

女性活躍推進セミナー 開催報告

多様性の理解を深めよう！～女性社員とのコミュニケーション～

バルブ女史ネットワークでは、男女差について理解を深めるための「女性活躍推進セミナー：多様性の理解を深めよう！～女性社員とのコミュニケーション～」を2022年9月に開催いたしました。

セミナーは2部構成で実施され、「第1部」は外部講師によるセミナー、「第2部」では、男女双方の考え方の違いや、男女差についての無意識の思い込みなどについて、会員企業男性管理職者の方々とバルブ女史ネットワークメンバーがグループ単位での意見交換（グループワーク）を行いました。

- 開催日時： 2022年9月16日（金）
【第1部：外部講師によるセミナー】 13:00～14:10
【第2部：グループワーク】 14:25～17:00
- 開催場所： 機械振興会館（東京タワー前）
- 参加者： 21名
 - ・バルブ女史ネットワークメンバー（以下、NWメンバー）13名
 - ・会員企業男性管理職者（以下、男性上司）8名

第1部：外部講師によるセミナー

講師：秋葉 佳宏 氏 [株]HRトリガー COO]

次の4つのテーマを軸に、外部講師による講演を行いました。（講演1時間、質疑応答：10分）

■ 講演テーマ ■

- 1) 環境変化の中で求められること
- 2) あなたは大丈夫？ アンコンシャスバイアス
- 3) ワークライフバランスの重要性
- 4) 同質でない人とのコミュニケーション



第2部：グループワーク

第2部のグループワークでは、職場でありがちな男女差についての無意識の行動などについて、男性上司とNWメンバーがリアルな意見交換を行い、男女双方の考え方の違いについて相互理解を深めました。

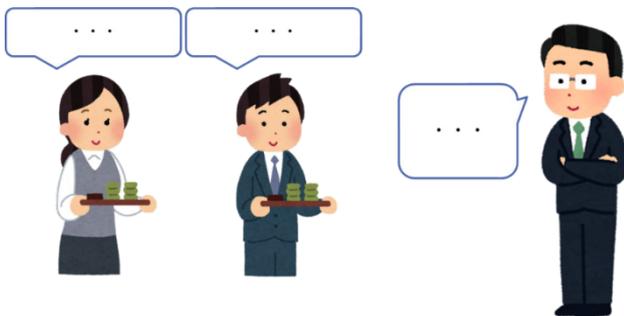
参加者がA～Dの4つのグループに分かれ、5つの場面（シーン：1～5）について、イラストを活用しながらグループ単位での意見交換を実施し、生の声に直接触れることで、目に見えにくい多様性の重要性を共有しました。

■グループワークでの「各シーン」について■

それぞれの場面には、男性上司 1 名と同期で同じ業務を担っている男女 2 名の部下が登場し、異なる場面の中で、男性上司が部下に仕事の依頼を行います。以下の各シーンで、自分が「男性上司」、「男女の部下 2 名」、それぞれの立場になって考えてみます。

シーン 1: 「お茶出しの依頼」

お客様がいらっしゃるようになりました。上司はお茶を出してもらおうと、2 名のどちらかにお願いしようと考えています。
(2 名は入社 1 年目の同期で、同じ業務を行っています)



- ・上司：あなたはこういった理由をつけて頼みますか？
- ・依頼を受けた部下：
あなたは依頼を受けてどう思いますか？
- ・依頼を受けていない部下：
あなたは上司の依頼を聞いてどう思いますか？

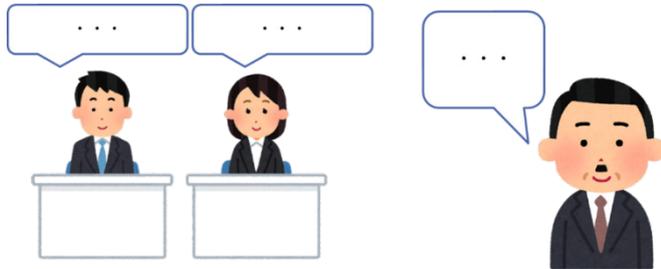
※シーン 1：参加者全員で審議したテーマ

シーン 1：「お茶出しの依頼」についての意見交換内容	
男性上司からの主な意見	NW メンバーからの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ・所作など全体的に女性に頼みやすい。 ・無意識に女性に依頼（出される側も女性がよいのではとの思い込み）。 ・女性社員への不利益な扱いをしないように意識するあまり、男性社員にお茶出しを依頼してしまう偏りもある。 ・依頼先に偏りがいないか、上司の配慮も必要。 ・依頼の理由を明確にすることが重要。「なぜ私だけ」、「私ばかり」、こういう気持ちが周りにも伝わる。 ・ビジネスの機会が見込まれるなど、お茶出しを通じて仕事の幅を広げられることを伝えてあげれば、納得してお茶出しするのではないか。目的をしっかり伝えることで、今後どのように仕事をしていくかにも繋がる。 ・お茶だしの後のフォロー（感謝の気持ちを伝えるなどの普段からのコミュニケーション）も大事。不満を解消し、納得させることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・お茶出しの依頼が男性にいくと、女性側は申し訳ないと思ってしまう。 ・お茶出し自体は何の疑問もなく依頼を受けるが、自分の業務の都合によっては、女性ばかりに頼まれがちと不満に感じることもある。 ・女性が出すことに違和感はない。その代わりに、男性社員には思い荷物などを運んでもらっている。（男女の特性を活かした仕事の分担） ・日頃から社員間でのフォローやコミュニケーションがあると、不満や疑問の解消にもつながる。 ・最近ではコロナもあり、ペットボトルで出すことが増えたため、以前ほど不満に感じなくなってきた。（ペットボトルの場合、お茶出しのマナーなど、さほど気にしなくてよいため楽である） ・以前はお茶出しする人が決まっていたが、最近は業務の忙しさなどで判断されることが増えてきた。 ・男性がお茶出しすると、男女平等になったのだと実感できる。

