

[展示 + ワークショップ]

BE*hive

グローバル共生研究所の取り組み

2021年5月～2023年4月

[展示+ワークショップ] では、聖心女子大学グローバル共生研究所の取り組みを紹介します。2021～2023年度にBE*hiveにて実施した「いま、『女性』はどう生きるか」の展示内容、ワークショップや公開講座を掲載します。

※ワークショップの企画・運営については、認定特定非営利活動法人開発教育協会（DEAR）とグローバル共生研究所が共同で行っています。
※掲載内容は、展示開催当時の情報です。展示物そのままの内容を収録することを原則としていますが、本誌への収録にあたり、適宜図版の配置はアレンジし、また文章の一部に内容の趣旨に沿った範囲での最小限の修正を加えています。

BE*hive とは

地球規模の課題に向き合い知性を磨く、あるいは課題解決に向けた活動に積極的に参加することを願って作られた展示+ワークショップスペースです。二年ごとにテーマを設定し、かつ半年ごとに小テーマを変えていきます。ぜひ繰り返し来訪し、問いと学びを深めてください。

【BE*hive】の名称由来は、ユネスコが「人間存在を深めるための学び（Learning to Be）」を提唱していること、そしてベトナム出身の仏教僧ティク・ナット・ハンが「共生」を“Interbeing”と表現していることから、BEE（ハチ）の変わりに“BE”を「存在する人間」として、そしてハチの巣“hive”でしっかりとした人間が育つことを期待して、BE*hive（人間存在が育まれる空間）としました。

開館日・開館時間

月～土：10:00am～5:00pm

休館日：日曜、祝日

その他、臨時的休館となる場合は研究所Webサイトにてお知らせいたします。入場無料・予約不要（20名以上の団体の場合は、あらかじめご連絡ください。）

「いま、『女性』はどう生きるか」所員リスト（2021年4月～2023年4月）

所長 植田 誠治 教育学科 教授（2021-2023年度）
副所長 永田 佳之 教育学科 教授（2021-2023年度）
副所長 石井 洋子 人間関係学科 教授（2021-2023年度）
専任所員 林 真樹子 グローバル共生研究所 助教（2021-2022年度）
専任所員 神田 和可子 グローバル共生研究所 助教（2023年度）
兼任所員 濱口 壽子 英語文化コミュニケーション学科 准教授（2021-2023年度）
兼任所員 清水 由貴子 日本語日本文学科 准教授（2021年度）
兼任所員 岩田 一成 日本語日本文学科 教授（2022-2023年度）
兼任所員 齋藤 久美子 史学科 准教授（2021年度）
兼任所員 桑名 映子 史学科 教授（2022-2023年度）
兼任所員 小川 早百合 国際交流学科教授（2021年度）、名誉教授（2022-2023年度）
兼任所員 奥切 恵 国際交流学科 教授（2022年度）
兼任所員 岡橋 純子 国際交流学科 教授（2023年度）
兼任所員 上石 学 哲学科 准教授（2021-2023年度）
兼任所員 杉原 真晃 教育学科 教授（2021-2023年度）
兼任所員 神前 裕子 心理学科 准教授（2021-2023年度）

※職名は2023年4月時点に準じます。

ごあいさつ

Greetings

何が自分たちの本当の課題なのか

みきわめられていないからではないでしょうか？

—緒方 貞子

なにが問題なのかを、私たちはなかなか気づけません。それをもたらすのは、思い込みや固定観念というある種の「常識」です。

戦後まもない1948年。女性が大学で学ぶことは、決して当たり前ではありませんでした。

それを社会課題ととらえ、その解決を目指して、聖心女子大学は誕生しました。それから73年を経た2021年。日本社会も、女性を取り巻く環境も大きく変わりました。一見、男女の不平等や格差は縮まったかのように見えます。しかし、そこにはまた、気づき難い新たな社会課題も生れつつあります。

これから2年間、聖心女子大学を会場として2つの展示を行います。企画展「いま、『女性』はどう生きるか」は、女性の生き方に深くかかわる4つのテーマ—キャリア・結婚・装い・命（リプロダクティブヘルス）を取り上げて、国際比較や歴史的視点を加えながら紹介していきます。それぞれのテーマについて、私たちが知らず知らずに縛っている「常識」の姿を見定め、その背後にどんな社会課題が隠れているのか、を探っていくものです。

同時開催の展示「緒方貞子さんと聖心の教育」は、日本人初の国連難民高等弁務官として活躍した緒方貞子さんの活動や生き方を紹介していくものです。難民支援という国際的な課題に対して、従来に無い理念と方法で解決に取り組まれた緒方さんが、なにを見、どのように考え行動したのか。そうした緒方さんを育んだ草創期の聖心女子大学の教育のあり方とともに紐解いていきます。

みなさんご存じのように、緒方さんは2019年10月22日に逝去されました。これら2つの展示は、緒方さんの生き方に学びながら、緒方さんが私たちに残したメッセージ—“何が自分たちの本当の課題なのか見極められていないからではないでしょうか？”—に応えようとしたものでもあります。本展示を通じて、女性にとっても、誰にとっても、生きやすい未来を築いていく。そのために、私たちが気づかなければならない社会課題はなにか。そのために、私たちはどんな行動を起していけるのか。

こうした思いを、展示をご覧になったすべての方々とともに共有できたのなら、それはまさに望外の喜びとするところです。

小川 早百合

聖心女子大学 現代教養学部 国際交流学科 教授

It is often difficult for us to get to the root of the problem.

This is caused by a certain “common sense” that includes preconceptions and stereotypes.

In 1948, shortly after World War II ended in Japan, it was considered unnatural for women to study at universities.

Recognizing this as a social issue, the University of the Sacred Heart, Tokyo was founded to address it.

73 years have passed since then, and we are now in 2021.

Japanese society and the environment surrounding women have drastically changed. At first glance, it appears as though the inequalities and disparities between men and women have narrowed.

However, new, imperceptible social issues are emerging.

Over the next two years, two exhibitions will be held at the University of the Sacred Heart in Tokyo. The special exhibition “Rethinking Women’s Lives from Our Past to the Future” will explore four key themes that are deeply related to women’s lives: career, marriage, attire, and life (reproductive health). These themes will be introduced through international comparisons and historical perspectives. For each theme, we will identify the “common sense” that unknowingly binds us and examine the underlying social issues.

The concurrent exhibition “Mrs. Sadako Ogata and the Education of the Sacred Heart” will present the activities and lifestyle of Mrs. Sadako Ogata, the first Japanese appointed as the United Nations High Commissioner for Refugees. What were Mrs. Ogata’s views, thoughts, and actions as she worked on an unconventional philosophy and method of solving the international problem of helping refugees? We will endeavor to understand her story and the pioneering educational approach of the University of the Sacred Heart in Tokyo, which nurtured her.

As you may be aware, Mrs. Ogata passed away on October 22, 2019. These two exhibitions are an attempt to learn from Mrs. Ogata’s way of life and reflect on her question: “Is it because we have not been able to identify what our real challenges are?” Through these exhibitions, we seek to build a better future for women and all individuals in society. To achieve this, what are the social issues that we need to be aware of? What actions can be taken to achieve this goal?

We would be delighted to share these perspectives with all the viewers of these exhibitions.

