

キャリアイベント実施報告

——「女性も男性も、ともに自分らしく働くには」——

創生ジャーナル Human and Society 編集委員会

1 趣旨とプログラム書式

1) 趣旨

2018年1月15日の時点でスピーカーの方にお送りした趣旨文は以下のようなものであった。以後、本イベントは、学生キャリア研究会メンバー（以下、学生メンバー）の手によって、以下のような趣旨を参加者と共有する機会として、企画・運営された。

近年、「女性活躍」「働き方改革」などが政策課題にのぼる一方で、先進国の中で女性の社会参画や社会活躍度がきわめて低い日本で今後、女性と男性にどのような働き方やキャリア/ライフデザインが求められるのか。男性中心の建設コンサルタント業界で会社のトップを担う女性、および子育て中の議員として活躍する女性のお二人をお迎えし、学生が主体となって企画・運営し、ともに考える機会として実施する。

この文面は、2017年12月14日にキャリア創生研究会メンバー（以下、教員メンバー）が提案した次のようなたたき台をもとに、学生メンバーが話し合いや加筆修正の提案を行い、計4回にわたり改訂した成果である。たたき台では、スピーカー3人として構想されたが、学生の話し合いを踏まえ、2人に絞られている。また、たたき台の段階では、スピーカーが未定で、ぼんやりとした構想だったのに対し、スピーカーの決定を経て、イベントのイメージが具体化し、何を期待し何を目指すべきかが明確になったことが窺える。

近年、「女性活躍」「働き方改革」などが政策課題にのぼる一方で、先進国の中で女性の社会参画や社会活躍度がきわめて低い日本において今後、女性と男性にどのような働き方やキャリアデザインが求められるのか。3人のスピーカーを迎え、学生たちが主体となって企画・運営し、ともに考える機会として実施する。

2) プログラム

当日のプログラムは、以下のようなものであった。

キャリアイベント

「女性も男性も、ともに自分らしく働くには」

○開会

○ミニ講演（これまでの私のキャリアの歩み）

キタック株式会社代表取締役兼社長

中山 正子氏

柏崎市議会議員

上森 茜氏

○グループワーク

○対談

中山氏・上森氏

○懇親会

○閉会

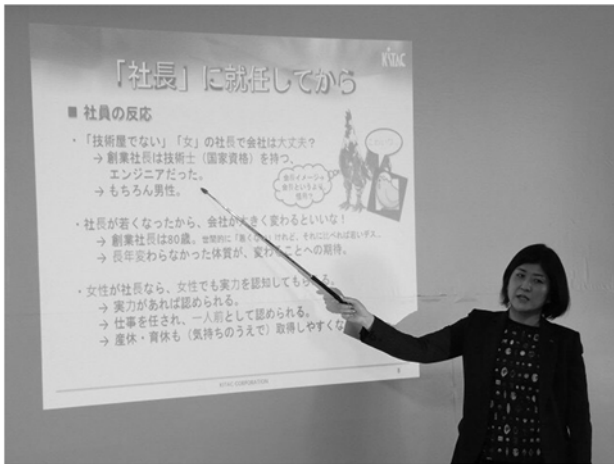
ミニ講演は、二人のスピーカーに各々、ご自分のキャリアの経緯について20分程度、お話しいただくものというものであった。お話の後に各々、質疑の時間が設けられた。その後、学生と教員を合わせて15名ほどの参加者が2チームに分かれて「女性も男性も、ともに人間らしく働くには」というテーマについて、グループでKJ法を使いながら意見交換を行った。中山さんと上森さんには、各グループに入って一緒にお話しいただいた。それらを受け、お二人に当日の感想と各々が取り組みたいことや互いに要望したいことなどを踏まえた、対談をしていただいた。その後、テーブルやイスを移動し、お菓子と飲み物で、立食形式の簡単な懇親会を行い、散会した。

2 主な流れ

1) ミニ講演1（要約）

株式会社キタック

代表取締役兼社長 中山正子氏



本日の私の話のテーマに「あたり前の幸せを 未来に届けよう」と掲げたのは、「女性と男性がともに自分らしく働ける環境というのが、当たり前である」との思いによる。

私は1969年、三姉妹の三女として新潟市に生まれ、高校まで育ち、東京の大学でグラフィックデザインを勉強して就職を決めたが、バブルの崩壊でまさかの内定切りに遭う。大学の教授の紹介で専門学校講師になり、広告代理店にも勤務した。私は本当にこのまま社会人としてやっていけるのだろうかという、不安でいっぱいの人生のスタートだった。

今から考えると若気の至りであるが93年にデザイン会社を設立したが、2006年にキタックに営業権等すべてを譲渡して解散した。デザイン会社の業務を遂行するためにCGソリューションセンターという部署をキタックに新設し、センター長として勤務することとなった。2009年にCGソリューションセンター長兼務で、総務担当の取締役役に就任した。

総務部長や経理部長などを兼任しながら、常務、専務を経験し、2017年の1月に代表取締役社長に就任した。ちょうど1歳で、まだまだ社長の「ひよっこ」である。キタックは、総合建設コンサルタントという仕事を担う会社であり、新潟県を拠点に、地質調査、土木設計、土質試験、環境化学試験などが主な業務である。

土木技術の会社なので、今でも圧倒的な男社会であり(男性は73.7%、女性が26.3%)。2006年に総務部長になった当時は、社内が縦割り社会であり、横のコミュニケーション不足を感じた。特に若手社員(当時30代)の不満や、会社への要望などを聞き取り、会社の仕組みづくりに注力した。特に人事評価制度では、分かりやすく明確な評価をめざすためのルールを整備

