

女子学生のみなさんへ

# はたらく くらす 見つめよう 私のライフプランニング

女性のライフプランニング支援  
総合推進事業

## ワークショップ 報告

就職を控えた皆さんが  
結婚、出産、育児等の  
各ライフイベントを見据えて将来像を描き、  
「働くこと」、「生きること」を考える助けとなるような  
ワークショップを開催しました。  
ワークショップではライフプランニングに関する講義や  
身近なロールモデルによる体験談などを通じて、  
皆さんと一緒に女性が働くこと、  
生きることを考えていきます。

日程：平成 22 年 11 月 1 日(月) 16 時 20 分～17 時 50 分

場所：福岡大学 8 号館 831 教室

主催：文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

協力：福岡大学 就職・進路支援センター



文部科学省

### 女性のライフプランニング支援事業とは

女性が主体的な働き方・生き方を選択していくことができるように多様な選択肢の存在や、ワーク・ライフ・バランスに関する情報を提供し長期的な視点で自らの人生設計を行うことを支援するものです。

## プログラム

### 1. 講義「女性が働く」ということ

講師：矢島 洋子 氏

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング  
経済・社会政策部公共政策グループ主任研究員

### 2. ロールモデルによる体験談「働くこと」ってなんですか？

コーディネーター：矢島 洋子 氏

ロールモデル：田中 奈緒美 氏

株式会社石村萬盛堂

村岡 麗 氏

株式会社地域情報センター

### 3. 学生による気づきについて発表

# 1. 講義「女性が働く」ということ

## 講師：矢島 洋子 氏

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング  
経済・社会政策部公共政策グループ主任研究員

## 私の場合

今日は、「女性が働く」ということについて考えていきたいと思います。私は三菱 UFJ リサーチ & コンサルティングの経済・社会政策部という部署にいます。いわゆる総合シンクタンクで、官公庁などから政策立案に関係する調査やモデル事業の委託を受けています。それ以外にも、大学での女性をテーマにした講義やワーク・ライフ・バランスをテーマとした研究会への参加などもしています。

まず、私の場合のキャリア形成について話をしようと思います。私は、大学を卒業後、現在の会社の前身である三和総合研究所に正社員の一期生として入社しました。研究補助職といって、いわゆる一般職でしたが、翌年には転換制度ができたため、これを受けて総合職になりました。その当時、平日はほぼ毎日終電で帰るほど仕事漬けでしたが、仕事をするのがとても楽しかったです。当時は、高齢者の介護問題を中心に調査研究をしていました。その後、26歳で結婚をしましたが、結婚では生活は大きく変わりませんでした。むしろ、実家から通うよりも伸び伸びと仕事をすることができました。ただ、30歳のときに夫の転勤があり、子どもが欲しいという気持ちもあり、夫の単身赴任という形ではなく、私の退職という道を選びました。そのとき、上司のアイデアで、嘱託という形で細々ですが仕事を続けさせてもらうことになりました。前例はなかったのですが、後に、様々な理由で、こうした働き方を必要とする人が出てきて、制度として定着することになりました。私は新潟で31歳のときに出産し、嘱託研究員という肩書きではありましたが、実際には、ほぼ家事・育児を中心とした専業主婦に近い生活をしていました。

32歳で東京へ戻って上司へ挨拶をしたときに、子どもがある程度大きくなったら正社員として復帰しないかという話をいただき、33歳で、子どもが2歳のときに元の職場に再就職をしました。そこから、仕事と子育ての両立が始まりました。研究テーマも、高齢者の介護問題に加えて、少子化対策、子育ての問題に広がりました。また、その後、主任研究員への昇格で管理職の立場になりました。私が復職した当時は、会社に短時間勤務という制度はありませんでしたが、私の会社では選択年俸制という制度ができていました。皆さんはなじみがない制度かもしれませんが、自分で年俸を決め、年俸を元に達成すべき目標、つまりは「仕事量」を決めることができるというものです。その制度を利用して、私は子どもが小さいとき



## 矢島 洋子 氏 (三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング)

平成16年から3年間内閣府男女共同参画局男女共同参画分析官を務める。現職のかたわら中央大学大学院戦略経営研究科客員教授も務める。高齢化対策を出発点に少子化対策、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス、女性のライフプランニングなど積極的に取り組んでいる。

