

女性活躍推進の時代、自分らしい働き方とは ～BRIなでしこサミット2016 パネルディスカッション～

ファシリテーター

ダイキン工業株式会社 コーポレートコミュニケーション室
経営IRグループ担当課長（兼）広報グループ担当課長

山田 香織

パネリスト

協和発酵キリン株式会社 コーポレートコミュニケーション部 IRグループ長 廣田 真意子

株式会社豊田中央研究所 研究推進部 研究マネジメント室長 牧野 玲子

株式会社リコー コーポレート統括本部 人事部 ダイバーシティ推進グループリーダー 児玉 涼子

株式会社三井住友銀行 人事部研修所 グローバル・ダイバーシティ研修グループ 杉山 佑子

当会では、各種異業種研究交流会に参加している女性メンバーを対象に、会合の枠を超えたヨコのつながりを作っていた
だくためのイベント「BRIなでしこサミット2016」を2016年5月に開催しました。（本稿は、イベントのメインプログラムとし
て「女性活躍推進の時代、自分らしい働き方とは」をテーマに行われたパネルディスカッションの講演要旨に加筆・修正した
ものです）



ファシリテーター ダイキン工業株式会社 コーポレートコミュニケーション室 経営IRグループ 担当課長（兼）広報グループ 担当課長
山田 香織

〈プロフィール〉1993年4月ダイキン工業株式会社入社。医療機器部門にて臨床検査技師として臨床検査薬の開発業務に携わる。2000年4月広報部に異動後、広告宣伝、Web担当を経て、2007年7月コーポレートコミュニケーション室 経営IRグループ、2010年5月より担当課長、現在に至る。広報・IR業務の傍ら、新入社員研修、女性活躍推進のプロジェクトメンバーも兼務。



パネリスト 協和発酵キリン株式会社 コーポレートコミュニケーション部 IRグループ長
廣田 真意子

〈プロフィール〉1996年協和発酵工業株式会社に研究員として入社。2002年以降は主に戦略立案部門で新製品戦略などを担当。2008年の協和発酵キリン株式会社発足後は海外事業を担当し、子会社統廃合、M&A等のプロジェクトに従事。2015年からIRを担当。2008年米国DUKE大学Fuqua School of Business卒。



パネリスト 株式会社豊田中央研究所 研究推進部 研究マネジメント室長
牧野 玲子

〈プロフィール〉1984年株式会社豊田中央研究所入社。総務部、秘書室、知的財産部、総合企画室を経て、2015年から現職。ベンチマーキングマネージャ、精神保健福祉士、臨床心理学修士。



パネリスト 株式会社リコー コーポレート統括本部 人事部 ダイバーシティ推進グループ リーダー
児玉 涼子

〈プロフィール〉1991年株式会社リコー入社。採用、福利厚生、制度企画など人事分野に従事。2009年よりダイバーシティ推進のプロジェクトグループを兼務、2011年人事本部 リコーグループ企業年金センター所長。2013年より現職。



パネリスト 株式会社三井住友銀行 人事部研修所 グローバル・ダイバーシティ研修グループ
杉山 佑子

〈プロフィール〉2012年株式会社三井住友銀行入行。入行後、名古屋地区で法人向けの営業を担当。2016年1月より現職。

1. 現在の立場について

(ファシリテーター・山田) 近年、企業経営における課題のひとつとして女性活躍の推進があります。本会合「なでしこサミット」は昨年引き続き、今回第2回目となりますが、それぞれ100名を超える参加者の方にお集まりいただき、関心の高さがうかがえます。

本日は4人のパネリストをお迎えして、「女性活躍推進の時代、自分らしい働き方とは」をテーマにディスカッションを進めていきます。

最初にパネリストのみなさんの現在のお立場についてお話をいただきます。

(杉山) 三井住友銀行人事部研修所のグローバル・ダイバーシティ研修グループの杉山です。

私は入行5年目となります。東京で採用されましたが、配属は名古屋で法人営業を行っていました。

2016年1月に異動となり、東京で人材育成を専門的に担う人事部研修所に配属となりました。そのなかのグローバル・ダイバーシティ研修グループで、海外で採用された従業員向けの研修や、国内のグローバル化を進めるための研修、ダイバーシティ関係のセミナーなどの企画・運営の仕事をしています。

