

アベノミクスの成長戦略と 女性が輝く日本

日時：2015年1月27日（火） 11時30分～13時
 場所：経済学部2階会議室
 出席者（五十音順）：

学生	井出口 詠美さん	職員	石橋 真理恵さん
	砂川 祐子さん		川北 貴也さん
	寺下 真里菜さん		高島 祐子さん
教員	小林 伸生教授	司会	西村 智教授



内閣官房内閣広報室 Homepage
http://www.kantei.go.jp/jp/headline/seichosenryaku/kagayaku_josei.html

職場における女性の活躍推進。今回は自民党が打ち出した政策なので、「左よりだ」という反発はないものの、この手の議論には必ず「女性を特別扱いするのはおかしい」とか「そもそも女性はこんな政策を望んでいないのでは？」など否定的な意見が出される。そこで、今回の座談会では、就活やインターンを経験した3人の女子学生と現役社会人である教職員が集まり、女性のキャリア意識や同政策について、かなり本音で意見をぶつけた。

西村 本日は、座談会「アベノミクスの成長戦略と女性が輝く日本」にお集まりいただき、有難うございます。本日の司会を務めます経済学部教員の西村と申します。よろしくお願ひします。最初に、それぞれ簡単に自己紹介をしていただけますか。

石橋 経済学部事務室の石橋と申します。2003年に関西学院大学の総合政策学部を卒業し、3社ほど経験をした後、2009年に本学専任事務職員に着任しました。本学での1つ目の部署はキャリアセンターでした。2014年から経済学部の事務室でお仕事をさせていただ

いております。

川北 経済学部事務室の川北です。僕は2003年に名古屋大学経済学部を卒業しまして、某銀行で働いていました。2014年4月に転職して本学経済学部の事務職員として働いています。私生活では、2009年7月に結婚しまして、2011年3月に子どもが産まれています。ですので、もうすぐ4歳の男の子1人のパパです。よろしくお願ひします。

高島 文学部事務室の高島と申します。1996年に本学商学部を卒業しました。それから、某百貨店に就職し、2002年から本学の専任

事務職員として働いています。大学図書館利用サービス課で11年勤務して、2013年4月に文学部事務室に異動になって今年2年目です。私生活では、25歳のときに結婚して、子どもが産まれたのが2004年です。今、長女が4年生、次女がもうすぐ5歳になります。よろしくお願ひします。

寺下 経済学部4年生、上村ゼミの寺下真里菜と申します。内定先は某飲料事業会社です。本日はよろしくお願ひいたします。

井手口 経済学部4年生、田中ゼミの井手口詠美と申します。内定先は某不動産会社です。本

日はよろしく願います。

砂川 経済学部3年生、西村ゼミの砂川祐子です。某情報・通信会社のインターンシップを経験しました。よろしく願います。

小林 本学経済学部教員、小林と申します。1991年に一橋大学社会学部を卒業し、民間シンクタンクで11年ほど勤めました。2002年に本学経済学部へ転職しまして、現在に至っております。現在、5年生の娘を持っております。

彼女は、10年後、ここにいる女性の皆さんと同じような立場で戦うことになると思いますので、本日の座談会が参考になればと思います。よろしく願います。

西村 今年度のエコノフォーラムの特集テーマはアベノミクスです。それに関連することということで「女性が輝く日本」をテーマに選びました。

アベノミクス第三の矢「成長戦略」には4つの項目がありますが、そのうちの1つ「人材の活躍強化」に「女性が輝く日本」が入っています。

管理職に占める女性の割合ということで、アベノミクスが「ニイマルサンマル」という目標を打ち立てました。これは2020年までに、指導的立場に占める女性の割合を30%にするというものです。現在は10%程度ですから、ちょっと目標が高すぎるような気もしますが、おそらくOECDの平均が30%強ということであろうかと思います。では、まず、1つ目のお題について議論していきたいと思えます。



小林 伸生（こばやし のぶお）経済学部教授。産業構造論、地域産業・経済論、中小企業論等が専門分野。91年一橋大学社会学部卒業後、シンクタンク勤務を経て、02年より関西学院教員。1児の父。

