

「自分に力をつけて社会を変えよう」

女性とキャリア編
—人生を切り拓くために—

聖心女子大学・公益財団法人日本女性学習財団

公益財団法人

日本女性
学習財団

JAWE

公益財団法人 日本女性学習財団



1941年設立

<主な事業>

男女共同参画社会を実現するための
研究・調査、人財育成、情報提供、関係諸団体との連携及び支援

公益財団法人

日本女性
学習財団

JAWE

本日のワークショップの流れ

- | | |
|-------------|--------------------------------|
| 17:10 (15分) | 本日の説明&アイスブレイク |
| 17:25 (10分) | ワーク1 (アンコンシャス・バイアスについて) |
| 17:35 (40分) | ワーク2 (展示パネルをみていこう) グループワーク1 |
| 18:15 (25分) | ワーク3 (動画視聴) グループワーク2 |
| 18:40 (10分) | まとめ |
| 18:50 | 終了 |

今日の進め方

- 一方向ではなく、「参加型」を取り入れていきます
 - 正解・不正解はないのでリラックスして参加してください
- 安心・安全な場になるために、ともに協力しましょう
 - この話は「ここだけ」に

アイスブレイク

最近楽しかったこと、または、
今はまっていることについて話してください。

2人1組で2分間

ワーク 1



アンコンシャス・バイアスとは？

父親と外科医の関係は？

- ある日、交通事故が発生。
- 運転していた父親は即死。
- 同乗していた男の子は頭を強打し、意識不明の重体。
- 男の子はすぐに病院に運ばれ、外科手術をすることになった。
- 幸い、その病院には著名な外科医がおり、手術を担当することに。
- しかし手術室で患者を見て、その外科医は言った。
- 「これは、私の息子！ 私には手術できない。」

どんな人を思い浮かべますか？

政治家

看護師

政治家



看護師



アンコンシャス・バイアス 「無意識の偏見」

誰もが持っている、ステレオタイプや偏見

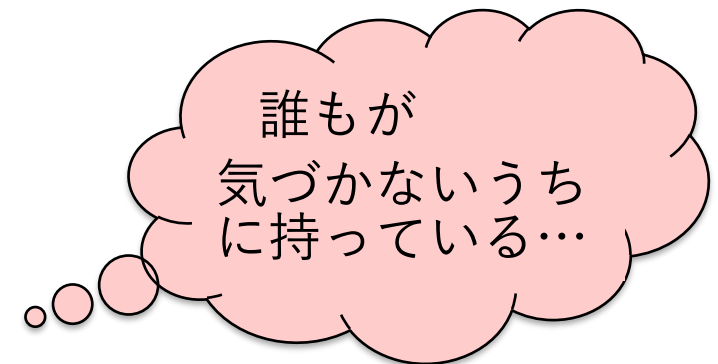
過去の経験や周囲の環境から身についたステレオタイプ（固定観念）や偏見が思い込みとなり、カベになっている場合があります。

ステレオタイプとは

社会に広く浸透している
固定的な概念やイメージ

偏見とは

偏ったものの見方
ネガティブな先入観・判断



思い込みを取り除くにはどんな方法がありますか？



ワーク 2

展示パネルから考えてみよう！

第1期

企画展

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。

いま、「女性」は
どう生きるか
キャリア、結婚、装い、命

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.

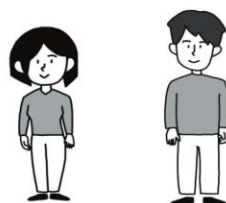


平均寿命の伸び

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**.

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とは？

Gender Gap Index

世界経済フォーラム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。

日本のジェンダーギャップ指数は

Japan's Gender Gap Index is 120.

