



みやざき女性の活躍推進会議 7月研修会

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



企業経営

令和3年7月26日(月)、「みやざき女性の活躍推進会議7月研修会」をオンラインで開催し、62名が参加しました。
前半は宮崎大学特別教授 永山英也氏による基調講演、後半は学生とのトークセッションを行いました。

「誰一人取り残さない」をキーワードに、国連が採択した「持続可能な開発目標 (SDGs)」



基調講演

講師

国立大学法人宮崎大学
産学・地域連携センター特別教授
永山 英也氏



宮崎県延岡市出身。九州大学法学部卒業。
1981年(昭和56年)宮崎県入庁。宮崎県農政水産部 畜産・口蹄疫復興対策局長、商工観光労働部長、総合政策部長、宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点マネージャーを務める。現在は国立大学法人宮崎大学産学・地域連携センター特別教授 地域人材部門長/学長特別補佐として、県内の産業や地域を支える人材の育成・確保に尽力している。

■哲学の世界に見るジェンダー平等

最近出版された「哲学の女王たち」という本の中に、プラトンのお話があります。

プラトンは、紀元前4世紀の哲学者ですが、彼は「国家論」の中で、「女性はその身体的な特徴によって制限をされるべきではない、その能力によって職に就くべきなのだ」と書いています。そして、しっかりと学びを修め、能力の高い女性については、当時の国家を支配する戦士や哲学者への道も当然開かれるべきなのだということを述べています。

約2400年前に、プラトンがこのように女性について述べている、あるいは男女の役割について述べている。それが2000年になっても、まだこういうたくさんの課題がある。この本を通じて、本当にジェンダー平等というのは難しい課題であるのだということを、改めて認識しました。

■SDGsの基本理念

ジェンダー平等を考えるにあたりSDGsの基本的な理念の話をします。
SDGsが2015年に採択された時、多くの方々が喜びをもって迎え入れました。「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会という大きな目標に向かって、17の目標と169のターゲット、そして232の指標が定められました。

基本的な理念の中で、私が特に大切だと思うのが「包摂性」です。障がいのある方を社会の中でいかに包摂するかというところから始まった言葉ですが、「誰一人取り残さない」は非常に大切な概念だと思っています。

もう一つが「統合性」です。社会・経済・環境、この3つに統合的に取り組んでいくということが宣言されています。日本では、例えば環境に優しいことは経済に悪い、経済に良いことは社会にとってうまくいかない、対立概念で捉えることが多くあるように思いますが、今までどちらかというと経

済優先でやってきた中で、環境や社会にも目を向けていこう、というのがこの統合性ではないかと思います。

相矛盾する点を乗り越えて、全ての方を巻き込みながら統合的にやっていく、そのような観点でジェンダー平等についても捉えていくと良いのではないかと考えています。

もう一つ大切なことは、「社会背景」です。SDGsについて、ある程度批判的な考え方をする人は環境問題が中心と言われますが、そうではありません。アジェンダの中に「我々は、持続可能な発展(開発)に関する大きな課題に直面している。」とあるように、貧困、不平等、機会・富・権力の不均衡、ジェンダー不平等、特に若者の失業、環境の問題等、たくさんの大きな課題に直面しています。決して安閑とはしてられないことを大前提として、このSDGsが始まっていることを理解すべきであり、その大きな要素の一つにこのジェンダー不平等があるのです。

SDGsでは、貧困、飢餓、保健、教育、ジェンダー、水・衛生、エネルギー、成長・雇用の問題、イノベーション、不平等、都市の生活、生産・消費、環境関係で気候変動、海洋資源、陸上資源、平和、パートナーシップ、という17の目標がゴールとして定められています。

この17のゴールは、相互に密接に関連しています。例えば、発展途上国における貧困や飢餓の問題を解決するという目標には、保護や支援が必要です。しかし、本質的な問題の解決のためには、8番(成長・雇用)が必要です。その国における経済的な発展や安定した雇用が必要であり、そのためには、それぞれの地域でしっかりした技術開発や社会システムの開発を行うイノベーションが必要となります。

ある程度の富が生まれても、それが分配されなければなりません。今大きく広がっているような不平等の状態では、経済成長があっても貧困や飢餓は無くなっていきません。また、生産が行われても、環境問題や社会問題に対する生産責任にも配慮がされなければ、せっかくの経済成長がさらに環境等を悪化させていくことになります。

それらの全てを支えるものの一つが5番の「ジェンダー平等」です。不平等や貧困、飢餓の大きな影響を与えられているところに女性がいますので、その問題を考えていかなければなりません。また、成長やイノベーションを支えていく4番の「教育」も大切です。

このようにSDGsの目標は、相関するものがたくさんあり、相互に結びついています。

SDGsのゴールでどれが一番大切だと思いますかとの質問をよく受けます。もちろん全ての項目が大切だと思いますが、強調したいのは17番の「パートナーシップ」。ジェンダー平等の問題や環境の問題、社会の問題、貧困や飢餓の問題を解決していくためには、国家間や地域間、人と人とのパートナーシップを結び、いかに連携していけるかが大きな課題だと考えます。