「なぜ管理職に女性が少ないのか？」

西村 この疑問に対しては、そもそも女性の昇進欲が低いという見解と企業の雇用管理が差別的であるという見解があります。皆さんの意見をいただけますか？

高島 率直に言うと、（職場の）体質だと思えます。同じだけ頑張っている、男性の方が昇進が早いという印象があります。

石橋 そうですね。いわゆる管理監督職というところに名前が入ってらっしゃる方はやはり男性が多いように思います。

人事とか上司はどんどん上に行ったらいい、リーダーになっただけで言ってくれらるんで

す。けれども、正直、怖いな、という気持ちで先立ちますね。それだけ今は男性の世界のように見える。一方で、現場では、女性がみんなを引っ張っているように見える。だったら、管理職にならなくても、チームの役割を担っていきながら頑張ればそれでいいんじゃないかなと思ってしまう自分がいます。だけど、これだけいろいろ期待もかけてもらって、成長もさせてもらっているんだから……ということでも悩んでいます。

川北 当たり前話ですけども、男性は転職などがあっても、基本的には定年まで働きますが、女性の場合は、結婚や出産など環境の変化があったときに退職される方がどうしても出てしまう。それで、相対的に女性の比率が低くなってしまふ気がします。

西村 辞めるかもしれない人を採用したり育てたりするのはリスクがあるということもあるのでしょうか？

川北 そうですね、それはあると思います。実際、女性の退職リスクを考えた上で採用をやっている企業は多いと思います。女子学生の皆さんも入社時はいろいろ希望を持たれて、一生頑張りますと言っている。その言葉に裏はないと思っていますが、勤続年数を重ねるにつれて環境が変わると、考え方が変わることもある。そうなる、企業サイドも退職リスクを考えざるを得ないのかな。

高島 今の川北さんのご意見に加えて、男性と女性を比べると、女性は結婚や出産など人生の転機が多く、ステージごとにモチベーションが



高島 祐子（たかしま ゆうこ）職員。96年関西学院大学商学部卒業後、百貨店勤務を経て、02年より関西学院事務職員。大学図書館勤務を経て、13年より文学部事務室勤務。2児の母。

ちよつと下がるかもしれないという不安を経験すると思います。私自身は、モチベーションを持って今の仕事をしているつもりなんです。それでも波があると思うんです。独身の時は、一日の生活の中で仕事は自由にできたけど、母になると子供の成長や体調管理、保育園や学校のこと、そして家事のこと等も考えないといけない。そうになると、仕事が考えるべきことの一部になってしまふので、モチベーションを保つのが大変だというのが女性は経験すると思うんです。

実際、いろんなタイミングでモチベーションが下がってしまう女性もいると思うんですね。そうになると、やっぱり企業としては戦力ではなくなってしまうということで、その人は（管理職の）対象外になってしまう。これが管理職の女性比率が低い一因にもなっているのかなと思います。また、モチベーションを高く持つていても評価してもらえない経験があると、モチベーションやスキルアップの意欲が下がることもあると思います。

ただ、前職（大手百貨店）は、総合職でしたが、入社時に、あなたたちは幹部候補生だと言われていて、採用された男女比率も同じでしたし、6年間で昇進・昇格に男女差を感じたことはありませんでした。

西村 前の部署の大学図書館でも管理職に女性が多いですね。

高島 そうですね、私思うのは、図書館では専門知識が要るということで、異動が他の部署に比べたら少ないのです。それに、長時間労働がないという特性や専門知識を活かしやすい点では女性が働きやすい部署だと思います。長時間労働がないという、その辺がカギなのかな。

西村 出産しても戻ってこればいいんじゃないかと思っていたのですけれども、女性は辞めたら辞めっぱなしというイメージでしょうか？復帰している人も少なくないですよ？

高島 業種によって状況はかなり違いますが、関学に関しては、出産での離職率は低いです。

西村 そうですよ。それなのに、結局、女性の退職リスクという話になっちゃう。それは1年でも離れたらダメということなんですかね？

川北 前職時代を振り返ってみると、1年も離れたら戦力として使いものにならない、そういう考えを持った年配の男性の方は少なくなかつたかもしれません。

西村 実際、1年離れたらキャリアに相当な遅れがでるのでしょうか？

川北 離れるとちよつとつらいなという仕事もあれば、ちゃんと配慮さえされていけば、1年離れていても大丈夫な仕事はいくらでもありますので、戻ってこられるチャンスは十分にあると思います。ただ、周りの環境とか職場の雰囲気によっては、厳しいこともあるかもしれないですね。