※以下、シーン 2～5 は、それぞれ担当するグループを割り振り、指定された 1 つのグループで意見交換。

シーン 2: 「残業の依頼」

トラブルが発生して本日中に対応が必要になりました。残業を 2 名のどちらかにお願いしたいと考えています。(2 名は社内結婚している夫婦です。残業するには、保育園に預けている子供をどちらかが迎えにいかななくてはなりません)

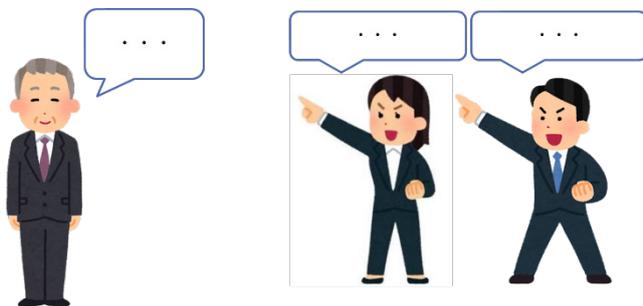


- ・上司：あなたはこういった理由をつけて頼みますか？
- ・依頼を受けた部下：
あなたは依頼を受けてどう思いますか？
- ・依頼を受けていない部下：
あなたは上司の依頼を聞いてどう思いますか？

シーン 2：「残業の依頼」についての意見交換内容	
男性上司からの主な意見	NW メンバーからの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ・夫婦の設定なので、両者に都合を聞いて残業ができるかを確認（相談して決めてもらう） ・何を言われるかより、誰に言われるかが全てであるので、日頃からの部下との関係性の構築、職場の雰囲気づくりが重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・残業の依頼を指名される場合、理由があれば納得できるので、背景などをきちんと伝えてもらいたい。

シーン 3: 「行事のリーダー」

会社主催のイベントを開催するためリーダーとサブリーダーをお願いしたいと考えています。(2 名は入社 3 年目の同期で、同じ業務を行っています)



- ・上司：あなたはこういった理由をつけて頼みますか？
- ・依頼を受けた部下：
あなたは依頼を受けてどう思いますか？
- ・依頼を受けていない部下：
あなたは上司の依頼を聞いてどう思いますか？

シーン 3：「行事のリーダー」についての意見交換内容	
男性上司からの主な意見	NW メンバーからの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ・男女ということではなく、その人の特性を考えて依頼。得意な人に依頼する方が納得度も高くなる。(双方にいかに納得感を持たせられるか、説明が大事) ・本人のために経験になるようなことをさせるのが良い。 ・当事者間で決めさせても良いと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・サブであっても、その理由を聞いた方が納得して仕事ができる。理由がないと「なぜ自分はサブなのか」と聞きたくなる。 ・一昔前はリーダーといえば男性という認識だったが、今は男女差なく決めるということが共通の認識。

シーン 4: 「パーティー受付の依頼」

創立 70 周年パーティーの受付を 2 名のどちらかをお願いしたいと考えています。(2 名は入社 3 年目の同期で、同じ業務を行っています)



- ・上司：あなたはこういった理由をつけて頼みますか？
- ・依頼を受けた部下：
あなたは依頼を受けてどう思いますか？
- ・依頼を受けていない部下：
あなたは上司の依頼を聞いてどう思いますか？

シーン 4: 「パーティー受付の依頼」についての意見交換内容	
男性上司からの主な意見	NW メンバーからの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ・担当や経験にもよるが、男性の方が頼みやすい。(男性に頼みがち) ・女性にもこういう場に積極的に参加して欲しい。自ら進んで手を上げる積極性が欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性は無理がきくなど決めつけず、女性にも平等にチャンスを与えて欲しい。こうした成功体験を通じて他の仕事への自信にも繋げたい。 ・「こういう理由であなたにお願いしたい」と理由をしっかりと伝えたい。

シーン 5: 「急な業務」

育メンの先輩社員がいます。子供が熱を出したので急遽、帰宅することになりました。代わりに業務を誰かが引き継がなくてはなりません。(2 名は独身の入社 5 年目で、先輩と同じ業務をしている同期です)



- ・上司：あなたはこういった理由をつけて頼みますか？
- ・依頼を受けた部下：
あなたは依頼を受けてどう思いますか？
- ・依頼を受けていない部下：
あなたは上司の依頼を聞いてどう思いますか？

シーン 5: 「急な業務」についての意見交換内容	
男性上司からの主な意見	NW メンバーからの主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ・業務の受け手には、上司から感謝の言葉を伝えるのが大事であり、次にも繋がる。但し、受け手の心構えに配慮は必要。 ・育メン先輩が後輩達に、「子供が熱を出したので早退するかも」など、事前に状況を伝えているかどうかで、受ける印象は大きく異なる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・後輩は独身なので、理解が得られにくい。(子供の熱で帰宅?) ・早退する頻度にもよるが、信頼関係が構築できていないと、応援しよう、フォローしようという気持ちにはなりにくい。 ・引き継ぎ業務を頼まれない場合、その回数が重なると、上司に信頼されていないのでは? と不安になる。