

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】

質疑・意見交換

【司会】

続きまして、質疑・意見交換に入りたいと思います。

北陸地域においてどのように取り組んでいくことが望ましいかといったところで、各メンバーの皆様からの御意見をいただければと思います。または、内閣府男女共同参画局推進課 上田課長、あるいは金沢工業大学産学連携室 大砂教授に対する御質問などでも結構です。

それでは、皆様からの御意見、御発言をお願いいたします。

【メンバー】

質問をさせていただきたいのですが、まず上田さんに教えていただきたいのですが、「女性活躍」という言葉ですけれども、ちょっとざっくりとして定義の難しい言葉だと普段感じておりまして、行政の現場でこの「女性活躍」という言葉を使って施策を展開していく場合に、どういう定義でこの「女性活躍」という言葉を捉えていらっしゃるのでしょうか。教えていただければと思います。

それと、続けてもう一点、大砂先生にお伺いしたいのですが、今年、内閣再改造において女性閣僚5人が登用された際に、「女性ならではの感性・共感力を発揮してほしい」という発言がありました。

僕はこの「女性ならではの」という言葉がちょっとよく分からなくて、身の回りの女性何人かに聞いてみたのですが、やはりちょっと評判がよくなかったのですね。女性を登用する際に割と使われがちな言葉だと思うのですが、大砂先生はこの「女性ならではの」という言葉をどうお考えになっていらっしゃいますでしょうか。

質問ばかりで申し訳ないのですが、お願いいたします。

【司会】

今、御質問を2ついただきましたけれども、それでは上田課長から御回答をよろしいで

しょうか。

【上田課長】

御質問ありがとうございます。今年の女性版骨太の方針におきましても、女性活躍あるいは男女共同参画ということにつきましては、男女が共に自らの個性と能力を最大限に発揮できる社会を実現させていくといった趣旨で、女性活躍、男女共同参画ということを申し上げさせていただいているところでございます。

【司会】

よろしいでしょうか。

【メンバー】

はい、分かりました。ありがとうございます。では、大砂先生にもお願いしたいと思います。

【大砂教授】

御質問ありがとうございます。岸田首相がおっしゃった「女性ならではの感性とか共感力」をどう思うかということですが、私も時々、私より年配の男性の方にそういうことを言われますが、無視しています。

そういうことを聞かれようかとも思いまして、私のスライドの10ページの最後に赤字であります、「自分以外は、全て他人＝説明しないとわからない」。これが私の答えですけれども、ただし、やはり男女というのは生殖機能も違いますし、見た目も全部違う。体力も違うのですね。そこについて一緒に扱われるのはやはり困ります。そういうところは全く違うところがあるので、そこは認識していただきたいと思いますから、これからビジネスとしても社会に対してもフェムテックという言葉は大事だと思うのですが、女だから、男だからといって、「女性ならではの」ということを言われると、困るところがあって、やはりそういう言葉は受け入れ難いなと思っています。

【メンバー】

どうもありがとうございました。

【司会】

ありがとうございました。ほかに御質問などございますでしょうか。

【メンバー】

今日は、上田課長、大砂教授、どうもありがとうございました。何だか途中から叱られているような、何かよく分からない気分になりまして、私も家事は妻に任せっ放しの男でございまして、うちの会社にグランパ制度があったときには一体どうなるのかなと、非常に面白いなと話を聞かせていただきました。

我々の会社も、やはりほかの会社さんと同様に、男性、女性、関係なく同じようにどう活躍してもらえるかということ、いろいろな話しながら、役員、社外役員の方とも議論しているところであります。

最近の顕著な例は、昔は女性職員は入ってからずっと辞めていって人数が減っていく状態が、今は20代から30代まで大体横ばいになってきております。それは制度がよかったのか、それとも上司も理解して働きやすくしてきたのかどうか分かりませんが、問題は、そこからいわゆる管理職というか、銀行で言うと支店長といったところになかなか行っていないという課題がございます。

我々は富山県、石川県、福井県だけではなくて、都会にもあるものですから、そのところどころで女性職員がおりまして、働き方がいわゆる支店の事務だったり融資の事務だったりということに限定されていたのが、最近声が上がってきているのが、「私たちは事務と個人の営業活動しかできないんですか」と。キャリアプランが描けないという声も非常に大きくなってきていまして、そしたら法人の担当もやっていただくというふうにしております。それは「じゃ、やってください」と言うだけでは駄目で、研修とか、もっと手を挙げやすいような形にしなければいけないということで、いろんな研修制度、人事制度を今確立している最中がございます。

