連合三重

関係団体と「輝く女性みえ」の社会対話レポート

SHINING WOMAN MIE 2022

だれもが働きやすい社会って？

SHINING WOMAN MIE 2022 Report

女性活躍推進は、
人口減少社会に
終止符を打つ切り札です

TOPIC 0 働く” 課題はいっぱい
TOPIC 1 四日市市で働く女性は
TOPIC 2 みんなの職場はどう？
TOPIC 3 私たちが望むこと
TOPIC 4 みんなに優しい環境を
TOPIC 5 社長だって悩んでます
TOPIC 6 介護の制度も良くなれば

2022
August

最後に

安心社会のために

安心社会を阻む主たる社会経済問題は、「人口減少社会」です。

日本的雇用慣行は、新卒一括採用にはじまり定年までの終身雇用、年功序列賃金、企業別組合とが一体となり、日本の高度成長を牽引しました。しかし、長時間働く男性雇用者をコアの正規雇用の要件とする雇用慣行は、同時に、女性たちをこの要件の満たさないコアから外れた働き手と見なし、女性活躍を阻害するものです。すべての働くものの雇用の安定や社会の持続可能性は、就業人口の半分近い女性の活躍推進があってこそ見込めるものです。

他方で、男女の賃金格差は大きく、女性管理職比率は目標の30%は未達成のまま女性活躍は 限られています。出生数は80万人割れ、子どもの数は40年連続減少。高齢化に晩婚化・未婚化が際立ち、もはや4分の1が一人暮らし世帯。誰かと一緒に住むという「家族」は存在 しなくなっているのです。

行き詰まる雇用慣行、仕事や生活の両立、高まる働き方の見直し、家族の姿の変化と課題にどう向き合っていくのか。企業経営はじめ家族や社会においても、働き方、暮らし方を実現する上でも一番のセーフティネットは労働組合。今こそ、すべての労働者を応援するナショナルセンターの役割は重要です。

女性活躍推進は、人口減少社会に終止符を打つ切り札です。働く女性が多い地域、国ほど出生率が高い。出生率は、ジェンダー格差が少なく、世帯収入が多い国ほど高いのです。

女性活躍に留まらず、多様な人財を活かすダイバーシティ&インクルージョンの推進。性的マイノリティ、障がい者、外国人など、多様な人財を企業、社会が受容し、活かすことではじめて公正で貧困のない安心社会を創っていけるのです。

関係団体と『輝く女性みえ』の社会対話
モデレーター 山極 清子

編集後記「誰一人取り残されることのない社会」の実現に向けて

「輝く女性みえ」と掲げ、日頃連携する関係団体の皆様と社会対話が実現出来たことに深く感謝を申し上げます。改めて「対話」の大切さを感じました。山極先生に、社会課題を明確に対話の柱として進行を頂き、それぞれのお立場での経験に基づく課題や事例、また行政に求める施策などについてお話を頂きました。和やかな対話の中には、「厳しさと優しさ、難しさと諦めない信念」を感じるとても有意義な座談会となり、それぞれに受け止めて頂ける内容となりました。連合三重への期待の言葉は、心に響くものばかりで、労使での「共感」を大切に活動して参りたいと思います。
連合が進める「笑顔と元気のプラットフォーム」、今後も社会対話を大切にして参ります。

ダイジェスト動画は
YouTubeチャンネルから

発行者 ： 日本労働組合総連合会三重県連合会（連合三重）
〒514-0004
三重県津市栄町1-891 三重県勤労者福祉会館内2F
TEL:059-224-6152/FAX:059-223-3633
http://rengo-mie.jp

発行日 ： 2022年10月
対談日 ： 2022年8月

会場紹介

三重のアンテナレストランとして、地域の発展に貢献する。
和牛レストラン嘉喜家-KAKIYA-

本物の"おもてなし"を
提供いただける和牛レストランです。自慢の和牛料理と県内33蔵の地酒を楽しめる三重への愛に溢れたお店です。
【個室あり】
〒510-0068 三重県四日市市三栄町4－10吉村ビル1階
TEL:059-337-8835
URL:https://kakiya-yokkaichi.com

