

働き方と 女性活躍推進に関する アンケート調査報告書

令和5年3月

長野で働く女性のネットワーク

Biotope ビオトープ



目次

Biotope

01	調査概要	_____	P01
02	調査結果	_____	P02
	I. 回答者の属性	_____	P02
	II. 調査結果	_____	P06
	a. 女性活躍推進に関する質問	_____	P06
	b. 自分らしい働き方について	_____	P10
	c. あなたにとって満足度の高い生活について	_____	P13
	III. 自由意見	_____	P16
	a. 女性活躍推進に関する質問	_____	P16
	b. 自分らしい働き方について	_____	P19
	c. あなたにとって満足度の高い生活について	_____	P20
03	調査結果に対する所感	_____	P21

01 | 調査概要

調査の目的

本調査は、長野地域における女性活躍推進をはじめとした、働き方に関する意識調査です。
調査・分析結果は、今後の地域の課題改善へ向けた諸活動の一助にすることを目的としています。

調査対象

長野地域で暮らす・働く20代から70代の男女 300人(無作為配布)

調査方法

インターネット調査: アンケートフォームのURLを公開し配布・回収

調査期間

令和5年1月26日(木)～令和5年2月10日(金)

回収状況

回収数: 358件、うち有効回答数: 358件

調査項目

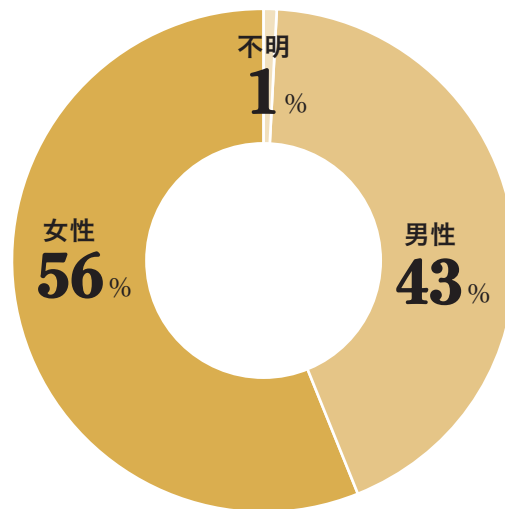
1. 女性活躍推進に関する質問
2. 自分らしい働き方について
3. あなたにとって満足度の高い生活について

調査結果の見方

- 比率はすべて百分率で表し、小数点以下を四捨五入して算出しています。このため、百分率の合計が100%にならないことがあります。
- 1人の回答者が複数回答する設問の場合、その比率の合計は100%を上回ることがあります。

