

7. インタビューを終えて

インタビューを終えて、貴重な話をお聞きする機会を得ることができ、仕事への情熱やポジティブな考え方、諦めない精神力に感銘を受け、その方々の経験を多くの方々と共有したいと思いました。

■共通点から見える資質

10 人の管理職の女性たちには、いくつかの共通の資質が見られました。

① 明るくポジティブな考え方

インタビュー中も楽しそうによく笑い、困難だったことを「懐かしい思い出」と捉えています。

② 仕事が好きで自己効力感(主体的に行動する力)が持てる

彼女たちは仕事が好きです。女性が企業に入社すると、最初は事務仕事からスタートするのが一般的です。

D さんは、事務職を数年経て、ご自身が持っているスキルを活かすチャンスが訪れました。IT 化は、社会や企業が必要とする時代の流れがあります。早い時期から能力を活かす仕事に取り組めたことが、彼女自身が仕事の面白さを実感することにつながったと考えられます。「自分は様々な場面で必要とされている」と感じることは、仕事のやりがいに繋がり自己効力感を高めるきっかけになります。

③ 初志を貫徹し諦めない精神を持ち続ける

諦めない気持ちです。B さんは子育てが思うようにいかないとき「自分がフルタイムで働いているからだ」と、自分自身を責め仕事を辞めようと思ったことがありましたが「一生仕事を続けたい」という思いを持ち続けて諦めなかったことが、管理職の道へと繋がりました。

■インタビューから気づいたこと

① 数値目標ありきは、男性への逆差別か？

同期に入った男性より評価の低い同期の女性が先に管理職になることがあります。それに対して、男性への逆差別ではないか？管理職の女性の登用比率 30%は、数値目標ありきで不平等ではないかと、男性からも女性からもこのような意見が出ることがあります。確かに下駄をはかせて管理職にしたと思われるケースはあるかもしれませんが。

今まで女性は子育ても家事もしながら仕事をし、男性が中心的役割を果たす時代が長く続きました。インタビューの中で、子育て中は仕事を終えて家に帰ると1秒たりとも無駄にしたくないという思いで、寝るまで家事・育児に励んだというお話がありました。「24 時間戦えますか」というコマーシャルがありましたが、彼女たちの奮闘する姿と重なります。

女性は、家事・育児・介護などと仕事の両立でキャリアアップの機会が男性より少なく、また諦めもあったと思います。少し早めの女性の昇進は、「期待されている」ことで、隠れている能力を引き出すための上司の考えもあるのではないかと思います。

女性は任されたり期待されたりする機会が男性より少なかったのだから、ようやく機会均等の男女格差が解消されつつあると言えます。

② 社長の考えが変わると組織が変わる

管理職の女性が増えないのは、複合的な問題が絡み合っているなので、女性自身だけの問題ではないことは明らかです。

岐阜県の建設会社社長は「退職する人が多く、あまり良い社風ではなかった」と話され、社員が働きたいと思える会社にするため風土改革に着手しました。そこへ「会社辞めます」と申し出た1人の女性の思いをきっかけに、子供と一緒に出勤する「カンガルー出勤」や、働きやすい職場の環境整備に取り組む「チーム夢子」など女性の働き方改革を打ち出しました。

2010 年は管理職に占める女性の比率 20%でしたが、2020 年は 30%になりました。従業員の男女比率 50:50 となり定着率の高い会社になって、売り上げも伸びたそうです。

インタビューの話の中で、G さんは「社長が『多様性の活躍』を全従業員に発信したため、ダイバーシティ(多様性)に大きく舵を取り始めました。社長の考えで組織は変わります」と話していました。

③ 子育ては女性だけの役目なのか

女性が働き続けるうえで一番困難な時期は、子育てと仕事を両立するときです。男女雇用機会均等法が施行される前は、女性は結婚を機に退職するのが一般的で、夫は外で働き、妻は家事や育児のために家庭に入りました。

1986 年、男女雇用機会均等法が施行されてから、働く道を選んだ女性が増えましたが、仕事をしながら家事や育児を女性が担うことに変わりはなく、それが社会的に当然とされていました。インタビューの中でも、子供が学校で問題行動を起こすと、周りから「お母さんが傍についていないからじゃないの」と言われてしまうこともあるという話が出ました。

