



「九財・女性活躍推進フォーラム」レポート

(平成 30 年 12 月 3 日 於：熊本地方合同庁舎 A 棟 1 階共用会議室)



九州財務局女性職員活躍・ワークライフバランス推進委員会 編



九州財務局マスコットキャラクター
にゃんきゅう

「九財・女性活躍推進フォーラム」レポートについて

九州財務局では、熊本県内の金融機関や関係組織及び当局の職員を対象に、女性職員がより生き生きとその能力を発揮しビジネスライフを充実していけるよう、そしてそれぞれの組織が一層活性化するよう、組織の枠を超えて互いに啓発し合うことを目的として、今般、「九財・女性活躍推進フォーラム」を開催しました。（参加人数 137 名（うち女性 80 名））

本レポートは、その内容を関係者の皆様に還元する資料です。職場内の啓蒙や研修等適宜ご活用下さい。

目 次

1. 主催者挨拶（全文）	1
2. 基調講演（要旨）	3
3. パネルディスカッション（発言要旨）	6



1. 主催者挨拶（全文） 九州財務局長 川瀬 透

九州財務局の川瀬でございます。本日は皆様ご多忙の中、この九財・女性活躍推進フォーラムにご参加いただきましてありがとうございます。近年女性活躍推進は多くの組織で取り組んでおられますが、私共財務局も含め組織の中だけの発想や活動には限界がありますことから、組織の枠を超えて刺激し合う啓蒙啓発のため女性職員が交流できる場を設けることが有効ではないかこのようなイベントを企画した次第でございます。



さて、ビジネスシーンにおける女性職員の立ち位置についてふり返りますと90年代から2000年代に企業も公務も育児休業や短時間勤務の制度が整備され、女性が出産育児等で退職するケースが減少し、女性にとって「働きやすい職場」が形成されてきました。ただ、この時期はまだ長時間労働が蔓延していた男性職員主体の職場で、家庭を持つ女性職員は暗黙のうちに重責につかない「マミートラック」現象が多く現れてきました。しかし2010年代に入ると男性も含め「働き方改革」の動きが始まり、2014年には資生堂ショックもありました。資生堂さんはもとよりワークライフバランス先進企業で世の中の動きよりはるか以前から店頭の販売員ビューティーコンサルタントの方々に育児等の必要のある方々に遅番や休日勤務をさせない短時間労働が普及していました。しかし近年そのような時間の需要が多くなり、短時間勤務以外の方々と不公平感また短時間勤務の方々もそのような繁忙の時間に活躍し腕を磨きたいとの思いもあり、それぞれの理解を得たうえで短時間勤務の体系下で休日や遅番勤務を復活させ、これが資生堂ショックとしてビジネスシーンに相当のインパクトを与えました。それまでは働きやすいことだけが重視されてきましたがワークライフバランスを前提にして、より充実した仕事で自らの存在感を高めることができるといった、「働きがいのある職場」も実現するという女性活躍のワークライフバランスの新たなステージに今突入しているところです。

さて、私が金融機関の女性職員の活躍に思いを及ぼすようになったのは8年前金融庁の協同組織金融室在籍時に信金協会が新人職員の研修テキストの副読本としてつけられていた短編小説「スイカと麦茶」を拝見した時からでございます。そのコピーを資料としてお配りしていますのでお持ち帰りいただき、後でご覧いただきたいのですが、信金の若手女性職員が突然営業渉外係に抜てきされ、多くの苦労を重ねながらお客様の信頼を勝ち得ていくストーリーでして、これを読んだ時涙が出るくらい感激し、今、地域金融機関にとって女性職員が活躍していただくことが不可欠なものと認識いたしました。

その地域金融界においては人口減少等に伴う地域経済の縮小や低金利政策もあり、経営環境は厳しさを増しています。この閉塞感をブレイクし、活力ある営業・業務を行っていくためには女性職員の皆様が格段にご活躍いただくことが必要であると考え、本日のこの会がその一助になればという思いで会を運営してまいります。