昔の言葉に「賢い者は橋を架ける。愚かな者は壁を築く。」という言葉があります。人間は知恵の動物ですから、しっかり隣の国と隣の国と橋を架けて、パートナーシップを結んでいく。そして全体として目標を実現していくことが必要です。これをベースに置くことによって、このジェンダー平等も一つの解が見えてくるのではないかと思います。

■目標5 ジェンダー平等の位置づけ

目標10に「国内および国家間の不平等を是正する」とありますが、なぜ目標5でもジェンダーの平等が謳われているのかをまず理解する必要があります。

その答えはアジェンダの中でしっかりと書かれています。「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において、死活的に重要な貢献をするものである」、「人類の潜在力の開花と持続可能な開発の達成は、人類の半数に上る女性の権利と機会が否定されている間は達成することができない」「新たなアジェンダの実施において、ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である」。

17のゴールの中で、ジェンダー平等は基本であり、この問題の達成なしには17のゴールも見えてこない。そのため、目標5で明確に表示されているのだと、私は思っています。

世界の人口の2分の1を占める女性の力なしに課題の解決はない。ジェン

ダーの平等は貧困、飢餓、保健、教育、成長・雇用、イノベーション全てについて関わってくるのです。

■日本におけるジェンダーギャップの現状

日本は、世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数で、残念ながら120位。経済分野、政治分野における女性の地位が、非常に大きなギャップとしてあります。これらをどう解決していくかを、一緒に考えていかなければなりません。

ジェンダーギャップ指数の推移について、2006年当時、日本とイタリア、フランスはほとんど変わりありませんでした。しかし、各国とも目標を持って意図的な努力を続けてきた結果、イタリアは上昇機運になり、フランスも同様です。いろいろな国が少しずつ上っている中で、日本は低迷が続いている。このことについて、日本はもっと皆で真剣に考えていかなければいけない。ほかの国にできることが、日本にできないはずはないのです。必ず達成できる目標だと私は思っています。

ジェンダーギャップ指数を詳しく見ると、トップのアイスランドと比べて、日本は政治参加、経済参画がとても厳しいです。

内閣府の資料によると、政治分野について、国会議員、都道府県議会議員は11.4%が女性です。宮崎県議会の場合は38人中4人ですから、ちょっと全国平均より低い状況にあります。また、国家公務員の採用者数は多い一方、課長、室長相当職や、都道府県の本庁課長相当職はかなり低い水準に留まっています。民間企業における課長、部長、役員等も極めて低い水準に留まっています。これをいかに改善していくのか。

また、女性の就業者の比率、全体に占める女性の比率ですが、例えばフィリピンは管理職女性比率が高く、アメリカやスウェーデン、ノルウェーも、かなり高い水準で推移しています。一方、日本と韓国は、女性の就業者数は多いのですが、管理職に占める割合がとても少ないです。

ジェンダー平等を考える際に大きな課題としてあるのが、非正規の問題です。特に女性は、非正規の割合が増えてきており、キャリアを積むための非常に大事な時期に、非正規に転換してしまっています。これが、経営管理層に占める女性の割合にも大きく影響しています。雇用条件も含めて考えていく必要があるのだと思います。

それから家庭での負担の問題です。家事や育児関係の負担が女性側に偏るのが日本の特徴ですが、介護や看護の課題も大きくなっています。このあたりも含めて、私たちは向き合っていかなければならないのです。

学びの部分でいうと、大学の進学は改善されてきましたが、専門的な人材を育てる大学院で、まだ男女の格差がたくさんあるところが大きな課題です。大学時代にどこまで学んでいるのか、これからの日本を支えていく専門知識を持った学生をどう育てていくのかも大きな課題ですし、その中で女性をもっと増やしていく努力をしていく必要があります。

■昨今の若者の意識

内閣府調査で、「今の職場に満足していますか？」という問いに対する答えを各国と比較しています。日本の場合、「満足している」は10%。13歳から29歳までの若者を対象としたアンケートでしたが、ここまで有意な差がある理由はどこにあるのか、考えなければなりません。

「自分自身に満足していますか？」という問いに対しても、日本は特徴的に低いです。さらに「自分の意見をはっきり相手に伝えることができますか？」という問いについても、「伝えきれない」と答える学生、若者の割合が非常に高い。

「私の参加によって社会を変えられるか？」という問いがあります。これに対して、「そう思う」「どちらかというと思う」と答えたのは、日本の場合3割ですが、他の国では50～60%が、自分達が社会課題に向き合っていくのだと答えています。

日本には少子化、高齢化、人口減少等、様々な課題がありますが、一番大きな課題はこのような点ではないかと思っています。若い人達がどういう意識を持って働いているか、学んでいるか、あるいは社会を見ているか、私たち大人が真剣に向き合うべきところにあるのではないのでしょうか。