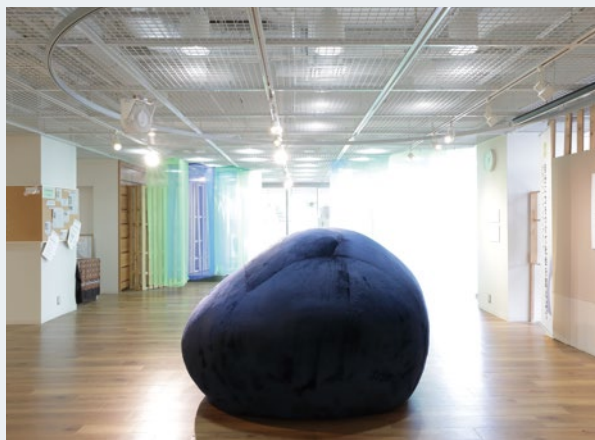
Sayuri Ogawa

Professor Emeritus,
University of the Sacred Heart, Tokyo

優しくない、
Unfriendly,

2021

ウレタン、布
Urethane, cloth,



どこか不機嫌そうに見えるあのひとは
もしかしたら
「優しくしてもらえない」のかもしれない
「優しくできない」のかもしれない
「優しくない」と責められたのかもしれない
けれど
あのひとの日々はエネルギーに満ちている
きっと自分だけの「優しい」を握りしめているから

あらゆる場面で多用されている「優しい」という言葉。

そこには様々な理想が詰め込まれ、担わされる意味が徐々に巨大化しているように感じます。

そろそろ、私たちがそれぞれの奥にしまっている「優しい」を取り出し、点検する時期なのかもしれません。

誰かに優しくできない時だって「優しい」について考えていい。

矛盾は気にしない。

自分だけのものとして。

さとうりさ Risa Sato

美術作家。1972年東京都生まれ。

抽象的でありながらも親しみを感じさせる大型のソフト・スカルプチャーを、屋内外を問わず公共のスペースに出現させ、作品を通じたコミュニケーションの可能性を考察する。

ワークショップを通じた共同制作なども数多い。

「ヨコハマトリエンナーレ2020」(神奈川)、「UNMANNED 無人駅の芸術祭2020」(静岡)、「スリシュティ・インテリム2019」(インド)、「六甲ミーツ・アート芸術散歩2017」(兵庫)等に出品。



公式サイト www.risacan.co

第 1 期

自分に力をつけて
社会を変えよう

女性のキャリアとライフコース

いま、「女性」は
どう生きるか
キャリア、結婚、装い、命

第Ⅰ期

自分に力をつけて 社会を変えよう

女性のキャリアとライフコース

刻々と進む少子高齢化、未婚化。日本的雇用システムの大転換。
そして、世界に大きく遅れをとるジェンダーギャップ。
女性を取り巻く社会変化の実態や意識を踏まえ
キャリアモデルとなる女性たちからのメッセージをお伝えします。
知ること。力をつけること。そして踏み出す第一歩。
そのきっかけとなることを願ってやみません。

2021年5月13日[木]
—10月6日[水]

入場無料

聖心グローバルプラザ
BE*hive
展示 + ワークショップスペース

会場

聖心女子大学
4号館 BE*hive

聖心女子大学
グローバル共生研究所
Sacred Heart Institute for Sustainable Futures [SHISF]

150-8938 東京都渋谷区広尾 4-2-24
聖心女子大学 4号館 / 聖心グローバルプラザ
phone: 03-3407-5811 (大学代表)
e-mail: jimu-kyosei@u-sacred-heart.ac.jp
HP: <https://kyosei.u-sacred-heart.ac.jp/>

ごあいさつ Greetings

親とは違う時代を生きていく

1945年の終戦から76年目となる2021年。この期間で、日本も世界も大きく変わりました。76年前は、ずっと昔だと思いかもしれません。

しかし、大学生のみなさんは、これと同じ時間を今から生きるのです。

だからこそ、社会の構造を知り、自分に力をつけ、新しい社会を一人ひとりの力で作っていく必要があります。

本展示では、女性の働き方や女性管理職に注目して、現代日本社会の実態や私たちの意識の変化を紹介します。展示をご覧になった方々が、社会の構造を知り、自分に置きかえて考えを深める。そして、一人ひとりの前提や常識を問い直す。

そうした「気づき」を提供することをめざしています。とくに、若い世代のみなさんが、自分に力をつけ、未来を切り拓き、社会を変えるきっかけを得ることを願っています。

大槻 奈巳

聖心女子大学現代教養学部 人間関係学科 教授

Living in a different era compared to parents

The year 2021 marks the 76th anniversary from the end of the war in 1945. Japan and the world have a diverse change in this period. You may think that 76 years ago is a long time ago.

However, university students will now be living the same length as this.

That is why you need to know the structure of society, empower yourself, and create a new society with your own power.

In this exhibition, we will introduce the realities of modern Japanese society and the changes in our consciousness, focusing on women's work styles and female managers. Visitors to the exhibition will learn about the structure of society and deepen their thinking by putting them in their own context. They will also reconsider their assumptions and common sense.

Our aim is to provide such "awareness". We hope that the younger generation will gain strength for themselves, open up the future, and gain the opportunity to create a new society.

Nami Otsuki

Professor, Department of Human Relations,
University of the Sacred Heart, Tokyo

はじめに……時代考察 Introduction—Changes in Japan's social structure over time

学生のみなさんは親とは異なる時代を生きる

Students today live in different times compared to their parents.

今から30年前の1990年と現代、人々の生き方も社会も大きく変わりました。

だからこそ、社会の構造を知り、自分に力をつけ、新しい社会を作っていく必要があります。

In the last 30 years, society in general and the way people lived has changed significantly.

To facilitate the constant development of a new society, we need to understand the current social structure and empower ourselves.

平均寿命の伸び

Increased life expectancy



1990年
男性**75.9**歳
女性**81.2**歳、
2020年
男性**81.4**歳
女性**87.5**歳へ。

In 1990, the average life expectancy for men was **75.9 years**, while women's average life expectancy was **81.2 years**. In 2020, this has risen to **81.4** and **87.5** years for men and women, respectively.

生涯未婚率の増加

Increased rate of single men and women



1990年
男性**5.6**%
女性**4.3**%、
2020年
男性**26.7**%
女性**17.5**%へ。

In 1990, the rate of single men was **5.6%**, while it was **4.3%** for single women. In 2020, this rate has risen to **26.7%** and **17.5%** for men and women, respectively.

加速する高齢化と人口減少

Accelerated aging and population decline



2053年
5人に**2**人が
高齢者に。
人口
2700万人減、
1億人割れ予測

In 2053, **two out of every five** people will be the elderly. The population will decrease by **27 million** and fall below **100 million**.

2700万人ってどれくらい？
Can you imagine 27 million people?

オーストラリアの
人口とほぼ同じ
It is almost the same as the entire
population of Australia.

日本的雇用システムの変化

Changes in the Japanese employment system



崩れつつある
年功賃金、
長期雇用。
定年まで
同じ会社で働く
時代の終わり

Seniority wages and **long-term employment** are changing. It is the end of the era where people worked for the same company until they retired.

* 1) 生涯未婚率とは、50歳時点で1度も結婚をしたことのない人の割合。

* 2) 2020年及び2053年時点のデータはいずれも推計値（『令和元年版 高齢社会白書』、『平成30年版 少子化社会対策白書』）

日本のジェンダーギャップ指数は

Japan's Gender Gap Index is 120.

ランク	国名	スコア	分野ごと							
			経済分野		教育分野		保健分野		政治分野	
			ランク	スコア	ランク	スコア	ランク	スコア	ランク	スコア
1	アイスランド共和国	0.892	4	0.846	38	0.999	127	0.964	1	0.760
2	フィンランド共和国	0.861	13	0.806	1	1,000	79	0.970	2	0.669
3	ノルウェー王国	0.849	20	0.792	33	1,000	126	0.964	3	0.640
4	ニュージーランド	0.840	27	0.763	1	1,000	106	0.966	4	0.630
5	スウェーデン王国	0.823	11	0.810	61	0.996	133	0.962	9	0.522
6	ナミビア共和国	0.809	19	0.794	34	1,000	1	0.980	19	0.463
7	ルワンダ共和国	0.805	48	0.726	115	0.957	63	0.974	6	0.563
8	リトアニア共和国	0.804	12	0.808	51	0.998	1	0.980	22	0.429
9	アイルランド	0.800	43	0.733	48	0.998	119	0.964	11	0.504
10	スイス連邦	0.798	39	0.743	80	0.992	128	0.964	12	0.494
115	マラウイ共和国	0.671	111	0.624	129	0.915	1	0.980	93	0.164
116	スリランカ民主社会主義共和国	0.670	132	0.547	88	0.988	30	0.980	90	0.167
117	ガーナ共和国	0.666	119	0.598	120	0.951	40	0.978	110	0.135
118	ギニア共和国	0.660	6	0.839	153	0.680	109	0.966	96	0.157
119	アンゴラ共和国	0.657	102	0.646	148	0.759	53	0.976	59	0.245
120	日本国	0.656	117	0.604	92	0.983	65	0.973	147	0.061

156か国中

120位 スコア0.656

120 st (out of 156 countries)

ジェンダーギャップ指数とは

●世界経済フォーラム (WEF) が毎年公表しているもので、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出される、男女格差を示す指標です。

●「経済活動への参加と機会 (経済)」、「教育の到達度 (教育)」、「健康と生存率 (保健)」、「政治への参加と権限 (政治)」の4分野の14項目で、男女平等の度合いを指数化して順位を決めます。指数が「1」に近づくほど平等で、遠ざかるほど格差が開いていると評価されます。

What is the Gender Gap Index?

