

男女がお互いを尊重し、その人らしく生きる。
仕事も暮らしも楽しむ。
そんなあなたを応援する情報誌です。

特集 男性上司が語る

「応援します！ 女性のキャリア継続」



P4

女性部下の声
「上司の後押しが力に」

P6

働く女と男の歩み
〜均等法施行から30年〜

P8

データ・ウォッチング
「39%」
中学生でLGBTを自覚した人の割合

P9

世界の仕事・家庭・生き方
「イギリス編」

P10

講座レポート
「おとなのマナー力向上のヒント」
「性の商品化の中での暴力を考える」

P11

インフォメーション
ひとり親家庭の就労支援
ワーク・ライフ・バランス推進企業をご紹介します

男性上司が語る

応援します！

女性のキャリア継続

女性のキャリア継続には、性別に関わらず能力のある社員が活躍できる仕組みと職場風土が欠かせません。その鍵となるのが上司の存在です。女性の活躍を後押しするには何が必要か。先進的に取り組む区内企業の上司3人に語っていただきました。

女性活用

どう進めていますか

——本日はお集まりいただきありがとうございます。はじめに自己紹介をお願いします。

齋藤 損害保険ジャパン日本興亜(株)・人事部・ダイバーシティ推進グループのリーダーを務めております。女性が働きやすい職場を目指してスタートした部署なので、女性活用の実績なども含めお話しできたらと思います。

遠藤 (株)セブテニ・人材開発本部の本部長を務めております。インターネットの広告代理事業を行う当社にとって最大の資産は人材です。女性をはじめとする

多様な人材の活躍を支援しようと、平成27年10月に人材開発本部を新設しました。今日は皆さまの成功事例などもお聞きできたらと思います。

石山 (株)JTBバブリッシング・出版事業本部広告部・プロモーション三課の課長を務めております。課の女性4人のうち3人が子育て中ということもあり、お話しさせていただくことになりました。

——さっそくですが、それぞれの女性の活躍支援の取り組みについてお聞かせください。

遠藤 部門横断のプロジェクトとして、女性の働き方や、育児支援、ひいては全社員のワーク・ライフ・バランス向上を目的とした「hugokumi（ハグクミ）委員会」を発足しました。社長が委



出席者（写真右から）

齋藤敦さん

遠藤廣志さん

石山恒治さん

員長を務め、委員会活動を通じて「女性リーダー育成塾」や「WOMAN賞」、「ベビーシッター利用助成制度」などを立案、運営しています。平均年齢が20代の当社の場合、女性のロールモデルのパターンが少なく、長く働き続けられるか不安に感じる女性社員が多くみられました。ダイバーシティを経営戦略に掲げる中で、女性が安心して活躍できる環境を整えたいとの経営判断がありました。

——成果はいかがですか。

遠藤 社内アンケートの結果、長く働きたいという意見が増えています。また、子どもを持つ女性社員の数も年々増え続けています。

石山 当社の場合、女性が半数を占める会社ですので、女性が働き続ける職場風土が根付いていることが大きいと思います。結婚や出産で辞める女性が少なく、女性管理職の割合も高いですね。

——ロールモデルも育っている？

石山 そうですね。昨年、女性役員が誕生しました。

齋藤 当社は経営戦略の柱にダイバーシティを掲げております。お客様のニーズが多様化している中で、経営層が男性ばかりでは真のサービスは提供できない。女性の参画が重要であり、意識を根付かせることが大切です。それには早い段階からの教育の機会が重要であると考え、若い社員対象の「キャリアアップ研修」、次の「プレ女性経営塾」、さらに役員や部長クラスを鍛える「女性経営塾」といった女性社員を三層に分けた研修プログラムを実施しています。



——両立支援やワーク・ライフ・バランスの取り組みはいかがですか。

齋藤 「在宅勤務」や「シフト勤務」をはじめ様々な制度の充実を図っております。平成27年度は「シフト勤務」を個人

別労働日単位で利用できるように拡充したり、育児で短時間勤務をしている社員には端末を追加配付し在宅勤務もしやすいようにしたり柔軟な働き方を進めています。

石山 当社も「フレックス制度」は25年ほど前から、平成27年からは「在宅勤務制度」も試行中です。女性だけが働きやすいというのではなく、男女を前提に制度を組み立てています。

女性のキャリア継続
上司の理解と後押し
が力に

——女性のキャリア継続には会社の制度の充実はもちろんですが、上司の存在も大きいと思います。心がけている点をお聞かせください。

遠藤 マネジメントをする立場になったときから一貫して心がけているのが傾聴です。育児後のキャリアパス、働き方の不安など女性の悩みはライフステージによっても多様です。一つひとつ聞くことが大事だと思います。

齋藤 同感です。私は話を聞く場として、キャリア面接の後半に必ずフリータイムを設けています。部下もわかっている面接のタイミングで結婚や妊娠の報告や健康状態に至るまで話をしようと準備をし

て来てくれています。
石山 私の部署は3分の2が女性で、昨年末には1人が産休に入りました。支援制度もうまく運用されていて不不満がありません。私の上司も小学生のお子さんがいて子育てにも理解がある。とても風通しが良い環境で仕事できています。

齋藤 たいへい相談の場があっても上司に「話があります」とはなかなか言えないものです。ですから何かあったときは「相談がある」と一言でいいからメールを下さい、そうしたら私から声をかけるからと。すると悩みを話してくれますね。もちろん、私のほうはそのメールをもらうと「ドキッ」とするんですけど……。

一同（笑）

——女性のキャリア継続にはまだまだ課題もあると思うのですが、その点はいかがでしょう。

石山 一つは制度の浸透です。育児や介護のための在宅勤務などは社内徹底しようとしても、お子さんがいない方もいますし、周りに実例がないと想像がつかないこともあるので、いきなり全ての立場の人に浸透させるのは男女ともに難しいと思うことがあります。