寺下 川北さんがおっしゃったように、企業が女性の退職リスクを考えて採用しているというのは本当にそのとおりだと思います。私は大手から中小まで幅広く受けていたんですが、小さな会社の最終面接で、「子どもも旦那さんいる状況で、海外に行ってくれと言われたらあなたはどうするのか？」と聞かれたことがあります。退職リスクを心配されているんだなと思いました。

それから、インタビューもたくさん参加したのですが、その際、学歴格差と男女格差は確実にあると感じました。だから、就職活動の時は、関学、かつ、女性でもとってくれる会社というのをあらゆるデータを分析し、ピックアップして受けました。その結果、ピククアツプした企業に関しては結構内定がとれました。そして、そうでないところは落ちました。やはり、男女格差はあると思いました。

井手口 私は、親戚でバリバリ働いている女性にあこがれて、自分もバリバリ働きたいと思っています。もともと子どもが好きじゃないとい



石橋 真理恵 (いしばし まりえ) 職員。03年関西学院大学総合政策学部卒業後、人材派遣会社等勤務を経て、09年より関西学院事務職員。キャリアセンター勤務を経て、14年より経済学部事務室勤務。

うのもあって、ずっと働きたいと思っています。だから、一貫して総合職を受けていました。ところが、ある時、考え方が変わるかもしれないと言われたことがあって、総合職で働きたいと言っているのに、出産したりする女性に妨げられている気がしました。優秀な人は優秀だから管理職にした方がいいし、わざわざ女性、男性と分けるのがそもそもおかしいのではないかと思います。私は、もし優秀じゃなければ、もうそこで昇進がとまった方がいいし、優秀であれば、男性と同様に昇進したいと思っています。「女性が男性が」という議論に違和感を覚えます。

砂川 私は就職活動を経験してないので、まだ差別を受けたと感じたこともないです。イン

ターン先はすごく女性が大事にされている会社で、女性比率も高く、昇進している女性もいっぱいいて、男性も育休や短時間勤務を取っていました。私が思っていたより女性は差別されていないんだな、という印象でした。みなさんのお話を聞いていると違うのかな？

川北 業界や各企業によって大分偏りがあると思います。

砂川 私も子どもが好きじゃなくて、家事も嫌いで、結婚して幸せな家庭を築くとかっていうのが全然魅力的に思えなくて、普通に自分のことを女性だからとか考えたこともないです。男性と女性って、たまたま性別が違って力が強いか弱いかぐらいだろうみたいにかと考えてなくて、結婚して出産して退職するとかと言われても余りピンときません。何で差別されているのか余りわかってないというのがすごくあるんですよね。

西村 教育現場では、男女差をつけるということがほとんどないですもんね。やはり社会に出て初めて男女差を感じるということがあるのかもしれないですね。小林先生、いかがでしょうか？

小林 多分、男性ソルジャーを欲しがるところと登用が性別問わず可能な職場があるのかなと。男性ソルジャーが欲しい職場というのは、ノルマが厳しいところ、それと突発的事項への対応が必要など。急な事態が発生した時は残って不夜城のように戦うとか、ノルマが半期ごとに必ずあるとか。そういうところだと、1年のプランクや半強制的な時短措置があると厳しい。例えば、プランクの期間、同僚がその穴埋



川北 貴也 (かわきた たかや) 職員。03年名古屋大学経済学部卒業後、銀行勤務を経て、14年より関西学院事務職員、経済学部事務室勤務。1児の父。

めしなきゃならないとなると感情のあつきが生まれてしまう。

一方、きちんと定時性が担保されていたり、業務内容がわりと明確化していて、その中で能力が決まってくるようなところでは比較的性別問わず能力ある人が昇進できると思います。あとは手に職がある、それが求められるところはやっぱり能力を発揮しやすいだろうという気がしています。

「ソルジャー」を欲しがるところにおいても、女性がバリバリ活躍できるようにするために、男性が専業主夫、夫が主婦業をやることに対してのイメージを持ちうるか、あるいは終身雇用や定年制を前提としない職場に対して魅力を感じられるかとか、そのあたりまで含めて、



井出口 詠美 (いでぐち えみ) 経済学部4年生、田中敦ゼミ。不動産に興味があり、ゼミではJ-REITについて研究。不動産を通じ、企業経営のサポートをする不動産会社に今春入社予定。

つまり、今までの日本的な雇用体系の前提条件を取っ払って考えないといけないと思います。これはノルマありきで、長時間労働を変えるところが困難な職場が今後も少なからず残っていくという仮定の下での議論ですが。

