

ジェンダーミ

ダイバーシティ視点の

女性管理職を増やし方

第3号
発行 苫小牧市
協働・男女平等参
画室

令和5年1月19日(木)に、第3回「市長とジェンダーミーティング」を開催。第一部はダイバーシティ研究所代表理事の田村太郎氏による「ハッピー&ストレスフリーな女性管理職の増やし方」についての講座を行い、ジェンメンバー15人が受講した。

女性管理職を増やす

必要があるの？

持続可能な社会において、世界最速で少子高齢化する日本では、誰もが活躍できる職場を作らなければ、社会維持すら困難と指摘。

ダイバーシティ(多様性)を推進するための1つの要素として、女性の活躍や女性管理職の登用が必要不可欠と講師は説明。

女性管理職を増やす

方法ってあるの？

女性管理職を増やす方法は、①応募者を増やし女性従業員を増やす、②働き続

女性管理職の現状

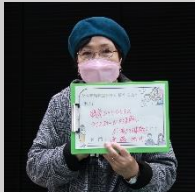
全国民間企業における課長職の女性割合は10・7% (雇用均等調査)。

小牧市職員の管理職割合は23・8% (市行政監理室調べ)。

苦小牧市の民間企業女性の管理職割合は13・6% (労働基本調査)、苦

けられる職場づくりを進め、女性の勤続年数を増やす、③職場で意識改革をするなど組織や地域全体でダイバーシティ(多様性)を推進することが必要と話した。

第二部では、ジェンメンバーで対話し、一人ひとり宣言カードを発表した。



職員ひとりひとりのライフステージを理解し応援できるよう努力します



聞くことから始めます



「変化」をおこします



女性視線の重要性について男性職員の意識改革を促します



町内会活動の中で女性役員を増やすために取り組んでいます



自分・会社に変化し受け入れることを意識しダイバーシティを推進します



ハッピー&ストレスフリーな皆がなりたいと思う管理職像を示します

女性管理職を増やすための行動を宣言



管理職の選択肢もハッピーだと思える職場環境をつくります



ダイバーシティ推進のための3つの視点を意識してより良い職場を作ります



女性たちの応援団長になります



男性と同じ数の社会進出を応援して同じ数の管理職を増やすよう頑張ります



女性の意見をよく聞くアンコンシヤスバイアスを考えます



女性の採用から頑張ります



自分の可能性へのチャレンジを強く応援します



ちがいについて色々な人と話します



▲女性活躍を含むダイバーシティの必要性について講演する田村氏。

ダイバーシティに取り組む効果

企業や組織がダイバーシティを推進すると5つの効果が期待できる。

- ①労働力の確保、②生産性の向上、③新たな市場の獲得、④損失の回避、⑤信頼の獲得がある。

組織づくりの根幹にダイバーシティを据え職場を改善し、女性管理職を増やしていくことは持続可能な組織に直結する。



▲市長と講師の田村太郎氏。

編集後記

消防士、保育士、看護師など、性別に偏りがある組織は多々ある。誰もが暮らしやすい世の中には、多様な意見が必要であり、特に意思決定を行う立場の政治家、管理職がほぼ男性で占める現状はよろしくない。成熟した社会では、女性の活躍は女性のみではなく男性にもメリットが及ぶもの。ダイバーシティ推進に何ができる？風呂に潜つて考えてみたい。「山」

Point ダイバーシティってなんだろう？

人の多様性に配慮し、様々な違いを受け入れ、互いに対等な関係を築こうとしながら全体として調和がとれている組織や地域を目指す取り組みのこと。