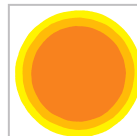




# みやざき女性の活躍推進会議 8月研修会



日本の  
ひなた  
宮崎県

令和4年8月29日(月)

## リアルな目線で考える

13:30~15:30

ZOOM ウェビナー形式

## 宮崎の未来とジェンダー平等

### 基調講演

#### 第一部



講師

学校法人平成学園

マナビヤ宮崎アカデミー校長  
**迫田 真紀子 氏**

宮崎西高校、日本女子大学卒業。メー  
カー勤務・商社勤務、フランス菓

子留学を経て2006年帰郷、同年に長男を出産。出産と子育てをしながらフルタイム勤務を続けてきた経験をもとに、女性が長く働ける職場＝気兼ねなく休みを取得できる職場づくりを目指してきた。職場の声を聞きながら小さいルールを作るのが得意。高校生・中学生・小学生・保育園児の2男2女の母。事業継承しつつ子育てや介護をしている女性が集う「みやざき女性後継者の会」主宰。

#### ■演題「女性が多い職場から考える「休暇制度」のホントの在り方」

休暇と聞いて皆さんはどのようなことを思い浮かべますか。次の休みの日、それから長期休暇いろいろあると思いますけれども、私が考える休暇というのは、とにかく楽しいことや好きなことに使ってほしいというのが大前提です。働いている皆さんが取ることでできる有給休暇というのがありますが、これを使っていない人が多いというのが問題視されています。私たちの学校では有給休暇はもちろん、独自のルールをつくってちょっとした休みをとりやすいように工夫しています。

1963年に私の祖母が学校をつくりました。そして、私の母が継いで、現在私が校長として就任しています。ここで祖母、母、私と3人の女性が継いで引き継いできた学校ということになりますけれども、それぞれこの仕事に就いた時期というのがばらばらです。1963年に祖母が学校を始めた時は38歳で、娘である私の母は16歳でした。高校生です。そして私の母が1984年にこの仕事を手伝い始めた時は、私は9歳、私の妹が7歳。子供が小学校に上がったら仕事をしようと思って始めたようです。

私は2006年31歳の時に長男を妊娠している状態で帰ってきて、そして仕事を始めて年度の途中で生まれました。女性が3代続くので、さぞかし女性に優しいルールが存在していたのであろうと想像できるんですが、全くそうではなく、よくある日本の古い男性社会のようなルールの学校でした。というのも、仕事をしながら出産もして乳児を抱えてフルタイム勤務をするというのが3代女性がいながら私が初めてだったのです。

#### ■フレキシブルな「休暇制度」

例えば子供がいると、子供が熱を出したと保育園から呼び出されたり、予防接種、何歳児検診や参観日、三者面談等学校関連の

ことがいろいろあります。それが大体平日の昼間に行われます。皆さんが働いている時間に行われます。どれも2、3時間で終わる用事なので、有給休暇をとるほどでもないなど、心の中では私は思っていました。ただ、それに参加するには有給休暇を取るしかない。もしくは誰かに依頼するしかないという状況だったんです。

休暇というのは法で決められた休暇ですか、会社が決めた特別休暇というのがあると思います。うちの学校にも休暇制度がありました。ただ、子供の用事とか急な病気に対応できるものがなく、それぞれに応じた特別休暇をちまちまつくっていかなきゃいけないのは、ちょっと大変だなと思ったんです。

それよりもフレキシブルに今日はこういう用事があるので、ちょっと時間をくださいというルールをつくりました。勤務時間内にちょっと抜けて用事を済ませることができる申請書を書いて、それを出して上長がOKをすれば外出できるというルールをつくったんです。

その申請書は勤務時間内に業務の支障のない範囲でできます。そして、それは欠勤にはなりません。有給休暇も使わなくていいです。常勤職員は誰でも利用ができます。往復途上の事故やトラブルは、自分の責任の範囲でというルールなんですけれども、それを2012年からやっています。私も最初の子を産んで6年たった頃ですね。

名前は、医療機関受診、子育て支援のための外出届です。なぜ医療機関受診というのをつけたかということ、子育てをしている職員ばかりではなかったからです。もう子育てが終わった人、子供のいない家庭、それから男性、みんながこのルールをいつでも使えるようにしたいと思ったのです。健康で働いてもらうためには、定期的な医療機関の受診が必要ですよ。予約をすれば計画も立てられます。ですので、子育て以外の医療機関を受診することにも使えますよという風になりました。

内容は以下の2点です。子育てに関わることは、有給休暇を利用せずに出発のみで勤務時間内に行うことができます。すべての常勤職員は長く健康で勤務することができるように、出発のみで勤務時間内に医療機関を受診することができる。このようなルールにしました。

