

女性の活躍促進プロジェクトチーム拡大ワーキング会議 会議録

日時：平成26年1月29日（水）14時～16時

場所：大阪市役所7階 市会第6委員会室

<出席者>

和栗特別参与

辻淳子議員（大阪維新の会）、島田まり議員（公明党）、山本修子議員（OSAKA みらい）、
山中智子議員（日本共産党）、※北野妙子議員（自由民主党）は、公務のため欠席。

市民局長、女性活躍促進担当部長をはじめ女性の活躍促進プロジェクトチームワーキング・グループメンバー

<議題>

(1)女性の活躍促進におけるキャリア形成支援について（講演）

(2)女性の活躍促進アンケート結果（報告）

(3)今後の女性活躍促進事業について

(4)その他

<議事>

（今井部長）

ただ今から、「女性の活躍促進プロジェクトチーム拡大ワーキング会議」を開催いたします。本日は、皆様方には何かとお忙しい中、会議にご出席を賜り、誠にありがとうございます。大阪市におきましては、「女性の活躍こそが大阪を元気にする」という観点から事業を進め、女性の活躍促進プロジェクトチームを立ち上げ、特別顧問・特別参与の方からご意見・ご助言をいただいております。今回は、特別参与にご出席いただいておりますので、ご紹介させていただきます。

福岡女子大学国際文理学部准教授 和栗百恵様でございます。

（和栗参与）

よろしく申し上げます。

（今井部長）

続きまして、本日ご出席いただいております市会議員の方々をご紹介いたします。ご出席の女性議員の皆様からは、これまでの会議におきまして、大阪市で活躍する女性のお一人として、女性の活躍に関して様々な貴重なご意見をいただいております。今後とも引き続きご協力いただきたいと思いますので、よろしく申し上げます。

それでは、ご紹介いたします。

辻淳子議員でございます。

島田まり議員でございます。

山本修子議員でございます。

山中智子議員でございます。

なお、北野妙子議員におかれましては、本日はご公務のため欠席です。

それでは、本日の会議の開催にあたりまして、村上市民局長よりご挨拶申し上げます。

(村上局長)

ご紹介いただきました市民局長の村上でございます。本日は、大変お忙しい中、「女性の活躍促進プロジェクトチーム拡大ワーキング会議」にご出席賜り、ありがとうございます。とりわけ、本市の特別参与にご就任いただいております和栗准教授、本日はありがとうございます。また、これまでもご意見頂戴してまいってますけれども、市会の各会派から女性議員4名ご出席賜りまして、厚く御礼申し上げます。

さて、現在の社会は、少子高齢化と人口の減少が同時進行しつつあり、女性をはじめとして、多様な人材がいろんな場面で活躍できる社会の実現というのが、労働力減少という側面から着目した労働力問題の面だけではなく、就業であったり、学術とか研究開発、地域活動など様々な分野における活性化であったり、新たな発想による新機軸の打ち出し、あるいは新たな価値の創造－イノベーション－にもつながり、これからの少子高齢化社会における経済社会の活性化にとって必要不可欠なものとなっているところであります。

しかしながら、残念なことに我が国では、他の海外諸国に比較しまして、様々な分野における女性の参画が、いまだ進んでいないというのが現状であります。

大阪市ではこれまで、男女共同参画推進条例に基づいて策定いたしました男女共同参画基本計画－男女きらめき計画－のもとで男女共同参画施策を推進し、女性の政策・方針決定過程への参画拡大にも取り組んでまいってきたところでありますけれども、昨年の10月にダイバーシティ推進室を新たに設置し、組織改革とともに、この中に女性活躍促進の専任ポストも設置して、女性活躍促進に焦点をあて積極的に取り組みを進めていくことにしたところでございます。

このPTの取り組みに関しましては、昨年の8月8日に開催いたしました第1回女性の活躍促進プロジェクトチーム会議以降、特別顧問、特別参与の先生方や市会議員の先生方にもご意見をいただきまして、取り組む事業について検討してまいりました。そして、これまでの議論経過もふまえながら、平成26年度に事業展開するために、現在重点予算として予算要求も行っているところであります。

女性の活躍促進につきましては、国の成長戦略の中に位置付けられていることもございまして、経済の活性化という面からとりわけ強調される面がございまして、就業や起業といった場面はもとより、地域社会を含めた社会全体の活性化と位置づけることが重要と考えておりまして、就労の場は当然のことでございますけれども、広く地域

活動の視点からも女性の活躍を促進していかなければならないと考えているところであります。

女性の活躍促進は、国をあげて他の自治体でも取組みが進められているところでありますけれども、大阪市で取り組むのであれば、大阪らしい、大阪ならではの事業、取組みを構築してまいりたいと考えております。

本日は、それぞれの立場から皆様方のご意見を伺いながら、女性の活躍促進プロジェクトメンバーの皆さんには忌憚なき意見を述べていただきまして、大阪を活性化する「女性の活躍促進」につながる取組みになりますように、ご議論をお願いしたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

(今井部長)

続きまして、本日出席のプロジェクトチームワーキングメンバーを紹介いたします。

西崎都島区 IT 広報企画担当課長です。

長尾城東区生活支援担当課長です。

松阪城東区保健副主幹兼担当係長です。

佐々木平野区企画調整担当課長です。

大田人事室人事課長代理です。

丸尾経済戦略局企画課長兼環境局エネルギー政策調整担当課長です。

今日は遅れておりますが、迫野こども青少年局企画担当課長代理は出席予定であります。それから、飯田教育委員会事務局学事課長です。

山脇市民局男女共同参画課長です。

最後に、ワーキンググループの事務局を務めます藤田市民局女性活躍促進担当課長です。

それではここで、ご就任いただいております和栗特別参与から、自己紹介とあわせて現在の立場からこの女性活躍促進に関して、ご意見、ご講演いただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

(和栗参与)

皆様、改めまして和栗です。私は福岡女子大で仕事をしているのですがけれども、もともとは福岡出身ではなく、東京は町田で育ち、福岡は5年前からです。直近は、大阪にいました。阪大にいた時に、この福岡女子大ー福岡県が有する3つの公立大学の中の一つであり、一時は共学化も含めて抜本的改革が議論された大学の改革のための専門委員として県の委員会に赴任したのがきっかけです。ただ委員といえども、計画から作って、実際は誰がやる？ということから、「来てくれませんか」「では行きましょう」と、5年前に赴任し、福岡で仕事をしております。福岡女子大学は1923年に全国初の公立女子高専として作られた学校が前身となっております。皆様、今、全国見回した時に大学はいくつあるかご存じでしょうか。780ほど大学がありまして、そのうち約1割が女子大学です。うち、国公立の大学は4つしかありません。公立は、群馬女子大と福岡女子大で

す。つい最近まであった高知女子大は、2011年に共学化しています。国立の方は、お茶の水大と奈良女子大ということで、絶滅に瀕している国公立女子大ではあるのですが、そこで思い切って舵をきった福岡県は、国内外どこにいても活躍できる人材、社会を作っていく人材を育てる、という次世代の女性リーダー育成を掲げました。過去30年ほどどうしてもお嫁さん養成学校だったイメージを払拭しないといけないということで、その改革に携わって新しい学部を作って、今年が4年目になります。

そこで普段仕事をしているのですが、福岡のかつてお嫁さん養成学校だったところで面白いことをしていると、フジテレビの新報道2001という硬派な日曜朝の番組が、一昨年一年間私のところに密着取材をしてくださって、女子学生たちがどういう風に育っていくか、泣きながら、へこみながら、どういう風に育っていくかを、約20分の特集番組にしてくださいました。今回この大阪市の仕事にお声かけいただいたのは、それを見ていた議員の方がいらっしゃり、その方がたまたま福岡にいらっしゃった時にお会いして、それがきっかけで、大阪でもこういうことが始まりそうだからと伺ったのがきっかけです。

