

第 2 回

男女雇用機会均等推進全国会議録

〈昭和62年6月26日〉

一歳の「均等法」、育てるのは私、そしてあなた



労働省婦人局

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2回に当たる昭和62年度は、昨年度に引き続き、男女雇用機会均等法の趣旨、内容について周知徹底を図ることを目的に「一歳の『均等法』、育てるのは私、そしてあなた」をテーマとして「第2回男女雇用機会均等推進全国会議」を開催し、記念講演、標語入選作表彰及びシンポジウムを行いました。同会議には約430名の方々が参加され、活発な討論と問題提起がなされました。

ここに、会議の記録をまとめましたので、皆様の参考になれば幸いです。

最後に、多大の御協力をいただいた講師の先生方に深く感謝の意を表します。

昭和63年2月

労働省婦人局

目 次

I 第2回男女雇用機会均等推進全国会議の概要	1
II 開会の挨拶	4
III 記念講演	7
IV 標語入選作表彰	21
V シンポジウム	23
VI 閉会挨拶	46

I 第2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周知し、企業における女子に対する雇用管理改善を促すとともに、女子の職業能力の開発と職業意識の向上を図り、もって雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等女子労働者の福祉の推進を図るため開催する。
2. テ ー マ 一歳の「均等法」、育てるのは私、そしてあなた
3. 主 催 労働省
4. 協 賛 財団法人 女性職業財団
5. 日 時 昭和62年6月26日(金)13時30分～16時30分
6. 開催場所 東京(中央合同庁舎第5号館講堂)

7. プログラム

(13:30～16:30)

・開会挨拶

労働大臣 平井卓志
財団法人 女性職業財団会長 高橋 展子

・記念講演「男女雇用平等の実現に向かって」

(株)リクルート代表取締役 江副 浩正

・男女雇用機会均等推進のための標語入選作表彰

・シンポジウム テーマ「一歳の「均等法」、育てるのは私、そしてあなた」

司会 日本経済新聞社論説委員 小井土 有治
創現社 代表取締役 難波 多津子
(株)日立製作所 人事課長 本多 希久雄
清水建設 (株) 千草 春子
(株)東京銀行外為センター部長代理 平野 照子

・閉会挨拶

労働省 婦人局長 佐藤 ギン子

記念講演講師及びシンポジウム講師のプロフィール

江副 浩正 東京大学教育学部卒、昭和35年大学新聞広告社創業。昭和38年株式会社日本リクルートセンター(現社名、株式会社リクルート)を設立し代表取締役就任、現在に至る。2女の父。

小井土 有治 早稲田大学第一政経学部卒、昭和38年日本経済新聞社入社。ニューデリー、ソウル各特派員、政治部次長等を経て昭和57年より現職。2女の父。

難波 多津子 大阪市立大学中退、昭和39年日本電信電話公社(現社名、日本電信電話株式会社)に入社。昭和55年有限会社創現社を設立し代表取締役に就任、在に至る。昭和58年から昭和60年まで月刊ボガードの編集長、昭和62年からLABO(女性企業家協会)副会長。2男1女の母。

本多 希久雄 東京大学法学部卒、昭和41年株式会社日立製作所入社。日立総合計画研究所主任研究員等を経て、昭和58年より現職。1男1女の父。

千草 春子 日本女子大学家政学部卒、昭和58年清水建設株式会社。入社後設計本部に配属され、現在設計本部生活文化施設統括部。独身。

平野 照子 都立第四商業高校卒、昭和38年株式会社東京銀行入行。八重洲通支店、新橋支店勤務を経て、昭和61年より現職。1男の母。

Ⅱ 開会の挨拶

労働大臣

平井卓志

本日は全国各地から多くの方々にご参加をいただき、第2回目の「男女雇用機会均等推進全国会議」を、開催する運びとなりまして、主催者として心から厚く感謝を申し上げます。

現在、職場で働く女性は約1,600万人、雇用者全体の3分の1強というところまで広がってまいったわけでございます。あらゆる産業や職場で女性が活躍しておりまして、我が国の経済社会の発展に大変大きい役割を果たしております。

また、女性自身にとりましても、その生涯における職業活動の比重が大変増大してきております。このような状況の中で、もうすでにご案内のとおり、昨年の4月に施行されました「男女雇用機会均等法」はちょうど満一歳を迎えたわけでございます。

この間、数多くの企業において、女子の雇用管理の改善が進んでおります。同時にまた、女子労働者自身の職業意識も大変向上してまいっております。さらに、女子が働くことに対する社会一般の理解の進展も見られておるところでございます。

労働省では、「男女雇用機会均等法」の公布日でございます昭和60年6月1日を記念いたしまして、昨年度から毎年6月を「男女雇用機会均等月間」と決めまして、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、労使を始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展開いたしておるわけでございます。

本年度の「第2回男女雇用機会均等月間」におきましては、この法律の趣旨内容が各企業になお一層浸透いたしますようにその趣旨、徹底を図ると同時に、女子の労働者に対してましても自ら職業能力の開発と職業意識の向上を図るよう促しております。雇用の分野における男女の均等取扱いが着実に実現するようその機運の醸成を図ることを目標にいたしまして、全国的に特別活動を展開することといたしておるわけでございます。

この月間行事として本日「第2回男女雇用機会均等法推進全国会議」を「一歳の『均等法』、育てるのは私、そしてあなた」をテーマとして開催することとしたわけでございます。

本日の会議が職場における男女の機会均等を推進する一助となりますように心からお願いいたしておる次第でございます。

皆様方の今後の一層のご発展ご活躍を心から期待いたしまして、主催者としてのご挨拶とい

たします。本日は多数ご参加をいただきましたご厚意に厚く心から感謝を申し上げます。ありがとうございました。

ただいまご紹介に預かりました財団法人女性職業財団の柴田です。

実は本日、会長の高橋よりご挨拶を申し上げるべきところでございますが、よんどころない所用がございまして、出席できませんので、私専務理事の柴田からご挨拶をさせていただきます。

本日は、全国各地から多数ご参加をいただきましてこの全国会議が開催されますこと、参加者の皆様方には感謝を申し上げますと同時に、お慶びを申し上げたいと存じます。

さて、均等法が昨年施行されてから1年あまりが経過し、その間関係者の方々のご協力によりまして、均等法の趣旨徹底が進んでおりますとともに企業におきましては雇用管理の改善が予想以上に進んでいるというふうに見られているところでございます。

また、このような中で、女性を積極的に活用しようという気運が高まってきているところでございます。これからは更にこのような改善を進めることとともに、単に制度面ということだけではなくて、実際面におきましても、働く女性の方々の活躍できる場が更に広げられ、そして雇用における男女の均等な機会及び待遇の確保が更に進むことが大きな課題となつてまいりたいと思ひます。

今年の均等月間の標語にもございますように、均等法を育てていくのは関係者一人一人の努力と関係者みんなの力ということでございます。

私ども女性職業財団は、昨年均等法の施行を機に設立され、企業における女子の雇用管理の改善や能力開発、活用のための条件整備を図るための諸事業を実施しています。これからは更に皆様方のお役に立つような事業を充実いたしまして、積極的に活動を進めてまいりたいと存じます。

本日のこの会議が契機となつて、男女の雇用機会の均等が更に推進されますよう期待をいたしまして簡単でございますが、私のご挨拶とさせていただきます。

Ⅲ 記念講演

—男女雇用平等の実現に向けて—

株式会社リクルート代表取締役

江 副 浩 正

私は、経営の実務家でございますが、こういう席で皆さん方にお話するのは大変苦手でございますが、日頃親しくさせていただいております、佐藤局長より是非にというお話がございましたので、本日ここに立たせていただいたような次第でございます。

私にお名指しがあったのは、リクルートという会社が比較的早くから、というよりも創業の時から女性の差別をしてこなかった会社であったためではないかと思っています。従業員は、私どものグループでパートタイマー社員をいれますと、1万人ぐらいおります。その中で最も若い専務は、41歳で女性でありましてリクルートの一番大きな部門の売上げでいきますと、会社の半分ぐらいの売上げをもつ部門の担当役員をしております。

それから、つい最近まで最も若い取締役は39歳でございましたが、やはり女性でございました。この3月に37歳の取締役が誕生しました。こちらは男性で、両方とも若い女性というわけにはいきませんでした。このように社内ではたくさんの女性が活躍しております。

そういうことで、私どもの経験、私どもの会社がどうなっているかということをお話申し上げて、それが皆さんのご参考になればと思っております。

この「雇用機会均等法」が制定されるまでは私どもは非常に困っておりました。この法案が成立し、そして施行されることを本当に待ちに待ち望んでいた会社がリクルートであると申し上げていいと思います。それまでは大変恥ずかしいことでございますが、労働基準監督署からしばしばご指導がありました。2年に1回ぐらいは監督署の方がタイムレコーダーを調べに来て女性の方のオーバータイムが非常にひどいといわれておりました。大体私どもは平均月に50時間ぐらい残業するわけでございますが、週5日制ですから平均して10時ごろまで残業していることになりオーバータイムが増えるわけです。「非常に多すぎる就労時間を何とか直してもらいたい。とりあえず法律は守ってください。」とそういうふうな勧告指導を受けました。そこで半年ぐらいは8時になるとチャイムをならして「ただいま八時になりました。時間管理をしっかりとってください。」と放送したり、10時になると「まだ会社に残っている人は能率アップでがんばりましょう。」と放送したりしました。こういうような方法で、女性の方はタイムカー

ドを押してください、あるいは帰って下さいということ徹底してやったわけです。「2カ月ぐらいたって様子をみて直ってればこれで処分はしない、勧告に留める。しかしそれを守らなかったら処分をします。」といわれているものですから、そういうことをやったわけでありませんが、その度に女性が集まって、こんなひどい女性差別はないではないか、私達が団結して労働省に抗議にいきたい、あるいは、基準局、監督署に抗議に行きたいという。それにたいして、「君たちが行ったってどうなる、かえって怒られるばかりだ」と説得したわけです。こういうとお叱りを受けるかもしれませんが、そんなふうなことで、私達はそういう女性の声を必死になって押えて参りました。半年もたちますと、いつの間にかまた残業が増えて、2年ぐらいたちますと、またお叱りを受けるということを10年近く繰り返してきてまいりました。この法案が通った時には万歳と叫びたい気分ではあったんです。しかし、社内の声は大変残念である、むしろ生ぬるいというものでありました。つまり男女の均等待遇に関する条約がもとでありますから、女性の差別撤廃がこういう非常にソフトな名前の、そして罰則規定のないものになったということは、国際的に見ても日本は非常に遅れているのではないかなというような声が、私どもの社内世論、特に女性の声でございました。そういう意味では一般の会社とはだいぶ私どもは違っていると思うのです。日本はまだまだ性による職業の差別が非常に大きいということを変に残念に思っている集団がリクルートであると思っただきたいのです。

