

令和 5 年度浜松市 UD・男女共同参画提案事業

女性の昇進意欲について

2023 年度・調査報告書

NPO 未来化プロジェクト

はじめに

女性活躍推進法が平成 27 年(2015 年)9 月 4 日から部分的に施行されてから既に 8 年が経過しました。この間、男女共同参画やジェンダー平等の意識が少しずつ浸透してきたと考えられます。

しかし、世界経済フォーラムが 2023 年に公表した各国の男女間格差を示すジェンダーギャップ指数において、日本は 146 カ国中 125 位であり、過去最低を記録しました。ジェンダーギャップ指数は、教育、健康、政治、経済の 4 つのカテゴリーで算出されていますが、その中で、日本における経済の管理的職業従事者の男女比は 133 位です。「たくさんの有能な女性が存在するのに、なぜ管理職に女性が少ないのだろう」と、私は疑問を感じました。

その要因を知るため、現役管理職の女性へのインタビューとグループディスカッションを実施し、次世代の女性たちのキャリアアップに役立つヒントを得ることができればと考え、女性の昇進意欲について調査しました。

NPO 未来化プロジェクト 代表理事 佐藤和枝

1. 事業の概要

浜松市内の様々な職業に就いている管理職の女性 10 人にインタビューし「女性が管理職に就くにはどのような障壁があり、それをどのように解決したのか」また「どんな時にやりがいを感じるのか」等、昇進意欲向上の体験談を聞き、そのあとインタビュー対象者と一般の男女を交えてグループディスカッションをしました。浜松に管理職の女性が増えるためのヒントとなるよう、これらをまとめて調査報告書を作成しました。

2. 事業の目的

世界経済フォーラムが 2023 年に公表した日本のジェンダーギャップ指数は、政治、経済、教育、健康において世界 146 各国中 125 位でした。また、上智大学の三浦まり教授らが所属する「地域からジェンダー平等研究会」が 2023 年に公表した都道府県別男女格差では、経済分野において静岡県は 47 位と最下位でした。

これまでの浜松市の産業は、製造業を中心に発展し現在に至ります。モノづくりは男性中心の産業構造として地域産業を牽引してきました。令和元年経済センサス-基礎調査結果報告書によると、浜松市の男女別就業比率において男性の占める割合の高い産業は、「建設業」及び「運輸業、郵便業」の 78.0%、「製造業」の 76.6%などとなっています。一方、女性の占める割合の高い産業は、「教育、学習支援業」の 69.8%、「生活関連サービス業、娯楽業」の 62.9%、「金融業、保険業」の 62.2%など、サービス産業が中心となっています。

世界のサービス産業の高度化が進む中、サービス産業のユーザーの 7 割が女性だといわれています。女性が生活者の視点で指導的立場に立ち、意思決定のプロセスに参画することが産業の活性化に繋がり、ひいては浜松における男女間格差を減少させると考えられます。

しかし現実には、女性の昇進意欲が低いことが大きな問題になっています。全国規模の調査は様々な研究機関でされていますが、浜松市独自の調査をすることで地域に密着した課題が見えてくる可能性があります。浜松市の指導的立場で活躍する女性たちにインタビューをし、後に続く女性たちが活躍できるよう、昇進意欲を妨げている要因を明らかにすることを目的とします。

3. 管理職の女性の登用に対する全国および静岡県内企業の意識調査

株式会社帝国データバンクが 2023 年 8 月に発表した全国の「女性登用に対する企業の意識調査」によると、「女性管理職割合、平均 9.8% 過去最高も 1 割に届かず」と、調査結果をまとめています。



この全国版の調査によると、自社における管理職(課長相当以上)に占める女性の割合は平均 9.8%と、前年(9.4%)から 0.4 ポイント増加し、過去最高となりました。