● It is an index indicating the annual gender disparity published by the World Economic Forum (WEF). It is calculated based on different aspects : participation in economic activities and politics, academic level, fertility rate, and healthy life expectancy.

● The ranking is determined by indexing the degree of gender equality from 14 targets in four fields: "Participation and Opportunity in Economic Activities (Economy)", "Achievement in Education (Education)", "Health and Survival Rate(Public Health)", and "Participation in Politics and Leadership(Politics)." The closer the index is to 1, the more equal it is. The farther it is, the wider the gap.



経済分野

Economy

117位

スコア0.604



教育分野

Education

92位

スコア0.983



健康分野

Health

65位

スコア0.973



政治分野

Politics

147位

スコア0.061

調査から2……性別役割分業への意向 From Survey 2. The division of labor by gender. Do you agree or disagree?

「男は仕事、女は家事」に賛成ですか？

Do you agree with the statement?

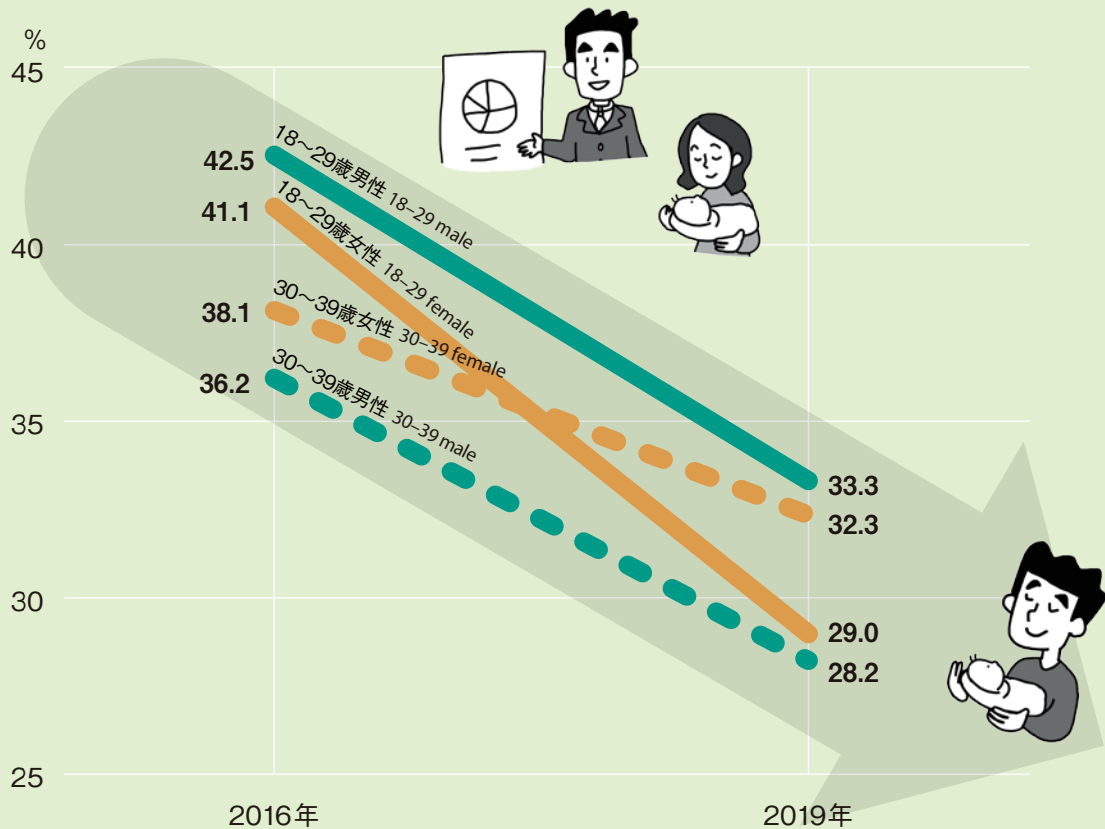
“Men’s role is to work while women’s role is to do housework”.

「男性は外で働いてお金を稼ぎ、女性は家で家事や育児をする」という役割分担を性別役割分業といいます。しかし、こうした考え方は段々と支持されなくなっています。わたしたちの意識は、時代とともに確実に変化してきています。

“Men work outside to earn money while women do housework and child-rearing at home.” This way of thinking reflects the gender division of labor. However, this concept has gradually become outdated as our collective consciousness changes over time.

性別役割分業に賛成割合 (%) の推移

Percentage of individuals in favor of division of labor by gender in 2016 and 2019.



グラフを詳しく説明すると…

- 性別役割分業に賛成している女性（18～29歳）の割合は2016年41.1%、2019年29%、男性（18～29歳）で、賛成している割合は2016年42.5%、2019年33.3%である。
- 男女ともに性別役割分業への賛成が減っている。
- The percentage of women aged 18 to 29 years who agreed with the gender division of labor decreased from 41.1% in 2016 to 29% in 2019. For men in the same age range, the percentage decreased from 42.5% in 2016 to 33.3% in 2019.
- An increasing number of men and women do not agree with gender roles.

※内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（2019年度調査）」<https://survey.gov-online.go.jp/r01/r01-danjo/index.html>

※内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（2016年度調査）」<https://survey.gov-online.go.jp/h28/h28-danjo/index.html>

調査から3……女性の理想の働き方 From Survey 3. The ideal way of a working career for women

女性の理想の働き方「ずっと職業を続ける」が増えている

The concept of “working forever” is becoming popular as women envision their future work style.

2016年と2019年、18歳～29歳までの男女を対象に調査。「ずっと職業を続ける」は男女ともに増加しています。「子供ができたらやめ、後に再就職」は男女ともに減少しています。生涯を通してのキャリアを考える人が増えているようです。

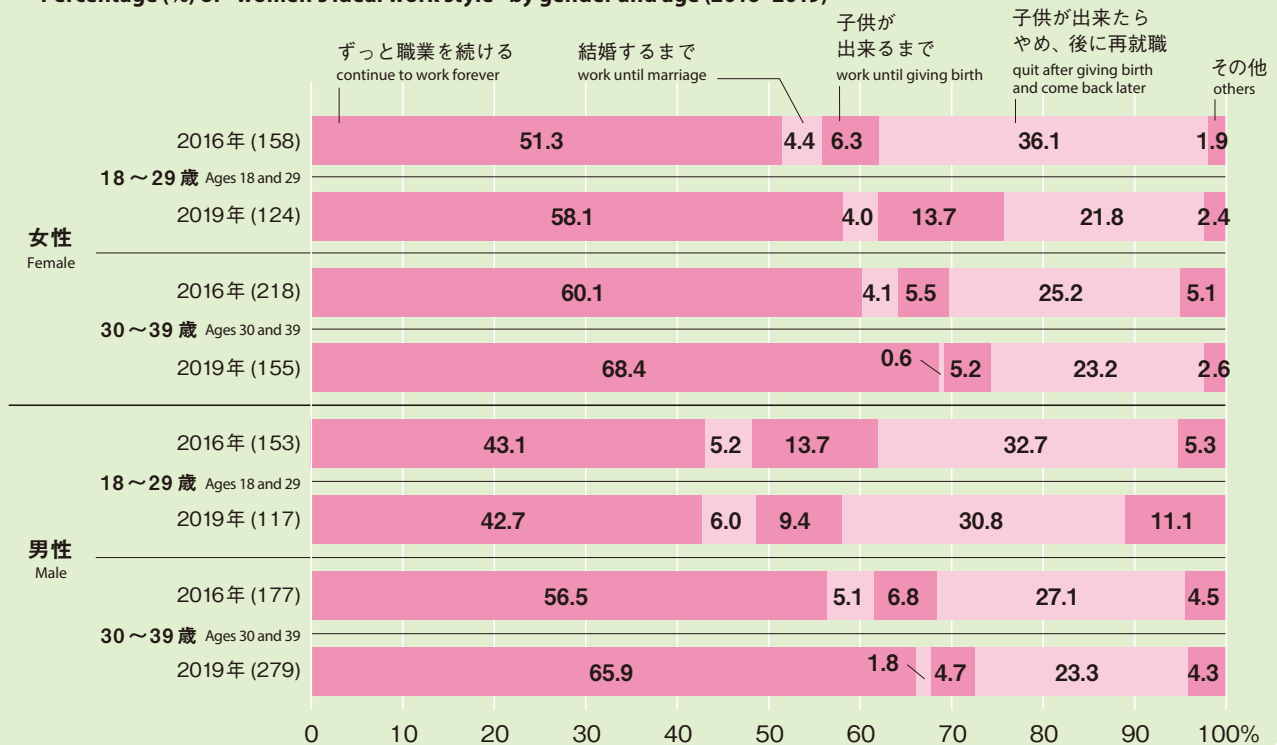
Findings from surveys in 2016 and 2019 reveal an increase in the desire for life-long employment for both men and women between the ages of 18 and 29.

