

## 5. 記念講演会

○日時 12月20日(日)・12:30~16:00(開場12:00)

○場所 丸亀市生涯学習センター3階ホール

○参加者 339人

○託児 1人

○内容

12:30 開会

12:30~13:00 記念式典

男女共同参画フォトコンテスト表彰式

丸亀市男女共同参画都市宣言文朗読

13:05~14:20 基調講演

テーマ：男女共同参画で未来を変える 活力ある共生社会へ

講師：村木厚子さん(前厚生労働事務次官)

14:20~14:35 休憩

14:35~15:55 パネルディスカッション

テーマ：10年後の丸亀市を描く

コーディネーター：井原理代さん(香川大学名誉教授)

パネリスト：三原繁子さん(もも里代表)

十河靖典さん(丸亀市PTA連絡協議会副会長)

田中祥友さん(大倉工業(株)取締役コーポレート

センター総務部長)

古免亜津佐さん(株ヒカリ総務部人事総務課)

16:00 閉会

○主催 丸亀市

## (1) 基調講演記録

テーマ：男女共同参画で未来を変える 活力ある共生社会へ

講師：村木厚子さん（前厚生労働事務次官）

《プロフィール》

●村木 厚子（むらき あつこ）さん 前厚生労働事務次官

1955年、高知県生まれ。

1978年、高知大学文理学部経済学科卒業。同年、労働省（現厚生労働省）入省。女性政策、障がい者政策などに携わり、2008年、雇用均等・児童家庭局長、2010年、内閣府政策統括官（共生社会政策担当）、2012年、社会・援護局長などを歴任し、2013年7月、厚生労働事務次官に就任。

2015年10月、厚生労働省退職。

みなさん、こんにちは。村木です。今日は丸亀市合併10周年記念そして男女共同参画都市宣言10周年という記念講演会にお招きいただきましてありがとうございます。

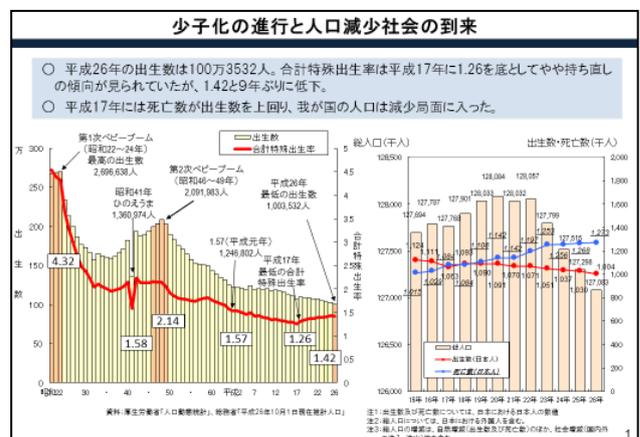
私は37年半ほど厚生労働省で働き、10月に退職して、今自由人です。娘が2人おり、下の娘がこの4月に就職しました。子育ても終わって自由になると思っていたら、孫が生まれて、なかなか自由にはなれないのですが、そんなことで夫1人、娘2人、孫1人、娘夫婦が近場に住み、今退職後の生活を楽しんでいるところです。

私は高知県で生まれ、大学まで高知に住んでいました。同じ四国の仲間です。東京で就職しましたが、勤務経験はあと兵庫と島根、だいたいこの近辺で勤務していました。

今日は男女共同参画がテーマですが、私はこの課題は、日本の社会にとって今一番大事な課題だと思っています。なぜそれがそんなに大事か、そしてどうすればそれが実現できるか、今日みなさんと一緒に考えたいと思います。

### 日本の置かれている現状は？

最初に皆さんと一緒にいくつかデータをみたいと思います。私が何のテーマで話をするときも、必ず最初にみなさんに見ていただくデータです。今日本の置かれている状況をととてもよく説明しているデータだと思っています。



左側のグラフを見てください。横軸が終戦直後から今日までの時間の流れを表しています。縦軸はその年に生まれた赤ちゃんの数を表しています。一番左の端のほう、山がすごく高くなっているところが団塊の世代が生まれたところです。年間赤ちゃんの数が270万人くらい生まれました。そこから赤ちゃんの数がグーッと減って谷ができます。もう一回真ん中あたりに大きな山があります。昭和40年代の第2次ベビーブームで、団塊の世代が親になる頃、親がたくさんいるので、子どもがたくさん生まれた時代です。そこからどんどん子どもが減って、最近減り方はちょっと穏やかになっています。今1年間に何とか100万人の赤ちゃんが生まれるというのが日本の状況です。

私は、このグラフに大事なポイントが2つあると思っています。1つ目、さきほど団塊の世代が親になった頃、親がたくさんいるから子どもがた

くさん生まれ、第2次ベビーブームが来たと言いました。この第2次ベビーブームで生まれた人たちは今40代に突入しました。少しストレートすぎる言い方ですが、だいたい女性ももう出産が終わった世代に突入しました。実は、第2次ベビーブームで生まれた赤ちゃんが親になる頃には、子どももたくさん生まれると期待をして見ていましたが、もうその世代は赤ちゃんを産み終わってしまいました。見てください、3つ目の山はありません。これはとても大事なポイントです。親がたくさんいても赤ちゃんが増えないほどに、日本は子どもを産みにくい、育てにくい状況になっています。

2つ目の大事なポイントは、もう1回真ん中の山の辺りを見てください。山の後は急速に今赤ちゃんが減っています。あの山の辺りが第2次ベビーブームで生まれた今の40代ということは、その右側は30代、20代です。ちょうど親になる世代の人口が今急速に減っています。親が減る時代に突入しているというのが2つ目の大事なポイントです。

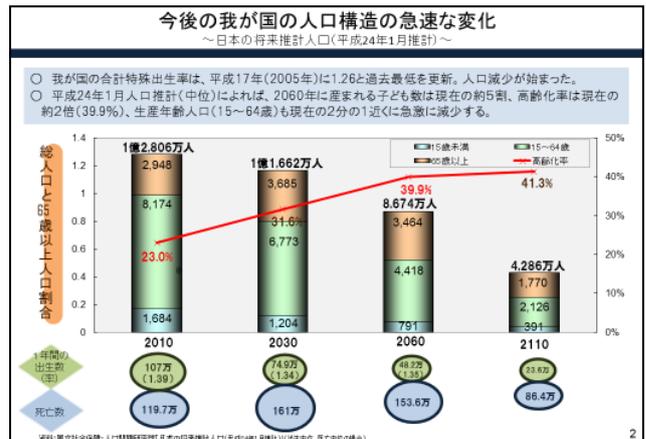
グラフ中央の赤い太い折れ線は出生率です。女性が一生のうちに産んでくれる赤ちゃんの数を表しています。右端のほうを見てください。うれしいことに最近少し上がっています。でも生まれる赤ちゃんの数は単純に言うと、「親の数×1人の親が生む子どもの数」ですから、片方の出生率が上がっても、もう片方の親の数が減っているので、結果としては子どもが増えない。つまり日本は、親の数が減って子どもがとても増えにくい状況まで来てしまったということです。

### 「産む機械」発言

実はこのことをかつて一生懸命訴えた厚生労働大臣がいました。柳沢さんという大臣です。「産む機械」と言いました。とんでもないと思った方も多いと思います。柳沢大臣は、「どんなに出生率が上がっても親の数が減ってしまって子どもが増えない時代に日本が来た」と言いたかったの

です。彼は経済学者なので、「設備投資1単位あたりの生産性が上がっても、設備投資そのものが減っているので生産量が増えない」と例えました。実は彼はその直後に「いい例えではありませんが」とちゃんと言っています。だけど残念ながらテレビの映像は「産む機械」発言だけで、「いい例えではない」という発言は写してくれませんでした。とてもひどい大臣だということになってしまいました。実は彼は、お嬢さんも働いているので、お孫さんの保育所の送り迎えをするような非常に理解のある大臣ですので、とっても残念でした。ただ政治家は言葉に責任を持って言われればそれまでですが。でもその時代からもう人口減少の危機は分かっていたのですが、今も続いているというのが日本の状況です。このままいくとどうなるか、もう1つデータを見ましょう。

### “変えられない未来”と“変えられる未来”



現在、20年後、50年後、100年後の日本の人口を表したグラフです。人口も減ります。一番下の水色が子どもの人口です。真ん中の緑色の一番長いところが現役世代です。一番上に乗っている茶色が高齢者です。

何よりも深刻なのは、現在は現役世代3人で高齢者1人を養っていますが、2030年になると現役2人で高齢者1人、さらに50年後、100年後になると現役1人で高齢者1人を養う大変厳しい時代が来るということです。ちなみに2060年、私は生きてると105歳です。女性の105歳って

ありえますよね。数年前に起こったある事件で私は案外しぶといということが分かっているので、最近私は 2060 年、生きていていると思っています。私は 1955 年生まれです。私より若い、特に女性は、2060 年は我が事と思ってみてください。男性はちょっと保証できないかもしれませんが、でも我が事です。仮に私が死んでいても、私の娘は、2060 年は茶色の高齢者のところにいます。去年生まれた私の孫はあの緑色の現役世代として高齢者を支えています。とても他人事ではありません。

「何とかしなきゃ。何か救いはないだろうか」とこのグラフを眺め、2060 年の現役世代を見てみると、実はまだほとんど生まれていません。つまり、これから我々がどういう世の中を作るかによって、現役世代の人口はずいぶん変わってくる。一方 2030 年、15 年後に 20~65 歳の人全員生まれています。もう増やせません。あとはもう外国人を入れるしかないという話になります。つまりこのグラフ中には“変えられる未来”と“変えられない未来”が一緒に入っています。そうすると我々は“変えられる未来”については努力をしなければなりません。“変えられる未来”があることが 1 つの救いだと思っています。

### 潜在パワーの開発

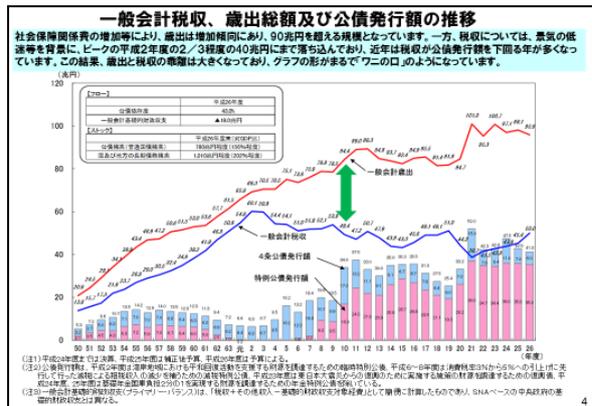
もう 1 つの救いは、今現役世代の緑色が支え手と言いましたが、ちょっと嘘があります。まだ日本の社会は、男性と同様に女性も力を発揮できているわけではありません。実は現役世代の中にこれからもっと能力を発揮できる潜在パワーがある。これは障がいのある人や引きこもっている若者もそうかもしれません。現役世代の中に隠れている潜在パワーは将来に向けて我々の希望だと思っています。

もう 1 つ大きな潜在パワーは、高齢者です。2060 年、2110 年 1 人を 1 人で養うと今説明をしました。もしここで、65 歳で区切っている線をやめて、もう 1 回 75 歳で区切り直してみると、実

は 2 人で 1 人を養うのにずっと近づきます。こういう話をすると 65 歳以上の方に「まだ働かせる気か」って怒られるのですが。実は日本の歴史を振り返ると、25 年~30 年ごとに 5 歳くらい平均寿命が延びてきています。健康寿命も同じように延びてきているので、今の 65 歳と、50 年後、100 年後の 65 歳を一緒に考える事はないと思います。昔は定年が 55 歳でしたよね。だから高齢パワーもこれからのすごく期待できるパワーだと思います。

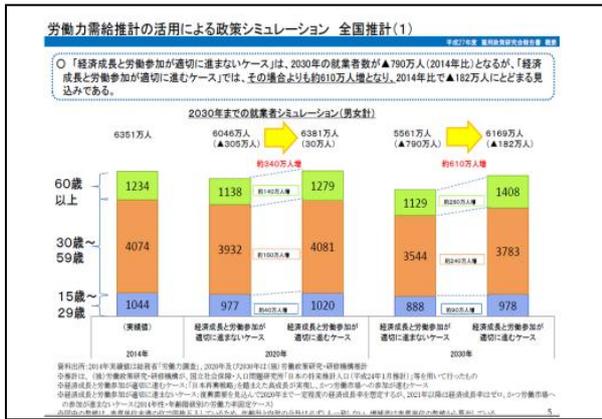
### 日本の課題~「ワニの口」を閉じるには?~

いろいろ希望はありますが、このままいくと日本は厳しいのも事実です。これは社会保障費です。こんなに増えています。これからもっと増えます。もう一つのグラフは厚生労働省に勤務していた私としてはあんまり使いたくないグラフです。財務省の人がよく使うグラフです。



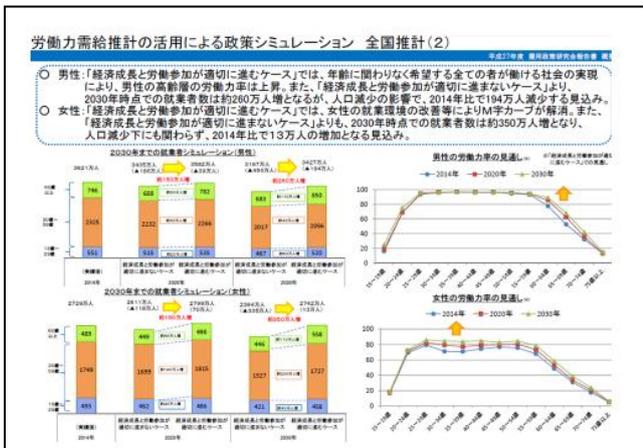
赤い折れ線は国の歳出、お金が出て行く方です。下にある青い折れ線は国の税収、お金が入ってくる方です。赤と青の線の間が広がってしまっています。要するに収入以上に今社会保障を中心としてお金を使っていて、財政赤字が広がっているということです。このグラフを「ワニの口」と呼びます。日本はこの「ワニの口」を閉じないといけません。なぜかというところの「ワニの口」はさっき見たあのかわいそうな若い世代への借金で賄う、彼らが背負うお金です。なんとかするには、もちろん出て行くお金を減らすというのがあります。でも医療や年金や介護をどんどん減らすの

はつらいですね。



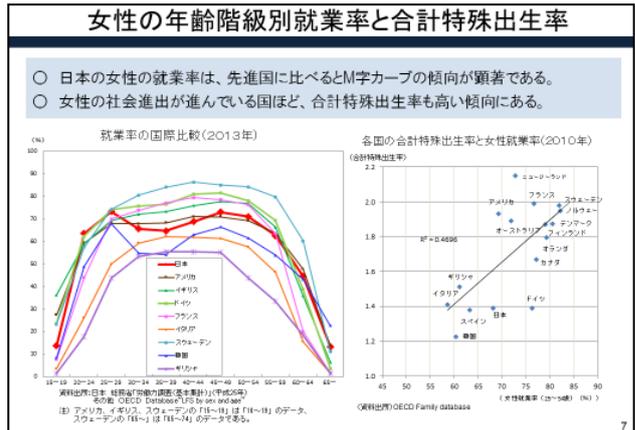
もう1つは入ってくるお金を増やすことです。そのためには支え手を増やすことが大事だと思います。ではどうやって支え手を増やすかですが、さっき言ったように今更増やせませんと言った2030年の就業者の予測です。一番右側のグラフ2つ見てください。悲惨な予想ともうちょっとまいく予想の2つがあります。悲惨な予想の方は、働く人が790万人減ります。日本の一番大きな産業が1つなくなるぐらいの大きさです。もうちょっとまいく予想の方でも、働く人は182万人減ります。800万減るか200万減るかという予測ですが、何が違うか、日本の経済がある程度の成長を保ち、それを支える働き手がちゃんと増えるかどうかです。

日本は、変化の遅い国



上のグラフは男性です。横軸は年齢、縦軸はその年齢の男性がどのくらい働いているかです。大きな台形型になっています。日本の男性はほとん

ど働いています。今よりもっと働いてくれる人がどこにいるのかというと、右側のほう、高齢者が働いてくれたらもっと支え手が増えます。下のグラフは女性です。ちょっと形が違いますよね。女性は特に子育て世代の30代前後が今はあまり働いていません。30代前後の働ける女性が増えると、ものすごく大きなパワーが日本の支え手になってくれると予測をされています。



女性は働けるのか、今よりもっと参加できるのか、今日の男女共同参画のテーマでもありますが、国際比較をしてみたいと思います。左側のグラフを見てください。横軸は年齢、縦軸は女性が職場で活躍している割合です。赤い太い折れ線が日本です。真ん中が引っ込んでいます。さっき見たように子育ての時期はなかなか仕事では活躍ができないというグラフになっています。他の国を並べてみると、日本とそっくりな線、青い線は韓国です。あとはみんなお碗をふせたようになっている。他の国はもう、30代とか子育ての時期に女性が働けないことをどうも克服してしまったようです。

日本の中にいると、人によっては、「子育ての時期に女性が仕事のほうに引っ張られすぎるともっと少子化が進む、子どもを産まなくなるんじゃないか、結婚をしなくなるんじゃないか。」と心配をする人がいます。本当にそうでしょうか。右側のグラフを見てください。右側、横軸は女性が働く割合で、右にいくほど女性がたくさん働いている国です。縦はその国の出生率です。ちょっと、ドイツを隠して見てください。左下の女性が

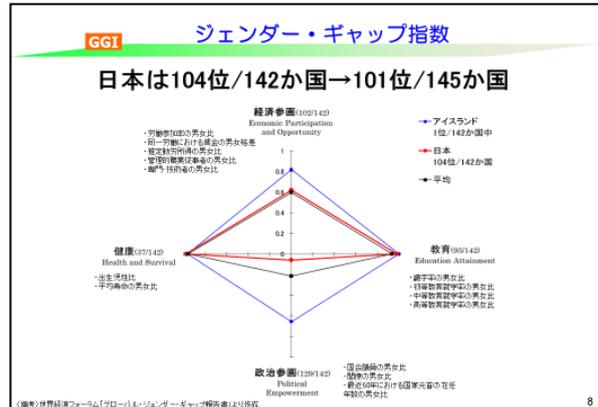
あまり働いてなくて子どもが生まれてないグループと、右上の女性が働いていて子どもが生まれているグループの2つに分かれます。残念ながら日本はもちろん左下のグループです。韓国も仲間です。他にギリシャ、イタリア、スペインです。ニュースをよく聞いている方は「嫌な国が並んだな」と思うと思います。財政破綻を心配されているヨーロッパの国です。よく考えてみると、当たり前かもしれませんが、女性は、現在の支え手、子どもは、将来の社会の支え手です。その両方が弱いということですから、この左下のグループの国は非常に苦勞をしています。