した。また基幹システム(営業、技術、経理の数字が一元管理できる仕組み)づくりに努めた。

改革には必ず費用がかかり、特に大規模なものであれば係る費用も巨額になるため、社員にも金額を明確に周知して、これだけお金を掛けたのだからきちんと活用しようという呼び掛けをするのは、私の仕事でもあった。

社長就任後の社員の反応は、大きく分かれた。「技術屋ではない女の社長で会社は大丈夫でしょうか」という意見。先代の創業社長は技術士で、国家資格を持っているエンジニアで、もちろん男性だった。他方、世間的には48歳は若くないかもしれないが、創業社長の80歳に比べれば圧倒的に若い。また、女性が社長なら、この男社会でも実力があれば認めてくれるだろう。長年変わらなかったのが変わることへの期待が生まれた。

社長になって中期経営目標を新たに作った。ワーク・ライフ・バランスではなく、もともとライフの一部がワークである。ライフの中には、「ワーク」「ファミリー」「ホビー」など、十人十色に様々なものを包括して初めてライフになるので、言葉の綾でしかないが「ワーク・ライフ・バランス」については違和感を感じる。

中期目標では、時間外労働、休暇取得、安定的昇給などに加え、ダイバーシティの推進などが柱である。ダイバーシティは女性の活躍とか女性活躍の推進と捉えられがちだが、ダイバーシティ自体は多様性の認容とあって障害や外国人、介護中など、全部含めて社員の環境、その時代、その時の社員の立ち位置に対してどうするかを考えるため、ダイバーシティ委員会を設けた。また多様な人材の育成・活用として、高齢者・障害者・在宅勤務等、社員と家族が満足を得られる労働環境を実現し、働きがいのある企業を目指している。家族が満足しないと社員は辞めること傾向にあるので、家族の満足を目標に掲げている。

会社で唱えているのは、第一に、男女の別なくやる気と能力のある人は登用することである。男女ともに、都合の悪いときだけ男女の別を言うことが多い。「あいつは女だから、すぐヒステリーを起こす」「俺たちは男だから」という男の優位性に対し、「私は女なのにこんなことまでさせられるなんて」等々。男女の別を、批判するときに限って使うから「差別」として揉めるのだが、本来は思いやりに生かし「区別」すべきだ。

第二に、女性にも男性にも、子育てや介護は会社が一緒にするという。超少子高齢化社会(化=なり

つつある)ではなく、すでに「超少子・超高齢者社会」の中で企業が為すべき使命がある。

表面化している問題としては、まず、「日本社会は性別へのこだわりが強い」ということである。昨年は「新潟県内の上場企業で唯一の女性社長」として注目を浴びた。本来であれば社長業に男女の別はないはずである。

また、女性が働く上では、キャリア形成適齢期＝出産適齢期だということところが結構ジレンマであり、仕事がおもしろくなってきたころに出産の適齢期が来る。どちらを選ぶかが大問題となる。「共働きで子育てをどうしていくか」、「女性のほうが家事や子育てを担う割合が絶対的に大きい」、「でも、女性しか子どもを産めないし…」、「休んでいる間に同僚との間に大きな差がついてしまう」等々、悩む方は多いと思われる。

しかし、視点を変えれば、「性別へのこだわり」をプラスに捉えることもできる。私の例でいえば、「唯一の女性」だから、様々なメディアに取り上げて頂き、会社の広報に繋がった。またキャリア形成には、仕事に偏らず幅広い経験を積むことが重要であり、出産や子育ては必ず高い経験値として仕事にもプラスになる。

「子育て＋仕事の経験＝キャリア形成」と捉え、仕事のキャリア形成は後でもできるが、出産はある程度の年齢までしかできないと割り切ることも重要と考える。また、社会全体に意識を変えていく必要があるのは、子育てや家事は女だけの仕事ではない。出産は女しかできないが、子育てや家事は男の人でもできる。子育てや家事の経験をきちんと男の人にして、社会に、仕事に生かしていく時代ではないだろうか。

日本社会の根底にある価値観として、女性観 X (女性は男性に劣る) と女性観 Y (女性は基本的に男性と同能力) があり、日本では X が根強い男尊女卑の風土は否定できない。これは日本だけではなく世界的な動向である。女性観 Y をみんなが持つようになっていくと、大きく変わっていくのではないかと。

ちなみに女性観 X を払拭するために、「女性社員育成」のための男性社員の研修が行われている会社もあるとのことである。私からすれば当たり前のことばかりが扱われているが、こういうことをきちんと教えないと分からない世代が、はっきり存在する。

社会において重要なことは、第一に人として対等に付き合う環境の醸成である。男女の別、障害の有無、人種や国籍等、目に見えるような違いで差別することがあってはならない。得手不得手や、身体的に出来ること出来ないこと (例えば重いものが持てる、持てな

い等) で、仕事が変わることは差別ではなく区別であり、区別はより良い労働環境を作ることに繋がる。差別と区別をきちんと理解することが大切だ。

次にバブル世代 (50代) 以上の「粘土層」への対応である。砂のように器に合わせてさらさらと形を変えていける世代ではなく、形 (考え方) を変えるのが大変なので「粘土層」という。粘土層に男女共同参画社会について理解を促すこと、自分基準で考えないようにしてもらうことが重要である。

