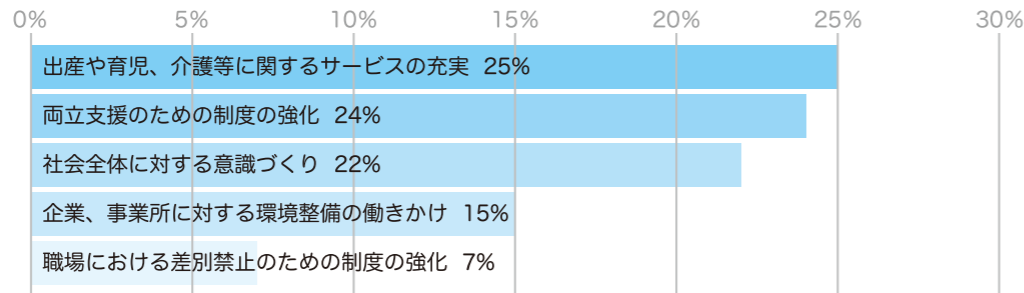


# ～データで見る横須賀市の男女共同参画～

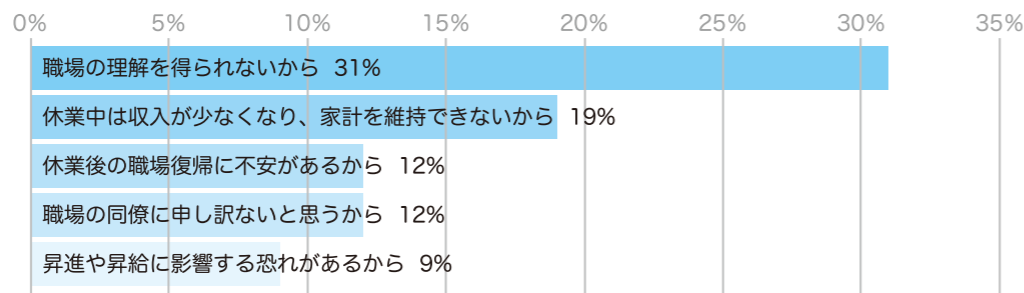
〈男女共同参画に関する市民アンケート調査〉結果報告②  
女性活躍推進とワーク・ライフ・バランス

※それぞれ回答割合の多かった選択肢5つを掲載しています。

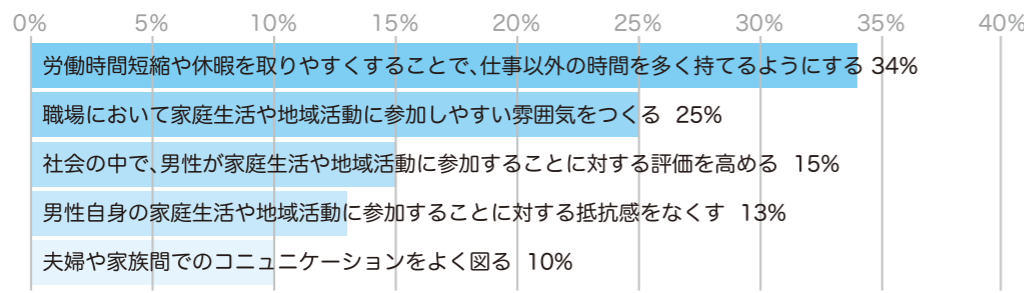
ワーク・ライフ・バランスのための公的な取り組みとして、最も重要なことはなんでしょうか。



育児休業や介護休業を取る男性が、女性に比べて少ない理由はなんでしょうか。



男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動などに積極的に参加していくために、必要なことはなんでしょうか。



## 「女性に対する暴力をなくす運動」について

毎年11月12日から11月25日（女性に対する暴力撤廃国際日）までの2週間、内閣府その他の男女共同参画推進本部構成府省庁の主唱により「女性に対する暴力をなくす運動」を実施しています。

夫・パートナーからの暴力（DV）、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、決して許されるものではありません。

