

仕事を  
続けてくれて  
ありがとう。

子から親へのエール

普段はなかなか伝えることができない  
親への感謝の気持ちを伝える論文コンクール

## 受賞作品集

AND

働きやすい環境づくりに取り組む  
企業の事例紹介

ダイバーシティ推進実行委員会おかやま  
2016年2月27日発行

監修 公益財団法人みんなでつくる財団おかやま / デザイン haus

## 「論文コンクール」について

2015年12月～1月にかけて、「仕事を続けてくれてありがとう - 子から親へのエール -」をテーマに、仕事と家庭の両立に向けて頑張ってきた親に対して、泣いたり、笑ったりしたエピソードや親へのエールとなるメッセージを添えて、社会における男女共同参画の在り方を主に家庭の視点から考えることを目的に高校生、大学生から論文を募集いたしました。

岡山県内の大学関係者で審査会を開催し、岡山県、一般社団法人岡山経済同友会、岡山大学にご協力いただき、論文の内容を考慮し、高校生、大学生それぞれに岡山県知事賞、岡山経済同友会代表幹事賞、岡山大学長賞を設けさせていただきました。受賞作品を本冊子ではご紹介いたします。

## 「働きやすい環境づくりに取り組む企業の事例紹介」について

就職をひかえている学生や男女共同参画に取り組もうとしている企業に対して、家庭と企業の双方の視点からこれからの働き方を考える機会を提供することで、ダイバーシティの推進と大学生等へのキャリア教育を目的に、先進的な企業の取り組みを「男女共同参画に

向けた学生と企業のマッチングシンポジウム」にあわせてブース出展という形式で紹介いたしました。本冊子では、当日ブース出展いただいた企業の取り組みについてご紹介いたします。

## 「ダイバーシティ推進実行委員会おかやま」について

2016年2月27日に岡山大学で開催される「男女共同参画に向けた学生と企業のマッチングシンポジウム（主催：内閣府、男女共同参画推進連携会議、一般社団法人岡山経済同友会、岡山大学、岡山県）」に合わせて、より一層男女共同参画、ダイバーシティの推進を進めるために、岡山大学ダイバーシティ推進本部 次世代育成支援室、及び、一般社団法人岡山経済同友会で実行委員会を組織し、岡山県県民生活部男女共同参画青少年課にもご協力いただき、論文コンクールおよび企業の取り組み紹介を実施しました。

初めての取り組みであったことから仕組みづくりのため、また産官学のつなぎ役として、公益財団法人みんなでつくる財団おかやまに事務局を設置し、運営を行いました。

### 実行委員会構成団体

岡山大学ダイバーシティ推進本部 次世代育成支援室  
一般社団法人 岡山経済同友会

### 事務局

公益財団法人 みんなでつくる財団おかやま

### 審査委員一覧 (50音順)

岡山大学大学院教育学研究科  
准教授 片山 美香

岡山県立大学保健福祉学部保健福祉学科  
教授 佐藤 和順（審査委員長）

岡山大学大学院教育学研究科  
教授 寺澤 孝文

岡山大学大学院環境生命科学研究科  
准教授 樋口 輝久

就実大学教育学部初等教育学科  
准教授 村田 恵子

# DIVERSITY

## ダイバーシティ推進実行委員会おかやま「会長挨拶」

## 三角形を 創っていきましょう！

「ダイバーシティ」の意味は「多様性」と言われ、それを推進しようという流れが強くなっています。では、なぜ「多様性」を推進していくことが重要なのでしょうか？今回、その「道筋」を見えやすくしようとイベントを企画しました。

事前に募集した「子から親へのエール」論文の中には、小学生のころに、親に授業参観に来てほしいと願っていたという論文がありました。仕事で遅れている親が、授業の自分の発表に間に合うかどうか、ドキドキしている子どもにとっては、教室の入り口に親の顔が見えた、その瞬間がかけがえのないものとして記憶に残ったそうです。育メン、子育て支援などは、子どもたちにとって大きなメリットを提供します。

一方、企業は利益を追求しなければなりませんので、男女共同参画や子育て支援の取り組みを推進することは、一筋縄ではいかないこともあります。そこに、企業とは違った価値観と機能を持つ大学が間に入ると、企業の利益にも結び付くメリットを生み出すことができます。大学は、教育と研究が求められる、社会の中では「ユニーク」な存在です。

企業と従業員（家庭）の間の直線の活動に、異なる機能を持った大学が関わり、活動が三角形になると、WIN-WIN-WIN の関係が出来上がり、新たな価値を大きくしていく仕組みが出来上がります。

ユニークで多様な存在を許容する社会でなければ、このような「三角形」は作れません。三角形をさらに六角形に、さらに立体にしていけば、おそらくいくらかでも新たなメリットと欲求を生み出していくことができます。

実のところ、「多様性」は、「創造力の源」にもなり、企業が利益を生み出す原動力にもなります。多様な価値観を許容できる企業だけが、創造的なビジネスを生み出せると考えられます。そのロジックはまた別の機会になりますが、「ダイバーシティ」という新しい価値観が広がる時期には、ワクワクするようなことが出てくると思います。

