

関西広域連合と在日米国商工会議所

「女性のさらなる活躍に向けて」

1 開会あいさつ

在日米国商工会議所（ACCJ）副会頭 キラン・セティ氏

ウォーカソンというイベントを開催してきている。働く女性を支援するイベント。明日、六甲アイランドでイベント開催予定。ACCJ 全体では、6 月にシンポジウムを開催した。安倍首相、キャロライン・ケネディ氏も招いて行った。働く女性、ダイバーシティが大事。平等にチャンスをとどのように与えていくかが重要。仕組みづくりを行政・企業の皆さんに考えてもらう。今日、来られている人、意識高い人と思う。更に他の人にも広めてもらう。

2 パネルディスカッション

司会 キラン・セティ氏

パネラー

（関西広域連合）

広域連合長 井戸知事 委員 平井鳥取県知事 副委員 狭間堺市副市長 副委員 鳥居副市長

（ACCJ）

ウイメン・イン・ビジネス委員会（関西）共同委員長

田中亜希氏 北浜法律事務所 外国法共同事業パートナー

北野美英氏 日本イーライリリー(株)広報・CSR 部 統括部長

メンバー

古山 陽子氏 P&G ジャパン(株)

田中：弁護士 10 年。子ども二人。現在、秋の国会でも、女性の活躍推進法案。安倍政権は、数値目標を立てている。指導的な立場の女性を 2020 年までに 30% に。アメリカでは、43%。一番大事なことは、フレキシブルな働き方を認めること。子どもが塾を出したとき休める、塾に送ってからまた働く、など。進める為

には、二つの問題。ひとつは法的な枠組み。残業代の問題、労災の問題。女性活用の推進に向け、フレキシブルに働くことを認めるとき、成果をどう評価するかも課題。

井戸：皮肉っぽい言い方からしたいと思う。県議会でも、質問を何度か受ける。専業主婦をあまりにも、貶めているのではないか、という趣旨。兵庫、下から数番目。そういう状況の中、社会参加率が低いのではなくて、ボランティアや婦人会などの地域活動の人多い。女性の職場確保ばかりの議論になるのか。戦後 70 年、教育の成果が表れつつあるのではないか。人手が足りなくなった、ということ。女性・若者・障がい者・高齢者。担い手不足をどう補うのか、としか聞こえない。労働力としてしか見ていない気がする。安倍首相。今後の社会、女性が活躍しなければ困る社会。2020 年 30% という率。今、県は 8.9%、13% くらいならということなので目標を 15% とした。管理職になってもらう女性、どうやって作っていくか。神戸の企業に聞いてみた。養成が十分にできていない。幹部に登用できそうな人、何人かしかいない。今の時点。女性のキャリア形成のコースを確立しなければならない。「いどはた会議」と言っている。井戸のはたでという。女性優遇という声も聞こえてくる。職場までも女性優位という男性のひがみも聞こえる。働き方を変える、仕事と生活のバランスを変える。仕事をしていても、子育てに困らないこと必要。「ひょうご仕事と生活センター」を作った。県・経営者協会・連合で協定して作っている。公的結婚あっせんも一生懸命やっている。優秀な女性ほど、プロフェッショナルになって家庭に入らない人も多い。まずは、結婚させよう、仲人機関。

