

令和5年11月24日（金）

【第26回北陸地域連携プラットフォーム】

基調講演②

テーマ：「女性が活躍してくれる『10の方法』－女性活躍と地域経済－」

講師：金沢工業大学 産学連携室 教授 大砂 雅子

ただいま紹介いただきました、金沢工業大学産学連携室の大砂と申します。よろしくお願いたします。今日は貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。

それでは、50分ぐらいですか、お話しさせていただきたいと思います。

ただいま内閣府男女共同参画局の上田課長から、「女性活躍」について、現在の日本の課題について取りまとめいただいたのですが、私もいろんな経験をして、「では、具体的にどうしたらいいの？」とよく聞かれることがあります。それについてこれからお話しさせていただきたいと思います。

お手元に私の経歴等がありますが、簡単にお話しさせていただきますと、私は石川県金沢市の出身です。早稲田大学に行き、それからJETROに入りまして、シンガポール、ソウルに駐在し、その後、金沢に帰ってきました。金沢工業大学に入りました。今お話にもありましたけれども、社外役員、今4社目をやっております。今は金沢にはいるのですが都会と海外の生活が長かったです。自分の第2の人生のミッションは、環境問題とグローバル化、それから女性の地位向上に貢献できたらと思っております。

こんなふうにつらつらと経歴を書きますと、「すごいですね」で終わってしまうのですが、今日のお話は「女性活躍」ということですので、自ら体験したことをちょっと整理してみようと思いました。

職歴は、JETROに入りまして、それから大学に転職したわけですが、JETROに入り出産を経験し、2人目の産休明けで戻ってきたら総合職になっていました。その後、職場の研修で経済の勉強をし、シンガポールに駐在して、今で言うリカレント教育でしょうか、働きながら大学院に行って経営の勉強をしました。その後、ソウルに駐在して、大学の教員になったのですが、今日のトピックスで言うと、子育て、リカレント、転職、孫の世話ということをしてきました。

「あなただからできたのでしょうか」とよく言われるんですけど、そういうことを言いに来たわけではなくて、いわゆる「女性活躍」ということの大半を経験したからこそ言えるということがあります。出産、それから育児、嫁姑の問題もあり、再雇用もありましたし、2人の子供を連れて子連れ単身赴任、海外でメイドを雇ってみる、それからリカレント教育を受ける、管理職になる、転職して介護です。これは頑張ればできるということを行っているのではなくて、私はこういうのをやってみて大変だった、課題を経験したからこそ言えるわけであります。そのときのことでこうだったのかという言葉が、今出ている「マミートラック」、それから「マザーフードペナルティ」です。そういうことを経験したことから今日はお話しさせていただきたいと思います。

「女性活躍」という言葉はとてもかっこいい響きですけども、日本の女性——今、上田課長からもお話があったんですけど、まさに賃金に男女差がある。それから、労働時間も日本の男性は長い。女性は家事労働が多いということで、女性に活躍してくださいと言っても、「私こんなに働いているのに、もっと働けと言うのですか」と言う女性が結構います。正規の職員・社員の長時間労働があると、お子さんがいれば夫婦どちらかが短時間労働にならざるを得ないという現状です。そうすると、家庭の中ではお母さんのワンオペ状態ということになります。

それから、家事労働というのはGDPのカウントに入りませんから、家でこんなに働いていても、さらにGDPに貢献するために外で働きなさいと言うのですかとなります。さらに、今話題の年収の壁を撤廃すればいいのですかという議論も出ています。それから、長年男女間の不平等があったので、クォーター制を導入して女性の管理職の数を増やしていけばいいという議論もあります。さらに、少子化対策として、今、若い女性たちにもっと子供を産んでくださいと言われても、「子供を産め、産めと言われても、そんなに私、言われたくないんですけど」と言う女性たちもたくさんいます。こういうことも解決しながらやっていかなければいけない現状です。

私が今日テーマとして出しておりますのが、「女性が活躍してくれる10の方法」ということで、簡単に10個の項目でまとめてみました。

1つ目です。いいパートナーが必要です。やっぱり人間は1人で生きていけないですし、いいパートナーに巡り会えれば、仕事をしながら、家庭生活をしながら、いろんな話をしつつ明るい人生を送っていけないかと思うのですが、私の場合も、40年前ですが、当時としてはいいパートナーであったかもしれません。今もいます。足を引っ張らな