#### ■育児・介護休業法の改正

今年の4月から育児休業に関することもちょっと変わってきて、男性の育児休業の意思確認が義務化されました。また、令和5年4月1日から従業員数が1000人以上いるところは、男性の育児休業の取得状況を公表しなければならない。従わない場合は罰則もあるとか、決まりだけはどんどん立派になっています。この決まりにより、今まで取れなかった育児休業を分割して取ることができ、妻と夫で交代して取ることもできます。そして、育休の取得率を上げる目的もあるようです。

しかし、この育児休業は最長2歳までしか使えないんです。育児休業が終わっても、子供を育てるというのはまだまだ長いわけ

でやるべきことはずっと続いていきます。そして、やっぱり参観日とかに行った時に聞いてみると、ほとんどの方が働いているお父さんお母さんが有給休暇を使って子供の参観日に来たりとか、面談に来たりということが多くいんだなっていうのを目の当たりにしています。なので、有給休暇を使って子供の用事を済ませたり、やらなくてはならないことに使うというのは本末転倒だなというのを感じているところです。

この男性の育児休業のルールがちょっと変わるというのは、確かに現行に比べたら凄く取得もしやすくなりましたし、これで産休とか育休中の夫婦が子育てに参加する率も高まるといえます。ただ、これが机上の空論になるかもしれないという懸念もあります。具体的にはこのような感じで取れるそうです。今まで3回分割して取れなかったものが分割できるとか交互に取れるとかです。

こういうルールも労働者のことをよく考えてつくられていると思いますし、日本のプレーンたちの集まりがつくってくださったルールなので、抜かりはないと思うんですけども、実情に即しているかという、そこまでじゃないんじゃないかなというのがあります。やはり目の前の困りごと、例えば私だったら子供が生まれてみなければわからなかった、働きながら乳児を育てるということを経験してない祖母も母もわからなかったことを目の前にして、それを一つずつ課題をクリアしていくというふうな企業とか事業所としての努力、それを国もしていかなければならないのかなと思います。

## ■外出届の事例

実際にうちの学校で提出された外出届の例ですが、保育園や学校からの呼び出しですとか、予防接種とか参観日などがあります。これは中学生高校生になっても、参観日や三者面談、PTA 関連の仕事などはあります。それから、役所関係も今はコンビニとかで取れるものもありますけれども、どうしてもそこに行かなくてはいけない。足を運ばなくてはいけませんが、開いている時間は自分が働いている時間と同じということがあります。

最近では災害が起きたときに、実際に子供たちをどのようにして親に引き渡すのかという訓練が毎年必ず行われます。

また、朝起きたら腕がどんどんかゆくなって痛くなって広がっていくので皮膚科に行きなさいといって、これも外出届で行ったんですけども、どうやら寝ている間に何か虫に刺されていたらしく、これも広がる前に抑えることができました。

あと、今、給食費の集金を対面で行っているところもあるみたいですが、引き落としだと回収できないので、対面の方が回収率が上がるということで、対面で給食費を地区ごとにやっているところもあります。これも係が回ってきて、うちの学校の職員は朝、何時から何時の間に行かなくてはならないので、時間通りに出勤することができませんといって、外出届で行ってます。

このような数え切れないくらい何の休暇にしたらいのか分からないくらい、たくさんのやらなきゃいけないことが山積みなんです。子育てというのは子供が生まれて成人して社会に出てちゃんと納税者になってというのは一大プロジェクトです。

このプロジェクトを遂行するためにやらなくてはならないタスクだったり、もちろん全てをタスクだと思わない方がいいかもしれませんが、いろいろな喜びだったり、課題だったりというのが出てくるわけです。これら全部をほぼ女性がやって、さらに働いていたら時間もないので、有給休暇を使ってやっていくというのが、私が一番最初に直面した課題であり、これはどうにかしなけ

ればならないと思って独自のルールを定めたわけです。

私が今年の8月13日に送ったLINEですが、この日は有給休暇を使ってみんなが休んでいた日で、独自ルールで外出届出せば病院に行けるよというのを忘れて病院に行っちゃう人がいるんじゃないかと思って「皆さんはお休みの日は遊ぶか食べるかぐうたらして過ごしてください。外出届を出せば、医療機関受診ができますよ」というのを送りました。

私の場合は学校なので、夏休みとか冬休みという学生のいない時間があります。もちろん、その時間も仕事があって、みんなは出勤してくるんですけども、学生がいないので、ちょっと時間に余裕があります。例えば学生のいる平日だったら時間割も組まれていますし、その時間割を崩すわけにはいかないので、絶対に授業はやります。

そして、昼休みもありますけれども、学生は先生に昼休みに話したいことがあったりとか、用事があったりとかで昼休みこそ忙しい。それから学園祭などのイベントがあるときは、昼休みを使ってミーティングをしたりします。なので、昼休みが昼休みでない時もあるんです。なのでうちの学校という場を生かして職員が休みやすい時期というのはめいっぱい休ませるといふうにしています。

