

女性の力 社会に生かそう

女性が活躍できる社会を実現するために何が必要かを考える「神戸女性活躍セミナー in ハーバーランド」(日本政策金融公庫主催、神戸新聞社共催)がこのほど、神戸市内で開催された。女性の働き方の現状や課題、そして仕事も私生活も充実させるワーク・ライフ・バランス(WLB)の取り組みなどの紹介もあり、活発な議論が展開された。

基調講演「女性がイキイキと働く職場×女性活躍の現状と展望」

自分もかつては共働り人たちが主に希望するきだったが、家事も育児の短時間勤務。その児も妻にまかせっきり条件では正社員としてだった。妻が育児ノイ、働くのは難しく、35歳ロゼになり、2人目を超えて4〜5割が生まれたときに4カ月の育児休業を取得し、雇用となっている。なごで変わった。子、結婚や出産、育児、などもこの格闘だけで過、介護などのライフベ、る日々は本当に大変、ントは、女性にとって、妻のありがたみが、はキャリアの継続を左、右する大きな転機。周、日本人の子育て世代、間以上の残業をして、なっている。

睡眠時間を削って、制度として採用比働いている。家事分担、率、管理職の登用比率を見てみると、女性、などの目標数値が挙げられているが、総合職、性の4倍以上になっ、枠は男性に比べて低い、も日本は女性が家事に、のが現状だ。女性管理、職を登用しても、な、家事だけでなく育、な成果が上がない、児、地域の活動へ関、題以上に組織に問題が、心、それらをこなす、ある場合も多いし、個、とすると、仕事での残、業の特性もある。長い、業はできず「職場に迷、目で見てと同時に案件、感をはかると考えて、整備をする必要があ、辞めていく人もいる。

兵庫県の調査でも、育児休業にしても、WLBを実現したいと、法定通りでいけば1年、いう思いで、現状の間、だが、3年にしている、にキヤップがある状況、企業もある。従業員と、が見える結婚、出産、話を、合意形成し、育児によつて仕事を辞、てから決めた方がい、める女性は6割に上、い。休業期間の長さよ、る。離職後、3年未満、りも復帰しやすい環境、で約4割の人が再就職、をつくっていくことが、を考えるのだが、その、大切な。

ひょうご仕事と生活で、ンター主任相談員

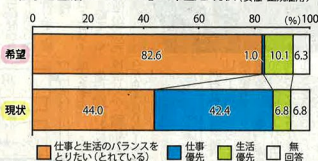
藤島 一篤氏



制度と意識同時に改革

結婚や出産 周囲の支援が鍵

「仕事と生活のバランス」の希望と現状(女性・正規雇用)



企業は、女性に雇、認識されやすくなっ、してもいってを経営、たという。WLBは、仕事で充、実を感じ、責任を果た、いくために女性の力、が必要だといことを、活も充実させるた、考え方。実現するため、には、制度と合わせて、職場のコミュニケーション、Bの取り組みが不可、意を養えていく必、要がある。

藤島氏によると、風土、意識を養えなければ、や業種を問わず、こ、らない。ある企業では、でもできる。100社、女性が活躍できる環境、あれば100通りの方、を目指して、企業とし、法があり、正解はない。ての取り組みがある、私もそれぞれの課題に、専門部署を作った。そ、耳を傾け、原因を追究、の結果、女性が働き続、し、一緒に解決策を考、けられる会社は男性に、えていきたい。

家事にかかる時間
(平日の平均)

成人男性
50分

成人女性
4時間25分

出典：2010年国民生活
時間調査報告書
(NHK放送文化研究所)

高橋氏 勤務時間より能力で評価

野田 3人の女性は、いずれも子育てをしながら事業を成功させた。女性の管理職のロールモデルとして頑張ってきた人たちが。「ここが男性とは違う」という点があれば教えてほしい。

高橋 女性社長ということを意識してきたわけではないが、男性の経営者とは違う道を歩んできたから業界で生き残った。男性は競争が好きだが、私は争わず、人がやらないことに注目してビジネスを切り開いてきた。また、女性は派手なつくりはない。

崎野 男性が会合後に懇親会に出掛ける中、私は家に帰って娘が学芸会の衣装をこなべて作っていた。ずっとマノリティー(少教頭)としてやってきた中で、忍耐力がついた。また、女性は子育てや介護を通して、命に関わるような判断を瞬時にしなければならぬ経験をする。臨機応変に物事に対応する力が磨く。これは仕事においても、ものごとをプラスにする。

