

平成28年度第1回「知事と一緒に生き活きトーク」の発言要旨

- 1 テーマ：女性の活躍について
- 2 日 時：平成28年6月1日（水）
- 3 場 所：中国銀行本店
- 4 参加者：女性管理職、女性の活躍を推進している企業の担当者、子育て中の女性、大学生の方々 9名

5 知事挨拶

今回のテーマは、大変大きなテーマで、女性の活躍についてです。とにかく女性に頑張ってもらわないと社会が回らない。これについて反対はほとんどないと思いますが、いろんな人が期待するほどは動いていないというのも事実であります。

どこに問題があるのか。語られ尽くされている感がありますが、とにかく聞いて、知って、変えなければいけないところは変えていかないとはいけない。上司の立場で、もしくは自分自身活躍されている方、これから社会に出る学生の皆さん、いろいろな立場の方にお越しいただいており、是非、皆さんの意見を県政に反映させたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

6 発言内容等

〔それぞれの立場で感じている課題〕

- ・結婚して、妊娠して出産という女性は多いと思うが、そのステップを踏む上で、キャリアとのバランスを後輩たちが悩んでいる。現実には、目の前のことで精いっぱいなので、なかなか10年、20年後を描いて仕事をするのは、日々忙しいと描けなくなりがちだと思う。

- ・全国のいろいろな働くお母さんにアンケートをとった。やはり一番重たいのは病児保育で、どうしても仕事で抜けられない、休めないときに、子供が熱を出したり、病気をもらったりしても休めないところだった。病児保育も制限があり、そういうときに本当にもうどうしようと悩むことが一番多い。

- ・保育園がない、また家族のサポートがない、もしくは上司に相談をしたけど、なかなか本音でどこまで話しているのか悩んでいたりと、同じように働くお母さんやこれから子供を産む、今、妊娠している後輩たちが横のつながりが無いために、ひとりぼっちで悩んでいることもある。

- ・女性の社員の中から、「安心して働くためには保育園つくって」という意見があり、その意見が出て1年後に社内に保育園をつくった。今、10人ぐらいの方が利用しており、一時預かりを含めれば20人ぐらいを預かっている。女性のためにつくったが、8割方は男性社員が子供を連れてきている。費用もかかり、大変だが、助成金をちょっと上げてもらえればうれしい。

- ・いきなり総合職としてやれ、子育ても必要だったらやれというのではなくて、ステップを踏んでいくうちに、気がついたら、それぞれ苦労したけど、できてたつていう、そういうステップがあるっていうのは本当に大事なことだ。

- ・初めは自信がないけど、やり始めていく中で、これは自分もできる、子供も理解をしてくれる、旦那の協力も少しずつ浸透していくとか。そういったことでもだんだん変わっていけると思うので、そういうステップを女性の人も踏んでいける会社ができればいいと思う。

- ・大体の企業は産休休暇など女性をサポートする制度が整っているということは書かれているが、それが実際に会社の中で活用されているか、制度として動いているのかっていうのは、その会社に入ってみないと学生の立場からすると全くわからないので、相当不安を感じる。

- ・結婚するまでいろいろな職場を経験した。岡山のすごくしっかりした企業でも、一番若い女性の正社員が50代とか、それ以降はもう男性しか採用していなくて、女性は派遣か契約社員しかいないという企業もある。私立の幼稚園に入れ、30分だけ時短の勤務をお願いすると働きたいんだったら保育園に入れろと言われた。預けられたらどこでもいいのではなくて、いろいろ検討した結果、ここの教育を受けさせたいと、子供のために出した

結論だ。それを簡単に保育園に預けろとか、もっと長い間預かってくれる幼稚園に預けろという無理解というか、そういうところがちょっと悲しいと思っている。

・企業を探すのに、四季報を見たりするが、3年後離職率が開示されてない、ノーデータと書かれているところがある。ノーデータだと、後ろめたいというか、やましいことがあるのかと疑いの目を向けてしまうこともあるので、そこも教えてほしい。

〔女性の活躍を推進していくために必要な取組〕

・働きやすい環境だけをつくってもだめで、そこから能力を男性も女性も含めて生かせるということが必要。あとは意識改革。制度はできても、実際にそれが活用されなければいけないし、実際に使う側、あるいはそれを管理する側が今までと同じ意識ではできない。