には仕事量を減らして働きました。仕事量は減らしても、役割としてはプロジェクトリーダーとしてマネジメントをし、管理職にもなることができました。そして、37歳のときに内閣府の任期付き職員となりましたが、そのときは会社の長期休業制度を利用しました。会社が命じた出向ではなく、知り合いを通じて自分の希望で公務員として働きました。その後、40歳でまた元の職場に戻りました。研究テーマとしても、内閣府で取り組んだ男女共同参画というテーマが今までの仕事の領域にプラスされることとなりました。私はこのように仕事をしてきて、様々な紆余曲折がありました。自分では与えられた仕事に一生懸命取り組んできたと思いますし、また、与えられた仕事だけではなく自分でやりたいと思う仕事をするための努力も確かにしてきました。しかし、仕事を続けて自分のキャリアをつくってこられたのは、自分の努力だけではなく、会社が柔軟に働き続けられる環境を作り、サポートしてくれたおかげだと強く感じています。ですので、今は自分の経験も踏まえ、ワーク・ライフ・バランスや、今回の「女性のライフプランニング支援」など様々なテーマを通じて、女性を支援していく仕事をしていきたいと思っています。

## 女性の希望と現実のギャップ

それではここからは、会場の皆さんについてお聞きします。皆さんはどのように働き続けたいですか。例えば、このような選択肢があります。大学を出て、「1. 働かない」「2. 結婚するまでは働く」「3. 子どもができるまでは働く」「4. 子どもができたら仕事を辞め、子どもがある程度大きくなったらまた働く」「5. 子どもができてもずっと働き続ける」「6. わからない」。さて、この中で、現在の皆さんの希望に近いものはどれでしょうか。考えてみてください。それでは、お聞きします。

「1. 働かない」、これはいらっしやなかったですね。「2. 結婚するまでは働く」と「6. わからない」が数名いらっしやいました。「3. 子

どもができるまでは働く」がポツポツといらしゃいました。そして、「4.子どもができたら仕事を辞め、子どもがある程度大きくなったらまた働く」が一番多かったです。次に多かったのが、「5.子どもができてもずっと働き続ける」です。

それでは、日本の社会全体ではどうなっているかを見てみましょう。女性のライフステージごとにみた働き方の希望というデータがあります(図1)。まず、図1のAのグラフを見てください。

横軸は、ライフステージを示しています。「結婚していない場合」「結婚して子どもがいない場合」「子どもが3歳以下、それより右に行くほど子どもの年齢が上がっていきます。縦軸には、そのステージごとの働き方の希望がとられています。結婚していない場合は「残業もあるフルタイムの仕事」と答えている人が7割を超えています。「フルタイムだが残業のない仕事」も合わせると9割以上の方がフルタイムの仕事で働きたいと答えていることになります。それに対し、「子どもが3歳以下」でフルタイムの仕事の希望はぐっと落ち込んで、「働きたくない」という部分が増えています。しかし、子どもが大きくなるにつれ、働きたい人の割合が次第に増えています。子どもが小学生になると9割以上の方が働きたいと答えています。働き方としては「フルタイムだが残業のない仕事」、「短時間勤務」、「家でできる仕事」と答えている人が多いのです。補足として、これらの調査は30代、40代の女性に希望を聞いたものです。

それでは、現実では希望どおりになっているかを見てみましょう。図1のBのグラフを見てください。「正社員」は未婚のとき、子どもがいないときは多いけれど、「子どもが3歳以下」から先は非常に少なくなっています。子どもが大きくなるにつれ、働く女性は増えますが、増えている働き方は主に「パート・アルバイト」となっています。注目してほしいのはグラフの「働いていない」部分です。働きたい希望が多いのに対して現実では圧倒的に働いていない人が多い

ことがわかります。皆さんは「M字カーブ」という言葉をご存じですか。結婚や出産、子育てをする年代の労働力率が下がり、グラフではM字を描いている、日本の女性の働き方の特徴を表した言葉です。このグラフも、やはりM字になっています。