The concept of quitting a job after giving birth and getting a job again later on is becoming less appealing.

More and more people are envisioning a lifelong career.

性別・年齢別「女性の理想の働き方」の割合(%)の推移(2016年・2019年)

Percentage (%) of “women’s ideal work style” by gender and age (2016–2019)



グラフを詳しく説明すると…

- 「女性の理想の働き方」として「ずっと職業を続ける」がどの年代、性別でも一番多くなっている。
- 2016年と2019年を比較すると、女性の18歳～29歳で「ずっと職業を続ける」が2016年の51.3%から58.1%に増加、一方で「子供ができたらやめ、後に再就職」が2016年の36.1%から21.8%に減っている。
- 2016年と2019年を比べて、2019年の方が「ずっと職業を続ける」が増え、「子供ができたらやめ、後に再就職」が減る傾向は、18歳～29歳女性、30歳～39歳女性、30歳～39歳男性で同様の傾向である。

- Across all age groups and genders, “continuing to work all throughout one’s life” is the most commonly accepted work style.
- The number of women between 18 and 29 years of age who chose to work throughout their lives increased from 51.3% in 2016 to 58.1% in 2019. On the other hand, the number of women who quit after giving birth and got a job again later on decreased from 36.1% to 21.8%.
- These trends are evident among women aged 18–29 years and 30–39 years, and men aged 30–39 years.

※内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（2019年度調査）」<https://survey.gov-online.go.jp/r01/r01-danjo/index.html>

※内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（2016年度調査）」<https://survey.gov-online.go.jp/h28/h28-danjo/index.html>

調査から4……女性管理職の割合、国際比較

From Survey 4. Percentage of female managers, international comparison

日本の女性管理職は国際比較で見るとかなり少ない

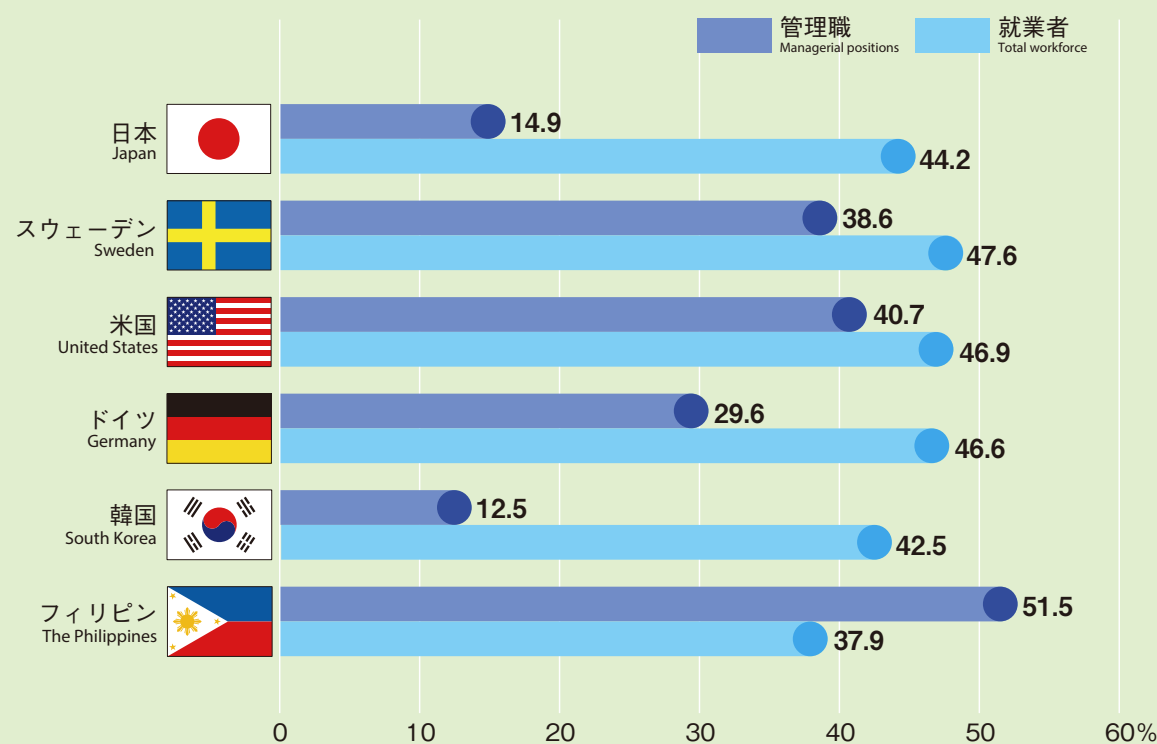
Compared to other countries, the percentage of female managers in Japan is relatively low.

日本の管理職に占める女性の割合は、諸外国と比べて際立って低い水準となっている。就業者に占める女性の割合は諸外国と比較しても大きな差はないにもかかわらず、である。

Compared to other countries, the percentage of female managers in Japan is significantly low, even though the ratio of women in Japan's workforce is not significantly different in comparison.

就業者及び管理職に占める女性の割合（国際比較）

Percentage of women in the workforce and occupying managerial positions (international comparison)



グラフを詳しく説明すると…

- 就業者に占める女性の割合は、2018年は44.2%であり諸外国と比較して大きな差はない。欧米諸国よりは数个百分点低い、アジア諸国の中では比較的高い。
- 管理職に占める女性の割合をみると、日本は14.9%であり、ドイツ29.6%、スウェーデン38.6%、フィリピン51.5%など、諸外国と比べると依然として際立って低い水準となっている。
- 日本の女性管理職の割合を職位別にみると、2019年では民間企業の係長級で18.9%、課長級で11.4%、部長級で6.9%である。近年、増えてきてはいる。

- In Japan, the ratio of women to the total number of employees in 2018 was 44.2%, similar to other countries. In fact, it is only slightly lower than that of Western countries, and is relatively high compared to other Asian countries.
- In terms of the percentage of women in leadership positions, Japan is 14.9%, which is significantly lower than other countries: Germany (29.6%), Sweden (38.6%), and the Philippines (51.5%).
- The percentage of female managers in Japan based on managerial positions, 18.9% for chiefs of private companies, 11.4% for section chiefs, and 6.9% for department managers. This number has been increasing recently.