子育ては女性がするものという日本の伝統的な性別役割分担意識の影響が根強く残っているからだと思います。最近のミレニアル世代は、夫も産婦人科に同席し、出産に立ち会うことが多く、子育ては二人で取り組むのがあたりまえという考えが増えていっているように思います。

④ 女性が管理職になるとき

入社時は、性差関係なく誰もが昇進意欲を持っていると言われています。ある調査によると、小学校から大学までの間で、リーダー経験者に男女の差はないという結果が出ており、社会人になってから男女差が出てきているところに問題があるといわれています。

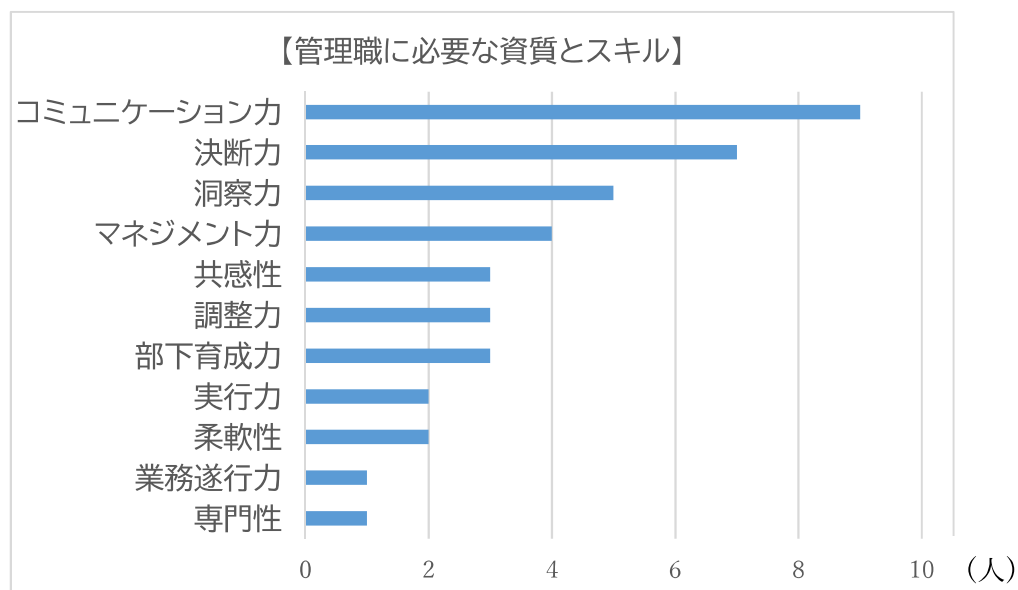
今回のインタビューで女性が管理職になるきっかけは、上司や先輩の存在が大きいと感じました。上司に「認められている」「期待されている」ことを受け止められる関係性と納得できる説明がある場合、子育て中であっても断ることなく挑戦する姿勢を感じました。

⑤ 管理職に求められるスキルはコミュニケーション力と答えた人が最多

管理職のスキルは最初から誰もが備わっているわけではなく、失敗も含めて仕事の経験を重ねて学んでいくことで、成長していくと思われます。

今回のインタビューで、管理職として求められる資質とスキルを 11 項目(コミュニケーション力・実行力・決断力・調整力・マネージメント力・部下育成力・業務遂行力・洞察力・共感性・柔軟性・専門性)用意し、上位 4 項目を挙げてもらいました。

その結果「管理職に必要な資質とスキル」の表を見ると、コミュニケーション力が最上位となりました。このことは、多様な価値観を大切にし、総意をくみ取り結論に導くためのコミュニケーション力が重要と考える管理職の女性が多いことのあらわれだと思いました。



