

女性が活躍し、働き続けることができる社会を目指して

メモリアルブック 2013

女性の活躍促進フォーラム in 高知



目次

■ はじめに

高知労働局長 櫻井 恵治 1

■ 女性の活躍促進に向けてのメッセージ

1. フォーラム開催と期待

高知県知事 尾崎 正直 2

2. 発行に寄せて

高知大学学長 脇口 宏 3

3. 特別寄稿

高知市長 岡崎 誠也 4

■ 統計で見た女性の働き方と企業の取組

高知労働局長 櫻井 恵治 6

■ 女性の活躍促進の方向性について

厚生労働事務次官 村木 厚子 1

■ 編集後記

高知労働局雇用均等室長 桑原 光照 3

ポジティブ・アクションとは

過去の経緯等から、「営業職に女性がほとんどいない」、「役職者に女性がほとんどいない」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、「女性の採用拡大」、「女性の職域拡大」、「女性の管理職の増加」、「職場環境・風土の改善」など個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組を「ポジティブ・アクション」といいます。

「きららマーク」は、ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマークです。ポジティブ・アクションに賛同いただける方は自由にご利用いただけます。



ポジティブ・アクション普及
促進のためのシンボルマーク

愛称：「きらら」

はじめに

平成25年10月29日、「女性の活躍促進フォーラムin高知」が開催されました。全国的に少子高齢化が進行し、生産年齢人口が大きく減少する中で、より一層の女性活躍促進が必要であり、就業を希望する女性が活躍できる環境整備が重要となってきております。さらには、出産という女性のライフイベントに関わらず、継続就業できるような仕事と生活の両立支援や、子育てなどにより離職した女性の再就職支援等を積極的に推進する必要があることから、村木厚子厚生労働事務次官による「仕事と子育ての自らの両立体験と国としての女性の活躍促進を如何に進めるか」をテーマとした講演を主とするフォーラムを企画したものです。

開会に当たっては、尾崎正直高知県知事様より共催者を代表してご挨拶をいただき、さらに閉会に当たっては脇口宏高知大学学長様からご自身のご経験も含めたご挨拶を頂いたところです。

村木事務次官の講演では、ご自身の体験をもとに、仕事と家庭の両立に当たっては、先ず、①自分が頑張ること、次に②職場、同僚からの援助を受けること、③専門家の支援を受けること、を上げておられます。専門家の支援については、政府としての施策、保育施設等を如何に充実し、仕事と家庭の両立支援のための社会環境を整備するかにあると思います。育児については、色々な方策があると思いますが、育児休業、看護休暇、短時間勤務、通常勤務であっても子どもの体調に合わせて急な保育施設等からの呼び出しへのスムーズな対応等があります。しかしながら、女性労働者からすると「業務繁忙で他の人に迷惑をかけてしまう」「職場の理解が得られそうにない」といった心配ごとがあり、同僚、職場に遠慮して、仕事を続けるよりは、仕事をやめた方がよいのではと選択する場合もありがちです。そこでこの際、職場に甘え、そのお返しは、自身が子育て等にある程度余裕ができた時にお返しをするという「お互い様」の考え方をもちキャリア形成をしていただければと思います。一方、周りの同僚、上司の方々もお互い様と弁えて対応いただければと思います。企業の経営者の方々には、これからの日本社会あるいは高知県の企業あるいは働く人々が生き生きと生活し生産性を上げていくために、安心して生活していける社会、企業を育てるための環境づくりのため、仕事と家庭の両立支援を是非ともご検討願いたいと思います。

最後に、本講演録が、企業、男女を問わず働く方々の一考の手助けとなることを祈念し、本報告書の巻頭のご挨拶とさせていただきます。

平成26年1月末日

高知労働局長 櫻井恵治

フォーラム開催と期待

高知県知事 尾崎 正直 氏



少子高齢化が進行し、特に生産年齢人口が減少する中、女性の持つ能力が発揮され、活躍することが期待されています。

これからの日本の成長戦略であります日本再興戦略の中でも、女性の活躍促進の重要性が大きく取り上げられているところであり、女性の活躍に光を当てるための様々な対策が謳われています。

一方、高知県では、昔から女性が元気に働いています。労働力調査における本県の女性の就業率は、20番台ですが、管理職の比率はトップテン内に入っておりますし、他方、少しとらえ方の違う就業構造基本調査における女性の有業率で見ますと、全国9位と非常に高くなっています。

また、第2期産業振興計画の中で、全国一学びの機会が多い県を目指して取組を進めている産業人材育成事業「土佐まるごとビジネスアカデミー」には、多くの女性に参加していただいております。各地域の皆さんと取り組んでいる地域アクションプランにおいて、多くの女性の方々が地域地域で大いに力を発揮していただくなど、本県では女性が元気に社会の中で活躍しています。

本県の女性の活躍や力強さの代表のお一人が、高知県出身の村木厚子厚生労働事務次官でございます。

フォーラムでは、村木事務次官から子育てをしながら激務をこなしてこられたご自身の貴重なご経験も織り交ぜながら、国として今後、どのように女性の活躍促進を図っていくのかといったお話をいただきました。

土佐の高知では、坂本龍馬の頃から女性の方が偉い、という時代がずっと続いてまいりました。まさにこの「はちきんパワー」をこれからの社会の取組につなげていくといったことは非常に意義深いことと思います。

人口の減少、高齢化が全国に先行して進んでいる本県にとりまして、女性は、高知県の産業を支える大きな戦力ですし、働き続けたいという女性の希望を実現することは、県にとりましても重要な課題です。

仕事と家庭の両立や、女性の雇用の場の確保、保育環境の充実など、一つ一つの課題に、企業の方々のご理解、ご協力もいただきながら、女性が出産、子育てというライフイベントも力に変えて、活躍できる社会を目指した取組を進めていきたいと考えております。

最後になりますが、このたびのフォーラムの内容をまとめた冊子が幅広く活用されますことで、高知県における女性のさらなる活躍促進につながりますことを期待しております。

発行に寄せて

高知大学学長 脇口 宏 氏



大正時代に「サラリーマンの奥様」が出現し、専業主婦に対する憧れが強まった時代があります。戦後も、経済復興が進むと、「母親は子どものそばにいるべきだ」という考えが支配的な時期がありました。女性は「キャリアウーマン」ではなく、家庭で「良妻賢母」というわけです。しかし、古くは清少納言、紫式部、巴御前、北条政子、日野富子、明治以降は新島八重、津田梅子、平塚らいてう、与謝野晶子など、わが国には、歴史の表舞台で燦然と光り輝いた女性がきら星の如く存在します。先の大戦～戦後10年以上の間、女性も子どもも働かねばならない時代がありました。わが国にも、「必要性」や「意欲と能力」があれば、女性も男性以上に社会で活躍できる歴史があるのです。

何故、今、男女共同参画、「女性（妻・母親）の社会進出支援」なのでしょう。それは、外圧に加えて、女性の社会進出を喜ばない「社会意識」に対する反省によるのでしょうか。「家庭や子どものことは妻の責任」、「だから女は」などの『男尊女卑思想』、「3才までは母が育児」がよい例です。女性は理科・数学に向かないとの風潮が、「リケジョ」を増やさざるを得ない事態を招いたのも同じです。同じ条件で教育と経験をした場合、女性の方が仕事が早く、高い能力を発揮することが多いものです。しかし、これは社会のリーダー層になりたい男性諸氏にとって、大きな脅威であります。つまり、「自信のない男性が女性の社会進出を阻んできた」のが最大の理由と感じています。

愛着形成が確立するまでの期間（生後6か月間、できれば1歳まで）の育児者は入れ替わるべきではありません。養育者が定まらないと、「愛着障害」が生じ、ひいては「心の理論」が育ち難しくなります。養育者は、父母でも他人でも良いのですが、特定の人愛情豊かに養育することが肝心なのです。そういう意味で、母親の社会進出を促進するには、保育園入園年齢は1歳0か月にすれば育休期間は1年でよいこととなりますが、担当保育士はもち上がりが望ましく、1クラスはごく少人数であることが必要となります。企業内保育所を全企業に整備することも一案でしょう。しかし、保育士の供給が追いつかず、保育の質と財政面にも難があります。もっとも、入園年齢を1歳としても、発熱頻度が高い入園後1年を育休に加えると、2人目を妊娠する時期になり、子どもを2人持てば4～5年間、3人持てば6～8年程度は職場復帰も困難になります。つまり、子どもの急病に対応できる子どもにやさしい制度が必須です。

本物の男女共同参画社会の実現には、社会の意識改革と巨額の投資、政界と産業界そして行政の英断が必要です。子どもの育成は国家100年の計で、目先と100年後の国家存亡に係る問題は同じく重要で、100年先への投資も明日への投資と同じ重みで議論、評価される社会の早期実現を期待しております。

特別寄稿

高知市長 岡崎 誠也 氏



昨年10月に本市において開催されました『女性の活躍促進フォーラムin高知』が盛況のうちに終わられ、この度、啓発資料として冊子が発行される運びとなりましたことをお喜び申し上げます。

本フォーラムでは、厚生労働省の村木事務次官による、仕事と家庭の両立というご自身の実体験を基にしたユーモアあふれる経験談をとおして説得力のあるご講演をいただきました。ご来場されました県民・市民にとりましても、私ども自治体関係者におきましても、誠に有意義なものであったと実感しております。また、今回の冊子が発刊され、より多くの方々のお目に触れ、共感される方がさらに増えていくものと思います。

さて、高知市におきましても、女性の就職を促進するため、女性を対象とした『若者就職応援セミナー事業』を実施しております。この事業では、パソコンスキルや身だしなみなどの基礎的な研修から、企業で実際に行う現場実習を行うなどスキルアップを図り、そして、模擬就職面接会やキャリアカウンセリングなどの個別対応も行いながら個々の適性に合ったアドバイスも実施しています。

これからのわが国は、ますます少子・高齢化が進み、成長戦略の一つである女性のマンパワーがさらに重要となってまいります。そのためには、女性はその能力をいかに発揮し、活躍できる環境を整えていくことが必要不可欠であり、本市といたしましても、今後も高知労働局・高知県など各関係機関とも協力しながら、さらに力を注いでまいりたいと考えています。

最後になりましたが、今回のフォーラムのような取組が継続され、社会での女性の活躍がますます促進されてまいりますことを願ひまして、私からのメッセージとさせていただきます。

女性が活躍し、働き続けることができる社会を目指して

女性の活躍促進フォーラム in 高知



日時

2013年10月29日(火) 15:30~17:10

場所

高知市文化プラザかるぽーと 大ホール



「統計で見た女性の働き方と企業の取組事例」

高知労働局長 櫻井 恵治

少子高齢化が進行し、生産年齢人口が大きく減少する中においては、より一層女性の活躍を促進することが必要ですが、そのためには、女性労働者にとって解決しなければならない課題があります。高知県の女性の置かれている現状をデータで説明いたします。

● 生産年齢人口（15歳以上～64歳）の推移と推計 [資料①]

高知県は、全国に先駆けて少子高齢化が進んでいるといわれていますが、平成2年から人口の自然減が始まっております。

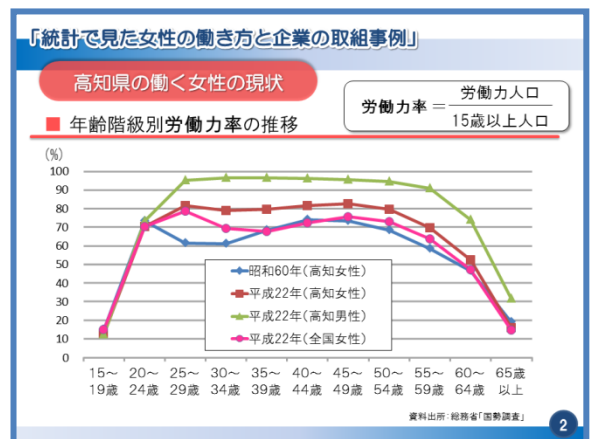
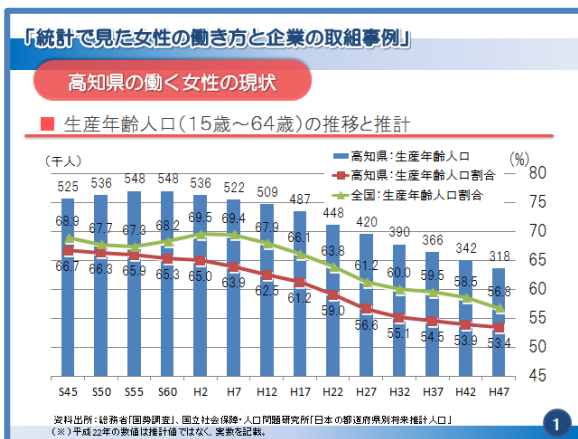
「生産年齢人口（15歳以上～64歳）の推移と推計（資料①）」によると、高知県の生産年齢人口は昭和60年頃（54万8千人）をピークに減少しはじめ、平成22年には44万8千人、その後、同様の減少率で下がりますと平成47年には31万8千人になると推定されております。

