

静岡発、ジェンダー平等社会
～女性の活躍と社会的包摂の地域づくり

■女性が活躍する社会に必要なもの

女性が活躍していない日本

最初にお断りをさせていただくと、私は「女性は活躍しているべきだ」という信念を強固に持っているわけではありません。女性が働くか働かないか、子どもを持つか持たないかというのは、基本的には個人の信念や意思で決めればよいことだと思っていますし、働かない自由、子どもを持たない自由というものもあるべきだと思っています。しかし一方で、経営学者という立場から見るときに、「客観的に考えて、女性は活躍する方が経営上の合理性があるのではないか」という考えを持っています。今日は、なぜ女性を活躍させた方が経営上合理的だと言えるのか、女性が活躍していない現在の社会はどのあたりに課題や障壁があるのかをお話ししたいと思います。

企業経営の現場の方は「女性があまり活躍していない」という実感をお持ちだと思います。



国保 祥子 [こくぼ あきこ]

静岡県立大学経営情報学部講師

1999年南山大学外国語学部英米科卒業。業務変革コンサルティングを経て、2005年慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程修了(MBA)。2010年同大学院経営管理研究科後期課程単位取得満期退学。博士(経営学)(2011年慶應義塾大学)。2015年より現職。株式会社ワークシフト研究所所長。慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科非常勤講師。早稲田大学WBS研究センター招聘研究員。上智大学非常勤講師。主な研究分野は、組織マネジメント、組織行動、ソーシャルビジネスのマネジメント。大学院時代から民間企業や行政機関の人材育成に従事し、多くの教育プログラムを開発する。2014年に育休期間を利用して経営能力開発を行う「育休プチMBA勉強会」を立ち上げ、2015年に企業や官公庁の人材開発やコンサルティングを手掛ける株式会社ワークシフト研究所を共同設立(静岡県立大学認定ベンチャー第4号)。

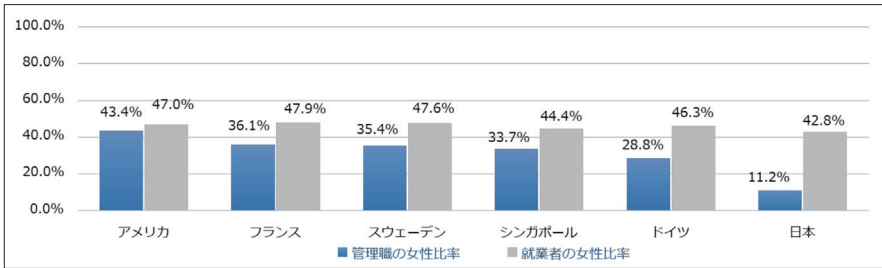


図1 会社組織における女性比率

出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」

すが、具体的にデータを見ても、やはり活躍していません。その代表的な指標は、管理職に占める女性比率ですが、日本は1割前後だと言われています。さらに、課長以上の管理職に女性が一人もない会社が5割だというデータも出ていまして、多くの会社に女性の管理職が存在しないのが、日本という国です。

これがいかに異常かというのは、この図1を見ると分かると思います。灰色のグラフは、会社の従業員に占める女性の比率で、青い方が管理職に占める女性の比率です。これを見ると、会社に女性がいないわけではないのに、管理職には女性がいけないというのが日本の特徴で、他の国は、女性は従業員にも管理職にもいるという状態です。日本とお隣の韓国は管理職に占める女性の割合が異常に低く、「どうしてこういう結果になるのか」というのが単純に疑問でした。

もう一つ、女性の活躍指標として「ジェンダー・ギャップ」

という、経済や政治の面でどれくらい女性が活躍しているかというランキングもよく使われます。日本はそれが111位程度で、女性がチャドルやヒジャブで髪を隠さなくてはいけないアラブの皆さんとほぼ同順位というのが、日本という国です。

課題は育児期の就業継続

それが良い、悪いというより、単純に「なぜそうなるんだろう」ということが不思議で、研究者として少し掘り下げてみたいと思います。すると、女性は結婚や出産をきっかけに離職をするので、会社の中に管理職の候補となる女性がいなことが最大の理由だと分かりました。日本は、25〜39歳のいわゆる子育て期の女性の就業率が低くなっています。こうした折れ線カーブの落ち込みは他の先進国にはほとんど見られず、日本特有の現象であり、これが管理職の低い女性比率につながっていると考えられます。

なぜこうなるかを紐解くと、女性活躍には大まかに三つの世代があります。まず一つ目の世代は、いわゆる男女雇用機会均等法世代以降に就職した総合職の女性の皆さんです。この世代は「均等法世代」と言われていますが、この方々は、そもそも、男性並みのハードワークをしなければ会社に残れなかった世代の人たちですので、ある調査ではこの世代

でお子さんがいるのは3割ほどしかいません。恐らく子どもを諦めなければ仕事をできなかったというのが、この世代です。

2001年以降、正に、今、会社のメインストリームとなりつつある世代は、育休制度が整ってきている「育休世代」と言われますが、このあたりは制度面ではかなり充実してきたものの、文化が過渡期であるため、そのジレンマに悩んでいる世代です。

最後の平成世代、今の大学生たちを見ると、そもそも「仕事または家庭」という二者択一で考えていないという印象を受けています。これは鬼頭学長が昔在籍していた東京の私立大学の授業で取らせていただいたデータですが、「育休が取れるものなら取りたい」と答えた男子学生が7割で、「子どもができてでも仕事を続けたい」と答えた女子学生が7割という数字が出ています。男女に限らず「仕事もしたいし子どもも欲しい」と考えている人が多いことが分かっています。

実際のところ、制度は大分整ってきていて、育休制度というのは8割ほど導入されてきています。さらに、日本の育休制度は、諸外国に対してもかなり手厚い、恵まれた制度となっています。

一方で、女性個人の就労意欲も高いことが分かっています。図2の左側は子どもを持つ意思があるがまだいない人、右が既に子どもを持っている人のデータですが、「仕事を続け

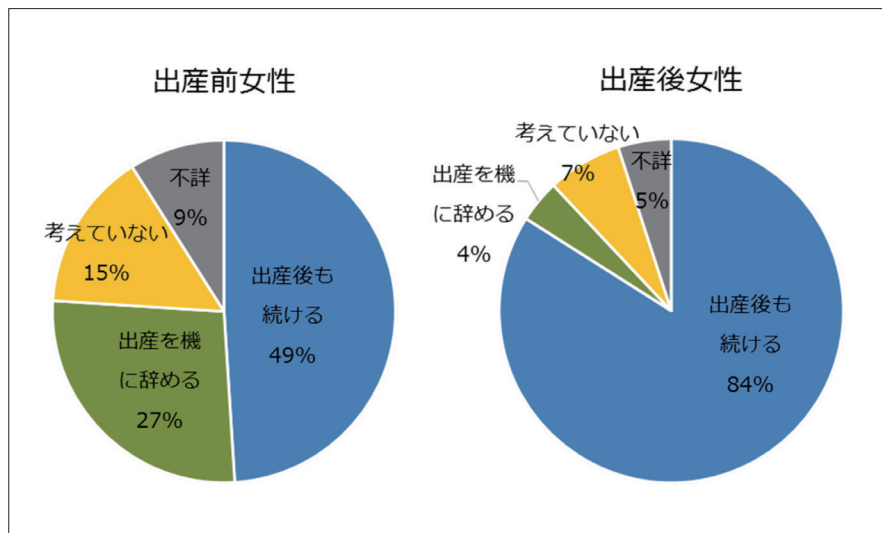


図2 女性の就業継続意識

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部「第1回21世紀成年者縦断調査の概況」

たい」と答える人の割合が明らかに違っています。子どもを産んでも「仕事を続けたい」と答えている人たちが84%もいることが分かっています。

制度も意欲もあるのに5割が離職する

制度は整っている、意欲もあるという状態が今の現代の日本社会だと思いますが、衝撃的なのは、それでも出産を機に5割もの女性が離職するということです。さらに第1子で見ると、第1子の出産をきっかけに辞める人は、9割が産育休中から復帰後1年以内に辞めています。

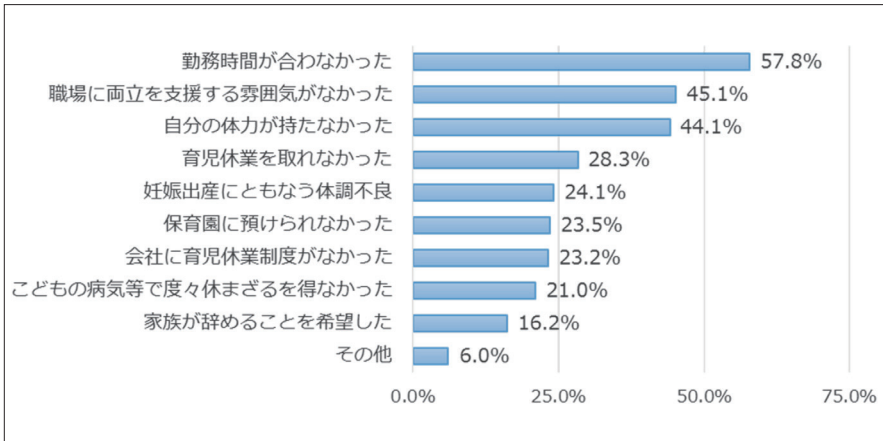


図3 「続けたかったが両立が難しかった」と回答した人の理由

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2009)

「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究(厚生労働省委託)」

「これは何かがおかしい」と思いませんか。もちろん育児に専念したくて辞めるといふ自由はありますし、そういう方も一定数いますが、「それにしてはちょっと多いのではないか」と思いました。もう少しデータを見てみました。