8. インタビュー中の質問に対する回答のまとめ

① 管理職の打診があったときはどのように思いましたか

- ・まだかな、まだかなと思っていたが、上司に呼ばれたときは嬉しいと感じました。
- ・管理職試験は管理職になる前に受かっていました。打診があったとき「やっと管理職になれた」と思いました。同期はもうだいぶ前に管理職になっていたの、産休育休で3年休んだのが影響しているかもしれないと思いました。
- ・社長から「店長どう？」と言われ「そうかあ」と思いました。小さな部署なので管理職というよりリーダーという方が合っています。
- ・総合職の試験に合格した時が一番嬉しかったです。店長の辞令が出たときは、今までやってきたことが認められたと思いました。一生懸命やってきたことを見ていてくれた人がいたのだと思いました。
- ・打診があっても断っていました。その理由は子供が小さい事と、産休育休で7年間休み、子育てのための時短の制度も使っていたので、同期の人たちより職歴が少ない私には無理だと思っていました。しかし、ちょうど子供の手が離れたときでもあり、これからの自分の人生を考えていた時、先輩から「管理職として仕事をすると、モノの見方の視点も変わり、人生が豊かになるので一歩踏み込んで仕事をしてみても」と背中を押されて管理職になりました。
- ・上司が評価してくれたことなので、それに応えたいと思いました。
- ・周りでも昇進している人がいたので、素直に嬉しく思いました。今までは言われたことだけをやっていれば良かったですが、昇進したことで会社の利益、お客様のこと、部下のことなどを考えるきっかけになりました。
- ・私に務まるだろうかと率直に思いました。「昇進のチャンスが来たということは、あなたを評価してくれている人がいるのですよ」と上司に言われた時、私を評価してくれる人がいるのだ、評価してくれる人に応えたいと思い試験を受けることにしました。夫からは「やってみたらいいじゃない」と背中を押してもらいました。

② 女性が管理職に就くにはどのような障壁がありましたか

- ・仕事は好きだし、面白いので障壁は感じませんでした。
- ・産休育休は、多少影響があると思います。子育てで、子供に問題が出たとき働く女性は仕事をやめた方がいいという一般的な考えがあります。総合職は将来管理職の道が

ありますが、子育ては大変なので短時間勤務の一般職を選択する女性もいます。子育てのときは、女性は家にいた方がいいと考える男性も多いように思います。

- ・上司から頑張ってもらいたいと期待され、将来の示唆があったので、特に障壁はありませんでした。

- ・32歳で係長になりましたが、会社の規定で係長の上限が36歳だったのでギリギリの線で「今年係長になれなければもうないな」と思っていました。しかし、上司が救ってあげたいと思ってくれたのか、人事に働きかけてくれました。最後のチャンスだと思いましたが、その時お腹に2人目の子供がいて、産休・育休1年の申請を出してありました。産休中に昇進の電話があり、「さすがに産休中に昇進はさせられない」ということで、産後2ヶ月で復帰し、実家に子供を2か月間みてもらい、その後役場に行って保育園を探してもらいました。自分を引き上げてくれた上司に応えたいという思いと、子供には申し訳ないという思いがありました。自分は何につけても管理職に従事した女性第1号という存在でした。男性に引けを取らない仕事をしていたつもりでしたが、先に男性が昇進していくことに少し悔しいと思ったこともありました。

③ 管理職のやりがいについて教えてください。

- ・ポストが上がると責任もついてきますが、発言力もつくし裁量権もつくので、自分が企画した新規事業などが形になっていくのが面白かったです。管理職になると上層部とのつながりができるので、ダイナミックな仕事ができるようになりました。

- ・自分に裁量権があるという醍醐味はありますが、「自分で決め、自分で動く」リスクと責任がセットです。インターンシップ中に採用フェーズに入ることになりましたが、まだ経験したことのない初めての未知の分野を、自分のセンスで、自分のカラーを出し実績を上げたときはやりがいを感じました。

- ・自分で判断できるところ。会社として一定のルールはありますが、自分で決めて自分でアクションを起こせるところにやりがいを感じます。

- ・組合のアンケート調査で、支店の社員全員が働きやすい職場と評価してもらえたことは、職場づくりの判断の成果がでたと思い嬉しくやりがいを感じました。

- ・管理職になって7年。入社以来多くの体験を元にお客様との打ち合わせに臨むことができるようになったので、その場でお客様に添える提案や決定をし、お客様から信頼を得られるようになりやりがいを感じます。また部下の成長もやりがいに通じます。