企業は産休・育休・介護休暇があっても業務が回る仕組みづくりをする必要がある。そのためには、トップダウンで推進する社長がいること、社員の中からはっきりとものを言えるリーダーを選ぶこと。社員の声を吸い上げたリーダーの声を、実現させることが決め手になる。

今後取り組みたい点は、介護支援の仕組みを早急に整えることである。夢と希望のある子育てとは異なり、介護はとにかく辛く、終わりが見えない。復職の目処が立たないことから、本人はもちろん会社も不安になる。超高齢社会において、大きな課題のひとつだ。ほかにも社員の病気への対応策も整備せねばならない。がんなどの重病に罹患したときに、どのようにフォローしていくのか。家族の不安に対しても、併せて支えられる仕組みをつくるのが大切だと思う。

最後に、皆さんがこれから会社に対しての希望や要望を挙げることも、「あたり前の幸せ」を築くうえで非常に重要ではないかと思う。社員と企業がより良い未来を作るために大きく変わる時期であると考え。 (以上、要約)

2) ミニ講演 2 (要約)

柏崎市議会議員 上森茜氏



皆さんが経験していないことをお話しできたらなと思って来させていただいた。私は1983年生まれで今年35歳になる。三姉妹の長女で、宮崎県都城市に生まれた。両親は宮崎県出身だが、父が柏崎に会社を創業したため、家族で柏崎に移り住んだ。だが、親戚はみんな九州におり、まさに九州の血が流れていると実感してきた。小学校、中学校、高校は地元柏崎で過ごし、中学のときに英語に目覚め、先生との劇的な出会いがあって英語が好きになり、全国の弁論大会で新潟県代表になった。そこからスイッチが入り、イギリスにホームステイを2週間ほどしてから、人生についての考え方が変わった。高校→外語大か英文科→日本企業への就職と考えていたが、英語を学んで次に何ができるのかと考えて、アメリカの大学進学を決心した。誰一人として身内もない中、大きいスーツケース1個だけ持って、エージェントに紹介されたアメリカの大学で寮生活を始めた。なので、今1年生の皆さんの頃にはすでにアメリカにいたことになる。

私が留学したのは、アメリカペンシルベニア州の大学で、ピッツバーグから2時間行ったエリー湖とピッツバーグの間にあるグリーンビルという小さな町だった。アジア人もチャイニーズレストランぐらいしか見ないところだった。逆にそういうところに行ったからこそ、誘惑も何もなくて毎日毎日勉強できたのかなと思える。

アメリカの大学は、専攻は決めずにそのまま入れる。1、2年生のときに一般教養を勉強し、その中から自分に合うものを選んで専攻を決めるが、専攻分野が複数選べ、副専攻も選択できた。いろいろ考えた結果、私は主専攻を経営学、副専攻を法学にした。曲がったことが嫌いで警官や刑事を希望したこともあり、法学を考えたが、色々調べると法に就く者にはアメリカの市民権が必要なことに気付き、経営学にスイッチした。

また寮生活では、2人1組のペアで寮に泊まるが、アメリカ人は奔放なので勉強が全然できず、図書館に電子辞書や分厚い教科書を持って行って、毎日夜中の2時前までは勉強していた。一応卒業はできたが、大変苦労した。夏の3カ月の休暇中に単位が取れる授業を取ったりして、やっと4年で卒業した。

卒業後は、いくつも就職面接を受けた。クルマが好きなので、絶対にクルマ関係の仕事に就きたいと思っていたが、日本の日産やトヨタは駄目で、地元のゼネラルモーター(GM)に就職した。けれども、最初は本社ではなく地方に配属され、クルマはつくっている人、売っている人がいて成り立っているのだからと、最初はセー

ルス(営業)に配置された。英語はできたが、モノを売らなければいけなくなると、コミュニケーションも普通の一般会話だけでは成り立たないところがあった。私が入ったときには20人同期がいて、大卒の私以外に主婦や軍隊の任務を終えて来た方もいた。ものすごく大変で、1年後には、私とその軍隊から来た人の2人しか残れなかった。アメリカで働いていた時は、本当に「あしたから来なくていいよ」と言われる現場を毎日見ている、自分もいつそう言われるかと思うと怖くて、本当に背筋が凍るような思いで働いていた。

2007年中越沖地震の1カ月前に子どもを産んだ。出産後にテレビを見ていたら柏崎の原発が映った。アメリカはテレビ局が40ぐらいあり、日本が映ることはまずないが、自分の地元が映ったので驚いた。慌ててインターネットで地震を知った。電話はつながらないが、唯一メールは通じて、地元が大変なことになっている、帰ってきてくれないかと言われた。すぐに帰ったかったが、娘の体調から渡航の許可が出たのが1年後で、やっと日本に戻ることを決意した。

当時友だちは、都内で働いている人と地元に戻っている人(公務員か実家の企業を継ぐ人)に分かれていて、なんで戻ってこないのかなとずっとモヤモヤしながら、いったんは父親の会社に就職した。父の会社は、機械につなぐ大きな配管で焼却炉などをつくる配管屋で、男性しかいない職場だった。GMでも男性が圧倒的に多く、男性に囲まれるのは慣れていて。