今まで13年間、中央大学、早稲田大学、大阪大学と学生を見てきました。女子大はこの福岡女子大が初めてなのですが、今でも早稲田と甲南大学でも集中講義をもっており、若者全般と授業だけではない付き合い、週一回だけではない付き合いを通して、一体何が見えてきているかということと、それが、国としても世の中の雰囲気としても、「女性活躍」として盛り上がってきている時に、一体学生たちはどうなっているか、「女性活躍」と言う時に、一人の人間として、今の大学生たちってどんな風な状況で、それに対して何が見られているかというようなことを、今日ご紹介させていただくことで、皆様のお役に立てればと思い、福岡からまいりました。よろしく願いいたします。

今日のタイトル「自らの生き方を切り拓くための実践から」ということですが、福岡女子大学で私が担当している体験学習プログラムが目的としていることとその方法です。おそらく、大阪市でも女子学生のキャリア支援ということでお話をいただいたのは、私がこれをやっているからだと思うのですが、なかなか自分から自分自身で切り拓くという構えや、そのための力、意志といったものが、あるはずなんですけれども、出てこない学生が今すごく多く見られます。そこからこのタイトルをつけてあります。これは、お手元の資料にもあるのですが、まず、今日最初に大学教育の今日的課題ということを紹介させていただいて、それに対して福岡女子大学では何をしているか、最後に実際は学生たちがどんなことを学んで、どんな風に成長しているか、彼女たち自身が語り、彼女たち自身が作ったムービーが5分ほどありますので、それを紹介させていただきます。

大学が置かれている位置というのは、初等教育、中等教育、高等教育、大学となっていて、大学院に行く人も増えてはいるものの、多くの人が大学からそのまま社会人になって社会に出ていく時に、今大学がたたかれているのは、まともな人材を育成していな

いというところでは、過去 15 年ほどの日本の大学教育改革潮流と書きましたが、文科省が本来教育をみるところであります。経産省までもが口を出しています。もっともなことなんですけれども。厚労省も口を出す状態になり、とにかく人がいないと。大学から出てきた人たちがまともな人材ではない、使える人材がないというバッシングの中にあります。で、人材育成してほしいと。資料をご覧ください（参照：別添資料 5 ページ目）、厚労省の資料から引っ張ってきています。〇〇的、〇〇〇な気持ち、行動力を持っている人。これ、消極的、後ろ向きの逆の言葉です。二番目。最後まで〇〇〇〇タフネスさ。投げ出すの逆です。三番目。〇〇の〇で考え、課題を解決しようとする、鵜呑みの逆です。もう皆さんお分かりかと思いますが、文章をご紹介します。未知の世界、時に非常に厳しい環境に、面白そうだ、やってみたいという気持ちで積極的に飛び込んでいく前向きな気持ち、姿勢、行動力を持っていること、そして入社後に一皮二皮むけるため、最後までやりぬいていくたくましさがあること、しっかりと自分の頭で考え、課題を解決しようとする、そのような人材を育ててもらわないと困る。逆に言うと、そういう人たちがあまり見受けられないというお話なんですね。これは、もう一年半くらい前の厚労省雇用施策研究会の資料として出てきているものです。また、これは民間なんですけれども、株式会社情熱という、人材育成などをする会社なんです。2012 年に新人の 5 つの特徴を挙げています。皆さん、なんだと思われませんか？周りの新人の皆さんを見て。資料があるので、どんどんいってしまいますが、自分本位、他責傾向、指示待ち、元気がない、すぐ折れる、相当叩かれてますが、こういう傾向は皆さんの実感として、こういう人たちが増えてきているなあ、と感じますか。それとも、いやそんなことない、10 年前 20 年前 30 年前と変わってない、でしょうか。皆さんそれぞれお持ちだと思いますが、これが特徴として挙げられている。結局、こういう人間しか大学は育ててきてないのではないかということで、大学教育の中でもっと人材育成をしてくださいと言われていたんです。

日本全体で今盛り上がり、福岡でもプロジェクトがありますし、ありとあらゆるところで、「女性の活躍促進」と言う時に、この状態の女子学生が世の中に出て行っても、活躍をそもそもしたいのか、できるのか、したいのかの部分です。きっと資料等でもうご存知だと思いますが、昨年 3 月に出た内閣府の調査でひっくり返りましたよね。女性が家庭を守るべきというところ、15 年ぶりにそうだと言っている。20 代 30 代女性の意見が、専業主婦志向というのも実際高まっています。学生たちと出会って、長崎でもそうですし福岡でもそうですし、九州という地域性があるかなと思うと、案外この近くの甲南大学でもそうであったり、早稲田でもそうであったりします。ちょっと働いて、その後すぐ仕事辞めてというような専業主婦になるという考えを持っている人が増えていくと思います。そのような状況の中、人材育成するために、福岡女子大学では体験学習という手法を用いようということで、私が福岡女子大学に関わるようになったわけなんです。福岡女子大、先ほど申し上げましたとおり 1923 年、約 100 年前に作られた

学校です。そこが大改革をしている。時代の女性リーダーを育成するというふうに謳って大改革をする中で、体験学習を進め、柱の一つとして据えました。これは結局グローバル化する社会が直面している課題への理解を深めるとともに、それに対応できる実践的な能力、動ける人を育てなければいけない、頭でっかちの人ではなくて、心の筋肉とか、動いていくために社会の中でやっていくために、必要な力を身に付けなければならないということで、体験を多用した実社会での体験を多用したプログラムを作っています。

体験学習というと、皆さん、なんかこう、工場見学とか稲刈りとかそういうのを思い浮かべるかもしれませんが、実際稲刈りとかもしますし、工場とかも見に行くのですけれども、それだけではなくて、座学と現場体験の往還ということをしてもらいます。一年間通じて週一回の座学とミーティング、現場にもずっと通ってもらって、その後また発展学習としてまとめに入ります。とにかく一年間、行ったり来たりを続ける。短期集中のプログラムもあるものの、きちんと事前と発展というものをつけて、単なる体験で終わらせないというプログラムも作っています。農業、漁業であったり、また、今日ビデオで紹介するのは、スリランカでの国際協力のプログラムですが、これは夏に集中して行い、事前学習と発展学習をします。

後は、大阪はガンバ大阪がありますけれども、福岡はアビスパというプロサッカーチームがありまして、J2に低迷していますが、スタジアムにどれだけ人を呼べるかというようなことを学生が企画します。ベタなんですけれども、ジェンダーとか性のことについて研究している学生が、実際イベントを作っていき、北原みのりさんをお呼びしました。なかなか行政では呼べない人で、うちでも相当問題があったんです。あと、いろんなところとコラボして、行政機関ですとか、TEDx（テデックス）、アメリカで始まったスピーチ集会があるんですけれども、TEDxFukuoka とコラボして TEDxWomen を開催したり、そこに学生が関わっていくということをしています。1年生から実習を進めています。これまでに、様々なパートナーと14ほどのプログラムを実施してきました。パートナーは、行政であったり企業であったりNPOであったり、様々な業種や機関と展開しています。

ここでちょっと考えてみたいのですが、私たちが体験学習プログラムの目的をこういう風に掲げるということは、結局、実社会での課題や学習内容に対する深い理解が妨げられているから理解を養う、ということが目的にたてられるわけです。理解していれば、目的にたてなくていいわけです。もう一つ、自らの生き方を切り開くことができれば、実践的な能力を持っていれば、このような目的をたてないわけです。これらが圧倒的に欠如しているという認識にたっているんですけれども、その理由として自分カプセルという存在があるのではないかと。「カプセル」と聞かれると皆さん何を想像されますか？ 私たちも、もちろんそういう傾向があると思うんですけれども、自分の身の周りや現在のことを考えがちだと思うんです。学生たちによく、半径5メートルのことしか気にな