ダイバーシティ推進実行委員会おかやま  
会長 寺澤 孝文



大学生部門

## 岡山県知事賞

「 真美さんへ 」

岡山大学4年 松田遊

私には、幼少期に母と一緒に過ごした記憶があまりない。私の両親が共働きであり、母が家にいることが少なかったからだ。

私が幼少期の頃の母についての記憶は、毎晩絵本を読み聞かせしてくれていたことくらいだ。絵本を読んでいる母が途中で本の内容に感動して泣いてしまうことが頻繁にあったため、母の泣き顔だけはよく覚えている。そのように、母と一緒に過ごせるのは夜のひとときだけであったため、当時は寂しさを感じていた。だから、幼少期の私は、母に仕事を辞めて側にいて欲しいと、口には出さないものの心の中で密かに思っていた。当時の私の友人達のお母さんに専業主婦の方が多かったことも、そう思うようになった要因のひとつかもしれない。

母がなぜ私を出産しても仕事を続けることを選択したのか。その理由を知ったのは、つい最近のことである。私は現在大学4年生であり、昨年就職活動をした。就職先が決められず悩んでいた私は母の意見を聞くことにした。その時の母からのアドバイスは、長く働ける会社を選ぶべきだということだった。どういう会社が長く働ける会社なのかと尋ねた私に母がしてくれた話が大変印象的で私の心に残っていると同時に、母が仕事を続けている理由であったので、紹介しようと思う。

母が私を妊娠していたときのことだそう。体調が芳しくなく、よく朝礼の時間ギリギリに出勤していた母に対して、嫌みを言ってきた同僚がいたらしい。母は何も言えず黙っていたが、その様子を見た母の上司が、「だったら今日からは朝礼をやめて、皆少し早く仕事を終わらせて終礼をすることにしよう。その方が皆も今よりも仕事終わりの時間を意識できて、仕事の効率が上がるだろう。」と言って、会社のルールを変えてくれたというのだ。それからの母はゆっくりと出勤できるようになったためか、気が楽になって体調を崩すことが減り、その後無事に私が産まれたらしい。当時、女性は妊娠したら仕事を辞める人が多かったという。

事実、母の同期の女性もほとんどが退社しているそうだ。それでも母が仕事を辞めなかったのは、たまたまそのような恵まれた環境にいたため、特に仕事を辞める必要が無いと感じたからだったという。そして母は、今もその会社に勤めている。

その話を聞いた私は、母の職場にいた細やかな配慮のできる上司に感謝すると同時に、そのような環境で働くことに憧れ、母の言うような長く働ける会社に就職したいと思うようになった。

そのような話や就職に関しての相談などを通して、母の仕事の熱意や仕事を続けたいという気持ちを理解できたとはいえ、幼少期の私が寂しい思いをしていたことも変えられない事実である。だが、私が幼かった頃の仕事への話を聞いているうちに、働きながらも毎晩私と過ごす時間を取ることは母にとって大きな負担になっていたのではないかと思った。なぜならもし自分が当時の母だったとして、母のようなことができたとは思えないからだ。そのことを母に言うと、母は目を丸くして、娘のために自分ができていることをするのは親として当然のことだと言い、私に寂しい思いをさせていたことを謝ってくれた。

母がこれまで仕事を続けられているのは、環境に恵まれていただけでなく、母自身の努力によるところも大きいのではないかと思った。そう思うようになってから、母との他の思い出も少しではあるがよみがえってきた。思い返してみると、休日には一緒に買い物に行くこともあったような気がする。決して寂しいだけの幼少期ではなかったはずだ。

最後に母にエールを送って、この文章を終えようと思う。真美さん、私の事を産んでくれてありがとう。月並みなことしか言えないけれど、これからもお仕事頑張ってね。私も春から社会人として、真美さんのようにどんなことにも真摯に向き合える人になりたいと思います。



高校生部門

## 岡山県知事賞

### 「私の父」

金光学園高等学校1年生 多田ミュ

私は、男女共同参画社会の中で、男性が育休をとりにくい空気をなくす必要があると思う。

私の父は仕事の都合上、転勤が多い。私が生まれる前も生まれた後もそれは変わらず、私は小学生の時には、学校を4回転校した。

そんな忙しい父だったが、結婚して母のお腹に私がいることが分かったと育休をとりたいと母と相談し、会社に話をしたという。しかし上司に、「女性が子供の世話をするのは当然だと思うが、君が家に居て何をやるの？」と言われ、周りの雰囲気も悪くなり、結局言い出しづらくなり、育休はとらなかったという。

また母の方も、父が一日中仕事に行っているの、私の相手はもちろん、洗濯・掃除などの家事もこなさなければならなかったため、大変な思いをしたという。そんな多忙な生活が続く中、私は保育園に通い始めた。

その頃の私は、絵や手紙を書くのが好きで家族や家、お花畑などありとあらゆる絵を描いていた。しかし、父はその頃も多忙で私が寝た後に帰宅し、私が起きる前に出勤していた。そのため、父の顔が思い浮かばず適当に描いて、寂しい思いをしたりした。手紙も母宛てに書く事が多く、母も私が手紙をあげる度に喜んでくれ、今でも手帳の中に挟んでくれている。それはとても嬉しい事だが、父親とふれ合いが少ない私の物寂しさは心の奥から消えなかった。

高校に入学した時、父と2人で私の今までの話をした。父が言うには、「ミュが生まれた時、育休とって母さんと一緒に育てたかったなあ。ミュが保育園の頃には、もっと遊んであげたかったけど、あんまり遊んであげられなくて悪かったなあ。母さんも1人で大変だっただろうなあ。」と私に話していた。それを聞いて私の胸には熱いものが込み上げていた。それをぐっところえ、その日の夜、母さんにもその事を伝えると、「そうだね。ミュが小さい頃も、仕事から帰るといつも遊んであげたいって連呼してたもん。次の休みは遊ん