齋藤 当社は「ワークスタイルイノベーション」という用語を使って全社員対象の在宅勤務など働き方の変革を促しています。在宅勤務は通勤時間もかからず、企画書をつくるために集中したいというときなどには非常に適していると思います。

中堅社員の中には、若い頃モーレッツに

株式会社JTBパブリッシング

【企業データ】
社員数 約300名/
管理職における女性
の割合 27%

●主な制度
フレックスタイム制、
時短勤務制度、育児
介護休業制度など



出版事業本部広告部
プロモーション三課課長
石山 恒治さん

働いて成功した体験を持っている方も多いのですが、時代は変わっています。生産性を高め柔軟な働き方をしていきたいですよとメッセージを発信していきたいですね。

遠藤 管理職の意識啓発も大事だと考え、「hugokumi（ハグクミ）委員会」の活動の一環として管理職向けに女性マネジメントテストを行い、意識の統一を図っています。各種制度についての設問や、実際に起こりうるシチュエーションでの振る舞いを問うものを内容に盛り込んでいます。

——**育児休業では職場の欠員はもちろん、復帰後のフォローや部署の配慮も必要になってくると思います。どのように取り組んでいますか。**

石山 タイミングによっては他の社員にシワ寄せが来ることもあります。仕事が増えることについては、日頃からコミュ

ニケーションを取るなどしてお互い様という雰囲気づくりを大事にしています。
齋藤 「育休者フォーラム」を毎年開いております。復帰者に対し、会社の変化、社会の変化など伝えるとともに、安心して職場復帰してもらえようキャリアアップの面談を上司同席で行っています。原則同じ部署に戻ることができます。
遠藤 当社も年に一度、育休中の社員を会社と呼んで状況などを聞きつつ、会社の今の状況を伝えていきます。「hugokumi（ハグクミ）委員会」の委員長である社長や上長が同席する時間を設けており、不安に思うことの相談など、直接話をすることができます。

ワーク・ライフ・バランスも大事

——**男性社員の育児・家事分担などはどうですか。仕事とのバランスなどで工夫されている例があればお聞かせください。**

遠藤 私の例でいうと、平日は妻が担当してくれる家事・育児の量が多くなってしまうがちなのですが、そのつど相談しながら分担の調整をするようにしています。妻も生きがいを持って働いているので応援したいですし、妻の時間をつくれるように、仕事とのメリハリをつけ、私がサポートしていきたいですね。

齋藤 シフト勤務などを使い、朝10時に出勤して朝は自分の子どもとの時間に当てる社員もいます。フルタイム勤務者の例では、父親が保育園へ送りにいき、母親は朝早く出勤する。そのかわり母親が

スーパーウーマンじゃなくいい

——**キャリア形成中の女性部下の背中を押してあげた事例があればお聞かせください。**

石山 昨年部下の女性社員が初めて海外出張をしました。特に何をアドバイスしたわけではありませんでしたが、本人も非常によい経験だったと言っていました。出張は3泊4日だったのですが、父親とお子さんが二人きりになるため色々準備をし、早く帰ってお子さんとの時間をたたくさんつくったそうです。女性社員が築ってきたら、父親と娘さんとの関係が築かれていたので、家族同士の絆が深められたよい機会だったということでした。

齋藤 私が仙台勤務だったときに部下の女性が結婚し、夫が東京に転勤になりました。当社には社員が配偶者の転勤地に合わせて転勤できる制度があるのですが、仙台で生まれ育った自分が東京に出るの大きな変化だということで、相談を受

女性部下の声

こんな後押しがカビ!



強みを伸ばす育成が私のキャリアマインドの醸成につながっています。失敗してもチャレンジしてみろという姿勢を見守っていただけたことでは仕事に対する考え方が変わりました。また、目標面談などで自分の強みを上司の言葉で言ってもらったことで再認識ができ、仕事のモチベーションにつながりました。価値観を尊重し、配慮ではなくチャレンジできる後押しをお願いします。

●**女性たちへ**
チャレンジすることで仕事に対するやりがいや楽しさが変わってくると思います。できない理由よりも乗り越える方法を一緒に考えましょう!

(30代) 人事部
ダイバーシティ推進グループ
上司にフォローしてもらいながら 早い段階から裁量を任せてもらった経験がキャリア形成において大きかったと思います。仕事でのフィードバックの拡大やレベルアップを図りながら家庭と両立していくことが今後の目標です。それには長時間労働からの脱却や、男性の家事・育児参加が重要だと思っています。

●**女性たちへ**
チャレンジしないで悩んだり後悔したりするのはもったいないです。一歩踏み出すことで仕事に対する考え方や見えてくる景色も変わってくると思います。
(30代) 人事部
ダイバーシティ推進グループ

損害保険ジャパン日本興亜株式会社

【企業データ】

社員数 約27,000名
／管理職における女性
の割合 8.51%

●主な制度

キャリア・トランス
ファー制度、シフト
勤務制度、在宅勤務
制度、育児短時間勤
務制度、介護休業制
度、介護短時間勤務
制度、ジョブ・チャ
レンジ制度など



人事部
ダイバーシティ推進
グループリーダー

齋藤 敦さん

けました。極めて優秀な社員だったので、私としては会社に残ってほしいと思っていました。会社を続けるべきなのか、辞めるべきなのかと相談を受けたので、「最終的に決めるのは本人だよ。でもキャリアを捨てるのはいつでもできるけれども、一回捨てたものはなかなか戻らない。だから、ある意味環境が変わるといえるのは一つのチャンスだよ。チャレンジする選択肢はないの？」という話をしました。

結果、彼女はキャリアアトランスファーという制度を使い、現在も東京に勤務しています。環境が変わる怖さがあったのかもしれない。一度背中を押してあげる必要性を感じるケースでした。