右上には、たくさんの女性がちゃんと働いて、ちゃんと子育てできる国があります。10年、15年前は、あの斜めの線に従って、銀河のように分布していました。それが最近だんだんと2グループに分かれ始めました。実はさっきドイツは外して見てくださいと言いました。ドイツはちょっと離れたところにいます。実はちょっと前、ドイツは日本の仲間でした。ドイツ、イタリア、日本が仲良く並んでいたのです。「歴史で勉強した3カ国が並んでいるな」と思っていたのですが、ドイツは今右側へ動いています。で、今年ドイツから来たお客さんに聞いてみました。「今ドイツが右へ動いているのは知っている、上に上がっていますか。」すると「じわっと上がり始めました」と言ってとても喜んでいました。日本も右上のグループに移りたいですね。

「働く」と赤ちゃんが生まれやすい」そんな事はありません。つまり、「働いても子育てをちゃんとできる国なのか」、「働く」と子育てが難しく、子どもを産むと働くのが難しいので、どちらかを選ばざるをえない国なのか」の違いがある訳です。でも日本も少しずつよくなってきました。

「ジェンダー・ギャップ指数」という女性活躍の世界ランキングです。今年145カ国中101位です。去年は104位、その前は105位でした。ちょっとずつよくなっていると言えるかどうかなんですが、日本は105位が最低ラインで、実は

その前はもっとよかったです。我々は「日本はとて最近よくなっているのになぜ順位が落ちるのか」と事務局に聞きました。事務局の答えは、「日本はよくなっています。でも他の国はもっと早いスピードでよくなっています」でした。ショックでした。やっぱり変革のスピードが遅いというのはいろんな分野で日本の欠点かもしれません。



でも望みもあります。赤い線が日本ですが、日本の女性はとても健康で寿命が長い、日本の女性は教育のレベルも高い、できていないのは政治への参加や仕事への参加です。海外から見るとこれはとても不思議なことだそうです。つまり、女性に投資をして、よい健康水準を保ち、教育をし、素晴らしい女性を育てあげているのにその能力を使わない、もったいない国と言われていました。ただ逆に言えば、もう準備はできている、あとは女性のパワーをしっかりと使うだけです。さっき市長がとってもいいことを言いました。「この課題は永遠の課題だけど、永遠の言葉に隠れて我々が努力を怠っていないだろうか。」まさに今それが問われているのだろーと思います。

### なぜ、女性が活躍できないのか

1つは、やはり赤ちゃんが生まれたときに仕事をあきらめている女性がまだ半分以上います。すごく残念なことだと思います。「じゃあちゃんと育児休業を」と我々もそこまでは思いつく訳ですね。でも「実際に働いている人たちに何があれば辞めずに済むのか」、あるいは「続けるために何



母さんの手伝いが得られるらしい、あるいはそういうのが無理で2人でがんばっているらしい、時によっては彼女の夫は仕事がこれこれによく手伝うらしいとか、駄目らしいとか」だいたい全部知っています。でも私自身、男性の部下のとき、彼がどういう状況かそこまで把握していませんでした。私の潜在意識のどこかに「男の人はそんなに家庭のことを言わずに働いてもらえる、あるいは働かせていい」という考えがやっぱりあったのではないかと思います。

このグラフ見てください。だんだん減っている青い点線は専業主婦の妻のいる男性の雇用者です。赤いどんどん増えているグラフ、これは奥さんも働いている男性の雇用者です。気がつかないけど、職場にいる男性の状況も変わりつつある、そのことに気がついて女性も男性も家庭責任を負っている人たちがいるっていうのを考えなければいけない時代に来ていますし、これからもっとあの赤い点線（共働き世帯）は上がっていきます。そこで「男女とも家庭責任を負う人がいることを考えられるか」がこれからの大きな課題になると思います。

男性の働き方もとても大事になってくると思います。丸亀がイクボス宣言をされたと市長の話にありましたが、本当に上司が若い人たちの子育てを応援できるというのはとっても大事なことでと思います。

## 税と社会保障



もう国の人間ではありませんが、一応国の政策の説明を少ししようと思います。一番最近の大きな政策は実は税と社会保障の一体改革です。みなさん嫌でしょうけど、消費税上がりました。この図は、10%になったときの新しい事に使えるお金の額ですが、子ども・子育てに7千億円という数字が出ています。特に保育所とか放課後児童クラブ、子育ての相談とかに使おうとしています。

消費税5%の時代、実は消費税は高齢者3経費にしか使ってはいけないというルールがありました。3経費とは年金、医療、介護です。消費税が8%になったときに初めて子どもにも使おうとなりました。呼び名も社会保障4経費に変わりました。要するに将来の支え手がないと社会保障がパンクするからです。これはすごく大きな政策変化です。そして「消費税嫌だな、軽減税率うれしいな」と思っている人が多いかもしれませんが、軽減税率は、税収は減るということです。収入が減ってもし本当に子育てが応援できなくなったら、我々が年を取ったとき、老後を支える人たちが減るということです。だから税金って取られるのは嫌ですけど、「何に使われていて、何のために税金を取っているか」をやっぱり考えていかなければいけません。最後は国民の判断です。

「もらいたいけれど、払いたくない国民」と「配りたいけれど、集めたくない国会議員」の組み合わせが最悪です。それは結局、我々の子どもに借金を残すだけになります。やっぱり払った分しか使えない訳で、そして集めた分しか配ってはいけない訳ですから。それを監視するのは我々国民一人ひとりだと思うので、どういう選択をするか最後はみなさんの判断です。私の希望としては子どもたちに対する財源だけは確保をしていきたいと思っています。

## 次世代対策支援

あと育児休業給付も給付割合が上がりました。男女雇用機会均等法もあります。育児・介護休業法もあります。次世代育成支援対策推進法は、ち

よっと聞きなれない名前かもしれませんが、実はとても大事な法律で、最近法律を延長しました。これは会社に、従業員の子育てをしっかりと応援する計画を立ててもらおうという法律です。



その応援がしっかりできているところはこの“くるみん”マークがもらえます。左側が今までのもので、せつかく法律を10年延長したので、とりわけ従業員の子育て等に熱心な事業所に認定を出すのに“くるみん”のワンランク上を作りしました。”プラチナくるみん“です。まだすごく少ないので、”プラチナくるみん“を持っている事業所は相当いい事業所です。“プラチナくるみん”という名前を思いついたときに、役所はいい名前ができたとても喜びました。施行間近になって絵を描いてみて焦りました。プラチナは印刷するとあまり写りません。そして考えた結果、マントを着ています。そして色も選べるようになっています。“プラチナくるみん”ちょっと目印に覚えていただきたいと思います。

## 女性活躍

もう1つ新しい法律、女性活躍推進法が来年の4月1日から施行されます。女性の活躍をちゃんと応援するための計画を作る法律です。自分の事業所で本当に女性が活躍できているか、実態を自分で分析をし、「何人採用しているか、たくさんの女性が辞めていないか、残業時間が長すぎないか、管理職になっている女性がいるか。」このようなことを調べ、できていないところを改善する

計画を作り、役所に届けて公表します。そして自分の事業所は「このように女性の活躍をやっている」という実態公表してもらいます。

よくPDCAサイクルってありますよね、分析をして、計画をして、実行をして、もう一回成果が上がったかどうかチェックをしてもらうというものです。このPDCAサイクルを地道にやってももらう法律です。301人以上の企業は強制、そうでない企業は努力義務です。それぞれの事業所で立場が違い、状況が違うので、国が勝手に目標を作るのはやめました。でも自分の事業所で、自分のところに合った目標を作り、数字も入れてもらいます。これはとてもいい効果があると思います。まだまだ不十分なこともあるかと思いますが、少しずつ行政も進み始めました。

## やればできる

行政が進んでも、一人ひとりそれぞれの場所での活躍にはたくさん課題があると思います。ちょっと私自身の話をすると、私は高知大学を1978年3月に卒業しました。就職しようと思って県内を眺めたら、女性の4年生大学を卒業した人を採る会社が1社もありませんでした。「ずっと仕事はしたい、なんとか自分の生活は自分でちゃんと賄えるようになりたい」という目標があったので、「辞めさせられない、なんとか続けられる仕事はないか」と思って公務員を選びました。国や県庁の試験を手当たり次第に受けました。役所に就職してみて「高知大学卒業って珍しいね」と言われました。

実際、高知大学出身者は少ないですが、なぜあまり試験に通らないんだろうと考えてみると、たしかに学力差はあるかもしれませんが、私はもう1つ大事な要素があると思います。「受かると思ってやってない」ということだと思います。というのは、私が受かった翌年、試験の種類は少し違いますが、高知大学から3人ぐらいまとめて受かりました。やればできると言うことはけっこう大事だったのかと思います。

考えてみると、私の時代、勉強って、本は東京でも高知でも買えたのでそんな差はない、じゃあいろんな人に会えるか、とかいろんな話を聞けるかというところは、ちょっと差があったかと思えます。今はもうネットで世界中と繋がっていると考えると、高知でも、丸亀でも、どこでもその気持ちがあれば、いろんな活躍ができる時代になりました。そういう意味では、今地方都市はずいぶん有利な状況になったと思えます。

そのころ私は本当に田舎の子でした。こう言われたのをすごく覚えています。「これからの時代はおまえみたいな田舎の子も案外いいかもしれなあ」。褒められたのか、けなされたのか当時よく分かりませんでした。でも田舎の子を急に脱出することはできないわけですから、自分なりに、自分らしく仕事をすればいいかなと開き直って結局定年近くまで勤められたので、よかったと思っています。

### 働きながら子育てをすること

入った頃はお茶くみがありました。初日、私が職場に出て行ったときに、私の上司が「申し訳ない、昨日、君にお茶くみをさせるかどうかで、課を真二つに割る大喧嘩があったんだが、すまん、負けてしまった。お茶をくんでくれ。」と言われました。当時は課長さん方は新人の職員が配置をされるときに、こう言っていました。「うちは女の子はいらないから。」10年ぐらいすると、「あんまりできの悪い男の子を貰うくらいだったら、女の子がいいかなあ」みたいなことを言っていました。そのうち「男の子でも女の子でもできのいい子をくれ。」とやっぱり変わってきました。能力に男女差がないっていうのは、最近は多くの人が当たり前を受け止めてくれるようになってきたと思います。でもたしかに子育てや介護で、女性がたくさん荷物を背負っているのも事実です。

私も上の娘が生まれて退院するとき、自分の娘を渡されて、じっと自分の子を見て「これ持って帰ってどうするのだろう」と思いました。いまだ

に忘れませんが、頭に浮かんだ自分の言葉は本当に「持って帰って」でした。当時は育休がなかったので、産休が終わったら出て行かなければいけませんでした。でも保育ママさんとか保育士さんとか、いわゆるプロの人たちが見てくれていました。本当にありがたかったと思います。たった1人の子育ては本当につらいです。そういう意味では、働きながらの子育ては大変ですけども、プロの人たちの手助けを借りながらの子育てになるので、ある意味いい面もあると思います。

上の子が2歳になった直後、転勤になりました。娘は連れて行くしかないので、私が娘を連れて転勤をしました。東京で住んでいた公務員宿舎では、「あの家は妻と子どもに逃げられた」ということになっていました。転勤先の島根でも大騒ぎで、「女の課長が来た。子ども連れで来た、もう空前絶後だ」と言われたので、「空前だけど、絶後じゃないと思いますよ」やっぱり予言は当たりました。絶後じゃ全然なかったですね。

島根の人には、とてもよくしてもらいました。やっぱり大変だと思われていたので、保育所探しを手伝ってもらい、残業がちょっとある、出張があるときにちょっと子どもを見てくださるおじいちゃんおばあちゃんのご夫婦の方も見つけてもらいました。同僚もよくマイカーで私たち親子を保育所まで送ってくれたりしました。職場の飲み会も参加OKです。仕事が5時に終わると保育所に行って子どもを連れて、そこから飲み会参加です。「おいで。ジュースあるよ、お菓子あるよ」とみんながかまってくれました。当時松江の一畑デパートというデパートの一番上にビアガーデンがあって、からあげがあって、オレンジジュースがあって、枝豆があって、ポテトフライがあるわけです。子どもにとってはパーフェクトですよ。一畑デパートにピンクと白のちょうちんがありました。いまだに私も覚えています。娘がそのちょうちんを見ると、「あれがママの職場だよ」と言っていました。「違うからね」

そのうち、娘と2人で東京に帰ってきました。

まあ親切な職場で、夫が代わりに長野に転勤することになりました。ある日、女性の課長が「村木さん、あなたの担当で国際会議があるけれど行く？」って聞くわけです。若気の至り、「ここで引いちゃいけない」と思って「行きます」と言ったものの、母子家庭状態な訳ですから、どうするかです。

でも娘を預かってくれる家が見つかりました。普段通っている保育所に連れていってもらい、その家に帰ってきて泊めてもらうという1ヶ月弱でした。「合宿」という言葉を覚えさせて娘を置いて行きました。帰ってきたら、娘がものすごく成長しているのでビックリしました。あとで娘に、「もう出張は嫌だ」と怒られましたけれども。

#### 夫も1人で暮らせるようにしておきましょう

その後、夫も転勤から帰ってきて手伝ってくれたので何とかなりました。夫は「俺を褒めろ。褒めれば木にも登る」といつも言っています。でも連れ合いを面と向かって褒めるってなかなか難しいですね。私は少しずつ要領が分かってきて、まず夫の得意料理を私は作らない、「今日はあなたの料理当番よ」なんてそんなことは言わない。「今日は野菜炒めが食べたいわ」と。そのうち子どもが言ってくれます。ごはんを食べ終わると「お茶入れるのと、お皿洗うのと、お風呂沸かすのとどれがいい？」選択権は一応夫にあげることにしています。だいたい夫と私と好きなこと、苦手なことは違うので、うまく収まります。夫が新聞を読んでいる横で、私がお茶入れて、お皿を洗って、お風呂を沸かしていると夫婦喧嘩になりますが、どれかやってもらおうと相当満足度が上がります。

今日は、専業主婦の方もいらっしゃるし、働いている方もいらっしゃるし、いろんな方がいらっしゃると思います。私のオススメですが、夫が1人で暮らせるようにはしておきましょう。私も反省していますが、たいてい家庭は女性が男性のほうを看取ってくれるだろうと思っています。と

ころが、私の家も夫の家も両方とも父親が1人で残りました。生活能力があるかどうかですごく大事です。すごく上手に料理が作れなくていいです。でもコンビニに行って、どういうものを食べたらバランスの良い食事がとれるかが分かる、洗濯がちゃんとできることなどがすごく大事です。私のオススメは、まず一泊旅行に出かけましょう。それができるようになったら一週間出かけましょう。一週間できたらあとはその繰り返しですからもう大丈夫です。ぜひおすすをします。

#### 女性の活躍に成功している職場の特徴とは

そうやって夫の協力も得てなんとかやってきました。自分が仕事をしてきて、また仕事で女性の活躍を応援するというをやってきて、いくつかわかったことがあります。女性の活躍に成功している職場の特徴というのがあります。大雑把にいうと3つあると思います。

1つ目は、その職場のトップの人が本気だということです。これは職場に限らず、いろんな団体の長の人が本気で考えてくれるかどうかです。あるアパレルの会社の社長さんがおもしろい話をしてくれました。女性の服を売っているので、女性社員が圧倒的に多く、役員も管理職も女性が多かったそうです。ところが会社が大きくなって銀行や商社から人が入ってきて、だんだん女性の昇進のスピードが止まりました。選考委員会を作って昇進を決めていましたが、ある日また、男性が昇進を先にしました。社長はたまりかねて昇進の選考委員会のメンバーに聞きました。「なぜ、彼女ではなく彼だったのか？」返ってきた答えは「彼女は泣くから」でした。私も自分の後輩に「泣くときはトイレで泣け」と言っていました。でもその社長はもっと偉かった。「泣いても売るやつが偉い」と言いました。すごいと思いました。どうしたか、選考委員会を全部入れ替えたそうです。やっぱりトップのメッセージって大事です。

2つ目は、「働きやすさ」と「働き甲斐」の2つの座標軸をちゃんと持つことだと思います。続け

られないような厳しい職場では女性も能力の発揮の仕様がありません。女性だけじゃなくて、育児や介護やそういう責任を負った人たちが頑張れません。介護離職とかも多いですよ。だから働きやすい環境を作らなければいけません。それと合わせて“ハンディがある社員も活躍でき、休業が終わって復帰してきたら、ちゃんとやり甲斐のある仕事をさせてもらえる、だからこそ戻りたいと思うし、続けたいと思う”そういう働き甲斐の座標軸をきちんと持ってあげましょう。そして評価もちゃんと仕事でしてあげましょう。「あいつ子ども産んで2回も休んだからなあ」「あいつ実は力はあるけれど、ずっと真面目に休まずやってきた社員より先に昇進させるのはなあ」これってすごく馬鹿な選択です。優秀でちゃんと仕事ができる人をちゃんと評価をしていくというのはとても大事だと思います。

3つ目は、例えば育児をする女性のためにいろんなことを考える、そういう制度をだんだん女性だけでなく男性も、育児だけでなく介護も、あるいは自己啓発にも使う、そういう風にみんなが使える制度に広げていった職場の方がうまくいっています。あたりまえですが誰かの犠牲の上に成り立っている制度というのはとても弱いんです。お互い様の制度にすれば、わりと長続きがしてみんなが不満を持ちません。

とても印象に残った出来事があります。母子寡婦、シングルマザーの人たちをたくさん雇ってくれるいい企業を表彰しました。表彰式が終わったあとにその表彰された企業の人に残ってもらい、お茶会をして意見交換をしました。するとそこへ呼ばれた社長の1人が「うちにこんなにシングルマザーがたくさんいるって初めて知りました。」って言うんです。「意識して雇っていたんじゃないんですか」と聞くと、「いや表彰を受けるって聞いて改めて調べてみたらこんなにたくさんいるので驚きました」「じゃあどうやっていたんですか、配慮してなかったんですか」って聞いたら「例えば子どもが病気とか、例えば地域の大きな

行事とか、学校の参観日とか、いろんな事情のあるときに融通を利かせて対応ができる職場を作ったってだけです。そしたら、気がついたらシングルマザーがたくさんいました」と言っていました。そんな制度だときっとシングルマザーも大きな顔で仕事ができているんじゃないかと思いました。そうやって職場にも努力をしてもらいましょう。

