

# 岩手大学 女性のキャリア形成支援リカレントプログラム 2022

## 第2回

日 時：2022年8月5日（金）13：30～16：00

会 場：大船渡市民交流館・カメラアホール と オンライン（Zoom）とのハイブリッド開催

Zoom ミーティング URL

<https://us02web.zoom.us/j/86190377894?pwd=ZGNBdVhQaFVTc1BUy81SG5kelJtZz09>

ミーティング ID: 861 9037 7894 パスコード: 220708

内 容：

●開始前アナウンス（13：25～）

●主催者挨拶 岩手大学副学長・ダイバーシティ推進室長 海妻 径子

●ガイダンス（13：30～）

「女性のキャリア形成について」説 明：佐藤 淑恵（岩手大学ダイバーシティ推進室特任研究員）

●働く女性の事例紹介（14：00～15：00）

ゲスト： ・近藤 千賀子さん（株式会社海楽荘 取締役営業部長）

・古内 陽子 さん（大船渡市教育委員会事務局学校教育課 主査）

・八幡 雅子 さん（社会福祉法人釜石愛育会 鶉住居保育園園長）

<休憩>

●ネットワークカフェ（ゲストとのグループトーク）（15：10～）

●次回のご案内、終了（～16：00）

**セミナー受講後、参加者アンケートにご協力ください。**

一般公開セミナー参加の方はこちら →

参加者アンケート URL：<https://forms.gle/BTNFRJ1B5vjeZnSM9>



←プログラム受講生の方はこちら（受講生専用フィードバックシート）

<https://forms.gle/98RJvEXzkAP6SoTP6>



岩手大学 女性のキャリア形成支援リカレントプログラム2022

第2回

# ガイダンス

## 「女性のキャリア形成について」

佐藤 源恵  
(岩手大学ダイバーシティ推進室特任研究員、  
国家資格キャリアコンサルタント)

1



はじめに…

### キャリアの語源

career：ラテン語のcarrus(轍(わだち))が語源といわれている。  
→車輪の跡→人がたどる行路やその足跡



2



### キャリアの定義 (ダグラス・T・ホール,2002)

- ・キャリアにおける成功や失敗は  
キャリアを歩んでいる **本人によって評価されるもの**
- ・ **組織階層的に上方へ移行する**のがキャリアである **とはしない**
- ・ キャリアは**行動と態度**から構成されており、キャリアを捉える際には、**主観的なキャリア**と**客観的なキャリア**の双方を考慮する必要がある
- ・ キャリアは**プロセス**であり、仕事の**経験の連続**である。

3



### キャリアを捉える2つの物差し

(エドガー・シャイン)

- ・ 個人の価値観、働く目的、能力、興味・関心  
内的な物差し、個人の**主観的**な意味づけ  
⇒ **内的キャリア**
- ・ 社会、組織に存在する**客観的**な物差し  
⇒ **外的キャリア**

4

## キャリア・アンカー (内的キャリア)

個人がキャリアを選択していく上で絶対に譲れない軸となる

**価値観や欲求、動機、能力**

船の“錨” (アンカー: Anchor) に例えて表現 (エドガー・H.シャイン,1975)



- 専門・職能別コンピタンス
- 全般管理コンピタンス
- 保障・安定
- 起業家的創造性
- 自律と独立
- 奉仕・社会貢献
- 純粋なチャレンジ
- 生活様式

何をしたいか?(What?)ではなく**どのように(How?)**したいか?

参照: 木村周著 「キャリアコンサルティング 理論と実務 5訂版」 (2018年、雇用問題研究会)

