

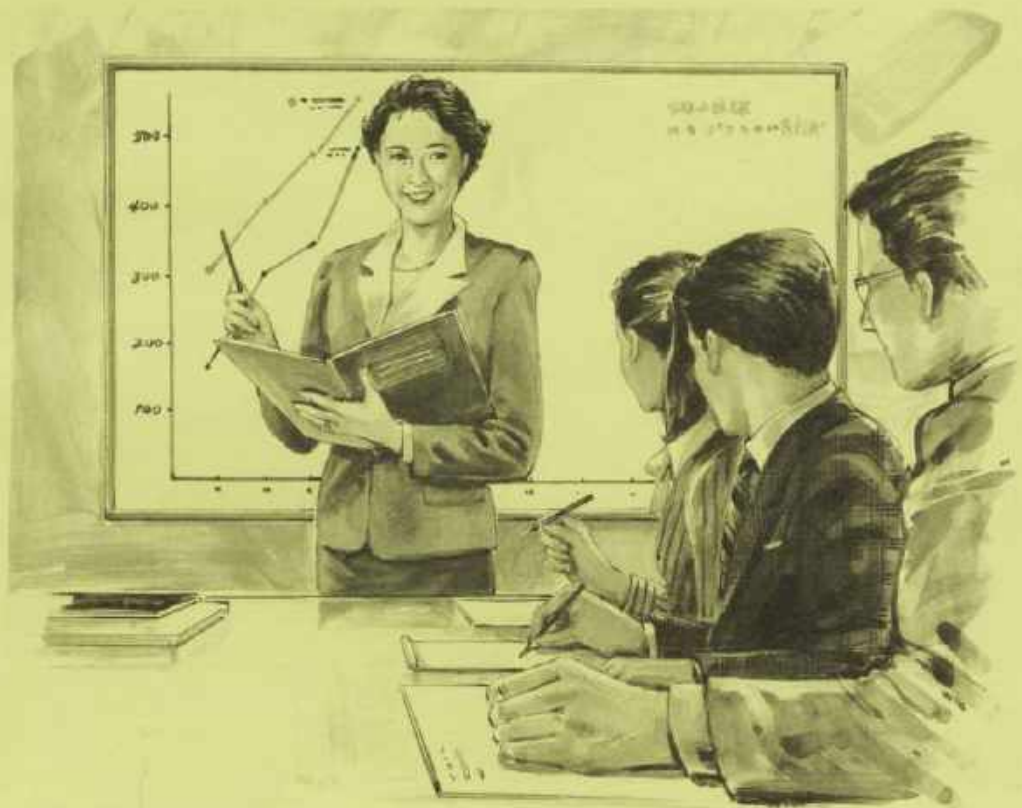
第 10 回

男女雇用機会均等推進全国会議録

〈平成 7 年 6 月 15 日〉

均等法 10年

活かしていますか 女性の^{ちから}能力



主 催 労働省婦人局
(財)21世紀職業財団

は　じ　め　に

労働省では、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律（『男女雇用機会均等法』）」の公布日（昭和60年6月1日）を記念し、昭和61年度より6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等について、労使をはじめ社会一般の認識と理解を深めるための活動を全国的に行ってきました。

第10回に当たる平成7年度は、雇用の分野における男女の均等取扱いを一層定着させるとともに、企業における女子の積極的活用の促進を目的に、「均等法 10年活かしていますか 女性の能力^{ちから}」をテーマとして「第10回男女雇用機会均等推進全国会議」を開催し、基調講演及びシンポジウムを行いました。同会議には、約500名の方々が熱心に参加されました。

ここに、会議の記録をまとめ、参考に供しますので、御活用いただければ幸いです。

最後に、多大な御協力をいただきました方々に深く感謝の意を表します。

平成7年10月

労働省婦人局

目 次

I 第10回男女雇用機会均等推進全国会議の概要.....	1
II 開会あいさつ.....	3
III 基 調 講 演.....	4
IV シンポジウム.....	17
V 閉会あいさつ.....	46

I 第10回男女雇用機会均等推進全国会議の概要

1 趣 旨 男女雇用機会均等法の趣旨・内容を事業主・女子労働者をはじめ社会一般に対して周知し、企業における女性に対する雇用管理の改善及び女性の職業能力の開発と職業意識の向上を促すことにより、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保を促進するため開催する。

2 テーマ 均等法 10年 活かしていますか 女性の能力^{ちから}

3 主 催 労 働 省 (財)21世紀職業財団

4 日 時 平成7年6月15日(木) 13:30~16:30

5 会 場 ヤマハホール
(東京都中央区銀座7-9-14 ヤマハ(株)銀座店4F)

6 内 容

(1) 開会あいさつ 労 働 大 臣 浜 本 万 三

(2) 基 調 講 演 「社会が変わる・企業が変わる」

日本アイ・ビー・エム(株)会長 椎 名 武 雄

(3) シンポジウム

テーマ 「均等法 10年 活かしていますか 女性の能力^{ちから}」

コーディネーター 産能大学経営情報学部助教授 江 上 節 子

パネリスト (株)西友消費者室長 石 川 純 子

ソニー(株)生産技術部門
開発部FAコントローラ課係長 田 子 万佐子

(株)富士銀行証券部上席調査役 渡 辺 淳 子

(4) 閉会あいさつ 労働省婦人局長 松 原 亘 子

（基調講演講師及びシンポジウム講師のプロフィール）

椎 名 武 雄

昭和28年日本アイ・ビー・エム㈱入社。昭和50年社長。平成5年より現職。行政改革委員会規制緩和委員会座長、経済同友会副代表幹事、経団連「社会貢献推進委員会」委員長等を務める。

江 上 節 子

ダイヤモンド社にて経営、経済の出版活動に従事後、昭和58年㈱リクルート社へ入社。女性仕事情報誌「とらばーゆ」編集長及び総合仕事情報誌「週刊B-ing」編集長を歴任。平成4年より産能短期大学オープンカレッジ校長。平成7年より現職。

石 川 純 子

昭和54年㈱西友入社。広報室にて社内報編集、マスコミ対応業務の後、平成元年広報企画課長。営業企画部を経て、平成6年9月より現職。平成7年度日本ヒーブ協議会副会長。

田 子 万佐子

昭和55年ソニー㈱入社。生産技術部門に所属、一貫して各種生産装置の制御ソフトウェアの開発に従事し、現在に至る。

渡 辺 淳 子

昭和55年㈱富士銀行へ入行。業務企画部に配属。昭和61年総合職に転換、広報部調査役、青山支店課長代理を経て平成5年証券部、平成6年7月より現職。

Ⅱ 開会あいさつ

労働大臣 浜 本 万 三

本日は、全国各地から多数の方々にご参加をいただきまして、第10回男女雇用機会均等推進全国会議を開催することができましたことを、主催者として、心から御礼申し上げます。

ご案内のとおり、男女雇用機会均等法が施行されて、今年はちょうど10年目を迎えました。この間、企業の皆様のご努力と、確実に力をつけた女性の皆さんにより、均等法は順調に浸透してきました。企業の雇用管理も、均等法に沿って着実に改善されるとともに、従来、男性の仕事とされていた新しい分野にも、女性の皆さんの進出が見られるようになりました。

しかし、ここ数年の景気低迷の影響を受けまして、全体的に厳しい雇用情勢が続き、特に女子学生については、男子学生に比べ、募集・採用において不利に取り扱われていることが問題になるなど、一部に男女の均等取扱いが定着したと言えない状況も見られるようになってきました。こうしたことから、労働省としては、全国の婦人少年室に特別相談窓口を設置して、実態を把握し、問題がある場合は指導を行うなど、その改善に努めているところです。

また、新規学卒者全体の雇用の確保については、経営者団体にご協力をお願いし、就職面接会の開催など、さまざまな施策を実施して、推進しているところです。言うまでもなく、男女雇用機会均等法の目指すところは、女性の地位の向上です。この目標が達成されるためには、女性の働きやすい環境整備が不可欠ですが、かねてから強い要望があった介護休業制度の創設を内容とする育児休業法の一部改正法案がこのたび成立し、育児に続いて働き続けるうえでの問題の解決に向けて、大きく前進することになりました。

本日の会議が職場の機会均等を推進し、男女が生き生きと働ける職場を実現するための一助となることを希望するとともに、本日ご出席の皆様のご発展とご活躍を祈念申し上げます。私の挨拶とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

Ⅲ 基調講演

「社会が変わる・企業が変わる」

日本アイ・ピー・エム株式会社会長 椎 名 武 雄

男女雇用機会均等法が施行されてもう10年ですね。こういう法律こそ絶対必要だと陳情した一員といたしまして、今昔の感と言うか、本当に感慨深いものがあります。私は入社して42年になるわけですが、入社後10年目ごろでしたか、突如、生産現場から人事へ配属になりまして、人事部長として、採用をやらなくてはいけなくなった。会社の知名度はまだかなり低い頃だったにもかかわらず先生がご推薦下さった方も適性検査に合格しないと跳ねつけてしまうというような、とんでもないことをやっていたものですから、学校当局も「そんなふざけた会社には学生を推薦できない」というようなことで、この時期非常に採用が難しかったです。

どうしてもいい人を採りたいというので、私が一計を案じまして、「女性を採用しよう」と言いましたら、30何年前ですが、みんなこの人は気が違ったんじゃないかというような顔をされましたが、「かまわん。とにかく採用の10%は女性にしよう」ということで毎年10%は採用しました。そうしましたら、「椎名、知ってんのか」と言われました。「何だ」と言ったら、「現場が『何やってんだ、人事は。もう女性を採るのをやめてくれ』と言っていますよ。」と。私も多少は聞いていたのですが、「ええ、どういうことだ」と言いましたら、3つぐらいの理由を挙げました。

1つは、定着率が非常に悪いということです。営業なんかですと、SE職も含めて、1年半ぐらい給料を差し上げて学校で勉強させるわけです。1年半済んで、第一線へ配属すると、数カ月か1年ぐらいで、「私、辞めます」と辞められてしまったら、これは会社が泥棒されてしまったみたいなことですからかなわないということが1つです。

2番目は、男女雇用機会均等法施行前で、労基法的女子保護規定は緩和されておらず、残業、休日勤務等に厳しい規制がありましたから、いまでもそうですが、コンピューターの仕事なんていうのは、当時は徹夜とか土曜、日曜出勤なんていうのは当たり前だったのです。ところが、女性がそのチームの中に入っていると、「あなただけ帰りなさい」とか何とかということになると、とても仕事ができないし、女性も嘘をつかざるを得ないので、「残業なんかしてません」と言って残業しているのです。それがばれると、人事から管理職にきつ

いお達しがいくものだから、管理職もこういう人たちを入れたくないというわけです。

3番目は、これが決定的な理由なのですが、お客さんの所に女性が行くと、すぐ電話がかかってきて、「俺の会社を何とっておる」と苦情が来るというようなことがありました。

「世の中が変わった」と申しますが、ずっと経営方針を継続してまいりまして、幸い今は定着率も大変よくなりました。それから、男女雇用機会均等法のおかげで、専門職の就業制限がほとんどなくなりました。

男でも女でも、能力のある人がきちんと仕事をすればそれで結構ということになり、この10年間で世の中は変わったということです。

さて、本題に入りたいと思います。

何とかが[・][・][・]変わるという演題は、これは実際に私がお願いしてつけていただいたのですが、よくよく考えれば、経営者の言うべきことではない。変わるなんて、座して待つような姿勢では会社がつぶれてしまうわけですから、変わると思ったら変えなければいけないのです。だから、世の中を[・][・][・]変えよう、企業も[・][・][・]変えようと。このぐらゐの認識がないと、仕事にはならんわけですから、「どうやったら変えられるのか。その切り口はこの辺にあるんじゃないの」というようなことをお話ししたいと思うのです。

その切り口とは何かと言うと、自由化、国際化、情報化という3つのキーワードです。これは1つの節目にあたる1990年以降、私は方々で、この90年を律する我が国のキーワードは、自由化、国際化、情報化の3つであると言ってきております。この3つをうまく組み合わせることによって、日本をさらに素晴らしい国に変え得る。同時に、企業としてはその波に乗らなくてはいけない。こういう思いを含めて、この3つの言葉を使わせていただきました。それから足かけ6年になりました。1995年、ちょうど90年代の中頃を過ぎたわけです。

5、6年経ってどうだと言われますと、皆様方ご案内のとおり、面白い話は全然ないですね。日本では絶対起こってはならないようなことが次から次へと起こる。地震なんていうのは、日本は地震国ですから当たり前だとしても、高速道路が横倒しになってしまうとか、新幹線の鉄橋がボンボン落ちてしまうとか、地下鉄が所によっては壊れてしまうというようなことは考えられなかったのです。それが起こってしまいました。しばらくすると、毒ガスが撒かれる。これも「日本は、こんな安全な国はないよ」と言ったところで大量な殺人が行われる。あるいは警察のいちばん偉い方が狙撃される。そんなことは国内のことなのですが、今度はあれよあれよという間に、誰も予測しなかったのに、円が100円をサッと割ったと思ったら、一時は80円も割ってしまったというようなことになりました。つまり、常識では考えられないようなことが次から次へと起こって、先日の経団連の総会でも、豊田章一郎会長が

「閉塞」という言葉を使われまして、本当に世の中お先真っ暗という感じのことをおっしゃいました。まさに私も、いまとんでもない閉塞感が日本中に漂っているということは否めないことだと思います。

よく、「時計で言えばいま日本は何時だろう」と。これは政治家と経済人の間で論争にもなったから、皆様方も覚えていらっしゃると思いますが、私はそう聞かれれば「日本はいま真っ昼間。午前10時半から11時だ」と、こう答えることにしております。「こんな真っ暗な社会を見て、10時半から11時と、どこに太陽が輝いてんだ」と言われるかもしれません。そうすると、「太陽は輝いているのですが、残念ながら暗雲が日本の上空を覆ってしまっている。だから、この雲を取り除かなければいけない。でも雲を取り除けば、この日本は必ず素晴らしい力を持っているのですから、素晴らしい太陽がサンサンと輝く国になる。ただし、この雲はクリントン君が持ってきたとか、あるいは何とかが持ってきたという、よその国だとか、自分は関係ない。あの人が悪いんだ。あの人が雲をつくったんだというようなことを言っていたのでは、絶対雲は晴れません。」と答えております。我々が血と汗と涙を流しながら、営々として築いてきたこの日本のシステムというものが、実はあの黒い雲をつくってしまったのだという認識を持たない限り、この雲は晴れないというのが私が言いたいところなのです。つまり、我々が一生懸命素晴らしい国をつくってきた、その代償として、コストとして、この黒い雲ができたのです。