そういうことですけれども、ただ、1つ困ったことがございまして、先ほど大砂教授の話にもあったのですけれども、この職員は優秀だなと、課長をやってほしいなと思う人はたくさんいるんですよ。ただ、実際に1 on 1ミーティングとかで話していると、さっきの話と一緒に。「なりたくない」と。「私は今で十分だ」と。「私の生活を壊さないでくれ」という話がございます。

アンケートにもありましたけれども、「私、そんな能力ないから管理職になりたくない」と言う人が北陸で多いという話がありましたが、ぜひお聞きしたいのは、もちろんいろんな会社の環境も変えていかなきゃいけないのかもしれないですけども、そういった女性職員にどのようにお話をして、理解してもらって、チャレンジしてもらえるかという、何か良好事例とかがありましたら、ぜひお教えいただきたいと思います。よろしくお祈りします。

【司会】

大砂教授、よろしくお祈りします。

【大砂教授】

私は2年前まで6年間、北國銀行の社外役員をしまして、今もどこでもそうかもしれないですけども、当時北國銀行も女性役員の方がいらっしゃらなくて、課長は本店の課長さん止まり。支店長はたくさんいらっしゃいますけど、そこまででした。外から社外役員を連れてきて何とかやっていたらっしゃる会社がたくさんあるんですけど、銀行の取締役会議で「何で女性の部長がいないんですか。何で中から役員が出ないんですか」という話を本当にしつこくしました。役員の方々は、「うちの行員にそんな人はいない」とおっしゃっていたんですけど、本当かなと思って女性の行員の方々に匿名でお話を聞かせてもらうと、「自分たちは支店長にはなるし、課長ぐらいにはなれそうだけど、この後どうなるんですか」と言う方がいらっしゃって、役員と女性行員の言っていることが全く違うんですよね。

そういう話をお聞きしつつ、最後まで「何で？何で？」をずっと言い続けていたんですけども、私が辞めるときに今の頭取さんが、「1人部長にします」と。「すぐには大変ですけども、役員にします」とおっしゃってくださった成功事例があるんですけど、私がそれをやったわけじゃなくて、優秀な方がたくさんいらっしゃって、そういう能力があって、下からみんなで頑張りましょうという気持ちと、上の方が引っ張り上げ、背中を押し、引っ張り、押す。みんなでつくる。それがないと、多分今の日本の企業はできないのではないかと思います。

私の場合はラッキーだったのが、先輩に優秀な方がいらっしゃったというのがあるのですが、やはりロールモデルになるってすごく風当たりが強い。その方は退職しましたが、

私の後には続いて部長さんも役員もいっぱい出たのですが、そうやって1人目をつくるということがやはり大変で、できれば1人だとすごくつらいので、一緒に2人か3人つくり上げていく。

そして、失敗してもいいじゃないですか。男性の管理職も失敗しないでなっているはずないですよ。何度も失敗してなっているのに、何か不思議なことに、女性がちょっと失敗すると、女だから失敗したのではないかみたいなことを言われたこともあって、そこはみんなで大目に見て、押して引っ張って押し上げるという気持ちがないと。

女性活躍しなくていいというのならそれは要らないかもしれないですけど、そういう気持ちがあるなら、ぜひお願いしたいと思います。

【メンバー】

ありがとうございます。うちも何も全然役席者がいないわけではございませんで、支店長たちもいるんですけども、その下の層でやはりまだ嫌だと言う方がぼつぼついるというところが何なのかなという。それぞれによっても違うんですけど。

【メンバー】

今ほど御質問があったのも、本当にうちも一緒ですけど、私が実体験を交えてよく若手に言っているのは、多分女性はファーストペンギンにあまりなりたくないの、「1人目、2人目は嫌かもしれないけど、そのうち後輩とか同期とかに抜かされていったりしたとき、本当にそれでもいいの？」ということはよく言うようにしています。多分3割ぐらいの人が、例えば課長とか部長というラインに自分と同じレベルの者が行くようになると、みんな焦り出すのですね。

うちもやはり係長級は最初誰もなりたくなかったんですけど、今はみんな、「どうして私なれないんですか」と言ってくるので、「同じことがグループ長とか部長とか役員とかにも起きてくるけど、本当にそれでいいの？」と、「私もそうだったので」と言うようにしております。もし参考になれば。