私どもにどうして有能な女性が集まったのかと言いますと、そもそも、私どもは0からスタートした会社でございますから、優秀な人を採りたいという気持ちを持っておりまして。そのため、指定校制なんかもちろんやらない。性における差別ももちろんやらない。学歴の差別も行わない。広くあまねく人材を集めたいと考え、いろんな学校に男女差別なしということで求人を出したところ、応募者は高校で約8割、大学で約9割が女性でございました。昭和38年のことでございますので、もう今から24年前ですけども、その頃は女性が職域が非常に狭かった。当社は男女の差別なし、男女同一賃金、同一労働でしたがそれだけで大卒の応募者が9割が女性でした。私どもはどちらかと言えば心理学を専攻している者が多く、そういう心理学的見地に基づいたいろんな教育サービスを、目指していたという関係もありまして、例えば、某女子大の心理学科の場合、大学院に進学する、あるいは家庭に入るということを除いて、就職希望の学生がほとんど全員当社を受けに来たということが4、5年続きました。その他いろんな東京の大学の女性がたくさん受けにまいりました、私どもの採用数はせいぜい10名とか20名でしたが、応募者は500名とか1000名とかというような状況でした。筆記試験をしますと、上のほうからずっと、女性、女性、女性・・・男性、女性、女性、男性・・・、こういうふうに非常に鮮やかに分布ができておりまして、従って成績順に採りますと全部女性ということになりま

すが、そうもいきせんから、男性を中に混ぜて採ったということでございました。毎年の採用数は女性が8割から7割、男性が3割から4割という会社でございましたから“頭を使う仕事は女性がやって体を使う仕事は男性がやる”とか“リクルートは女性でもっている会社だ”とかそんなふうに言われてまいりました。ところが、10年ぐらい前からだんだん女性の職域が広がりまして、当社にそんなに優秀な女性か来なくなりました。むしろ優秀な女性というのは、女性が大勢いくところにはどうも行きたがらないという傾向がありまして、リクルートは女性が多い会社だからいやだという空気が出てまいりました。優秀な女性、意欲的な女性というのは、何と言いますか、男性に伍して仕事をしたい、そういう気持ちを持っていますから、男性の大勢いるところに入って行きたいという気持ちがあったようでございます。

私どもの会社では、昔から、喫煙と飲酒は自由でございます。現在でも喫煙率は女性のほうが高いのではないかと思います。14、5年前のことですが会社の旅行にまいりました時に宴会では幹事がお酒を出すということで旅館の方に相談をしました。そうしますと男性の方はビール大びん1本、女性の方は2人で1本というふうに計算すればよいと教えていただきまして、その通りお酒を出したわけですが、すぐにお酒がたりなくなりまして結局追加追加で注文したこともございました。飲酒量にしますと私どもはもう男女差が全くないということでございます。つまらないことをお話したようですが、要するに女性と男性はトイレが違うだけという会社でございまして、女性の上司の下で男性が仕事をするとこはもうざらでございまして。私どもは全部で15ほどの雑誌を出版していますが、編集長は半分以上女性でございまして、その女性の編集長の下に男性の主任がいるというのはもう当り前の姿になっているわけでございます。そういうところでどんな問題があるのかということなんです、現在はほとんど問題がございません。なぜなのか私どももわからないんですけども、そもそも私どもは出発の当初から、男女の差よりも個人の差のほうがよほど大きいと、個人差に目を向けて行こうではないかということをやっておりまして、そういう意味では着ているものが違とかトイレが違うというぐらいしかないんだという考え方があります。たまたまリクルートに応募して入ってくる人たちがそういう考え方の人たちなのか、あるいは女性一般がユニセックスとかモノセックスとかいう性の差がだんだんなくなってきたのかそれはよくわからないところではありますが、きっとその両方だろうと思います。男性でもパーマをかけますしスポーツウェアなんかも、ほんとに男女差がありません。私はスキーが趣味なんですけど、スキー場へ行きますと、上から滑ってくる場合帽子をかぶっていると、男性だか女性だかほとんどわかりません。昔は男性のウェアと女性のウェアとは色が違っていたのですが、今は全く同じになりました。

私もそうなんですけども、男性も美容院に行くんですね。床屋より美容院の方がよっぽどい

いと人に勧められまして、床屋に行きますと、「だいぶおぐしが白くなりましたね」とか「だいぶお疲れのようですね」とか「ボーナスは出ましたか」とか「最近景気はどうですか」とか暗い話題が多いのです。ところが女性美容室に行きますと、「何か今日はずいぶんお元気そうですね」とか、あるいは「紅茶にしますかコーヒーにしますか」という具合です。音楽も床屋へ行きますと、せいぜいラジオでプロ野球がかかっているかテレビがかかっているだけです。美容室はテレビではなくて非常にコンパクトなアップテンポのいい音楽が流れている。それだけでも若返りますし、その美容師の人たちの会話というのが非常に明るいです。5、6年前のことですが、新年のあいさつに「私は今年から頭を切り替えようと思う、それについて、まず暮れに美容室に行って来た、まず形から入るということで頭を美容室に切り替えた」と言いましたら大変受けました。それから男性がずいぶん美容室に行くようになりまして、そのスピーチの中で店の名前まで言いましたところ、その店はリクルートの男性社員に大変繁盛しているということになったわけでございます。私どもの場合には、男性でもパーマをかけている人がずいぶんいますし、また会社の中でも男性はスーツを着ていますけれども、遊びに行く時はジーンズに着がえるという具合に、男性も女性も全く同じなんです。

ただ、いくつか現実的な問題がございます。1つはやはり今ごろはそういうこともございせんが、始めのころは職場結婚すると同じ職場だとも具合が悪いということで、その場合に異動しなければならないというふうなこととか、地域をまたがる異動が職場結婚の場合に非常に具合が悪いということがございます。たとえば社外の人と結婚した場合のことですが、女性の転勤もございまして、地域をまたがる転勤の時は夫と別居しなければいけません。夫が職場を変えるのか、自分が職場を変えるかもめましたが結局家族争議になりそうだったので、自分のほうが会社を辞めさせていただきます。」というふうなケースがあり、これが非常に私どもには問題でございます。今でも、もちろんそういう問題は抱えているわけでございます。10の内9ぐらいまでは女性の方が辞めたいということになります。その場合に私どもはどうしているかと言いますと、女性については一応配慮はしますけれども、事前にあまりそういうことを配慮しすぎると男性との間に不平等が生じますから、そういう場合には、いったん社員を辞めてもらい嘱託というふうな形でやってもらっております。この嘱託というのは、転勤の場合は少ないんですけども、一番多いのは出産の場合ですね。出産の場合にしばらく休みたい、半年とかあるいは1年せめて小学校に行くまでは私は子育てに専念したいということが一番多いケースでございますが、そういう場合には一旦辞めてもらいます。そのかわり私どもは、「帰ってこいよ、女子社員制度」というのがありまして、なるべく早く帰ってきてほしいと思っております。一般的には子供が小学校に入ってから帰ってくるというのが普通

でございますが、もちろん両親が近くにおられるとか、あるいは託児所があるとか、あるいはマンションで近所にお子さんがおられる方がいて1人みるのも2人みるのも一緒だから、かえって2人のほうが具合がいいからなんてことで面倒をみていただける場合には勤めを継続するケースが多くあります。また結婚して辞めるというのは私どもの場合パーセンテージでほとんど0に近いです。結婚した相手の男性が地方の方で、地方勤務を希望する場合に、私どもも受け入れ先がない、例えばご主人が某電気会社の宮崎工場に行くとか、某合成繊維会社の滋賀工場に行くとかという場合には配慮しませんが、せいぜい大阪、名古屋程度であれば配慮します。配慮しない場合でも別居して週末に通うというようなケースも結構ございまして、それで子どもができたなら辞めるというようなことになります。働きたいという非常に多くの人の言い分が、仕事が面白いということもさることながら、結婚してつまり家庭にじっとしているのはいやだということです。そういうタイプの人間がリクルートにたくさん入ってきているいうせいもあるかもしれませんが、ですから、なるべくそういう点を配慮しながらやっているわけでございますが、結婚ではほとんど辞めません。出産ではどれくらいやめると言いますと、3分の1ぐらいです。3分の1ぐらいは9時から5時までというふうな恰好での勤務ということで、普通の社員とは違う職制度になっています。残りの3分の1ぐらいは退職してもなおかつ仕事をする人がいます。これは出産したあと、フリーランスで例えば校正をするとか、原稿を書くとかデザインをするとかです。従って、私どもの会社はちょっと異様な風景なんですけれども、子どもの手を引いた婦人がエレベーターに乗っていたり、まれには赤ん坊の泣き声が聞こえたりもします。赤ん坊を連れてくるのはあまり多くはないんですが、子どもの手を引いてくるというのはしばしばですから、「お母ちゃん」なんていう声がオフィスで聞こえるという面白い会社でございまして、よそから来られた方はびっくりされるようです。自宅で書いた原稿を届けに来るとか、あるいは校正を受け取りに来るとかということでは最近はその作業はワープロや、パソコンで送ってくるというケースが非常に増えましたんで、そういう出入りはあまりなくなりましたけれども、それでもまだ最終的に現物の受け渡しなんかに来るケースが多いのです。

言いかえれば手に職をつけるという志向の人が多いということでもございまして、女性一般でも私ども社内でも専門職を志向したがるというケースが増えてまいりました。それは非常に私どもにとってはうれしいことだと思っております。

私どもでは、コンピューターのプログラマーとかシステムエンジニアとかはほとんど女性でございまして、コピーライターとか編集者、デザイナーもほとんど女性でございまして、