セティ：逆に鳥取は？

平井：安倍政権の目指すこと、我々は基本的にはポジティブに考える。連邦選挙委員会に勤めていたことがある。アメリカの職場は面白い。20 年ほど前。上司が女性だった。部長。4 対 6 の割合で女性。夕方、今日はハロウィンナイトだと、仮面をかぶって出てきたりした。公務労働、アメリカ、進んでいる。結局はリーダーシップの問題。パブリックセクションで女性の管理職進めるのも、最後は決断。鳥取県、管理職 12%。47 の都道府県のうち、2 番目、東京の次。部長クラス、鳥取、13.3% で 1 位。これをやるまで結構大変。県庁の中で議論した。プロモーションしていかないといけない。女性にもそのチャンスいる。就業率、全国 7 位。子育て、全国トップクラス。支える社会インフラを作っていかなければならない。待機児童、全県で 0 人。森の幼稚園、北欧で広がってきた、森の中で保育園。始めたら、シンガポールから引っ越してきた。来年、オーストラリアから引っ越してくる。保育園の保育料、無料化、6 つの自治体が賛同。16 人が引っ越す。子育て環境を整えると、社会的にもメリットがある。今日は、大変意義深い企画。鳥取県は全国 7 位の女性就業率。民間は全国で 30 位。まだまだ。県では、全市町村に奨励して、条例を作る。今年度中には全市町村で。町内会レベルでは、女性トップの比率低いが、やる気のある市町村、半分女性。法律制度の面でも改善を図る必要がある。

セティ：これから、拳手で。

北野：ウーマン・イン・ビジネスの委員長。10歳と11歳の男の子がいる。在宅勤務を利用してきた。産む不安があった。会社も続けたいし、子どもも産みたい。外資系なので、「ロールモデル」を見つけることができた。関西は魅力的。住む、食べる、通勤。特徴を出せるのではないと思う。県のトップ、市のトップ、女性に対する期待とコミットメントを出すこと重要。会社だけではないと思うが。働きたい女性に対して行う。

狭間：フレキシブルな働き方。民間企業に30年くらい勤めたあと、行政に。子どもは一人、中学3年生。難しい時期だなと思いながら仕事をしている。堺市で働いている人、行政、市民の人、中小企業の方多い。悩みはどうやっていい人材を育てるか。短く休みを取っていく。ワークシェアできないか。フレキシブルな働き方、決して女性だけではない。介護を背負っている人。自分も子育てに参加したいが、帰りが遅い、土日仕事。男性の育児休暇、どのように進めるか。子どもが生まれることがわかっていれば、申告すれば、上司が判断して仕事の量、采配。イクボス宣言。育児をする職員を応援するだけでなく、部下も育てる。人材がいらない、昇級試験を受けるとして受けない。自分の力で這い上がってきた人だけが管理職になる感じだった。

セティ：ダイバーシティという角度からみると、その人種の人たちにどのように働く環境を作っていくかが重要。

古山：息子ふたり、長男は18。子育てに何が役立つか、職住接近、実家など。保育園、ファミリーサポートセンター、と、フレキシブルに働けるかどうか重要。P&Gは相当進んでいる。相当フレキシブルに働ける。課長級以上、30%を超える。執行役員、40%を超える。女性のためにやっているのではなく、会社のためにやっている。フレキシブルなワーカーアレンジメントは、女性にだけではない。イクボスそのほか、男性がどれだけ協力してくれるか。長時間勤務が当然というより、成果主義で効率的に、女性であっても、男性であっても。ボランティアにも男性もできるように。日本では、夜10時以降、深夜手当。実際には、5時6時、子どもを寝かせてから会社に戻って仕事をしていた。深夜残業の申請はしていなかった。管理者側に立つと、労規定に反すること、推奨できない。個人都合で残業するのに対して、企業側が負担するののかということも。悩む。積極的に対応できれば。

セティ：働きやすい生活環境にもってこれるようになればいい。鳥居副市長、企業誘致でどうか。

鳥居：女性が働きやすい環境。こうべ男女いきいき事業所表彰。H15年から。最初に表彰したのがP&G,H16年がイーライリリーさん。神戸にも中小企業多い。将来のリーダー研修。狭間副市長と雑談の中で、女子大生、愛を取るか、仕事を取るか。女子学生の研修も。長のついている人、10.8%。採用職員は45%が女性。我々の世代で大卒で公務員で働く人少なかったが、最近はそうでもない。女性の育児休暇98%。休まれる側としては大変だが。男性は1.2%。この4月の待機児童123人、保育は21000人のパイを持つ。ポートアイランド二期、共同で託児所を開いている。先端医療振興財団が行う。女性の登用率低い、係長試験の受験者が少ない。