一方、生産年齢人口割合をみますと全人口に占める割合が高知県は全国に比べ急激に下がっています。

● 年齢階級別労働力率の推移 [資料②]

平成22年の統計によりますと、高知県の男性の労働力率は25歳前後から60歳前頃まで100%弱で一直線で推移するいわゆる台形型曲線を示しておりますが、全国の女性は25歳前後をピークに35歳前後がボトムとなり45歳頃に回復すると言ったいわゆるM字型曲線を示しております。

これに対し、高知県の女性の労働力率は、昭和60年には全国女性と同様、M字型カーブを描いておりましたが、平成22年では、年齢階級別労働力率は台形型を描いており、高知県の男性の労働力率に近づきつつあり、全国の女性に比べ、高知県の女性は働き続けているといえると思います。



● 雇用者数の推移 [資料③]

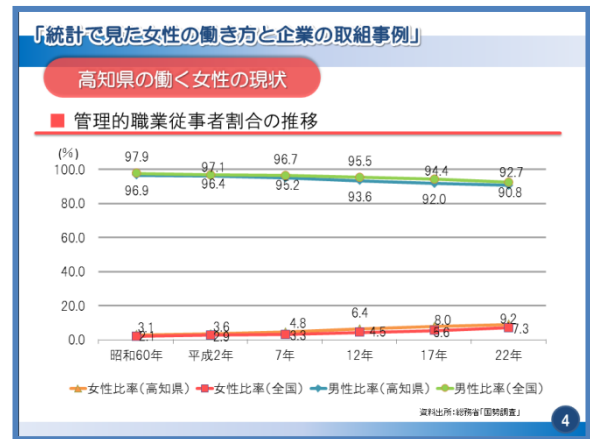
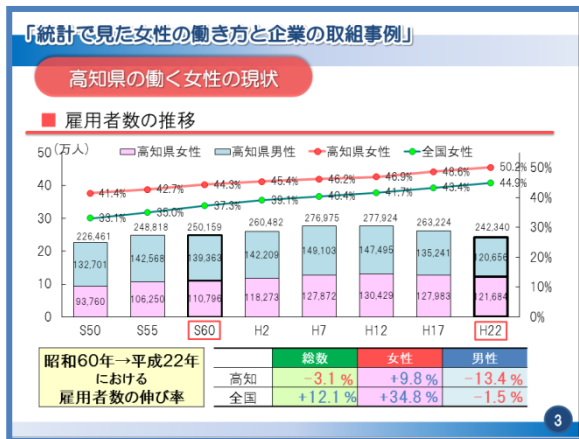
女性雇用者の比率を表している折れ線グラフを見ますと、全国と、高知県ともに昭和50年以降右肩上がりになっておりますが、高知県では平成22年に50.2%と過半数を超えたという状況となっております。

昭和60年から平成22年度までの25年間に、高知県では**男性の雇用者数が13.4%減少**したのに対し、**女性は9.8%増加**しております。ちなみに、全国では、男性の雇用者数は1.5%減少したのに対し、女性は34.8%も増加していますが、女性の雇用者の比率が44.9%と、まだ、逆転現象までには至っておりません。

● 管理的職業従事者割合の推移 [資料④]

昭和60年から平成22年まで、女性の管理的職業従事者割合が増加しておりますが、高知県は全国に比べ若干、管理的職業従事者割合が高く、**全国7.3%に対し高知県は9.2%**となっております。

しかし、管理的職業の9割を男性が占め、女性は1割もなく、男女間の差が大きく開いていることがわかります。つまり、高知県では女性の雇用者比率は男性を上回っているのに、管理的職業従事者割合は1割弱であり、女性の人材育成と登用がより必要といえます。

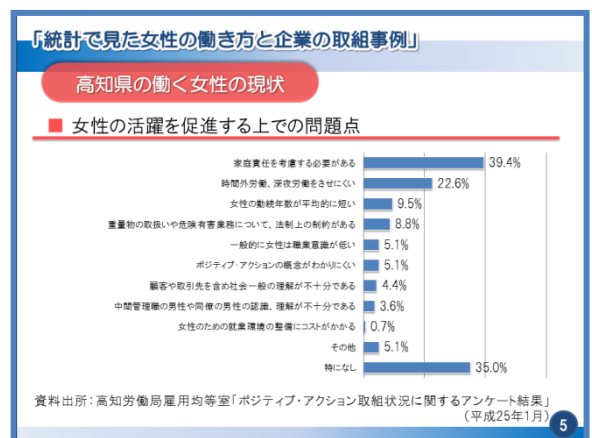


● 女性の活躍を促進する上での問題点 [資料⑤]

高知労働局雇用均等室が行ったアンケート結果では、企業が考える女性の活躍促進をする上での問題点として、「家庭責任を考慮する必要がある」が39.4%と最も多く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が22.6%となっております。

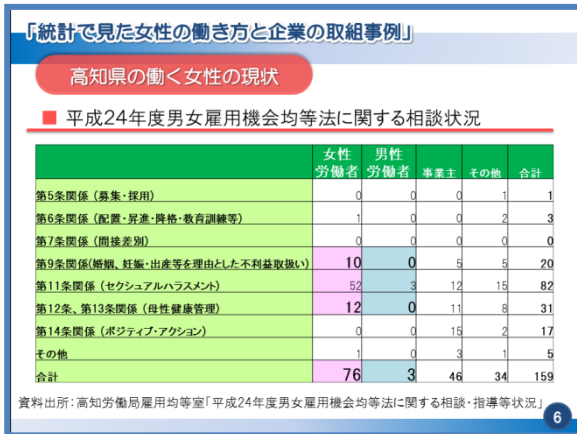
家族を有する女性に対する、家庭責任への果たし方、つまり、**子を養育し、家族の介護を行うこと**が女性の活躍促進を妨げる理由の1つとなっていると思われま

す。家庭責任を男女で分かち合うことができるような仕事と家庭を両立することについて、社会的コンセンサス、企業の理解を深めていく必要があるのではないのでしょうか。



● 平成24年度男女雇用機会均等法に関する相談状況 [資料⑥]

労働者、事業主、その他の方々からの相談件数159件の内、「母性健康管理」に関する相談が31件、「婚姻、妊娠出産等を理由とした不利益取扱い」に関する相談が20件ありました。その内、女性労働者からの相談は、「母性健康管理」に関する相談12件、「婚姻、妊娠出産等を理由とした不利益取扱い」に関する相談が10件となっており、事業主、労働者ともに関心が高いと思われます。

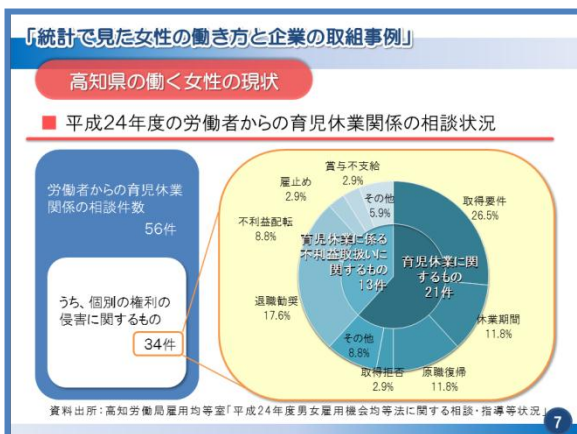


● 平成24年度の労働者からの育児休業関係の相談状況 [資料⑦]

労働者からの育児休業関係の相談56件のうち、個別の権利の侵害に関する相談件数は34件ありました。その内容を分析すると、育児休業に関するものが21件あり、うち最も多い相談は取得要件に関するもの26.5%、次いで休業期間、原職復帰に関するものが11.8%でした。

また、育児休業に係る不利益取扱いに関する相談が13件あり、うち最も多い相談は退職勧奨が17.6%、次いで不利益な配置転換が8.8%であり、雇い止め、賞与不支給と続いております。

このように、女性労働者からの相談をみると、女性の就業継続に関して、法律に抵触する相談が寄せられており、企業の皆様にも法律についてより一層、理解を深めていただく必要があると思います。



● 企業の取組事例 [資料⑧～⑬]


企業の取組事例として、資料⑧～⑬で2社の好事例をご紹介します。2社ともに代表者が課題を見極め、それに対する数値的な目標を立て、朝礼等で直接社員の皆様に目標を周知し、会社と働く方々が一体となって取り組んでいただき成果を出されている、という共通点があると思います。

「統計で見た女性の働き方と企業の取組事例」

好事例 1

1 業種 **食品品製造業**

2 課題 ①正社員に占める**女性の比率**が低い
②**女性の役職者**が少ない




8

「統計で見た女性の働き方と企業の取組事例」

好事例 2

1 業種 **小売店**

2 課題 店舗の営業時間が午前11時から午後10時であり、**仕事と育児の両立が難しい**ことを理由に退職する女性社員が多い。



11

「統計で見た女性の働き方と企業の取組事例」

好事例 1

3 対応


① **経営トップ層**が女性の社員比率拡大、女性の職域拡大、女性の能力発揮の**環境づくり**を推進する方針を決定

② 月2回の**職階別会議**等で周知

③ **数値目標**の設定
ア) 正社員に占める女性の割合を30%以上にする。
イ) 女性の課長職の登用を0から1名にする。
ウ) 女性係長職を倍増する。
エ) 女性班長職を倍増する。