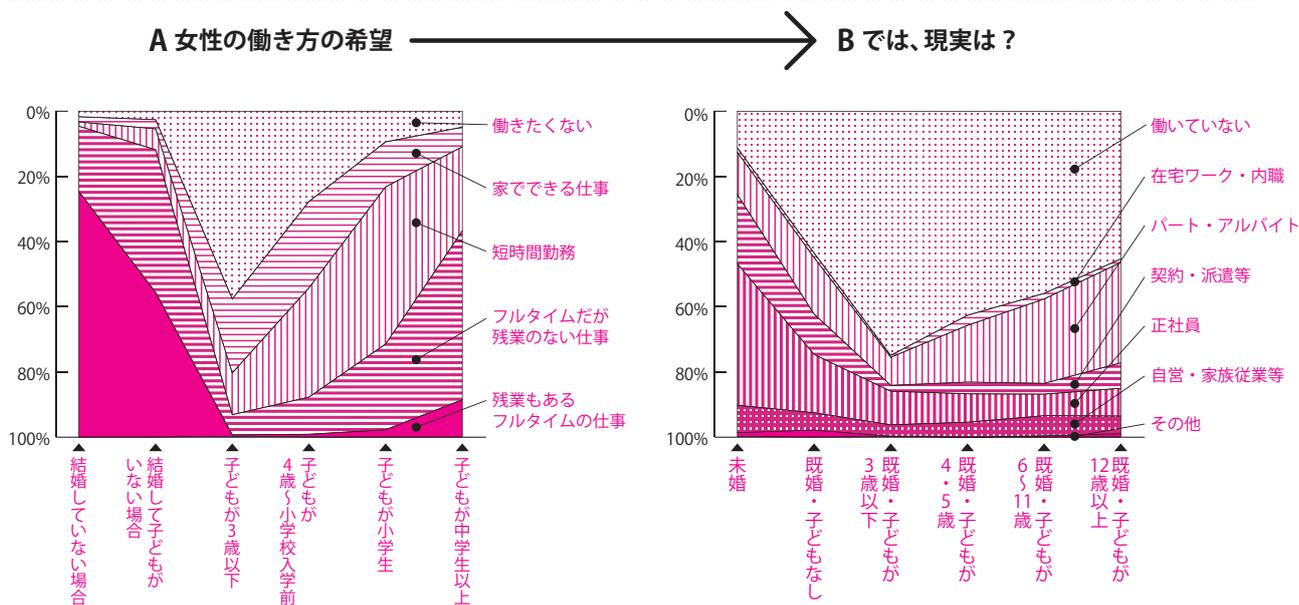
希望のグラフもM字に見えますが、現実の方が圧倒的に働いていない人が多い。なぜなら、先ほど皆さんの希望でも多かったように、子どもが生まれたら仕事を辞め、再就職したいと思う人は多いのですが、現実にはなかなか希望に沿った仕事がありません。思ったような仕事や働き方がないために働いていない人が非常に多いのです。

## 男性の意識と世の中の変化

では次に、日本社会全体での、女性が職業をもつことに対する意識の変化を見てみましょう(図2)。

図2で台形になっている実線は、「女性は子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」という「再就職」を支持する意見です。下からぐっと伸びきている点線は「子どもができてもずっと職業を続けるほうがよい」という「継続就業」を支持する意見です。「継続就業」を支持する意見が、男性・女性ともに今は一番多くなっています。見ていただきたいのは、<男性の意識>の方です。男性は女性よりも早い時期に点線が一番多くなっています。継続就業を望む男性は、女性よりも急速に増えています。これは、男性の働き方が非常に厳しく、リストラや若い人を中心とした非正規化の問題などが深刻になり、ずっと一人で家族を養っていく責任を担えるだろうかと男性の多くが不安に思うようになったためだと考えられます。女性にも職業を持つてほしいという男性が多くなっているのです。

図1 女性のライフステージごとにみた働き方の希望と現実



実際に世帯はどのようになっているのでしょうか(図3)。平成10年以降は共働き世帯の方が専業主婦の世帯より多く、徐々に増えているという現状があります。

では、なぜ女性の働き方と希望にギャップがあるのかということについて話したいと思います。女性に対する就労支援は、これまで雇用機会均等施策に始まり、育児・介護などの家庭生活と仕事の両立支援、そして最近になって、ワーク・ライフ・バランスという、男性も含めて基本的な働き方全体を見直そうという考え方が出てきました。

どうして、女性だけではなく男性も働き方を変えなければいけないという流れになってきたのでしょうか。それは三つ大きな要因があげられます。まず、女性が両立支援策である育児休業をとって職場に復帰することとなった場合、職場で他の人たちが残業するのが当たり前で休みが取りにくい雰囲気であれば、育児休業復帰後に両立できる働き方がイメージできません。せっかく育児休業制度があっても、復帰が困難だと思い、休業制度を利用する前に辞めてしまう女性が多かったです。次に、男性が残業ばかりで休みがない状況であれば、女性だけが育児・家事のすべてを担わなければならない、子育てをしながら働くことは非常にハードルが高くなります。たまには夫に保育園へのお迎えを変わってもらえとなれば働きやすさは大きく変わります。三つめは、女性が就業継続できたとしても、キャリアアップが困難だということです。今までの男性の働き方が正社員のスタンダードな働き方とみなされていれば、同じように働かなければ一人前扱いをされない。そのために、仕事は続けても、キャリアアップの道が閉ざされてしまうのです。ですから、女性のキャリア形成においても、男性の働き方が変わることで、男女ともにワーク・ライフ・バランスが可能な働き方をすることが重要なのです。

## ライフプランニング支援が必要な理由

最後に、雇用機会の均等施策、両立支援施策、ワーク・ライフ・バランス施策が進められてきた中、今、なぜ、女性のライフプランニング支援が必要かをお話します。今、ワーク・ライフ・バランス施策が導入されたことで、雇用機会均等施策や両立支援がうまく機能し始め、企業で女性が仕事を続けられる環境ができてきました。しかし、社会や企業が変わっても、それを女性が知っ