また、この調査の静岡県内企業版では、「管理職の女性の割合、平均 8.7%で 1 割に届かず 政府目標『30%』以上の企業も 1 割弱」と、調査結果をまとめています。女性管理職の割合を規模別にみると、「小規模企業」が平均 14.7%で最も高く、「中小企業」は 9.0%、「大企業」は 6.4%となり、規模の小さい企業ほど管理職の女性の割合は高い状況です。生産年齢人口の減少に加え、多様性が重要視されている現代社会では、女性活躍・男女共同参画は、重要なテーマとなっています。なかでも、職場における女性活躍推進は企業価値の向上のほか、多様な視点によるイノベーションの創出が期待できると考えられています。

日本政府は管理職に占める女性の割合を 2020 年代の早期に 30%程度になることを目指しています。また、2023 年 6 月に決定された「女性版骨太の方針 2023」では、プライム市場に上場する企業の女性役員の割合を 2030 年までに 30%以上にする目標を掲げ、女性の能力を十分に発揮できる雇用環境づくりに向けてさまざまな強化策を打ち出しています。「女性版骨太の方針」は、4 つの重点分野を掲げています。

1. 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて
2. 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化
3. 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現
4. 女性の登用目標達成(第 5 次男女共同参画基本計画の着実な実行)

これらの重点分野の実現に向けて政府は、女性の就業率の向上、管理職登用数の拡大、賃金格差の解消など、さまざまな施策を実施するとしています。

4.事業の実施内容

① 管理職の女性 10 人にインタビュー

2023 年 7 月から 10 月にかけて、30 代から 60 代の浜松市内に勤務する管理職の女性 10 人にインタビューをしました。彼女たちがどのような経緯で管理職になったのか。管理職になって仕事に対する取り組みは変わったのか。これまでのキャリアを振り返ってどのような困難があったのか等を質問しました。

② 管理職の女性を交えたグループディスカッション

2023 年 12 月 9 日に上記でインタビューした管理職の女性 5 人と応募した一般男女 18 人が 4 つのグループに分かれ、管理職の女性の本音を聞きながらグループディスカッションを行いました。

③ 実施内容の詳細

○管理職の女性へのインタビュー調査 … 実施期間 2023 年 7 月～10月末日

対 象：10 社、10 名の管理職の女性の方々

調査内容：① キャリア形成の課題とその課題への取り組み

② キャリアアップを目指す女性の課題と必要なもの
(※組織として、個人としての課題と必要なもの)

○グループディスカッション … 実施日 2023 年 12 月 9 日

対 象：取材した管理職の女性 5 人と、募集した一般男女の合計 18 人が
4～5 人のグループに分かれディスカッションし、その結果を発表し共有

テ ー マ：

①女性が働き続けるためには、どのような職場の仕組みが必要でしょうか

②管理職の女性が増えると、会社組織はどのように変化すると思われますか

5.管理職の女性 10 人へのインタビュー結果概要

勤務先の業種	サービス業(3) 金融業(1) 小売業(1) エネルギー業(1) 製造業(2) 通信業(1) 官公庁(1)		
従業員数 (グループ企業含む)	6～10 人(1) 101～300 人(1)	21～50 人(1) 301 人以上(6)	51～100 人(1)
従業員の男女比	平均 女性の割合が最も多い企業 男性の割合が最も多い企業	男：女 = 56.5：43.5 男：女 = 20：80 男：女 = 88：12	
管理職に占める女性の割合	平均	12.1%	
管理職になった時期	平均 入社から 16 年目	初年度から管理職として採用(1)	
管理職に必要なスキル (11のキーワード から 4 つ選択)	コミュニケーション力(9) 決断力(7) 洞察力(5) マネジメント力(4) 共感性(3) 調整力(3) 部下育成力(3) 柔軟性(2) 実行力(2) 業務遂行力(1) 専門性(1)		