これは昔のことですが、海外からでも、あるいは国内からでも、羽田空港を国際空港として使っていたときも、飛行機が川崎から降りてくるといとき、富士山も見えて、サンサンと太陽が輝く青空の所を飛んできて、京浜工業地帯に近付いて、スーッと降りてくると、当時はこの羽田の辺りの上空何百メートルの所に紫色の雲が漂っていました。飛行機が着陸する時、あの紫色の雲をサッとくぐるのです。そうすると、突如として太陽が見えなくなってしまうのです。あのころ、本当によくあんな所で生きていたなと思います。公害問題で問題になりましたが、いまはそんなことはないですね。紫色の雲は、幸い皆様方の努力でなくなってしまったわけです。ところが今度は、実は1億数千万の我々が一生懸命つくってしまったこの日本国のその副産物としての黒い雲というのは、残念ながら上空に漂ってしまっているのです。ですから、これを吹き飛ばさなければいけない。それを吹き飛ばすものが、自由化、国際化、情報化という3つの言葉で代表するキーワードです。

自由化のところからお話したいと思います。自由化というと、日本は自由じゃないか。一時は不自由なこともあったかもしれないけれども、戦後マッカーサーが来て、アメリカから日本に民主主義というものを持ってきて、このような自由な国をつくったんだから、自由じゃ

ないかという方もいらっしゃると思いますが、必ずしもそうではないのです。結構不自由なところがたくさんあるということを、最近我々は気づいたわけです。

産業界の立場から申しますと、あるときは明治以来、あるときは大戦前夜の昭和15、16年代、あるいは戦後廃墟から立ち上がらなくてはいけなかった時と、それぞれスタートポイントはちょっと違っておりましたが、行政、国、政治というものの目的は、いかにこの国に産業を興して、国民をリッチにするかということでした。そのためには産業を興し、同時に国民を保護しなければならないということで、いろいろな法律や規制ができて、また産業界の人たちもそれを望み、「是非お願いします」と、例えば税制上の優遇であるとか、直接・間接に、いろんな形で国から援助をいただいて、産業を興してきたのです。国は産業を育成し、国民生活を守るべく“保護”を基礎に行政を展開してきたと言えます。

これは少資源国であれば辿る、非常に正しい道程ではあったと思うのです。限られた資源を有効に活用して、最大限の効果を発揮するには、ある程度行政が道しるべをつけるのは決しておかしなことではない。決しておかしなことではなかったのですが、そういう時代はボチボチと言うか、とっくと言うか、これは見方によって随分違いますが、もう過ぎているということを自覚しなければならないときではなかろうか。これからは規制緩和等を進めまして、特に経済的な規制は原則撤廃と言われて久しいわけですが、これを本当に実行することによって、その代わり自己責任原則、つまり行政、政治、国が国民を保護するのではなくて、国民1人ひとりが自らの責任を自覚して、自分を律していくこと。おかみに頼らず、自らを律するというメンタリティーにシフトしなければ、この世の中はいつまでも前の図式から脱し得ないわけです。これは非常に大きなメンタリティーの変化を、国民にも求めているわけです。

同時に、当然のことながら、いままでの体制から新しい体制に移行する、つまり変革とは過去の否定ですから、痛みは伴います。その痛みの最たるものは、雇用です。規制緩和をむやみやたらに進めたら、例えばアメリカの金融業であるとか、あるいはアメリカの航空業界のようなことになるという恐ろしい話が必ず出てきます。したがって、なかなかそう簡単ではない。しかし、構造改革というとき、これまでも我が国は必ず克服してきたことなのです。例えば、農業中心の我が国の産業構造を、第2次、第3次と展開いたしまして、今日のスーパー・エコノミー・パワーにするためには、雇用の面でも随分いろいろな問題が出ました。しかし、各国民の総力を挙げての協力で乗りきっているわけです。国の援助も随分ありました。

このように、過去の例から言っても、雇用問題というのは、決して乗りきれない問題では

ないと思います。ですから、雇用問題があるからという理由で必要な改革を進めることをブロックするのは、非常にまずいのです。問題を先送りして、むしろ雇用の問題をさらに悪化させることになるのではないかと懸念している1人です。雇用も含め派生する問題は、別の問題としてきちんと解決するということを前提に、保護や規制が根幹にある我々の生活をもっともっと自由闊達な競争のある、活力のある社会にすべきである。中国や鉄のカーテンが崩壊して以来の東ヨーロッパや、あるいは旧ソ連など、国家が統制をしている国の経済と、自由闊達に国民1人ひとりが参画する経済とがいかに違うかを我々は目の当りに見ております。また、日本の経済がここまできたその原動力は、主として規制から離れたところで活躍した分野の産業が、今日の世界的な競争力をつけたことを見ますと、今後我々がその方向に進むという決意を固める大きな理由になると思います。自由化で、自由闊達な競争社会というものをつくらなくてはならないのです。そのためには、痛みを恐れてはならないということが1つです。

もう1つは、自己責任原則ということを申しました。これは国民の意識を改革すると同時に、自由、公平な競争、そういうものがきちんと守られているかどうかを、国として、行政として厳しく守る手段がなければいけません。我が国も米国と同じように独占禁止法が、戦後成立いたしました。内容はほとんど米国の独禁法と同じですが、適用ということになりますと、やや違う、これは否めない事実なのです。法の精神に沿って、過当な、つまりトゥー・マッチな競争と、過少なほとんど競争のないという状況を作り出さないような、公平な公正な競争条件を常に実現するような仕組みがなければいけないと思います。

次に国際化ということで、我が国が国際化の名のもとにいままでやってきたことは、主として国の外へ向かうものです。国の外へ、例えば産業を移転する、技術を移転する、物を持って行って売る、あるいはODAで代表されるようなお金を外国に持って行って助けるというような国際化が、いままで華々しく展開されてきました。しかし、うちなる国際化、つまり日本の国そのものの中で、国際化をもっと進める必要がある、それが社会を変え、企業を変えるための非常に大きな力になるんだということを、あえて申し上げたいわけです。

それは別の言葉でいえば、これまで我々が一生懸命努力して、先ほども申しましたように、世界が羨ましがするような経済超大国にしたこの日本を、我々はこれから生活超大国にするために頑張るべきなのです。生活超大国にするということは、実はうちなる国際化と同じ言葉である。また、別の表現を使わせていただければ、この日本を国民誰が見ても、あるいは世界のどこの人が見ても、外から見ても、内から見ても、光輝く国にするということが真の国際化であると、こういう認識のもとに我々はこの社会というものを変える必要があると思い

ます。正直に申しまして、日本は今あまり魅力のある国とは申せません。国民1人ひとりも、そういう認識を持ち始めています。しかし、外から見たときには、もっとそれが大きくなってまいります。

内外価格差もしかり、住むという面で捉えましても、生活大国5カ年計画がターゲットとして申しました、年収の5年分ぐらいのリーズナブルなハウジングがあるべきだというのは、バブルがはじけて地価もある程度下がり、建築コストが下がっても、まだ残念ながら、特に東京にいるサラリーマンの大部分は、痛勤と称する痛い勤務というものを毎日、毎日強いられているというのが現状です。

我々のために、日本国民のために、我々の子孫のために、日本を本当に光輝く魅力ある国にすると同時に世界中の人たちに光輝くようにするには、決してエコノミック・スーパー・パワーの力を持って外国にODAをどんどん送り続けたり物を生産して販売することであるとかということではなく、そういうことも必要なのですが、物を売るという市場としての日本の魅力を世界中にアピールする必要がある。

日本は、六本木で売れるものは、薄野だろうが、博多だろうが、売れることは間違いないというように、非常にホモジニアスな市場を持っている国ですから、これは大変な魅力のあるマーケットなのです。これをもっとオープンにしてくれと、海外の人は言っているわけです。

市場を開放すると同時に、投資もしやすくする。最近、ベンチャーキャピタルの育成ということがよく言われています。これからマルチメディアの世界になってくると、新興産業を興さなければいけない。したがって、新しい産業、明日のソニー、明日のホンダ、明日の京セラを興さなければいけないからというので、ベンチャーキャピタルというアメリカ生まれの経営手法が取り入れられようとしているのですが、これも言葉だけで、現実には制度化されていないのです。

だから、日本人自身の投資も難しいのですが、ましてや外国の人がお金を持ってきて、ポーンと日本で投資するという魅力は全くない、と言わざるを得ない。残念ながら“Japan bypassing”（日本を素通り）などという言葉があるように、中国だ、ベトナムだ、インドだという所へ欧米の人たちは目を向けているのです。市場にはじまって経済的各種インフラストラクチャーに至るまで、こんな魅力のある所はないと私は思うのですが、そっちのほうのはるかにアトラクティブな投資先だと思われているということを見過してはいけないのです。

留学生数があまりにもアンバランスであるということを言われて久しい。日本人の学生が

アメリカに何万人も行っているのに対して、アメリカから来ているのはどれだけか。あるいはアメリカに限らず、東南アジアやヨーロッパから、何人の学生が日本へ来て、日本で楽しく留学しているかということを考えますと、いつまで経ってもこの数字のアンバランスというものは変わらないのです。私も短期間ながら留学の経験があります。留学し、住んだ国は欠点もよく見えますが、自国にはない魅力もわかる。外国人が日本で学び、あるいは日本で住むことが日本の良さを知ることとイコールになるような魅力と環境が必要だと思います。学ぶ人や、技術を持った人にはすでに入国制限はないのですから、その人たちが意欲的にここへ来て住むというような、魅力ある国にすることは大切ではないかと思います。

私は外国人と共生する場合の3つの利点をいつも申しておりますが、1つは日本人の創造性が啓発されるということです。日本人はどうしても他人を意識する。こんなことを言うともっともないのではないかと思ってしまう。ところが外国人はそういう意識が希薄ですから、たとえ日本人の集団の中でも思い切った発言をする。「あいつがあんなクレージーなことを言うなら、私もこのぐらいのことは言っても大丈夫じゃないか」と。外国人が入っているグループは、日本人の創造的意欲が高まるというのが、私のつたない経験からも言えるわけです。

2番目はコミュニケーターです。外資に勤めて40年以上になりますが、その間本社に対し「日本はこんなに素晴らしい国だ」と何百回、何千回言ったかわかりません。ところが本社幹部にしてみれば、ドイツ人はドイツがいちばんいい、韓国人は韓国がいちばんいいというに決まっていますから、「そうだね」でおしまいです。ところが、日本に住んでいるアメリカ人が本社に行って、「いやー、日本はこんなに素晴らしいんだ」と言ったら、同国人が言うのと効き目が随分違うのです。私は何百回言うより、その人たちが1回か2回言ったほうが随分効く。共生の世界の中で生き抜くには、コミュニケーターの役割を、相手にしてもらうのが大切なのです。韓国の方が韓国の母国へ帰ったら、「いやー、日本は素晴らしいよ」、台湾の人は台湾、コスタリカの人はコスタリカ、アメリカの人はアメリカで、みんな自分の体験談を自国にコミュニケーションしてくれるのです。最近はインターネットの時代ですから、何もわざわざ向こうへ行かなくても、パソコンを叩けばそういうことが向こうへ通ずるということも可能なのです。

3番目の利点は、これはまた私の経験なのですが、日本人は外国人と共生することによって、初めて日本人としての自覚を持つことができるということです。我々は周りは全部日本人、日本語で話して、日本国内で仕事をしている分には、日本人を意識する場がない。若い頃はじめて外国に行って経験したのは、まずは、日本人がいるなという視線をひしひしと感

じる。そこでTシャツの胸に日の丸をつけまして、俺は日本人だと誇示してキャンパスの中を歩きました。まさに日本を背負ってしまうわけで日本の悪口を言おうものなら、このやろうとやり合うというような、にわか愛国者になっている自分に気がついたわけです。

向こうへ行って愛国者になる数というのは限られていますから、外国の仲間と子供のときから一緒にやってやり合いしている間に、俺は常に日本人だという、このナショナルアイデンティティーが育つ。国民の誇りというものを持つためにも、共生のメリットがあるということです。

3番目は情報化ということです。情報化は、もう非常に古い言葉ですね。では本当の意味で情報化が達成されたかという疑問です。日本は情報大国であっても、情報化大国ではない。確かに日本は情報大国です。印刷物から、テレビから、ラジオから、雑誌から何から、とにかくすさまじい情報です。ですから、情報量という点では大国なのです。ところが、情報という素晴らしい資源を有効に活用する手段、仕掛け、仕組みが発達しているか。情報という資源を活用できる社会、すなわち情報化社会か。そういう意味では、我が国は情報化小国なのです。情報大国であっても、情報化は小国です。

情報化という点に限って申しますと、日本は民高官低である。つまり民のほうのはるかに情報化の仕組みが進んでいて、行政官庁、こういうところの情報化は非常に遅れている。これは私が申しているのではなくて、通産省が昨年発表いたしました「我が国の情報化の官民の比較」によれば、それから官の世界で米国の行政官庁と、日本の行政官庁がどのぐらい差があるか。例えば、パソコンの普及率であるとか、オンラインの普及率であるとか、情報をどのぐらい蓄えているとか、いろいろな尺度でチャートになっておりまして、それを見るまでもなく、我が国の官は、民に比べ大変遅れています。官同士で比較しても、米国と比べますと、またものすごく遅れているという状態になっています。

しかし、民も安心してはいけません。情報という資源を、資源として使っているのが情報化と申し上げましたが、それとよく混同されるのがコンピュータリゼーションです。コンピュータリゼーションは、どのぐらいコンピューターが普及しているかということです。我が国のコンピュータリゼーションは、民の場合には素晴らしいのです。コンピュータリゼーションは素晴らしい。