遠藤 「女性リーダー育成塾」関連プログラムメンターを務めるなど、次世代幹部候補の背中を押すまでになった女性社員がおります。管理職の素質は十分持

女性も男性も活躍できる働き方の実現

最後に、女性も男性も活躍できる働き方の実現に向けて企業と個人でできることなど今後の目標をお聞かせください。

齋藤 男女の働き方やダイバーシティについて発信している部署から現場の各部署まで浸透していくには時間がかかると思います。「イクボス」という言葉もありますが、現場の所属長の意識が変わっていかないと、現場の社員の働き方を変えにくい。そこが一番大きいと思います。いわゆるミドルマネージャー層の意識をどんどん新しい多様な働き方に変えていく。多様な人材が活躍できる会社にしていくことが目標です。

石山 じわじわ浸透させるためには、家庭や学校の教育の中でも子どもにもっと男女が働きやすい社会について話をすべきだなと思いました。子が大きくなってから気づくというよりは、

ついていた社員だったので、彼女は当時、管理職になることに抵抗を感じていました。あるとき「スーパーウーマンじゃなくていい。普通の女性としてマネージャーになってほしい」と言葉をかけたことが、チャレンジする意思を固めた一つのきっかけになったと聞きました。「サポートするよ」と背中を押してあげたことが功を奏したようです。

株式会社セプテーニ

【企業データ】

社員数 約440名

●主な制度

hug-kumi委員会、
WOMAN賞、女性
リーダー育成塾など



執行役員
人材開発本部本部長
遠藤 廣志さん

「親」という実例を、小さいころから話すべきだと思います。

遠藤 グローバル化をはじめとする環境の変化の中で会社がより成長するためには、多様な人材の活躍が欠かせないと考えています。その活躍を支援するために、社員のライフステージの変化や多様な価値観などにマッチする働き方を会社として考え、仕組みを作り、会社としての競争力強化につなげていきたいですね。

その働き方やベースにある考え方を浸透させるためには、さきほどお話しした「傾聴」ではないですが、しっかりと現場の声を吸いあげた上でこちらからも要求をし、それに対してフィードバックを得るような、強固な関係を築いていきたいと思っています。

●本日は貴重なお時間とお話、ありがとうございました。

初

の海外出張の際、同部署の先輩ママからのアドバイスで、不在中は子どもあての手紙を残しておき、毎日1通ずつ父親から渡してもらいました。これが子どもに大きな安心感を与えたようで、事前に段取りをしておけば家族全員が不安を感じずに案外乗り越えられる！という自信ができました。これからも仕事も家庭も妥協せずに行ることが自分にとっても家族にとってもプラスになると思っているのでも引き続きがんばりたいです。

●女性が活躍できる社会に向けて

男女ともに様々な価値観を許容・理解し合うことが一番必要なことだと思います。

(40代) 出版事業本部 広告部
プロモーション課

管

理職の挑戦にあたっては大きな責任への不安、さらに女性管理職という社内でのマイノリティな立場になることへの不安がありました。上司の言葉「スーパーウーマンでなくていい。普通のマネージャーでいい。とにかくやってみよう。ダメならダメでいいよ」に大きな力をもらいました。この経験を生かし、自分のなりたいたい姿やキャリアに対する思いをアウトプットしやすい環境を作っていきたいです。

●女性が活躍できる社会に向けて

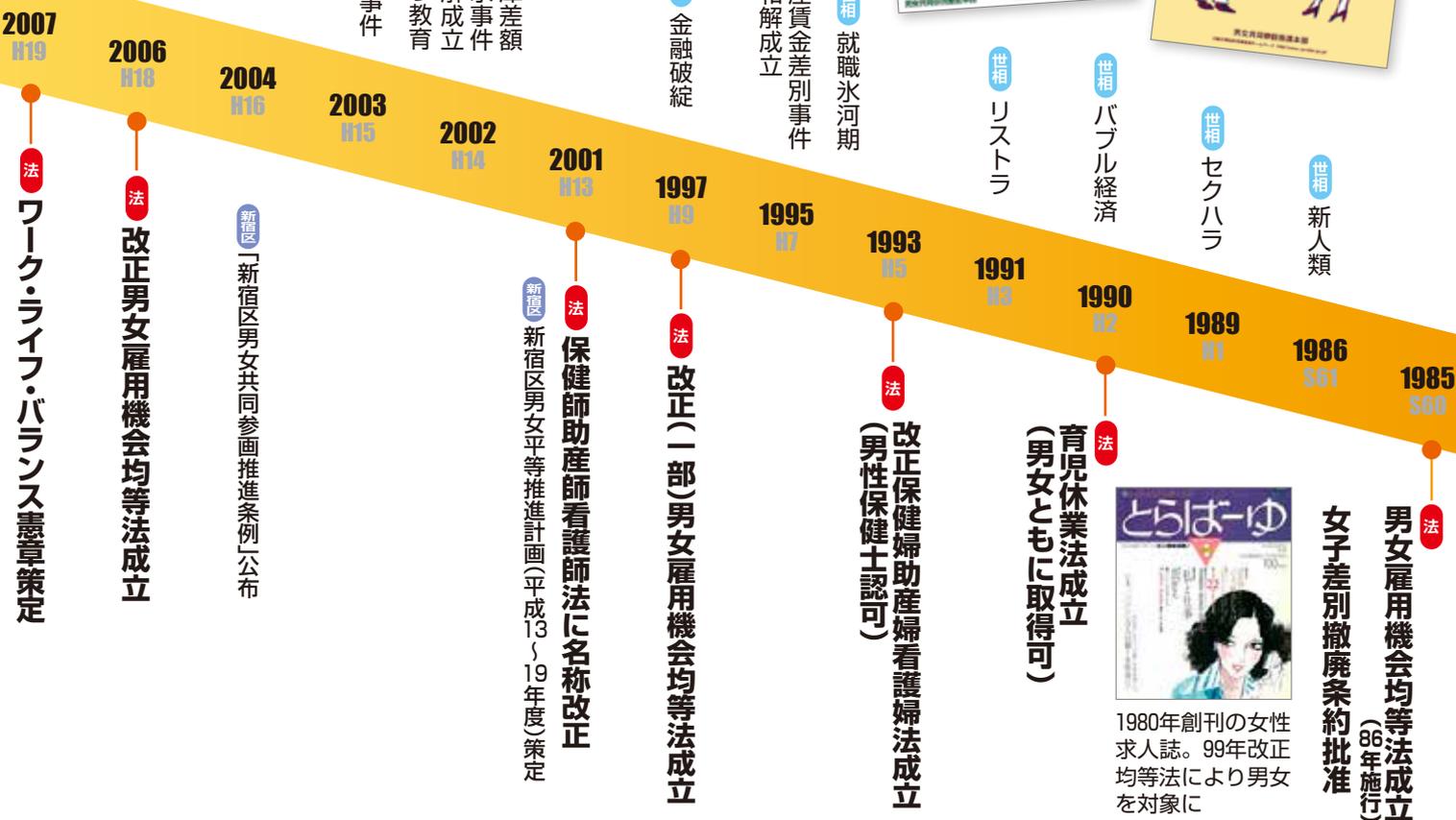
変化することを恐れず、変化へのチャレンジを称賛しあえる環境が必要だと思っています。