156か国中

120位 スコア0.656

120st (out of 156 countries)

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

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.

| 国名 | スコア | 順位 | 経済分野 | 教育分野 | 健康分野 | 政治分野 |
|-------------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|
| 1 アイスランド | 0.96 | 1 | 0.96 | 0.96 | 0.96 | 0.96 |
| 2 フィンランド | 0.95 | 2 | 0.95 | 0.95 | 0.95 | 0.95 |
| 3 ノルウェー | 0.94 | 3 | 0.94 | 0.94 | 0.94 | 0.94 |
| 4 スウェーデン | 0.93 | 4 | 0.93 | 0.93 | 0.93 | 0.93 |
| 5 デンマーク | 0.92 | 5 | 0.92 | 0.92 | 0.92 | 0.92 |
| 6 オランダ | 0.91 | 6 | 0.91 | 0.91 | 0.91 | 0.91 |
| 7 アイスランド | 0.90 | 7 | 0.90 | 0.90 | 0.90 | 0.90 |
| 8 スイス | 0.89 | 8 | 0.89 | 0.89 | 0.89 | 0.89 |
| 9 韓国 | 0.88 | 9 | 0.88 | 0.88 | 0.88 | 0.88 |
| 10 日本 | 0.656 | 120 | 0.604 | 0.983 | 0.973 | 0.061 |
| 111 日本 | 0.656 | 120 | 0.604 | 0.983 | 0.973 | 0.061 |
| 156 アメリカ合衆国 | 0.84 | 156 | 0.84 | 0.84 | 0.84 | 0.84 |