暴力に一人で悩んでいる女性に対し、相談窓口への相談を促すとともに、この機会に女性に対する暴力について考え、暴力のない社会を築いていきましょう。

### ◆横須賀市の相談窓口

#### 女性のためのDV相談(こども青少年支援課)

配偶者や交際相手などからの身体的・精神的・性的・経済的暴力等に悩む女性の相談に女性相談員が応じます。  
〒238-8550 横須賀市小川町16(はぐくみかん5階)  
電話 046-822-8307  
相談日時 月～金 10時～16時(祝日及び年末年始を除く)  
相談方法 電話、来所(来所の相談は要予約)

#### デュオよこすか女性のための相談室

女性が日頃から抱える悩みに女性相談員が応じます。  
〒238-0041 横須賀市本町2-1(総合福祉会館5階)  
電話 046-828-8177  
一般相談 月・水・金 9時～16時(面談は要予約)  
法律相談 原則第2火曜日(予約制・女性弁護士対応)

発行/横須賀市 市民部 人権・男女共同参画課 〒238-8550 横須賀市小川町11 TEL046-822-8228  
mail:we-pc@city.yokosuka.kanagawa.jp HP:http://www.city.yokosuka.kanagawa.jp/2420/gender/index.html  
◎この広報紙は10,000部発行し、1部あたりの印刷経費は9.99円です。  
◎この広報紙は、グリーン購入法に基づく平成29年度横須賀市グリーン購入調達方針の判断基準を満たす紙を使用し、かつ印刷用の紙へのリサイクルに適した材料(Aランク)のみを用いて作製しています。

# NEW WAVE

ニューウェーブ

- 特集 「女性活躍推進講演会」レポート  
講師 渥美由喜さんへの市民サポーターによるインタビュー
- トピックス 「男女共同参画に関する市民アンケート調査」の調査結果報告について②
- お知らせ 「女性に対する暴力をなくす運動」について

46号  
2017.11  
発行

ベイスクエアよこすか

## 「女性活躍推進講演会」

働き方改革とワーク・ライフ・バランス～男性管理職が語る実践ノウハウ～  
開催日：7月31日（月） 会場：横須賀市役所正庁



あつみなおき  
【講師】渥美由喜さん

内閣府地域働き方改革支援チーム・地域推進アドバイザー  
(兼務 株東レ経営研究所)

1992年東京大学卒業。複数のシンクタンクを経て、2009年株東レ経営研究所に入社。これまでに海外10数カ国を含む、ワークライフバランス・ダイバーシティ先進企業（国内900社、海外150社）を訪問ヒアリングし、4,000社の財務データを分析。プライベートでは10歳と6歳の2児を共働きの妻とともに育てており、2回育児休業を取得。7年前から認知症、統合失調症を患っている父の介護に奮闘しており、介護は介入と実感。座右の銘は市民の三面性＝職業人、家庭人、地域人。

「イクメン」という言葉の生みの親である渥美由喜さんをお招きし、「働き方改革」の実行とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発を目的とした講演会を開催しました。講演のなかでは、ご自身の豊富な経験談や、具体的な取り組み事例、その効果や考え方についてお話いただき、女性をはじめ多様な人材が活躍できるための制度や環境整備などの必要性を学びました。今回は、お話のなかで印象に残った言葉を中心にご紹介します。  
※より詳しい内容については、横須賀市ホームページをご覧ください。

### ■ワーク・ライフ・バランス

「万が一のときに、どううまく乗り越えるか。」親の介護や子どもの病気、これらは自分が願ったことではないが、人生「何でこんなことが」ということが起こる。そのとき、仕事をあきらめないで続ける仕事術、リスクマネジメント、ひとりでもやろうとせず「バトンリレーする相手を増やす」ことがワーク・ライフ・バランス。

### ■市民の三面性＝職業人、家庭人、地域人

単に働くだけでなく、ささやかでも地域貢献する時間や家庭での時間も必要。職場で机にしがみついている働き者だけではだめで、職場以外にネットワークを張り巡らし、自分が関心を持ったことを追求する時間を持ち研さんする「生活面でのキャリア（パラレルキャリア）」も必要。また、

小さい子どもたち、年老いた父に寄り添ったことで、多様な人たちのマネジメントに一番必要な「相手に寄り添う力」「相手を主語にして考えるスキル」が養われた。部下マネジメントに非常に役立っている。