ジェンダー平等をはじめとする多様性の実現に向けて

― 連合がめざすのは、”働くことを軸とする安心社会” ―

「働くこと」につなげる 5つの「安心の橋」

▶教育と働くことをつなぐ橋
「貧困の連鎖」を断ち切り、学ぶ場から働く場へ円滑に移行できる制度を確立する。

家族と働くことをつなぐ橋◀
子育てや介護を社会全体で支え、男女平等参画社会を構築する。

▶働くかたちを変える橋
ライフステージに応じた、柔軟でディーセントな働き方を整備する。

▶失業から就業へつなぐ橋
職業紹介、職業訓練、所得保障の一体的支援で、スムーズな復職をサポートする。

生涯現役社会をつくる橋◀
高年齢者の知識や経験を社会に生かし、老後の安心を保障する制度を構築する。

現在の社会背景

こんなことを念頭においてお話しましょう！

- ☑ 女性は90歳まで生きる
- ☑ 婚姻件数は約60万件、離婚件数は約⅓に
- ☑ 50〜60代の独身の女性は約半数が離婚経験があり、男性は半数以上が結婚経験がない
- ☑ 共働き世帯は増えているが半数以上の妻がパート、先進国にはない状況
- ☑ 2022年の「ジェンダー平等ランキング」日本は146カ国中116位
- ☑ 女性の単独世帯の58％が所得300万円未満
- ☑ 日本企業の女性管理職割合はG7の中で群を抜いて最下位、韓国にも抜かれた
- ☑ 日本は女性が家事、育児、介護を担っている率が世界の中でも圧倒的に多く男性の5倍
- ☑ 昭和55年には6割以上が夫婦と子どもがいる世帯だったが、今は32.7％になり、単独世帯の割合が38％と2倍近く増加した

PROFILE

参加者紹介
□ どんな人なの？
□ どこで働いているの？
□ どんな仕事をしているの？

GUEST
ゲスト
四日市市長
森 智広(もり ともひろ)さん

市長として率先！ 平日5日間の育休を取得

就任6年目。「市役所内の働き方改革は、まず自らが行動することが大切だと思った」

プロフィール
昭和53年生まれ。四日市市水沢町在住。公認会計士、税理士。
平成13年立命館大学理工学部を卒業後、中央青山監査法人、あらた監査法人、プライスウォーターハウスクーパース株式会社を経て、平成22年森智広公認会計士事務所を設立。平成23年早稲田大学大学院公共経営研究科を修了後、同年4月四日市市議会議員に初当選。平成27年2期目当選の後、平成28年12月四日市市長に就任。市政の舵取りを担って現在2期目。東海エリアを牽引する元気都市四日市を目指し、強い意志を持って日々市政の推進に取り組んでいる。家族は妻と3人の息子（中学生、小学生、未就学児）。仕事の合間にはジョギングで体を鍛えるスポーツマン。

GUEST
ゲスト
（株）三交イン 代表取締役社長
村田陽子さん

男性社会のバス会社からホテルチェーンの社長に

営業補助から始まり、さまざまな部署を経験。「気づけば新米社長の3年生でした」

プロフィール
1994年三重交通（株）入社。バス営業所にて勤務後、1997年より15年間、情報システム部にて社内システムの構築等に従事。
2010年に課長（管理職）昇格。2012年より5年間、総務業務に携わり三重交通グループの株主総会、取締役会の運営等を担当。
2016年に部長昇格後、2017年には経営企画部門にて三重交通グループ各社の経営管理等を担当。2020年に（株）三交イン代表取締役社長就任。同時に三重交通グループホールディングス（株）初の女性取締役にも就任。社内においては、女性の活躍だけでなく、多様な人材が仕事もプライベート（家庭、子育て、介護）も充実し、能力を十分に発揮できるような働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。