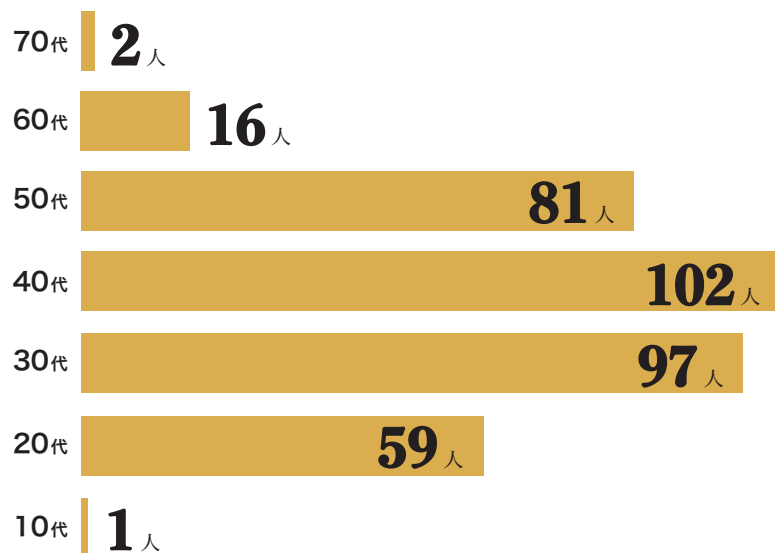
01-1

性別

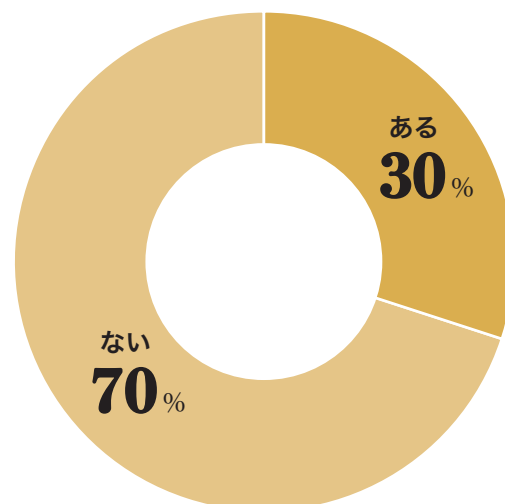


01-2

年代

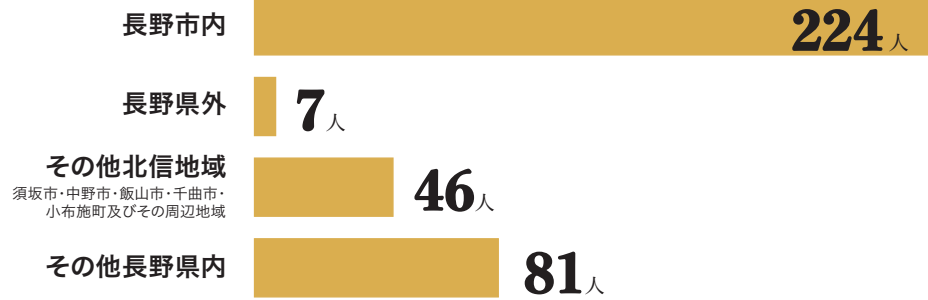


01-3

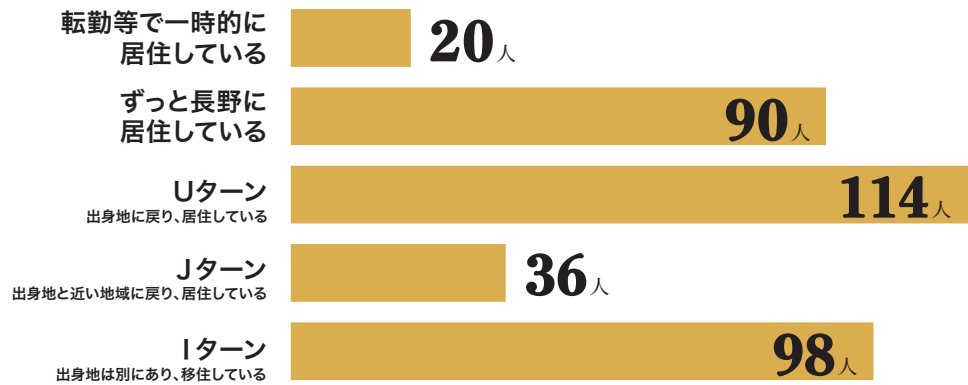
Biotopeとの
関わり

01-4

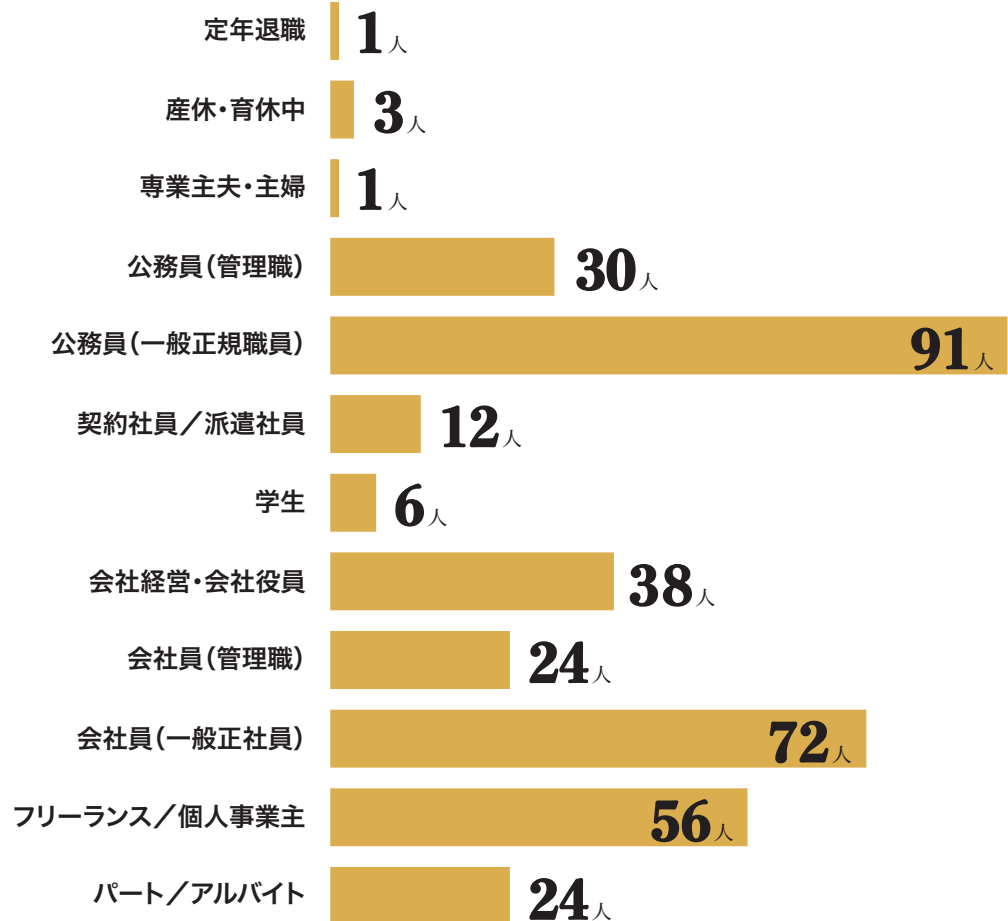
居住地



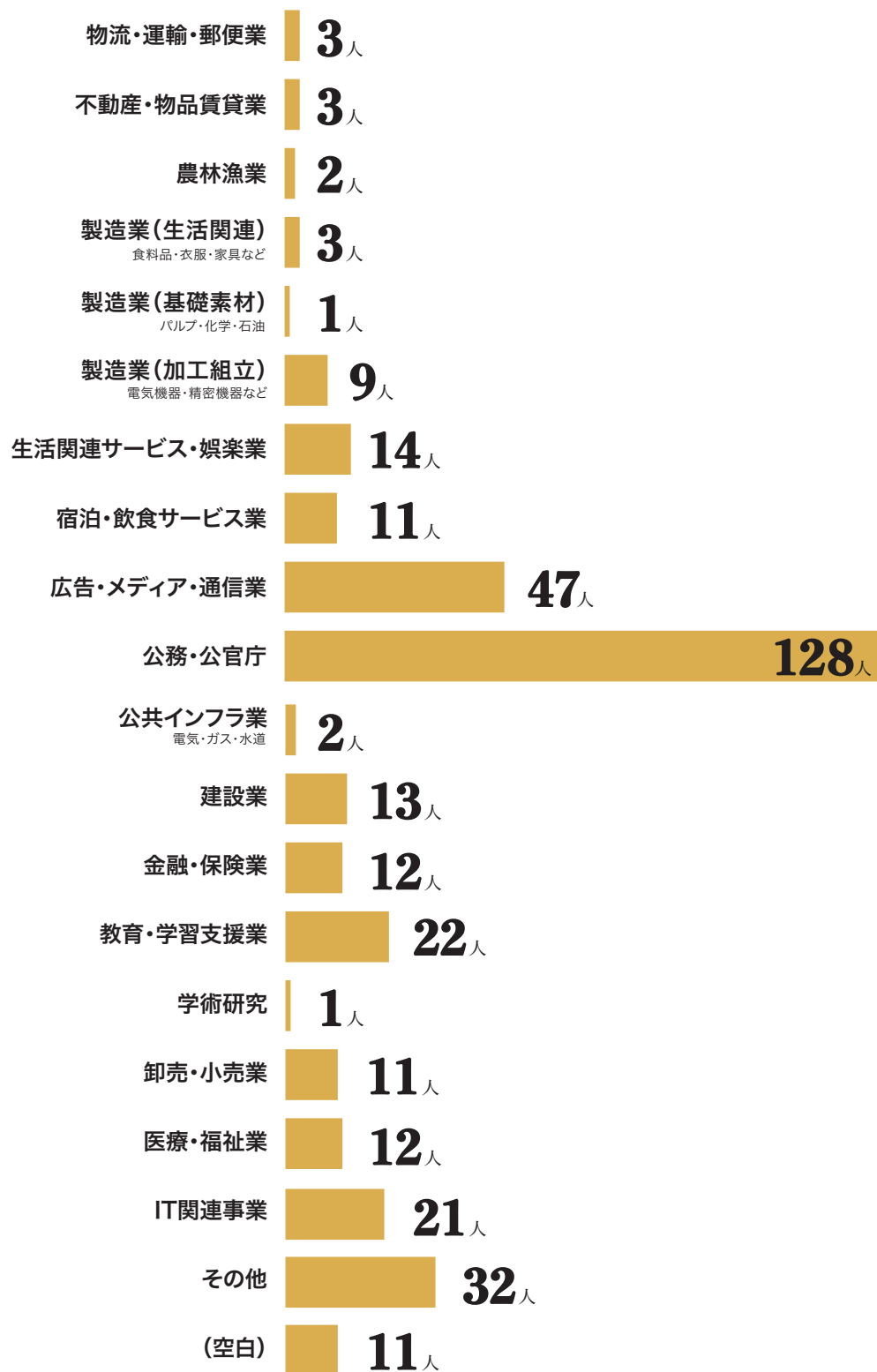
01-5

今までの
居住経験

01-6

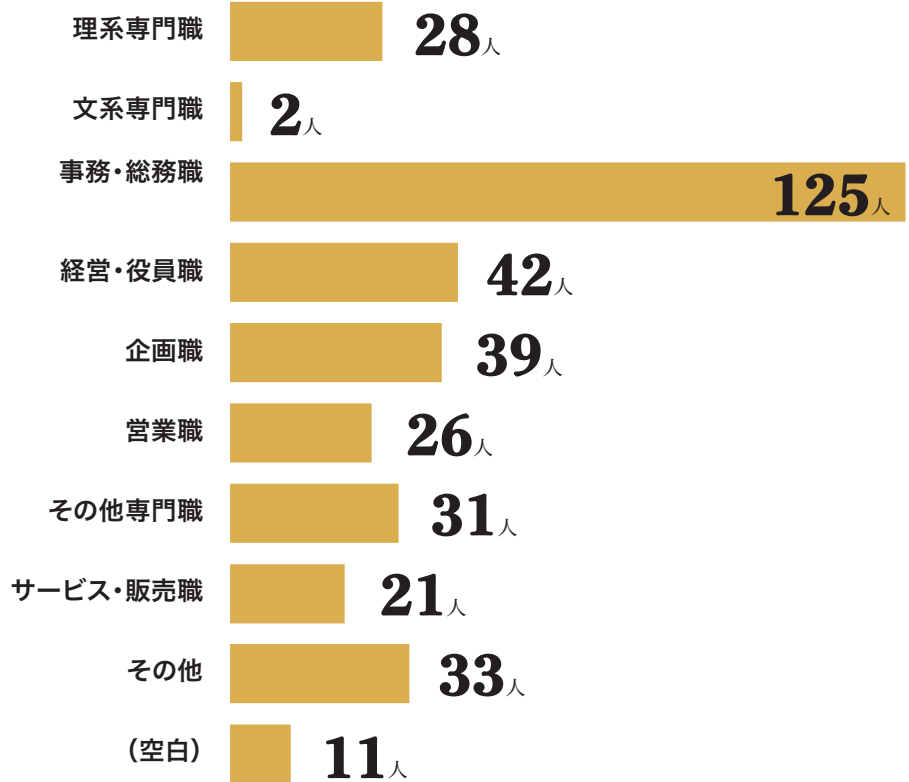
現在の
勤務形態

現在
所属している
会社・組織の
業種



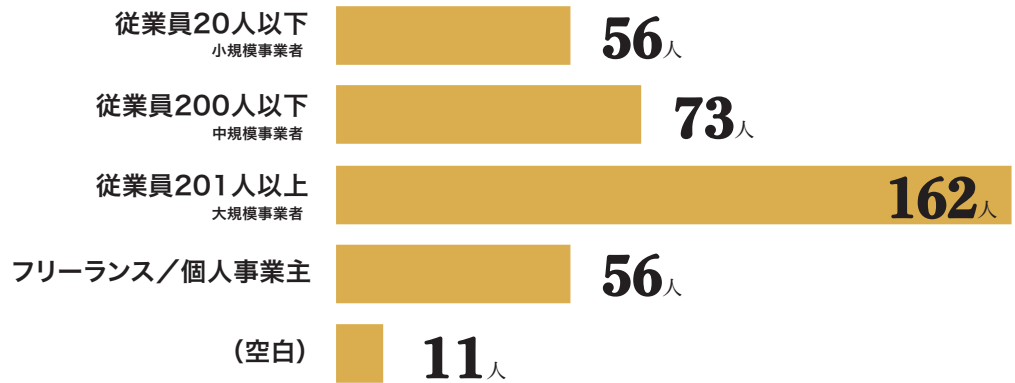
01-8

職種



01-9