※内閣府「男女共同白書 令和元年版」https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-14.html
本編>1>第2章>第14図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合(国際比較)

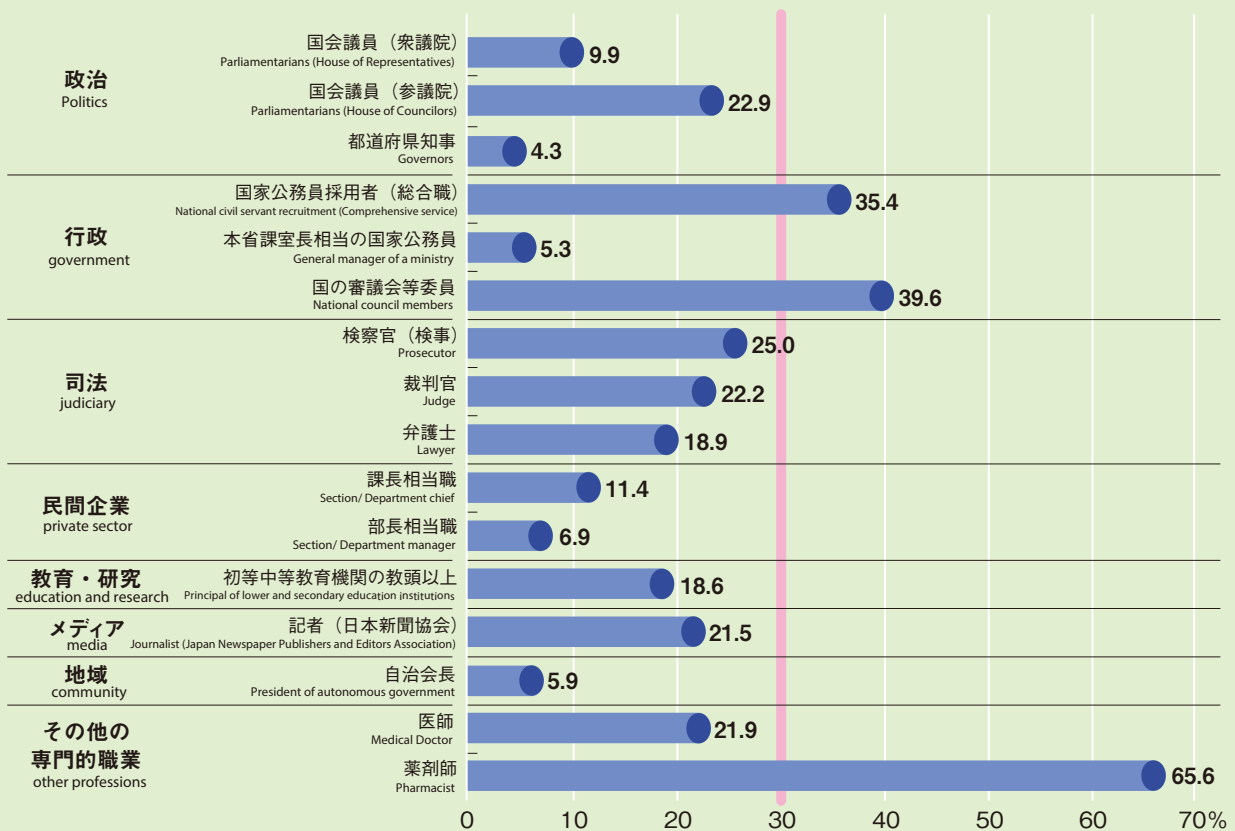
指導的地位の女性の割合

Percentage of women occupying leadership positions.

現状で各分野の主な「指導的地位」の女性割合が3割を超えているのは、国の審議会委員、国家公務員採用者、薬剤師の分野のみです。政府は「各分野で2020年には3割に」と目標をうたったが、達成できていません。

At present, the industries in which the percentage of women occupying leadership positions exceeds 30% are limited to that of national council members, national civil servants, and pharmacists. The government has indicated its goal to require all industries to have at least 30% female leaders; however, this has not yet been achieved.

各分野における主な「指導的地位」に女性が占める割合
Percentage of women in "leadership positions" in each field



グラフを詳しく説明すると…

- 政府は各分野の「指導的地位の女性」の割合を2020年に30%という目標をたててきたが、達成できなかった。
- 女性の割合が3割を超えているのは、国の審議会委員、国家公務員採用者（総合職）、薬剤師である。
- 女性の割合が特に少ないのは、都道府県知事、本省室長担当職の国家公務員、自治会長、民間企業(100名以上)における部長担当職などである。

- The government has set a goal of increasing the percentage of female managers in each field to 30% by 2020; however, they were not able to achieve this.
- More than 30% of female managers are national council members, nationally hired civil servants, and pharmacists.
- In particular, prefectural governors, national government employees who are general managers of a ministry, self-government chairpersons, and general managers in private companies have a low percentage of female managers.

※内閣府「男女共同白書 令和2年版」 https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-01-14.html
本編> 1 > 第1章> 第14図 各分野における主な「指導的地位」に女性が占める割合

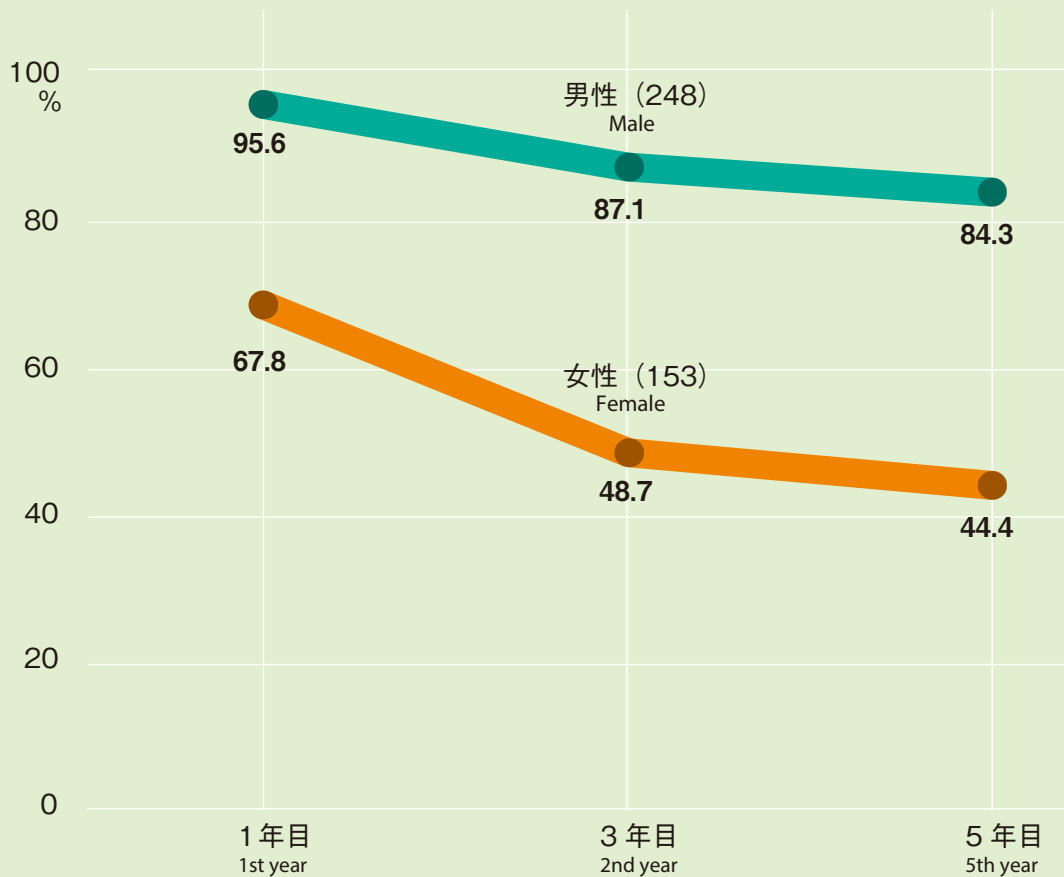
若年女性社員は管理職になりたくない

Young female employees do not want to be managers.

男女ともに、管理職志向は下落しています。女性の下落率のほうがより大きくなっています。

Managerial aspirations of both men and women are declining. In particular, the rate of decline is greater for women than for men.

管理職志向の推移
Changes in managerial aspirations



グラフを詳しく説明すると…

- 管理職志向は男性の方が高い。管理職志向があるのは入社1年目で、男性約95.6%、女性約67.8%、入社5年目で男性約84.3%、女性44.4%。
- 男女ともに管理職志向は下落する。5年間で男性は約10%下落、女性は約20%下落している。
- 女性の管理職志向の下落の方が大きい。

- Men are generally more likely to become managers. During the first year of joining a company, about 95.6% of men and 67.8% of women aspire to be in a leadership position. By the fifth year, 84.3% of men and 44.4% of women desire a leadership role.
- There is a decline in the percentage of both men and women. After five years, the percentage decreases by about 10% for men, and 20% for women.
- The rate of decline for women is higher than that of men.

