

第3回 ぎふ女性経営者懇談会 概要

日時：平成23年6月13日(月) 14:00～16:00

場所：社会福祉法人和光会 ナーシングケア寺田

1F 地域交流スペース

<登壇者>

・モデレーター

岐阜県 教育長

松川 禮子

・パネリスト 五十音順

株式会社清香苑 代表取締役社長

小栗 眞理子 氏

学校法人篠田学園 かぐや第一幼稚園 園長

篠田 薫 氏

医療法人和光会 副理事長

地守 素子 氏

株式会社十六銀行 西野町支店 支店長

西原 みどり 氏

<テーマ>

企業等における働く女性のサポート体制づくり

<主な発言>

自己紹介

- ・松川：最近、小中高とも女性の生徒会長が増えており、生徒会役員が女性ばかりという学校もある。そして男子生徒の側も、性差に関わらず、能力とやる気のある人が役員をやればよい、と認めているので感心している。教職は女性の代表的職業であり、サポート体制もかなりできていると思うが、過去2回のお話を伺っていると、案外遅れていると思うところもある。
- ・小栗氏：母が38年前に起業した会社を私が引き継ぐことになり、女性社員の協力のもと、ワクワク・ドキドキするような職場にできていると思う。世に困った人があれば、「清香苑に行けばいい」といわれる会社にしたくて、「社会貢献型葬祭業」という名を掲げ、先日も1,100人分のぜんざいと、3,000人分の焼肉を持って東北の被災地をお見舞いしてきたところ。
- ・篠田氏：ソウルで生まれ、3歳の時に一家で福岡に引き上げてきたが、小学校の時に、父の仕事の関係で岐阜に越してきた。父母ともに教師であったこともあり、私も小学校6年生の時には教師になりたいと思っていた。大学を出て、中学校教師としてスタートし、その後、かぐや第三幼稚園教諭となり、副園長、そして、かぐや第一幼稚園園長となって、今年で16年目になる。
- ・地守氏：私自身、子育てをしながら運営全般に携わってきたが、職種の違いはあれ、男女の差は感じていない。それでも平成の始めの頃には、会社や行政の窓口で、女性だからと軽んじられたもので、女性が正しく評価されるには男性を前に連れて歩かないといけないのかと思ったこともあった。女性なしでは成り立たない職場の中で、子育てをしながら働く女性は必要不可欠で、彼女達の社会貢献度の高さをひしひしと感じている。
- ・西原氏：管理職となり出張所長を2店舗、その後、支店長となり2店舗目である。初めて支店長になったとき、やはり男性の目を気にしたが、「お店が明るくなった」とか「男女関係ないから」という励ましの声が多く、気持ちを切り替えられた。当行では3人目の女性支店長であるが、先の2人が頑張ってきたように、今は私が後輩を育てていく立場だと自覚している。

御社（法人）における女性の活躍状況は？

- ・小栗氏：当社は社員のほぼ半数が女性。年齢層は幅広く、骨を埋めるつもりで働いている人が多いと思う。社長以外の役職を置いていないので、皆、「さん」付けで呼び合い、比較的フラットな職場である。リーダーが家庭の事情等でやむを得ず休職することになった場合は、ドミノ人事を行って、下の人 がそれをカバーし、リーダーはいつでも復帰できるようにしている。
- ・篠田氏：当園は職員31名中、女性が23名。3歳児、4歳児、5歳児、それぞれの園児のまとめ役である主任も女性である。そうして女性が頑張っている職場において、労働条件を柔軟に考えないといけないが、現状としては常勤がほとんどで、非常勤は6名。なお、結婚等を機に一度退職しても、育児が一段落したところで、非常勤の形で復職いただけることにしている。
- ・地守氏：現在、当法人で働く女性の割合は65%で、圧倒的に女性が多い。また、リーダーの2/3が女性であるが、絶対数が多いためである。退職について、育児休暇取得からの復職率は100%である一方、女性の退職理由に、結婚・出産を理由とするものが10%ある。夫の転勤や切迫流産のほか、夫や義母からの「要請」によるものも多い。
- ・西原氏：23年3月末の従業員数は2,970名で、うち37%が女性で、10年前と大きな変化はない。女性が結婚・出産で退職する割合は退職者の1~2割程度。この10年で若手の積極的登用を行った結果、女性役席者数は71名、うち管理職は10名と増加した。また、一般行員向けには、スペシャリスト制度を導入し、営業店事務とファイナンシャルアドバイザーの両分野のキャリアパスを設け、リーダーとなる女性の活躍につながっている。
- ・松川：参考までに、県の教職員数は1万7千人であり、小中高あわせると、47歳以下はどの年齢層でも女性の方が多い。ただし、教頭以上の役職の女性の割合は少なく、14%程度。また、平均勤続年数は、男性が34年、女性が24年であり、この10年の差は役職割合に関係するのかなと思う。