であげられるかなあって…。そればかり言ってたよ。」と言われた。今まで、寂しい思いをしていた私は、忙しいなりに父が愛してくれていたのを知ると、まとも熱いものが込み上げてきた。それをこらえ、「父さんに感謝の気持ち伝えなきゃね。」と母さんとの会話を続けた。

日本にはまだ男性が育休をとるという事がとりやすい環境ではないが、海外では男性も育休をとり、妻のサポートをしているというのをテレビでよく見かける。妻も夫が家に居てくれるだけで、家事が分担でき、効率よく1日を終えることができるという。子どもも父母両方の愛情の中で育てられるので、私のように幼少期に寂しい思いをしなくてすむ子供が多くなることはないと思う。

男性が育休をとりやすくするためにも、まずは周りごとりやすい雰囲気を作るべきだと思う。私の体験でも書いたが、父も上司が快く育休を進めてくれたら、私との思い出もたくさんできたように感じる。

現在の日本が、男女共同参画社会を押し進めていくのなら、男性だから女性だからという偏見を捨てるべきだと思う。偏見を捨てなければ、大正や明治時代にあった男女差別と同じようなものが残り、男女差別がなくなったのは表面上だけだと感じてしまう。

そんな事をなくすためにも、まずは一人一人が偏見をなくすべきだと思う。私が大人になった時、今より男女共同参画社会が根強くなった日本になってほしいと思っている。



大学生部門

## 岡山経済同友会代表幹事賞

### 「私の憧れ」

岡山大学4年 後藤千尋

「お母さん、仕事を続けてくれてありがとう。」  
私がそう実感する瞬間——それは晴れた日に洗濯された3枚の白衣が風になびくのを眺めているときだろう。1枚は薬学を専攻する私のもの、1枚は栄養学科に通う妹のもの、そしてもう1枚は登録販売者として働く母のものだ。「まさか3人が3人とも白衣を着るようになるとはなあ。」と呟く母の言葉に私は少し誇らしくなる。

「お母さんなあ、資格を取ろうと思うわ。」

私が高校1年生だったある日の夕食後、いつものように家族揃って母の職場の話や私たち姉妹の学校生活の話が飛び交う中、突然切り出された。管理栄養士の資格を持ちながらも出産を機に1度職を離れてからは、ドラッグストアに勤めていた母が一念発起して目指したのは登録販売者の資格取得だ。

「というわけで、あなたたちにはこれまで通り家事とかいろいろと協力してもらわなあかんのやけど、受けるからにはしっかり勉強して合格するわ。」

それからの母は、とにかく「ひたむき」に、「がむしゃら」に、「一生懸命」だった。休日は家事をしながらも時間を見つけてはひたすら問題を解き、帰宅した私たちにその結果を教えてくれた。私も妹もそれぞれの学校生活で精一杯で思うほど母のサポートはできなかったが母はいつもきまって「2人ともようがんばろうからお母さんもがんばらな。」とまた机に向かうのだった。そしてその夏、見事合格を果たした。有資格者としての勤務が決まり、新たに白衣を着ることになった母のまぶしい笑顔は今でも忘れられない。

その2年後、私は大学受験、進路選択の時期にさしかかった。幼い頃から抱き続けてきた「薬剤師になる」夢を叶えるため薬学部への進学を希望していた。けれど受験直前、進路指導の先生の言葉に私の心は揺らいた。「なぜそこまで薬剤師にこだわるの。医療現場で働く職種は他にもあるじゃない。」はつきりとした返

答がその場ではできず、情けなさや悔しさ、迷いや戸惑いが入り混じりもやもやした気持ちが一掃されたのは数日後、偶然にも勤務中の母を訪ねたときだった。白衣に身を包み、医薬品売場でいきいきと接客する姿にはっとさせられた。様々な症状を抱える方々に「薬」を1つのツールとして寄り添い、専門的な知識をもって健康な生活を全力でサポートすることは薬剤師だからこそできることだと確信した。そして再確認した。これこそ私が思い描いてきた夢なのだと——。

薬学部に入學してもうすぐ4年が経つ。大学での講義で病態や薬物療法を学んだ私に母は最近よく質問してくる。「こういう症状の人が来てな、この薬を勧めたんやけどもう1つのとどう違うの？」実務実習もまだ始まっていない私にはすぐに答えられない質問、正答が見つからない質問もある。けれども勉強している以上、何としても答えたい一心でこれまでに学習したことを思い出す。調べる。それは私にとって1番身につく知識へと変わっていく。

働く母の経験は私の妹にも大きな影響を与えている。管理栄養士を目指す妹は、母が大学時代に学んだ内容と自分が現在学んでいる内容の違いに驚いたり、大学の講義だけでは理解できなかったことや現場での業務についてのことを母に尋ねたりするようになった。夕食後の団欒時に家族みんなが共通の話題で盛り上がるのは、母が働いてくれているがゆえのことだと思う。母が働くことは単に家計を支えるためだけのことにとどまらないと私は思う。私も妹も自分の将来を考え、進路を切り開いていくためのヒントは「働く母」の中に見つけたのだから——。