昨年、結婚しましたが、1月から転勤となり、家と車と夫を名古屋に残し、新婚5カ月目で単身赴任の別居生活をしています。

(児玉) 株式会社リコーのコーポレート統括本部人事部ダイバーシティ推進グループの児玉です。

私は社歴二十数年で入社以来、人事業務を担当してきました。現在は、ダイバーシティ推進グループに在籍しています。

当社では2009年頃から、ダイバーシティ推進プロジェクトを立ち上げ、当時、私は別の部署に

いましたが、兼務メンバーとして関わり、今ではメインの仕事となっています。

(牧野) 豊田中央研究所の牧野です。私は男女雇用機会均等法以前の1984年入社です。入社後すぐは総務部で秘書業務を担当して、その後、研究企画室や総合企画室でベンチマークやビジョン企画を担当しました。

2015年から研究推進部研究マネジメント室の室長を担っています。私の以前には、女性の管理職がいなかったため、自分としてもいろいろと試行錯誤しながら仕事を進めています。

(廣田) 協和発酵キリンの廣田です。私は大学院を卒業し、1996年に製薬会社の研究所に研究員として入社しました。

2002年に本社の戦略部門に異動し、それから、社費留学でアメリカのビジネススクールに2年間通いました。

帰国後は、戦略部門を担当し、M&Aやmergerとdemerger、海外の売上を上げるためのプランニング、社内ポートフォリオのマネジメントを行ってきました。

2015年4月からIR部門に異動し、機関投資家の方とディスカッションする日々を送っています。

(ファシリテーター・山田) ファシリテーターを務めますダイキン工業の山田です。私は検査技師として入社し、医療機器部門に配属されました。しかし、「選択と集中」により医療機器部門がなくなり、それを機に広報部門に配属となりました。広報、宣伝、IRと経験し、医療機器部門のときには営業も経験しています。

本日のパネリストのなかで、牧野さん、児玉さんはお子さんがいて、杉山さんは結婚されて間もないということでした。廣田さんと私は独身です。このようなメンバーで本日はディスカッショ

ンをしていきます。

2. それぞれの転機

(ファシリテーター・山田) パネリストのみなさんにとっての「転機」についてお話をうかがいます。

杉山さんは、結婚されてすぐに異動ということで、現在は家族と離れて単身赴任をされていますが、そういう意味では転機でしょうか。

(杉山) 結婚と単身赴任は私にとって大きな変化であったことは間違いありません。

銀行員という職業は転勤がつきもので、覚悟していましたので、今回の異動の話があった時も、別天地で働くことを選びました。

キャリアや働き方についての覚悟がある程度決まったのは、法人営業を3年程経験してからの頃です。

営業先でお会いする経営者や部長クラスの方とのやりとりを通じて、自分をもっと成長したいと考えるようになりました。一步一步努力していこうと考えていた頃に、異動の辞令をもらったので、成長の機会と捉えて、東京で1人で働いています。

(ファシリテーター・山田) 杉山さんは、かなり早い段階から仕事に対する態度を決めておられたようですね。

児玉さん、牧野さんにご意見をうかがいたいのですが、周囲を見渡して、他の若い社員もそのような意識で仕事に取り組んでいると感じますか？

(児玉) 二極化していると感じています。人事という仕事柄、色々な大学の先生方や学生さんの話をうかがう機会がありますが、バリバリ働こうという意欲がある方が多い一方で、早期に結婚をして退職したいという話もあるようです。

(牧野) 私自身のことを振り返ってみると、30歳頃によく将来を見てキャリアを真剣に考えるようになったと思います。転機という意味では、仕事をする中で、色々な人との出会いがあり、その影響を受けながら少しずつ仕事への向き合い方が真剣になってきたと感じています。

早く結婚して退職したいという若い方は、もしかすると、まだ仕事の醍醐味や達成感など見えていない段階で決断してしまっているのかもしれない。経験の中から、初めて分かってくることもあるでしょうから。

(ファシリテーター・山田) 仕事やプライベートの様々な経験を通じて、分かることもありますね。そういう意味では、早期からの意識付けが大切かもしれません。

廣田さんの転機はいかがですか。

(廣田) 私は、研究員として入社したのですが、ある時、たまたま先輩と競争するという状況になったことがありました。私自身は勝てると思いましたが、結果的には負けてしまいました。その時に、自分の研究者としての限界を痛感したのです。それで上司や同僚等と相談した結果、本社の戦略部門へ異動することになりました。

私は研究が大好きでしたし、製薬会社の研究者というのは、人の命を助け、世の中の人々が驚くような製品を作りたい、という夢を多かれ少なかれ持っています。私自身ももちろんそうでした。