御社（法人）において、女性が働くにあたっての課題・問題点は？

また、それについて配慮、工夫していることは？

- ・小栗氏：当社は葬祭事業のほか、仏壇販売、ギフト販売など多様な部署があるが、それぞれ3人程のチームを組み、その中で仕事をローテーションさせている。また、なるべく多くの職場を体験させ、会社の全体像がわかるように、人事異動を活発に行っている。そうすることで、専門職的なことも学べる機会となるし、休職者が出た場合のドミノ人事もやりやすくなる。
- ・篠田氏：園児のお母さん方に、お子さんが何人いるか伺ったところ、3/4が1人ということだった。子どもを育てながら働き続けることは大変なことで、当園の先生方をみていると、仕事を続けていくには家族、特にご主人の理解が必要だと思う。また、子どもを委ねられる自分の親や、ご主人の親の理解があって、続けていける状況なのではないか。
- ・地守氏：お子さんが小学校にあがると、「子どもが午前中に帰ってくるのでパートになりたい」「夏休みで、朝、子どもを児童館へ送っていくと、出勤時間に間に合わない」「学童保育が終わる時間までに帰りたい」「子どもの世話をしてくれる人がいないので勤務は平日のみにしたい」といった要望が出る。先週、女性職員全員に、働くにあたっての課題・問題点のアンケートを行

ったところ、「子育てに関する支援」「勤務時間・体制に関する支援」「休暇など雇用条件の緩和」を希望する声があがった。

- ・西原氏：当行では、子どもが2歳に達する日まで育児休職が可能で、現在は約60名が利用しており、今後も増えていくと思う。その他には、6時間制の育児短時間勤務や育児に対する時間外免除、看護休暇などがある。一番の懸念は、育休明けの復帰であるが、職場復帰プログラムとして、休職中の行員に金融誌を毎月1冊送ったり、レポートの提出を求め、復帰に伴う悩みを記入させるなど不安解消に努めている。
- ・松川氏：参考までに、県の教職員の場合、平成21年の育休取得者は209名で、22年、23年には男性も1名ずつ取得している。2、3年前には育児退職制度を設け、一番下の子が小学校を卒業するまでは育児退職をしてもらい、その後、簡単な試験で復帰できる制度を設けている。皆さんのお話を伺ってみても、雇用条件を整えるサポートはある程度進んできているように思う。一方、サポートが進めば進むほどかえって意欲がなくなるという問題がある。

女性が働き続けられるよう、各ライフステージにおいて、御社（法人）として配慮・工夫していることは？ または、さらなる配慮・工夫が必要と思うことは？

- ・小栗氏：当社は岐阜県子育て支援企業登録証をいただいており、常日頃から子育てを支援している。子育ても立派な仕事なので子育て中心であってよい。働き方の発想を転換し、時間に頼った評価制度ではなく、短時間であっても、目標を達成できれば能力給を与えることとしている。
- ・篠田氏：保護者の方や園の職員が仕事を続けていけるようにと、各幼稚園が保育終了後、「仲よしクラブ」という預かり保育を実施しており、午後4時から6時までの間、お迎えにみえるまで、幼児をお預かりするシステムを構築している。
- ・地守氏：家族の理解が大切なので、家族参加型の行事を行うようにしている。また、永年勤続表彰や貢献表彰、誕生日祝い等を行い、職員のモチベーションアップに努めている。その他、育休者には機関誌や研修案内等を配布し、情報共有に努めている。こうした取組の結果、離職率が2年で5%下がった。また今後、孫を預かっている職員にも託児所を開放するとか、年老いた親のための宅老所の設置等もできればよいと思っている。
- ・西原氏：男性の育休も必要だと思う。当行では男性で育休を取得した人が1名いる。パートナーと協力して子育てをしていくことが大切で、育休を取得すると収入がなくなるため、男性が取得するのは大変かと思うが、それでも協力は必要だと思う。