(30代) クリエイティブ部 専任課長

働く女と男の歩み

～均等法施行から30年～

1986年、雇用に関しての男女差別を撤廃し、平等に扱うことを定めた法律「男女雇用機会均等法」が施行されました。それから30年。男女の働き方はどのように変わったのでしょうか。30年の歩みから未来の働き方を考えます。



女性も男性と同等の雇用環境を

均等法制定以前、女性の社会進出は進んでいったものの、求人の方多くは「男子のみ」、採用率や給与も低く、お茶くみやコピー取りなど補助的な仕事が多かった。結婚後は退職し家庭に入るのが当たり前、30歳を前に退職するという風潮があり、活躍もキャリアの継続も困難な状況でした。そんな中、働く男女の機会と均等な待遇を求めて制定されたのが均等法です。これにより女性の雇用の機会が拡大しましたが、増えたのは家庭を担いながら働きやすいパートタイムなどの非正規雇用が主でした。

また、「募集・採用」「配置・昇進」等については罰則のない努力義務に留められたため、実質上の差別解消には至りませんでした。多くの企業は昇進のできる「総合職」と補助的な「一般職」に分けて採用する「コース別人事制度」を採用したため、ほんの一握りの女性が総合職に就いたに過ぎず、新たな格差が生じました。

真の職場の男女平等を求めて

批判が高まる中、1997年の改正では男女差別が全面禁止規定に。違反企業には制裁が科される実効性のある法律に生まれ変わりました。セクハラ防止に対する雇用主の配慮義務、ポジティブ・アクションの規定も盛り込まれました。

続く2006年の改正では、全国転勤を条件にする等の間接差別の禁止、妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする

数字で見る

働く男女の変化

女性管理職は増えたものの…

女性管理職割合

出典：総務省「労働力調査」

1.4% (1986年) ▶▶ 11.3% (2015年)

家計は二人で支える！

共働き世帯数

出典：総務省「労働力調査特別調査」、総務省「労働力調査」

722万 (1980年) ▶▶ 1077万 (2015年)

まだまだ格差は埋まらず

賃金格差

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(男性を100とした場合)

59.7 (1980年) ▶▶ 72.2 (2015年)

男性も育児参加を

育児休暇取得率

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

女性 49.1% ▶▶ 86.6%
男性 0.12% ▶▶ 2.3%
(1996年) (2015年)

女子大生の就職率は伸びている？

大卒女子就職率推移

出典：厚生労働省「大学等卒業者の就職状況調査」

90.5% (1997年) ▶▶ 96.9% (2014年)

職場環境改善は進んでいる？

セクハラ相談件数

出典：都道府県雇用均等室

都道府県労働局雇用均等室に寄せられた相談件数

850件 (1994年) ▶▶ 9230件 (2013年)

働く女性が声をあげた

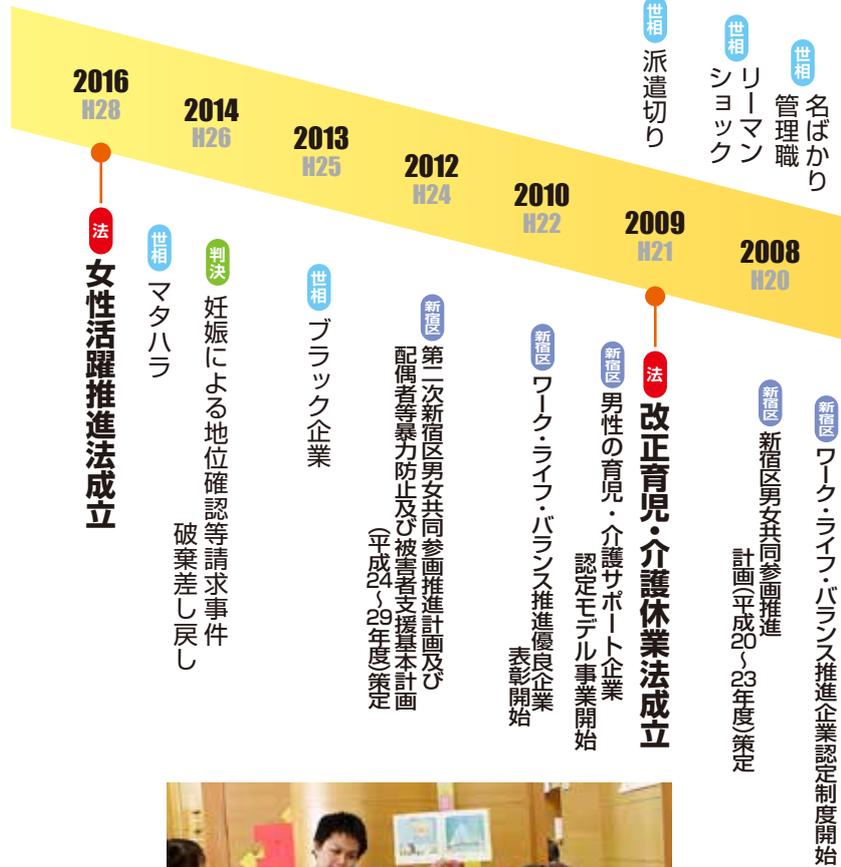
1987年に芝信用金庫の勤続20年以上の女性職員13名が、性別による昇進、昇格差別を受けたとして裁判を起こしました。