ただし、あまり女性ばかりいますと、何かやっぱり集団の雰囲気がおかしくなりますので、

ところどころ男性を取り混ぜております。

そういうことで、ほとんど問題はないわけでございまして、講師として、折角私をご指名くださったのに、何かお役に立たなかったんじゃないかなという気しながらお話をしておりますが、世の中の風潮として私は早晚そういう方向になって行くんだろうと思うんですね。

もう1つの流れは、雇用の形態がどんどん変わってきているということです。雇用契約には、いろんな形態がございまして、たとえば週に1回はお休みをして学校に行きたいとか育児に当てたいとかそういう人もいますし、また一方で週4日しか働かない人もいます。従って給料とか、その他の条件が違って来ます。それから、原稿用紙1枚いくらというような契約もあります。あるいは、派遣も増えてきて、現在雇用形態の中で、相当大きなシェアを占めつつあるようです。私どもは先程申しましたように残業の問題で、8時になるともう帰らなければいけないとか、10時になったら帰らなければいけないというように大変苦労いたしましたが、夜遅くまで電話交換が必要だったので派遣会社から電話交換手を借りまして、8時以降の電話は派遣会社をお願いしてました。派遣業にもいろいろありますが雇用形態が非常に多様化しているということと、それから、昨今言われておりますように、経済のソフト化によって、サービス産業というものの雇用の機会が広がっているということを考えますと、男性と女性とでは女性のほうが有利になって来ていると思います。職場におけるシェアがどんどん上がってきているということなんですね。

先程申しましたように、私どもへ受けに来た高校生のうち8割が、大学生のうち9割が女性であったということは、男女の初任給が平等であったことが大きな要因だと思います。一般的に当時は男性のほうがずっと初任給が高かったわけですが、それがなぜかだんだん縮まってきて、いま高校生については男女全く同じなんですね。短大生については短大の男性がいないというせいもありますが、ほとんど同じです。大卒4年についてはわずかに差があるというところですね。それはなぜかと言いますと、要するに、造船とか鉄鋼とか建設とかそういった重厚長大型の産業というものの雇用全体に占めるシェアが低くなり、代わりにサービス業のシェアが高くなってきたからでしょう。重厚長大型は圧倒的に男性有利の社会というか、会社であります。外食産業とかホテル産業とか流通小売業といったサービス業では女性のほうが多いということもございまして。そういうような企業あるいは業種というものが非常に多くなってまいりました。特に先程いいました美、理容師、あるいはホテル、レストラン等、女性のほうが多いというような職場が増えてきましたがそれは、需要と供給の関係から、そういう流れになって来たと言えるでしょう。

いま、終身雇用の雇用形態の中での正社員の比率というのは女性はまだ低いですが、

先程申しましたが、働くほうの意識が非常に多様化してまいりましたから、もう終身雇用で会社で2年教育訓練を受けて、それからどうのこうの、そんなふうなことよりは、もう少し軽い仕事をしたい、あるいは、束縛されない仕事をしたい、そういうふうな社会のニーズが出てまいりました。特に家庭を持つ婦人の場合はあまり束縛されたくない、夜は5時までに帰りたいとかいう方も少なくないですね。昔は日給いくらというのが普通でしたが、いまは時給いくら当たり前になりました。タイムシェアで、時間で働くという、それも夜だけ働くとか、夕方の4時から6時まで働くとか、あるいは夜の6時からあさ10時まで働くとかそういう人たちも出てきました。昼間会社で働いて夜7時から8時ごろから、いわゆる夜専門のスナックとかカフェなんかで働くというOLもいるんですね。1日に2度働くというふうなケースも少なからずあるようです。そういう意味で、そういうところではむしろ女性のほうが有利になってきているとうことでありますから、むしろ、社会のニーズのほうが女性をひっぱって行っているという感じが私はするわけでございます。製造業などでは別ですが、サービス業においてはむしろこういう法案が通ったことを大変喜んでいようですね。ところが一方で女性をもっと保護されるべきじゃないかという声があることは確かだと思います。しかしそういうものは、私の考えではこれだけ労働意欲が激しくなり、雇用と転職の機会が広がると需要と供給の関係で、本人のいやがるのをむりに働かせるような、そういう働き方をしている企業は結局女性去られていくわけです。

話は横に飛びますが、私どもは「とらば一ゆ」「就職情報」という雑誌を出しておりますが、ほんとうにアメリカのように、完全に性による差別が徹廃されるようなことになると、「とらば一ゆ」という雑誌を廃刊しなければならぬではないかと心配したんです。しかし「とらば一ゆ」については女性を優遇する分には構わないということで残してもよろしいということになりました。「とらば一ゆ」は女性のみを対象としていますが「就職情報」は男女両方のものです。どちらが売り上げが大きいのかといいますと、実は女性だけの「とらば一ゆ」のほうが部数においては5割以上多い。広告収入においても「とらば一ゆ」のほうが2割ぐら多い。従って、雇用機会においてもそれからそれを買うひと、つまり新しい職場を探している人においても女性のほうが多い、ということです。女性は1つの会社に一生勤めるとよりむしろ、モビリティーと言いますか、労働異動率が高いというようなことが言えるわけでございます。そういう意味では非常に異動率の高くなった現在、あまり法規定というものを問題にするのはいかなものかというのが私の考えでありますけれども、そういうと身もふたもない話になってしまいます。しかしそうは言っても折角入った会社でもしも差別を受けているなら、これを何とかしたいというお気持ちを持つ方がむしろ大多数だと思います。だからそういう会社につい

てもおそらく時代とともに変わっていくと思うのです。

私は仕事柄心配しますことは、逆に豊かになってきて、一生勤めたいという女性が少なくなっていることです。たとえば転勤も昇進も男女の差別なく行われるいわゆる総合職と、そうではなくて男性と女性とでは仕事が違うんだよと、仕事が違うからお給料も違いますよというふうな一般職とでは一般職を選ぶ女性が多いようですが、そういう働く女性の意識のほうにも問題があるのではないかと感じます。女性だけが集まった席で話をしてくれと言われたりして、たまに言ったりしますが、女性だからということで差別を受けているということとはあまりないのではないかと、女性男性というふうな考え方はだんだんなくなってきていてむしろ、先程いった雇用形態の多様化に応じて個人の志向が変わってくるのではないかと私はそういう席で申し上げるんですが。

私どもの会社では、男性でも年俸制をとっているものもありますし、フリーランスのデザイナーとかコピーライターとか、カメラマンもおります。時間に束縛されたくない、タイムカードをなしにしてくれ、その代わり写真を何枚とったか、あるいは何時間働いたとかいう自由な契約のほうがうれしいというひとのための制度です。

話は変わりますが女性の場合には扶養家族を持たないという考えで入ってくる人が多いわけですから、そういう点では自由を優先されるケースのほうが多いというふうに一般的に言えるしだろうと思うんです。私どもの場合ではほんとうに頑張っているのは、扶養家族を持っているとか、離婚をしたとか子どもを持っているとかいう人なのです。例えば夫が病気で長期療養中というような人は大変意欲的です。そういう人は、あまり無理はするなと言っても深夜残業する程に、よく働いています。誰のために働くのかという点で家族のために働くという気持ちを持っている女性というのは非常に強いなあということを実感しているような次第でございます。

とりとめの話をして、皆さんの本来の趣旨からすると若干違ったようなお話に終始してしまったようですが、逆に皆さんからリクルートの職場の中で、こういう問題はいつかどう解決しているんだとか女性の上司につく男性の部下がどういう思いをしているのかとか、そういった皆さん方の職場で何か問題になっているようなことがございましたら質問いただいて、それにお答えすることで私の残りの時間を有効に使わせていただきたいと思います。ですから一応私からの一方的な話はこれで終わりにさせていただきます。ご静聴ありがとうございました。何かご質問ございませんでしょうか。

○質問1 お話の中で、出産後辞められた女性の方に3通りのまた働く機会が与えられているということですが、育児休業の1つの手段みたいなものなのでしょうか。

育児休業は、たしか元の職場にまた入って正職員として働くという状態のことだと私は解釈しているんですが、そういう方向での1つの対策になっているんでしょうか。

○江 副 はい。育児休暇というふうな条文で書いたようなものではなくて、お互いに話し合いをしまして、それで出産後1年ぐらいまでとか、子どもが歩けるようになるまでとか、子どもが学校に行くまでというケースもございますし、ほかにその間に、時々ぼけないように会社に来てパートタイムで週に1回は働きたいとか、もう様々でございます。育児休暇と言うかどうか別として考え方としてはそうです。戻るのはほとんどの場合が元の職場ですね。

○質問2 男女差別がないというふうにおっしゃいましたんで、私ども今の職場でもそうなんですが、明らかにいろんな面での男女差別があるんです。それで、いまお話を聞きまして、そういう素晴らしい会社があるというのはとてもうれしいことですし、もし、今からでも入れるんならそういう会社に入りたいという希望がたくさんあるわけですし、先程話されましたように、働いている人の3分の1が女性だというその3分の1の数というのは、たぶん、今の学生が就職されたという数じゃなくて、過去ずっと働き続けて来られた、大変な思いをして、いろんな差別のあるところで働いて来られた女性の数が占めていると思うわけです。

そういう人たちが、またそういう素晴らしい会社に今からでも入りたいという希望があった場合、男女差別でなくて、たぶん、年齢の問題だと思うんですけども今、中高年とか、あい程度の年齢の人に対する職業の問題が出てきていると思いますが、リクルートでは、そういう年齢的な差別の問題なしに、もう入りたいという人がおりましたら、採用していただけるんでしょうか。

○江 副 私どもの場合は中途採用する場合でも男女差別は一切しておりません。どちらかというと中途採用は私ども技術者のほうが多いんですけども、女性も入ってまいります。中途採用の比率が少ないせいもあるんでしょうけれども、^{新卒}親切採用数の中では80%ぐらい女性なんです、やはり出産とか育児とか辞めていきますから、現在、頑張って働いている女性というと37~38%です。

現在いる人たちは、職業意識が非常に高いと言いましょ、一生仕事をしたいという人たちです。私どもは女性も男性も定年は同じでありまして、給与体系も男性女性全く違いありませんから、その点は今からお受けいただいても、結構です。私どもの定年が55歳でして、これも労働省からご指導いただいているんですが、私どもの社員の最高が51歳なんです。私が51歳なんですけど私の同級生が最高の年齢で私より