④ 育児休業・介護休業の取得対象者が**100%**取得できるよう社内周知

⑤ 対象者には**個別説明**で制度利用を奨励



9

「統計で見た女性の働き方と企業の取組事例」

好事例 2

3 対応

① **父親の特別休暇**取得促進を図る。

② 年次有給休暇の取得日数を1人当たり**平均4日/年以上**とする。

③ 結婚や出産・子育て等による退職者が**再入社しやすい**制度の導入。


4 具体策

① 父親の休暇を取得しやすくするため**就業規則を改定**。

② 各セクションごとに社員に**文書で通知**。

③ 責任者により**朝礼で説明**。

④ 各セクションごとに**年次有給休暇の取得促進計画**を立て取得促進を図る。



12

「統計で見た女性の働き方と企業の取組事例」

好事例 1

4 取組の効果


① **女性社員の人権や明るい職場づくり**に対する意識が高揚

② **相手への思いやり**などの言動等が多くなる。

③ **職場の雰囲気**が良くなる。

④ **仕事に対する意識**が向上。

⑤ **作業効率**が上がりロスが減少



10

「統計で見た女性の働き方と企業の取組事例」

好事例 2


5 取組の効果

① 計画期間内に**3人**の男性従業員が**父親の特別休暇**を取得。

② 年次有給休暇の**取得率の向上**。

③ ワークライフバランスの**社内風土**が育ちつつある。

④ 育児休業取得者が**男女とも**にあり。

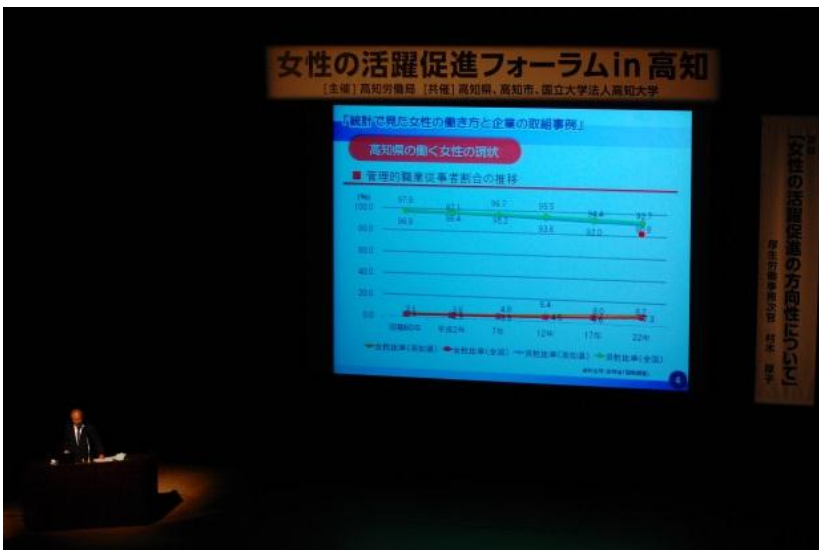


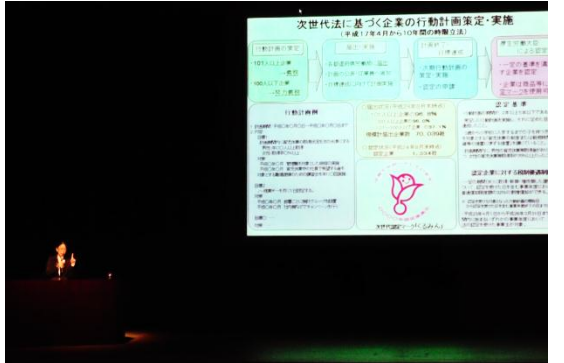
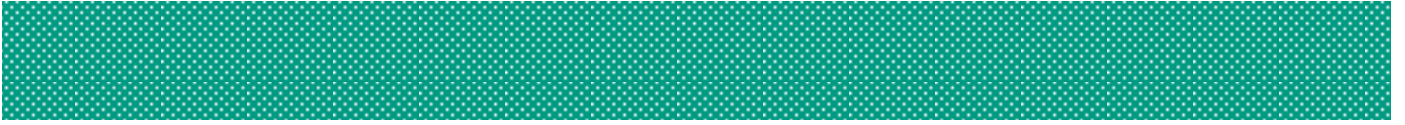
13

経営環境が厳しさを増す中、企業は、工夫をしながら女性が活躍できるようご努力いただいております。女性が活躍できる職場環境を目指すということは、男性にとってもよりよい職場環境を維持することに繋がると思います。

高知労働局では、こうした企業を広く県民の皆様方に紹介させていただき、高知県の女性を含め、働く労働者の方々が、より職業生活と家庭生活が充実したものとなり、県内企業が発展し、生活が充実したものとなるよう今後も努力して参りたいと思います。

メモリアルブック2013
女性の活躍促進
フォーラム in 高知







「女性の活躍促進の方向性について」

厚生労働事務次官 村木 厚子

皆さんこんにちは、厚生労働省の村木でございます。

私は、高知県出身で、22歳まで高知で育ちましたので、今日は、高知で、女性の活躍促進ということで、お話しさせていただけるということで、大変うれしく思っています。

32年前に労働省（当時）に入りました時に、面接に行きまして、人事担当の課長さんが私の履歴を見て、「お前、高知か」と、聞くので、「そうです」と言ったら、「酒は飲めるか」と聞かれまして、「はい」と答えました。後で聞いたところによると、その「はい」という返事がほんとはよかったですので、採ることにしたと言われました。

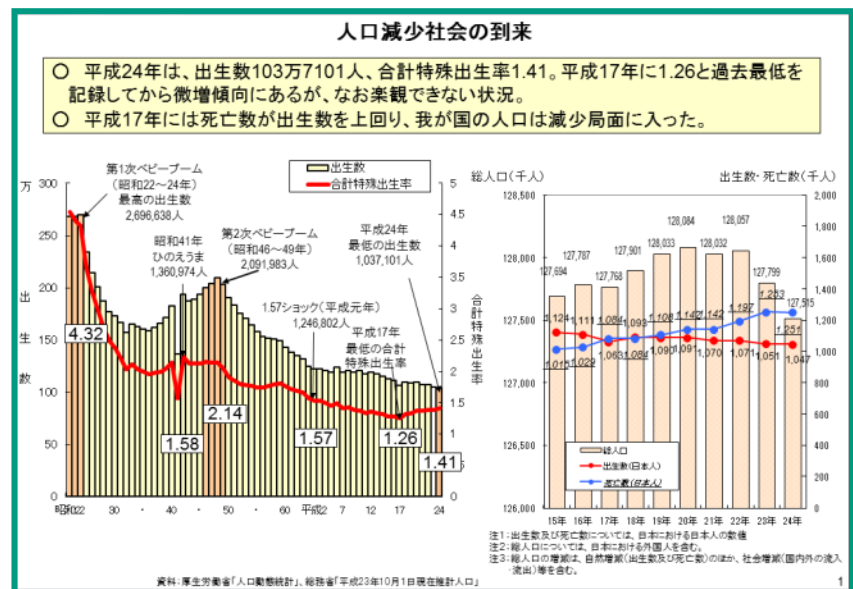
その時、高知県生まれだったことを非常に感謝いたしました。

今日は、女性の活躍促進ということですので、今の女性について、特に子育てとは関わりが深いので、子育ての状況とか、現状を最初に少しお話をして、それから政策について、このように応援をしようとしているというお話をできればと思っております。

1. 女性を取り巻く日本の課題

まず最初に、数字を見ていただきたいと思えます。

少子化が進んでいるということが言われていますので、その数字を見ていただきたいと思えます。私はよくこの「人口減少社会の到来」の絵を見ていただいています。この棒グラフがその年に生まれた赤ちゃんの数です。



まず、終戦直後をご覧ください。ここで沢山赤ちゃんが生まれています。これが、団塊の世代です。

その後赤ちゃんの数が減って、しばらくして、もう1回山が来ます。ここが第2次ベビーブームと言われる、昭和40年代後半に生まれた人たちです。

この第1次ベビーブーム、団塊の世代が親になった頃に、この第2次ベビーブームが起

こりました。親が沢山いるから赤ちゃんも沢山生まれたということです。

その後、赤ちゃんの数が減って、最近では横ばいで、1年に100万人くらいの赤ちゃんが生まれています。

出生率で言うと、最近少し上がっているという状況です。この棒グラフは、少子化が進んでいますということを説明していますが、このグラフには、すごく大事なポイントがあると思っています。

1つは、この第2次ベビーブームで生まれた人たちは、今30代の終わりくらいです。

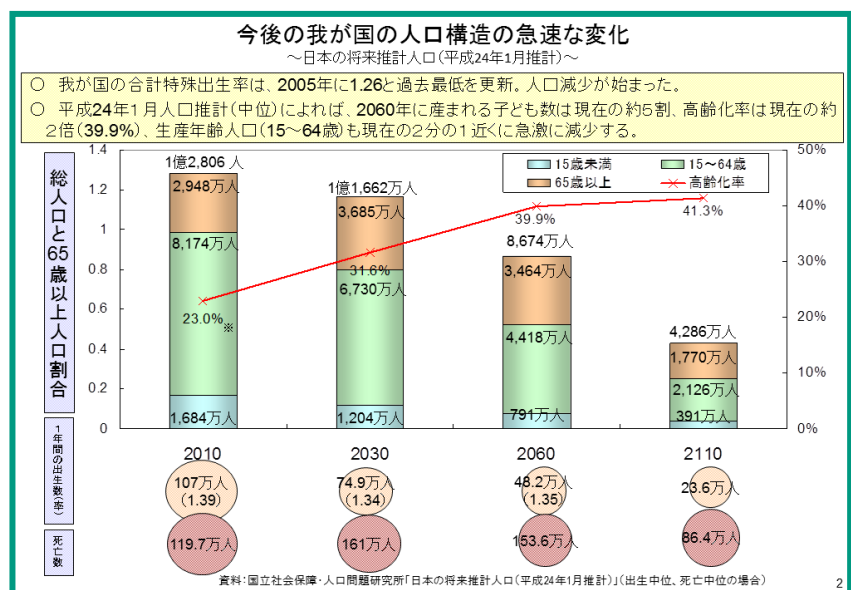
女性で言えば、だいたい子どもを生み終わった頃で、親が沢山いるため、子どもが沢山いて、この辺に3つ目の山があってもいいはずでした。

しかし3つ目の山がないというのが、このグラフの大変大事なポイントです。それからもう1つ、この第2次ベビーブームから右側にかけて、急速に赤ちゃんの数が減っています。この辺で生まれた人は、今20代です。

ということは、これからお母さん、お父さんになる人達がすごく減る。そういう意味では、日本の少子化というのは、これからも大変厳しくなるというグラフです。

もう1枚グラフを見てください。子どもが減って、人口が減るといいうグラフです。一番左が2010年。これが、現在だと思ってください。

20年後、50年後、100年後の日本の人口の姿。高知県は、高齢化が少し進んでいるので、これよりちょっと時計が、先に進んでいると思ってください。



今は現役世代の、15歳から65歳が、3人で1人の高齢者を養う。50年後だと、1人で1人を養う。騎馬戦型から、肩車型という風によく説明をされているグラフです。

よく50年後、100年後って生きてないからいいやと、冗談っぽく言うのですが、2060年に、私が生きてると105歳です。

女性の105歳って、結構生きている可能性ありますよね。

でもよく考えると、この2060年に15歳から65歳の世代は、まだ生まれていないのです。

2030年の15歳から65歳というのは、もうかなり生まれています。これをいままら増やせないのですが、50年後には、もしかしたら増やせるかもしれません。もう少し子どもが生みやすくなる、もう少し女性が働きやすくなっていれば、増やせるかもしれない、というグラフです。

それからもう1つ、高知の場合は、女性が非常に頑張っているのが良いのですが、このグラフでは女性の力を使えているか疑問です。

人口の半分の女性の力をちゃんと使えていなかったら、緑の部分はずっと小さいはずで。このグラフでは「3人で1人の高齢者を養う」とか、「1人で1人を養う」といっていますが、女性や、障害のある人や、そういう人のパワーをちゃんと使えるかどうかにかかっています。

あるいは、一番上の茶色の部分を高齢者といって、支えられる人と今単純に申しましたが、この人たちがもっと生き生きと最後まで働けたら、このグラフの形は少し変わります。

怒られながら、いつも私はあちらこちらで言っていますが、私の少し上には団塊の世代が居ます。数が多くて、パワーが強くて、元気で、でも少し自己主張の強い、正直言うと時々鬱陶しくなる世代が、いつも上にいました。

この世代の人たちが、高齢者だから俺たちの面倒見てくれと言って、大の字に寝っ転がったら大変なことになります。

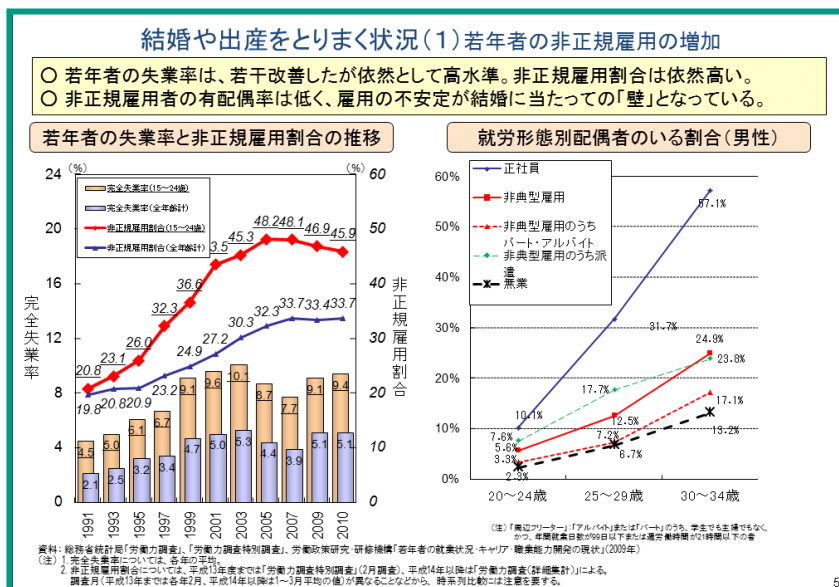
この人たちが、パワーを発揮して、支える側で「手伝ってやろうじゃないか」と言えば、世の中ものすごくよくなる。そういう意味では、少子高齢化を嘆いてばかりはいられないので、子どもを生みやすく、育てやすく、高齢者も頑張る、女性や障害のある人は、もちろん頑張ると、こういう風になれば、実は結構いい世の中にもできるかもしれません。