い夫です。ついでに理解はあります。とって何が出来るわけでもない昔の男性だと思います。

魅力は姑です。本当にいいお母さんに巡り会えたなと思うのですけれども、孫というか私達の子供の面倒を見てくれ、本当によくやってくれたお母さんだと思います。

現在の家庭を維持するために、気が利いて役に立つ夫というのは、40年前とやはり大きく変わってしまっていて、奥さんから見たら会社の地位より稼ぎと家事能力です。外で頑張っていたのは分かりますけど、今のこの現状を何とかしたいのですというのが多分本音だと思うのです。

戦国時代の奥様が、旦那さんが出ていくときに「御武運をお祈りします」という言葉がありますけど、これはいい言葉なのでしょうけど、私はテレビを見るのが大好きで、「どうする家康」を見ていると、このノリです。

もう一つ、「大奥」。火曜日にやっているのですが、これが本当に面白くて、男女逆転しています。徳川家定を女性がやっていて、篤姫の役を男性がやっているのですが、男性は男性の衣装を着て、女性は女性のきらびやかな衣装を着ているのですが、これが本当にのめり込んでしまいます。この意識の違いといいますか、多様性というか。御覧になったことがない方は、ぜひ御覧になっていただきたいと思います。

本題に戻ります。

この表はちょっと見にくいのですが、お手元の資料でもう一度御覧になっていただければと思います。8ページです。

これは、人口問題研究所が出しています、結婚相手の条件として重視・考慮する割合というアンケート資料、5年ごとぐらいにやっているのですが、結婚相手、上の段が男性が女性に求める条件、下の段が女性が男性に求める条件です。

重視するのも考慮するのも高いのは「人柄」ですが、これはお互いに向き不向きがありますから、これは別としまして、一番気になるのが右端のデータ、女性が男性に求める条件で、「家事・育児の能力や姿勢」というのが出てきているのですが、この女性が男性に求める条件で「重視する」が70%、「考慮する」を入れると女性が男性に求める条件として96.5%。となると、僅か3.5%だけがそんなこと気にしないとのこと。これから結婚しようとする男性の場合、精いっぱい家事・育児能力がありますよとアピールしないと、結婚できなくなるのではないかという時代になってきたということです。

具体的なお話をさせていただきたいと思います。

育児能力で気が利くって何ですかという質問ですが、例えば子供の突然の発熱、保育園から迎えに来るように言われ、しかもかかりつけ医が休診でした。こういう場合どうしますかということ。まず、一番下の問題外というのが、「俺は行かない」、いつも行けないって、うちの夫の年代なんかはそうだったのですが、行けないという人がいっぱいいました。レベル1、取りあえず迎えに行って妻の指示を待つ。これは指示待ち人間ですね。これは会社で言うと指示待ち人間と言われている多分新人レベルですけれども、結婚したばかりの奥さんは「どうしたらいい？」と言われて、自分の夫に対して、「この人、家でこうだったら会社でどうなのかしら」なんて思っちゃうのではないのでしょうか。今日はあまり時間がないものですから、レベル2・3・4は略して、多分会社で言うと係長とか課長代理とかになると思うのですけれども。レベル5、お子さんができた若いお母さんって、いきなり会社の部長レベルの能力を要求されているわけです。

まず保育園に迎えに行く。そのときにやっているお医者さんを探す。保険証を持って病院に行く。ふだんの状態と既往歴を説明する。帰宅をしたらお医者さんの指示どおりに薬を与え、食事を与え、看護すると。これだけのことを病気の子供がいる場合しなければいけない。これが気が利くということなのですね。

ですから、よく若いカップルの話を聞きますと、「うちの夫ったら本当に気が利かない」と言う奥さんと、旦那さんは「僕はよく家事やってるんだよね」と言う、2人の言っていることが全然違うことがあるのですけれど、多分このレベル5とレベル2・3・4、この間でお互いにレベルの差があり、この気が利くというところの段階を言っているのではないかと思います。

2番目に行きます。女性が活躍してくれる方法Ⅱ、多様性が社会を発展させるということ。先ほどデータを示していただいて、上田課長から多様性って本当に大事ですよとありました。また、企業でお話しさせていただいても、確かに役員も管理職もみんな男性なので、多分そうだろうという話がいっぱい出てきます。