「あなたたちが進みたいと思う道に進んだらええ。それが実現できるようにお母さん、一生懸命働くから。」

陽気な母の口癖に、今、心を込めて伝えたい。

「お母さん、仕事を続けてくれてありがとう。働いているお母さんの姿が、私の1番の憧れです。」



高校生部門

## 岡山経済同友会代表幹事賞

### 「 男女平等の実現へ 」

金光学園高等学校 1 年生 西川華

「はあー。間に合った。」

聞き覚えのある声が聞こえた。私はそのとき深い安心感に包まれた。

この出来事は私が小学4年生のときのことだ。私の小学校では「2分の1成人式」を授業参観と兼ねて行うことが、小学4年生の恒例行事であった。この「2分の1成人式」では今まで歩んできた人生を振り返るとともに、日々の感謝の気持ちを、子から親へ伝える場でもあった。この式が行われる日に向けて私はクラスメイトと共に一生懸命練習に励んでいた。そして式が行われる当日になり、続々と友達の親は教室にやってきた。1人、また1人と教室の後ろに並ぶ親が増えるたびに、自分の親はいつ来るのだろうかという心配も増した。

式は進行していき、私が親へ感謝の言葉を述べる番が近づいてきた。しかし、教室の後ろを見てもいるはずの母親がいない。「体調悪くなったのかな?」「交通渋滞で遅れているのかな?」いろいろなことが頭をよぎった。しかし、時はあつという間に過ぎていく。と同時に私の発表する番になった。

私は教室の前方へ行き、母がいないことを確認して大きく息を吸った。その瞬間、教室のドアが開き、母が教室に入ってきた。私は一瞬驚いたが、もう1度息を吸い、母へ感謝の気持ちを一言一言丁寧に伝えた。母は私が発した言葉の1つ1つをうなずきながら聞いてくれた。最後の言葉を言い終わった後、「遅くなってごめんね。」ほんわかとした顔で、母はそう言った。私は「ううん。大丈夫だよ。」としか言い返せなかった。

16歳になった今、私はこの出来事を思い出す度に自然と悲しく、情けなくなってくる。あの日、母は小学校へ来るぎりぎりの時間まで仕事をしていた。仕事が終わると昼食を食べずに急いで学校に来てくれた。その上、母は全く悪くないのに私に謝った。それに対して今もまだ母に感謝の言葉を伝え切れていない私。と

てもやるせない気持ちが込み上げてくる。今思えば、私は母に迷惑ばかりかけてきた。わがままばかり言うてきた。やりたいことは全てやらせてもらってきた。こうして様々な経験をする場を与えてもらい、成長してこれたのも少しの時間を無駄にせず、仕事に打ち込んでくれた母がいたからだ。それに、冒頭の出来事がきっかけで仕事の大切さを教えてくれたのも母だった。そんな母は最近仕事を終え帰宅すると、疲れているように見える。だからこそ伝えたい。

お母さん、仕事を続けてくれてありがとう。小学生のときは素直じゃなくてごめんさい。疲れたときはゆっくり休んでね。私もいつかお母さんみたいな人になれるように努力します。これからも仕事頑張るね。

私は最近ニュースで女性が十分に労働できていないという事情を知った。私の母は一生懸命働くことができているが、中には労働時間が上限を超えると金銭面で余計な負担をしなければならないという理由で、自分の思い通りに働けていない人も多数いるのだ。このような状況では皆が平等に労働できているとは到底言えない。働きたくても働けないという人がいると、その人の能力は今後の発展に生かされないことになってしまう。

また、家庭で男女共同参画社会が実現できると、家族全員が「対等・協力」の関係性を築き上げ、今までは女性の役目とされてきがちだった家事、育児に男性が積極的に参加できる素晴らしい社会になるのではないだろうか。

今はまだ完全に実現できていないけれど、男女平等に、お互いを助け合う、そんな家庭を作れるような社会を私達の手で切り開いていきたい。



大学生部門

## 岡山大学長賞

「ごめんね。」

就実大学3年 磯島萌子

「ごめんね。」仕事から帰ってきた母の第一声は「ただいま」ではなく、この言葉だった。私の母は、私が小学2年生の時から働き始めた。「もうお姉さんだから大丈夫だね。」と言われ、お姉さんという母の言葉に、当時は胸が高鳴ったことを覚えている。しかし、学校から帰っても誰も「おかえり。」と言ってくれない生活に慣れることはなかった。

小学3年生の冬、学校から帰った私は、冷たい部屋で早くあたためたいとココアを作ろうとした。しかし、慣れないやかんで手が滑り、お湯が手にかかってしまった。今思えば、小さな火傷だったが当時は周りに頼れる人もおらず、母が帰ってくるまでずっと泣いていた。そして、そんな私の姿を見た母は、「ごめんね、ごめんね。」と私の手を手当てしてくれた。その日から母は、出勤する時も、帰宅する時も、いつも「ごめんね。」と言うようになった。次第に私は、母が働くことを心のどこかで「悪いこと」と思うようになっていった。

母と共に父も、いそがしく働いていた。朝は早く出勤し、夜は遅く帰ってくるため、顔を合わせないこともしばしばあった。しかし、そんな父が働くことを嫌だとは思わず、むしろ“私のお父さんは凄いんだ”と友達にもよく自慢していた。休日もなかなか一緒に遊んではくれなかった父のことを何故嫌いにならなかったのか。それは母がずっと、「お父さんはね、家族みんなのために一生懸命働いてくれているんだよ。お父さんも萌子と遊びたいのを我慢しているよ。」と教えてくれていたからであろう。そんな、親が共働きの家庭で、私は、とにかく一生懸命働く父ばかりに目を向け、感謝をした。

こうして共働きの家庭に慣れてきた中学1年生の夏、遂に母が体調を崩し入院することになった。幸いにも大したことはなく、1週間程の入院であったが、母が入院している間、私は、初めての母代わりをしなければならなくなった。母はいつも、仕事から帰ると休む間もなく夕食の準備をし、洗濯からアイロンがけまで

