

# パネルディスカッション

鳥羽山氏 女性の活躍に取り組んでいる皆さんにまず自己紹介を。

平光氏 弊社は1956年の創立。仕事は自動車販売と修理・メンテナンス、自動車保険、携帯電話の販売など。社員は830人ほどで、うち女性性は152人。派遣などの6人を除いて正社員。弊社の存在理由は自動車の販売というだけではなく、自動車販売を通じて、こんなにも楽しい暮らしができるのだということ



平光氏

をお客様に感じてもらうことだと思っています。  
 笹原氏 専門は社会学、女性学。それとジェンダー。浜松

の情報学部で社会調査の手法を使い、主に情報社会の変化などを調査研究している。特に専門のジェンダーでは男性、女性がつくられていく社会や文化などに目を向け、きょうのテーマで言えば女性社員はどうすればやる気になるのか、なぜクールダウンするのかなどを研究している。

山梨氏 1933年創業の典型的な中小企業。静岡県は缶詰産業の一大集積地で、中でもツナ缶は全国シェア95%。昔から缶詰業界は女性の労働力に頼っている労働集約型の産業。弊社も社員は男性が40人で、女性は70人。うち30人がパート。

ツナ缶が主力だが、レトルトやカップ入りデザートなど常温食品も生産している。OEMが95%で、最近では自社開発も手掛けている。

鳥羽山氏 女性活躍に至る背景について笹原先生に伺いた

## 背景に人口減と労働力確保

い。

▽性別役割分担は高度成長後

笹原氏 女性の働き方という男性は外、女性は家庭という性別役割分担を思いがちだが、これは戦後の高度経済成長以降の話。日本では戦前、多くが農業従事者で、農家では男性も女性も働き、専業主婦はいなかった。ただ、家制度もあり、長男が中心で女性



笹原氏

たちはあまり評価されなかった。

一方、農家とは別に女性たちは近代化とともに女工哀史に見られるように工場労働者として製造業に従事。さらに戦争を機に銃後の守りということで、男性の仕事の分野にまで女性が進出するようになった。戦後は男性たちが国

場以外の事務職や営業職、一般職にまで進出するようになったが、当時は結婚・出産退職制ということで女性たちは辞めざるを得なかった。その後、男女差別撤廃という世界的な流れの中で、均等法ができ、人口減と労働力確保という状況の中、2000年代に入ると女性の活躍が叫ばれるようになった。今では女性たちも働き続けられるようになったが、評価という面が今日の課題だ。

鳥羽山氏 女性活躍に向けた取り組みを聞きたい。  
 平光氏 弊社は私が社長に

### ◇パネリスト

- 平光 敬和氏 静岡トヨペット社長
- 笹原 恵氏 静岡大大学院情報学研究所教授
- 山梨裕一郎氏 山梨罐詰社長

### ◇コーディネーター

- 鳥羽山直樹氏 清水地域経済研究センター社長(当懇話会研究部会委員)

なった4年前は経営幹部が「彼女は女のくせに私の言うことを聞かない」と今では耳を疑うような発言をする会社だった。従って女性活躍という点では先進企業ではなく、



どん尻の落第生。今ようやく動き始めただけ。

経営者としては女性活躍と言うと若干違和感がある。実は経営資源として現状の人財と潜在力を含めた将来の力を経営効率を上げるため使い

尽くすということ。男性、女性にかかわりなく優秀な人材に活躍のチャンスを与えるのは当然だ。弊社のような会社では誤解を恐れずに言えば明らかに男性より女性の方が優秀。彼女たちに実力を発揮してもらうため制度の見直しなどを行い、今では営業力も身に付け、男性店長もその力を認めざるを得ないまでになった。

**山梨氏** 静岡の缶詰産業は戦前から女性の手作業で生産する労働集約型の産業として発展してきた。平成元年ころから消費者の食品に対する視線



山梨氏

が厳しくなり、それに対応する人材として5年、10年を見据えて男女の別なく採用している。

開発の場でも現場でも女性

## 女性の活躍通じて男性も学ぶ

が活躍している。男性だけと思われていた仕事も彼女たちに教えて任せると結構できる。男だからどう、女だからどうということはない。

**鳥羽山氏** 女性たちが活躍する上での障害は何か。

▽意識高い会社ほど女性活躍

**笹原氏** 両社長に共通しているのは社員に対する信頼感。

男性、女性ということではなく、その社員の働き方をちゃんと見ている。トップも管理職も意識が高い会社は伸び伸びしている。ダラダラ働くことが評価されるような会社では家事や育児を抱える女性たちは不利で評価されにくい。