とはいっても、なぜここまで少子化が進むかということの原因は見ておきたいと思いません。

結婚のハードルとは何かということを色々調査すると、結局のところやはり「稼ぎ」です。若い人達がまともな給料を貰えているかどうかは、すごく大きいことなのです。

これはいささか残酷な数字ですが、男性の結婚している人の割合です（右側のグラフ「就労形態別配偶者のいる割合（男性）」）。

20代前半、20代後半、30代前半です。この結婚していることを表す青い線は、実は正社員です。この下の方にある結婚をあまりできてない、この6割、さらに2割台とか表わしているのが、非正規雇用です。私たちの社会が若い人達をしっかりと雇うことができると結婚の比率が高まってくると思います。



では結婚して、子どもを生むかどうかですが、これを見ると「子どもを生んでも仕事を続けられるかしら」、「今みたいな仕事をしていて、子どもがいる生活ってというのは可能かしら」という話です。

要するに、人生の二者択一を迫るような状況になっていると、どうしても子どもを生みにくい。日本全体で言うと、子どもが生まれた後も働き続ける女性の割合というのは、残念ながら、「4人に1人」くらいです。一回仕事を辞めることがすごく多いのです。

赤ちゃんが生まれる前に働いていた人たちのうち、半分以上が辞めているという状況になっています。

「子ども生みますか？辞めますか？」みたいな仕組み、この状況から何とか脱出しなければいけない、なんで辞めちゃうのか、共働きでいいじゃないかと、私はそう思います。

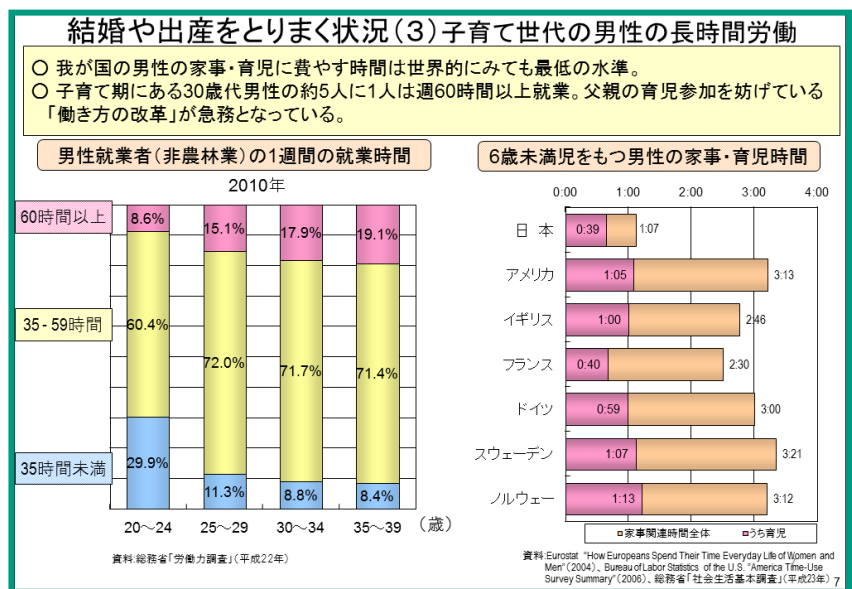
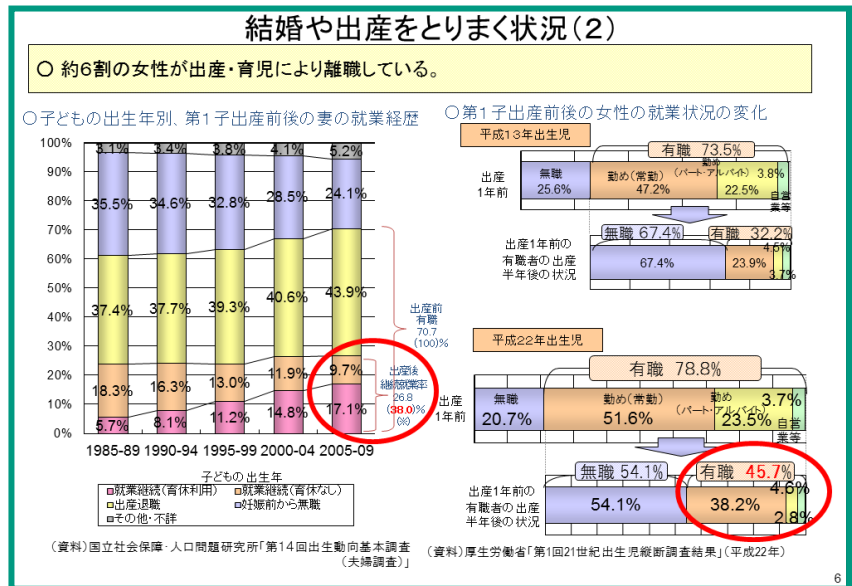
右の表を見てください。これは男性の労働時間です。日本は、週40時間制とっていますが、実は週60時間以上働いている人が結構います。そして特に30代が、職場の中で一番働いています。ちょうど子育ての時期です。

そこで、もし女性が赤ちゃんを生んで、職場に戻ろうとした時に、「子どもが

いるのに、こんな働き方できるかしら。やっぱり無理だわ。辞めようかしら。パートに変わろうかしら。じゃあ、夫は。夫は、こんな働き方をしている。ちっとも手伝ってもらえないわ」と、こういうことになるのです。

右側のグラフ見てもらうと、6歳未満の子どもがいる家庭で、夫が家事育児をどれくらいしているかということの、国際比較です。

日本は1日平均1時間、よく頑張っていると思います。日本の常識で言えばですが。他

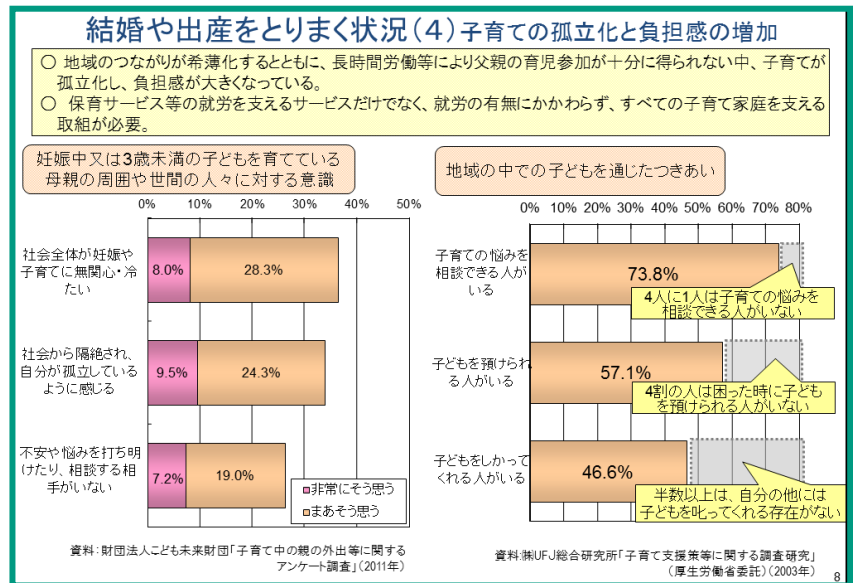


の国を見てください、2時間から3時間です。

たとえば、妻が1人目の子どもを生んだ時に、夫が手伝ったかどうかは、2人目を生むかどうか、大きな影響があるという数字が出ています。結局、男性であれ女性であれ、子どもを育てたり、あるいは介護をしたりする人たちに対して、職場でちゃんと働けるとい環境が整わないと、この少子化は止まらないだろうという結果が出ています。

一方、専業主婦になっても、子育てしている時の孤立度が結構高いです。これはこれで、何とか改善しないといけない課題になっていますし、これも応援してあげないといけないと思っています。

高知の女性はかなり働いているので、あまりそういう心配ないかも知れませんが、女性が職場でどんどん働くということは、赤ちゃんを生まなくなるのではないかと、よく言われています。

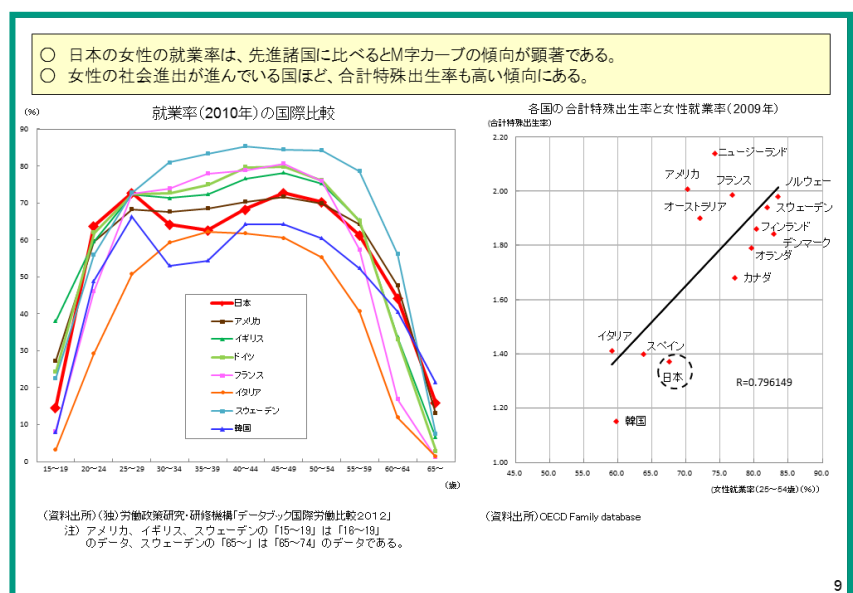


左側の表では、横軸は年齢、縦が労働力率を示しています。高知は出産・育児期間はこういう風に凹んでいないですが、日本全国でみると子育ての時期は、労働力率が凹んでいます。

これを埋めていこうという話をしているのですが、女性が働くと、なかなか子どもを持つことができないのか、あるいは子どもを持っているから、働き方をどこかでセーブしなければいけないという話が出てきます。

ところが、外国を見ると面白いのですが、右側の表の横軸が労働力率、女性がどれくらい働いているか。縦軸が出生率です。女性が沢山働いている国ほど、赤ちゃんが沢山生まれています。

日本は、両方とも駄目な国、労働力率も出生率も低い国になっています。高知は、女性の労働力率が、もう5ポイント位高いので、アメリカ、オーストラリア並みくらいにまで



来ていると思います。

日本と韓国、イタリアとスペイン、実はここにギリシャが仲間です。（経済的に）少し苦勞している国が多いです。女性は、今の社会の働き手であり、パワーです。子どもは、未来のパワーです。

この未来パワーを大事にできない国の経済も、財政も厳しいということが、垣間見えるグラフになっています。

日本は、ここを何とかしていかなければならない、女性がいい形で働けるようにすると、社会全体のパワーが増していくという風になっていきます。

よくイタリアとかスペインとか日本とか韓国は、少子化が進んでいる国といわれます。割と、お父さんが一家の主という思想が強い国だと、この辺のグループは言われています。お母さんの料理がおいしい国とも言われているのですが、お母さんの料理がおいしいことは、維持しつつ、なんとか女性が働く国にしたいなと思っているのですが、そのような中で、もうひとつ面白いデータがあります。

これは、人間開発に関する指標です。日本は、非常に特徴があり、珍しい国だと言われています。それは何かと言うと、一番左は、人間の健康や知識、知能、具体的には医療や、教育にしっかりお金を掛けて、その国の人の能力を開発をしているかどうかを見る指標です。日本は10位です。187国中10位ですので非常にいい成績です。

真ん中にGIIとありますが、そういう人の能力を開発する時に男女で差があるかどうかということを見ると21位なので、少し落ちますが、あんまり差がない。要するに、男性も女性も、健康でしっかり教育を受けた国民を作っている国だということがいえます。

一番右側を見てください。男性と女性とでいろんな分野での活躍の度合いはどうかということで、1が満点で、0が0点ということです。北欧の国が結構トップに来ていたり、フィリピンがアジアの中で割といいです。それとニュージーランドとか、そういった国がトップの方に来ています。