欧米やアジアの成長を見ると、肌の色が違う方もいらっしゃいますし、男女もいらっしゃいます。日本の場合、OBNという言葉がよく言われるのですけれども、オールド・ボーイズ・ネットワーク。私も何社かの社外役員をしております、女性活躍分科会のメンバーになったりしているのですが、「オールド・ボーイズ・ネットワーク、ありますよね」と言うと、人事担当の男性役員の方から「そんな言葉、知りませんでした」と。そこから御説明が始まることのあるのですが、よく男性同士でお酒を飲みに行ったりゴルフに行っ

たり、それはそれでとてもいいことだと思いますけれども、やっぱり働いているその場でしっかりと話をして議論をするということが基本ではないかと思います。

製造業だからなかなかできないというところもあるのですが、製造業でも資生堂さんなんかでは、工場の管理職に随分女性の方を入れて、B to Cというのものもあるかもしれないのですが、どんなものが女性に受けるかをしっかり考えて、職場の改善も提案しているとのこと。

先ほども出ましたけれども、消費者の半分は女性です。フェムテックという言葉もあります。女性のことをしっかり理解して、それをビジネスの種にしましょうということですが、フェムテック、ちょっと調べていただければと思います。

女性の生理や要望を理解しているのですかということ。つい最近、段ボール授乳室のありがた迷惑というのが日本で話題になりましたけれども、御存じでしょうか。島根県松江市で、道の駅に好意で段ボールの授乳室を作ったということですが、非難轟々でした。段ボールの授乳室で、授乳室は人目を避けて授乳したいので当然のことですが、まず、天井がないので上からのぞかれるじゃないとか、鍵がついていないじゃないとか、使う立場に立ってそういうものを提案してくれていないのです。そういうところを、使う方にどんなものが欲しいか聞いてから提供しましょうであれば、大成功の事例だったのかもしれないけれども、そこがうまくいかなかったということ。

では、何をきちんと考えるべきかとは、自分以外はやっぱり全て他人ですから、どなたにもきちんと説明をしなければ分からないのではないのでしょうかということ。

スライドは見にくいので、お手元の資料を見ていただければと思いますが、内閣府がアンコンシャスバイアスについて御説明している資料です。上のほう、赤ちゃんが泣いています。「はいはい、今行くねー」「よしよし」「ピンクのがいい」「我が社の経営方針を発表します」。これは一体男性が言っているのですか、女性の声ですかという、テレビでこういう広告が出たのですけれども、私も勘違いしました。上が女性の声で、次も女性の声で、下が男性だと思ったのですが、全然違っていました。こういう思い込みは世の中にいっぱいあるということを、理解しなければいけないと思います。

では3番目、自分の幸せは自分が決めるということ。それは当たり前のことですが、時々、御年配の男性の方から「女性の幸せは」とか、女性からも言われるのですが、「結婚して子供を産んでなんぼや」とかと言われることもあるのですが、そんなのはほっといていただきたいなというところもあります。ほかのことを幸せと思う方もいっぱい

るわけで、女性の幸せだけを取り立てて言われる。女性の幸せは子供を産んで家族に尽くすことだけですか。人のために尽くすのはとてもいいことですが、それが本当に幸せだと思わない人だっているわけで、「あなたの幸せは何ですか」と聞けば、「私の幸せは何とかです」と言うのかもしれませんが、「女の幸せはこうだ」というのは、もう言われたくない人も出てきている世の中であるということを理解していかなければいけないと思います。

その下ですが、アンコンシャスバイアス研修というのはよくあります。実施後のアンケートの回答を見るとよくあるのが、「何かよく分からなかった。でも、取りあえず余計なことと言うなという感じ」。それは本当に素直な回答で、余計なことを言っちゃいけないのかなというのがよく分かったみたいです。

ここから、ではどうしたらいいかということですが、コミュニケーション能力の事例です。職場における2つの性差別というのはよくあるのですが、女性を敵視する差別、日本社会には特にあるのですけれども、健康な男子を基本とする産業・社会構造ですから、私の若い頃などはよく言われたのですが、「女性は弱い、体力はない」。それからついでに失礼な話で、「能力も低いのではないか」とか、「何か言うと泣くのではないか」とか、こういう分かりやすい差別もありました。

