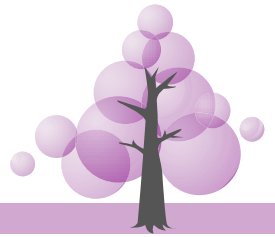


# 男女共同参画ひろば いっぱいっぼ

市では「富士見市男女共同参画推進条例」を制定し、性別にかかわらず、個人の能力が尊重される社会をめざして“いっぱいっぼ”取り組みを進めています。

問合せ／人権・市民相談課 ☎273



## 男女共同参画キーワード

### きらきら輝く女性リーダーになろう！



働く女性が増えている一方、日本の女性管理職はわずか1割程度です。これは、世界から見ても非常に低い数字です。アメリカでは40%以上が、フィリピンでは実に50%以上の女性管理職がいます。

少子高齢化が急速に進み、労働力人口の減少が大きな問題となっているいま、働く女性が増えることで、労働力人口の維持が期待できます。また、女性の視点を取り入れることで、新たなイベントや商品開発への期待も高まります。今後より多くの女性の目線を取り入れるには、決定権を持つ女性管理職の増加が必要です。

(右下表参照)

### リーダーになればこんなことができる！

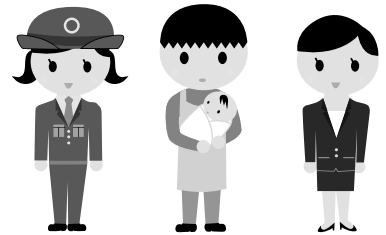
リーダーって大変そう…とリーダーの悪いところばかり見てはいませんか。確かに管理職になると、責任もあり仕事の量は増え、質も求められます。しかし逆に考えてみると、管理職などのリーダー的地位に就くことで職場の効率化を図るいい機会になるのではないのでしょうか。「自分で」仕事の在り方を決定し、職場の誰もが家事・育児・仕事・趣味のバランスが取れる働きやすい職場へとマネジメントができるのは管理職ならではのメリットです。事業が成功したときは、自分で作り上げたからこそその達成感ややりがいも得られます。さらに、女性が管理職に就くことで、出産や育児、家事の大変さをわかってあげられる良きアドバイザーや職場に女性の視点を取り入れる、良きメッセンジャーにもなれます。

### 「仕事か家庭」どっちかなんてもったいない！

(独)労働政策研究・研修機構の調査によると、男女とも管理職を避ける理由として「責任が重くなる」「能力がない」ことを挙げている人は全体の30%程度です。しかし、「仕事と家庭の両立が困難になる」ことを理由にした男性は17%であるのに対し、女性は40%以上となっています。そこにはいまだに家事や育児は女性が中心という現状が見えてきます。さらに、24%の女性が「周囲に女性管理職がいない」としており、モデルとなる女性管理職が少ないことがわかります。仕事・家庭・趣味のバランスが上手に取れるリーダーとして、女性たちの輝けるお手本になりませんか。

## 日本の労働者は働き過ぎ？！

長時間労働が当たり前の日本では、家事や育児がしたくても時間がたりないという人も多くいます。日本の企業の有給休暇取得率は50%以下で先進国の中で非常に低くなっています。また、日本の企業は世界に比べ会議や出張が多く、これらも長時間労働の一因です。職場での仕事の効率化は、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に大きく影響します。管理職になるということは、部下一人ひとりの家庭状況にも考慮した環境づくりを心がけていくということでもあるのです。

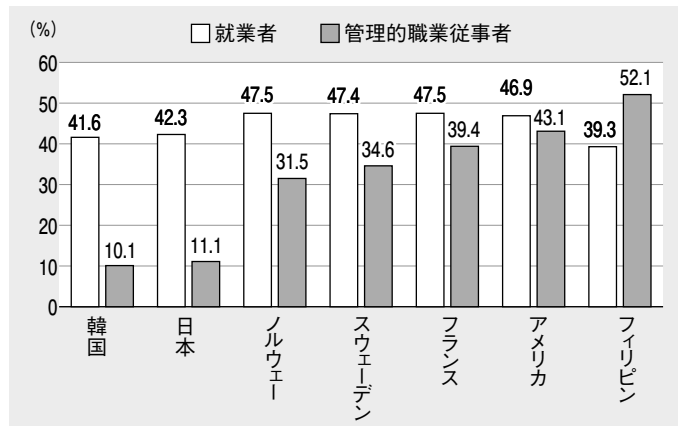


## 職場の意識改革を！

職場において重要なことは、女性も当然にリーダーとなっていくという意識を誰もが持つことです。段階に応じて研修などを重ね、管理職になるための心構えやイメージが具体的に持てるようにすることは、男女ともに必要です。管理職に限らず主任や係長などのミドルリーダーになるための研修を早期に取り入れ、男女ともに優秀な人材を育成することも必要です。さらに、男性も育児休暇を当然に取得できるという意識を根付かせることも大切です。育児休業を取得したいと考えている男性は30%以上と増加しています。

仕事と家庭の両立は、今や職場全体の課題です。出産や育児を職場でサポートするほか、特に男性には妊娠・出産に関しての正しい知識と理解を持って周囲の女性をサポートして欲しいところです。

## 女性管理職比率の国際比較



資料：内閣府 男女共同参画社会の実現をめざして 平成25年版