6.インタビューでお聞きしたこと

① どんな仕事もポジティブに。仕事は人生を充実させてくれる… A さん

業種	： サービス業（前職：公務員）
従業員数	： 25 人
管理職に就いた時期	： 入社した時から

長かった前職の公務員時代の話をしてします。

私が学生だった頃は、企業に就職しても結婚退職する女性が多いと言われていましたが「長く働ける職業に就きたい」と、東京から地元に戻って公務員を選びました。公務員の仕事は 3 年から 5 年のスパンで異動があり、職場や業務内容も変わります。退職までの 38 年間で 10 回ほど、職場や担当業務が変わりました。

その間 2 人の息子を出産しましたが、1 人目の時は育児休業制度や子育て支援サービスが整っておらず、無認可保育所に預け産後 2 か月で職場復帰しました。迎える時間がいつも最後で、子どもに対して仕事を続けていることの罪悪感を持ったこともありました。その時も「仕事を辞める」ことは、時々頭をよぎることがあっても考えませんでした。

公務員の仕事では地域振興や人材育成の関連業務が多く、仕事を通して地域の良さを見つけ、様々な人たちと出会ったことが自分の糧になり、現在の仕事にもつながっています。異動により初めての業務を担当することになると、苦手と思うこともたくさんありましたが、1 から勉強し、先輩や同僚に教えてもらい、早く仕事を覚えられるように頑張りました。

高齢者福祉の担当になった時も業務に対する苦手意識はありましたが、「元気な高齢者」を増やしていくために自分の老後をイメージしたり、最初苦手だった福祉施設への立ち入り調査も、入居高齢者の視点に立つことで、より前向きに深く仕事をこなせました。与えられた仕事に対して真摯に前向きに取り組むことで成果を出し、昇進につながりました。

管理職には責任が伴いますが、同時に発言権と裁量権も与えられ、やりたいことを実現でき、仕事がますます面白くなりました。また管理職になると、様々な企業や団体などの上層部との連携も強化され、ネットワークも広がりました。後輩、特に女性たちから「課長は楽しそうに仕事をしている」と言われることが嬉しかったです。

一日の大半を費やす、人生の重要な位置を占める「仕事」なので、自分の気持ち次第で楽しいことに変えていくことが重要です。

② 一人で抱え込まないこと、助けを求めることも大事・・・Bさん

業種	: サービス業
従業員数	: 100 人
管理職に就いた時期	: 入社 22 年目

東京の大学を卒業後、地元に戻り就職しました。就職先は、グループ企業の総従業員数が 8,300 人という大企業でした。本部採用で、主に総務・人事の仕事に就き、グループ内企業を 2 年～4 年くらいの間隔で異動し、現在はレジャー施設の会社に出向となり 2 年になります。管理職としては浅いのですが、人事総務ばかりではなく営業も勉強してきなさいという上司の思いがあったのだと思います。

女性の総合職採用としては 3 期目の入社になります。キャリアを目指し、働き続けたいという思いがあり、女性が活躍しやすい総合サービス業を選びました。44 歳で管理職となりましたが、同期はすでに管理職になっていたので打診があったときは「やっとなれた」という思いでした。女性が管理職になる時期はちょうど出産・育児と重なり、数年休むため管理職になるタイミングは限られていると思います。

これまでのキャリアの中で、どんなことが大変だったかと振り返ると、一番辛かったのは子供が小学校の時でした。長男も次男も学校に行きたくないという時期があり、いろいろなトラブルを抱えていました。周りから「お母さんがちゃんと子供を見ていないからではないの」と言われてしまうこともあり、フルタイムで仕事を続けてきた後ろめたさを感じていました。一人で抱え込まず夫や両親、同僚や上司などいろいろな人の手を借りて乗り越えました。ずっと子供の事で悩んでいて、仕事をやめようと思った時もありましたが、今思うと、あの時やめるのを思い留まって良かったと思います。今では笑い話として語ることができます。

女性が管理職につくことを躊躇する理由の一つとして、男性も女性も「子供を育てるのは母親の役目」という考え方がいまだにあることだと思います。大切なのは父親と母親と一緒に子供を育てているという姿勢を子供に見せることだと思います。