今よく出てくるのは好意的な差別と言いまして、女性は保護されるもので、その範囲内の仕事だけを与えておけばいいと。よくあるのが、イスラム圏に多いですね。私もパキスタンに行きまして大学の経済の先生と議論したときに、「なぜパキスタンの女性は外で働かないのですか」という本当にばかな質問をしてしまったのですけれども、そしたらその教授からは「女の人は家の中ですることがいっぱいある」との返事でした。宗教も顧みず、本当に相手を見てちゃんと質疑応答をすればよかったということがあったのですけれども、この好意的な差別、日本でよく見られるのが、女性を称賛しながら「すごいね。女子力、高いね」という言い方です。女性の男性的な行為を非難しているところです。それから、育児中の女性にチャレンジングな仕事はさせない。そういうことを好意としてやる。それから、膠着したコース別人事制度を持って、あなたは生涯一般職ですよという差別。そうすると、早いうちから伸びようとする力がなくなって、勉強もしなければ、適当にやってしまう方もいます。そうじゃない方もたくさんいらっしゃるのですが、もったいなくもその能力を阻害してしまうことになると思います。

4番目です。仕事の質は時間ではない。よく日本であるのが、長時間労働が出世の条件

というのがありますし、長く職場にいる人が頼りになる。それから、労働集約的な仕事やエッセンシャルワーカーにそんなに賃金を出せないのが、根性論だとか精神論だとかと言うことも、もう大分なくなってきましたけれども、ここは変えていかなければいけない。

今年ノーベル賞を取られたゴールドフィン博士、女性の博士ですよね。男女の賃金の差とか格差の原因は、いろんなことをとにかくそのとおりでと思うのですが、彼女がはっきりとおっしゃっているのが、仕事への貪欲さが違うと。グリーディーという言葉を使っていますけど、日本の男性が——女性もそういうグリーディーな方はたくさんいらっしゃるのですが——やはり最後の一押しをするために長時間かけて一生懸命やると。こういうところが女性の力が発揮できないところの原因でもあると思います。これに対してDX化とかテレワークの組合せ、それから意識の変革というところが本当に必要になってくるのかと思います。

5番目です。評価方法の見直し。もう各社、今、評価の仕方について工夫されて、いろんなことを入れているのですけれども、それが本当にいいのかということもあると思います。

まず評価をする場合に、組織の仕事の細分化というのはすごく大事で、日本の企業で多いのが、人に仕事がついている、この人じゃなければできないという仕事の割り振りがあるのですね。そうすると、その人間がいないと立ち行かなくて、評価も頑張っているからという言い方でしか評価ができない。

では、どういった評価方法を取り入れているかということですが、私がJETROで経験したところは、上司と自分が一緒に目標をつくって評価の仕方を決めていくと。二番目ですが、目標を立てて、工程と結果と将来像、ライフイベントも全部考慮して、お互いに納得して上司と決める。そして、それを評価する。ちょっと難しい目標であっても、自分で決めたことは大抵の人は納得してやるはずで。目標達成への能力開発の機会を提供することが上司の役目であって、上から目線で「やれ」とか「頑張れ」と言うのはもう時代に合わなくなってきました、この赤いところ、部下と上司というのは同じ目線にいてください、「ホリゾンタル・リーダーたれ」というのが今の流れだと思います。

続きまして6番、どんな管理職にならなれるか。

私も、男性の役員の方や管理職の方から、「そんなこと言ったら女性も管理職になりたがらないし、駄目ですよ」とよく言われるのですが、本当ですかと。彼らの女性の部下に聞いたら、「あなたみたいな管理職にはちょっとなれません」という答えが出てくるわけ

で、質問の仕方が違うのだと思います。正しい質問の仕方はこちらです。「どんな管理職ならなれるのですか」です。

私の同級生の男性には、上司に「ちょっと問題が起こったから、いいようにやっという」と言われて出世したという人もいます。これは、多様性はないけれども会社を強くした、そういう時代ではあったのかもしれないですけれども、もっと透明性を持って会社の運営をして、どんな管理職なら自分ならなれるかという議論をちゃんと突き詰めていかなければいけない時代になってきていると思います。