そうすると、もちろん子育てに専念したから辞める人もいますが、本当は仕事を続けたかったけれど続けられなかった人が、こういうことを理由に挙げているかという点、図3のように過半数の人が「勤務時間が合わなかった」と答えています。

これはどういうことかという点、子どもがいると、子どもの生活ペースに時間を合わせなくてはならないので、例えば、18時まで働く、あるいは残業して20時まで仕事

をすることができなくなるのです。そのため、子どものお迎えに行く、子どもの世話をす
るということを前提にすると会社勤めが難しくなり、その結果、辞めてしまう方が多くい
ることが分かってきました。そしてこれは、仕事が嫌だから辞めた、子育てに専念したい
から辞めたというよりは、「どちらかを選ぶものなら選びたいけれど叶わない」と考えて
いる人が実はかなりの数に上るのではないかというのが私の仮説です。つまり、どちらか
しか選べない社会になっているから、どちらかを選ぶのですが、「どちらも普通に選べます」
という社会になれば、きっと働きながら子どもをつくる人がさらに増えてくるだろうと考
えています。

ハードルは「無限定性」

では、どうしたらそういった社会や会社をつくれるのかというところで、一つは無限定
性という、日本のいわゆる雇用の仕組みが課題であると思っています。無限定性とは、「会
社の言うことは全部聞いてください。残業も出張もしてください。その条件をのんでくれ
るのですから、あなたを正社員としてうちの会社に雇用します」という雇用形態です。こ
の雇用形態が、結果的に長時間労働を促していますし、女性の働きにくさにつながってい

ると感じています。

対策として、現在は時短制度という6時間勤務や7時間勤務で帰れるような制度を導入している会社も増えていますが、これは女性活躍という意味では逆にマイナスだと思っと思っています。女性が時短で早く帰って家事・育児を行うと、それに甘んじて夫が長時間労働になります。そうすると会社としては残業文化がずっと続いてしまいますし、女性の方も、「こうした家事・育児タスクを担うのは女性である」と考えたりして、性別で役割が固定されていくと感じています。

実際に女性の管理職比率が高い国を見ると、男性の育児時間が日本の3倍ほどあります。具体的な数字を言うと、日本の男性の家事時間は30〜40分ほどと言われていますが、スウェーデンなどは3〜4時間ほどやっています。もしあと2時間程度男性が家事をすれば、女性の活躍は実現するということが、私の仮説です。

もちろん、女性側にも原因はありまして、女性に「管理職になりませんか」「課長になりませんか」と言っても断られたという経験をお持ちの人事部の方、管理職の方は多いと思いますが、それはやる気がないというより、自信がないのです。自分が管理職になってきちんと責任を果たしていく自信がないから、断るのです。もう一つは、今の管理職の皆さんを見ると、滅私奉公というか、長時間労働で頑張っている管理職しかいないので、「長

時間労働を受け入れない限り自分は評価されないだろう」という諦めが一つです。これは対策がありました、自信がないならば、自信をつけられるような知識を習得させたり、「あなたは大丈夫だよ」という声掛けをするのが有効です。また長時間労働を評価の条件とせず、「成果さえ出していれば、すぐ帰る方が格好良い」という価値観をつくっていくことも解決します。

全ての人が働きやすい職場に必要なもの

こうした女性の働きやすい会社というのは、ひとえに女性にだけではなくて、全ての人が働ける会社だと思っています。その実現のために大事なものは、経営層及び管理職だと思います。例えば、多様な働き方を認めるときに、どうしても必要なフォローをしたりされたりということが発生してきますが、そのときに必要なインセンティブを調べたアンケート調査では、本人がお礼を言うのは当たり前としても、「フォローをしている」ことがきちんと可視化されること、それがフォローをする人の評価につながるということが大事だと分かっています。

もう一つ必要な視点として、これは子育て中の女性に限らないお話ですが、業務の責任

は成長につながります。ですから、男性女性に限らず、若いときに良質な経験、できればちよつとストレッチした経験をさせることが人を育てるためには必要です。ストレッチ経験によって人が成長して、より活躍しようという気持ちになっていきます。

このあたりに関しては、「資生堂ショック」と呼ばれる歴史的な出来事があります。2015年に「女性に優しい企業」と言われていた資生堂が、育児中の社員にも残業を強制するという動きがありました。これは一見ひどい施策のように見えますが、先ほどの成長という観点から見ると、子どもがいても、いわゆる夜や週末といった繁忙期の業務を担うことがその人の成長につながる経験となりますので、非常に合理的です。もちろん、きちんとコミュニケーションを取る必要がありますが、活躍してほしいならば、若いときから、そして子どもができて、適切な責任を持たせることが必要かと思います。

女性はリーダーに向いている

女性に関して最後にお伝えしたいことは、女性は意外とリーダーの資質があります。成果と部下の満足度を同時に満たらせる人が多いということが分かっていますので、女性をリーダーにすることで、社員全体の満足度が上がる可能性があります。

私は大学の業務と同時に、研究をベースにした教育活動として、育休を利用したビジネス能力開発プログラム「育休プチMBA」という勉強会を主宰していきまして、学習つまり知識を習得することによって、意欲が高まる、自信が高まるということが確認できています。もし御興味がありましたら、ホームページなど御覧いただければと思います。

■ 静岡発、ジェンダー平等社会

— 静岡市女性会館の取組を中心として

はじめに

私は、1995年から静岡市女性会館（以下、「女性会館」という。）で実施されている「アイセル女性カレッジ」の第1期の修了生です。2005年に仲間とともにNPO法人を設立しました。公の施設の管理運営を企業やNPOでもできるといいう指定管理者制度ができ、2007年に女性会館にもこの制度が導入されることになりました。「学んだことを活かしたい」と応募し、審査を経て、当団体が指定管理者に選定されました。施設管理の経験もない私たちが運営する側になり、無我夢中の2期10年間でした。2017年4月からは3期目を任されていますが、今日は、女性会館での10年の経験を中心に、男女共同参画の地域づくりについて、お話しさせていただきます。



松下 光恵 [まつした みつえ]

特定非営利活動法人男女共同参画フォーラムしずおか代表理事

1952年生まれ。1975年日本大学法学部卒業。同年4月から岐阜県で教員となり2年間勤務。1997年～2005年財団法人静岡ワークライフ研究所研究員。同年3月特定非営利活動法人男女共同参画フォーラムしずおか設立。静岡市女性会館の一部業務受託を経て、2007年4月から同会館の指定管理者となり、2014年3月まで7年間、館長を務める。2014年より現職。2011年～2016年内閣府男女共同参画会議専門委員。

国保先生のお話にもありましたが、世界経済フォーラムでは、2005年から毎年、男女格差の国際比較を行い、順位を付けています。2016年10月の直近の結果を見ると、144か国中、日本は111位です。2015年の101位からさらに順位が下がりました。教育や健康分野に比べて、やはり経済や政治分野での男女格差が大きいことが順位を下げの要因となっています。

日本でも、1999年に男女共同参画社会基本法ができ、国の最重要課題として、男女共同参画社会の実現に取り組んでいます。基本計画を策定し、定期的にその進捗状況を見直しています。現在、第4次計画に基づいて取組が進められていますが、私は、2016年3月までの5年間、国の男女共同参画会議の委員を務めました。この5年間、第3次計画の進捗状況を確認するとともに、第4次計画の策定にも携わってきました。

第4次計画では、以下の4項目を目指すべき社会としました。男女格差が大きな現状を踏まえて、4点目には、国際的な評価が得られる社会を目指しています。

① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会

② 男女の人權が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会

③ 男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実

した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会

④ 男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会
また、第4次計画では、改めて強調している視点が四つあります。

まず、「あらゆる分野における女性の活躍」です。将来指導的な地位へ成長していく女性の層を厚くするための取組が必要なことを強調しています。最近、女性活躍推進法ができたのもこの流れです。

次に、「安心・安全な暮らしの実現」です。活躍できる女性を増やすことも大事ですが、一方で、そのスタートラインにも立つことができない女性がいます。そうした女性へのきめ細やかな支援も是非加えたいと、地方から出席している数少ない委員の一人として、私も発言しました。3点目は、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、4点目は、「推進体制の整備・強化」です。地域の実情、特性を踏まえた主体的な取り組みを展開するには、女性会館の事業の充実が改めて重要だと思えました。

課題解決型事業への挑戦

「地域の実情、特性」とお話ししましたが、静岡市の現状について、国勢調査などを基に

見てみましょう。

静岡市は、全国平均より5年早く少子高齢化が進んでいます。世帯構成も、20年前とは大きく変わりました。最も多い世帯は単身世帯です。ひとり親と子どもの世帯も少しずつ増えています。20年前に一番多かった夫婦と子どもという世帯は、父、母がいて、小中学生の子どもがいる家庭を想像するかもしれませんが、今や、高齢の夫婦と成人した未婚の子ども世帯が多くなっています。

静岡市が危機感を持つているのは人口減少問題です。ついに静岡市の人口が70万人を切ってしまいました。特に、若年層を中心とした転出超過が問題です。とりわけ、進学や就職で静岡県外に出た女性が静岡に戻ってきません。女性の頭脳流出とも言えますし、女性が減れば出生率も上がらないため、女性の転出を減らすことが静岡市の最重要課題になっています。女性の労働力率を年齢別の折れ線グラフで見ると、日本は女性が結婚・出産でいったん仕事をやめてしまうM字型と言われてきました。しかし、昨今ではM字型の底が上がってきていて、静岡市でも着実に働く女性が増えています。結婚退職する女性は、今やごく少数です。出産で退職する女性が多いものの、以前に比べて再就職をする時期は早くなっています。専業主婦は少なくなり、女性会館でも、事業を企画するときに、平日の夜や土日の講座が多くなっています。