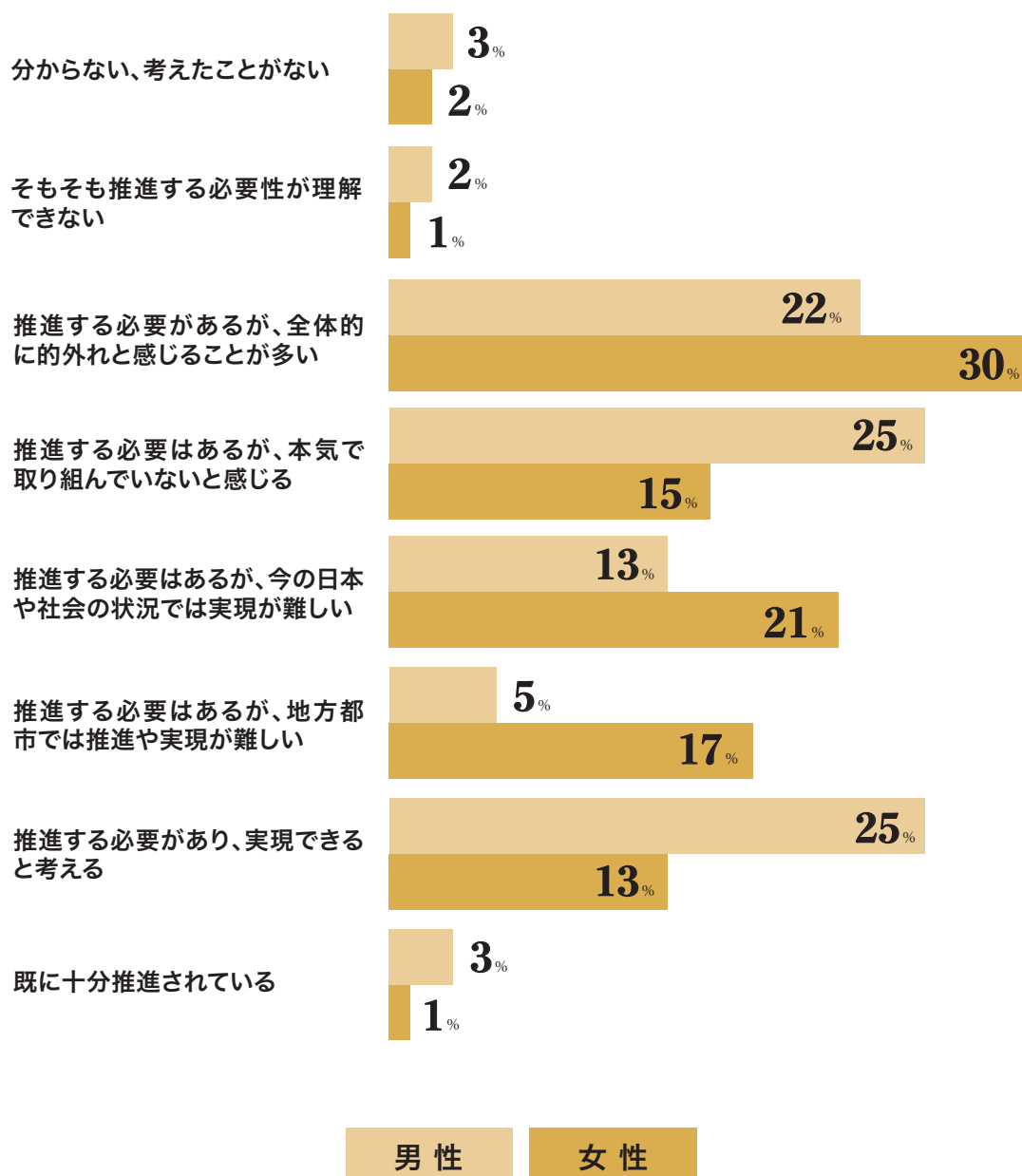
現在所属している
会社・組織の規模



Q01

日本社会や地域社会における「女性活躍の推進」に対し、どう感じていますか？あなたがもっとも共感するものを教えてください。

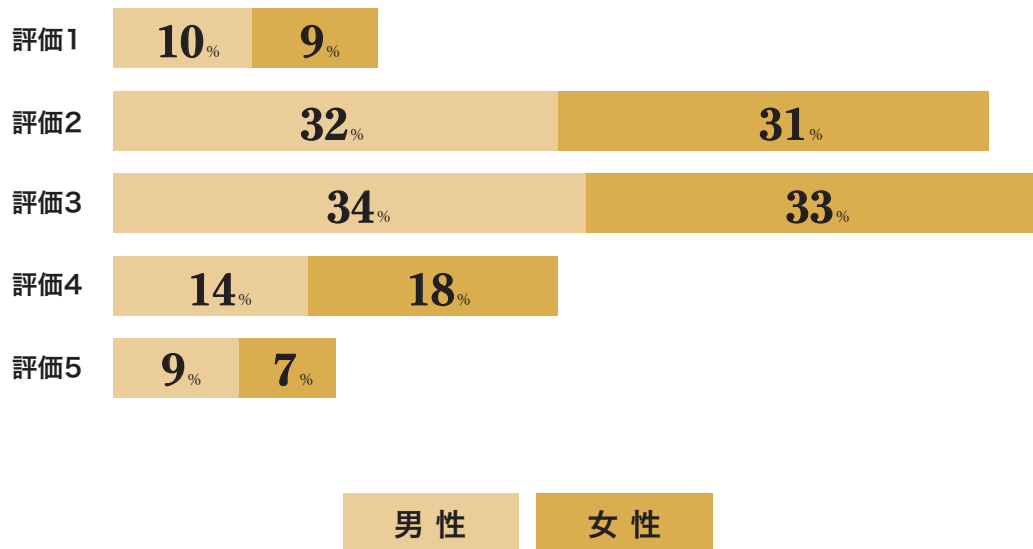
- 「推進する必要があるが、全体的に的外れと感ずることが多い」に男性22%、女性30%が選択し、女性では最も多い回答となっています。
- 「推進する必要があるが、実現できると考えている」には男性25%に対し、女性は13%の選択であり、男性と女性の感覚に差異があります。



Q02

あなたから見た、今の職場(あるいは住んでいる地域)の「女性活躍推進」の状況を、5段階評価で教えてください。

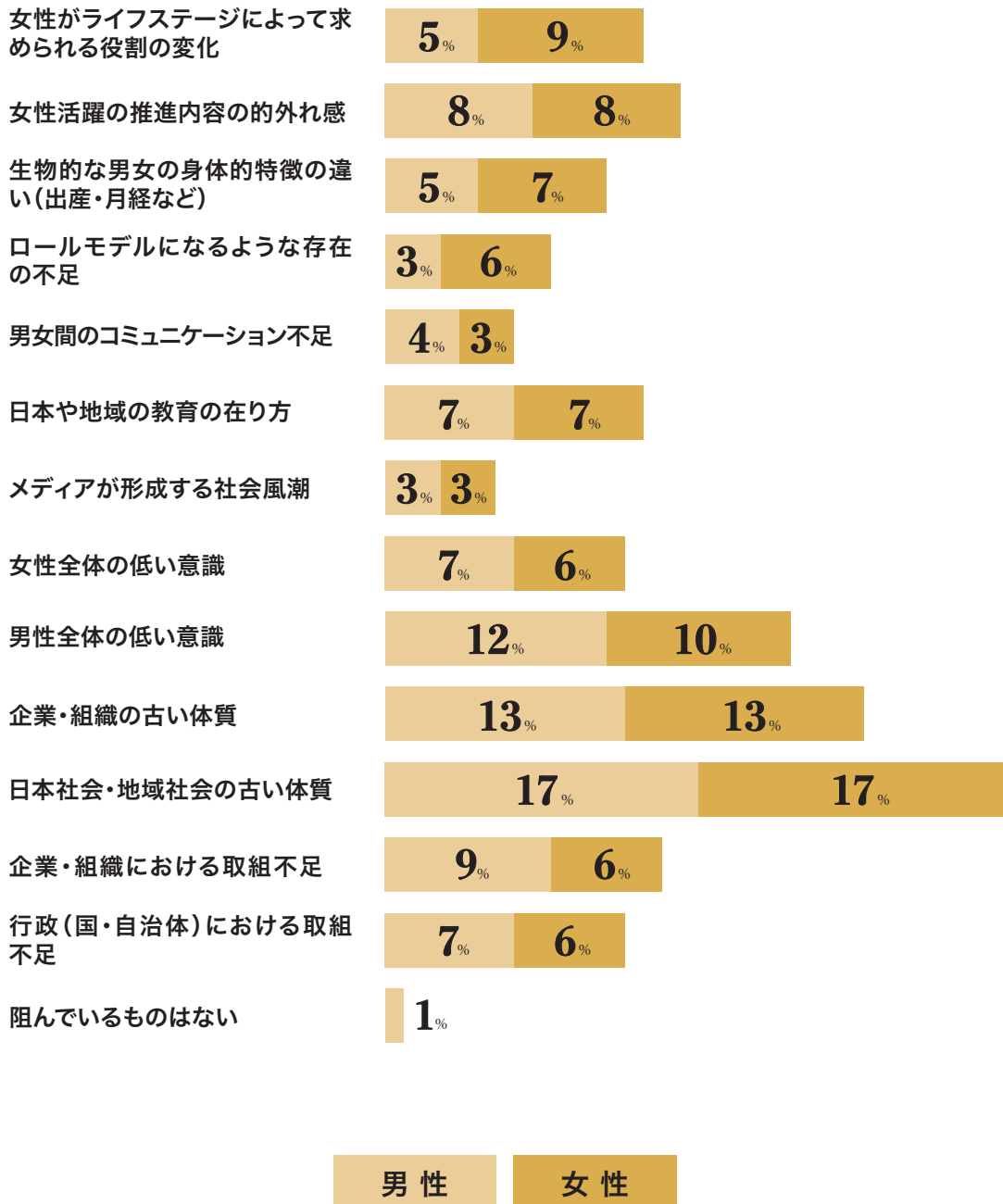
- 「評価3」が男女ともに最も多い回答となっています。
- 僅差で「評価2」が多く選択され、全体として「女性活躍推進」の取り組みは十分に評価されていない結果となっています。