日本を見てください、135か国中101位です。少し間に合わなかったのですが、新しいデータが出て、日本はさらにランクダウンして105位です。この数字を見た時に、世界の他の国からものすごく不思議がられる。どうして一生懸命能力を開発して、教育は受けさせて、そしてなぜその能力を活用しないのか、もったいない国だと言われています。

男女共同参画に関する国際的な指標									
HDI (人間開発指数) 2012年			GII (ジェンダー不平等指数) 2012年			GGI (ジェンダー・ギャップ指数) 2012年			
10位 / 187か国			21位 / 148か国			101位 / 135か国			
順位	国名	HDI値	順位	国名	GII値	順位	国名	GGI値	
1	ノルウェー	0.955	1	オランダ	0.045	1	アイスランド	0.864	
2	オーストラリア	0.938	2	スウェーデン	0.055	2	フィンランド	0.845	
3	米国	0.937	3	スイス	0.057	3	ノルウェー	0.840	
4	オランダ	0.921	3	デンマーク	0.057	4	スウェーデン	0.816	
5	ドイツ	0.920	5	ノルウェー	0.065	5	アイルランド	0.784	
6	ニュージーランド	0.919	6	ドイツ	0.075	6	ニュージーランド	0.781	
7	アイルランド	0.916	6	フィンランド	0.075	7	デンマーク	0.778	
7	スウェーデン	0.916	8	スロベニア	0.080	8	フィリピン	0.776	
9	スイス	0.913	∴	∴	∴	∴	∴	∴	
10	日本	0.912	21	日本	0.131	101	日本	0.653	

「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測るもの。(平均寿命、1人あたりGDP、就学率 等)

国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。(妊産婦死亡率、国会議員女性割合、中等教育以上の教育を受けた人の割合(男女別) 等)

経済、教育、保健、政治の各分野毎に各使用データをウェイト付加して総合値を算出。その分野毎総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0が完全不平等、1が完全平等。

(備考)国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」及び世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より作成

これを何とかしていこうというのが、今の日本の大事な課題です。

最近、私はお医者さんの会に呼ばれることがものすごく多いです。お医者さん、今は女性の方が、医学部にたくさん行くようになりました。

お医者さんになるための教育には、ものすごいお金がかかります。ところが、お医者さんの働き方は、とても過酷で、はっきり言っていささか考え方が古い人も多い社会なので、女性のお医者さんをせっかく養成しても、働き続けられない。これは大損失だということに気が付いたので、お医者さんの会合で、均等の話をしてくれ、両立の話をしてくれと、呼ばれることが増えました。

とにかく、こうしたもったいないことをしてはいけないなというのが今の日本の課題です。

2. 女性のパワーを引き出す政策

政策は一生懸命やってきました。1986年に男女雇用機会均等法ができて、当時は、男性と女性は能力が違うんだから、男女と一緒に均等の雇用管理なんてのは無理だと言う企業の労務管理の方が多かったです。

だけど、色々議論をして、とにかく能力は実は差がないんだから、きちんと男女雇用機会均等法で男女平等にしようと思いました。そうやって男女雇用機会均等法を動かしてみると、女性が、男女一緒の色々な場面から随分リタイアをしてしまう、無理だと辞めてしまうのです。

よく見ると、女性だけが子育てとか、介護とかという荷物を背負っているのです。100メートル競走にどうぞと行って、入ってもらったけれど、実は100メートル障害物競走を走っていました。そのことが分かって、均等だけではだめだ、じゃあ両立をちゃんとやろう。職場と家族のことをきちんと両立できる働き方を作っていこうということで、育児休業や介護休業ができました。

能力をちゃんと平等に評価して、平等に育てていくということと、家庭責任が全うできるような働き方を作るという2つを両輪でやろうということになりました。

当たり前のことですが、「男性も、女性もそういう風にしなくちゃね」と言うようになってきました。考え方は、随分進歩したかと思います。

私が厚生労働省に入った頃は、私はキャリア（幹部候補生）で入ったんですが、私にお茶くみをさせるかどうかで職場で大論争があって、私の直属の男性係長は、「いや、彼女にはお茶くみをさせるべきではない。」と言って頑張ってくれたんですが、戦いに敗れて、私は入社した1日目に、「お茶を入れてください」と言われました。

そんな状況ですから、私が入った時、新入社員が20人なら20人、30人なら30人いて、女性が1人から4人とかの少数派でした。

全部の課の課長さんは、何と書いていたか。新入社員を配属してもらった時に、「うちに女は要らない。男をくれ」と書いていました。それが10年経つと随分変わりました。

「いや、あんまりできが悪い男性の新入社員をもらうよりは、できのいい女性の新入社員がいるんだったらそっちにしよう」さらに10年経つと、「女でも男でもどっちでもいいから、できのいい奴をくれ、うちは忙しいんだ、大変なんだ」と言うようになりました。

20年位かかりましたけれども、よく変わったと思います。当時はセクハラとかというの、職場の潤滑油だとか大きな声で言っている人がいました。

今や、男女雇用機会均等法にちゃんと規定があって、職場でそういうことが起こらないようにするというのは、企業の責任だということになってはいますが、まあセクハラに対する考え方も随分変わったと思います。

セクハラの研究会を立ち上げましたころは、まだ、セクハラというのが、週刊誌にしか載らなかった時代のことです。

研究会を立ち上げてやろうとして予算要求したら、予算が査定されるかどうか決定する前の日に、財務省から、「いろいろ説明を聞いて、どうも、この研究会が大事だということとはよく分かった。だけどセクハラという言葉はいかん。これは週刊誌ネタだから、神聖な予算要求にセクハラという言葉は駄目だ。セクハラと1回も書かずに要求書を作り直してこい」と連絡がありましたので、皆で知恵を出し合って、「非伝統的分野への女性労働者の進出に伴うコミュニケーションギャップに関する研究会」という研究会を立ち上げました。

そうやって、少しずつ物事が変わってくるのだらうと思います。均等法ができたころもそうでしたし、今でも職場の中では、会社の側も女性の社員に対して不満があり、女性の側も会社に対して不満があるということかもしれません。

女性がよく言っていました。「やらせてくれればできるのに」と。

会社はよく言っていました。「できもしないのに、文句ばかり言う」。

「やらせて、できる人を処遇すればいい」と思う、実は簡単なことなのですが、それがなかなか、食わず嫌いというのですか、それがなかなかできないですね。

それが昔だけではなくて、最近でもこんな話を聞きました。あるアパレル会社の社長さんですが、会社が急速に大きくなったけども、全く女性を差別せずに、皆正社員で、管理職もどんどん女性を登用していました。

ところが、会社がどんどん大きくなってくると、はっきり言いますと、銀行とか、伝統と格式のある企業からも役員が入ってくるようになった。

そういうことが始まったあたりから、女性が役員に登用される率が下がってしまいました。その社長さんがおかしいなと思って、役員に登用、役員じゃなく管理職への登用を決める会議のメンバーのそういう男性の役員の人たちに聞いてみたそうです。

「なんで彼女じゃないんだ」と、その答えが「いや、彼女泣くから」。その社長は何と答えたかという、「泣いても売るやつの方が偉い」。

私は、その話を聞いた時に、感激もしたし、反省もしました。私は、後輩に「泣いたら上司は叱りにくい、泣くのはトイレで泣け。叱られてその場で泣くな」と言ってきました。

でも、私も間違っていたかもしれません。「泣いても仕事をするやつが偉いです」。泣きながらも仕事してくれる人の方がほんとは会社の為にはいいかもしれません。少し反

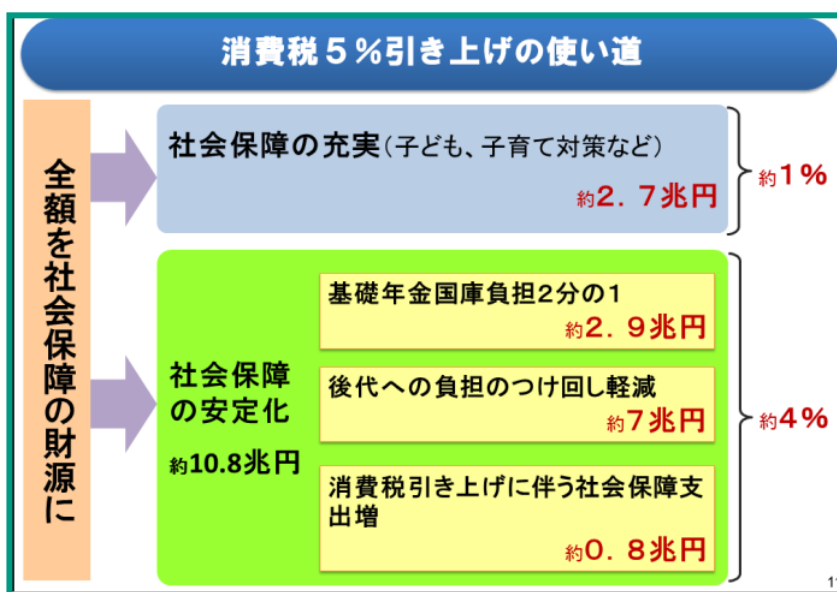
省をしました。

女性は本当に力を付けています。最近、よく人事の担当の人がいうのは、「試験の成績どおりに採っちゃうと女性ばかりになっちゃうからなあ」と嘆くのですが、成績どおりとってもいいじゃないと、私は半分そう思いますが、まあ、試験だけではなくて、伸びしろやその人の個性とか色々合わせて見ていかなければいけないので、そうもいかないところもあるかもしれません。

女性の1人1人は、パワーを付けています。だけど、まだ女性にはなかなか仕事との両立が難しい状態にあるなど色々なハンディがあります。

政策もさぼってはいけないので、頑張っって進めていこうと思っています。

まず1つものすごく大きな政策転換が行われています。それは何かというと、「税と社会保障の一体改革」です。消費税を5%上げます。皆さんの中にも反対だという人はいるかもしれませんが。上げた分は何に使うかということですが、社会保障に使うということになっています。



5%上げるのですが、今、借金で我々の子ども達に付け回しをして、社会保障を何とか維持をしている。それを何とか減らすために使うということの4%です。残りの1%は、社会保障の充実に使おうということになっています。その1%、2.7兆円、2.8兆円位ありますか、その使い道ですが、子どもに7千億、年金に6千億、医療介護で1兆6千億、だいたいこのようになるのではないかとわれています。

実は、今まで消費税5%というのは、日本の財政ルールで、高齢者3経費に使う。医療、年金、介護と、これにしか使ってはいけないというのが、日本の今の財政ルールです。

今度はそこに、子ども、子育て、要は若い世代の応援策が入ってきます。ですから高齢者3経費を変えて、社会保障4経費に消費税を使うというルールになります。

これは、すごく大きな政策転換だと思います。我々を支えてくれるのは、今の若い人達です。その人たちをしっかりと支えて、更にその次の世代が生まれてくる。そして、子育てを楽しめるようにしたいということで、子育てに使います。

なんか大きなことを言う割には、額が小さいねと、医療とか、介護に比べて小さいねと思うかもしれません。

年金において、大体全体で年間50兆～60兆円使っています。それに、6千億を足します。

医療・介護が、30兆～40兆円です。それに1.6兆円を足します。

子育て支援についてですが、幼稚園や保育所とか、子育ての相談とかいったサービスに使っているお金が2兆円です。2兆円にプラス7千億です。35%の増。すごく大きいです。できれば1兆円増やしたい。50%増です。そこにきちんと