【メンバー】

数多く出していくということですね。

【メンバー】

そうです。

【メンバー】

チャレンジしてやっていくという。最初は女性たちも戸惑いがあると思うのですよね。今まであまりそういうことも言ってこなかったというのはあるので、そういったことを我慢強く粘り強く問いかけていく、声をかけていくということからしていきたいなと思います。どうもありがとうございます。

【司会】

ありがとうございます。今まだロールモデルが少ないのではないかというお話もあったかと思いますが、今スクリーンにも映しておりますけれども、この3つの事項について議論していきたいと思いますが、北陸地域において女性の活躍を阻害している要因があるとすれば、それは何かというところにつきまして、もし御意見とかがございましたらお願いいたします。

【メンバー】

大砂先生から少し御紹介をいただいたので、それに関連して少しお話しさせていただきたいと思います。

私どもでは定期的に、女性活躍ということで、定点観測の意味合いも込めまして意識調査を実施しているということで、今回、北陸、そして都会の女性、学生も含めていろいろアンケートを取らせていただいた結果が、先ほどの大砂先生の資料34ページの勤務先における性別役割分担という横のグラフです。

我々も数字を見てびっくりしたのですけれども、来客対応とかお茶出しとかお菓子配りという庶務を誰が担っているかというところで、北陸女性の場合75%と。一方で首都圏の女性だと36.7%、倍以上の開きがあると。男性も含めて誰がやってもいいよということだと思うのですけれども。

また、その隣の重要な仕事については半分以上が男性と。それから、育児とか介護も6割が女性ということで、サンプルはいろいろあると思うのですが、そういう数字が出ているということで、首都圏に比べて性別的な役割分担意識が非常に強く残っているという

のがこの結果かなと思っています。

重要な仕事は男性、補助的な仕事は女性と。家事も女性という形の数字ですけれども、結局これによって重要な仕事に携わっていないということが、先ほどからお話が出ています管理職ですね。キャリアアップできない理由になっているのかなと。要は経験がないので自信も持てないということで、じゃ、ここをどうしていったらいいのかというところですが、大きくは2つあるのかなと思っ、1つは、どうやって育てるか。育成の問題。管理職になる可能性があると感じている人もいますから、その方々にどうやって手を挙げていただくかというのが1つ。それからもう1つは、我々もそうですが、今の管理職は長時間労働をやって今の状況に至っていると思うのですが、この働き方の問題を変えていかないと、なかなか女性管理職も増えていかないのかなと思っています。

数字の結果についてはまた改めて近々公表させていただきたいと思いますが、このデータで我々が見ているところはそういったところでございます。

以上です。

【司会】

ありがとうございました。

【メンバー】

大変難しい議題を扱っているなという印象です。

先ほどお話をお伺いしていると、福井は管理職の女性の占める割合が46番目で9%ということで、ほぼ最下位ですけど、これを見ていて思うのは、大体福井が下のほうにいるのは何となく分かるのですけれども、上のほうにいるのが東京、大阪、名古屋かと思ったら、実は山口、長崎、岡山と、福井とほとんど変わらないような田舎が上位を占めているんですね。

これは何でなのかという部分もあるんですけど、福井が何でこんな低いのかというのは福井に住んでいれば分かります。これは間違いなく3世代同居の問題もあると思います。おじいちゃん、おばあちゃんが一緒に住んでいるので、やはりおじいちゃん、おばあちゃんに気を遣っているというか、なかなかそういうところに入り込めないという部分は企業側から見ているとあるなという。

もちろん全ての会社がそうかは分かりませんが、会社としては、女性の管理職を拒んでいるわけでは全くないですよ。どんどん出てきてもらえばいいし、言い方を換えれば半分女性でもいいと思っています。ただ、やはり会社がそうであっても、個人がそれを望んでこないというか。

当社の場合ですと、最初に入社したときに自分で総合職か専任職かを選ぶのですよね。その場合、女性は、最初に入った独身のときは総合職を選ばれるのですよ。だけど、毎年希望を取り直すので、結婚されたり子供ができたりすると専任職に移ってこられるのですよね。男性はずっと総合職で、どちらかという会社側から専任職に移ってくださいという話をするのですけれどもね。