2023年のジェンダーギャップ指数は…

2021年 120位/156か国中

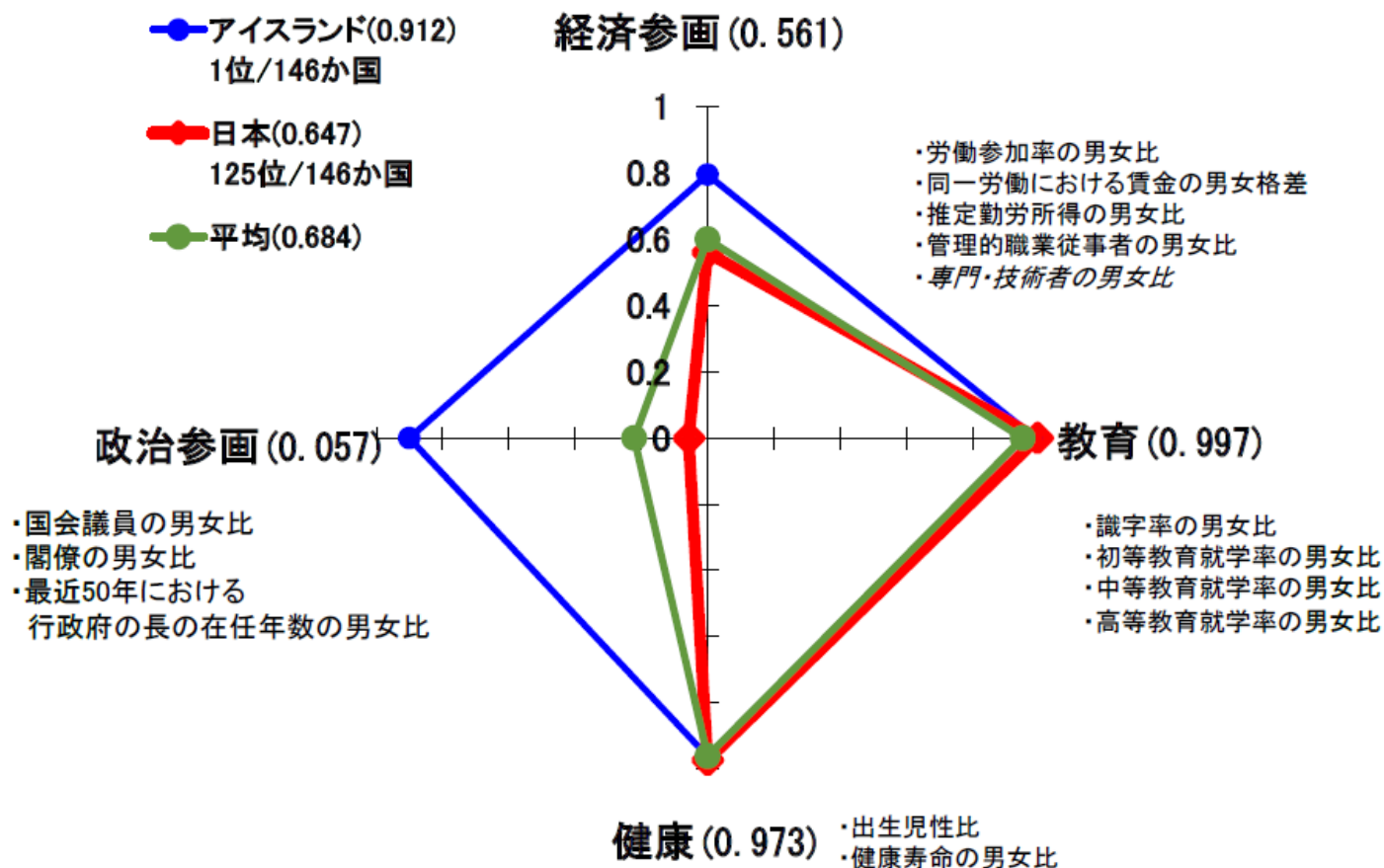
⇒2023年 **125位**/146か国中

歴代最下位でした…



ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2023年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等**。
- ・**日本は146か国中125位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。**



| 順位 | 国名 | 値 |
|------------|-----------|--------------|
| 1 | アイスランド | 0.912 |
| 2 | ノルウェー | 0.879 |
| 3 | フィンランド | 0.863 |
| 4 | ニュージーランド | 0.856 |
| 5 | スウェーデン | 0.815 |
| 6 | ドイツ | 0.815 |
| 15 | 英国 | 0.792 |
| 30 | カナダ | 0.770 |
| 40 | フランス | 0.756 |
| 43 | アメリカ | 0.748 |
| 79 | イタリア | 0.705 |
| 102 | マレーシア | 0.682 |
| 105 | 韓国 | 0.680 |
| 107 | 中国 | 0.678 |
| 124 | モルディブ | 0.649 |
| 125 | 日本 | 0.647 |
| 126 | ヨルダン | 0.646 |
| 127 | インド | 0.643 |

- (備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2023)」より作成
 2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
 3. 分野別の順位: **経済(123位)**、**教育(47位)**、**健康(59位)**、**政治(138位)**



内閣 24人中女性2人



若手がけん引するフィンランド 15人中10人女性

「男は仕事、女は家事」に賛成ですか？

1. 賛成
2. どちらかという と賛成
3. どちらかという と反対
4. 反対
5. どちらでもない

「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きています。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.