と政策の力点を置こうとしています。これは大きな政策転換です。

ですから逆に言うと、子育てをしながら働くお父さん、お母さんへの応援がしっかり増えます。是非、ここを見ていて欲しいし、期待して欲しいと思います。

税と社会保障の一体改革は、政権が交代しましたけれども、その政権交代の間を通じて、大事な課題だったので、そこをやっていきたいということです。

次に最近の動きをご紹介したいと思います。

アベノミクスという言葉をよく聞きます。

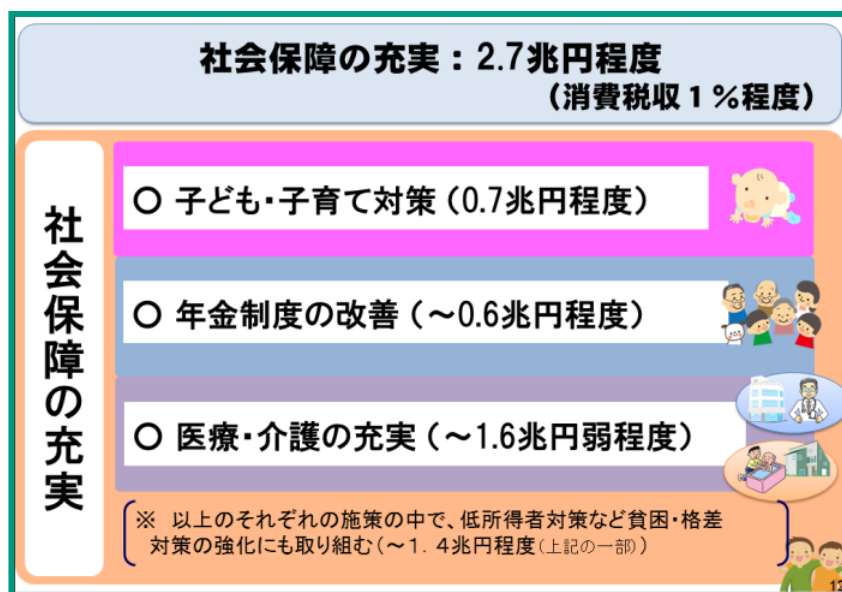
「3本の矢」と言います。大胆な金融政策。機動的な財政政策。そうして成長戦略。日本再生戦略。こういう話が出てきている訳ですが、その中で、女性が輝く国というキャッチフレーズが掲げられています。

問題意識としては、日本が最も今活用できていない資産、資源、それは女性なのではないかということです。先程述べた「もったいない国」ということですが、それを、何とか女性に活躍してもらおうということです。

そこで、色々なことを今の政策、厚生労働省だけではなくて、内閣府とか、経済産業省とかで取り組んでいます。総理の演説の資料が入ってます。後で見て頂ければと思います。

まず、一つ目が、女性を管理職に登用するということ。なってもらおうということです。企業で、職場で女性を積極的に管理職に登用してください。

総理からは、特に、上場企業には、「先ず最低一人は女性の役員を作ってください」という話をお願いしています。



企業の方針決定過程への女性の参画を強力に後押し

課題

指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度とする政府目標にもかかわらず、**企業等の役員、管理職における女性の割合は依然として低い**。
その理由として、必要な知識や経験等を有する女性がいなかったり管理職になるまでに退職することを挙げる企業が多い。

女性の活躍促進に向けて、企業の自主的な取組を後押ししていくことが不可欠

政府の経済界への要請

「2020年30%」の政府目標の達成に向けて、
全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する。
まずは役員に一人は女性を登用する。

(※) 役員には会社法上の役員に執行役員を加えたものとする。

- ・上場企業3,608社において女性役員(執行役員は含まない)数は505人(1.2%)(平成23年5月現在)。
- ・全上場企業において少なくとも一人は役員に女性を登用した場合、少なくとも3,608人の女性役員が登用されることになる。

待機児童解消加速化プラン

- ◆待機児童の解消に向け、2年後の子ども・子育て支援新制度の施行を待たずに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。
- ◆足下2年間の「緊急集中取組期間」と、新制度で弾みをつける「取組加速期間」で、待機児童の解消を図る。

- ▶ 「緊急集中取組期間」(平成25・26年度)で約20万人分の保育を集中的に整備できるよう、国として万全な支援を用意。
※地方自治体が更にベースアップする場合にも対応。
- ▶ 「取組加速期間」(平成27～29年度)で更に整備を進め、上記と合わせて、潜在的なニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保。
- ▶ 保育ニーズのピークを迎える平成29年度末までに待機児童解消を目指す。

実は、政府全体の目標があって、2020年までに意思決定に携われるような女性を30%にするということですが、実情を見てもらうと、課長クラス以上の比率ですが、この赤い線が課長級以上です。左のグラフで6.9%です。30%までほんとにまだ遠いです。

恥ずかしながら霞が関は2.6%なんです。もう少し頑張りたいなと思っています。

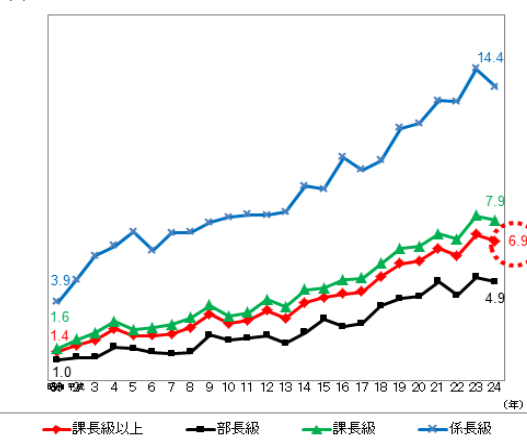
女性の方も、まだ私なんか無理なんじゃないかしら、子育てと両立できるかしら、と迷っている人が多いと思います。周りに女の人もないし、私、第1号でやるなんて、なかなかやれるのかなとか悩んでいる人も沢山います。

女性の上司ができてくると、段々女性の部下の育成も熱心にやってくれるということなので、好循環になれば、これからきっと女性の管理職が増えるであろうと思います。

役職別管理職に占める女性割合の推移と国際比較

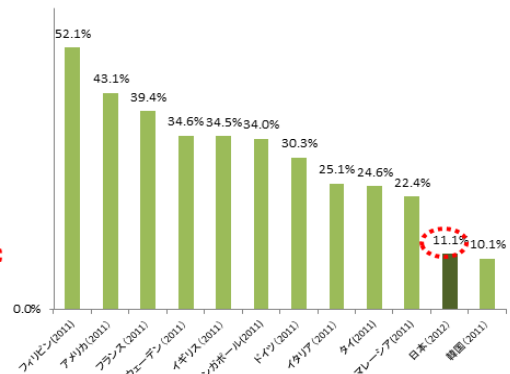
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

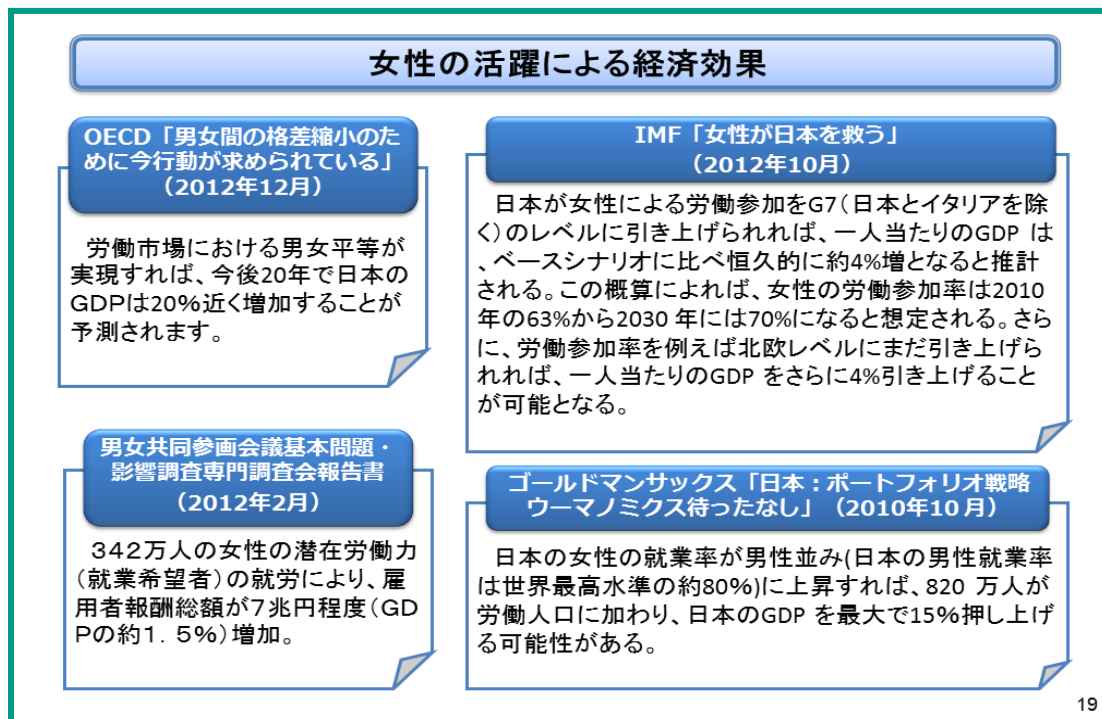
女性管理職割合の国際比較



資料出所: 日本総務省統計局「労働力調査」
その他(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」
注1) 日本の分類基準 (ISCO-08) と日本以外の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。
4) 日本は、岩手県、宮城県及び福島県を除く

色々な国際機関やシンクタンクで、女性が活躍すると、日本のGDPがこんなに上がりますという試算があります。日本の政府でやっている試算が、一番控えめですが、今働きたいと思ってる女性が、皆働けたらGDPが1.5%上がると言っています。

OECDの試算では、今後20年でGDPが20%上がる、IMFの試算もGDP4%ほど引き上げると言っていますし、ゴールドマンサックスでは、GDPが15%とか、こういう色々な試算が出ています。



これは経済産業省がした試算なんですけど、左側は、日本ではなくて、海外のデータだと思います。女性の役員の高比率が、企業の業績がいいというのが、国際的には証明されています。

右側は、日本のデータです。育児・介護休業が取りやすいとか、両立支援が確立している企業の方が利益率が高いというのが、右側です。

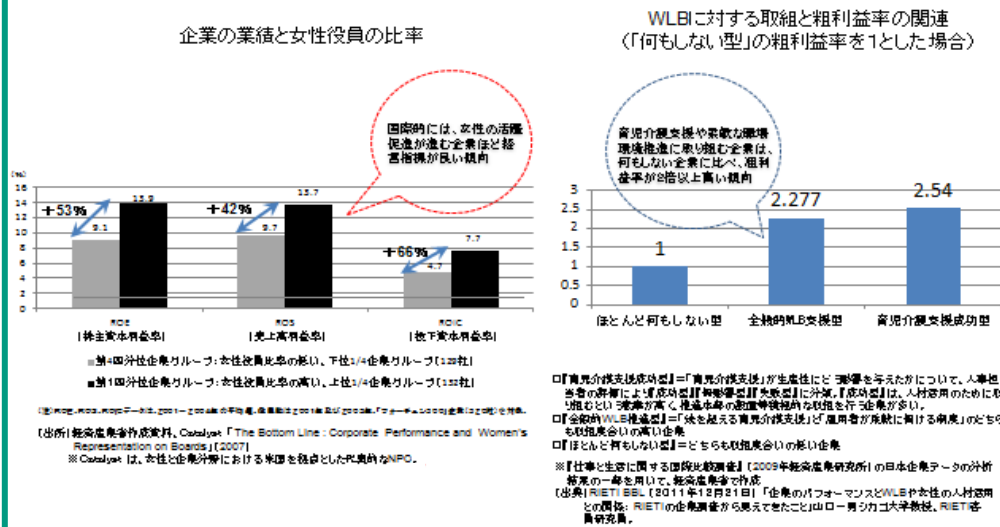
是非、女性活用を、企業のためにお願いをしたいと思います。

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」というのを厚生労働省ではやっていません。

企業に女性のパワーを是非使ってくださいというお願いに上がる作戦です。高知労働局から、営業大作戦でお宅へ行かしてくださいという話があったら、是非、快く訪問を受けてやってください。色々なお知恵を貸すこともできるだろうと思っています。

政府も一生懸命女性の活用に旗を振りたと思っています。

企業の業績と女性役員の比率、WLBに対する取組と粗利益率の関連



2番目は、そうは言っても、保育所とか、放課後児童クラブとかそういうのがないと駄目ですよ。おっしゃるとおりです。

先程も言ったように、消費税を使ってそういうサービスをきちんと強化をします。

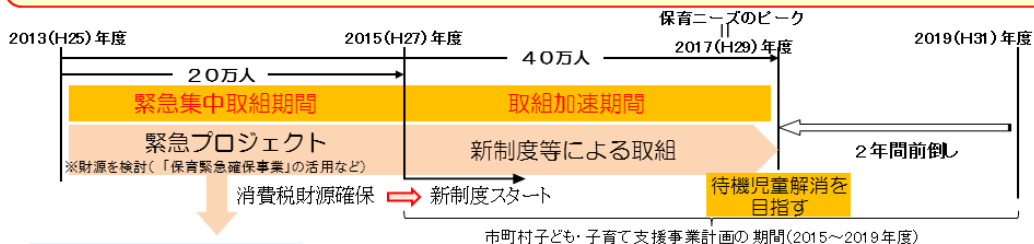
日本全体で言うと、「今年と来年で、保育所の定員を20万人、その後更に、3年ほどかけて、全体で40万人位の保育所を作ろう」と言っています。