ってないし、考えていないでしょ、て言う話をするんですけれども、その先とか過去ではなく、今ここ。

身内って誰ですか？何人誰をあげますか？近くにいる普段会う人や家族友達なんですけれども、次代の女性リーダーと言った時に、社会で本当に活躍して社会がどこへ行くのかを見据えて、自分の人生とそこを両立させていくということをするには、他の人とか地域的な広がりというところまでやっぱり見つつ、過去から未来へという空間軸と時間軸を認識しないことには、次世代の女性リーダーは育たないという考えなわけです。そこが見えなくなっている「自分カプセル」というものが、なんでそこで成り立っているのか、そこを広げて自分を開いていくということをしなくてはいけない、そのための体験学習としているわけです。おそらく今の女子学生たちに聞くと、世の中が「女性活躍促進」に追い風が吹いていることも意識していません。新聞読まない、テレビも見ない、でも、ユーチューブ、フェイスブック、ツイッターなんですけれども、彼女たちのツイッターを見ると、SNSではなくて、個人的なおしゃべりをツイッター上でしていることがすごく多いです。もちろんそうではない人もいますんですけれども、多くの学生たちというのは、すごく狭いところで自分と周りの人たちとで存在しているような感じに見えます。自分カプセルの中にいると、自分自身の近くとか行動の傾向を問わない、つまり自分ってどういう傾向があるのかなとか、自分ってどうだとか俯瞰することなく、ただただ存在させてしまうカプセルだと思うんですね。そうなってくると、誰か何かにとっての自分とか、自分が誰かとか、社会のため、何かのために役割を担うという発想にならない。これ皆さん「まっさか〜」と思われてます？まさかと思いたいんです。ただ実際、学生たちの語りから出てくるのは、「人のためということを考えてなかった」、というのをすごくよく聞くんです。

自分自身が何かのためという認識もさせないカプセルなんだと。それはなぜ存在するのか？理由があるはずなんです。彼女たちが悪いわけではない。そうすると、一つは、生活様式があります。相当便利になってしまって自分が存在しているだけで物事が成り立ちます。飢えることもありません。乾くこともありません。問題ありません。コミュニケーションもインスタントになっていると思うんです。

例えば、20年前あるいは30年前に比べると皆さん、黒電話ご経験の？皆さん、そうですね。黒電話の頃、好きな人に電話する時どうするんだという話をするんです。一家に一台で、好きな人に電話する時に、何時だろう？とか誰が出るかな？、お父さん対応バージョン、お母さん対応バージョン、お姉さん対応バージョン、とか色々自分の頭の中で想像して、相手のいる立場を慮って、お父さんだったらこんなことを言おうかなとか気を利かせるということをするんですが、今すべてがインスタントでコンビニエントになっているので、あまり考えないなど。そのままでいけると。

そしてこの「自分カプセル」を強化していると思うのが、世の中全般が「そのままのあなたでいい、みんな違ってみんないい」雰囲気なこと。本質的にはいいんですけれど

も、これが安易に、おそらく摩擦を避けるために使われる現状があると思うんですね。皆さんそれぞれ猛者だと思うんです。若いころから葛藤するのが当然で、なんで自分はあの人と比べてこうなんだろうとか、そういう葛藤を許した方が振幅も大きくなって、耐性もつくと思うんです。ただ「そのままのあなたでいい、みんな違ってみんないい」を10代に言っちゃうと安心する部分もあって、温室で育てちゃった野菜というようになってしまわないかなと思っています。社会も、周りの関わろうとしている教員や親も、ダメだと思うんです。学生たちだけのせいではない。

そこで、他者や社会のつながりや時間的空間的広がりの中で、自分が存在しているという認識・・・これを「文脈化」と呼んでるんですけども、自分というのは、いろんな人との関わりあいの中で生きてて、その人たちにしてもらってもいるし、かつ返すこともできる人物、という認識を持ってもらうように、仕掛けていくようにしなければいけないんじゃないか。その仕掛けというのが、いろんなプロセスを作り出します。とにかくプロセスを作り出して、その中で自分自身が動く、働きかけるということをやってみて、失敗もしてみる。成功体験が大事だといわれているけれども、私は失敗体験が今大事だと思うんです。火傷しないと。致命的な火傷はアウトですけどね。火傷することで「熱い」と覚える。プロセスを担っている自分を俯瞰させる力。自分で一体誰なんだろう。自分は今後どうしていくのだろう。失敗からどう学べるのだろう。その振り返る力をつけられるような仕掛けを作っています。

「自分カプセル」の厚い壁があるところを自分で開いていく、広いところに行ってコミュニティを構成するという言い方をしましたけれども、何かの一部であって、そこから、そこによって成り立っている、戻せるという意識をもってもらう。

「女性の活躍促進」に直接つながっているように見えないかもしれないんですけども、私、これは深くつながっていると思っているんです。この何かに帰属していて、そこからしてもらってるから戻していくということが、家族なり会社なり、より大きな社会なり、社会がしなやかな強さを持っている、ということにつながっていくと思っているんです。

女性管理職の数を増やしたらいいんじゃないかとかという問題ではない、中から強靱でしなやかな人を育てていかないといけないと、というのが私の持論です。で、普通の大学だと、「自分カプセル」を成り立たせてしまっていますよと。自分カプセルを打破することには、なかなかならない。よっぽど変った先生が、必死に関わりかけたりしなければ自分カプセルの打破はできない。おそらく局長の時代は、大学の外で自分でなさってる。でも最近の人たちに向けては、積極的に場作りをしないと打破できない。

1日90分×5コマ、自分がなんでここにいるんだろうと問いもしなくなる。そこにあるものを消費するスタンスであったり、積極的な関与や自らの役割認識の機会が少ない。大人でも難しいですよ。ただ出席するだけのいろんな会議がたくさんあつたりすると。

結局、関わらなければ傷つかない、という一見優しさをまとったつつがなさの横行が

あると思うんです。その中で、学生は、自分とは誰かとか、社会ってなんなんだろう、と本気で問うこともなく、日々を過ごしているんじゃないかなという風に考えています。

体験学習で何をやっているかということなんですけれども、「当事者化」と呼んでいます。自分が、やってるんだということを意識してもらおうようにする。プロジェクト型で、学生たちがスケジュール作ったり司会進行したりというようなことを必ず課しています。そして全寮制をとっていますので、寮の中で体験学習に関連したグループワークができるように連動させています。名刺も、大学1年生の時から持ってもらっています。福岡女子大学体験〇〇プログラムと。これを背負うということを意識してもらいます。自分の運命と一緒にしてもらいます。毎年14億の大学の運営費の話もします。14億、900人の学生で割ると一人いくらだよ、と。割る授業科目数とかコマ数とか実際に計算してもらって、名刺持ってもらって、福岡女子大学の暖簾を大きくしようという話をしています。

またこれは、いろいろ物議を醸したんですが、シラバス、教員が作ることにしているシラバスっていうのを学生自身が作れるようになってもらっています。それによって、自分たちで目標設定したり、評価したりということができるようになっています。「当事者化」を進めるということです。

先ほどから申し上げている文脈化ですけれども、現場での企画をする時、色々な人と関わります。実務者やロールモデルの人たちとの関わりの中で、一緒に仕事をしますから、その人たちと一緒に仕事をすると、あ、仕事って広報とか企画とかいろんな人が関わってるんだなど、実際に見えてくる。自分一人で、やりたいと思ってもできるものじゃない。こんなことを教えないといけないのか、と再び思っちゃると思うのですが、そこを教えないと、見えてない子がすごく多いです。

