

「10年後の静岡を創るスーパーセミナー」(第5回 静岡発、ジェンダー平等社会～女性の活躍と社会的包摂の地域づくり)平成29年4月8日(土)開催
 コメンテーター・講師への質問と回答 ※セミナー終了後のアンケートのコメンテーター、講師への質問欄に寄せられた質問への回答です。

質問等	回答
<p>時短制度の利用が成長機会や昇進可能性を逃すのでしょうか？自分自身の経験で恐縮ですが、子育てと仕事どちらもしたい場合に利用したかったうちの1人です。仕事と育児が刺激し合い、どちらもより効率が上がり、よいものとなるのだと思っています。また、この論点の背景となったデータを教えて下さい。</p>	<p>【静岡県立大学経営情報学部 国保講師】 時短制度自体が成長機会を逃すというわけではなく、管理職の時間制約のある部下の管理能力が低い場合、そうした部下には成長機会となりにくい挑戦的な業務を与えなくなる、いわゆるマミートラック業務ばかりを任せられるようになる可能性が高いということです。参考としている研究は、佐藤博樹・武石恵美子(2014) 短時間勤務制度利用の円滑化：どうすればキャリア形成につながるのか。佐藤・武石編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』 東京大学出版会です。なおこの問題を回避するためには、管理職の管理能力を上げる、または時短勤務制度を利用しなくとも育児と両立できる職場づくりが重要であると思っています。</p>
<p>女性活躍というと「正社員」「子あり」「管理職登用」といった、女性労働者の中でも”一部の勝ち組”に限定されているように思う。非正規ゆえ、産休、育休もなく、出産のメリットも感じられず、子どもがいないが、「女性」にも「男性」にもカテゴライズされにくく、生きづらさを感じる。「働き方」について、どのように考えていけばよいか。</p>	<p>【静岡県立大学経営情報学部 国保講師】 「正社員」「子あり」「管理職登用」に限定されているわけではありません。ただし女性活躍施策を考えるとき、女性はライフイベントがキャリア意識に与える影響が男性よりも強いため、育児との両立施策を抜きにしては語れません。ただこれは全てのこどもを持たない人を除外しているわけではなく、「こどもがいても、いなくても活躍できる」環境をつくるための施策に過ぎません。また出産は正社員から非正規社員に転換する大きなきっかけになることから「正社員であり続けるための施策」を提示しています。しかしそもそも非正規社員から正社員への転換が容易にできる人、または本人が望んでいない人であればこうした提言は不要となります。ただ一般的には非正規からの転換は難しく、これは女性活躍の文脈ではなくより大きな雇用問題として対応されるべき事項だと考えています。また、男性女性を問わず、人材の活躍とは、経験や年</p>

質問等	回答
	<p> 齢とともに成長し、その結果、段階的により大きな責任を担う立場になっていくことを前提としていますので、活躍する＝昇進という構図が成り立ちやすいのです。女性に限らず、現状維持を志向する人には成長機会は与えられにくく、成長しないために責任範囲が増やせず、責任範囲が狭い人の待遇は改善されず、という流れは自然だと思います。会社はあくまでも成長する人、その結果としてより大きな責任を担える人を求めますし、その責任への対価としてよりよい処遇が与えられるのだと考えています。これは女性に限りません。成長意欲も責任を背負う覚悟もない男性新入社員に成長機会を与える気になれないと同じだと思います。つまり性別や子どもの有無にかかわらず、成長してより大きな業務責任を担える人材を目指すとよいと思いますし、まともな会社であれば、そうした人材はライフステージに関わらず求めると思います。立場がなんであれ、まともな会社に「ぜひ居てほしい」と言われるだけの實力をつけるのが一番の戦略だと私は思います。 </p>
<p> 時短導入、生産性の維持向上、本人(時短従事者)の成長、三方で成果をあげている実例企業はありますか？また、成功のポイントは何ですか？ </p>	<p> 【静岡県立大学経営情報学部 国保講師】 基本的には時短制度を使わなくても育児と両立できる会社、すなわち全員定時帰りができる会社が理想的だと思っています。また、時短制度を成功させるポイントは、時短制度利用を子育て女性に限定せず、だれでも使える制度にすることだと思っています。私が委員を務めている厚生労働省の「イクメンプロジェクト」のイクメン企業、イクボスアワードの事例にはこうした例が多くあります。 https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/case/ </p>

質問等	回答
<p>会社（企業）が個人の能力を引き出す受皿を用意しているか？</p>	<p>【富士宮商工会議所女性会 佐野相談役】 会社によってちがいますが、受皿を用意している企業もあります。又、用意してない企業も個人が能力を持っていれば、引き出す力は企業側にも備わっています。（本人のやる気があれば自然と能力は出てきます。）</p>
<p>”結果を出して認めさせる”、”結果を出すしかない”結果を出せない女性もいると思う。その人たちはどうなるか？</p>	<p>【富士宮商工会議所女性会 佐野相談役】 私自身も結果を出し、根気強く働いて来ました。結果を出せない人たちはどうなるのか？の質問ですが、自分の出来る道を選び（個人でも団体でも）、その中で好きなことをこつこつと努力を積み重ねていけば、かならず何ごとも成しとげることができると思います。企業でなくても地域で活躍はできると思います。</p>
<p>ペストフの三角形のすき間をうめる活動を静岡ですすめていく動きをもっと教えてほしい。</p>	<p>【静岡県立大学国際関係学部 津富教授】 法的な制度で言えば、生活困窮者自立支援制度がこの隙間を埋めるための仕組みである。平成 27 年度に始まったこの制度は、国がはじめて「隙間」を認識した制度であると言える。福祉の「制度」でありながら、対象者の要件を明確に定めず、誰もが相談できる仕組みだからである。この制度は、全市町で主として社会福祉協議会が受託して進められている。これがこの数年では最も大きな動きである。具体的な例で言えば、県内では富士宮市が先進地であり、市が直営する包括支援センターが、高齢者に対象を限定せずに、生活困窮者自立支援に取り組んでいる。 その一方で、草の根的な動きは、各地で進んでいる。たとえば、地域の自治会が自ら高齢者の居場所を設置して、人と人とのつなぎ直しを行うといった動きもあれば、この 2 年ほど急速に増えている「子ども食堂」もその萌芽といえる。これらの動きは、地域に小さな合流点を作り出す動きで</p>

質問等	回答
	<p>あるといえるが、多様な困りごとを抱えた人にとってのセイフティネットが地域に形成されるまでには至っていない。</p> <p>特別の人（障がい者や高齢者、貧困者）を助ける福祉から、そうではなく、すべての人が脆弱であるということを前提としたまちづくりとしての福祉に、福祉の位置づけが変わっていくことが重要で、この考えに沿って、私が理事長を務めるNPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡では東部を中心に市民の組織化を行っている。</p>