まあ高知市は未だ待機児童が少しいると思いますが、待機児童はもういない、むしろ子どもが減って困っているという地域もあると思います。

待機児童解消加速化プラン

- ◆待機児童の解消に向け、2年後の子ども・子育て支援新制度の施行を待たずに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。
- ◆足下2年間の「緊急集中取組期間」と、新制度で弾みをつける「取組加速期間」で、待機児童の解消を図る。

- ▶「緊急集中取組期間」(平成25・26年度)で約20万人分の保育を集中的に整備できるよう、国として万全な支援を用意。
※地方自治体が更にベースアップする場合にも対応。
- ▶「取組加速期間」(平成27～29年度)で更に整備を進め、上記と合わせて、潜在的なニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保。
- ▶保育ニーズのピークを迎える平成29年度末までに待機児童解消を目指す。



緊急プロジェクト

取組自治体

支援パッケージ ～5本の柱～

- ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備(「ハコ」)
- ② 保育の量拡大を支える保育士確保(「ヒト」)
- ③ 小規模保育事業など新制度の先取り
- ④ 認可を目指す認可外保育施設への支援
- ⑤ 事業所内保育施設への支援

※保育緊急確保事業その他の消費税財源を用いた施策として行うほか、所要の財源を検討。

小さいタイプの保育施設を作る。あるいは保育ママ、あるいは企業が企業内の保育施設を作ります。そこへもきちんとお金が行くように新しい法律では、制度を作り直しました。

そういう意味では、少し人口が減って、若い人が減って、その為に逆に子育ての資源が無くなりかけているというところにもいい制度を作りましたので、是非、これを活用して欲しいと思います。

それから保育所に預けて、お母さんがしゃかりきになって働くというのでは、制度の活用は難しいです。

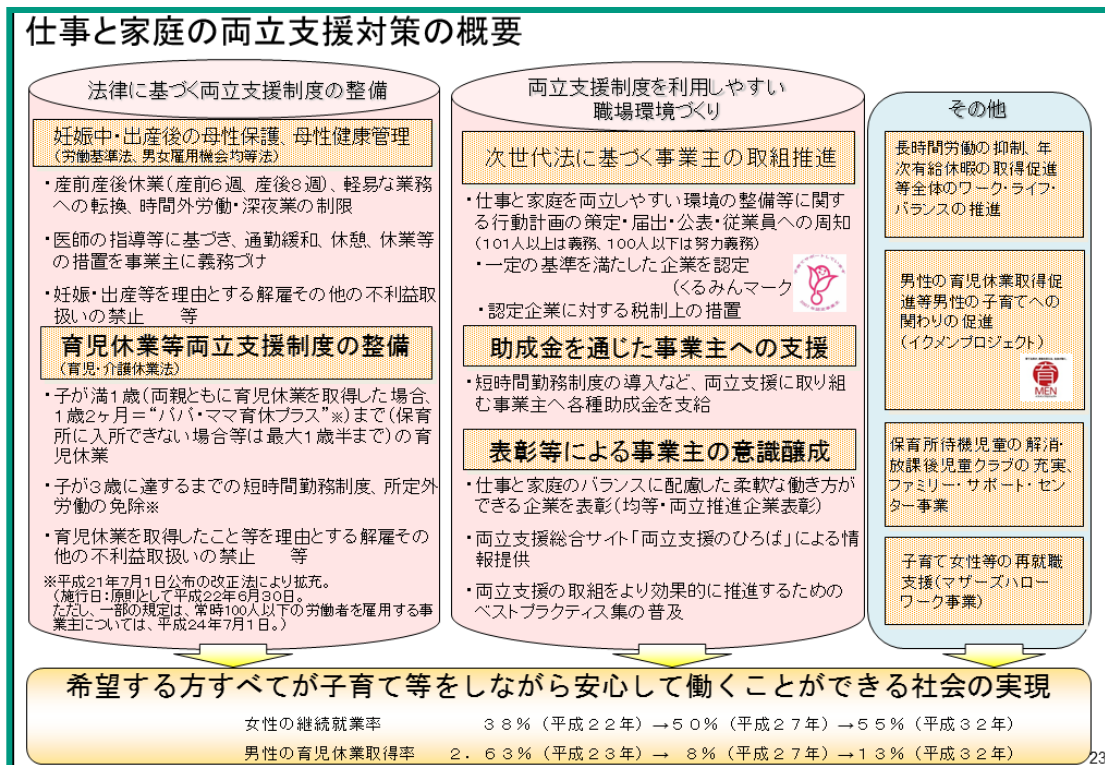
お父さんも頑張ってくださいということで、男性の子育てもしっかり支援をしよう。育児休業や短時間勤務は、男性も取れます。

育児休業給付も、もう少し上げられないかということで、大臣から指示を受けて、その議論もしています。

国会には「イクメン議連」というのがあります。知事さん達は「子育て同盟」というのを作っています。高知県知事もそのメンバーの一人です。

やっと、お父さんも、お母さんも子育てをして行こうという機運が出てきました。厚生労働省でも、男性の育児参加を積極的に応援しています。そういうことをやり易くする企業について、他の企業の模範となるような企業については、「イクメンアワード」ということで表彰をしています。それから、今育児を楽しんでいるよと言うお父さん、これから楽しむぞという男性が、イクメン宣言というのをするというので、ホームページで宣言していただいています。今1,700人の男性が宣言をしてくれています。

最近はさらに、「イクジイ」というのもあります。力の余っている方は、是非、「イクジイ」になって頂ければと思います。

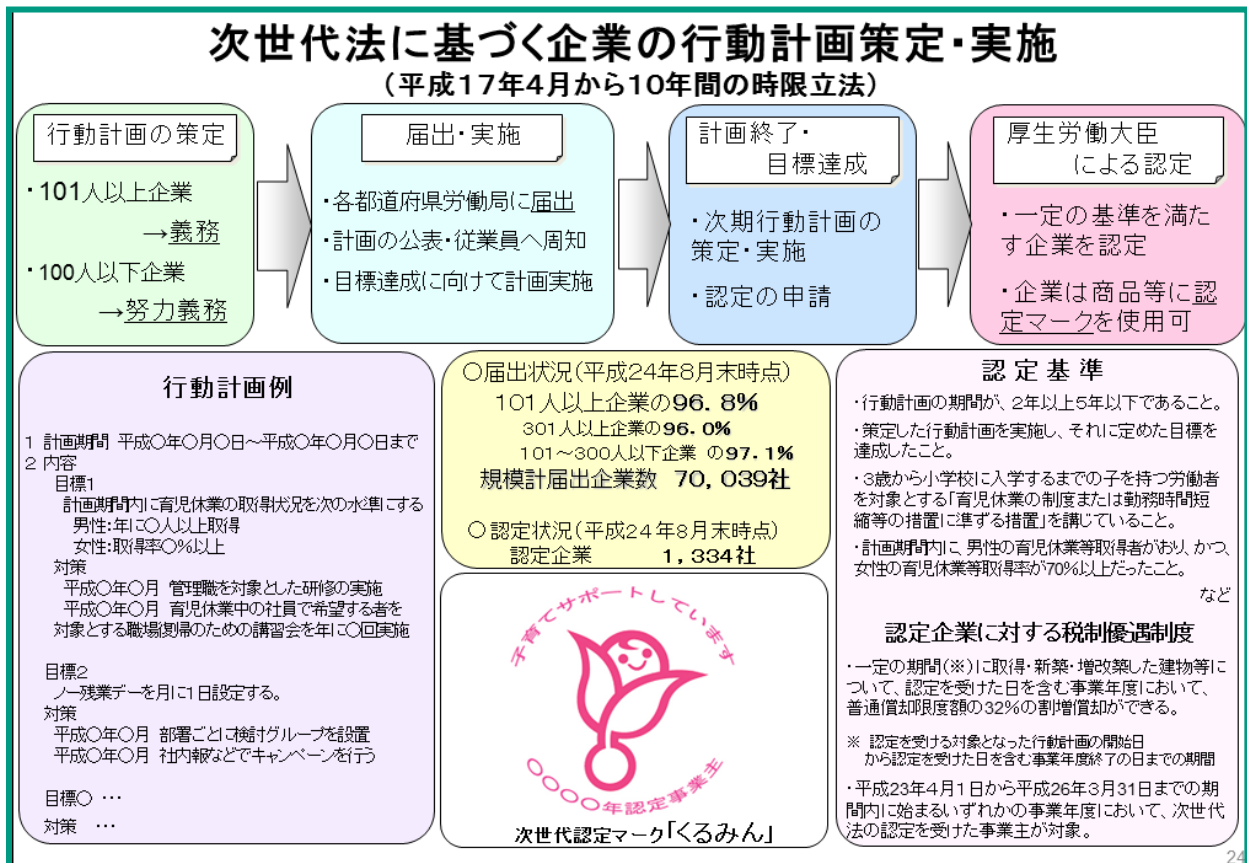


もう一つ、次世代法というのがあります。ワークライフバランスなどの色々な制度を整えて、次世代の育成をしっかりと支援をしようということで、今、企業に行動計画を作ってもらっています。

従業員数101人以上の企業だと義務。それ以下の企業だと努力義務ですが、一定の基準を満たして下さった企業には、子育てサポート企業ということで、「くるみんマーク」、この可愛いマークを差し上げています。

是非「うちもくるみんマーク取ろうよ」と言ってください。くるみんマークを持っていると、学生さんは採用の時にも、やはり、それを一つの目安にしますから、とてもいいですし、商品にくるみんマークを付けたりできますので、このマークが付いていたら、是非応援をしてあげてください。

女性と、男性は、ほとんど能力の差がないということは、段々分かってきました。昔は、営業は、女性には難しいとか言われていましたが、最近は女性の得意技みたいになってきました。後は、やはり子育てとか、介護とか、家庭責任のところをどうサポートをしてあげるかだと思っています。



3. 女性のパワーをフルに使うために

私自身が、自分で振り返ってみると、やはり子育てって大変だけど、楽しいと思います。恥ずかしながら、私は子どもが生まれた時に、病院で6日間くらい居て、退院をする時に、私の長女を抱いてこうやって、じっとその赤ちゃんを見つめて、これ持って帰ってどうするんだろうと思って、何か聞いとかなきゃあ、今わからないことをとにかく、助産師さん

とか、看護師さんに聞いとかなきゃあと思ったんですけど、何を聞いていいかも分からない。そこで、やっと思いついた質問が、2時間おきくらいに授乳をしていたもので、「夜中、2時間おきに目覚ましをかけて起きるんでしょうか」と聞いたら、爆笑されて、「赤ちゃんはね、お腹が空いたら泣くから」。おっしゃるとおりです。

でも、そんなことも知りませんでした。

2歳の時に子連れで、親一人子一人で、島根に赴任をしました。職場は大変理解があって、職場の飲み会の時には、「保育所に迎えに行つて、子ども連れてきていいよ」と言ってもらいました。

よく居酒屋とかビアガーデンに、うちの娘を連れて行ってもらいました。職場では、皆から「ちょっとおいで」と、沢山お菓子を貰つて、そこからビアガーデンに繰り出しました。娘にはビアガーデンの提灯を見ると、「あれがママの職場だ」と言われました。そんなに私飲んでいたかなあと思いますが、まあ、そう言つて楽しく遊ばせてもらいました。

それでも、4歳くらいの時ですが、これも母子二人で暮らしている時でしたが、一か月近い海外出張がありました。「合宿」と言つて、保育ママのお家に預けて出かけて行つてしまいました。

