

村木厚子さん講演会 「組織を成長に導く女性活躍推進～ダイバーシティ&インクルージョンの意味を考える～」 感想

2024年4月22日
一般社団法人山梨県情報通信業協会
ダイバーシティプロジェクト

2023年度、一般社団法人 山梨県情報通信業協会（以降YSAとする）の「ダイバーシティプロジェクト」では、『有識者による講演会を実施し知見を広める』を活動内容のひとつとしておりました。

昨年度講演会の開催はかないませんでした。山梨県主催の村木厚子さん講演会「組織を成長に導く女性活躍推進～ダイバーシティ&インクルージョンの意味を考える～」を聴講いたしました。
その際のダイバーシティプロジェクトメンバーの感想を掲載いたします。

講演会開催日

2023年8月22日（火）

会場

山梨県立男女共同参画推進センター ぴゅあ総合（甲府市朝気1-2-2）

講演会の様子

真夏のとても暑い日でしたが、会場にはたくさんの方々が村木さんの講演会を聴講したいと続々と来場されていました。

講演会が始まってからは、村木さんの講演を聴き洩らさないようにとされる来場の方々の拝聴する姿勢が伺えました。

ダイバーシティプロジェクトのメンバーの中には、業務都合で当日の聴講がかなわないプロジェクトメンバーもいましたが、後日Youtube配信も行われましたので、貴重な講演を聴講することができました。

充実した時間を過ごし、皆がすっきりと満足した面持ちで、会場をあとにしたように感じました。



令和5年度女性活躍応援プロジェクト事業
組織を成長に導く女性活躍推進
～ダイバーシティ&インクルージョンの意味を考える～

入場無料

厚生労働省や伊藤忠商事で女性活躍推進に取り組む、今も第一線で活躍中の村木厚子さんの講演会を開催します。
今、企業に求められている働き方改革、生産性向上等のための女性活躍推進など、お話しいただきます。

村木 厚子さん
1955年高知県生まれ。土佐高校、高知大学卒業後、78年、労働省（現・厚生労働省）入省。労働政策や障害者政策などを担当。2009年、郵便不正事件で逮捕。10年、無罪判決を受け、復職。13年、厚生事務次官。15年、退官後は、困難を抱える若い女性を支える「若草プロジェクト」の立ち上げに尽力。現在は津田塾大学客員教授、全国社会福祉協議会会長等でご活躍中。

日時 **8月22日（火）13:30～15:15（13:00開場）**
※受付は講演開始時間の5分前までにお申し込みください

会場 **山梨県立男女共同参画推進センター ぴゅあ総合（甲府市朝気1-2-2）**
会場定員 70名（先着順） Youtube配信併用（申請者のみ）

【申込み方法】 参加申込フォーム、Eメール、又はFAXにて、裏面記載の必要事項を御記入のうえ、
令和5年8月15日（火）までにお申し込みください。

主催 山梨県 男女共同参画・共生社会推進統括官
☎055-223-1358 FAX 055-223-1320 Email danjo-kyousei@pref.yamanashi.lg.jp

メンバからの感想

- ・ダイバーシティプロジェクトの取組みをするためには企業のビジョンなどを社員が共有し、そのために本取組が必要であることを理解することが成果を上げる近道ではないかと感じました。
- ・管理職に意欲的でない女性が多い背景には、女性活躍が言われ始めたのはまだ最近のことで、現在の管理職に該当する年齢層の女性は、「男が働き、女は家庭を守るもの」という常識の中で育ってきたということも影響しており、その意識を変えることは簡単ではないと思います。

資料を見て日本は海外に比べて遅れているのだと再確認しました。
教育や健康面はすぐれている所もあるが政治と経済が弱い。
村木さんによると日本が悪いわけではなく他国が日本よりもっと早くなっているという事に驚きました。

他国では女性が働く方が子供は生まれているデータがあることから、女性が働き金銭的に余裕がありさらに子育てサポートやパートナーや他の家族の子育て参加率が高いのだと感じました。