## 女性への願い

特に女性にお勧めをしていることをいくつかご紹介をしたいと思います。これは職場だけではなく、いろんな団体の中で活動をするときも共通だと思いますが、力を発揮するときには4つぐらいアドバイスを私はしています。

1つ目は、自分がやったことのない新しいことをやるチャンスをもたらしたら、必ず引き受けてほしいと言っています。これは自分の学校の先生が教えてくれましたが、仕事をする能力ってどうやって育っていくかです。仕事の能力をどうやって測るかということ。「Aの仕事は1、Bの仕事は長く専門でやっているのだから5、Cの仕事は1、Dの仕事も1、Eの仕事も1」これだけやったことのある人の仕事の力は、「それは一番たくさんやったBの5×A、B、C、D、Eと5種類の仕事をやったという間口の5、この掛け算で25だ。」と教えられました。つまり、自分の得意なことをきっちり深めるということも大事ですが、違う新しい経験を積むことは掛け算で効いてくると教えてもらいました。

2つ目は、もし昇進とか責任のあるポジションにつけてもらえるという話があったらできるだけ引き受けてほしいと言っています。私は、昇進、責任のあるポジションに就くというのは階段を上るのに似ていると思います。下の段にいと背伸びをしたり、飛び上がったたりしないとなかなか見えないことが、階段を一段上ると背が伸びたわけではないのにちゃんと見えるようになる、そういうことが実は昇進だと思います。「今の状態の

中で私はそんな責任の重いことなんてとって  
できない、私の力はこれぐらいしかないのに」と  
あきらめるのは間違っています。背が伸びなくて  
も階段を上れば必要なものは見えてくるよう  
になると思います。オファーがあった、勧められ  
たということはあなた自身に力がついているとい  
うことだと思います。それでも不安そうな顔を  
している人には、私はこう言っています。「うまく  
いけばあなたの実力、失敗すれば人事のミス」、  
大丈夫です。

3つ目は、文句を言ってもいいけれど、文句を  
言うときにはやることやりながら文句を言いな  
さいということです。やることやらずに言うとい  
これは文句です。やることやっている人間に言われ  
ると、これは提案になって聞かざるを得なくなり  
ます。

4つ目、ネットワークをつくりましょう。これ  
は本当にありがたいです。厚生労働省って本当に  
いい先輩が多くて、例えば子どもが生まれるとか、  
地方に行くとか、管理職になるとか新しいことが  
起こるときに必ず何人もが集まってアドバイスを  
してくれました。何人も集まってというのが実  
はけっこうポイントで「こうやったらいいわよ」  
「だめよ。そんなのこういう風にしなさい」「大  
変だからちょっと休みたいんだけど」「そりゃそ  
うよね」「何甘えているの」いろんな意見を聞く  
中で、自分のやり方を決めることができました。

私には特にこれが役に立ちました。固有名詞を  
出して申し訳ないのですが、「村木さん、たんこ  
タイプでいく？ ぎんこタイプでいく？ あんたは  
どっちで行きたいの？」と言うわけです。「たん  
こ」と「ぎんこ」というのはうちの偉い先輩2人  
のことですが、全くタイプが違います。よく考え  
ると“怖そうに見えて怖い先輩”と“やさしそう  
に見えてすごく怖い先輩”の選択です。ちょっと  
考えていると、「じゃあ、あんた早く第3のタイ  
プをつくりなさい」と先輩が言うわけです。「そ  
うか第3のタイプでいいんだ」このアドバイスは、  
ほんと何ものにも変えがたいと思います。ネット

ワークをつくってつなげていくというのはすご  
くいいと思います。そういうアドバイスをしてく  
れるのは男性にもたくさんいます。特に実力のあ  
る男性は女性にやさしいです。

### 子育て、介護をしている人へのアドバイス

力を発揮しながら、両立させるのはたしかに大  
変だと思います。私は子育てをしている、または  
介護をしている人にいくつかアドバイスをしま  
す。「もし外のサービスとかお金が多少かかっ  
ても、もしそれが使えるなら、そういうことで準備  
を手厚めにしておきなさい」といいます。

もう1つは、「悩むな、考えすぎるな、申し訳  
ないと思うな」ということです。どうしても子育  
てをしている人や介護のある人は会社に迷惑を  
かけるようなことが出てくるかもしれません。

「私は会社に迷惑をかけているんじゃないかし  
ら。私はいい親だろうか。私はいい子どもだろ  
うか」ということを悩む、そういう悩み方はやめ  
てくれと言います。これは上司になってよく分か  
りました。パフォーマンスが落ちます。100の力  
があるのに、介護や育児や自分の病気で80ぐ  
らいしか力が出せません。その時「申し訳ない、  
どうしよう、辞めた方がいいんじゃないか。」と  
思うと50とか30の力になってしまいます。だ  
からどうしても悩みたかったら「どうやったら  
短い時間で職場に貢献できるか、どうやたら  
短い時間でいい親でいられるか、どうやたら  
短い時間でいい介護ができるかと悩んでほ  
しい」といいます。

それと裏腹ですけれども、育児や介護で何  
か団体の活動や自分の仕事に迷惑をかけたとき  
は、今はちょっと迷惑かけているけれど、いつ  
かそれをお返しするというこの貸し借りの感  
覚だけは忘れないでとアドバイスをしています。  
そうしていれば周りの協力も得られることが  
多いかと思えます。

そして一番大事なことは、やりがいのある  
仕事をあきらめないでほしいと思っています。  
やっぱり子どもにきちんと胸を張って仕事  
の話ができ

る方がいいと思うし、それから子育てとか介護というの大きな苦勞ですけれども、人としてはずいぶん成長します。私自身は子育てをするようになってから、職場で評価をしてもらえるようになりました。やっぱり自分の思いどおりにならないものと悪戦苦闘するのはさうとう忍耐力がつくらしく、すごくよかったですと思っています。社会的活動ができないときは当然あります。しゃがんだり、避難したり、足踏みをしたりっていうことは当然やっていいと思います。でもだからといってずっと立ち止まらないで、また力がついたら、時間ができたらずっと社会で活躍をしてほしいと思います。

最初に説明をしましたがけれども、本当に少子高齢化です。女性も男性も高齢者もそして障がい者のパワーも日本は求めています。日本はこれから、労働力は減るけれども、労働の質が上がればそんなに心配はしなくていいという調査もあります。ある調査で、ワーク・ライフ・バランスとか働きやすい職場をつくったところは生産性が上がると出ています。ポイントはですね、ちょっとタイムラグがあることです。そのタイムラグをちょっ

と我慢すれば、ほんとに働きやすい職場をつくったほうが職場も良くなるということが分かっています。なぜ女性とか育児や介護の人を巻き込んでやると、生産性が上がるのか、不思議な気もしますが、分かる気もします。あなたがもし、全日本の監督に選ばれたら、西日本からだけ選手を選びますか。そんなことありえないですよね。でも女性の活躍を本気で考えないというのはそれと同じです。人口の半分を活躍させない、それは全日本の監督失格だと思います。

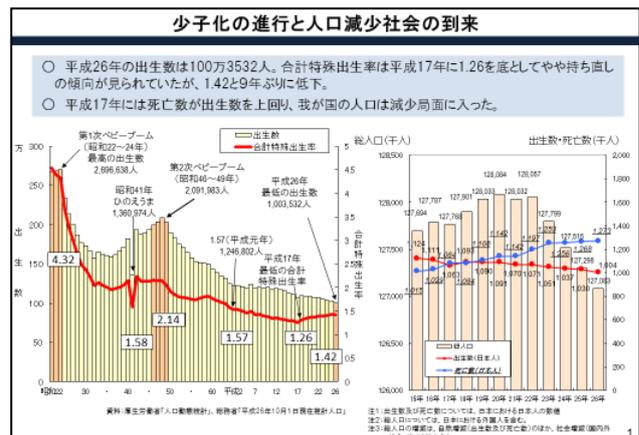
女性も男性もみんなが力を発揮して、全員参加を実現して、その一人ひとりが自分なりに、あるいはそのときなりに、今の100%の力を出し切れる環境をつくれれば一人ひとりも元気になるし、地域も元気になるし、社会全体も元気になると思います。男女共同参画、ほんとにこの社会にとって大事な課題だと思います。みなさんと一緒に、日本よりも早いスピードで進んでいる国に負けないくらい、男女共同参画を前に推し進めていけたらうれしいと申し上げ、私の今日の話を終りたいと思います。

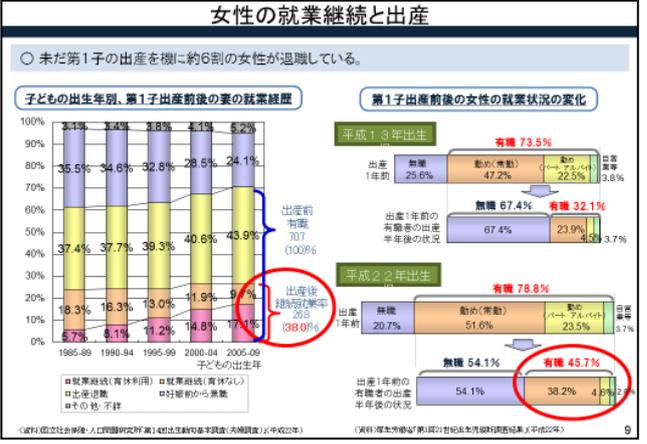
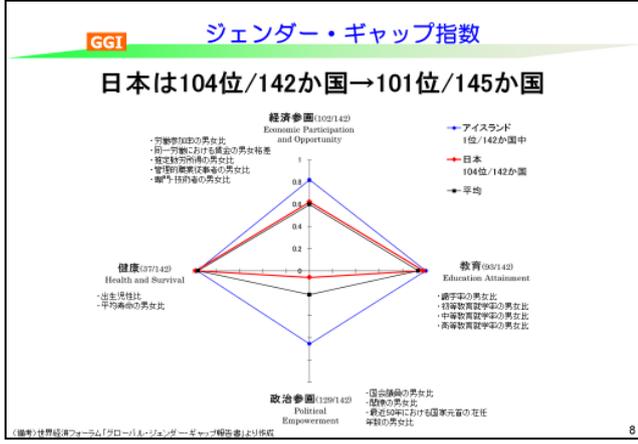
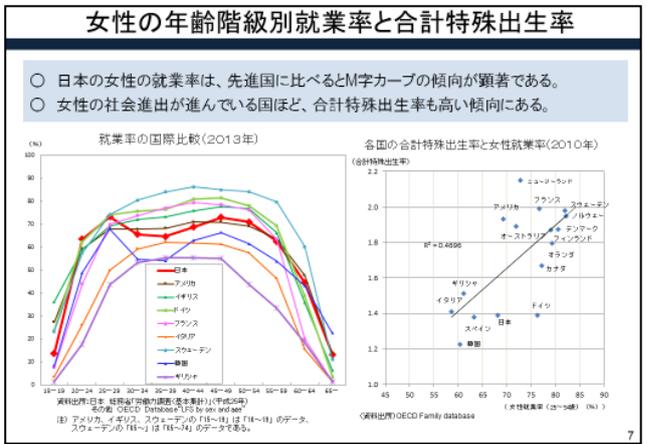
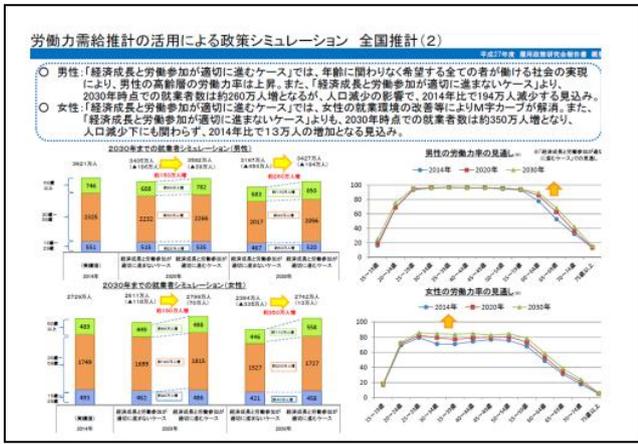
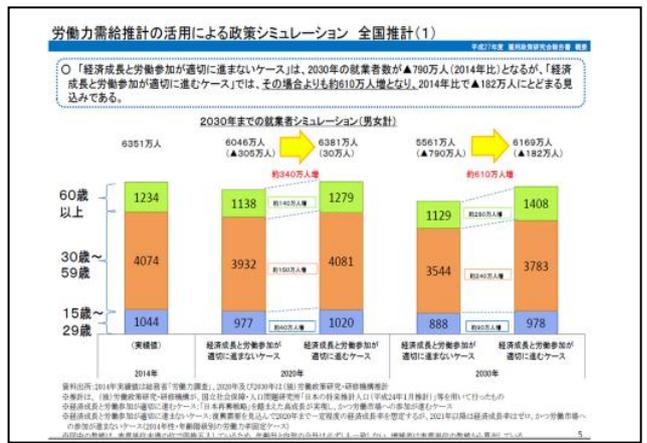
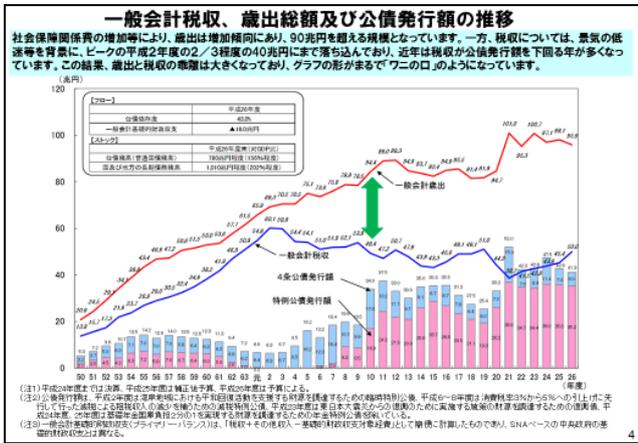
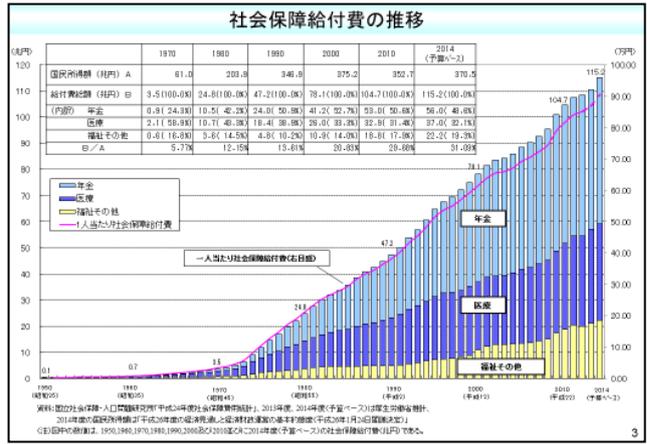
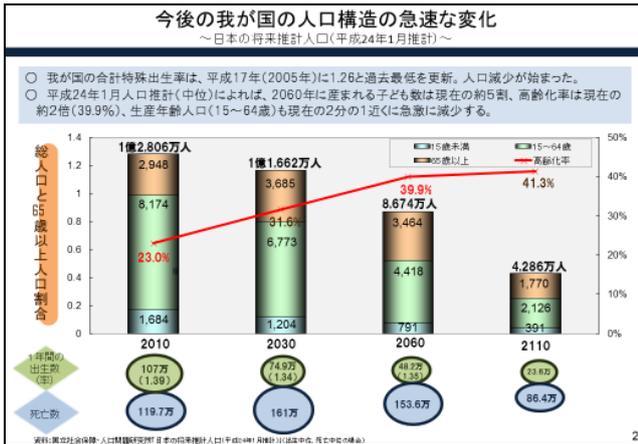
ご清聴どうもありがとうございました。