5

## 岩手県の女性活躍推進状況

管理職のうち女性の割合

管理職のうち女性の割合は、20.9%で前回より3.0ポイント増加  
課長級以上の職に占める女性の割合は、14.3%で前回より1.6ポイント増加

男女別管理職者数

職階	男性 (%)	女性 (%)
R3	79.1%	20.9%
H30	82.1%	17.9%
H26	85.4%	14.6%

管理職に占める女性の割合

職階	割合 (%)
部長級	8.9%
課長級	16.6%
係長級	26.6%
その他管理職	23.4%
合計	20.9%

課長級以上: 14.3%

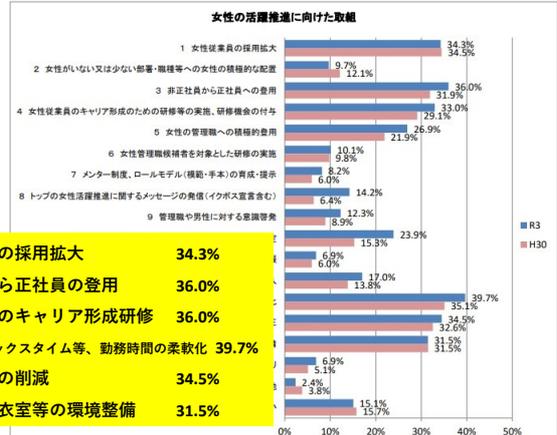
令和3年度 女性活躍推進に関するアンケート調査結果 (岩手県環境生活部若者女性協働推進室)

6

## 岩手県の女性活躍推進に向けた取組

令和3年度 女性活躍推進に関するアンケート調査結果 (岩手県環境生活部若者女性協働推進室)

女性の活躍推進に向けた取組



取組	R3 (%)	H30 (%)
1 女性従業員の採用拡大	34.3%	34.3%
2 女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置	9.7%	12.1%
3 非正社員から正社員への登用	36.0%	31.9%
4 女性従業員のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与	33.0%	29.1%
5 女性の管理職への積極的登用	26.9%	21.9%
6 女性管理職候補者を対象とした研修の実施	10.1%	9.8%
7 メンター制度、ロールモデル(模範・手本)の育成・提示	8.2%	6.0%
8 トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信(イクボス宣言含む)	6.4%	14.2%
9 管理職や男性に対する意識啓発	12.3%	8.9%

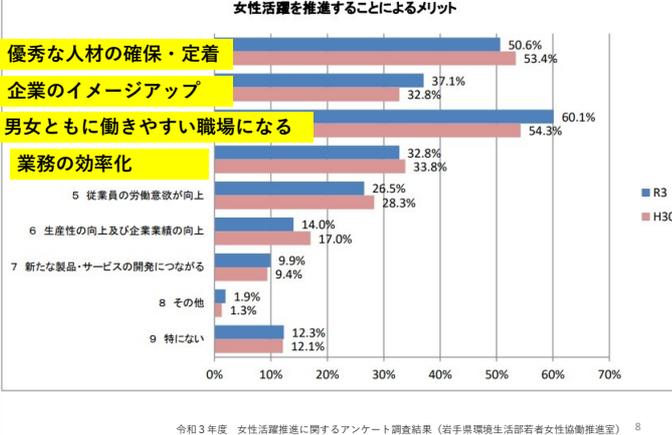
- 女性従業員の採用拡大 34.3%
- 非正社員から正社員の登用 36.0%
- 女性従業員のキャリア形成研修 36.0%
- 短時間・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化 39.7%
- 時間外勤務の削減 34.5%
- トイレ・更衣室等の環境整備 31.5%

令和3年度 女性活躍推進に関するアンケート調査結果 (岩手県環境生活部若者女性協働推進室)