やはり基本的な問題というのは、会社側がどうのこうのではなくて、女性側と女性側の家族の問題がすごく大きいと思っています。

では、これをどうやって変えていくのか、とても難しい問題ですけれども、これは我々から女性に対して、「もっと管理職になろうよ。僕らはいくらでも望んでいるよ」という話をしても、なかなか埒が明く話ではないですよ。だから、やはりそれは先ほどのすごく難しい問題だと言いましたけれども、逆に山口とか長崎とか岡山というのは、どうやったらこんな5人に1人の管理職が出てくるのか知りたいんですけども、上田課長、こういうことは分かりますかね。ほとんど地域的な格差はないような気がするんですけど。

【上田課長】

御質問いただきありがとうございます。今の御質問に対する直接的なお答えは正直有してはいないですけども、ただ、今回このお話の御依頼をいただいたときに、3県それぞれ数字の新しさ、古さはあるけれども、ほかの地域に比べて北陸地域の男性の育児休業の取得率がちょっと低そうだなというのは、データから見てもちょっと分かるころがありまして、先ほども少し説明の最後で申し上げたんですが、やはり夫になる方に育児参加をしていただけないと、もちろんおじいちゃん、おばあちゃんが手伝ってくれることもあると思うんですけども、一番はやはり夫婦の中でどうやって家事や育児を分担していくかというところになると思いますので、そのときにやはり最初に子供が生まれたそのときに、男性も含めてちゃんと育休を取れるかどうかというところが、子育てがスタートするときに夫婦間の役割分担を改めて考えるという意味でも非常に重要なところだと考えておりまして、やはりそこが他県と比べて北陸地域ではちょっと低いというのが、幾つかのデー

タから見たときにもちょっと分かるところがありましたので、育休のことだけではないと思うんですけども、例えば男性、女性の役割分担意識というのは、それこその方が小さい頃から育ってきた環境の中でいろいろ育まれてくる。先ほどの先生のお話にもありましたようにアンコンシャスバイアスなどもありますので、それだけではないと思うのですが、1つ大きく変えるきっかけとして、男性の育児休業の取得というのは非常に重要なところだと私どもは考えておまして、それをもっと取れるようになると、もっとよく状況が変わっていくきっかけにはなるのではないかなと考えているところでございます。

【メンバー】

分かりました。福井は78万人しかいないのに企業が2万件以上あるという、大変小さな企業がたくさんあるところなので、なかなか制度的に今おっしゃったようなことができにくいところはあると思うのですけれども、そうですね、大きな課題だと思っています。

【司会】

ありがとうございます。

【メンバー】

上田課長にお伺いしたいところがありまして、2点ですが、資料に生活時間の国際比較というのを出示していただいていたかと思えます。

この中で、韓国もそうですし、日本も女性の無償労働時間の比率が非常に高いと書かれているかと思うのですが、逆にヨーロッパ、欧米諸国は何の時間が短いというか、分担されているのでしょうか。

【上田課長】

今の御質問の趣旨は、日本の場合ですと、いわゆる無償労働がかなり女性に偏っている形になっていると思うのですけれども、欧米の場合の男女の差がどのような理由で生じているかということの御質問でしょうか。

【メンバー】

下のほうに「無償労働は」という定義が書いてあるかと思うのですが、こういった日常

の家事、買物などの中で、欧米は旦那さんが何を主にやってくれているのでしょうかという事です。

【上田課長】

すみません、その内訳までは基データまで遡って見ないと分からないところがあります。

【大砂教授】

実は私、韓国にも3年駐在してまして、ジェンダーギャップ指数では、日本と韓国が本当に先進国で下から一二を争っているようなところですが、明らかにどちらもいわゆる男尊女卑みたいところがあるんですね。

いろんな国に出張に行って、夕食の時間になると、日本人は日本人の男性だけで集まって御飯を食べに行くのですが、隣のテーブルを見ると韓国人の男性だけが御飯を食べているというところがあって、家庭の仕事は奥さんの仕事、外の仕事は男性。女性が家の中を切り盛りして、働いていても賃金も安く、管理職も少ないというのが日本も韓国も同じで、そうすると女性が家の中の仕事をする人が多いという。