男性社員には一定の勤続年数による昇格が行われているにもかかわらず、女性社員はこの対象から外されていたのです。

1996年、東京地裁は原告11名に「課長職の昇格」を認め、日本で初めて女性に「昇格した地位」を認める判決を言い渡しました。

更に2000年の東京高裁の判決にて、本来支払われるべきだった差額賃金と、弁護士費用合わせて総額1億8400万円の支払い判決が出ました。

この男女不平等に対して声をあげた女性の勇気ある一歩から30年。この一歩は、今日の女性活躍推進法が施行されるに至るまで、大きな意味を成してくれているのです。



区内子ども園で活躍する男性保育士。均等法は男女の職域も拡大

女性の昇進をはばむ壁

国は女性管理職の割合を2020年までに30%にする基本方針を発表しました。しかし、2015年日本における女性管理職割合は11.3%で、2008年ILOの統計によるアメリカ42.7%、ドイツ37.8%、イギリス34.6%など先進国と比べて格段に低い水準にあります。

「ガラスの天井」という言葉を耳にしたことはあるでしょうか。アメリカで生まれた言葉で、上級管理職への道が女性にも開かれているように見えても、実際には阻害する“見えない壁”があることを表しています。

見えない壁とは、職場に根強く残る能力を正当に評価しない風土、女性への偏見や配慮のない雇用慣行などで、このガラスの天井を解消することこそが、男女がともに活躍できる社会への課題と言えましょう。とはいえ日本では、ガラスの天井以前に、女性の家事・育児・介護などの負担が重いためにキャリアの継続を断念するケースもまだまだ多く、職場や家庭における性別役割分業意識が大きな壁となっています。

不利益な取り扱い（マタハラ）の禁止、男性も対象としたセクハラが強化され、女性だけでなく男女双方に対する差別を禁止する法律となりました。

施行から30年。活躍する女性は増えてきた一方で、男女の賃金格差は依然解消しておらず、女性のキャリアの中断や低い管理職割合、男性の長時間労働や低い育児休暇取得率など問題は山積です。

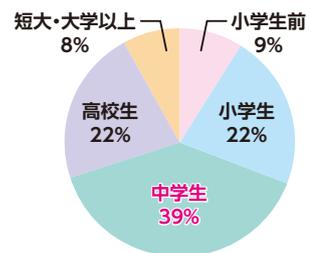
4月1日には「女性活躍推進法」が施行されます。女性が働きやすい社会は、男性も働きやすい社会です。男女がともにいきいきと働くために、一人ひとりが均等法への理解を深め、行動していくことが大切ではないでしょうか。

データ・ウォッチング

「39%」

中学生でLGBTを 自覚した人の割合

LGBTを自覚した時期



【LGBTの学校生活に関する実態調査】
※いのちリスペクト。ホワイトリボン・キャン
ペーン調査（2013年）、平成25年度東京都地域
自殺対策緊急強化補助事業による

LGBT（エルジー・ビー・ティー）とは、Lレズビアン（女性の同性愛者）、Gレゲイ（男性の同性愛者）、Bバイセクシュアル（両性愛者）、Tトランスジェンダー（体の性」と「心の性」が一致しない状態。性同一性障害を含む）の頭文字からなる言葉で、性的マイノリティ（少数者）の総称として使われます。

性のあり方も多様なのに

一般に「性別」という言葉を聞くと、生物学的な性別をイメージする人が多いのではないだろうか。しかし、セクシュアリティ（性のあり方）は、生物学的な「からだの性」、自分が認識する「心の性」、性的指向である「好きになる性」、服装やふるまいなど「表現の性」の4つの要素からなるとされ、単純に生物学的な性別だけで構成されるものではない。

ありません。

例えば、からだの性は女性で心と表現の性は男性であるが、好きになる性は女性という人もいれば、からだの性は男性で心と表現の性は女性であるが、好きになる性は男性という人も、また中にはどちらかはっきりと定まらない人もいます。セクシュアリティは多様と言えます。

からかいやいじめの対象に

しかしながら社会では、戸籍をはじめ様々な場面で生物学的な男女で区別されることがほとんどです。前述のデータが示すように、LGBTを自覚するのは学校生活を送る時期です。特に学校では制服やトイレ、クラブ活動、健康診断など男女別に区分されることが数多くあり、日々苦痛を感じながら生活しています。差別やからかい、いじめにあうケースも多く、不登校や自傷行為に及んだり、自殺を考えたりする子ども

みられ、教育現場の理解や配慮が求められます。

誰もがありのままの 自分で暮らせる社会へ

LGBTの子どもの深刻な状況を受け、2015年4月文部科学省は、LGBTの子どもについて配慮を求める通知を全国の国公私立の小中高校などに出しました。通知では教員が性的マイノリティについての心ない言動を慎むことや、子どもの服装や髪形について否定したり、からかったりしないよう明記されています。また、性同一性障害の子への配慮事項についても「自認する性別の制服を認める」「着替えの際は保健室の利用を認める」「修学旅行で入浴時間をずらす」などの支援策を打ち出しています。

