



女子学生のみなさんへ

はたらく ぐらす
見つめよう
私の
ライフプランニング



文部科学省

文部科学省では

有識者からなる「女性のライフプランニング支援総合推進委員会」を設け

女性が主体的な働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（ライフプランニング）をもてるよう女性のライフプランニング支援に関する事業をおこなっています。

インデックス

-
- 2 入社1～3年目の女性に聞いた10の質問 「働くこと」ってなんですか？

 - 5 女性のためのライフプランニング座談会 女性のライフプランニング支援の識者が語る「女性が働く」ということ

 - 9 生涯にわたり女性が学習するということ 人生を豊かにするための生涯学習—ライフプランニングの視点から

 - 11 今、女性にとって働きやすい職場とは 女子学生たちが知っておきたい、よりよい職場環境

 - 13 「女性のライフプランニング支援総合推進委員会」から就職を控える女子学生の皆さんへ

 - 14 委員プロフィール

入社1～3年目の女性に聞いた10の質問

「働くこと」ってなんですか？

地域	職業	就業年数
北海道	公務員	1年以内
東北地方	会社員(事務系)	2年以内
関東地方	会社員(技術系)	3年以内
中部地方	会社員(その他)	
近畿地方	自営業	
中国地方	自由業	
四国地方		
九州地方		

インターネットでのアンケート調査(株式会社マクロミルのモニター対象)により
大学・短大卒の女性(平均24.1歳)207名に聞きました
※四捨五入のため合計値100%にならない場合があります

Q1 あなたにとって「働く」とはどういうことですか？

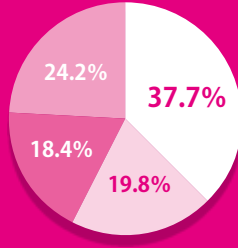
- 社会の一員であるということを確認する作業 24歳 | 金融・保険業
- 毎日を充実させるもの。やらなければいけないこと 25歳 | 医療、福祉
- 自分の夢を実現すること。また実現することによって自分を成長させること 25歳 | 公務員
- お金を稼ぐこと。自分のため、社会のため、地域のため。つらいこともあるが自分を成長させられる 25歳 | 金融・保険業
- 社会全体の富(幸福)を増大させること 25歳 | 教育、学習支援
- 生きることそのもの 25歳 | 製造業
- 人生の多くを占める時間。生活のために必要なことだし、生活の一部でもある 25歳 | 公務員
- スキルをつけること、充実感を得ること、生活のため 26歳 | 製造業
- 生きていく上で、生活する上で必要なこと。社会に参加すること 24歳 | 旅行関連
- 生きていくため・楽しく生活するためのお金を稼ぐ手段だけど、生きがいでもある 25歳 | 医療、福祉

Q2 あなたが今の仕事に決めた理由はなんですか？

- 待遇もよく、やりがいがありそうだったから 24歳 | 卸売・小売業
- 給料は高くないが福利厚生などの保障で、結婚・子育てをしながらでも働きやすいと思ったから 23歳 | 教育・学習支援
- 面接で他の会社より自分の力を出せて、それを認めてくれたから 24歳 | 製造業
- やってみたい仕事だったから 24歳 | 建設業
- 一緒に就職活動を受けている人と、人事の人の雰囲気がよかったから 24歳 | その他サービス業
- 製造業に就職したかった。短大卒でも責任のある仕事をしている人がいるという実績があったから 22歳 | 製造業
- 他の会社に落ちたから 25歳 | 医療・福祉
- 仕事の内容というよりも、自分の将来像を描いたときに実現できる場があると思ったから 23歳 | 金融・保険業

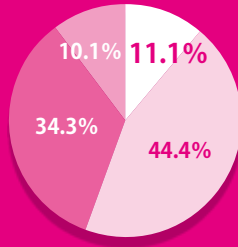
Q3 今の仕事は第一希望のところですか？

第1希望	37.7%
第2希望	19.8%
第3希望	18.4%
わからない	24.2%



Q4 今の仕事に満足していますか？またどんなときに満足感を得られますか？

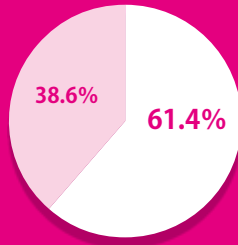
とても満足	11.1%
やや満足	44.4%
やや不満	34.3%
とても不満	10.1%