GUEST
ゲスト
三重工熱（株）代表取締役社長
栗須百合香さん

女性は「やわ」じゃない 力も結果も出してくれる

「私は言います『自分が女性だから女性社員を贔屓する』。次は若手の声に耳を澄ませたい」

プロフィール
鈴鹿市生まれ
地元高校を卒業後、大手電機メーカーへ入社。平成6年三重工熱へパート社員として入社。物作りの大切さを感じつつ、営業活動で様々な人と関わり、やりがいを見いだす。社長であった父が大病を患い、自分の立ち位置を改めて見つめる。人生の中で自分が社長になるとは全くの想定外だったが、平成23年社長のバトンを受け取る。父の代から女性だけでなく高齢者・障害者雇用にも積極的に取り組んできたが、更に女性社員の活用に力を入れる。「高齢者の知識と経験、女性の持つ優しさや細やかさが会社にとって心強い存在。それがうちの財産、ものづくりは「人」がいちばん大切」。環境や時代の変化に女性がどう物作りに参加していくか、固定概念を取り払い頑張っていきたい。

GUEST
ゲスト
マックスバリュ東海MYユニオン
山川清美さん

性別に関係なく やりたいことができる時代に

入社直後から、対外的業務を多数経験。「女性であることで悔し涙を流したこと多数」

プロフィール
1991年3月フレックス（株）入社
人事部配属。
新卒採用・新入社員研修を担当
2004年10月労働組合へ出向
男女平等参画PTリーダーを経験
組合員に「あってよかった！」と思ってもらい労働組合ユニオンを身近に感じてもらえるように日々活動しています。

GUEST
ゲスト
キオクシア労働組合四日市支部
面高亜衣さん

半導体開発を15年 女性一人は慣れっこ

半導体開発を15年。学生時代の専攻は数学。教室内でも職場内でも“女性一人だけ”状態。

プロフィール
鹿児島県出身。
大学院修了後、株式会社東芝に入社。フラッシュメモリ開発部門に所属し、主に形状／応力シミュレーション業務に従事。
また業務と並行して、2012年より東芝労働組合四日市支部の女性政策部メンバーとして8年間活動。この間に、東芝の半導体メモリ事業を分社化してキオクシア株式会社が設立され、労働組合名もキオクシア労働組合となった。
2020年からはキオクシア労働組合四日市支部の執行委員として、コロナ禍での組合活動の在り方を模索。2022年8月、女性では支部初となる専従執行委員に就任した。

対談主催
対談主催
連合三重
金森美智子さん

労働組合だからこそ できることを

労働組合に関わり18年。女性活躍だけでなく、雇用労働者の様々な問題解決に奔走中。

プロフィール
1986年（株）東芝（三重工場）に入社。技術情報システム部、産業機器事業部事業部長秘書を経験。1999年に（株）東芝四日市工場に転勤。海外窓口や輸出管理業務、工場全体の改善業務などに従事。労働組合では、2004年より東芝労働組合四日市支部女性政策部にて活動、2008年8月支部執行委員（女性初）、2008年11月連合三重執行委員、2009年11月連合三重副事務局長として専従役員に就任、2015年連合三重副会長、2021年11月連合三重会長代理を歴任し現在に至る。公職では中央労働委員会労働者委員を務める。全ての働くものが安心して暮らせる社会づくり、ジェンダー平等の視点を大切に取り組んでいる。

モデレーター（司会者）
モデレーター（司会者）
株式会社wiwiw会長
山極清子さん

最新の調査結果を駆使し 27年“女性活躍”を推進

企業・団体様へ女性活躍・ダイバーシティ&働き方改革等のコンサルティングを実施。

プロフィール
経営管理学博士（立教大学）
2014〜2020年 昭和女子大学客員教授
1995年財団法人21世紀職業財団両立支援部事業課課長に出向後、資生堂の女性活躍の礎を築く資生堂初の女性人事課長に就任。2009年まで資生堂男女共同参画リーダーとして女性管理職登用のアクションプランなど実施。2010年、wiwiw社長執行役員・立教大学大学院特任教授。
2018年代表取締役社長、2022年現職に至るまで、27年余り一貫して女性活躍とダイバーシティ、仕事と育児・介護との両立の三位一体で働き方改革に取り組んできている。

女性でも男性でも・
育児中でも介護中でも

だれもが働きやすい社会って？

「連合三重」が、三重で働く“現場の声”を聞いてみたいと座談会を開催。今回の開催地は四日市市。コロナ禍のため無観客での開催としました。働く立場、雇う立場、行政。それぞれの皆様に、率直なお話をいただきました。