グラフを詳しく説明すると…

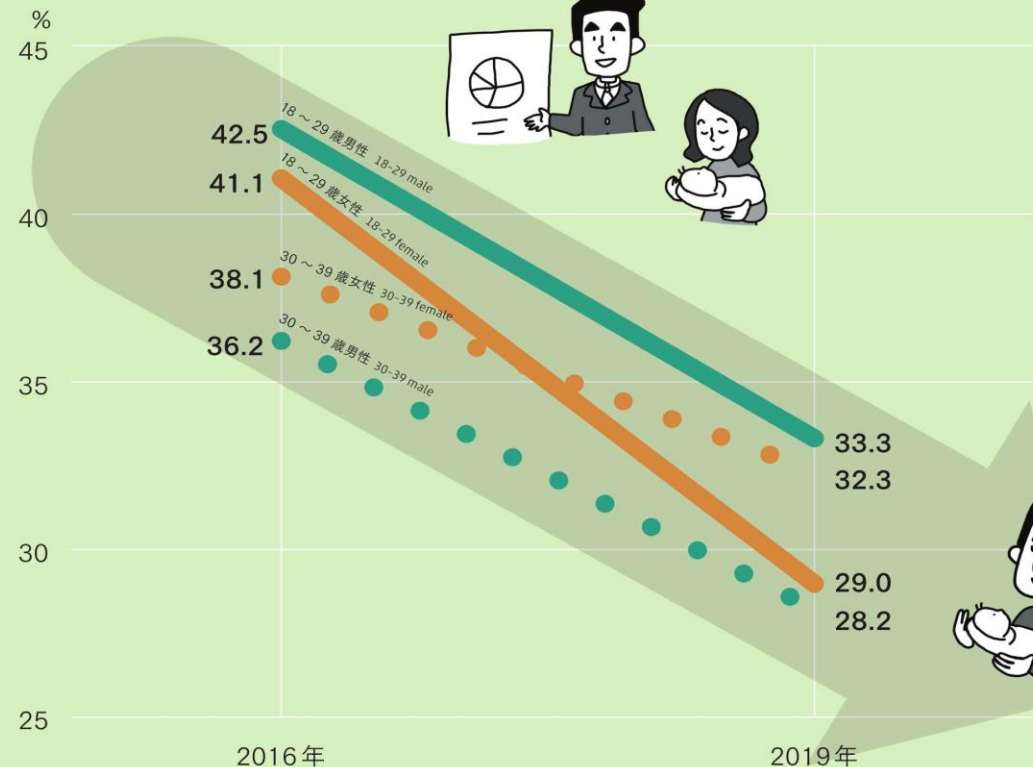
- 性別役割分業に賛成している女性（18～29歳）の割合は2016年41.1%、2019年29%、男性（18～29歳）で、賛成している割合は2016年42.5%、2019年33.3%である。
- 男女ともに性別役割分業への賛成が減っている。
- The percentage of women aged 18 to 29 years who agreed with the gender division of labor decreased from 41.1% in 2016 to 29% in 2019. For men in the same age range, the percentage 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>

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.



【イメージしてみましよう】

あなたの理想の働き方は？

1. ずっと仕事を続ける
2. 結婚するまで仕事を続ける
3. 子どもができるまで仕事を続ける
4. 子どもができたなら仕事をやめて、
後で再就職する
5. その他

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。「子供ができたらかめ、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 life-long career.

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「子供ができたらかめ、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、「子供ができたらかめ、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.

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)