全てを短時間でこなす。辛い顔1つ見せずこなす母を何年も見ていたため、私も簡単に出来るだろう、そう考えていた。しかし、その考えがなんと安易なものだったのか、と母代わり1日目で気付くことになった。部活から帰ると、疲れていてもすぐに夕食の用意、そして食べる前に洗濯物をたたみ、掃除をする。全てを片付けた頃にはヘトヘトで、ご飯を食べる元気すらなかった。私はこの時初めて、母の強さ、凄さが身に染み込んだ。6年間も母の姿を見てきたのに、1度も気付くことが出来なかった。そして同時に、6年間も「ごめんね。」と母に言わせてしまったこと、無意識に母を責め続けたことを悔やんだ。

私は今、大学3年生であり、保育士になりたいという夢を追いかけて勉学に励んでいる。こうして夢を追いかけることが出来ているのも、母と父が仕事と家庭を両立してくれたからである。現代は、共働きの家庭が増え、男女共同参画社会に向けて様々な取組みがされている。しかし、働く“母”の立場にある人は、私の母の様に働く自分を責めている人が多いのではないだろうか。働く男性、父にばかり目を向けられ、凄いとされる現代社会。家事と仕事という2つの責任を背負う母を賞賛する声はまだまだ少ない。

保育園に子どもを預けに来る保護者は、共働きである。その保護者からもまた、「ごめんね。」という言葉をよく聞く。私は保育士になってそんな保護者からの「ごめんね。」をなくし、親子共々が、働くことに誇りをもてるような、保護者支援をしていきたい。

お父さん、お母さん、私は2人の子どもで本当に良かった。今度は私が、「ごめんね。」と言わせてしまったその分が隠れてしまうくらいの「ありがとう。」を伝えます。



高校生部門

## 岡山大学長賞

### 「私のお母さん」

金光学園高等学校1年生 吉原光

「女のくせに男に偉そうに言うな。」  
「働いてないくせに。」  
こんな言葉を私は家庭内でよく耳にする。

「また、始まった。女のくせに、女のくせにして何。女だったら悪いの。」と私は思う。

夫婦ゲンカになるとこんなひどい言葉が父と母の間を飛び交う。確かに今、私の母は職についていない。いわゆる専業主婦である。しかし、働いていないとは私は思わない。母は毎日家庭内の仕事をしている。たった1人で。父は家事には参加しない。多分父にとって働くというのはなんらかの企業に属し労働をして収入を得るということなんだろう。私はいつも女って損だと思ふ。いくら頑張っても家事をしても収入はないし、多くの場合は「当たり前」だと思われている。私はそれがとても悔しい。母がそう言われているのも悔しい。いつも「私が母を守らなきゃ。」と思ふ。

けど、勇気がでなくていつも黙って聞いていることしかできない。こう書くと父が悪者ようになってしまふが、そうではない。私にとって父は家族の為にしっかり働いてくれる尊敬できる父である。結果、私が言いたいのは性別の違いや働いているか・いないかなどで優劣をつけることはできないということだ。

今、多くの人が「男性のほうが偉い」と思っている。これがよくない現状だとも多くの人が理解している。なのにどうして世間は変わらないのだろうと私は思う。男女共同参画社会基本法など何の結果ももたらしてはいないじゃないかと。

男も女も同じ人間なのにどうして扱いに差が生まれるのだろう。どうして男尊女卑などという尖った言葉が生まれるのだろう。このことを考えていると情けない気持ちと悔しい気持ちで胸がいっぱいになる。多くの人はそんなに気にしていない問題かもしれない。

私はそこが大きな問題であると思う。一人一人が自分

の問題として捉え、考えていくことで問題解決につながっていくと思う。

私がここまで女性問題について深く考えるようになったのは母の影響が強いと思う。私にとって1番身近で女性問題に苦しめられているのは母であるからだ。とにかく最初は母を助けたいという気持ちだった。その為に勉強して大人になって女性問題に立ち向かいたいと思っていた。けど今は母だけの為ではない。もちろん、母を助けてあげたいというのが大前提ではあるが、多くの母と同じような境遇の人の手助けをしたいと思っている。

男だからしっかり働くべき。とか、女だから家庭を守るべき。などの固定観念を皆が捨てて、個人の尊重をしていける世の中にならないと男女が平等に扱われる事はないと思う。

今現在国が何の対策もしていない事はない。しかし、男女共同参画社会基本法があるのに現状は大して変わっていないのが現実である。

結局は、当事者に自覚がないから国の政策に頼りきってしまって現状に変化がない。「自分達の問題と捉えて誰かがアクションを起こさないといけない」じゃあ、その誰かを待つのか。私は自分でアクションを起こそうと決めている。そして、母を助ける。

最後に、いつもは気恥ずかしくて直接言えないから短い手紙として母に伝えたい。

お母さんへ  
いつも我慢ばかりしているお母さん。自分の事よりいつも私達の事を一番に考えてくれるお母さん。今は、母の日や誕生日にしかプレゼントはあげられないけど大きくなったら今まで我慢してきたこと私が全部叶えてあげるからね。だからそれまで長生きしてね。産んでくれてありがとう。お母さんのおかげで私は今とても幸せです。大好きだよ。これからもよろしくね。