Q03

「女性活躍」を阻んでいる要因があるとすれば、それは何だと思いますか？あなたが考えていることを、最大5つ教えてください。

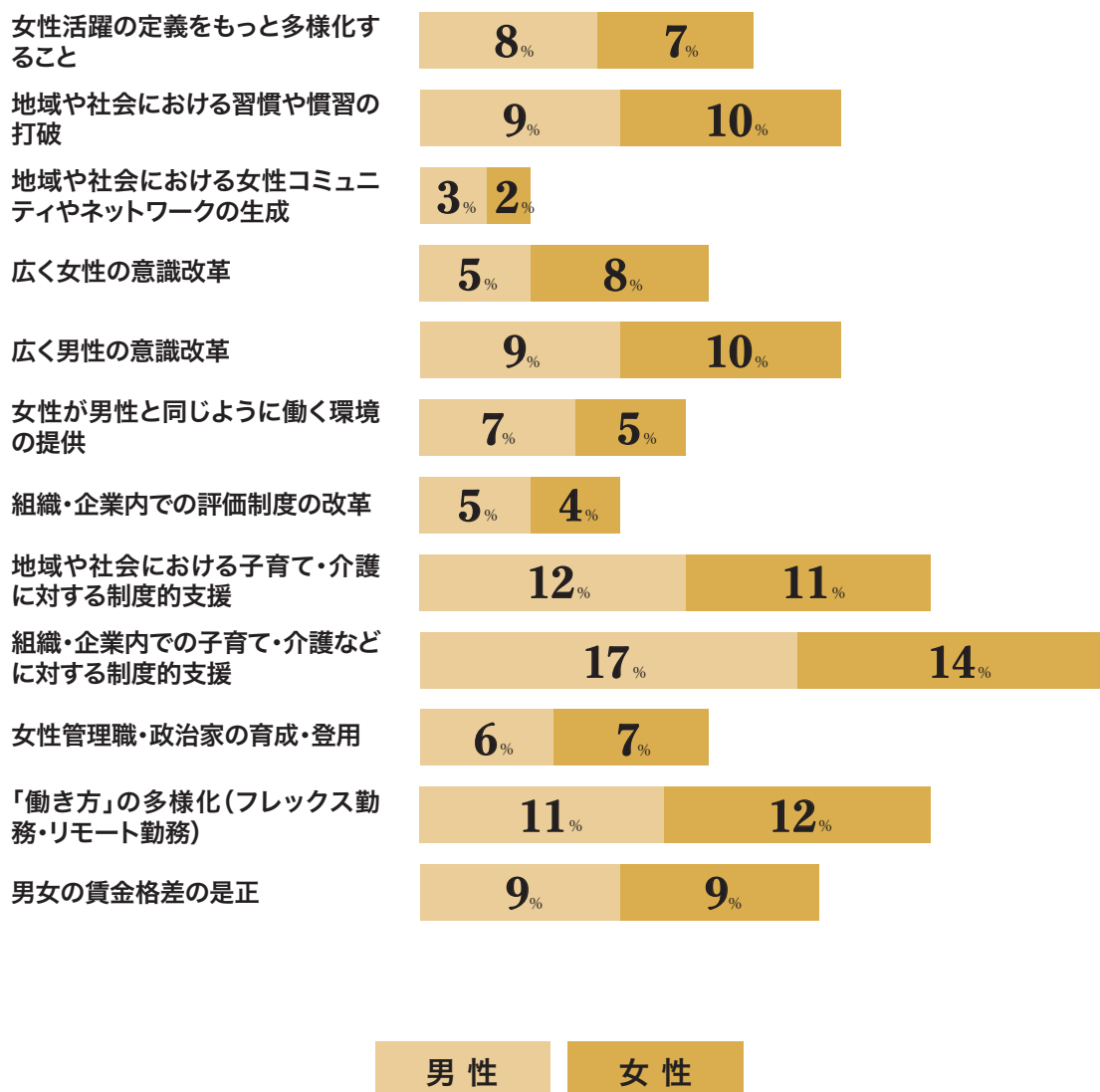
- 「日本社会・地域社会の古い体質」は、男女ともに最も多く選択されています。
- 次いで、「企業・組織の古い体質」「男性全体の低い意識」が続き、具体的な取り組み等よりも社会のマインドに課題を感じていると受け取れます。



Q04

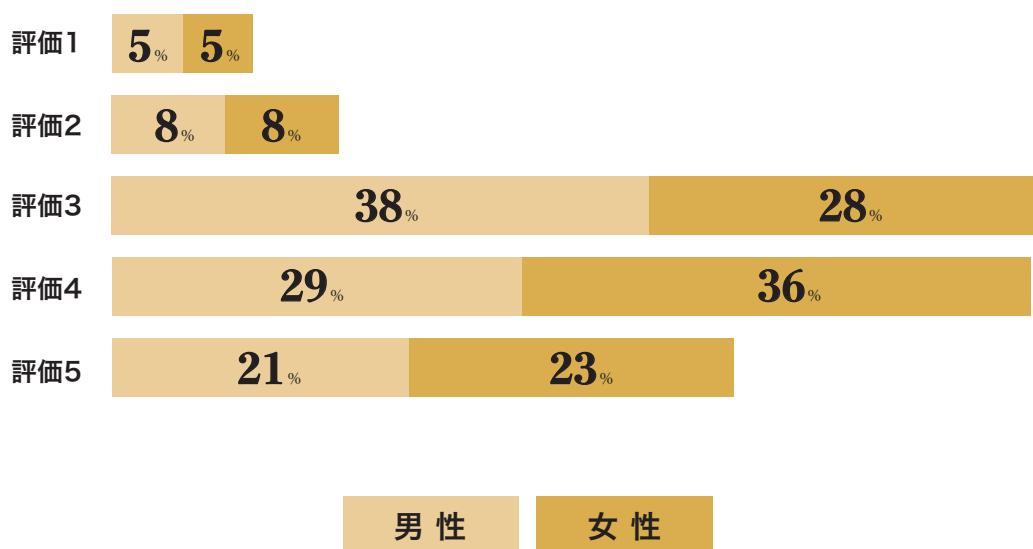
「女性活躍を推進することの成果」として、何が重要だと思いますか？あなたが重要だと思うことを、最大5つ教えてください。

- 「組織・企業内での子育て・介護などに対する制度的支援」が最も多く選択され、特に男性の回答が集中しています。
- 次いで、「地域や社会における子育て・介護に対する制度的支援」「働き方」の多様化(フレックス勤務・リモート勤務)」が多く選択されています。
- 『子育て』『介護』に対する制度的支援や働き方の多様化などの環境の整備がすすむことへの期待が見てとれます。



Q05 あなたにとって、今の職場の「働きやすさ」を、5段階評価で教えてください。

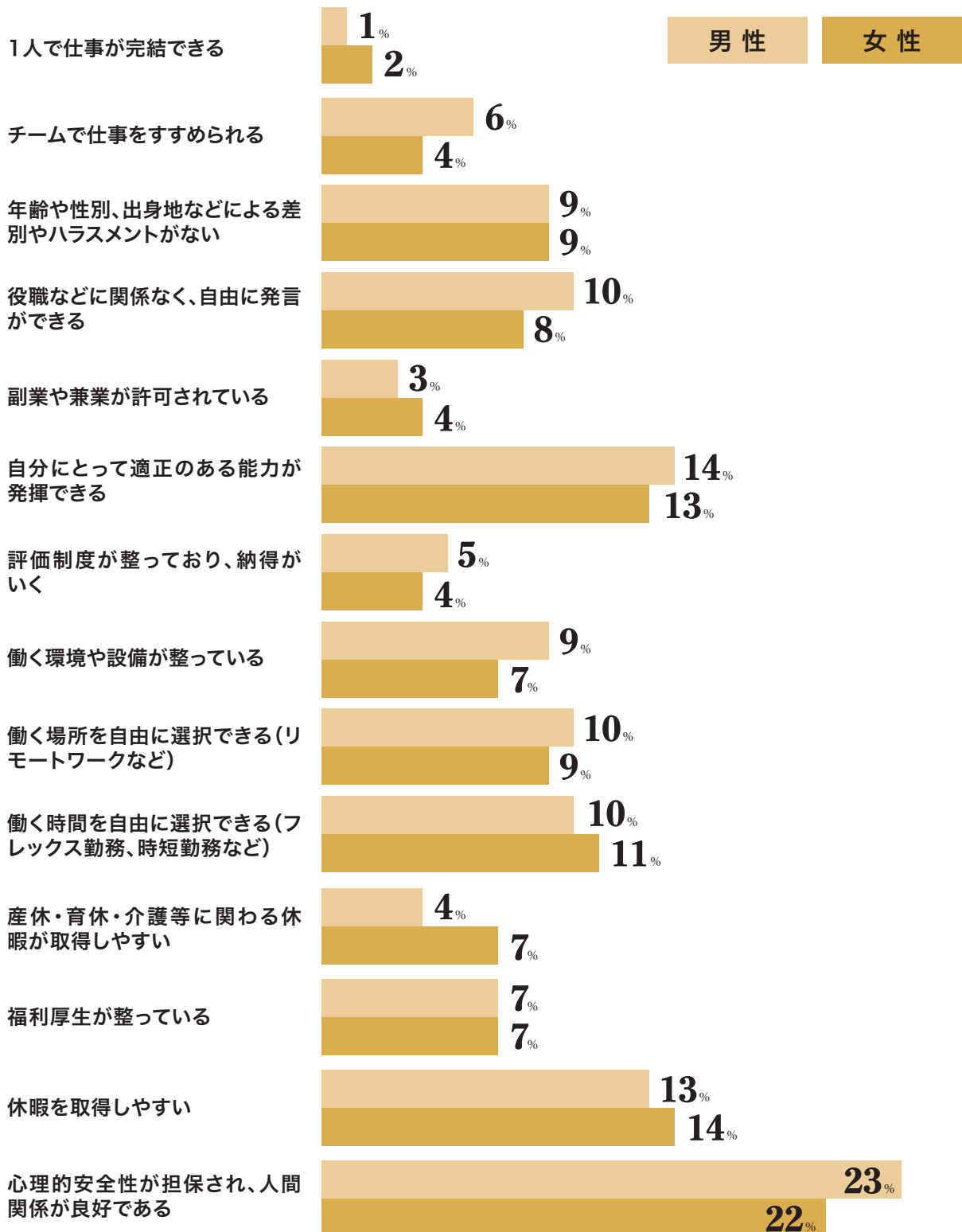
- 「評価3」が全体では最も多く、次いで4, 5と続き、1, 2, については低い結果でした。
- 男女共に今の職場の「働きやすさ」については、概ね高い評価をしていることがうかがえます。