その後、自分の特技である英語を活かせる仕事を探していたが、柏崎市の地域国際化協会では通訳業務のパート募集があったので応募し、ダブルワークで働いた。

私はいまシングルマザーで働いている。アメリカにいたころは国の支援が大変手厚く、何も不自由を感じなかった。住むところも用意してくれ、電気・ガス代の支払いも免除され、色々な支援団体がいて、企業も支援することによって税金の控除が受けられるので、おむつなどを全部提供してくれる。預けるころも、日本みたいに保育園のような大きいところでなく、シッターやデイケアなどがあった。デイケア(託児所)は自分の家で一部屋を貸して子どもを預かるころがある。それらに預けて仕事に出るので、迎え時間の制約がなく、また女性ばかりに育児を任せないので、パパが迎えに行ったりしていた。GMでは、子どもを仕事場に連れてきている人たちもいたので(会議などには出られないが)、とてもフランクな働き方が好きだったと思った。

2008年に帰国し、最初の選挙に出たのが2015年、3

年前で私が31歳のときだった。柏崎に帰郷した時、同級生があまり残っておらず、就職先がないから柏崎に帰ってこない、本当は両親の近くにはいたくても帰って来れないと知り、「なんとか変えなければいけない」と思った。また、自分がひとり親の手続きの中で、日本にはあまりにも支援が少ないことを痛感した。国のシステム全体を変えなければいけないのですが、

いま考えるとすごいことをしたなと思うが、日本では、未婚の母には、独身と同じ税金が掛けられる。そうすると、その税金から保育料など全般が計算される。子どももがいてもひとり親としてカウントされるわけではないので、保育園は安くはならない。そういうことも踏まえ、「地方から声を起こしていかないと国全体が変えられないのではないか」と思った。私は自分の意志で未婚で産んだが、子どもが生まれてから籍を入れる前に夫が亡くなった場合、自分で選んでいない架橋で未婚の母になってしまった場合など、色々なケースがあるから、そういう人たちのためにも、声を挙げていかなければいけないと思う。

そのとき31歳で、市議会議員選では史上初の若い女性でした。当選するかしないかというところで、女性だからなのか私個人なのか、若いからなのか、訳が分からない状態での選挙戦、嫌がらせ行為も本当に多くあった。女性が人の前に出るような仕事に就くまでの道のりがすごく大変だということを、本当に痛感した。地縁、血縁は頼れない大変な中、同級生や娘のママ友などに支えられながら、何とか当選をさせてもらった。31歳で当選して、翌朝新潟日報に載った。それがきっかけで、男女にかかわらず、色々な県外の人から「自分もいずれ選挙に出たいと思っています」という問い合わせを、SNSや個人のメールなどでも多くいただくようになった。

私は男女ともに向上し合える世の中になるには、男女ともに自立していないといけないと思う。自立が欠けているとやはりひがみなどいろいろ出てくると思うし、自信を使って次につなげていきたいと思っている。

子育て中、うちの娘が病気がちで会期中も学校から電話がかかってくる。学校から電話で、具合が悪そうなので迎えにきてくださいと言われて、自分が行けなときは親に頼むとか、友だちに頼んだりしながらやっている。皆さんの納めた税金から私は報酬をもらっているのだから、まず議会がある会期中は絶対に議会に専念しようと思って、周りの協力を得ながらやっている。身内は父と母と勤めている妹を頼っており、その3人が難しいときは、スタッフの方か、同じママ友などに

お迎えをお願いし、支えてもらいながら働いている。

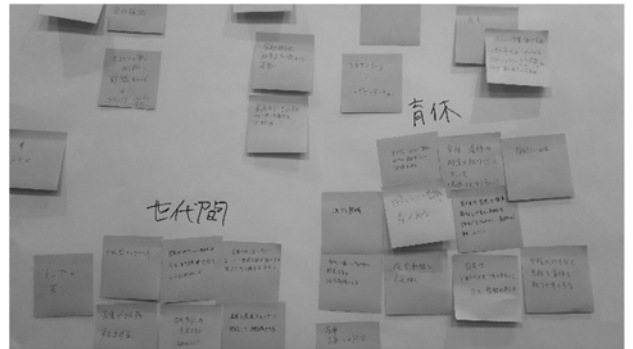
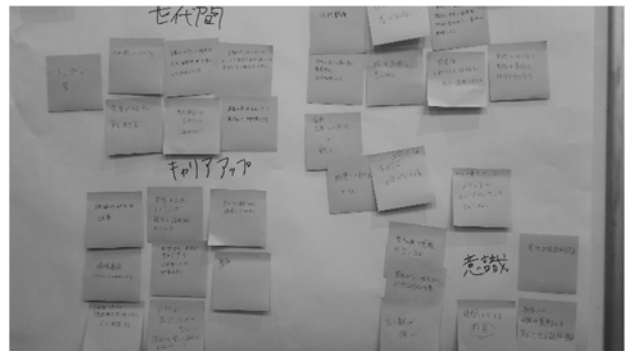
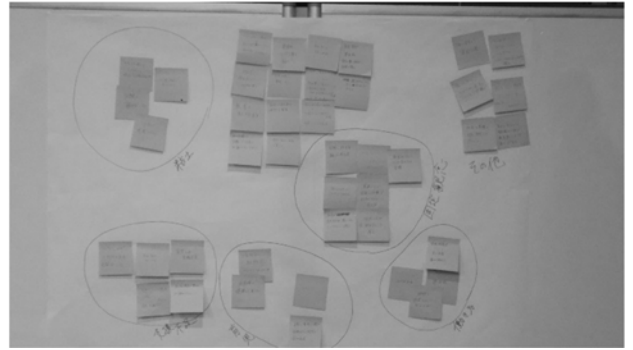
市議会には26人の議員がいるが、女性は2人しかいない。全国的に見ても、やはり女性議員は6%しかいない。昨年、熊本の市議会に赤ちゃんを連れて行き問題になった件を見て、私も彼女のやり方は間違っていると思うし、わざとメディアを呼んでパフォーマンスをしたのは、ちょっとやり方が違ったかなとは思いますが、彼女の言うことには賛同できる。女性が子育てをしながら働くのはすごく大変で、それこそ男性の協力がなければできないことだと思う。