TOPIC 0

金森　今日はお集まりいただき、ありがとうございます。私たち連合三重は『働くことを軸とする安心社会の実現』を大きなビジョンに掲げ活動しています。今日は、とりわけジェンダー平等の推進や、多様な人財が活躍できる社会、職場環境の整備について皆様とお話できたらと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

TOPIC 1
四日市市で働く女性は

山極　東京都庁では女性の管理職割合が21%、2025年までに25%を目指します。四日市市はどうでしょうか。

森　はい、四日市市では令和3年度に1500社を対象にアンケート調査をしました。それによると女性管理職の割合は6・5%と非常に低い状況です。分析していくと、地域の特色、つまり大手製造業の事業所が多いことが関連しているのではと考えられています。大手さんは、東京本社から赴任して来られる方が多いので、正社員のうち女性の割合は19・2%。5人にひとりもいない状況です。夫の転勤に連れ添って来られる女性は、なかなか正社員では働きにくいのでは。そういう背景があります。

女性参画を促すために、市では「働きたい女性のための相談窓口」を設置し、『男女共同参画センターはもりあ』という施設にキャリアカウンセラーを配置しています。加えて新たに令和2年度から「女性と企業のマッチングイベント」というものを始めました。子育てをしながら就職を希望している女性、子育て期の女性を雇用したい企業、その両者が一堂に会して面談する場を設けています。

また四日市市は、ものづくり中小企業が多いという特色も。社内研修が難しいという声を受け、市では今年度から中小企業で働く女性向けにオンライン研修を開く予定です。また令和5年度からは、女性デジタル人材育成講座の開始を予定しています。さらに四日市市では、「働きやすい職場づくり支援事業費補助金」を始めました。市内の中小企業さんは、

ひとり親の増加、家族減少の今
多様な“人財”を企業は受容して

司会進行
山極 清子さん
株式会社wiwiw

これまで男性主体の職場だったため、女性用トイレがない、女性用更衣室がないという職場が多くあります。これを受け、女性と限らず多様な方々に働いてもらうための環境改善や設備投資に対して、市が一定額を補助しています。

山極　なるほど。それでは男性の育休取得の状況はいかがでしょうか？　男性の育休取得は育児参画の第一歩ですね。

森　全体の育休取得水準は市では把握していませんが、市役所では育休取得に力を入れています。令和3年度では、市役所の男性育休取得率は55・3%。以前は0に近い数字でした。実は、私自身が育休を取得した影響があるのでは。私が育休を取得後、わずか1年で男性育休取得率は30%に伸びました。育休を取れ取れと言っているだけでは前に進まなかったものです。上司が姿勢を示すのは非常に意味があるのだなと実感しました。

TOPIC 2
みんなの職場はどう？
①三重工熱(株)の場合

山極　それでは皆様に、現在の取り組みについてお聴きしましょう。まずは四日市市で会社を営む栗須さん。

栗須　『三重工熱株式会社』の栗須です。父から社長のバトンを渡され、今年で12年。ものづくり企業で240名の正社員がいます。社長に就任後、私は10年後の会社像を思い描いてメモを残しました。夢の一つが「10年後、女性社員を50%にする」。それから12年経った現在、女性社員の割合は43%です。私が社長に就任した年は24%でした。管理職13名のうち7名が女性です。私たちの仕事はまず「こういう製品を作って欲しい」という図面から始まります。女性には女性特有の性質、いい意味での“しつこい性質”がありますでしょう？　私はそれを信じて積極的に起用しています。例えば疑問がひっきりなしに浮かんで、お取引先へと聞きに行くんです。個人の性質もあると思います。そのような長所を売りにして、ものづくりを確実にこなすのが私たちの強みです。

金森　女性の割合43%を実現するには、女性採用が必要。ご苦労はありませんでしたか？

いつ何があっても働く場に戻れる
行ったり来たりできる
”かけ橋”の実現を

座談会主催者
金森 美智子さん
連合三重

栗須　まず地元へのアピールから始めました。でもその程度なんですよ。作業内容が女性に向いている、という点もあります。その影響もあると思います。

村田　重要な幹部職に女性を抜擢したとのこと。ご本人には相当なご苦労があったと思うのですが、どうサポートしましたか？

栗須　「いつも見ている、いつも共にいる」とメッセージを伝え続けました。時間を惜しまず話を聞きました。弊社の部長は3名で、経営者と部長の距離が近いのも良かったと思います。