新宿区の「悩みごと相談室」ではセクシュアリティに関する悩みごと、ジェンダー問題について担当する相談員（性と生アドバイザー）が面接・電話による相談を行っています。偏見にとらわれず正しい知識のもと、どんな問題を抱えているのか、どんな配慮が必要なのか理解することが大切です。LGBTに限らず多様性を認め合う。誰もがありのままの自分で暮らしている社会の実現に向けて一人ひとりの意識と行動が求められています。

本の紹介

『会社で起きている事の7割は法律違反』

朝日新聞「働く人の法律相談」
弁護士チーム／朝日新書



上司が部下を毎日「役立たず」「給料ドロボー」とどう喝する。いくら残業しても収入は増えない…。働いていて一度は頭によぎる「これって『法律違反じゃないの?』」という問いに17名の弁護士が簡潔に答える事例集です。内容を9つに分類し、会社の言いなりにならないためのヒントが得られます。動き続ける権利を得るために、ハンドブックとして手元に置いておきたい本です。

『小説ほど面白いものはない』

山崎豊子／新潮社



数々の社会派の作品を世に送り出した山崎豊子と映画監督や作家との対談集。

大きく三章に分かれており、映画や小説が書かれた時代背景、文壇の様子、作者の心境

や考え方について論じています。

作品の作られる裏話を知ると、まだ山崎豊子作品を読んでいない人も絶対に読みたくなる一冊です。

『家族という病』

下重暁子／幻冬舎新書



多くの日本人が一家団らんにあこがれ、家族とはそうあらねばならないという呪縛にとらわれています。筆者はそれを「家族という病」と題し、家族への思いを具体的に分析し、どう対処し

たらよいかを記しています。筆者と自分の思いを比べながらも、家族への思いをめぐらせてみる。家族を想い大切に考える際、参考になる一冊です。



世界の仕事・家庭・生き方

国が変われば事情も変わる。旅行で訪れた日本に惹かれて暮らし始めて10年。新宿区在住のイギリス人のフィロメナ・キートさん（作家・文化人類学者）にお聞きしました。



—イギリスは男女平等意識が高い国という印象がありますが、実際はどうでしょうか？

そもそもイギリスでは男女平等が思想の根底にあると感じます。とても身近な話題として、普段から友人とフェミニズムについてもよく話します。

最近SNS等でよく話題に上がっていたのは、子どものおもちゃや洋服のデザインについてなどです。女の子も恐竜が好きかもしれないのに、恐竜は男の子だけの？など。あるイギリスの子ども服メーカーは、男女の差をなくすために男の子も女の子も同じデザインで販売を開始しました。

—イギリスのキャリアの形成はどんな風に行うのですか？

日本のような新卒採用の制度はありません。そのかわり、学生時代からインターンとして企業で働くのが一般的です。

専門学校へ進む人もいれば、世界一周に行くなどとても多様です。就職の際には、学歴や大学卒業後に働いていない期間が空いていても不利になることはほとんどありません。—キャリアを形成する上で転職についてはどん

な風に受け止められていますか？

ネガティブとは考えられません。その企業に合わなかったから仕事を変えたのですね、という程度で受け止められると思います。よくあるのが、一定期間デザインや作家活動などをした人が、弁護士や医師を目指す例もありますね。そういったキャリアアチェンジもとても柔軟に社会に受け止められています。

—お子さんがお2人いらっしゃるようですが、イギリスと日本の子育て事情の違いを教えてください。

女性は育児後ほとんどが仕事に復帰します。ただ、イギリスの保育料はとも高くないです。日本と比べて公立の保育園の数がとても少ないです。共働きの友人夫婦は、家計の3分の1以上を、保育料にあてているそうです。預け先で最も多いのが、チャイルドマインダー（日本でいう保育ママ・3〜4人の保育定員）ですね。

—イギリスの父親の育児はどのくらい期間をとるのでしょうか？

日本に比べて父親が育児をとる率はとても高いですよ。夫は1人めのときは5日間、2人めのときは10日間とりました。イギリスの父親の一般的な育休期間は、大体2週間くらいだと思います。

—最後にご自身の今後の抱負についてお聞かせください。

特にこの2年間は、執筆業に子育てにとっても忙しく過ごしていたので、ゆっくりとしたいです。生活を整え直しながら、自分自身や、子ども、そして夫との時間もつくり、また執筆業を再開したいと思います。

男女共同平等事情



ビッグ・ベン

イギリスでは、男女同一賃金法や性別禁止法を基に男女共同参画の取り組みが進められてきました。政治分野では1990年代に労働党がフォータ制を導入したことで、女性議員数が大幅に増えました。共働きが一般的で、官民によるワーク・ライフ・バランス政策が進められ、フレックスタイム、在宅勤務、ジョブシェアリングなどが定着しています。

父親の育児参加をより進めるため、2015年新たに「共有育児休暇制度」が導入され、父親が2週間の育児休業（有給）を取得した後、50週間の休暇（3〜39週は有給）を、父親・母親のどちらが取得しても良い制度に改正されました。父親の取得率は約70%（2009年）。ブレア首相（当時）やウィリアム王子も取得しています。

●若者応援講座

「おとなのマナー力 向上のヒント」

講師・岩下 宣子氏

(現代礼法研究所・NPO マナー教育サポーター協会理事長)

マナーってどうしていいか迷うことがありませんか？ 大人になるとなかなか聞けないものです。

10月3日、マナーデザイナーの岩下先生を講師に迎え、社会人としてお互いに気持ちよく心豊かに暮らすために必要なマナーの心得と具体的な表現方法などについて学びました。