女性に昇進と昇給というのは効き目がありますか、「昇進させてあげるから」「昇給させてあげるから」と言うのと活躍につながるかという話ですが、私の経験では、育児中に本当つまらない仕事をさせられて、「えっ、こんな仕事？」と思い、ついつい子供のほうが可愛いし大事だということもあります。

あと、ロールモデルがないのですよね。女の人で出産して子育てしながら頑張っている先輩がいなかったとか、あんな上司にはなりたくないけど、どんな上司になりたいの？と考えたこともないとかですね。

ただ、ちょっと下のほうへ行きますと、どんな人でも1年契約の派遣労働の方より、やっぱり自分の人生は安定していたほうがいいので、終身雇用にしてくださいという気持ちはあると思います。

それから、女性管理職になった方に聞いてみました。管理職の魅力は何ですかと聞いたら、「自分で考えて、効率的に仕事を楽しむことができる」と前向きな回答をされるのです。ですから、ここが非常に大事なことで、管理職になるための魅力というものをしっかり考えてあげないといけません。甘やかすのではなく、一緒に考えるということがとても必要なことだと思います。

7番目、組織の目標を出すだけではダメ。どういうことかといいますと、よく社長さんたちが社長メッセージで「こういう会社にしたい」とおっしゃいます。私はごもっともと思うのですが、でも、現場で働いている人って、「じゃ、私は何したらいいの？私はどうなるの？」って、そこが一番の関心なのです。ですから、そのメッセージをしっかりと伝えなければいけない。

例えば、組織の目標、この会社はこのままでもいいけれども、もっと変えなければいけない。さらに合理化を進めて利益をアップさせて、付加価値のあるものにシフトするのだということを掲げるのはとても大事なことです。ただ、それぞれの個人がどうなるかとい

うのは、やっぱり個々人の一番の関心なのですね。自分の仕事が明日からどうなるかとか、自分が明日からどう考えて何をしたらいいかって、それが一番の関心であって、それを明示してくれないで、「変えるぞ、変えるぞ」と言われて、一体どうしたらいいのでしょうか。

今はジョブ型雇用が変わってきています。「自分は組織に貢献する」。これは大前提ですけども、ただ、「この組織は自分に何を与えてくれるのか」とずっと考えています。新卒で入ってすぐに、転職サイトに皆さん登録していますから。ここの会社で与えられたものを持って、さらに自分を買ってくれる会社に行こうとしている時代です。ですから、しっかり個々人がどうなるかということを明示してあげていただきたいと思います。

続きまして8番目、子育ては女性だけの仕事ではありません。これは当たり前のことだと思のですが、前はよく言われました。「女の人は仕事するといったって、子供が大きくなったら小学校1年生の問題もあるし」って。そうですけれども、子育てはパパとママ、基本的には親の仕事です。ただ、社会が次の消費者と労働者を育てるという意識を持たないと、これはもう成り立たない。私の子供たちもそうですが、間もなく40になります。その40歳前後の今の若い方々——もう若くないと言うかもしれないのですけれども——就職氷河期です。この世代は、賃金が安く結婚ができない、子供がつかれないという方がいっぱいいらっしゃいます。そういう社会をつくってしまったのは私の年代の責任でもあるのですけれども、気づいたらすぐに変えていかなければいけない。社会が次世代の消費者と労働者——今の子供です——ちゃんと育てるという意識を持たなければいけないと思います。

先ほど来、出ていますが、男性の育休制度は十分かと。北國銀行のグランパ・グランマ休暇というのを書かせていただいたのですが、これは今年の3月からでしたか。導入されて、お孫さんのいる方、今50歳以降だと思のですが、2歳までですか。1年間に10日間の休暇を与えると。まず社会で育てましょうという意識ですけど、私が思ったのは、北國銀行もそうだと思うのですが、まずその年代の子育てを実際にやったことのない中年男性に実際に子育てしてもらいましょうと。こんな大変ですよということを50代の男性にまず経験してもらいましょうということです。このグランパ・グランマ休暇って本当大ヒットだと思います。結構男性でも取られているのですよね。そういう意識改革ですね。東京の会社で「こういうの、ありますよ」と言ったら、「また大砂さん、冗談言って」なんて言われるのですけれども、こういうことを具体的にやっていくことが大事ではないかと思っています。