8

## 女性活躍を推進することによるメリット

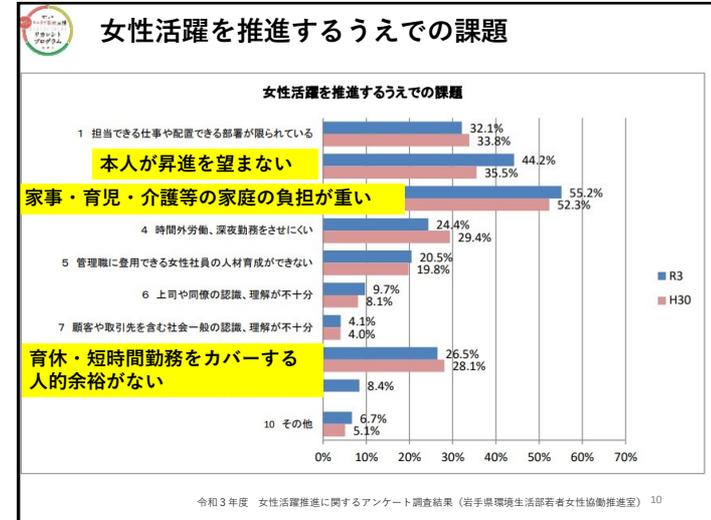
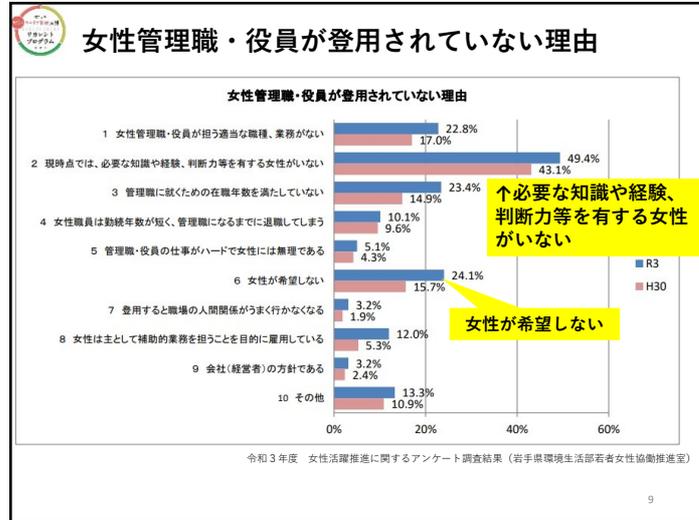
女性活躍を推進することによるメリット



メリット	R3 (%)	H30 (%)
優秀な人材の確保・定着	50.6%	53.4%
企業のイメージアップ	37.1%	32.8%
男女ともに働きやすい職場になる	60.1%	54.3%
業務の効率化	32.8%	33.8%
5 従業員の労働意欲が向上	26.5%	28.3%
6 生産性の向上及び企業業績の向上	14.0%	17.0%
7 新たな製品・サービスの開発につながる	9.9%	9.4%
8 その他	1.9%	1.3%
9 特にない	12.3%	12.1%

令和3年度 女性活躍推進に関するアンケート調査結果 (岩手県環境生活部若者女性協働推進室)

8



### 女性の社会進出を阻むもの

ガラスの天井      ガラスの崖

- 性別役割分業意識、システム内在的差別
- 職務格差
- 働き方の柔軟性の欠如、賃金・労働時間・処遇などの男女格差
- 無意識のバイアス (Unconscious Bias)

11

### 無意識のバイアス(偏見)

過去の経験や周りの環境などから、自分自身では気付かないうちに身に着いたものの見方や捉え方の偏りのこと。

バイアスの対象は、性別、人種、年齢など様々。

(例)  
「女子は生まれつき数学の能力に欠ける」という先入観  
→女子児童や女子中高生自身が思い込み、周囲もそう思うってしまう

属性(ジェンダー、職業、学歴、人種等)に基づいて代表的な特徴を想定  
→そこに属するメンバーは誰しもその特徴を持つと短絡的に判断 など

・「無意識のバイアス-Unconscious Bias-を知っていますか?」『男女共同参画学協会連絡会』2017  
・「大学等における無意識のバイアス研修プログラム(動画教材)」国立女性教育会館 12

**女性がリーダーになるために有効なこと**

1. キャリア形成の意識・モチベーションをもつこと
2. 実践的スキルの上達
3. ネットワークづくり

13

**本プログラムの特長・内容**

1. キャリア形成の意識・モチベーションup
  - 女性活躍推進の歴史的背景を知る講義
  - アサーティブなコミュニケーション力
  - 長期的キャリアプランを考えるワーク
  - マネジメント思考を学ぶセミナー
  - 自分の強みを発見するワーク
  - ロジカルシンキングを学ぶセミナー
  - 経営学の視点から働き方考えるワークショップ
  - 合意形成（コンセンサス）体験ワークショップ
  - "リーダーシップ"を考えるセミナー
  - プレゼンテーションスキルupセミナー
  - ロールモデル紹介
  - ロールモデルとの交流
2. 実践的スキルの上達
3. ネットワークづくり
  - ネットワークカフェ（参加者間の交流）