これからキャリアを目指す女性たちに伝えたいことは、困った時は一人で抱え込まないこと、仕事を辞めて子育てに専念しても 100%完璧にはできないのだから、完璧を求めないことです。助けてと言えることが仕事を続けられる方法の一つだと考えます。また、誰もが人生で一度や二度岐路に立つことがあるので、話を聞いてくれるメンター制度が組織内にあるとよいです。

③ 仕事の仕方は多様性のミレニアル世代…Cさん

業種	: 小売業
従業員数	: 10人
管理職に就いた時期	: 入社4年目

美術大学を卒業した後、広告業の会社で営業を担当していましたが、ノルマがあり達成感が低い業務に疑問を感じました。毎日組織の一員として忙しく働くことに違和感を覚え、自由で豊かな考え方ができた美大時代を思い出し、伝統工芸に関わる仕事に興味を持つようになりました。

その後、現在の会社の社長にいきなり電話で採用してもらいたいと依頼したところ、驚くほど即座に「パートからなら」という回答を得て採用され、現在はお店の店長としてスタッフと協力しながら業務に取り組んでいます。

現在 32 歳で、ミレニアル世代と言われています。性別による「女性管理職」というカテゴリーに疑問を感じており、管理職に性別を付けることは意味がないと考えます。フリーランスや起業を検討する人が増えている一方で、組織内で管理職になろうとする人は同世代では少ないと感じます。

現在の仕事は、職人、クライアント、材料提供会社など、さまざまな価値を結びつけて商品化するプロデューサーのような役割を担っています。成長のための「価値競争」ではなく、生活を豊かにするための「価値創造」の仕事の仕方に取り組んでおり、その点で多様性を重視している仕事と感じています。

④ 回ってきた仕事は本気でやり切る・・・D さん

業種	： エネルギー供給業
従業員数	： 335 人
管理職に就いた時期	： 入社 25 年目

一般職として入社し、現在 32 年目になります。入社時、会社は IT による新システムの導入を計画しており、高校時代にワープロ部に所属していた経験を活かして、社内でのパソコン業務のサポートを担当するようになりました。

その後、取引業者や関連企業へのシステム導入サポートも行うようになり、四日市市から千葉県まで広範囲にわたり、8 年間飛び回りました。一般職の職務を超えた仕事をしていました。ビジネスホテルの立ち上げなど、異なる業態の仕事に 3 年ごとに取り組み、そのアイデアと企画力で成果を出してきました。

特に、リフォーム事業では産休育休中に自宅を新築した経験を活かし、主婦の視点でお客様に提案し売り上げを大幅に伸ばしました。この実績が評価され、42 歳で管理職に昇進しました。管理職の試験の前に総合職の試験があり、この試験が受ければ管理職試験を受けることができるので、総合職の試験に合格した時が一番嬉しかったです。

仕事へのアプローチは常に数字を意識し、その達成のためにどのように行動すべきかを考え、アイデアと計画を出します。自分が望んでいる職種でなくても、回ってきた仕事は「本気でやり抜く」という真剣に取り組む姿勢が結果を出してきたと思います。

給料が上がり裁量権を持てるようになり、自分のやりたいことを形にすることができ、管理職のやりがいにはそこに感じます。「管理職になりたくない」という女性たちの気持ちは本音ではなく、管理職になりたい人は実際には多いと思います。女性だからこそ活躍できる部署を社内で作っていくことも必要であり、才能があるならば勤続年数に関係なく役職者にした方がよいと思います。

⑤ 産休育休を通算7年間消化した後に昇格…Eさん

業種	: 通信業
従業員数	: 1,400 人
管理職に就いた時期	: 入社 24 年目

勤続 25 年で、2023 年の 7 月に法人営業課長に昇進しました。昇進の話は以前からありましたが、育児のために産休と育休を計 7 年間取得したため、同期と比較して実質の職歴が短く、経験値も少ないと感じていました。そのため、管理職は自分にはまだ無理だと考えていました。