ところが、情報化が進んでいるか、国際比較をいたしますと、残念ながら民でも我が国は遅れているのです。コンピュータリゼーションが進んでいるように見えるのは実は情報化以前の作業管理システムが進んでいるからで、マッスルパワー、ルーチン化、つまり腕力でやっているような作業をコンピューターにするという点では、我が国は世界に冠たるものがあり

ます。

情報化は、それとはちょっと違う。情報つまりインフォメーション、数字か文字か記号。最近はそのに加えて、いわゆるマルチメディアの世界の画像や音声が入るわけですが、そのようなものをデジタル化して、蓄積してネットワークを通じてやり取りをする。こういう技術は日本にあるのですが、あまり使われていないのです。なぜか。1つは我が国ではファックスがあまりに早く普及しました。ファックスはアナログの情報のやり取りが、非常に簡単ですね。私もよく使います。紙に書いたものを遠隔地にサーッと送れば、それで事は済むわけですから、情報のやり取りという点では大変便利なものですが、これはアナログの情報ですから、コンピューターのデジタル通信と違っていて、行ったら行きっぱなしです。デジタルにしておけば、送ったと同時にセンターのほうもコピーし、ストア、つまりデータバンクに入れておけますし、レシーバーのほうもそのままデータバンクに入れておけます。これをまた両方がどこに送ってもいいし、切り刻んで加工してと、こんなことはデジタル情報だと実に簡単にできるわけです。情報という新しい資源の特性というものをフリーに使った情報化というストラクチャーは、我が国の場合には、官が遅れているということを申しましたが、実は民も遅れているわけです。

したがって、こういうものをもっともっと進めなければいけないのです。ネットワーク社会とよく言われます。あるいは英語では、もっとダイレクトにワイヤード社会と言います。ワイヤードというのは“針金でつながれた”という言葉ですが、これは無線でもいいのです。要するに、1人ひとり、あるいは企業と企業をダイレクトに結んでしまう。ワイヤード、あるいはネットワーク、こういう社会の到来というものがいま論じられています。

そうしますと、社会がどう変わるかということですが、随分変わります。例えば企業で言いますと、ヒエラルキーの三角形の頂点の社長さんから第一線に至る、軍隊みたいな組織は、もういらなくなります。それぞれがディスクの上にパソコン、ワークステーションがあって、それがネットワークでつながっていると、それを叩けばいくらでも仕事の進捗状況がわかり、また、コミュニケーションも図れます。それから、パソコンと一緒に人を集めてチームを作ればそれは1カ所でなくてもいい、東京とロンドンとチェコスロバキアとパソコンで結んで同じ仕事を分担してすることも可能なわけです。

ということになりますと、三角形の組織ではなくて、ネットワークの組織になります。中間管理層はいらない。トップの仕事も当然変わってくる。いちばんいいのは第一線です。第一線が英語で言うエンパワーされるわけです。つまり、第一線はいままでのように上の指示で仕事をするのではなくて、第一線の人たちが一緒になって仕事をする。その一緒になって

というのは、その場所にいなくてもいい。離れたところでも、志が同じでターゲットが同じなら、プロジェクトチームを作り仕事をする。自由裁量さえ認められていれば、スピードも速まりますし、やる気も出る。これで現在のアメリカの製造業、サービス業の現場が活性化している様子を実際に見てまいりました。

先日もある政治家の方とお話しておりましたら、「ネットワーク社会と政治は、どう関係あるんだ」と質問されました。政治も随分変わると思います。先日の東京都の例では、青島新知事が「私は170万票の重みで公約を守りました」とおっしゃいましたが、実際に有権者は千何百万名いるわけでその意見はどう反映されたか。いまの制度では、聞くことを求められていなければ聞く方法もないわけです。

ところが、これがダイレクトにホームターミナルと都庁が結ばれているという社会を想像すると、青島都知事はテレビに向かって、「都民の皆さん、私は世界博覧会というのを止めたいと思います。ご賛同の方は1、反対の方は2を押してください」という例のテレビの収録会場で100人ぐらいの人にやっていることを都民全体にやればいいのです。実際には有権者かどうかの確認を含め、細かなルールは必要でしょうが自分が、有権者であるということを証明してはじめてキーインできるようにしておけばたちどころに直接投票ができるわけです。首相公選や不信任決議も首相がテレビのスクリーンで、「国民の皆さん、皆さん方は信頼していますか。押してください。」と呼びかければ結果は即座に出ます。政治体制としての善し悪しはともかくやろうと思えば、いまの技術をもってすればそう遠くない将来にできるのです。

要するに、情報といういままでの資源、人、物、金と違って、手立てがあれば、情報が発生したとたんに、距離・時間の関係なく、もらおうと思う人にはすぐいくという。また、いま皆様方の手元に全部ターミナルがあって、「椎名君、下らない話またしてるね。何回同じ話したら気が済むの。もうやめなさい。そろそろ時間よ。」というような皆様方のお考えがここへ出てくると、椎名君も汗をかきながら「そろそろやめるか」、あるいは「新しいネタを考えるか」とかというようなことでやらなければいけない。トゥー・ウェイ・コミュニケーション、しかもワン・トゥー・ワン、つまり双方向で、個人個人1対1のコミュニケーションができるというような、素晴らしいインフラストラクチャーがまさにできようとしているわけです。

行政がまず手本を示してくれることが一番良いのですが、こちらからも行政にもっと新しい取組をしてもらうよう働きかけをする。男女雇用機会均等法も「こういうような法律を作ってくださいよ」というお願いもあって実現したように、「こういうような規制は変えてくだ

さいよ」、「こういうようないまの手續はやめてくださいよ」と。そういう努力を続けていけば、本当の意味での情報化社会を構築することができる。

情報化のいちばんの大きなメリットは何だと言ったら、やはり私はこの世の中が見えてくる、透明化だと思うのです。日本では「情報公開法をもっと作るべきだ」というようなことを言って、行政の透明化を主張する。外国人は、「日本はどうもよくわからない国だ。もっとオープンにしろ」という。日本人にとっても外国人にとってもわかりにくい国、日本ですね。もちろん、プライバシーの保護であるとか、ハッカーの防止、ネットワーク上の犯罪防止などのための技術はもっと発展させなければいけません。陰の部分の技術を解決しながら、技術のメリットを最大限に引き出してこそ、社会を変えられることができると思います。

そこまでやっても、なかなか変わらない。130年前の明治維新、50年前のマッカーサー革命、戦後のスタート、これと対比いたしまして、いまの大改革というのは、実はそれに勝るとも劣らないぐらいの改革の度合いの深さ、幅の広さというものを求めていると思うのです。ところが、言いながらなかなか実行できない、改革できない大きな理由は2つあると思います。1つは、同じ人がやろうとしていること。徳川政権が倒れ明治政府になったときには、全く違う人が改革を行った。戦後の新しい日本の再建も、全く新しい人がリーダーシップを発揮してやったのです。ところが日本のいまの改革というのは、ほとんど、同じ人がやろうとしている。同じ人が過去を否定しながらやらなくてはいけないというのは、これは難しいです。至難の業です。過去の成功体験を否定して新しいことをやんなくちゃいけないのですから。

2番目に、モデルがないことです。明治の場合にはたぶんヨーロッパの先進国、戦後はアメリカがモデルでした。ああいう国になりたい。目指したい。すっかりそのままではないけれども、あそこでこういうことをやっているのを取り入れたい。こういう引っ張ってくるお手本があったのです。いまはないのです。お手本がなくて同じ人がやろうとしているという難しさがあるのです。

ところが、あのころなかったものすごいプラスもあるのです。明治にはなかった、戦後にはなかったというのは何だろう。1つは、当然のことながら、この素晴らしいインフラストラクチャーです。これだけ国ができてしまっているのですから、これは素晴らしいです。徳川時代にはなかった。銀座で穴が開いていて、下の地下鉄の線路が見えるなんていう、とんでもない廃墟ではない。いま、素晴らしいインフラストラクチャーがあります。2番目に、1億数千万の素晴らしい高等教育を受けた国民がいるということです。これは徳川のときもなかったし、50年前もなかったです。3番目に、超技術大国、工業国になったということで

す。結果、経済力、スーパー・パワーを持つに至った。4番目に、しかもグローバル化の時代に完全に入っている。どれを取っても、徳川時代には夢にも考えられないものを、我々はいまパワーとしてもっているのです。先達が望みたくても望めなかったものを全部もっているのです。

となると、先ほど言った阻害要因などは、何らかの方法で乗り越えなくてははいけない。たとえ過去を否定することが難しい人達でも、目標を作り、仕掛けを作り、志をともにすれば何かできるはずです。

これから21世紀に向かって、日本を本当に引っ張っていく人たちは誰か。数年前から力説しているのは、若者、女性、地方、外国人であると。つまり、いままでの仕組み作りに参加してこなかった人ということです。経済大国を作りあげ、あ・うんの呼吸で事が運ぶようなこの堅固な体制を構築するのに疎外されてきた人達です。まず若者は当然のことながら、女性はどうか。年齢にかかわらず終始脇役でしたね。3番目の“地方”というのは、ほとんどが中央で決まってしまうというような我が国の現状は申しあげるまでもないことです。外国人は、お相撲、野球にはいるけれども、あとは関係ないわけです。

私は別に外国人を無制限に入れろというのではないのですが、そういう人たちのパワーも使いながら、つまり我々の仕組みはいま軋んで軋んでしょうがない、ぶっ倒れそうになっている三角形を、新しい形に変えるというときには、その参画度の少ない人たちがやるというのは当たり前ではないか。そういう人たちはしがらみがないから、何ら先入観がない。新しい発想がどんどん出てくる。いままで参画してやっていた人が、「ここ直せ、ちょっと待ってよ。あのネジは俺が入れたんだ。そのネジの締め方、俺知ってる」というのでは新しいネジは入れないわけです。「そんなもの関係ない。取りなさいよ、そんなものは」と言える人というのは何かと言ったら、先ほど言ったような4つのカテゴリーに属する人ではないかと。

今日は趣旨が趣旨だから、大変女性の方が多いわけで、普通こういう所でお話させていただくと、女性は本当に少ない。ほとんどが男性です。こういう光景が明日の日本だと思うと、私も元気がでできます。今日は肩身の狭い男性諸君もひとつ頑張ってください。私の母校の卒業式に数年前に行きましたら、何と賞状をもらうのが各学部ともほとんど女性なのです。それで驚いてしまって、祝辞を申しあげる前に、思わず「賞状をもらわなかったマイノリティーの男性の諸君に」とか何とかと言ってしまったのですが、本当に世の中は変わりつつあります。

局長にも申しましたが、数年前アメリカのIBMで、いったい男女どのくらいのパーセン

ページでカレッジグラジュエイトを採っているんだと言ったら、54%か55%女性だとのことで、思わず「ホワイ」と言ってしまったのです。「神の法則から言っても、フィフティー・フィフティーならわかるけれども、54%が女性とは何事だ」と言ったら、アメリカの人事の担当が「ウィー・ハイヤー・バイ・アビリティー」と、こう言うのです。アビリティーではハイヤーすれば女性のほうが多いと、これがアメリカのIBMの数年前の、いとも簡単な答えだったのです。一日も早く日本の社会もそのようなことが到来することを、マイノリティー代表として願ひまして、本日のお話とさせていただきます。ご静聴、どうもありがとうございました。

Ⅳ シンポジウム

テーマ「均等法 10年 活かしていますか 女性の能力^{ちから}」

○司会 それではただいまからシンポジウムを始めさせていただきます。本日のシンポジウムは、「均等法 10年 活かしていますか 女性の能力^{ちから}」をテーマに、現在職場でご活躍中の3人の方をパネラーにお迎えし、コーディネーターを江上節子さんにお願いいたします。まず江上さんをご紹介しますと、ダイヤモンド社で経営・経済の出版活動に従事され、そのあと58年にリクルート社に入社されました。女性仕事情報誌「とらばーゆ」の編集長、それから総合仕事情報誌の「週刊B-i-n-g」の編集長を歴任されました。平成4年に産能短期大学オープンカレッジ校長に就任されたあと、本年4月から産能大学助教授になられ、多方面でご活躍中でございます。それでは江上さん、よろしくお願いいたします。

○江上 ただいまご紹介にあずかりました江上でございます。これから「均等法 10年 活かしていますか 女性の能力^{ちから}」ということで、女性の仕事に即した具体的な話を展開していきたいと思います。今日は企業で活躍しておられる3人の女性の方をお招きしております。株式会社西友の消費者室長の石川純子さんです。ソニー株式会社生産技術部門開発部FAコントロール課係長の田子万佐子さんです。株式会社富士銀行証券部上席調査役の渡辺淳子さんです。それでは、皆さん簡単に自己紹介をお願いいたします。

○石川 株式会社西友の石川と申します、本日はどうぞよろしくお願いいたします。株式会社西友は、全国で現在250店舗ほどのチェーンストアを運営しております会社でございます。皆さまのご自宅の近くにも、もしも西友のお店がございましたら、毎度ご愛顧いただきましてありがとうございます。

その中で消費者室と申しますのは、ゼネラルスタッフの位置付けなのですが、もっとダイレクトにお客さまとのコミュニケーションを深めていこうということで、大きく2つの柱を持って、業務をもっております。1つはフリーダイヤルを架設しまして、お客さまから情報といえますか、いろいろなご提案やご要望をダイレクトにいただくということで、相談員を配しておりますのと、あとは全国の店舗がそれぞれの地域の消費者団体の方とか、それから消費者行政とうまくコミュニケーションが取れるように側面から一緒に動いていく、という2つの業務をこなしている部門です。そちらで毎日切磋琢磨しているような状態です。よ

ろしくお願いいたします。

○田子 こんにちは、田子万佐子と申します。私はソニーの生産技術部門に所属しております。仕事の内容は各生産設備装置の制御部分のソフトウェアの開発に携わっております。生産設備装置と言いますのは、ソニーでもいろいろ商品を出しているわけですが、それらを生産するほうのシステムです。それを動かすコントローラ部分なのですが、その核となる部分を作っております。