■企業経営とジェンダー平等

私たち一人一人には、幸福の追求権があります。憲法でも保障されていますが、全ての人類には、自分がやりたいことをやる、実現したい自分に向かっていく権利があります。女性だからという理由だけで、自己実現が阻害されることがあってはならない。危害を加えられたりすることは、絶対に許されないことですが、それ以上にしっかり自己実現の権利があるのだということを、私たちは認識すべきですし、企業としてもそれを尊重する責務があるということが、まずベスだと思っています。

また、経済的な面ですが、変化が激しく曖昧で先が見えないVUCAの時代においてジェンダー平等は、企業の成長や人材確保の面でもすごく大切です。

「日本は経済が強いから、企業が強いから大丈夫」という人がいますが、決してそうではありません。日本の経済力の変化を見ると、その存在意義は大きく変わってきています。「世界競争力年鑑」で、1900年代に日本は世界

で1位でしたが、今は34位まで落ちています。決して世界でトップを走っているわけではなく、模範的なところにもいない。たくさんの課題を持っている国なのだということを、まず大前提にすべきだと思います。

科学技術でも、非常に厳しいところにあります。これからの発展を支えるデジタルの競争力を見ますと、シンガポールがトップですが、日本は非常に下位にあります。

こういうことを踏まえた上で、決して日本の経済状況は世界のトップでもないし、企業の状況もそうではない。VUCAの時代、これまで通りは全く通用しない。新しい価値や社会システムを作るのは「人の力」です。そして人の力を生かす「組織の力」です。

これでディスカッションをすると「うちの会社は優秀な社員がいる、優遇していれば大丈夫だから問題ない」という経営者の方がいらっしゃいます。優秀な社員がいることも大切ですが、一人の力を上回るものが「多様性」だと認識すべきだと思います。

私も長く県庁という組織に属していましたが、組織は長くいると同質化してきます。これは良い悪いではなく、やむを得ないところです。そういう中で多様性を確保しようとする、戦略的な努力が必要になります。

最後に人工知能。これは考え方の異なる複数のアルゴリズムを組み合わせるものですが、人間も知恵を生み出すためには、多様なアルゴリズム、多様な考え方を持っていかなければならないと思います。

Society 5.0、こういう社会が来ると言われています。狩猟社会から農耕社会、そして工業社会、情報社会、新しい情報を十分に使いながら、大きく社会は変わってくると言われています。

この新しい時代に対応できる人材、組織になっていくためには、例えば、課題解決が得意な人もいれば、未来社会を描いていく能力がある人、論理的に考えることが得意な人等、多様な人材をいかに企業の中に取り込んでいくか、組織の中で活用していくか、というのがとても大切だと思います。

■企業の取組

経産省の資料から、いくつか企業を紹介させていただきます。

まず、山梨県の実業関係企業、「AS フーズ」です。女性、シニア、障がいのある方を適材適所で配置し、業務の平準化を生み出す戦略で、これまで女性も製造工程への配置が中心だったのを、商品パッケージやマーケティングにも配置し、企画会議等にも参加してもらっています。新商品ケーキのOEMの売上増は、女性社員の目も入れて、しっかりした製品開発ができるようになったことが、かなり大きな部分としてあるようです。また、若い子育て世代に働いてもらうため、託児所を設置することで、新しい採用も成り立ちました。

「味の素」は大きな会社です。比較的安定した財務体質、それから勤続年数も長い。ただ、長くなれば同質性の高い社風になる、これを何とか脱却しようということで、イノベティブな組織づくりを行いました。

ワークライフバランスによる長時間労働改善、コアタイムなしのフレックス勤務やどこでもオフィス、コロナ前からのテレワーク等に取り組んだ結果、営業部門入社後の女性の退職率が、2006年の30%からグッと減り、今は6%までになってきています。それが将来的には、登用まで繋がってくるということです。

岐阜県の製造業「鍋屋パテック」。3Kの職場で特に女性の定着率が悪かったのですが、家族・取引先・関係者に誇れる仕事、仕事場を作るのだということを、会社全体の目標に掲げて、全てを総合職化し、男女の差別を全て無くしました。

特に「コンタクトセンター」に男女を配置することにより、しっかり顧客に対応することでカスタム製品が増え、その受注が会社の大きな利益になってきているようです。



旭化成代表取締役社長 浅井 重雄氏

同じく岐阜県の製造業「東和組立」。障がいのある方には補助的な仕事、女性はオペレーター、シニアは手直しの仕事でしたが、固定的な考え方を排除し、属性を超えて業務の範囲を広げるために必要な標準化等を図った結果、生産力や定着率が向上しています。

大阪の「足立商事」。生活雑貨の卸や加工業の受託等をしている企業ですが、業務量が一定ではなく働き手の確保が難しいため、1日1時間、遅刻、早退、欠勤全てOKの完全フリー・フレックス制を導入されたそうです。結果として従業員が増加して、売上も急増。安定した就業も確保できているというこ