今回管理職へ昇進を受けた理由は、子育てから手が離れた時期でもあり、将来の人生について考えていたときに、女性の先輩から「管理職としての仕事は、モノの見方の視点も変わり、人生が豊かになる。一步踏み込んで仕事を試してみるべきだ」と励まされたことが大きな要因でした。

会社は以前から、多くの女性社員が在籍し、重要な役割を果たしていました。しかし、組織の大きな変革と情報技術の進化に伴い、手動の作業が自動化され、女性社員の数は減少しました。自分が在籍している職場は女性が働きやすい環境を維持しており、育休や子育てのための時短勤務が当たり前の選択肢として提供されています。

子育てと仕事を両立させるために、近くに住む義理の両親から多大な支援を受けたことも、働き続けられた要因の一つだと考えています。

管理職としての仕事をする中で、アドバイスをいろいろな人にできることや、人を育てることは、楽しくもありやりがいを感じます。

昔から女性が働きやすい環境の会社だと思いますが、全国と比較すると、浜松は管理職の女性が少ないかもしれません。製造業の街だからだと思います。企業が短期のスパンで女性社員を見るのではなく、長い目で育成することが重要だと思います。

男性も女性も昇進したくない人が増えています。誰もが活躍できる仕事の間を作っていく必要があります。「女性」という冠が付かない社会になることを願っています。

⑥ 性差関係なく登用される管理職の時代へ…Fさん

業種	： 官公庁
従業員数	： 3,353 人
管理職に就いた時期	： 入社 21 年目

就職氷河期世代です。バブル崩壊後景気が悪化して、企業は新卒採用の定員を減らした時代で、女性より男性を多く採用したため、新卒女性の就職受難の世代でした。

管理職対象年齢になった時、女性管理職候補の絶対数が少ないので、数だけ合わせようとしても無理があり、占める割合も低かったと思われます。

職場の 10 歳ぐらい上の女性たちは事務職や専門職として採用されましたが、若いときに女性は管理職に向けた OJT を受ける機会が少なかったため、時代の流れにより急に「あなたはリーダーです」と言われても戸惑いを隠せない女性が多いのです。

一方 10 歳下の人たちは、新卒採用の男女比率も性差関係なく採用され、OJT も同じように受けられるので、もうしばらくは女性管理職が少ない時代が続くかもしれませんが、今後は確実に女性管理職が増えていくと思われます。

私は上司から頑張ってもらいたいとの激励や将来への期待について、伝えていただいていたので特に障壁はありませんでした。最終決定は上司に仰いでいかなければなりませんが、大きな方向性が決まったら、自分のやりたいことを進められるのでやりがいを感じます。

管理職は本人の意向、能力、環境の中で、その職位にふさわしい人がやればよいのであって、結果論として女性が少ないということに着目するのではなく、産休育休を取得しても、モチベーションを継続し、働き続けようと思うことのできる仕組みづくり「評価のチャンスの平等」が必要だと考えます。数合わせのための女性管理職の登用ではなく“ふさわしい人”が管理職になれる環境が大切であって、そこに性差はないと考えます。

⑦ キャリアアップを目指すなら、諦めないで挑戦してほしい…G さん

業種	: 製造業
従業員数	: 4,000 人
管理職に就いた時期	: 入社19年目

総従業員数 4,000 人弱の企業で総務部のマネージャーと子会社の代表取締役を務めています。家庭においてはパートナーと 3 人の子どもと 5 人で暮らしています。

一番大変だったのは子育ての時でした。特に 3 番目の子供が生まれてからの 3 年間の家事、育児と仕事の両立は、本当に大変でした。親が近くに住んでいなかったため親を頼らず「家族 5 人で乗り切ろう」と、パートナーと相談しベビーシッターを活用するなど、外部に協力を求めました。