今は韓国はそれ以上に合計特殊出生率が0.8とかで、もう韓国人がいなくなるんじゃないかという問題には直面しているのですが、先ほど少し私も説明しましたが、欧米の場合は家事労働を夫婦で分担して、昼間は男性もちゃんと働いていますけど、夜になったらすぐ帰って家族の世話をし、一緒に御飯を作ってお片づけをして、今日何があったとお話しして家庭の問題を解決しています。私が見てきた家族ではそれが多いですし、多分そうです。

日本の場合は、家のことは奥さんに任せるから俺は働いてくるという風潮が強くて、韓国と日本はそれが出ているのではないかと思います。

【メンバー】

そうであるとすれば、この5.5を1.8とか1.7とかに近づけるとするのは、旦那さんを早く家に帰すということが解決策になるのですよね。

【大砂教授】

今、男性の長時間労働が問題になっていますから、多分そこを解決すれば大分変わって

くるのではないかと思いますけど、ただ、やはり一番お金の欲しい時期の男性でしょうから、その方々の賃金を優遇して上げてあげないと、次の世代を育てることができないのではないかと思います。

【メンバー】

もう一つですけれども、議論していただきたい事項の2つ目に「男女間における働き方の違いを生じさせない取組は」と書いてあるのですが、まず、男女であったり世代であったり、働き方は違うのだと思います。ですので根底が違うのではないかなと思っていて、そうではなく、先ほどのどうやったら取締役とか管理職になれるかという話ですが、「管理職という定義が決まっている中で、この型の中にはまってくださいと言われると難しいんです」と先ほどもおっしゃっておられたかと思うんですが、働き方はそれぞれ違って、出世することがいいと思う人もいるでしょうし、子育てがいいと思っている人もいて、それは男女で、子育てとかをしていない女性もいるわけですから、別にどうでもいいと思っている人もいるわけですし、子育てが大切な男性もいるでしょうしというので、本当にばらばらなのだと思います。

なので、会社の中で違いをどうやって認めていくのかとか、それに対する先ほどの先生のお話の中にも、「自分勝手な、やってほしいことみたいなのを言ってもら場じゃないんです」という話があったかと思うのですが、学生なんかを見ていると、自分勝手なのと、自由であるとか多様であるということを取り違えている人はとても多いと思うので、そこは上司としてはどうやって評価をしていくのかとか、どう納得してもらいながら働いていただきつつ、取り締まる側としては多様な働き方をどこまで認めるのかということがすごく難しくなるんじゃないかと思っています。意見です。

【司会】

ありがとうございます。ただいまの意見に対してでも、そのほかでも結構ですので、何か御意見などございますでしょうか。

【メンバー】

今おっしゃったような、本当にいろんな多様な考え方があるので、男とか女とかだけでは区切れないというお話はもっともだと思っていて、例えば私どもの会社で言います

と、これまでまず、先ほどからのお話にあったようなM字カーブをなくすという、とにかく女性は長く働くことすらできなかった時代に、それをできるように何をするのかというのを、まず第一段階でやってまいりました。それは恐らくほとんどの会社が、女性は家事をしなきゃいけない、育児をしなきゃいけないから休ませてあげるとか、できるだけ仕事の負担を軽くするということが多かったと思います。

そこから一歩進んで、今度は先ほどのL字カーブの話のように、賃金格差を埋めるであとか、もっと役職が上に上がって行って、いろいろな活躍できる場を設けるという段階に今は来ていると思うのですけれども、そのときに、大砂先生がおっしゃったように、新4K、すごくいい言葉だと思ったのですが、女性だけに「さらに働け」と言われても非常に負担も大きくなるわけなので、いろいろな制度をつくるときにも、女性だけとか、特に子供を持っている女性だけとかと言われると、そうじゃない人は「私たちはその尻拭いなの？」という感じになりますので、誰でも使える制度とか、柔軟に働けるのも育児の女性だけとか介護の人だけじゃない制度というのがこれから求められていくのかなと感じております。

私どもの会社でも、これまで休職制度とか短時間勤務制度とかは、いろんな制約を設けてこういう人と対象を絞っていましたが、今年の春からは、どんな理由であっても短時間勤務が使えるし、どんな理由であっても休職制度が使えるしという制度に変えて、いろいろなことに使えるように変えてきております。

その前提として、私どもは自分たちの会社だけではなく、お取引先の地域の企業さんから人事制度の御相談とか女性活躍の相談とかをいろいろ受けることがあるのですが、どうしたら女性活躍できますかねとか、どうしたら女性管理職が増えますかねという御相談を受けることが多いですけど、何かそれって女性活躍が目的になってしまっているなど感じていまして、もともとどうしてそれが必要なのかというところに立ち返りませんかというお話をよくしております。