さて、本日は基調講演の講師として東京の城南信金の前副理事長の安田様にお越しいただき

ました。私は安田様が執行役員の時からおつきあいさせていただき、その優れたご見識と暖かいお人柄をリスペクトしてきました。そして、関東局で行った都内信金信組の女性職員の啓蒙の会によくご出演いただき、その都度素晴らしいお話を伺ってまいりました。昨年6月から今年にかけての1年間は城南信金資金量3兆5000億円、職員数2100名の大金庫の副理事長として数々のご功績を残されました。今日ご無理申し上げ遠路起こしいただきご講話を賜ります。

また、その後のパネルディスカッションでは、金融機関や公務で活躍されている方々からそれぞれの組織の女性活躍に係る環境やこれまでのキャリア形成等のお話を伺いたいと思っております。

そのような次第でこの会を取り計らってまいりますが、この会が皆様にとって実り多きものになるよう祈念しまして私の拙いあいさつとさせていただきます。

本日はよろしくご願ひ申しあげます。

(以 上)

2. 基調講演（要旨）

講師：安田 三千代 氏（城南信用金庫 顧問（前副理事長））

テーマ：「女性職員の活躍推進に向けて」



（1）城南信用金庫における女性活躍推進の歩み、現在の取り組み

- 私の周りの男性は、高卒の人は一人もおらず、大卒の職員ばかりのなかで、自分が課長になり、支店長になり、役員になってきたが、ずっと否定し続けた中での任命だった。
- 一番悩んだのは、支店長になれと言われた時。
それまではテラーと庶務しか経験がなく、その後、副支店長や課長になったが、中の業務ばかりで、特に融資に触れることはなかった。
支店長になれば融資の決裁や、融資先に対し経営改善などの厳しいことも言う必要がある。そんなことできるはずがないとずっと思っていたし、自分が支店長になることで、取引先を不幸にするのではないかと思っただが、経営陣の方からちゃんと脇を固めるから大丈夫だと言われ、自分自身もやるしかないと思い支店長を引き受けた。
- 私の課員時代の日本の現状は、バブル経済で男性が中心だった。
男性は営業で女性は事務という時代。女性は事務とお茶汲みということも普通の仕事だと思って疑問を持たなかった。
- 私が役席になった時に、男女雇用機会均等法が出来、女性の役席者が出てきた。
だんだん四大卒の女性登用が増え、キャリアを積んだ女性役席者も増加してきた。
まだ女性は事務が中心だったが、苦には思わなかった。
かえって融資や得意先をやらされるのは勘弁してくださいというような状況だった。
- 当金庫は、8年前に大きく経営方針を変えた。
全てを委員会制度にして、融資の権限も、一定金額を超えると融資委員会の中で決定し、人事制度も人事委員会で決定し、一人の意見では通らないような仕組みになっている。
人事委員会は役員と顧問が入って2~30人で結成されている。
- 支店長の人事についても、委員会で決定することになるが、金庫の収益に貢献する人を推す声が大半となる中、男女共同参画社会の動きもあり、当時の理事長、副理事長が旗を振って、これからは女性を役員まで持っていこうという決断をされて、私たちが第一期の支店長となった。
- 男性と女性に差は無いと言われるが、感覚には違いはあると思う。
支店の女性たちとの話でも、女性は安定を求める人がほとんどで、しかも結婚や出産等の選択肢が入ってくるため、男性に比べ昇進に対する思いはマイナーになりがち。
男性は働いていく上でネックになることは女性に比べると少ないと思う。
- 私が支店長になる前に、当時の理事長・副理事長が「しらうめ女子委員会」というのを作り、本部から出た文書の裏に読み取れる情報や金庫の中でのトラブルの背景、簿記、決算書