- 自分にしかできないことがあり、必要とされていると感じるとき 28歳 | IT関連
- 業務が自分の学んできたことを活かせて、かつ新たな知識を得られたとき 25歳 | 研究関連
- 自分の業務がきちんとこなせ、また他の人の役に立ったとき 24歳 | 情報通信業
- 上司・先輩に恵まれていると感じるとき 23歳 | 製造業
- ひとつの仕事が終わったとき 23歳 | 情報処理業
- やりがいを感じる時 23歳 | 教育・学習支援

Q5 仕事をやめたいと思ったことはありますか？

はい	61.4%
いいえ	38.6%

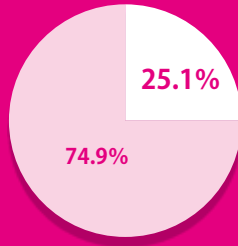


Q6 やめたいと思ったけれどやめなかった理由はなんですか？

- もうちょっとがんばってみようと思えたから 25歳 | 公務員
- 上司に対する不満だけで、今の仕事をやめるのはもったいないと思ったから 25歳 | 建設業
- 今やめるとなにか一つ会社に貢献できていないし、自分自身になにも身につけていないと思ったから 23歳 | 情報通信業
- 生活のために、やめられない 26歳 | その他サービス業
- 今やめても職探しは難しい。また中途半端で投げ出すのは無責任だと思ったから 25歳 | 医療、福祉
- 今やめても、次働ける場所が簡単には見つからないと思ったから 24歳 | 製造業
- その気持ちを忘れて仕事に打ち込んでいると気持ちが切り替わったから 25歳 | 教育、学習支援

Q7 まわりにモデルとなる先輩女性はいますか？またどんな人ですか？

はい	25.1%
いいえ	74.9%

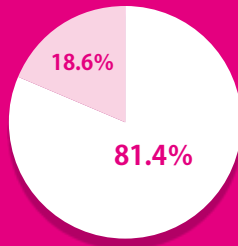


- しっかりと自立していて自分のやりたいことを仕事だけでなくプライベートでも充実させている 24歳 | 自由業
- いつも明るくまわりに気を配れる 24歳 | 金融・保険業
- 業務知識が豊富でスタッフに信頼をされている人 25歳 | 金融・保険業
- サバサバしていて仕事ができ上の人にも同僚にも後輩にも信頼されている 29歳 | 公務員
- 年齢は若いけど仕事もできて、結婚、子育てもちゃんとしている 24歳 | その他サービス業
- 結婚、出産後も管理職として活躍している 26歳 | 製造業
- ゼネラリストというよりはスペシャリスト。専門分野を持っている 24歳 | その他サービス業
- 時間の管理など全体を俯瞰的に仕事をしている方 22歳 | 運輸業

Q8 結婚や出産したら仕事はどうしますか？

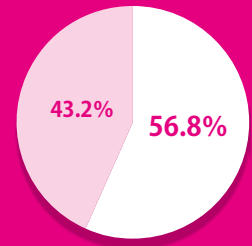
結婚しても仕事を続ける	81.4%
結婚したら仕事をやめる	18.6%

※既婚の人(3名)を除く



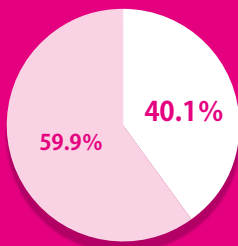
出産しても仕事を続ける	56.8%
出産したら仕事をやめる	43.2%

※子どものいる人(1名)を除く

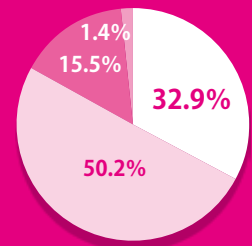


Q9 結婚・出産・育児などのライフイベントを視野に入れた長期的な人生設計を立てていますか？また必要だと思いますか？

はい	40.1%
いいえ	59.9%



とても必要	32.9%
やや必要	50.2%
あまり必要ではない	15.5%
全く必要ない	1.4%



Q10 なぜ必要だと思いますか？

- ライフイベントを視野に入れるか入れないかで仕事に対するモチベーションが変わると思う 23歳 | 製造業
- 自分の人生は一度なので満足のいく人生を送りたいから 24歳 | その他サービス業
- ライフイベントが生活に大きな変化をもたらすので、そのときどう対処するか考える必要がある 23歳 | 情報通信業
- 計画することでいろんな選択肢が見つかるから 25歳 | 金融・保険業
- 長いスパンで物事を考え、一度の人生を充実したものにするため 24歳 | 教育、学習支援
- 目標を明確にすることによって、具体的に動けるから 28歳 | 不動産業
- 女性は人生で何かを「選択」する場面が男性より多いから日ごろから考えていると何かとよい 24歳 | その他サービス業
- 長期的に目標を持つことによって日々の生活も意味があるものになると思う 25歳 | 公務員