Q06

「働きやすい環境」とはどのようなものですか？あなたにとって、優先度が高いものを最大5つ教えてください。

- 「心理的安全性が担保され、人間関係が良好である」は男女ともに最も多く選択されました。
- 次点以降は僅差で「休暇を取得しやすい」「自分にとって適正のある能力が発揮できる」が、そして働く場所や時間の自由度など“自分にあった環境”を求めていることがうかがえます。

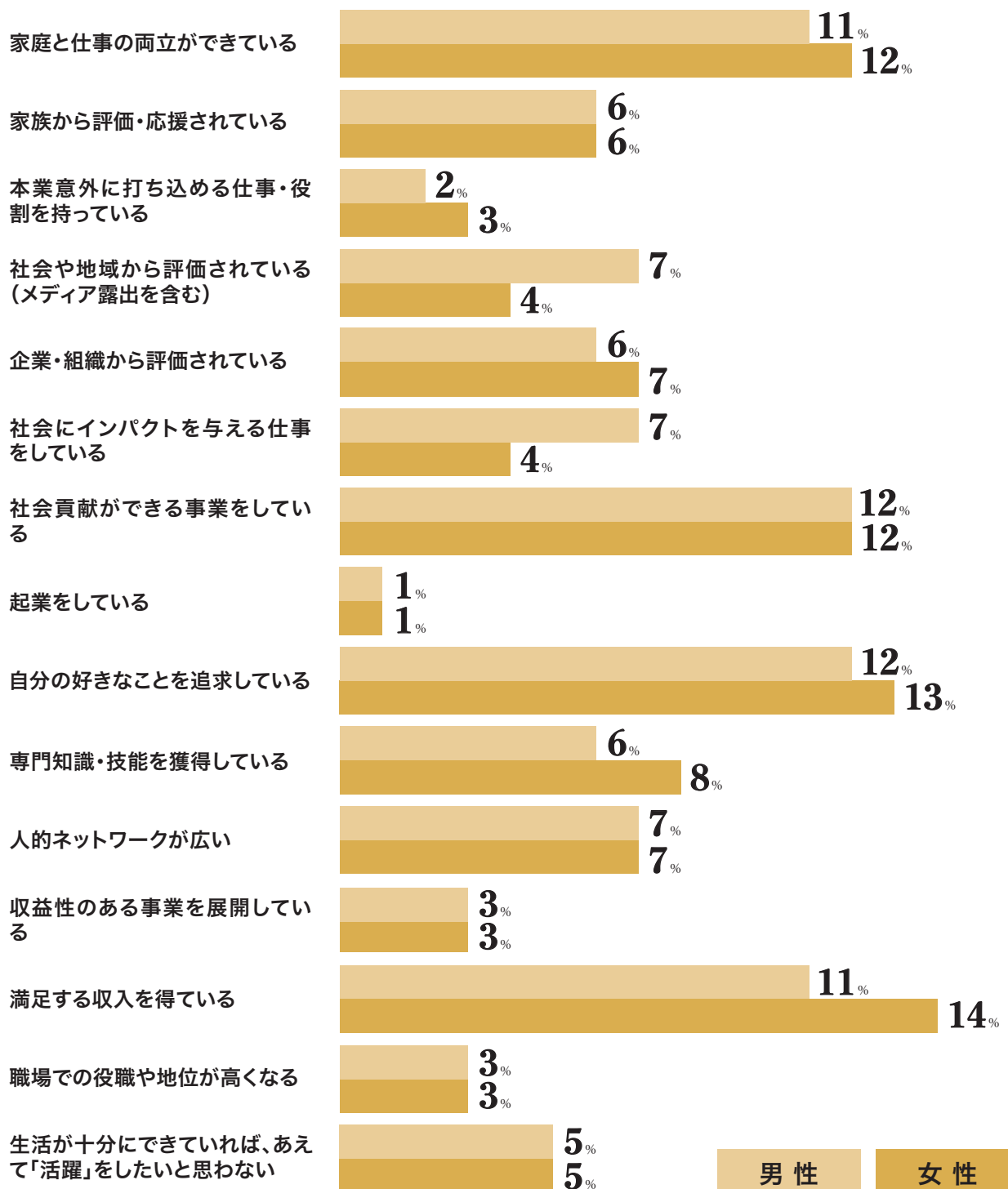


Q07

自分らしい「活躍」の在り方をどのように考えていますか？あなたのイメージにあてはまるものを最大5つ教えてください。

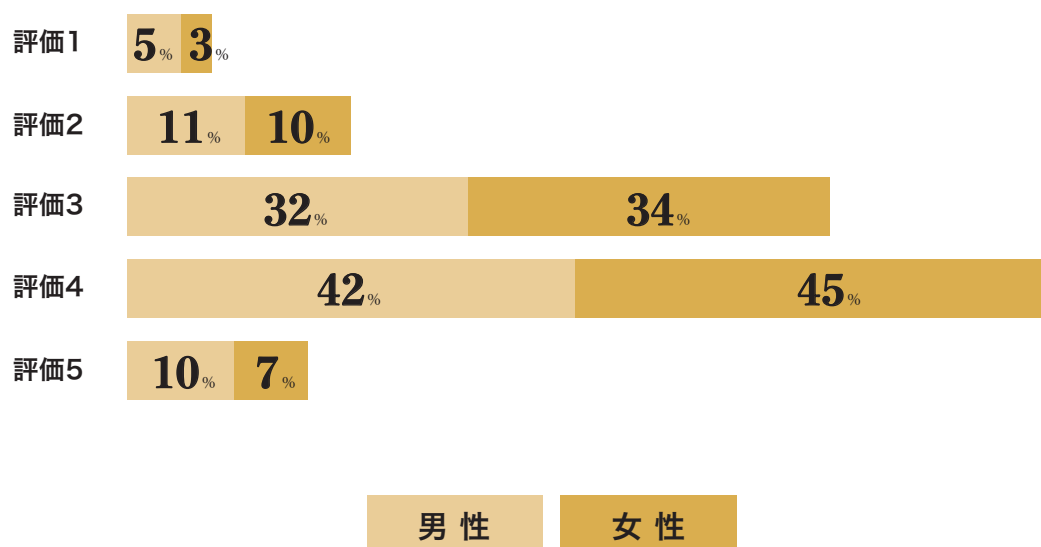
満足する収入を得ている」「自分の好きなことを追求している」「社会貢献ができる事業をしている」「家庭と仕事の両立ができている」以上の4項目がほぼ同率で選択されており、**家庭の基盤を充実させたい**うえで、**やりたいこと、やりがいのあることに取組む、堅実な「活躍」**が支持されています。