とです。

のど飴の「カンロ」。中規模の会社ですが、旧態依然とした制度の改革、商品開発方針の明確化が必要でした。自律的に動く社員をつくろうということで、ワークライフバランスやフリーアドレス化、服装自由化、テレワークの導入をしました。また、今いる部門について、一時的に他の部門を経験してもらう「ショートジョブローテーション」も実施。その経験を元の部門に戻ってさらに生かしていくという取組も行われています。また、子供をターゲットにしたのど飴の商品開発プロジェクトリーダーに、2人目を出産された方を登用したところ、親子をターゲットにした新商品が出され、非常に成果が上がりました。

ぜひ感じてほしいのは、こんな例もあるということではなく、名の売れた会社でも、旧態依然や従来型では駄目だということを認識し、改革に手を付けているということです。

■キーワードは「ダイバーシティ経営」

従来の長時間労働やワークライフバランスを度外視した働き方、これがジェンダー不平等を生んでいます。制度改革を行うと、短期的に見れば、軋轢が生じたり課題が出てきたりしますが、中長期的に、多様な人の協働が組織に有益に働くのだということを考えていくことが大切です。そして、いろいろな制度等をつくった場合に、チャレンジを許容するマネジメントが必要です。制度をつくる、組織をつくる、それだけではなく、その組織がうまく動いていくようなマネジメント、チャレンジを許容するマネジメントが必要だということです。

トータルでいうと、経営陣が長期的な視点で強い意志を持つことと、明確なメッセージを示すことが必要だと思います。

今、若い世代の価値観は変わってきています。これからの企業を支える、それは従業員として、経営者として、あるいは消費者としてかもしれません。若い世代の価値観は確かに変化しています。

今の学生たちは経済の成長を経験したことがありません。働くことについての価値観も違いますし、ワークライフバランスもとても重視しています。持続可能性についても、非常に高い問題意識を持って受け止めています。多様性、ダイバーシティについても、学びの中から理解するのではなく、自然に受け止めています。

こういう価値観を持った若い人達に、商品や企業を受け止めてもらうためには、企業の価値観そのものを変えていかなければならない。価値観そのものが問われているのです。

「最近の若い者は」ということを言っている間は、企業の成長はありません。若い人達に受け止めてもらえるような企業、あるいは商品やサービスをどう作っていくかという観点が必要だと思います。

■包摂性のある柔軟な社会を目指して

全盲の方、成澤俊輔さんは『大丈夫、働けます。』という本の中で、「これまで社会に人を当てはめてきたのではないかと述べています。これまでは、当てはまらない方を除いてきた。しかし、これからは「社会が人に合わせる」番であり、包摂性のある優しい柔軟な社会を築いていくべきだと述べています。

女性だからという理由で、社会の中で十分に力が発揮できない。女性だからという理由で、学びたい学問についてなかなかアクセスできない。そういう状態がこの日本においてまだたくさんある、これが現実です。

この社会の課題の解決のために、行政分野や政治の分野で自分も活躍してみたいと思う方がたくさんいたとしても、なかなかアクセスできない、チャレンジできないという現状を踏まえた時に、「今の職場に満足していますか？」という問いに対する日本の答えの低さは、非常に大きなことを示唆しているのではないかと思います。

もう一つ「社会に課題がたくさんあると思いますか？」という問いがありますが、「ある」という答えは、日本が極端に低いです。「その課題の解決は自分ですか、それとも誰か他の人がしてくれるのですか？」という問いについても、日本は「自分たちが解決する」という答えが少ない。これは大きな課題です。

自分に対してしっかり自信を持てること、社会課題に対してしっかり向き合うこと、自分の力や仲間の力を信じてその課題の解決は自分達でやっていくのだという気持ちを持てることが大切ではないかと思います。

若い女子学生達、女性達が、希望を持ってこの社会課題に向き合っていくような環境をつくっていく、若い人達がしっかり社会を育てていけるような環境と一緒につくっていく、そのためにも今日の前にあるジェンダー平等という課題にしっかり真正面から向き合っていく必要があるのです。人を育てるという意味でも、そして次の世代に、あるいはその次の世代に繋げていくという意味でも、「ジェンダー平等」「多様性」は極めて大切だと思っています。

今回学んだことを私自身も実践していきたいと考えていますし、私の話の中で何か気付きがあれば、また皆さんと一緒に取り組んでいけたらと思います。

トークセッション



左から成合さん（宮崎大学1年）
前田さん（宮崎公立大学4年、損害保険会社に内定）
森口さん（宮崎大学4年、東京の企業に内定）
桑高さん（宮崎大学4年、IT企業に内定）

■学生のジェンダー意識

永山／ジェンダーの平等、不平等について、日本の現状や地域の課題等、様々なと思いますが、皆さんの意見を聞かせてください。

桑高／私は、最初は警察官になることを考えていたのですが、イメージではありますが、まだ男尊女卑という感じがあるような気がしてしまって、就職活動を始めました。

就職活動では、自分が活躍したい、成長したいという気持ちが一番強かったので、企業でその活躍を見られるかどうかを一番に見ていました。説明会やインターンシップで、女性の人事の方が、自分の仕事のやりがいをキラキラとすごく目を輝かせて話してくださったので、（内定した）企業に入りたいと思いました。