の見方等様々な情報を休日にも関わらず毎週教えてもらった。

そこまでやってもらったことで、自分ができる・できないに関わらず、支店長をやってみようという気持ちになった。

これから女性活躍を推進していくためには、金庫や経営者のトップの認識が不可欠であると思う。

- 今回、当時の副理事長に、「しらうめ女子委員会」を作った理由を聞いたところ、(女性職員に)勉強してもらうためであったことは勿論だが、まず2100名いる職員全体に、金庫の考えをアピールし、知ってもらいたかったとのことであった。
- 今の企業のトップの方々は、女性の役席者、管理職をもっと出したいと思っている方が大半だと思う。私たちが管理職になった時とは、状況が大きく異なっている。
もう第一段階はクリアできているので皆さんは是非前に進んでいただきたい。
- 私が顧問になって取り組んでいるのは、本支店の女性職員約30名で協議会を作り、その中から2人に理事会に準メンバーとして参加させ、提言を行っている。
そこでは、「階段にほうきを置いておきましょう、みんなで掃除ができます」といった理事会では非常に新鮮な意見が出されることもあり、女性の目線の必要性が見直されている。
- ダイバーシティの推進プロジェクトチームが発足し、子育て・介護コンシェルジュデスク、男性の育児休暇取得、育児休業の延長等制度は充実している。
その反面、制度の充実で、産休・育休職員が増加し、人員不足や一部の職員への事務負担増などが課題となっており、それを改善するため推進プロジェクトチームで検討している。
- 女性は上から言われたことに対しても、自分が納得しないと動かない、前に進めないというところがあり、理念に基づいた行動ができる。これはコーポレートガバナンスに対して非常に強みである。間違ったことを「間違っている」と言えないような管理体制を打破できるのは女性。
- 今、金融機関の収益は厳しく、正しいことをして儲けるのは難しいが、今だからこそ、地域、お客さんのためになるか、地域、中小企業が繁栄するか、といった理念に基づいた行動をするよう、職員に徹底している。
- 女性は高い共感力があるので客のニーズをつかむのがうまい。
業績のために数字を追いかけるのも必要だが、そればかりにまい進していくと、客のニーズが見えなくなるところもある。女性は細かい話でも、一つずつ拾い上げていくことができる。
- 新しい機械が導入され、マニュアルや事務のやり方が変わったときも、女性職員は、隅から隅まで細かく読んで理解している。
時間管理が非常に厳しい中、どんなに事務量が多くても、ほとんどの女性は5時までに仕事を終わらせることができる。
これも女性の責任感と日常の勤勉さによるものと思う。

(2) 皆さんへの提言

- ロールモデルは自分で作る。

副理事長になったが、自分が初めてなのでロールモデルはいなかった。

ロールモデルは理想像をイメージして自分で作れば良いと思う。

例えば、いつも颯爽としているとか、部下が困っていたらすぐ飛んできてくれるとか、こうありたいという理想像を自分の中で是非持っていたきたい。

私が支店長になった時には、お客さんにインパクトを与える、信頼される、そういうような姿を想像し、ひとつずつ実践した。

- 起きてもないことを想像してネガティブにならない。

副理事長になると、2,100人の職員、その家族、お客様を一身に背負うことになり、震えがくるぐらいの責任感と重圧に押しつぶされそうになることもあるが、それをできない理由にしてはいけないと思った。

想像していることが実際に起きる確率は非常に少ない。実際に2年間の支店長をやった期間中に自分で解決できなかった事案は一つもなかった。自分で勉強もしたが、チームで取り組み、それを支えていった結果、乗り越えられなかった試練はなかった。