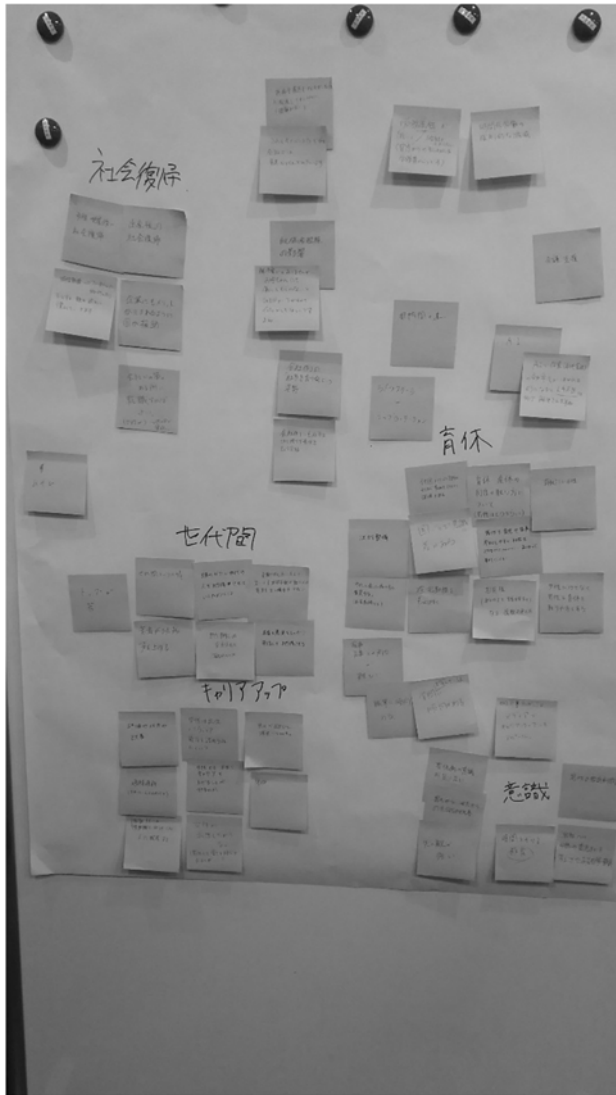
育休も同じである。だから議会の中に託児所をつくれとは言わないが、いつでも預けられる環境は必要だし、それに理解を示してくれる上司も必要だと思う。やはり皆さん、自分の上司も子どもを育てて、つらい部分が分かっているとは思いますが、私も色々な組織（の会合）に出ていると、「子どものことがあってできません」と言うのと、「だったら辞めてください」と年配女性から言われる。自分たちも同じ道を通ってきたので、もう少し優しく接してほしいと思うことが多々あるが、喉元を過ぎれば何とかと言うように、自分が大変なことを終わるときっと忘れてしまうのかなど、私は思う。そういったところに寄り添える議員に私はなりたいと思うし、これからも女性で若い人に限らず挑戦していく人にはどんどん応援していきたい。

3) グループワーク

司会 では、「女性と男性が、ともに自分らしく働くために」というテーマについての現状や課題、その解決策などを自由に多面的に考え話し合ってもらいたいと思います。

各テーブルに付箋が配置されていますが、ブルーが現状、ピンクが解決策と指定します。各テーブルにファシリテートしてくれる人がいるので、その方の指示に従って話し合いを進めてください。時間は20分取ります。





4) 対話から

司会 女性が前に出たくない・出世したくないなどと考える、現実の難しさについて、どのようにお考えですか？

中山 うちは女性のエンジニアも結構いて、出世させるよと言うと「ありがとうございます」と言ってサクサク乗ってくれます。でも事務職の中には、「そのお役目の分だけ働けるか分からない。いまのレベルの仕事であれば間違いなくこなせると思うので、主任のまま留めてもらえませんか」という要望を聞いたりします。本当は前向きに出世したいのだけれども、家庭の事情で止むを得ず断る場合もあるように見受けれます。

私の会社では「出世したくない」という話は聞いたことがありませんが、よその会社では、男性の社員から「もうこれ以上、重い仕事をしたくな

い。このまま同じ給料でいいから、責任を果たしたくありません。」と言われたと聞きます。最近、男性であっても出世を拒む傾向が強くなっているようですが、行政ではどうですか。

上森 行政もそうですね。議会になると議員と市長と課長、部課長がずらっと並ぶのですが、やはり女性が1人しかいないとか。いまの市長はわりと若くて52 ぐらいの市長で、どんどん女性を登用したいと言っているのですが、いざ人事課が話を持っていくと、「いや、そういうポジションは……」と言って断られることがすごく多いと聞きました。われわれの市の中には男女共同参画室があるにもかかわらず、男性と女性が一緒になって働こうとっている課があるにもかかわらず、市役所で働いている女性が出世を望まないというのはすごく心が痛いと思います。