しかし、こうした転機があり、戦略部門に異動したわけですが、結果としては戦略部門の仕事のほうが自分には合っていました。

経験談から申し上げれば、自分の中で限界のようなものを感じたときには、変化を恐れずに違う分野にチャレンジしてみることは良いと思います。それから、周りの人に率直に相談したことも良かったと思っています。

(ファシリテーター・山田) 廣田さんは、2008年から2年間、米国に留学されていますが、仕事を1度ストップして、留学したということでしょうか。

(廣田) 企業がビジネススクールなどへ社員を社費派遣する場合、派遣期間は人事部に異動となるケースが多く、私もそうでした。

留学中は、給料、ボーナスもいただくので、本人としても社員としてしっかり勉強しなくてはいけないという意識でした。

(ファシリテーター・山田) なるほど。留学は自分のキャリアを考える上でも大きな転機と言えますね。

牧野さんをご自身で大学に編入し、転機を作られたということでしたが、お話をお聞かせください。

(牧野) 弊社は研究を対象とした留学制度は整っていますが、私は研究系ではないので、日々のOJTで経験を積むことが重要と考えていました。ある時に、ビジョンを策定する仕事に携わることとなり、様々な専門分野を持った研究者と話をするなかで、自分も専門分野を持ちたいという気持ちが強くなりました。

そこで、仕事を続けながら大学に編入し、常々勉強をしたいと考えていた心理学を専攻しました。同じ時期に出産が重なり、非常に大変でしたが、2年間のコースに8年間通いなんとか卒業することができました。

途中であきらめることなく卒業までこぎつけることができたのは、自分の役割を高めていくためには重要だと考えたからでした。その後、大学院でさらに専門性を磨くことができ、大きな自信へとつながりました。

この専門性が現在の仕事に直接役立っている訳

ではないですが、学んだことは、人と人とのつながりの大切さ、相手の気持ちに寄りそう等、大きな助けとなっています。

(山田) 仕事と大学、出産の3つが重なり、さらにお子さんは双子だとうかがいましたが、毎日どのように時間を過ごされていましたか。

(牧野) 双子の出産・育児は正直不安であり、自信は全くありませんでした。それでも「まずやってみよう、それから判断しよう」ということで、育児休暇をとりました。

育児休暇が明け、復職してすぐに双子が2人とも肺炎になりました。これはとうとう「仕事を辞める」ということかと思いましたが、病院に双子を入院させて、私もそこに泊まり込み、病院から会社に通いました。家族や親戚の力を借りながら、なんとか子どもたちも回復し、職場復帰が果たせました。

周りの人の支えがあつてのことだと思います。

(ファシリテーター・山田) 私は親が会社員として働いていたので、下校後は、祖母が面倒を見てくれていました。

母は管理職まで務め、当時は淋しい思いをしたときもありますが、それが今の私のアイデンティティになっている部分もあるので今では感謝しています。

さて、児玉さんに子育てについて、転機の観点からご意見をうかがいたいのですが。

(児玉) 私は1人目の子どもができたときには、周りにロールモデルがいませんでした。しかし、会社として制度もあるので仕事を続けてみようと思いました。両立が難しいようであれば退社すればいいと考えたのです。

1人目でやってみたら意外にでき、2人目のときには、会社を辞めるという選択肢はほとんど考

えませんでした。

仕事を続けようと思えたのは、入社して子どもができる前の段階で「仕事が面白い」と思える経験をしたことが大きかったと思います。

最初に配属になったのが採用部署で残業が多く大変でしたが、若いメンバーばかりで熱気があり、自分たちで会社の採用戦略を考えるなどやりがいも感じられ、面白い仕事でした。

子どもが生まれて復職すると、周囲から非常に配慮されます。いわゆる過剰な配慮です。「仕事と育児の両立は大変だから、責任のある仕事はしなくていい」というような雰囲気が当時はありました。

そうした状況でしたが、仕事は面白いという感覚があるので、周りの必要と思う仕事にはつい口を出し、手を出すうちに、気がつく自分の領域がだんだんと広がり、いつしか過剰な配慮はなくなっていました。

仕事が面白いという経験がなければ、仕事を広げることもなく違う状況になっていたと思います。ですから、今、人事の立場として、若い社員の人たちにできるだけ早期育成を行う必要性を非常に感じます。