・制度が整っていても徹底されておらず、育児や出産に対する制度はあるのに、知らずに活用されてないとか、職場風土などで活用しにくい、やっぱり上司の理解がなかなか得られないとかいうような声もまだまだ実際はある。活躍ができるステージは増えてきたが、昇格は男性社員よりも遅かったり、責任者や管理者の立場の人はまだまだ男性社員が多いので、男性責任者、管理者の教育も必要と思う。

・女性社員にアンケートをとったら、管理職になりたくないという女性の比率が8割と高い。女性社員の意識改革も、時間をかけて取り組まないといけないと感じている。

・家庭でも意識を変えないといけない。親の世代が男は働き、女性は家で家事という意識がある。そういうのがなくなる限りは、企業や個人が頑張ってやろうと思っても、意識がなかなか変わらない。意識を変えるというのは非常に難しいが、何かしらそういったような発信をしないといけない。

・ワーキングマザーとしての課題は、やはり上司の理解が一番だと思っている。早く帰れるような環境をつくるとか、男働きと言われる深夜まで働く男性陣に、もっと早く帰って、自分の家庭も大事にしろという、イクボスのような考え方など、そういうことを全管理職がやっていかないといけない。一部だけだとその一部の人たちが大勢のほうに巻き込まれ、結局またやめるということも起きる。上司、男性の方々の過去から長く成功体験を積んできた、その意識を変えていくということも最優先に考えていくことが必要なのではないか。その中で女性の意識も変わってくると思う。

・法は最低限のもので、それプラスアルファというのは当然必要だ。育児の短時間勤務を小学校就学前、看護休暇は小学校3年生までなどに上げている。本当はもっと子供が落ちつくまで上げていければいいが、法的にもっと底上げをしてもらえれば、企業もやるしかない。トップがその気になってやれば一番いいが、法的にもっと対応していただければ助かる。

・息子が学校でキャリア教育のパンフレットを持って帰ってきた。今の子供たちはそういう教育を受けられる状態になっている。ところが、小学校は小学校、中学校は中学校、高校は高校で途絶えてしまう。それが連動して、大学生であったり、あるいは企業が応援したり、あるいは行政が後押しをしたりとつながっていかないといけない。

・実際、私たちが直面するというのは育児、子育てが一番大きなところだと思う。子供の世話であったり、赤ちゃんだったら、授乳から離乳食をつくって、その時々で変わる。そのプロセスを男性に全てというのは難しいと思う。母親じゃないとできないこともある。でも育児の中で男性でもできること、男性にしかできない子供とのかかわり方というのがあると思うので、そのあたりを男性も意識を少し変えたり、勉強したり、自分がやってないことも少しチャレンジしていいよという感覚も必要。

・面接時や入った後すぐでもいいが、自分のキャリアが思い描けるよう、パートから入っても頑張ったら契約社員になれ、その後は正社員になれるステップが可能であれば、それを提示してほしい。頑張ったら、正社員になれるし、育休産休制度もこういう実績をやって、実際に頑張って働いているお母さんもいるということがわかるようにできればいい。

・育児休業をとるといって、やっぱり1日、1週間とか短い目で見れば、その分仕事量が1人分減ってしまうから、損と言えば損になってしまうけど、長い目を見たときに、頑張ってくれている会社がたくさんあるので、そういうことに取り組んでいる会社が損をしないような仕組みを行政はつくってほしい。

7 知事のまとめ

本当にこの問題は随分前からいろいろ言われてきたし、社会全体として教育にもものすごい投資をしていることからすると、女性にも国家として、社会としてすごい投資をしている。その投資が生かされないとなると、大変もったいない。差別というお話もでたが、女性に対する差別というのは、よくよく考えてみると、男性が持ってない能力を女性が持っているがゆえに損をしているという、能力が高いほうが差別されてる、非常に珍しい例だ。女性がもう子供を産まないということをみんなで宣言したら、100年たてば人類は滅亡してしまう。育てるのは男性もできるはずだが、子供を産むという行為に関しては男性ではできない。時間はかかっているが、女性が活躍できる社会づくりは、強力に進めないといけないと思っている。

お話にあったように足りないところは、とりあえず自分で手を挙げようというのは非常に大事なチャレンジだ。それにまつわるご苦労もあったと思うが、後輩たちのために頑張ってくれる人がいるというのは大きいことだと思う。

いろいろな立場で少しずつでも良くしていったら、振り返ってみると、昔はひどかったよねということになるのではないかな。まっとうな働き方の仕組みを持っている会社がうまくいくような、行政としてもやるべきことはあると思う。