永山／例えば男性が「この会社は男性も女性も活躍できますよ」というだけでは、なかなか伝わってこないですか？

桑高／もちろん信じられないわけではないのですが、やはり不安がまだあります。本当にそうなのか就活生には全く分からないので、実際に女性の方が話してくれて、雰囲気からも伝わってくると一番納得して信頼できると思います。

森口／僕はここ最近になって、SNS等でジェンダーが注目されるようになってきて、だんだん意識し始めました。実際にはその前からジェンダーについてはいろいろあったのかもしれませんが、就職活動をするにしても、日常生活を送るにしても、ある意味僕は鈍感だったので、ジェンダー差別されているとか、しているとか、気付いていなかった部分もあるのかなと思います。

前田／私も就職活動をしていて、女性として不平等な感じの印象を受けたことはありませんでした。ただ、一つ疑問に感じたのが、就職活動をしていた中で女性限定座談会が開かれていたのですが、一般的な座談会では育休制度の話や、子育てと仕事をどう両立するかという話はあまりされなかったのですが、女性限定座談会ではその話が持ち上がっていました。子育てや家族のことと仕事を両立したいと思っているのは女性だけではなく、きっと男性の方もいらっしゃると思います。

私は今、一個下の後輩の就活の支援をしているのですが、男性の就活生の中にも、子育てや家族と仕事の両立を軸に就活している人は一定数います。男性の就活生も、家族のこととか、仕事との両立を考えられる環境にもっとなったらいいのかなと少し感じました。

永山／桑高さんは、そういう経験はありましたか。



桑高／私は将来子供を産みたいと思わないタイプの人なので、仕事を休まなければいけない、その後に復帰しなければいけないということを考えると、仕事をして活躍したいので子供を産みたくないなと思ってしまっているのが現状です。

永山／そういう価値観も当然ありますよね。本当に力一杯やってみたいと。でもその中で結婚したい、産みたいと思う時に、それも可能となるような社会になると、もっと良いかもしれませんね。

成合／僕はまずジェンダー差別という言葉自体の認識が、まだ知識として追いついていないと個人的に思っています。今世間的にSDGsが注目されて、やっと僕達の世代にも認識されるようになったのかなと思っています。もともと言葉自体はあったはずなのに認識してなくて知識が足りないから、深い話ができている、解決が進んでいないのかなと思います。

一番の課題としては、昨年まで僕は高校生でしたが、ジェンダーについて学校教育の中でそこまで掘り下げなかったことです。言葉だけを認識した状態であって、もう少し深く掘り下げていけば、興味を持つ人も増えて、少しでも変わることがあるのではないかと思います。

永山／前田さんは大学でジェンダーを専門に選ばれていますが、入学まではどうでしたか。

前田／LGBTQの当事者の知り合いがいたので、私自身は身近なところにありましたが、教育の面では、やはり男子、女子と分かれていました。その人もすごく悩んでいて、運動部の部活に入れなかったり、高校の制服も男子、女子で分かれていました。今は、女性でもズボンが許可されている学校も出てきていると思いますが、当時はそのようなことはありませんでした。

私は、当事者の子がいたから身近に感じましたが、多分その子と出会わなかったら、今でもジェンダーに関しての固定概念を持っていたと思います。

永山／私も一度、東京のトランスジェンダーの方と一緒にチームを組んで仕事をする機会がありましたが、単に教育で学ぶというだけではなく、いろいろなところで、自分自身で感じてみるということも大切なのかもしれませんね。

■「働く」ということ

永山／働くこと、就職することについて、私の世代と皆さんの世代では意識の変化があるのではないかと思いますのですが、皆さんは何を大切にしていますか？

森口／就活の軸としては、お金や給料、福利厚生よりは、自分のやりたいことができるかという観点で就職活動を進めていました。大学生活を振り返ると、0から1に、企画して何か作り上げるみたいなことを大学生活でやってきて、自分はそれが好きなのだと気付きました。社会に出て、新しいものを生み出したり、企画できるような会社に入りたいと思い、内定をもらった会社になりました。面接や面談を重ねていくうちに、会社で働く人の中身や雰囲気もいろいろと知ることができて、その結果この会社がいいなと決めた感じです。

永山／会社を選ぶというのは良いことですね。その会社で働いて、その次は何か別のことも考えていくのですか。

森口／これから先の時代は、終身雇用や一生同じ会社で勤めることが普通ではなくなってくると思うので、もしかしたら何年か、何十年が働いた後に新しい会社に行くこともあるのかなと、一応視野には入れています。

桑高／私も、お給料や福利厚生よりも、やりがいや自分が世界で活躍できる人間になれるか、それを勉強できる場所かどうかということが一番大切に見て就活をしていました。

永山／具体的に語っていただいて良いですか？

桑高／私は小さい頃から青年海外協力隊の活動にすごく興味を持っていました。何でもいから何かで、誰かのために貢献できないかという思いがありました。それを勉強できる場所はどこなのだろうと考えた時に、まずは自分の力を付けること、経済力や専門知識、経験、人脈、そういうものを全て見つけられる場所、勉強できる場所を探して就活をしていました。