上司からの指示で社内会議に参加することが年々増えてきましたが、参加者の殆どが男性で、女性は自分 1 人という状況が最初の頃はありました。管理職限定の会議や委員会ではないにも関わらず、女性参加者が少ないことに、しだいに疑問を感じるようになりました。2～3 年前から、様々な所で「女性の活躍」が言われるようになり社内外の意識が変わってきたように思います。それに加え会社のトップが「多様性の活躍」を全従業員に発信したため、ダイバーシティに大きく舵を取り始めました。トップの考えで組織は変わると思った出来事でした。

管理職は責任もありますが、仕事を任されるため、緊張感を持つことになり、やりがいを感じます。経営者として、また、管理職者として正しい判断なのかと考えることも必要だと気づかせてもらいました。

数年前から女性が職場でよりイキイキと活躍するために、働く女性の健康推進に取り組む意義を浸透させていきたいと考えるようになりました。そこで、社内の関係部署を巻き込み、社員向けに「女性のヘルスリテラシーセミナー」を企画し、開催してきました。例としては、2023 年は「生理をタブーにしない！」をテーマに開催し、生理をタブーにしない職場環境を作っていくために、一緒に働く仲間の理解促進が必要であることを全従業員に理解してもらうための教育を行いました。

キャリアアップを目指す女性に対しては、いろいろ押しつぶされそうになることもありますが、失敗から学んでいくことも多いので、怖くても躊躇せず、失敗を恐れず進んでほしいです。すべてうまくいくとは限りませんが、挑戦する気持ちは持ち続けてほしいと思います。

⑧ コロナ禍を乗り越えて見えてきた目標…Hさん

業種	： サービス業
従業員数	： 200 人
管理職に就いた時期	： 入社 14 年目

新型コロナウイルスは世界中に蔓延し、日本の最初の患者は 2020 年 1 月に確認されました。行動範囲の制限、マスクの着用、全国民対象にコロナワクチンの接種、給食は黙食、授業や仕事は自宅でリモート、と日常生活は制限され様々な分野に大きな影響を与えました。

サービス産業に従事する私の職場も例外ではなく、レストランのクローズやイベントの中止を余儀なくされました。そのため若い女性従業員が多数退職していきました。

2023 年 5 月新型コロナウイルスは 5 類に移行したので、サービス産業も従来の業務が再開可能となりました。しかし人手が足りないため全ての部門が営業できる状態ではないのが現状です。

コロナ禍の 3 年間は、社会全体がネガティブな考え方になり、社内においても大きな影響を受け、目に見えない恐怖心がありましたが、よく乗り越えてきたと今は思います。お客様と会話ができることはとても喜びです。

入社した当初は、お客様の要望を上手くくみ取ることができませんでした。周りの人に助けられ、自分は一人ではないと思うと問題を乗り越えることができました。

そして、管理職への昇進の打診があった時は素直に嬉しかったです。それまでは言われることをやっていましたが、会社の利益、お客様のこと、部下のことなども考えるきっかけとなりました。

これからの目標は「この会社で働いて良かった」と思える会社にしていくことです。社員全員が働きやすい会社になれば、ひいては女性が活躍できる会社になると考えています。

また、女性社員が定期的に集まり、意見を出し合うプロジェクトを立ち上げて女性目線のアイデアを提案し、会社に貢献していきたいと考えています。

⑨ 新しい業務は恐れずチャレンジ…Iさん

業種	： 金融業
従業員数	： 2,600 人
管理職に就いた時期	： 入社 16 年目

勤続 30 年。34 歳の時に管理職になり、現在は支店長として多くの部下と共に仕事に取り組んでいます。長い仕事人生を振り返ると、いろいろなことがありました。

ある日、結婚の報告を上司に伝えたら「それでは退職するのですね」と言われ、仕事が好きで働き続けたいと思っていたのに「結婚したら退職」の言葉が頭に残り、家に帰って泣き続けました。