あとは、受け継いだり引き継いだり、人が関わってやってるから成り立っているんだよ、ということも体感して、放っておくと印象論で終わるので、言葉にしてもらいます。高校生と関わったりですとか、学びは何によって成り立っているのか、大学の成り立ちとか、県税と運営交付金の話とか、そういうことをしてきます。皆さんも、もし来年のプロジェクトとかで学生と関わるのなら、予算も全部開示して、いったい何にいくら、この時間にいくら使われているかということを使うのはどうでしょうか。考えたことないですよ、学生たち。県が大学にいくら出しているかなんて、そもそも興味ないでしょうし、安いから公立に来ているわけですから、その辺を少しずつ変えていくといいかもしれません。

で、振り返りの部分です。学生自身が、自分たちがやっていること、自分自身を振り返ることができるような質問をすることで、学生たちも徐々にできるようになっていきます。関わりがすごく必要になってくるんですけれども、放っておいてもなかなか進みませんから、フィードバックを返す、何に気付いたか、そこをもとに何をしていきたいか、ということを話を、とにかく会話を重ねていきます。その時に気をつけなければい

けないのが、文脈の中での当事者意識の涵養です。学生たちはよく勘違いすることがあります。自分一人が勝手にやったらいいのではなくて、受け手あってだよね、というところを必ず考えてもらうようにしていく。言ってだめだったら質問。「なんでそれをやったの。それをやって、あの人はどう思うと思ってやったの」質問をずーっとしていきます。振り返るということは、反省ではなくて次のためだから、なんでそうやったの、じゃ、それをやってわかったこと、次どうする？というところまで持っていく。というサポートをします。それをどうしていきたいのか。そこまで話をもっていきます。

今のまとめなんですけれども、学生と泥試合をするくらいが、ちょうどいいのかなと私は思っています。なぜって問うていくと、「これってキツイな」と思う時って自分もキツイわけです。でもそこをやっていかないと、学生たちはなかなか気付かなかったり優等生的に答えを返したり。

皆さん、娘さんをお持ちですか？年頃の高校生、大学生の娘さんたちって、お友達と会話してるのって聞いたことあります？バスで学生の脇で聞いていると、形容詞の応酬。ヤバイ、ヤバイ。かわいい、ヤバイ。公共の乗り物なんで、それくらいしか話さないのかと思いつつ、全寮制の寮の中でも同じなんです。ある県のプロジェクトでも、ちょっとしたワークショップをやったら、こんなに自分のことを話したことはない。こんなについてどういうことかという、「なぜこの大学に入ってきたか」について語ったことがない、ということです。私たちが思う以上に、実は話してないし、ちょっと聞いただけでは何も出てこないの、そこはじっくり、出してるか出していないか、ってことを考えながら引き出していくことが、必要。同時に与える一方にならず、壁になること。これは向き不向きがあると思うんですけれども、全部やってあげてしまうと、結局その中でできることにしかなれませんから、突き放したり。徹底的側面支援です。、やってあげることはいらない。側面で支える。その人たちでやれるようなことを応援するということだと思います。

そして、時にざらつかないといけなのですが、ざらついても「それおかしいよね」とかちゃんと指摘する。多くの小・中・高の先生方ってこれをしなくなってるそうです。忙しすぎるのと、ちょっとでも言うとモンスターペアレントが実際にいるので、すぐ来る。大学にも来ます。私も何回か。で、それで皆さん恐れるわけです。でも、それで恐れたらだめなわけで、正しいと思ったことは、ちゃんとざらついてでも言うというスタンスをもつ。自分を成り立たせるものというものと、じゃあ自分は何ができるということを繰り返し繰り返し、私たちのプログラムではやっています。で、ここで実際スリランカのプログラムをした学生たちが、いったい何を語っているのかを見ていただきたいと思います。彼女たちが初めて編集したビデオなので、相当素人っぽいのですが、5分ほどご覧ください。

(約5分 ビデオ観賞)

(和栗参与)

これは報告会に向けて、学生たちが作ったものです。彼女たちが生まれてから、今までの世の中って、皆さんバブルを経験してバブルがはじけるのも経験した方もいらっしゃるかと思いますが、世代論でよく言われることですが、バブルを見てない学生たちで、とにかく世の中なんかもう、停滞した感じと色々悪いこともあって、自分の力じゃどうにもならないし、どうにもならないお父さんお母さんのことも見てきて、その中でやっぱり女性が活躍していくことってというのは、深いところでできるって思っていないし、やりたいと欲しているなければいけないと思うんですけど、そこがなかなか放っておくとないわけです。ただ本来的にはある。そこ刺激をしないと、仕掛けをしないと出てこない。それをもし女子学生のキャリア支援というなら、「私がやる、できる」の部分に少しでも着火していくということがないといけないんじゃないのかなと私は考えています。

私がよく学生たちに出すのは、エレノア・ルーズベルトです。彼女はほんとの意味で初めてのファーストレディと言われていています。それまで大統領の妻というのは、ホワイトハウスのカーテンの色とか食器の種類というものを考えていけばいいとされていたところ、彼女はフランクリン・ルーズベルト大統領の奥さんとしてホワイトハウスのカーテンの色と食器だけをやっていただけではなく、特に第二次大戦後、世界人権宣言の起草ですとか、女性とかアフリカ系アメリカ人、障がい者の社会的地位向上にもものすごく活躍した方なんですよね。彼女の「恐れというものに真正面から立ち向かうたびにあなたは強さや勇気に自信を得るんだ」、「できないと思うことをやってみなさい」、という言葉が学生たちに紹介する。こういう言葉は、たぶん誰も学生たちに面と向かって言っていないんじゃないか。その怖いことに立ち向かっていって。失敗するかもしれないけれどやればいい、傷ついてもいいけどやってみようよ、それが大事だよ。力になるよ、自信になるよ、と。

二つ、最後に事業を紹介させてください。詳しいことは何も書いてないんですけども、福岡県男女共同参画センターあすばるとこの3年、「イケてる社会人と学生150名ワールドカフェ」を行いました。プロボノと書いてありますけれども、ボランティアと言いますか、プロボノというのは、ボランティアをもうちょっと、かっこよく見せるために工夫の一つとして私たちが使ったんですけども、自分の専門能力をもって、その専門能力を無償で提供することをプロボノと呼んでるんですけども、ご自身女性起業家でもある館長の村山ゆかりさんが持ってらっしゃる人的ネットワーク、あるいは私のネットワークからお願いしました。このリソースパーソンたちも、皆お友達でもあるのです。普段から関係を培ってるからプロボノをやっていただけました。結果として、3年やっていますが何が起きてるかという、過去の学生参加者がここにいるロールモデルの人たちの職場でのインターンとか、あるいは自然発生的にフェイスブックなりでつながって、そこでメンタリングが発生している。つまり、人生相談にのったりとか関係作りが

進んでいるというものが見られる。これは、ロールモデルの方も喜んでくださっていますし、一緒に成長を見守ってもらってる気がします。心が通っている企画になっています。

もう一つ、長崎県の男女共同参画室のプロジェクトをあげます。成果報告会は3月9日にあります。ちょうどご参考になるかなと。6月に始まり3月に終わるという割と長期のプロジェクトであります。ロールモデルの人とも2、3回会うことになっています。こういった密な関わりを通して関係を作る、そもそもそれが大事だからと始めたものなんです。ご参考になればと思います。