日本の女性管理職は国際比較で見るとかなり少ない

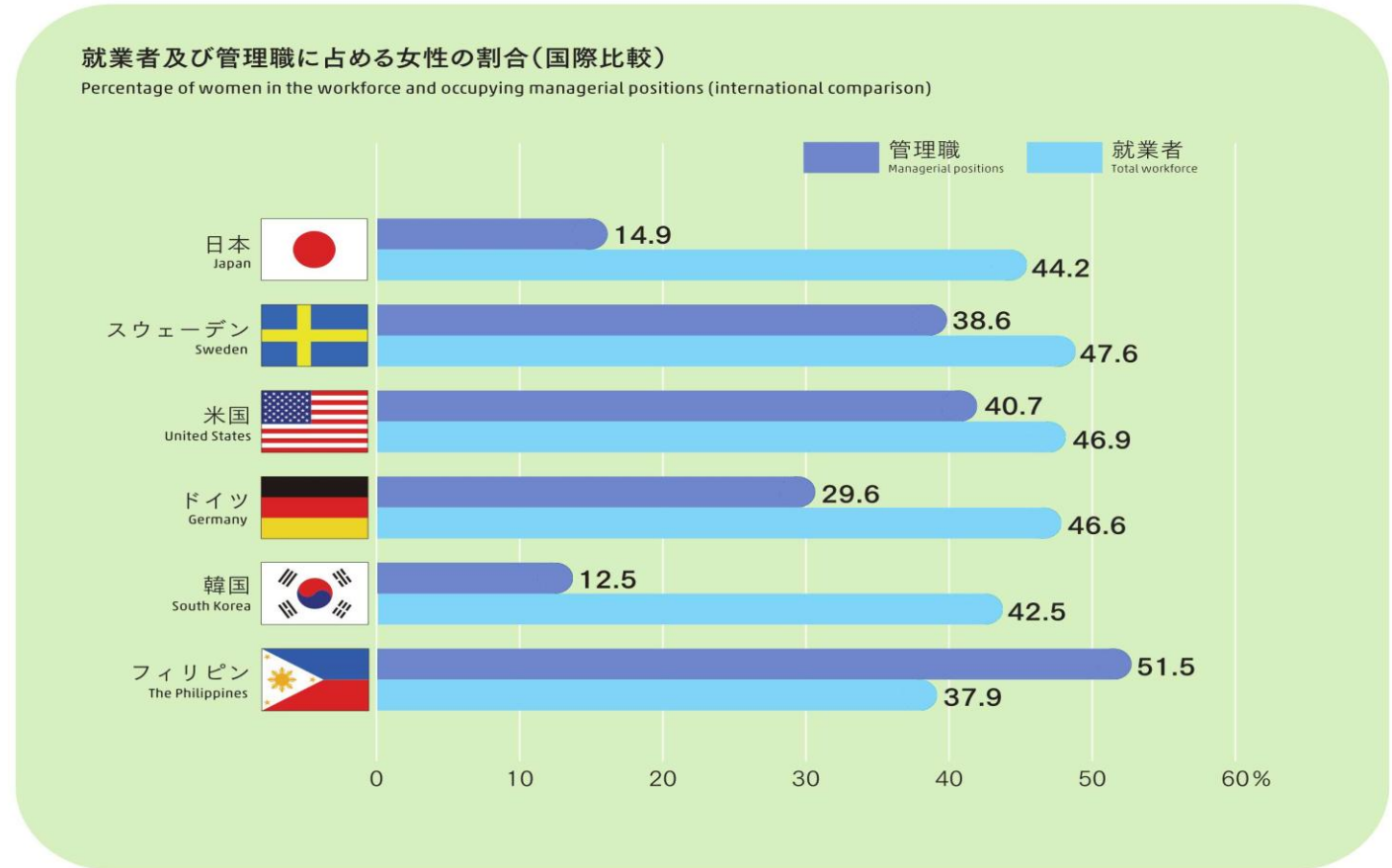
Compared to other countries, the percentage of female managers in Japan is relatively low.

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.

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%ポイント低いが、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年に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.



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.

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、本省課室長相当職の国家公務員、自治会長、民間企業（100名以上）における部長相当職などである。
- 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.

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



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。

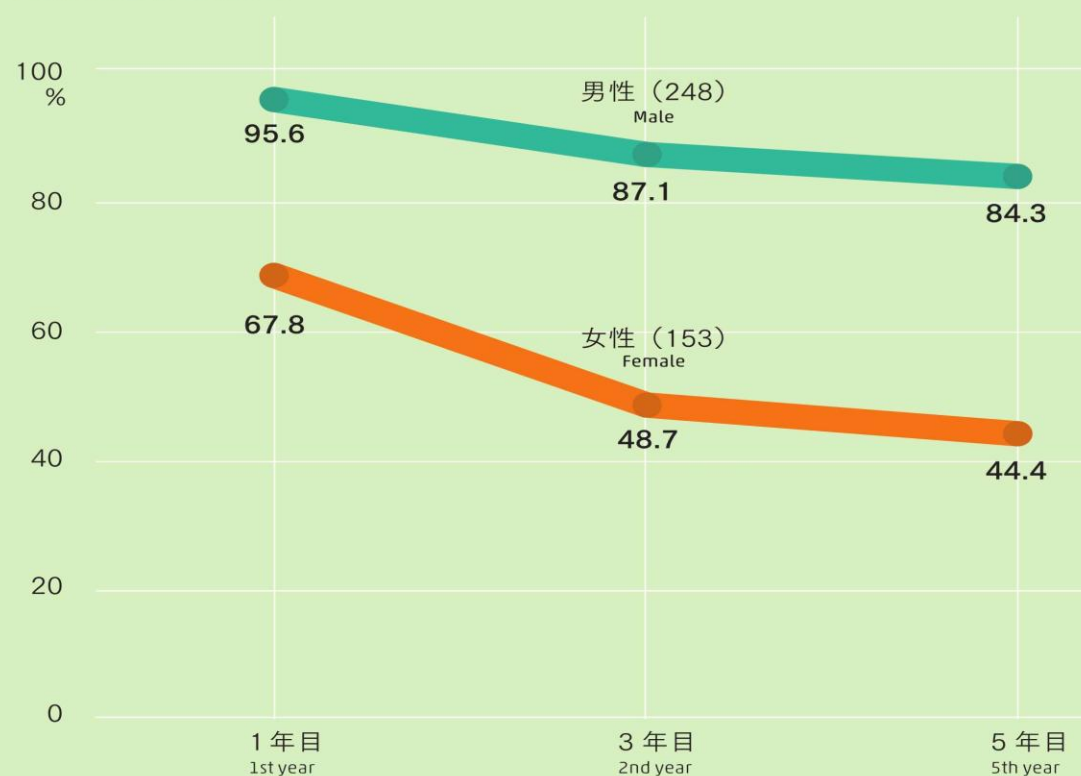
Managerial aspirations of both men and women are declining.
In particular, the rate of decline is greater for women than for men.