- 他人の評価を過剰に気にしない。

皆、誰かのことを1日中考えているわけではない。

他人の評価は大なり小なりある。応援してくれる人の中にもある事象に関しては評価が低いということも当然ある。

聞くことは大切で、直さなければならないこともあるが、過剰に他人の評価を気にする必要はない。受け止めるところは受け止めて、いつまでもぐずぐずと考えない。

- 経験していない業務があっても、それは管理職になる大きな問題ではない。

私も融資経験はなかったが、分からないときには本部に相談したり、支店で考えたり、女性の視点で経営者に会ったりしながら、乗り越えてきた。

やってないことがあるからと言って、次に進むことが出来ないということはない。

- よく男性と女性が比べられるが、女性と男性は当然違う。

女性は共感する力や理念に基づいた行動が出来るところが強いと思う。

男性と同じようにバリバリやるのではなく、女性ならではの視点を持っている人が経営に入ることは非常に有効。

男性と同じようなキャリアで先に進むのが難しいようであれば、女性は女性の特性を経営に生かせば十分に機能する。

- 色々な立場、経験の人が意見を言えてこそ、健全な経営が出来る。

(以上)



3. パネルディスカッション（発言要旨）



タイトル：「女性活躍向上に向けたトークセッション」

～女性活躍の現状・課題・改善策について語り合おう～

- パネリスト： 安田 三千代 氏（城南信用金庫 顧問（前副理事長））
早崎 由利子 氏（肥後銀行 女性活躍推進室長）
吉山 直美 氏（熊本銀行 第二空港通支店長）
浅井 友子 氏（熊本信用金庫 経理課長）
山崎 麻由 氏（陸上自衛隊第8師団第8高射特科大隊長2等陸佐）
秋月 真希子（九州財務局 金融監督第一課上席調査官）
- コーディネーター：川瀬 透（九州財務局長）

論点1 それぞれの組織の女性活躍の現状と課題について

【川瀬】

それぞれの組織において、採用や女性職員の配置、上位役職への登用の状況、出産育児等の支援制度の整備状況、また活用状況等、女性活躍について伺う。

【早崎氏】

女性活躍推進に向けた取組みとして、女性が働き甲斐を感じながら、今まで以上に活躍できる環境を整備しているところ。取組みの柱は大きく3つ。

1つ目は、上位職や、幅広い職務にチャレンジするキャリア支援。

法人担当の渉外係や融資の審査部門などにも積極的に女性を配置し、経験値を高め、管理職や監督職を増やすことを目指している。また、女性の管理職や監督職養成の研修を継続的に実施している。

現在の女性の管理職に占める割合は7.4%、役職者に占める割合は21.8%。

2つ目は、仕事と家庭の両立支援。

女性従業員が育児をしながら安心して働けるよう事業所内保育所を整備。ほかにも産前休暇前の全員面談や育児休業中の相談対応、育児休業終了後の復帰に向けた研修等。

制度面では、育児休業からの復帰後には、法定を上回る小学校就学前までの短時間勤務制度や、子供の看護休暇、授業参観休暇等の両立できる環境を整備。休日のパパママセミナーの定期開催による横のネットワークの構築等。

3つ目は、ダイバーシティマネジメントの意識向上。

管理職向けのダイバーシティマネジメントセミナーを定期開催し、男女を問わず誰もが能力を発揮できるマネジメントのあり方や、女性が活躍できる職場づくりへの意識の醸成を図って



いる。なお、男性の育児休業については、期間は短いが取得率は今のところ 100%。

【吉山氏】

女性の採用割合は現在 48%。平成 4 年頃から女性の渉外担当を徐々に配置し、現在では多くの女性が渉外担当として活躍。上位役職への登用状況は管理職で 16.9%、係長級で 48.8%まで進んできた。支援制度と活用状況については、行員夫婦において可能な範囲で勤務可能な地域に配属するパートナー帯同制度、通常勤務に必要な育児サービスの延長保育などの一部補助、育児サービス利用料補助制度。産休前から復職までに定期的な面談や研修などの復職支援プログラムの制定。このほかにも、ジョブリターン・再雇用制度、配偶者の転勤に伴う休職制度、両立支援相談窓口の設置等を整備。



女性活躍推進に伴い、制度整備にあたっては、2013 年 10 月から「ウーマンサポートプロジェクトふわり」という会を立ち上げ、女性の意見を取り入れた環境面や意識改革に向けた活動を行っている。