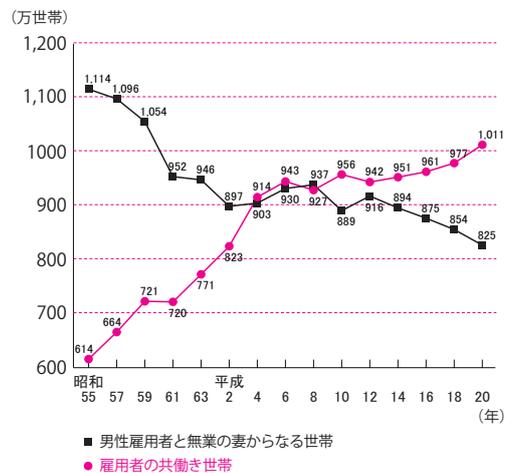
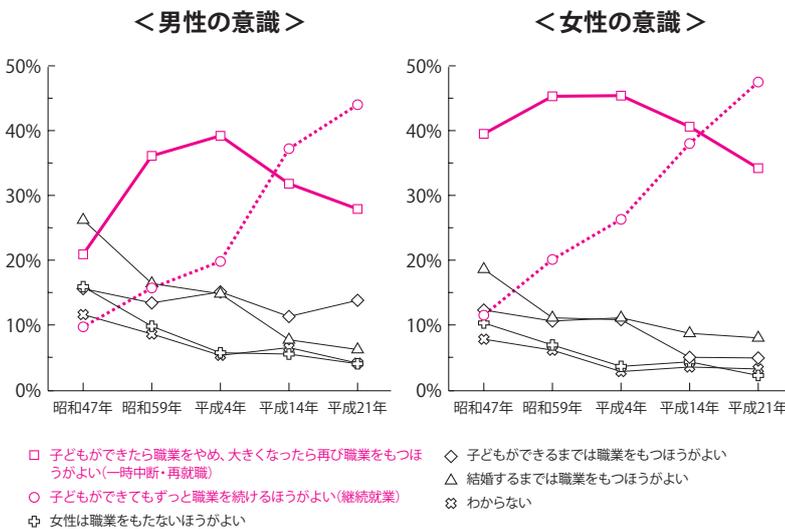


て、新しい環境を生かした選択をしてくれないと意味がないのです。皆さんは企業が変わってきているという実態をあまり知らないのではないのでしょうか。お母さんや少し上の世代を見て、きっと両立は無理なのだろうなと思ってしまわず、今は状況が変わってきているということを知ってください。また、企業の取組が急速に進んでいるために企業間に差が出てきています。ぜひ、会社を選ぶ目を持ってください。就職活動では、有名で消費者として目につきやすい会社に向かいがちですが、きちんと女性を含めた従業員を大切にしている会社を選んでほしいのです。そういうことを知らうために女性のライフプランニング支援を行っています。

大学を卒業して、社会人になっても迷うことはたくさんあります。行政やNPOなどで、相談や学習ができる機会が提供されているという知識をもってもらいたいと思います。自分の固定観念だけではなく、社会の状況をきちんと理解した上で、ぜひ良い選択をしてください。

図2 一般的に女性が職業を持つことに対する意識変化

図3 実は、すでに多数派の「共働き世帯」



出典：内閣府「男女共同参画に関する世論調査」

出典：昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」、平成14年以降は、「労働力調査(詳細集計)」より作成

## 2. ロールモデルによる体験談 「働くこと」ってなんですか？

コーディネータ：矢島 洋子 氏

ロールモデル： 田中 奈緒美 氏  
株式会社石村萬盛堂

村岡 麗 氏  
株式会社地域情報センター

### —— ロールモデルの二人が 積んできたキャリアについて

#### 田中さんの場合

田中 私は福岡大学を卒業し、石村萬盛堂というお菓子の会社で働いています。3年生の就職活動では自分には何が出来るだろうと真剣に考え、事務職が向いているのではないかと思いました。当時、就職活動はとても厳しかったので、その後、事務職に限定せずに視野を広げ、販売や営業も考えながら就職活動をしました。自分が知っている会社を調べて応募したけれども、難しく、大学の就職課を訪れたときに石村萬盛堂の求人票を見つけました。当時はどんな会社かを知らなかったのですが、説明会に行ったところ、社長が自ら学生に説明するという今までにないような説明会のスタイルでした。そういったところに魅力を感じて採用試験を受け、たまたま、ご縁があって就職をすることとなりました。結果として希望の事務職に就けて、とても運が良かったと思います。入社してからは簿記の資格を持っていたので、経理を担当していました。

その中で、初めて仕事を辞めたいと思ったのは仕事のストレスで体調を崩してしまったときです。辞表まで用意していたけれど、「今やめたら負けになるけん」と同僚が引き止めてくれて、辞めずに続けることができました。そういったことがあったのが20代で、30歳で結婚しました。