○渡辺 富士銀行の渡辺淳子と申します。本日はよろしくお願いいたします。富士銀行はもちろん銀行ですので、ここそこに店がありまして、皆さまにお世話になっていると思うのですが、私はいまは本部の証券部におります。銀行と企業のつながりを深めるということから、株の持ち合いを昔からやっておりますが、そこの部署にありまして、企業の株を持たせていただいたり、また、私どもの株を持ってもらったり、というようなことを毎日やっております。日々東証の株価がどんどん下がっておりますので、大変心を痛めているのですが、今日はそれを忘れて是非皆さまとお話をさせて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。

○江上 均等法が施行されてからちょうど今年が10年目ですが、1985年均等法が成立したころの私たち日本の社会の働く女性をちょっと振り返ってみますと、昭和58年のNHKの日本人の意識調査によりますと、これから女性が仕事と家庭とどういうふうな進路を取ったらいいかという選択について、「やはり女性は育児に専念したほうがいい」と考える人が40%おりました。それが最近の調査を見ますと「仕事と家庭と両立したほうがいい」と考える人は42%に増えております。そういう意味では本当に、女性の意識は大きく変わってまいりました。

また、この均等法が施行されてから、特に禁止規定であります教育訓練や、福利厚生、定年・退職・解雇については、例えば女性の社員は財形制度に加入できないとか、持家制度に入れないとか、そんな不利益があったものは、きれいに解消されたという法的効果があるわけですが、まだまだ均等法もいろいろな課題を残しております。この均等法、これからどんなふうに変化していくのか、また職場でどういう課題があるのか、そして働く女性自身は、均等法の流れの中でどのようにキャリアを切り開いていったか、この辺を今日はじっくり話していきたいと思います。まず最初に3人のパネラーの方に、ご自身の職業選択から現在の立場に至るまでのキャリア形成の過程で、職場の変化もあったと思います。また、ご自身の仕事に対する取り組み方、意識、また結婚、出産、育児といった人生の節目もあったと思いますが、そういう中でどんなふう仕事を捉えてこられたのかお話しただけですか。

○石川 10分ほど時間をいただいて、私のいままでを振り返ってみたいと思います。いまの女子大生の皆さんも就職は「超氷河期」などと言われて、本当に端から見ていても大変な苦勞をなさっていると思います。私が就職活動をいたしましたのは、昭和53年ですから、その当時はマスコミでは「どしゃ降り」というふうな表現をされていましたが、一旦いい目を見たあとの大変さではなくて、その当時はもともと大学を卒業しても女性はそうそう民間企業には入らない。例えばもっとちゃんと仕事に就いて、長いこと仕事の生活をもつのであれば、例えば公務員だとか、学校の先生だとかを選択するべきで、民間企業だったら、もう腰かけが当たりまえじゃないかというような時代だったと思います。いまから16年ぐらい前ですから、均等法ができる5、6年前で、まだそんな状態だったかなというふうに振り返っております。

私は四年制の大学を出て、79年の春に株式会社西友に入社いたしました。そのときにやはり私も10数社企業を回りました。といいますのは、実は私の専攻が心理学だったものですから、例えば「教職課程を取るにしても、倫理社会の先生だよ」と言われて、ちょっと柄じゃないなと思い、「では、民間の会社でどこが採ってくれるのかしら」と、いろいろ回って見たのですが、実際にはどこへ行っても「仕事の内容はアシスタントだよ」とか、「きっぱり3年間だけ働くというふうに言ってください」というふうに、もう最初に制限されてしまうのが普通でして、ああ、やっぱり仕事をするというのは、本当に入り口の所から大変なことなのだな、というふうにそのとき初めて感じました。

と言いますのは、私の母は昭和一桁の生まれで、本来自分はいっせえ勉強をしたかった、自分はいっせえ仕事をしたかったのだけれども、「女は教育はいらない」とか、「女はそんなに社会につながってなくていい」という考え方が常識であった時代ですので、自分がいくら努力したり希望をしてもそれが叶えられなかったということで、できれば娘には教育が受けたければ教育を受けさせるし、仕事をしたければ側面からいくらでも応援をするから、一生懸命やってみなさいと言ってくれる母だったのです。それで私自身も、できれば長く勤められる仕事を選びたいと思い、いろいろ就職活動をしましたが、やっぱり世の中ってこうなんだなというふうに、厚い大きな壁にぶち当たりました。

その中で西友の場合は、これからは女性の時代が来るので、是非社員の半分は、スタッフでもパイヤーでも、管理職でも女性を登用していきたい、という切り口での自由応募をかけておりました。

私は、株式会社西友に昭和54年に入社しておりますが、この年に初めて女子の4大卒の大量採用に踏み切っておりまして、そういう意味では、いっぱい仲間がいるし、是非流通とい

う分野で、できるだけ長く仕事をしてみよう、実際に自分がこれからどんな人生を歩むかわからないけれども、少なくとも流通しかもチェーンストアであれば、例えば結婚をしても、母親になっても、生活と密着した業種なので何らかの形でと、割と当たりまえに仕事と家庭というものを融合させていけるのではないかなというふうに考えまして、この業種と言いますか会社を選んだわけです。

実際に入社いたしましたときの会社の宣伝テーマが「女の時代」ということでした。もちろん流通ですから、お客さまもほとんどが女性の方ですし、そういう意味で女性に対するマーケティングというのも非常に進んではおりましたけれども、それと同時に実際、中で働いている女性社員は、どれだけの働きをしているのか、ということを見直しをかけているときでした。実際にレディスボードというような形で新入社員の私も入れていただいたのですが、女子社員が自分たちの生活と仕事の仕組みをもう一度建て直していこうとか、考え直していこうというような仕組みづくりを始めているときでして、その中で先輩の女性社員から実際に結婚したらどうだ、子供が生まれたらどうだ、こんなところで困ってしまう、こんなところに壁ができてしまう、というようなことが問題提起されまして、1つ1つそれを取り崩していく、という作業を一緒にやらせていただきました。

具体的には、私は入社して3カ月ほど売場実習ということで、子供服の店頭での販売業務をしていたのですが、そこからすぐに広報室という部門にスタッフとして入りまして、最初の2年間は社内報をやりながら、そういった仕組みづくりということで、プロジェクトに参加させていただいたような次第です。

社内報の仕事は全国に200カ所以上ある店舗を、自分で取材して回りながら、さまざまな情報を収集して、実際に編集をやっていくわけなのですが、このとき北海道から沖縄までの自分の会社の店というものを、そのままつぶさに見て回ることができましたし、また、その中で働く社員にいろいろ本音で語りかけることができ、いろいろな情報をいただくことができて、この2年間で作った社内でのネットワークというのが、いまだにやっぱり貴重な財産だなというふうに思っています。それと同時にレディスボードの中で、女性が働くということはこの最初の2年間で徹底的に教えてもらったということが、私にとっての基本になっているかなというふうに考えております。

私は、入社して3年目に結婚しまして、その翌年には上の子を出産したのですが、このレディスボードのお蔭と言いますか、そのときには既に企業内保育園もオープンしておりましたし、それから再雇用制度ですとか、育児休職ですとか、そういった仕組みがどんどんきちんと整備されてきた時期に、ちょうど自分自身も出産という経験を経まして、実際にその仕

組みを自分が利用しながら、やっぱりこういうところが不便だなとか、こういうところだと会社としては、ここまで準備すれば大丈夫だろうと思ってくれても、実際に利用してみるとこういうところが不満なのだな、ということを経験しながら、それをまたフィードバックして、活用できる制度へということで、いろいろな意見交換をしていけたということが、私にとってはちょうど波に乗っていたと言ったら変なのですが、タイミングよく仕事と家庭生活が回り始めたかな、というふうに考えております。

最初の子供のときは、実は出産と、会社のちょうど20周年という節目に当たってしまいまして、業務そのものがとても多忙で、上司も「子供が生まれるのだから辞めるだろう」とはとても言えない状態で、逆に「育児休暇が取れるのだけれども、今回はできるだけ早く戻って来てくれないかな」と言ってくれるような状態だったものですから、それもラッキーだったのかもしれませんが、自分としては全く何の悩みももたずに子供を産んで、産前産後の休職だけでそそくさと帰って来てしまった、というような状態です。

社内報の業務のあと広報室の中でマスコミ対応などを経まして、実はその当時は特に女性スタッフの育て方といいますのは、できるだけ専門度を高めて、専門職として登用することを経営は考えていたと思っております。私自身も広報室という部門の中で、いくつかの業務を経験しておりますが、それだけいろいろな仕事をやらせてもらえて一応、専門職ということで育てられたということでは、非常に良かったかなと思うのですが、自分自身も飽きもせず仕事をこなしてきたというような感想をもっております。

上の子が3歳になりましたときに、いままだ「3歳児神話」というのはあるのだと思うのですが、自分自身も子供が3歳になるまでは、子供の方に少し重きを置いた働き方、というのを考えなければいけないのかなとも思っておりましたが、会社の方も3歳まではちょっと無理だろうということで、上の子が4歳になったときに「実は課長への登用を考えたいがどうだろう」というお話がございました。それはもちろん専門職の中での課長ということでしたので、いわゆるこれまでの男性社会の中での課長登用とはちょっと歩調が違っているかもしれないのですが、そういう意味では、できるだけ管理職の中での女性の占める割合も増やしていかなければいけない、という一環の中で、「もうお子さんも4歳になったのだし」ということでお話をいただきまして、試験を受けないかというようなことだったのです。

実際は自分はそこではたと、もちろん子供も1人なのだけれども、それに加えて自分が部下をもってその部下を育てなくてはいけないというのは、なかなか難しいなと思って、そこでは一回拒否をしてしまいました。実はそのときに非常に上司はがっかりしてくれたのですが、実際にはもう1人子供が欲しかったし、ちょっと自分でも躊躇してしまったというよう

なところがあって、その辺の心の葛藤はあとでテーマで出てくるかもしれませんが、そんな状態で実際には管理職登用というのを一度保留していただいたという経験があります。

そのあと、もう1人子供を出産しまして、そのあともう一度そういったお話をいただいたときに、子供も2人になったし、まさかもう一度管理職にというお話はないだろうと自分では思っていたのに、まあ、是非というお話があったものですから、これは自分自身がどれだけ苦勞をするかということよりも、そこまで考えてくれる会社、それと同時にいままでの課長職というもののイメージを払拭して、子供が2人いる女でもできる課長像というのを新しく作りたいんだという意味合いだととらえて、お引き受けすることとしました。

具体的には、私は専門職の課長ということで、広報室の中で新しくできました広報企画課という部門の課長を任せられまして、配慮いただいたのだと思うのですが、部下もみんな若い女性で和気あいあいと仕事ができたかなというふうに思っています。

そのあと、「これからの社員登用のあり方」ということで、おそらくは専門職ということではなくて、ゼネラルにいろいろなことができる社員像というものをたぶん指向し始めたのだと思うのです。広報室に全部で14年半ぐらいおりましたけれども、私自身も長過ぎると思っていた時に、会社からそれとは違う路線を歩んだらどうかという話があり、営業企画部という部門にまいりまして、1年ほどそちらで社内のいろいろな政策・立案などを経験したあと、昨年の秋から、先ほどご紹介させていただきました消費者室という所で仕事をするようになっております。以上です。

○江上 女性が消費力を持ち始めたときに、石川さんのお勤めになっている西友は、「女性の時代だ」という事業戦略をとって、しかも企業の中でも女性の能力を活かすというような転換と言いますか、活動を促進させていたということですね。ちょうどその波に石川さん自身の仕事の展開も乗られた、という振り返りのお話でした。それでは田子さんお願いいたします。

○田子 こんにちは、私、ソフトウェアの開発に携わっておりますけれども、一般にSEというのは、非常に残業が多くて休日出勤も多い、というイメージがあると思います。先ほどお話がありましたが、私はいまちょうど3歳の娘がおりまして、残業はできない身ですので、今日は本当にこういう席に列席して良かったのかどうかと思っているぐらいでして、子育てをしながら開発の業務に携わるというのは、どういう感じなのかというサンプルとして聞いていただければいいと思います。

現在残業ができない状態ですので、仕事自体の密度をいかに高めていくかですとか、単純作業をいかにコンピュータにやらせるかということ、普段からいつも考えています。私が

こういう感じで続けられるということ自体は、上司ですとか同僚、あとは家族の協力がなくてはできません。会社の制度もどんどん自分にとっていい方向に向いてきまして、それにもだいぶ助けられています。あと保育園というものが思ったよりかなり充実してまして、そういう面で非常に業務に集中できる、安心感があるということがあります。いろいろな方向からのバックアップがなければ、私は続けてこれなかったかなとも思っています。

略歴なのですが、私は80年に大学の数学科を出まして、そこでソニーに入社しました。最初の仕事といいますのは、かなり専門性を活かした仕事でして、仕事の内容が非常に面白くて、業務にはかなり満足していたのですが、2つだけ不満がありまして、1つは残業の規定に男女差があったこと。そのころは体力もあり余っていた時代でしたので、残業をしてどんどんほかの男子社員に差を付けられるということに、非常に焦りを感じていました。この点に関しましては雇用均等法施行とともに女子保護規定が緩和され、現在クリアされていますのでいいのです。2つ目はソニーではそういうことはないのですが、入った部署がたまたまお茶汲みですとか、灰皿洗いですとか、そういうサービス業務を女性にやらせていた所でした、これをなんとかしてくださいということで交渉をしたのですが、そのときの直属の上司というのが、なかなか保守的な方で理解をしてもらえなかったもので、仕事自体は満足をしていたのですが、私は希望を出してグループを変えてもらいました。

新しい上司といいますのは、かなり理想主義の人で、女性はどんどん社会に進出していくべきなのだ、という強い信念をもっている方でした。またその人自身も共働きの人ということで、そういう面に関して非常に話がわかってもらえ信頼感もありました。ただ、業務的には私の専門性は始めからリスタートということになりました。

ソニーは自己啓発のチャンスというのをいろいろ用意してあるのですが、私自身はそのとき、会社の定時後に会社が主催するセミナー、マイコンのハードとかソフトの講座を週に2回ぐらいで、半年か1年ぐらい続けたと思いますが、そういうものを勉強しながら仕事を続けていって、だんだん軌道にも乗ってきました。ちょうどそのとき東工大が主催するローカルエリア・ネットワーク（LAN）研究会というものがあまして、そこに会社から派遣させていただきました。それは月に2回で2年間続いたのですが、そういうものにも出させていただいて、それなりに専門性を付けていくことができました。