永山／今度就職する場所で頑張って、その次は海外を目指すのですか？

桑高／具体的にはまだ決まっていますが、別の場所に行くことも50%ぐらい考えています。

成合／僕は1年生なのでまだ決まっていますが、この期間にいろいろなことに挑戦して、自分の軸や、やりたいことを決められたらいいなと思っています。

永山／こんなふうに自分は働いてみたい、生きてみたいというのがあれば紹介してください。

成合／今はあまり働くことへのイメージがわからないのですが、生きるという面では「魚のように泳ぎたい」というのがあります。魚が泳いでいる時、魚に対して泳ぐのがうまいねとは言わないと思いますが、人間が速く泳いだ時には、泳ぐのが速いねと言います。自分は泳いでいる時に人から頑張っているねと思われたくないというのがあって、仕事という考え方ではなく、自分が生きていることが仕事になっていればいいなと思っています。

永山／当たり前のように、自分らしく泳いでいくということですね。前田さんはどうですか？

前田／私が就職活動をする時に考えていたのは、やりがいを持って働けるかという点です。私の中でやりがいは何かというと、ただ一人で挑戦するのではなく、誰かの挑戦を支える、伴走者の立場になることです。新規事業を立ち上げる方や、何か企業の核となって頑張っていられっしやる方のサポートがしたいと思い、この点を意識しながら就職活動をしていました。



永山／給料や福利厚生は、あまり大きな要素ではないですね。森口さんはどうですか？

森口／僕は就職する時は、必要最低限の給料と福利厚生があればいいかなというぐらいで、福利厚生がいいからこの会社にしようとか、給料がいいからこの会社にしようとは、あまりならなかったです。

永山／桑高さんも一緒ですか？

桑高／そうですね。私は、自分が勉強できるならどこでもいいと思っています。ただ、私みたいなタイプは、それほど多い方ではないと思います。私は「エンカレッジ」という団体に活動しているのですが、後輩の子たちは、やりがいよりも給料や、自分のプライベートを重視したいと相談してくる子はかなり多いです。

永山／統計データやアンケートでも必ず給料や福利厚生が出てくるのですが、実際に一人一人と話すと違うのかもしれないですね。成合さんはどうですか？

成合／正直もらえるならもらいたいです（笑）。でも、やりがいについては自分も確かに重視しているところはあります。

■就職活動での気付き

永山／実際に就職活動をする中で、気になったことや困ったこと、このようなきことが起きていますという紹介も含めて、お話をお願いします。

前田／企業の方の話を聞く時に、宮崎の企業だと特に、謙遜しているように感じます。実際のデータや事業のことはすごく自信満々に話してくださるのですが、社員の雰囲気や企業の理念、中身の部分の話になると、いやうちの会社は小さいから、宮崎の会社だから、と謙遜してしまう方が多いと感じました。やりがいをもって一人一人の社員は働いているんですよと、企業としてではなく一人一人のキャリアとしてもっと語ってくださったら、就活生も、その企業に入って自分はどういう社員になるのだろうという、その先のビジョンが見えやすいのかなと感じました。

森口／実際に就活をしていて困ったことはあまりないのですが、うちの会社は、みたいところがあつた時に、企業を見ている側、説明会に参加している側からすると、もう少し良いところだけをうまく伝えてもらえると良いのかなと感じました。

桑高／私も2人とほぼ同じで、説明会や座談会の時に、あまり元気がない企業さんは説明が通り抜けてしまうので、そこは自信を持って言ってくれた方が、私達的にはすごく信頼して飛び込めるかなと思っていました。

成合／就活に関してのイベントはまだ参加していませんが、自分が企業に求めるというところでは、今の社会問題等に対して何かしているというところを注目しています。SDGsという言葉もありましたが、例えば地域課題等に対して活動をしているとか、協力をしているというところは、僕たち目線からするととても魅力的だなと思います。そういうことに関わっているということ、全面的にアピールしてくれたらとても魅力的だと思います。



■企業のジェンダー平等、不平等を考える

永山／自分が働くとした場合に、企業のジェンダー平等、不平等をどう捉えるか、どの程度自分の中で大きなものとして捉えるかについて、お話をお願いします。

桑高／ジェンダー平等に関しては、しっかり捉えていきたいと思っています。女性が仕事を回してもらえないとか、仕事の裁量がないということだけではなく、逆に気を遣われすぎてしまうところ、それが逆に差別と感じてしまう女性もいるのではないかと思います。平等に仕事を分けてもらえたら、それが一番うれしいと思っています。

森口／僕も、働く上で大事なのかなと感じているので、話し合いの場が設置されたり、SNSで話が生まれたりが良いと思うのですが、過剰になりすぎて女性だけがどんどん優遇されたり、逆に男性が劣勢になったりすると、違和感を覚えるようになってしまうのかなと思うので、いずれは無意識のうちにジェンダー平等ができていくのがいいのかなと思っています。

