

大阪女性のみらい創造会議 in ナレッジキャピタル 発言要旨

平成 26 年 10 月 20 日（月）14 時～16 時 30 分

①女性の継続就労について

就職・採用

- 結婚を機に東京から大阪に引っ越してきた。子どもが1歳半で現在就職活動中。企業面接で「なぜ、結婚しているのに働きたいのか？」と質問された。（東京と異なり）大阪では女性が家庭と両立しながら働きにくいのかと感じた。
- 弊社は、社員の9割が女性。専門的な機器を扱っていて、就職するまではほとんどの人が業務に関する知識はない。職種も入社後、本人の適正で判断している。十数名の会社で、優秀な人材採用は難しいので、優秀な女性で、短時間でも当社で頑張ってもらえるなら、会社にとってはプラス。
- 弊社は、採用の会社説明会でトップが説明している。（トップの方針・メッセージを通じて）学生がその会社を理解し、選択するかどうか重要で、会社が選ぶ権利はない。
- トップのメッセージは重要なので、大阪市や企業側もトップメッセージをどんどん出していただきたい。
- 子育て中や出産後に働きたい方は、お金よりも働き甲斐を求めている。採用の段階で、仕事に何を求めているか本人に確認したり、その人の生きがいに沿ってこちらも導くようにする。
- 学生なので、これから就職し社会に出る身としては、各会社の女性活躍度合いの見える化を進めてほしい。会社側の積極的な情報開示は、就活の企業選びの大きな参考になる。
- また、合同説明会などでも女性が説明するなど、女性のロールモデルも示してほしい。自分の身に置き換えて考えることができる。

女性の継続就労

- 起業後2年目で出産。育児と仕事の両立の難しさを実感している。社内にも女性スタッフが大勢いる。育児と両立できるということを、まず共通認識としなければと思う。
- 会社としてそして、働く側として、双方が無期雇用という見方をすると、出産の時期を乗り越えてもここで働きたい、育児後も戻りたいという共有の認識が深まり、継続就労が増えるのでは。
- スキルの高い女性が結婚や出産で離脱していく状況は、大阪にとって日本にとって厳しいことだ。女性が働き続けやすい環境を作っていきたい。
- 女性だからというわけではなく、お互いが支えあっている会社がよい。誰が誰に代わっても大丈夫で、でも誰が欠けても嫌だといえる会社をめざしたい
- 学生で、実社会での経験はないが、職場環境には、制度面と固定的な意識面の二つの課題があるのではないか。育児休業の制度があっても、実際には取得できないという話をよく聞く。
- 男性からよく家庭と仕事とどっちが大事なという話がでるが、（育児をしている）女性は本当にどっちも手が離せないような状況になってくるときもある。
- 行政の役割、企業の役割、政治の役割など、各々の自覚・責任が問われている。
- 女性の定着が良くなった事例として、育休前の三者面談（本人・上司・人事担当）お金もかからず1

時間程度で、企業の規模を問わず取組める。上司と本人だけでは戻る時期なども聞きづらい。

- オールドミス、永久就職、寿退社という言葉も死語ではない。

両立

- 保育所の入所も高い壁。認可保育所に入れなくて、無認可入所となると保育料が高額になり負担感大である。給料と同額程度の保育料を支払う友人も多い。
- 仕事と育児の両立には、パートナーの男性の協力も必要。
- 保育所よりももう少し気軽に利用できるファミリーサポートサービスのようなサービスが充実（きめ細やかさと質の向上）すると、短時間でも働く人が増えるのでは。
- 最近では保育関連の事故も多発しており、預けたいけど、不安感から預けられないという人も多いのではないかと。
- 病児保育を行うNPOだが、利用者からは、子どもの発熱で会社を休むとクビになったという例も多く聞く。このような会に出席される事業者は意識が高いが、このような現実を受け止めなければいけない。
- 子育てと仕事の両立のために何が不足しているのか、改めて皆さんと考えたい。