その研究会に出席している時ぐらいなのですが、87年に結婚をしまして、子供が生まれるまでのディンクス時代というものは、私がいちばん仕事をした時期でした。家事の負担は増加しましたが、通勤時間を自宅から40分通っていた所を、会社から25分ぐらいの所に2人で借りまして、すごくたくさん残業をしました。そのときはもう残業規制も取り払われてい

ました。そのLAN研のお蔭もありまして、かなりまとまった大きなアウトプットも出すことができました。

それからしばらくして92年に出産します。そのときは会社の育児休職制度、これは満1歳まで認められているのですが、私の場合子供が10カ月まで取りました。その10カ月間というのは、娘と密に過ごすことができましたけれども、業務ということから考えると、もう完全にボケてしまったというのが実感です。具体的には歩くスピードからしゃべるスピード、ものを考えるスピードまで、もうすごくレイトが落ちているというのが自分でわかるぐらいに焦りました。また私の携わっているのがソフトウェアという仕事の内容ですので、パッと見には変化がわからないのです。自分が産前休暇を2カ月含めまして、1年間休んだわけですが、その1年間に例えば10数名ぐらいのスタッフが蓄積していった仕事というものには、すぐに追いつけないですし、それをフォローするのはかなり大変でした。また、復職したあと本当でしたらそのリカバリーに猛烈に働いて、復帰しなければならないところを、まだ子供が小さくて体調を崩したとか、いろいろなことで休むということもありまして、本当にそのときは上司や同僚などがよく我慢してくれたなと思いますけれどもそういう感じで、そこはやはりちょっと大変でした。とにかく会社において状況を掴むということだけでもしておかないと、さらにもっともっとずれていってしまいますので、そういう状況でした。

メリットもありました。出産をして、そのあと小さな子を育てるという体験を通して、自分自身の性格が非常に忍耐強くなったということを感じています。例えばいま会社で開発テーマとしても面白くないような仕事で、しかもミスが絶対許されないというような、あまり人がやりたがらないような仕事も、私は弱みもありますけれども、どんどんそれはやっていこうと思います。

1年間休んだということの収穫なのですが、休職中に近所の専業主婦の方々といろいろとお付き合いをする機会が多かったのですが、働いているときというのは、あの人たちは楽でいいわなんて思っていたのですが、実は働きたいという意欲がすごくあるということがわかりまして、一旦辞めてしまって実は後悔しているということがわかったのです。本当はいつか自分も戻りたいのだ、というようなことがよくわかりました。

一方、男性というのは本当に過労気味でして、残業、残業で、このアンバランスというのは一体なんなのだろうなと思っていました。これが社会的にも問題だなと思いますのは、そういうお母さんたちが余ったエネルギーを今何に注いでいるかといいますと、英才教育ですか、受験戦争、そちらに向かって、自分のできなかったことを子供にやらせようということで、そういう所で集中して子供に向けているというのは、あまり良くないことだと思うの

です。

この現象というのは私が考えますのに、たぶん何も手段を構じなければ、ますます拍車がかかることだと思うのです。というのは私自身も会社でやっていることなのですから、単純作業はとにかくコンピュータや機械にやらせるということ。会社というのは競争原理で動いていますから、そういう前提で動いていますと、甘い考えでパッと入っても与えられる仕事というのはあまりないと思うのです。これは今後考えていかなければいけない問題かなとも思っているのですが、それにいろいろな方向から歯止めをかけるとしますと、1つ考えられるのは、全国的にとにかく労働時間を短縮していく、ということがあるのではないかと思います。

ソニーは製造業のトップ水準で一応1,856 Hということになっていますが、これが全国的にどの会社もみんな時短をしていけば、ちょうどバランスが取れるような状況になるのではないかなと思っています。

もう1つは保育園など、それ自体は充実しているのですが枠が非常に足りないという現実がありまして、せっかく会社とか国の制度でこういう女性を働かせよう、という動きがあっても、今度は厚生省の管轄になってしまうのですが、保育園の枠とか、例えばその上の学童保育の枠というのがないために働けないとか、もっと辛い思いをして働いている、という人が大勢いますので、そういうことも課題かなと思っています。以上です。

○江上 ありがとうございます。出産・育児期にさしかかる頃、ちょうど周囲は働き盛りで仕事の専門力の蓄積が衰える点で、非常に葛藤を覚えられたということですね。全国的に時短を提案したい。保育園の更なる充実もという課題提起もいただきました。それでは渡辺さんお願いいたします。

○渡辺 私の方から簡単に自己紹介をさせていただきたいと思います。石川さんと田子さんのお話を伺っていて、非常に恥ずかしいなと思って、言いたくないなと思うのです。私も昭和55年、1980年にいまの富士銀行に入りましたが、やはり53年、54年、55年、この辺りはオイルショックのあとの円高とかもありましたので、就職事情が本当に悪かったのです。

そういう中で四大卒の女性はいらない、という企業がほとんどでした。もっと言えば、そういう中で本当に就職を考えているのであれば、もっと真剣にいろいろな企業を回らなければいけなかったのだと思うのですが、ご多分に漏れず当時完璧にミーハーな女子大生でしたので、特に一生働きたいなんて夢々思っておりませんでしたし、なおかつ中小企業は嫌だとか、職種であんまり格好が悪いのは嫌だとか、そういうようなことばかり考えておりましたので、大手のしかも東京都の中の中心街に大きなオフィスを持っているような会社ばか

りを5、6社回りました。

案の定どこに行っても、そういう女子大生で溢れていまして、いつも同じ人に会うというような状況の毎日でした。そういう中で、途中からあっ、これはやっぱり間違っているなということがうすうすわかりまして、こんな発想でやっていたのでは駄目だろうなと思ったのですが時すでに遅しでした。しかし、運良く富士銀行に入ることになりました。

その中で思ったのは、学生のときというのは、男性も女性もあまりないですよ。勉強ができて何ぼの世界と言うか、特に男性だからどう、女性だからどう、という発想は全くない社会に私も育ってきて、22年間そういう学校の中で、蝶よ花よと遊びながら育ってきたわけでした。初めて、あっ、社会って違うんだなと、何か入口から違うのねと、いまと全く違いますので、こういう壁があるということを先ほど石川さんもおっしゃっていましたが、本当にそれを実感しました。そういう中でいままで甘く考えてきたことがまずかったなと反省しました。私は、たまたま銀行に入ることができましたので、これ幸いという感じで入ったような次第です。

最初は、普通の支店ではなくて、本部の企画セクションに配属になりました。そうは言うものの完璧に四年制大学を出ていようが、短大であろうが、高卒であろうがご多分に漏れず全くのアシスタント業務でした。最初の1年ぐらいいは何をやったか、いまはよく覚えていませんが、お茶出しと、灰皿洗いと、机拭きと、コピー取りと、発送作業と言うのですか封筒にいろいろな物を入れたり、お客さんの所とか、支店が300店ぐらありますので、物を発送するとか。いまでもそういうものはものすごく得意ですが、そればかりが1日の大半の業務でした。これは安易に就職を考えたツケが回ってきたな、と思いながらモコモコとその仕事をやっておりました。

そのうちに、体力があり余っていますので、こんなことをしていていいのかなと思っていた時に、たまたま上司にも恵まれたということもあったと思いますが、どうも見ていて彼女は何か体力が余っているぞと、もっと何か仕事をさせてみたらどうだ、というような暖かいご配慮をいただいて、ある程度テーマを与えられて、曲がりなりにもアシスタント業務をやりながら、少しずつ企画の、本当の一部分でしたが仕事に入って行ったような次第です。

そうこうしていましたが、当初から高邁な思想は何もなかったですから、5年ぐらいい働いたら辞めて主婦をやろうかなみたいな感じでしたので、結婚も3年目にいたしました。入社して5年ぐらいい経ったところで、ふと自分を見てみたのですが、それなりに与えられた中では自分なりに負けず嫌いでしたし、一生懸命仕事をしたという自負もありましたが、同期の男性と比べて見るともう明らかに、やっていた仕事もいまとなって見れば全然違うので

す。しかし、当時はそういうことは見えませんでしたので、昇給が違うということが歴然と見た時にはガクッとしたのを覚えています。

その時あっ、そうかと。なおかつそれを差し引いて、周りにいる一緒に働いている女性たちの中で、いちばん私が仕事をしているんだと、時間も長くやっているのだという思いがあったわりには、5時に帰っちゃう女の子たちと比べて見ても全然待遇は変わらない。これは何なのだろうということで当初、いまにして思いますと不満分子でありまして、上司を呼び出して「なぜですか、私の仕事はこれだけの価値しか認めてもらえないんですか」みたいなことを言いまして、いまになってみるとすごく恥ずかしいのですが、かなり当時の上司は面喰らったのだろうな、というふうに思います。

そうこうしているうちに60年に機会均等法というのができるぞ、ということをつたえ、当時の上司が教えてくれまして、「君もいまの中では不満なのだったら、そういうものを受けて、そっちでやってみたらどうなのだ、総合職になって実際に通用するかどうかやってみたらどうだ」という話をいただきまして、私はそういう意味でいまの均等法には、すごく深い思い出があるのですが、これがなければ、いまこうやって会社の中で働いていることは絶対なかったと思います。たまたま時期がそれにぶつかったので、総合職の転換試験を受けまして、61年の4月に1期生ということで総合職に変わりました。

当時総合職、私どもの銀行の中では、総合職というのは基本的には営業ができなければ駄目だと、内部の事務だけをやっている専門職風なものでは総合職とは言えないんだよ、という発想がありましたので、渉外をやる所ということで、すぐ転勤になりまして、石川さんと同じですが、やはり広報セクションでということになり、広報部に転勤になりましてマスコミ対応をいたしました。

総合職になってこれでもう10年目になりますが、そのあとは本当に毎日というか新しい仕事に就くたびに目からうろこが落ちる状態で、いままでの6年間、その前の6年間、ブツブツと不満を言いながら、一体私は何をやってたのだろうと思い、本当にあのころは何もやっていなかったということを、しみじみと感じさせられるような毎日が続いた、というふうに思います。

そのあと広報部の仕事を4年ほどやりました。銀行員としてやはり現業をしたいという要望をずっと出しておりましたので、支店の方に出まして渉外をやりまして、いまは証券部という所におります。自分を振り返ってみて、私の中で非常にプラスになったのは、転勤させていただけたということだと思っています。十把ひとからげに、女性は比較的同じ仕事をコツコツとやって専門的なセクションで力を活かすことが、手っ取り早く力を活かせることな

のだという発想が、どうしても日本の企業の中には多い。総合職として女性を活用しているという企業の中には、総合職って、総合という言葉がどうなのかということはあるんですが、むしろ総合ではなくて専門職というふうに言ってしまったほうがいいような仕事の内容しかやらせていただけてない、という方がかなり多いと思います。

そういう中で、私が非常に恵まれていたことは、いろいろな所を4年と半分ぐらいで回していただけたということ、これが非常にプラスになったと思っております。人間ががさつなものですから、行くとすぐ、やっているうちに飽きちゃって、もういいなみたいな感じになるものですから、そういう性格も熟知していただけたのかもしれないのですが、常に新しい所に行けて、それなりに天狗にならないでいつも、また知らない所という感じで、真摯な気持ちで取り組めたことが、いままでやってこられた要因だったのかなと思います。

これは非常に残念なことでもあるのですが、現状では均等法ができて10年経ちましたけれども、その10年の間に私の銀行の中でも、本当に変わったと思います。確かに当時は女性が働くという発想は全くなかったですが、もういまは皆さん、男性の方、上司の方も、私の部下もおりますが、話をすると「いや、当然女性も社会に出て働くべきだ、いろいろな障害はあるかもしれないけれども頑張してほしいよね」と必ずほとんどの方はおっしゃっていただけるのです、総論的には。ただ各論になりますと、これは全然違いまして、「そうですか、じゃあ、課長の所で総合職の女性を1人お願いします」とか、例えば「渡辺淳子を次におたくの部署で使ってくれませんか」と言うのと、みんな言葉につまるのですね。「うん、それもそうなんだけれど、なかなかいま、うちのセクションも難しい時期でね、もうちょっと問題のない所で使ったらどうだ」とかというような話になりまして、総論では賛成ですが各論として、自分が実際に使うという話、もしくは一緒にやるという話になったときに、「うっ」とつまる方たちが正直に言って、まだ多いのかなというのが現状のところだと思います。当然ながら仕組みができて、中のソフトについてはまだまだ10年ですから、これから作っていかねばいけない部分だと思います。

そこで、いまの私たちのように総合職で、その中でやっていくには本当に運、不運という形になってしまうのですが、本当にそういうことが理解できておられる上司にたまたま恵まれたとか、そういう方に育ててもらったとかいうことがないと、なかなか高い意識と意欲と能力だけでやっても、組織の中から浮び上がってこれない総合職の女性というのも、まだまだ数多くいるというのが現状かなと思っています。

そうはいうものの女性側にもいろいろ問題はあるというのは、自分を振り返ってみても、思うのです。確かに私も最初はただのミーハー女子大生から、そのままズルズルと入ったの

で、よくその気持ちがわかるのですが、組織の中でやっていて総合職になるということは、いい意味でも悪い意味でも、それがいいとは私も思いませんが、組織のコマになるということだと思うのです。

多くのいままでの男性の方たちというのは、確かにいろいろな嫌なこともあり、こんな仕事をしたくないなと思うことも、なかにはあったのでしょうけれども、でもそれを嫌だというふうにはほとんどの方はおっしゃらずに、最近の若い男性はときどき言いますけれど、おっしゃらずに黙々と働き、上司に仕えるということがやはりあって、それによって支えられてきた企業だと思うのです。その中でしゃべらなくてもなんとなくわかり合えるというような感じで男性たちが固まっている中に、1人何かわけのわからない総合職の女の子が来て、いきなり嫌なものは嫌なのですと、こんな仕事はしたくありません、というようなことを言う。異質なものに対する排除感というのは、それは別に女性に限らないと思いますが、日本人特有のものというのがあると思います。私もいま総合職の女性を使ったときに、あっ、何か違うな、同じ言葉でしゃべれない子だな、という感じというのはすごくあります。