永山／アンコンシャスバイアス、知らないうちにバイアスを設けてしまっているのが現状だろうと思いますが、それを解決するために、今いろいろなところで問題提起されている。ただそれがあまり過剰になってしまうと、また違う印象を持ってしまうという意見ですね。

例えば一生懸命働くとして、子育てや家庭について自分はどうしたいと思っていますか？

森口／子育てもしつつ、今までと同様に仕事をするのはなかなか難しいのかなと思うので、子供が生まれる前と生まれた後で、仕事の量や任されるものが変わってしまうのはちょっと仕方ないかなというところもあります。それでも、仕事一本でいく人と、仕事をしながら子育てもしながらの人が、どちらも平等に扱われるようになっていたら良いのかなと思います。

永山／前田さんはどうですか？

前田／私もあまりジェンダー平等にとらわれすぎていただきたくないと思っていて、先ほどの講演会の中で、管理職の割合で女性が低いというのがあったのですが、だからといって女性を増やせば良いかというところという問題でもないと思います。性別にとらわれずに、育休を取りたい人が取れる、適材適所で能力がある人が管理職になれる、社員一人一人のビジョンや生活をちゃんと考えた制度や雰囲気づくりをしていただけたらと思います。

永山／先輩の意見を聞いて、成合さんはどうですか？

成合／先ほどの講義の中でも多様性という言葉がたくさん出てきましたが、今の時代、女性の視点が必要になってくると思うので、ジェンダー平等は少しずつ改善されていくのかなと個人的には思っています。似たような考えを持っている人だけではなく、実際に育休を取っていたお母さん達の視点も必要だったりするのかなと思うので、そういう意味では、多様性が増えるというところでジェンダー平等を捉えてほしいなと思います。

永山／共通しているのは、自然体で皆それぞれが望む方向に行けたり、それが保障される社会であってくればということですね。自分たちの個性が発揮できるのと同じように、男女の差なく、あるいは障がいの有無に関係なく、あるいは国籍に関係なく、自然体でそれぞれが力を発揮できる社会になってくれたらと、僕自身も思いますし、皆さんもそのように語っているのだろうと理解しました。

■学生に選ばれる企業とは

永山／このような企業になってほしい、このような企業に会ってみたいというのを表明して終わりたいと思います。ジェンダーの話でもそれ以外でも構いません。

桑高／どんな職業であれ、その仕事の面白さや誇り、自信をしっかり感じていらっしゃる企業は、どこも差がなく素晴らしい、キラキラしていると思うので、何かに限らず自分の仕事に誇りを持ってほしいなと思います。

森口／自分が働いている会社に、何かしらその会社で働いていて良かった、その会社が良い、というものがあってほしいと思います。それが事業内容や仕事内容でも、休日にしっかり休みが取れるでも、何でもいかなと思うので、その会社が好きとか、こういう会社をしていますというものを、明確にメッセージとして就活生に伝えてくれると、すごく魅力を感じると思います。

前田／一言でいうと、生き生きとした会社になっていただきたいということ、をすごく思っています。お金を稼ぐため、生活するために働くという手段はあると思うのですが、それが100%になったら絶対に面白くないと思います。働く時間は7万時間以上あると聞いたことがあって、人生の半分以上働くのであれば、もっと生き生きしたいなと思っているし、多くの就活生が思っていることだと思うので、会社や社員一人一人の夢や掲げているものを再確認する場を設けたり、それに向かって皆で一つになるためにはどうしたらいいのだろうか、というのを常に考えながら、輝ける会社づくりをしていただきたいなと思います。



成合／僕も3人と同じような意見ですが、加えるならば、社員同士で和気あいあいと話せる関係性がつくれている会社がいいなと思っていて、上下関係なく、年齢も関係なく、ある程度配慮はしつつも、話せる空気づくりができていたらいいなと思います。

永山／ありがとうございました。皆さん、感じていただけたことがたくさんあったのではないかと思います。私が思ったのは、4人とも共通して、すごく自分のことをしっかりと考えていますよね。それぞれ目標は異なっているかもしれませんが、自分をしっかり見つめているということ。それと同時に企業のこと、あるいは企業の中にある人のことについても、しっかり見ている。その結果として、企業を選んだり、自分の人生を選択しているということではないかと思っています。

今回参加してくれた学生4人は、自分の力で社会の課題を解決していこうとする力を持った、あるいはそういう思いを持った4人でした。こういう人達が皆さんの企業の中で意欲を持って働けるようにするためには、自分達の企業がどう輝いているのか、企業だけではなくそこで働いている一人一人がどう輝いているのか、何を語ってくれるのか、それがとても大切だということ、今日は語っていただきました。

若い女子学生達、女性達が、自分も希望を持ってこの社会課題に向き合っていけるような環境をつくっていく、若い人達がしっかり社会を育てていけるような環境と一緒につくっていく、そのためには今目の前にあるジェンダー平等という課題にしっかり真正面から向き合っていく必要があるのです。人を育てるという意味でも、そして次の世代に、あるいはその次の世代に繋げていくという意味でも、「ジェンダー平等」「多様性」は極めて大切だと思っています。