山極　「社長がいつも見ている、いつも共にいる」とメッセージを伝え続けるメンタリングが上手くいったようですね。それでは次に山川さんのお話を伺いましょう。

リーダーが育休を取ってみたら
翌年の育休取得率が大幅UPしました！

行政機関の声
森 智広さん
四日市市長

TOPIC 2
みんなの職場はどう？
②マックスバリュ東海の場合

山川　『マックスバリュ東海MYユニオン』の山川です。スーパーマーケットを展開しているマックスバリュ東海(株)の労働組合ユニオンです。組合員は1万4、000名。中央役員49名のうち14名が女性役員で、女性比率28．6%とまだだ低い状況です。組合員の女性比率は正社員では15．4%、コミュニティ社員(パート社員)では84．4%です。中央役員も将来的には50%を超える女性比率にしたいと考えています。労働組合の日常活動(会議、セミナー、社会貢献活動など)で人財発掘をしています。定期大会など組合決議機関への女性参画率は61．3%と過半数を超えています。会社の制度には、男女問わず育児や介護、学びやキャリアアップをサポートするものが整備されています。

山極　男性の育児休業取得についてはどうですか？

山川　制度としては、希望者は男女問わず取得出来ます。男性管理職の取得も進んでいます。

山極　ありがとうございました。それでは村田さんのお話を伺いましょう。よろしくお願いします。

TOPIC 2
みんなの職場はどう？
③三交インホテルズの場合

村田　よろしくお願いします。『株式会社三交イン』は三重交通グループのホテルチェーンになります。同じグループのバス会社と比較すると、女性が多い職場です。現在全国15店舗のうち女性支配人は5店舗。1／3が女性です。社員は全社合わせて160名と多くはありませんが、育休は男女問わずほぼ100%取得しています。育児時短は男性社員も取れるのですが、現状は女性のみ。

子どもが小学3年生まで時短勤務できます。時短社員さんは経験豊富で業務に対しての習熟度が高いです。彼女達がいてくれたお陰で、コロナ禍で人手が減っても現場が回りました。他の店舗に応援の人手を派遣できました。

山極　経験豊富な女性リーダーが多数活躍されている職場だから、女性が働きやすいのでしょうね。

村田　ただ職場内には無意識のうちに性別による役割分けが未だ根強いと思います。時短勤務者は16時までの勤務ですが、会議が16時から設定されることがあります。会議を15時からにして時短勤務者も参加できるように、ということを浸透させています。忙しいのに可哀想だからと会議の参加を免除する優しさが「それは優しさにならないよ、決定の場に立ち会えなくて悲しいのでは」と諭しています。一つ一つ地道に気を配っています。

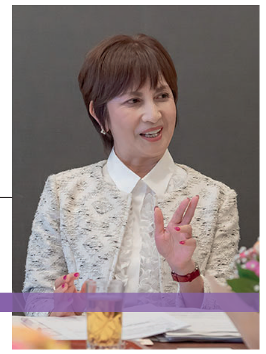
山極　ありがとうございました。では面高さんお願いします。

TOPIC 2
みんなの職場はどう？
④キオクシアの場合

面高　『キオクシア労働組合四日市支部』の面高です。キオクシアは主に半導体メモリを製造しています。従業員数は約7，000名、労働組合員は約6，700名です。このうち女性の割合は7～8%。製造業の弊社は交替勤務の部署が多いため男性社員が多く、このような比率になっています。組合の実績としては、マタニティ作業服の貸し出しを新たに始めました。これは私が組合で働き始めて提案し、実現した一例です。マタニティ作業服は、購入より貸し出しが良いと思いました。

これから変えていきたいのは、夕方以降から始まる会議の改善、制度として存在していても周知されていない各種制度を広く伝えることです。また組合が過去に取ったアンケートの結果も反映したいと思います。要望として多く出されたのが、場所にとらわれない働き方。今年度は新たに、在宅勤務時に勤務中断できる制度が採用されました。