● 取り組み内容

2007年に女性社員が中心となり女性の活躍・登用を推進する施策を経営に提言することを目的に「e-ハーモニー」活動がスタートしました。「働きやすい環境づくり」と「自身のレベルアップ」をテーマに掲げ、人事制度の制定や活用促進のため風土改革・キャリア形成を支援する情報共有やコミュニケーションの場作りを行っています。最近では在宅勤務制度の導入や評価対象期間の見直し(慣らし保育への対応)、昇級方法の見直し(休職期間を累積対象から除外)を行ってきました。2016年からは女性だけでなく全社員が活躍する会社を目指す活動を進めています。

● 事業内容

お客様企業の業務改善・構想策定等のシステム全般に関するコンサルティング、IT企画・設計・開発・構築・運用・保守・アウトソーシング及びクラウドサービスの提供、ならびにソフトウェア・ハードウェアの開発・販売・サービス提供  
URL <http://www.exa-corp.co.jp/>



上：2015 e-ハーモニーメンバー  
下：2014均等両立表彰表彰式の様子

働きやすい環境づくりに取り組む  
企業の事例紹介

● 取り組み内容

岡山大学では、男女共同参画推進基本計画を策定し、具体的な行動計画を立てて男女共同参画を推進しています。特に、子育て支援については、次世代育成支援室を設置し、仕事と子育ての両立支援が職場風土として根付くための包括的な取組(学内保育3施設(乳幼児保育施設、病児・病後保育施設、長期休暇期間中の学童保育施設)を中心とした保育体制の充実、法定より充実した育児支援制度の創設(子の看護養育休暇が小学校3年まで取得できることなど)、夕方会議の自粛や所定時間外労働削減等、子育て世代を含む全教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスの推進などに積極的に取り組んでいます。

● 事業内容

岡山大学を設置し、これを運営すること。学生に対し、修学、進路選択及び心身の健康等に関する相談その他の援助を行うこと。法人以外の者から委託を受け、又はこれと共同して行う研究の実施、その他の法人以外の者との連携による教育研究活動を行うこと、など。  
URL <http://www.okayama-u.ac.jp/user/jinji/diversity/>



上：ファミリーミーティングの様子  
下：くるみん授賞式の様子

● 取り組み内容

OKIは多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備に注力しています。例えば育児/介護による休職制度や短時間勤務制度を整備し、多くの方が活用しています。社員一人ひとりが持つ違い(性別、年齢、身体状況、国籍や価値観など)を受け入れ、それぞれを価値として活かすことで組織のパフォーマンス向上につなげていくという考え方を元に、2013年11月に「人事部ダイバーシティ推進チーム」を発足させました。今後の重点施策として人材強化の中で「女性活躍推進」を掲げています。推進の具体策として、幹部社員向け「マネジメントセミナー」や全社員を対象とした「女性活躍支援セミナー」等実施し、現場に根付いた活動を進めています。

● 事業内容

銀行ATMや消防指令システム、防災無線システムなどの公共性の高い社会インフラシステムを提供する情報通信機器のメーカーです。  
URL <http://www.oki.com/jp/>



上：社長が出席した「女性活躍支援セミナー」の様子  
下：人事部ダイバーシティ推進チームマーク・くるみん認定マーク

● 取り組み内容

- ①社内保育園を開設し、年間を通じてハロウィン、クリスマス、節分等のイベントを開催して、安心して子供を預けることが出来る保育園づくりに努めている。
- ②育児短時間勤務制度を3歳までから小学校就学前まで拡大。
- ③看護休暇制度の適用範囲を小学3年生まで拡大。
- ④時間外勤務の制限を小学3年生までに拡大。
- ⑤家族を対象とした職場見学会などを開催し、家族に社内の見学、働いている職場を見学している。
- ⑥毎週水曜日・金曜日に『ノー残業デー』を設定。
- ⑦男性の育児休暇奨励(取得実績2名)

● 事業内容

各種自動車用部品、福祉機器、ウォーキングバイシクル、金型・専用機等の製造、及び弁当の調理・宅配ほか  
URL <http://katayamakogyo.jp/>



上：事業所内保育所「おもいやり保育園」の外観  
下：平成26年度 男女共同参画社会づくり表彰式の様子

● 取り組み内容

当社はダイバーシティ推進の方針として①意欲ある女性社員が能力を十分に発揮できる環境づくり、②出産育児や介護などのライフイベントと仕事の両立支援に向けた環境づくり、③外国人従業員の採用拡大と定着に向けた仕組みづくりを重点項目として掲げています。この中で、特に女性社員の活躍推進については、両立支援施策(育児制度の充実、男性社員育児休暇取得推進等)をベースに、女性の採用数拡大→能力開発(研修)→役職登用(女性管理職増加)と制度を充実させていながら、当社で働く一人一人の個性を尊重し能力発揮の環境や風土を作り、企業力・組織力アップへと繋げています。

● 事業内容

一般機械器具の製造・販売



上：女性社員上司を交えてのダイバーシティ研修会  
下：女性研修報告会での発表風景

● 取り組み内容

女性社員からの提言を受けて下記制度を導入すると共に働き方改善活動を展開。2015年は社長、役員も出席して倉敷にて西日本 女性フォーラムを開催。女性社員自身が先輩社員の話をもとに自身の働き方を考え、会社への提言を実施。

- ・育児短縮勤務制度を小学6年生まで延長
- ・キャリアサポート制度を導入  
(出産、育児、介護、配偶者転勤などの理由により退職した社員の再入社をサポートする制度)
- ・退社時刻宣言活動
- ・アニバーサリー休暇 など