それと、もし大学との連携を考えられるのであればと、目的や教職員との関わり等類型化してみました。縦が成果と課題。横の軸が教員の関わりが大きい物。こっちに来るにつれて職員の関わりが大きい物。右に行くにつれて教員組織、事務組織と書いたんですけれども、そこには階層意識というものがまだまだあります。教職共同とよく言われるんですが、別にした方が色々物事が動いたりして、今後大学にアプローチしていく時どこにアプローチしたらいいのか、だいたい事業イメージをどのあたりに落とし込むといいのか考えるきっかけとしてください。テクニカルな話なんですけれども、例えば行政機関がなさることというのは、大阪市ではもうポスターとかダメとさっき聞いたばかりなんです。チラシとかポスターというのがガバッと大学に送ってこられるのです。それが大学に着きます。そうすると、なんとなく関係しそうな部署にいきます。なんとなく貼らないといけないような人たちが、あまり学生が見ないところになんとか貼っちゃうという感じですね。これは、職員の関わりもあんまりなくて、教員の関わりもあんまりなくて、あまり学生に対してインパクトがない。興味をもっている見ている学生はいます。そういう学生に届きたいのか、もうちょっと違う学生を呼びたいのか、というところでも考えのヒントになればと思います。

最近大学でも、キャリア教育が大事だといわれているようなので、キャリア支援員というのを特別予算で設けている大学も多いです。その場合は、学生と相当コンタクトの時間がありますから、キャリア支援員とつながりを作ると、より積極的な学生の呼び込みにつながると思います。正規科目で行くなら本当にこういうことに情熱をもっている先生と少し仕込みの時間、たいていやっぱり新しい科目を4月にいきなり作るというのは無理なことが多いので、前もって前年度の10月以降、シラバスを書き上げるのが大学によってまちまちで1月～3月ですので、その間にお話をなさるといいかもしれません。あとは、専門科目とするのか教養科目とするのか、というところも考えられます。今大学は初年時教育をちゃんとやれと言われていています。学生たちがコミュニケーションとれない、物を書けない、というところで、取材して書いてみる。相当ひどい文章があがってきたものを、本来なら教員がやらないといけないことを記者がやってくれたりするといったところで、大学としてもやるメリットが出てくるかもしれません。

大学の教員になるのに、教職員免許は必要ありません。教えることのテクニックを知らなかったり、教えることに情熱を持ってない人も、やっぱりまだまだだらっしやる。

とした場合に、そこを外で受けとめる。大学のメリットというものを考えると、やりやすいかもかもしれません。当たり前のことなんですけれども、大学と連携するなら、ターゲットや成果をどこにおくか。どんな参加者に来てもらうか。大学の外れに貼ってあるポスターでも見ているというような子に来てほしいのか、それとも普段意識を高く持っていない学生も広くネットかけていきたいのか、学年はどうするのだろうかとか、ノウハウ系でいくのか、色々考えるべきところが出てきます。例えば、キャリア形成支援で考えると、女性男性の給与格差とか女性登用の機会とか、ライフサイクルと仕事とか様々な情報を知らない学生も多いわけですね。キャリア教育文脈のノウハウ系でいくのか、それとも全人教育系なのか。両方くっつけることも可能です。自己分析とかコミュニケーション能力とか、志の育成までもこれでいきますとなさるのか。単発にするか、長期化にわたりシリーズものにするのか、このあたりも考えるものではないか、ということです。ありがとうございました。

(今井部長)

まず、キャリア支援を大きな4つの柱のうちの一つとして考えていこうということで、和栗先生からご講演いただきましたが、まず聞きたいこと、ご質問、自分はこう思う、ご意見、なんでも結構です。和栗先生がいらっしゃる間にどんどんだしていただければと思います。

(山中議員)

ありがとうございました。まさに私は今、2回生の娘がおりまして、親として耳が痛いというか胸が痛いというか、本当に優しい子なんですけど、人と関わって傷つくことをすごく怖がっていると、ものすごく思うんですね。なかなかざらつくことを言ってしまうと、あとで修復ができなかったらどうしようと思って、なかなか私も衝突して言うこともできなかつたりします。座っただけの授業を一番愛していると、ものすごく思いますし、たまに二人で組んで発表すると言っても、そのたまたま組んだ人が全部やってしまって、もう私がやってたらいいからねと、出番もなくなると、もうあの人と組みたくないっていうけれども、衝突もしない。「ありがとう」と笑って帰ってきて、後で家で怒っているというそういう状況だから、やっぱり身近にいる人間が、それでは生き抜いていけないと、もっと真剣にぶつけていけないといけないのかな。ということをお願いながら聞かせていただきました。本当にありがとうございました。

(大田課長代理)

質問なんですけど、今人事課にいてまして、若い職員を見ることもあるんですけど、先生がおっしゃっている傾向というのは、女性特有・・・あの、今の若い男性にも言えることじゃないのかと、お話を聞いてて思ったんですけども、その場合に職員として入ってきてからの育成を含めて、今日のお話は、非常に色々考えさせられる部分があったのですが、その男性と女性の違いというのはどのように考えられていらっしゃいますか。

(和栗参与)

ご指摘の通り、今日ご紹介した傾向等々、全て男女で出ている部分なんです。私は、ある意味、男性の方がもっと臆病と言いますか、出てきた傾向が強くなっているんじゃないかなと思ってます。それは、やはり男性に期待されている役割の方が大きいからと言いますか、逆に女性の方が自由。そもそも期待されていないから、と言いますか、男の子だからというのがないです。仕事をしていくにあたってのとか、社会に出ていく準備に関して、男の子へのプレッシャーの方が強いと思うんです。考え方さえ変えればすごく自由で、男性ほど背負わなきゃってないですし、今よく言われているのは、稼げないと結婚できないと思っている男性が多いという話ですけれども、実際問題、稼げないと成り立たない部分があるにしろ、メンタルな部分で、女性がいろいろなものに囚われているように、男性は男性で一家の大黒柱とか、そういうものに囚われている。ちょっと長くなったんですけども、まとめると、傾向は男性の方が強いと私は思います。おそらく、人事にいらっしゃるということだったんですが、公務員志望の学生さんたちもそうなんですけれど、企業に行く学生さんもそうで、このところすごく新人研修の依頼が多いんです。特に、ふり返らない。同じ失敗をずっとする。次こそ！がない人が多いと、企業から研修の依頼が多くあります。すみません、お答えになってたでしょうか。(松阪副主幹)

スリランカのこと、私 20 代の時から古着を送ったりだとか、里親のような形でお金を送る活動をしているのですが、興味深く見せていただきました。本当にスリランカというのは、輪廻転生を信じていらっしゃったり、物があるというよりも心の豊かさや価値観、幸せ感というのが違うのかなと思ったりするんですけども、それに向こうは仏教が中心ですので、お坊さんとパワーのある人たちと役割分担があるんだなと。学生さんがそういう所に入って学びをされてたのかなと思うのですが、具体的にどういうことをされていたのかなと。先ほどから、今の学生たちというのがありますけれど、入ってくる学生たちというの、一生の仕事としてやっていこうという形で来られます。中身的にもキャリアアップしていかないとやっていられないという世界なんですけれども、実際入ってきた学生さんというの、保健師としての体験学習というの、ほんとに少なく、今 4 年生の大学でも実習というものはやってきてなくて、座学的なものがすごく多いと思うんです。それで、区民と対話する時に、職員同士でもそうなんですけれども、実際のコミュニケーション能力という、人の気持ちを察したりするというの、やっぱり弱いかなと思います。

(和栗参与)

今スリランカで何をしているかということなんです、2009 年に 26 年続いた内戦を暴力的な形で終えたんですけども、その後に見覚ましい経済成長力で、インドよりも中国よりも高い経済成長率で今 7% くらいです。副学長と一緒にスリランカへ行った時に、彼は、昭和の高度経済成長期の日本だと言っていたんですが、すごく混在している。仏教の伝統とか、人を思いやったり、いい意味でも悪い意味でも、ベタベタしている人間

