

## 平成27年度 男女共同参画に関する標語・写真の入賞作品介绍

誰もが性別に関わらずお互いを尊重し、共に支え合っていくことのできる「男女共同参画社会」について考えるきっかけとするため「男女共同参画に関する標語・写真」を募集しました。  
 標語90作品、写真19作品のご応募をいただき、厳正な審査の結果、各部門5点ずつの入賞作品が決定しました。たくさんのご応募ありがとうございました。

### 標語入賞作品

(敬称略・ニックネームあり)

生き生きと 暮らす男女の	ハーモニー	角田 誠
参画で あなたが変われば	未来が変わる	水野 芳之
多様性 認め男女が	共に生き	浅岡 水城
肩車 パパと一緒に	保育園	あっくんばーば
イクメンで 子供の成長	早く知る	佐藤 達也

### 写真入賞作品

(敬称略・ニックネームあり)



「君といつまでも」共同参画は老後まで  
(中嶋 広子)



ママの外出、どんと来い！  
(笑門来福)



パパの上から、はいチーズ！  
(栗原 美香)



港デビュー (もーちゃん)



たまにはパパと水入らず  
(青木 翔太)



### 審査員コメント

#### 【標語部門】

ワーク・ライフ・バランス、イクメンなどをテーマとした、時代の流れに即した応募作品が多かったです。無意識に使っている言葉の中にも性差の意識があり、一個人として尊重し合う大切さをあらためて感じました。審査の際は、分かりやすさ、読みやすさ、リズムなどを考慮しましたが、ひとつひとつの言葉に想いがあり、選考に苦労しました。

#### 【写真部門】

男女共同参画のイメージがストレートに伝わる作品を中心に審査しました。特に「君といつまでも共同参画は老後まで」は、幅広い世代に共感を得られる作品として高い評価となりました。また、「公園デビュー」ならぬ「港デビュー」は猿島を構図に取り込むなど、横須賀らしい作品として選ばれました。

### デュオよこすか

〒238-0041 横須賀市本町2-1(総合福祉会館5階)  
 電話 046-822-0804  
 開館時間 月曜日～土曜日 9時～20時  
 日曜日 10時～17時  
 休館日 12月29日～1月3日(臨時休館あり)

### 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。  
 電話 046-822-8177  
 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)

# NEW WAVE

ニューウェーブ

**特集** 女性管理職のワーク・ライフ・バランス  
 天職と受けとめ取り組めば自然に道は開かれる  
**報告** 男女共同参画に関する標語・写真 入賞作品

41号  
 2016.3  
 発行

## 女性管理職のワーク・ライフ・バランス

### 女性管理職の目標 202030

男女雇用機会均等法が施行されて30年が経ちます。国の成長戦略として「女性の活躍」が謳われて、国は2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%に引き上げる目標を掲げていますが、平成24年度の女性管理職比率は11.1%と低い水準にとどまっています。

国際的にも日本の女性管理職比率は、他の先進国に比べてかなり低い状況です。全就業者に占める女性の比率は、アメリカの46.9%、フランスの47.5%に比べ、日本は42.2%と大差はありませんが、管理職に占める女性比率は、アメリカ43.1%、フランス39.4%に比べてかなり低くなっています。(図表1)。

い理由として「勤続年数が短く、管理職になる前に退職する」ことをあげています。  
 (厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査」)

日本では結婚や出産を機に約6割の女性が退職しています。その理由としては「家事・育児に専念するために自発的に辞めた」(39%)のほか「仕事を続けたかったが両立が難しいので辞めた」(26%)という理由も多くなっています。  
 (三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年))