ただ、休みやすい時期と、それから休みにくい時期というのがあるので、どうしても子供の用事であったりとか、介護それから体調でどうしてもというときはもちろん休ませたりもしますが、そのような工夫をしていますので、必ずしも私たちが取り組んでいることってというのが正しいかという、それにそぐわない事業所さんもあると思いますし、それからこれは時代とともにこのルールが合わなくなってくることもあるかと思っています。

今私たちが当たり前だと思ってやっているこのルールですとか、働き方の慣習文化というのが本当に当たり前なのかどうかというところを見つめ直して、もし変えられるところがあるのであれば変えていく変化を起こすというのはなかなか労力があるので、まずは実行してみることです。トライアンドエラーを繰り返していくというのが必要だと思います。

## ■使いやすい環境にするためには

育休に関しては、フィンランドがよく良い例として挙げられます。育休の取得率が高いですとか、男性の育児の参加率が高いと言ってあげられますけれども、フィンランドも実は1970年代に育休制度が充実したようなんですが、20年近く本当にただ法律が変わっただけという時期があったそうです。

それはやはり私たちと同じように、なかなか労働に関する慣習が変わらなかった。ただ、98年にその当時の国のトップが育休を取ったそうです。育休を取る年代の方が国のトップだったというのもまたポイントだと思うんですけども、それがとてもセンセーショナルな出来事で、国のトップというのは、かわりにそれをできる人がいないとみんな思っていて、その人がとったけれども国はちゃんと回っていたし、それをサポートする人もいっぱいいるということがわかって、そこから男性も積極的に育休を取るようにしたそうです。

私も先ほどの外出届をよく取る子育て中の女子職員に聞いたんですけども、周りの目とか気になるかと聞いてみたら、いや、マキコ先生がしょっちゅう取るので気になりませんって言われました。私がめちゃくちゃそれを使っているんです。

上がそれをどンドン使って大丈夫だよって、使っても後ろめたさなんてないよっていうのを見せてあげることで、社員もそれを

真似て大丈夫なんだ休んでもいいんだっていう風に思ってくれませし、それが次第に文化として根付きます。最初はちょっとどんな風に思われるだろうとか、どのような目を向けられるだろうってちょっと私もありました。

当時、私はまだ副校長でも校長でもなくて経営者の娘だったんですけれども、経営者の娘だから特別にそうやって休めるんでしょうっていう風に思われるのがとても嫌だったんです。なので、これをみんなができるようにしようと思ってルール化したんですけれども、それは逆に良かったと言えます。そして、うちの学校にも育休制度はあるんですが、もちろん使っていただきたいんですが、誰も取らないです。産休だけで産後 8 週間後には復帰してきます。

先程の独自のルールの外出届を出して子供の検診だったり、予防接種だったりというのに行っています。ですので、働きたい女性の気持ちにも寄り添っていることができているのかなというのが、私の中で一番の成果です。

そして、私は子供がだんだん大きくなってきて、今も一番下はまだ未就学児ですが、乳児ではないのでそんなに乳児特有の大変さというのはないんですけれども、これから先恐らくそういう職員は出てきますし、それから若い男性職員もいますので、この新しい育休制度をどう使うかという点でも、これから私が今まで経験したことを糧に、男性に新しい育児への参加の仕方であったりとか、制度だけではなくて、その夫婦がもし新しい形、別のものを求めるのであれば、それに応えられるような組織づくりをしていきたいなと思っています。

みやぎ女性の活躍推進会議 月経博覧会



#### ■質疑応答

Q. 病院受診など時間が読めないものもありますが、外出届で許される時間はどれくらいですか。それを取ったことによって問題が生じたことはありませんか。

A. だいたい目安として 2、3 時間の外出としていますが、場合によってはそれが 1 時間で終わることもあれば 4 時間ぐらいかかることもあります。そして、そのまま職場に戻ることができずに帰宅するというところもあるんです。その場合は後日、本人と話し合っで半日有給にするのか、もしくは外出届のままにするのかを話し合います。

例えば、ちょっと子供を迎えに行き行って戻るとつもりが意外と病状が悪く、病院に連れて行ってそのまま検査入院みたいなことがあったのですが、その場合は本人がこういう状況なので帰れなくなりましたっていうことを言って、みんなが納得してくれます。明日も来れないんだったら、明日お休みを取ってこういう風に行動していきましよう、次のことをばっとみんなが考えるように

なっているので、問題が生じたことはないです。

Q. 時間の上限や日数の上限などはありますか。

A. 時間の上限は特に設けていないんですけれども、おおよそ 2、3 時間で済ませられるようにというふうにはしています。あとは日数分の制限もしていません。特に育児とか介護の場合はいつ何時、急に外出しなければならぬというのが出てくるかわからないので、本当に年に 20 回くらい使う人もいれば 1 回か 2 回しか使わない人もいます。あと子供の数とか介護している人の数にもよるので、上限を設けていないです。