- ・管理職は責任と共に、ある程度仕事を任されるので、緊張感をもってやれるところにやりがいを感じます。失敗した時は「ごめんなさい」ですが、成功した時は仲間と喜び

を分かち合えるところにやりがいを感じます。

- ・最終決定は上司に仰いでいかなければなりませんが、大きな方向性が決まったら自分のやりたいことを進められるところです。
- ・仕事のアドバイスが色々でき、人を育てる仕事は楽しくやりがいを感じます。お給料も上がり裁量権を持てるようになり、自分のやりたいことを形にすることができるように管理職のやりがいを感じます。
- ・伝統工芸を商品化して販売していますが、自分自身は美大で繊維を学んできたので、当社の商品は好きです。だから誰もが「伝統工芸は好きなんだ」と思い込んでいましたが、この会社に入って伝統工芸品は敷居が高くて苦手と思う人もいることがわかりました。そんなお客様がお店に見えて「かわいい」と言って興味を持っていたときは「良い商品を作った」と、やりがいを感じます。
- ・やりたいことを、自分の判断でやれるところです。また、社員が出した企画に「いいじゃん!」とすぐに Go を出す時もあれば、もう少しみんなで練ってから出す時もあります。Go を出してうまくいったときは達成感を社員みんなで共有できるので、その時はやりがいを感じます。

④ 管理職の女性が少ないことを、どのように考えますか

- ・男女関係なく正当な評価をしてほしい。女性は今まで評価の対象外でした。
- ・就職氷河時代で採用定員が少ないため、管理職に占める女性の割合が低かったです。
- ・「女性は家庭」という考え方が長く続き、その中で育ってきました。働くことに性差が無い時代になりつつありますが、女性は出産・育児でハンデがあります。出産育児が特別なことではないと思える働き方が求められると思います。
- ・仕事と家庭の両立は本当に大変です。体力と気力が必要で自分は何とかなっても家族がついていけないこともあります。さらに先輩から両立の大変さを聞くと、上を目指すのを諦めて家庭を選択する女性は一定数います。今までは、子育てと仕事の両立の負担が大きいので、管理職の女性はなり手が少なかったと思います。
- ・弊社は歴史的に女性が活躍しているので、すでに女性が働きやすい環境になっています。しかし浜松は全国と比較して、女性の管理職が少ないのは製造業の街だからだと思います。企業が短期のスパンで女性を見るのではなく、長い目で女性社員を育成することが重要だと思います。

- ・職場内で感じることは「管理職になりたくない」は建前で、実際は管理職になりたい女性は多いと思います。
- ・同世代の 30 代では、フリーランスや起業を考えている人はいますが、組織の中で管理職になろうと思っている人は少ないと思います。昔のような上昇志向の人は少ないと思います。
- ・管理職になりうる能力のある女性が沢山いるのに、もったいない。

9. グループディスカッションについて

今回、インタビューさせていただいた方々は、子育ても仕事も周りの人を巻き込む力があり、課題に対して前向きな考え方で取り組んでいると強く感じました。

仕事への情熱やポジティブな考え方、子育てをしながら仕事をしていく様々な工夫などをお聞きしながら、仕事を続けていきたいと考えている女性の方々と、女性を雇用している経営者の方々にも参加していただき、管理職の女性を増やすために必要とされる職場環境や働き方について、グループディスカッションを通して一緒に考えました。

(1) 方法

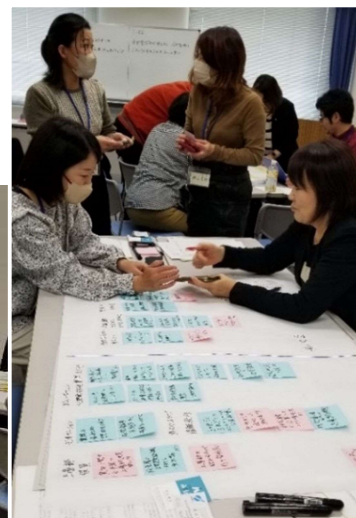
4 人の参加者＋ファシリテーター1 人で 1 グループ
全 4 グループが 1 テーマ各 30 分でディスカッションを行い、意見をまとめ発表

