

平成28年4月から女性活躍推進法が施行となり、何かと話題の“女性の活躍”。朝早くから夜遅くまで働き、休みも家事・育児に奮闘する“スーパーウーマン”が頭に浮かぶ人も多いのでは。
『これって、とってもできる人にしかできないんじゃないの？』
『家事も育児も仕事もがんばってるけど、まだ“活躍”せなあかんの？』
“女性の活躍”には賛成だけど、なんだかしっくりこない…。



“女性の活躍”ってなんやろう？

上記のような思いを抱きながら、「真の女性活躍とは何なのか」を研究するため、府内6市から9人の女性研究者が集まり、平成27年5月にマッセOSAKA主催『女性の活躍促進研究会』が発足しました。
永田先生の指導助言のもとで、女性の働き方やライフワークバランスなどを研究しています。これまでの研究活動を通して、私たちが感じたことや気付いたことをご紹介します。
【参加研究団体：茨木市・門真市・四條畷市・摂津市・高石市・八尾市（6団体）】

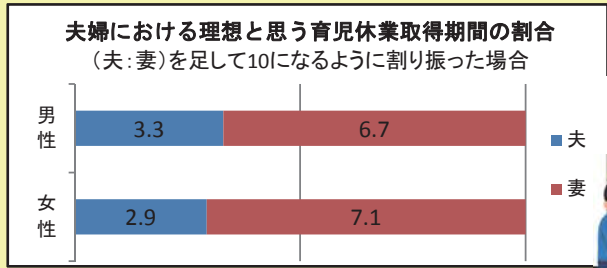
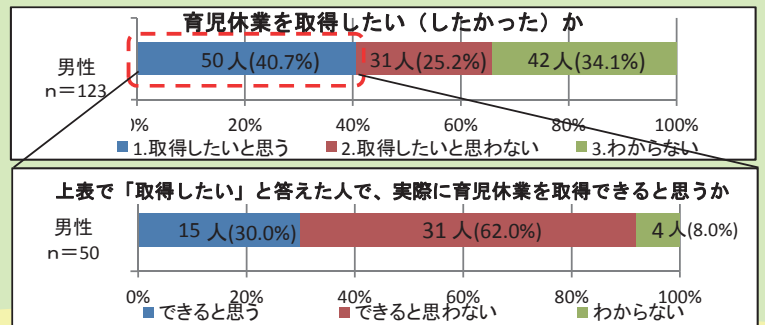


★指導助言者★
大阪市立大学大学院
創造都市研究科
准教授 永田潤子 先生
海上保安庁の幹部を養成する海上保安大学校初任のただ一人の女子学生として入学。26歳で女性初・最年少で巡視船長に。その後埼玉大学大学院政策科学研究科（現：政策研究大学院大学）にて政策分析修士号を取得、大阪大学経済学研究科博士後期課程（単位取得満期退学）にて経営学、意思決定について研鑽。2003年4月より現職。専門は、公共経営論（CSRを含む）や個人・組織の関係、組織のマネジメントであるが、男女のパートナーシップや女性のキャリアアップ、中学生・高校生などへのキャリアデザインなどについても多数講師を務めている。

女性の活躍にむけて ～男性・女性それぞれの立場から～

男もつらいよ

仕事と生活の両立が話題となることが多くなっています。アンケート調査（詳細裏面）では、男性の約半数が「育児休業を取得したい」と思っていることがわかりました（右図参照）。しかし、「周りに迷惑がかかる」「男性だと理解されない」などの理由で、実際には取得ができないと思っている人が多いようです。
“男性は残業するのが当然である”といった固定的な性別分業意識から、男性には働き手としての過度な負担がかかっており、男性は男性であるがゆえに抱える「生きにくさ」があるようです。