司会 よりよい社会をつくるためにお二人がお互い企業と行政に求めることは？

中山 いま民間企業の多くが悩んでいるのは、時間外労働の縮減です。労働時間を縮減しても業績を上げるためには、社員数を増やす必要がありますし、人件費を毎年賃上げするためにも、発注者からの受注額が上がるのが重要になります。しかし、これは一企業の努力だけでは改善できませんので、業協会などの働きかけなども行なっています。

また、粘土層よりも上の世代、カチカチに固まっている玄武岩世代の考え方も変えていかねばなりません。「女は黙って、家で子供を育てている」という暗黙の圧力を、どう無くしていくかに、日本社会の先行きがかかっていると思います。

たとえば、経済界のある集まりで、少子化対策の話題になりました。色々な意見が出る中で、「子どもが生まれたら300万円やればいい」と仰る方がいました。私はカチンときて「300万円もらったからって子ども産みませんけど」と言ったら、「え、だって子ども1人で300万円ももらえるんだよ？」と不思議がられました。お金がもらえるなら、子どもを産むというほど、甘くはないと思うのです。結局、玄武岩世代の「300万円払って、子供を産ませよう」という話が主力となってしまいました。

なぜ、300万円もらうことに私が反対したかといいますと、産まれたときに300万円もらっても、すぐに消えてしまうと考えています。例えば親が新車に買い替えたり、ちょっとしたものを買ったりして

いくうちに、300万はあっという間になくなって、どこへ行ったかも分かりません。「この子が生まれたときの300万どこへ行ったかな？」となってしまいます。300万を補助してくれるのはいいのですが、たとえば保育園に預けるときや延長保育のお金や、ベビーシッター代など、子供に関わるお金をチケット制みたいにしておいて、300万円分使えるなら有難いし、はっきりと「子供のため」という用途もわかります。

上森 それは現実的ですね。

中山 子どもを産んだときに生活にかかる費用、その子どもを育てるのにかかる費用は補助しますという仕組みをつくっていただきたいと思います。

上森 ほかの市町村の3人目が生まれたら100万円あげますとか、私はそれに大反対なのです。たしかに子どもを産むには本当にお金がかかります。…だから現金をあげるというのはたぶん男性の発想なのでしょうが、保育園の延長料金も結構高いので、先ほど言われたように、それこそチケット制にしたらいいと思います。これでは働いている人が損をしているという実体験によるものです。その実体験こそ自分の施策に生かさなければいけないことなので、これからまたさらに活動していかなければと思います。行政が考えていることと民間が必要としていることのギャップがありすぎるのです。

先ほどもうちのグループの中で寿退社という言葉が出たので、「結婚して仕事を辞めたいと思う？」と言ったら、全員が「絶対辞めません」と言うから、よかったとかなりほっとしました。いまの若い人たちはそういう意識かもしれませんが、ちょっと上の私たちの代まではやはり、寿退社＝勝ち組みたいなものがまだ残っているので、そういった意識も変えていかなければいけません。企業が思っていることと行政には差があるので、行政も積極的に聞きにいたりしないと駄目なのです。大きな会社ばかりではなく中小企業にも出向に行かせたり、そういった努力が必要なのかなと、両方に足を踏み入れている者として思います。



司会 講演を終えての感想と一言、お願いします。

中山 皆さんは育休、産休みたいなものを勉強されたのでしょうか。

司会 基礎ゼミでそういうことを扱った人もいますし、扱っていない人もいます。

中山 そうなんですね。とても詳しく知識のある方が多かったので、むしろ一般的な社会人や、うちの社員よりもよくご存知だと思いました。うちに会社にレクチャーに来て欲しいくらいです。いろいろなご意見を聞いている中で、もうちょっと足をきちんと固め直さないといけないと思うものもありました。また、うちよりも規模の小さい会社になると非常に難しい部分だなというのをあらためて実感しました。

先ほどのグループワークで、育休・産休がきちんと取れるかどうか、就職の段階で企業を選ぶときにきちんと勉強しなければいけないのではないかとという意見もありました。そういう育休や産休が整備されていることが、人を採るチャンスにもなるのだなということもあらためて実感しました。

私の拙い話はさておいて、上森先生のお話はおもしろかったですし、知らないことも有ったのでとても勉強になりました。学生の皆さん一人一人がおっしゃっていることも、きょうは非常に勉強になりました。ありがとうございました。

上森 きょうはありがとうございました。私も初めての講義で、いつも中学生には自分の話をしてあとから感想文をもらうことがあって、その感想文を楽しみに話していたこともあったのですが、きょうはグループワークですので、その中で直接皆さんからいろいろ意見を聞けてすごく新鮮な体験でした。

大学時代にやっておけばよかったことがもしあればと言われたのですが、大学時代というか学生の

時代に日本の歴史をもっと勉強しておけばよかったなと思いました。これは中学生にも伝えているのですが、アメリカに行くと日本人だということでパールハーバーだとかいろいろ話をされるのですが、私の知識の中では教科書でさっと読んで、テスト対策で暗記した単語ぐらいしか出てこない。向こうの人たちは日本が悪いと言うし、私は言われっぱなしで、知識がないから言い返せなかった。英語の問題ではなくて。