北陸地区に限ってというか、地方で言うと一番大きいのは、元気な男性しか前提にしないような経済活動をしていると、とにかく人が足りないと。人事部門におりますと、本当に人を集めようと思っても集まらないというのをすごく感じていますので、男性も女性も両方、障害者の方とか全てのことに該当すると思うのですが、全員を活性化というか、とにかく使っていけないと企業として回らないじゃないですかと。女性を活躍させることは会社にとってもメリットの大きいことですよという共通認識を持つことで、皆さんが、育

児をしている人とか女性とか以外の人も、やらされ感ではなく、そこを頑張らなきゃいけないよねと共通認識を持てるようにすること。

それから、同じように家庭生活においても、全てを女性、お母さんだけに頼っていて、それは本当に大丈夫ですかと。家庭の経済的なことを言っても、「500万円の男性の収入を1,000万円にするよりも、2人で働いて1,000万円のほうが簡単じゃないですか。生涯の家計収入はそのほうが豊かになれるでしょう」とか、あと、「お母さんがもし病気になったときに、お父さんが何にもできなくて本当に大丈夫ですか。リスクヘッジできていますか」という観点で、うちの社員であったりお取引先の方に対しては、そういう働きかけとかそういったところで、まず何で必要なのかというところを皆さんに腹落ちさせるようなことに取り組んでおります。

ちょっと答えになっているか分からないですけども、我々の会社自体も、大砂先生がおっしゃったように、本当に女性活躍とかそれは道半ばなので、これからという部分は多いですが、必ずしも押しつけで上に上がっていくことがいいわけでもないし、いろんな働き方があるけれども選択できるようにしてあげようとか、これまで女性は1回結婚退職したらパートタイマーとしてしか働けなかったんですけども、そういった女性も大量に、近年で言うと年間100人ぐらいを社員転換して正規労働に替えていったりというのもしていまして、そうすることで社員のやる気を引き出して、どっちがいいかなという選択権を持たせるようにしていきたいと考えております。それがひいては地域のほかの会社にもいろいろ広がっていけばいいのかなと思っておりまして、ちょっと感想のようになってしまいますけれども、私の意見でした。

【司会】

ありがとうございます。

【メンバー】

今ほどおっしゃったとおりで、同じことを私も実は感じていたところでございます。

実は私どもは6対4で女性のほうが多い会社でございまして、女性にどう活躍してもらおうかというのはずっと議論してきたわけですけども、結果として女性の管理職、支店長クラスは1割ちょっとで、まだ少ないという結果になっているところです。

本日参加させていただくに当たりまして、女性の活躍を阻害している要因は何かという

ことを、実は人事のメンバーも女性のほうが多いのですが、男女それぞれに聞きますと、男性はやはり福井県の組織風土があるのではないかと。先ほどおっしゃっていたように、同居していて、育児、家事はお母さんに任せていますという形で共働きをします。共働きをしているので世帯収入は程々にあるので、男性側が主にメインで、女性がサブで収入を得られればいいのではないかと。そのあたりから、それが1つの福井県のスタイルになって女性の活躍を阻害しているのではないかとというのが、実はこれは男性側の意見として多かったです。

女性側は意外とそうでもなくて、男性がというよりは、女性のほうにも問題がありますよという意見がありました。

例えば昔からいる女性職員が、「家事・育児は、私は我慢して頑張ってやってきました。今の女性の管理職の方は、ちょっと用事があるから帰る。これは許されるのですか」なんていう声が聞こえてきて、「実はこれも女性が上位職になろうということを阻害していますよ」という意見がありましたので、男女ともにいろいろ阻害する要因があるということが考えられます。

私どもとしまして、今、男女ともに総合職で同じ役割ということにさせていただいていますし、支店長層への女性の積極的な登用も今は行っていますので管理職はどんどん増えてきますが、先ほどおっしゃったように、誰でも使えるような、男だから、女だからという区分けは確かに排除していかないといけないのかなと思いました。

あと、付け加えですけれども、女性職員から「私たちも活躍していますけど」という意見もあり、「別に上位職に行くことだけが活躍じゃないですよ」という意見もありましたので、付け加えて申し上げます。