臭いありようというのが、物が急に増え、情報も急に増え、人間関係も希薄になったり、せめぎあっている。その中で学生たちが、3回行きました。今年は村の課題を事前に聞いていて、村の人たちが何をしたいのかというのを聞いて、幼稚園の修復作業をすることを決めました。村の人たちと一緒にあって、ペンキ塗りとかをしながら会話をするんです。昼間は暑くて働けないので、昼の暑い時に日陰にみんなで行って、この村はどういう歴史があるんだとか、どうやってこの活動を始めたんだとか、今どんなふうになりたいかと思っているかだとか、そういった対話の集いを重ねるといことが一つあります。

また、スリランカはシンハラ仏教徒もいたり、タミルヒンドゥー教徒もいたり、クリスチャンもいたり、あと先住民族もいるんですね。で、今回はずっと行きたかった先住民族のコミュニティーにも入って、その人たちは森で暮らすということを決めている人たちなんで、昔ながらの半ば裸のような恰好をして狩りをして採取をしている人たちのところに行きました。そこは水が出なくなって水不足になっていたのので、井戸を掘れるための重機を呼べるお金を少し出しました。井戸を掘った後も、井戸の整備を、セメント入れたりとかレンガを積んだりとか、向こうの人たちと協働作業をやりました。重機を入れるのはプロがいるのですが、後のことは、向こうの皆さんは、自分で家を建てたりとかするわけなんですね。そこで一緒に作業することによって、また同じように対話を繰り返しながら作業する。

その他は、日本大使館やJICAや世界銀行といった、国際機関や二国間援助機関といったところに行って、国際開発援助とは何なのか、その中で今どういう援助の潮流になっているのか、どんな課題があるのかということを取り上げていく。

で、日々振り返る。今日の発見とか、自分自身が何をやったか、友達のどんなところを発見したか、そういうのを書いて、皆で話し合うということをしていくというのが、現地での活動なんですけれどもイメージわきましたでしょうか。お寺に行ったりとか、ヒンドゥー教の寺院に行ったりして、それぞれ違う宗教儀式を体験させていただいたりということもしたりしています。

実は、企業の研修依頼だけでなく病院からも研修の依頼があります。問題意識としては、包帯の巻き方は知っているけれども、包帯を巻くだけになっている。言わんとするところは、おじいちゃん元気？とか、お子さん最近どうしていますか？という会話がなくて、包帯を巻くだけになっている。看護とは何かということをおぼえていない。コミュニケーションの問題。様々な企業さんからお話をいただくのですが、すべて共通しているのは、人に興味・関心がなくて、あるいは、そこに踏み込むのが怖くてやりとりできない。

(山本議員)

昔、私が若かったころに、「今の若いやつは」と言われてて、それに対して反抗していた自分が、今はやはり、「今の若い子は」と言ってしまうギャップを感じています。昔教員をしておりました、その頃に言われてたのが、女性が働き続けるために、環境を良く

してほしいということでした。一生懸命運動してたんですけど、まだまだ結婚してからやめるとか、出産したらやめなあかんとか、そういう社会でしたから、そういう状況が少しずつ改善されて、今全部ではないですが、育休もとれるように環境の整備が行われてきました。一方で、働く女性の意識、それから、同じく夫となっている人の意識というのは、やっぱり子育てや家事は女性と。男性ももちろんそれを望む、という意識はまだ変わっていません。一方で、貧しい若者が増えてるでしょ？こないだNHKでやってたテレビを見たら、高校を卒業した女子学生が大都会に出て、正規で働くところがどこにもなくて、アルバイトを二つ三つも重ねてやっとこさ生きていってると。そういう女性は、また同じような正規のアルバイトの男性としかめぐりあわなく、結婚の機会もなくなっていく。というような環境に、女性の生き方というのが多層化していってうまく壁を乗り越えていけない。その高校を卒業した女性が言っているのは、自分の希望というのは聞かれても、ずいぶん長く考えていて「ないですね。普通に一つの仕事に就いて、普通に働いて、夕方帰れるのが理想かな」というふうに言っていたのが印象的だった。そういう社会情勢の一つが、「これをしたい」「これをしなければならない」みたいなその人自身もっている情熱、エネルギーを押し殺しているんじゃないかな。というように思うんです。特に、私の小さい頃もそうだったんですけども、小さい頃といたら将来何になると言ったら、お嫁さんですわ。その次は、学校の先生か幼稚園の先生かスチュワーデス。というような中で、今は幅が広がってきたとはいえ、そんなにないし、就職しても男性よりは賃金が低いのは当たり前の中で、女子学生にどのようにして、そのような社会全体の壁を変えていくの、ということですよ。学校として、また行政は別のサイドからなんでしょうが、働きかけをしないことには、なかなか変わってほしいと思っても変わらないんじゃないかなと思ってるんですけども、そこらあたりの先生のアプローチみたいなのはどのようになさっているのでしょうか。

(和栗参与)

構造的な問題があると思うんですね。それに対して多くの方が無力感を感じますし、私も無力感を感じる所もあるんですけども、そこで私がしていることは、苦勞をしても頑張っとうにかなっとうという人っていうのを学生たちに紹介するために、たくさん協力者を得るということです。極端な方もいらっしゃいます。マイケル・ジャクソンを福岡に呼ぼうというのを友達と考えて、呼んだはいいものの、結局その友達にお金を持ち逃げされて、23歳の時に一人こどもがいたんですけども、一億だかの借金を背負い、旦那には逃げられたけれども、それこそ仕事3つ、昼間は工場で働いて、夕方は英会話の講師をして、英会話は少し教えられるくらいの力はある、夜は中洲の飲み屋で働いた。で、10年で完済しちゃうわけです。完済し終わる前に、自分自身で葬儀サービスの派遣の分野で、起業なさっている、小さな所から始めて相当なビジネスになっているんですけども、そういう女性だったり、そういったダメであったけど頑張った人と学生たちが、講演ではなくて対話できる場をたくさんもつ。

後は、私自身のこと。私自身は完全に非正規雇用というのを積み上げてきてます。最初に仕事を始めた時ってというのは、スリランカだったのですけれども、もともと経済の規模も違いますし、給与の感覚も違いますし、私も大学院出のペーパーだったんで、食べるものと寝る所だけは保証するから、まだ内戦中でしたが、来てくれと。で、行ったわけです。そしたらキャッシュとしてのお給料はありませんでした。また非正規の形で日本のNGOで、手取り17万円の世界で社会保障も何にもないような状態の中仕事をし、たまたま親の家にいられたというのもあるんですけれども、その中で自分がどう今まで食いつなげてこれたと言いますか、生きてこれて、かつ楽しいかという話をし、自分の存在で見せていきます。そういうところを経験した人たちとの出会いとコミュニケーションがないと、と思っています。青臭くて暑苦しいんですけれども。それが私のアプローチ。スリランカでもそういう人に出会ってもらうようにしています。今回でもできちゃった婚で、旦那さんが亡くなっちゃって、それこそ23、4歳の女性が、村の女性を集めて保育所を作ってそこでお母さん方が働けるように子どもたちを預かっている。子どもたちの語りとか、彼女がやっていること自体が、日本でするよりもずっとずっと難しいことです。スリランカできちゃった婚の挙句旦那に出て行かれる、というのは村八分で当然なんですけど、そういう人でもキラキラしてる。彼女は非常によく働く。キラキラしている。そういう人に出会ってもらって、でも、ほっとくと「あの人はあの人」となるので、ふりかえりを促す。あの人はあの人、じゃなくて、そこを自分たちとつなげるということをやります。そういう人たちに協力してもらっています。

(山本議員)

でも、それで気付くとか、あるいはつながってもう一度とかいうのはあるんですか。

(和栗参与)

あります。が、多くは、一時的着火。目標は自家発電なんですけれども、一時的にはボツと燃え上がるけれども、落ちてくるんですね。自分でやれるようになるまで、時折火をつける。