マナーとは、愛である。新渡戸稲造の著書『武士道』でもマナーはそう訳されていますという説明から講座はスタートしました。真の礼儀とは自分を大切にするように人を大切にする心であり、マナーの基本はそこにある。初対面の人をど



ださいました。

具体的な場面では、訪問先でのコート
の扱い方は、日本では挨拶の前にコート
は脱いで中表にきれいにたたみ、腕に下
げて持つ。ホコリがかかって汚れている
外側を見せないのがよいとされる。しか
し海外では、コートは玄関先でどうぞ脱
いで上がってくださいと言われない限り、
脱いではならないものである。

階段下から目上の方が昇ってこられた
ら、上から挨拶せず、上司の目線よりも
自分が下に下がったところで挨拶する
のがよい。なぜなら目線の高さが上下の
関係を表すからであるなど、今更聞けな
いマナーの考え方の基本を教えていた
きました。

人を思いやる愛が脳を活性化すること
がわかっています。脳の活性化のために
愛のある思いやりの心を持つこと。希望
と目標を持つて生きること。感動を意
識して生きること。この3つを心掛けるこ

のくらい思
い、気遣え
るか。マナ
ーに正解や
間違いはな
く、相手に
気遣った結
果から出た
動作が本物
のマナーだ
とお話しく

●DV防止啓発講座

「性の商品化の中での 暴力を考える」

講師・藤原 志帆子氏

(NPO法人 人身取引被害者 サポーターセンター ライトハウス)

暴力は人の生きる力を奪う人権侵害に
あたります。性の商品化に関わる暴力は
犯罪とは認識されず、見落とされがちで
す。

11月21日、人身取引の撲滅を目指すN
PO法人ライトハウスの藤原志帆子さん
を講師に迎え、特に若い世代が巻き込ま
れている性暴力、性風俗産業やAV産業
での望まない就労・搾取について考えま
した。当日は20代から60代まで多くの参
加がありました。

売春や性風俗産業での強制的な労働、
ポルノへの強制出演は人身取引にあたり
世界で2,100万人の被害者がいると
いわれています。特に日本は性にまつわ
る犯罪の罰則が軽いうえに現行法が細分

化されており、歯止めをかけづらい状況
です。最近では「JKさんぽ」など、聞
いただけでは性風俗産業と思えない表現
が増えています。実際の事例として、①
未成年がネットで自分の裸の写真を売り、
客の1人から脅された。②芸能界デビ
ューをちらつかせてAVを制作しているプ
ロダクションに入らせ、撮影現場で監禁
して脅しAV出演させた。③闇金融から
の借金返済のため性風俗店で働かされた
といった被害を紹介いただきました。ど
の事例も、知識や経験不足、加害者から
の脅しに屈してしまうなど、立場の弱さ
に付け込まれたものでした。

最後に「被害を拡大させないために私
たちができることは、話を聞く準備が
あるよ」と被害者に伝え、おかしなこと
をおかしいと主張することです。そして、
援助が必要な時にはライトハウスにご相
談ください。皆さんに被害者を救う灯火
になってほしい」と話され、会場からは
賛同の拍手が送られました。



ひとり親家庭の就労支援

頑張る
ひとり親家庭の
皆さんを
応援します!

求職中の方・転職を考えている方・現在の仕事に不安を感じている方
ひとりで悩まず、区役所でお話してみませんか？
少し先の“ライフプラン”を考えるお手伝いをします！

ひとり親家庭は、ひとりで仕事と子育てを担い、問題や課題を解決していくことになります。
区役所の就労支援は、仕事だけでなく、住まい、子どもの養育・教育、マネープランなどを合わせて考えるお手伝いをします。“親子の将来”のための働き方を一緒に考えてみませんか？

お子さんの年齢に応じた生活スタイルを考えながら、仕事と子育ての両立の仕方を考えるお手伝いをします。資格取得やスキルアップの方法等もご案内しています。

働きたいけど、子どもの
保育はどうしたらいい？

子育てしながら働きやす
い仕事はある？

子どもの将来も考えて収
入アップを目指すにはど
うしたらいい？

自分の将来の事も考えて
今の働き方でいいの？

0歳



6歳



12歳



15歳



18歳

問合せ先

新宿区歌舞伎町1-4-1 新宿区役所2階13番窓口

子ども家庭部子育て支援課育成支援係 ☎03 (5273) 4558 FAX 03 (3209) 1145

※平成28年4月より子ども家庭課へ名称変更予定

新たに認定した

ワーク・ライフ・バランス推進企業 をご紹介します



早稲田アクティブ株式会社

(新宿区早稲田鶴巻町112 エスバス早稲田1階)

認定分野 子育て支援・地域活動支援・働きやすい職場づくり
業種 介護事業

認定のポイント

- 女性が多い職場。育休などを取得しながら継続就業が可能。
- 小・中学生を対象とした職場体験の実施のほか、自治会にも加盟し地域活動に貢献。
- 様々な従業員から意見を吸い上げるための「職場の改善会議」の実施。

大日本印刷株式会社

(新宿区市谷加賀町1-1-1)

認定分野 子育て支援・地域活動支援・介護支援・働きやすい職場づくり
業種 総合印刷業

認定のポイント

- 「働き方の変革」活動を通じた時間外労働の削減。
- 「仕事と育児の両立プログラム」「メンター制度」の設置。
- 制度説明会等を通じて介護休業の取得しやすい環境を整備。
- 子ども向け「DNP出張授業プログラム」の提供や工場見学受け入れ等の積極的な地域貢献活動の実施。

株式会社システムリサーチ

(新宿区西新宿2-7-1 小田急第一生命ビル24階)

認定分野 子育て支援・働きやすい職場づくり
業種 ITソリューション

認定のポイント

- 短時間勤務やフォロースタッフもいるなどリカバリー体制の整備。
- 有給取得率の高さ、ワーク・ライフ・バランス分科会の活動も充実。

日本財託グループ

(新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル9階10階)