嫌なことは嫌でそれはかまわないのですが、それをある程度押し殺していくことができなかったり、十把ひとからげには言えませんが、女性の場合、白か黒か決めないと気がすまないみたいなことが多いのです。これは白、黒、どちらかでなければ駄目みたいな。組織の中ではそういうことって少ないのです。グレーの部分がこんなにあって、グレーの中で決着していくとかいうような形の中でやっているときに、いきなり白、黒を持ち出されても困るなみたいなのがすごくありますので、そういうものはいいいとは思いませんが、現状ではまだまだ男性の多くの方たちが上司である社会の中で働くに当たっては、そういうものもある程度寛容できるものを自分にもっていないといけないと思います。

私は言葉が通じないようだったら言ってくださいと、言葉は通じないなりに一生懸命やりますと、自分の方から開放していく姿勢を心がけています。常に自分は守られる所に置いておいて会社が悪い、仕組みが悪い、上司が理解してくれない、ということを言い続けるだけではやっぱり駄目なのではないか。私なんかはもうすっかりいまは組織に漬かっていますので、そういう発想になってしまうのですが、まだまだ理想はいろいろありますけれども、そういうことが飲み込めないと企業の中で、トラブルメーカーとか、孤立した総合職の女性とかいう、ある程度純粹培養するような感じで、こちらの方に置いておかれるような感じになってしまって、それはこれからの女性の活躍の妨げになっていくのではないかな、というふうに思っております。

○江上 ありがとうございました。渡辺さんの会社は、ちなみに総合職が150人ぐらい、一

般職の女性が4,000人ぐらい、そういった比率で女性が働いているということでした。女性の側にも大きな課題がある、というご指摘をいただきました。今3人の方のいままでの職場における仕事の歴史を語っていただきまして、いくつかの傾向が指摘できるのは、3人とも上司の提供するチャンスに自分のやりたいことが適合して、その流れに乗って自然に働いてきた。気がつくといまのポジションで仕事をしていた。そして専門的な力も身に付いていた、という振り返りがあったかと思います。上司の部下育成への考え方がキーになっていたとも言えます。女性の勤続年数も10年前は6.8年、現在は7.6年までに長期化してきております。確かに女性は勤続が延びてきているのですが、職場において女性のキャリア形成を伸ばしていくのは上司次第というような声が上がっているのですが、ある企業では女性の長期化に合わせていろいろなポストやキャリアを用意して、計画的に育てようとしているところもあります。また、ある業界では、なるべく早く辞めてもらうようなシステムティックな隠然たる肩たたきをするという会社もあります。女性にとって直接対面する会社というのは、上司である課長であり、中小企業であったら部長であり、社長であるわけです。

3人にお伺いしたいのですが、たまたま3人は非常にいい上司に恵まれたというお話があったのですが、それぞれ自社の中で経営方針としては女性の力を活かそうと、人材としては女性の力を活かそうと、そういう流れはあるかと思いますが、実際その職場における中間管理職の方々は、それを実行しているのか、あるいはしてなければどの辺にそういう問題があるのか、職場の中間管理職の問題を少しお話いただきたいのです。石川さんいかがですか。

○石川 私自身もいままでの16年間の間に、10数人の上司を見てきましたが、自分自身と上司の係わりということから考えれば、少なくとも基本的なところで人間関係というか相性というのは、たぶんあるのだと思います。

本当に原則から考えれば、上司と自分、いまは自分と部下という関係もあるのですけれども、仕事の中で結び付き合っているわけで、決して飲み友達でもなんでもないわけですから、そういう意味では仕事の中でお互いがどれだけ重要な結合点を持っているかという所を大切にしたいなと思いました。

そういうことから考えると、自分自身が上司に対して期待したことというのもそうなのですが、1つは部下と言えども自分自身の信念とか考えというものはしっかり持っているから、この主張を是非聞いてほしいと。それがどんなに未熟なものであっても言えるだけの力を1つ1つ付けていく、ということがやっぱり自分自身が成長していく1つのステップですから、それをきちんと実践してほしいと思ったこと。それに対して上司はそれなりの反応をきちんとして、表明してほしい。できればそれに伴う行動をすぐに起こしてほしいなど、感じてき

たという経験があるのです。

ですから中間管理職というのは言ってみれば、下に部下がいて、上にも上司がいて、サンドイッチになっていていちばん大変で、上のことも聞かなければいけないし、下のことも聞かなければいけないし、それぞれに反応してうまく順応していかななくては行かなくて、それをうまく調和していかなければいけないという使命を持っていますから、本当に大変な仕事だなと思いますが、でも、それだけの行動力を自分自身が付けていくという意味の大切なチャンスですから、自分自身はそれを信念に頑張っていきたいと感じています。

それは別に男性・女性ということではなくて、必要なことだと私は思いますので、誰彼となく何かしらあれば、それぞれにテーマに沿っていろいろな人たちの意見を聞きながら交換して、そういう動き方をみんなですしていこうよというような意思を広めていくということも、是非頑張りたいなと思っています。

○江上 女性の方から上司に仕事の主張をしていく、行動を起こしていくことも必要だというお話でした。渡辺さんが先ほど総合職になってからのことでしたでしょうか。「私の仕事の価値は彼女たちと同じですか」という風に上司に訴えかけた、といった行動が代表的な1つのアクションだと思うのですが、田子さんはいかがですか。

○田子 先ほど椎名会長の方からもお話がありましたが、男性にとってみても本当に有能な女性が会社の中にたくさんいるというのは、やっぱりハッピーなことだと思うのです。いまはまだ女性のそういう数が少な過ぎるということは思っています。私、技術系なのですが、技術系の職場というのは、やはり論理で話すということが出来る人が比較的多いので、そういう人を私の場合は探して、見つかったということです。わかるという所までは誰でもわかると思うのです。そのあとそれを実行するとなると、いろいろな所で闘っていかななくては行けない部分というのがありまして、自分自身も私は本当に一生働きたいのです、ということをしっかり言わなくては行けないと思います。そういうことを言わない人に懸けるというのはリスクが大きいですから、そこはしっかり表明するということがまず前提だと思います。

○江上 自分自身が一生働き続けるんだという意志、自分の職業人生に対する決意を表明するという、大変力強いお話でした。渡辺さん、先ほどご自身がコース別人事管理制度が導入されてから、自ら総合職へ転換して、そして職場の条件もいろいろ切り開いて来られたというお話でしたが、現在の総合職の後輩の仕事ぶりとか、意識とか、あるいは一般職の女性たちを見て、そういったハングリー精神がいまありますか。

○渡辺 私などから見ると、自分のレベルと比べるからかもしれないのですが、総合職の方たちは、最初からきちんとした職業意識を持って入って来ておられますので、そこは歴然と

非常に高いものを持っていると思うのです。ただ、それが本当に完璧にそのまま持続されているのかと思ったときに、私なんかは自分を考えると、もう2度とあの一般職時代の灰皿洗いとかしたくないなというのがありますので、あんな思いをするぐらいだったらどんなに苦しいことでも、いまは本当に充実してやれるというものがあるので、そこに何となく我慢の価値みたいなのが見い出せるのです。彼女たちはそれなりに最初からきちんと選ばれて入って来て、それなりの意識も能力もあるので、ちょっと何かつまづいたときとか、たまたま女性を扱いなれない上司に当たったときに、ちょっと弱い面が出るのかなと。それはいい意味でまた改善していけばいいのですが、こんなはずじゃなかったわ、私は総合職に入ったのに、というような感じで、さようならという感じになってしまうことも否めない部分なのです。そこの所はもうちょっと頑張ってくれたらなと、ずっといまの状態が続くわけではないのだからというのを、私なりに後輩の方たちと話をするチャンスがあるときには話をしていますが、ときどき感じる部分ではあります。

○江上 例えばその後輩たちは、どんな壁というふうに訴えるのでしょうか。

○渡辺 仕事をもらえないとか、与えられないという発想になってしまうのです。もちろんそれは確かに使う方にも、本当に安心して男性の部下と同じように仕事を任せていいのか。特に私ども銀行なので、私が初めて業店に行ったときは、いろいろな議論があったようなのですが、やはりお客さまが。西友さんならいいのかもしれませんが、銀行員が鞆を提げて女性の担当者がうちの会社に来たと、「ええっ、何でうちの会社に女の担当者をよこすんだ」みたいな部分があるのではないかと、ということすごく心配してくれていました。実際に「うっ」という感じの会社も自分がやってみて100%なかったとは言えませんでした、あまり心配するほどのことはないとか、私が鈍感だったのかかもしれませんが、ないのではないかなというふうに今は思っています。そういう意味でどんどん割切ってとか、積極的にとか、心配せずに仕事を出していく上司がいればいいのしょうけれども、たまたまそういう方ではなくて、みんな怖いですし、使ったことがないという方たちがほとんどなわけですから、ちょっと躊躇しているとすぐに仕事をくれないとなってしまう。それはくれないではなくてもらえるように自分の方から語りかけていかなければ駄目だよと、胸を開いてということは話をするチャンスがあるときには言うようにしています。

○江上 いま総合職の場合の話をいただいたのですが、均等法が施行されてから総合職の問題がマスコミでは結構取り上げられているのですが、私は個人的には総合職というのは、まだまだ上場企業を中心にした制度で、働く女性の中の本当の微々たる人たちがなっているわけで、基本的には一般職の勤続の長い女性たち、この方たちの潜在能力を引き出していく、

そのためのアクセスとして、どんな活動や方針が考えられるのかということが、女性全体の能力を発揮させていくために、重要だと思います。石川さんの小売業というのは、小売業で働いている雇用者の半数を女性が占めているわけですが、西友あるいは小売業界で働く女性たちの仕事ぶり、意識についてどんな課題があると思われるかを話していただけますか。

○石川 パート社員の比率が非常に高いと言うのは、チェーンストアというのは、今から30数年ぐらい前にアメリカから入ってきた方式の業界ですので、言ってみれば、高度成長期に新しく参入したところなのです。結局、労働力を女性からしか導入し得ないような状態の中での出発でしたから、もう本当に、当初から女性の比率が高いと。ただし、リーダーといいますか、店長とか部長とか課長とかという管理職が男性で、あとの一般で働くのが女性だよというような色分けが最初にできていた、ということが1つあります。

ですから、小売業だからと言って、最初から女性の登用は簡単だったということでは、多分なかったのではないかと思います。ただ、やはり数が力というのはあると思いますし、また、先ほども全国で250店舗と申し上げましたが、それだけランチがあるということは、それだけ管理職の数も多いわけです。その支店ごとに店長もいれば、部長もいれば、課長もいますし、全体の割合の中での女性も多いですが、全体の社員の中で管理職になれる可能性も、率としては高いというような事があるのではないかなと思います。

それと同時に先ほどもちょっと言いましたけれども、お客さまの大半が、やはり女性の方が多いし、ほとんどが主婦の方であるということで、主婦をお迎えするのには、女性の感覚と言いますか、感性での、たとえば品揃えなりサービスの仕方なりというものが、取り入れられやすいということがあります。女性だからこそ、いろいろな視点でアイディアも出せるし、それが実際に企業活動の中に影響力をもつ、ということも多々ありますので、そういう意味では、女性社員は仕事がやりやすいと言いますか、やる事自体が面白いというふうに感じられるのではないかと思います。

それと同時に、私も入社する時に言われたのですが、販売というのは、ほとんど立ち仕事ですので、「決して腰掛けのつもりじゃあ働けない職場よ」と言われたのです。ですから、もともと一般職、総合職という考え方はありませんし、均等法以前に、もうすでに、いろいろなシステムだとか体系なども、全部男女共通で、全く差別はなかったのです。

ただ、どういうわけだか、定年年齢だけが、男性が60歳だったのですが、女性は55歳だったのです。ですから、均等法が施行された時に変わったのは、この定年年齢が、女性が60歳まで引き上げられたという1点だけです。

逆に、社内では、女性ばかり優遇されているというふうに言われていたことに、再雇用制度だとか、育児休職だとか、育児時間のための勤務時間の短縮のシステムがあるのですが、それがどうして女性だけなのかというような議論があがりまして、これは逆差別だということで、均等法を機会にいろいろな検討が行われて、男性にもそれが適用されるというふうになったくらいですので、あまり均等法で働き方が変わったという意識はなかったのです。

ただ、先ほど定年年齢が変わっただけだと申しましたが、やはり世の中全体がそういうふうに意識を変えつつあるよということは、着実に、特に管理職登用というような意味でのスピードアップの部分では、すごくうまく働いたかなと思うのです。ただ、うちも例えば店長に女性を登用しようというようなことで、何人も店長になりましたが、西友の社内はそれで動くのですが、商店会の中では、やはり女性店長というのはそぐわないとか、または個々に管理職をもってきても、それが対外的な業務の中で、どうしても相手先に不信感をもたれてしまうとか、扱っている商品が千差万別いろいろあるので、例えば女性用の商品の業界だったら、すんなり受け入れられるのですが、住居用品のバイヤー等は、女性ではちょっとと言われるようなパターンがあったりというようなことで、いろいろなところで軋轢を作りながら、しかし世の中全体が変わっているからということで押してきた、というような経緯は確かにあるのではないかなというふうに思います。

○江上 田子さんの会社では、一般職の女性たちの傾向、課題はいかがですか。

○田子 ソニーは、この男女雇用機会均等法によって、いろいろ女性社員の育成とか活動に動きまして、再雇用制度ですとか、育児休職制度、育児短時間勤務ですとか、介護休職制度など、どんどん導入しています。

ただ、導入されたのが、比較的新しい時期で、それが成果を現すというのは、多分もう少し先のことだろうと思っています。

また、例えば自己啓発のシステムでも、いろいろ海外留学だとか、海外赴任だとか、いろいろな研修制度などがありまして、同期の友達でも、どんどん海外で仕事をしている人間もいます。

四大卒、短大卒・高卒と採用や研修が分かれてはいますが、そうやって活躍している人をいっぱい見てみると、多分、自分もそういうのを目指そうというふうに思っていると思います。

少なくとも、男性の社員というのが女性社員のことを「女の子」と呼んではいけないとか、そういう文化はどんどん浸透してしまっていて、社交辞令であったとしても、女子の有能な人を自分たちは望んでいるんだという、そういうことを言うようになりましたので、文化として