(西崎課長)

私どもの区長は、海外経験がある区長なんですけれども、去年からグローバル人材育成事業ということで、webで、ネットでいつでも交流ができるということでネパールの中学生と都島の中学生の交流をしています。先ほど先生がおっしゃっていたように、Web交流をして、もちろん英語じゃなくてもいいように、ちゃんと通訳の方もいらっしゃるのですけれども、やはり表面的な会話で終わってしまう。でも、ネパールの子どもって、こちらが何か言っても、「それはどうして?」「なんでそんなふうにしたの」と、向こうはすごく話を掘り下げてコミュニケーションをするのに、日本の中学生というのは、ふうんって終わってしまうんですね。そのことに対しても、いろいろ準備をしている時に、中学の先生が「うちの子どもたちには、事前の準備をきちんとすることが必要」みたいなことをおっしゃって、私は広報の立場で、その事業をこの3月号でまとめ

て出さないといけないのですが、その話を聞いてた中で、それは学校教育なのか家庭教育なのかどっちかなあと思いました。

一つお伺いしたいのは、プログラムで全寮制でっておっしゃっておられましたけれども、人選っていうのは、学生たちの希望なんでしょうか。また、プログラムを通して、先生の中で一番変わったなとか、印象深いことがあったら伺いたいです。

(和栗参与)

人選のことなんですが、私のプログラムは選択科目なんです。「やりたい」と言った人が、手を挙げて来れるんですけども、1年目2年目はエントリーシートを書いてもらってそこで選別していたんです。と同時に、3年目は何をしたかという、エントリーシートはなくて、それじゃ来なさいとしたんですが、相当な課題の量で、座ってりやいい授業とは違うので、そこが選択のプロセスになると言いますか。今3・3問題といって、新卒の3割が3年以内にやめる、というのがあります。プログラム内でもそれそのままです。3割ほどがやめます。もちろん、3・3問題を起こさない人たちを育てるのが役割なんで、支えていくことをします。

今、ある彼女の顔を思い出しているんですが、というのも今晚、彼女と会うからなんですが、4年生の子で改革が始まる前の段階から大学にいた子なんですが、まあ1年生の時は、言葉は出てこない、気は利かない、振り返りシートにも眠いとか書く子だったんです。彼女の変化というのがすごくてですね、今はもう1年生たちをまとめて、1年生たちから引き出すということをやってくれています。物事の適切性とか意味とか、そういった位置づけをちゃんと考えられるようになってきた。ある意味できて当たり前かもしれない。でも、それができない子だったんです。プログラムの一つに牡蠣の養殖体験というのがあるんですね。福岡県、牡蠣がおいしいところが結構あるんですが、そこへ行って、沖の牡蠣筏にのってふらふらしながら牡蠣をあげて、漁師のおじちゃんやおばちゃんと一緒に磨き作業をする。あとは冬の時期はカキ小屋にいて接客作業から全部する。それが大きかったとその彼女は言うわけです。おっちゃんたちもおばちゃんたちもあまり何も言わない。よく見てくれて、いつもべったりおしゃべりしてるわけではないんですが、仕事始まる前とか仕事終わった後にごはん食べさせてもらってる時に、おまえはこうこうだったけど、もっとこうの方がいいとか、こういう仕事っていうのはこうだとか、そういうことを教えてもらってる。見てもらっているんです。周りにそういうおっちゃんおばちゃんがない、放っておくと年代の違う人と付き合わないのが今の人たちなんだと思うんですね。そこから、家族以外、父親母親、あと近くの友達以外で誰かが自分を見てくれているんだ、ということ。決してベタベタなつきあいではない。漁師のおっちゃんたち、怒ると怖いですし、気に入られないと名前呼んでもらえないですし、でもそこも大事だったんだと思うんです。名前呼んでほしいから一生懸命やった、名前覚えてほしい。彼女はレイナというんですけども、いつまでたってもレナと呼ばれてる。そこが壁で、彼女は「レイナ」と呼ばれたいから、それを変えたいからがんば

った。そこで考えたら普通の大学は果たして、そんな「壁」を与えられているのだろうかと考えさせられました。

(島田議員)

私は娘がおりまして、本当に受け身だなあという印象を折につけ思ってきて、自分の体験とか語りながら、その話の中から何かつかんでほしいとか、これからの時代はやっぱり資格をもたないと、なかなかちゃんとした仕事って、やりがいのある仕事って難しいよね、といろんな話をしながらやってきてたんですけれども、あくまで親の思いと本人ができるかどうかは別なんだなとすごく感じてます。でも、自分自身が失敗しながら獲得していくしかないんだという考えに落ち着いてはいるんですけれども、そういう、こう、彼女の今の生き方とかを見ながら、大学で学びとることができることというのは、座学ではなかなか厳しいなと、人との関わりの中で学ぶことって多いなとすごく思いますし、今の若い世代は、コミュニケーション能力がほんとうに低くなっています。ゲームの影響とか、いろんなことがあると思うんですけれども、人と関わることの大切さが、大学のこういった体験型の学習の中で、やっぱり培われていくものであろうなというのもすごく思いますし、私も、もともと理学療法士という仕事で、学生が来て自習で教えるというスーパーバイザーという役割も担ってきましたけれども、その変遷のなかで受け身の学生が多くなってきているように感じます。それまでは根性のある子がいて、少々怒っても大丈夫だったけど、もう怒ったら全然ダメになるという経験をして、その子その子にあったやり方ってほんとに必要なんだろうなと思うんですけれども、人のコミュニケーションの中でしか人は磨かれないなというの、すごく感じますので、このキャリア形成というのを小学校、中学校、高校、大学というふうに上がっていく中で、いかに座学以外のこういった素晴らしい人との出会いを作っていただけるようなものもふまえて、体験に基づく、自分が実感として刻みこめるようなそういった勉強が、ほんとうに必要なんだろうなとすごく思いました。

(和栗参与)

このプロジェクトがそういうふうになるといいなあと思います。事務局の皆さん、強い思いがないとやっぱり今おっしゃられたことは実現していかないと思います。

(今井部長)

心してプロジェクトを進めていきたいと思います。まだ皆さん、いろんなことをお聞きしたいかと思いますが、先生へのご講演に対するご意見というのは、この辺で打ち切らせていただきます。ありがとうございました。

それでは、残りの議題の方に移らせていただきます。議題 2、女性活躍促進の職員アンケートを昨年 12 月にいたしました。中間報告ということで事務局から報告させていただきます。

(藤田課長)

それでは、報告させていただきます。資料 1 のお手元のアンケート結果を見ながらご

報告させていただきます。この職員アンケートは、本市における女性職員の登用や仕事と育児・介護を両立させる制度運用についての意識・ニーズを把握する必要があるため、平成25年12月に実施しました。対象人数23,609人に対して、回答数が7,995人であり、回答率は、33.9%でした。一般的には、アンケートで3割の回答率であれば、回答内容に信頼がおけるといわれており、その点については、まずまずの結果だと思っています。また、男女比率としては、女性が40.3%、男性が59.7%でした。本来は、資料1ページ2ページのところに所属別でありますとか、年齢別、職位職務等、階層ごとの人員が書いてありますので、ご参照ください。アンケート結果、3ページ以降、項番1から項番9まで女性の活躍というところにしぼって、書かせてもらってますが、本来設問は19問ありまして、本日は中間報告ということで、「女性の活躍促進」にしぼっての報告としております。またクロス集計等については、もう少しお時間いただきまして報告させていただきたいと思います。