今回学んだことを私自身も実践していきたいと考えていますし、私の話の中で何か気付きがあればまた皆さんと一緒に取り組んでいけたらと思います。

質疑応答

質問 1／企業を選択する上で、あるいは求人票の中で最も重視するポイントを教えてください。

前田／自分のやりがいと、自分の強みが発揮できるか、この二つを掲げていました。

桑高／私は、求人票は入口だと思っています。求人票を見て興味を持ったから説明会に参加して、より深いものを得て勉強して、どういう会社か知ることができるので、細かく誠実に書くのはもちろんなのですが、いかに就活生を引きつけるような言葉が書けるかという点も重要なかなと思います。

森口／僕の場合は、求人票では情報が限られているので、1 回求人票を見てからネットで会社のホームページ等を見たり、調べたりしました。費用等いろいろかかると思うので何とも言えないのですが、会社のホームページにもこだわったり、就活生用のサイトがあると、比較的情報をすぐに得やすいのかなと思いました。

永山／私もホームページはとても大切だと思っています。就活生用、あるいは転職者用、そういうページをしっかりと用意しておくことも大切な観点かなと思います。

質問 2／例えば自分のご両親を介護する必要がある場合、どのように対応できると考えますか？

成合／僕の親が、介護というところで医療関係者と関わる部分があって、小さい時から見てきたので、自分は地元に残ってあげたいと思います。自分がもし子供ができた時にサポートしてくれるという部分もあるのですが、いざとなった時に自分が助けたいというのが一番あったので、働きつつも近くにいられる場所にいたいというのがあります。

前田／私は兄弟がいないので、そこはすごく考えて就職活動をしました。

永山／もし実際に介護が必要になった時に、働き方としてはある程度変わってくるようになりますよね？

前田／そうですね。介護に至るまでに、自分が本当はやりたいことがあるのに宮崎にいないといけないというのは嫌だったので、柔軟に転勤ができる会社を選ばせていただいて、もし介護になった時でも、時短勤務やある程度残業無しで定時で帰れるところを考慮しながら決めました。

永山／介護は本当に現実の問題で、子育てだけでなく高齢者の対応も、働く上で、あるいは企業にとっても大きな課題ですが、時短等でしっかり対応していただいた上で、その期間でいかにキャリアを積んでいく努力と一緒にできるのか。あるいは、それが終わった時にどう復帰できるのかということも含めて、制度設計をしていく必要があるのではないかと思います。

質問 3／日本の少子化についてどう考えていますか？

桑高／少子化問題はありますが、子供を産むという選択が何も考えずにできない、選択が難しい時代になったのかなと思っています。女性が自由に子供を産めないような環境になっているのかな、生むのに迷っている人達が多いのかなと思うので、まずは企業で働く場の環境改善等をした後に、少子化問題の改善が行われてくるのかなと思っています。

森口／難しい問題だと思うのですが、僕は無理に少子化問題を解決する必要はないのかなと思います。現状、高齢者の方の割合が多く、年金問題や若い世代の負担が多くなることも含めると、今から少子化問題に取りかかって、僕達の世代でたくさん子供が生まれたとしても、後々を考えた時に今度はその次の世代の若者が苦勞する、大変な思いをすると考えた時に、無理に今から解決する必要はないのかなと思っています。

前田／いろいろな問題が絡みあってできた問題が少子化問題だと思っています。学生性の教育の問題や働く環境、女性の仕事と子育てとの両立等、本当にいろいろな問題が重なってできたのが少子化問題だと思います。企業の方、私達、これから社会に出る身ができることとしては、これからの子供達のために働く環境を整えたり、どうすれば皆が子供を産みやすい、家族をつくりやすい環境になるのかをもっと考える必要があると思いました。

成合／少子化問題に関しては、自分もいろいろ考えて勉強もしているのですが、まず子供を産むのにお金がかかるというところがあります。今の時代の流れ的に、実力社会になっていく中で年収の格差が生まれると思っていて、裕福な方は裕福だけれども、貧しい方はどんどん貧しい状況になっていく中、少子化が進むのは当然なのかなと僕は捉えています。地域の方々の取組や資金のサポート等が重要なかなと思います。

永山／少子化は一つの要因で生まれていることでは決してないですね。社会全体の有り様の中から出てきた問題であり、先進国が概ね少子化に向かっていくことも事実なのだろうと思います。

私自身の考えを言えば、非正規雇用の問題や子育てに非常に経済的な負担がかかること、企業におけるサポート、男性の方のサポートが少ないこと等については、制度改革も含めて本当に努力していくべきものだと思います。ただ最終的には個人の判断、価値観ですから、決して強制することがあってはならないと思っています。

それよりも大事なことは、若い人達がこの社会について希望を抱いたり、自分自身の有り様について希望を抱いていける、そういう社会と一緒に築いていく中で、一人一人が自分の道をしっかり選択できる、そのような環境を整えていくことが最終的には少子化の問題、高齢化の問題等の解決につながっていくのではないかと思います。