そんな子育てをしてきたので、子ども達に、大分大きくなってから、恐る恐る、働くお母さんになるのか、専業主婦になるつもりか聞いてみました。

娘はこう答えました。「まあ、仕事はすると思うよ、早く帰る努力はするけどね。」

すみません、努力が足りませんでしたと。

でも、そう言つてもらつて、非常にホツとしました。



仕事をして、子育てをしている後輩たちには、こんな風に言っています。「備えはちゃんとしようね。保育所をきっちり探すとか、色々なことちゃんとやっところね。それから悩まなくていい。どうしても、子育てとか、そういう時に休業はするとか、短時間勤務とか、それは、迷わずにそういうことはやりなさい。だけど、貸し借りの感覚だけは持ちましよう。今は借りを作ってる、自分が誰かの時に、今度は借りを返してあげなくちゃいけない。当たり前ということじゃあなくて、そうやってお互い様という感覚をちゃんと持つててね」と言います。

それから、「そうやっつて、職場の先輩達や同僚や、後輩や、そして夫、あるいは妻、家族の協力をしっかり得て、やっつていこうね。それから、家庭があるから、子育てがあるから、楽な仕事、責任がない仕事にしようって発想だけは止めよう」と言う風に言っています。

仕事と子育てを両立するとすれば、両立ですから、両方ともが大切に、両方ともが楽しくなければ駄目です。

ですから、きちんと仕事もやって欲しいということを言います。それも、できるだけやりがいのある仕事をと。

同じように学校で教育を受け、企業へ、職場へ入ってからも、同じように、男性も女性も、会社は育てる訳です、職場は育てる訳です。それなのに、いや私は、こういうことがあるからこっちでと言って2種類の社員ができます。

子育てしている人は、仕事も少し中途半端だったり、責任ある仕事から逃げたり、2種類の社員になってしまったら、すごく投資のロスになります。自分にとってももったいないし、職場にとってももったいないし、社会全体にとってももったいないことです。そうすると、介護がある、自分が病気をした、子育てがあるという時に、一時、別のトラックに逃げる。それはあります。だけど、頑張ったら、また元のトラックに戻ってくる。そして他の人が大変な時に、そういう緩やかなトラックの方をその人に譲ってあげて、その代り自分は、色々働けるような環境が整ったら、やはりまたちゃんと働く。そんな風にして欲しいなと後輩に呼びかけています。

どうやったら、家庭生活を持ちながら、しっかり働けるか。これはなかなか難儀なことです。その困難に打ち勝つためにはどうすればいいかということなのですが、私はこんな風に思っています。

私自身が、何年前に大変な経験をしました。その中で、どうして頑張れたかというのを、自分で考えました。

皆に、「まあ、村木さん強いね」と言われたんです。だいたい男性は、「いやあ、女性は強いと。男だったらこうはいかない」と言います。そうした人たちと話しているうちに、「村木さん出身どこ？高知です。」「それで分かった。もうだいたいそれで納得がいく」という、まあ高知の女性は、どうも全国に認められている強いパワーの、強い女性の代名詞のようです。

その高知の女性の力を使わないってことはあり得ないと思います。私はなぜ頑張れたかって、それは、私が強かったからではないと思っています。

3つありました。

1つは、家族や、職場の仲間や、ご近所という、自分の身の回りにいた人が、ものすごく応援をしてくれたことです。「信じているよ」と言ってくれたこと。

2つ目は、プロが支えてくれたことです。弁護士さんというプロが支えてくれた。いくら家族や私が頑張ったって、プロの力がないと無理です。彼等弁護士さんが頑張ってくれたこと。

3つ目は、やはり自分自身も頑張ったということです。以前に私の話を聞いて下さった方は、話がダブるかもしれませんが、私自身が頑張れた理由というのはさらに幾つかあります。

1つ目はすごく好奇心に助けられました。新しいことをやる、初めてのことを経験をやる。まあ、逮捕は初めてです。そんなにしょっちゅうこんな経験があったら困ります。

捕まって拘置所を歩いている。逮捕された。大変なことになったと思っている8割、9割の私と、ここはどんなところだろうと、きょろきょろ周りを見渡している1割か2割の

私がいる。好奇心って、やはりすごいです。好奇心が助けてくれました。

逮捕されたあくる日に、拘置所の外で裁判所へ行く。手錠と腰縄。すごいショックでした。手錠をはめられて痛かった。「痛い」こういう時に痛いですと言ったら、ここの職員さんは、どういう反応をするだろう。知りたい。1日目から文句を言って、にらまれたらどうしよう。でも知りたい。好奇心が勝ちました。「ちょっと痛いんですけど」と言ったら、すぐに錠を外して、直してくれました。



すごく安心しました。あ、ここはこういう風に、ちゃんと私の人権を守ってくれるところだということ。

で、何故痛かったかなんですが、手錠の嵌められ方が間違っていたんです。ご参考までに、正しい手錠の嵌められ方はこうです。お縄頂戴という、あのスタイルです。

拘置所では、お買い物ができます。こんなとこまで金次第とかと思って、すごいショックでした。でも、自分の所持金の中から、決められたものですがけれども、買い物ができます。ちょっとした食料品、下着とか、お家に手紙を書くための便せんや封筒とか、本も買えます。頼めば新聞も取れます。

注文票があって、チョコレートとかって書いてあります。何が来るんだろう。知りたいでしょう。頼みました。ロッテガーナチョコレートです。シャンプーは、花王と資生堂とLUX。石鹸が、花王とLUX。乳液はニベア。下着はユニクロでした。

まあ、そうやって好奇心が助けてくれました。

2つ目は、これは、やっぱりズーッと働いて、泣きそうになりながら子育てをしていた経験が生きました。

そういう状況にいと、「あーっ」と思うことがありますよね。保育所から電話がかかってくる。「お熱出ました」「はい」。さあ、どうしよう。こんなことが山のようにあります。

そういうことをこなしていくうちに、考えてもしようがないことは、考えない。あー昨日、あーあいつて遅くまであーあいうことをしたから熱が出たかなあ。今更考えても、もう遅いです。

そうすると、今どうする。どうやったら仕事片づけて、迎えに行けるかとか。誰か頼める人いるかとか、これからできることだけを考える。これすごい役に立ちました。

なんで逮捕されたんだろうと考えても仕方がない。じゃあ今から何ができるか。体調維持して、裁判頑張ろうという風に考えた。これはやはりすごく助けになったと思います。

まあ、苦勞することはそんなに悪いことばかりじゃないなあと思います。

3つ目は、やはり好きなことがあって、気分転換が上手にできたことです。私は、本を読むのが大好きです。推理小説、漫画も好きです。そうすると、どんなに厳しい取調べと

か言っても、休憩時間に本を読むと、もう本の中にしっかり入って行ける。辛いことがあって、くよくよ考えそうになる事ももちろんありますけども、その時も本を読む。そして上手に気分転換する。

そして、食べて寝る、これが最後で、最大の大事なことです。

麦飯は美味しいです。美容と健康にもいいです。保証します。

眠るのは、マスコミに追いかけて回されていたので、拘置所に入ったその日に、「アッ、ここまではマスコミは入ってこられない」と思ったら、ぐっすり眠れました。

2週間くらい、疲れているはずなのに眠れないと思ったら、お医者さんへ行きましょう。やっぱり、食べること、寝ることというのは、本当に大事です。

「女性は強いね」と言われましたが、そういうことでもない。

3つの助けです。家族や、職場や、近所や、周りが助けること。そして弁護士さんといったプロの助けがあること。最後に自分自身が頑張ることです。

女性が働くとき、あるいは女性も男性も子育てや介護をしながら働くとき。やはりこの3つが必要になります。

1つは、本人もやはり頑張ることです。

2つ目は、職場や、家族や、周りが子育てや、介護をしている人をしっかりと応援してあげることです。お互い様です。必ずその人は、どこかへ恩を返してくれます。周りが助けます。

3つ目は、プロの力。保育所だったり、小児科のお医者さんだったり、ここは、社会保障の制度でしっかり支えたい。そして育児休業の制度も大事です。こういう制度でしっかり支えたい。その為には、自治体や国がしっかり頑張らなければいけないと思っています。

高知の女性の強いパワーをちゃんとフルに使えたら、高知県は、益々元気な県になれると思っています。そして高知の職場は発展をしようと思っています。

どうか職場で、女性のパワーを使ってあげてください。そして、本人が元気が出るように、女性でも頑張れば、きちんといい仕事をしてもらえるよと、うちの職場はいい仕事をさせるよっていう風に希望を持たせてあげてください。

そして、是非、若いお父さん、お母さん達に、働く場所を与えてあげてください。

そうやって、この地域のパワーを全部使って、皆で元気になれたらと思います。


私も、行政の場で、しっかり頑張りたいと思いますので、どうか皆さんも、それぞれの立場で、男性、女性、高齢者、若い人たちの力をしっかり使える社会を作るために、是非、お力を貸してほしいということを最後にお願いをし、私の話を終わりたいと思います。

ご清聴どうもありがとうございました。

講師プロフィール

むらき あつこ 村木 厚子

- 学歴 昭和 53.3 高知大学卒業
- 職歴 53.4 労働省採用（職業安定局業務指導課）
島根労働基準局
婦人局婦人政策課
大臣官房政策調査部総合政策課
婦人局婦人政策課
婦人局婦人労働課 等を経て
- 平成 9.7 労働省職業安定局高齢・障害者対策部
障害者雇用対策課長
- 11.7 労働省女性局女性政策課長
- 13.1 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長
- 14.8 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長
- 15.8 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課長
- 17.1 厚生労働省大臣官房政策評価審議官
- 18.9 厚生労働省大臣官房審議官
（雇用均等・児童家庭担当）
- 20.7 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長
- 21.6 厚生労働省大臣官房付
- 22.9 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）
- 24.9 厚生労働省社会・援護局長
- 25.7 厚生労働事務次官



編集後記

高知労働局雇用均等室長 桑原 光照

今回のメモリアルブックを編集するに当たり、フォーラムの内容及びテーマを改めて振り返ってみました。村木次官の講演を聞き返すと、『社会進出を果たした女性が今後どう社会と向き合って、社会を創造していかなければならないか』というテーマに対して、女性の登用や子育て支援の問題から共存社会の実現へと話が展開していました。その根底には、新しい社会への創造に対する強い意志と共存社会実現に向けた優しさを感じるものでした。

高知県の観光や風物の中で、これらの意志を感じさせる、未来に向かって新たな創造をしようとするエネルギーを感じるもの、その中で、女性も、男性も、子どももみんなで作りに上げていこうという考え方がないか探したところ、砂浜美術館と出会いました。そこでは、「わたしたちの町には美術館がありません、美しい砂浜は美術館です」というテーマで、何もないところから創造していこうとするエネルギーを感じる「言葉」になにか共通するものを感じました。

砂浜美術館は、全国から募集したTシャツのデザインを展示しています。老若男女関係なくそれぞれが企画し、発表していくというまさしく共存社会であり、優しさを感じるテーマです。こうした感性に、今回のフォーラムにおける村木次官の講演内容と重なる部分を覚え、これを表紙として採用しました。

高知県で開催されたねりんピックで、村木次官が開会挨拶及び閉会挨拶をされ、閉会式後に開催したフォーラムで村木次官にご講演いただきました。フォーラムは多くの方々の協力の下に開催でき、ご参加された方々から大変よかったという声をいただけたことは望外の喜びです。

ご好評いただいた講演内容を冊子にすることで、フォーラム開催の趣旨が高知県に広がり、高知らしい共存社会となり、多くの県民の幸福が増すことを願っています。

最後になりましたが、お忙しい中発行に当たってメッセージをお寄せいただきました尾崎高知県知事様、岡崎高知市長様、脇口高知大学学長様には、心よりお礼申し上げます。また、日々の業務を行う一方で、冊子の作成に当たり企画、校正作業などにご尽力いただきました櫻井労働局長、高崎総務部長をはじめ職員の皆様にご尽力をいただきましたことに心より感謝申し上げます。

ありがとうございました。

[主催] 高知労働局

[共催] 高知県、高知市、国立大学法人高知大学

[後援] 高知県経営者協会、高知県商工会議所連合会、
高知県商工会連合会、高知県中小企業団体中央会

※ 表紙画像は、ハメコミ合成です。
(Tシャツアート展:黒潮町 砂浜美術館)

メモリアルブック 2013

女性の活躍促進フォーラム in 高知

[平成 26 年 3 月発行]

発行・編集 高知労働局雇用均等室

制作・印刷 高 知 労 働 局

〒780-8548

高知県高知市南金田 1 番 39 号

[構成] 高崎雅之 [写真] 田岡大史