しかし、働く女性は増えても、残念なことに半数以上は非正規雇用です。働く男女の4割が非正規雇用となつて、社会問題として捉えられるようになりましたが、非正規雇用全体の7割が女性で、新卒でも正社員にならない女性が増えています。そのような社会の状況や静岡市の現状を踏まえて、女性会館ですべき事業を考えてきた10年でした。

まず私たちは、女性が抱える様々な悩み、地域や家庭での根強い性別役割分業、また働く上での男女格差は、個人的な資質や努力の問題ではなく、社会の問題だと捉えました。男女共同参画は趣味・教養ではありません。これまでの意識啓発・学習型事業ではなく、女性の困り事に応えられる課題解決型事業に取り組むことにしました。

まず、2009年には、全国女性会館協議会とマイクロソフト社の助成事業に応募し、経済的困難を抱えた女性向けのパソコン講座を始めました。パソコンの習得を通じて自己肯定感を取り戻してもらい、就労に結びつけようという事業です。当時は、対象を「経済的に困難な女性」とすることすら難しく、静岡市の担当課や広報課と何度もやりとりをしながら進めました。しかし、この講座を、曜日や時間帯を変えて年間6コース行つたことで、女性会館の方向転換を市民の方々に知ってもらう機会となりました。

次に、このパソコン講座のノウハウを使って、若年無業女性に向けた「踏み出す女子のパソコン&しごと準備講座」も始めました。当時、若者支援の場に行っても、女性の姿が

ほとんど見られなかったことから、働きづらさに悩む若い女性の存在を見える化し、支援につなげたいと思つて始めた事業です。「家事手伝い」という名のもと、家にいて将来に不安を持つ女性や、セクハラやパワハラで職場に行けなくなった女性がいました。こうした事業は、募集が難しく、また発達障害や精神疾患を抱える女性など、私たちだけでは対応が難しい人もいました。他機関との連携が大事だと実感した事業です。

男女共同参画の裾野を広げる

あるとき、静岡市に転入予定の女性から電話をもらいました。「ホームページを見たけれど、対象が狭くて私が行きたい普通の講座がない」と言われました。課題解決型事業はもちろん重要ですが、ジェンダー平等社会の実現には裾野を広げることも大事だと気づきました。そこで、初心に戻つて、「女性会館に来て欲しいけれど来ていない人は誰か」ということを職員皆で考えました。それは、一般の働く女性、若い世代でした。

そこで、30歳前後の働く独身女性に向けた講座を企画しました。就業継続支援を目的に平日の夜間に連続8回の講座でしたが、定員の倍以上、60人を超える応募がありました。8回のうち、特に好評だったのは、著名な講師以上に、静岡市内や静岡県内で働く身近な

先輩女性からお話を聞く回でした。

翌年からは、新静岡駅近くのカフェをお借りして、隔月で、テーマを決め、先輩女性からお話を聞く「ロールモデルカフェ」を行いました。非常に好評でしたが、毎回のゲスト選びも難しく、参加人数にも限りがありました。しかし、ロールモデル（お手本になる女性）や、メンター（助言をしてくれる先輩）に会いたいというニーズは確実にあることを実感しました。静岡市は中小企業が圧倒的に多く、社内に女性を人材として育成する研修がほとんどないこと、また、育児休暇を取って働き続ける女性や、管理職になってリーダーシップを発揮している女性が少なく、多くの女性が先輩女性から助言をもらえる環境になんことが分かりました。

そこで、次に考えたのは、「Jo's hizuメンターバンク」の構築です（図1）。インターネットを利用して一人一人に適したメンターを探すことのできる、女性の人材データベースです。自分の問題解決のヒントを伝えてくれるメンターを、キーワード検索などで簡単に探すことができ、希望すれば、そのメンターに面談を申し込むことができる仕組みをつくりました。

この事業は、新聞にも大きく取り上げられ、反響も大きかったのですが、メンターに会いたい人以上に、メンターとなって自分の経験を役立ててもらいたいという人が多くて



図1 身近なロールモデル "Jo-Shizuメンターバンク"

驚きました。面識のない方には会ってお話を聞き、メンターとして登録していただけます。現在、113人の登録があります。1対1の面談だけではなく、管理職、営業職、専門職、起業をした女性など、毎回テーマを決めて複数のメンターのお話を聞くことができる「メンターカフェ」は好評です。また、メンターの研修も兼ねたメンター交流会も定期的に行っています。

1995年に始まった女性の人材育成講座「アイセル女性カレッジ」は長期の連続講座です。私自身も1期生でしたが、時代とと

もに、その内容も期間も見直し、現在は働くことをテーマにしています。2016年度は、初めて管理職になることを視野に入れて働く女性を対象にしました。連続講座の後半には、夫婦での参加も促して、お互いのライフプランを話し合う回も設けました。

「アイセル女性カレッジ」の一番大事な目的は、地域に男女共同参画の担い手を増やすことです。この3月に修了した第13期までに、修了生は延べ249人となりました。修了生には、各分野で活躍している方も多く、議員になった人もいます。

また、2015年は、文部科学省の助成を受け、成長分野である観光に焦点を当て、女性のキャリアを活かして新しい観光を提案しようと「わたし流しずおか観光プロジェクト」を実施しました。夜間の講義や視察も含めた全15回の講座を修了した女性は28人です。語学に堪能な方も多く、プロの登山ガイド、日本茶インストラクター、イラストレーター、元添乗員など、多彩な女性が観光アンバサダーとして活動を始めており、これからの活躍が楽しみです。

今後の展望

2017年4月から始まった3期目の指定管理事業の重点戦略は、以下のとおりです。

・女性の就業継続を応援

・困難を抱える女性のエンパワーメント

・男性にとつての男女共同参画の推進

今後も様々な事業によって地域の男女共同参画を進めたいと思います。女性が働きやすい静岡、女性が活躍しやすい静岡、男性も家庭責任や地域活動を担える静岡を目指していきます。

そのために、私たちは、課題を抱えた当事者の皆さんの声を聞き、当事者に学びながら活動を進めたいと思っています。自分たちの力だけでは及ばないことも多く、当事者や自助団体を応援すると同時に協力や教えを仰ぎ、他の支援組織とも連携をさらに深めたいと思います。

当団体は、大学生による中学生への学習支援、居場所づくりも、2012年から応援しています。学習支援をする大学生や、それを受けている中学生の安全・安心を、後方で支えています。真摯な学生たちの活動に、私たち大人が教えてもらうことも多く、勉強がしたくてもできない中学生の背景にあるものをしっかりと捉えていきたいと思えます。困難を抱えた家庭や、シングルマザーの支援を、講座だけではなく、個別の家計相談、就職・転職相談、法律相談といったものとともにを行っています。

また、静岡市生涯学習推進課から受託している人材養成塾では、社会的事業、社会的起業に関心を持つ若い人たちや、地域のために役立ちたいと考えるシニア層と一緒に、地域課題の解決に取り組んでいます。当団体が担うことで、男女共同参画の視点を入れ、男女共同参画の裾野を広げたいと思います。様々な段階に応じた男女共同参画を推進する事業に今後も真摯に取り組みたいと思います。

■ 企業社会の取組と、地域づくり

私は、他の講師の皆さんと違い、実践を行ってきたお話や自分の経験あるいは体験の中からのお話、女性の視点から見たお話などをさせていただきます。

男女共同参画社会は、平成13年に法施行されてから現在に至りますが、実際は、まだまだ男と女が同じ立場になつていないと言えないと思つています。最近、国と地方行政が先頭になり、様々な取組を行い、平等をうたつています。これはとても効果的なことであり、よいことだと思つているため、今後も引き続き、取り組んでいきたいと思つています。

今回のセミナーの冒頭に犬塚先生もお話しされたように、私たちを取り巻く社会は、自分自身も気づいていない、性別により決めつけた役割分担意識や制度がまだまだ残つていて、個人の活動に深く影響を与えています。これが、ジェンダーなのです。「男は仕事だけをやっていればよい」「女は家事、子育てをしていればよい」、または、「女のくせに」「男だから」



佐野 道子〔さの みちこ〕

富士宮商工会議所女性会相談役

1948年生まれ。2014年より現職。株式会社丸正佐野自動車商会(車検のコバック富士宮店)取締役会長。保護司。静岡県男女共同参画推進委員。富士宮市建築審査委員。富士宮商工会議所議員。岳南法人会女性部会副部会長。富士宮市勤労者共済会理事。

ということ、私たちの時代はよく言われていました。このような格差が残っている中で、企業や社会が意識をどこまで変えていけるのかということですね。

そこで、まず初めに、女性への偏見をなくすことです。男と女ではなく、一人の人間として認め、評価をすることだと私は思っています。

以前このようなことがありました。平成10年7月に第9回世界女子ソフトボール選手権大会が富士宮で開催されました。そのときの日本代表監督は、皆さん御存じだと思いますが、宇津木妙子さんでした。宇津木さんは、アトラクタオリピックの時までにはコーチをしていました。この世界大会に向けて、日本ソフトボール協会が初の女性監督に指名しました。宇津木さんが日本代表の監督になったことで、男性からの嫌がらせやバッシングが、いろいろと日常的に続いたそうです。宇津木さんは非常にがっちりした体型だったのですが、このときから激痩せをし、体も壊してしまっただけです。皆さんがテレビの画面で見た宇津木さんは、痩せた彼女なのです。実際は、もつと筋肉質で、すごく立派なソフトボール選手でした。私は、このとき静岡県のソフトボール協会の広報委員長を務めていました。このため、宇津木さんとお話しさせていただく機会がありましたので、このようなお話も聞いたのです。

実は私も、同じようなことがありました。静岡県で初めてソフトボール協会の女性役員になったのが、私だったのです。やはり男社会の協会の中で、「女に何ができるんだ」と同じ