※大槻奈日「若年層の管理職志向に与える要因～職場から考える」国立女性教育会館「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査報告書」、2021年

調査から7……管理職志向、その理由

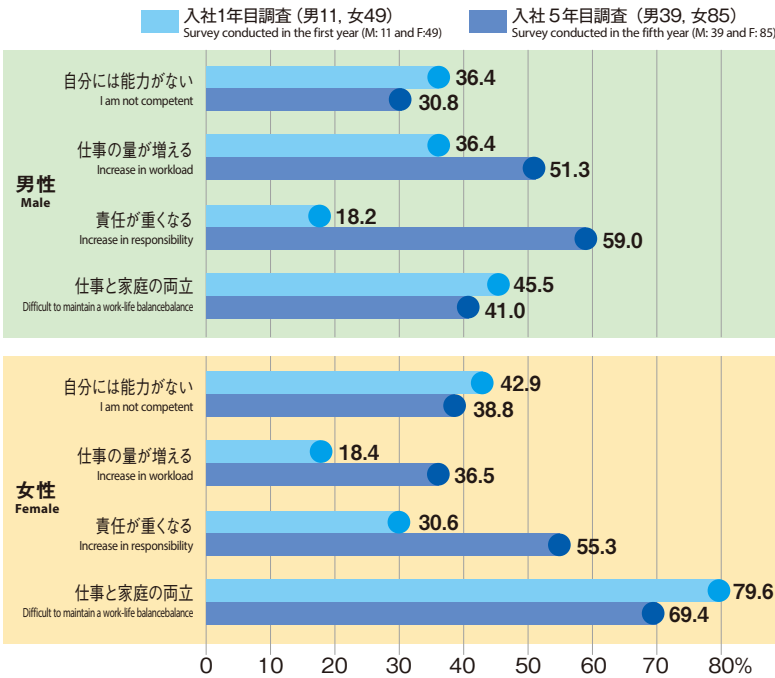
From Survey 7. The reason for the decline in managerial aspirations

職場環境が働く人の「気持ち」を左右する

Workplace environment influences the desire for managerial positions.

管理職をめざしたくない理由（管理職志向なしのみ分析）

Why men and women do not aspire to be in a leadership position.



グラフを詳しく説明すると…

- 入社1年目の場合、管理職をめざさない理由は男性も女性も「仕事と家庭の両立が困難になるから」が一番。
- 入社5年目になると、男性は「責任が重くなるから」が一番にかわるが、女性は「仕事と家庭の両立が困難になるから」が一番のままです。
- During the first year of joining a company, the number one reason of both men and women for not aspiring to be in a leadership position is that they find it challenging to maintain a work-life balance.
- In the fifth year in the company, the most common reason of men for not aiming at a leadership position is that they think the job is too demanding, while most women hold the same sentiments as they did in their first year.

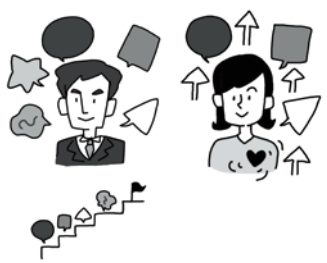
※大槻奈巳「若年層の管理職志向に与える要因～職場から考える」国立女性教育会館『男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査報告書』、2021年

詳しく分析すると・・・(入社5年目調査)

実は、管理職志向には、職場の要因が影響していることがわかりました。
In fact, workplace factors were found to influence employee managerial aspirations.

管理職思考が高い人 Employees with high managerial aspirations.
<男性の場合 Perspective of men >
将来のキャリアにつながる仕事をしている
They chose their jobs based on their respective future careers.

管理職思考が高い人 Employees with high managerial aspirations.
<女性の場合 Perspective of women >
専門能力を高めたい
They want to improve their professional skills.
仕事満足度が高い
They have high job satisfaction.



管理職志向が低い人 People with low managerial aspirations.
<女性の場合 Perspective of women >
「主に女性が担当する仕事」*をしている
They are doing a job that is usually assigned to women.
*得られる知識やスキルが限定的な仕事のこと

女性が管理職をめざさない理由として、もっとも多く挙げられるのが「仕事と家庭の両立が困難になるから」。ライフスタイルの変化が男性よりも大きい女性ならではの理由ではないでしょうか。しかし、管理職に対するこうした意識が何に影響を受けているのか、より詳しく分析していくと、仕事や職場のあり方、仕事から得られるものが、男女ともに管理職志向の有無や高低に影響を与えていることがわかってきています。

The most common reason why women do not aspire to be in a leadership position is that it becomes challenging to maintain a work-life balance. Understandably, women think this way because they face more changes in their lifestyle than men do.

However, a more detailed analysis of what influences this awareness of managerial aspiration reveals that the nature of work and workplace, as well as what is gained from work have an impact on the presence or absence of managerial aspiration, as well as its level. This can be seen both in men and women.

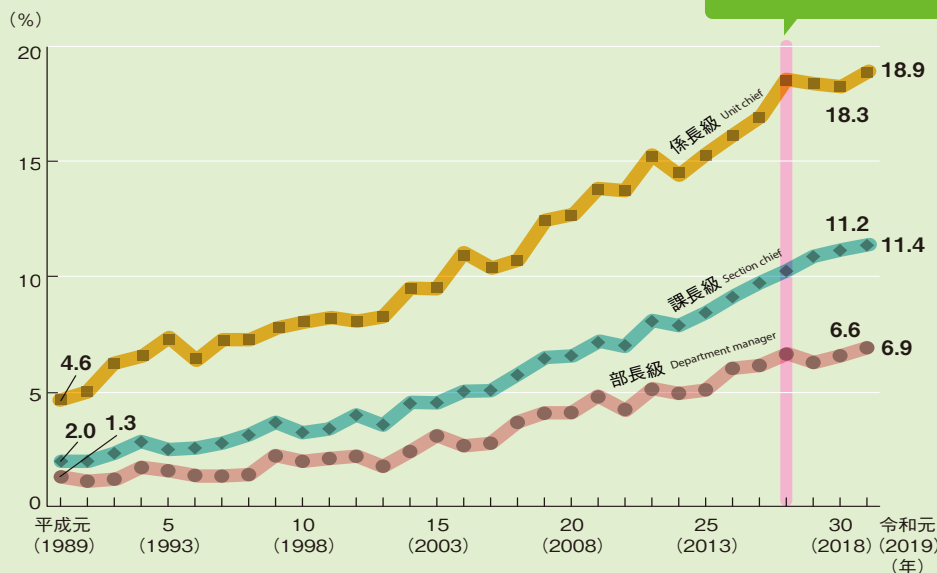
社会は変わってきている。自分の前提もみなおそう。

Society has been changing. Let's reconsider your assumptions.

いま、企業は女性の管理職を増やそうとしており、実際に女性の管理職は増えています。「管理職をめざすこと」は「上をめざすこと」ではなく、「ずっと自分を成長させていくこと」です。仕事をしながら自分を成長させていくことの途中に、管理職になることがあります。管理職になることは、すべての人にとって、選択肢の一つだと知ってほしいです。

Nowadays, many companies are working toward increasing the number of female managers. As a result, the number of female managers has increased. “Aspiring to be in a leadership position” does not equate to “aspiring to be in the top position;” rather, it means “to keep yourself growing.” While working in the process of growing yourself, you may experience being a manager. You need to know that being a manager is one of the options for everyone.

民間企業の階級別役職者に占める女性の割合の推移
Percentage of female employees in managerial positions by rank.



2016年

何があったでしょうか

What happened in 2016?

ある法律が制定されました。

正解は [グラフを詳しく説明すると…](#) を
見てみよう

The Act “Law for Promotion of Women’s Active Participation in Professional Life” was enforced.

※内閣府、男女共同白書令和2年版
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-11.html
本編>1>第2章>第11 図 階級別役職者に占める女性の割合の推移
※(参考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 100人以上の常用労働者を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者について集計。 3. 常用労働者の定義は、平成29年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。 4. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いをしていたところ、平成31年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。



グラフを詳しく説明すると…

- 2016年に、女性の職業上の活躍を後押しする法律「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」ができた。
- そうしたなかで、一般職からエリア総合職への転換、一般職と総合職の統合などによって、総合職として入社しなかった女性の管理職登用も増えている。
- 2020年に「すべての女性が輝く令和の社会」を目標にした「第5次男女共同参画基本計画」ができた。
- 「第5次男女共同参画基本計画」は、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるようめざして取組を進めることを目標としている。

- In 2016, the Act on Promotion of Women’s Participation and Advancement in the Workplace “Law for Promotion of Women’s Active Participation in Professional Life” was enforced to support women’s career advancement.
- Under such circumstances, the number of women recruited as regular office employees is increasing.
- In 2020, the “Fifth Basic Plan for Gender Equality” was enacted to “to create a better society in which women can flourish.”
- This project aims to promote efforts toward having at least 30% of women occupying leadership positions by the early 2020s.