山極　社員が制度を知らない企業はとても多いです。また“勤務中断”を制度化した企業の社員は喜んで活用していますよ。



子どもをおんぶして
働いてもいいよね
だけどルールが厳しくて

社長の声
栗須 百合香さん
三重工熱株式会社

TOPIC 3
私たちが望むこと

山極　福利厚生の充実化は、企業の努力だけでは難しい面もありますよね。森市長に伺います、支え合いでつくる地域社会に向けた取り組みを教えてください。

森　子育て・教育支援については市長就任当初から一丁目一番地に掲げて取り組んでいます。結果、『共働き子育てしやすい街ランキング(日経)』では2021年は21位にランクインしました。また三重県では1番目の上位です。また保育園の待機児童問題は、令和元年には待機児童0に。学童保育も積極的に設置し、病児保育施設は市内に4箇所と県内では最多になりました。

でもね、実はちょっと思います、このような改革を行うと「選ばれる自治体」として有利になるんですが、どこまでやればいいのか。自治体間で子育て施策は年々過熱し、競い合うようになりました。結果、県南部などでは手厚くしたくても財源が足りない問題も。国が全体的な底上げを図っていかないと、格差は広がるばかりだと思います。その一方で高齢者に対する行政サービスは全国一律。自治体間で差別化が図れない状況です。

山極　各市町村が我慢しながら予算を子育て支援に回す状況は、行政運営としてあまり健全ではありませんね。

組合員の生の声を聞くことで、
取り組むべき方向性を
見出すことができました

流通・小売業の声
山川 清美さん
マックスバリュ東海MYユニオン

TOPIC 4
みんなに優しい環境を

山極　次に「女性のトップとして取り組んでいること」について皆さんに伺います。まずは栗須さんお願いします。

栗須　三重工熱(株)では、社内保育室を計画したことがありました。行政に相談にいくと、設置するには非常に厳しいルールと多くの予算が必要なことが分かりました。ならば赤ちゃんをおんぶして出社してもらえないだろうか。今はそんな構想をしています。

他にも多様な人財の活躍について考えますが、例えば外国人社員さんに通訳をつける、障がい者さんに医師や専門家をつける、そういったことが予算面で難しいと感じます。

山極　そうですね。私も資生堂で社内保育施設を設置しましたが、金額と規制の障壁に直面しました。栗須さんのお考え通り、子連れ出勤を実現した会社もありますよ。夏休み中の子連れ出勤を認め、社内で子ども同士を遊ばせている企業があります。それでは次に山川さんの取り組みをお伺いできますか？

山川　男女平等参画PTを立ち上げ、リーダーとして2年間活動しました。そこで育児休業中や復帰者の声を聞く場を数回設けました。挙がった声は「上司、同僚の理解を得るのが難しい／子どもが病気になった時休みにくい／仕事中に保育園・幼稚園から連絡があって早退するときに帰りにくい／男性は仕事、女性は家庭という認識がまだまだ根強く残っている／規程の内容を知らない人が多いので周知して欲しい」など。

また他で聞き取りをした際には、「育児休業や育児短時間勤務を取得する事はいい事だが、周りがカバーしないといけない」という声も。社内規程で定められているものは、誰もが平等に利用・取得できます。これを周知するため労使で「育児介護バンドブック」を作成し、従業員全員に配布しました。内容の把握、理解につながったと思います。男性にも女性にも優しい環境を作っていきたいと思います。ユニオンとして大切にしていることは、組合員の皆さん誰もが、ユニオン活動の主体者(当事者)となり、活躍できる場づくりを行うこと。今後もこの活動を繰り返し行うことでリーダーの発掘にも取り組んでいきたいと思います。

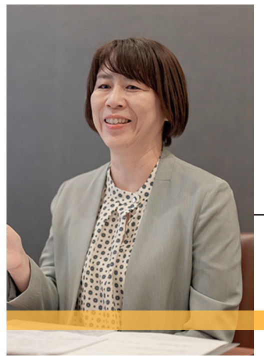
山極　ありがとうございました。マイナビ(2020年)調査で「独立・開業に興味がある」と回答した割合は女性で31.2%と低く、変化を感じています。それでは村田さん、お願いします。