### ■働き方改革

国の人口変動をみると、今後、ジェットコースターの頂上から一気に降りていくような著しい人口減少が起きる。これからは総力戦。働ける時間や場所に限りがある人も活躍できる職場にしないと行けない。働き甲斐のある職場に人が集まる。「筋肉質な職場づくり」が必要。「働き方改革」は関係ないと言っても、ひとりあたりの業務量は増えていく。少しでも効率的に働こうということを経験化しないと行けない。



## ■仕事と介護の両立

決して女性だけの問題ではない。あと10年15年で介護確率は格段にあがり、ほぼすべての職場で3人に1人が要介護者を抱えながら働く時代がすぐそこまで来ている。介護がはじまってあわてて働き方を見直そうとしてもまず間に合わない。ライフ（私生活）でチャレンジする前にワーク（仕事）でチャレンジを。少しでも効率的な働き方を身に付けておくことが必要。

## ■社員の4類型

「バリバリ社員」…ワーク重視、ライフ軽視  
「イキイキ社員」…ワーク重視、ライフ重視  
「ダラダラ社員」…ワーク軽視、ライフ軽視  
「ヌクヌク社員」…ワーク軽視、ライフ重視

「バリバリ社員」は残業代を固定費と捉え生活残業している「偽装バリバリ」と、仕事のできる人にどんどん仕事が集まってしまうことによる「過労バリバリ」に2極化。「働き方改革」のひとつの考え方はこのような業務過多になりがちなエース社員を守り、ライフとワーク両方を重視する「イキイキ社員」を増やすということ。

## ■ダイバーシティは「多面性」

女性活躍、多様性はすぐにイノベーションにつながるような単純なものではない。多様性から最初に生まれるのは混沌、混乱。ただ、多様な混成チームでも卓越したリーダーがいると、非常にイノベーション価値の高いものが生まれる。大切なのはマネジメント。ダイバーシティは「多面性」。妻であり、母であり、あるいは、多趣味など比較的面的な女性に比べて、単面的になりやすい男性を傍観者にさせず、いかに多面性が重要かを気づかせて、多様な人材を束ね、チーム力を最大化させるマネジメント・スキルを身に付けさせることが必要。

## ■「男性の育児家事参画」

他の先進国と比べて日本は、育児家事の負担がかなり女性に偏っている状況。「女性活躍」だけでなく「男性の育児家事参画」と両輪をまわす必要がある。

## ■長時間労働

「女性が管理職になりたがらない」という話を聞くと、それは女性の志が低いのではなく、長時間労働の問題。この問題を放置すると、あつという間に若い男性にも波及する。これは極めてまずい。誰もが管理職になりたがらない状況は、組織として不健全。

## ■女性社員を本気にする5つの「キ」

- ①「機会を与える」 ②「鍛えて、評価する」
- ③「期待する」 ④キャリアマネジメント（ワークとライフ） ⑤きれいな空間の提供

## ■支援と貢献

僕と妻が子どもの病気や介護で非常に大変だったとき、上司がサポートしてくれたおかげで何とか一番大変な時期を乗り越えられた。正しく支援すれば、頑張って貢献しよう、恩返ししようとする。

でも僕の上司は仕事に対してはとてつもない。家庭のことに対してはすごく優しい。本人に責任のあることは厳しく、本人に責任のないことは優しく。

## ■支援する人・される人

子育て、介護で大変な人でも、働いている以上、瞬間風速でいいから、がんばる姿勢を忘れてはいけない。上司としては、そういう「制約社員」にこそ活躍するチャンスを与える。支援する人される人の関係を固定化せず錯綜させる。そして、色々な人たちをどう「その気にさせる」かが、ダイバーシティ・マネジメントで一番大切なスキル。

## ■僕の6Kライフ（会社員、子育て、家事、介護、看護、子ども会）

仕事、子育て、介護とワーク・ライフ・バランスを足し算で考えると、24時間では足りない。僕は引き算と掛け算。何をやるかまず考え、残ったものをどう掛け算するか考える。子育てや介護も、両方やると1.5倍大変になるけど、父と子どもとお互いを必要とし、プラスに作用することで1.5倍楽になる印象。



