

一般社団法人 大学女性協会静岡支部

2019年女性のキャリアアップ 調査報告書



2020年4月16日

2019女性のキャリアアップ調査 《経験者に聞く》

はじめに

一般社団法人大学女性協会静岡支部 支部長山下いづみ

一般社団法人大学女性協会は、1946年に大学婦人協会として創立後、社団法人の認可を受けたのち、2012年の法人改革によって一般社団法人となりました。3つのミッション「高等教育の促進」、「男女共同参画社会の推進」、「国際協力と世界平和」を掲げています。またこれまで、国際婦人年連絡会の構成団体として、内閣府男女共同参画局、厚生労働省、文部科学省などの政府機関等に提言する活動を長年おこなってきました。

静岡支部では、ここ近年は女性の自立をテーマに事業の展開をしてきました。国が「女性が輝く」「女性活躍」と言い始め、2020年には各分野における『指導的地位』を占める女性の割合を30%程度にする目標を設定しましたが、その水準は依然低い状況です。そこで、静岡支部としましては今後の女性たちのキャリアアップ形成のヒントとなるよう、静岡県内のさまざまな組織の女性管理職の状況調査をすることにいたしました。

調査の概要

2019年10月～12月の時点で、行政、会社等の組織において、現在管理職である、または最近まで管理職であった女性を対象として、会員の知人を中心に調査の回答を依頼した。8名の方が応じて下さったことに改めて感謝している。

あらかじめ質問票を送付し、それに対する回答をいただき、さらに聞き取りをして、回答を補足するというやり方で行った。

調査の回答

8名の個別回答は別紙を参照いただきたい。

個別の回答を設問ごとに以下のようにまとめた。

キャリア形成を振り返って

問1) 課題は何でしたか？どのように乗り越えられましたか？

回答は①職場での状況に関するもの、②仕事と家庭の両立に関するものに大別できる。

①職場での状況は

- ・満足に仕事を与えられなかった。
- ・職場の中の性別役割分担（お茶当番）
- ・男性社会で、軽く見られたり、特別視される。
- ・男性社会の社内・社外での男女差別

・ロールモデルがない。キャリア形成の道筋がないに等しく、自分で開拓するしかなかった

- ・キャリアアップのための教育を受けていない
- ・スタッフとの関係
- ・職場の方針に、女性職員の活躍が明確に提示されておらず、浸透していなかった

②仕事と家庭の両立

・家事と子育てと仕事の両立。睡眠時間を削り、持ち帰った仕事をした。子どもの病気で休みが取れない。子どもの預け先確保

- ・ライフイベントへの対応

中には①組織職場に恵まれ、30歳代で責任ある仕事を任せてもらえたこと、周囲に相談相手がいたこと、②家族の理解があったことを挙げて、課題として記述することはないという人もいた。

課題をどのように乗り越えたか？

先述の課題は、それぞれの職種や環境で違うということが分かるが、どれも一般的に挙げられている課題（男性社会・ロールモデルがない・キャリア形成の教育を受けていない・仕事家庭の両立困難）と共通しているとも言える。しかし、後述のその解決策はそれぞれの工夫や、強い意志を感じさせるもので、将来の管理職につながったと理解できる。

①職場の状況に関するもの

- ・仕事はどうにもならないので、今後に備え、資格取得に励み、年に1回2回、ヌエックの女性フォーラムに自費で参加し、全国で活躍している女性たちの考え、知識を吸収した
- ・同僚や後輩女性職員に呼び掛けて、仕事帰りに勉強会を開催。勉強会を通じて各リーダーとの人脈形成、仕事の相談に乗ってもらい関係性が築けた
- ・お茶当番は若い男性職員にもやってもらった
- ・体力以外の知識・技術を経験、資格の取得で職域の拡充を図る。男性社会の中でも希望を伝え、理解と協力を得て乗り越えることができた
- ・スタッフ・自分自身・外部の期待のバランスを取る
- ・上司と自分の役割・自分への期待についてじっくり話をするように努めた。与えられた仕事をまっとうし、男性とそんな色なく仕事ができることを認めてもらった。働き続ければいい仕事ができるようになる、自分も成長できると背中を押してくれた先輩女性職員・家族の理解で続けることができた