(2) テーマ

- ①女性が働き続けるために、どのような職場の仕組みが必要か
 - ②管理職に女性が増えると、社会はどのように変化するというか
- ※この 2 テーマで、各グループでディスカッションし発表しました。

< グループディスカッションの様子 >

各人がテーマに対する意見を書き出していき、
どのような意見が出たか確認してまとめました。→





← グループディスカッションの結果を発表し、女性管理職の現状と課題について話し合いました。

(3)結果(4グループ)

【 A グループ（女性 4 名・男性 1 名） 】

① 女性が働き続けるために、どのような職場の仕組みが必要か

「 育児関連制度の充実(期間 1 年以上) 」

- ・小規模事業所との連携など、地域の保育所を活用し、事業所内保育を充実させる。
- ・ベビーシッター制度を活用する。
- ・夫が育児に協力的な必要がある。また、親が近くに住んでいて協力的であるとよい。

「 ハラスメント対策の意識向上 」

- ・ハラスメント被害者が気軽に相談できるような部屋を、用意するなどの環境整備が必要である。
- ・ハラスメントの二次被害を避ける工夫が必要である。

「 自由度のある働き方 」

- ・フレックスタイム制や在宅ワークなど、柔軟な働き方ができるような仕組みが必要。
- ・職場においてメンターとなる社員が必要。夫の理解や協力も必要である。

② 管理職に女性が増えると、社会はどのように変化すると思うか

「多様性の理解促進」

- ・新たなニーズの発見、様々な分野の仕事の開拓等により組織の活性化につながる。
- ・トラックやタクシー等、人材不足が課題となっている職種への女性の参画が進む。

「管理ではなく支援の強化促進（女性管理職の場合）」

- ・女性が管理職に就くことで、組織体制や運営が変わる。

「地域との連携拡大」

- ・地域と企業の連携企画の実施など、子供への学習機会の提供が進む。



【Bグループ（女性2名・男性2名）】

① 女性が働き続けるために、どのような職場の仕組みが必要か

「過去」「現在」「未来」に分け、今後のあるべき社会の形を話し合った。

「過去」

- ・概ねの企業は結婚、出産というハードルのなかで、25歳を境として、結婚退社、あるいは出産による退社が当たり前という雰囲気があり、結婚、出産をしながら働き続ける事のできる環境を持った会社はほとんどなかった。
- ・女性の仕事に関する評価は低く、女性の業績も上司である男性の手柄になってしまいうこともあった。

「現在」

- ・25年ほど前から徐々に育児休業を取得する女性が増え、働き続ける女性の数が増えて社内の雰囲気も変わってきた。
- ・現在は会社の制度や職場での意識も大きく変化し、男性の育児休業取得期間も1ヶ月は当たり前という環境が出来つつあり、女性の継続就労もしやすい環境になっている。

- ・仕事に関する女性の評価としては、女性の特性を活かした業務が徐々に作られ、女性が活躍する場も増えてきている。また、女性の意識も以前より「肩書が欲しい、給与が多い方が良い」と変化しつつある。

「未来」

- ・公的機関では、育児休業の取得は当たり前である。また、育休後の職場復帰も同じ部署同じ役職というのは当たり前となると思われる。
- ・女性の特性や人的資源を最大限活かすことができる「職」や「職場づくり」が必要であり、それが会社の発展に直結するような仕組みができるべきである。それによって女性の管理職も増えるのではないか。

② 管理職に女性が増えると社会はどのように変化すると思うか

組織利益とガバナンスについて話し合った。

「組織運営」

- ・女性の感性的な特性を活かすことができ、それによる事業拡大、発展が考えられる。
- ・社会的ニーズをキャッチし、顧客に寄り添った商品やサービス等の企画提案力の強化が考えられる。

「ガバナンス」

- ・後継(現在の若者)の育成に女性の特性である「母性」は大いに活用が期待される。
- ・男性の特性との好ましい分業も、大事なキーワードになる。
- ・女性の活躍(管理者として)には社内コミュニケーション力の向上が欠かせない。