「家庭」や「社会」が行うべき支援とは？ 女性自身が持つべき意識とは

- ・小栗氏：常日頃から「仕事で成果があがって楽しい」という話をしていれば、家庭でも理解を得られるようになる。ワーク・ライフ・バランスというように、まさに、家庭生活に支えられて仕事が成り立っている。当社では、「やりたい&なりたい発見シート」というものを導入し、仕事の意欲をなくさないよう、将来の自分をイメージして、「なりたいシート」は月1回、「やりたいシート」は毎週提出してもらっている。情熱を持って接したお客さまに信頼されるようになれば、逆に、そのお客さまがいらっしゃる間、仕事をやめられなくなる。

- ・篠田氏：幼稚園では例えば4歳児を担当していれば、この子達が卒園するまで、あと1年、しっかり仕事をして送り出さねばと思う。子の成長を見届けて喜びを感じることで仕事が続けられる。幼児の「おはようございます」の言葉に、今日も一日がんばろうと思う。女性自身の意識として、仕事に生き甲斐を持てることが続けていける鍵ではないか。
- ・地守氏：女性自身の真の自立を阻むバリアは、自分のための時間をつくれるかということ。仕事をしている母親は、子どもに何かあると、母親が家にいないからだと揶揄される。こうしたストレスを取り除くことが必要。働く女性にとって、家事、育児が一番の課題。このため、「家族」「会社(法人)」「社会」の3つが、責任を押しつけあうことなく、バランスよく組み合わせることが必要。それにより、一人一人がゆとりと多様な価値観を持ち、結果、業務効率アップや新しいアイデアにつながっていくと思う。
- ・西原氏：家庭の理解がないと女性は働けないと思う。特に夫や両親の理解が不可欠で、実際、保育園が終わった後、自分の両親に子どもを預ける人も多い。また、待機児童の問題もあり、育休から1年で復帰しようとした行員が、保育所に空きがなくて2年休んだ例もあった。家事、育児を女性のみで担うのは負担であり、家庭においては事情に応じた協力、社会においては施設の拡充が必要だと思う。

会場からの質疑応答・意見交換

(委員：林正子氏)

- ・自分の各ライフステージをどのように築くのか。そうした自己確認について、働く現場ではもちろんのこと、休暇中にも機会を提供することの大切さを学んだ。また、サポート制度についても、制度の柔軟な運用が必要なのだと感じた。
- ・今後の課題としては、男性が育休や介護休暇を取ることを進めるための制度づくりではないか。男性の育休等取得が当たり前になることが必要で、これを社会的に共有することが大切であると思った。

(一般聴講者：岐阜労働局勤務の男性)

- ・ハローワークとして感じているのは、結婚・出産等で仕事を辞めて、再び求職される女性について、非常に能力の高い方でも、なかなか面接の段階まで進まない現状がある。そうした求職者について、こういった部分を重視されるかを教えていただけるとありがたい。

小栗氏：熱意がどれだけあるかということ。当社に入る人は皆モチベーションが高く、私は、「エモーショナル・エンゲージド」といっているが、熱意が伝わってこれば、情熱的絆で結ばれるのだと思う。

篠田氏：幼稚園としては、出産・育児を経験して戻りたいという方は、それを活かしていただけるので大歓迎。幼稚園教諭に復職したい人は、子どもが大好きで、子どもと一緒に向上したい、という仕事に対する思いが強い人が多い。