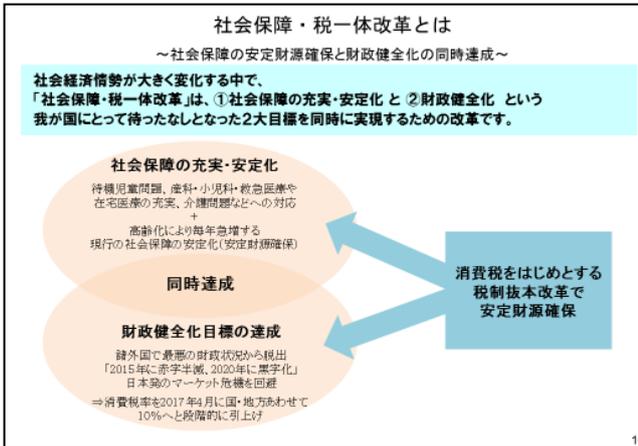
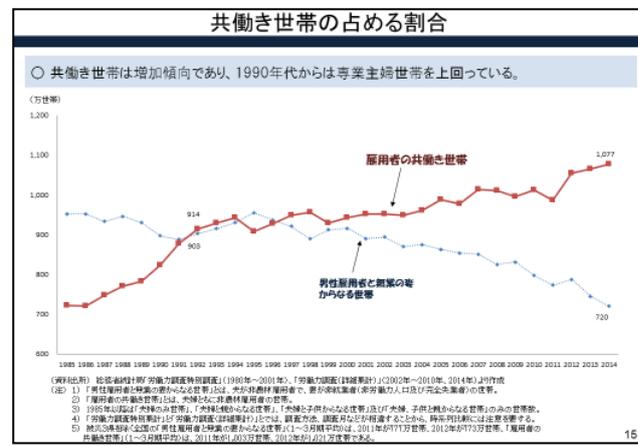
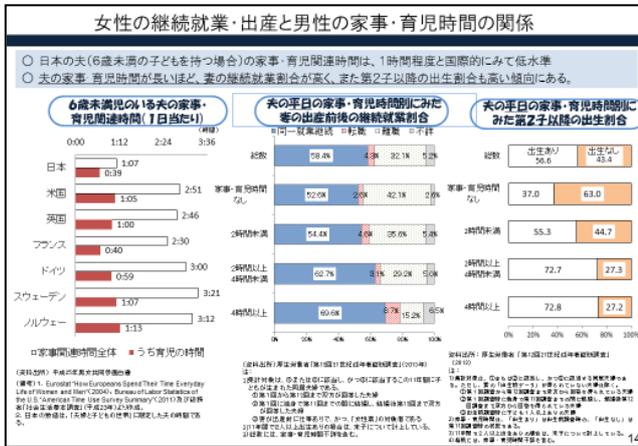
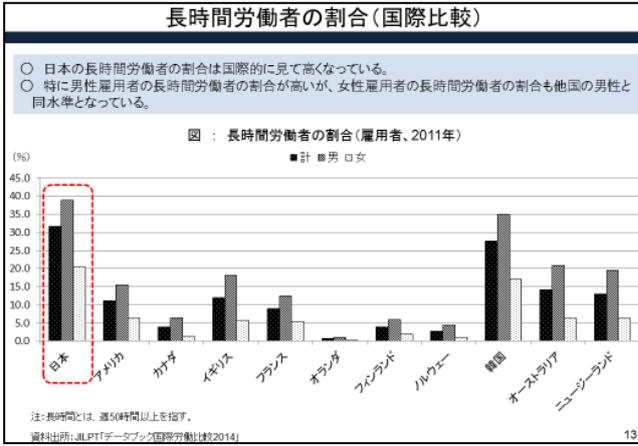
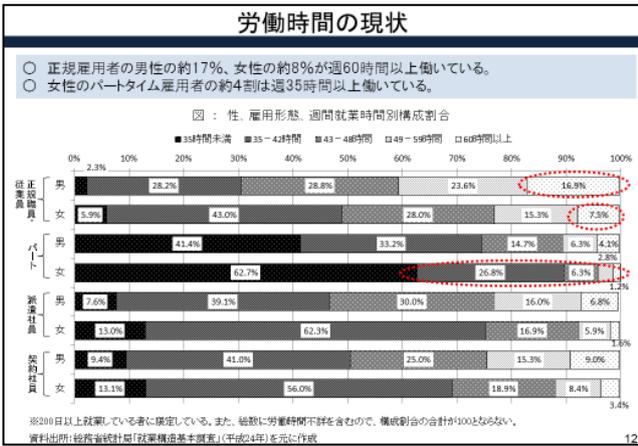
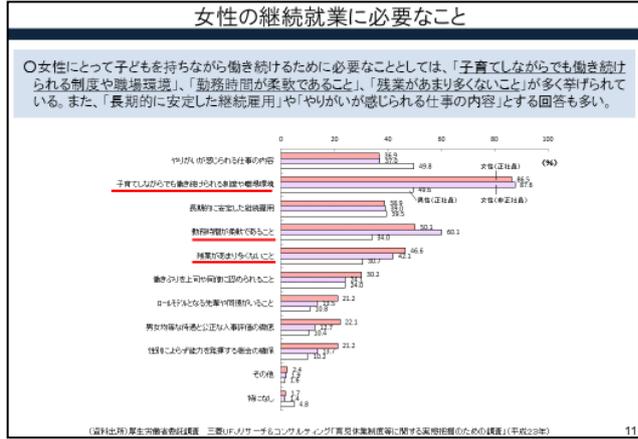
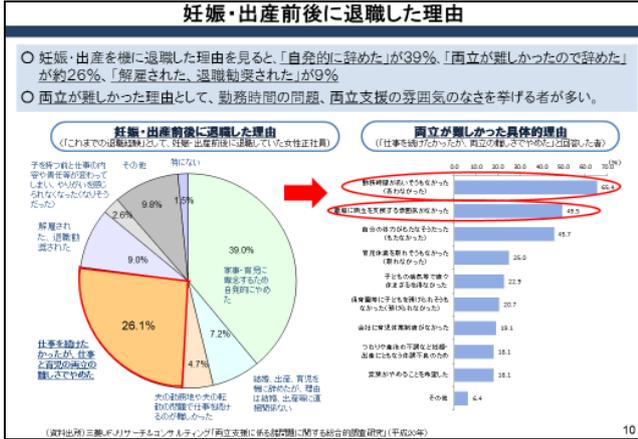
【村木さんの配布資料一覧】

## 男女共同参画で未来を変える 活力ある共生社会へ

平成27年12月20日  
村木 厚子







## 社会保障の充実：2.8兆円程度 (消費税収1%程度)

社会保障の充実

- 子ども・子育て対策 (0.7兆円程度)
- 年金制度の改善 (~0.6兆円程度)
- 医療・介護の充実 (~1.5兆円程度)

## 育児休業給付の充実

**改正の趣旨・内容【平成26年4月1日施行】**

男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、育児休業給付(休業開始前賃金の50%を支給)について、休業開始後6月につき、給付割合を67%に引き上げる。

＜男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ＞

※1 健康保険等の被用者保険より、産前6週間、産後8週間において、1日につき標準報酬日額の2/3程度が出産手当金として支給される。  
 ※2 同一の子について配偶者が休業する場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで支給(「パパ・ママ育休プラス」)であるが、1歳(又は1歳未満)を過ぎても休業が必要と認められる一定の場合(「保育所入所できない場合等」)については「1歳6か月」まで支給  
 ※3 育児休業給付は労務費となっていること。また、育児休業期間中は社会保険料免除措置があることから、休業者の税・社会保険料負担の負担と軽減した実質的な給付率が高くなる。

## 女性の活躍推進・仕事と家庭の両立支援に係る施策の概要

- 女性がその能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立して活躍できるようにすることは、経済成長の観点からも重要な課題
- 女性が活躍するためには、妊娠・出産・子育てを越えて就業が継続できるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を支援していくことが必要
- 同時に、妊娠・出産・子育てを理由とした離職を防止するためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できるように、企業における女性の活躍に向けた取組を促進していくことが必要

### 女性の活躍推進

- 男女雇用機会均等法の周知・法の履行確保
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案(第189回閣議決定後提出)
- ボンティア・アクション加速化助成金(仮称)(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律成立後、詳細を検討し、運用開始予定)
- 女性の活躍・両立支援総合サイトによる女性活躍に関する企業情報の一覧化(27年度事業実施)および、内閣府「見える化」サイトの構築(27年度事業実施)として拡充
- 各社の女性活躍に向けた状況把握、課題分析を支援するインターネットツールの開発・提供
- ボンティア・アクション推進先進的企業や団体等を表彰

### 仕事と家庭の両立支援

- 育児・介護休業法の周知・法の履行確保
- 改正次世代法に基づく事業主行動計画の策定・認定の一層の促進(くるみん認定、プラチナくるみん認定)
- 両立しやすい職場環境整備で先進的な企業を表彰
- 両立支援等助成金を通じた事業主への支援
- 育児休業後の円滑な職場復帰の更なる支援(育児復帰支援プログラム)
- 男性の育児取得促進等育児への関わりを促進(イクメンプロジェクト)
- 仕事と育児が両立可能な再就職支援事業
- テレワークの推進

女性の活躍に向けた取組の実施 ← 仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備

女性が子どもを産み育児休業を取得しても、キャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる企業を増やす

## 次世代育成支援対策推進法の改正について

＜改正前＞	＜改正後＞
<p><b>法律の施行期</b></p> <p>平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法</p> <p><b>行動計画策定の範囲</b></p> <p>● 基本方針等            ① 事業主生活の現状と課題 ② 企業の実情を踏まえた取組の視点            ③ 仕事と子育ての両立の視点 ④ 社会全体による支援の視点等            ⑤ 企業全体での取組の視点            ● 一般事業主行動計画の内容に関する事項            ① 仕事と家庭の両立支援のための取組の推進            ② 働き方の見直しに関する労働条件の整備等</p> <p><b>認定制度(認定基準)</b></p> <p>厚生労働大臣による認定・表示付与            ① 認定(認定基準)を満たすこと            ② 前年度末の従業員数が10人以上であること            ③ 前年度末の従業員数が10人以上であること            ④ 男性の育児休業取得率が1%以上であること            ⑤ 女性の育児休業取得率が1%以上であること            ⑥ 認定申請に必要書類を提出し、認定を受けること            ⑦ 法改正(次世代法)の施行期に違反する重大な事実がないこと</p>	<p><b>法律の延長</b></p> <p>平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長</p> <p><b>行動計画策定の範囲</b></p> <p>● 基本方針等            ① 修正適用用の労働条件取組の内容であることを明記すること            ② 働き方の見直しに関する取組の推進などの重要性を盛り込む            &lt;働き方の見直しに関する取組&gt;            ・女性の育児休業取得率の取組            ・男性の育児休業取得率の取組            ・両立支援の取組            ・働き方の見直しに関する労働条件の整備等            ● 一般事業主行動計画の策定・届出義務</p> <p><b>認定制度(認定基準)</b></p> <p>厚生労働大臣による認定・表示付与            ① 認定(認定基準)を満たすこと            ② 前年度末の従業員数が10人以上であること            ③ 前年度末の従業員数が10人以上であること            ④ 男性の育児休業取得率が1%以上であること            ⑤ 女性の育児休業取得率が1%以上であること            ⑥ 認定申請に必要書類を提出し、認定を受けること            ⑦ 法改正(次世代法)の施行期に違反する重大な事実がないこと</p>

## 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク

くるみんマーク

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・実施し、一定の基準を満たした企業を認定

プラチナくるみんマーク

くるみん認定企業のうち、さらに高い基準(特別認定基準)を満たした企業を認定  
 ※マークの色彩19色は12色から選択可能

※これらのマークは、平成27年4月1日以降に実施予定です。

## イクメンプロジェクト

■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする「イクメン」と「イクメン企業」を周知・広げるプロジェクト(02年度から実施)
- イクメン企業アワード(参加型の公式サイト)などを通じて男性の育児休業取得に関する社会的意識の醸成を図るとともに、企業及び個人に対し育児と仕事の両立に関する情報・好事例等を提供し、男性の育児と仕事の両立の促進を図る。

**平成27年度主な活動予定**

- 企業経営者や人事担当者を対象としたセミナー等の開催
- 企業表彰、イクメン表彰の実施
- イクメンプロジェクト公式ホームページの運営(H26年度アクセス数約69万件)
- イクメンプロジェクト推進チームの設置・運営

**イクメン企業アワード(平成25年度創設)**

【イクメン企業アワードとは】

働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備を推進し、男性従業員が育児と仕事を両立するための、企業のキャリアと光る取組に賞状と、表彰状を贈る。

平成26年度表彰実施(応募総数48社)

クラフティ社  
 アズキ/アイトエ有限会社(岐阜県)  
 特別協賛団体  
 ・昭信建設株式会社  
 ・住友生命同済株式会社  
 ・株式会社千葉銀行  
 ・住友生命同済株式会社  
 ・株式会社アール・グループ  
 ・株式会社丸井グループ

**イクボスアワード(平成26年度創設)**

【イクボスアワードとは】

部下の育児取得や長時間勤務等に関し、業務を率先して進めるための工夫を凝らした、自らも仕事と生活を充実させている管理職を表彰するもの。グループ及び特別奨励賞を認定。

平成26年度表彰実施(応募総数50件)

クラフティ社、広告業、小売業(特別協賛団体)  
 製造業、サービス業、金融・卸売業

**数値目標**

- ★ 男性の育児休業取得率：2.30%(2014年度) → 10%(2017年度) → 13%(2020年度)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：38%(2010年) → 55%(2017年)

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されること一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍の推進に、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- ▶ 女性に対する採用、昇進等の機会均等の提供及びその利用で、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ▶ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ持続的な両立を可能にすること
- ▶ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

**基本方針等の策定**

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

**事業主行動計画等の策定**

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)
  - ▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事項についての分析(診断)状況把握等事項、①女性採用比率 ②勤務時間男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率等
  - ▶ 上記の状況把握、分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
  - ▶ 女性の活躍に関する情報の公表(法令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

**女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置**

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等にも努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

**その他**

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成26年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要 (民間事業主関係部分)

**基本方針等**

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定(努力義務)。

**事業主行動計画等**

一 行動計画策定指針(告示)一

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・理解分析

② 就業促進の必須項目(法令で規定)

③ 女性の活躍に関する情報公表

④ 認定制度

⑤ 労働条件の改善

⑥ 認定制度

⑦ 労働条件の改善

⑧ 認定制度

⑨ 労働条件の改善

⑩ 認定制度

⑪ 労働条件の改善

⑫ 認定制度

⑬ 労働条件の改善

⑭ 認定制度

⑮ 労働条件の改善

⑯ 認定制度

⑰ 労働条件の改善

⑱ 認定制度

⑲ 労働条件の改善

⑳ 認定制度

㉑ 労働条件の改善

㉒ 認定制度

㉓ 労働条件の改善

㉔ 認定制度

㉕ 労働条件の改善

㉖ 認定制度

㉗ 労働条件の改善

㉘ 認定制度

㉙ 労働条件の改善

㉚ 認定制度

㉛ 労働条件の改善

㉜ 認定制度

㉝ 労働条件の改善

㉞ 認定制度

㉟ 労働条件の改善

㊱ 認定制度

㊲ 労働条件の改善

㊳ 認定制度

㊴ 労働条件の改善

㊵ 認定制度

㊶ 労働条件の改善

㊷ 認定制度

㊸ 労働条件の改善

㊹ 認定制度

㊺ 労働条件の改善

㊻ 認定制度

㊼ 労働条件の改善

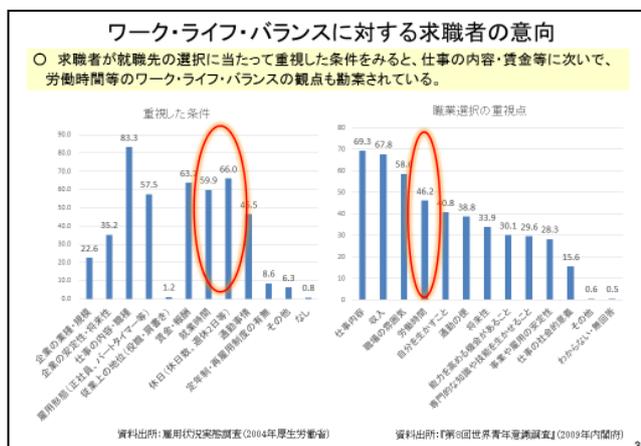
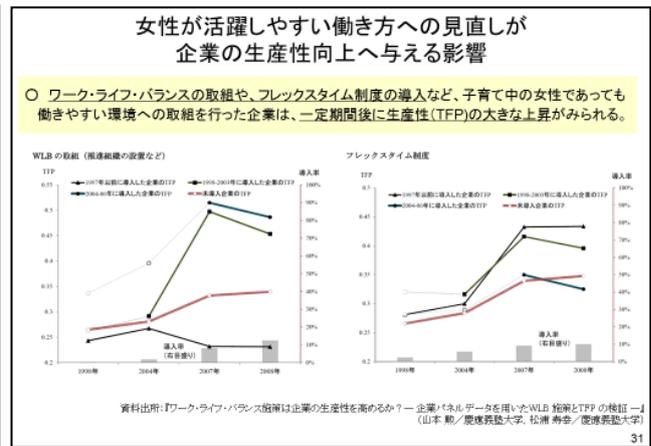
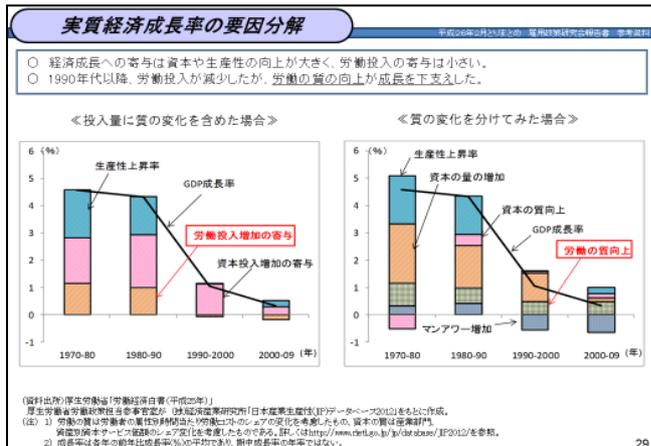
㊽ 認定制度

㊾ 労働条件の改善

㊿ 認定制度

女性活躍推進法に基づく省令の概要			
【省令】状況把握項目・情報公表項目		(区) = 雇用管理区分に把握(例:一応雇/総合職/パート) (派) = 派遣先においては派遣労働者も含めて把握	
女性活躍に向けた課題	状況把握の必須項目	情報公表項目	状況把握の任意項目
① 採用	採用者に占める女性比率(区)	●	採用における男女別割合(区) 労働者に占める女性比率(区)(派)
② 配置・育成・教育訓練	男女の勤続年数の差異(区)	●	部門別等の男女別配置状況(区) 将来育成に向けた研修(選抜研修等)の男女別受講率(区) マネジメント層や女性労働者(区)の意識調査の結果(派)
③ 継続就業・働き方改革	労働者全体の残業時間	●	男女別10年目前後(9-11年目)の継続雇用割合(区) 男女別育児取得率・取得期間(区) 男女別その他の間立支援制度の利用実績(区) 男女別フレックスタイム、テレワークの利用率
④ 評価・登用	管理職に占める女性比率	●	雇用管理区分別の残業時間(区)(派) 管理職の労働時間 有休取得率(区)
⑤ 職場風土・性別役割分担意識		●	係長級/課長級/部長級/役員それぞれに占める女性比率 1つ下の職位からの登用比率の男女差 人事評価結果の男女差(区)
⑥ 再チャレンジ(多様なキャリアコース)		●	男女別職種・雇用形態転換制度の利用実績(区)(派) 男女別再雇用・中途採用の実績(区) 男女別転換者・再雇用者・中途採用者における管理職登用実績 男女別非正規労働者のキャリアアップに向けた研修の実績(区)
⑦ 就業機運		●	男女間の賃金格差の状況(区)

【省令】認定基準		3つの認定区分	
★1段階目	<ul style="list-style-type: none"> <li>基準値(下記)クリアが1つ又は2つ。(かつ、厚労省の企業情報データベースで実績公表)</li> <li>基準値未満の項目は、指針で定める効果的取組を記録(厚労省の企業情報データベースで取組状況公表)、かつ、2年以上連続して実績が改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基準値(下記)クリアが3つ又は4つ。(かつ、厚労省の企業情報データベースで実績公表)</li> <li>基準値未満の項目は、指針で定める効果的取組を記録(厚労省の企業情報データベースで取組状況公表)、かつ、2年以上連続して実績が改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基準値(下記)クリアが5つ又は6つ。(かつ、厚労省の企業情報データベースで実績公表)</li> </ul>
★2段階目			
★3段階目			
基準値			
① 採用	採用者が公正(男女別)採用における競争倍率が何枚であること		
② 継続就業	A 平均継続勤務年数の女性/男性比が7割以上であること 又は B 10年目前後(9-11年目)の継続雇用割合の女性/男性比が8割以上であること		
③ 働き方(労働時間)	平均残業時間が全ての月(過去12ヶ月)で40時間未満であること(全雇用管理区分)		
④ 登用(配置・育成・研修等の指標)	A 管理職に占める女性比率が業界平均値以上の水準であること 又は B 登用が公正(選抜研修受講/選抜より1つ下の職種の労働者後継者の女性/男性比が6割以上)であること		
⑤ 再チャレンジ(多様なキャリアコース)	過去3年間で、以下のA~Dについて、大企業は2項目以上(Aは必須)、中小企業は1項目以上で実績(1人以上)があること A 女性の非正規社員から正社員への転換 B 女性のキャリアアップする雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用		