は、とにかく、この均等法によって変わっていると思います。

○江上 社内で「女の子」と呼ばないようにしようというのは、とてもいい運動ですね。まだまだ、たくさんの企業で実際そういう呼び方をしているケースがあります。

渡辺さんの会社では、一般職から総合職へ転換の自己申告をする方は年々増えているのでしょうか。一般職の傾向をお話いただけますか。

○渡辺 正確なところではないですが、毎年、1年に1回転換試験をやっていますが、応募される数が増えているというふうには聞いていませんので、大体40名前後ぐらいの方たちが試験を受けられて、最近は厳しいですから、4、5名受かるというような状況だと思うのです。

いま、一般職の方たちのお話が出ていたのですが、銀行の場合は、ご承知のとおり、窓口に出ているのはほとんどが女性ですし、後ろで機械を打ったり伝票操作をしている方たちも全部女性で、彼女たちは100%と言っていいと思うのですが、ほとんどが一般職で働いている方たちです。

私も初めて支店に出た時に、すごく驚いたのは、ものすごく労働密度が高い仕事を窓口で処理しながら、優秀な子たちは、預金をしていただくセールストークも上手で、本当によく活躍している子が多いなというのが実感だったのです。残念ながら、彼女たちはそこで働いているだけですから、そこそこになるという発想はないのかもしれないのですが、そのままそこで自分の職階が上がっていくのかどうかというようなことは分からない、知らないというような現状が、あったと思うのです。

最近では、そういうことの反省も踏まえて、支店で働く営業の課長とか課長代理に、女性で営業を長年やられて、勉強して試験を受けて、課長とか代理になるというような方たちをどんどん増やしていますし、我々のような本部にしかいなかったような方たちでも、2年ぐらいの研修制度を設けて、営業店の事務を勉強して、そこの課長職、管理職になるというようなことを最近はどんどんやっています。

そのことは、彼女たち一般職の人たちに目標ができるということになり、身近に「ああ、こういうふうになることもできるんだな」と、その意欲を高める意味でいい発想なのかな、と思っています。

○江上 日本は、労働市場での移動が非常に少ないですし、新卒中心の人材採用で成り立っていて、企業の中に入ってからジョブローテーション、人事異動を経て、各自のキャリアを形成していくといった働き方です。企業社会での勤続が短かった女性自身に、どういうふうにして自分のキャリアを形成していったらいいのか、そういった仕事に就くためには、どう

いう経験をしたらいいのか、あるいはチャンスを掴んだらいいのか、という情報が非常に不足しているところがあると思います。

いま、渡辺さんのお話でも、だんだん一般の支店で働く一般職の女性たちの理解が浸透してきたと、また、渡辺さんのようなロールモデルがどんどん登場してくることによって、「ああ、こういうふうに自分もステップを踏めば、こういう仕事、こういうポストが得られるんだな」ということの理解がいく、というようなことが言えるのではないのでしょうか。

ここで、お三人の方々は、皆さん役付者ということで仕事をされているわけですが、日本は、これだけ女性が高学歴です。女性の進学率が、短大と大学を合わせて45.9%、男性が40.9%で、女性のほうが5%ずつ高学歴の人材が毎年労働市場に入っていくという構造があるわけです。それに比べると、働いている人で政策決定、意思決定の立場につく女性が非常に少ない。管理職の比率は、100人以上の企業でみるといま4.3%です。

そういう意味では、女性管理職はまだまだ微々たる割合ですが、3人は、いま係長、室長、調査役ということで、お仕事をされております。後輩の女性たちの管理職志向が高まっているか高まっていないか、あるいは、管理職を目指す人の層がだんだん厚くなってきているか、また、ご自身の管理職になってからのご苦労とか、女性は、こういう場合、どういうふうに経験を積んでいったほうが、管理職としての仕事がしやすいかとか、その辺のお話を披露していただきたいと思います。

○渡辺 後輩の方たちの意欲というのは、もう間違いなく高まっていると思うのです。自分が管理職になって、どうなのかということなのですが、私の場合は、あまり「管理職なのだから」みたいな形が入っていくのは、自分としても気が進みませんでしたし、そもそも、さしたる知識も能力もあるわけではない、というふうに思っていましたので、先ほどちょっとお話をしたと思うのですが、とにかく自分のほうから語りかけると言うか、心を開いて、部下にも上司にもそれは同じだと思うのですが、私はここまでしか分からないけれども、どうなのですかとか、どうでしょうかというような感じでやっていくことしかないのかな、というふうに思っています。

それ以上のもので何かリーダーシップをとるうえで必要なものがたくさんあると思うのですが、現状の自分の能力では、それぐらいの事しかできないかなということで、とにかく自分のほうで開放して、理解してもらって、その中でコミュニケーションしていくというような形でしか、いまはやっていないのです。

○江上 田子さん、いかがですか。

○田子 「女性がドキュメンテーション」という言葉を、先ほど椎名会長が言われましたが、

仕事を引き継いでいくという時に、やはり、男性のようにあまりべったりやっていく文化というのが、まだありませんから、新しい仕事を与える時だとか、例えば自分が休職して、また戻る時だとか、仕事のマニュアル化だとか、ドキュメンテーション化というのが非常に重要になってきます。

それは本来、男女と関係のない話で、例えば、これからどんどん国際化して、どんどん外国人とビジネスをやろうということになると、ますます必要になってくるポイントだと思うのです。私も後輩に仕事を教える時には、とにかく何でも全部紙に書いて、それで分からなかったら質問してくるように、というふうにやっています。どうも仕事をドキュメント化する能力は、女性のほうが得意のような気がします。昔の文化とちょっと違うのですが、これからどんどん新しく複雑でハイテクな事をやろうという時に、非常に重要なノウハウの1つだと思っています。

○江上 いままでの日本の企業における管理者というのは、比較的属人的な影響力を行使して、部下をマネージしたり、組織内外折衝をしてたわけです。いまの田子さんのお話は、仕事をドキュメント化していったって、非常に分かりやすい形で、職務のガラス張り化を図っていくと、その事によって、AさんがやってもBさんがやっても同じ課長職の仕事はできるというような仕組みに、職務を改革していくことが、女性のリーダーも増やしていけるのではないかと、というふうに受け取ってよろしいですか。

○田子 はい。

○江上 石川さん、いかがですか。

○石川 いまのお話、本当にそのとおりだなと思いました。特に私どものような商売の場合には、仕事というのは盗むものだということで、本当に上手な人の仕事の仕方を横で見ながら、自分がそれを体得していくということが、長年の基本になってしまっていたところがありますので、あまりマニュアル化みたいなものが進んでいないのです。

ですから、そういう意味では、やはりペーパーなりシステムなりで、誰がやっても、誰が初めてここに来て、仕事の仕方がきっちり分かる、業務の範囲がちゃんと規定されているというような仕組みづくりを是非進めたいな、と思います。

女性社員の後輩の考え方は、すごく2極分化が進んでいるなと思います。1つは、楽しく仕事をしたい、あまり苦勞をしたくない、いまの仕事がちょうど満足できるものだったら、「ラッキー」とそのまま居付いちゃい、そうでなければ、楽で楽しいものが見付かるまで動いていくというようなパターンの方と、あとは、上昇志向が非常に強くて、自分自身が、自分のやりたい仕事を全うするためには、自分がそれだけの権限を持たないと実現し得ないと

いうことから、ステップを着実に上がっていきたいというような、そういう2つの群の女性たちに確実に分かれてきているのではないか、というふうに思っています。

どちらにしても、仕事の仕方というのは、それぞれその会社独特の社風の中でのということもあると思うのですが、やはり、いままでの男性社会の中での以心伝心で動いていけるような仕組みというのは、これからどんどん崩れていってしまうと思いますので、女性も、男性も、恥ずかしがらずに是非、言葉できちんとした会話が成り立つコミュニケーションができるという状態を作っていきたいな、というふうに思います。

○江上 いま「以心伝心」というキーワードが出ましたが、「以心伝心からドキュメント化」という方向に企業内のマネジメントも変革されていけば女性の参画するチャンスも増えていくのではないかという気がします。

時間が残り20分ほどになってきましたので、この辺で会場からご意見・ご質問等をお受けしたいと思います。これまで、パネラーの皆さんの体験談、職場における変化を中心に語っていただきましたが、皆さんがパネラーにご質問なさりたい事、また、こういう意見があったけれども、自分はこう考えるといったお話でも結構ですので、会場の皆さん、いかがでしょうか、どうぞ、忌憚のないご意見をお願いいたします。

○質問 後ろでお聞きしまして、質問を是非させていただきたいと思います。私も職業生活と家庭生活の両方を送っている者なのですが、いま石川さんや田子さんのお話を聞いて、お子さんもいらっしゃりながら、職業生活を続けていらっしゃるのですが、その中で家庭生活というのは、例えばうまくご主人や家族の方々と家事を共にしたり、分担しあったりという生活をなさっていらっしゃるのでしょうか。

これから、多分、働き続けられる若い方たちもいらっしゃると思いますので、その辺のご体験を是非、お聞きしたいと思います。お願いいたします。

○江上 石川さん、お願いいたします。

○石川 私の夫は大切に育てられた長男で、もう本当に結婚した時にはびっくりしましたが、自分の身の回りのことは全く人任せにできる人で、こんなふうに男性というのは、自分の事は何もしないでも暮らせるんだな、もしも私が専業主婦の道を選んでいたら、これは世話をしなければいけないのだなというふうに感じました。

ただ、結婚する時に、夫は夫なりに、私は是非、仕事を続けたいということを分ってくれていましたので、そういう意味では、自分自身は、意識の上では、これからは自分もちゃんと共働き夫婦を演じるぞという覚悟を決めていたようなのですが、実際に身体が動かないというようなところがあって、もう本当に洗濯機の動かし方からお米のとぎ方から全部、いち

いち教えてあげないと、何もできない状況だったのですが、本人は一応覚えたいというような意欲がありましたので、そういうところからゼロから始めたという思い出があります。

ただ、家事全般に対してはそういうことで、私のほうがやってしまったほうが早いし、実際にスムーズにいくものですから、7分3分ぐらいで私のほうが多くやっていたかなというところがあるのですが、子供が生まれるに際しては、育児というのは、私自身も初めて母親になりますし、彼も初めて父親になるということで、これはスタートラインが一緒でした。ですから、一緒に育児書を読むところから始まりまして、母親学級、父親学級もちゃんと参加して、どちらかと言うと、彼もプライドをもって育児に当たれたというふうに思います。

ですから、最初に子供が生まれた時点で、家事は、私のほうが重きをおいてやるけれども、育児は夫のほう为重きをおいて、リーダーシップをもってやるということでスタンバイしまして、現在、上の子が中学生、下の子は小学生ですが、やはり、どっちかと言うと、お父さん子かなというふうに思います。

そういう意味では、ちょっと分が悪かったかなと思いますし、実際に子供が育ち上がってしまうと、だんだん育児の出番というのが少なくなるものですから、私はいつまで経っても、家事の重さは変わらないかなということで、もう少しバランスアップを図りたいなと、いま思っているようなところです。

と言うのは、実は、私が子供が生まれるに際して「仕事は続けるよ」というふうに宣言した時に、逆に、夫のほうで、当時サラリーマンだったのですが、どうも上司とうまくいきませんで、たんかを切って、退職をしてきてしまって、そういう意味で、少しは自分が働いていることが、彼にとって役に立ったかなと思うのですが、さっさと脱サラをして、自分で会社を興してしまったのです。

その時点では、夫自身は新しい仕事を興すことも大変だったのですが、逆に時間的なゆとりと言うか、自分でスケジュールを組んで、うまく育児と自分の仕事のバランスをとれたというような状態もありましたので、何とか、そういう形で、私どもは夫婦でクリアしてきたということがあります。

それと同時に、両方とも東京の出身で、基本的には職場もずっと東京ですので、いざとなれば、両方の両親が頼れるというような、非常に力強いバックアップもありました。

ただ、実は昨年の今頃なのですが、ちょうど、この前1周忌を迎えたのですが、夫の父が亡くなりまして、その看護生活などもありましたので、今は育児がちょっとひと息ついているのですが、逆に、これからは親の心配もかかってきて、これも何とか乗り切っていかなければ、と考えているような次第です。

○江上 田子さんはお子さんが3歳ということで、いま動き回って、いちばん大変な時期だと思いますが、いかがですか。

○田子 私は、石川さんと逆に、次男で、本当に何でもやる夫です。特にエンジニアということもあって、もちろん機械いじりは大好きなのですが、調理とかそういうものも、まるで理科の実験をやっているような感覚で、どんどん興味をもっている人ですので、家事も、基本的には私がやっていますが、時々代わってくれたり、ということがあります。

育児に関しても、いまテレビとか雑誌とか育児書とか、そういう育児番組自体が、「育児にお父さんも参加しよう」ということを、大々的に広めているようで、こういう遊びをしようとか、そういうのがいっぱい載っているのだから、かなり参加しています。

ただ、やはり私のほうが娘の心は捉えているようなのですが、細かい言葉とかが、私のほうが、なぜか理解できたりというのがありますが、基本的に2人で一緒にやろうという感じで、ひょっとすると、無意識のうちに、そういう人を選んでいたのかなという気もしますが、娘も、もう3歳になりましたので、食器の後片付けとか、脱いだ物を洗濯籠に入れるとか、そういうことぐらいは、どんどん手伝わせています。

○江上 別の質問をお受けしたいと思います。いかがでしょうか。

○質問 質問なのですが、また、お子さんの話になってしまうのですが、おそらくお子さんが保育園だとか幼稚園だとか学校に行くと、専業主婦の母をもっているお子さんが多いと思うのですが、「どうして自分の家はお母さんがお仕事に行っているの」という質問に対しては、どういうお答えをしているのでしょうか。

○江上 田子さんと石川さん、一言ずつ、どういうふうにお答えしますか。

○田子 保育園は、原則として、母親が働いている人に優先順位がある所です。多分、小学校になったら、そういう質問というのは出てくると思うのですが、私は、その時、本当に誇りをもって、「こういうママの方が素敵でしょ」というふうに言いたいと思っています。