女性のためのライフプランニング座談会

女性のライフプランニング支援の識者が語る「女性が働く」ということ

渡辺 三枝子（立教大学 大学院ビジネスデザイン研究科特任教授 総長室調査役）

加藤 直子（埼玉県 県民生活部 男女共同参画課 課長）

矢島 洋子（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）

※司会：文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課



渡辺 三枝子氏

人気企業ランクや規模だけではなく 情報を見極める力を養ってほしい

※本文中敬称略

司会 就職情報にかぎらず昨今は情報量が増えていますが、女子学生たちの反応はどうでしょう。

渡辺 学生たちが接している情報は古く、豊かではない気がします。たとえば女性の管理職は髪を振り乱して働いているといったイメージ。これって学生の親世代となる 20～30 年前のイメージですよ。でも、実際は子育てしながら趣味も充実させるといったワーク・ライフ・バランス（*注1）のとれた方も多い。だからインターンをする学生などには「女性がどんなふう働いているかを見てほしい」と助言しています。

加藤 女性が働くことや管理職として活躍する女性について、多くのメディアが発信していても学生は知らないんですかね。

渡辺 学生は本当に見ていないんです。

矢島 「育児休業制度はあるが使うなと言われた」など、まだ企業は変わってないと思わせられる例もありますが、一方、女性が働きやすい環境づくりに努める企業も増えてきた。両者が混在しているので、学生にはちゃんと情報を見極める力を養ってほしい。人気企業ランクや規模を気にするのではなく。

渡辺 親たちも有名企業という。私たちがあえて小さい企業を勧めるのは、実はそこが育ててくれる企業だと知っているから。でも学生たちは親の意見を聞いちゃう。学生はどの情報が正しいのかわからなくなってしまっているでしょう。

最初から本格的な仕事を与えられることなんてない

司会 みなさんが就職した当初はどんなご経験をされましたか。

矢島 私が就職したとき父に「とくに女性は自分が女性だからつまらない仕事をさせられると思いがちだ。でも、どんな仕事でも“こんな仕事をさせていたらもったいない”と上司が思うくらいしっかりやれ」と言われました。そのためかどうか、一般職で入社しましたが、二年目に総合職転換一期生になることができました。

加藤 私は秘書として電話の受け応えといった毎日。でも続けていると新たな業務を任せられ、やがてトップが何を考えているかまで学べた。いろんな職場でいろんな方、つまりロールモデルに出会えたのが今の肥やしとなっている。係長になったとき「あなたみたいに結婚して子どももいる人も管理職になっていくのが自然なんだ」という上司の言葉が励みになりました。

渡辺 働くということは、組織に入っていき、そこで生活するという側面があまり強調されていないのかもしれない。仕事の一コマとしてしかとらえていない。

加藤 最初から本格的な仕事を与えられることなんてない。与えられた仕事を自分なりに工夫し、つまらなくてもしっかりやる。でも、上司はちゃんと見いだしてくれるものです。

渡辺 そういう情報って学生に届いていないのかもしれない。企業の方に学生向けの講演を頼むとき「今に至るまで、どうショックを受け、どう乗り越え、何を学んだか、ご自分の生き様を語ってください」とよくお願いするんです。そんな話だと学生も「職場ってある意味部活みたいだ」とわかってくる。こういった情報は意外と少なく、あったとしても古い情報ばかり。

矢島 私は就職したとき職場の方に「あなたが私たちの職場に合うと思ったから採用した。私たちが職場のことは熟知しているから大丈夫」と言われました。「自分が選ぶ」、「自分の資質が選ばれる」と思う学生も多いでしょうが、職場との相性というのもあって、選ばれる側より選ぶ側の方が分かっているのかもしれない。そこを信じて、「合っているんじゃないかな」というぐらいの気持ちで入っていった方がうまくいくと思います。