年上は一人もいませんから、したがって、55歳の定年を57歳にしないとか60歳にしないとか。いうご指導に対して、もうちょっと待ってくださいといっております。定年のことはあまり考えたくないんですということで、労働省とお話しているわけですが、延ばす場合には同じように女性も延ばすということになっております。

お答えになりましたでしょうか。ほかにどなたか、どうぞ。

○質問3 採用の関係なんですけども、採用の際、筆記では女子のほうがかなり成績が良いとお話されたんですけども、それとともに、性別の差より個人の差でみるということなんですけども、そうされた場合に、採用計画とか●てる場合は男子何名、女子何名とか決めずに総枠を決めておいてその中で、その年によって男子と女子の比率が変わるという具合にされているのでしょうか。もう1つ、優秀な女子社員を採る場合に私どもの会社などでも1つネックにされているものがあるんですけど、それは一切認めていらっしゃるのかどうかちょっとお聞きしたいんですが。

○江 副 採用の段階で、女子何名、男子何名ということは最初に定期採用した時からやっておりますで、したがって、女性の比率が結果的に増えたということでごさいます、現在も女子何名、男子何名ということは決めておりません。もう少し男性を採ろうよ、といいながら、女性の比率が結果的に多くなっているということで女性6割、男性4割というふうになっているわけでごさいます。

採用数の割合も年によって6割になったり、55%、66%になったりとその辺は働いているということでごさいます。

昨年の4月なんかは、むしろ比率が減ったくらいです。男女雇用機会均等法により、よその会社もずいぶん門戸を開きましたから、当社に女性が来なくなって、男性の比率が上がったということがございまして、それでも別に構わない、あまり気にしないというか、そういうところでごさいます。

それから、縁故については私どもは特別の場合でない限り縁故採用はしないということでございまして、昨年も550名ほど社員を採りましたが、縁故というのは2、3名ということでございました。それは、いろんな事情やむを得なくということで、原則は0でごさいます。

ほかにございますでしょうか。

○質問4 女子社員が全部で3分の1ほどいらっしゃるという話をお聞きしたんですが、リクルートさんの場合、職種別にどういう職種がございまして各々の職種に大体どれぐらい女性社員の方が働いていらっしゃるのか、また、その職種ごとの男女の比率等

々わかりましたら教えてください。

○江 副 女子、男子という統計を取りませんもんですから、その数については誰も知らないんです。アルバイトとか社員の数なんていうのは統計を取って役員会に出しますが、女性男性ということでの識別をしないものですから、数の比率はわからないんですが、電話の交換、受付は全部女性なんで、男性を入れたいと思いがなかなか入らないというので困っております。それから校正だとか、あるいは雑誌を作るためにワープロで文字を打つとか、そういったところでは女性が比較的多い。もちろん、男性もおります。更に女性が多い職場を申し上げればコンピューターのプログラミングのところなど女性が非常に多いところでごさいます。もちろん、営業にも女性がたくさんおまして、営業成績ベスト10なんていうと、大体女性が7割ぐらいを占めます。営業マンが100人いますと、上位50人については女性のほうが比率が高いといえる。そういう意味で営業成績の良いのは実は女性なんです。しかも、値引をしないで売ってくるとか、そういう点では値引率なんかで個人別に見まして値引率の低い、つまり、利益が大きいということからいきますと、圧倒的に女性が上位にずっと並んでいるんですね。

それから、プロフィット・センターつまり、横浜支社とか千葉支社とかそういう地域単位で営業拠点を、プロフィット・センターと言いましょうか、部門別会計事業部制のようなのを敷いていまして、地域リクルートと称していますが、その地域リクルートで所長が女性になると、一般的に言えることですが、収益的には非常によくなるという傾向がございます。買物上手と言いましょうか、仕入れだとか、あるいは一般管理、販売、鉛筆ボールペンとかそういう物品の購入が減るとか、そういう多少制による違いはどうやらあるようでごさいます、一般的に成績は女性のほうが上げていて、そのボスがまた女性であるということでごさいます、よろしゅうございましょうか。

良いことばかり話しているように感じがしていたんですが、こういう問題はないのかというようなことでもございまして、どうぞ。

○質問5 ちょっとお伺いしたいんですが、先程地域にわたる人事異動の場合、女性の場合諸事情を考慮すると言っておられましたけれど、女性がもしそれを拒んだ場合、どこまで考慮できるのでしょうか。その限度というものをちょっと具体的に教えていただければと思うのすけども。

○江 副 その辞令は、原則として本社と相談しないで出すというのがリクルートの基本方針

であります。大体どこの会社でもそうだと思うんですが、既婚者の女性に関しては、ここだけは保護規定というのか女性を優遇しておりまして、事前にヒアリングをするということをやっております。男性の場合に共働きで女性が働いている場合にヒアリングをするかという、それはヒアリングしていると人事異動ができなくなるというぐらい、つまり私どもは、男性の場合でも共働きが多うございますから、そういう意味ではしないんですが、女性の場合はヒアリングをしています。会社が辞令を出せば結局離婚するか辞めるかということになりかねないものですから、ヒアリングをして内々に相談して、どうしてもそれだったら主人といったん相談しますということになります。「どうしても主人がうんと言いません」とか「主人の了解をとりましたから、私はそちらに赴任します」というどちらかなんですが、そのことは一応事前に相談いたしております。

その場合、どうしても、大阪に行けとか、名古屋に行けとか言われた場合には、だめだと主人に言われているので、東京都で嘱託とかフリーランスの仕事で働きたいとか、そういうことを言ってきた場合には気の毒なので、基本的に異動は行わないということに、しております。それは明文化しておりませんが、人事部が内々に気をきかせてやっているということです。よろしいでしょうか。ほかに。

○質問 8 非常に低レベルの話になろうかと思うんですが、男女雇用機会均等法というのは、あらゆるステージにおいて男女が同じ立場にあるというふうな、同等の条文にあるわけですが、私どもの会社では、そういうあらゆるステージにおいての同じレベルというものを勘違いしているのかどうかわかりませんが、お茶を今まで女性がいられたわけですが、この機会均等法を機会に、女性はお茶をいれなくてもいいんじゃないかしらというふうなムードが職場に深いまして、私どもも会社では給茶機というんでしょうか、給茶機の会社はあれでだいぶ儲けているんじゃないかと思うんですがそれを設置したわけです。ここまではまず我慢ができることかもしれませんが、お客さんが来した場合に、これも女性がいれなくても別に男性がいれたっていいじゃないかというムードになってまいりますと、私ども考えますに、女性が本来生まれつき持っている美しさ、これがあるかと思うんですが、こういう権利まで逆にはく脱してしまうんじゃないかということを考えるわけです。もし、万が一男性がいれても女性がいられてもいいじゃないかというふうな社会すう勢と申しますが、そういうふうになりました場合、先生としては、そういうムードも肯定されるか、あるいは、女性の持っている美しさというものを生かすべきだと思うか。低レベルの話ですけど

もこういうものがあらゆる面に波及してきているような気がするんです。そういうところについてどういうふうにお考えでしょうか。

○江 副 私どもは、女性がお茶をいれる、一緒に歩いていけば男性が悪いものを持つという風潮は前からございますし、そのことについては全然違和感はありませんで、エレベーターの中でも男性が重いものを持ってやろうとしますし、女性がお茶をいれてきますし、そこら辺のところは普通の女性と男性の関係が残っていると言えましょうか。いいか悪いかは私はちょっとわかりませんが、よくこういう議論をする時に、女性の法規定を緩めて、女性の権利を上げ、女性をどんどん働かせると家庭が崩壊する、家庭が崩壊してその結果、子どもが謎っ子になって日本の社会全体がおかしくなるという議論が1つあると思うですね。

そういうことについては、別の問題ではないかと判断しているわけですが、最近の風潮としましては、実は私の子どもが女の子で学校に父兄面談で行きましたら、担任の先生が来られて、若い先生なんですね、江副の場合はどうのこうのと話の中でふっと呼び捨てにされたんですね。たまたまそこに校長先生がおられて、やあ、彼女はまだ今年入ったばかりで、若いので失礼しましたと呼び捨てにしたことを私に対して軽くわびて、別にいけないという雰囲気は全然ないんですね。子どもに聞きましたら、もちろん教室では全部先生は男女の差別なしに生徒を呼び捨てにする。私はそのことがふと気になりまして、うちの秘書の連中にも聞きますと、学校では、年取った先生は呼び捨てにしないけど若い先生は呼び捨てにするということでした。女同士という言い方をするんだと聞きましたら、女同士はほとんどあだ名か呼び捨てだということでした。もちろん私どもの会社でも、名で呼び捨てにすることはほとんどないんですが、あだ名で呼び捨てにするか、下の名前で呼び捨てにするかで、さんというふうにつけるということはほとんどないですね。これは最近の若い風潮だと思うんですが、女性は男性に対して君かちゃんをつける。何々ちゃんと女が男を呼ぶんですね。それは若いのが年上の人間に対して、ちゃんと呼んだり君と呼んだりするという、女性から女性に対しても、つまり10ぐらい離れた18か20の子が32、3の人は何々ちゃんというふうと呼んだりするという今の社会の風潮なんじゃないかと思うんですけど、年齢差というもの、男女差もそうですが、長幼序ありの社会が長幼の序がなくなってきた社会に移っているんじゃないかなうということを感じるわけです。そういう意味では男性がお茶をいれるということも私どもの場合には「おれ、買物に行くけど、何か買ってきてやろうか」と「じゃあ、アイスクリーム買ってきて」とか、そういうの

はごく普通の会話としてなるわけです。下の自動販売機に「おれ、コーラ買いに行くけどどうか」とか「ちょっとビール買ってきて」と女性がいうというケースもあります。私どもは、6時以降はアルコールも社内ではオーケーですから、そういうケースもあることもありますが、でも、手のすいている人間のほうがお茶を出す。例えば、「おれ、お茶をいれようか」、「いや、私いれるわ」と、こういう形で女性が立つというのが普通ですね。