Q. 有給休暇の取得率はどうですか。

A. 有給休暇の取得率は 100% にするようにしています。ただ、前年度は 86% ぐらいだったと思います。

Q. お子様のいらっしゃる方と独身または子供なしの方との外出届の取得率に差はありますか。

A. やはり子供がいるほうが取得率は高いです。ただ、どうしてもそうすると、子供がいない人とか独身の人にしわ寄せが来てしまうので、積極的に私は声をかけるようにしています。

この間も職員同士の話で、最近、歯が痛い、浮いてる感じがするという話をしていたので、それを聞いて、平日の方が歯医者の予約取れるよ、取りやすいよと言って歯医者に行かせたりとか、そういう風に私が誘導することもあります。誘導することによって、さらに子供がいる方の取得率がふえていきます。

Q. 業務の内容の評価は、どのように運営されていますか。弊社では無給の休暇扱いで自由に出入りしているので、出勤扱いということであれば、仕事の評価との関係性をどのように見える化しているのか、教えていただきたいです。

A. 仕事の評価ですけれども、うちの学校の場合はまず、それぞれ自分の受け持つ授業というのがあり、それからクラス担任というのがあるので、そこで時間にかかわらず一定の評価をすることができます。

自分が担当している授業だけではなく、クラス担任をやることで、学生たちとの関わりであったりとか、何か問題が起きた時の対処の仕方であったりとか、それをどのようにして、学生や保護者とコミュニケーションをとってどのような手順で解決していったかというのを報告してもらいます。そして卒業まで導いて就職をさせるというところですが、割とわかりやすく評価しやすいようになっていますので、いない時間が人より多いからといって評価の対象から外れたりとか、評価が下がるっていうことはないです。これは学校だからこそできるのかもしれないです。

## 第二部



講師

宮崎大学フロンティア  
科学総合研究センター教授  
理事長補佐  
(男女共同参画推進担当)

伊達 紫 氏

大分医科大学卒業後、宮崎医科大学第三内科へ入局。宮崎医科大学大学院医学研究科、国立循環器病センター研究員等を経て、2006年宮崎大学フロンティア科学実験総合センター教授に就任。内分泌代謝学を専門に肥満・エネルギー代謝調節機構の研究に取り組む傍ら、清花アテナ男女共同参画推進室長として大学の女性研究者支援やダイバーシティ推進に尽力している。2014年10月より副学長(男女共同参画担当)就任、2015年10月～2021年9月には理事(女性活躍・人財育成担当)・副学長として大学運営に携わった。

### ■演題「女性活躍・ジェンダー平等の現在、過去、未来」

私は大分医科大学卒業後、宮崎大学で研修を行い神経内科医となりました。4年間現場で臨床医として働いた後、大学院に入学し、修了後も研究を続けたいと思うようになり、今日に至っています。2006年から現在の教授職に就き、男女共同参画にかかわり始めたのは2008年に清花アテナ男女共同参画推進室の室長になってからです。2015年から6年間は、大学執行部として女性活躍・人財育成を担当し、2021年10月からは研究職に戻り男女共同参画推進室の室長を兼務しています。

教育機関において男女共同参画に関わってきた中で、印象に残っていることは、「男の子は理系に進むけれど女の子の理系はちょっとね」「女の子はそこまで勉強しなくて良いんじゃない?」と言われるという女子高校生の悩み、医学部医学科に行きたいけれど「女の子なんだから6年も勉強しなくて良いんじゃない?」と言う親をどう説得したら良いかとかいう質問などがあります。

今日は、最初にジェンダー平等の現在と過去をお話し、無意識のバイアスのお話を少し挟んで、最後にジェンダー平等の未来について皆さん方と一緒にどう実行していくかを考えていけたらと思っています。

### ■ジェンダー平等の現在

突然ですが「ジェンダーギャップ指数」を知っていますか。世界経済フォーラムが毎年発表する世界各国の男女間格差を示すもので、0が完全不平等、1が完全平等です。2022年日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中116位。「健康」と「教育」はトップクラスですが「政治」と「経済」はかなり低いレベルです。

順位を見ると、上位はほとんどがヨーロッパ。特に北欧が強いというのは、ここ何年も続いています。116位の日本の上にあるブルキナファソとはどの国だろうと思って調べましたら、西アフリカのガーナやマリの辺りでした。

途上国で今から頑張ろうという国にも順位では負けています。1位のアイスランドはほぼ全ての項目が1に近い数値で、チャートで見ると四角形をしています。日本は政治分野がほぼ0の三角形をしています。

「政治」「経済」のスコアを細かくお示します。

まず政治分野ですが、国会議員の女性の割合は133位です。圧倒的に男性が多く、女性議員は10%ぎりぎりぐらいかと思えます。閣僚の女性の割合は120位、数値は0.1ですから、完全不平等に

近い状況です。過去50年間(もちろんそれ以前も含めて)、女性首相は誕生しておりません。

経済分野について、労働参加率の男女格差は83位、同一労働での男女賃金格差は76位、収入における男女格差は結構大きくて100位です。管理職割合は130位で、経済分野ではトータル121位という結果になっています。