将来への長期的な見通しを持つことが大切

司会 女性の労働力について、結婚や出産期の年代の労働力が下がる、いわゆる M 字カーブですが、欧米諸国には見られませんが、日本や韓国では顕著ですよ。

*注1) ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」のこと。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章においては、「仕事と生活の調和が実現した社会とは、『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会』である。」としている。

矢島 以前よりM字は浅くなっていますが(図1)、結局20代後半～30代前半の未婚で働く女性が増えたからで、既婚者ベースで見れば変わらない。2001年生まれの子どもの持つ母親への調査では、出産前に常勤だった女性でも出産を機に約半数が仕事をやめていて、その後、就業しても、パートやアルバイトという働き方になっている(図2)。けれどここ2、3年の状況は変わってきていて、正社員で働く女性には、育児休業制度(*注2)を使って出産しても仕事を続ける人が多くなっています。だから、現時点で調査すれば、出産直前までフルタイムで働く女性はここまでやめているわけではなく、数字もだいぶ違ってくると思います。

加藤 育児休業の取得率は9割に迫る勢い。だけどここで忘れていけないのは取得できない人も多いということ。非正規職員であればなかなか制度が活用できないんですが、非正規雇用の女性は増えてきているんですね(図3)。

矢島 正社員やそれに準じる働き方で育児休業を取得できる立場にある女性は、出産の段階でも仕事を続ける。一方、社会人になって数年で仕事が辛くなってしまい非正規になって、出産時になってみると育児休業を取得できない女性も多い。そこに大きな開きができるんです。

渡辺 出産まで働こうという女性は、育児休業制度を活用し仕事を続けるでしょう。ところがメディアでは子育ては大変という情報が多く、両立できる人はエリートみたいに取り上げる。将来への長期的な見通しを持つことが大切で、そこはあまり触れられないんですね。

大切なことは働く場を持ち続けること 長期的なライフプランニングをすること

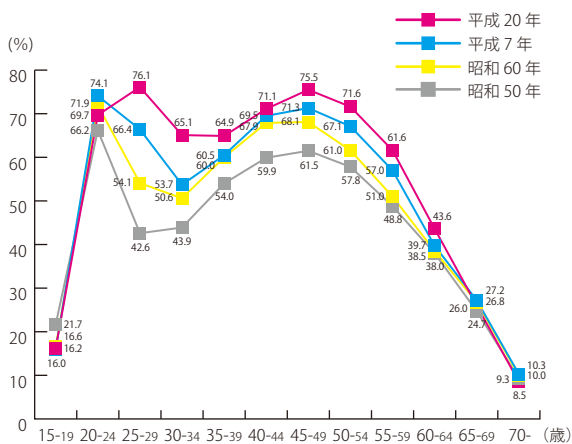
司会 結婚・出産したら、仕事をやめるという女性も少なくありません。

矢島 結婚や出産で仕事をやめても、子どもが小学生ぐらいになると働きたいと思う女性が多い。子育てで不安の背景に、実は自分の将来に対する不安がある女性も少なくない。再就職という道もありますが、今は育児休業を1年くらい取得し、その後しばらく短時間勤務(*注3)でペース調整しながら働くという選択肢もあることを知れば、子育てで仕事をやめなくても

矢島 洋子氏



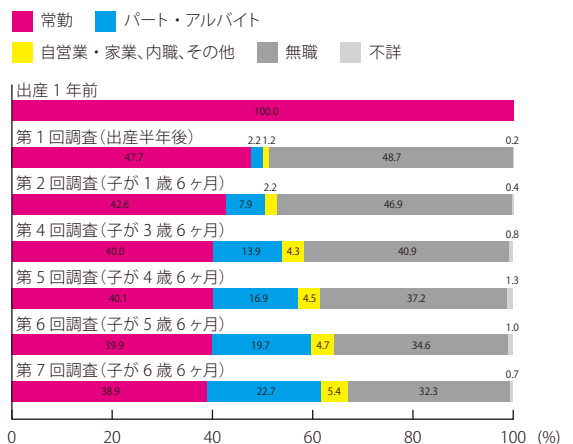
図1 女性の年齢階級別労働力率の推移



備考

- 総務省「労働力調査」より作成。
- 「労働力率」…15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。