### ダイバーシティの持つ強さ①

- 「新しい人」を迎える
- 「ムラの空気のガバナンス」(阿吽の呼吸で分かり合えるメンバーだけで構成する)の罫にはまるリスクの低減

→グローバル競争の中で中長期的に企業価値を高める可能性を大きくする

富山和彦「なぜローカル経済から日本は甦るのか」

## ダイバシティの持つ強さ②

- 多様性というものの重要性を…教えてくれるのは、生物の世界である。…個々の生物はそれ自体では弱くとも、その多様性ゆえに、自然環境に適応できる強さ、しぶとさをもちえているのである。…多様性を維持することで、われわれ人類も…この地球上で将来も生存し続けることが可能であろうという漠然とした期待を抱かせてくれる。少なくとも多様性以上に期待をもたせてくれるものは現状では見当たらない。

34

- 日本人は世界的にもまれなホモジニアス(均質)な民族と言われる…明治以降の日本の発展は「世界の奇跡」と言ってもよく、これを可能にした大きな要因の一つが日本社会特有の均質性である。…しかし、…いまではその均質性がむしろマイナスになりつつある。
- 均質社会の中では異質なものを排除してしまうという力がつねに働いている。…しかしこれは多様性の否定にほかならず、ここに日本社会と日本人にとっての大きな課題の一つがある。

青柳正規「人類文明の黎明と暮れ方」

35

雇用政策研究会報告書(概要)

平成26年度 雇用政策研究会報告書 概要

雇用政策の将来ビジョン **仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環**

【背景】・人口減少(生産年齢人口は2030年までに16.7%減少) ・グローバル化による競争激化(貿易収支は赤字基調)等

実現に向けた二つの軸

**社会全体での人材の最適配置・最大活用**

- 能力開発の強化、能力の「見える化」
- 民間、自治体、ハローワークの総合力によるマッチング機能強化
- 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理

**「労働市場インフラ」の戦略的強化**

**危機意識をもって「全員参加の社会」を実現**

- 多様な働き方、恒常的な長時間労働の是正など働き方の改革
- 若者に「成長できる仕事」を
- 女性の活躍は当たり前
- 高齢者も経済成長の担い手 等

＜今後の施策の方向性＞

**「労働市場インフラ」の戦略的強化**

1 能力開発・能力評価制度の整備

- 企業内、個人主導など様々な機会を拡大し職業能力開発の強化
- 能力評価の「見える化」を整備し、職業能力の見える化を促進 等

2 マッチング機能の強化

- 民間人材ビジネスなど外部労働市場全体でのマッチング機能を最大化
- ハローワークのサービスの充実
- ハローワークのサービスの充実

3 良質な雇用機会の創出

- 企業政策で良質な雇用機会を創出
- 若手層は日本の強みとして成長の1つの軸として育成
- サービス業、介護、建設など労働環境の改善で若手層を、業界自身による魅力ある職場づくり 等

4 企業の強みにつなげる雇用管理の実現

- 労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理の実現
- 企業内の労務コミュニケーションの活性化 等

**外部労働市場の活性化**

＜「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築＞

- 労働者の希望を生かした多様な働き方の実現
- 「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも就業」を変えよう

＜意識ある人すべてに、仕事を通じた成長の機会を＞

- 教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況にある若者にキャリア形成のチャンスを提供、○高齢者も成長の一翼を担う
- 「女性の活躍は当たり前」という社会へ、○男性の働き方にも多様性を、○障害者等が能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して、○様々な事情・困難を克服し就職を目指す人たちの支援、○外国人材の活用

36

## 第5回G20雇用労働大臣会合①

### G20雇用労働大臣会合(2010年～)の趣旨・目的

- ◆ 経済・金融危機から回復するための経済政策の一環としての、質の高い雇用の達成  
→雇用情勢・雇用対策の好事例の評価・検討  
毎年G20サミットの前に開催し、首脳への提言をまとめる
- ◆ 労働者、使用者の団体との意見交換も同時開催

### 昨年の大臣会合の概要

- ◆ 日程: 平成26年9月10日(水)～11日(木) オーストラリア・メルボルン
- ◆ 参加者: G20各国の雇用労働大臣、ILO、世界銀行、OECD、IMF など
- ◆ テーマ: 「構造的失業の防止」「より良い雇用の創出」「参加の促進(特に女性と若者)」
- ◆ 日本からの出席者: 村木厚生労働事務次官

### 今回の会合の特徴

- ・ 各国が雇用の政策課題や対応策をまとめた雇用計画を作成
- ・ 労使団体に加え、市民団体や若者の団体の代表も参加



37

## 第5回G20雇用労働大臣会合②

### 会合における我が国からの発言

- ◆ **女性の労働参加の促進についてスピーチ**
  - ・ 成長戦略の一環としての取組(保育の受け皿の確保、両立支援に取り組む企業の支援等)を紹介
  - ・ 女性の活躍推進を目的とする新法の検討について紹介
  - ・ 男女間の労働力率の格差削減についてのG20の共通目標の設定に支持を表明  
→ 同内容を含む宣言の採択につながった。
- ◆ **非正規雇用労働者対策について発言**
  - ・ 全員参加型の社会を目指す中での、若い非正規労働者の正規雇用化の重要性

### 会合の成果

- ◆ G20サミットへの提言として、大臣宣言を全会一致で採択
- 大臣宣言の主な内容**
- ・ 雇用は、強く、持続可能で、バランスのとれた成長の中核、雇用労働政策は、包括的な成長という目的との調和が必要。
  - ・ 若者に、労働市場への円滑な移行と安全な雇用を提供する必要性、教育や訓練、職を提供する具体的な行動を。
  - ・ 各国の男女間の労働力率の格差を2025年までに28%削減することで、1億人以上の女性が労働市場に参加できる。この点について最大限の努力を。

38

## (2) パネルディスカッション記録

井原: ご紹介いただきました、井原でございます。今回の10周年記念事業の最後として、パネルディスカッションの進行役を仰せつかりまして、大変光栄にも、またなにぶん微力ですので、恐縮にも思っているところでございます。

村木さんから少子高齢化を背景とする女性活躍の必要性、広く言えば男女共同参画の必要性、またその取り組みについてお話をいただきましたので、それを受けて当地、丸亀ではどう行動していけばよいのかお考えいただこうと思います。そのためにこれ以上ないパネリストの皆様にご登壇をいただいております。その皆様のお力を借りてパネルディスカッションを進めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願い致します。

その前に少し自己紹介をさせていただきます。私は、さきほどの村木さんより約10年早く勤め始めまして、香川大学で40年近く勤め、そのあと思いがけない成り行きからNHKの常勤の経営委員として渋谷の放送センターで5年勤め、昨年从高松に帰り、現在高松大学に勤めながら、地元企業の社外取締役などを務めさせていただいているところです。

私はもともと会計学の教育研究をしたいと大学教員になったものですから、このような成り行きに自分自身でいぶかしく思うときもありますが、私の取り柄があるとすれば、ただただ真面目で一生懸命なだけで仕事をしているうちにこうなった感じでございます。

私は男女共同参画の専門家ではないのですが、古くから仕事をしてきたからでしょうか、この分野に関わらせていただくようになりました。この間、専門家でない私は、私自身の目線で、体験の中で感じた悩みや願いを多くの方と共有し、あるいは考える機会をいただけてきましたことを大変ありがたく思っております。

また世の中の推移を大変興味深くも思ってお

ります。例えば、最近、事業所内保育所が女性の活躍のために必要である、仕事と家事育児の両立のためにも必要であると言われるようになりました。私は長くこれを言い続けてまいりましたが、なかなか進むことはございませんでした。なぜこれを言い続けてきたかといいますと、私自身子どもを育てるにあたって、当時育児休業はもちろんありませんし、保育所の長時間保育等もほとんどありませんでしたから、母に助けられ、折々にご近所の皆さんのお力を借りながら仕事をしてきましたので、どうしても近くでしっかりと面倒を見てくれる施設がほしいと思い、こう言い続けてきました。

私はまだ母に助けられました。私が孫を見るようになったときに、「もしかしたら現役かもしれないので、十分に見られないかもしれない。そういう状況は今後多く現れるかもしれない」とも思って事業所内保育所が必要と言っていたのです。案の定というべきか、私は今まだ現役に近いのですけれども、私と同業に就いている娘が、日曜日に仕事で出かけると、「子どもをどこに預けたらいいのか。お母さん来て」と言って、私は日曜日に奈良まで孫の面倒を見にいらしております。孫を見られるのは嬉しいものですから「私の趣味は孫よ」とか言いながら、奈良まで行ってはおりますけれども、正直に言いますと疲れる日々でもございます。そんなことで、最近事業所内保育所、長時間保育というものが非常に必要だということが謳われるようになり、またその実現が図られていくというこの推移を大変ありがたく思いつつ、興味深く、もっと早かったらと若干シニカルにも見ているところでございます。

ともあれ、このように男女共同参画の取り組みに関わらせていただけてきましたけれども、もっとも強くといってもいいぐらい印象に残っていますのが、ご当地丸亀市で、市町としては貴重にも施行されております、男女共同参画推進条例の策定作業でございます。当条例のために市民自ら

が考えてつくりたいというお話を受けてお手伝いをさせていただくようになったのですが、本当に市民の方が取り組んでおまして、よくある行政が原案をつくってそれに市民が意見を言うという形ではなくて、文字通り一から市民が取り組んでおりました。夜、仕事や家事が終わってから、いろんな立場の方 30 人くらいが集まって、ワークショップ形式とKJ法で条例の構成から内容まで、喧々諤々と議論をしながらつくり上げていきました。毎晩 21 時を超えるということも珍しくありませんでした。

実は当時私は、仕事の上で、地方大学では珍しい社会人中心の地域マネジメント研究科の整備に必死な状況でしたので、もう丸亀からの帰りの電車はベッドでした。ある時疲れからでしょうか、こちらに来る途中で転んで、顔に擦り傷を作って大きな絆創膏を貼って行きました。それを見たメンバーが「どうしたんですか」と聞いてはくれませんが、「帰ったらどうですか」という声はかけてくれませんでした。「まあなんと」と思いながら、喧々諤々の輪に加わりました。その熱い取り組みに私もワークショップメンバーのような気持ちで関わらせていただきながら、改めて男女共同参画というのは市民みんなのものであるのだと感じました。その取り組みが重要であると認識するとともに、そうした形で取り組んでいる丸亀市のすばらしさを感じたことが今鮮やかによみがえっております。

そして今回のパネルディスカッションが市民自ら考え取り組んでいくという丸亀市ならではの形で企画をされて、参加させていただくことをとても嬉しく思っております。当地でご活躍のパネリストの皆様ならびに、会場の皆様といっしょに、一大課題であります男女共同参画の社会づくりをここ丸亀で進めるために、そして 10 年後のすばらしいまちづくりを考える為に何を考え、そして議論し、取り組んでいけばいいのか考えてまわりたいと思っています。

その進め方ですが、パネリストの方に大きく 2 つのテーマに分けてお話をいただこうと思います。最初にそれぞれの活動分野において、自己紹介を兼ねた現状、そしてぜひお願いをしたいのは、そのご活躍に至るまでにはきっと苦労や葛藤もあったのではないのでしょうか。そういった葛藤とか苦労を乗り越えた活躍ぶりというものを私どもは承知をしたいと思っておりますので、そのようなお話をお願いしたいと思います。続きまして、それぞれの現状、その過程を踏まえて、10 年後を想定して、丸亀市では地域や組織にどのようなようになってほしいのか。そしてパネリストの方々はそのためにどのように行動していこうと思うのか。まさにメインテーマであります「10 年後の丸亀市を描く」についてお話をいただこうと思います。以上 2 つの視点からお話を進めさせていただきたいと思います。

## 第 1 ラウンド

**井原：**それではさっそくですが、まず自己紹介を兼ねた現状からお話をいただこうと思います。三原さんよろしくお願い致します。

**三原：**みなさんこんにちは。三原です。どうぞよろしくお願い致します。

私は平成 23 年に退職後、地産池消を推進するため、学校給食センターに勤務し、野菜の物資購入にあたり、学校給食センターと農家さんとの中間役をすることになりました。

現在、地産農家の登録者は約 50 名です。地産農家さんも私も、子どもたちに新鮮で安心安全な野菜を食べさせたいと思う気持ちがあり、毎日がんばっています。地産農家さんが出荷しやすいよう、また給食センターが使いやすい野菜を出荷してもらうために、話し合ったり、現地を見に行ったりして、良い品物を出荷してもらうよう心がけています。また中讃農業改良普及センターの先生を講師に、春野菜の作り方、秋冬野菜の作り方、

予防の仕方等、年に2回ほど講習会を開催して、良い品物を出荷できるよう手助けをしています。そのおかげで、今は、学校給食センターに1年間におよそ60トンもの野菜を出荷できるようになりました。また、地産率は11月で36%でした。もっと地産率が上がるよう地産農家さんの推進をがんばっていこうと思います。来年1月の「給食週間」には、飯山南小学校4年生と、学校の栄養士さんと、地産農家さんとの交流会を開催する予定にしています。この交流会を通して、野菜のことを知ってもらえたらいいなあと思っています。

また、退職後、在職中に生活研究グループの担当でいろいろと勉強したことが役に立てばと思い、生活研究グループの部員になり、研修会、イベントに参加しているうちに“あれもこれもしてみたい”と夢が膨らんできました。そこで地元の野菜やくだものを使って加工品を作ろうと思い、早速家族に相談してみたら、「お母さん、絶対無理」と猛反対されました。「なぜ反対するのか」と聞いてみますと、加工所を作る場所は問題ないけれど、資金の問題と、成功できるのかということでした。最初の資金の方は、退職金の一部をあてることにしました。成功できるのかということは、自分の努力と、加工品を作りたいという強い気持ちだと思い、家族の反対を押し切って、平成23年8月に自宅の納屋を改築して加工所を作りました。また保健所で衛生面について勉強し、営業許可（そうざい、ソース類、アイスクリーム、缶詰、ビン詰）製造業を取り、加工所で作る運びとなりました。作る品物は、桃の形をした押し寿司、旬の野菜やくだものを使ったジャム、桃の入った焼肉のたれにしました。一番作りたかったのは、丸亀市特産の桃を使ったジャムと、桃の形をした押し寿司でした。出来たときは大変うれしかったのですが、問題は、販売経路です。

今までは、地元のイベントへの出店がほとんどでしたので、中讃農業改良普及センターの先生に相談したところ、「産直はもちろん、県の方のイ

ベントにも出品してはどうか。紹介しますよ」と、アドバイスをいただきました。今では産直、大型スーパー、県のイベントに出品できるようになりました。忙しくしながらも楽しく取り組んでいる私の姿を見てかどうかは分かりませんが、今では反対していた家族も応援してくれ、また手伝ってくれるようになりました。今では、「焼肉のたれがおいしいよ。リピーターになるよ」と、とても嬉しい声を聞くようになりました。この焼肉のたれを作ってみようと思われる方は、会場を出たところにレシピを用意していますので、参考してみてください。

私は、これ以外にも飯山南コミュニティ文化育成部としても活動してまして、小学校5年生の子ども達とは、JAの指導の下、もみまき、田植え、稲刈り、収穫祭と、食育の勉強、4年生とは昔の暮らし、1年生とは昔の遊びを通して交流しています。

また、去年の4月には、「香川県むらの技能伝承士」として登録させていただきました。地域の交流の中で、特産品、旬の農産物、郷土料理を通じて、人生の先輩から教わったことを次世代に伝えていきたいと思っています。

**井原：**ありがとうございます。続きまして十河さんお願い致します。

**十河：**丸亀市PTA連絡協議会副会長の十河です。よろしくお願い致します。

私はよく内藤大助に似ていると言われます。これを言わないとみなさん顔を見てくれないのでいつも言うようにしているんですけども。内藤大助のほうが年下なので、私が似ているのではなく、彼が似ているんです。

私は既婚で、子どもが3人おります。上から高2、中2、小5で、男、女、男です。みんな丸亀に住んでいます。10年ぐらい前までの話ですが、某電力系のコンピューターの会社に勤めておりまして、電力会社が大きい高いシステムを入れる

ので、100人ぐらいの大きなプロジェクトを組んで、そのシステムを構築するのに参加しました。それに参加するのにコンサルの資格が必要で、それを受けるため、合格をするために東京に1ヶ月半くらい泊り込みました。西新宿のウィークリーマンションを会社が借りてくれ、1ヶ月半勉強して最後に試験がありました。その資格をとるためにお金はどのくらいかと言うと、150万くらいかかるのを会社が全部出してくれました。うちの会社から10人くらいその資格を取り、そのプロジェクトに入って、成功させました。そのプロジェクトが終わって、その私の150万かけた資格を持ってどんな仕事ができるかと言うと、四国の中には大きい会社（某JRさんとか某タダノさんとか）のシステムを少しかじったら、もう仕事はありませんでした。でも大阪や東京に行けばいくらでも仕事はありました。当時そのコンサルの資格を持っていれば、会社同士の契約で1人が月200万で契約できていたんです。20日働いて200万ですから、1日10万円くれる（私にはくれませんが）契約になっていました。実際私はどこに行かされたかと言うと、千葉です。千葉といってもディズニーランドや幕張メッセのあるところは、東京のようなものです。私は茂原市という千葉と九十九里浜の真ん中くらい、あの房総半島の付け根の真ん中くらいのところに行かされていました。行きたくなかったんです。四国の中にもう仕事がない訳ですから、最初は長期出張という出張扱いで行かされていました。

それまで私は坂出のほうに住んでいたんですが、一番上の子どもが小学校に上がる時には、実家の丸亀に帰って家を建て、子どもは田舎の小学校に行かせたいというのがありました。

ちょうどそのタイミングに会社からどう言われたかと言うと、「転勤」です。それまで「出張」扱いだったので、ホテル代も出ていて手当ても割とあったのですが、千葉に首都圏システム部という部ができたので転勤になりました。「これはちょっと行きたくないな」と思いました。会社の上