ところが後日「あなたが結婚で辞めないよう引き留めてほしいと人事から言われている。このまま仕事を続けてほしい」と上司に言われ、自分は必要とされていると実感しました。

「昇進のチャンスが来たということは、あなたを評価してくれる人がいるのですよ」という上司の言葉に応えたいと思い試験を受け、パートナーからも背中を押してもらいました。

自分で判断し、決めたことに対し、自分でアクションを起こせるところに仕事のやりがいを感じます。タイミングや効果を考え、チームが一つになって成果を出したときは全員で喜びあいました。また、情報の共有を大切にすることは、部下の育成に役立っています。

女性に限った話ではないのですが、新しい仕事 came ときは、恐れずにチャレンジしてほしいです。また、自分とは異なる考え方や意見に耳を傾け判断する力を持つてほしいのです。企業の大小に関わらず、仕事には様々な職種があります。

上司からやったことのない仕事に取り組むよう言われたときは、慣れないことで不安になり断りたいと思うことがあるかもしれませんが。しかし最初の一步は誰にでもあることなので、怖がらずにトライしてください。一度断ると次は無いと思った方がいいです。

キャリアアップを目指すなら、慣れた業務だけするのではなく、やったことのない仕事にこそポジティブに取り組んでほしいです。そうすれば経験値も増し自信にもつながります。

⑩ 仕事と家事の両立は時間管理が鍵…Jさん

業種	: 製造業
従業員数	: 301人以上
管理職に就いた時期	: 入社18年目

これまでのキャリアを振り返って大変だった時期は、上の子供が小学校に入学してからでした。子育てに慣れていなかったうえに、小学校は帰宅時間が早いので、私が帰るまでの時間管理が気になりました。家事や育児は、やることが沢山あり、特に買い物には時間をとられました。退勤後は、どのルートでどのお店に寄れば時間を節約できるかを常に考え、時間管理に注力しました。しかし、8歳離れた下の子供の時は、スマートフォンやネット通販、便利家電の利用により、時間管理の問題は大幅に改善されました。

仕事を終えて家に帰れば、1秒も無駄にしたくないという思いで、就寝するまで家事労働をしていましたので、睡眠をとるというより、その当時は疲れて寝落ちしたという感じでした。仕事と家庭を両立させるためには、時間管理が鍵です。

私が子育てをしていた頃は家族の中で家族的責任を担う女性の働き方をサポートする制度が今ほどには充実していませんでした。女性は8時間仕事した後に家事をこなしたため、仕事と家庭の両立は本当に大変で、体力と気力が必要でした。先輩からそのような話を聞いたことで、管理職を目指すのを諦めて家庭を選択する女性は少なくありませんでした。

私の場合は、上司の働きかけや実家の協力を得て、キャリアを諦めることなく管理職になることができました。今では社会的な支援の施策やIT技術が普及してきたため、両立のハードルは下がっています。加えて浜松では実家が近くにある人が多いので、家事や育児のサポートを受けやすい、女性にとっては恵まれた環境だと思います。

高度成長時代は、男性の収入だけで家計を支えましたが、現代の生活水準や物価に照らすと、この生計モデルでは既に立ち行かなくなっているという問題も直視しなければなりません。その点で、現在、企業にとって人手不足は深刻な問題であり、男女の区別なく、やる気さえあれば管理職になるチャンスはあります。

管理職になると裁量権が得られるので、時間の自由度が増す分働きやすくなります。家事や育児の負担は変わらないものの、家事のアウトソーシングや、便利家電を充実させるなど、お金で解決できることも多く、高収入であれば可能なことです。さらに仕事に醍醐味を感じられます。もちろんそのことと責任はセットですが、自分の人生は自分で築くものです。これからの時代を生きる女性には管理職を目指し、自分の生きがいと豊かな家庭の両立を実現するライフモデルを提唱したいです。