図2 出産1年前に「常勤」の母の就業状況の変化



備考

- 厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」より作成。第1回調査は平成13年度に実施。
- 母と同居している、第1回調査から第7回調査まで回答を得た、出産1年前の母の就業状況が「常勤」のもの(総数10,799)を集計。「出産1年前」の「常勤」を100としている。
- 第3回調査は母の就業状況を調査していない。

*注2) 育児休業制度：育児・介護休業法に基づき、労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることが可能(一定範囲の期間雇用者も対象)。一定の場合、子が1歳6ヵ月に達するまでの間、育児休業をすることが可能。

よいと思う人が増えるのでは。

加藤 短時間勤務が使われていく方が、むしろ仕事から離れず続けられるようになっていい。育児をしたり、地域社会の活動をしたり、だれでも当たり前でできる働き方が雇用する側にとっても必要です。働く側も子育てのときは残業なしでルーチンワークでつまらないけど、それが一生続くわけじゃないから、そこは少し我慢して子育てに重点を置きつつも、働く場を持ち続けることが大事。それがトータルに整った社会になるのが理想ですね (図 4)。

渡辺 どんな形でも自分が納得できるということはとても重要です。就職も同じ。第 1 希望じゃなくて第 2 希望

であっても「納得して選んだんだから」ととらえてほしい。

矢島 大学でも第 1 志望じゃなかったけど、その大学出身の先輩の働く姿が魅力的で、自分もこの大学で頑張ろうと思ったという話を聞いたことがあります。前向きに納得できるかですね。

加藤 行政は制度が整っていて女性が働きやすい環境にありますが、それでも女性は管理職に意識が向いていかない、やめようと思うといった状況も少なくない。

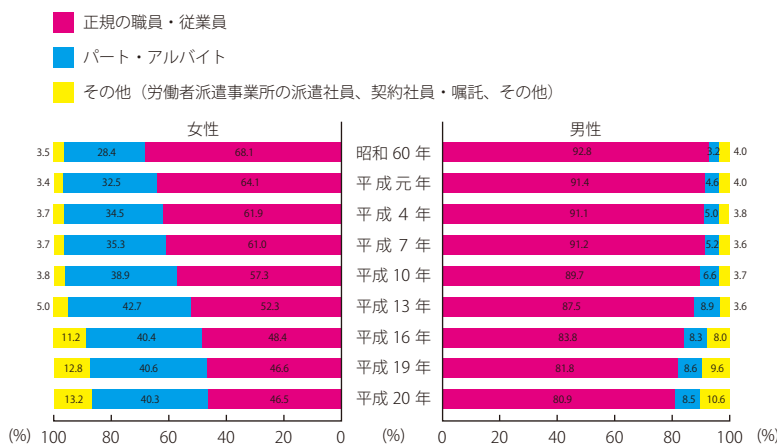
矢島 女性に限らず男女ともに若い世代で管理職志向は減っていますね。管理職がプレイングマネージャーとして忙しく、それを見て管理職は辛いと思ってしまう。自分の仕事だけでも精一杯なのに、部下を持つのは大変だという人もいる。でも、管理職ならより大きな仕事ができ、新しい経験ができると考えたらいい。管理職の働き方を見直すとともに、管理職の魅力は何なのかをうまく伝える必要があります。

渡辺 女性ももっと管理職になってほしいし、それが企業の評価になる時代。けれどイヤなことにあたったらパッとやめて好きなことができる派遣を、という単純な図式になりやすい社会でもある。選択の幅は増えたけど、選ぶ力がないと淘汰されてしまう社会。学生には長期的視点に立ってライフプランニングをしてほしいですね。

加藤 直子氏

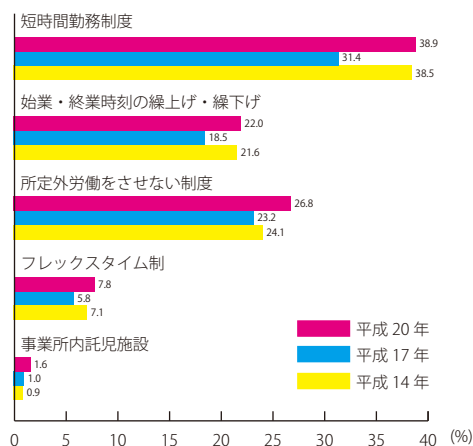


図 3 雇用形態別にみた役員を除く雇用者(非農林業)の構成割合の推移(性別)