セティ：オーディエンスの皆さんから質問を受けます。

Q1（ヒルトン大阪）：民間企業の取締役の中に女性はいるのか。

A1：P&G アメリカにはもちろんいます。日本には該当しない。

イーライリリー 日本の役員 18 人の中に 3 人

Q2（大阪日米協会 岡部）：二人の子供の父親。兵庫県民。井戸知事に対しての質問、女性が働きやすい環境についてはよく聞か、男性の育児しやすい施策は？女性 3 人に質問、愛か仕事か、どう答える？

A2:井戸 育児休暇。県庁では育児 短時間勤務 保育料、3 人目の子どもに補助。延長保育、放課後児童 学童保育。父子家庭対策を充実すると、男性の働き方も変わる。育児休業を取ってもらう対策、課題。

田中 愛も仕事もどちらもとるのが楽しいよと答える。所属する世界がふたつあるというのは、人生においていいことではないか。最近の中小企業の社長さん。夜だけ働く人を認めていく。

北野 私も両方という 仕事を選ぶ、パートナーを選ぶ 恵まれてたともいえる 両方取ってという

古山 両方とアドバイスする 短期で考えない方がいい 人生は長い 長期的に考えればいい 一度ちょっとスローダウンすることあってもいい 短期に見てあきらめる必要はない

Q3 池田：中小企業です 女性の社員、40 代とかになってきたとき、男性の上に立つことできないという。どうしたら？

A4：古山 トップからの期待値を示すこと重要 トップが女性の活躍が必要ということを明確にすることが大切 背中を押していけばいい

池田：人数が少ないので、女性にも上司になってもらわないといけない。

A4：北野 リーダーとして登用したんですよと、示していく 女性ならではの視点もある 発展させることもある

Q5 杉原：私自身、母が働いている子どもの第 1 世代と思う。母が困らないように学校に呼ばれなうようにする、パンを買ってすすすなどしてきた。父が中小企業、母も働く ラッキーなことは、お手伝いさんがいたこと。家事支援の外国人などは？

A5：井戸 すでにたくさんの外国人の人入ってきている 短期的に労働力が足りないからというだけではだめで、ちゃんと議論がいる ベビーシッター制度、どうしてできないのか 人材バンクのように組織化 制度としての保育園に加えて お手伝いさん

平井 愛と仕事 両立しなければならない 本来は、それを実現させるために何をすべきか 社会全体のアプローチ 鳥取、3 世代同居、地域のコミュニティもまだまだ生きている。大都市部、子育て機能、失われている。

不動産取得税、3世代同居の世帯はまける。社会的アプローチ 田舎に作って子育て環境を整えていくことも。

セティ：最後に井戸知事

井戸：4人の女性、困難を乗り越えてきている。かなり無理をしてきている。無理をして頑張っただけのこと、若い女性に言いたい、セクハラと言われかねない。女性の働く場をどうやって確保するか、働きやすい環境を作っていくか。愛と仕事、両方を求める。愛か仕事かという人は、そもそも働く気がないのでは 楽ちん志向が多い気がする 男女合わせてそう思う 大企業ばかり目指している 安定志向が強すぎる これから40年の間に持っているかどうか分からない 目先の安定志向 プラスマイナスで考える 積極的な意識改革 会社の方も考えてほしい フレックスな働き方 を考えてほしいから、仕事と生活センター 男だけの職場に一人女性が入るだけで男性はハッスルする 効率が上がる 女性の方がリスクをとってもいいのではないのか いざとなれば実家に逃げ込む 兵庫県としては、鍛え上げて幹部にどれだけ用意できるか。女性の働き方をきちんと用意できる地域は、企業から関心を持たれる 企業誘致、インセンティブの柱になる。