【浅井氏】

営業を含む総合職と一般職に分けて採用しており、女性は一般職希望が多い。

女性職員は全体の約 40%で、女性職員の約半数が役付きの職員。

女性職員の出産、育児休暇はほぼ 100%取得。男性職員は年次休暇を利用して育児参加をしている状況。

女性の活躍への取組については、女性の能力開発モチベーション向上を目指して、各店のリーダーを集めて女性リーダー研修を開催。家族の転勤でやむなく退職する人は信用金庫の全国ネットを利用して、転居先の信用金庫への就職をサポートして、これまでのスキルを活用していけるようにしている。



女性職員がこれまでテラー業務で培ってきた対話能力を活かし、業務推進や融資推進面など職務範囲を拡大していくことが重要。働きやすい環境をつくり、能力を蓄え、向上心のある女性職員の管理職登用を積極的に行っていく方針。

【山崎氏】

平成 28 年 3 月の「防衛省における女性活躍・ワークライフバランス推進取組計画」に 2030 年に女性自衛官を 9%という目標があり、現在採用者における女性の割合はやっと 10%。

上位役職の登用も、2030 年度までに 3.1%を目指しているが、私たちの職業は男性主体で、どうしても女性が育たない、育ちにくい環境で私のような佐官級の女性自衛官は 1%もない状況。



安部首相が出された女性活躍推進により、防衛省も女性活躍を全面に出し、昨年度からは女性に対する職域・職種の門戸は全て解放されている状況に変わった。

両立支援制度も拡充しており、実際に庁内の託児所の設置や、女性のための施設整備をしている。

女性活躍に伴う産前産後休暇等の代替要員として、辞めた自衛官の再任用や任期付自衛官として採用するといった人事施策をやっている。

女性を活躍させるために、今は働きやすい環境を作っているという発展途上の段階。

【秋月】

当局の女性職員の比率は15%程度。政府の方針（毎年度30%以上）に従い、女性の採用割合は高まっており、順調に増えている。それに伴い、女性職員の配置の多様化が進んでいる。一方で、上位役職員の登用が遅れていることはこれからの課題。

出産や育児などの支援制度の状況を見ると、女性職員は、全員産前産後休暇そして育児休業を取得しており、育休明けは育児時間、休憩時間短縮、早出遅出等の勤務形態があり、これらを組み合わせながら積極的に取得している。

男性の育児休業の取得者は少ないものの、配偶者出産休暇や育児参加休暇等は対象職員の多くが取得しており、育児参加のために勤務時間をシフトする男性職員も増えている。

まずは仕事を続けられる環境が大事ということで制度を整え、研修の機会に全職員に周知を図っているというまだ途上の段階。



論点2 キャリア形成について

【川瀬】

これまでのキャリアの中で印象に残っていることや特に苦勞されたこと、家事・育児等の両立で心がけてきたことについて伺う。

【早崎氏】

入行以来、壁に突き当たった時や、キャリアの階段を少しずつ上がるときに背中を押してくれた上司の存在が印象に残っている。

初めて支店長代理になって本部に異動し、支店・営業店に事務指導の臨店をする担当になって不安だったが、上司から「営業店から本部に立場が変わったのだからやるしかない。応援する。」と言われ、それからは自信を持って指導できるように一生懸命努力した。

管理職になる時の動機付けは、異動した時の支店長から「管理職を目指しなさい。先を目指さないと何も成長はない。」と言われ、覚悟を決めて挑戦しようと思った。

管理職になって感じたことは、「努力すれば何とかなる」ということと「やってみなければわからない」ということ。

全員で目標に向かって頑張り、業績の表彰を貰った時の一体感とか達成感は本当に支店長になってよかったと感じた瞬間。

職責が変わると自然と意識も行動も変わり、自分自身が成長できたと思う。

やる前にくよくよ悩まずに一步踏み出すことが大事。

【吉山氏】

私の転機は、女性の営業がまだ少ない初期段階に法人先の融資なども担当する総合営業を担当した時の事。

結構精力的に回っていたが、ある時法人先の社長に「次長は今度いつ来るのか」と聞かれ、次長に同行いただくと、社長から設備投資の話があった。

これまで私には一言も話が無かったことがとても情けなく、悔しい思いで、帰りの車で大泣きしたのを覚えている。

その際、次長からは「24~25歳の小娘に、一世一代の設備投資を相談するわけがない。経験を積みなさい。」と言われ、それ以来融資が大好きになって、わからないことは本部の所管部署などに聞きまくりながら、乗り越えてきた。