労働の質、生産性を評価する企業には女性たちも集まる。

**平光氏** 小さい障害は数えきれないほどあった。ただ、経営者としては大きな障害と小さい障害をきちんと区別することが大事。大きい障害とはお客様から評価されず、経営が立ち行かなくなる。会社を潰すのか、それとも女性たちに思い切り働いてもらうのかの二者択一しかない。

男性店長の中には今も「女を使うのは難しい」と言う人もいる。彼はそれまでマネジメントを学んでこなかったということ。管理職自身もリスクを最小限にするために学ぶ。ただ、管理職の研修をしっかりとやらないと管理職も女性たちもつらいものになる。

**山梨氏** うちの女性たちがいないと成り立たない。男性、女性ではなく一緒に仕事をしたいこうと少しづつ舵を切っている。取引先の中国、タイなどの企業では食品業界ということもあり女性たちが活躍している。

食品業界には女性の役割感性が欠かせない。経営者としては男性、女性の特性に考慮しながら仕事をお願いする風土づくりが必要だ。

**鳥羽山氏** 女性活躍へのアドバースがあれば。

**平光氏** 弊社では今、女性というより子供たちに注目している。子供が減れば将来、どこの会社も経営が苦しくなる。そのため会社の施策のすべてを子供に焦点を当てるよ

うに変えている。まず子供である社員を立派な大人にできる。また会社の活動においてできる限り子供に着目する。子連れ出勤ができる会社になりたいと勉強しているところだ。

**山梨氏** 育児休業で仕事に穴が開くことに対処するため、社員の多機能工化を進めている。それにより育児休業が終わった人も戻る職場がある。個々の社員のモチベーションを高めるとともに、中堅社員の育成も今後の課題だ。

**笹原氏** 女性活躍にはトップや管理職の意識が重要。よく女性自身の問題も言われるが、長時間労働を嫌がるから仕事への意欲が低いわけではない。出産した女性の6割は会社を去るといふ調査がある。育休後に戻ってもらうには居場所、戻るは所が大事。こうした場を用意できる会社では女性が活躍できる。

一方、女性は男性に比べ自己評価が低く、一歩下がる面がある。管理職として能力を発揮するには女性たちの背

中を押す研修などが欠かせない。

**平光氏** 採用と教育は強くコミットメントしていきたい。つまるところ短い時間でいかに儲けられる企業にするかどうか。

**笹原氏** よく遊び、よく仕事をやる企業ほど業績がいい。今課題は介護。育児・家事より介護は男性もかわる人が少なくない。介護は育児と違い、いつまで続くか読めない。育児等で相談できる会社は介



鳥羽山氏

護でも相談しやすいのではないか。ワークシェアリングのようなことも考えられる。

**鳥羽山氏** 女性活躍の意義、課題、取り組み方などパネル討論で出た話が皆さんのお役に立てればと思う。

## 28年度事業報告など承認

### 静岡県中部未来懇定時総会

一般社団法人・静岡県中部未来懇話会は12日、平成29年度定時総会を静岡市葵区のホテルアソシア静岡で開き、27年度事業報告などを原案通り承認した。

総会には正会員128人のうち代理、委任状提出を含め



108人と賛助会員、特別会員が出席した。

冒頭、大石剛会長（静岡新聞社社長）が「トランプ氏は米大統領に就任以来、パリ協定からの脱退やロシア疑惑など厳しい状況が続いています。フランスでは中道系のマクロン氏が大統領になり、韓国では革新系の文在寅大統領が誕生。北朝鮮はミサイルを頻繁に発射するなど世界から目が離せません。本県でも知事選が注目されていますが、今後も将来の静岡県のあり方について提言していきますのでご協力をお願いします」とあいさつした。

続いて平成28年度事業報告、決算報告などを原案通り承認し、運営委員等の一部変更などが報告された。新運営委員には江崎敦子・藤枝江崎新聞店SBS学苑藤枝校本部長、大須賀紳晃・静岡新聞社・静岡放送取締役社長室長、顧問には石井潔・静岡大学長、川上哲太郎・東海海洋学部長、研究委員には小泉祐一郎・静岡産業大情報学部教授がそれぞれ就任した。理事会では中部地域経営会議の経過報告などが行われた。