結婚しても仕事を続けることについては、同期の女友達も続けたので違和感を持ちませんでしたが、皆さんと一緒に、子育てをしながら正社員をするのは難しいかなと当時は思いました。そのようなときに、福岡県による、働くお母さんを支援する「子育て応援宣言企業」登録制度という取組（※1）があり、そういったことにとっても理解がある会社だったので、積極的に参加することになりました。私が妊娠をしたときに、会社側から「働くお母さん」のモデル1期生として育児休業をとらないかという提案があり、お受けしました。それでも、育児休業から復帰しようとするときには職場に居場所があるかどうかと不安に思いました。実際に復帰をしたら、周囲は暖



田中 奈緒美 氏（株式会社石村萬盛堂）

平成6年、福岡大学商学部商学科卒業後、株式会社石村萬盛堂に入社。同社経理課に配属され、その後、結婚・出産し、育児休業を取得。現在、労務管理を担当している。

かく、家族のサポートもあったことから勤めを続けることができました。通常より2時間短く勤務をしていたので、周囲に負担をかけるのではという心配があり、より一層頑張りました。本当は子どもが3歳までしか短時間勤務はできなかったのですが、フルタイムが難しかったので、会社をお願いして、小学校就学までは短時間勤務をさせてもらいました。

2回目に仕事を辞めたいと思ったのは、保育園で私の子どもだけが泣いてお迎えを待っていたときです。保育園に慣れて、他の子は次第に泣かなくなったのに対して、数ヶ月経っても泣き続けていたので、このままでは母親としていけないのではないかという気持ちになりました。でも、保育園の先生が、「子どもにける愛情は、時間ではなく深さが大事だから」と言ってくれて、心が救われました。

現在、経理ではなく、人事・労務関係の仕事をしています。この業務を担当していた同僚が出産に入るため、引き受けることになりました。短時間勤務のままの仕事は難しいですが、やり始めるととてもやりがいがあります。雇用される立場から雇用する立場の業務となり、出産を控えた職員のお世話することもあるので、自分の経験を生かしつつ、役立てるように頑張っています。

矢島 学生の皆さんは、これから就職活動をする際にどうすれば就職先を見つけられるだろうと不安になるかと思います。自分に合う会社に巡り会えるかどうかが重要かと思いますが、ポジティブに行動していることで、良い偶然が引き寄せられるという考え方があります。田中さんがおっしゃった「たまたま」あったご縁も、決して、単なる「たまたま」ではないと思います。

次に、会社選びについて、田中さんから、社長が直接話をする説明会に魅力を感じたというお話がありました。私の会社もそれほど知られている会社でも規模の大きな会社でもありませんでした。「大企業」というと社員が何名ぐらいだと思いませんか。実は、大企業は一般的に、300人より多い会社のことをいい、また、圧倒的に多くの人たちはそれより小さな会社で働いています。学生さんに聞

※1 福岡県による「子育て応援宣言企業」登録制度：企業・事業所のトップが従業員の仕事と子育ての両立を支援するための具体的な取組を自主的に宣言し、県が登録する制度。

くと、社員が5千人とか1万人とかいるような企業を大企業だとイメージしていることがありますが、そんなに社員がいなくても不安になることはないのです。また、B to C、B to Bという言葉聞いたことがあるでしょうか。B to Cというのは、企業と消費者(Business to Consumer)の取引で、消費者として接する会社を私たちは知っているけれども、B to B(Business to Business)、企業間での取引を中心とする会社を私たちはよく知りません。実は、その中にもとても良い会社や自分に合った会社、例えば従業員を大切にしている会社があるのではないかと思います。

田中さんのお話では、子どもをもって働くことの難しさやそれら乗り越えて働く上で自分だけではなく仲間を見つけて支えながら働くというお話がありました。育児休業や短時間勤務などの制度について少しご説明しておきましょう。今、日本の法律では子どもが1歳になるまで育児休業を取得することができます。よく、「私の会社には育児休業はありません」と言う方がいますが、会社の就業規則に書いていなくても、育児休業は取れるのです。短時間勤務は2010年6月から、3歳までの子どもをもって働いている人について、雇用主は必ず制度を設けなければならなくなりました。子どもが小学校に入学するまでや小学校に入学してからも、短時間勤務を導入している会社も増えています。こうした両立支援策は、主にいわゆる正社員を対象としたものですが、一定の条件を満たせばパートや契約社員などいわゆる非正規の社員も利用できます。

田中さんに質問ですが、仕事を辞めてしまおうということが何度かあったということですが、仕事を辞めなくて良かったことがあれば教えてください。また、女性であることで損したことや逆に良かったことがあれば教えてください。

**田中** 育児休業から復帰した後、子どもが6歳まで短時間勤務を取得したこともあり、昇進・昇格とは無縁だと思っていたのですが、その中で会社は自分を認めてくれました。仕事を続けていく中で、ずっと経理をずっと思っていたのですが、労務管理をしていると奥が深く自分にも役立つことがあり新鮮でやりがいがあります。仕事を辞めずに今まで続けてきたことが良かったと思います。