一方、起業、本業以外の役割、収益性の高い事業、職場での役職等、「従来の活躍」イメージに近い回答については支持が低い結果となっています。



Q08 あなたにとって、現状の「生活全般における満足度」を、5段階評価で教えてください。

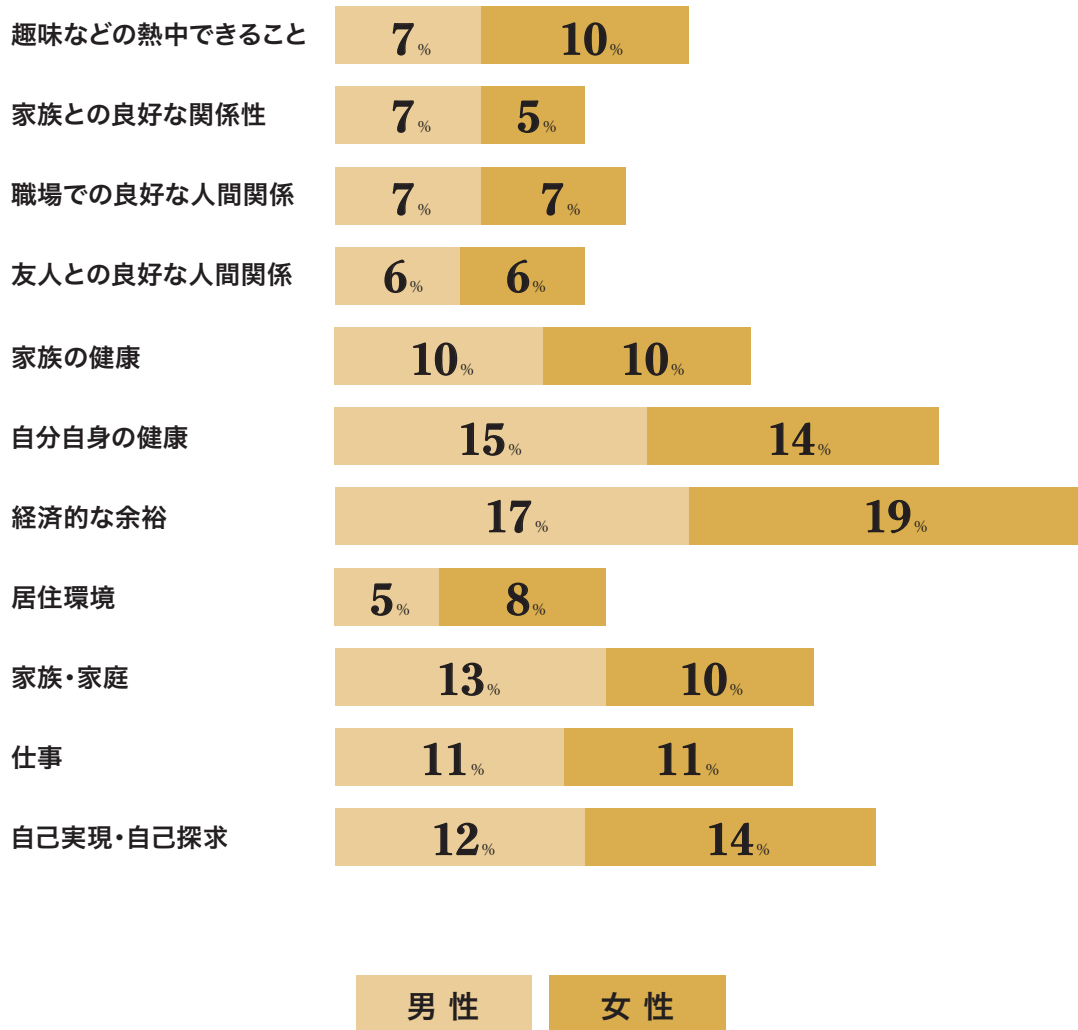
「評価4」は男女ともに最も多く選択されており、生活全般には概ね満足度が高い評価となっています。



Q09

上記回答を、より満足度の高いものにするためには、何が必要ですか？あなたにとって、重要度の高いものから最大5つ教えてください。

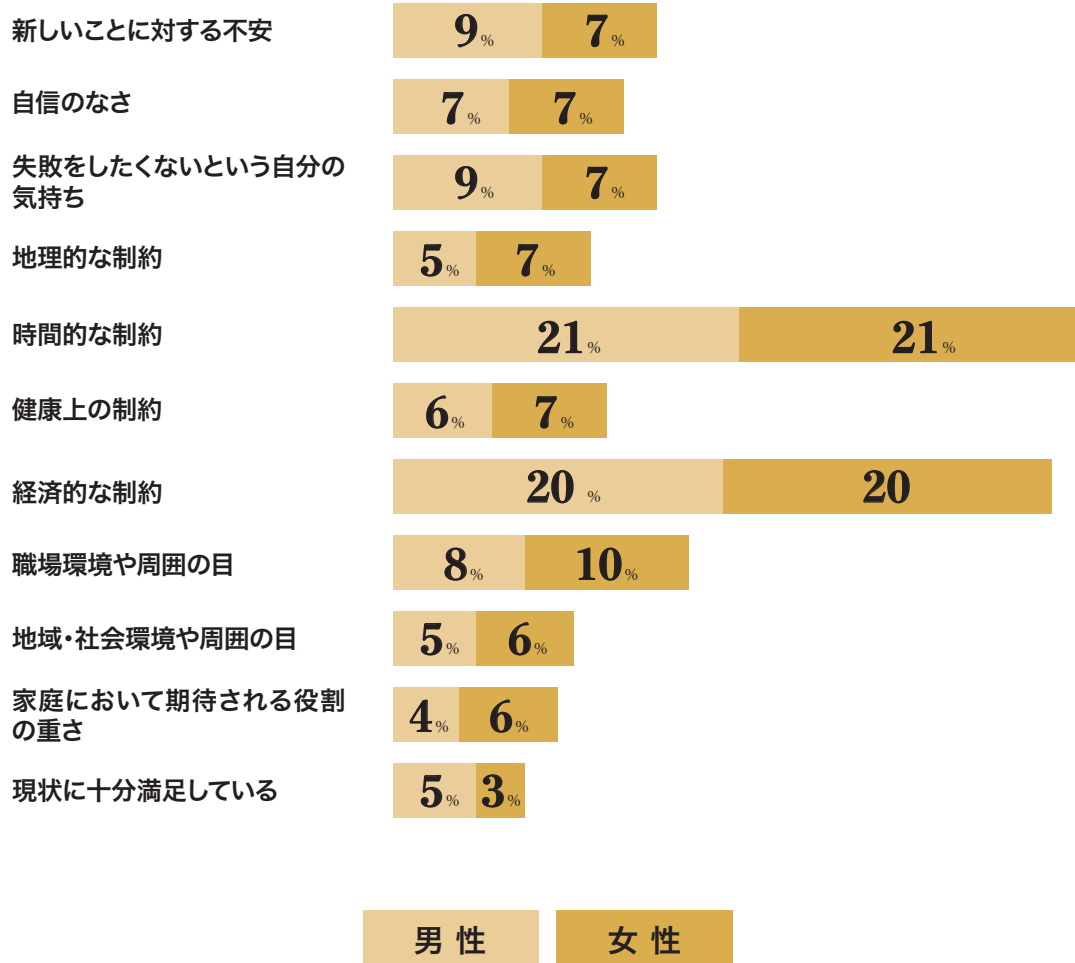
- 「経済的な余裕」が男女とも最も多く選択されています。
- 次いで、「自分自身の健康」「自己実現・自己探究」が多く選択され、その他は分散し極端に低い回答項目は見受けられません。
- 概ね生活に満足であるとしながらも、ここで上位となる項目がいわば「物足りない」要素であると受け取れます。



Q10

より満足度の高い生き方をすることを阻んでいる(あるいは躊躇する)要素は何だと思えますか？
あなたにとって、影響力の大きいものを最大5つ教えてください。

- 「時間的な制約」「経済的な制約」が、男女ともに最も多く選択されています。
- ほとんどの方がこのどちらか、または両方を選択しており、生活の中における余裕が足りていない印象を受けます。



今までの質問を通し「女性活躍」という言葉について、あなたが感じていることがあれば、自由に記述してください。

358名中、161件の意見をいただきました。[一部抜粋]

- 女性が活躍するために、男性側が理解して協力すべきことが多くあるように感じた。(10代)
- 多数の性別がある中、女性と限定していることに良い印象がない。(20代)
- 女性だけ特化する何かは求めておらず、男女平等という目的を見失わないようにしたい。(20代)
- 単に女性が男性的な働き方(年功序列や長時間労働)を行うのではなく、男女関係なく活躍できる社会を目指すべき。(20代)
- 男女で一概に述べることは難しいと思いますが、これまで男性がしてきた働き方で多くの女性が働くということに違和感を抱いています。体力的にしんどいと思っても「女性活躍」を進めていこうという社会の中で生きていくと、自分が甘えてるから頑張らなければいけないのだと感じ、働くことに対して魅力を感じなくなります。男女ともに、週5日以上働かないと生活していけない仕組みを変えるべきだと思います。(20代)
- そもそも、女性・とか男性とかで区別していることが相手への敵意をうみ、歩み寄りを難しくしているのでは?(30代)
- 「活躍」という言葉に違和感がある気がします。女性が自身の感性や希望をアンコンシャスバイアスを取り払い、それが実現できる、その結果に活躍が実現する、みたいなイメージです。(30代)
- 女性活躍という言葉に違和感。今、女性が活躍できていない印象を受けるが、実際は様々な場面で活躍している。問題は、女性が自身が望むライフスタイルを実現できていないことでは。(30代)
- 私の会社では、「女性活躍に力を入れる」と口では言っているが、管理職や役員の考えが古く、心では少しも思っていないのが見て取れる。一部の女性(未婚や子供のいない女性)に役職を与え、女性活躍に力を入れている形だけ取っていると感じる。(30代)
- 女性ばかりが働きやすいのでは意味がなく、社会全体が働きやすい世の中になることが必要なので、あまり女性女性と主張しすぎないでほしい。長時間労働や面倒な飲み会なんかは男性でも好まない人や、育児に参加したい人はいて、そういう人が働きやすければ女性の負担も減るし、女性も社会で活躍できる。とはいえ、世の中が生きやすくなる目的で、その過程として女性を活躍させて、女性への偏見をとっぴらったり(管理職を十分にこなせるとか)することは必要だと思うので、その辺の主張の仕方が難しいと思っている。(30代)
- 全体的にはここ十年ほど女性が働きやすくなってきていると感じるが、特に男性の地方転勤や海外駐在などのライフステージの変化に女性が合わせざるをえない風潮とそれを選択した場合退職の選択肢しかないことに疑問を感じている。またまだまだ正社員＝フルタイム雇用となっており、短時間勤務が子供の有無に限らず、もっと気軽に選べる雇用制度が普及されると今後増える介護問題にも対応できるのではと感じる。女性活躍という言葉だけが独り歩きしないようにきちんと現場の課題に合わせた政策や仕組み作りを考える必要があると感じる。(30代)