ジェンダーギャップ指数の経年変化をみると、右肩上がりではなく右肩下がりの116位です。ジェンダーギャップ指数の様々なコンテンツの結果をどう改善させていくかという施策が、成果を上げていないと感じざるを得ない結果です。

さて、ジェンダー平等研究会から47都道府県のジェンダーギャップ指数が公開されました。上智大学の三浦まり先生と竹内先生が統計処理をなさったものです。

項目はジェンダーギャップ指数同様4項目ですが、「健康」がなく「行政」となっています。47都道府県の「健康」はほぼ1に近く、まず差が出ないということで「行政」に置き換わっています。

この中では、宮崎県の強みと課題ということが次のようにまとめられていました。「九州は、共働き家庭で家事育児にあてる時間の男女格差が大きい傾向がありますが、宮崎は突出して格差が小さく、経済分野は6位となりました。県の男性職員の育休取得率も高く、近隣県への波及が期待されます」、ここまでき強みです。「一方で、県の大卒程度職員採用と管理職について、管理職登用に格差があり、「行政」は37位、「教育」は、小中高等学校の校長や教頭、県教育委員会事務局の管理職の女性割合が低いという課題があり46位となりました」、ここは課題として示されています。「政治」の順位は、歴代知事の在職年数で男女比0です。衆参両院議員選出されている女性はおらず0です。市区町村長の男女比も0です。このような結果から、40位とランク付けされています。

「家事や育児への参加率が非常に高い」という結果は驚きで、0.8や0.9なのかと思ったのですが、実際は0.185でした。他の九州の県を見たところ、どの県も0.1ちょっとと横並びで、0.2に近い県はありませんでした。宮崎県の結果を含めこれらの数値から、やはり日本の男性の育児・家事参加は欧米諸国に比べ非常に低いのが実情だと思いました。

### ■ジェンダー平等の過去

先に申しましたように、北欧をはじめとするヨーロッパは、ジェンダーギャップ指数のランキングにおいて常に上位を占めています。もともとそういう遺伝子が組み込まれているのかとも思ったりもしたのですが、そうではないということをその歴史から御紹介したいと思います。

フランスでは、1965年まで結婚した女性が夫の許可なく働くことができませんでした。こういう状況を国連は見逃さず、1960年代以降の社会的マイノリティーの権利擁護の動きと連動して、人権問題だとして取り上げました。同時に、当時の世界情勢を鑑みますと、性差別撤廃の国際的なうねりとともに、オイルショック等の国際不況下にありました。ただこういった世界情勢が、実はヨーロッパの女性の社会進出を後押しすることになります。不況下において各家庭の収入は減りましたので、なんとか所得を上げて、物を買って経済を回して良い循環を作るにはどうしたらよいかという視点から様々な施策が打ち出されました。

実際、専業主婦だった人達も働かなければ、家庭の収入を維持できない状況だったわけですので、これまで子育てや家事全般を担ってきた専業主婦が働くことができる環境をつくるにはどうす

ればよいかを政府は真っ先に考えたようです。いわゆる「性別による固定的役割分担意識」から「男女共に家族的責任と仕事の両立を図る必要がある」という意識に変わっていったのだと思います。

一方、日本の場合はどうでしょう。未だに性別による固定的役割分担意識が払拭されず、環境整備が不十分のまま、女性活躍と言われてちょっとしかめ面をする人達もいると思います。「家事や育児をほぼワンオペでやっているのに、これ以上活躍して課長職や部長職はできません、バーンアウトします」となってしまう、いやそうになってしまう可能性はないでしょうか。

フランスでは、まず保育所を整備する、子ども手当等を充実するという政策を実施することで、働くことのできる環境が整えられました。加えて、産前産後の休暇は有給、保育所に預けるときは手当が出ますし、親は1年間育児休暇を取得できて、政府からは育児手当が入ります。また、復職するときも休暇前の職はキープしておくという制度ができたことで、2019年のフランスの合計特殊出生率（一人の女性が一生のうちに産む子供の数）はほぼ2に近い数値となりました。ちなみに、日本は1.4で、宮崎は1.68くらいです。今ではフランスの女性の80%以上の人々が職に就いていますが、日本は1960年代以降も50%台で推移しています。

日本のジェンダー平等の歴史を見てみると、1970年代のオイルショックの時代、一人の人が支えなければならぬ高齢者の数は現在より圧倒的に少ないという人口ボーナス時代を謳歌していました。日本はパートナーの許可がなくても仕事をすることはできましたが、女性の就業率は先述の50%ぐらいで、加えて地方から都市部にどんどん労働力が移動して核家族化が進みました。職場は結婚出産でリタイアする可能性（リスク）のある人よりも、そういうことが起こらない人を職業人のモデルとしました。言い換えると、24時間働ける人（男性）は仕事を、そうでない人は家を守りましょうという性別による役割分担を忠実に具現化することで、高度経済成長を成し遂げることができた、これがある意味非常に強い成功体験となったのではないかと思います。