キャリア紹介 Career introduction.



40代、取締役 山本みどりさん Midori Yamamoto, 40s, President.

40代、人材教育企業の取締役。大学卒業後、一般職として入社し、人事部門に配属されました。5年目に一般職と総合職が統合され、総合職になります。人事採用・教育研修業務に携わり、30代半ばで課長職、40代初めでの部長職をへて、取締役にになりました。

She is currently in her 40s and is working as the director of a human resources education company. Upon graduating from university, she joined the company as a general employee and was assigned to the human resources department. During her 5th year, the company integrated general and regular employees, and they all become regular employees. Assigned to employee recruitment, education, and training, she became a director after serving as a section chief in her mid-30s and a department manager in her early 40s.

Message 1

怖がらずに「先駆者」になってみよう。

Let's be bold and innovative.

若い女性たちは最初に新しいことをやることに、抵抗があるように見えます。でもやればできる。だから、いちはやく、やってみませんか。先駆者になることを恐れないで、そして生き生きと活躍してほしいです。

Young women seem to feel uncomfortable with trying out new things. Everything is possible, so why not give it a try? Let's be pioneers and play an active role in society!

Message 2

「めんどくさい人!」は卒業。仕事を通して自信はつく。

Do not allow troublesome people to bring us down. You will gain confidence through working.

じゅうぶんに能力があるのに「無理です、自信がありません」と口に出してしまう後輩女性が多い。

それは、励ましてもらいたいから?なのか。

でもそれでは、「めんどくさい人」になってしまうだけです。

大丈夫、仕事を通して自信はついていきますよ。

Many junior women say, "I cannot. I have no confidence," even though they are very much capable. Is this because they need further encouragement?

However, that would make you a "troublesome person."

Don't worry too much, you will gain more confidence as you work.



Message 4

「ここがあなたの居場所」結婚後も仕事を続けて。

You belong here. Continue to work after marriage.

20代の後半に結婚しましたが、仕事を辞めようとは思いませんでした。仕事が面白かった。働くことが好きでした。仕事は個人では決してできないことをさせてくれます。一番最初の上司は「ここがあなたの居場所。自分の意見を言えればいい」と励ましてくれました。

助けてくれる先輩女性もたくさんいました。

I got married in my late 20s. However, I didn't consider quitting because I found my job interesting, and I enjoyed working. Work allows me to do things that I could not achieve on my own. My very first boss told me, "You belong here. Feel free to express your opinions." There were a lot of senior women who helped me as well.



Message 3

働くうえで壁だった顧客の「配慮」を乗り越えて。

Overcoming the customer's "consideration," which was a barrier to work.

若手の頃、女性だからとクレームを直接ぶつけてもらえない、自分を通り越して上司に先に伝わり、すでにフォロー済だった、といった相手の「配慮」が壁でした。27歳ぐらいのとき「仕事ができる＝課題解決力であり、調整能力である」という言葉に出会い、守ってもらえることは安心だし楽ですが、自分の成長やキャリアアップには繋がらない、と気がつきました。

When I was younger, I did not directly deal with complaints because I was a woman. The complaints usually reached me after being filtered through my bosses, so they were already solved when I noticed them. This was the big wall for me. When I was about 27 years old, I came across the phrase "I can work = problem-solving ability and coordination ability." It is safe and easy to be protected, but this phrase taught me that it does not help my own growth and career achievement.

Message 5

地位が人を育てる。与えられたらしっかりつかもう。

Holding a position is very encouraging, so if you are offered one, don't hesitate to grab it!

課長になってからは、部下の育成の奥深さを知り、上司との関係も楽になりました。

管理職になって、嫌だと思った経験はありません。

後に続く人が出てくるためには、楽しそうに幸せそうに働く管理職になることが大切だと思っています。

地位が人を育ててくれます。みなさんも、与えられたらしっかりつかんでください。

After becoming a section chief, I learned the value of the training subordinates, and it became easier for me to interact with my boss. I never felt uncomfortable as a manager. It is crucial to work happily so that my juniors will follow. Your position will make you grow. Please grab.

キャリア紹介
Career introduction.



50代、生産部門部長職 柏原恭子さん

Kyoko Kashihara, 50s, Production department manager.

50代、メーカー生産部門の部長職。大卒後、食品メーカーにて営業職。結婚で転居し退職。一時、専業主婦となるも、派遣社員として仕事に復帰。正社員として保険会社、外資系メーカー等の転職を経て、現在の勤務先に就職。生産部門の女性課長の第一号であった。

She is currently in her 50s and is working as the general manager of a food manufacturing production department. After graduating from university, she worked in a sales position at a food manufacturer, and moved due to marriage. She then became a full-time housewife but returned to work as a temporary worker. After working for an insurance company, foreign-affiliated manufacturer, etc., as a full-time employee, she eventually got a job at her current company. She became the first female section chief in the production department.

Message 1

自分なりの働き方でOK

You can work in your own way.

上司である男性のように働けないと考えて、女性がチャレンジしないのはもったいないし、誰も得意・不得意の領域があります。自分なりの働き方で、自分の強みを生かして管理職を務めればよい。高いところに行けば、それまで見たことのない素晴らしい景色が見えることに気づきました。

It is unfortunate that some women choose not to challenge themselves because they think that they are incapable of performing like their male bosses. Everyone has their own areas of expertise. As a manager, you can work in your own way to maximize your personal strengths. I realized that it will be possible to achieve different results by aiming for a higher position.



Message 2

まずはやってみる、やってみてダメならまた考えればよい。

Don't be afraid to try. If it doesn't work out, then you can try something else.

自分の強みは、まずやってみる、という姿勢だと思う。妊娠、出産、子育て、転勤……女性ならではの不安を持つ人は多いと思いますが、やりたいことがあるなら、まずやってみることが大事。やってみて、ダメだったらまた考えればよい。

I think my strength is my openness to try new things. Many women have anxiety about matters such as pregnancy, giving birth, child-rearing, and job transfers. However, if you want to aim for something, it is important to overcome these worries. Just try it. If it does not work out for you, then consider other possibilities.

Message 4

自分の可能性を信じて、挑戦を続けて。

Believe in your potential and don't give up.

キャリアは長く続く。途中、いい時期もそうでない時期もあります。その時々能力、意欲、環境によって軌道修正したり、スピードを落としたりすればよい。また、崖があれば後ろに下がって助走をつけて飛び越えることも必要。若い人たちは自分の可能性を信じて挑戦してほしい。

Careers generally stretch out for many years. There are good times and bad times. Depending on one's abilities, motivation, and environment at the time, one's career trajectory can go either way. You can slow down. It may be necessary to pause and reflect on how to go forward if there are obstacles to overcome. I want young people to believe in their own potential and boldly take on challenges.

Message 3

管理職と性別は関係のないことが浸透してきている。

It is becoming increasingly common for gender to have nothing to do with managerial positions.

無意識の思い込みには要注意です。男性上司のなかには、よかれと思って女性部下への仕事のタスクを下げ、結果的にチャンスを奪っていることがあるのも事実。私が課長になったときには、期待で好意的、懐疑的に拒否反応の両極端でした。今では女性の管理職は当たり前になりました。管理職と性別は関係のないことがダイバーシティを進めていく中で浸透してきています。

Be mindful of unconscious bias. Some male bosses reduce the tasks for female workers due to gender bias, thus depriving their chances for promotion. When I became the chief, some people gave me a warm welcome, but some did not because they were skeptical. Currently, female managers are becoming more common. The fact that one's gender has nothing to do with being a manager will continue to spread by promoting diversity.



キャリア紹介 Career introduction.



40代、管理部門の課長職 福田絵未さん Emi Fukuda, 40s, Management department chief.

国内事業の事業管理のキャリアを皮切りに、2度の海外駐在、約10年間の商品企画経験をへて、現在は数千億の所有資産を管理するアセットマネジメント部門 課長職

Starting with a career in the management of a domestic business, she has been stationed overseas twice, and has about 10 years of product planning experience. She is now a manager of the asset management department that worth hundreds of billions of yen.