備考
昭和 60 年から平成 13 年は、総務省「労働力調査特別調査」(各年 2 月)より、16 年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。

図 4 企業における育児休業制度以外の両立支援制度の導入割合の推移



備考
平成 14 年及び平成 17 年は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、平成 20 年は、厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。

* 注 3) 短時間勤務制度：働きながら育児をすることを容易にするため勤務時間の短縮を行うこと。平成 21 年 6 月に改正された育児・介護休業法では、3 歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1 日原則 6 時間)を設けることが事業主の義務となり、この規定は平成 22 年 6 月 30 日から施行される(ただし、常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主については平成 24 年 6 月 30 日まで適用猶予)。

生涯にわたり女性が学習ということ

人生を豊かにするための生涯学習 — ライフプランニングの視点から

三輪 建二（お茶の水女子大学 大学院人間文化創成科学研究科人間科学系 教授）

女性は人生の節目で悩み・考え内発的に学習する

「人々が生涯のいつでも、自由に学習機会を選択し、学ぶこと」、いわゆる「生涯学習」の分野に私はこれまで長らく関わってきましたが、その体験から感じることは、学習されている方は男性よりも女性の方がはるかに多いということです。この背景には、男性に比べて女性の方が、人生の節目節目での選択肢に迫られて悩む機会が多く、その悩みの解決策を求めるために生涯学習を学び続けているからではないかと考えられます。

言い換えれば、「女性にとって生涯学習は必要だ」という捉え方ではなく、女性は人生の節目節目にいろいろと悩み・考え、内発的に自ら学習をするようになる、ということではないでしょうか。

そんな女性たちをサポートする生涯学習の場として、子育ての講座や女性問題の講座といった、行政や民間が提供するさまざまな学習機会が数多く用意されているので、ぜひ活用いただきたいと思います。

「縦軸」と「横軸」をイメージさせる

ライフプランニング

一方で、女性にも男性にも当てはまりますが、目の前の短期的な悩みや課題を解決するための学習ではなく、自分の人生や人間としての成長や発達といった、長期的な展望をサポートするための学習の場も存在します。生涯学習を考えると、長期的な視点に立った学習はとても重要なことです。

こうした条件を踏まえてライフプランニングを考えると、長期的な成長や発達という「縦軸」に、人生の節目節目の課題に対応するための学習という「横軸」が、交差しているようなイメージになるのではないのでしょうか。



三輪 建二氏

求められるのはライフプランニングにそった具体的な情報提供

生涯学習とは、労働・福祉・教育など、あらゆる分野にまたがってくるものであって、ひとつの分野にとどまるようなものではありません。行政も民間も多様な学習機会を提供していますが、あらゆる分野の情報を個人が自分で集め、自分に適したものを、自分で選択しなければならないのであれば、女性にとって生涯学習へのハードルはとても高く、難しくなってしまうことでしょう。

生涯学習を学ぼうとするとき、そのすべてを個人の自己責任にしてしまうのではなく、文部科学省、教育委員会、そして教育機関などがライフプランニングという軸にそって情報を収集・整理した上で、具体的に分かりやすく情報を提供していくことが必要です。男女共同参画センターなどにおいてはこれまでも実践してきましたが、こうした取り組みは今後ますます求められていくことでしょう。

ライフプランニングにそって、人生を豊かにするための手助けとなる生涯学習。その役割が、大きくクローズアップされてきています。

働きながらも学習できるさまざまな施設

各地の男女共同参画センターなど

女性関連施設では女性や男女共同参画に関する学習機会の提供、情報の提供、相談などさまざまな活動を行っています。

※独立行政法人 国立女性教育会館「女性関連施設データベース」

<http://winet.nwec.jp/sisetu/>

放送大学

テレビ・ラジオで学ぶ通信制大学。学士・修士の学位取得やキャリアアップ・自己実現など生涯学習をサポートしています。

<http://www.u-air.ac.jp/>

社会に開かれた大学・大学院

さまざまな大学などが長期履修生制度、科目等履修生制度、夜間大学院、通信制大学院、サテライトキャンパスなどの取り組みを実施しています。

※お問い合わせは各大学などのウェブサイトをご覧ください。

働く女性に活かしてほしいウェブサイト

独立行政法人 国立女性教育会館

「女性のキャリア形成支援サイト」では女性がさまざまな新しい分野へチャレンジし、キャリアを形成していくための多様な事例（ロールモデル）、キャリア形成のための学習支援情報、関連情報を提供しています。