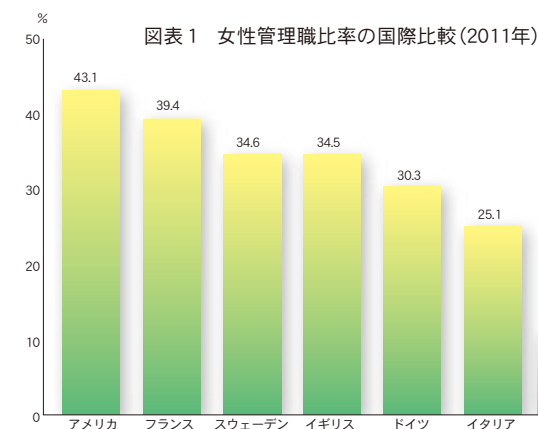
### 「仕事と家庭の両立」がカギ

複数の民間の調査では、女性の半数以上が管理職への登用を希望しないという結果が出ています。その理由として「仕事と家庭の両立が難しい」ということがあげられ、横須賀市役所で実施した職員意識調査でも同様の結果が出ています。管理職の多忙なイメージが子育て等の家庭生活との両立を困難と認識させ、女性の昇進意欲を低下させているのではないかと考えられます。

では、実際に管理職として働く女性はどのように仕事と生活のバランスを取っているのでしょうか。

今回は、市内事業所で管理職として働く女性にインタビューを行い、家事、子育てなどを乗り越えて働く女性のワーク・ライフ・バランスはどのように図られているかお話を伺いました。

(中面をご覧ください)



### 日本の女性の働き方

なぜ日本の女性管理職比率は他の先進国に比べて低いのでしょうか。

多くの企業の人事担当者は、女性管理職が少な



# 天職と受けとめ取り組めば自然に道は開かれる

市内事業所で管理職として働く女性に、市民サポーターがインタビューしました。

A：大草薬品株式会社 開発課長 阿部和美さん

B：社会福祉法人日本医療伝道会総合病院衣笠病院 病棟看護師主任 吉岡鈴子さん

## Q これまでの経歴を教えてください。

A：最初に勤めた製薬会社で、同期の夫と結婚し退職。結婚後に再就職し基礎研究をしていましたが、最終製剤まで携わりたいとの思いで転職しました。入社2年目に出産、11カ月の育児休業復帰後1年目に係長、その4年後に課長に就任しました。

B：出身は青森県で、横浜市内の看護学校で学び、系列病院に4年半勤務した後、結婚退職しました。その後、横須賀の衣笠病院に就職し第1子出産。10年目に主任補佐、その後第2子出産、平成26年に看護師主任になりました。

## Q 現在の仕事内容はどんなものですか？

A：薬の開発が中心ですが、小さい会社なので、薬の配合から実験、製品を出すためのパッケージ企画まで全て関わっています。

B：15人チームの病棟看護師の主任です。病棟でのリハビリ等を担当しています。

## Q 家族構成について教えてください。

A：夫、長男21歳（大学生）  
義父母は市内在住、実父母は近県在住

B：夫、長男17歳（高2）、次男5歳（保育園）  
義父母は他界、実父母は遠県在住

## Q 子育て中の職場の受入態勢はどうでしたか？

A：今とは違って、会社もアットホームでのんびりした時代でした。ただ、時短制度がなかったため、保育園のお迎えに間に合わせるのが大変でした。育休復帰後2～3年は思うように仕事ができず、会社の期待に沿うことができませんでした。上司の皆さんが長い目で見守ってくれました。

B：長男、次男ともに、10カ月の産休・育休取得後に職場復帰しました。産前には回数は減らしていましたが夜勤もやりました。復帰後、時短制度を知らなかったため使いませんでした。何とか耐えました。職場では、保育園



のお迎えに間に合うよう、朝からスタッフに頼み、スタッフも快く引き受けてくれました。

## Q 家族の協力はありますか？

A：息子が病気の際は大変でしたが、夫が協力的で、休暇がとりやすかったため、とても助かりました。二人ともどうしても休めない時は、義母にお願いしたり、実母が埼玉県から駆けつけてくれたりと、まさに家族総動員という感じでした。

B：長男の時は、夫の両親と同居していたので、保育園の送迎など全面的に協力してもらいました。次男の時は、両親とも亡くなっていたので、何かあれば自分か夫のどちらかが仕事を休み対応しました。今は長男が保育園のお迎えをしてくれるので助かっています。