💡 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.

管理職志向の推移

Changes in managerial aspirations



グループワーク 1

女性管理職が少ない理由、女性たちが管理職を目指さない理由について考えてみましょう。

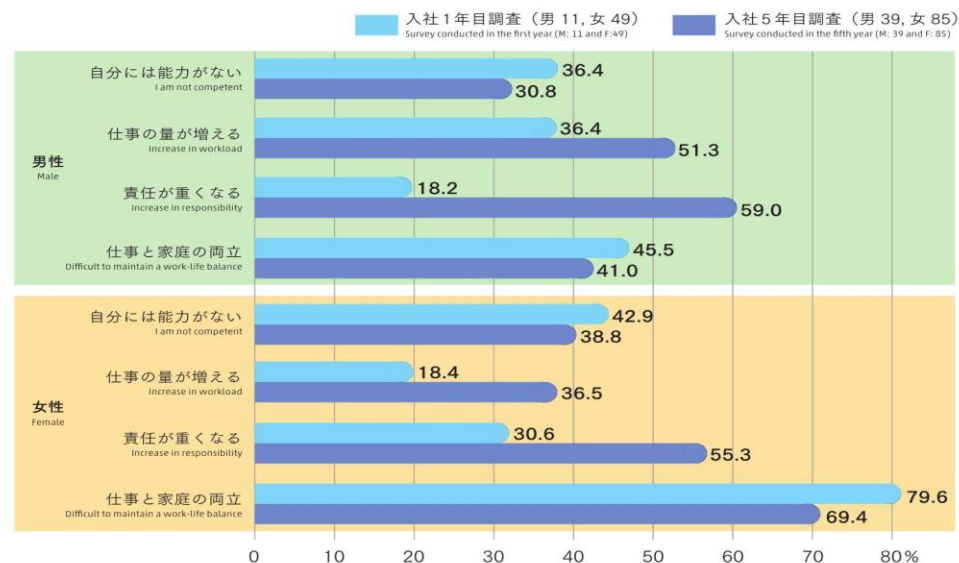
- ・ 自分の考えをワークシートQ4に記入してください。
- ・ グループでワークシートに記入したことを共有してください。
誕生日が一番近い方からお話してください。
- ・ グループワークの時間は5分間です。

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.



大槻奈巳、2021年「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」

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.

詳しく分析すると…(入社5年目調査)

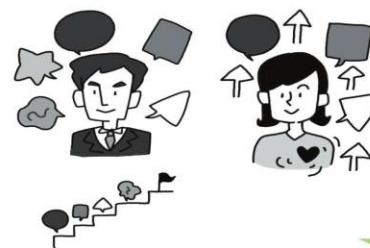
実は、管理職志向には、職場の要因が影響していることがわかりました。
In fact, workplace factors were found to influence employee managerial aspirations.