②仕事と家庭の両立に関するもの

- ・夫の意識改革、子どもの自立を図った

- ・時には実家の両親、夫の母に子どもを預けた
- ・激務のため両親と同居して家事育児をやってもらった
（実績をのばそうと頑張ったが、好き嫌いのような部分で評価され、昇進がストップ、営業部に異動。男性の根回し、情報のネットワークに入れず孤立し苦勞している。均等法世代で入社した同僚女性は10人いたが自分以外残っていない）

今後キャリアアップを目指す女性のために、今後考えられる課題と、それを乗り越えるために必要なものを、システムと個人に分けて尋ねた回答を以下にまとめた。

個人として努力を重ね、家族や周囲の協力を得ながら管理職に就いた先輩が、後輩のために考えていただいた結果である。さまざまなシステムが整ってきた現在、「うまく時流に乗ればいい」（回答者）ということも言えるが、今後の課題についての回答全体を見ると。まだまだすんなりとキャリアアップに進まないことが考えられる。

今後キャリアアップを目指す女性に

問2) 課題は何ですか？

- ・今は人事課が適任者を探している時期。責任は軽い方がいい、責任ある仕事はできないと考える女性が少なくない
- ・管理職になる能力を持っているのに、様々な要因（家事、子育て、介護等）により遠慮する女性が多い
- ・女性はたよりない、感情的、弱いなどのレッテルを貼られがちで、信頼してもらうのに人一倍がんばらねばならない点
- ・女性登用に対する許容不足、理解不足
- ・周囲の意識改革と女性本人の意識改革、キャリアアップへの意欲
- ・社会の女性の働き方に対する理解が足りない
- ・女性として意識すること自体課題である

それを乗り越えるために必要なものは何ですか？

① システムとして

- ・女性職員の育成支援：経験を積むチャンスの機会均等 配置や異動、キャリア形成につながる支援
- ・積極的な女性の登用や、職種・職域の拡大
- ・個人の能力・資質を公正に評価するシステム
- ・女性を登用するシステム：クォータ制、数値目標のような半ば強制的なシステム
- ・女性職員の管理職登用の義務化とインセンティブ付与
- ・女性のキャリアアップの教育制度
- ・女性のロールモデルの必要性、メンター制度導入の義務化

- ・女性のキャリアアップ意欲向上を図り、キャリアアップのための教育（3名）
- ・女性の職場復帰プログラム（2名）
- ・男性の育児・男性の家事分担
- ・男女ともに、仕事と子育て介護が両立できる仕組み
- ・結婚しても、妊娠しても、出産しても、子育てしても、介護をしても働き続けられる労働環境
- ・保育所の確保
- ・企業等内におけるワークライフバランス等に関する相談員の設置
- ・働き方改革 長時間労働、残業、転勤といった旧来の働き方を見直し、業務の効率化と評価のあり方を見直し
- ・男性の認識共有と理解を図る
- ・自分の弱さを認め支え合う社会
- ・女性として意識すること自体が問題で、変えていく必要がある。

② 個人として

- ・意識改革、新しい業務にチャレンジ
- ・新しい仕事のチャンスは進んで引き受ける。企画力・説明力を磨く
- ・(先輩として) 後輩のために日々楽しそうに仕事をする。困ったときに相談してくれる存在になる
- ・育児休業制度などの整備の背景には先輩の努力の成果であることを胸に秘めてキャリア形成に励んでほしい
- ・自分がロールモデルになる
- ・身近なロールモデルを探し、メンターを持つ
- ・多くのコミュニティをもち、視野を広げる
- ・周囲の協力をえること、周囲を支援する支援者になる。一人で抱え込まない
- ・家族の理解と協力、率直に意見してくれる友だちや同僚の存在（2名）
- ・目標や道筋を考える
- ・知識や技術、資格などを積極的に取得して周囲に理解してもらう
- ・傾聴・経巻・感謝・相手に軸足をおく思いやり・笑顔
- ・チャレンジの姿勢・責任への覚悟
- ・仕事と生活の両立はすべてパーフェクトにこなすのではなく、ワークライフベースを築く
- ・健康（特に更年期）