「結婚して世帯を持っていないと一人前じゃない」というようなドラマに出てきそうなセリフは、働き手一人に対して一人、きちりと世話をしてくれる人（専業主婦）が必要だという形ができてしまったからではないかと思います。日本で初めて「専業主婦」という言葉が生まれたのは、1970年代初めだと聞いていますので、高度経済成長期に果たした専業主婦の役割は大きかったのだと思います。

ジェンダー平等に係る法律について、日本でも1946年、終戦から1年も経たないうちに女性の参政権が認められました。その後様々な法整備はなされてきましたが、その大半が努力義務で罰則規定のないものでした。そんな中、1985年の男女雇用機会均等法は、今も大学での取組を進める上で大きな後ろ盾となっています。なぜかというと、男女格差が40%以上あればポジティブアクションを起こしても良いという内容が8条に謳ってあるからです。1つの組織に30%は女性ないしマイノリティーが入っていないと歪な組織だと言っているわけですが、草案を見せられた財界トップのこんな感想が書籍の中に残っています。「参政権なんか持たせるから歯止めがなくなってしまっていけませんなあ」という言葉です。今では、さすがに言葉にするとまずいという発想はあるのだと思いますが、賛同する人は0じゃないかもしれません。

その後、1997年の雇用機会均等法の改正で、女性差別禁止が

うたわれ、2016年には女性活躍推進法が施行されました。このみやぎ女性の活躍推進会議も、女性活躍推進法を基盤とする活動のひとつだと思います。

女性の職業生活における活躍の推進に関する同法律は、女性が活躍しやすい環境をつくることを目的とした法律ですので、企業は行動計画を立てなければなりません

具体的に申しますと、1点目は自社の女性活躍に関する状況の把握や課題分析ということで、女性の採用比率から管理職比率まで様々な課題を把握して分析しなさいというものです。

2点目が、それを踏まえて行動計画を策定しなさいというもの。大学も法人化していますので、行動計画を策定し発表しています。非常に良い計画で、かつそれを実行した企業には「えるぼしマーク」が授与され、女性活躍を着実に推進しているというお墨付きをいただけます。

3点目は、そういった結果を見える化するために、ホームページ等で公表する義務です。その後改正もされて、行動計画の策定を義務づけられる企業は、労働者数が301人以上から2020年には101人以上の企業へと拡大されました。

また、えるぼし認定よりも水準が高い「プラチナえるぼし」も設定されました。「プラチナえるぼし」認定企業は一般事業主行動計画の策定・届出が免除されるとありますが、個人的には行動計画の策定・届出は必要ではないかと思っています。

女性活躍推進法の施行からすでに6年が経ちました。ジェンダーギャップ指数は依然先進国最下位で、女性がというより、誰もが活躍できる環境整備、ワンオペにならずに済むような環境整備にどれだけ重点が置かれたのだろうかということと、それらに対する十分な検証は行われてきたのだろうかという疑問に思います。罰則規定はつけるべきではないと思いますが、総論を述べるだけでなく国策としての本気度をもっと出さないといけないと思います。

民間会社で、女性活躍推進法の行動計画によってどうということが良くなったのかを調査してありましたので、ここで少し御紹介します。

残業時間の削減や時差出勤ができるので、コアタイムを設けたフレックスタイム制度が良かった、研修会等の実施が管理者の意識改革につながった、ロールモデルと対話したり、相談体制を整えてくれたりしたことで孤立することがなくなった、などの声が上がっていました。また、ベビーシッターを雇い育児しながら仕事できたという方もおられました。上位職への女性の登用については、女性職員を意図的に登用することで管理職が増え、これからさまざまな環境整備が進むのではないかと期待が持てるというような声も上がっていました。

一方で、「管理職に女性を登用している」「部長・課長に女性一人ずつ入れた」、だから女性活躍を推進している、これで全部終わり、というところで止まっていないかと危惧する面もあります。女性リーダーや管理職が増えるための土壌をどれだけ作ったかが少し抜けてはいませんかと思ったりします。育児は女性が担うもので、仕事では女性はアシスタントといったジェンダーバイアスの払拭に、推進法はどんな風に正面から立ち向かっていくのかという点に今後も注目していきたいと思います。

女性活躍推進法がどう展開していくのかを検証していくことは、LGBTQも含めて、皆が活躍できる社会がどんな社会で、何が必要かということは今一度考える良い機会なのかもしれません。その為には、男性の〇〇さん、女性の〇〇さんではなく、一個人として、その人の一番良いところ、誰にも負けないところを