## Q 仕事と家庭の両立について教えてください。

A：仕事と家庭で自分の意識を切り替えるようにしていました。朝、保育園に息子を預けた後は仕事のこと集中するように気を付けました。「朝、保育園でどんなに泣いていても親がいなくなるとケロツとして遊んでいますよ」と保育士さんが声をかけてくれて気が楽になったことを覚えています。

B：帰りが遅いときは「お袋の味」ならぬ「袋の味」になってしまいます。外食やお弁当に罪悪感がないわけではありませんが、上手に利用することも必要だと思います。

## Q 男性の家事・育児についてどう思いますか。

A：共働き家庭では「お母さん＝ご飯作る人、お父さん＝外で働く人」という感覚はあまりないと思います。息子が保育園のとき「なんでパパはご飯作らないの？」と聞かれ、それ以降は夫も料理をするようになり、今でも週末は夫が料理の腕を振っています。

## Q 女性管理職として感じること

A：管理職になったことで社内外の男性と対等な立場でもの言えるようになり仕事がスムーズに運ぶようになった気がします。女性管理職として特に意識することはありませんが、育休後5年以上勤務している女性社員がいないので、やる気のある女性が仕事を続けられるよう、出来る限り支援したいと思っています。

B：年功序列で自分が管理職になりました。管理職になり、会議で遅くなることはありますが、それほど大変と感じたことはありません。部下には、ストレスをためずに自分のできる範囲で楽しく働く後姿を見せていければよいと思っています。仕事ばかりで家庭がギスギスしたらいけないし、子育て優先で管理職の仕事ができないのもいけないと思っています。

## Q 今後について

A：将来的には親の介護の問題もありますが、子育てが一段落したので、これからはまさに自分の人生です。仕事帰りにジムに通って体調維持しつつ、定年まで働き続けたいと思っています。

B：今一番の悩みは「小1の壁」をどう乗り越えるかということです。保育園は夜7時まで預かってくれましたが、小学校は3時に終わってしまいます。心配ですが、周りのみんなも乗り越えて働いていると思うと、踏張れなくもないかなと考えています。夫の退職に合わせて早期退職し、その後は夫婦で船旅でもしたいと思っていましたが、今は働けるところまで働こうと思っています。



阿部和美さん(左) 吉岡鈴子さん(右)

ご協力ありがとうございました。

## 編集後記

●生き生きと明るく働いているお二人の話は、和やかでユーモラスな会話もあり、笑いが絶えないとても楽しい時間でした。母親が働き続けるには、仕事と家庭の上手な切替えと、無理をしないで今日出来る事をする。働く女性にとって親や家族の協力や職場での理解は欠かせないと思いました。少子高齢化、育児放棄、労働問題、地域のサポートなど話が弾み、時間が足りないほどでした。(伊東明美)

●女性の本格的な社会進出は、最低限1年間の産休・育休後の職場復帰受け入れ体制、身近な保育施設、そして家族総動員体制という3条件が揃ってはじめて成就するということが得心できました。今後、この3条件の社会的な充実が急務であると痛感しました。(関昌夫)

●自分もワーキングマザーなので、お二人のお話にはとことん共感しました。女性もずっと仕事を続けていけば、管理職になる確率は高まります。管理職になれば、責任は増すけど、自由裁量が増え楽になる部分もあります。待遇も少しはよくなります。女性も途中で仕事を辞めないで、年功序列の恩恵にあずかるべし！と思いました。(原田絵里子)

## 神奈川県でしこブランド2016に「大草グルコサミンゼリー」が認定されました！

「神奈川県でしこブランド」とは県内の企業などから、女性が開発に貢献した商品を募集し、優れたものを神奈川県が認定する取り組みです。平成25年度から始まり、今回お話を伺った阿部さんが勤める大草薬品株式会社は県内企業で唯一3年連続して認定を受けました。

### ■神奈川県でしこブランド

<http://www.city.yokosuka.kanagawa.jp/2420/gender/joseikatuyaku.html#nadesiko>



大草社長(左)と阿部課長