以上でございます。

【司会】

ありがとうございます。

【メンバー】

今ほど皆さんが議論しているのは企業に入ってから以降の話が主ですが、私が思うには、もっと前の子供たちの教育の時代からそういうことをきちんと学んでいかなければいけないのではないかと。

今、男性の育児休業という話で、休んでもらったけど、奥さんから見たら邪魔な存在が1人増えたと。全然役に立たないという人がいてもしょうがないですね。

私事ですが、家事はほとんど私がやっています。40年ほど前から私の妻は個人経営者で大変忙しい。ですから、ほとんど私が家事をやっています。また、例えば子供が生まれたときに、昼休みに自宅へ戻って子供をお風呂に入れて、それから会社へ戻って午後の仕事をするというのをやっていたし、要はそういうことができる男性じゃないと、ただ家にいるだけでは駄目なわけですね。かつ、そういうことが抵抗なくできるような育ち方をしなくてはいけないと思います。

私がなぜそれができるようになったかという、私の母親が非常に病弱で、ほとんど入院していた。そうすると、私の父親が私ら兄弟を幼い頃からずっと育てて、家事もやっていた。そうすると、私はその父親を助けなきゃいけないと思って、いろんな家事をするようになった。小学生の頃には、もう朝食は全部私が作っていました。洗濯とかもやっていました。これはそういう教育を受けたからではなく、たまたま私はそういう立場にあったのですが、そうじゃなくて、教育の現場から男女ともに同じような役割を担えるようにしていかないと、企業に入ってからいきなり「そら、やれ」と言われても、なかなか難しいのではないかと思います。ですから、これは日本の国家として考えるべき重要な問題だと思います。以上です。

【司会】

ありがとうございます。

【メンバー】

うちは180人ぐらいの本当小企業なものですから、お話をずっと聞いていてもあんまりぴんとこないのですが、私が女性経営者だったということもありまして、私自身は人としての仕事であって、男女差別はしないタイプだったので。それもあるのですけれども、おかげさまで、今お話を聞いていて、うちは小さいながらもというより、努力を前から少しずつやっていたからだと思うのですけど。ただ、女性の管理職というのがまだ生まれていない。今育てている最中なので、もうちょっと眺めてみないと駄目ですけれども、私がこうやって思っているのは、先ほど御意見もあったように教育だと思うのですよね。そして環境。今、会社へ来てからどうのじゃないというのはよく分かっているのです。それで、

今回、大砂先生にこれだけ説明されて本当にありがたいなと思ったというか、こういうふうに理解していただいているということに感銘を受けました。やはりいろんな経験の中から生まれたことなので。

それで、私も今、総務の女性たち、前から育児休暇とかそういうのは十分してあった会社でしたから、今は男の人も休んでもらいたいということから、効率化を図るという意味で残業はなるべくしないように、みんな5時になったらさっと帰るという習慣をつけています。

かといって、今はやはり人手不足ということ。こんな小企業だから、やはりみんな給料ですよ。残業をしたがっている人もいるのに残業をさせないのですから、残業をさせないからお金が少ないと思われたらあれなので、そういう場合はやはりボーナスもそうですし、昇給もそうですし、あと、今回は、うちは利益がそんなに出ていない中で、電気代は上がるわ、ガス代は上がるわ、私のところは業種柄、水と電気ということで死活問題であるけれども、幸いに社長が、「いや、やはり今の状況を見るとみんな大変なんだから」ということで、一律10万円を別に渡したりとか、そういうふうにして何か工夫をしながら、自分のところの現状に応じたことしかできないですけれども、ただ、人生100年時代というときに、やはり性別、学歴、初婚相手次第とか、そういうので決めてはいけないということ、家事、子育て、介護、管理職って、女性だからじゃなくて、やはり人柄というか人となりによってやっていけば、そんなのは何人どうのという難しいことじゃないような気がしています。

それで、今のところは少しでも近づける努力をやっていているという現状です。ですから、こういう勉強をさせていただいて、一つでも持ち帰って、総務のみんなに話をして、またいい会社にしていきたいなと。私はもう出ていっても出なくても本当はいいような立場にいるのですけれども、その中で若い人を今見ていると、やはり新入社員は三、四年前から全然違って、やはり女性もきちっとした考えを持っていますし、男性もここに書いてあるとおりの男性が多く来てくれています。ですから、お蔭様で毎年コンスタントに7名のうち女性3名、男性4名とか、ありがたいことに今のところは正社員が大半で、パートは2人というところ。それと、別に外国の人を採用しないわけじゃないですけれども、今のところは作業員も全部日本の方で間に合っているのは感謝しています。