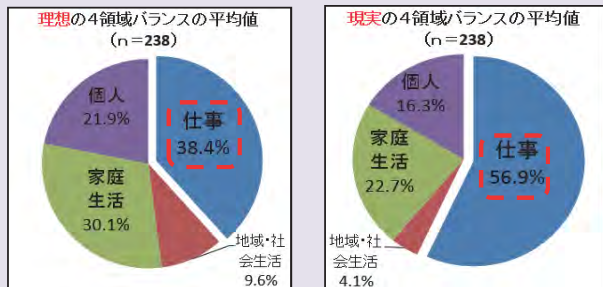


育児休業の取得状況については、女性がほぼ100%、男性は数%と言われていますが、男女ともに「取得したいと思う期間」はアンケート調査ではほぼ同率の理想となっています（左図参照）。理想の割合はこれが正解というものではありませんが、男性も育児や家事に参加したい意欲を持っていることがわかります。
でも、いざ男性が家事をしようとお皿を洗ってみても、「洗い足りない。自分でやったほうが早い！」などと女性が不満を抱く場面も。女性自身が気づかないうちにバリアを張って、男性の育児や家事参加の機会を奪ってしまっているのかもしれない。
そういえばと思ひ当たる節のある方、ちょっとバリアを崩してみませんか。

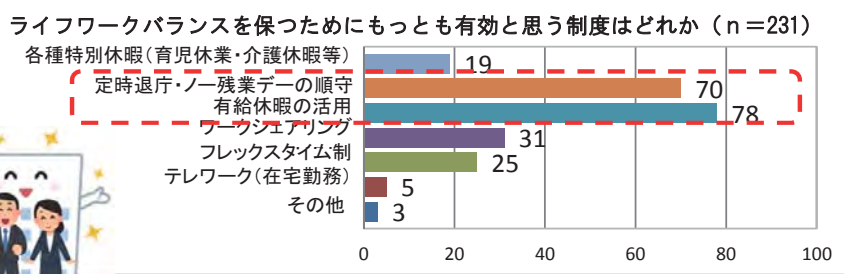
女性のバリア

ライフワークバランスを保つために

アンケートで、「仕事、地域社会、家庭、個人」の4領域でエネルギーをかける割合の“理想”と“現実”を尋ねたところ、全体的に“現実”には“理想”よりも仕事にエネルギーを費やしていると感じている人が多いことがわかりました。



そこで、ライフワークバランスを保つためにもっとも有効と思う制度について尋ねたところ、「有給休暇の活用」と「定時退庁」がダントツの結果に。



あなたの理想のライフワークバランスに近づけるため、仕事以外の領域にエネルギーをかけ、休暇取得や定時退庁することは悪いことではありません。

メリハリある働き方をすることで、休暇取得・定時退庁しやすい環境になるのかもしれませんが、できることをあなたから。一歩踏み出してみませんか。

バランスからハーモニーへ

研究会ではワークライフバランスではなく、ライフワークバランスという言葉を使用しています。これには、仕事と家庭の両立という意味だけではなく、「自分の人生(=Life)における様々な役割を果たすための活動(=Work)のバランス」との思いがあります。

仕事に日々追われ、「バランスなんて言われてられない」という人もいますが、仕事において付加価値を提供し、成果をあげるためには、広い視野や知識、スキルなどが必要であり、それらは仕事以外の場で身に付くことも多いです。

最近では、ワークライフハーモニー（仕事と生活の調和）やライフワークシナジー（仕事と生活の相乗効果）という表現も使われるようになってきています。

仕事と生活がともに充実することで、互いに刺激し合い、いい影響を与え合う「仕事と生活の好循環」が生まれるのです。

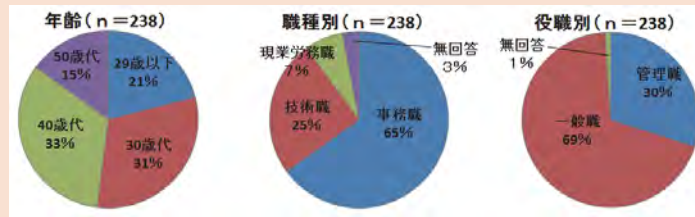
仕事を充実させるためにも、仕事以外の生活を充実させることはとても意義のあることだと改めて気づきました。