3. リコーのダイバーシティ&ワークライフ・マネジメント推進の取り組み

(ファシリテーター・山田) 児玉さんはご自身の経験を踏まえて、働き方の施策について、制度化されたそうですが、ご説明をお願いします。

(児玉) リコーグループは「ダイバーシティ」と「ワークライフ・マネジメント」の両輪で取り組みを進めています。

目指す姿としては、ダイバーシティとして「多様な人材が個性・能力を最大限に発揮し、その力を融合することで、新たな価値が創造できている」。ワークライフ・マネジメントとして「仕

事・生活の双方の充実により、個々人のやる気・能力の向上が図られ、高い成果が創出されている」を定め、これにより社員のやりがいの実現と企業力の向上を国内グループを含めて目指しています。

弊社では1990年に育児支援制度を導入し、2000年代に入る頃には90%を超える人たちが育児支援制度を利用し復職するようになりました。

女性の勤続年数も年々伸び、現在は男性が18.1年、女性が18.2年となり逆転しました。

ただ、勤続年数が伸びている一方で、女性の管理職数は2001年当時10人もいませんでした。そこで、管理職数が伸び悩んでいる原因がどこにあるかの調査を行うといくつかの課題が浮かび上がってきました。

弊社はメーカーで、採用の多くがそもそも女性の少ない技術系ということもあり、女性比率そのものが14%前後に留まっているため、管理職数が思うように伸びないということがありました。

それから労働時間が長くなってしまっても課題として挙がりました。特に開発担当者は一定の開発フェーズになると残業が増えてしまいます。男女共にそうした働き方を改めて、生産性の向上に取り組む必要があると考えました。

また、マネージャーと女性部下へのヒアリング調査を行うと、「活躍やキャリアの目標、能力の発揮、期待成果の理解」などにおいて男女差があることが分かりました。

マネージャーは女性社員育成に対する意識がまだ低く、女性社員自身も自分の活躍する領域を限定してしまう傾向があることも分かりました。

課題を整理すると、両立支援制度は整備されているけれども、運用のところの、特にコミュニケーションに課題があるということで、プロジェクトを進めました。

両立支援策の立案に当たっては、「活躍できる環境づくり」を念頭に置きました。制度面だけを整えてもなかなか進まないためソフト面での施策に力を入れました。

具体的には、上司が部下にどのように関わるかをガイドライン化して、上司向けの「両立支援コミュニケーションガイドライン」という冊子を配布し、育児休業者の復帰支援セミナーを実施しました。

また、本人と職場の同僚向けに、育児やライフプランのステージでどのようなことを考えるかということを示した「両立支援コミュニケーションガイドブック ～その時、あなたならどうする？～」を配布しました。

それと共に、男性の育児参加が非常に重要だと考え、育児を女性だけのものにせず、働き方を見直すきっかけにしたいということで、男性の育児参加も積極的に進めています。

(ファシリテーター・山田) 先進的な取り組み事例のご紹介をいただきましてありがとうございます。

さて、杉山さんは現在、グローバル・ダイバーシティ研修グループで働かれています。どのようにお考えですか。

(杉山) 営業のときは、お客様優先というのが現実のビジネスの現場としてはありました。

ただ、私は男女平等が当たり前となった時代に入社したので、男女差による仕事の差ということはありません。むしろ、自分自身の選択肢をいかに広げていくか、仕事について選択をしなくてはいけない局面にきた時にどうすればよいか考えることはありますが。

(ファシリテーター・山田) 女性の働き方の幅は確実に広がっているということですね。医薬業界

にいらっしゃる廣田さんのご意見はいかがですか。

(廣田) 弊社でも働き方、待遇やサポートの男女差はほとんどありません。例えば、妻が海外出向となり、夫が仕事を辞めて一緒に海外に行くというケースも普通にあります。

しかし、「転勤」という観点から見ると、特に営業職はやはりルール上、異動、転勤が多いのですが、夫婦の場合どちらかに異動命令が出たときに、単身赴任するパターンも少なくありません。こうしたことも働き方の問題としてはあるように感じます。

(ファシリテーター・山田) 地域というテーマは大きいかもしれません。

牧野さんのご出身が関西出身で、現在は名古屋にお勤めですが、地域ということではご意見いかがでしょうか。

(牧野) 働き方のアンケートからも、例えば福井県では女性も男性も働くのが当たり前という意識があります。一方、名古屋では製造業が多いため働く女性の絶対数が少ないということもあります。名古屋ではまず働く女性の絶対数を確保したいという課題があるわけで、こうしたことから地域差はあると考えます。