女性として、損したことは、一般的に昇進・昇格を認めてもらうことが男性に比べてやや遅いのかなと思います。女性で良かったと思ったのは、出産、育児を体験し、社会でも活躍できる喜びを味わえることです。また、そういった社員を大切にしている会社に出会えたことは幸運だと思います。働くママのモデルとなれて、会社に少しは貢献できたかなと思います。

**矢島** 田中さんは経理から労務に業務が変わって、「やってみたら良かった」というお話がありましたね。女性によっては、仕事を変えることや、管理職などにキャリアアップすることにストレスや苦手意識を持つことがあります。でも、仕事変えてみたら実は良かった

場合や、管理職として働くことで、仕事の幅が広がり、新しい仕事の喜びを見つけられる女性もいます。(※2)

多くの地方公共団体では、社員の子育てを応援する企業などを表彰したり、紹介したりする取組を行っています。皆さん、福岡県の県庁ホームページを見てみてください。福岡県の「子育て応援宣言企業」というページがあります。(http://www.pref.fukuoka.lg.jp/d10/kosodateouen-shoukai.html) ここを見れば、女性の両立支援に熱心な企業が掲載されています。

## 村岡さんの場合



### 村岡 麗 氏 (株式会社地域情報センター)

平成16年福岡大学法学部経営法学科卒業後、株式会社地域情報センター入社。同社営業企画部に配属され、月刊誌「ふくおか経済」の取材、広告営業に携わる。

**村岡** 私も福岡大学の卒業生です。この会場におられる方々は3年生が多いかと思いますが、3年生は就職活動が始まる時期で、私も働くことについて考える時期でした。働くことについて、漠然と自分のアルバイト経験や、父の姿を想像しました。その中で、就職活動を3つのポイントに絞って取り組みました。1点は、家族や友人がいる福岡で働きたい、2点目は文系出身で数字に弱かったの

### ※2 ポジティブ・アクション

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女の労働者間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が自主的かつ積極的に取り組む取組を、「ポジティブ・アクション」といいます。

例えば、次のような取組を行っている企業があります。

- 女性の少ない職種における女性の採用拡大  
女性の採用人数の目標を設定
- 女性管理職の増加  
モデルとなる女性の育成

また、ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」をホームページや会社案内に掲げている企業は、ポジティブ・アクションに取り組んだり、その趣旨に賛同する企業です。



で活字や人に関われる仕事、3点目は自分が楽しいと思える仕事が見たいということです。

今、働いている会社は「ふくおか経済」という雑誌を発行している会社で、福岡にある会社を取材し、読者の心に留めるように原稿を書く仕事です。私は7年目の社員で、仕事は大きく二つあります。まず記者の仕事です。福岡にある会社のトップを取材し、どのような会社で、どのような展望をもっているかをインタビューし、原稿にする仕事です。二つ目は営業です。私の会社の営業は、取材先の会社が新商品発売などの新しい取組をする際に、たくさんの人に伝えたいとなったときに、それでは広告として読者に届けるためのページを作りましょうと提案し、誌面を活用してもらう仕事です。



7年間を振り返ると、社会人の1年目から3年目の時期は、社会人になったばかりですべてのことが新しく、接する人や与えられた仕事に必死でした。営業では、目標を達成するにはどうすれば良いかを常に考えていました。私自身、大きな転機になったのは、4年目から6年目でした。私は幸いにして、3年目で自分の目標と会社の中である程度、認められるための結果を出すことができました。その目標をクリアしたときに4年目からはどうすれば良いかという漠然とした不安におそわれました。今までは数字や会社が出す目標に向かって進めば良かったのですが、そこから先は誰が教えてくれるわけでもないで、どうやって働いていけば良いかを考えていました。そのときに道が開けたきっかけは仕事の中にありました。私の仕事が恵まれていると思うのは、人から話を聞けることです。自分で考えられることは小さなことでしかありませんが、人に会えば、自分が知らなかったことが見え、気がつかなかったことに気づかせてもらえます。今まで閉じてもっていたところから抜け出せたのは、人と会って自分の気持ちを話せたことがあります。例えば、取材先に「今まで3年間記事を書いてきたのですが、4年目を以降どうすれば良いでしょうか」「私は30歳までに自分の仕事を確立していきたいのですが、何が足りませんか」ということを率直にぶつけて、答えてもらえたことが恵まれていたと思います。

仕事をしているときや就職活動では、「何がしたいですか」「どういう仕事をしたいですか」と漠然とした質問をされることがあります。

私は大きな夢があるわけではなかったのですが、7年間続けてきてわかったことは、何かを始めることも大切だけど、始めたことを続けていくことの方が大切ではないかということです。続けていくことで見えてくることもある。皆さんも就職活動や仕事においても、「始めよう」ということより「続けよう」ということを頭に入れておくと、自分自身の道が見えてくるのではないかと思います。