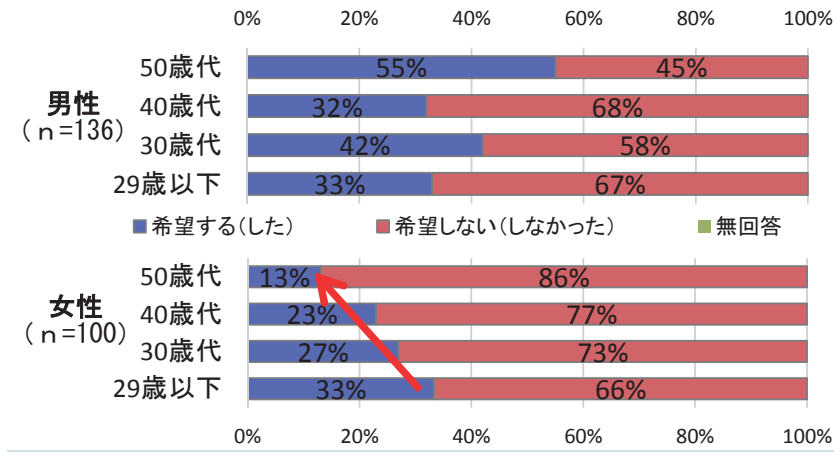
★★「ライフワークバランス」の実態について調べてみました★★

本研究会では調査研究の一環として「ライフワークバランス」についてのアンケート調査を実施しました。ここでは、アンケート結果の中から、4領域の1つである「仕事」に関する項目についてクローズアップしました。

- ◆ 調査概要 ◆
- 調査名称 「ライフワークバランス」実態調査アンケート
- 調査対象 研究者が所属している府内6市の職員300人
- 有効回答数 238人（女性100人、男性138人）
- 調査方法 質問紙調査法
- 調査期間 平成27年10月28日～平成27年11月20日

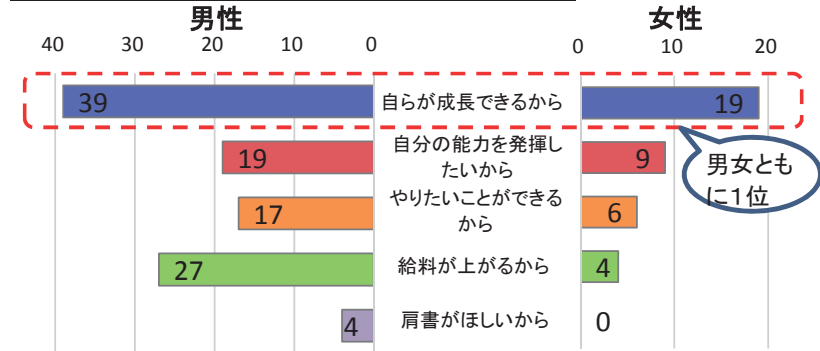


管理職になることを希望するか（またはしたか）



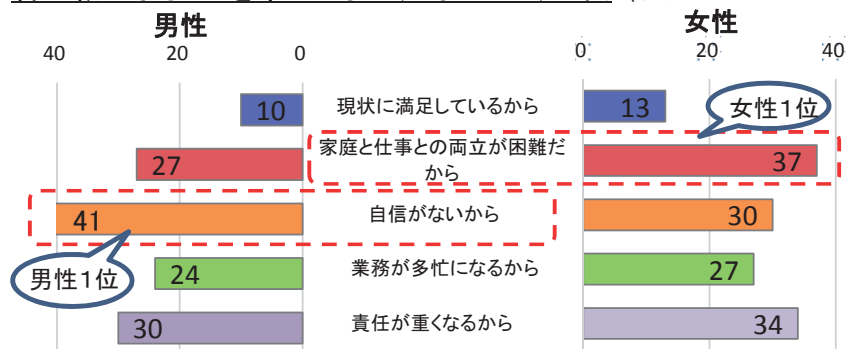
女性は年齢が上がるにつれ、希望する(した)人が少なくなる傾向にあるが、男性は多くなる傾向にあった。

管理職になることを希望する(した)理由 (複数回答)