産後に仕事をやめた理由で最も多かったのは「勤務時間があわなかったから」という利用だったので会社や社会全体が子育てしやすい勤務時間の見直しが出来ればもっと働きながら子育てできる女性が増えるのにと感じました。仕事内容によっては難しいと思うが少しフレックス制度や在宅勤務が主流になれば色々変わると感じました。

女性活躍がなぜ必要か、改めて順を追った村木さんの分かり易い説明で、腑に落ちる感覚であった。

第2期安倍政権が、女性活躍を押しすすめ、その後多様性という表現に代わり、人口減少に備えるため、人材の多様性（＝ダイバーシテイ）を認め、受け入れて活かすこと

（＝インクルージョン）ことが必要であるとのこと、YSA女性活躍PJの提言書で描いた図のとおりだと感じた。

社内でみると、制度や労働環境は整ってきたと感じる。

男性の育休も取得する人が増えてきた。

さて、性別にとらわれない「公平」な評価はされているのだろうか・・・。

自社においては、人口減少に伴う（労働人口の減少）対策に対して、危機感をもっていないと感じた。

まだ先の事？自分達には関係ないと思っているのだろうか。

経営陣は自社の未来を描き、リスクを見据え、本気で考え動く必要があるのだろう。

では、私たち社員たちにできることはなんだろうか・・・。

考えるきっかけになった。

村木さんの講演の中で、人生100年時代に必要な資産の話があった。

（安定した老後の収入、健康、学び続けること、豊かな人間関係）

なるほど

一朝一夕にはいかないモノだと思うので、普段から、意識して過ごしていきたいと思った。

・ポジティブアクションをやって色々な人が活躍できる会社であれば会社の風土も変わり人材確保につながれば働きやすい会社、働きがいのある会社になると思いました。

『働きやすい』会社は沢山あるかと思いますが、『働き甲斐』という＝にならない場合の方が多様な感じがしますので、＝になるような会社なら働いてみたいと思いました。

・多様な働き方を選択できれば、出産や育児で離職する女性を減らしたり、ステージアップ目指そうと思える女性が増えると感じました。

・自身の産休・育休取得時や育児との両立を考えると、一番大変だった時期は日々の生活と業務でいかに周りに迷惑を掛けないかを考えることで精いっぱいになってしまい、周りに頼っているという負い目も感じてしまう分、必要な制度について考える余裕も声を上げる勇気もなかったように感じる。その時期を経てある程度余裕がでてきた今だからこそ、必要な支援に理解を持ち、声を上げていくことができるのではないかと思う。社内は男性主体で、制度の利用もほぼないので制度に対する認知も必要性も講じられてこなかったのが現状だと思うので、ちょっとした事でも無理をせず相談し前例を作れるような働きかけが、いずれ制度として認められれば次世代のためになるのではないかと、それが制度を利用させてもらい周囲に助けてもらったことへの恩返しにもなるのではないかと感じた。

・女性は昇進したがらないという内容の中で、行動経済学から無意識の差別があることや男女間での違いが分かってきたという部分があり、女性は自己肯定感が低いという特徴があるということだったが、それは自身にも当てはまることだと感じた。育った環境や社会に出てからの経験でも少なからず格差を感じてきた中、男性の上に立つ自信も持てないし、ロールモデルとなる人も少ない中では管理職となるイメージも掴みにくいという人が多いのではないかと思う。そういった中でも、女性が男性化せず自分らしく活躍するためには数で少数派ではなくすることが組織を変えるために必要な女性管理職の役割だということは理解できた。

・難しいテーマだったが、とても分かりやすく話してくださりずっと内容が入ってきた感覚だった。今まで何となくでしか分かっていなかった女性活躍・多様性の必要性というのが、理解できた気がした。

現在の役員や管理職が女性活躍やダイバーシティについてどのように思っているかははっきりと分からないが、おそらく女性活躍やダイバーシティが組織の活性化や業績UPにつながると考える方は少ないように感じる。また、自社も講演会の中で出てきた会社と同じように「うちの会社では今はそこまで余裕が無い」と思っているのではないかと思われる。

