令和7年度島田市女性人材育成事業

「～女性の声を形に～多彩な視点で考えるディスカッション」　報告

開催日：５月 26 日（月）午後３時～４時半
場　所：プラザおおるり　第３多目的室
参加者：18 名（女性 15 名、男性３名）、ファシリテーター他６名
主　催：島田市市民協働課（女性活躍推進担当）

【問1】あなたは、今よりもキャリアアップしたいと思いますか。

① 可能×意欲高（9）

（例）挑戦できる環境や周囲の理解（評価）があり、個人の上昇志向も高い　等

・子どもを育てるために給料をアップしたいから。
・子育てが落ち着いてきて、自分の時間をキャリアアップに充てることができるようになったから。
・現在独身のため、自由が利く今のうちにできることをやっておきたいと思うから。
・よりよい会社づくり、地域への貢献を果たしたいから。家族を支えたいから。（M）

② 不可能×意欲高（4）

（例）昇進したい気持ちはあるが、家庭との両立、家族の反対、職場の状況などの理由でできない　等

・昇進したい気持ちはあるが、子どもが自立するまでは難しいため。100％仕事に注ぐことはできない。
・子育てのため、時短勤務で残業ができないため。上昇意欲はあるが、キャリアアップは難しい。
・昇進したい気持ちはあるが、子育てや夫の仕事時間、自分の勤務を考えると厳しいと思うから。

③ 可能×意欲低（5）

（例）職場や家族などから昇進を勧められるが、個人としての意欲がない　等

・昇進できる環境にあるとは思うが、子どもによる急な休みや時間の縛りを考えると難しいと思うから。
・育休等のブランクにより、同年代の男性と同じだけの経験をしていないことに対する不安があるから。
・上からのプレッシャーと繁忙感が強いため。これ以上の仕事は増やしたくない。（M）
・以前はやる気はあったにもかかわらず、キャリアアップの機会が与えられなかったために、現在は仕事への意欲が減退してしまっているから。

④ 不可能×意欲低（6）

（例）職場や家族などにキャリアアップを支援・協力する動きがなく、個人としてもこれ以上負担を増やしたくない。 等

・収入は上げたいが、家事・育児が現在もまわっていない状態で仕事の負担を増やすことが心配だから。
・自分の出来る範囲で楽しく仕事をし、満足しているから。
・家庭のことで手一杯のため、現状維持で十分だと思うから。新しいことに取り組む意欲はない。

【問2】生活の中での「家庭生活・個人の生活」と「仕事」の優先度について

① （理想）家庭→（現実）仕事

・子どもと一緒の時間を過ごしたいが、実際は残業ばかりで仕事を家に持ち帰ってやっている。

② （理想）両立→（現実）仕事

・ワーク・ライフ・バランスを両立したいが、会議などの予定があると仕事を優先してしまう。
・仕事中心の子育てになっており、残業で子どもの迎えが遅くなってしまうことがある。

③ （理想）両立→（現実）家庭

・夫と同じように仕事をしていても、家事・育児は妻がやるものと思われている。
・子どもの急な早退などの際に、真っ先に迎えに行くのは自分（母親）ということになっている。

④ （理想）仕事→（現実）家庭

・仕事が大好きで働きたいと思っている。しかし想像以上に子どものことで頭がいっぱいになっている。
・家族の協力のもとで仕事を優先できたらと思うが、現状は家庭が優先になることが多いため。

	（理想）	（現実）
仕事を優先	8人	8人
家庭と仕事の両立	12 人	3人
家庭を優先	1人	10 人

【問3】プライベート（結婚、家事、育児、介護、パートナーの転勤など）を理由に、自分らしい働き方を諦めた経験がありますか。

・子どもが体調不良の時など、とにかく休みが取れなくて退職を決意した。
・妊婦のとき、子育てに専念したかったのに働かなくてはいけなくなった。
・出産して完全に家にいた時、自分一人で全ての家事をやらなければならないのが苦痛だった。
・出産後に転職。残業が難しいという理由で採用されなかったが、仕方ないなという気持ちになった。
・子どもが保育園に入れず、1年で復帰ができなかった。復帰後も元の部署には戻れず、新しい環境になかなか馴染むことができなかった。
・時短勤務のため、納得できる資料づくりよりも「間に合わせる」ことが優先になってしまう。大事な会議に出られないこともあり、後から人づてに概要を聞くだけになってしまう。
・自分のペースで仕事の調整ができない。残業できないし、子どもを理由に急な休みが発生することもある。他の人に負担がかかるので申し訳ない気持ちになる。
・子育てを優先するため転職をしたが、本来やりたい仕事ではなくなってしまった。

【問4】事業所として、男女共同参画の視点でどのようなことに取り組んでいくべきと考えますか。

・男女共に定時で帰れる環境づくり。
・休業者が発生する部署に、その人の仕事をフォローする分の手当を与える。
・パパ育休など、男性が休みを取りやすい環境づくり。
・性別に関わらず個人の適性や能力に見合った評価や配置。
・休みを取ることに対する周囲の理解や雰囲気づくり。
・休業明け後のキャリア支援。
・企業内保育、病児保育等の充実。

※一般的にジェンダー格差によって生じると考えうる経験等の違いを鑑み、男性による意見について、末尾に（M）と表記しています。
※主な意見について、各参加者から出た意見の意図が改変されない程度に、一部修正したものを掲載しています。