- 自分は男性であり、まだ独身だがパートナーの望む生き方を一緒につくっていきけるような生き方をしたいという願望はあるものの、職場における長時間労働を暗黙の裡に是、常識とする慣行や組織風土を感じ、オフの時間を充実して過ごせていないと感じる。自身が器用でないことが原因と考えるが、もっと人生に幅を持たせられて、相手と一緒に人生の在り方を考えていきけるような生活を丁寧に送りたいと感じる。(40代)
- 企業や社会は、女性にどんなところで活躍して欲しいのでしょうか？そもそも自身のありたい姿やめざす将来が描けない人が多いのを感じます。ありたい姿が見えないと、取り急ぎ家庭内に目を向けがちになり、社会での活躍ができないのでは？と思います。(40代)
- 「女性活躍」とあえて声を上げなければいけない現状が既に問題。あえて女性管理職を増やす、積極的に女性を雇用するのは違うと思う。出産後も、小さい子供がいても、個人の能力を發揮し、それに合わせた賃金やポジションが与えられるべき。まずはその為の環境整備が必要。(40代)
- 「女性活躍」ではなく「女性の自己実現」だと思う(40代)
- 「女性活躍」と、女性に特化した表現はわかりやすくメッセージ性もあるのですが、根本的に「なんで女性の活躍が必要なのか」であったり、今までの「男社会の文化」にもテコ入れするなど、具体的な方針が必要になると思います。(40代)
- 男性・女性と敢えて区別することは不要だと思っています。ジェンダーフリーと言いながら、女性活躍推進というのは矛盾しているのでは？やる気や能力、周囲の理解があれば誰でも活躍できているので、そんなに性別について言わなくてもいいのでは？と感じています。(40代)
- 得意不得意は誰しもあり、各部署には必ず女性の得意とする分野があるはず。そのリーダーを各役割に応じて与えるべき。管理職でなくても良いのに、確実にリーダーでしょ？という人に肩書きだけでもあげたらモチベーションはさらに上がり、責任感も一層強くなると思う。そこから学ぶことは多いはず。リーダーは一人だけではないはず。(40代)
- 地方では、パートレベルで良い、又は現状のままで昇格意欲がない女性が多く、また昇格意欲があっても家族の理解が得られない(家庭内の仕事優先)ケースが多いと思われる。高齢の上司や家族の意識は中々変わらないので、就職時から業務内容と責任に男女差のない業務に最初から就かせ若い社員から意識改革を図り、それが常識となるよう長い目で変革を図ることが重要と考える。(60代)
- 何をもっと活躍というのかの定義があいまいな感じがしています。ただ、意思決定が必要な場面でのジェンダーバランスの悪さや、女性自身にも問題があるのではないかと思います。(60代)
- 地域の自治会組織など、今までに歴代区長に女性はいない。女性活躍を阻害しているのは昔からの慣習。女性が活躍することで目線が変わることで社会全体が変わっていくことを期待する。(60代)

上記のあなたが考える「働きやすさ」が実現できていないとしたら、その理由をどのように考えていますか？自由に記述してください。

358名中、136件の意見をいただきました。[一部抜粋]

- 公務員は副業禁止という制度は変える必要があると思っています(20代)
- 適正のない分野や未経験の分野への異動がある。(20代)
- 強いてあげるならば経営の不透明さかと思っています。ティール組織という組織論では、自分以外の同僚の給与や評価なども可能な限りオープンにすることが、全体の納得感につながるという考え方があります。事実がどうこうよりも個々人が納得できることが重要なので、そういった透明性が確保されていれば心理的に働きやすい職場になるのではと思います。(20代)
- 男女問わずライフスタイルに応じた働き方の選択肢とそれに対する肯定的評価が制度化されていない。(30代)
- トップ層とそれに従う若手エース層の労働意識に「働く場所・時間・責任を分散させるメリット」という意識がない。管理しづらくなる先入観のみで、享受する平社員の視点(30代)
- 職場に理不尽な考え方がはびこっていて、それが取り除かれない状況(30代)
- 貧しさ。知識の無さ。余裕のなさ。正しくなければ排除されるというという圧迫感。(30代)
- 男性優位な、社会的構造。幼少期から埋め込まれた、女の子だからという刷り込み。(40代)
- 残業が多く、遅くまで残ることが熱心な証という風潮がまだある。出世をするには、私生活をなげうって仕事に邁進しないとイケない。表向きはきれいごとを言ってもなかなか管理職の男性の意識が変わらない(50代)
- 評価基準が一部の人間にゆだねられている事(50代)

あなたが、より自分らしく生きていくために必要だと思うことについて、意見があれば自由に記述してください。

358名中、118件の意見をいただきました。[一部抜粋]

- 仕事は必要最低限にして、いかに自分の時間を大切にするかが、自分らしく生きていくために必要なことだと考えています。(20代)
- 自分の取り組みたい内容や関わる人、収益性が担保され、貢献していると実感できる取り組みができる。(20代)
- 環境、経済的余裕、健康、生きていくに必要で正確な情報(30代)
- 周囲が自分の望む将来設計について理解し、応援し、助言してくれること。支えてくれること。日本の古い固定観念が払拭されて、誰もが自分の選択で人生を歩める環境があること。また、その実績。自分らしく生きていくことよりも、周囲に調和することを求められてきた上の世代が、時代の変化を理解すること。(30代)
- 自分に自信を持つこと。人から嫌われる勇気を持つこと。人生は1度きりだということを強く意識すること。(30代)
- 会社は女性活躍の実績があり環境も整っているが、地域社会の男女の役割分担意識は根深いと感じる。地域もどう変えていくかが鍵だと思う。(40代)
- 挑戦したいことたくさんあります。家族や仕事の都合を気にしすぎて挑戦しなかったり、挑戦できない言い訳にしている部分があります。もっと自分に調整力があれば、できないとモヤモヤせずにとりあえずやってみる姿勢で生きることができるのかもしれない。(40代)
- 環境さえ整えば、自分らしく生きられると思っている人は、女性でも男性でも、いつまで経っても自己を変えられません。欲しいと思ったら自分で選択し決断し行動する人はいつの時代もいます。まずは、自分自身を知ることからはじめて欲しいと思います。生まれ持った性格や使命、ここまでの経験から得られた自分の能力と性格、それによってここから先の方向性が見えて来る気がします。すべての女性が前に出て世の中を変えるくらいガンバって言ってるんじゃないありません。能力や経験もあるし、自分でもそう有りたいて思っているのにちゃんと前に出れていない、自分で自分にフタをしちゃってる女性がいるのなら、背中を押せる地域社会、企業組織でありたいですね。(40代)
- 女性は、時間的にも能力的にも多くを仕事に捧げ、120%以上の成果を上げないと、男性と同じ地位・発言権は得られないと感じている。体力的にも辛い。週休3日くらいあれば、自分の生活をもう少し充実させられるのにと常々思う。産休や育休・時短勤務などで女性が働きやすくなるのは望むところだが、現状ではただ人が減ってしまうだけで残された社員の負担が増え、手放して喜べない面もある。北欧?のように、産休・育休などで欠員が出る期間、必ずその人員を補填することを企業にもとめる制度やその期間のみサポート人員を確保できる仕組みなどがあれば、会社・地域みんなで子育てを応援できるのと思う。(50代)
- 自分が何者であるかを他人に決めつけられないこと(50代)
- 一人ひとりの個を認め、互いの協調、協働する(60代)
- 自分らしい本当にやりたい事は何か、流されずに立ち止まる勇気を持って、誰の為でも無い唯一無二の自分の生き方を努力して見つける事だと思います。(70代)

03 | 調査結果に対するの所感

女性活躍推進に関する質問

問1： 日本社会や地域社会における「女性活躍の推進」に対し、どう感じていますか？あなたがもっとも共感するものを教えてください。

問2： あなたから見た、今の職場（あるいは住んでいる地域）の「女性活躍推進」の状況を、5段階評価で教えてください。

問3： 「女性活躍」を阻んでいる要因があるとすれば、それは何だと思えますか？あなたが考えていることを、最大5つ教えてください。

問4： 「女性活躍を推進することの成果」として、何が重要だと思えますか？あなたが重要だと思うことを、最大5つ教えてください。

【自由記載】 今までの質問を通し「女性活躍」という言葉について、あなたが感じていることがあれば、自由に記述してください。

『的外れ感』

女性活躍についての設問では、比較的男女の選択結果の違いが目立ちました。女性の選択からは、現行の取組みを（知る限り）『的外れ』と感じ、「今の日本の社会の状況では難しい」「地方地域では難しい」とあきらかに近い傾向がうかがえます。このことから、**居住地域にあった取組みがされていない、自分には当てはまらない**（今回の場合には、長野市の社会の状況なども踏まえての取組みができていない）と感じている割合が多いのではないかと考えられます。

現状施策に納得感を得ていない理由をより掘り下げ、施策の継続あるいは変更について議論する余地があるのではないのでしょうか。

また、男性と女性で「推進する必要があると考える」との設問に対する選択比率に差があることも興味深く、実現できる手ごたえを感じているのが男性で、**当事者である女性は、実現できるという選択が少ないことから「実現できない理由を何かしら認識している」と言えるかもしれません。**

ただし、男性は『的外れ』『本気で取り組んでない』の選択比率も高く、「的外れと感じる層」と「実現できると手ごたえを感じている層」が二極化。年代別に傾向がありそうです。（※問2・問4の回答に関連）