司に「行ってくれないか」と言われたので、「行きたくないです」と言いました。しかしその上司からの答えは「ふーん」でした。まあ行かされることになるんですけども。

いやいや1年3ヶ月くらい千葉に行くことになります。その時に改めて、「組織ってなんだろう、何の為に働くのだろう」と考え直しました。最初就職したときは1人ですから、何の意味も考えずにお金が稼げるから働いていましたが、私は2人兄弟で、兄は私が19歳のときに亡くなり私1人になったので、地元に戻りたいと思ってわざわざ四国の香川の会社に就職しました。だから香川県から離れたくなかったんです。

改めて千葉で働くことの意味を考えてみました。やっぱり1番は、家庭のためだろう、自分に家族ができたのだから、家族のために働くのではないか。2番目は地域のためだろう、せつかく地域で生かされているのだから地域のために働くのではないかと。それが今どうなっているのか考えてみると何も達成できてないわけです。私が千葉にいる限り、単身で行きましたから子ども達は私の姿を見ることはないです。多少手当ては出ますけれども、月に2回香川に帰ったら赤字になります。それぐらいの手当てしか出ませんので、それは家族のためにはなりません。千葉にいますから当然地域のためにもなりません。「これはやばいぞ」ということで、本当は資格を消したかったんですけども、そうすることもできないので、潔く会社を辞めました。

会社を辞めてどうするか、私はコンピューターの会社だったので、コンピューター専門なんですけれども、自分のスキルをいろいろ考えてみるとコンピューター以外にも料理も好きだし、草刈りもできるし、ひととおりで何でもできるし、何でもする仕事をしよう。

実はみなさんの目にチカチカしているこのオレンジの服装、私は便利屋をしております。「ひととおりで何でもするから何か困ったときに呼んでください」私は自分のことを“生活レスキュー”

と呼んでいまして、だからレスキューのように見える格好をしています。

家族のためには、私は働いて余った時間は家事にまわし、朝は朝ごはんを作り、子どもと妻の弁当、晩ごはんも私が作っています。さっきの村木さんのお話に男性の平均家事時間が1時間とありましたが、私は毎日5時間家事をしています。あとは地域の幸せのために仕事をしているんですけども、毎朝この格好でゴミ拾いをしております。それは地域のためでもあるし、私の地域密着型のCMのためでもあります。私の会社の宣伝にもなるし、地域の人にも知ってもらえるし、みんなも喜ぶという一石二鳥で、これを考えついたときに「やった」と思いました。私の家は田舎で、レオマワールドの近くなので、ゴミ拾いをしているときの周りの風景は緑です。オレンジは、緑に映える色でもあるのでこの格好です。今日は一番いい服を着て来たので、非常にチカチカすると思います。

今私は便利屋という仕事を非常に楽しんでやらせてもらっています。便利屋を始めて、地域にずっといる訳です。改めて地域の人や学校の先生たちが、子どもを健全に育てるために努力をされているというのに気付いてしまったんですね。これは地域の人、先生だけに任せっぱなしはよくないと思い、私も保育所、小学校、中学校のPTAをしてきて、今綾歌中学校のPTAの副会長もしています。前回会長でした。会長を歴任しまして、今は丸亀市のPTA連絡協議会の副会長もしています。

他にも男女共同参画審議会の委員をしている関係で、ここにいる訳です。あとはコミュニティの委員、地元小学校のコンピューターの臨時講師とか、消防団にも入っています。県教諭の嘱託の「さぬきっこ安全安心ネット指導員」という子どもたちがネットやケータイを使うのが危ないという話をいろんな小中学校で指導する役もさせてもらっています。あとは、少年警察補導員や少年警察指導員を引き受けて、地域の方が幸せにな

れるように、自分の家族が幸せになれるようにがんばっております。

**井原：**ありがとうございます。では、引き続きまして田中さんお願い致します。

**田中：**私のほうは、十河さんほど顔に自信がないものですから、パワーポイントを見ていただきながら話をさせていただきます。

実は、丸亀に拠点を置く企業の総務部で「六社会」というものをつくっております。今回は「六社会」の代表ということで、ボスである、伏見製薬所の吉田取締役からご指名され参加をさせていただきました。

私自身のことを少し申し上げますと、香川県出身ではありません。奈良県の生まれです。大倉工業に入社してすでに38年が過ぎました。その間に営業、開発、企画、総務、子会社の社長を経て、6年前から現職に就いております。

子会社とは、滋賀県の東近江市に本社を置く合成樹脂のフィルムの製造販売を行っております関西オークラという会社ですけれども、従業員が150名くらいです。この子会社の社長時代に、私自身その当時女性の活用の必要性を強く感じまして、女性を管理職に登用した実績があります。我々大倉工業では、毎年、年末にグループ全社の管理職250名が一堂に集まって会議をします。現在もその管理職の中で女性は、彼女1人です。私に先見の明があったのか、その後の総務部長としての職務怠慢なのか、ずいぶん今は複雑な気持ちでおります。15～20年前、我々の会社も今からは女性の時代ということで、営業を中心に女性の総合職を10名くらい採用した時期がありました。もちろん、採用だけではなく教育育成に関しても、男性社員と同様に投資をしたと思います。しかし結果は期待と裏腹に、採用した女性のほとんどが退職しました。やはり結婚を機に退職というのが多かったと聞いております。我々の会社の女性活用に関しては、やはりその時のトラウマが色濃く

残っているようにも思います。

その後の女性の採用は内勤の事務職や工場のオペレーター、地域の限定職が中心になっております。女性は社会に出た後、結婚、出産というライフサイクル上の大きな転機があります。特に結婚に関して男性主体の選択をされることが多いということです。私も採用面接をして感じますが、我々の会社は製造業ですので、理系の男性、しかも大学院卒がほとんどです。中には女性もいます。最近の女性は明らかに男性よりも成績も優秀です。かつ考え方もしっかりしていると感じます。面接のときは、その女性も「認められる仕事がしたい、職種や転勤もいとわない」と熱意を込めて言ってくれます。ところがいざ結婚となると、相手となる男性の勤務地が離れていますと、結果的に退社となるケースがほとんどです。弊社にも大変優秀な中国の女性がいます。ご主人は母国の中国で働かれています。子どもも中国のご両親が面倒を見ています。仕事、育児、ライフスタイルそのような考え方も中国と日本では大きく違うような気がします。

一方で出産を機に退職される女性は、我々の会社でもほとんどありません。過去4年間で、弊社における出産経験者が65名、そのうち育休取得率は96.9%、その中で復帰後時短勤務を選択した方は52.4%となっています。出産のケアに関しては大きな問題はないと思っています。

ただ、男性の育休取得は全く浸透しておりません。過去我々のグループ会社で育休を取得したのは1名のみです。これまで男性の育休を推進する姿勢も無かったように思います。今後、男性従業員自身の価値観、特に家事や育児に関して応分の負担をするという啓蒙が相当必要だろうと感じております。また田舎と都会、この環境の差もあるように感じます。田舎の場合、割とご両親が身近に住まれている、子どもの面倒を見てくれる環境があるのではないのでしょうか。都会で夫婦2人自立した生活をしていると、男性の子育て協力がどうしても必要になるような気がします。

今回そのようなこともあって、女性の考え方やニーズをより知るために、グループの全女性従業員に対してアンケートを実施しました。グループ全体の従業員数は約2000名、うち女性の比率は22%程度ですから約400名強です。現在約300名の女性から回答を得ております。

「あなたは管理職になりたいですか、なりたくないですか」この設問に関して4%の13名が「管理職になりたい」と回答しました。これは私にとっては少し意外でした。私の感覚で言うと1人か2人くらいはいるかと思っていましたけれども、13名が「管理職になりたい」と回答しました。次に、「管理職になりたくない」と答えた女性にその理由を聞きました。ここにありますように「自信がないから」「責任が重くなるから」という答えに続いて「仕事と家庭の両立が難しい」という回答がありました。そして「女性が管理職になるための重要な項目は何ですか」に対して「個人の能力」や「経営方針」に続いて「家族の理解」「会社の風土」「男性社員の認識や理解」という答えが返ってきました。

「女性から見て管理職にふさわしい女性はいいますか」この設問に対して、16%の50名の女性が「いる」と答えました。この数字が本当だとすると、我々は一体普段何を見ているのだろうと非常にショックを受ける結果でした。

最後に「女性の活躍の阻害要因」を聞いたところ、「男性に比べて家庭責任が重い」「上司や同僚の男性の認識、理解がない」「時間外、深夜勤務がある」「女性同士の人間関係」「転勤がある」などの答えが返ってきました。

今回のアンケートの結果から、私の認識以上に機会や条件さえ整えば、管理職を目指そうという女性が社内において、またそれにふさわしい人材もいるということ。また女性の会社での活躍を阻害する要因として、個人の素質を別とすれば、家事や育児という家庭内の負担が大きい、会社の方針や上司、同僚の理解が必要、転勤、時間外労働、深夜勤務など働き方の問題があるということが

分かりました。

今回、丸亀市人権課の男女共同参画室谷本室長からの呼びかけもありまして、さまざまなセミナーやイベントに参加する中で、女性の活躍の推進について、私自身の考え方や価値観も改めなければならないと強く感じております。日本の人口減少、生産労働力人口の減少がもたらすリスクについては十分認識はあります。我々の会社も製造オペレーターの採用に非常に苦労しております。良い悪いは別として若い人の仕事に対する価値観も変わってきています。製造業である以上、ものづくりができなければ事業を永続できません。必要な労働力を多様な選択肢から確保しなければなりません。高齢者、女性、外国人もその1つです。こうした多様な従業員が安全で安心して、そして活力を持って働ける職場づくりが必要です。会社の風土改革も必要です。男女を問わず従業員一人ひとりの価値観や男性社員の考え方も一気にはいきませんが、変えていかなければならないと考えています。

今回その一環として、社内報に特集記事を掲載することにしました。「WORK&LIFEイマドキ子育て世代の声と子育て応援制度」です。記事の内容は、育休後今年の4月に復帰した関東オークラの干場さんの声と今村関東オークラ社長の言葉、当社ではめでたく2人目のイクメンとなった野村くんの声と妻のコメント、産休、育休の基礎知識を掲載しました。谷本室長からのメッセージもいただきました。次号以降では今回紹介した女性従業員のアンケート結果による意識調査やノー残業で家事や育児の推奨、それから他の企業の取り組みなどこうした女性活躍推進の環境づくりに焦点を当てた特集記事を予定しております。もちろん本日の村木さんのご講演や本日のパネルディスカッションでのみなさんのご意見についても紹介させていただこうと思っております。我々の周辺の女性が活躍されている姿を紹介して、男女を問わず弊社の従業員に刺激を与えていく事が大切かなと、今はこう考えております。

**井原：**ありがとうございました。今回の記念事業を会社の人事マネジメントに影響させていきたいという大変嬉しいお話でございました。それでは最後に、古免さんよろしく申し上げます。

**古免：**株式会社ヒカリの古免亜津佐と申します。よろしく願い致します。非常に立派な発表の後で、とても緊張をしていますけれども、少しお時間をいただいてお話させていただきます。

私の話は、私自身働く女性ということで、自分の経験を通じた話をさせていただきます。私は株式会社ヒカリという会社に勤めております。当社は丸亀市田村町にありまして、住宅や商業施設の設計施工をしている総合建設業と、「レフコ」という関東から九州にかけて11店舗を営業しているフィットネスクラブ事業の2つの事業を中心に運営している会社です。その中で、私は人事総務課に勤務をさせていただいております。

私自身は、高松市で生まれました。その後何回か仕事を転々としております。最初の就職先は、短大の先生からご紹介をいただきました、香川大学農学部の教授アシスタントでした。研究室の学生たちは、就職先の夢、これからどうしたいということを意気揚々と話していました。その時、私は19歳でしたが、その話を聞くと私も何かできるんじゃないかと思いました。基本的に私は内向的でしたけれども、話を聞いただけでどんどんと世界が広がってくような感じがして、とても刺激を受ける場所で仕事をさせていただきました。

その後、ハローワークで見つけた香川県学校給食会、それから香川県教育委員会で臨時職員を2つ経験しました。こちらの仕事はほんとにやりがいがあり、仕事自体もものすごく楽しくて、長くやりたいという気持ちはありました。ただ、臨時職員という立場上、仕事をしている上でも、「いつまで契約していただけるのだろう」と毎年不安で、また給料の面を考えるとこれから自分の将来を考えると臨時職員というのはなかなか続かないと考えておりました。職場では、上司や同僚に

恵まれて、改善提案や意見も取り入れていただいたりして、本当にやりがいのある仕事だったので辞めたくはなかったんですけども、そういう事情でまた転職をすることになりました。

臨時職員という立場で働いておられますと、仕事自体の改善とか提案をする時にも、「こんな立場でこんなことを言っているのだろうか」「どうせもうすぐ契約が切れて、私がこの仕事をできる訳じゃないんや」といつもそんなことをネガティブに考えてしまっていた部分もあったんです。そう考えるとやっぱり正規の社員になろうと思ひ、転職する1つの要因となりました。

現在は正社員として株式会社ヒカリで勤めさせていただいております。当社は就業規則も非常にしっかりとした会社です。産休、育休、介護中の短時間出勤、そういう制度も整っておりまして、上司も好意的で、取得しやすい環境で働いております。そんな中で、昨年私の同僚が産休を取得いたしました。その際に感じた事が2つあります。

まず1つ、産休を取得する社員は非常に不安なんだなと感じました。その社員は非常に優秀で、給与を担当していました。当社の総務は人員も非常に少なく、1つの業務を一人でこなしています。また給与担当となりますと、個人情報取り扱いや制度の変更、それからソフトを使うということもあり、専門性も高く、2人で共同作業を行うことがなかなかできなくなっています。そういう状況で彼女が産休になりました。産休中の対応をしてくれるパートの女性も非常に優秀な方ですが、いくらパートの方が優秀でも限界があり、産休中の彼女に毎回電話して「これはどうしたらいいの」と聞き、どうしても間に合わないときには「すみませんが、出てきてもらえますか」という連絡を頻繁にしていました。そんな頼りにされている彼女でも私にぼそっと、「帰ってきたときにこの席に入れられないかもしれない、帰ってきたときにどっか違うところに行かされるかもしれない」と不安を感じていたのです。「ほんとに優秀な彼女でもそんなことを考えるんだな」とつくづく感じ

ました。

2つ目は周囲に与える影響です。私たちもちろん、彼女の産休中はとても大変でした。パートの女性も非常に優秀でしたし、ほとんど仕事はしてくれていたんですけども時間中にできない仕事は周囲がフォローしないと行けません。自分が持っている仕事にプラスするという形になります。分かっているけどやはり大変でした。

私自身にもそのときにプラスで大変なことが起こってしまいました。現在私は高松の実家に住んでいまして、1時間かけて丸亀の職場に通っています。家族構成としては、父母弟の4人で暮らしています。94歳の祖母が認知症になり、今は施設に入っています。その祖母の施設に父と母は毎日通っている状況です。その中で、一昨年母が病気を患い、入院しました。入所しているとはいえ認知症の祖母、そして食事を一切作ったことのない父、同じように食事なんて作ったことのない頼りにできない弟、母がいないとすべて私のほうに負担がかかってきます。とても不安でした。祖母の施設、母の病院、毎日の食事、洗濯、その上産休の同僚のフォローで仕事は増えています。これからどうなっていくのだろうと精神的に焦りと不安がありました。

その時父が「俺が食事を作るわ」と言って食事を作るようになってくれたのです。父は定年退職して、65歳を超えておりましたので、家で1日過ごしております。ただうちの父は、買い物かごを持って歩くのは男にとってみっともないという考えの持ち主で、今まで食事を作るというのはいえられないような父親でありました。その父が、食事を作るという発言をし、その次に「洗濯機の使い方を教えてくれ」と私に言い、今となってはすべて父が主婦の代わりとなって洗濯をするのも、ごはんを作るのもこなしています。本当に精神的にも家庭の状況も助かりました。今までの母のありがたみと父の行動に、本当に両親には感謝しています。今まで申し上げたように、家族の助けがないと仕事はうまくいかないというのを本当に

実感しております。

現在は母も無事戻ってきて、同僚も復帰し普段の生活に戻っております。今私自身は、会社から働き方の研修に参加させていただいています。マニュアルの作り方や新しい働き方、働きやすい職場にするための仕組みづくりを勉強させていただいております。当社には建設現場で働く女性、フィットネスクラブということもありまして、シフト制で夜遅くまで働いている女性などいろいろな働き方をしている女性がいます。制度があってもなかなかその活用ができていないという現実もあります。これからどうしていきたいか会社の同僚と共に考えて、少しでも今の勉強を活かし、働きやすい職場、やりがいのある職場をつくっていただけるように活動していきたいと考えております。

**井原：**ありがとうございます。それぞれに大変深いお話をいただいたと受け止めさせていただきました。それぞれに悩み、苦労しながら、今に至っているその現状を生き生きと、でも思慮深くお話をいただいたところでございます。

心に残ったことを私なりに申し上げさせていただきますと、三原さんからは地域にとって非常に大切な地産池消ということと、当初はご家族の反対があった中で自分の努力と加工品を作りたいという強い気持ちで今に至っているというお話をいただきました。そして十河さんからは組織とは何なのか、何の為に働くのかということに反芻しながら家族の幸せ、地域の幸せのために今の天職にたどりつき、自分の価値観を大切にしながら生き生きと生きているという生き方のお話をいただきました。さらに田中さんからは女性活躍の必要性を認識していながらも、必ずしも十分に実現していなかった中で、女性従業員の意識調査をして、やっぱりもっと本格的にこれまでの考え方も修正しながら取り組まなければいけないというとても前向きで意欲的なお話をいただきました。そして、最後に古免さんからは、家庭あ

るいは家族と仕事の両立の難しさと、でもその中での働きやすさと働き甲斐のお話でした。村木さんの話にもありましたが、働きやすさだけでは決して女性は働き続けられない、働き甲斐がほしい、その働きやすさと働き甲斐のある女性の生き方を今一生懸命考えており、そのためには男性の家事参加が必要だというお話をいただきました。家庭と仕事の両立のためのキーワードをお話いただいた気がします。正社員になることの必要性のお話もありました。男女共同参画白書の雇用形態別構成割合では、平成26年はパート等が56.7%で正規職員は43.3%です。これはほぼ香川県でも同じ割合でして、非正規労働者の割合の方が多いという働き方の現状をどう考えるのか、そういうお話とも受け止めさせていただいたところですよ。

このようにそれぞれに悩み苦労しながら、だからこそ今がある、それぞれの個性と能力を持って生き生きとした生き方に辿り着こうとされているみなさんのお話を伺ったところであります。