● 事業内容

ERPを中核に、業種トータルソリューション、業務ソリューション、インフラソリューションの3つのカテゴリを柱としたトータルソリューション事業を展開しています。  
URL <http://www.jfe-systems.com/>



上：社内報に掲載しているワークライフバランス連載記事  
下：均等・両立推進企業表彰で東京労働局長奨励賞を受賞

● 取り組み内容

損保ジャパン日本興亜は国内で正味収入保険料が最も大きい損害保険会社であり、会社の原動力が女性だと考えています。2020年度までに女性管理職の比率を30%まで高める取り組みをしており、キャリアアップのための制度が充実しています。その他、女性が長く働き続けることが出来るよう産休育休はもちろん、配偶者転居に伴う部署異動が出来るキャリアトランスファー制度、希望の部署・業務に挑戦できるジョブチャレンジ制度もあります。岡山地区でも多くの女性がこれらの制度を利用しており、現在は男性職員の育児休暇取得、そしてワークライフバランスを充実させるため在宅勤務やシフト勤務の活用も積極的に推進しています。

● 事業内容

損害保険事業  
1. 損害保険の引受、2. 損害調査および保険金の支払い、3. 新商品の企画・開発、4. 資産運用、5. 国際関連事業、6. その他各種事業  
URL <http://www.sjnk.co.jp/>



上：女性経営塾(女性管理職を目指す方の勉強会)の様子  
下：J-winダイバーシティアワード2015準大賞を受賞

● 取り組み内容

平成26年10月、女性ワーキンググループによる「にじいろHeartプロジェクト」を立ち上げ、経営への各種提言を実施。平成27年6月には、ダイバーシティを経営に活かすことなどを狙いとして「NEXT10推進室」を設立、人事部と共同で様々な取組みを進めています。従来の育児休業制度や所定外労働免除、短時間勤務制度に加えて、男性の意識改革や育児参画を促すことなどを目的とした男性育児休業取得の原則義務化、出産・育児の際の留意点をまとめた出産・育児サポートブック(本人用)マネジメントブック(上司用)の新設、活躍する女性役職員のロールモデルの紹介など、働く女性を当行全体で支援する態勢の構築を推進しております。

● 事業内容

普通銀行業務

URL <http://www.chugin.co.jp>



上：休日講座「志学塾」女性活躍推進セミナーの様子  
下：にじいろHeartプロジェクトの様子

● 取り組み内容

東京海上日動では、性別・年齢・国籍・障がいの有無や、働き方・雇用形態などの違いに関わらず、社員がいきいきと働き、意欲と能力を最大限発揮できる環境が必要であるという認識のもと、ダイバーシティを推進しています。特に女性の活躍推進については、弊社社員の約半数が女性であることから、女性社員の活躍、成長を実現させることが社会の変化に柔軟に対応し、お客様のご期待にお応えし続けていくことにつながると考え、積極的に取り組んでいます。今後も女性社員が自律的にキャリアを構築することができるよう、女性の活躍推進「Next Challenge」を掲げ、さまざまな制度や仕組み、チャレンジの場を提供し、女性の活躍推進の取り組みを加速させます。

● 事業内容

国内・海外営業(損害保険の引受など)、損害サービス(損害の調査・保険金の支払)、商品開発、営業支援、資産運用、情報システム、一般管理、海外事業など

URL <http://www.tokiomarine-nichido.co.jp/>



経済産業省主催「ダイバーシティ経営企業100選」受賞

● 取り組み内容

- ・会社員401名のうち女性46名。育休後の女性社員復職率は100%
- ・「孫育て休暇」を新設。孫の誕生からその孫の1歳の誕生日までの間に特別休暇を付与。⇒子育て世代を拡充し、皆で育てる風土
- ・パパ育休をPRし男性社員の育休取得の実現を目指す。
- ・小学校卒業まで子育てのための時間短縮勤務可能とした。

● 事業内容

製造業(非鉄金属)

船用推進器(主にプロペラ)の製造

URL <http://www.nakashima.co.jp/>



【特別休暇】

1. 本人結婚の時	6日間
2. 子女結婚の時	2日間
3. 妻分娩の時から、その子の1歳の誕生日までの間(「パパ育休」)	2日間
4. 兄弟姉妹結婚の時(義兄弟、姉妹を含む)	1日間
5. 1親等の血族死亡の時	5日間
6. 2親等の血族及び1親等の姻族死亡の時	3日間
7. 2親等の姻族及び同居の親族死亡の時	2日間
8. 3親等の姻族及び血族死亡の時	1日間
9. 孫の誕生から、その孫の1歳の誕生日までの間(「孫育て休暇」)	1日間

上：子ども参観日の様子  
下：制度 男性も育児に参画を!

● 取り組み内容

当社は、人(職員)が最大の財産であるとの認識のもと、「意欲的・前向きに働ける環境整備」「関連な組織・風土の醸成」「ダイバーシティの推進」に努めています。具体的には、両立支援のために、育児・介護短時間フレックスタイム制の導入など各種支援制度の整備、セミナー開催、ハンドブックの配布を行い、安心して仕事を続けキャリアアップを目指せる環境づくりをしています。また、各種休暇取得の推進や、男性職員・管理職の意識改革を進め、男性育児休業取得を2年連続で100%達成しています。女性の活躍推進に向けては、キャリア形成支援のためのセミナー開催、職務フィールドの拡大、積極的な管理職登用を行っています。