このあたりは、質的調査（インタビューなど）を追加するなど、今後掘り下げていきたいが、**国として掲げている数値的な目標値（※1）だけでなく、地域の状況に寄り添った（女性活躍に関わる）目標設定や推進が求められるのではないのでしょうか。**

（※1）第5次男女共同参画基本計画 https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html 参照

『継続的に働き続けることができる支援』

女性活躍を推進する成果として、「子育て・介護に対する地域や企業による制度的支援」や「働き方の多様化」を選択している割合が多く、このことは、**女性活躍が必ずしも女性に限るものではなく、性別や年齢を問わず起こりうる**ライフステージの変化に対して、すべての人が「継続的に働き続けることができる支援や仕組み」が必要と思われまます。〈※問5の回答に関連〉

また、自由記述においては、女性にフォーカスした活躍推進に対する違和感や、すべての人が活躍できる社会の実現を強く訴えるコメントや、家庭内・組織内で受け継がれてきた慣習により、個々の『ありたい姿』『やりたいこと』が抑制されていることが課題であるという声も多く見受けられました。「**阻害する要因としての体制や伝統的な慣習**」を掘り下げることが、**今後の改善策づくりのヒント**になりそうです。〈※問4の回答に関連〉

自分らしい働き方について

問5: あなたにとって、今の職場の「働きやすさ」を、5段階評価で教えてください。

問6: 「働きやすい環境」とはどのようなものですか?あなたにとって、優先度が高いものを最大5つ教えてください。

問7: 自分らしい「活躍」の在り方をどのように考えていますか?あなたのイメージにあてはまるものを最大5つ教えてください。

【自由記載】 上記のあなたが考える「働きやすさ」が実現できていないとしたら、その理由をどのように考えていますか?

『働きがい得られる環境』

「働きやすさ」の観点からは、「心理的安全」「休暇取得のしやすさ」「自分の能力が発揮できる」が重視されており、家庭の基盤を充実させたうえで働きがいを求める、堅実な傾向がうかがえます。特に「心理的安全」については突出して高く、具体的には、**組織内におけるコミュニケーションの重要性があげられます**。〈※問6の回答に関連〉

「活躍のあり方」としては、「満足する収入」「自分の好きなことの追求」「社会貢献できる事業」「家庭と仕事の両立」の選択比率が男女共に高く、このことは、「組織内での役職」「地位の向上」といった、従来の指標が意味をなしていないことがうかがえます。男女共に、自分自身のやりがい、生活との両立、性別・世代・地域などでラベリングされない「個」の自己実現ができる環境を多くの方が求めているのではないのでしょうか。それを実現する上で、男女の賃金格差を改善していく重要性はもちろん、**企業や組織として「働く環境づくり」に偏るのではなく、そして垂直に上昇するステップアップだけでなく、「働きがいづくり」に注力することが、今後求められる男女問わすの活躍推進であると考えられます**。〈※問8の回答に関連〉

自由記述においては、組織の制度設計に関する指摘が多く、特に「働き方」について**社会の認識が変化していることに対し、組織の制度や評価基準が追いついていないことについて言及**されています。

あなたにとって満足度の高い生活について

問8: あなたにとって、現状の「生活全般における満足度」を、5段階評価で教えてください。

問9: 上記回答を、より満足度の高いものにするためには、何が必要ですか?あなたにとって、重要度の高いものから最大5つ教えてください。

問10: より満足度の高い生き方をすることを阻んでいる(あるいは躊躇する)要素は何だと思いませんか?あなたにとって、影響力の大きいものを最大5つ教えてください。

【自由記載】あなたが、より自分らしく生きていくために必要だと思うことについて、意見があれば自由に記述してください。

『性的役割分担による女性の制約の可能性』

より満足度の高い生活を送ることへの阻害要因として「時間的な制約」「経済的な制約」が突出して高い割合を示しており、この回答選択に男女差は見られませんでした。年代別などさらに詳細な分析を行うことにより、男女で共通する課題があるのではないかと推察します。

また、自由記述で多く見られた、女性の家庭内における役割分担による時間と経済的な制約が、やりたいことを阻害する要因になっているという意見については、一方の男性の制約と比較検討するなど、より掘り下げることで今後の改善のヒントが見つかるかもしれません。〈※問11の回答に関連〉

ほかの自由記述からも垣間見えるように、満足度の高い生活を実現するためには、多くの人が社会貢献につながる事業や活動、または自己実現に向けての行動を起こしたいと思っている一方で、仕事量の多さや家庭での役割など、今の組織社会または家庭など、社会文化的環境では、女性が働くには無理があるのではないかという意見もあがっています。つまり女性が活躍やチャレンジをするためには、仕事や生活スタイルにおいて、まず『余裕』が必要であるということ。その「余裕」を作り出す(時間を捻出する、あるいは家族を支えるための経済的な)支援などがあれば、挑戦する機会や活動の場を広げる後押しになるのではないのでしょうか。

今後の改善点や政策的な提言について

私たちは、以前より「女性活躍推進」という言葉がもたらすイメージ、あるいはその取り組み内容について、釈然としない想いを抱いていました。その正体を突き止めてみたいと思い、令和4年度に「女性活躍推進」をテーマにしたセッションを開催しました。全4回に渡るセッションでは延べ94名の方々と対話をし、それらを集約したアイデアから見えたものは「女性が」ではなく「誰もが」活躍できる社会でした。そして誰もが活躍できる社会を実現するための課題は「コミュニケーションの不足」という、一見して当たり前のようであり、実は根が深いものであるという事実が浮き彫りになりました。家庭や職場だけではなく、社会に対しても感じるコミュニケーション不全から「自分らしくいることができない」という想いが発現していたように感じます。

しかし、一方で男性はどのように感じているのか、さらには私たちBiotopeに関わったことのない、様々なライフステージの人達はどのように受け止めているのかを知りたいと思い、今回のアンケート調査を実施しました。そして、最終集計数358件の回答をまとめながら、私たちが抱き続けていた違和感は、私たちだけが感じていたことではなく、女性に限った想いというわけでもなく、多くの市民が、程度の差こそあれ「自己実現」がしにくい社会である、という認識を持っている実状が示された結果となりました。

『意思決定の場に女性を増やすことがなぜ重要なのか』

それを推進することで、どのようにダイバーシティにつながるのか、という理解を深める対話がそもそも不足しているのではないのでしょうか。だからこそ、女性活躍推進のカタチが“女性フォーカス”という扱い方に偏り、それがかえって差別的となっているのかもしれない。それゆえに、「自分らしい働き方」「満足度の高い生活」に関する設問では、男女の回答選択比率に差はなく(年代や職種による差異はある)、『個々の自己実現の追求』が大きく見て取れます。個々の自己実現の追求とはつまり、「これが普通だ」「みんながこうだから」という社会の“慣習”や“思い込み”から解放されること、と私たちは考えます。

性別的役割という認識のなかで、主に家庭における女性の負担が大きいことが広く認識されていますが、これはすべての女性に当てはまることではありません。そして時間や場所に制限されない働き方を望むのは子育て中の女性だけでもありません。多様な働き方や多様な価値観を認めようというスローガンは誰もが知っていながら、誰も認め方を理解していないのかもしれない。

「社会が(組織が)変われば」「トップの考えが変われば」と願うコメントは多いですが、そこにはあきらめや受け身の姿勢も透けて見えます。(“私が言ったところで、会社や上司が聞いてくれるわけがない、と。”)

社会の中において、相互理解を深めるには対話が有効です。「会話」ではなく「対話」です。私たち一人一人は、周囲の人とコミュニケーションが充分に取れていると過信しがちですが、実際は、身近な人にすら自己開示ができていないのかもしれない。

黙っていても社会やトップは変わってくれない。しかし主体的に働きかけることで対話の機会を増やすことは可能です。伝えることと、聞くことのスキルをあげることで、そしてそれを可能にする場を増やすこと。

私たちは小さな一歩として、まずはそのような環境を作ることから取り組みたいと考えます。

今後、対話(取り組みの検討等)が求められるTOPIC

- 「働きやすさ・働きがい」のある職場環境を進めていく上で必要なこと
 - 社会・組織にて心理的安全性や良好な人間関係の構築。
 - 女性活躍や個々の能力発揮を実現するために、働く環境下における**組織構造の変革・コミュニケーションの円滑化の仕組みづくり**。
- 生活全体の満足度の向上を進めていく上で必要なこと
 - **企業や組織における人事的な仕組みの改革の必要性**。その理由として、回答数の上位に「収入を上げる」「自分自身のやりたいことを追求する」「社会への貢献を重要視する」があげられていることから、改善事項としては重要な検討項目である。
- コミュニティを拡げる[働く場にとらわれないネットワークの形成]
- 異文化・異業種(職種)のコミュニケーションの場の構築
- 心理的安全性の性が確保された場の形成や、そのための円滑化の仕組みづくり[WSの実施など]

Biotopeの場づくりは、なによりも【対話】を重視しています。

今回の調査結果も踏まえ、自治体や企業・団体とともにまずは対話の場づくりやその機会を創出していくことは、**地域社会や企業・組織など、あらゆる社会単位における個々の課題解決に活かしていくことが期待できると考えます。**

[謝 辞]

最後になりますが、今回の調査では、Biotope関係者をはじめ、性別、年代、就業形態に関しても偏りなく回答を収集することができました。
ご協力いただいた皆様には改めて感謝申し上げます。