しています。

女性の活躍推進佐賀県会議

会員企業数369社！

(2021年11月末現在)



毎年のWGは、10社前後で実施…

他の企業との交流は？？

ワーキンググループの レベルアップ

- ☑経営層、男性社員を交えた意見交換。
- ☑WG参加企業の企業訪問。

認定制度導入

- ☑会員企業間での交流を活発にさせるためにも、会員企業の認定(✿・●・▲)を行い、スキルや取り組みを公表する。真似して、自社のものにしていけばいい。

まとめ

全社員の意識・行動変革によって、みんなが働きやすい環境が整い、離職を防止することができます！

活躍できる機会を平等にあたえて、女性も男性もみんなが成長する環境が整い、企業成長に繋がります！

女性の活躍
@社会・職場

男性の活躍
@家庭・地域・職場

管理職の意識改革
&
会社の制度

女性がキラキラ☆、
全社員がイキイキ👏
働くことによって、
ブランド力が向上に
繋がります！

= 企業成長



ご清聴ありがとうございました。