ですから日本の歴史はやはり、しっかりと自分で勉強してから海外に出たほうがよかったなと。あと私は学生時代、大学の中でインターンをやっていたのですが、外でやっていたらもっと違った視野も増えたのかなと思います。これから皆さんに対するアドバイスとして、やらない後悔ほどばからしいことはないので、迷ったらチャレンジしてほしいなと思います。目標を達成するには何か犠牲にしなければいけないこと、睡眠だったり、テレビを見る時間だったり、遊ぶ時間だったりあるとは思いますが、皆さんの時代にしかできないことだと思います。

私も娘が10歳で、あと8年、9年すると次に高校受験があり、大学受験があって、皆さんの顔を見ると私の子育てももうすぐ終わってしまうのかなという、そういう寂しさも、今日皆さんと話してあったのですが、それに負けないように私も次から次へ産みたいと思いますし。みんながそうやって次々産みたいと思える社会になるために、私も議員として何ができるのか常に考えながら仕事をしていきたいと思っています。きょうはありがとうございました。

(以上、文責：渡邊)

5) 講評・挨拶 研究会代表 中村隆志

今日は非常に活発な会になりまして、皆さんありがとうございました。とりわけゲストとして来ていただきました中山様、上森様、ありがとうございました。

中山様のお話から、現在の少数派の女性が社会の中で活躍するためには、様々なステージでせめぎ合いがあり、その中で耐え続けなければならないことを教わったように思います。会社の中での様々な部署や会議の席だけでなく、経済同友会など、会社外の場面でも、軋轢に耐えて頑張っているのを聞いて、働く女性の大変さを改めて考えさせられました。会社のウチにもソトにも、古い意識の持ち主がいて、そう

いう人たちとの戦いが、途切れることなく続いている環境を思い浮かべると気が遠くなる印象を覚えます。私自身、多数派の男性の中にいますので、どうしても気づかないことが多くなります。大変恐縮です。

また、上森様のお話で、人々の意識を地方から変えて行こうという戦略をうかがって、なるほど、と思いました。様々な点で、社会の仕組みを変えていく必要がございますが、では、それをどうやって進めるか、という方法について、学ぶべき点をいただきました。また、同時に個人的に反省させられる点もございました。社会を変えていこうとすると、中央から、中心の方から変えていこうと考えがちですが、それは、かなり険しい道であり、困難さを痛感する結果を迎えてしまいます。しかし、上森様がおっしゃるように、もし個人個人の想いが強ければ、中央からでなく、むしろ地方から変えていく方が近道なのではないかと感じました。とりわけ、子育て環境の充実は、タイムリーな事例になっていくと思います。

お二人のお話ともに、意義深く、非常に感銘を受けました。学生さんたちにも良い刺激になったと思います。ありがとうございました。

学生さん達には、男女の社会構造という点を考えるにあたって、今、最も身近な大学というところをよく観察して欲しいと思います。大学内の先生方の男女比に注目してください。大学全体としては、学生さんの女性の数は、かなりの数になります。では、学生さんの男女比に比べて、先生方の男女比はどうでしょうか？学生さんたちがそのまま成長して、その中で、優秀な人が先生になっていくと仮定しましょう。もしも、そうならば、先生方の男女比は、学生さんの男女比に近いものになるはずですね。しかし、実際にはそうならないと思います。

創生学部では、先生が全部で18人いますが、女性の先生は、渡邊先生お一人だけです。とても少数派です。人文学部では、学生さんの6割、7割ぐらいが女性ですが、先生方の女性の割合は、たった2割程度です。人文学部は、昔から、女性の学生さんの方が男性より多いですから、そのまま時間が経てば、先生になる人の中でも、女性の方が多くなるはずですが、でも、実際には、2割程度に留まっているのが現状です。現在、大学内において、女性の社会進出を進めようという動きが活発ですが、その大学でさえ、先生方の男女比を

見る限りでは、かなり、心許ない状況にあることは、よく理解してください。

少し前までは、先生方の女性比がもっと小さかったですから、それに比べれば、多少は良くなっています。しかし、その良くなるスピードは、女性側から満足できるものではありません。我々、大学の教員の側も、今以上の意識改革が迫られていると思います。かけ声だけの運動にならないように注意せねばならないと思っています。それらの点も踏まえて、学生さんたちには、身近な大学というものをよく観察してもらえればと思います。

皆さんとこうして議論の場をつくって話を進めていけることは喜ばしいことだと思います。男女比の改善は、社会を良くしていくための大事なプロセスです。その議論のきっかけをいただきましたお二方に、あらためて拍手をお送りしたいと思います。どうもありがとうございました。



学生キャリア創生研究会メンバーとスピーカー

左前から山城裕太郎、横田岬、岡本瑠奈、峰川拓人、左後ろから、石田輝、上森茜氏、中山正子氏、安田舞耶、山岸陽華

(以上、学生は敬称略)

新潟大学 創生学生キャリア研究会・キャリア創生研究会 共催イベント
「女性と男性が、ともに自分らしく働くために」

グループワークを通してゲストのお二人と、これからの働き方や社会について考えてみませんか？皆様のご参加を心よりお待ちしております。



(株)キタック 代表取締役社長
中山 正子さん
 平成29年に社長に就任され、男性中心の会社とされる建設コンサルタント業界で、会社のトップを担っておられます。



柏崎市市議会議員 **上森 茜さん**
 アメリカで経営学と法学を学びました。現在は、子育てしながら「女性の社会参画推進」を目指し、活躍されています。

【日時】 2018年2月10日(土) 13:00~15:00 (開場 12:30)
 【場所】 総合教育研究棟5階 多目的ルーム
 【定員】 30名
 【対象】 どなたでも(高校生も歓迎です)
 【申し込み】 名前・性別・所属を記載の上、メールをお送りください
 メールアドレス: career_sousei@yahoo.co.jp
 締め切り: 2018年2月4日(日)17:00
※定員に達した場合、見学のみの場合があります。