西村 学生さん達の話聞いて、優秀な女性達は、ちゃんと働きやすい会社を選んでるんだなと思います。それから、女性も多様化していると感じました。だから、女性を一括くたにして、勤続年数が短いから育てないとなると、さっき井手口さんが言われたように、意欲ある女性の妨げになるですね。

小林先生の話聞いていて思ったのは、確かにノルマに関しては時間勝負の部分が大きいかもしれないですけども、時間だけでなく場

所を柔軟化させる方法もあるかと思っています。例えば家でやってもいいということであれば、早く帰って、子どもにごはんを食べさせて、寝かせてから家で仕事ができます。会社でやらなきゃいけないという現場主義が女性を働きにくくしているところもあるのかなと思います。

石橋 私が最初に就職した会社では、上司及び支店長は女性でした。同期も現在は、支店長で子どもが2人います。ノルマバリバリの営業の会社です。確かにノルマがある世界は厳しいのですが、目標を達成していれば、何時に帰ろうが、どこで何してようが自由でした。だから、ノルマが厳しい反面、ひよっとしたらうちの会社というのは気楽やったんかもしれないねなんという話をすることがあります。つまり、風土が大事なのかな、と。

先ほどソルジャーという話がりましたが、戦闘能力というのを時間で測るのかそれ以外のもの測るのかは会社の風土によって全然違ってくると思います。

西村 いろいろなご意見を有難うございます。女性も多様化、希望する働き方も多様化しているということでしょうね。こうなってくると、それぞれの希望がいかにうまく上司に伝わるかが大切だと思います。黙っていたら、やっぱり女性って使いにくいな、ということになってしまいうので、もっとコミュニケーションを取った方がよいかと。

高島 コミュニケーションは大事ですね。



寺下 真里菜 (てらした まりな) 経済学部4年生、上村敏之ゼミ。ゼミの共同研究では、最低賃金と生活保護の逆転現象について研究。WEST論文研究発表会、ISFJ日本政策学生会議で分科会賞を受賞。飲料事業会社に今春入社予定。

「ニイマルサンマルは実現するのか？」

西村 それでは、2つめのお題、アベノミクス「女性が輝く日本」政策について議論していきたいと思います。待機児童解消加速化プランから女性管理職の登用まで幅広い対策が打ち出されていますが、みなさんはどう見ますか？

砂川 正直余り期待していません。待機児童解消ですが、保育園の数が足りないということで保育所設置要件が緩和されたけど、いろいろ既得権益のうやむやがあるみたいな話を聞くと、どうせ無理だろうと思うんですね。うまく言えないですけども、結局、税金だけかけて、儲かるところだけ儲かって、民間の参入がうま

く進まない。それだったらさつきおっしやっつていたように、家でもどこでも仕事ができるようにして、赤ちゃん背負ってパソコンカタカタできるような環境をつくったほうがいいんじゃないかなと思います。待機児童を解消するよりもお金がかからないいいと思います。

西村 託児所を増やすだけでなく、テレワークも推進した方がよいと思うんですね。

小林 今の話に関連すると思うんですけど、ベネッセでなぜ女性の登用が盛んかという、郊外に本社があって、職住近接が可能であるがゆえに、託児施設を社内、あるいはごく近いところに設置できるからです。いつでも何かあったときには見に行ける、その安心感が多分生産性を高められると思うんですね。

そういう意味で言うと、都心にオフィスがあって、情報セキュリティ対策の関係で家に仕事は持ち帰れませんという状況だと、なかなか仕事と育児を両立するのは難しい。やっぱり郊外化していて、職住近接という環境があり、育児の機能がなるべく近いところで確保されていて、テレワークも場合によっては可能ということが揃うと、両立がますます可能になってくるのかなという気がしております。

石橋 私は、アルバイトと契約社員を経験しましたが、非正規の問題を考えることが女性が輝くためにものすごく必要なことだと思っております。非正規雇用は圧倒的に女性が多いですよ。育児や介護のために非正規という働き方にシフトする人が多いと思いますが、正社員に戻れる人はほとんどいないですよ。それに、非正

規でも安心して出産や育児ができるような環境に全然なっていないんです。休むのも一苦労です。非正規雇用の条件がどんどん向上することが大切だと思います。

西村 ところが、ワーク・ライフ・バランス政策では非正規が排除されがちなんですよ。だから、企業のワーク・ライフ・バランスの取り組みは基本的に正社員を対象にしています。重要なお指摘だと思います。