【 Cグループ（女性3名・男性1名） 】

① 女性が働き続けるために、どのような職場の仕組みが必要か

「 現状として考えられる課題と必要な対策 」

- ・性別役割分業やアンコンシャスバイアス、セクハラ・マタハラなどに対する意識改革を行うこと。
- ・性別にかかわらず、公平な評価を行うこと。
- ・重要な仕事を任せることで誰もがやりがいを感じられる組織にすること。
- ・柔軟な働き方制度(フレックス、休暇制度など)を導入すること。
- ・長時間労働の縮減など、男性が育児に参加しやすい職場環境づくりを行うこと。
- ・育児休業を取得しやすく、また、復職しやすい職場環境づくりをすること。
- ・家事育児に関する支援制度を充実させること。
- ・生理や更年期障害などの女性特有の健康課題に対する理解促進や制度の周知を行うこと。
- ・会社が社員の健康を意識させる制度を導入すること。
- ・制度があるだけでなく、使いやすくするために利用を強制することや管理職が意識して行動することが必要である。



② 管理職に女性が増えると、社会はどのように変化すると思うか

「 考えられる変化 」

- ・多様化が進み、柔軟性がある組織になり、女性だけでなく男性も働きやすくなる。
- ・女性は家事や育児などマルチタスクをしているので、そのことが会社に活かされる。
- ・育児をする男性、食事(家事)を作る男性が増えることで社会問題である労働力確保につながる。
- ・魅力的組織が増えることで若い女性の流出が減って、地域がより活性化する。

【 D グループ（女性 5 名） 】

① 女性が働き続けるために、どのような職場の仕組みが必要か

「 上層部役員 」

- ・実施に関わる予算決定などが早いこと。
- ・役員層が課題意識を共有すること。
- ・上層部のチームワークが必要である。

「 モチベーション 」

- ・業績を誉め、認めてくれる表彰制度が必要である。

「 外部とのコラボ 」

- ・定期的に WEB サイトへ指標を公表すること。
- ・行政からの会社へ働きかけること。
- ・企業への PR 活動を行うこと。
- ・企業間における調整を行うこと。

「 コミュニケーション・心理的安全性 」

- ・定期的に社内コミュニケーションをとること。
- ・メンバーに裁量権を持たせること。
- ・男女共同参画に関する理解を広めること。

「 制度・仕組み 」

- ・制度の整っていない職場の制度を整えること。
- ・産休、育休制度を整えること。
- ・社が従業員のライフステージに沿った支援を行うこと。
- ・社内制度の改革について提案を行う仕組み。
- ・雇用形態を選択できること。



② 管理職に女性が増えると、社会はどのように変化すると思うか

「女性ならではの柔らかさの発揮」

- ・ほめてくれる。
- ・話しかけやすい雰囲気がつくられる。
- ・同性の女性が働きやすくなる。

「昇進にこだわらない」

- ・昇格競争に対し、やっかみやひがみが少なくなる。
- ・女性管理職の昇進で個人のモチベーションが上がる。
- ・社内の不毛な軋轢(あつれき)が減る。
- ・年功序列でない昇進の仕組みがつくられる。

「家族を大切にする」

- ・家族イベントへの理解が深まる。(参観会・運動会・通院付添い)
- ・子育てや介護の当事者意識がうまれる。

「効率最優先の働き方」

- ・生産性、マルチタスク、短時間での業務終了が評価。
- ・目の届く範囲を守りさえすればよい。
- ・時間管理能力がアップする。

(4)まとめ

振り返ってみると、少しバイアスが掛かっていると気づく面もありますが、実体験に沿った貴重な話し合いと経験のすり合わせができ、大変有意義であったと感じました。男性の管理職、若手の方々と、この様なテーマで「理想と現実」について話すことができれば、現実的な解決につながる案がさらに出るように思いました。