ようなバッシングを受けたことがありました。いろいろな陰口も叩かれ、足も引つ張られませんでした。「ボランティア活動なのに、何でここまでされなければいけないのか」と思いながら広報委員長を務めたのですが、「世界大会を成功裏に終わらせなければ、自分の仕事は終わらない」と思いながら、毎日東奔西走していました。もちろん大会期間中、仕事は全部従業員に任せていました。おかげさまで、いろいろな方のボランティアやお手伝いがあり、大会は大成功裏に終わりました。

宇津木さんのお話に戻りますが、彼女は「結果を出せば認めてくれる」と決め、この大会で、ソフトボール女子日本代表の監督として銅メダルを取りました。そして、2年後のシドニーオリンピックでは金メダルを取り、結果を出したことにより、自分がやってきたことを認めさせました。これは自分の存在感をアピールしたのだと私は思っています。スポーツ界の中では、他にも女性への偏見はたくさんありました。その後、少しずつ女性への理解が進み、女性のリーダーも出てきました。

まだまだいろいろな業界では、女性への偏見、あるいは格差がたくさんあると思いますが、女性への偏見をなくし、人としてきちんと評価をし、実業界でも、地域でも、女性が政策方針決定の場に参画できる環境づくりを行っていければと、私は思います。

皆さんの地域でもそうだと思いますが、私の地区でも、女性の区長は、あまり聞いたこと

がありません。いても50人中1人ほどと思っておりますが、女性でも立派な方は大勢います。また若い女性もいますが、年功序列といましようか、区長は御年配の男性が多いようです。残念ながら、自治体の中でも固定観念があり、女性、あるいは若い男性の方が区長に指名されることはありません。この問題の解決は、さらに時間がかかりそうですが、家庭の中での理解も必要になってくると思います。

話は変わりますが、ここで商工会議所のお話を少しさせていただきますと思います。

商工会議所の理念は、地域復興の発展に寄与することです。ですから、行政と一体になり、まちおこしに日々努力をしています。これは、静岡県内各市に商工会議所がありますが、同じ理念で活動を行っています。また、私たち会員は、自己研鑽に励み、会社の繁栄のためにも日々勉強を重ねています。

そして女性会は、静岡県内10の単会があります。交流会、研修会を行っていて、特に交流会では、地域の特産を展示・販売をし、食事会では地産地消をうたい、地元の食材で地域の食のPRを興して、まちおこしの一役を担っています。このときの経済効果は大きなものがあります。また、各単会でも独自の活動を行い、地域に貢献しています。女性の力は必要不可欠です。

私は富士宮に住んでいます。富士宮といえば、今や全国的に有名になっています。皆さま

ん御存じだと思いますが、「焼きそばの町」と言われるようになりました。その名前を広めた方が渡邊さんという方です。彼は保険代理店を営んでおり、一市民ですが、その当時、停滞味の富士宮のまちおこしをやった方なのです。今では、その焼きそばが広まり、浅間大社を中心に観光バスやマイカーで来る人たちが毎日にぎわっています。

彼のアイデアで蒸し麺にネーミングをし、地域で昔から食べられる焼きそばをB級の食べ物代表にするため、「B-1グランプリ」という大会を開きました。その発端として2006年に第1回を八戸で行いましたが、このとき優勝したのが富士宮です。この大会では、優勝すると、次回はその優勝地域で行うことになっています。

そのため、第2回は、2007年に富士宮で開催しました。第2回は、21団体が参加し、来場者数は、なんと21万人にも上りました。浅間大社が人で埋め尽くされる状態になり、大変でした。私は人を整理する役割を担いましたが、これほど多くの人が集まったことは富士宮ではありませんでした。この時の、経済効果は非常に大きなものでした。

この大会を行ったことが町の人たちの良い刺激となり、何かをしなくてはとよい発奮剤にもなりました。その後は、市内の三つの商店街で、毎月おかみさんたちによる市が開催されて、町に少しずつにぎわいが戻ってきました。町だけではありません。農村部のおかみさんたちも立ちあがり、自分たちが作った新鮮な野菜の即売をしたり、観光客を呼びこみ、産物を売

り込んだりする光景が増えてきました。その結果、今では人々の意識が変わってきています。この積極さが地域づくりの大きな力となると思います。

会社の中でも、地域でも、女性の活躍の場はたくさんあります。職種によっては、男性でなければならぬ仕事、あるいは女性でなければならぬ仕事があります。ですから、男性も女性も、それぞれの能力と個性を十分発揮した仕事をすることで、会社での存在感を確立できると思います。それと同時に、自分自身もよい結果を得られるのではないかと感じます。

また、地域づくりも会社と同じです。今、国や地方行政が先頭になり、男性も女性も活躍できるよう、いろいろな方向にレールを敷いています。そのレールを皆さんが上手に使い、自分から入り込み、努力し、そして地域や企業で活躍していただきたいと思っています。

また、一人一人が能力を発揮できるような社会を皆さんとともに考え、構築していきたいと思っています。そのためには、皆さんの考え方と努力と協力が必須です。

私のお話は以上で終わりますが、最後に一言お伝えします。やる気がなければ何事もできない。これは、私がやってきた信念に基づくものです。自分が決めたことを現在進行中です。

■若者の居場所のある「社会」をつくる

社会的包摂で資本主義の課題を乗り越える

まず冒頭に、ロバート・B・ライシュの『SAVING CAPITALISM』という本をお勧めします。素直に訳せば「資本主義を救い出す」ですが、日本では『最後の資本主義』というタイトルで出版されています。著者のライシュさんはオバマ政権の高官で、「資本主義はこのままで大丈夫なのだろうか」、「でも、こうやれば救える」という処方箋を書いた本です。「一部の人がお金持ちで、その他の人は皆貧乏という社会では、資本主義の持続可能性はない」という課題を乗り越えるために書かれた本です。

社会的包摂の大切さは、縦軸に社会課題の大きさ、横軸に格差の大きさをとり、各国の位置を示すと、線が右上がりになるのでよく分かります。「格差が大きいほど社会課題が悪化する」のです。先進国では、その国の1人当たりのGDPと関係なく、格差の大きさが



津富 宏 [つとみ ひろし]

静岡県立大学国際関係学部国際関係学科教授

1959年生まれ。1983年東京大学教養学部教養学科第二アメリカ分科卒業。1988年ウィスコンシン州立大学社会学部修士課程修了。Master of Science (1988年 University of Wisconsin at Madison)。1983年法務省入省。多摩少年院法務教官、矯正局調査係長、浪速少年院統括専門官、矯正研修所教官、国連アジア極東犯罪防止研修所教官などを歴任。2002年静岡県立大学国際関係学部准教授。2011年より現職。

社会課題の大きさと関連しているということです。ですから、国全体がいくら豊かになっても、あるいは1人当たりのGDPがいくら上がっても、格差が大きい国では、人は（平均的には）不幸です。逆に、格差を小さくすると幸せになれます。なお、日本ではこの20年の間で格差がますます広がっています。自殺率や奨学金貸与率など、日本社会に関するほとんどの数字は、この20〜30年で急速に悪化しています。

さて、なぜ、このようなことになっているのでしょうか。先ほどの『最後の資本主義』によると、アメリカでは生産性は上がっているのですが実質賃金は下がっています。中間層が急速に没落しているということです。日本も同じ状況です。

その理由ですが、アメリカでは、中間層の所得割合が下がってきていることと、労働組合の加入率が下がってきていることが、ほぼ同時に進んでいます。労働者の権利を守る大きな仕組みが労働組合ですが、アメリカでは、労働組合の加入率が下がるに沿って、中間層に分配される所得が下がっているのです。中間層の所得割合が下がっているのは、人々の連帯が弱まっているのが原因であるということです。連帯と包摂は、非常に絡み合った、似た概念であるというように理解するとよいと思います。

若者の状況

法政大学キャリアデザイン学部の児美川孝一郎先生が、2012年の現実の日本のデータを使って、「高校生が100人いたら、どのような人生になっていくか」をまとめています。こちらによると、高校1年生の15歳の若者100人のうち6人が卒業できず、中退します。卒業した94人のうち進路が未決定、進学や就職ができない人が4人です。残り90人はいろいろな進路に進みますが、大学には51人が入学し、うち6人が退学します。大学を卒業する45人のうち11人が就職も進学もできません。高校、専門学校、大学を出て就職しても3年以上仕事が続かない人たちもいます。「中退した」、「進路が決まらなかった」、「3年以上仕事が続かなかった」と、大学院在学中6人を合わせると59人になり、これを100人から引くと41人になります。

今の若者は15歳で人生をスタートして25歳くらいまでの間に、「どうしたらいいのか途方に暮れる」事態が過半数の人に起きるといえることです。今の日本を生き抜くことは、若い人にとって非常に困難です。それに対して「かわいそうだね」とだけ言っても始まりません。「余力のある人たちが若者に対して何ができるのか」という問いが投げかけられているのです。県民所得と大学進学率はきれいに相関しています。秋田県は小学生、中学生の成績はと

てもよいのですが、大学進学率は高くありません。それは、県民所得が低いからです。東京は大学進学率が圧倒的に高いですが、それは県民（都民）所得の結果です。どこに生まれるか、どこの親のもとに生まれるかを子どもは選ばせません。一方で、大学に行けば年収が高いため、地域格差が世代連鎖することになります。

奨学金利用も急速に増えています。実質賃金下がっていますから、両親は学費が払いづらくなってきました。利用率は、30年ほど前は20%程度でしたが、今は50%を超えています。利用者は卒業時300万円、400万円、500万円といった借金を背負っています。しかし、先ほどお話ししたように、大学は、多くの進路未決定の卒業生を社会に送り出していますから、全国的に変な事態になっています。