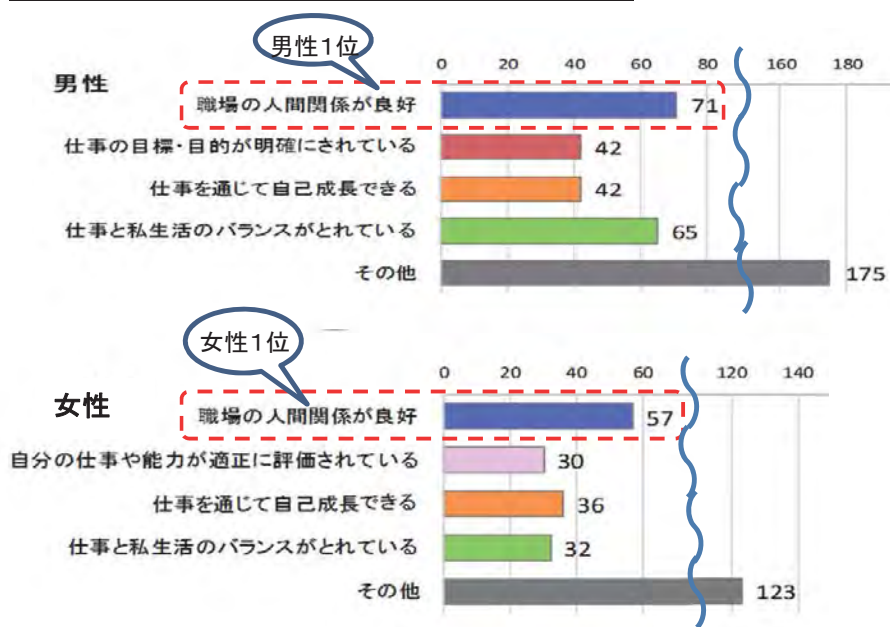
男女ともに「自らが自己成長できるから」が最も多かった。次に、女性で多いのは、「自分の能力をさらに発揮したいから」であり、男性では、「給料が上がるから」であった。

管理職になることを希望しない(しなかった)理由 (複数回答)



女性で最も多いのは、「家庭と仕事の両立が困難だから」であり、男性で最も多いのは、「自信がないから」であった。次に多いのは、男女ともに「責任が重くなるから」であった。

やりがいをもって仕事をするために何が必要か (複数回答)



男女ともに「職場の人間関係が良好」が最も多かった。他には、「仕事と私生活のバランスがとれている」や「仕事を通じて自己成長ができる」が多かった。

女性と男性の活躍促進と言いつつも、女性は自らのキャリアに見通しを持ちづらく、男性は働くことへの過度の負担を抱えがちで、仕事と家庭の両立がしづらいといった課題を抱えていることが見て取れました。

アンケートの集計結果はマッセOSAKAホームページをご覧ください。
http://www.masse.or.jp/kenkyu/kenkyukai/kenkyu_hokoku.htm



女性のポジティブ・アクションの必要性

いま、女性の積極的登用(ポジティブ・アクション)が進められています。なぜ女性のポジティブ・アクションが必要なのでしょう。

それは、今まで男性の視点を中心となって構成されていた文化の中に、女性の文化が加わることにより、様々な付加価値が生まれ、活力ある社会に変わる力を秘めているからなのです。さまざまな文化をもった人の中で政策決定をすることは、職場文化全体を変えるきっかけになると期待されます。

アンケート調査では、管理職になりたいと思っている女性は若い世代で微増傾向がみられます。女性も男性も、これからもっと多くの方が管理職になりたいという気持ちを持つように職場環境づくりをすすめてほしいですね。



※ポジティブ・アクション(積極的改善措置)とは

様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供する暫定的な措置

永田先生からのコメント

今回のテーマとした「ライフワークバランス」、これは仕事と子育ての両立だけを指すものではありません。また、キャリアという言葉も、「職業や職歴の足跡(ワークキャリア)から、「仕事、学習、余暇、家事、育児や介護を含む人生における主要な役割を全て視野にいれた足跡(ライフキャリア)」を指すようになりました。

女性の活躍は、責任や役割が増え大変になると考えていますか？それとも男性も女性も自分の人生の選択肢を増やす機会だと捉えていますか？確かに制度や仕組みの確立は必要ですが、「まずは自分のキャリアや生き方を考えること、変化を起こすチャンス。」と、研究員のみなさんと議論しました。