10. グループディスカッション後のアンケートと集計（回答者:13 名）

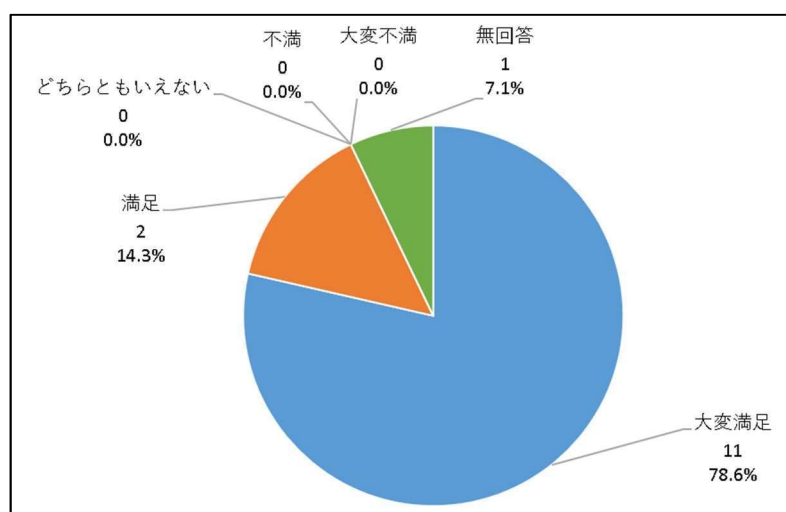
性 別：女性=11 男性=2 回答しない=0 その他=0

年 齢：20代=1 30代=2 40代=6 50代=2 60代=2

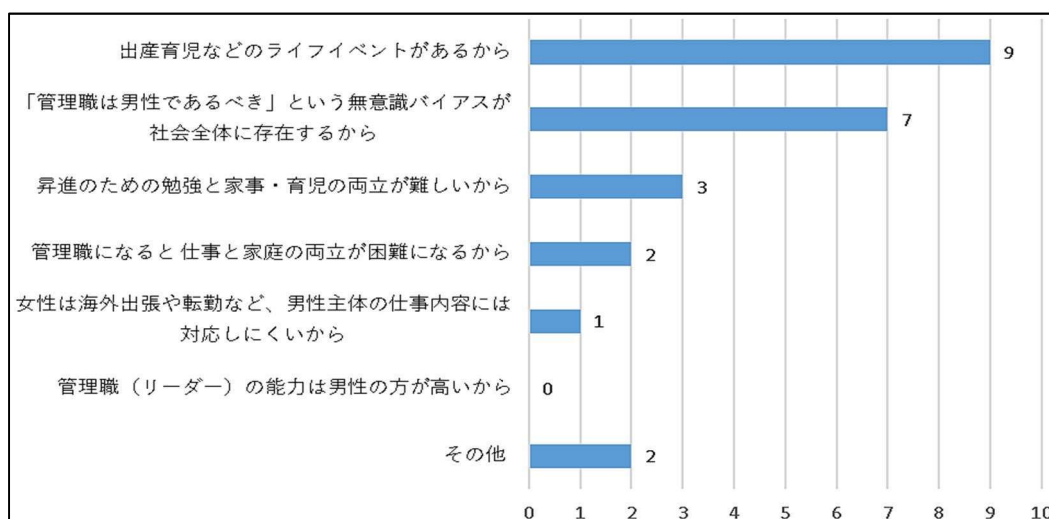
職 業：学生・パート=2 会社員=6 自営業=5

住 ま い：浜松市中区=7 南区=1 北区=1 浜北区=1 市外=3
(令和5年12月9日実施)