認定分野 子育て支援・働きやすい職場づくり
業種 不動産業

認定のポイント

- 繁忙期においても代休取得やシフト制を活用して長時間勤務を抑制。
- 短時間勤務や出勤時間の調整のほか、複数担当者がローテーションを組むなどの職場環境整備の実施。

平成28年度 編集委員を募集します

『ウィズ新宿』を いっしょにつくりませんか



プロの編集者の指導のもと、男女共同参画について学びながら情報誌を作成してみませんか？「取材をしてみたい」「記事を書きたい」「写真やイラストが得意」「編集の様子を経験してみたい」そんな皆さんの応募をお待ちしております。

応募資格 土曜日（月1回～2回）の編集会議に出席できる方で、区内に在住・在勤・在学の18歳以上の方。＊詳細は募集要項または区報3月15日号を参照

募集期間 平成28年3月15日（火）～4月9日（土）

募集要項は男女共同参画推進センターのほか、区内図書館・出張所・地域センター等で配布します。また新宿区のホームページでも確認できます。

問合せ 男女共同参画課 ☎03(3341)0801

しんじゅく女性団体会議

区内の女性団体の連携と女性のエンパワーメントをめざし、年6回の定例会を行っています。現在11団体で活動中です。平成26年度から引き続き、通年テーマを「次世代育成」、サブテーマを「女性と子どもの人権」とし、下記の研修等を実施しました。

・研修

「多様な生き方を認めあう社会づくり」

講師／男女共同参画課長

・講演会

「地域のわたしたちができること ～子どもたちが地域につながるために～」

講師／NPO法人相談室ハーモニーカウンセラー・谷口英子

・研修会

「沖縄を知る」

講師／琉球新報社東京支社報道部長・島洋子

・日帰り研修会

地球市民かながわプラザ・横浜JICA 海外移住資料館

新規団体を随時募集しています。ただし、平成28年4月から参加を希望される場合は3月18日（金）までにお申込みください。



下記の要件を満たしている団体が申込できます。

- ①区内に活動拠点を持ち、2年以上継続的に活動している。
- ②女性の地位向上と知識・教養を高める活動を継続して行っている。
- ③会員数が20名以上で、構成員の半数以上が女性かつ8割以上が新宿区民。

問合せ 男女共同参画課 ☎03(3341)0801



発行 新宿区子ども家庭部男女共同参画課
新宿区立男女共同参画推進センター
〒160-0007 東京都新宿区荒木町16番地
TEL03(3341)0801 FAX03(3341)0740

発行日 平成28年3月10日



◆ 編集委員を終えて ◆

男女雇用機会均等法施行から30年…それだけ経っても“男女があたりまえに活躍できる社会”の実現にはまだ課題があると感じました。今回1年間編集委員に参加させていただき、学んだことがたくさんあります。編集作業や伝わる文章を書くことの難しさ。そして、男女共同参画についての様々なこと。日々の生活の中でも、その視点を持って考えられるようになった気がします。これらの経験を今後活かしていけたらと思います。（雨宮 亜紀）

特集の座談会では、男性上司の皆さんの貴重なお話を伺うことができました。生産性の向上、労働時間の短縮は最優先課題。「働き方の改革をしないと会社の競争力はなくなる」という言葉が印象的でした。

家庭に当てはめると、「日常生活の変革をしないと家族の和はなくなる」といったところでしょうか。日々の生活における役割を固定化することなく、フレキシブルに。男女がともにいきいきと働き、暮らし、活躍できる社会へ…まずは私も意識の変革から。（大槻 かおり）

『ウィズ新宿』の紙面づくりを通して、さまざまな企業の取り組みや、考え方を実際に聞くことができたのが何よりも収穫でした。男女ともに社会とつながり働いていくこと、家庭とのバランスが大事だと改めて感じました。編集委員の方々に教えていただくことも多く、男女共同参画をテーマに学ぶことはまだまだあると思っています。貴重な経験をさせていただきありがとうございました。（川端 沙綾）

1984年に就職した私にとって、男女平等・男女同権は、常に話題になっていました。社会は変化し、個人の生活習慣も変わったのか？若い世代とは社会を捉える感覚が違っていることを認識し、時代の流れを改めて感じました。（塩見 豊子）

プロの方に編集を教えていただけるということで参加しましたが、目的以上にお勉強させていただきました。編集委員になるまでは、男女雇用機会均等法など言葉は知っていても、内容をきちんと理解していませんでした。今回の編集会議の中で、男女の働き方・生き方について歴史を振り返りながら深く学びました。貴重な機会をいただき、ありがとうございます。今後ワーク・ライフ・バランスが変化していくと想像できる中で、今回の経験をいかしていきたいと思えます。（袖潤 圭子）

『ウィズ新宿』をはじめ、どんな出版物も簡単につくられたものではなく、よく手をかけ考えられているものなのだ、改めて実感した1年間でした。座談会やインタビューの編集の仕方、言葉一つひとつの選び方、図の表現の仕方…。感覚的ではなく冷静に、かつ本質を突いた伝え方がいかに難しく、挑戦し甲斐のある楽しいものでした。区の動きがより身近に感じられ自身の興味の幅の広がりを感じています。（藤岡 聡子）

女性の力を使わなければ世の中がたち行かなくなってきたので、単純に女性に活躍してもらいましょう、という考え方が変化すればいいなと思いました。女性が社会参加することに許可がある社会から、女性が活躍したいと思うような社会に変わることを願います。（吉山 博子）

編集後記

特集は区内企業3社の男性上司の皆さんにお集まりいただき、座談会を行いました。部下である女性社員の声と合わせ、お読みいただければと思います。均等法施行から30年、これからも男女が活躍できる社会に向けて、一歩ずつ進んでいきましょう。ぜひ感想をお寄せください。