私は海外にいたので、海外と家事労働の状況を比較してみますと、欧米諸国では夫がやはりすごく分担しています。先ほどの表にもありました、アジアではメイドがやっています。私がいた20年ぐらい前、シンガポールで住み込みで税金を払って月額7万円ぐらいだったのです。今はもっと高いと思いますけど、それでも奥様が働いていればちゃんと出せるお金だと思います。

日本というのは女性が家事を担当すべきという意識も強いですし、税制も優遇されていますし、介護とか看護、それから育児、家事の労働に対して社会が支払う賃金もすごく安いですね。女性がやっている仕事がほとんどです。

それから、年功序列というのがありますから、一度家に入ってしまうと次に新しい仕事が見つからないです。

今の日本では、家庭内の性別分業をしているのは、富裕層か、あるいは本当にワンオペ状態の大変な御家族という。複雑なすり合わせ経営が世界をリードした日本をつくったのですが、それに対して長時間働く男性が非常に役に立ったという状態だったのではないかと思います。

シンガポール時代ですけど、私の家に住み込みでいましたフィリピン人のメイドのマリリンさんですが、フィリピンの短大を出ていまして、住み込みで、息子のお弁当を、日本風にいろいろ作ってくれて、さらに3食全部作ってくれたのですが、もう本当に楽でした。

大体アジア系は家で御飯を作らないので、ホーカーと言いまして、家族みんなで外に食べに行く文化で、日本のお母さんのように家で一生懸命作ったりすることはあまりないということです。

次に、心理的安全性。今よく言われるのは心理的安全性の確保という言葉ですけども、その前にインポスター症候群。日本の女性はやっぱりちょっと奥ゆかしいというか、「私なんてできない」という意識がすごく強いです。私も、そうは見えないかもしれませんが、そういうところがあります。謙遜の美德というのが日本でよくあるのですが、「余計なことを言うと責任を取られるから、できないと言っておこうかしら」みたいなのもあって、「仕事も増えるし、私なんかとてとても」というのはあるのですが、この後に「心理的安全性って何よ」となり、「今流行り始めた言葉なので、何でも言っていから言っごらん」というのはあるのですが、これまた結構危ない言葉でありまして、わがままを言っていると大変なことになります。「何でも言っていよ」なんていう言い方をすると炎上しま

す。どういう話し合いをするかということですが、今よく1 on 1 ミーティングってあるのですけれども、同じ目線に立って——やはりちゃんと働いていれば問題点はいっぱい出てくるのです。それを「職場を私ならこうします」という提案があるはずで、それを聞いてもらいたいです。そうすれば、一歩前に進めば本当に効率的になって仕事が改善されるわけで、心理的安全性ということを前提として、どうしたら前に進むかという議論をしていただければと思います。

最後、10番目です。役割分担主義からの決別。

私はテレビをよく見るのですが、アメリカのホームドラマで「マダム・セクレタリー」というのがあって、女性が大統領になる話で、でも、別にメイドがいるわけでもなくて、朝から夫婦で子供のために一緒に朝食を用意して、子供がトラブルを起こすと2人で解決に行くという話ですけど、こういうふうになんと家庭を維持するためにパートナーという関係をつくって一緒にやっているという話です。性別分業とか仕事の分業というのは、日本社会にはとてもよくて合理的だったのですが、でも、どちらかが欠けたらもう何もできなくなってしまう。先に奥様が亡くなった男性は気の毒です。そういうのもあるので、日本の大半の男性の方にぜひお願いしたいことは、ママをやってみてください。それから部下になってみてください。日本の大半の女性の方をお願いします。パパをやってみてください。課長になってみてください。これは相手の苦勞がきっと分かると思います。

今まで10個の女性が活躍してくれる方法を出させていただきました。

私は今、大学で学生の相手をしておりまして、いろいろな話を聞いて、学生からの本音を代弁いたします。もう皆さん、いろんなところで感じていらっしゃると思うのですが、世界標準になってきた今の学生の本音ですが、長期雇用は期待していません。年功序列制や遅い昇進にはほとんど無関心です。就職のときに優先するものは、具体的な賃金、生産性に合わせた賃金。頑張ればそのうちたくさんもらえるようになるというのは、もう通用しない。それから仕事の内容、数年以内に獲得可能なスキル、これが彼らの優先順位です。