● 事業内容

個人および企業向け各種保険の引受け・保全サービス、有価証券投資・貸付・不動産投資など受託資産の運用、付随業務



上：女性課長相当職情報交換会の様子  
下：本店本部管理職向け女性活躍推進セミナーの様子

● 取り組み内容

あらゆる人が持てる力を最大限発揮できるよう、多様性を受容し合う職場環境の実現を目指し、様々な制度の整備や企業風土醸成に力を入れています。たとえば、働くママをサポートするための育休・短時間勤務の拡充や育休前後の面談、男性の育児参加への啓発活動の実施など、仕事とプライベートを両立する環境づくりを推進しています。その結果、女性の育休取得100%、男性の「妻の出産休暇」取得57%を達成しました。これらの取り組みが評価され、2015年には全国で4番目となる『プラチナくるみん』を取得。今後は、ワークライフバランスはもちろんのこと、女性のキャリアアップを含めた、多様な人材の活躍を支援する仕組みづくりを進めていきます。

● 事業内容

自動車向け電子制御機器/情報通信機器の開発・生産・販売

<主要製品：カーナビ/カーオーディオ、各種ECU/ミリ波レーダー、車載カメラ装置など>

URL <http://www.fujitsu-ten.co.jp/>



上：育児支援ガイドブック  
下：ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰の様子

● 取り組み内容

◆両立支援・女性活躍支援◆

①男性育児休職者座談会実施、②グループポータルサイトでの新米(ベテラン)パパブログ開設、③女性若手を中心としたライフキャリア研修(早い段階からのライフキャリアの意識醸成)、④(プレ)ワーキングマザー向けの他社社員との座談会(他社交流からの刺激、モチベーションアップ)、⑤女性役員、部長を囲むラウンドテーブル(ロールモデルの顕在化、モチベーションアップへの働きかけ)、⑥介護と仕事の両立支援セミナー

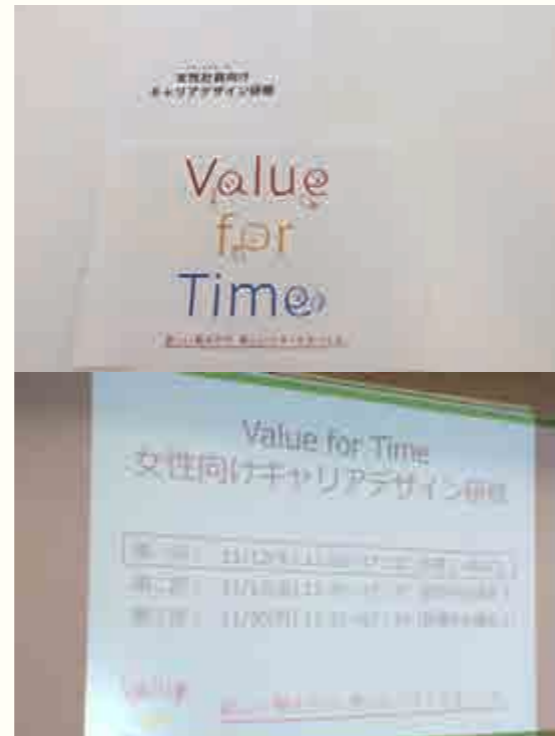
◆働き方の見直し・残業削減の取り組み◆

①経営層からの発信、②残業削減啓蒙社内ポスター、③働き方改革講演会・実践セミナー、④各事業部の実態把握と共有、⑤残業削減部門・報奨制度。

● 事業内容

教育、語学、生活、介護

URL <http://www.benesse.co.jp/>



上：キャリア研修テキスト & 働き方改革ポスター  
下：女性向けキャリアデザイン研修の様子

● 取り組み内容

リコーグループでは、多様な人材が個性・能力を最大限に発揮し、企業価値の向上につなげていけるように、ダイバーシティ推進とワークライフ・マネジメントを経営戦略のひとつと位置づけています。女性活躍推進においては、特に両立支援策について柔軟に取り組んできたことで、リコーの平均勤続年数の男女差がなくなったり、男性社員の育児参加も進むなどの成果もでてきており、取組みに対する評価をいただくようになりました。さらに多様な人材の活躍に向けて、計画的な人材育成や働き方改革など、働きやすい環境づくりに関する取組みを進めています。

● 事業内容

さまざまな業種におけるお客様の経営課題や業務課題の解決を支援する各種ソリューションの提供。

- ・複合機やプリンターなどの画像機器や消耗品およびICT関連商品の販売と関連ソリューションの提供
- ・サポート&サービス(画像機器やICT関連商品の保守、ネットワーク構築・保守、ICT運用業務代行)
- ・システムインテグレーションおよびソフトウェア設計・開発

URL <http://www.ricoh.co.jp>



社内のダイバーシティ研修の様子

● 取り組み内容

- ・妊娠した社員が妊娠判明後、どの時点からでも休暇を取得することが出来る「出産準備休職制度」を創設し、早期の休暇取得を支援しています。
- ・出産後、再就職を希望する社員を対象とした「再就職登録制度」を導入し、両備グループ内の各社への再就職を支援しています。
- ・子どもとのふれあいと家族団らんを増やすために、週1回のノー残業デーを実施しています。
- ・介護や育児を両立させる働き方を支援するため、在宅勤務制度、フレックス制度の導入に向けたトライアルを実施しています。

● 事業内容

ソフトウェア開発、情報サービス、アウトソーシング、コンサルティング、パッケージシステム販売、インターネットデータセンター運営など

URL <http://www.ryobi.co.jp/>



上：ママさん社員ヒアリング会  
下：両備システムズ岡山本社社屋