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
仕事満足度が高い
They want to improve their professional skills.
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.

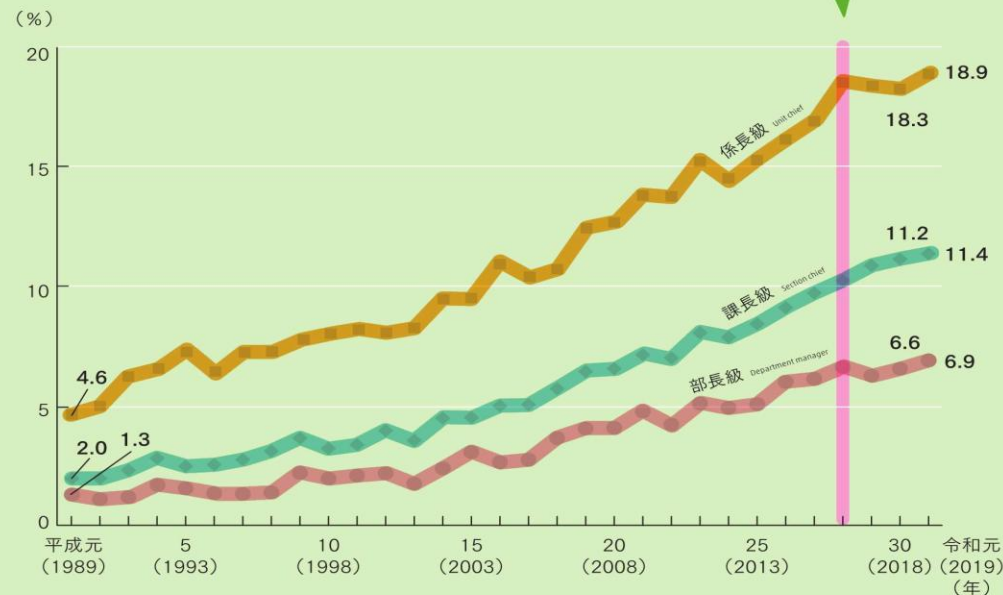
グラフを詳しく説明すると…

- 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にしている。
- 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.

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.

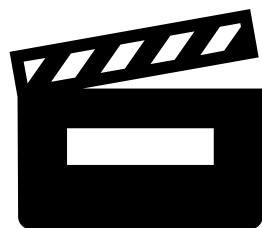
民間企業の階級別役職者に占める女性の割合の推移
Percentage of female employees in managerial positions by rank.



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回 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、「期間を定めて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、「期間を定めて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。

女性管理職からのメッセージ



キャリア紹介 40代、取締役 山本みどりさん

Career introduction. Midori Yamamoto, 40s, President.

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 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、自分を乗り越え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 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 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 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.



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.

キャリア紹介 50代、生産部門部長職 柏原恭子さん

Career introduction. Kyoko Kashiwabara, 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良い。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いい。

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いい。

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 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.

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。その時々々の能力、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いい。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.



グループワーク2 共有しよう！ 女性管理職の動画から印象に残ったこと

- 印象に残ったことをワークシートQ5に記入してください。
- グループでワークシートに記入したことを共有してください。
誕生日が2番目に近い方からお話してください。
- グループワークの時間は8分間です。

キャリア紹介 40代、管理部門の課長職 福田絵未さん

Career introduction 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知れない。

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知れない。
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、
自分だけの努力だけでなく、周り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.

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.

前提を疑い、
問い直す

Question everything and think twice.

実現する力

The power to make things happen.

自分にはどんな
資源があるのか

What abilities do you possess?

切り拓く力

The ability to open up

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 reflect on how to go in the direction you wish to go and make things happen.

本日はありがとうございました！
アンケート（Googleフォーム）を
提出してください。