見つけて育て上げることが、これからの管理職には求められるところだと思えます。

さて、スウェーデンから日本に来た留学生が最も驚いたこととは何でしょう？日本ではお母さんが仕事帰りに買い物して保育所に迎えに行って、家に帰ってすぐ調理に取り掛かる、その間お父さんはビールを飲んだりゲームをしたり、テレビを見たり、この状況は私の国ではあり得ない、これが一番びっくりしたことだということでした。お父さんが保育所に迎えに行くこともあるでしょう。時間が空いた人が調理をする方が無駄なく時間を使えるでしょう。このように一人にしわ寄せがくるのではなく、効率的に時間をマネジメントすることで、プライベートや家族の時間を作り出せる、これが日本でも普通になってほしいと思えます。

## ■ジェンダー平等を阻む無意識のバイアス

無意識のバイアスは、今や聞きなれた言葉になっているかもしれませんが。ただ、無意識ですので自分で自分の持つバイアスに気づきにくいところが厄介で、その結果、なかなか直せないところがさらに厄介です。

「無意識のバイアス」は比較的新しい概念で、1982年にアメリカの心理学者、行動経済学者で後にノーベル賞を受賞されたダニエル・カーネマン先生の著書に、初めてその概念が登場しました。また、MIT 名誉教授で生物学者のナンシー・ホプキンス先生が、この50年間の最も重要な発見の一つとして、無意識のバイアスの発見を取り上げています。

無意識のバイアスの詳細を記載したパンフレット等が男女共同参画学協会連絡会より発行されており、その中にある2つの具体例を紹介します。

事例1ですが、海外のあるオーケストラの団員が何度選考しても男性ばかりになる、もう少し多様なメンバーにならないかという課題を解決するために、まず名前と性別を履歴書から削除します。そして、演奏してもらうときには衝立を立て、ハイヒールも脱いでもらうなど足音のしない状況、つまり性別がわからない状況で選考したところ、採用されたメンバーは、男女半々になったという結果でした。この結果は、論文化されており、選考の際に無意識のバイアスがかかっていた可能性を示唆しています。

事例2は、医学部の教授選考に関する海外での調査研究です。選考の際の推薦書を分析すると、女性を推薦する場合は、文章が短く、思いやりや協調性、コミュニケーション能力に関する内容が多い、一方、男性を推薦する場合は、実績や達成度等に重きが置かれているという違いがあったということです。

無意識のバイアスに関する話の最後に、クイズを出題します。「父親と息子が車に乗っていて事故を起こし、大怪我をして別々の病院に運ばれた。すると、息子の運ばれた病院で出てきた医師が『これは私の息子です』と言う。どういう状況を想定しますか」という問いです。答えは、息子さんの運ばれた病院で出てきた医師が女性医師で、お母さんだったということです。運ばれた病院の救急担当医が、私の頭の中の映像では男性だったのですが、女性だったという答えで、私も分かりませんでした。自分の中にはバイアスはないと思っていたのですが、大いにあったということであって、ちょっと愕然としました。

## ■ジェンダー平等の未来

先に触れたように、女性活躍について、女性だけが今以上に活躍しなさいと言われるのに辟易する点は大いにあると思えます。しかしながら女性活躍推進を、男性、女性、LGBTQ、皆が自分の

良いところを発揮できる社会がどうやったらできるのかという大命題を考えるきっかけにすることはできると思えます。

お母さんが子供を迎えに行くこともあるでしょう。お父さんが料理を作っていることもあるでしょう。お父さんが子供を迎えに行って、お母さんが料理を作っていることもあるでしょう。シングルマザー、シングルファーザーの家庭もありますので、シッター雇用の補助が出るような制度があればより良いと思えます。パートナーがいてもワンオペ状態だと、子供達はお母さんばかりあるいはお父さんばかりが常に大変な思いをして働いている、という不公平さやバランスの悪さに疑問を感じたり、仕方がないと思ったりすることもあると思えます。家族というチームが健全に機能することは、子供達が自分達の未来を描くにあたり、大変重要であると感じています。

九州経済連合会には「幸せコミュニティ推進委員会」というのがあり、ダイバーシティ&インクルージョンの取組を可視化して全体の底上げを図ることにより「選ばれる九州」の実現を目指しています。この発想のもとになったのが都道府県幸福度ランキングで、2021年ランキング10位のうち、5つが九州、沖縄の県で、宮崎県はなんと第2位です。ちなみに2022年のランキングでは宮崎県は第3位、2位は鹿児島でやはり九州が上位を占めています。ただ、このランキングは、主観的なランキングであり、客観的な指標に基づくものではありません。九州経済連合会では、客観的な指標を反映させてこそ、初めて持続可能な幸せコミュニティができると考え、「幸せコミュニティ推進委員会」を設置したと伺っています。

実際に客観的指標である賃金や大学への進学率を見てみると、九州は中間よりも下位に位置付けられており、この主観的な幸福度と客観的指標による現状の乖離を埋めて、持続可能な選ばれる九州を作っていくというのが委員会の目指すところではないかと思えます。