非正規雇用も急速に増えています。企業は生き延びるために正規雇用を絞り非正規雇用を増やしていますが、働く側にとっては困難な結果をもたらします。

非正規雇用の人たちは、収入が低く雇用形態が不安定ですから結婚がしづらくなります。男性の場合、正規雇用の方の未婚率は、非正規雇用の方の未婚率より低くなります。男性で30代の正規雇用の方の未婚率は3割くらいですが、非正規雇用の方の未婚率は4分の3くらいです。若い人が結婚しない理由について、「最近の人たちは草食系だね」などと言っている場合ではなく、本当の原因は、「お金がない」、「仕事が不安定」ということなのです。

また、未婚率は1970年あるいは1980年あたりから急上昇しています。日本の少子化の問題は、根本的には雇用問題なのです。

また、1990年からこの20年ほどの間、死因の中で自殺が占める比率は急速に上昇しています。その結果、現在、20代の死因の半分は自殺です。「人が亡くなるというのは個人の気持ちの問題である」と思われるかもしれませんが、そうではありません。自殺は社会の問題です。

内閣府の調査で「これから先、生活はどうなっていくと思いますか」という質問に対して「悪くなっていく」と答えた20代男性の比率と、10万人当たりの20代男性の自殺率は、経年変化を見ると、ほぼ同じ動きをしています。これからの世の中がどうなっていくのかという見込みと、人が命を絶つていく比率は、0・87という社会学ではめったにみられないくらい高い相関をしているのです。ですから、個別の手当ても必要ですが、社会全体が変わらないと、こういった命の問題も解決できないのです。

社会的排除とは

社会的排除という概念は、ヨーロッパへの移民の方々を市民としてどう統合していくか

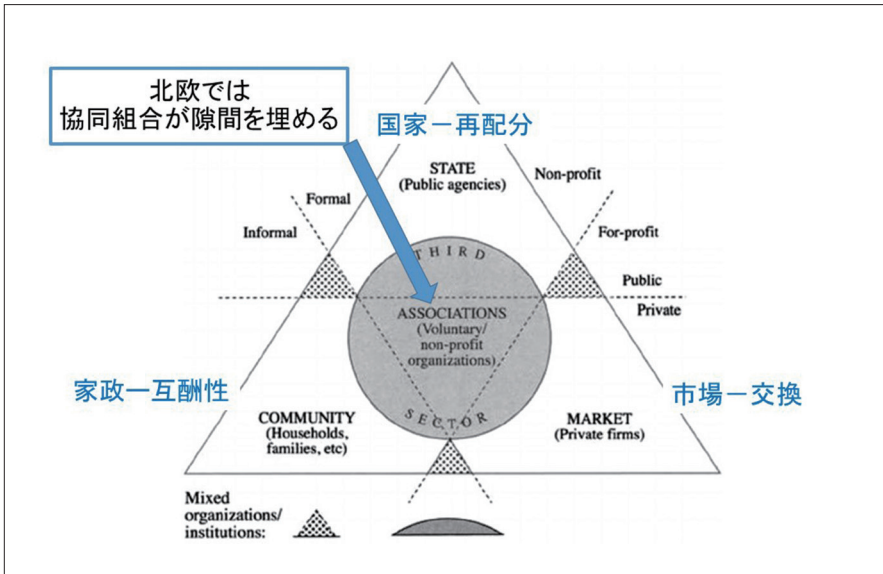


図1 社会を表現してみる ペストフの三角形(北歐的福祉国家論)

を課題化するために、フランスで考えられた概念です。ヨーロッパの国々は国民国家ですから、国民国家をどう成り立たせるかという観点から出てきた概念ですが、私は違う観点からお話します。

図1は、考案したスウェーデンの学者の名にちなんで「ペストフの三角形」といいます。福祉国家論や福祉社会論を勉強している方は御存じの有名な図です。社会を三角形で表します。社会という大きな三角形のコーナーを支える小さな三角形が三つあります。上の小さな三角形は「国家(STATE)」です。右下が「市場(MARKET)」で、企業が面倒を見ているところです。左

下が「家政（COMMUNITY）」で、家族が面倒を見るところです。国も企業も家族も面倒を見ることができない真ん中が、福祉でカバーしなければならない領域で、「ASSOCIATIONS」と書いてあり、「協同組合」です。ペストフは「福祉は、協同組合が担うのがよい」と考えて、ここに協同組合と書いたのです。北欧へ行くとは何でも協同組合です。日本でしたら生協、農協といったイメージですが、例えば、北欧では団地も協同組合が運営しています。

私は、この三角形を手かがりになると、社会的排除をよく理解できると思っています。先進国は、経済がうまくいっていません。つまり、右下の企業がうまくいっていないわけです。そうすると、税金が国に入りません。同時に、実質賃金が下がっていくため、家庭もうまく回りません。その結果、真ん中の空白がますます大きくなっていきます（図2）。この、企業、国、家族で面倒を見られない領域の拡大が、まさに、社会的排除です。大きな三角形の中にある小さな三角形が小さくなり、市場つまり雇用、国家つまり社会保障、あるいは家庭つまり扶養によっても支えられない人たちが地域の中に漂流していきます。「無縁社会」と言ったりしますが、人が小さな三角形からばらばらと落ちこぼれてきている、これが日本の現状です。

小さい三角形に守られている人は、漂流している人々を「犯罪をするのではないか」と

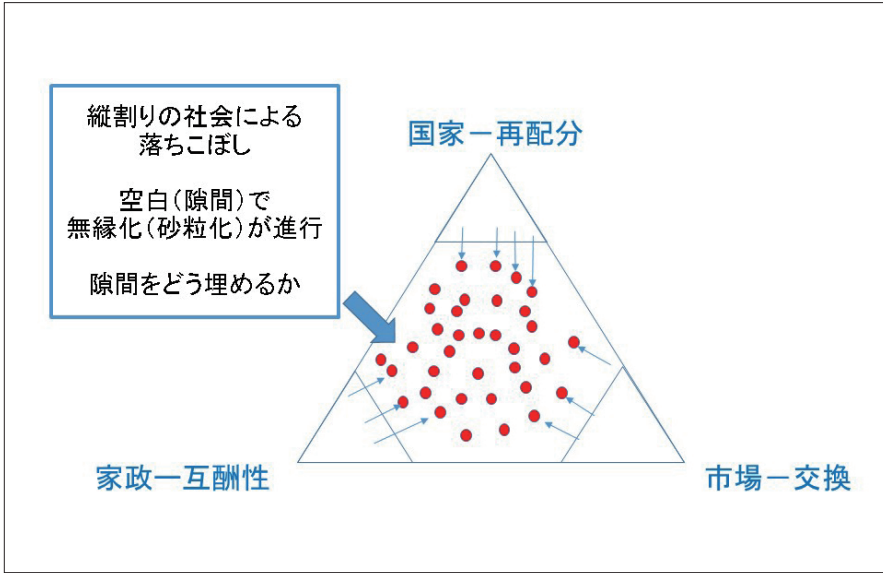


図2 今起きていること

社会不安の対象としたり、「社会保障では支えられない、生活保護に甘えるな」と差別の対象にしたりします。それも社会的排除の一つの現れですが、根本問題は、社会自体が変質して、小さな三角形で支えられてきた中流層自体が縮小しているということです。

したがって、今度は「どうするか」を考えなくてはなりません。これまでの社会は縦割りです。例えば、生活困窮者を支援するときに、役所では、「障害者です」、「生活保護です」、「住宅です」と担当が様々にいるわけです。そこで、縦割りの社会をネットワーク型の社会に変えようというのが私の提案です。

青少年就労支援ネットワーク静岡の取組

先日、「沼津の貧困を考える」という「誰でも来ていいですよ」という——ちようど今日と同じくらいの人数が集まりました——場を開いて、数人の方に、「子ども食堂をやりたい」、「学習支援をやりたい」といった、やりたいことをプレゼンテーションしていただきました。やりたいことごとに関心のある人に集まってもらい、プロジェクトを立ち上げました。2018年度もこのような場を開く予定ですが、貧困に関連して何かをしたい人がいたら、その人の応援団をつくっていくのです。

すると、図3①のようになります。私たちは就労支援が最終解決であると思っていますので、就労支援を真ん中においています。働けば、プライドを持つことができ、収入も入り、生活保護を受けなくてすみます。「就労支援」は就労支援だけではできません。住むところや食べ物、親だけでなく子どもへの支援も必要です。

こうした様々なニーズに応じた支援をつなぎ合わせたシステムが、この図で表した「支援の生態系」です。一つ一つの支援をばらばらにせず、お互いに連携し合うシステムとして地域に提供していくということです。

この支援の生態系で、ペストフの三角形の真ん中を埋めると図3②になります。一つ一

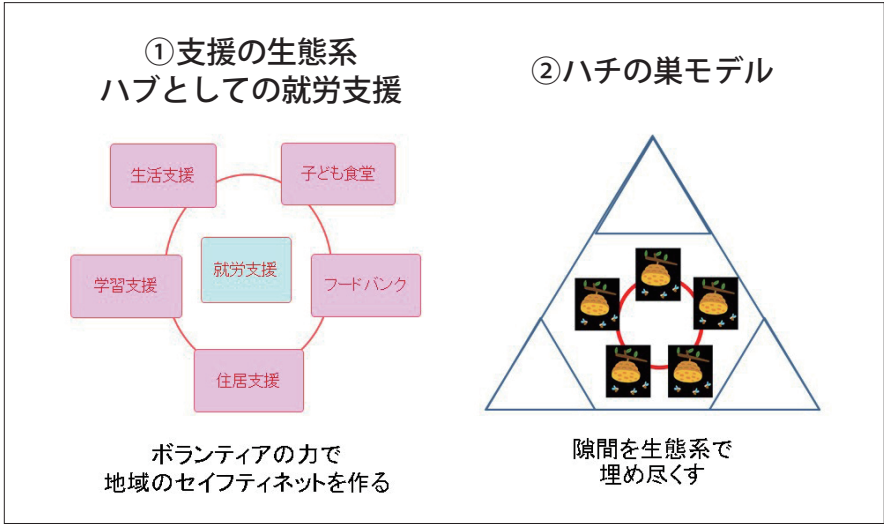


図3

つの支援をハチの巣で表しています。本物のハチは自分の巣にしか戻りませんが、この図ではいろいろな巣を出入りします。居場所がたくさんある地域です。職場だけではなく、趣味の場もあり、飲みに行けるところもあって、いろいろなところに出入りします。