仕事の時には仕事に100%、家庭の時には家庭に一生懸命向き合ってきた。その結果、そういう姿を見ていた主人も子供も色んな協力をしてくれるようになった。

一番苦勞したのが、子供の送迎や保育園のお迎え。両親も働いていたので、地域の友人の助けを借りながら乗り切ったことを今でも感謝している。

【浅井氏】

私のターニングポイントは融資係に欠員が出た際、融資は男性職員がするのが普通の時代に



新しいことにもチャレンジしたいと思い、担当したこと。

その5年後、個人取引に特化した女性店舗開設の初代女性支店長に打診され、同じ職場の主人のアドバイスもあり、受けることにした。

支店長として最初は部下を扱うことも、お客様に接することにも、支店長の業務ひとつ一つにも慣れず、営業室へ足が向かず開店時間が迫ることや、電話で本部から色々なアドバイスを受けながら、業務を行うこともあった。

就任して間もない何回目かの電話で、サポートしてくれていた本部の人事課長との電話の際、電話の向こうで「浅井さんからの電話だから長くなるよ。暫くお願いね。」と人事課の職員に小さく言っているのが聞こえ、その時に初めて「心配をかけているんだな・・・いけない、私は支店長を任されたのだからしっかりしなくては」とはっきり自覚が芽生えた。

それからは色々な困難な事にも立ち向かうことができるようになり、預金の残高目標は3年間ほぼ毎月達成することができた。

この経験は今でも活きている。

【山崎氏】

陸上自衛隊では29歳から4年のうちに合格すればキャリアアップするという試験制度がある。

29歳の受験の時は子育て真最中であった。一度目の試験は落ちたが、当時の上司から「これからはキャリアも子育てもどっちもとれる時代になる。それをお前が作っていけ」と言われ2度目の試験に合格し、今に至る。

女性の場合、起きてもない事象に対してネガティブに陥りやすいところがある。

私は真逆で、地域・組織・家庭の全てに貢献したいとポジティブでいようと心掛けていた。そのため、職場の宴会に子供を連れて行ったり、PTAの役員を引き受け、遠隔地でプリントを作ってPTA会長に送るなど全て育児と仕事の両立を「見える化」しようと取り組んでいる。