## 第2ラウンド

**井原：**では、ただ今伺ったようなお話を踏まえて10年後の丸亀市はどうあればいいのか、地域は、組織は、あるいは家庭はどうあればいいのか、非常に興味深い貴重な経験を持たれているみなさんにその視点からお話をいただこうと思います。それを会場のみなさまと共有化すればきっと丸亀市の未来は明るいのではないかと思います。それぞれに10年後の丸亀市についてご意見をいただき、さらにはご自身としてそのために何をするのか、何をしたいのかということについても合わせてご意見をいただきたいと思います。

それでは次は逆周りをお願いをしようと思います。さっきお話をいただいたばかりで恐縮ではございますが、古免さん、10年後の丸亀市を描いてみてください。

**古免：**私は、さきほど申し上げましたように高松市に住んでいます。丸亀に通勤してしまして非常に元気なまちだと最近実感しております。ピカスタジアムだったり、ハーフマラソンだったり非常に活気があるという認識があります。またフィットネスクラブを当社が運営していることもありまして、元気な年配の方が多いと感じているところです。やはり健康年齢がとても大事で、年配の方が活躍する、ハキハキと元気に動いているというのは非常にいいことだと最近感じております。

さきほどの話にもありましたように、働く女性のサポートとしてご近所や自分自身の家族などを含めた地域コミュニティの充実を。それから介護では、介護される方も大変ですけれども、介護する方も非常に大変で苦勞と精神的な苦痛があり、そのような苦勞を地域でもフォローしていただける体制をつくっていただいて、育児や介護をする人が一人で悩んでいることがないような働きやすい体制を市でつくっていただけたらと思います。

私個人としてはさきほど申し上げましたように働きやすい職場、また働きたいと思う職場にしたいと思っておりますので、職場の組織づくりの勉強をさらに進めて地域に根ざしたい会社づくりを目指してがんばっていこうと思っております。

**井原：**ありがとうございます。続きまして田中さんお願いします。

**田中：**私はどうしても企業人の枠から抜け出せないで、面白くないですが、企業の地域社会に対する責任とその観点から女性活躍社会についての私なりの意見をお話させていただこうと思います。

さきほども申しましたとおり、大倉工業は香川県の丸亀市に本社をおいております。過去に何度か「本社を東京におくべきじゃないか」という社

内議論がなかった訳ではありません。少し口幅つたいですけれども我々は「ここ香川からキーパーツを発信する」として、現在も本社はもちろん、開発拠点、それから重要生産拠点をここ香川においております。その意味でその香川での人材確保、人材の活用というのは、我々が企業活動を永続するための絶対条件と考えております。香川県は、気候も温暖で、天災も少なく住む人にとっては大変恵まれた地域です。加えて高齢者や子ども達に安全でやさしい、行き届いた環境を整えていただければ働く人たちも安心して働けます。さらに我々企業が力をつけることで、新たな人材の雇用と流入を生み出し、地域に貢献できる、こう考えております。少なくともこの地域からの人材の流出、特に若い人材の流出に歯止めをかけることもできます。男女を問わず人材の確保は企業にとっても地域にとっても活力の要であり、そのような地域と企業との共生関係、これが我々大倉工業の目指す姿です。

人は性別とともに異なった個性や資質を持っています。コミュニケーションがうまい人、体を動かすのが得意な人、発想が奇抜でユニークな人、知識や知性が豊富な人さまざまです。生活環境や家族事情も違います。このような多様な人をどう生産力に結びつけていけるかがこれからの企業の鍵だと考えております。特に女性は社会や国家の繁栄に欠かせない出産という重要な役割を担っています。パートナーはもちろんですけれども、地域や企業が協力するのは当然のことです。また生きる上で女性が仕事を持つのも当たり前で、仕事と出産の両立というのは保障されるべき女性の権利だと思います。また健全な子育ては保護者の義務です。年老いた方々の介護は地域全体の思いやりです。大げさな言い方ですけれども日本国憲法第25条には、「すべての国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と書いてあります。

一方で我々企業は福祉事業ではなく、営利事業を営んでおります。企業は利益を上げることで、

従業員を雇用し、その家族の生活を守り、社会貢献をしております。そのために常に競争環境にさらされており、日々生産性を向上させなければ企業として存続はできないのです。管理職となればなおさらのことで、女性だからという甘えは許されません。私個人としては女性の管理職比率を上げること、イコール女性の活躍できる職場づくりだと思っていませんでした。それは決して女性の管理職を否定するのではなく、活躍した結果、女性の管理職や取締役に登用されるのであれば何の異論もありません。最近では男性でも管理職になって重い責任を負うことを躊躇する者もいます。高齢者や女性が今以上に活躍できる職場、それは個人の価値観や資質に大きく左右されると思います。

先日女子サッカーのなでしこジャパンの佐々木則夫監督の講演を聞く機会がありました。「日本の女性はサッカーというスポーツに非常に向いている、フィジカル面では海外の体格のいい選手とは対等に戦えないけれども、日本女性の特徴である目配り、気配り、集中力は我々が目指す組織的、戦略的サッカーに最適である、なでしこジャパンの強さはそこにあるんだ」と話されていました。私自身、企業の総務部長として今後さらに女性の強みや特徴を活かせる職場づくりや人事配置を考えていこうと思っています。また採用や昇進においても女性に対して、これまでと違った視点からの評価も加えようと考えております。多様な人材の活用、それ自体が地域や企業の新たな付加価値を生み出す新たなきっかけとなるかもしれません。村木さんのお話にもあったとおり、我々が今から経験しようとしている世界は、想像もつかないような超高齢社会です。人口が減るとともに生産年齢人口が激減して、65歳以上の前期高齢者人口、75歳以上の後期高齢者人口が大幅にそして急速に増加します。きれいごとではなく、若い人もお年寄りも、男性も女性も、外国人をも含めてこの香川に住むすべての人たちがお互いの立場を認め、お互いのことを思いやり、それぞ

れの持てる力を最大限に発揮できる環境づくりが我々企業にとっても地域にとってもこれから必要だと考えております。ありがとうございました。

**井原:**では続きまして十河さんお願い致します。

**十河:** オレンジマンでおなじみの十河です。10年後の丸亀市は、一言で言うと「日本一住みたいまち」にしたいです。どういうことかをPTAの立場から言うと「PTAの男性の委員が増え、女性の会長が増えてほしい」ということです。

全然関係の無いように思われるかもしれませんが、まずPTAは、地域のコミュニティと協働でイベントをすることがあって、まずPTAに参加することが地域にとけこむことの糸口になっていると僕は思っています。地域に知っている人ができる、友達ができる、子どもがその人を知るようになる、そうすると子どもが地域を好きになって、そこがふるさとになり、住みたいまちになっていくのではないかと考えています。

ただ、男性は会社に勤めていたら土日も忙しく、PTAや地域活動に参加できないことが多く、結果、地元の知り合いが増えません。だからこそちょっとでもPTAの活動に参加してほしいと思います。PTAの委員に女性が多いのがなぜかという、まず保育所とか幼稚園とかの送り迎えはどうしてもお母さんが来るので、そこでもネットワークができています。だから知り合いもたくさんいるので、PTAもお母さん方が出ます。お父さんは入れません。お母さんは専業主婦の方もいますし、時間に余裕のある方もいるとは思いますが、男性の方がやっぱり時間に余裕のある人は少ないです。加えてやっぱり今まで刷り込まれてきたプロパガンダというかステレオタイプみたいなのところがあって、父親はたまにしか地域の集まりに行かない、たまにしか行かないから知らない、知らないからやっぱり入っていきません。ママ友のグループが井戸端会議をしても

男性はなかなか入れないんです。そこを何とか男性にも入ってほしいなと思います。

しかし会長という、単位PTAのトップの職になるとそこは男が多いです。「なぜ多いのですか」と保育所の先生に聞いたことがあります。「男性でないと、会議が長引くし意見がまとまらない。例えば女性がトップだと、委員に男性がいたらなめてかかるし、やっぱり女性は話が好きなので、二転三転して話がまとまらない。だからだいたい男性にお願いをしているんです」と言っていました。これもやっぱり偏見というか刷り込みです。女性でも「男前」の人はたくさんいます。市のPTAでも「男前やなあ」と思う女性はたくさんいて、さきほど大倉工業の田中さんからあったように、「管理職にふさわしい女性」というのはこんな女性だと思います。

村木さんのお話にもありましたが、家事や育児の大多数は女性がしています。今から子どもが減り、共働きが増え、専業主婦が減ってきます。共働きが増えると女性の負担は当然大きくなります。負担が大きくなると女性は怒りっぽくなります。そうでなくても怒りっぽくなるどころに、さらにギスギスした関係になって、夫や子どもとのコミュニケーションがうまくいかなくなって、家庭不和を助長し、離婚率UPに繋がります。極論ですけどね。

こういう悪循環に陥るんじゃないかということで、私はやっぱり男性にPTAに入ってほしいという活動を続けていこうと思います。育児に参加する男がイクメンで、家事をする男性がカジダンとこんな風にネットの社会では言われています。私も「こんなことをしたよ」と率先して言い続けていきたいと思っています。けっこう男の人って日曜大工とか作るのも好きですよ。料理も同じで、作るというクリエイティブで楽しいことです。だからぜひやってほしいと思います。

あと香川県には「さぬき親父連合」という、父親ばかりで地域のコミュニティで活動している団体があります。20団体くらいが所属しています。

私はこれにずっと入りたいと思っていて、ただ自分のPTAの団体からなかなかそこまで行けませんでしたので、PTAからだけではなく、コミュニティの人や年配の方から、親父ばかり集めて子どもにアピールしていけたらなと、今ひっそりと考えております。

そして毎朝やっている清掃のボランティアは体が動く限り続けて、ぜひ丸亀を日本一住みたいまちにしたいと思います。

**井原：**では最後に、三原さんお願いします。

**三原：**私の想像する10年後の丸亀市は、農業従事者の高齢化が進んで、後継者の不足に悩まれると思います。増加する高齢者の働く場所と活躍できる受け皿として、グループ「もも里」を続けていき、グループの拡大と活性化をさせたいと思っています。

またここ数年の異常気象により、作物が大変作りにくくなっております。将来的にもその現状は続くと思います。そこで地産農家さんと協力して、作りやすい品種の検討や地産商品の開発をしていかなければならないと思っています。

最後にみなさんが何歳になっても住みよい丸亀市であってほしいと願うばかりです。これからも健康に十分注意してお互いに丸亀市を盛り上げていきましょう。

**井原：**ありがとうございます。みなさまが熱く語ってくれましたので、とりわけ進行役は必要ないかと思いますが、役目柄、一言述べさせていただきます。

古免さんからは丸亀市がとにかく元気である、ここに暮らす人みんなが健康で元気なまちであってほしい、そういうまちの中で地域に根ざしたよい会社になるようにご自身も努力をしていきたいというお話をいただきました。田中さんからは香川、とりわけ丸亀から世界へはばたく企業づくりに取り組んでいきたい、そのためにも女性や

高齢者が安心して生き生きと活躍できる職場づくり、その中で女性の仕事と出産・育児の両立にも十分配慮した職場づくりに努めていきたい。企業が人材確保に努めることができれば、きっと地域にも貢献することができるようになる、そんな地域と共生する企業づくりをしていきたいというお話をいただきました。さらに十河さんからは日本一住みたいまちに、そのためにはPTAを核にしたようなコミュニティづくりが大切なので、PTAに男性も委員として参加し、女性はその会長としてがんばってもらいたいというお話がございました。最後に三原さんからは地産池消活動の仲間を増やして活動を広げていきたい。何歳になっても住みたい丸亀市であってほしいというメッセージを語っていただきました。

このようにそれぞれ、最初にお話いただきましたように悩み、葛藤をしながらも、生き生きとがんばっておられる現状とそれを踏まえながらさらに元気で住みやすい丸亀市をつくりたいという熱いご発言をいただいていたところでありませう。そして考えてみますと、男女共同参画の理念というのは今日最初にみなさんとともに読ませていただきました、丸亀市男女共同参画都市宣言の中にしっかりと入っていると思うところですね。すなわち、「すべての人は男女の枠を超え、自らの意思であらゆる分野に参画する機会を持ってその人らしく自立して生きること」これが男女共同参画の理念だろうと思うのです。まさにパネリストのみなさまの生き方そのものでございます。宣言の中にある男女共同参画のキーワードは、私は「自立」だと思っています。

「自立」とは、4つの視点から捉えられるのではないかと思います。「精神的自立」、「経済的自立」、「生活的自立」と「地域的自立」おそらくこ

の4つの側面をもってそれぞれ自立することができる、ちょうど宣言にあるような自立して生きることができるようになるのではないかと考えます。「精神的自立」とは、すでにパネリストのお話の中に折々に出てまいりましたように、自分の判断と責任でもってご自身の方向を定めること、「経済的自立」とは、仕事と家事の両立のために施策を講じ、あるいはその施策を使いながら自ら所得を得るようにすること、「生活的自立」については、それぞれの言葉で語っていただきましたが、男性にはイクメン、カジダンをぜひ進めていって自立にたどりついていただきたい。そして最後の「地域的自立」とは、ここ丸亀の地は丸亀に暮らす人々でつくり上げるんだと。清掃をすることも然りですし、企業が地域づくりのために貢献をする、そういう視点もありかとも思いますが、ここ丸亀の地で暮らす、ここに本社を置く企業で地域づくりをするんだと。そういう自立が実現できればおそらく男女共同参画の理念は実現するのではないかと考えるところです。

ちょうど男女共同参画の方向というのは従来の理念から実践、実現へ、いわば「空中での議論」から、「地上での実践」へ、そういう段階へ入ってきているのではないか、あるいは「総論」から「各論」へと、そういう段階に差しかかっていると私は思っています。

今日伺いました非常に貴重な実践の事例、あるいは各論のポイントを私ども共通の認識としながら、ここ丸亀の地で豊かな実践が展開され、日本一住みたいずっと暮らしたいそういう丸亀市になることを願ひまして、本パネルディスカッションを閉じさせていただきたいと思ひます。長時間お付き合いをいただきありがとうございます。

田中さんの資料

### 当社の紹介

社名	大倉工業株式会社 Okura Industrial Co.,Ltd.
本社所在地	香川県丸亀市中津町1515番地
代表者	代表取締役社長 高濱 和則
設立	1947年7月11日
資本金	86億円
売上高	888億円
営業利益	21億円
従業員数	1,931名 (連結)

[2014年度連結]

### 自己紹介

1955年	2月	奈良県生まれ
77年	3月	京都府立大学 農学部林学科卒業
	4月	大倉工業入社 大阪支店建材営業課配属
2003年	2月	総務部次長
07年	7月	(株)関西オークラ代表取締役社長
09年	4月	執行役員(株)関西オークラ代表取締役社長
10年	3月	取締役コーポレートセンター総務部長
11年	3月	取締役コーポレートセンター総務部長
～	現在	兼 環境安全品質保証担当 兼 コーポレートセンター管轄子会社担当

### 当社グループの女性従業員の状況

大倉工業グループ従業員男女比  
(2015年10月末)

男性 77.8%  
女性 22.2%

過去4年間の出産女性65名

復帰後時短取得者  
(育児取得者の52.4%)  
育児取得者(出産女性の96.9%)  
出産女性(65名)

### 女性の活躍促進に向けた取り組み (現状把握)

- アンケート回答者 302名
- アンケートの設問

- 女性の管理職に関する意識調査
- 女性の活躍促進の阻害要因について
- その他 (育児休業など)

### 女性の活躍促進に関する意識調査の結果①

#### ◆ 女性の管理職に関する意識調査結果

管理職になりたい／なりたくない

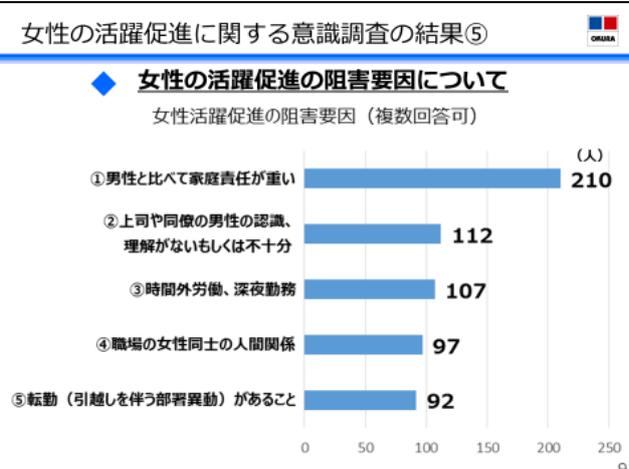
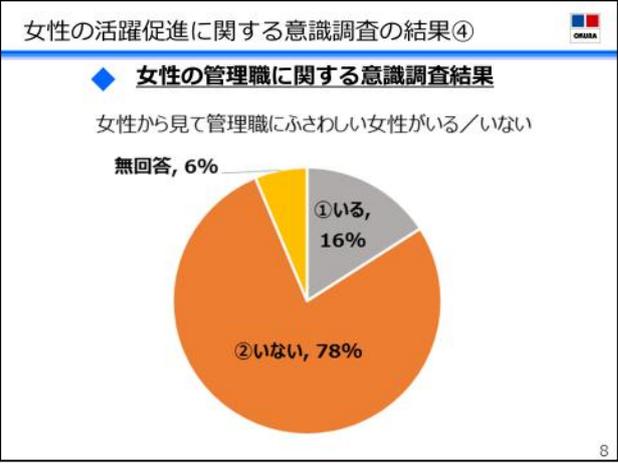
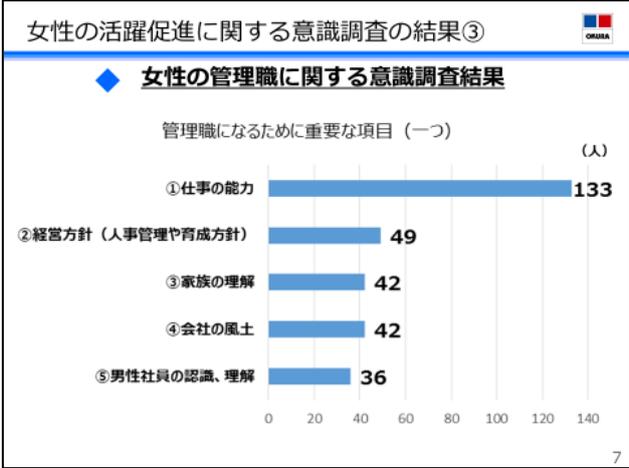
① なりたい, 4%  
② なりたくない, 60%  
③ わからない, 29%  
④ なりたくない理由(複数回答可)

### 女性の活躍促進に関する意識調査の結果②

#### ◆ 女性の管理職に関する意識調査結果

管理職になりたくない理由(複数回答可)