何か取り留めのないことを言いまして、すみません。

【司会】

ありがとうございます。

【メンバー】

私どもの会社も女性職員が約半分います。うちの場合は本当の管理職、支店長職と言われる職員は、これまでゼロだったのですね。その下の支店長代理の職は約3分の1はいるのですけれども、今回たまたま、ちょうど12月1日着任ということで、女性の店長職を2名指名したところです。

本来であれば人事異動を前もって確認する必要はなかったのですが、次長職の立場の方には事前にアナウンスさせていただきました。そしたら、やはりびっくりして驚いて。うちの風土としてそれがなかったのだと思うのですけれども。なかなかそこら辺、我々もやはりセンスのある職員を見抜くことができなかつたのかもしれないのですが、それと併せて、今回はどちらかというと管理部門の女性職員を次長職と店長職に指名したのですけれども、2人同時にしたというのが、先ほどもちょっと事例があったのですけれども、何かよかつたのかなという思いはしています。

【司会】

ありがとうございます。

これまで、議論していただきたい事項の主に1つ目、2つ目について皆様から御意見をいただいておりますが、3つ目の男女ともに活躍することによって地域にどのような効果をもたらすかということにつきまして、御意見がございましたらお願いいたします。

【メンバー】

3に関連して、大砂先生の講演の中でも出てきたのは、若い女性がとても地方で減っているという話です。

私は石川県の成長戦略会議の委員もしていましたが、やはり転出超過が非常に大きな問題で、地方の成長を妨げる、今まさに一番大きな問題という認識でした。

若い女性がいなくなる。全般的に若い働き手がいなくなるということですが、特に女性が目立つ。そういった中で、大砂先生の講演を聞いてはっと思ったのは、管理職になる魅力は、自分で考えて効率的に仕事を楽しむことができることです。こんな管理

職なら女性になってもいいというおっしゃり方だったと思いますが、これは本当にそのとおりだと思いました。女性に限らず男性もそうですね。

私が管理職になって一番うれしかったのは、まさにこの点で、自分で考えてこれまでの仕事を変えて効率的にできる。自分のことで恐縮だけれども、これまで私は、時間どおり帰り、8時間労働を守ることを目指していました。その中で生産性の質を上げることに最大限の力を発揮してきたつもりです。

今の雇用システムは係長になって、課長になって、部長になって、局長になってという本当の縦社会の構造、これ一本やりではもう通用しなくなっていると思うのですね。もっと斜めだったりフラットだったり、いろんな組織の形態があり、多様な働き方があってしるべきだし、そして、その働き方の非常に重要なポイントというのは、女性が働きやすい環境をどうつくるか、どうやったら管理職になってくれるかという発想だと思うのです。

私の会社はやはり女性が半分です。女性抜きではもう成り立たない職場になっています。そんな中で、昇進してもらいたくても、実はノーと言われる。それは先ほど銀行の方からもありましたけれども、当社もまさにそうですね。

これまでは管理職にしたい者を選ぶという発想だったけれども、そうじゃなくて、どうやったら管理職になってもらえるか考える時代ですね。そういう発想の転換が、現場で担当している者はもうひしひしと感じていますが、会社全体の仕組みとしてそのニーズを吸い上げることにはまだなっていません。この日本型の雇用、会社の雇用システム全体を根底から見直していかないと、女性が活躍できる職場、女性に管理職になってもらえるポストというのはなかなかできないし、それができないと、地方から若い女性、若い働き手がいなくなるという現状を変えることはできないと思います。

私が思うのは、都会より地方が優れている点は1つあって、ワーク・ライフ・バランスという。地方にいと非常に質の高い生活ができる。それから、子育てを助けてくれる両親もいる。給料は都会より安くても、地方は生活費が安くて済む。そういう良さがあって、職場も女性が働きやすい雇用のシステムがあるということになっていけば、かなり変わってくるんじゃないか、という期待を持って大砂先生の講演を聞きました。以上です。

【司会】

ありがとうございました。

それでは、そろそろお時間となりますので、これにて意見交換を終了させていただきます

と思います。活発な御意見をいただきまして、誠にありがとうございました。

以上