寺下 私の内定先は大手企業ですが、本当に制度が充実していて文句のつけようがないくらいです。人事に妊婦さんを採用したり、新聞で女性管理職を増やす方針を語ったり。大手だけがこんなふうには充実していき、中小や非正規の方の待遇が悪いままなのは残念な部分だと思っています。

井手口 私の内定先は、不動産業ですごく男の人が多いです。育児・産休はあるんですけども、使われた実績があまりないようです。正社員は営業職、総合職だけで、事務系の人は全て必要なときに必要な人数だけ派遣社員を雇うというシステムなんです。だから、実際に出産するとなったら、多分そんなにサポートはしてくれないと思うんです。私は出産する気がないので、この会社を決めたというのがあります。子どもを産んだ人の穴埋めを、子どもを産んでいないというだけでサポートをしなければならぬというのとは公平なのか不公平なのかわかりません。

西村 正社員でも業種によって恵まれているところとそうでないところがあるというわけですね。ところで、時短で75%だけ働く人には75%

の給料、同僚の分を25%カバーする人には12.5%の給料が支給されるということだったら公平だと思われませんか？

井手口 お金と時間って測りきれない部分があると思うんです。75%契約の人は結局、75%の力の発揮じゃなくて60%ぐらいになる、みたい。それだったら本当に必要なときに必要な分だけ非正規の派遣を雇うという考え方がいいと思います。

小林 75%の人でも継続してもらうことで、ノウハウの継続性を担保することができる、という利点があります。そういう意味ではフレキシブルに、生み出す付加価値に応じて処遇をするということを潔くやるのも選択肢かと思っています。

石橋 井手口さんの言っていることはよくわかります。以前、産休・時短の人のカバーをしていた時に、何で私、彼氏もおらへんし仕事ばかりさせられて、私だって子どもも欲しいし結婚もしたいのに、私だけ夜10時まで仕事しなければならぬのかな、と思ったことがあります。上司も先に帰ってしまったって、見てない中で、いま頑張っている私の事を誰が知っているだろうと。でも、そういう不満は口に出せなかったから、ずっとフラストレーションがたまっていた。そのとき上司や周りから一言でもねぎらいの言葉、あるいは、評価というものがあれば、気持ちには変わってたかなって思うんですけどね。

西村 時短中の同僚のカバーをすることが当然のようになっているのはダメですね。そこは何かの評価をしないと。



西村 智(にしむら とも)経済学部教授。労働経済学専攻。主な研究テーマは①少子化の経済学、②ワーク・ライフ・バランス、③非正規雇用。現在は、行動経済学的アプローチにより男女交際について研究している。



砂川 祐子(すながわ ゆうこ)経済学部3年生、西村智ゼミ。労働経済学専攻。ゼミに入ってから1年半。雇用政策や少子化対策等に関心を持ち、現在は、限定正社員の可能性について研究中。

一方、育休や時短を利用する側も肩身の狭い思いをすると聞いたことがあります。

高島 今のお話、自分の事のようにお聞きしてました。実は私は時短の制度は利用しませんでした。仕事で迷惑をかけてしまっようないかと思つて、結局、制度があるのに利用できなかったんです。

ただ、今年度は悩んだ末、「育児のための時間外労働の制限」を申請して仕事をしていました。多忙な部署でこの制度を使うこと自体、とても気を遣つてしまうことですが、私にできることは、決められた時間内でどれだけ成果を出していくかということだと思つて仕事に取り組んでいます。

ところで、先日、職員組合で「成果を出して

定時に帰るチーム術」という内容でワーク・ライフ・バランスの講演会を企画しました。ワーク・ライフ・バランスは、女性だけでなく男性にもあてはまることです。管理職層や人事にも参加を働きかけ、業務時間内いかに生産性をあげるこの大切さを考えました。あの講演会をきっかけに何か変えられたらいいなと思つています。

川北 男性にとつても、色々と気付きの多い講演内容でした。

西村 お母さんになるとタイム・マネジメントが上手になると聞きますね。長時間労働で成果を出すのではなく、時間当たりの生産性を高める意識が職場内に芽生えると残業代の節約にもなるし、育児とも両立させやすくなりますね。