① ①自分の能力に自信がないから 104  
② ②責任が重くなるのが嫌だから 78  
③ ③仕事と家庭の両立が困難だから 78  
④ ④今のままで不満はないから 57  
⑤ ⑤所定外労働が増えるから 50



### 女性の活躍促進に向けた取り組み（社内報での啓蒙）

社内報に掲載された記事の一例として、育児と仕事の両立に関する啓蒙活動が示されています。記事には、育児休業制度の活用や、職場での柔軟な働き方の推進に関する情報が含まれています。

10

### (3) 記念講演会アンケート結果

○アンケート回収枚数 173枚 (回答率 52.2%)

○回答していただいた方について

#### 1. 性別

女性	男性
122人	51人

#### 2. 年代

20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上	無回答
0人	3人	10人	16人	17人	75人	51人	2人

#### 3. 職業・所属

学生	パート、アルバイト	会社員	公務員	NPO職員	学校関係(教職員)
0人	12人	31人	13人	4人	0人
自営業	男女共同参画推進団体	無職	その他	無回答	
10人	9人	71人	15人	7人	

その他：主婦7人、農業2人、国の非常勤職員1人、婦人会1人、コミュニティ1人

#### 4. どちらからお越しになりましたか

丸亀市内	丸亀市外	無回答
134人	37人(高松市14、さぬき市4、坂出市3、三豊市2、観音寺市1、善通寺市2、宇多津町1、多度津町3、まんのう町3、小豆島町1、無回答3)	2人

#### 5. 今日の催しを何で知りましたか

ホームページ	チラシ	広報	まらがめ会議所だより	コミュニティだより
8人	28人	52人	2人	8人
所属団体から	友人・知人から	その他	無回答	
26人	30人	15人	4人	

その他：新聞4、情報誌ゆめ4、市より案内2、パワーネット1、フォトコン表彰者1

#### 6. 今日の講演会の満足度

100%	80%	50%	30%以下	無回答
93人	54人	5人	0人	21人

## 7. 村木さんの講演を聞かされての感想は？

- ・働く女性の子育て、働き方、日頃の生活など、とても参考になりました。特に若い男性、女性にぜひ聞いてほしいものです。女性の力を生かせる社会を目指すために丸亀市の今後のご活躍を期待させていただきます。私の二人の娘も働きながら子育てをしています。本日の講演内容を伝えてやりたいと思います。
- ・時間が経つのを忘れ、もう少し聞きたいと思いました。ご自身の体験を踏まえたお話には女性として納得できるものばかりでした。男性（男女問わず）の経営者には聞いてほしいです。女性が活躍できる社会こそが成長できると思います。
- ・私も育休から復帰したばかりで、仕事と家庭のバランスを探っているところなので、仕事に対する考え方など参考になることが多かった。
- ・新聞で報じられた社会保障費の充実について、村木さんの言葉で直接聞くことができよかったです。
- ・自らの体験のお話も交えとても興味深く拝聴しました。少子高齢化といわれる中で“変えられる未来”のためにできることを社会全体で取り組んでいかなければならないと強く感じました。企業のトップの方にぜひ聞いてほしいと感じました。
- ・女性のパワーを出すこと。やりがいのある仕事を見つけ辞めないこと。友達のネットワークをたくさん作ることも大事。
- ・聞き手のレベルに合わせて現在の日本が置かれている状況をやさしく解説してもらってよく分かりました。男女共同参画は突き詰めるとすべての人にとって能力を発揮しやすい生き生きとすごせる社会を実現することなのかなと思いました。
- ・村木さんの体験と資料で大変よく分かりました。女性の社会参画が社会を変え、未来を豊

かにすることを知り、自立した子育ての責任を感じました。女性が働ける環境の良い職場が増えるような社会になり、女性も男性同様に仕事に参画してほしいです。

- ・貴重なお話が聞け、また今の日本の出生率等女性の職場での関係等分からない事が詳しく聞け、嫁たち（女性）も大変だという事が理解でき、孫たちが健やかに育っていけるように応援するつもりです。
- ・分かりやすい口調でよかった。子育て支援の大切さ、子育て世代の働き方を示してくれた。やさしさと粘り強さを持つ事が職業を持つ母親の大切な事と再認識させられた。本日の記念講演会にとってもふさわしい人であり、内容でした。
- ・講演内容の組み立て、語り口調等すべてがさすがだと感じました。国の政策の将来展望からご自身の生活ぶり、ユーモアを交えての話に引き込まれ、時間をやりくりして来た甲斐がありました。大拍手です。
- ・少子高齢化の日本の現状がデータを交え非常に分かりやすかった。今後男性以外の様々な人が働かなければいけない必要性和、そうすることで変えられる未来があることを知った。
- ・もう少し掘り下げてかと思ったが、少々物足りない。
- ・話し方が上手で非常に分かりやすい。少子化の問題が今の日本にとっていかに重要であるかがよく分かった。高齢者パワーの活用も非常に理解できた。最近まで実務に携わっていた専門家だけに、話の内容に安定感、信頼性があった。興味本位だが、起訴されたときの話を知りたかった。
- ・仕事に悩んでいました。仕事を辞めようと思っていました。明日からもう一度頑張ります。ありがとうございました。
- ・様々な切り口のデータからロジックなお話が聞けて大変理解が深まりました。高齢者支援

を考えているため大変参考になりました。海外からみた日本、客観的な日本を知る事もできました。ありがとうございました。

- ・「働きやすさ」「働き甲斐」これから求められるキーワード。まずは自分を振り返って考えてみたいと思える講演でした。しなやかだけどしっかり芯のあるすてきな女性だなあと感じました。村木さんの著書を読ませていただいたの参加でしたが、講演での声を聞き、もう少しがんばっていこうと元気をいただきました。
- ・日本のトップにいた人とは思えないくらい、やさしい人でびっくり。社会人としての苦労は同じだと感心しました。
- ・実体験での苦労話は説得力があり、参考になり面白かった。
- ・若い時、現役時代にお会いできていれば、こういう話を聞いていれば、もっと仕事が楽しく出来たかなあ。仕事で力を出す為に4つのことを言われましたが、この年で聞いても（67歳）今からでも老後に役立ちそうです。仕事も生きる事も同じなのですね。
- ・私も長年会社員として働いてきたし、現在子どもを育てながら、会社員として働いている娘のことを考えながらお話を聞きました。女性も男性もやりがいをもって働ける社会にするため、私のできる事をやっていきたいと考えるようになりました。
- ・自分の体験を含めての様々なお話は分かりやすく、難しいグラフや表等も頭の中に入りやすかった。女性側だけの意見に偏らず、色々な側面からの見方もとてもよかった。
- ・資料が効果的で世界における日本の女性就労のレベルが低いこと、その伸びが芳しくないことは深刻に思いました。共通認識の機会となった。“女性が働きやすいサポートを私なりに何ができるのか。”“地域としてやれることは。”自分に問い、具体的な触発につなげる提案がほしかったと思う。

- ・さすが事務次官としての話の上手さを実感した。資料をもとに整然とした講演は参加者としてよく理解できたと思う。世界の国々の実情も話題にされ、未来を築くための現国情を訴えられ、我々に示唆された事は参加者とともに今を考える大切さを教えてくれた。自分の就職に当たって挑戦された努力は「やれば出来る」の気概を与えてくれたと一同感銘した。同時に成功に男女差はないことを。夫の褒め言葉、世の夫人たちに大変な参考となったと思う。男性の自活の一言。

## 8. パネルディスカッションを聞かれての感想は？ 全体について

- ・「男女共同参画都市宣言 10周年」を踏まえてのパネルディスカッションを期待していたが、その事がなかったようで、残念だった。
- ・各パネラーの活動はすばらしい内容でした。一方的、会場とのディスカッションがなかった。パネラーとしての発表のみで、ディスカッションにはなっていないのが残念である。
- ・地域を育てたいという気持ちになりました。丸亀に住むことを誇りにしたい。
- ・地域で丸亀市を中心にがんばっている方々の話を聞く事ができてすごく刺激を受けた。
- ・パネラーの立場はそれぞれ違うが、住みやすい、暮らしやすい丸亀を目指して活躍をしたい思いが伝わってきた。
- ・自分の生きる道を自分で作っている。
- ・仕事をするということ、地域のために何をするかということを考えなければならないと思いました。管理職を目指す女性が多い。増やす為に会社も改善する必要がある。さまざまな立場の方からの話を聞いてよかった。
- ・「10年後の丸亀市」思考を初めて思いました。10年後の丸亀と自分、老いた自分、まだ重なりません。10年後も介護されないように願うだけです。若い人たちお願いします。パネラ

一に安心して頼れそうです

- ・いろいろな立場の人の貴重なお話が聞けてよかった。働く人も働いていない人もそれぞれお互いがお互いを助け合って世の中がなりたっているんだなあと思えました。
- ・それぞれの立場で共生社会の大切さ、住みよいまちづくりに向けての考えを話され、とても感銘を受けました。井原先生の「4つの自立」のお話、なるほどと思えました。
- ・女性にとってやりがいがある仕事、もっと女性管理職の登用を。本拠地を丸亀においたままで今後も発展したい。人材の確保を望んでいる。丸亀市からの発展を願っている。悩み苦労しながら生の発言が聞けてよかった。

#### パネリストについて

- ・十河さんの話がよかった。こういう若者がこの讃岐にもっと増えてほしい。
- ・ヒカリ、大倉工業の男女共同参画での会社内容を紹介していただいたのはすばらしいと思えました。多くの会社がこうなれば女性管理者も増えてくるのではないかと思います。女性が自立して、男性も女性をよく理解できる優しい社会に。丸亀市でもよい企画や良い環境づくり、啓発をお願いします。
- ・企業の実態、悩み、田中部長の話は非常に興味深かった。面白く聞いた。
- ・大倉工業の方が、「セミナーや研修会に参加したことで女性の活躍について考えるようになった」とのお話で企業の方々への発信が大切だと思えました。やはりトップの人の意識が大切と実感しました。
- ・「男女共同参画」という議題に沿った田中さんの話が具体的でおもしろかった。経営者と従業員、男性と女性の視点の違いが分かり参考になり興味深かった。2、3年後にどう改善したのかも聞きたいと思えました。
- ・「もも里」の取り組みについてははじめて知りました。退職後の取り組みですばらしいと

思いました。十河さんの生き方もよく分かりました。田中さんは自社の女性従業員の状況について発表していました。古免さんは自分の職について話されていました。働きやすさと働き甲斐についても考えさせられました。

#### 9. 10年後のために「心がけたい」「行動したい」と思ったことは？

- ・女性、男性の能力を最大限生かせるために、日頃の行動から発信したい。長年の間に（男社会の中で）常識がつくられていると思う。この常識を男女平等の立場から変えていくためにチェックしてみたい。丸亀市が香川県の先頭で頑張ってもらいたい。大いに期待しています。
- ・丸亀に本社をおく企業として地域活性化に貢献したいです。
- ・今は介護をしているので、地域に十分役立てていない。いつか働く女性を応援するために小さなことからでもボランティアをしたい。
- ・現在 69 歳だが、まだ 5、6 年は高齢者を対象にした地域ボランティアを通じて地域のお手伝いをしたい。
- ・私自身、県外から移住してきたが、子育てすることを通じて丸亀に愛着が出てきた。今後の世代のためにもここ丸亀で家庭と仕事を両立してがんばってほしいと思う。
- ・元気で長生きして子どもや孫の役に立つようにしたい。70~80 歳までがんばりたい。
- ・ことさら女性のためということではなく、職業人として課題に直面している者があれば、一緒に問題について考え生き生きと働けるようお手伝いしたいと思えました。
- ・タイミングとしていわゆるリーダー職、といっても職場の長のサブ的な立場になりました。とても莫大にも思える職域ではありますが、なんとか家庭とも両立できたらなど、続けることが私の「心がけ」と考えています。
- ・一人ひとりが考えなければよくなりえないと思

うので、話をする機会を持ちたい。

- 働く息子の嫁の考え方に対して理解を心がけたい。
- ボランティア。楽しく安全に暮らせるまちづくりに協力。老人、子ども達の見守りをする。子育て参画。孤独死の予防、気づきの大切さ、見守り。命の大切さを思い、話を聞いてあげている。それを繋げていくことを大切にしている。
- 地域や他の人の支援（フォーマル、インフォーマルを問わず）が気軽に受けられるような社会を目指したい。支援が多いほど、住みよい社会をつくれると思う。
- 自分の今ある場所であきらめずにやっていきたい。
- たくさんの子供が生まれて活気ある丸亀にするために丸亀のよさをアピールして、若者の住みたいまちに丸亀になるように心がけ、日々暮らしたい。
- 女性も男性も働きやすい職場にするために職場の雰囲気を変えていきたいと思った。
- 男の部下に対しても家庭状況を見てあげて男女ともにワーク・ライフ・バランスを心がけたい（自分はもちろん）村木さんのエピソード通りです。
- 若い子育て世代に優しく接したい。応援できることは少ないが、できる範囲で協力したい。
- やりがいのある仕事を「やれる」と思いながら、挑戦し続けたいです。
- 男性にも生きる事に必要な知識、技能を身につけることが必要なので、料理、掃除、洗濯などできるときにはしてもらうようにしていきたい。
- 今日聞いた話は、機会を見つけて自分の子どもに伝えていきたいと思います。将来子供が就職したり、結婚したりしたときに役立つのではと思います。
- あえて助けてもらう事は当たり前のことだと割り切りたい。それは必ず自分も助けるとい

う当たり前のことをするため。

- 10年後、自分は70歳になりますが、健康に気をつけて自分のことが自分でできるようにしたい。まちづくりとして子育て、介護の面でバックアップしていく必要があると思います。
- 自分が就職する時には、村木さん同様、地元にはやりたい仕事がなく、親からも県外に出ることを反対され、結局現在に至るまで非正規の仕事ばかりを転々としています。自分の子どもが夢を持って県外へ出る時が来れば、できるだけの応援をして、女性が社会に貢献するサポートをしたいと思います。

## 10. その他、気付いたこと

### 会場設備、講演内容について

- 村木先生の資料のコピーが縮小しすぎて読めない。プロジェクターの大きさにも制限があるのだから資料のコピーは老眼にも優しくあるべきだ。女性だけでなく、老人も参加していることを主催者は理解してください。
- パネルディスカッションに市長に参加いただきたかった。また質問時間も欲しかった。
- 講演後の質問、会場とのディスカッションを今後考えてください。「みんなで考える」そのために大切ではと感じました。一方的情報発信を感じました。
- パネルディスカッションに村木さんも出席されると思い、わくわくドキドキ楽しみにしていました。違っていて残念です。
- 手話通訳がついたことがよかったです。
- 講演会の後、帰った人が多く残念だった。席の移動がしにくく、休憩になっても動きにくい。

### その他

- 人口減少と高齢化等、課題ばかりがクローズアップされますが、それらの解決のために多様な人々の知見を結集することが必要であ

り、男女共同参画はその第一歩なのだと思います。

- 0歳より2人の子どもを育てながら60歳まで働かせてもらえたことにありがたさを感じております。一番は保育所のありがたさでした。早朝保育、居残り保育、土曜保育に支えられました。幼稚園へはいかなくても教育面でも安心して任せられました。小学校に上がれば、青い鳥に助けられました。こうして丸亀市に住んでいてよかったと思うものです。今では学童保育がさらに充実していると聞きます。丸亀市の取り組みに感謝。
- 10年後と言われますが、私の住んでいるところは子どもの姿がなく、老人ばかりでまだまだ女性からの意見を聞くと言う事が少ない。また意見を聞く場が少ない。そして、意見を聞いても、意見を取り上げてそれをどう活かしていくかが問題である。女性同士の中でもいろいろあるのではないですか。
- 村木さんも言われていましたが、市長のあいさつの中で、「男女共同参画社会の実現」は永遠の課題であるが故に「やるべきことをやってきたかは疑問だ」「“永遠”の言葉に隠れ

てはないか」の言葉に目を覚まされました。

「目からウロコ」でした。在住しているところがまさにその状況にあるのではないかと思ひ、はっとすると同時に目を覚まされた思ひです。頑張ろうと思ひ直しました。ありがとうございました。

- 30年前に生きづらさを感じたフェミニストに共感し、自分なりに考えてきたことが今になってとても感慨深い思ひがし、ここまで来たのですね。でもまだまだです。道遥か遠し！です。世代交代しかないのでしょうか。
- 現在でも女性がメインで働いている組織は順調に回っていると感じている。うどん屋、産直でも女性中心のところのほうがうまく動いており、客も満足できる店が多いと思う。この辺が女性参画のキーワードではないかと思っている。
- 50、60、70歳の男性に聞いてほしかった。



丸亀市合併10周年記念・男女共同参画都市宣言10周年記念事業

# 今ここから新たな一歩を 男女がともに生き生きと 暮らせるまちをめざして

平成17年12月1日の「丸亀市男女共同参画都市宣言」の実施から今年で10年。この節目の年に、わたしたちが置かれている社会状況やこれから進むべき方向を、一度立ち止まって確かめてみませんか。そして再び、男女がともに生き生きと暮らせるまちをめざして、一緒に踏み出しましょう。10月から12月にかけて、様々な記念事業を行います。お気軽にご参加ください。

## 記念講演会

参加無料

裏面もご覧ください

平成27年  
日時 **12月20日(日)**  
12:30~16:00 (12:00開場)  
場所 **丸亀市生涯学習センター3階ホール**

### プログラム

- 記念式典
- 基調講演「**男女共同参画で未来を変える  
活力ある共生社会へ**」

講師: 村木厚子さん (前厚生労働事務次官)

〈プロフィール〉

高知県出身。昭和53年(1978年)高知大学卒業、労働省(現・厚生労働省)入省。  
女性局女性政策課長、雇用均等・児童家庭局長などを歴任。  
平成25年(2013年)7月から平成27年(2015年)9月まで厚生労働事務次官を務める。

- パネルディスカッション「**10年後の丸亀市を描く**」

コーディネーター: 井原理代さん (香川大学名誉教授)

パネリスト: 三原繁子さん (もも里代表)

十河靖典さん (丸亀市PTA連絡協議会副会長)

田中祥友さん (大倉工業(株)取締役総務部長)

古兎亜津佐さん (株ヒカリ総務部人事総務課)

■定員 460人(申込順) ■託児あり(無料、定員10人、申込順) ■手話通訳あり

※申込方法は裏面をご覧ください。



基調講演 講師 **村木厚子さん**



※出来る限り公共交通機関をご利用下さい。

主催 丸亀市合併10周年記念・男女共同参画都市宣言10周年記念事業実行委員会、丸亀市