Message 1

**仕事を通し、
まだ見たことのない世界へ。
人生の波乗りを楽しもう！**

**There is so much of the world that you haven't seen yet.
Stay curious about life!**

自分が意図しない未来へ自分を連れ出そう。
自分の考える限られた世界、その延長線上にある
限られた未来に留まることなく、目の前のチャンス、
人生の波に乗る楽しさを知って欲しい。
そうすることにより、頭の中で無意識に定めている
自分の「小さな殻」から抜け出しているかもしれない。

Embrace the uncertainty of the future I want you to know the excitement of riding on the wave of life. Do not stay in the limited small world in your mind, and always look forward. By doing so, you will subconsciously escape this restrictive mindset.

Message 2

**「めんどろ」はチャンス！
ポジティブ視点でプラス転換しよう。**

See obstacles as opportunities. Let's make a positive change by adopting a positive perspective.

まずは、目の前のことをポジティブに捉えること。
めんどろな頼まれ事や、関わりたくない人間関係が、
目の前に現れたらどうすればいい？
その時、逃げなければ、得ることは必ずある。
自分が意図しないところ、些細なことで周りは評価していたり、
それがチャンスにつながったりする意外性、
それがキャリアであり、人生の楽しさ。

First, take a positive view of what is in front of you. What should you do if unpleasant things and relationships suddenly appear in front of you? If you do not run away from them, you could instead gain something from them. The people around us evaluate us based on the little things... things that are rather trivial. However, this could lead to unexpected opportunities, which could be helpful to one's career, and add to the joy of life.



Message 3

**後輩たちに続く道がつくれるように、
今を走り続けよう。**

Let's keep persevering, so that we can lay down the path for others.

最初に海外駐在の話があったときは、
人事から候補者に推薦されたが、経営メンバーから
このポストに女性を出すことの反対があり、話が流れたと聞く。
第二の候補地で選ばれ、女性初のポジションを獲得。
そして、その翌年は半数が女性になった。
男性社会の中、「女性だから」と無意識に遠慮することもあるか
もしれない。突破する人がいると後に続く人が出る。

I first heard about being stationed overseas when I was recommended as a candidate by human resources. However, it didn't materialize because some executives were reluctant to assign a woman for the position. I was selected from the second candidate site and was the first female appointee. By the following year, half of the positions were occupied by women. As a woman in a patriarchal society, you may subconsciously limit yourself. However, a few women can break through this wall, then there will be many others who will follow.

Message 4

**ポジションが上がり見渡せた、
周囲の支え。感謝というギフト。**

The support from others, which I felt when I got promoted was a gift of gratitude.

管理職になり、いろんな意味で、幅が広がった。
時間管理の自由度、組織としての部門の目標・方針設定、
新規プロジェクトも大きな規模で提案できる。
社内ではまだ珍しかった女性管理職に昇進した際、過去に
仕事で関わった多くの方から祝福された。これまでの道のりは、
自分のみの努力だけでなく、周りのみなさんに支えられてのもの
であることを再認識、改めて感謝する機会となった。

My range of responsibilities expanded in many ways after becoming a manager. I can manage my time more freely, designate and make suggestions, set goals and policies of departments, and introduce new projects on a large scale. When I became chief, there weren't many female chiefs in the company. However, many people encouraged and supported me. I would not be where I am today in my career without the help of other people. I would like to take this opportunity to express my gratitude to everyone who supported me.

たいせつなこと The important thing

重要なのは「切り拓く力」

The important thing is “the ability to open up.”

親とは違う時代を生きていく学生のみなさんは、これから先も、自分自身を成長させ続けていくことが必要です。キャリアを単なる「職業上の経歴」とみるだけではなく、自分を成長させる「機会」として捉えてみてください。女性管理職の方々には、そうした機会をいかして、自分自身を成長させることのできた人生の先輩たちでもあります。彼女たちの言葉や経験のなかには、学生のみなさんが自分自身を成長させていくための大切なヒントが詰まっています。

これから76年先の未来。どんな社会ができあがっているのでしょうか。まずは、一人ひとりが今の社会に関心を持ち、当事者として切り拓く力が必要です。その力の積み重ねこそが、新しい社会を築きます。

Students who live in a different era from their parents should continue to grow.

Think of your career as an “opportunity” to grow yourself, instead of just seeing it as a “career path.” These female managers are accomplished individuals who have made the most of the opportunities to develop themselves. You can pick up valuable tips from their words and experiences.

“How do you picture society 76 years from now? First, each person needs to be interested in the current society and must have the ability to open up to others. This ability will lead to the creation of a new society.

あなたは、どんな人生を送りたいですか

What kind of life do you want to live?

何か障害(=壁)が見つかった時、
どうやって乗り越えるのか

How do you overcome your obstacles?

必要な支援は何か？
それはどうやったら
手に入れられるのか？

What support do you need, and how can you get it?

見極める力

The power of discerning.

実現する力

The power to make things happen.



前提を疑い、
問い直す
Question everything
and think twice.

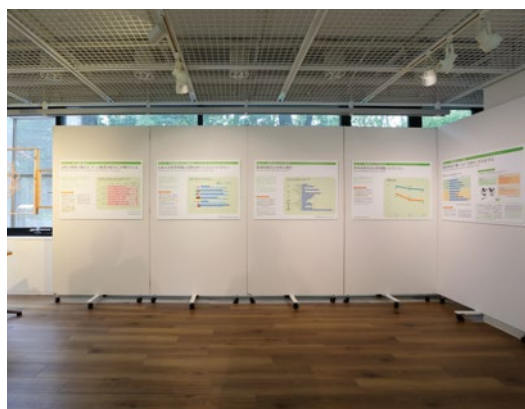
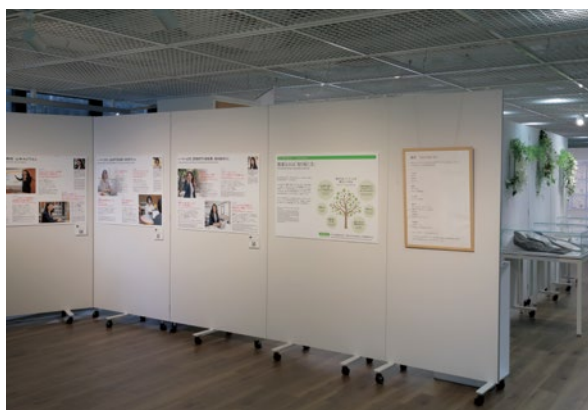
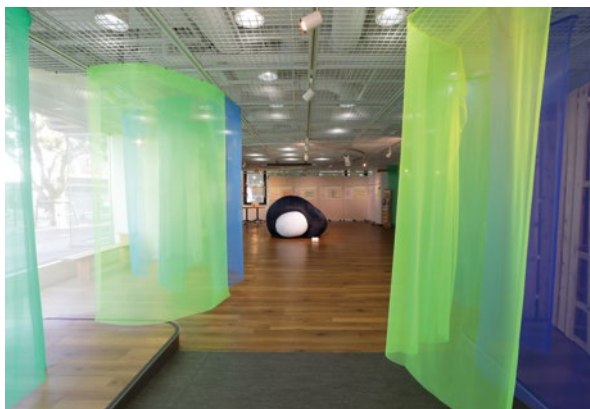
自分にはどんな
資源があるのか
What abilities
do you possess?

切り拓く力

どうすれば自分の行きたい方向に行けるかを考え、それを実現できる力

The ability to open up The ability to reflect on how to go in the direction you wish to go and make things happen.

第1期展示の様子



謝辞 Thanks to

本展示にあたりましては、
以下を含む多くの団体・個人の皆さまにご協力をいただきました。
心から御礼を申し上げます。(敬称略、順不同)

キャリア紹介

- ・ 柏原恭子
- ・ 福田絵未
- ・ 山本みどり

映像制作

- ・ Bubio Studio
- ・ 黒木歩 (視覚翻訳家)

オブジェ制作

- ・ さとうりさ (美術作家)

環境デザイン

- ・ Grid Co., Ltd. (グラフィックデザイン)
- ・ 加藤治男 (空間デザイナー、造形作家)
- ・ 永野武宏
- ・ 中島秀雄
- ・ 大屋千春 (ウェブデザイナー)

原稿・翻訳協力

- ・ 小野純子 (ライター)
- ・ 秋山愛永 (聖心女子大学英語英文学科 4年)

ワークショップの企画・運営については、特定非営利活動法人開発教育協会 (DEAR) / 日本女性学習財団と聖心女子大学が共同で行っています。