(ファシリテーター・山田) 児玉さんのご意見はいかがですか。

(児玉) 地域という点では、福井県などの女性就業率が高いのは、家族みんなで子どもを育てることができるからという話を聞きます。

しかし、大都市圏となると、核家族が中心となり、会社員の方が中心となるので難しさがあると思います。

視点は変わりますが、私が特に今、担当として懸念しているのが待機児童問題です。働きたいと思う人が増えている現状に、なんらかの対応が必要だと思いますが、なかなか1社では難しい問題ですから、国や行政区による対応の必要を感じます。

4. 管理職比率について

(ファシリテーター・山田) 女性活躍推進という「管理職比率」というキーワードが出てきます。

女性管理職を増やす企業の計画も多く聞かれますが、そもそも職位としてみなさんはどこまで上位のポジションを目指していますか。廣田さんのご意見はいかがでしょうか。

(廣田) 経営層の少なくとも3分の1から半分程度は女性が担当しても良いと思いますし、遠くないうちに多くの企業でそのようになると考えています。もちろんその経営層の一人に私もなれたらうれしいと思っています。

(ファシリテーター・山田) 育成という観点で、牧野さんはいかがでしょう。

(牧野) 私の部署では、女性が10人中6人います。彼女たちに対しては、できるだけ昇進に対しての前向きになるよう意識付けをしています。

(ファシリテーター・山田) 意識付けについて、児玉さんはいかがですか。

(児玉) 「自信」ということで言えば、データのにも男性よりも女性の方が自信を持ちにくいようです。大きな仕事 came とき、男性であれば自信がなくても引き受ける傾向にある一方で、女性は8~9割方自信がないと引き受けられないという結果があります。昇進や昇格について、女性の方が興

味はないといわれる背景にはこうした事情があります。

そのため、私たちからは、上司側に対して、「女性の多くが1回は昇進のオファーを断りますから、2~3回背中を押してあげてください」というメッセージを伝えるようにしています。

女性はどちらかという、利他の気持ちのある方が多いようです。会社のために、人のためにという「やりがい」のところを軸に話を進めると、スムーズにいく場合があります。

(ファシリテーター・山田) 当社も意識調査をしていますが、同じような結果が出ています。女性は短期志向で、しかもなかなか上になりたがらない。しかしながら、それをひも解いていくと、仕事を与える側の上司の優しさの勘違い、すなわち過剰な配慮で、女性にそのような機会が与えられていない職種が多いと思います。

一方で、医薬業界ではもともと女性が多く、管理職も増えていると考えます。

5. ヒントとなる悩み

(ファシリテーター・山田) 女性活躍推進のための何かのヒントとして、仕事やプライベートでの悩みやご意見などをうかがいたいのですが。

(牧野) 働くということは本質的には、自分たちの大事な時間を削って会社に来ているわけです。

例えば、小さなお子さんがいて熱を出した時には、子どもの看病をしたいし、あるいは病気のお父さんやお母さんがいたら1秒でも長く介護をしたいという気持ちの中で、会社に来ているということがあるかもしれません。私自身、会社では気持ちを切り替えて仕事に集中し短時間で業務を終わらせたり、選択と集中することで早く帰るよう心がけてきました。

男女問わずそうした気持ちを相互に理解する必

要があると思いますし、互いに伝えられるような仕事場になれば良いと思っています。

(ファシリテーター・山田) 廣田さんのご意見いかがでしょうか。

(廣田) 牧野さんがおっしゃった「相互に理解する必要性」ということについて、特に女性として困りやすい部分に、男性に是非気が付いて欲しいと思っています。

例えば体力や健康面で差を感じる場合があります。更年期などは男女問わずあるということが明らかになってきましたが、多くは女性にとって影響があり、厳しいケースも見受けられます。そのあたりは働く側も見守る側もケアできるのではないかと思います。

(ファシリテーター・山田) 杉山さんや児玉さんは、ご自身でも、ダイバーシティの立場でも、今、仕事で悩んでいること、困っていることなどはありますか。

(杉山) 会社によって環境は違うと思うのですが、弊行においては、男女の違いについては機会が平等に与えられていると個人的には感じていません。

結婚したら寿退社ということも少しずつなくなってきています。会社を変える、環境を変えることは自分で選択できると思うので、仕事などについては大きな不安はありません。

これから出産などには不安があります。ただ、考えても想像もできないので、そうなったときにやってみるしかないかなというような気持ちです。

(児玉) 若い頃は男女の仕事の差を感じたこともありませんでした。しかし、出産して復職してからは仕事のアサインのされ方が違うという現実が

あり、さらに仕事と育児を両立することの難しさにも悩みました。

2人の子どもが小学校6年と1年になった時には、学校はもちろん習い事なども重なり、私自身も管理職になったこともあって本当に忙しい毎日でした。時には気持ちが沈むようなこともありましたが、ある時に先輩からの「仕事で失敗しても死にはしない。だから思いっきりやればよい」と言われて、「そうだな、何とかなるな。育児も何とかなるな」と思ってから割と気楽になりました。