それでは、3ページめの項番1のところから簡単に説明させていただきますが、1番目の「女性は総じて、仕事で活躍していると思いますか」の設問ですが、「活躍している」「どちらかといえば活躍している」で、男女合わせて80%くらいの回答ということで高率な回答率となっております。2番目の「国をあげての女性活躍促進についてどう思いますか」と、これも「賛成である」「どちらかといえば賛成である」というところで男女合わせて9割近くの人がそういうふうに認識されているというところでもあります。4ページ目にいきまして、3番目の「大阪市の女性の管理職の割合が少ない要因は何だと思えますか」というところですが、多岐にわたっておりますが、一番上の「仕事と家庭生活の両立が難しい」が男女ともに一番大きな要因としてあげられております。次に5ページ 項番4「男性職員と女性職員では、管理職への登用に差があると思えますか」の設問ですが、「男性職員の方が、能力や資質に比べて有利に登用されていると思う」が、女性48.0%に対して、男性25.1%。一方、「差があるとは思わない」が、女性23.1%に対して、男性50.3%となっており、正反対の意識となっております。また、数字は小さいが、「女性職員の方が、能力や資質に比べて有利に登用されていると思う」が、女性が0.7%に対し、男性5.0%であり、率としては低いですが、20人に一人の方が思われています。次に項番5ですが、こちらも「女性職員の管理職の登用について優先的に取り組むべきことはなんだと思えますか」については、男女ともにあまり差がない回答になっています。次に6ページ、項番6にいかせていただきまして、「現在の職位より上位の職位につきたいと思えますか」の設問ですが、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」が、女性7.4%、19.1%の合計26.5%に対して、男性20.3%、31.9%の合計52.2%となっております。2倍以上開きがございます。一方、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」が、女性30.5%、31.2%の合計61.7%に対して、男性23.9%、23.4%の合計47.3%となっております。理由は何かということをお次の問いで聞いているのですが、男性は、「業務の負担の割りに給与面でメリットが少ない」20.0%が一番多いですが、女性は「現在の職位が自分に合っている」19.3%、「自分には管理職として能力がない」19.2%が一番多い数値となっております。次に7ページの項番8「現在管理職の方は、管理職に就いてよかったですと思えますか」の設問ですが、

「そう思う」「どちらかといえばそう思う」女性 31.8%、49.7%の合計 81.5%、男性 37.9%、43.3%の合計 81.2%となっており、ほぼ同一の割合となっています。その下で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた方は、その理由は何ですかの設問ですが、女性が一番多いのが「仕事の幅が広がり、能力が向上した」33.3%で男性 26.7%に対して、男性が一番多いのが「仕事に対するやりがいが増えた」31.5%で女性 22.0%となっている。男女の方で意識が逆転になっております。あと、ここには、資料がありませんが、自由意見として書いていただく欄を設けておりました。そこには、男性が 317 件、女性が 349 件ありました。合計 666 名の方からご意見をいただきまして、その中で特徴的なものを 2~3 紹介させていただきます。

男性の意見としては、

- ・男性職員の中にも育児や家事を行いたいと思っている職員はかなりいると思う。これらを応援する職場作りが必要だと思う。また、所属ごとに取得目標を定めて、積極的に取得を後押しするような制度が必要だと思う。
- ・女性管理職の数値目標は一定理解できるが、それを達成するために能力のない女性が管理職に登用されるのは、本末転倒であり、優秀な人は性別を問わず登用すべきである。

中には、少数ですが、

- ・女性が上に立つのは難しい。男性よりも好き嫌いで人と接することもある。家族がいると残業ができない。仕事ができると言われている女性は、家族が犠牲になっている。

女性の特徴的な意見としては、

- ・育児時間や育児休暇を取りやすい環境にすることも大事であるが、そのための代替要因の確保や保育所、病児保育所の充実にも重要である。
- ・女性が育児・介護を担うことが前提となっている制度があり、国や行政、企業において、まだまだ意識が低く過ぎると思います。
- ・活躍している女性の管理職を見ると、単身者がかなり多く見られることから、男性のように仕事と家庭を両立させて、社会的な成功を得るということは、本人の能力以上に配偶者の理解や家庭のサポートがなければ、難しいと思います。
- ・育児や介護に自分に関係ないと思っている男性の管理職が多くいて、まずはその人たちの意識改革が必要である。理屈ではなく理解が必要である。という厳しい意見がありました。

(今井部長)

他にもいろいろ多岐にわたっておりますし、男女別のクロス集計しかできておりません。職位であるとか年齢であるとか職種であるとか、いろんな形でクロス集計もいたします。それから自由意見も目立った所だけ見て、今お示ししましたけれども、どんなご意見が多かったとかいうのは、これから順番にさせていただこうかと思います。ただ特徴的なところ、それだけでも十分面白いというか、結果は出てたかと思えます。こういう風に分析してほしいとか、こういうことも分析してほしい、あるいはご意見とかご質問ありましたら……。また人事とも一緒にというところもありますので、また見ていただければと思います。では、最後の議題に移らせていただこうかと思います。議題3の今後の女性活躍促進事業と

ということで、事務局から説明させていただきます。

(藤田課長)

特別顧問・特別参与と女性の活躍促進 PT ワーキンググループによる検討内容を中間とりまとめとして、提言を受けました。提言内容としては、一つ目として、若い世代を対象に、将来を考え、可能性を広げられるような支援が必要だということで、キャリア形成支援。二つ目として、女性が働き続け、活躍するためには、女性にとって働きやすい職場づくりに取り組む企業を増やす支援が必要であるということで、働く女性を支援。三つ目として、就労の場以外、社会参加の機会を提供していくことも重要であるということで、社会参加したい女性の活躍促進。四つ目として、取り組む事業の支援内容、きらめき認証企業の紹介、女性がいきいきと活躍している姿等を情報発信していく必要があるということで情報発信事業等を行っていくということでもあります。

もうちょっと具体的に次に各取り組み事業の観点について、説明させていただくと、キャリア形成支援の観点としては、就職前の若者に、人生をどのように生きたいか、自ら考えて選択していけるような支援。若い世代を対象にした企画（働く女性のトークセッションなど）を通じて、学生が職業選択の機会を広げていける取り組み。この二つのようなことを考えております。

次に、働く女性のを支援の観点としては、女性の活躍促進の必要性は認識しているが、厳しい経営環境の中で環境整備のための費用が捻出できない企業に対する支援。働く女性の様々な問題を考えるため、働く女性同士の情報交換や交流の場の提供。経営者及び人事部門の責任者の意識改革。という観点も必要である。

社会参画したい女性の活躍促進の観点としては、社会で活動している団体を支えている女性たちに光をあて、さらなる活動を促進。育児中の母親や社会に出て活動したいと思っているがきっかけをつかめない女性が活躍できる機会の提供。

情報発信事業等の観点としては、市民・企業等に対して、本市の取り組みに加えて、女性の活躍促進についての企業の取り組みや女性リーダーの紹介などの情報発信。

女性の活躍促進事業については、ここにおられる皆様のご協力もあり、重点予算にも組み入れられ、平成 26 年度より事業に着手していく予定です。

また、ここにありますポスターをご覧ください。東映配給の 3 月 1 日より上映予定「実写版魔女の宅急便」ですが、私どもとタイアップして、無償で宣伝広告していただくことになりました。地下鉄の駅構内やクレオ、区役所をはじめとした公共施設にも順次張り出していく予定としております。

(今井部長)

近々報道発表をする予定ですので、2 月初めにはあちこちで見かける形になればいいと思います。このタイアップ事業については、無償で広報ができるということで、実は、秋にもまた女性の活躍促進という形で打ち出していきたいと思っております。

では、終了時間が参りましたので、これをもちまして女性の活躍促進 PT 拡大 WG 会議を

閉会してまいりたいと思います。ありがとうございました。

※アンケート総数 23,609 人につきましては、後日誤りが判明いたしました。

正しくは、35,266 人でした。