TOPIC 5
社長だって悩んでます

村田　私が働きながら感じているのは、「男性は仕事」「子育ては女性」「介護は女性」と誰もが悪気なく、無意識のうちに性別で役割分けをしていること。よく話題になるのは、育休取得率などの数字ですが、私が知りたいのは数字に出てこない部分の声。正社員男性の奥さんは正社員として働きたい？　そんな資料が欲しいなって思うんです。

私たちホテル業界は働き手を求めていますが、どうやったら女性の働き手が来てくれるんだろう？　求人条件に工夫が足りないのかもしれません。社員の中には育児のために会社を去る人がいて、それは致し方ないことですが、もしまた働きたくなったら、第一候補に古巣を思い出して欲しい。(株)三交インは退職前と同じ待遇で戻れますよ、とお伝えしています。四日市市では女性と企業をマッチングされているとのこと。森市長に伺いたいのですが、皆さんどんな要望を持っていますか？

森　女性正社員の求人はありまして、女性が正社員として働く機会はあると思っています。ただマッチングが難しくて、なかなか正社員が選ばれません。人気は派遣社員です。女性側にも都合が良く、企業さん側にも便利な一面があるのかと。



離れた社員も戻ってきて欲しい
会社だって働き手の人々に
選ばれたい

社長の声
村田 陽子さん
株式会社三交イン

山極　正社員と派遣やパートでは生涯賃金がまったく違います。また、女性に家事育児を任せすぎなど、本人以外の問題もあります。そんな情報がもっと知られるべきかもしれませんね。連合三重さんはどうですか？

金森　連合では令和3年秋に、女性会長・芳野友子が就任しました。連合ではジェンダー平等や多様性はずっと前から重点施策として取り組んで来ましたが、実際に女性がトップに就くと施策実行のスピード感が変わりました。今回の座談会で森市長の育休のお話などを伺いました。やはりリーダーが実行して見せると社内は変わるのだと実感しました。

TOPIC 6
介護の制度も良くなれば

山極　最後に座談会を主催した『連合三重』について今後の期待をお寄せいただけますか？

村田　労働組合さんが果たす役割ってすごく大きいと感じます。現場の声、社員の声は社内からも随時上がってきます。支配人からもたくさん声が届きます。それでも労働組合さんから届く意見は少し目線が異なっていて、その声を元に改善すると、職場の満足度が上がることが多いです。社会が変わり、働きやすい職場像も変わる中、会社も進化し続けないといけない。共に歩めるのが労働組合さんだと思います。

栗須　サスティナブルという言葉が今注目されています。経営者もまた「会社」というバトンを引き継ぎ次世代に繋ぐので、これもサスティナブル。私自身が時代の変化に対応するため、現場からの声を求めています。良品をどう作るか。19歳や20歳の意見を取り入れたいと先日社員に表明しました。社内に労働組合を立ち上げることにも挑戦しています。労働組合に期待することは、働き手と会社側の双方の「共感」。労働組合発足後は、両者が共感して同じ方向を向くことに心を砕きたいと思っています。

山川　困りごとや改善要望など、生の声を届け続けて欲しいです。近年、育児に関しての制度や内容は充実してきていると感じます。その一方で介護については、育児と比較してみると社会保障の充実にはかなり差があります。仕事と介護の両立で悩んでいる方がたくさんみえます。介護する側もされる側も、安心できる環境が整えばと思います。

異なる立場の声を聞けて良かった
対話は大事だなって改めて

製造業の声
面高 亜衣さん
キオクシア労働組合四日市支部

面高　今日は色んな考えを知り、とても勉強になりました。皆がそれぞれの立場で「もっと良くなりたい」と思っていました。働いていると、お互いがお互いに不満を持ってしまいがち。もっと建設的な意見交換の場が必要と思いました。私は労働組合の役員。双方の思いを分かりやすく伝え、円滑な議論が進むよう促す必要があると思いました。加えて社内制度の周知はすぐに改善したいと思いました。

山極　ジェンダー平等が進んだ国ほど出生率が高いというデータが出ています。また日本の女性は能力が高いというデータも。けれど現在は、日本の女性が活躍できているといえるでしょうか。このような背景からジェンダー平等を掲げる連合三重さんはとても期待されています。これからもさまざまな立場に寄り添って頑張っていただきたいと思います。本日はありがとうございました。