働き方

- 社会保障や税制の在り方（いわゆる103万円、130万円の壁の問題）が、女性の就労を制限していることを実感する。
- 社内で、求人をした際に優秀で知識や経験豊富な女性も、扶養の範囲内の働き方としてパートを希望される例があった。
- 弊社には短時間勤務、週4日勤務の管理職もいる。管理職とは、その役割を果たせる人材であって、フルタイム勤務でなくても良い。短時間でも活躍している管理職はカッコいいという憧れとなっている。
- 地域密着のNPO法人の運営をしている。私自身は、出産後子どもが1歳の時点で、保育園に預けて働きたいと思わなかった。今年4歳になったので、預けて働いている。子連れで地域の商店に営業活動をし、ホームページ上で紹介している。他の会社よりホームページ作成に要する時間はかかるが、その分価格を抑えている。
- 私たちは、子育てと仕事の両方に時間を割くという働き方・活動をしている。
- 3歳ぐらいまでは子どもと一緒にいたいという母親も多いのではないかと。
- 潜在的に能力がある人が入社しても、103万とか130万以内の扶養範囲で働きたいという人も多い。制度が障壁になっている面も。

制度

- 弊社では、21年前から男女とも育児休業を取得している。取引先等から「零細企業で大丈夫なのか」という意見もいただくが、皆様方の会社でもある制度なので有効活用したらと勧めている。
- 社員の（働きやすさを考慮して）個別事情で、就業規則を頻繁に変えていっている。
- 社員の七割が女性。代表取締役・専務取締役の女性もいる。育児勤務の制度も五種類あるが、女性の

平均年齢も四〇歳となり、制度も改変していつている。百貨店は、元旦以外364日営業なので、例えば、育児勤務の時間も事前申請で変えられるといった柔軟な制度が好評だ。

- 2年ほど前に、小一の子どもをもつ保護者のための時間延長制度を整えたので、復帰しやすいようだ。早期の職場復帰は、女性が管理職をめざす際のモチベーションの向上にも関係するのでは。
- 次世代育成に向けては、ハローパパ休暇や、家族のための有給休暇取得の働きかけをしている。
- 実際には、各職場の上司の判断（理解）が影響するので「初めて女性を部下に持つ上司のための研修」を始めている
- リーディングカンパニー制度のチェックシートに、経営理念に女性の活躍促進の旨を挙げるといのはどうか？理念は従業員全員のためのもの。じゃあ男性はいらないのかとなるので、少し改めていただくのがよいのでは。

意識

- アルバイト先の職場でも、男性のみならず女性側にも結婚・出産すれば退職という意識が感じられる。
- 今日の会議では、（男性が少なく）黒三点である。企業で鍵をにぎる経営者（多くは男性）層を呼ばなくて、このような会が成立するのかと申し上げたい。このような会議に、男性の管理職が参加者の半分以上入っているべき。
- 官庁・行政の方々は各種制度の充実を常々言われるが、制度よりも大事なものは、風土である
- 制度を作っても風土がないため、ぎくしゃくしている企業を多く見かける。当社では、まず風土にこだわっている。一例では、社員の子どもの入学式や運動会等の行事は、すべて有給で休ませる。周囲の者も明日は我が身であると、お互い様の精神が行き渡っている。

②女性の役員・管理職の育成・登用について

育成・登用

- 無理やり女性を登用するのではなく、育成をしっかりと、登用ではフェアにする。
- 女性が管理職になるには子育て、介護、といった障壁が多い。個人だけではどうしようもできない。社会に進出していくためには皆の協力が必要、社会全体の意識にもよる
- 業界や各社に応じた目標、その達成までの期間を設定して歩いていく手法（ゴールアンドタイムテーブル方式）によって女性社員の育成強化、男性管理職の意識改革が求められる
- 最近、女性の管理職比率を上げるために、病児保育を契約したいという企業からの問い合わせもある。目標達成のための病児保育の活用ではなく、企業としてどうありたいのか、人材育成の方針などについてのトップのメッセージが必要であろう。
- 中小企業にとって企業のひととなりはあくまでも社長。その人の生き様が経営環境、経営にすべて反映される。経営者が何をどう考えて取組を決めていくかが大事
- 住宅建設業界は、まだまだ女性活躍が進んでいない業種である。当社の場合、女性管理職は1.7%、グループ全体では、14%である。現場監督への女性の配属を2006年から始め、ようやく定着してきた。
- うちの創業130年の会社だが、管理職の女性で育休復帰された方が、時短を取っていたけれど、仕事はあるので実際帰るわけにも行かず、板挟みになって休職された方がいる。
- 今、女性の活躍推進に関する法制度の重要法案としてだされている。女性活躍推進に関する状況を組織内で把握、分析し、計画を作成することを義務付けるもの。企業にとっても一度自社の状況について考えるきっかけになる法律になるのでは（※その後、衆議院解散により廃案）
- 目指すべきは男女とも子育てと介護をしながらしっかりキャリアアップができる事。
- 管理職・役員登用にあって今後は働き方として、拘束時間以外の形でしっかり現場を管理するというスタイルの基準が新しく出てくると、もう少し増えていくのでは
- 管理職になるときはそれなりの責任はある。もう少し待ってくださいという人もいるし、どちらを取るか選べる多様性が必要
- 管理職にならないと中途採用ではなかなか給料が上がらないという状況なども、経営者がその人の状況を見極めて長く働けるように支援する必要がある。