まとめ

8名の方の職種、生活環境等は違い、歩んできた道も違う。その中で課題を乗り越えるために必要なものについて、システムとして、個人として、主な意見をまとめた。

システムとして

- 1 女性の積極的な登用（クオータ制：数値目標のような半ば強制的なシステム）
- 2 女性の職種・職域の拡大・
- 3 女性のキャリアアップ意欲向上を図り、キャリアアップのための教育
- 4 男女ともに仕事と、子育て介護が両立する仕組み

以前より法整備され、男性と同様の研修を受ける職場もあり、システムは整ってきたと言えるが、システムを生かせない場面も多いことが予測される。それを進めるためのクオータ制、数値目標のような半ば強制的なシステムを挙げる人もいた。

個人として

- 1 新しい業務にチャレンジ・新しい仕事は進んで引き受ける
- 2 知識・技術・資格を積極的に取得する
- 3 多くのコミュニティをもち、視野を広げ、周囲の協力を得るための努力をする

女性本人と周囲の意識改革を挙げている人が多い。「ロールモデルがなければ自分がロールモデルになればいい」「チャレンジの姿勢・責任をもってやる覚悟」

キャリアアップに対する自由記述

多くの人が、先輩の努力を認め、自分が後輩のロールモデルとして意識していることが分かる。自分を謙虚に見つめ、周囲の理解を得ようとする姿勢をもってきた人が多い。

「自分の弱さを認め支え合うことが大切」「自分自身がより幸せになろうという意識を持って歩んできた」「後日役に立たない経験はない」「キャリアアップすることによって、自分の裁量でできるものが増えていくので、大きなやりがいになる。面倒と思わずチャレンジしてほしい」「キャリア形成を図り、人生を豊かに過ごすために、信頼関係を持てる人脈形成を築く努力を怠らないでほしい」などのエールを後輩に送っている。このエールがもっと後輩たちに届けば、キャリアアップを目指す後輩（現在20%弱 日経アンケート2020・1・6）が増えるだろう。「困った時にいつでも相談してくれる存在になりたい」。現在の第2の職場のリーダーとして女性の課長職登用を目指し、女性職員向け研修を実施し、職業意識の醸成と、キャリア形成の必要性の自覚を促すことを始めた回答者もいて、心強い。

地元大手企業のホームページなどから、女性活躍推進法に応じて女性活躍推進を掲げているものを確認した。

・ヤマハ発動機株式会社

女性の管理職登用を2020までに2014の2倍とする。

社内公募制度に女性限定の募集テーマを設けて女性がよりパフォーマンスを発揮できる環境を整える。

・静岡ガス株式会社

目標1：2020までに新人事制度におけるマネジメント職に占める女性の割合を6%以上とする。

目標2：女性社員（現在多くが総務職）の職種を拡大する。

・株式会社静岡銀行

指導的地位にある女性行員15.7%（2018現在）

・静岡鉄道株式会社

目標1：女性新卒総合職の勤続6年目までの離職率を現状より5%低下させる。

目標2：管理職に占める女性の割合を5%以上にする。（2019・12現在約7%）

おわりに

1 調査の内容で8名の方の意見からシステムとして、個人として挙げられた項目（前頁）を提案することを今後の活動として取り組んでいきたい。

2（一社）大学女性協会静岡支部は長年多文化共生を広める活動にも取り組んできた。回答者の中にも「東大の入学式の祝辞で話題になった上野千鶴子さんがおっしゃるようにフェミニズムは決して女も男のようにふるまいたいとか弱者が強者になりたいという思想ではなく、弱者が弱者のままで尊重されることを求める思想です」「社会全体では課題を抱えて生活している女性のキャリアアップが重要。最終的には、弱者である子どもたちにしわ寄せが行く。そのためには、親である女性としての生活の質を上げる環境整備の推進と本人自身の意欲を高めることが重要」という意見があり、共に活動していく女たちの連帯の必要性を改めて考えるものであった。

3 非正規雇用が多く、シングルマザーの離職率も高い現実、一方の正規雇用でがんばっている女性のキャリアアップにも「ガラスの天井」「オールド・ボーイズ・ネットワーク」という壁がある。権利としての女性の働き方の問題と、社会での「多様性」の重要であることを今後も訴えていきたい。