<http://www.nwec.jp/>

女性と仕事の未来館

働く女性を支援する機関や事業の紹介、働くことに関するセミナー・イベント情報などを提供しています。

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

内閣府 男女共同参画局

国の男女共同参画の取り組みやワーク・ライフ・バランスについての情報を提供しています。

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

今、女性にとって働きやすい職場とは

女子学生たちが知っておきたい、よりよい職場環境

聞き手：権藤 由貴恵さん（国立大学4年）、鈴木 陽香さん（私立大学2年）、帆苺 みづきさん（私立大学4年）

話し手：宿谷 昇司（NPO 法人 J-Win 事務局長）



※本文中敬称略

帆苺 「ダイバーシティ」という言葉を最近よく耳にするんですけど、どういう意味なのでしょう。

宿谷 「ダイバーシティ」とは多様性という意味なんですけど、性別・年齢・価値観など人それぞれの多様性を積極的に受け入れることを指します。日本ではとくに女性を中心に考えられるんですけど、男女共同参画などがよい例で、女性が男性と同じように働くにはどうすべきかが考えられています。そのために必要なあらゆる制度も設けられているんですよ。

鈴木 「女性にとってワーク・ライフ・バランスは大切」ってよく言われていますよね。

宿谷 女性の場合、男性に比べて出産などいろいろなライフイベントを考慮した働き方を考えなければいけません。生活のなかで、仕事とプライベートを両立させることを考えるのが「ワーク・ライフ・バランス」。これは女性だけではなく、実は男性にも必要な考えなんですよ。

内閣府によれば、ワーク・ライフ・バランス、つまり「仕事と生活の調和」が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義しています。

権藤 私たちのような女性が社員として増えることで、企業にはどんなメリットが生まれますか。

宿谷 日本では同質であることが良しとされがちでしたが、先ほど言ったダイバーシティを進めると優秀な人材を幅広く確保でき、ビジネスの成長が期待することができるので、改めてダイバーシティが注目されてきています。

今までの企業では、男性が役員を占めていることになんら疑問を感じていませんでしたが、疑問を持たないということは、言い換えれば改善が期待できないということ。しかし、そこに女性が入ることで違った視点が生ま

れ、新たなことに気づけるようになる。さらには、慣れで進められていたことが、女性が入ることできっちりとした説明が求められ、問題点が浮かび上がるというメリットもあるんですよ。

帆苺 優秀な女性がいても登用されないと企業にとっては大きな損失ですもんね。

宿谷 そう。ただ、日本ではまだまだ女性の役員は少なく、東証一部上場企業でも女性役員がいる企業はほんの10数%。でも最近は株主総会などで「なぜ役員に女性がいないのか」と問われるそうです。ノルウェーなどではボードルーム、つまり取締役会における女性の割合は40%以上という法律があるほど。要はどちらかの性に偏ってはいけないということなんです。

鈴木 では、どんな職場が女性に働きやすいんですか。そのような職場は男性にもメリットがあるんでしょうか。

宿谷 育児休暇など子育て中の支援のための制度が充実している企業は女性にとって働きやすいでしょう。

でも、ダイバーシティの観点から、これらの制度は男性にとってもメリットなんです。最近、育児を楽しむ男性を「イクメン」と呼ぶそうですが、若い世代の認識は進んでいるのに、企業を経営・管理する世代の理解が足りないのが状況です。制度があるだけでなく、しっかり活用できる職場が、女性にとって、そして男性にとっても働きやすい職場と言えるでしょう。

鈴木 そろそろ就職活動を考えているんですが、企業の取り組みを知るにはどうすればよいでしょうか。

宿谷 ダイバーシティに力を入れている企業はウェブサイトで紹介しているはずなのでインターネットで調べるといいでしょう。ただ先ほど述べたように、制度があっても活用されていなければ意味がありませんが、残念なことにウェブサイトだけではそこまで判断しづらい。だから先輩を訪ねたときは制度の有無だけでなく、活用しやすいかも聞いてみてください。就職先を決める大切な条件のひとつですからね。