それは、どちらかと言えば家庭教育の問題であって、企業内教育の問題ではないんじゃないかなあと。その人が社会に入ってくるまでにしつけられた学校なり家庭なりでしつけられたものがそのまま出てきて、君とか呼び捨てにするというのは、聞いてみますと大学でもそういうことのようなので、そういうものが企業の中に持ち込まれてくるのでしょうか。マナーについてはそういうふうな思うんです。企業の責任で、企業で社員をしつけるということよりは、もう学校と家庭でしつけられた部分のほうがよほど大きいんじゃないかなあとという気がしております。そのしつけを企業でしなければならないというふうな時代は終わって、どこどこ銀行に勤めていればお嫁さんにもらってもらいやすいよというようなものの考え方は、もはや少数派ではないかというふうに考えるわけでございます。

Ⅳ 男女雇用機会均等推進のための標語入選作表彰

労働省と財団法人女性職業財団では、均等法の趣旨に沿った男女の均等を取扱いが着実に実現されるよう、社会一般の認識と理解を深めることを目的として、企業の雇用管理における男女の均等な機会と待遇の実現、女子労働者自身の職業能力の開発と職業意識の向上等の促進をテーマとした標語を本年2月に募集したところ、9,202点の応募があり、選考の結果、東京都日野市の会社員坂巻克巳さんの応募作品「一歳の「均等法」、育てるのは私、そしてあなた」が優秀賞として決定された。

坂巻さんには優秀賞として、労働大臣賞が労働省婦人局長佐藤ギン子より、副賞が財団法人女性職業財団専務理事柴田知子より、それぞれ授与された。

○司 会 それでは、せっかく坂巻さんにおいでいただいておりますので、この素晴らしい標語がどんなふうにしてひらめいたかなどにつきまして、2、3お伺いしてみたいと思います。

坂巻さん、たまたま当選されたのは男性でございましたんですが、この素晴らしい、非常にわかりやすい標語はどのような時にひらめきましたんでございましょうか。

○坂 巻 新聞で2月に募集の記事を見まして、すぐ翌日だったと思うんですけども、通勤の電車の中で一生懸命考えて、それでひねり出した記憶があるんです。

通勤電車というのは、皆さんも悩んでいらっしゃると思うんですけど、ものすごい混み方で、僕の場合も朝晩とももちろん新聞なんか広げられませんし、本も読めません。そこで、こういう募集があったりすると、乗っている間40分ぐらい一生懸命それを考えたりすることがあるんです。たまたま今回はテーマにちょっと興味を持ちましたので、応募させていただきました。

○司 会 この標語「育てるのは私、そしてあなた」ということで、私とあなたということについて、私ども審査をしました側もいろんなふうな意味に取れるなあということを思いましたんですけども、これにつきましては何かイメージされるものがございましょうか。

○坂 巻 実は、作った時には、雇用機会の男女平等などという大きな課題は、実現のためにいろんな人がいろんな立場でそれぞれに力を尽くさなければいけないだろうと考えて、非常に素朴にみんなでという意味で「私そしてあなた」としたんです。けれども、たまたまこうやって入選してしまい、あとから考えてみますと、いろいろ取りようがあ

るだろうと思います。もちろん行政と国民とか、経営者と労働者とか、それから、場合によっては男性と女性とか、その他いろいろな取り方があるような気がするんです。こそは、皆さんそれぞれ自由に受け取っていただいていいんじゃないかな、と思います。

○司 会 では最後に、働く女性へのメッセージをお願いしたいんですが。

○坂 巻 たまたまキャッチフレーズが入選したというだけのことから、「メッセージ」など、全くおこがましい話で、困ってしまいます。けれど、お尋ねですので、このキャッチフレーズに即して、ひとことだけ申します。私の職場は出版者ですが、もちろん女性が大勢働いていて、いろんなケースを見てきました。私の妻もかつて小学校の教師をやっていたんですけども、出産のあと辞めました。そういういろんなことを見ながら、やっぱり女性の場合は、出産とか育児との関係で、ものすごく大変だなあとと思うわけですね。均等法というのはもちろんひとつのステップになるでしょうけれども、壁はまだまだあるはずですよ。そういう中で「私とあなた、みんなの課題」だというふうに言ってしまうと、何だか焦点がぼけちゃう恐れがあります。けれども、やっぱり一番責任のあるのは政治とか行政という立場にある方、それから、企業について言えば経営者だろうと思うんですね。そういう人たちを動かしていくために、働く女性の方たちは更に力をつなぎ合って頑張っていたいただきたいと思います。

○司 会 どうもお忙しいところありがとうございました。

V シンポジウム

テーマ “一歳の「均等法」、育てるのは私、そしてあなた”

○司 会 それでは、ただいまから、シンポジウムに入らせていただきたいと思います。シンポジウムのテーマは、この会議のテーマでもあり、先ほど表彰いたしました標語、「一歳の「均等法」、育てるのは私、そしてあなた」ということでございます。

シンポジウムに入っていただきます前に、講師の方々のご紹介を簡単にさせていただきます。

最初に、小井土有治^{なり}さんでございます。小井土さんには司会もお願いしてございますが、早稲田大学第一政経学部をご卒業後、昭和36年に日本経済新聞社に入社され、政治部の記者として活躍されました。ニューデリー、ソウルの各特派員をされました後、政治部次長を経て57年から論説委員をなさっています。いわゆるかかあ天下で有名な群馬県のお生まれで、ご家庭では大学1年と中学3年のお2人のお嬢さんのお父さんでもございます。

次に難波多津子^{つぐこ}さんでございます。難波さんは高知県のご出身で、大阪私立大学を中退後、昭和39年に現在のNTT、当時の日本電信電話公社に入社され、約11年間勤務されました。この間、労働組合のほうの役員なども経験されましたが、退職後しばらくは専業主婦として3人のお子さんを育てられました。昭和53年出版関係の有限会社創現社を設立され、代表取締役にご就任、現在も活躍されている方でございます。本年からは女性企業家協会の副会長も務められまして、非常に多忙な方でいらっしゃいます。ご本人によればそっかしいので子供さんから「サザエさん」のニックネームを賜っておられるということでございます。

次に、本多希久雄^{きくお}さんでございます。本多さんは、東京大学法学部をご卒業後、昭和41年株式会社日立製作所に入社され、日立総合計画研究所主任研究員などを経て、昭和58年から人事課長をなさっておられます。人事課長という職務柄大学や高専などの新規採用が主な仕事のひとつでございます。全国各地を奔走され、また、社員の人事管理、雇用管理のためにこの男女雇用機会均等法についても勉強されたということでございます。ご家庭では高校3年と1年の1男1女のお父さんでございます。

つづいて、千種春子^{はるこ}さんでございます。千種さんは日本女子大学家政学部で建築を

勉強されまして、卒業後昭和58年に、清水建設株式会社設計本部に当初は嘱託として入社され、契約を更新して設計の仕事が続けられました。昨年男女雇用機会均等法の施行と同時に、清水建設で初めての女子の総合職となられ、現在も設計本部で得意先との打ち合わせや建設現場での仕事を始めとして、いわゆる男性職場の中で頑張っておられる方でございます。

最後になりましたが、平野照子さんでございます。平野さんは、都立第四商業高校を卒業され、昭和38年に株式会社東京銀行に入行されました。入行以来外為部門一筋で仕事に携わってこられ、八重洲通支店、新橋支店勤務を経て、昭和61年から現職に就いておられます。ご本人の言葉によりますと肩ひじを張らずにかつ積極的に仕事をなさってこられたということでございます。ご家庭では1人の息子さんのお母さんで

ございます。以上で講師の方のご紹介を終わしまして、早速シンポジウムを初めていただきたいと思います。なお、シンポジウムの途中、会場でみなさんとの意見交流の時間も若干取ってございますので、よろしくお願いいたします。それでは、小井土さん、よろしくお願いいたします。

○小井土 シンポジウムの司会を仰せつかりました小井土でございます。うまく司会が進むかどうか不安であります、一生懸命務めたいと思います。よろしくお願いいたします。さて、均等法ちょうど1年余り、社会にだいた根付いてきたというわけでございますが、先ほど労働大臣のご挨拶、それから財団の柴田さんのご挨拶、いずれも均等法に沿った雇用管理の改善が進んでいる、あるいは予想以上に進んでいる、というお話がございました。もし、あらゆる職場でそのとおりなら大変望ましいし、更にその上に一歩新しいステップ、飛躍を果たしてもらいたいというような感じがいたします。それからリクルートの方のさき程の話は、大変興味ございましたが、とにかく、「男女差別がリクルートではなくて、話すことがなくて困る」というお話で、非常に参考になるお話でした。そして印象に残るのは、かつては職場の花ということで女子が雇われていたのですが、リクルートさんでは、女性ばかりの集団では雰囲気がおかしくなるというので、今や、男性が職場の花になっているかなという点です。いずれあらゆる社会で能力ある女性が進出して、男性が職場の花になることもあるかと思いますが、現実はそのままでいいと思います。

労働省婦人局でまとめられた資料に基づきまして、この1年間にどのように事態が改善したかという点について、お話ししたいと思います。まず、求人でございますが、

昭和62年3月卒業の場合は、男子のみの求人が相当減少して、男女不問とする求人が増加しています。均等法に則って大卒女子に対する企業の門戸が大幅に広がったということが明らかになっております。それから、新聞広告でも男子のみという募集が非常に少なくなっているということは、みなさん新聞広告などで十分ご承知のことだと思います。しかし、募集段階での女子に対する門戸解放が進んだが、男女不問という求人でも本音はできれば女子は採用したくない、こういう企業も一部にあるという労働省のまとめがございます。要するに男女を問わずということになっているのに、実際に就職試験を受けられども、結果はノーだったという女性もかなりいると思うんですが、こういうあたりはこれから改善していただきたい点のひとつではないかという感じがします。

