



【表1】企業規模30人以上における役職別女性管理職割合の推移 (%)

	課長相当職以上 (役員を含む)	係長相当職以上 (役員を含む)	役員	部長 相当職	課長 相当職	係長 相当職
平成12年度	3.5	5.1	9.1	1.6	2.6	7.7
15年度	4.2	5.8	10.9	1.8	3.0	8.2
18年度	4.7	6.9	12.2	2.0	3.6	10.5
21年度	6.3	8.0	13.6	3.1	5.0	11.1
※23年度	6.8	8.7	13.9	4.5	5.5	11.9
25年度	6.6	9.0	13.1	3.6	6.0	12.7
27年度	7.8	10.2	16.0	4.3	7.0	13.9
28年度	8.7	10.4	15.7	5.4	7.9	13.8
29年度	8.9	11.1	16.0	5.4	8.6	14.5

※平成23年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。  
引用：厚生労働省 平成29年度雇用均等基本調査より

**一人で抱え込まず  
社会資源を利用しま**

職以上の女性管理職を3割に引き上げることを目指していますが、単に男女比を50対50に近づけるだけではなく、女性リーダーが誕生することによるさまざまなメリットが、職場環境のみならず日本全体を活性化すると期待されています。

ただ、「求められればリーダーを経験してみたい」と意欲を持ちながら、手を上げることがためらってしまう女性も少なくないようです。その大きな理由の一つが「仕事と家庭の両立への不安」です。

仕事、家庭、出産のどれも諦めることなく、いきいきと活躍し続けるためには、家族間での役割分担や相互理解も欠かせないのです。妻として、母として、女性だけが悩みを抱えるのではなく、家族でコミュニケーションをとりながら、社会資源の利用も検討してみてもいいかもしれません。

また、「女性だから家事をするべき」といった、女性自身の役割意識や固定観念が活躍の場を限定している可能性もあります。昨今は、料理が趣味という男性も少なくありません。イクメンのみならず、イクジイ、イクボスを自称する男性や子どもが産まれたら育休を取

りたい」と考える男性もいます。相談する相手を限定せず、友人、会社の同僚や人事、行政の窓口などいろいろな人たちの意見を取り入れながら視野と手段を広げ、仕事と家庭を両立する自分なりの方法を模索できると良いですね。

大田区では、女性の活躍推進への取り組みとして関連する講座や展示・相談などを行っています。自分らしく活躍できる方法や場所を発見する機会を提供することで、みなさんを応援していきます。

**エセナの本棚から**

**働く女子と罪悪感**

「こうあるべき」から離れたら、もっと仕事は楽しくなる

著者：浜田 敬子 出版社：集英社

**【内容】**

テレビ朝日コメンテーター、「AERA」元編集長・浜田敬子さんの初の著書！  
メディア業界の第一線で挑戦を続ける男女雇用機会均等法第一世代の著者が、働くことに悩んでいる女性たちへ贈るメッセージ。