アベノミクスの「女性が輝く日本」政策は、制度面に関しては必要なことを幅広く網羅していてよいと思いますが、運用面に関してはもっと現場レベルの意見を反映させる必要があります。うですね。いかにコミュニケーションを増やしていくか、また、いかに意識改革をしていくかが課題のようです。また、議論に出てきたテレワークや職住近接を意識した街づくりも現実的な提案ですね。

先輩からのメッセージ、学生の想い

西村 最後に、教職員の方には先輩社会人としてのメッセージ、学生のみなさんには今後、社会に期待することをお話しただきたいと思

ます。

川北 男子学生の皆さんに対しては、今日、議論したような内容をまず認識してほしいなと思います。その上で、いずれ結婚して子どもを持つ立場になった時に、自分は何ができるかということをぜひ考えてほしいなと思つています。女子学生の皆さんには、これから働いていく職場で自分の主張をきちんとして、コミュニケーションを取ることを大事にほしいなと思います。

小林 男性の側も、家事や育児にもっと参画したい気持ちがある人が少なからずいる一方で、子育ての時期には通常、仕事でも責任が増えます。個人的な見解ですが、父親というのは切ない商売だと思つています。今の社会がそうなつてしまつているから仕方がないのです

が、子どもは接する時間が長い母親の影響を大きく受ける一方、父親として伝えたい思いが十分に伝えられない。私自身、極力仕事と父親業を両立させようと頑張っているつもりですが、今のようない働き方を続ける中で、失っているものが大きいという思いは正直あります。

その意味で、男性に対しては、家庭や子どもに対してもうちょっと力を発揮できるようにすべきだと思うし、女性に対しては、育児と仕事がトレード・オフの関係ではなくて、育児でも社会でも力を発揮できたらいいなと思います。そのためにも、ノルマを課してがむしゃらに働かせる形ではなく、仕事と生活のバランスをとりつつ生産性を上げる形になるようなインセンティブを組み込んだ仕組みができればいいなと思います。

砂川 こういう生活がしたいとか、こういうふうに働きたいというライフスタイルが皆それぞれにあると思うんですよ。それらを当たり前として、認め合う寛容な社会になればいいなと思っています。利害のぶつかり合いはあると思うんですが、子どもを産みたい人が自由に産めて、バリバリ働きたい人がそうできるような、本当の意味で自由な社会になればいいなと思います。そのためには、私たち一人一人が他人を尊重し合うというのが必要になってくるのかなって思います。

井手口 私はずっとキャリア志向を持ってきましたが、子どもを産みながら働いている人の考え方をこれまで余り聞く機会がなかったので、今回、大変勉強になりました。お互いに歩み寄

ることが大切なのかなと思いました。こっちは働いてやっているという考えじゃなくて、働かせてもらっている、また他の人には働いてもらっているという考えを大切に、さっき言ったようにコミュニケーション、お互いに歩み寄ることが結局は良い方向につながるのかなと感じました。

寺下 管理職に占める女性の割合についてですが、仕事だけを一番にしている女性が、例えば20%ふえて30%になるというだけでは、正直、今後の日本が心配だと思います。それは本当の意味での「女性が輝く日本」ではないと思うので、異なるライフスタイルの人どうしが歩み寄ることが大切だと思いました。綺麗ごとかもしれないですが、仕事をしながら子育てをする女性を支える体制が、大手、中小、非正規を問わず実現する社会になっていたらなと思います。

石橋 私は、体を壊した時期があり、時短勤務を利用したことがあります。職場に迷惑をかけているのではないかといつも気にしていました。自分がカバーして不満を感じていた事もあるれば、カバーされて迷惑をかけているんじゃないかと引け目を感じる側になることもあった。つまり、リスクは妊娠や出産だけじゃないし女性だけのものではない。親の介護や自分の病気などリスクなんて誰にでも幾らでもあります。自分の考え方やライフステージ、とりまく環境がどんどん変わっていく中で、自分が他人に迷惑をかける可能性もある。だから、自分と違う価値観の人にいかに関心を持って寄り添えるかというのがすごく大事かなと思います。私自身

も今、どんどん変わっている最中ですし、皆さんも変わっていく。また10年後ぐらいには是非この議論をしたいなと思います。

西村 確かに、今日は話題にのほりませんでしたが、高齢化が進む中、介護と仕事の両立も重要なテーマになってきますね。

皆さんから非常に無駄のないよい意見をたくさんいただき、記事にするのが楽しみになりました。本日はありがとうございました。