世界的な幸福度ランキングについては、国連の「World Happiness Report」を基にオリックス銀行がスコア化して示したものがあります。ジェンダーギャップ指数かと見間違えうぐらい、これもまた北欧の国々が上位を占めています。これは主観的な幸福度だけでなく、GDP、社会保障、健康寿命、人生の選択における自由度、他者への寛容さ、国への信頼度という客観的な指標と合わせランキングを決めています。日本は149カ国中56位ですが、押し下げているのが「人生の選択の自由度」64位と「社会的寛容さ」92位。G8でこれもまた最下位ということになっています。

さて、これまで14年近く大学で、あるいは地域で、男女共同参画やダイバーシティ推進に取り組んできて私個人が思うのは、「女性だからこんなもんで良いんじゃないか」ということを女性側も少し思っている節があるということです。女子大学生と話していると「女性だからこの辺までできれば良いなと思えます」と言う発言もあり、「その女性だからというのをやめてみよう」と言うと、逆に「えっ、なぜ？」と言われる。この例からもわかるように、私たちは自分で自分の限界を早々と決めてはいないでしょうか。全部出しきって、一所懸命に、自分のためだけでなく人のために、人の利益のために何かをした結果、「あなた」に何ができるかは絶対見えてくると思えます。その「あなた」というのは「個人」であり属性によるものではありません。個性を持った「あなた」にしかできないことを見つけられるように日々頑張っていくことが重要だと思います。私は、一人は皆のために、皆は一人のためにという精神を持つラグビーが大好きです。皆さん方の

会社、学校、組織、さらには家庭をワンチームととらえ、その一員として「あなた」ができる役割は何かを考えていければ、きっと素晴らしいチームができると思います。

今年の3月8日の朝日新聞にも載っていたのですが「将来こうなれば良いよね」は問題を先送りしている、次世代にツケを回している、負債を押しつけていることにしかならないのではないかということです。「学ぼう。声を上げよう。きっとその一歩が時代を動かしていく」、このキャッチフレーズも朝日新聞に掲載されていたのですが、私達が次世代に渡すのは負債じゃなくてバトンだと強く思ったところです。「ここまでやったよ。次ここから先お願いね」というバトンを渡したいと考えています。今日の研修会がこのキャッチフレーズの最初の「学ぼう」の少しでもお役に立てば幸いだと思います。また、「これはちょっと違うんじゃない？」というところは大きく声を上げていく勇気を持ち続けたいと思っています。



#### ■質疑応答

Q. 日本のジェンダーギャップ指数は世界で 116 位、男女格差はさらに広がっているとのことですが、これからの未来にどれほどの希望を見ていらっしゃいますか。希望があるとすれば、どこに見ていらっしゃいますか。何をどうすれば改善されていくと思われますか。そもそも改善されるとお考えですか。

A. とても難しい質問ですね。平成 16 年以降、男子にも家庭科が課せられるようになり、家事をやること自体に今の若い世代の方達はそんなに抵抗はないのかなと思っています。女性でも家事が苦手でも全然やらないという人もいるかもしれないですし、男性にもそんなのは女性の仕事でしょうと思っている方もいるとは思いますが。しかし、一回フラットな世界に立ってみて、自分にとって大事なこと、お子さんだったり仕事だったり。それらがパートナーや自分のチームメイトにとっても大事なことだと考えたときに、何ができるかなというのを個人個人が考えることができれば、もっと格差を縮める方向に世の中を動かせるかなと思います。

もう一つは、働きやすい環境整備は多くの方が望むところであり、その思いを一人ひとりが声にして進んでいくことが重要だと思っています。

諦めたら終わり、止まったら終わりだと思いますので、未来はあるし、未来にバトンを渡したいと思います。

Q. ジェンダーギャップを埋めるために、私達全員が取り組めるはじめての一歩となり得る取組があれば教えていただきたいです。または先生が個人的に感じているジェンダーバイアスをお伝えいただければと思います。

A. 考え方として、ジェンダーが頭にくるのではなく「あなた」や「私」をはじめに考えたいと思っています。

講演でも示しましたが、本当にチームに必要な人は誰なのかという視点でメンバーをフェアに選ぶことが重要だと思います。以前、プロフェッショナルなベースボールチームを作るときに、自分が西日本出身だから西日本の選手だけ集めるという監督よりも、日本全国から世界から力のある選手を集める監督の方が強いチームを作ることができるということを強調された講演がありました。属性ではなく個性が重要であることを学んだ講演でした。

多様な方達が活躍している場がどれだけ生き生きしており、どれだけのイノベーションを生み出したかというのをもっと皆が知るべきだと思います。

それから、ジェンダーギャップにとらわれすぎずに、今勉強しているあなたが、今何かになりたいと思っている君達一人一人が大事なんだということを、社会でもっと共有していけたらと思っています。また、身近な例ですが、産休・育休で離職した女性教員で、復職時に元のポストが埋まっていたということを知ったことがあります。育児が仕事の妨げになるといった間違ったジェンダーバイアスがあったのかもしれませんが。職場の管理・運営や選考に関わる方たちこそ、多様性が求められる時代だと思います。