村上 子どもが生まれるまでは、男性並みに働くことが当たり前で、自分にも負けてくれないという気持ちもあった。だけど、子どもが生まれるとそれは難しい。どうしても帰らないといけないときに文句を言うデスクの横に、保育所から連れ帰った子どもを座らせて仕事をしたこともある。声を上げたり、行動で示したりしないと分かってもらえないことが多かった。ただ、女性記者の方が効率的に時間を使っていると思う。

藤島 ダラダラ残業は降りづらいから仕事がないのに残っていることが多い。無駄な残業にも人件費が発生している。会社側が帰宅することを応援することが必要だ。

野田 女性が働き続けるため、そして女性管理職を増やし



高橋氏(左)と崎野氏(右)が、野田氏(中央)と話し合っている。

ていくためには。高橋 社内アンケートで、職場環境には70%以上の社員が満足しているにも関わらず、20〜30代の女性の半数は、結婚もしくは出産で退社する意向にあることが多かった。管理職に雇用するどころか、まずは長く仕事を続けてもらうことを考えないといけない。一方で、子育てが終わった人や離婚した人が再び戻ってきてくれるうれしい働きもある。子育て中の社員には、時間ではなく能力で評価する方向に進めた。実際、子育て中に出張や残業なしで業績を上げていた女性が、子育てが終わって支社長を務めてくれたりする例もある。できる限り「作りの対応」をしたい。

藤島 柔軟な対応があると女性は働きやすくなり、仕事に戻ってくる。できるだけ従業員と話をし、寄り添うようにしている。出産や育児休暇の制度はもうあるが、該当者はまだ1人で、3人の子にも活用した。復帰してから声を掛けて相談するのが私の仕事だと思っている。会社側が常識にとらわれず、実質的な対応をすることで従業員も続けやすいと思う。日本の社会では、女性側にも甘えがある場合もある。男性にもまず女性に機会を与えて、少し長い目で見てほしい。

村上 私が入社したとき、社内の女性記者は数えるほどだった。現在は全体の2割くらいに増えた。5、6人が育児休業中、子育てをしながら勤務している記者も5人くらいいる。紙面にも変化が見られる。女性の問題意識が入ることで、子育てや介護など身近な問題も大きく扱われるなどニュースの価値判断が変わってきた。



野田 今後、女性が活躍できる社会を実現していく上で課題は。藤島 女性の管理職の割合については、目標にすべく指標はあるが、とらわれすぎると無理をすることになる。それぞれの会社の考え方で、まず残業を減らすなどの取り組みから始めることもできる。

高橋 「男は外、女は内」というのは古くからの日本の文化。私もかつては「かわいらしいお嫁さんになりたい」と文庫に書いた。今でも半数の女性にとっては「結婚して主婦になること」が幸せな姿になっている。

家事や育児は世の中に役立っている。外で活躍するのも家事や育児をするのも選択の自由。無理に数値に当てはめるのはおかしい。

崎野 女性が仕事をやってい

崎野氏 常識にとらわれず対応を



女性活躍と子育て両立の課題を話し合う「ママ・パパ・キッズ」を主催している「ママ・パパ・キッズ」の代表者(左)と、野田氏(中央)と話し合っている。

【出席者】	
■ひろょうご仕事と生活センター主任相談員	藤島 一篤氏
■「レック」代表取締役	高橋 泉氏
■「サキノ」代表取締役	崎野 圭子氏
■神戸新聞社論説副委員長	村上早百合氏
【コーディネーター】	
■日本政策金融公庫神戸支店長	野田 祐司氏

藤島氏 残業減から始めてみては

てよかったと思える状況をつくり出していくことが重要。国が決めた数値や法制度に合わせていくことは違和感があるが、無理やりでも、そこら進めていかないと始まらないかもしれない。

ただ、女性はこれまで機会を与えられていなかった。トレーニングされていない。教育や訓練の場を与えてあげることが必要だ。女性も日々の意識を払拭しないといけない。

村上 女性が長く働き続けられるようにすることが大切。しかし、労働経済白書によると、兵庫県は働く母親の割合が

全国で一番低い。これは社会インフラの不足が一因だ。保育所の待機児童の問題はいまだに解決されていない。まずそこに投資して、仕事と子育てを両立できる環境をつくる必要がある。

藤島 大切なのは、育児などのライフイベントで辞めざるを得ない状態になるのではなく、自分の意思で選ぶことができる社会をつくること。経営者には、会社の経営戦力としていかに女性に活躍してもらうかを考えてほしい。法に合わせたいては変わらない。会社が変われば、社会も変わる。

村上氏 待機児童問題へ投資必要



神戸新聞社の企業内託児所「神戸新聞キッズルーム」です。きつぷ(神戸市中央区)。