**矢島** 村岡さんのお話を聞いて、本当によく仕事のことを考えて行動してきたのだなということを感じました。3年間働いてその先を悩んだというお話がありました。一般的に、若い人たちにとって3年はひと区切りです。3年間続けられるかどうか、また、3年を過ぎて会社で働き続けるかどうか、転職となりやすい時期なのです。村岡さんが、もう一度仕事を見つめ直し、先に進もうとしたことは非常に素晴らしいです。続けることの大切さという話にも魅力を感じました。転職となったときに、仕事を通じて話を聞き、どのような思いをもったのでしょうか。また、ご自身の今後のキャリアについてどう考えますか。

**村岡** 続けようと思ったポイントは二つあります。まず、働く中で人との関係が繋がっていくことの魅力です。私は就職活動のときに大学のセミナーに参加していたので、就職後も、大学には1年に1回、顔をみせるようにしました。2年、3年と経ち、話をしていると仕事を通じた共通の知人がいることを知り、自分のやっていることは他の人たちと繋がっていくことを感じました。仕事を辞めてしまったら、つながりは点でしかないですが、5年、10年と経てば自分の周りにどんな面白いことが起こってくるのだろうと思って、面白さを発見しました。次に、友人と仕事について話をしていた、自分の仕事の好きなのところを考えたところ、人と会って話をして人の良い部分を引き出して、文章にすることが好きだと気づきました。仕事を変えなくてもこれをどんなペースでも良いから自分のペースで続けていくことが自分にとって幸せなことなのではないかと思いました。場所を変えるのではなく、自分の速度であったり、呼吸であったりテンポを変えて、続けていけばいいのではないかと考えて仕事を続けています。

**矢島** 私自身が一度仕事を辞めたときは、職場にロールモデルになる人がいませんでした。仕事を始めて8年目で目標が見えなくなっていたので、退職は、今までやってきた仕事について見つめ直す機会となりました。迷ったときにじっくりと考えて、またそこから



続けていくこともできるし、中断したとしても自分にとっての仕事を考える契機になる可能性もあります。ライフプランについて長期的な視点で考えてくださいというのが、このライフプランニング支援で私がみなさんに伝えたいことではありませんが、長期的なプランがすべてうまくいく訳ではありません。今後、様々な選択をしていくときにぶつかるライフイベントによって自分でコントロールできないこと、自分が計画した通り行かないことがあったとしても、過去の選択を悔やむより、その都度、そのときの状況から前向きにまた選択する、という柔軟さも忘れないでください。

## —— 学生の皆さんからの質問にお答えします。

**学生** 私は男性ですが、女性にとって出産や育児は大きなことであると思いますが、育児において男性に何が求められていますか。

**田中** 働きながら家事をするのは大変で、慣れないうちはとても大変でした。夫が自営業で比較的自由だったので、掃除などの家事を任せました。夫も働いているので、あまり無理は言えませんが、できることだけでも家事をサポートしてもらいました。リラックスができる自由な時間をつくるサポートをしてもらえることがとてもありがたいです。

**村岡** 私の上司の一人は、月・水・金の家事を担当し、仕事の合間に家で家事をして子どもを寝かせてから、会社に戻って来られます。その上司は女性に輝いて働いてほしいという考え方を持っていて、それを自ら実践されているので素晴らしいと思います。

**矢島** 実は、育児・家事に積極的な男性が妻に必ずしも良い評価をされているわけではありません。どういう人が評価されるかという、相手が求めていることをしてくれる人なのです。夫婦で話し合っ、互いに何を望んでいるかを知る必要があります。また、夫が妻に言っはいけない一言は「手伝おうか」です。妻が不愉快に思う場合があるのですが、それは主体的に子育てや家事をするつもりがないことを表しているからです。妻の機嫌を損ねた理由がわからずショックを受ける男性はたくさんいます。

**学生** 育児休業制度について、会社の中で実際は育児休業を取得しづらかったり、復帰したとたんにキャリアアップができなかったりするという話を聞きますが、そういった会社を見分ける方法がありますか。また、逆に従業員を大切にすることはどうすればわかるのでしょうか。

**矢島** 田中さん、村岡さんに答えていただきましょう。働かれている会社で、働きやすいと思う制度や支援をしてもらえるなど感じていることもあわせてお願いします。



**田中** 私は働くお母さんのモデル一期生で、育児休業制度自体はありましたが、あきらめて辞めた方もおられました。例えば、販売業で、時間が不規則のために続けられないなどの理由でした。私の会社で一番良かったと思うことは、中小企業なので、社長や経営管理の方との距離が近く、多少あつかましいところもあったかもしれないけれど、なんでも言える雰囲気があり、上司に声が届きやすかったことです。育児休業は経営者が率先してくれないとなかなか理解が浸透しません。