(キーワード)

女性活躍・働き方改革・海外留学・
 子育て支援・経営・法学

参加学生呼びかけのチラシ (安田舞耶 制作)

第一グループ

AI

・AIで作業(単純業務)の効率化がはかれるようになると、人手不足は多少解決されますね。

・持病や疾患(アレルギーなど)に配慮してもらえない(理解がない)
・これもダイバーシティですね。会社では、早速取り組みたいです。

社会復帰

- ・女性の出産後の社会復帰
- ・出産後の社会復帰

・時短勤務 → フルタイムに移行したり
子どもも親も徐々に慣れていきます。
・企業にもメリットが生まれるように国が援助
・会社での策のあるところに就職すればよい。
(女性が) → 世の中が変化

・配偶者控除の影響
・解決策ではありませんが、お母ちゃんにも働いてもらわないとGDPが下がるので、何とかしてほしいですね。

・労働単価(官庁からの支払われる労務費のこと)が低い。給料が上がらない。
・時間外労働の強制的な縮減
・介護支援
・部門間の違い

・会社側の社員を育てるという姿勢
・会社側も社員を切り捨てず、責任をもって育てる

世代間

- ・世代間コンフリクト
- ・頭のかたい世代の人を納得させていくために
- ・会議や話し合いなどで、若い人や勤務経験が長い人は意見を行く機会が少ない。
- ・若者がひたすら声を上げる。
- ・世代間での交流をもっと深めるべき!!
- ・若者をも意見をしっかり発信して納得させる。

育休

- ・他国に比べて日本は女性が育休を取りにくい環境にある。
- ・国ごとに意識に差がある。
- ・育休・産休の制度や取り方について(男性は取りづらい)
- ・男性も育児や家事に参加しやすい社会を作るべきなのに、育休が取りにくい。
- ・育休を取る女性
- ・女性だけでなく男性も育休を取りやすくする。
- ・国民性(身分の上下、男尊女卑など)。日本 儒教の考え方
- ・在宅勤務をもっとしやすく。
- ・法的整備
- ・時代に合った働き方を推奨する。(在宅勤務など)

キャリアアップ

- ・女性は出世しづらい?能力を認められにくい?
- ・女性でも本当にキャリアを上げる(ママ)ことができるのか?
- ・女性が出世したがるらない・・・(男性でも増える傾向があるとか・・・)
- ・男性が出世しやすい環境になりがち。
- ・評価
- ・評価の仕方の改善
- ・適材適所(出世したい人は出世できる)
- ・「転職したくない」「管理職になりたくない」人に配慮する。

意識

- ・家事・育児との両立が難しい。
- ・職業に傾向がある。
- ・学問を学んでいる人に傾向がある。
- ・男性側の意識が足りない。
- ・男だから・女だからの意識の改善
- ・先入観が強い
- ・ex.アニメ、漫画、TV
メディアでキャリアウーマンをアピール
- ・男性の家庭科教員
- ・時間をかける **教育**
- ・男性への、女性の育児などを考えさせる研修等

・ライフステージ
+
ジョブローテーション

第二グループ

粘土

- ・社会を先導する 40.50 代の考え方や言動（粘土層）。
- ・伝統を疑わないこと。
- ・粘土層の理解が得られないこと。
- ・上司に意見しづらい。

支援不足

- ・シングルマザーに対する生活支援がない。
- ・産休・育休の取りづらさ
- ・育児への支援不足
- ・子どもの具合が悪くても、休みづらい

育児

- ・出産後の離職率
- キャリアピークが出産・育児期
- ・出産後の復帰のしづらさ
- ・イクメン
- ・子育て（育児）に関して女性ばかり対応を求められる。

働き方

- ・労働時間長い＝良い社員
遅くまで帰れない
- ・過労死
- ・長時間労働
- ・給料を成果によって変えてほしい

- ・子育てのイメージ根強い→男性の育児しやすさ
勤務時間、フレックスタイム
- ・SNS で訴えていく（Twitter 等）
- ・教育で考え方を正す
- ・妊娠期に父親に子育て知識を持ってもらう。
- ・寿退社という言葉を変える。
- ・労働時間を柔軟にする。
- ・社会に出る前の世代の教育
- ・産休・育休の制度を整える
- ・男性向けの子育て教室
- ・認識を変えるのは困難
→ 粘土層に「気づかい」をさせるための制度
- ・イクメンを支援するような制度 ex. 早く帰らせる等。
- ・若い人は子育ても肯定的→この層のキャリア支援を応援、意見を取り入れる。

固定観念

- ・女性に対する偏った考え方
- ・子育ては女性がすべきという考え方
- ・子どもが大きくなるまで家にいないといけないという考え
- ・女性だからというネガティブなイメージ
調子のって～ すきなだね。
- ・家事などの家庭の仕事は女性のものという考え方
- ・女性の方がすぐ辞めるという考え

その他

- ・（特に田舎の）集団心理
- ・「気づかい」わからない点多い。
ときどき大問題に。
- ・特定の業種に女性（男性）が多い。
- ・大学のダイバーシティ小さい。
- ・つきあい方つかめない。
- ・