ちなみに私は熊本勤務だが、夫は福岡、子供は東京に住んでいる。

【秋月】

子供が2人おり、主人は民間企業で単身赴任が多い。

私自身も結構ハードワークを求められた時代で、子供が幼い頃からほとんど子育てには集中できなかった。

そういった時は実家の両親を頼りにするなどして、「育児・家事はほどほどで良い」をモットーにこれまでやってきている。

ただ仕事に関しては周囲の方に感謝する気持ちが大事。

自分に余裕がある時や周りが忙しそうな時は、「手伝いましょうか」、「引き取りましょうか」と声掛けをするよう心掛けていた。

今、当課の女性職員にもそういう姿が見られ、大変うれしく思っている。

子育てをされる方、結婚生活と両立される方はそういった心掛けを持っていれば、周りはいざというときに自然と助けてくれる。

論点3 女性職員の活躍に向けての提言

【川瀬】

一般論でも、自らの組織の女性職員に対してでも良いので、女性活躍に向けての想い、アドバイスを伺いたい。

【早崎氏】

女性活躍は、例えば社長が単に女性活躍推進宣言をしたから、会社側が制度や仕組みを作ったからできるというほど、簡単なものではない。

何より女性がキャリアに対し前向きに考えることが一番重要。

キャリアアップに不安を持っている人も多いかも知れないが、キャリアアップを積むことで、得るものは非常に多い。

【吉山氏】

まず入行1年目から3年目位まではとにかく目の前のことを一生懸命、前向きに取り組み、問題があったときは、上席者に報告をして、常に身軽でいること。

3年目以降は、一生懸命頑張りつつ、後輩たちにちょっと気配り、声掛けできるような心の余裕を持つこと。

課長以上、管理職になったら、部下の一人一人が本当に前向きに元気に生き活きと仕事に取り組める環境を支店長と一緒に作るとともに、メンタル、モチベーション、スキルにおいて自分と同レベルの後輩を3人程度育てていただきたいと願っています。

【浅井氏】

目の前の業務を、毎日一つずつ、正確、丁寧に、迅速に行うことが基本で大事。

その業務を自分なりの工夫と変化を加えて、新たなものを一つでも作り上げることができれば仕事は楽しくなり、幅も広がる。

【山崎氏】

私が部下に対して言うことは「できない理由を探すより、できる方策を持って来い」。できない理由は誰でも探せるが、そんな時間があつたら、できる方策を前向きに一緒に考えようと言っている。そのようにポジティブに意識を持つてはどうか。

管理職の皆さんには、「おひたし」を心掛けていただきたい。

怒らない。否定しない。助ける。指示する。これによって、部下の心に寄り添う仕事ができる。

【秋月】

(管理職の方々へのお願いとして)

ダイバーシティを実現するためにも、ワークライフバランスは重要だが、ワークライフバランスをやれという指示が来ても、下が動くのは難しい。

課長、グループ長、あるいは川瀬局長を始めトップの方々には、声掛けだけではなく、部下



に求めるだけではなく、自らワークライフバランスを実践し、範を示していただければありがたい。

【安田氏】

やはり女性の能力は非常に高い。

是非、自分の能力に蓋をすることなく、私がやらないと誰もやらないという気持ちで一歩前に出ていただき、能力を発揮すれば、所属機関、ひいては日本ももっと発展していくと思う。

それ実現させるのは、男性の皆さん、管理職の皆さんがサポートして、女性の能力を開花させていただきたい。

そうすると、皆さんも非常に楽になり、企業の業績も上昇するのではないかと思う。

最後になるが、女性の皆さんは一歩踏み出す勇気をもっていただきたい。

(総括)

【川瀬】

今回の趣旨は、女性がもっと上位役職に昇進して欲しいというところが一番の趣旨。

私は女性の優れた特質は3点あると思っている。

一つは、コミュニケーションの力。

共感する力があるので、人と打ち解け融和する確度が男性よりも高いと感じている。

二つ目に、支える力。

日頃家族を支えており、そこから発展して周りのメンバーを支えられる存在になり得ると思う。

三つ目に、段取り力。

忙しい家事とか育児を切り回しており、物事を段取り良く効率的に進められる。

これまでのビジネスの世界は金融機関も役所も上意下達、一気通貫の組織であり、そのリーダーは率先垂範的にメンバーを引っ張る特質が重要であった。

時代は変わり、組織の運営も多様化し、様々な問題、事案、課題も複雑化している。

今の時代のチームリーダーは、多彩なメンバーの発想力、企画力をしっかりと補足、支援し、組織を和やかに活性化することが肝要。

そういった時に、先ほどの3つの特質を持つ女性の方々が、上位役職に就くことが相応しいケースというのが多くなっている。

女性が上位役職に就くからといって、肩ひじを張る必要はなく、メンバーと一緒に悩み、メンバーを気遣いで支えていけばよい。

多少責任、苦労は高まるが、それ以上に仕事の面白み、広くなる人との関わりなどに楽しさを見出すことができるようになり、見える景色は大きく変わってくる。

このパネルディスカッションの議論を参考に、それぞれの組織で女性の方々が益々ご活躍していただけることを心から祈念してパネルディスカッションを終了したい。

(以上)