第1回　女子力フォーラム

埼玉から『ウーマノミクス』を発信する

埼玉県生産性本部、埼玉県生産性本部川口支部は7月10日、さいたま市内で「第1回女子力フォーラム」を開催。小川孔輔・法政大学大学院教授による基調講演「『女子力』がニッポン復活の鍵」の他、パネル討議が行われた。本欄では、パネル討議の概要（一部）を紹介する。

『女性社員』が企業活性化の起爆剤になる

■パネリスト
石坂典子・石坂産業代表取締役社長
金室栄子・埼玉りそな銀行七里支店支店長
西野友明・全ヤオコー労働組合中央副執行委員長
野尻一敏・埼玉県産業労働部ウーマノミクス課長
小川孔輔・法政大学大学院教授
■コーディネーター
高田朝子・法政大学大学院教授

キャリアと自己成長

（高田氏）
これまでのキャリアを振り返って「自分が成長したな」と思えるのはどのような時だったか。そこに上司の影響はあったか。

（石坂氏）
創業者である父は「女なら掃除でもしておけ」という考えの持ち主だったので、悔しい思いも随分してきた。しかし、『社長』という道を選んだのは私自身なので、途中で諦めたくない。元来の性格である〝負けず嫌い〟が一番の成長要因かもしれない。他方で、折角抜擢していただいたのであれば、やはりそこは職制を全うするしかない。私のところでこの流れを止めるわけにはいかないという責任と覚悟は持っている。

石坂典子氏

（金室氏）
入行以来、特段キャリア志向ではなかった。しかし、世の中の流れを踏まえ、組織を挙げて女性活躍推進に向けた様々な施策が打ち出される中で、経営のイロハは父から学んだことが多い。特に、常日頃から最終的に責任を持つのはトップだという姿勢を見せてもらっていたので、良い会社を作ろう、組織風土を変えようと、自らが決めて取り組むからには、目標達成に至るプロセスにおいて、たとえどんなトラブルが生じても大したことはないと受け止められるようになった。

金室栄子氏

若い世代の意識をどう変えていくか？

（高田氏）
2020年までに女性管理職比率を30％以上に引き上げることが政府目標として掲げられているが、諸々の調査結果を見ると、女子学生の専業主婦願望が根強いことがうかがえる。日本の労働力人口が減少している現況下で、若い世代に対してどのようなメッセージを打ち出していくべきか。若い世代の意識をどう変えていくか。

野尻一敏氏

（野尻氏）
大学生あるいは高校生に、女性就労の実態や企業における両立支援施策など、話をする機会があるが、そこで初めて「現実を知った」「考えなければいけないことだと気付いた」という学生が多いようだ。今後、キャリア教育を充実させていくことが、一つカギを握るのではないか。それからもう一つ。実は仕事に就いた後に、たとえば子どもが生まれるなどして、仕事を辞めようか、それとも続けようかと、ハタと自身のキャリアについて考えるタイミングが来る。我々がそこで責任を持たなければいけないのは、働きやすい環境をきちんと整えていくことと同時に、働きがいのある仕事をつくることと、活躍できる領域を増やしていくことである。その二つが長い目で見た時に求められているのではないか。

（西野氏）
就業規則に短時間勤務制度や育児・介護事由による退職者の再雇用制度（退職後5年以内であれば優先的に再雇用する制度）等がある一方で、結婚・妊娠を理由に退職する若い女性社員もいる。組合としては、「こういう制度があるから籍は置いておこうよ。短時間勤務をしながら共働きをして、夫婦の合算収入で何とか頑張ってやっていけるよ」という話もさせていただいている。夫婦共働きが主流になる中で、退職しなくても仕事が継続できる施策等を充実していけるよう、労働組合としては社員にどんどんヒアリングをして、会社に働きかけていきたい。

（金室氏）
最近、非常に優秀な女性行員が増えてきているように感じるが、優秀であるからこそ、「この時期にはこれぐらいのレベルになっていてもらわなければいけない」という会社、ないしは現場の期待も大きい。求める育成スピードも早くなりがちだが、もう少し待ってあげられるように、余裕を持てると良い。一方で、マニュアルの範囲を超える業務については、なかなか一歩を踏み出せない姿も垣間見られる。彼女たちの意識づけを変えていくことも必要だ。

先ほど来、「ロールモデル」という言葉が出てきているが、私もその一人である以上、「頑張らなきゃ」という言葉をそのまま体現した、鎧をつけているような姿勢では周囲が萎えてしまう。自戒していきたい。

西野友明氏

（石坂氏）
私からは2点申し上げたい。一つは、もっと女性の活躍推進を、という掛け声がかかり、業界団体で「女性部会」といったものを新設するケースが多い。しかし、なぜ女性と男性を分けるのか。現状のままでは、受け入れ側のマインド形成が進まない。男女両者の考え方を融合させていくためにも、会のあり方そのものを見直すことが欠かせないだろう。

二つ目は、世界を見渡すと若い人たちの働き方というのはとても自由になってきている。ファッションも、必ずしもスーツを着て出社しなさいというわけではない。もちろん引き締めるところは引き締めるとして、既存の常識、固定概念を取り払って、若い人たちが働きやすい環境をつくっていくこと、働き方の自由度を高めていくことも大きなポイントではないか。私自身、周囲の「こうあるべき」という画一的な目線を変えていきたいと奮闘しているが、女らしさも大事にしたいと考えている女性は多い。女性が働くことで経済力をつけ、自由に人生を謳歌している様を格好よく見せてくれる先輩の存在も重要だろう。いかに国としてそういうロールモデルを見せていくかが肝要ではないか。

高田朝子氏

（小川氏）
自分らしさや女性らしさを持ちながら働くということはとても大切であるし、サービス産業では、残念ながら女性にしかできないこともたくさんある。日本の将来を展望する上では、やはり女性にもしっかり働いてほしい。

小川孔輔氏

しかし、そのためには、私は今の日本の家族や社会のあり方を考え直さなければいけないと思っている。戦後70年、高度経済成長を経る過程で、農村基盤の大家族からいわゆる都市型のサラリーマンに見られる核家族へと移行した。我々はひたすら、家族を分解し、地域に根が生えないような生き方をしてきたが、子どもというのは、地域なり複数の家族が寄り集まった拡大家族のような形態の中で育てることが望ましいのではないか。そういうネットワークを構築しなければ、何ら格好良いことを言っても、金銭だけで解決しようとしてもダメである。これは私たちも反省しなければいけない点で、本当に女子力、女性の働き方を考えるのであれば、家族形態や地域との共生について再考しなければいけないと最後に強調したい。