企業の取り組みを紹介しているウェブサイト

均等・両立推進企業表彰受賞企業一覧

女性労働者の能力発揮を促進する取り組み（ポジティブ・アクション）で表彰された企業を紹介。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/jyusyou07.html>

両立支援のひろば

仕事と家庭の両立支援に関する企業の取組事例を紹介。
<http://www.ryouritsushien.jp/>

短時間正社員制度導入支援ナビ

短時間正社員の概要や導入事例を紹介。
<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>

仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて

従業員の仕事と生活の調和に積極的に取り組んでいる企業の好事例を紹介。
<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>

次世代育成支援対策推進法に基づき認定を受けた事業主

次世代育成支援対策推進法では、事業主は従業員の子育て支援のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たす場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定マークは「くるみん」という愛称です。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/index.html>





「女性のライフプランニング支援総合推進委員会」から 就職を控える女子学生の皆さんへ

就職には大きな勇気が必要ですが人生の本当のステップはまだその先。周囲の意見や過去の経験は参考にしつつもとらわれず、飛び込み学べば必ず収穫となるので、勇気をもって乗り越えてください。

— 渡辺三枝子 (写真前列中央)

今は苦しいかもしれないけれど将来を見据えたときに働いた経験が必ず人生のプラスになります。どんな仕事でもがんばり続ければ人生を豊かにしてくれるので、あきらめずに自己実現してってください。

— 加藤 直子 (写真後列左)

自分に与えられた環境のなかでも自分の上限や可能性を決めつけずに上を目指してほしいですし、晴れて入社したら企業がつくってくれた女性のための制度をしっかりと理解し利用してってください。

— 宿谷 昇司 (写真前列左)

昨今の不況で大変厳しい就職状況ですが「卒業したら仕事をし、結婚したら仕事をやめる」という選択以外にもいろんな可能性があるんだと考え、むしろ困難な今の時代を前向きに進んでってください。

— 三輪 建二 (写真前列右)

組織の中で働いていると自分の努力が報われないと感じることもあると思います。でも逆に、周囲のサポートなどで努力以上の結果が得られる機会も巡ってきます。「はたらくことのステキ」をたくさん見つけてください。

— 矢島 洋子 (写真後列右)

委員プロフィール

渡辺 三枝子 | Mieko Watanabe 座長

立教大学 大学院ビジネスデザイン研究科特任教授 総長室調査役

これまで携わってきたお仕事：

専門はカウンセリング心理学 (Ph.D.)。女子学生のキャリア形成支援のプログラムの開発、また男女共同参画の会議の委員など数多くの要職を歴任。現在、中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会委員、『キャリアカウンセリング入門』(共著/ナカニシヤ出版/2001)など著書も多い。

加藤 直子 | Naoko Kato

埼玉県 県民生活部 男女共同参画課 課長

これまで携わってきたお仕事：

入庁以来、自治研修所市町村職員課長、コミュニティ担当主査、行政改革推進局長付主幹などを歴任。福祉、コミュニティづくり県民運動、男女共同参画など多方面の分野で活躍。また日韓 W 杯大会準備などにも携わった。

宿谷 昇司 | Shoji Shukuya

特定非営利活動法人 ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク (NPO 法人 J-Win) 事務局長

これまで携わってきたお仕事：

1977 年に日本アイ・ビー・エムに入社し製品開発、アーキテクチャ開発、IP ビジネスなどに従事。2009 年早期定年退職後、会員企業のダイバーシティの推進をさまざまな形で支援する「NPO 法人 J-Win」事務局長に就任。女性の管理職への登用やワーク・ライフ・バランスの推進など働く女性のための取り組みを行う。

三輪 建二 | Kenji Miwa

お茶の水女子大学 大学院人間文化創成科学研究科人間科学系 教授

これまで携わってきたお仕事：

社会人やシニアの生涯学習に関する調査研究や成人女性の学習支援プログラムの開発など長年にわたり取り組む。(財)日本女性学習財団理事、国立女性教育会館運営委員などを歴任。『おとなの学びを育む—生涯学習と学びあうコミュニティの創造』(鳳書房/2009 年)など著書も多い。

矢島 洋子 | Yoko Yajima

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

これまで携わってきたお仕事：

2004 年から 3 年間に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兼任講師、東京大学社会科学研究所非常勤講師などを務める。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・バランス等の調査研究に取り組む。



平成 22 年 3 月

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)

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