大学で見ていると、ITスキルが非常に高いので、会社に入ってみて周りを見ると、「えっ、こんなのも使えないのかしら」みたいなものを見てしまうと、やっぱり自分の能力に合わせた——経験は先輩のほうがすごくあるのですが、単なる事務作業の処理能力であれば自分のほうが高いと思ってしまう学生がいるわけです。会社さんによっていろいろあると思うのですが、デジタル化の導入がしっかりしていないのはやっぱり避けられます。それから、技術力とか新しいマーケットを持っていない企業さんも避けられます。そして

コミュニケーション能力。「黙って俺について来い」というような経営者のところには行きたくない。飲み会で意気投合するのはすごく大事なことなのですが、それだけでできるわけではないというのが学生の本音です。

今日のテーマに「女性活躍と地域経済」というのを入れさせていただいたのですが、私は2018年に、うちの大学の研究者3人で私が主筆になって、「グローバル化の中、地方から若い女性が消える」という論文を書きました。これは5年も前の話ですが、まず大変なことになりますよということを書いて、皆さんいろいろ考えていただいたのですが、もっとひどいことになってきているような感じはします。

経済力の低下は人口減少で説明できるということで、DXを入れてやっていけば経済力の復活はあるのですが、やっぱり人間を大事にしなければいけない。特に若い女性の流出を止めなければいけない。こういうところは喫緊の課題です。

この表で見ていただくと下に線が伸びているのですが、地方も石川県だけで見てもこういう状態で、能登の女性の減少比率がすごいです。これは出産可能年齢の男女の減少率ですが、日本全体が減って、穴水などはこれから20年ぐらいの間に7~8割人口が減って行って、女性がどんどん出ていくという表を作り、いろんなことを調査いたしました。

私は今、北陸経済連合会の女性活躍推進ワーキンググループのメンバーになっておりまして、今年も女性の就業意識に対する実態調査をしましたが、3つ表をつけました。勤務先における性別役割分担。北陸の女性でやっぱり顕著に表れているのが、お客様対応、お茶出し、お菓子配りなどの庶務は女性が7割以上、重要な仕事を誰が担っていますかと聞いたら、北陸の女性の回答は「主に男性」が5割以上。仕事を休んで家族を看護・介護するのは6割以上女性がやっていると。こういういろんな分業が北陸の女性には顕著であるとでました。

続きまして、現在の勤務先で管理職になる可能性がないと思う理由。制度上、管理職になれない、業種やコースに前例がない、年齢が高いというのがありますけど、聞いた方の年齢が高いので、もうそんなにチャンスもありませんということなのですね。

管理職を受けたくない理由になりますと、管理職は責任が重いか能力に自信がない、労働時間が長くなるかとあるのですが、ちょっとここで意外だったのが、首都圏の女性のほうが管理職は責任が重いか労働時間が長いとあります。首都圏の女性もやる気あるのでしょうけれども、女性が管理職になるということにかなり抵抗があって、むしろ北陸の女性のほうが背中を押せば前に進んでくれるのではないかという結果が出てきました。

もうお時間で今日の結論というわけでもありませんが、今日の10項目の提案を聞いていただいて、「これは大変だ。ここまでしてやらなきゃいけないことなのか」と思われる方もたくさんいらっしゃるかと思います。私もいろいろなところで「女性活躍」を議論する会議に出ているのですが、「時間がかかるよね、やっぱりね」と言う方も多いのですが、問題を先延ばしするのではなくて、今日参加いただいた方が今日から自分ができることを一つでも考えていただければ、必ず開けてくるのではないかと思います。

そのためには新しいリーダー、今日いらっしゃる方々は十分御活躍されていると思いますが、さらなる新しいリーダー像をつくっていただくということが必要なのではないかと思います。

私の拙い経験と色々なデータから総合いたしまして、最後に提言させていただければと思いますが、年齢とか性別とか、初婚の相手次第で若年期にその人生が全て決まっていわけではないでなくて、今の若い女性たちが思っている不安、女性だからって家事とか子育てとか介護とか管理職——管理職もそうです。私は新4Kと呼んでいるのですがこれに追い込んではいけないと思います。みんなで手分けして背中を押すことがこれから大切なのではないかと思います。

復活とチャレンジのチャンスは誰にでもあるということを言わせていただいて、最後にさせていただきたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。

以上