○石川 うち、上の娘が年長の時に、そういう言い方ではなかったのですが、「どういう所で働いているの」というのをすごく気にして、実際に何日か私の職場に連れて来たことがありました。お母さんはどういう所で、どういうふうな形で仕事をしているのかということを目の当たりにして、非常にほっとしたという表情をした記憶がありますが、現状では、専業主婦のお母さん方も、先ほどちょっとおっしゃっていましたが、本当は、仕事をしたいのだということを率直にお子さんに語る場面のほうが多いようなのです。

ですから、私の子供の友達からは、「石川さんのお母さんは、働いているお母さんで格好いいね」とか、「いいね、うちのお母さんは愚痴ばかり言っているよ」みたいなことを逆

に言われてしまって、うちの子供たちは、逆に、「お母さんの仕事はね、こういう仕事で、こういうふうに世の中の役に立っているんだよ」ときちんと言ってあげたいから、ちゃんとお母さんの仕事を説明してと言います。仕事をもっているお母さんだからということでなくて、お母さんがどれだけ世の中とつながりをもっていて、どれだけの意欲を持っているかということ、それぞれのお子さんにきっちり説明できることが、これからは大切なのかなというふうに感じています。

○江上　ほかの質問はございませんか。

○質問　大宮からまいりましたオリハラと申します。先ほど石川さんが介護のお話をなさいましたが、私も実は20年以上働き続けてきまして、やはり育児する時が大変でした。これから私が乗り越えなければならないのは、親の介護だろうと思うのです。

そういうことを考えた時に、私自身は地域の中で、どうやって地域の方と一緒に生きていくのかということを考えなければいけない時期になってきていると思うのです。

そういうことと、それから、あと働くこと、趣味だとか、家庭生活だとか、様々なことをトータルの1人の人間として、いっぱい欲張って、いろいろなことを私の中に蓄めていきたい、蓄めていけば、私の老後が楽しくなるのではないのかな、という思いがあるのです。

そういうことを、多分たくさんの方が考えてきていると思うのです。職場だけではなく、地域だけではなく、いろいろな所で、いろいろな方たちと、やはり重なり合って、できたら地域を変える力にもなっていきたい。「分権の時代」というふうに言われていますが、地域を変える、こういうふうに変えてほしいと、特に先ほどの講演のお話もありましたが、発信基地になっていきたいという思いの女性がいると思うのです。私も、まだ、そんなにたくさんの方と、私の地域で出会っているわけではありませんが、何人かの方は、やはり、そういうふうにして生きていращるのです。

そういうことを考えた時に、地域とのかかわり方を、どういうふうにお考えになって、職業生活との両立を心掛けていращるのか、心掛けたほうがいいのかというふうに思っていращるのかをお聞かせいただければと思います。

○江上　まだ、皆さん、育児にかなり真っ最中で大変な時期だと思います。おそらく、いま問題提起があった介護を考える時期は、これから5年後、10年後、20年後かもしれませんが、日本は働く女性の比率はそれほど変わってないのですが、企業とか団体に雇用契約を結んで、雇用者として働く女性が、この10年間で500万人ぐらい増えているわけです。

そういう意味では、自営業で自分で地域で仕事をしたり、家族従業者として働いたりというような就業のスタイルの人が減って、皆、何がしかの通勤によって、生活している場所と

働いている場所とが分離していく、というような構造の中で、日本の労働市場というのは拡大してきているわけですが、先進諸国はみな同じような構造になってきているわけですが、アメリカなどの最近の傾向を見ると、逆に、スモールビジネスを起こす女性が大変増えていて、例えばニューヨーク州、コネチカット州などでは、スモールビジネスのオーナーの半分以上が女性という数字も出ています。私も、その辺を取材してきましたら、皆さん雇用者として働いた経験、管理職として働いた経験を持ちながら、ある年齢になって、自分の住んでいる家、もしくは家から歩いて5分とか10分の所でスモールビジネスを起こして、生活や地域のニーズと折り合わせながら仕事を創り出し、起業活動をしていく、という動きも出ていますが、皆さん、地域ということを少しお考えになったことはありますか。

皆さんの近所での付き合いとか、地域で何か求められることとか、地域とのかかわりということで一言、何かお感じになることがあれば、言っていただきたいのですが、渡辺さん、いかがですか。

○渡辺 正直言って、現状のところは、とても地域にまで自分の目がいつているかどうかというのは、本当に「ノー」だと言わざるを得ないと思います。

そういう余裕がなかったというのが現状ですし、もう会社と自分の家庭のことだけで精一杯というような状況だったと思うのですが、地域にかかわっているのは、住民税を払っているぐらいかなみたいな感じだったのですが、先ほど介護のお話がちらっと出ていましたが、私は子供がおりませんので、自分の親の介護と、自分自身を誰も介護してくれる人がいせんので、多分その段階で、当然ながら地域というところにかかわってくると思うのです。今、たまたま親は元気ですが、祖母はやはり倒れまして、うちの両親が介護をしています、その経験から地域にはいろいろな仕組みがあって、本当にいろいろなことをやってくださる方がいて、またボランティアの方たちもものすごく沢山いらっしゃって、毎日毎日来ていただいて、やっていただくこともありますし、また、表に出られる状況の時には、散歩に連れて行ってくれたり、お風呂に入れてくれたりと、もう本当に痒いところに手が届くような形でやっていただいているのを見て、「なるほどな」と、そこで気が付いたら遅いかもしれないのですが、「地域というのは、こういうふうに自分の生活にかかわってくるんだな」というのを非常に痛感しました。

現状のところは、正直言って、だからと言って、時間的な部分では、何も関わっていません。それでは、自分がボランティアができるのかと言うと、正直言って、そういう時間的余裕がないのですが、ご承知のとおりで、銀行もどんどん退職年齢が早まっていますので、自分が銀行を辞めた時には、そういう仕事と言うか、地域の仕事をやっていくのもいい

かな、と時々思うようになってきたというところがあります。

○江上 ちょうど介護休業制度の法制化を盛り込んだ法律が、先だって国会を通りましたが、今日お来しいただいたパネラーの方々は30歳代の方が中心ですので、おそらく、これから先に介護という問題に直面されると思います。本当に私たち働く女性は、実態的には介護と育児の両方の責任を負っている比率が圧倒的に高いので、法律が整備されても、企業の時短がいくら進んでも、まずは、パートナーである男性の生活構造、意識を変えていく働き掛けを一人ひとりが自覚をもってしていかなないと、この日本の高齢化時代の介護というのは乗り切れないのではないか、という気がしています。

だんだんパネルディスカッションの時間も終わりに近付いてきましたので、最後にまとめて皆さんに一言ずつお話ししたいのですが、現在、女子大生の就職が非常に難しい実態がありますが、そういった女子大生に仕事選択とか、業界選択とか、職種選択といったようなところでも、一言アドバイスがあれば、含めて最後に、まとめとして一言ずつお願いいたします。石川さん、おねがいたします。

○石川 いま私が仕事と家庭生活の中で常日頃、課題として感じているのは、バランスの基準をどういうふうに確立していったらいいかということなのです。

その都度その都度、例えば病気の子供が目の前にいれば、もちろん、そちらに100%投入しなければいけないし、先ほどちょっとお話しました介護の件でも、これから先どういった事態に直面して、自分がどういう道を選択していくかというのは、皆目見当がつかない状態ですので、これは自分自身の問題でもありますが、社会全般が、先ほどの椎名会長のお話でも、「生活大国」という言葉が出てきていましたが、どういう形で自分自身の生活と、ご質問が出ていました地域社会での自分とのかかわり方も含めて、生活の仕方、仕事、職業生活というものをうまくバランスをとっていくのかというところを、課題として感じざるを得ないな、と思っているのが現状です。

そういうことを考えますと、やはり女子学生の皆さんもそうですが、まだまだ会社に入っただけの皆さんたちは、体力的にも気力的にもたくさんの可能性を秘めていると思いますので、ありとあらゆる所にチャレンジして、可能性をできるだけ広げていってほしいな、というふうに思います。

いろいろな経験を通して、その中から自分がいちばん興味を持てる分野というのを是非、探してほしいと思いますし、興味があればこそ、継続できる、継続が力になると感じていますので、そういうところを是非、ご提言したいと感じました。

○江上 田子さん、お願いいたします。

○田子 皆さん、自分が思っているよりも自分の能力は、本当に何十倍も何百倍も啓発されたり、開発されたりすれば、出てくるものだと思ったほうがいいです。そんな自分が家にこもってしまうのは、本当にもったいないのですから、一生私は働くのだということで、もっとも自分のレベルを上げるんだということを、普段から主張していれば、それに共感する人がだんだん集まってくると思うのです。

そういう形で自分の人脈を作っていくって、あと、例えば、そういう似たような仲間を大切にするとするか、そういう女性同志のネットワークをどんどん作っていくというのも非常に有効な手段だと思います。頑張ってください。

○江上 渡辺さん、お願いいたします。

○渡辺 いま働いている女性たちを、過去を振り返ってみて、私は私なりに3つの世代があると思っています。その1番目の世代は、私たちよりももう少し先輩の方々に、本当に女性が働くということが社会に認められてない時代に、スーパーウーマンみたいに家庭のこともやり、仕事も男性以上にバリバリやって、本当に限られた人たち、能力と体力と精神力とかすべてが備え合った人たちだけができたというような1世代があったと思うのです。

次に私たちぐらいの世代です。たまたま均等法もできて、何となく仕組みはできたので、その中で働くことがとりあえず認められた、逆に言えば、甘やかされている部分もやはりあると思います。例えば、同期の男性と本当に同じ能力を私が持っているかと言った時に、ちょっと自分でも不安かなという部分が、やはりありますので、同じように処遇されたり、同じように管理職になるということについて若干下駄を履かせていただいている部分があります。過渡期だから、いいのかなという感じで受け止めていますが、そういう中で、私たちの世代は私たちの世代なりに、何とかこの男性の社会の中で、組織の中でやっていくには、そこに早く入り込んでいかねばと、わりと無理もして、男性の社会の中にとけこもうとして、努めて仕事をしてきた世代だと思うのです。

これからは、仕組みもできて、ソフトもかなり充実してきている中で、これから社会に出て活躍される女性の方たちには、あまり、それに同化するということではなくて、もっと自然体で、高い意識と意欲できちんと受け止めて、女性は女性のままで自然にやっていけるような、無理にノミニケーションする必要もなく、無理に男性たちの理解をしなくても、違う言葉をしゃべりながらも、能力があって、課題を全うして、貢献できるような企業体系とか、社会みたいなものが出来上がってきているのではないかと思いますし、そういうものを作り上げていくように、私たちも頑張らなければいけないと思います。是非、これから社会に出られる皆さんも、そういうことで、逆に言えば、厳しいと思いますが、そういう中で

頑張るんだというふうに考えていただけたらいいのかな、と思っています。

○江上 ありがとうございました。皆さん方の人生史を通して、「均等法を施行してからの10年間の女性の働き」をディスカッションしてきました。これは経済審議会の中でも発表されているキーワードなのですが、私もその委員会に出させていただいていますが、「能力開花型社会」の提案をしたいと思います。日本は、これから、1億2,000万人の人間がもっている資源を活かしていく必要があると。そういう意味で、1人1人の潜在能力をいかに開花させていくか、そういう能力開花型社会に変わっていく必要があると思います。

まだまだ日本の働く女性の能力は十分に開花されていないと思います。法律は均等法、育児休業制度、介護休業制度というように、徐々に整備されてきております。均等法の募集・採用、配置、昇進等々について努力義務規定では、法的拘束力は弱いといった声も挙がってきています。私も早く禁止規定に変えていただきたいと思っているのですが、そういったことも、いま行政では検討の俎上に上がっていると思います。

こうした環境は整備に向けて動きつつある中で、本当に女性が能力を発揮していくためには、企業、雇用主の皆さんが情報を的確に広く浸透させる、提供する。それから、学習できるチャンス、働けるチャンスを、フェアに保障していく、フェアに評価していくということが大事であると強く認識しました。

きょう女性3人お迎えしていますが、3人とも何らかの形で、上司や、組織内に自らの考えを働き掛けて、いまのポストで仕事をされております。やはり女性自身が学習し、経験の量や深さを増やし、自らの能力を育くみ働く女性が、もっと量として、政策決定・意思決定に参加して、女性も男性も働きやすい環境を作っていく、ということが望ましいという実感を得ました。

法律が整っても、魂を入れるのは、やはり企業と働く女性自身だということを最後にお伝えしまして、このパネルディスカッションを終わりにしたいと思います。どうもご静聴ありがとうございました。パネラーの皆さん、ありがとうございました。

V 閉会あいさつ

労働省婦人局長 松 原 亘 子

労働省婦人局長の松原です。本日は全国各地から大勢お集まりいただきまして、ありがとうございました。また、最後までご静聴いただきましたことを感謝申し上げたいと思います。

均等法10年ということで、当時の成立にかかわった者といしましては、本当に感慨もひとしおなのです。今日のお話でも、10年間にどうい変化があったか、また均等法がどうい効果があったかといったような事について、いろいろなご議論がありまして、これについて様々なご意見もありますが、やはり大きな効果があったという感は、私は一層強くしたわけです。

ただ、そうは言っても、やはり日本の女性、特に女子労働者については、国際的な目というのもありまして、その中で1つ、やはり管理職の女性とか意思決定の場にいる女性が少ないということがよく言われます。

今日3人、非常に意欲のある若い管理職の方々にお出でいただきましたので、これからの我が国には希望がもてるな、というふうには思いましたが、最後に江上先生がおまとめになりましたように、やはり企業の努力、女性自身の自覚と能力の開発、さらに私ども行政としての推進努力というのも一層求められるかな、というふうに思うわけです。

今日は、均等法10年ということで、第10回の全国会議ですが、あと10年経って、均等法20年の20回大会において、均等法20年、最初の10年、次の10年というようなことで議論が行われるとすれば、次の10年には、最初の10年に比べて、急速に管理職の女性も増え、機会均等が加速度的に定着してきたということが、この場で議論がなされるのではないか、ということを期待して、私の最後のご挨拶とさせていただきますと思います。

本当に、どうも最後までありがとうございました。

GAA1/1

労働省女性局



女性と仕事の未来図



00232168