

女性活躍推進のススメ

動画視聴の前に



本資料ダウンロード&
お手元に冊子をご準備ください



メモ



あなたの会社は大丈夫ですか？



女活が進まない理由

管理職になるための
ステップ

スキル
不足

経験
不足

周辺
環境



女活が進まない理由

過度な
期待

労働

活躍

出産



三重の役割が
無言の圧力・
プレッシャーに...



女活が進まない理由

時代に
そぐわない
考え方

長時間労働
休日出勤

社会の構造

根性論

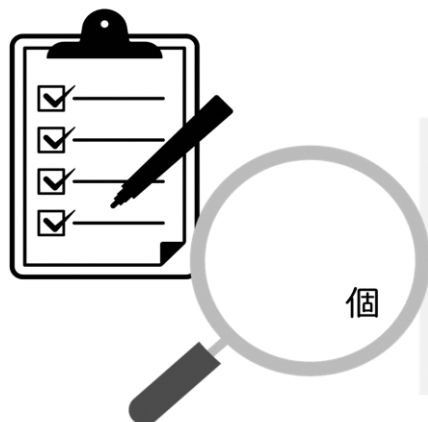
会社の風土

男性の
労働環境

男性なら〇〇であるべき



アンコンシャスバイアス
無意識の偏見度
診断シート



アンコンシャス バイアス

〈 無意識の偏見 〉

「女性にはリーダー的資質が低い」
「仕事への責任感や意識が低い」
「子供がいると残業をしない」
「女性はいずれ(結婚・出産で)退職する」

- ☐ 子持ちの女性にはなるべく出張のない業務を割り当ててあげたい。
- ☐ 昇進を望む女性は、男性よりも少ないと思う。
- ☐ 来客受付やお茶出しなどを男性が行うのは違和感がある。
- ☐ 子持との女性は、公私共に時間に追われているのだから、仕事のアウトプットの質が落ちてしまってもやむを得ないだろう。
- ☐ 働く母親は、授業参観や学校行事の度に仕事を休まねばならないので大変だと思う。
- ☐ 女性を一人で海外出張させるのは躊躇してしまう。
- ☐ 無理して参加させるのは申し訳ないから、小さい子どものいる女性は飲み会に誘わないようにしたい。
- ☐ 女性は「気遣いが得意」「縁の下での力持ちとして周囲をサポートできる」などの強みを、もっと活かせばよいと思う。
- ☐ 男女かかわりなく意欲&能力のあるものを育成・登用すべきであるから女性だけに特別な育成施策を行うのは良くないと思う。
- ☐ 子どもを持つ女性に残業なし・時短勤務などの配慮をすることは子どもを持たない女性にとって不公平な話である。
- ☐ 会議などで意見を強く主張する女性は、自己顕示欲が強そうだ。
- ☐ 上のポジションにチャレンジする意思を明確に持たない女性まで育成するのは、コストがもったいないと思う。

診断 結果

- ✓が0個の人は…無意識の偏見度・なし
- ✓が1～3個の人は…無意識の偏見度・低
- ✓が4～7個の人は…無意識の偏見度・中
- ✓が9～12個の人は…無意識の偏見度・高

ダイバーシティ経営

多様な人材を活かし、その能力が
最大限発揮できる機会を提供することで、
イノベーションを生み出し価値創造につなげている経営

「女性は…」と一括りにできない 多様な特性・価値観・能力



- ・ゴール志向型
- ・刺激欲求が強い
- ・ハイリスクハイリターンを好む
- ・秩序や決まりを重視
- ・集団の中での順位を重視
- ・空間把握能力に優れる
- ・論理や数字、比較検討で決断
- ・視覚型脳



- ・プロセス志向型
- ・罰を回避する傾向が強い
- ・安全を好む
- ・人間関係を重視
- ・フラットな関係を築く
- ・言語・色彩能力に優れる
- ・感性で決断
- ・聴覚型脳

自立、成果、成功が大切 他人と差をつけることが最優先	価値観	分かち合い、配慮、支え合いが大切 愛を与え合うことが最優先
ストレスを感じると充電期間を設け 問題から距離を置いて解決策を探そうとする	ストレス	近くの人に相談し共感や支えを得ることで ストレスに対処しようとする
問題解決や 目標達成のための情報収集	コミュニケーション	問題解決だけではなく つながりや共感を得る
単刀直入に用件を話し 欲しいものを求める	要求の伝え方	自分が与えていれば、いずれ相手も 与えてくれるはずだと期待
即座に行動するが、とれる行動がない場合は 何かできるようになるまで放っておく	問題解決	問題について話し合い 一緒に解決に取り組んでほしいと考える
データを分析しグラフなどで論理的に 説明できる資料作成やプレゼンが得意	資料	写真や図を使いイメージが広がりやすい 資料を作成し表現力豊かに伝えることが得意

あなたの会社は大丈夫ですか？



誰もが活躍できる職場をつくるために…

- ☐ lonlミーティングの実施
- ☐ キャリア面談の実施
- ☐ 個々の特性・能力・強みや弱みを把握
- ☐ スキルの掘り起こし
- ☐ 活躍の場の提供