働き方

- （社長の立場として）子育て中の管理職女性に対して、時短を取ればいいじゃないかという、そうではない。働いている本人のプライドもある。夜中の11時頃に業務連絡をする人もいて、それがどうかと思っても、その人のやりやすい方法であればそれでいいのでは。
- 同じ年齢の子どもを持つ管理職女性であっても、周りの環境・条件はすべて全く違う。一つのルールですべてうまくはいかない。多様性を考えて、そのケースに対応していく
- 会社の規模によって、柔軟に対応できる場合と大企業だとなかなか個別にはできない面がある。

- 母子家庭の母の社員に、パートから正社員へ薦めても、今はきちんと子どもを育てたい、だからパートでいいという人もいる。やはりその人その人の生活の仕方がある
- 管理職の女性を増やすためにバリバリ働きたい女性をバリバリ働かせるような制度をつくる一方で、ゆるくしか働きたくない女性が、ゆるく働ける制度を同時に整えていくことも重要
- 弁護士の世界もなかなか女性には厳しく、バリバリ働ける制度があるから戻ってきてといっても難しく、子どもが寝た後に夜8時～12時だけ働く制度があるというと戻ってきてくれたりする
- 女性の働き方は男性の働き方の対角にある。専業主婦を主体とした男性の働き方を変えていくこと。日本の男性の帰宅時間は8時がピーク。女性は5時～6時。男性には長時間労働が蔓延している。

制度

- 管理職登用も人数を決めてしまって、無理やりになるとよくない、女性はコミュニケーションしながら結果はついてくるという面がある。大学でも女性の先生に女子学生や院生がついてくる。コロニーのような形で周りからバックアップできるような体制を示すのが重要
- 弊社ではフルタイムの管理職が短時間勤務だったり、管理職イコール長時間労働という概念をなくしたくて取り組んできた。当然ながら短い時間で成果を上げるという役割はある。
- 雇用機会均等法、育児介護休業法を順守してもらおう事業を行っている。制度だけではだめだが、最低限の事は広く守ってもらおうところからやっている。日本も遅れてはいるが、20、30年前から比べるとかなり改善してきた。けれど管理職の登用はあからさまに遅れている

意識

- トップは女性活躍の意識があっても、総務部長など現場で発言力のある人が「管理職なのになぜ残業しないのか」という発言をしたり、トップ以下の方々の意識がまだまだ追いついていない。やはり風土。
- 多くの女性が管理職になりたくないという数字も出ている。全員が管理職になろうとは思わなくても、ある程度の所まで来たら次のステップへいくのが必要では。
- すべての人が管理職になりたいわけでもないが、どうしようか悩んでいる人に少しだけ背中を押すことで引き受けてくれる場合もある。積極的にアピールする方ばかりでないので、経営者はそれを見極めて、能力のある人の背中を押してあげることもしていくべき。
- 行政がしなければいけないことは、待機児童や病児保育といったソフト面の充実とともに、女性が働き続けるためには女性本人の意思や家族や男性の協力とかであり、社会の意識の変容が重要。
- 市として企業にも伝えるために女性活躍リーディングカンパニー事業など、社会の動きを変えていく啓発をしていく。