# ジェンダーギャップ解消座談会における若者の声

## ◆ジェンダーギャップの具体的な事例（実際に感じたり、見聞きしたこと）

### 「女性」の経験例

## １．採用・キャリア形成における偏見

- 「女性は妊娠・出産などのライフステージの変化があるため採用しにくい・優先順位が下がる」と経営者から言われた
- 「女性は体力がなく遠方は危ない」という「配慮」で営業エリアや担当業務の制限があった
- 「来客時のお茶出し」や「講演会のアナウンス業務」などの役割が女性に固定化されている

# ジェンダーギャップ解消座談会における若者の声

## ◆ジェンダーギャップの具体的な事例（実際に感じたり、見聞きしたこと）

### 「女性」の経験例

**２．家庭内や地域における負担の偏り**

- 幼少期、兄や弟もいるにもかかわらず、いつも女子の自分だけが皿出しや風呂掃除などの家事の手伝いを頼まれた
- お盆や正月などの集まりで「男性は座ってお酒を飲み、女性は台所で料理をする」という古い風習が残っている

# ジェンダーギャップ解消座談会における若者の声

## ◆ジェンダーギャップの具体的な事例（実際に感じたり、見聞きしたこと）

### 「女性」の経験例

## ３．進路・将来設計における制約

- 祖父母世代などから「女子は大学に行かなくていい」「県外に出ると帰ってこなくなるから困る」と進学を制限される風潮がある

# ジェンダーギャップ解消座談会における若者の声

## ◆ジェンダーギャップの具体的な事例（実際に感じたり、見聞きしたこと）

### 「男性」の経験例

**１．男性としての生き方や役割分担の押し付け**

- 日頃から夫婦間で家事分担をしているが、実家の家事をしようとすると、母から「男性は家事をしなくて良い」と止められた
- 祖母から「夫を立てるために妻からの呼び方に気をつけなさい」と注意された

# ジェンダーギャップ解消座談会における若者の声

## ◆ジェンダーギャップの具体的な事例（実際に感じたり、見聞きしたこと）

### 「男性」の経験例

## ２．職場における男性中心の意識・風土

- 男性上司から「女性は結婚や出産で辞めるかもしれないから、本当は男性に入社して欲しい」という発言があった
- 営業先の社長や役職者、職場のリーダー層が圧倒的に男性中心である
- バスの運転手や車掌など、都市部では女性が増えている職種でも、地方では男性中心のイメージが根強く残っている

# ジェンダーギャップ解消座談会における若者の声

## ◆ジェンダーギャップの具体的な事例（実際に感じたり、見聞きしたこと）

### 「男性」の経験例

## ３．育児休業取得における障壁と制約

- 男性の育児休業は、短期間の方が職場に喜ばれる空気感がある
- 当初は半年間の育児休業を希望していたものの、職場の代替要員確保や周囲への配慮などから２ヶ月間に短縮せざるを得なかった

# ジェンダーギャップ解消座談会における若者の声

## ◆ジェンダーギャップが生じている理由・背景として考えられること

1. 世代間での考え方の違い、家庭環境に根づく固定観念の存在

2. 無意識の思い込みの存在、性別による役割分担の受け入れ

3. 職場における古い慣行と制度運用の遅れ

## ◆ジェンダーギャップを解消するために必要な取組

1. 意識改革・対話の場など、考え、気付く機会が必要

   特に、

   ・「職場」では経営層などに対する理解促進や各社での取組促進

   ・「地域・家庭」では世代間での相互理解を促す取組

2. 個人の適性を重視した役割分担と多様なロールモデルの提示