上層部から積極的に女性管理職を増やしていこうといった話はあまり聞いたことがなく、「業績アップのためにダイバーシティを積極的に取り入れよう」と考えているようにあまり感じられない。

女性活躍やダイバーシティを推進していくためには、一般社員の取り組みも一定の効果はあると思うが、影響力が大きい上層部の理解・意識改革が必要だと感じた。

厚生労働事務次官という肩書をお持ちになっていた方だったので、とても固い感じの方かと思っていましたが、とても話し方もやさしく、物腰もやわらかい方だったこともあり、ご講演の時間が全く長く感じませんでした。
また、講演中に話される例がとても分かりやすく、すごい方というのはこういう方なのだなと感じました。

今まで、あまり自分の理解が及んでいなかったこともあり、「女性活躍」「女性活躍」と言われるようになってから今まで何かしっくりと納得できず居心地の悪さみたいなものがありました。村木さんのご講演で「女性活躍」や「働き方改革」の意味をようやく正しく理解できた気がします。

ご講演の中で、何があれば職場を辞めずに働き続けられるのかという調査では、「制度よりも職場の環境や雰囲気」という調査結果であったということで、やはり根本は人間同士の関係なのだなと思いました。

「働き方改革」でやるべきこととして、
『様々な働き方をする人を公平に扱う（労働・功績・貢献をフェアに評価する）』
をあげられていました。
「平等（同じ）ではなく、公正・公平にする」
全ての人にとって、大切なことであり、ここが社員の不満の要素になることが多く、離職の原因にもなっていることもあると思います。
簡単に改善できることではないと思いますが、この点も大きなポイントだと思いました。

女性活躍というと、女性のために何かすることと思われがちですが、会社の業績をあげるために高い優先順位で行う必要があるということを経営層の方・管理職の方にご理解いただく必要があると感じます。

ワーク・ライフ・バランスの取組やフレックスタイム制度の導入など、子育て中の女性であっても働きやすい環境への取組を行った企業は、（一定の時間はかかるそうですが、）その後、生産性があがるという調査結果も出ています。
（男性だけでなく、皆の力があると生産性↑）

男性社員が育休を取りたくても取れないような話もありますが、これからは「よかったですね。部下が育つチャンスですね。グループや部が変わるチャンスですね」と伝えられるようになったと思います。

成功している企業の特徴は、（いくつかあるなかで）二つの座標軸「働きやすさ」と「働き甲斐」がしっかりしている企業とのことです。
「そうそう、『働きやすさ』もだけれど、『働き甲斐』もなんだよね」と同感しました。
＜世のため、人のため＞＜ワクワクする仕事＞＜仕事を通じての成長＞、求めている人はいないと思います。

それから、普遍的な制度作り（皆が使える制度）。
『女性をどうこうというより誰もが働きやすい環境を考えていく、そうすると、女性活躍にもなる』
前プロジェクトの女性活躍プロジェクトでも皆で考えていた通りのことを話され、確信に変わりました。

（つづく）

(つづき)

《村木さんキーワード》

- ・ 学び続ける
- ・ 異なるものと繋がる

本当に大事なことだなと思いました。

『風土は「風」の人と「土」の人がつくる』

最初は「風」だった人もそのうち「土」になる。

会社も、

ある分野では「風」

ある分野では「土」

そうすることで、変化に強い組織になれるそうです。

かつて『風』であった私も『土』になってきているはずで、どのような『土』になっているのだろうと思いました。

女性が管理職を目指すようになるのは、やはり数を増やす必要はあるそうです。

そして、自分らしく、他と繋がりをもつこと。

今の私の立場で何ができるのか？

公正・公平にするには？

我が社（IT業界）で福祉をどう融合させられるの？

どんなポジティブ・アクションを行えばいいのか？

まだまだ、考えることは多く、自問自答です。