ただ、若手の女性から最近よく相談されるのは、いつ子どもを産んだらいいかということですね。管理職になりたいという人が増えてきて、出産は管理職の前か後のどちらがいいのかということに迷う女性が増えていきます。

(ファシリテーター・山田) 当社の例でいえば、ある女性社員が米国赴任を打診されて、上長に「自分としてはやりがいのある仕事だ。しかし、子どもも欲しいと思っている」と相談をした時に、その上長は「産みなさい。それをベースに考えていけばいいから」と言いました。結果、彼女はお子さんを産んで、早期復帰をし、海外で働くべく準備をしています。

6. 伝えたいメッセージ

(ファシリテーター・山田) 本日はいろいろな話をしてきましたが、最後にみなさんが伝えたいことについてお願いします。

(廣田) 私より年下で、会社で働いていらっしゃる方へのメッセージですが、日ごろから職場の上司や同僚と良い関係を築いておいて、困ったことがあればしっかりと相談した方がいいと思います。

上司や同僚が自分の置かれた困った状況を察することはほぼ不可能ですから、本当に困ったり、どうしたらいいのだと思ったときには、自分から率直に相談して助けを求めるといことです。それによって、その後のキャリアにおいてもよい方向に動くケースが多いのではないかと感じています。

(杉山) 私が思うのは先輩方のダイバーシティへの取り組みのお陰で、自分の選択肢が広げられる環境が整ってきているということです。若手社員は、門戸は平等に開かれていると見ています。

ここまでの道を作ってくださった先輩方のお話は非常に勇気づけられます。それでやれるところまでやってみようという気持ちになっています。

(児玉) 私自身は「為せば成る」と思いながら、仕事とプライベートを両立させてきました。両立が大変だった時も、自分が何とかやる気を持ってまじめに取り組んでいけば、周囲の人が必ず助けてくれました。「助けられている」という感謝の気持ちが強くあります。

人事のダイバーシティ推進担当者として、一番大きな難しさと課題を感じながらやっているのは「働き方を変えていく」といことです。これは女性だけの問題ではありません。1社の企業だけでは難しい部分もあって、皆様にもお力添えやお知恵をいただきたいです。

(牧野) 3つ申し上げたいことがあるのですが、1つ目は「今、ここを大事にする」といことです。働いていると子どもが生まれたらどうしようとか、自分が病気になったらどうしようと考え、思い悩んでしまうことが多々あると思います。

そこに思い悩むのではなく、「今この瞬間を大事にする」ことで見えてくるものもあります。

2つ目は「時間」です。人は1日24時間で、同じです。仕事と育児の両立で一番変わったのは

「1秒でも大事にしたい」と思うようになったことです。

それは仕事でも同じだと思います。1秒でも大事に使いたい。さらに、新しい仕事 cameたら、嫌だと思つか、ありがたいなと思つかで効率も違ひます。「時間」を大事にしてほしいです。

3つ目は「行動」です。私は引込み思案で、どちらかといると消極的なのですが、思い切って行動してみると自分が変わることがあります。「今ここを大事に」、「時間」、「行動」の3つをお伝えしたいと思ひます。

(ファシリテーター・山田)

皆さま、ありがとうございます。

女性活躍推進について、東京大学の大湾秀雄教授が日本の女性の社会進出を阻む制度的な要素は3つあると指摘しています。

簡単にご紹介しますと、1つ目は長時間労働の問題です。不必要に安易に長く会社にいることで、評価することはいかなものかとい指摘です。

2つ目は、日本企業に特徴的な遅い昇進制度の問題です。早期育成として若い頃から意識を付け、早期選抜をすることで、昇進スピードを上げて行くことが必要だとい指摘です。

3つ目は、社会的役割です。どうしても女性が家庭内の労働に専業して、旦那さんが会社で働くというケースが多くありますが、これをいかに変えていくかとい課題があるといことです。

未だ答えはありませんが、女性活躍の場が増えていくことで世の中が少しずつ変わっていくのではないかと思ひています。