

リーダー発表

◇A チーム「女性活躍の阻害要因」

発表者 高畑富士子 氏（阿波女あきんど塾・佃ときわ代表取締役社長）



A チームでは女性の活躍を阻害する要因は何かというテーマについて話し合いました。

まず、女性自身が、女性の活躍を推進してくれる制度やシステムがある事に対して理解度が低いのではないかと、いろいろな形で研修会、勉強会を開くことによって、自分にはこんな権利があることを知る機会があってもいいのではないかとりました。

製造業のように重いものを持ちたり、体力の必要な仕事に関しては、女性たち自身も、またそれを経営している経営者も女性には無理だという決めつけもあるのではないのでしょうか。女性だからこれは無理、この仕事は男がやるべきだ、管理職や難しいことは男の仕事である。女はこういう細かいところはやるべきじゃない。このような考えは、昭和の右肩上がりの、子どもがいて専業主婦の奥さんがいて、男がばりばり稼いできた時代の価値観であり、ある種の思い込みです。男性の既得権益というか、そういうものがあると思います。個人的に

は、そういう人達は、もうあと5年したらほぼ現場にいなくなるので、自然に解決するんじゃないかと思いますが(笑)。けれども、これも大きな問題だと考えています。

それから、女性の育児、子育て。これが時間的にも、いろいろな意味で縛りがあって、それが女性のキャリアアップの大きな阻害要因になっているのではないのでしょうか。ただし、これも時代が変わり、短い時間で男性と同じ質の仕事ができれば、より生産性が高いということになります。むしろ、子どもがいる、家庭があることで、生産性アップのために頭を使って工夫をする良いチャンスなのかもしれません。

そして、もう一つは女性自身が考えている「ガラスの天井」。ここまでやらなければいけない、家事をしない女性は主婦として失格ではないか、子どものそばにいないとかわいそう。そういうものを女性同士で、お互いに縛っており、そのような天井があります。

また、役職を受けるということは責任を引き受けることで、それに対する覚悟これも非常にパワーが必要で重いものです。これを解決するために、いいロールモデルをここにいる皆さんで作しましょう。女性は何でもできるし、上に来たら見える世界も違います。稼ぐこともでき、これは働くなかで、大きな意味を持ちます。さまざまな阻害要因はありますが、それを乗り越えて女性が社会進出して活躍することは、意味があるという結論になりました。

リーダー発表

◇Bチーム「女性活躍のために必要なこと」

発表者 加渡いづみ 氏（徳島県働く女性ネットワーク・四国大学教授）



女性活躍のために必要な要素として、3つのポイントがあがりました。1つは制度、2つ目はマインド。そして3つ目は職場風土・環境です。

制度は育休制度や人事制度。マインドとは、「お互いさま」という職場でのコミュニケーション。そして、職場で従業員に寄り添う、お互いが働きやすい環境を作るという風土などです。

さらに大事なものは、この3つを根底から支えるもの。それは女性自身が仕事を通してどういう風に生きたいのか、自分のキャリアをどのように伸ばしたいのか、つまり自分自身の人生のなかで仕事を通じた展望を持つ、一本ぶれない軸をもつ、これが基盤になるのではないかという結論が話し合いの中から生まれてきました。つまりぶれない自分の生き方をきちんと見つけるということです。

しかし、このぶれない軸は、経営側と従業員では少し乖離がありように思います。その乖離を埋めるには、みんなが共通して目指せる目標を持ち、その目標に向かって

それぞれが成長するプロセスを描いていくことが非常に大事なのではないかということになりました。その中で具体的に自己実現をするために、大きなバックアップとなるのが、職場のモデルケースです。私はこの人の背中を追いながら自分のキャリアデザインを確立させたい、そういう人がいるということが職場の女性活躍の大きな財産であろうかと思います。

また、観点を変えますと、これまで当たり前だと思われていることは、元来、習慣や因習として男性社会が作り上げてきたものです。それに挑んで壁を破ることが女性活躍の第一歩になるのです。ですので、まずは女性自身が古い慣習、因習に縛られずに新しい一歩を進んでいく勇気を持つことが大事でしょう。また、時代の波に乗り遅れず、進化とともに前に進んでいくゴールをつかむ気概も大事だということになりました。

岡田代表幹事から「ころざしてっぺん会議」と大変素敵なネーミングをいただきましたが、てっぺん頂上を目指す道というのは、必ずしも1本ではありません。いろんな方向からたくさんの道筋をもって上ることができます。女性活躍という頂上をめざすためにいろいろな道筋を、それぞれのキャリアデザインの達成ということを合言葉にみんなが上っていこうではないか、これがBチームの結論です。

リーダー発表

◇C チーム「女性管理職登用への取組み」

発表者 中村晃子 氏（本会女性活躍推進委員会・健祥会グループ業務執行理事）



C チームは女性管理職登用への取組みというテーマでありましたが、まず管理職への登用の前に、女性が活躍を阻害しているものはなにかということで議論を始めました。

やはり壁になっているのは、育休復帰後と学童期ということになりました。そういった意味では、長い期間の支援が必要です。企業は、制度やシステム等、女性を支援するためのものをたくさん用意していると考えますが、それだけではなく、家庭も助け合うという男女の役割意識を持つ風土が必要です。しかし、企業と家庭だけが背負わないといけないのかという意見も出ました。これは社会全体で支えていかなければいけないのではないのか、行政が支援していくべきではないでしょうか。介護でも社会で支えるということなので介護保険ができましたが、育児についてももっと社会や地域で支える仕組みづくりが必要ではないかと。

また、ロールモデルが必要という話がで

ましたが、私以上の世代は、仕事と家庭の両立をド根性で頑張ってきたと思います。しかし、そのような根性で頑張ったロールモデルではなく、若い人が管理職に憧れる、仕事も頑張ったけど楽しかった、育児も楽しくできたというポジティブなロールモデルも必要でないでしょうか。

そして、管理職登用への取組みに何が重要かとなったときに、実はこれというものはないのではないのでしょうか。管理職になるのは男性、女性関係なく、その人が持っている能力や資質、経験です。それを経営者側が同じ評価軸で見ればよいのでないか、もちろん出産育児での女性への配慮は必要ですが、女性だけに優遇する取組みはあまり必要ないとなりました。

しかしながら、あまりにも女性管理職のロールモデルがない、社内にも少ない、社外は見ることがありません。経営者の会はたくさんありますが、管理職レベルでの会合が必要でないのかとの意見もありました。そして、女性活躍、また管理職登用に前向きな会社が、まだまだ意識啓蒙の必要な会社を巻き込んでいく必要があるという話になりました。

全体といたしましては、企業、家庭の単位ではなく社会で支えていく包括的な仕組みづくりが必要ではないかという結論に至りました。