均等法が施行されたことによって、女子が働く分野は確実に広がっているということも言えると思います。ボイラーの取り扱い、クレーンの運転の業務、ヘリコプター操縦士、観光バス運転手、航海士、更には赤いじゅうたんということで、国会の衛視さんなどの分野にも進出されているようです。それから、教育訓練も男女均等にせい、ということになったわけですが、企業としてはこれは割合取り組みやすい分野であるということで、かなり徹底して行われているということが言えると思います。福利厚生、均等扱い、これもかなり高い得点を上げているようです。男女別定年制の是正もかなり進んできておりますが、まだ依然として一部に残っております。つい最近も、男女間の定年年齢格差の段階的解消は憲法違反であるというような広島高裁の判決が出ております。こういう裁判闘争がありますが、いまやいわゆる公序良俗違反というだけではなくて、均等法が女性にとって大変力強い味方になっています。したがって、企業としては男女均等扱いを進めざるを得ない状況に立たされていると思います。それから、もうひとつ、均等法ができたおかげで就業規則等の改定を行った企業というのがかなりあります。法律はできても、就業規則が改定されなければ、絵に描いた餅というような感じがありますが、企業として実際に就業規則を改定しているというケースが増えているわけです。後で日立さんなどの例もお聞きできるかと思いますが、川崎市が調査したものにいきますと、この改定で募集方法の改正、あるいは採用方法、資格処遇、社員教育、定年制度、退職制度あるいは福利厚生、再雇用制度など、あらゆるものについてかなりの企業が現実に対応できるように就業規則を改定しているということになっております。

次に、労働省の外郭団体の、雇用職業総合研究所が調査しました「企業における女

子の戦力化活用に関する調査」がございますが、女子を活用して戦力化しようという企業がかなり出てきております。過去1年間で企業の女子労働者に対する認識が相当変わっているし、同時に実際の就業規則などが変わってきており、これからも女子を職場で活用しなければならない、というふうを考える企業が多くなっているわけです。この1年間で均等法は確実に根付き、更に飛躍のチャンスを迎えているのではないかなという感じがします。

ただひとつ、これから問題があるかな、という点を一、二申し上げますと、みなさんご存じのように一昨年の9月にG5（先進5カ国蔵相会議）で為替調整が合意されてから、急激に円高が進んで、その結果日本経済が非常に厳しい状況にあり、企業が苦しい状況に追い込まれています。失業率が昭和28年以来最悪の3%になり、完全失業者数が190万人台に入っており、日本でも、「3%失業、200万人失業者時代」ということがいよいよ始まりつつあります。こういう中で女子の職場をどういうふうに確保し、改善していけるか、ということが企業にとってもかなり深刻な問題になっているし、一方労働組合にとっても非常に大きな課題ではなからうか、というふうに思います。もう一点は、数日前に出生率の新聞記事が出ておりましたけれども、子供の生まれる率が非常に小さくなっており、一方ではお年寄りが増えている。こういう中で、お年寄りの職場と女子の職場をどう確保していくか、というような問題もこれから大きな課題になっていくと思います。

均等法は根付いたけれども、新しい問題が残っているというのがいまの姿ではないか、そして育てるのはやはり私であり、あなたであるというスローガンに落ち着くわけですが、そういう視点に立ってこれからいくつかの問題について講師の方々の意見をお伺いし、更にその後で会場のみなさんからご意見をお伺いして、議論を進めていきたいと思います。

それでは難波さん、最初は労働者、会社員という立場でスタートされて、いまは経営者という立場にあるんですが、そういう立場からこの均等法についてのお考えをお伺いしたいと思います。

○難波 難波でございます。私はこの均等法ができて、リクルートの社長もおっしゃっていましたが、一番喜びましたのは私じゃないかと思うんです。実は私、年がばれてしまいますけれどもいまから22年くらい前に電電公社、いまのNTTでございますが、そちらに入社いたしました。会社の説明を聞きますと、当初は男女同一労働同一賃金だという説明がありまして、これは非常に素晴らしい会社だなと思っていた

んですが、実際入社して何年かたってみますと、いまでは均等法によりいろんな職種に女性が任用されるようになりましたが、当時は電信職とか、線路職、線路職というのは電信柱によじ登るんですが、機械職とか、いろんなそういった専門職には女子は採用はしてなかったわけです。当然のことながら女子を採用していない職種と賃金の基本給、初任給は一緒なんですけれども、定期昇給の額が違いました。そうしますと、2年なり3年たちますと、同期で100何人入ったんですが、男の人はだんだん給与が高くなっていく、私どもは余り上がらない。これは、おかしいんじゃないかということで質問しますと、早速労働組合からお呼びが掛かりまして、組合の仕事をしませんかとかいうことで、組合の仕事をすることになったんです。それからいろいろな運動をやりまして、危険な職業以外は機械職ですとか、そういった職業には女性も採用するというように電電公社の方針が変わりました。いろんな企業の中で恐らく電電公社というのは、非常に女性に対して理解のある会社だと思うんですが、その中で約11年ぐらい仕事をしてまいりました。しかし、そういう機会を確かに与えてくださるんですが、主任とか、係長、課長に女性はなかなかない、いくら仕事しても、やはり男性のほうが早く昇進していく、そういうのが現状でございました。それが不満で退職したわけではないんですが、たまたま主人のほうが東京に転勤になりまして、長い別居生活をしておりましたが、余りその別居性格というものも子供にも良くありませんので、退職をしまして東京に出てまいりました。子供がすこし手が離れていたので、改めて仕事をしたいなと思ひまして、あちこち会社を回ったんですが、なかなか30才を過ぎた子連れ的女性を採用するという会社はございませんでした。そのときリクルートの社長を知ってましたら、早速伺ったんですけれども、当時はそういうことを知りませんで、やむを得ずじゃあ採用してくれる会社がないんだっただ自分で仕事をしようと思ひまして、仕事を初めたのが、53年でその時個人で始めまして、55年に法人登記をいたしまして、現在に至っているんです。私の場合はそういう、自分がかって日本の企業の中では女性に理解のあるという会社の中でもやはり女性であるがゆえの多少の屈辱感とか、といったものを味わいましたので、自分が会社をやりましたときは絶対に男女の差別はしないという信念の下に会社も始めました。本当に小さな20人足らずの会社でございまして、もちろん給与その他一切女性差別はしておりません。その代わり忙しいときには残業は女性もしていただきます。そういう形で現在仕事を進めておまして、この均等法が施行されて、千種さんは総合職ですが、そういうように、大企業が実門戸を開いたということは非常にうれしいこと

だと思っております。ただ、これはあくまでも機会が均等になったわけですから、後は標語のとおり、育てるのは私、あなたです。女性も仕事に対して男の方と同じような情熱をいいますか、男の方は妻子を養うと、表現がよくないですけども、昔流に言いますと、そういう情熱を持って仕事に当たっていると思いますが、女性の場合はまだまだそうでない場合があると思います。この際、化粧とか、ファッションにかけると同じような情熱を持って仕事に取り組んでいただきましたら、この均等法もかなり大きく育つんではないかと思っております。よろしく願いいたします。

○本 多 日立製作所の本多でございます。企業の人事管理の立場からこの問題について、きょうは発言せよということなんでございますが、先ほどリクルートの江副社長からお話がありましたが、日立はあれほど先進企業ではございませんで、むしろ女子雇用については中進企業というような立場でございます。むしろ法律の施行から1年、いろいろ対策はしてきたわけですが、これからの対応といえますか、そういう面で改善のための非常に大きな課題を抱えている企業であるという立場から、お話をさせていただきたいと思えます。

日立製作所は、従業員の総数が全部で8万6,000人の企業でございます。創立以来、もう75年たっております。業種の分野は電気機械の製造ということでございます。事業の内容で一番大事なのはやはり研究開発の分野。それから、広い意味のソフト技術開発。それから、企画調査部門、こういった分野の力をつける必要があるということでございます。人材の活用という面でも、その分野に非常に多く人が投入される傾向が強まっているわけでございます。全国に研究所とか、工場が全部で40カ所くらいありまして、それがそれぞれ独立の企業体のような形で人事管理上運営されている、という特徴があるわけでございます。従業員8万6,000人のうち女子の従業員が1万1,000人でございますので、おおむね12%ぐらいが女子になります。従業員の職群が明確に区分されておまして、大きく分けますと3つに分かれるわけですが、製造業でありますので、技能職という分野がものを作る分野です。そこが非常に大事な分野でありすけれども、そこに3万7,000人の人がおります。このうち約10%が女子ということであります。それから、執務職の分野、これは世の中でいう一般事務、あるいは技術系であっても研究補助であるとか、設計補助というような分野でございます。執務職と呼んでおります分野が総数約2万人でございますが、そのうち35%が女子の従業員であります。

それから、企画職という分野がございます。これが世にいう総合職にあたる分野と

いうふうにお考えになっていただければいいわけですが、そこもざっと2万人の人員がおります。このうち女子は2%、実数で申し上げますと、350名という数でございます。この構成をご覧いただきますと、すぐにお分かりになりますように、執務職という一般事務の分野がやはり女子の仕事の領域として会社側からみれば大きく期待されている比率が大きいということでございます。逆に総合職といわれる企画職、いわゆるプランニングの分野、そこが2%ということでございますので、女子が全体としてみれば非常に少ない分野になっているということでございます。職群の枠組みからいきますと、企画職の中から課長とか部長とか、役員とかというふうに昇進していく形になっているものですから、そういう意味では女子はこれかの管理職予備軍という意味では、数がまだ少ないというのが現状でございます。それで、昨年均等法が施行されまして、そのときに我々がまず対応しなければいけなかったのは、女子の総合職の採用分野ということでございます。これは、企画職として350人いると申し上げましたが、これは技術系、大学でいうと理工系の女子の方、4年制大学の女子の方、この方々については既に昭和52年から採用いたしております。いわゆる門戸を解放しているわけでございます。毎年平均すると100名くらい入ってきていただいているわけでございます。これは初任給男女一本であります。それから、教育訓練とか、その後の昇進についても男性と同じ仕組みにのっとってやっているわけです。

一方の新たな問題は、大学卒の事務系の4年制女子の問題だったわけでありまして。これが、事務系についてはすべて男性の採用ということでやっておったわけですが、これを昨年61年4月に均等法ができたのに伴いまして、女子を採用する活動をいたしました。今年の4月に合計16名の女性の方に入社していただいております。これはいろいろ仕組みを考える上で、一体どんなふうになるのか、あるいは面接とか、採用選考をどうするのかということで、我々随分悩んだんでございますが、結果としてみると、大学卒女子の方の応募は、合計300名、全国でありました。そのうち26名ほど採用内定をさせていただきました。当初30名という予定だったのですが、採用選考の結果26名ということになりました。それだけ内定したんですが、10名の方はよその企業の方がいいということで、かけもち受験でありました。辞退をされまして結果として16名入社されたというのが実態であります。昨年法律が施行されるに伴いまして、我々は人事労務業務全般にわたって、1年間法律にのっとった制度の見直しということを中心に行っているわけでありまして。どちらかというと、新しい法律ができたので、我々は身構えた形で、制度の隅々まで見て男女の取り扱い差が仕組みの上であ