一匹のハチがいろいろなところに出入りすることによって、複数の居場所が連携していきます。飲み屋に行ってお話していたら、「うちの子がちよつと働いてないのですけれど」というお話になって、「では、うちの会社見に来ますか」という展開になります。そういったお話です。こういった展開を意図的に引き起こしていくため、「隙間を支援の生態系で埋め尽くす」のです。

おわりに

最後に、お伝えしたいのは、環境を変えれば誰にも働く能力があるということ です。「ひきこもりの支援って難しいんですよ」と、よく言われたりします。しかし、ひきこもりの方々に仕事を用意し、そば屋で働いたり、キッシュを作ったり、福祉施設につないだりして、秋田県藤里町はひきこもりをゼロにしました。環境が変われば人は変わるのです。

■ パネルディスカッション

● パネリスト(役職はセミナー当時のもの)

座長―静岡県立大学国際関係学部教授

司会者―株式会社静岡新聞社・静岡放送株式会社シニアプロデューサー

静岡県立大学経営情報学部講師

特定非営利活動法人男女共同参画フォーラムしずおか代表理事

富士宮商工会議所女性会相談役

静岡県立大学国際関係学部教授

犬塚 協太

澤木 久雄

国保 祥子

松下 光恵

佐野 道子

津富 宏

澤木 それでは、皆さんに伺います。

それぞれの立場で、女性、あるいは若者、男性も含め、その能力が生かされる社会の可能性を示していただきましたが、皆さんがお話しされたとおり、現実には道半ばと感じます。

特に、平成27年9月及び平成28年4月に女性活躍推進法が施行されましたが、こちらも制



犬塚 協太 [いぬづか きょうた]

静岡県立大学国際関係学部国際関係学科教授

1961年生まれ。1986年東京大学文学部第4類社会学専修課程卒業。1991年東京大学大学院社会学研究科社会学A専攻修士課程修了。社会学修士(1991年東京大学)。1991年静岡県立大学助手。1997年同大学専任講師。1998年同大学助教授。2007年同大学教授。2012年より現職。静岡県立大学男女共同参画推進センター長。専門: 家族社会学、ジェンダーの社会学

度面から切り込んでいく意味で期待したいのですが、実際にどうなっていくのでしょうか。働き方改革も同じです。長時間労働の是正や、保育所の拡充など、動きは見られるものの、静岡県内を含めてまだまだ課題はあるように思います。

本セミナーが「10年後の静岡を創る」ということですので、皆さんにお聞きしますが、10年、20年後の静岡が、皆さんがお話しされたような課題を乗り越えて、男性も女性も本当に働きやすい、能力を発揮しやすい地域になっていくために、今、何をすべきでしょうか。立场上、思いは様々だと思いますが、一言ずつ、今、どうしたらよいのか、何を変えればよいか伺っていきます。

まず佐野様に伺います。偏見のお話もされましたが、今、何から変えればいいですか。

佐野 私は、実践の中から、男性も女性もそれぞれの能力や個性を十二分に発揮して仕事をするのだと思います。また、会社の中での存在感をアピールすることだとも思います。

例えば「私は女性だから」といって、仕事の出来・不出来を自分で決めてしまう方もいらっしゃると思います。男性も同じことが言えるのですが、企業が求めている以下で仕事を終わらせてしまったらいけないということなのです。企業としては、そういった社員には困ってしまいます。自分自身も会社に住づらくなり、悪循環になります。会社側は、社員の能力を十分引き出す、働ける場所を確保してあるので、自信を持って働きに来ていただきたい

いいと思います。その結果、仕事においても私生活においても、よい結果が出るのではないかと思います。働く人の意識と会社側での受け皿が一致すれば働きやすいと思いますし、暮らしやすくなると考えています。

澤木 最近では、女性も非常に高いスキルを持って会社に飛び込み、そこで一生懸命生き生きと働いている方を見かけますが、それが会社側の要求と必ずしも一致しない部分があるということですか。

佐野 個人商店や個人企業では一致しない部分があると思います。

ある一定の中小企業以上になりますと、ほとんど一定の基準を満たした雇用の方法をとっています。私の会社は、少しその下になりますが、私の会社でさえも、皆さんを受け入れる準備、あるいは楽しく働けるといふ職場を目指して取り組んでいます。

澤木 もう1点伺いたいのは、宇津木さんのお話で示された、偏見との闘いです。宇津木さんがおっしゃっていたように、結果を出すことでしか、認められる方法はないということです。佐野様御自身も、日本ソフトボール協会や組織の中で偏見を持たれてしまわれました。どのようにして、その偏見をはねのけてきたのですか。

佐野 私はやはり結果を出すしかないと思います。結果が出せないと、認められないという残念なところがあるのですが、認められるためには真面目にやっけていくしかないのです。

現実問題として、大きな望みを持って臨むのではなく、自分のレベルに合った仕事をしていけば、必ず会社の人も認めてくれると思います。

澤木 結果を出さないと偏見がなくならない社会は、非常に困ったものだという気がしますが、佐野様の場合は、結果を出すことで偏見をはねのけてきました。この辺りに、隠れた大きな問題があるように感じます。

津富先生には、若者の置かれている現状を分かりやすく説明していただきました。

一方で、最近の若者の意識は、就職などに関しても保守的になってきたというお話を伺ってはいるのですが、実態はどうでしょうか。

津富 データなどを見ると、保守的になっていく傾向はあると思います。リスク回避をしようとして安定した仕事を志向するという流れは来ていると思います。

澤木 今日は、労働環境の改善や、女性が能力をどう発揮するかというお話が出てきたのですが、学生の中には「いつそのこと主婦になりたい」という願望を持っている女性もいます。女性の社会進出が当たり前になってきた中で、そういった意識を持っている方がいることをどう考えればいいのでしょうか。

津富 それは夢だということは理解していると思いますが、リスク回避だと思います。「だったらいいな」という願望だと思えます。この大変な時代に、実際は働かなくてはならない

ということ、学生も理解していると思うのですが、母親が主婦で育てられた子たちは多いですから、自分の育ちを幸せだと思っています。ですから、「それがもし繰り返し返せたらいいな。ただ、これは夢だな」と思っていると思います。

澤木 その学生の御両親の世代は、1980年から90年代に社会に出てきた女性で、いわゆるバブルも経験されている世代だと思うのですが、仮にそうした意識を持った学生がいるとしたら、現実には、男女共働きでないとやっていけない時代に、やや後ろ向きな姿勢ではないでしょうか。

犬塚先生、皆さんのお話を伺った感想をお聞かせください。また、日本以外の国、例えば、アジアなどは男女平等率が低いと言われていますが、一方で、北欧を中心としたヨーロッパでは、そういった意識は高いと言われています。海外で参考になる事例がありましたら、御紹介いただけますか。

犬塚 皆さんそれぞれの立場からの発表に共通しているポイントは、津富先生の表現で言うと、格差が拡大する、あるいは排除が進む、こういう社会はよくないということです。例えば、男女間の格差は、不平等が広がり、固定化し、そして仕事の中での役割のあり方の差が広がっていく、あるいは、そういった考え方が表面的には変わっても基盤にあります。こういった中で、ペストフの三角形でいうと、三つの角の部分は小さくなってきて、真ん

中のすき間が広がってしまうということは、男女のあり方や家族のあり方についても言えると思います。

その点でいうと、格差や排除が広がる社会から、例えば、性別に関する格差や排除、あるいは若い世代と中高年世代の間の格差や排除をどのようになくしていくのかが大事な課題です。そのキーワードが「包摂」であり、「連携」や「ネットワーク」です。ただし、そういったものを今までの国や企業や家族のあり方を前提にして考えるのではなく、個人も、国や自治体、あるいは企業、家族のあり方は変わっていくことを前提に、その中間のすき間を埋めるための努力として、新しいネットワークや連携のあり方をどう組めるかということが最終的には大事になると思います。そのために、国は国、企業は企業、個人や家族は個人や家族でできることはいろいろあると思います。

また、他の国については、国保先生の御講演では、女性の活躍ができていない社会の代表は日本であると指摘されましたが、アジアでいうと、お隣の韓国では、1980年代以降、女性の社会参画を進めて、社会の中で女性の地位の向上や活躍の分野を広げてきました。が、ジェンダー・ギャップ指数なども日本と近いレベルで、非常に順位が低いのです。

しかし、韓国と日本では、教育や健康面はあまり差がなく、経済的なレベルもそれほど変わらないのですが、大きく違うのは政治の分野です。女性が政治に参画し、例えば、議

員についてはクォータ制度などを日本と違って積極的に導入して女性の議員数を広げていきます。また、閣僚の数なども、女性の閣僚を増やしています。そういった形で、中核的な意思決定ができるところに、女性を政策的に取り込んでいくやり方をしないと、変化を待っていても変わりません。また韓国は、アジアの中ではM字カーブなどは日本と似ていて、家事・育児に関して女性への負担が大きい社会ですが、意思決定に女性の考え方を取り込んでいく意欲は、日本よりはるかに進んでいる部分もあります。その辺りはアジアの中でも日本の参考になると思います。