14

**1. キャリア形成の意識・モチベーション  
過去・現在・未来の自分は？  
～ライフラインチャートを描いてみよう～**

15

**1. キャリア形成の意識・モチベーション  
5年後、10年後、20年後の自分は？**

	5年後（ 歳）	10年後（ 歳）	20年後（ 歳）
キャリア (職業・社会活動)			
ライフ (家族・子育て・介護)			
余暇 (趣味・学び)			
健康 (女性のからだの変化)			

16

**1. キャリア形成の意識・モチベーション**  
**長期スパンでキャリアを考えよう**

過去 → 現在 → 未来

自分自身を見つめる (自分の強み・やりがい・キャリアアンカー) → キャリアビジョンが見えてくる

**何が大切で、何が大切でないか？明確になる**

**ライフイベントに左右されやすい女性だからこそ、長期的視点で自分自身をキャリアを見つめる機会をもちましょう！**

17

**2. 実践的スキルの上達**

**「人生100年時代の社会人基礎力」とは**  
 「人生100年時代の社会人基礎力」は、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力と定義され、社会人基礎力の3つの能力/12の能力要素を内容としつつ、能力を発揮するにあたって、自己を認識してリフレクション(振り返り)しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要と位置付けられる。

リフレクション (振り返り)

3つの視点

【目的】 自己実現や社会貢献に向けて行動する

【学び】 学び続けることを学ぶ

【統合】 多様な体験・経験、能力、キャリアを組み合わせ、統合する

前に踏み出す力 主体性、働きかけ力、実行力

3つの能力 12の能力要素

チームで働く力 発力力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレス耐性

考え抜く力 課題発見力、計画力、想像力

引用：社会人基礎力 (METI/経済産業省) <https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>

**2. 実践的スキルの上達**  
**「自己点検シート」を活用しましょう！**

スキル	説明	より望ましい姿				
		レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
女性活躍推進の背景や必要性の理解 ダイバーシティへの理解	あまりよく理解していない					自分の理解をさらに深めながら、かつ周囲への理解にも努めている
課題発見力	現状を冷静に判断できず、自分の問題に振り回されしめる					現状を分析し、現状や課題を明らかにする
計画力	自分の前もつや、優先度や役割をわがしめずである					課題の解決に向けたプロセスを考え、準備する
判断力	今の自分の経験・思い・視野で、判断する。状況に柔軟に対応しがちなである					自分や周囲の考えなど、いろいろな角度や側面を見直し、状況に柔軟に対応する
傾聴力	相手の話を自分本位に聞きがちである。相手の立場や気持ちに心を寄せにくい					相手の言葉だけでなく表情などに気を配り、相手の気持ちに寄り添いながら聞く
ポジティブ思考	失敗や悪い結果を引き取り、自分や他人をすぐに責めしめる					失敗や悪い結果を客観的に受け止め、そこから学ぶことができる
コミュニケーションスキル	上司・関係・部下との意思疎通がうまくいかない場面が多量にある					上司・関係・部下と円滑に意思疎通ができる
プレゼンテーションスキル・発信力	大勢の人と話すのが苦手な、伝えたいことが多く、正確に伝わっていないことが多い					自分の意見を分かりやすく伝えることができ、聞き手に理解・共感され、望む行動を起こしてもらえる
ストレスコントロール力	トラブルに巻き込まれたとき、慌てふためたり焦ったり、対応できない					ストレスの発生原因を突きつけて周囲のサポートを取り回したり、自分の状態を変えることにより、ストレスをコントロールできる
働きかけ力	他人に考えや要求を伝えず、巻き込むことが得意で、一人で進めようとする					自分の考えを理解してもらい、周囲巻き込むことができる
主体性	変化に対して、自分の考えがはっきりせず、対応が難しい					自ら考えて、物事に進んで取り組む
実行力	思い通りに進めることができず、考えられていることを行動に移しにくい					課題に取り組む。考えられていることを責任をもって行動に移すことができる

19

**3. ネットワークづくりー1**

あなたの周りに、**メンター**、**ロールモデル**はいますか？

女性同士が交流する →

- ✓ 孤立した女性が少なくなる
- ✓ 無意識のバイアスに気づく
- ✓ メンター/メンティ自然と成り立つ
- ✓ ロールモデルの発見
- ✓ . . .