## 男女共同参画市民サポーターによる講師 渥美由喜さんへのインタビュー

### Q どうして男女共同参画に着目されたのですか？

A 女性さえ活躍できないような社会は、発達障害のある私みたいなマイノリティ（社会的少数者）には居場所がないと思っているので、それが一番の理由です。

### Q ご自身が発達障害ですか？

A 発達障害は知的障害とは違って、ただ注意力が欠けていたり、予測ができない、忘れ物が多い、人とのコミュニケーションが苦手ということです。私は、発達障害を悪いことだとは思っていませんが、できないこともたくさんあります。「できることを伸ばして何とか生きていけるようにしよう。」というのがうちの親の方針でしたので、人とは違った視点を持つことができました。それが今の仕事にも役立っています。

### Q 視点の違いが認められる社会になってきていますか？

A 時代は変わってきていると思います。LGBT（性的マイノリティ）の友達の場合は、明らかに生きやすくなってきています。あらゆるマイノリティがありのままで認められる社会が男女共同参画の本質だと思っていますし、男性、女性の違いは違いとしてあるにしても、それぞれが尊重し合い、お互いにリスペクト出来る社会だと思います。しかし現実はまだまだ女性の方が生きづらく、マイノリティも生きづらく前途多難だと思います。ただ良くなっていると思います。

### Q ご家族のご理解はどうですか？

A うちの協力し合わないで成り立たないのに、妻はえらいと思います。私も妻もクリスチャンで同じ教会で出会いました。発達障害も告げて



いましたし、承知していたとはいえ、一緒にいるのがここまで大変だとは思ってなかったと思います。子どもなら可愛いから耐えられるんですが、夫の私は所詮他人じゃないですか。内心、母に矯正してほしいと思っているかも知れません(笑)。おくびにもおささないところはえらいと思います。そういえば、私たち家族は日曜日には必ず教会で礼拝しますので、私の6Kライフ（会社員、子育て、家事、看護、介護、子供会）に「教会」を加えれば7Kライフになりますね。

### Q ご家庭内で役割を分担されていますか？

A ケースバイケースですが、基本は空いている方がやっています。食事の支度もそうです。スケジュール管理はカレンダー（インターネット上で共有）に先に入れた方が勝ちですが、妻にやってほしいことだけは、直接お伺いを立てます。

### Q 東レ経営研究所では正社員なのですか？

A 正社員かつ企業内自営業者なので、会社の仕事さえやっしまえば、あとは私の裁量で時間を自由に使っているんです。そうじゃないと私みたいな生活は成り立ちません。ヨーロッパには多いと聞きますので、日本でもこういう働き方が増えるといいなあと思います。女性もどんどん社会に出やすくなると思います。

## 講演会取材を終えて

### 〈職業人・家庭人・地域人〉

○ご家族を次々と襲った危機（統合失調症と認知症を併発した実父の付き添い介護に加えて、当時一歳の息子の脳腫瘍手術入院看護）を乗り越えた経験に裏打ちされた「ワークライフバランスとは、人が負っている3面性（職業人・家庭人・地域人）を主体的にやりくりすることであり、それが豊かな人生と大切な家族の危機管理に繋がる」という独特の考え方が明示されました。さらに、ご自身が実践する7Kライフ（会社員、子育て、家事、看護、介護、子供会、教会）の実例が紹介されました。それもこれも、ご自身の何事にも一心不乱の行動力が、聖書にある「求めよ、さらば与えられん」さながらに、その革新的な生き方を可能とする理想的環境を整えたのだと感銘を受けました。（関 昌夫）

### 〈良かった探しノート〉

○インタビューでは、写真で拝見する印象とは全く違って、長い髪はがん患者へ提供するための「ヘアドネーション」に付する為に後ろで一つに束ね、質問には「ハイ」とはっきりとした受け答え方、そして子どもが大好き、仕事が大好きと何事にも一生懸命さが見受けられ温かな印象でした。ご自分のお子さんの病気療養やお父様の介護といろいろな体験から、寄り添う事の必要性や、相手を認めることの大切さ、人のやさしさ・辛さ・苦しさ・そして楽しさなどを知り、毎日「良かった」探しをノートに書き続けている。それが前に進む事でワーク・ライフ・バランスに繋がっていくのだというお話は、私も共感し勇気づけられました。（伊東明美）