また、北欧諸国の例で決定的に違うのは、社会的連帯や包摂などに関して、従来の国や企業や家族のあり方を前提としない形で、新しい連携の組み方、ネットワークのつくり方ができている点です。これにより、女性や若者が排除されにくい社会が新しい形でつくられています。ここが大きな変化であり特徴だろうと思いますので、その辺りに、日本が見ていくべきモデルが見えてくるのではないかと気がします。

澤木 確かに韓国の政治は、今、混乱していますが、大統領を含めた中枢部の権限が強いため、物事を決めたら政策遂行力は高いと言えるかもしれません。また、育児所の無償化も、いち早く進めていると伺いました。財閥系の企業は、主要産業を担っていますので、国際的な視点で優位性を示すために「では、これをやろう」ということで、一気に、今、お話

しされた形で進んでいるのではと感じます。

国保先生に伺います。女性活躍社会の実現の中で、時短の制度が、かえって女性の成長機会を阻んでしまっている側面があると伺いましたが、もう少し説明していただけますか。恐らく企業はよかれと思って時短を推進していると思うのですが、いかがでしょうか。

国保 私も、今、2歳の子どもを育てながらフルタイムで働いていますが、時短制度自体は、例えば、子どものお迎えに行くために早く帰れるということは確かに重要です。

しかし、今までの企業の経営、マネジメントは、「間に合わなかったら残業すればよい」という前提でマネジメントをしていますので、時間が限られていて「4時に帰ります」「5時に帰ります」という人に、どういう仕事を任せて、どういう管理をしていけばいいかという管理上の知見があまりないというのが、時短制度の最大の課題です。その結果、時短で帰る人たちには、いなくなっても大きな影響のない業務しか任せられなくなりますが、そういった責任ややりがいの少ない業務というのは、当事者の時短で帰る女性たちの成長を止めてしまいます。このように、時短を取得すること自体というよりも、時短の人材をうまく管理する制度が整っていない状態で時短を取得してしまうと、成長につながらない業務しかできなくなり、成長しないため、昇進しないし、仕事自体も面白くないというスパイラル（悪循環）にはまってしまうことが大きな課題だと思います。

澤木 誰が行ってもよい仕事しか任せられない、つまり労働生産性を高める仕組みになつていないことが問題だということですね。

国保 そうです。ですので、もし時短の女性をうまく活用しようと思つたら、時短でも責任ある業務がきちんと成り立つような体制に移行するために、そういった人材をうまく活用していく視点があれば、女性も活躍できますし、会社としての業績も上がるような体制になるのではないかと思います。

澤木 もう一つ伺います。女性活躍推進法は、10年間の時限立法措置ですが、実効性に期待してもいいでしょうか。

国保 政策上のインパクトについては私も専門ではないのですが、企業の実際のベースに関してはいろいろお話を伺つていて、この法律が導入された前後は、多くの企業の人事部や経営層の方から御相談がありました。そのときに思ったのは、時短もそうですが、「女性の活躍を推進するためには働きやすい会社をつくらなくてはいけない。働きやすい会社をつくるということは、つまり女性の業務を軽減しなくてはいけない」という発想になりやすいのです。

仕事を楽にする、責任を軽くするのではなく、やりがいのある仕事をやろうと思つたら、責任とやりがいはセットなので、責任を負わせなければならぬと思います。責任ある仕

事を限られた時間で全うすればきちんと評価する体制を社内につくっていくと、女性活躍の推進が進むと思いますし、そのきっかけにこの法律がなっていると思います。「女性活躍ということをやらなくてはいけない」ということが多くの方に意識として根付いたのですが、ただ業務を軽くするのではなく、「企業としての競争力をつけるために、この人たちがどう活用していくか」という戦略的視点を持っている企業と、そうではない企業に分かれてきています。当然ですが、戦略的にどう考えるかという企業の方がかなり先に進んできますし、こういった企業が10年後、大きな差をつけるだろうと考えています。

澤木 この法律に基づき、企業は「女性をこれだけ増やします」「我が社はこの1年でこのように男女比率を変えます」と報告しなくてはなりません。もちろんそれも大切ですが、本質的なことは、社会の生産性を高めるための措置でなくてはならないということです。

松下様に、静岡のことで伺いたいのですが、各方面から、静岡の女性について、就業率や有業率は高いのだけでも、「子どもを産んだら、辞めてもいい」「一生この仕事で働き続ける気はあまりない」と思っている女性が多いという声を聞きます。これは、静岡が地域的に恵まれているからだ、という声も聞くのですがいかがでしょうか。

松下 そのようなことはないと思います。静岡は支店経済の街と言われ支店が多く、夫の転勤により転入する女性も多く、アイセルにも来られるのですが、その方たちのお話を聞

していると、皆さん優秀で、やる気のある方が多いです。もともと静岡に住んでいる女性も、ポテンシャルが高いと感じます。しかし、女性の意識というよりは男性の意識が保守的で、それに足を引つ張られているのではないのでしょうか。

澤木 他の地域に比べ、男性が保守的ではないかということですね。ではここで犬塚先生に再度全体を総括いただきたいと思います。

犬塚 それぞれの方の立場の違いはあっても、ポイントは、今、そしてこれから先の静岡の社会の活性化や発展を見据えたときに、女性の活躍、あるいは多様な人材、いろいろな背景を持った人々が活躍できる社会にしていくということは、必須の条件だということが言えると思います。これは単に経済的な面だけではなく、社会全体が活力のあるものになっていくためには、そういった意味で、「多様性（ダイバーシティ）」がキーワードになつてくるということも、今日の「包摂」などにつけ加えたいと思います。

そしていろいろな背景を持った人々が活躍するためには、今までの地域、企業、家族などのあり方にこだわらない新しいネットワークや連携をどう組んでいけるかにかかっていると思います。そのためには、従来の生き方、働き方というものの枠組みを抜本的に変えるぐらいの意識の変革と、働き方というシステムの根本的な変革を行わなければなりません。

そのときに大事なことは男性のあり方です。先ほど松下様が、「静岡の男性はやはり保守

的」とお話しされました。私も26年静岡で暮らしてきて、正直言つてそう思う面もあります。例えば、なぜ時短の問題が課題になるのでしょうか。よく考えると、結局女性の問題になってしまっているからです。つまり、女性が時短をする理由は、家へ戻つて家事・育児をやらなくてはならないからであり、だから時短勤務の方が女性は向いているというお話で、性別分業が助長されます。

今までの働き方の根本を変えることは、マネジメントのあり方、シフトの仕方、生産性の向上などに対する変革をしなくてはならないのですが、そのときに、従来の長時間労働を前提とした、家のことは全部女性、妻に任せ、自分は何時間でも働けるといふ男性がモデルになっている今までの働き方が前提になっていると、時短も、女性だけの問題になってしまいます。そうではなく、本当に望ましい企業、本当の意味で生産性が上がっていく企業は、能力が高く仕事ができる男性が時短が取れるような、会社であつて、それぐらいの変革ができる会社かどうかということが大事だと思っています。

その意味でいうと、男性がきちんと家事を担っていきけるかが重要です。国保先生のデータにあつたように、フランスやスウェーデンの男性に比べて、日本の男性の家事労働時間は、特異なぐらいに少ないのです。これは個々の男性たちの責任だけではなく、企業社会や社会全体のこれまでのあり方の問題大きいと思います。家族も変わらなくてはならない

し、職場も変わらなくてはなりません。地域を挙げて、そういった変革をいろいろところで同時多発的に進め、その変化を連携のネットワークでつないでいくことが、これから先の静岡がよい社会に変わるかのポイントだと改めて思いました。

質疑応答

質問者 A 企業の立場からお話すると、厄介なものが就業規則です。就業規則をもとにいろいろなルールをつくるのが前提となっているため、どうしても就業規則から離れられない部分があります。しかし、労働法は、恐らく全員が同じルールで行うことが前提で始まったはずです。それで「ルールをつくって全員でやっていこう」という就業規則が当たり前になり、最大公約数的なこととして、「これが気に入らないやつは会社を辞めていけ」あるいは「我慢しろ」というのが今までのルールでしたが、働き方が多様性を持ってきたときに、ここからどう離れるか、私はこれは企業の人事の仕事だと思い、社内に発破をかけています。つまり、「最大公約数的な就業規則から離れる」「十人十色の要望に対してどう応えていくかというルールをつくるのが人事の仕事に変わってきた」ということを強く言っています。

女性が働きたい、とすると、一生懸命考えて、すぐ時短という一つのルールで行おうとします。これではだめだということは分かっていますので、大きなルールではなく、十人に合わせたルールをつくり、全体でバランスをとっていく制度にすることが人事の仕事になりました。「最大公約数から十人十色」という大きな転換ですが、その発想がないと

これから企業は生き残れないことを再確認しました。

澤木 ありがとうございます。

質問者B 新聞紙面上を見ますと、東京の大きい企業が、女性活躍推進や働き方改革のための制度を導入する、あるいは、IT企業が、退職から6年ほどはもとの処遇で採用するなど、地方から見ると、「すごいな。やはり東京か」という感じがして、若者が地方に住まなくなることを心配しています。そういった中で、地域が東京と同じように、あるいは中小企業が大企業と同じように、いろいろな制度を導入するというのは難しいと思うのですが、地域としてどのように対応したらいいのか、もう少し具体的にお話していただきたいと思っています。

津富 少しずれた答えになるかもしれませんが、東京の同友会の取組を紹介しましたが、私の分野はニート支援の分野です。中小企業にニートの方をお連れすると、戦力になる場合はたくさんあります。

しかし、「人が怖い」「得手不得手がある」などいうことで、これまでの職業経験の中で、ある会社でうまくいかなくて傷ついてしまったことが多くあります。そこで何が必要かという点、企業同士の信頼関係があり、「この方は御社の方がよいのでは」といった形で、人が