20

**3. ネットワークづくり-2**

強いネットワーク：精神的な安定には欠かせない  
 弱いネットワーク：違う価値観、新鮮な情報が得られる

※“The Strength of Weak Ties”（「弱い紐帯の強み」）  
 マーク・グラノヴェッター,1973

21

**参考：クランボルトの計画的偶発性理論**

ジョン・D・クランボルト（スタンフォード大学）  
 「個人のキャリアは、8割が予想しない偶発的なことによって決定される」

偶然の出来事を個人のキャリアに生かすための5つのスキル

- 好奇心：新しい学びの機会を模索する
- 持続性：たとえ失敗しても努力し続ける
- 楽観性：新しい機会は実現する、達成できるとポジティブに考える
- 柔軟性：姿勢や状況を変えることを進んで取り入れる
- 冒険心：結果がどうなる分らない場合でも行動することを恐れない

参考：ジョン・D・クランボルト, A.S.レヴィン著, 花田光世訳, 大木紀子訳, 富地夕紀子訳（2005）, 『その幸運は偶然ではないんです!』, ダイヤモンド社

22

**参考：「やりがい」とWLBの両立へ**

- 「会社のため」「顧客のため」の自己犠牲的「やりがい」から、「社会的意義」と結びついた「やりがい」へ
- 武石恵美子の研究（2014）によると、上司が高いレベルの仕事を与えることが、女性にとって仕事のやりがいを高めるが、その際には企業の女性活躍促進の意図が明確であることが必要。
- 川口の研究（前出2012）では、部課長に占める女性の割合の上昇が、女性の昇進意欲を高める。

2022.5.20岩手大学 女性のキャリア形成支援リカレントプログラム2022第1回講義  
 「ジェンダー論から見たダイバーシティ推進・女性活躍推進について」海妻径子氏 資料より

23

**参考：「切りひらく力」**

聖心女子大学 大槻奈巳先生の講演より

なにが資源で、なにが障害かをみきわめ、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

- 前提をうたがう
- なにが障害なのか→どうやって乗り越えるか？
- 必要な支援、必要なものはなにか→どうやってそれらを  
 手に入れるか？資源となるものは何か？  
 を考えよう！

24



ご清聴ありがとうございました

25



続いて・・・働く女性の事例紹介です！

◆本日のゲスト◆

- ・近藤 千賀子さん  
(株式会社海楽荘 取締役営業部長)
- ・古内 陽子 さん  
(大船渡市教育委員会事務局学校教育課 主査)
- ・八幡 雅子 さん  
(社会福祉法人釜石愛育会 鶉住居保育園園長)

26



ネットワークカフェの進め方

グループ内で気軽に話しましょう。  
(進行役：プログラム参加者の方の中でどなたか決めてください。  
できるだけ前回進行や発表をしていない方をお願いします。)

- ★まずは自己紹介（所属・名前）
- ★ガイダンス、ゲスト紹介を聞いた感想  
(できるだけポジティブな感想を...)
- ★ゲストの方、グループの方への質問

<注意点>

- ★ここで聞いた個人的エピソードはこの場に置いていきましょう。
- ★話したくないことは無理に話さなくて結構です。
- ★グループの皆さんが話せるようにしましょう。

27



ネットワークカフェの進め方

- ◆ オンラインの方⇒ブレイクアウトルームに招待しますので、「参加する」ボタンを押して各ルームに入ります。
- ◆ 途中でゲストが一部交代します。
- ◆ ブレイクアウトルームは自動で終了します。「退出」操作は不要です。

※トラブルがあった場合は「ルームを退出」でホームに戻ってきてください。

28