上司たちが、女性は活躍しなくてはいけないと後押ししてくれたことがとても大きいと思います。就職活動では、名前にとらわれずに会社を見て、話を聞くことでも、何か小さな芽が見つかるのではないかなと思います。

**村岡** 田中さんと答えが重なるけれど、私の会社もワンフロアでみんなの顔がよく見えて、どんな状況でも話しやすい雰囲気があります。もし、大企業であれば名前は知っていても、顔さえ知らないという状況があり、熱意の届き具合に違いが出るのではないのでしょうか。どう会社を見極めれば良いかという話がありましたが、企業訪問、OG訪問に積極的に行くことをおすすめします。子育てをしている女性社員が何人いるのかなど、自分で見つけていきましょう。ホームページに掲載されていることを見るだけでなく、興味があれば一歩踏み出すことが大切だと思います。

**矢島** 私は、両立支援、ワーク・ライフ・バランスという話をしましたが、例えば企業のホームページを見て、女性に対する育児休業・短時間勤務が書かれていても、男性の働き方について全く触られていない企業はどうだろうと思います。男性も含めた残業削減や、男性が育児休業や子どもの看護休暇を取れるようになり組みをしている企業、また、子育てだけでなく親の介護や自分の勉強のための休みを取ることなども支援している企業は期待が持てるかなと思います。



## —— 最後に学生の皆さんへ メッセージをお願いします。

**田中** 今、雇用する立場となって知ったことは、出産を機に仕事を辞めて、子育てに専念し、子どもが小学校になったら働きたい人がいても、正社員の枠はもう決まってしまうという厳しい現実です。仕事を続けたいと思うのであれば、最初から続けられる会社を見つける、もしくは自分が制度を用いて状況を変えられるような会社を見つけることが大切だと思います。世の中は、両立支援を後押ししようという動きがあって、短時間勤務を使いましょうという雰囲気になってきています。私の場合は、子どもが小学校まで短時間勤務のところを、小学校に入学してからも融通をきかせてくれました。そういった会社を最初から選んだ方が、ずっと長く仕事は続き、仕事も楽しくなってくると思います。就職活動では、視野を広げて自分に本当に合う、自分を育ててくれるような会社を選んでください。

**村岡** ポイントは二つあって、本社が福岡にある会社の中には、良い会社がたくさんあることです。私自身、就職活動のときには知ることができなかった、魅力ある会社に出会いました。皆さんはどのような人生を送られるかはわかりませんが、生まれ育った福岡が好き、ということであれば、福岡での就職も考えてみてください。二点目は、就職活動は会社が決まったら終わりではなく、実は働きだしてからの方が長いということです。納得いくまで考えて行動すれば決して後悔はしないと思います。自分にとって何が大切かという問いかけに答えを見つけることをおすすめします。

**矢島** 皆さんには就職活動で、最初に良い出会いをしてほしいと思いますが、せっかく良い会社でも、夫の転勤など何かの理由で辞める場合もあるかと思います。最初にお話をしたように女性のライフプランを考えるときに、これから先、色々な選択が迫られる場面があります。そういうときに自分だけで決めたり、自分の会社の状況だけを見たりするのではなく、ぜひ、同じような立場にいる人たちと話をしたり、地域の中で先輩となる人たちを見つけるなど広く情報を集めてください。またこれまでのプランが実現しなかったことで落ち込まず、そこからまたプランを立て直すことも大事だと思います。最初の就職活動での選択だけではなく、この先でもぜひポジティブな選択をすることで、自分を良い環境においてあげてください。

### 3 学生による気づきについて発表

**学生** 参加する前は育児休業について深く考えていませんでしたが、私は出産後も仕事を続けたいと思っています。自分のキャリアをつくっていききたいと思うので、育児休業や短時間勤務が取れる会社に出会えるよう、就職活動を頑張っていきたいと思います。

#### ワークショップ終了後のアンケートより

- 男性と女性の働き方の違いなんて今まで考えたこともなかったので、お話が聞いて良かった。
- 今まで、自分のライフプランを考えたことはありませんでしたが、今日のワークショップがこれからの自分について考える機会となりました。
- 卒業生のリアルな体験談が聞いて、自分の視野が広がりました。
- 自分の人生観について考え直すきっかけとなりました。
- 将来のことをきちんと考えることの大切さを改めて気づかされました。ポジティブに就活も働き始めてからも頑張りたいと思いました。

本ワークショップは、  
福岡大学就職・進路支援センターの協力を得て実施いたしました。  
女性のライフプランニング支援に関して  
ご関心、お問い合わせなどございましたら、  
下記担当課にご連絡ください。

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課  
〒100-8959 東京都千代田区霞ヶ関 3-2-2  
TEL: 03-5253-4111 (代表)  
Email: danjo@mext.go.jp

平成 23 年 3 月

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課

<http://www.mext.go.jp/>