るのかどうかということを点検した1年間だったわけでありまして。これは、募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、全般にわたって労働協約の見直しから始めて就業規則、それからいろいろ取り扱い細則があります。それから本社から出す事業所への通達等々、すべて見直しまして結果として男女の取り扱い差というのは、既にいまは、文言の上では全くないということになったわけです。そういう見直し作業を1年かけて終わっております。したがって、制度とか仕組みの上りでは、法にのっとった仕組みができていますけれども、むしろ今後の大きな問題として我々考えておりますのは、言ってみればアクションプログラムといいますか、女子の方の能力を開発をして、それからその力を発揮できるような場をどうやって作るのか、とういうのがこれからの我々の課題だと思っております。この問題について企業サイドからいいますと、やはり世の中の半数は女性でありまして、我々人材の採用という観点からしますと、その中から力があって意欲のある方、そういう方については採用して育成しないと、活用という面でやはり問題があるのではないかと考えています。

また、女性の従業員の立場からしますと、やはり意欲を持って仕事をやっていきたいという方については、男性と同じように機会が開かれていなければいけない、とうい側面があるわけでありまして。むしろ、私どもの昨年1年間はそういうもしクレームが合った場合に、制度上問題がないかどうかということをチェックする1年間だったわけでありまして。したがって、むしろこれからは、積極的に女子の持てる力を発揮するためには、どんな仕組みを具体的に作ればいいのかということを、これから計画をしていかなければいけないというふうに考えています。

その場合の問題点は、技能職とか、あるいは執務職については職場の確保もできているわけでありまして、それから、処遇その他の仕組みも男性と同じになっているわけでありまして、私どもの社内の女子の方の就業領域では、やはり企画調査部門であるとか、それを母体にした管理職への昇進、そのあたりがまだ足りないわけでありまして。そこをどうやっていこうかというのがこれからの課題です。そのためには、やはり先ほどのリクルートさんとは我々ちょっと違うんですが、終身雇用というか、新しく学校を卒業して入社した人を社会教育によって育成していく、それで、長い時間をかけて育成した結果、能力発揮していただくというふうな長い伝統的な仕組みがあるわけでありまして、そのルートに女子の方に乗っていただいて育てていただきたい、というふうに考えます。したがって、その場合のいまの実情からすると

一番大きなネックは、やはり女子の方は短期勤続である、ということなんです。これは、家事、あるいは育児ということでありまして。私どもは、結婚退職というのは近年非常に減っているわけですが、出産による退職というのは、やはりかなり大勢おられるわけでありまして。大体5年くらいたつと半数になる。それから8年くらいたつと、全体の2割くらいしか残らない、というのが実情であるわけでありまして、そんなことから考えると、やはり意欲のある方については長期勤続ができる仕組みというのが、どうしても大事だなということでございます。これは、保育所その他の施設の充実が必要ですから、社会全体としても、あるいは企業としても、更には個々の家庭としても役割分担しながら意欲のある方については、長く勤められるような素地を作らなくちゃいけないのかなというふうに考えております。

それから、最後の問題はやはり女子の従業員の方の勤労意識の問題でございます。されは先ほどのリクルートの社長さんの話にもありましたけれど、我々接している女子の方々の勤労意識が非常に多様であります。全員がキャリアウーマンとしてやっていきたいという意志を持っているわけではない。むしろ、いわゆる一般事務の仕事を社会経験を積んで家庭に入りたいという方々も、非常に多いわけでありまして。したがって、この問題の企業の対応としては、やはり女子の従業員の方の、意識は非常に多様であるので、その多様性に注目して対応を考えていかなければいけないと思います。一律に対応すると、間違えるのかなという感じがしているわけでありまして。そういうことから、先ほどのご質問もありましたお茶くみの問題があったわけでありまして、これは企業の第一線としてはかなり大きな問題でございます。言ってみれば企業のひとつのカルチャーのようなものがありまして、その中で役割分担というのが、いままで伝統的にあったわけでありまして、それをこの際一気に変えてしまうのか、あるいは、その役割を新しく踏まえ直してこの均等法の趣旨を生かしていくべきなのか、その辺は我々これから大いに時間を掛けてじっくり検討しなければいけないのかな、というふうに思っております。

○千 種 私は、ただいま清水建設で設計の仕事をしておりますけれども、入社後まだ5年目ですので、みなさまに比べると、まだまだ新米でございます。きょうはここでまず私の日常の仕事の内容についてちょっとお話ししたいと思います。

建設会社と一口に申しまして、その事業の内容は一般の建築や土木から、都市の開発エネルギー資源開発、地下空間利用など広い分野にわたり、全従業員が1万4,000人という大世帯です。そのうち女性は700人と申しますから、典型的な男性社会

といってもよろしいのではないかと思います。

その中で、私が入社以来所属している設計本部は、総勢で 900人以上おりまして、そのうち、女性は58人おります。私のように設計の仕事をしているものは、現在58人のうちの36人で、これでも以前よりはかなり増えておりますので、私が入社したころには、女性を探すのが大変だったと聞いております。設計の仕事というものは、大別いたしますと、構造設計、設備設計、それらをコーディネートしながら全体の形の作っていく意匠設計という3つに分かれております。そのうち私がやっておりますのは、意匠設計の分野で、建物の種類としましては、住宅ですとか、事務所が付いた住宅、または和風建築などの設計を担当しております。設計者とその建物の付き合いというものは、企画から、物として建物ができ上がるまで続きまして、敷地の条件、建築主のニーズを踏まえてイメージを作ることから始まり、だんだんと案を煮詰めていきます。それから、具体的に施工に移すことができるように材料を選んで細かいフィージングや工期など検討しながら、設計図をまとめていくという作業がございます。やがて現場の仕事が始まりますと、今度は図面どおりに仕事をしているのかを確認し、更に建物の細かい部分についてまずいろいろデザインをしていきます。ですから、設計の仕事と申しまして、一日中ずっと机に向かっているばかりではなく、役所に交渉に行きましたり、建築主と打ち合わせをしたり、現場に行ってヘルメットをかぶって足場の上に登ったりと、実際にはばたばたした1日が終わってしまいます。そんな中でいろいろ苦労もございますけれども、やはり建物ができ上がっていくということは、すごくうれしいことでありまして、この仕事を選んでよかったなと思っております。先ほどもご紹介ありましたように、私は大学で建築を学んでおりましたので、就職先を決めるときにまず設計の仕事させてくれるということで探しました。均等法が施行されてからは、女性の募集もだいぶ増えたようですけれども、私が就職いたしました5年前にはまだ設計の技術職ということで女性を採用する企業は数少なく、その中でも清水建設では女性にもいろいろやらせてくれるということを、先輩などから聞いておりまして、清水建設を選んだわけです。実際に入社してみると、周りは男性ばかりで、女子大からまいりました私は、最初非常に戸惑ってしまいました。それでも、上司の方々の理解もあり、女性だからといって仕事を制限されるということもほとんどなく、思いっきりやらせていただいたつもりです。現場に行きましても、最初のうち現場を歩いていますと、「お嬢ちゃん、何やっているんだ、危ないよ」なんて声を掛けられました。それでもやはり工事が進むにしたがって、だんだん設計者とし

て見ていただけるようになってきました。少しでもよいものを作りたいという設計者の立場と、いいものを作りたいけれども、コストのことも考えなければならないという現場の立場がございますので、お互いに納得のいく線を出し合うために、夜遅くまで打ち合わせを続けるということも、度々あります。そうこうしているうちにだんだんこういう社会にも慣れてしまい、いまでは女性ばかりがいると、こんなところに入ると何か奇妙な感じがしちゃったりとか、慣れると恐ろしいなんて思っております。このように、入社以来いろんな仕事を与えてもらい、また興味を持って取り組んできたので、均等法ができたことによって特に日常の仕事が変わったということはありませんでした。ただ、建築主、これは相手が企業の場合が多いのですが、そこに打ち合わせに私がまいりますと、「最近では清水建設さんも均等法ですね」なんて声を掛けられまして、いままでは社会の通念という形で、女性の社会進出が押さえられていた部分があったと思いますが、この法律ができて均等な機会が与えられるようになったことによりまして、その通念が少しずつ変わってくるのではないかと、そのような点から考えましても、この法律ができたということは、とても心強いと思います。現在、私はまだ未熟な建築家ですが、それでも自分で書いた線1本でもデザインが変わり、コストが変わったりしてくるわけですから、女性だからという甘えは仕事上はやはり許されませんし、今後もまたいろいろに壁にぶつかることもあるでしょうけれども、しっかりした職業意識を持って仕事に取り組んでいきたいと思っております。

○平野 東京銀行の平野でございます。私が役職者になって大体10年経過いたしました。その間入行してからどういうふうな形で仕事をしてきたのか、ということを経験を踏まえながら、ちょっと話してみたいと思います。

最初は、八重洲通支店に入行いたしまして、外国為替課に配属され、外国為替課中の輸入係になりました。当時もう東京銀行の場合、32年から確か大卒の女子も短大の女子も関係なく採用されておりました。大卒、高卒、そういうことは関係なく各課に配属になった上で、初歩的な仕事である、伝票関係から少しずつ先輩のみなさまに教えていただきながら勉強していった、というのが当初の実感です。輸入係で輸入の仕事をやっていたとき、その当時はまだ、輸入規制が非常に厳しいときでございまして、輸入品目のバナナなどが、通産省のほうから許可が下りると争って仕事を持ちこまれ、輸入承認書若しくは輸入信用状というちょっと専門的な言葉になってしましますが、そういう仕事がラッシュし、自分たちの仕事に返ってくるということで、非常に動きがある仕事でございました。残業もたくさんございましたけれども、それは