地守氏：医療・福祉現場では、資格があればどなたでもお願いしたいというところ。専門職を持っている方が必要なので、いつも求人状態である。

西原氏：当行は退職時に希望者が加入できる「クローバー会」という会があり、毎月9月に求人案内をしている。働く意欲のある人は、パート採用からとなるが、やる気と能力のある人は行員になる道もある。

(委員：片桐多恵子氏)

- ・女性のさらなる活躍については、男性抜きには考えられないが、現在、本県において男性がこういうテーマで議論をいただいている場面があるのかどうか、また、男性への働きかけを何かしているのか、現状を教えてください。

県商工労働部長：男性への働きかけというものはこれといって出来ていない。

単に男性にメッセージを送っても、何をすればいいのか、数を増やせばいいのか、という話になる。本懇談会に期待していることは、女性の視点で、制度の先にある課題を洗い出してもらい、それを発信できればと考えている。

(委員：西村今日子氏)

- ・中国に比べると日本の女性は家事も育児もして大変である。中国のビジネスウーマンはメイドさんを雇ったり、子どもを両親に預けたりと、家事や育児から完全に解放され、仕事に集中している。
- ・そうした中で、必要な支援をとということだが、問題となるのはコストで、それが解消できていない。現実には、中小企業で3年間育休をとる人を待たせられるのか、社内に託児所を設けられるのか、そこにコストをかけつつ、韓国・中国の製品に勝てるのか。こうした現実をふまえ、コスト的に実現可能な支援を検討しなければいけないと思った。
- ・今週、スウェーデンに出張に行くので、女性も高い就業率を誇る、その実態について、ヒアリングしていきたいと思う。

働く女性のサポートを広げていくためのご提言を！

- ・小栗氏：商いとは理性ではなく、感性で動くと思っている。個々人が情熱を持ち、彼女らをサポートする上司やメンター、そして評価してくれるお客様がいることが、人を育て利益を生むことにつながると思う。私はワーク・ライフ・シナジーといっているが、仕事と人生が支え合ってこそ、エネルギーになると思う。こういうことを教えてくれるメンターを身近に設けることが必要。
- ・篠田氏：一度職を離れた人ともコミュニケーションをもって、出来事を伝えておくことが一つ。また、仕事をしている人の家族ともコミュニケーションをとって、頑張っていることを家族に理解してもらうことが大切。
- ・地守氏：学校において、子どもが病気になったり、台風等の場合、何でもすぐ帰宅させるのではなく、働く母親の負担軽減のため、子どものためにどう行動するのか、あらかじめ学校と役割分担の取り決めができるとうい。また、社会においては、例えば、高齢者のショートステイのような預かり制度を子育てにも取り入れたり、レスパイトケアの充実など、社会全体で母親を支える仕組みができればよいと思う。
- ・西原氏：家族、職場の人たちの理解と意識改革が必要。例えば、当店の女性行員5名のうち4名が母親行員で、4月になると学校行事による早退等が多くある。女性行員同士はお互いに理解しあっているが、まわりの職員もそれを理解してくれるかどうか重要。いずれにしても、男性、女性とその特性を理解しあい、尊重しあった活動ができればよいと思う。

まとめ（松川教育長）

- ・女性が長く働き続けるためのサポートについては、今日もいろいろと話があったように、制度的には大分進んできたと思う。もちろん、業種や組織によって違いはあるし、十分だとは思っていないが。
- ・家庭のサポートは非常に重要であり、家族全員に自立してもらうことが必要。それぞれを自立させるには、私の経験上では、「手を貸す」のではなく、「手を貸さずに自分でやらせる」ことが一番効果的。
- ・また、女性自身の意識も重要。自己規制をして、やりたいことを我慢して、批判を避けようというのは間違いのもと。褒められるのはうれしいが、例え褒められなくとも、やりたいことをやり続ける姿勢が大切。
- ・先日、81歳で小学校の現役非常勤講師をやっているらしい女性の授業を拝見したが、立派なものであった。50代で一旦退職され、ご主人が亡くなってから非常勤講師となり、20年程続けていらっしやるという。元気の秘訣はお肉とビールだということで、やりたいことをやり続けることが一番大切だと感じた。

<会場風景>