つながる中で受け取っていただく、つまり、企業側も連帯していただくということ。今日はネットワークや連携がキーワードですが、一人と1社という関係では収まらない部分をつなげるとうまくいくと思っています。このモデルは、私の友人で同じような支援を行っている者が、東京や神奈川で既に行っているモデルですので、静岡も追随したいと思います。

澤木 今のお話に関連して、静岡県は中小企業、とりわけものづくり、製造業関係が多い地域です。このため、男子学生は目が向くとしても、最近問題になっている「女子学生が東京へ行ったまま戻ってこない」という現象は、こうした産業構造にも問題があると思います。それには企業側の女子学生へのPRや、インターシップの実施など、まだまだやるべきことがあると思いますがどうでしょうか。

津富 今の静岡県立大学の学生に限って言えば、女子学生で能力がある方に関しては、「東京のほうが活躍の機会がある」ということは率直に伝えていきます。東京はいろいろな機会があるため、東京へ行ったら、仕事が好きな方たちは帰りません。いろいろな提案の仕方があると思いますが、企業で働くことに関しては、東京はいろいろな情報や躍動感があり、様々な形で刺激を受けた人たちに対しては東京に勝てないというのが正直な思いです。

一方で、東京から移住する若者もたくさんいます。その方たちが求めている暮らしは、移住先で仕事を得ることも含めて、静岡での幸福度が東京での暮らしの幸福度より高いこ

とを実感している方たちだと思います。例えば、暮らしの中に農業的な要素が入る、人とのつながりが入るなどです。ですから、企業同士や働くことだけで比べるだけではなく、生活のパッケージも含めて、静岡の住みやすさなどいろいろなものを示していくことにより、移住が進むと思いますし、そういった観点で見れば、島根や鳥取の方が上手にやっていると思います。

松下 私も、NPOという働き方をつくるということで、20数名を雇用し、男性も3人雇っています。3人の男性のうち2人は、定年退職をした男性です。「自分はこれから社会的起業を目指したいから、フルタイムでは働けないが、ここで一部働きたい」という若い男性も、今年から1人採用しました。

一人一人の顔が見える小さな企業は、一人一人の働き方に柔軟に対応できる良さがあります。例えば、「里親になりたいからフルタイムからパートタイムに変わりたい」という希望を聞いたこともありますし、一方で、「子どもが大きくなったので、フルタイムで働ける」という方は、パートタイムからフルタイムに移行したこともあります。ですから、小さな企業は小さな企業なりに、社員の顔を見て、社員の生活に合わせた働き方を応援することができると思います。

澤木 私は、やはり、ものづくりや製造業は男性の仕事だということが時代遅れだという

ことを、もつと社会全体で訴えたほうがよいと思います。また、東京をはじめ、外からいろいろな知識を持った女性が、学生時代を経たのち、静岡の製造業に就職してもらおうなど、発想を変えるべきだと思つたのですが、国保先生、いかがでしょうか。

国保 そのとおりだと思います。家庭内作業の多い女性は消費者側の体験を多く持つていきますので、既存のBtoBの製造業には直結はしなかつたのですが、BtoCの企業、あるいは、今までBtoBだったけれど新規事業としてBtoCに進出したいと考えている企業には、消費者側の体験をたくさん持つている女性のアイデアや感覚を活かしていくことが新規事業創造につながると感じています。

澤木 ありがとうございます。10年後、静岡という地域が、男女ともに格差の少ない、働きやすい地域になっていただきたいと思います。

そのためには、皆さんがお話しされたように、実効性を高める制度にしなくてはならぬ。企業は、女性に楽な仕事を担当させて早く帰すのではなく、労働生産性を上げるための仕組みをつくり、その仕組みの中で女性に活躍してもらおうという考え方が大事だと感じました。是非、ともに働きやすい社会になるよう努めていただきたいと思います。

書面にて寄せられた質問とその回答

質問 1 時短制度の利用が成長機会や昇進可能性を逃すのでしょうか。自分自身の経験で恐縮ですが、子育てと仕事どちらもしたい場合に利用しなかったうちの一人です。仕事と育児が刺激し合い、どちらもより効率が上がり、よいものとなるのだと思っています。また、この論点の背景となったデータを教えてください。

国保 時短制度自体が成長機会を逃すというのではなく、管理職の時間制約のある部下の管理能力が低い場合、そうした部下には成長機会となりにくい挑戦的な業務を与えなくなる、いわゆるマミートラック業務ばかりを任せるようになる可能性が高いということです。参考としている研究は、佐藤博樹・武石恵美子（2014）短時間勤務制度利用の円滑化…どうすればキャリア形成につながるのか（佐藤・武石編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会）です。なお、この問題を回避するためには、管理職の管理能力を上げる、または時短勤務制度を利用しなくとも育児と両立できる職場づくりが重要であると思っています。

質問 2 女性活躍というと「正社員」「子あり」「管理職登用」といった、女性労働者の

中でも“一部の勝ち組”に限定されているように思う。非正規ゆえ、産休、育休もなく、出産のメリットも感じられず、子どもがいないが、「女性」にも「男性」にもカテゴライズされにくく、生きづらさを感じる。「働き方」について、どのように考えていけばよいのでしょうか。

国保 「正社員」「子あり」「管理職登用」に限定されているではありません。ただし、女性活躍施策を考えると、女性はライフイベントがキャリア意識に与える影響が男性よりも強いため、育児との両立施策を抜きにしては語れません。ただし、これは全ての子どもを持たない人を除外しているのではなく、「子どもがいても、いなくても活躍できる」環境をつくるための施策に過ぎません。また出産は、正社員から非正規社員に転換する大きなきっかけになることから「正社員であり続けるための施策」を提示しています。しかし、そもそも非正規社員から正社員への転換が容易にできる人、または本人が望んでいない人であればこうした提言は不要となります。ただし、一般的には非正規からの転換は難しく、これは女性活躍の文脈ではなくより大きな雇用問題として対応されるべき事項だと考えています。また、男性女性を問わず、人材の活躍とは、経験や年齢とともに成長し、その結果、段階的により大きな責任を担う立場になっていくことを前提としていますので、活躍する⇨昇進という構図が成り立ちやすいのです。女性に限らず、

現状維持を志向する人には成長機会は与えられづらく、成長しないために責任範囲が増やせず、責任範囲が狭い人の待遇は改善されず、という流れは自然だと思います。会社はあくまでも成長する人、その結果としてより大きな責任を担える人を求めますし、その責任への対価としてよりよい処遇が与えられるのだと考えています。これは女性に限りません。成長意欲も責任を背負う覚悟もない男性新入社員に成長機会を与える気にならないことと同じだと思います。つまり、性別や子どもの有無にかかわらず、成長してより大きな業務責任を担える人材を目指すと思いますし、まともな会社であれば、そうした人材はライフステージに関わらず求めると思います。立場がどのようなものであっても、まともな会社に「ぜひ居てほしい」と言われるだけの實力をつけるのが一番の戦略だと私は思います。

質問3 時短導入、生産性の維持向上、本人（時短従事者）の成長、三方で成果をあげている実例企業はありますか。また、成功のポイントは何ですか。

国保 基本的には時短制度を使わなくても育児と両立できる会社、すなわち全員定時帰りができる会社が理想的だと思っています。また、時短制度を成功させるポイントは、時短制度利用を子育て女性に限定せず、だれでも使える制度にすることだと思っています。私

が委員を務めている厚生労働省の「イクメンプロジェクト」のイクメン企業、イクボスアワードの事例にはこうした例が多くあります。

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/case/>

質問4 会社（企業）が個人の能力を引き出す受皿を用意していますか。

佐野 会社によって違いますが、受皿を用意している企業もあります。また、用意してない企業も個人が能力を持っていけば、引き出す力は企業側にも備わっています。（本人のやる気があれば自然と能力は出てきます。）

質問5 “結果を出して認めさせる”、“結果を出すしかない”、“結果を出せない女性もいる”と思う。その人たちはどうなりますか。

佐野 私自身も結果を出し、根気強く働いて来ました。結果を出せない人たちはどうなるのかという御質問ですが、自分の出来る道を選び（個人でも団体でも）、その中で好きなことをこつこつと努力を積み重ねていけば、必ず何ことも成しとげることができると思います。企業でなくても地域で活躍はできると思います。

質問6 ペストフの三角形のすき間をうめる活動を静岡で進めていく動きをもっと教えてください。

津富 法的な制度で言えば、生活困窮者自立支援制度がこの隙間を埋めるための仕組みです。平成27年度に始まったこの制度は、国がはじめて「隙間」を認識した制度であると言えます。福祉の「制度」でありながら、対象者の要件を明確に定めず、誰もが相談できる仕組みだからです。この制度は、全市町で主として社会福祉協議会が受託して進められています。これがこの数年では最も大きな動きです。具体的な例で言えば、静岡県内では富士宮市が先進地であり、富士宮市が直営する包括支援センターが、高齢者に対象を限定せずに、生活困窮者自立支援に取り組んでいます。

その一方で、草の根的な動きは、各地で進んでいます。例えば、地域の自治会が自ら高齢者の居場所を設置して、人と人とのつながり直しを行うといった動きもあれば、この2年ほど急速に増えている「子ども食堂」もその萌芽といえます。これらの動きは、地域に小さな合流点を作り出す動きであるといえますが、多様な困りごとを抱えた人にとってのセイフティネットが地域に形成されるまでには至っていません。

特別の人（障がい者や高齢者、貧困者）を助ける福祉から、そうではなく、すべての人が脆弱であるということを前提としたまちづくりとしての福祉に、福祉の位置づけが変わっ

ていくことが重要で、この考えに沿って、私が理事長を務めるNPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡では東部を中心に市民の組織化を行っています。