Q1.グループディスカッションの内容はいかがでしたか



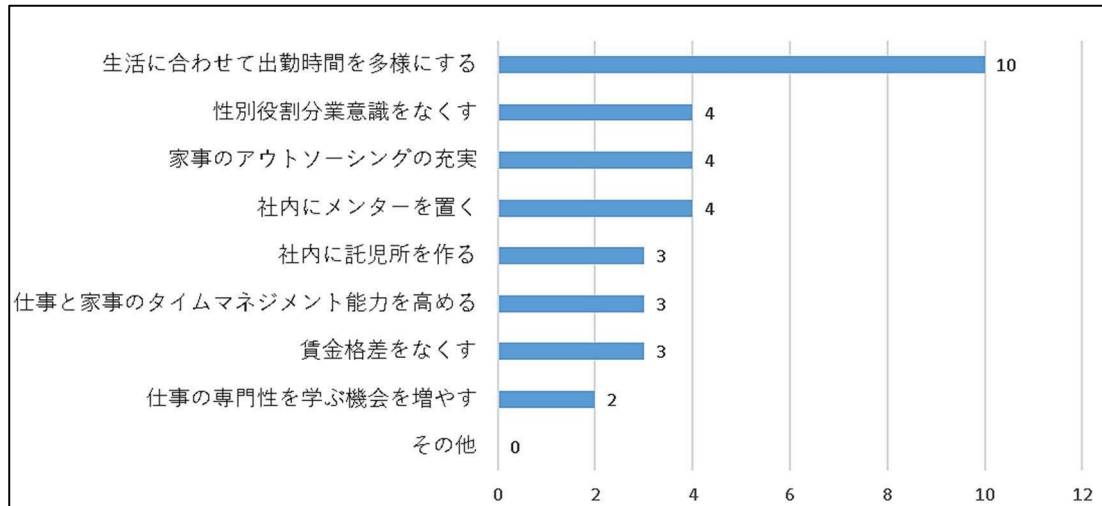
Q2.管理職に女性が増えない理由は何故だと思いましたか。2つ選んで下さい



※管理職に女性が増えない理由について、その他の意見

- ・今までの仕事の進め方が残っているから
- ・介護は女性がやるべきという認識
- ・古い仕組みが残っている

Q3.グループディスカッションを通して女性が働きやすい環境にするためには、どのような取り組みがあったらいいと思われますか？
あなたに沿った考えに3つ〇で囲んで下さい。



Q4.グループディスカッションで気づいたこと、考えさせられたこと、ご意見などをご記入下さい。

- ・同じ課題認識を持っていらっしゃる方が集まり、この議論をできたことは、自分にとって非常に得るものが大きかったです。
- ・来月から実際に女性管理職になるので、今日の学びを最大限に活かして業務に従事していきたいです。
- ・皆さんそれぞれの立場、異なる業種の方々と一緒に、現状を本音で話せて楽しかったです。とても参考になりました。
- ・「女性」に限らず、働き続けるための大事なことを色々ときけました。
- ・社会人1年目の息子も一緒に参加させてもらえばよかったです。
- ・皆さんの経験と現状がとても参考になりました。仕組み以前に雰囲気作りが大事ななと思いました。
- ・それぞれの働き方は、まったく違うことのようにも、結果的に社会全体が変わるきっかけになると感じました。

おわりに

2023 年は、新型コロナウイルス感染症が感染法上の位置づけで 5 類に移行し、人と直接会って話をするできるようになりました。管理職の女性たちと一緒に笑い「なるほど」とうなずき、共感する時間を共有できたことは貴重な体験でした。

この調査は、女性の昇進意欲が低いことに着目しました。厚労省の「平成 30 年版労働経済の分析」によると「管理職に昇進したいと思わない」と答えた人が 61.1%と発表しています。管理職への昇進を望まない理由は、「責任が重くなる」がトップでした。インタビューの中で多く話されていた「やりがい」「賃金が上がる」のメリットよりも「責任が重くなる」ことを避ける回答が多いことに複雑な思いを抱きました。昇進意欲が低いのは、個人の問題だけではなく、組織や社会の問題が複雑に絡み合っているからだと思います。

管理職の女性の割合を増やすことを考える前に、女性が働きやすい職場を作ることが必要ではないかと思います。女性の働き方改革は男性が主導するのではなく、女性リーダーにゆだねることも一つの方法です。女性たちが自ら働く環境の課題を見つけ、話し合いながら解決するプロジェクトを作り、実行して結果を出している企業があります。働きやすい環境を整備するなど小さな成功体験が、企業の新しい事業開発まで担うようになり、やがて地域を巻き込んだ活動となっています。女性リーダーの存在が企業の成長の原動力になると思います。

報告書は、女性たちの生の声が掲載されています。この機会に、現在の働き方やリーダーの役割、やりがいなどをテーマに周りの人と話し合っただけだと嬉しいです。

おわりに、この事業に協力して下さった 10 人の女性たちに心から感謝申し上げます。また、管理職の女性を推薦して下さった方々、管理職の女性につないで下さった人事部の方々など、多くの方のお力添えをいただいたことに感謝いたします。

NPO 未来化プロジェクト 代表理事 佐藤和枝

企画・編集 NPO未来化プロジェクト
発行 令和6年2月 浜松市
(市民部 UD・男女共同参画課)