ちょっと抜きにしてこれということなく、仕事をしておりました。それから、49年新橋支店のほうへ転勤になりまして、今度は輸出という、輸入の逆サイドでこちらのほうもやはり初歩的なところから仕事に入りました。そのときもやはり窓口ということで仕事を覚えながら、輸出のB Bなどという言い方でなかなか専門的になりますが、チェッカーをするということは、非常にあこがれだったのです。それで、その当時私も早く買取の手續など担当に回りたいなと思いましたので、率先していろいろ勉強会、研修会に参加しました。それから、いろいろ世界の動きや新聞なども積極的に読むというようにし、自分自身を磨くということに努力しておりました。40年代は世界経済の中でニクソンショックですとか、オイルショックですとか、いろいろな動きがございましたので、仕事することに非常に私自身がやじ馬根性もございまして、楽しくというか積極的に取り組んできたというのが実態です。それから、45年に結婚し、47年に出産しました。52年から支店長代理となったときに、その前に課長代理という職に就いておりましたが、当時はまだ輸出申告書という制度がございまして、税関申告する際に、申告書に添える銀行の確認印をしなければならないそういう仕事があったのですが、そのとき私の名前が大きく「東京銀行新橋支店支店長代理 平野照子」などと入った承認書を持っていらっしゃるお客様が、さすが東銀さんだ、などという言い方で、当時はまだ女子の役職者が非常に少なかったので、好奇の目で見られたことがありました。また、いろいろと仕事のトラブル等があったときは、男子を出せということも一番最初のころは言われました。けれども、仕事に関していろいろとお話することにより、そういうことはなくなっただけで、いまはもうほとんどないんじゃないかな、という気がしております。それから、その間また大幅な管理法の改正とか、日本側での国内の政治の動きもあり、いろいろとその間の勉強も男性がやると同じような形で、私も積極的に取り組んできたつもりでございます。そんなことをしているうちに、長年、営業店勤務でございましたのですけれども、昨年の10月外為センターに転勤になり、集中事務部門の輸出手形課に配属されました。部の中でもなかなか課が変わるということは余りないのですが、6か月ちょっとでまた変わって、現在は外国送金課部長代理で仕事をしております。入行当時こんなに私自身が長く勤めるという気もさらさらなかったわけですし、銀行側のほうとしても、多分女子の場合はせいぜい5、6年勤めてもらえばという当時の風潮だったと思いますけれども、東京銀行というのは、幸か不幸か女性も男性も、私が入行した当時からそれほど差別して仕事をやるということにはなかったような気がするのです。もちろん、私が入行し

たとき、先程らい出ております「お茶くみ」などというのありませんでしたし、やる気のある人にはやらせてもらえるというふうな感じがありましたし、学歴もそれほど重要視されておられません。もちろん男女差は絶対的な昇給ですとか、何かのときはないとは言いきれません。事実組合活動によりいろいろと、当初8年間の同一賃金同一労働というようなことが5年に延びたりという形で、少しずつ労働条件も改善されてきて、女子のほうも先輩諸姉の努力によってよくなってきておりましたので、それこそそんなに私自身女子だからというつもりの仕事というのはなかったのではないかな、というのが実感でございます。また逆にそういうふうなことだからこそ、男性がやっているんだったらば私たちもできるんじゃないか、ということで女子もいろいろ研究会などに出て、仕事をしてきたというのが、私のいままでの銀行生活でございました。それから東京銀行の場合は、ちょっと宣伝になってしまい、いけないのですけれども、女子の海外派遣制度というのが導入されてもう10何年たっておりまして、その試験にトライなさる方たちも非常に多いです。私も東京銀行全体 5,200人くらいのうち、女子が 2,000人くらいおり、現在 150人くらいが女子の役職者ということで、実際事務部門等はほとんど女子がとりしきっているんじゃないかなという気がします。男性というのは入行してからローテーションということで、順次仕事の仕組みということ必然的に覚えさせられる配属転課ということを入行当初からやらせられておりました。女子の場合はそれほどございせんでしたけれども、実際面として希望したらある程度はいろいろなことができます。もちろん先程らい出ていますけれども、やるのは実際自分自身でやる気というものがなかったら、これはかなえられることではございません。そういう面からいって非常に仕事のしやすいところではございましたので、一番最初に私を紹介いただいたときに、肩ひじ張らずに仕事をしてきてということでしたが、そのようにしてなんとなくここまでになってしまった、というのが私自身の実感でございます。

今回均等法ということで、東京銀行も、総合職、それから一般職という形で、労働条件が違い、実際私自身は遠隔地転勤を伴わない総合職二種ということで仕事をしておりますし今後もやはり一種という転勤うんぬんというところには、手を挙げることはない状態にいます。私自身一生懸命やってきましたけれども、ほかの若い方たちが前向きにいろいろと仕事に取り組み、それから、積極的に総合職のほうに手を挙げていくという、そういう風潮は、よく見かけるようになっておりますので、今後この均等法に基づき銀行の中でもっともっと定着して、女子が仕事のしやすい、女子だけ

ではなくて、すべての人が働きやすい職場になっていくことを期待しながら今後も仕事をしていきたいと思っております。

○本 多 実務的な立場から少し次元が低い問題になってしまうかもしれないと思うんですが、法律の運営の上でちょっと大事だなと思われることがございます。私がこの1年間を考える上で、ひとつ大きな問題点があったのは、先程もフロアからご質問がリクルートの社長さんに対してありましたけれど、採用の枠の問題でございます。男子何名、女子何名という形で、同一の職種について枠を定めて公募をする、というやり方を認めていただいて、我々としては非常に正々とやれたわけでございます。もし、あれが完全な完全というか、機会均等だけに注目をして一本化したとしたら、我々は果たしてどういう選抜の仕方をしたのかなということで、恐らく非常に悩むところでございます。先ほど申し上げましたように事務系の四年制大学卒については、我々は男子を220名、女子を30名という枠を設けまして、世の中に公示いたしました。その枠を採るという努力をしたわけでございます。もし一本化だとすると、枠が不定でありますから、男女一緒に採用選考した上で結果として何名になるか分からない。女子が0になるかもしれないというふうな事態が考えられますが、むしろこれから年々漸進的に女子の能力発揮する機会を増やしていくというふうに考えますと、やはり一定の枠を設けて、その枠は採用するんだということを決心しながら進めていほうが、我々としては非常にありがたいということでございます。

もうひとつの点は、いわゆる寮、社宅の問題でありまして、寮の問題は、男子寮を持っている企業は恐らく多いと思うんです。女子寮についても持っておられるところも多いと思いますが、我々の実情は東京の近辺で言いますと、男子寮中心であります。女子寮は、東京の一番近いところにはございません。そうすると、事業所がいくつか、例えば千葉県の習志野であるとか、そういうところに工場、あるいはその他の研究所もあります。その女子寮を転用しながらやるということになりますと、1時間から1時間半くらい通勤時間がかかるということで、男子の従業員に比べて少し不便をかけるんですが一応そういうものができているわけです。そのときに男子寮があるのなら、そこに女子も入寮させればいいのか、という案もありました。これは一つ屋根の下にかぎの掛かる部屋を付けてやれば、いま男女共学の時代だからいいだろうという意見もあったわけですが、これもやはり先ほどのカルチャーの問題でありまして、我々人事管理をするものにとっては非常に心配なわけがあります。いまの若い人にはそういう心配はいらないかもしれませんが、やはり棟をきちんと分け

て入っていただきたいなというような悩みがあるわけです。したがって、東京近辺で寮あるいは社宅、これは社宅の場合は男女という問題はありませんが、独身寮、これをにわかにならうとしても非常に大変でありまして、その辺はひとつの悩みであったわけでございます。

それから、もう1点は育児休業、あるいは休職制度、そういった制度であります。これは、私のほうの場合には昭和40年代に電機産業が非常に人手不足だった時期がありまして、このときにやはり結婚若しくは出産退職される方について3年以内を目途に戻っていただくという仕組みを作っていたわけでありまして。ところが、40年代、50年代を通じて実例が1件もありませんでした。昨年初めてこの均等法のお陰であります。適用事例が一例大学卒の技術系女子についてありました。そういう意味では、社内でもそういう制度を生かす合意が作られつつあるのかなという感じがしているわけでありまして。ちょっと細かな話になりましたが。

○質問者1 いままでみなさん方の立派なご意見を賜りまして非常に参考になったわけですが私のところの質問と申しますが、会社の中の実情を申し上げまして、ざっくりばらんにどういうふうにしたらいのかなというような実例を申し上げて、ご意見を賜れば幸いです。

私の会社は、従業員は300人強の中小企業のサービス業をやっている会社で、40人くらいの子がおります。去年の春均等法ということもございましたので、社内的にも就業規則その他を改正いたしまして、いままで多少女子の差別もあったんですが、一切均等法に基づいて社内整備をいたしました。また均等法ができる少し前に、今年は社内的な意識の改革も必要ということで、社歴が浅いということもありまして、いままで女子の監督者というのがいなかったのですが、女子の監督者を任命しました。

その者は、年齢もそこそこですし、人格的にも、また技能的にも、社内的に認められるというような人間を監督職、主任ということで、登用したわけでございますが、そこで起こった問題としては、その方が主任になったからといって本来の我々が期待した主任としての職務、この方を任命するに当たっては本人へのしかるべき教育、また社内へのPRといったものも会社なりにはしたつもりなんです。その方が自分の職務の幅を広げていくという姿勢がなかなか見られないわけでございます。やはり監督職として必要な人事管理であるとか、業務に体する企画力、業務の今後の見通しというようなものを、その方にはすぐには無理だとは思っていたわけ

ですが、自分の殻に閉じこもって、そういった内容で業務を広げようという意欲が見られないということで、ちょっと会社のほうも戸惑っております。

こういった問題が起こった場合に、本人に対する教育、若しくは社内に休するPR、社員教育、そういった両面でいろいろと必要なのではないかと、必要だったんだなと思っているわけです。この辺について先生方からの何かご意見があれば伺いたいと、こういうことでございます。

○小井土 大変興味のある質問ですが、意欲が見られぬなどと、その主任に何か注意喚起されたのですか。

○質問者1 その主任に任命するときに、本人に対してそれなりの教育はいたしましたし、こういう役割分担であるよという職務指示書もございますので、その内容は明確にしております。

○小井土 ただですね、最近になってちゃん指示どおりしてないじゃないかと……。

○質問者1 その辺も不十分だということは言っております。

○小井土 そのほかどうぞご質問を。

○質問者2 非常に卑近な話で申し訳ございません。流通の事務部門に勤めているものです。女性の多い職場でもありまして、均等法の施行を待つまでもなく、業務の内容及び待遇に関しましては、男女平等だったんですが、売場、私はたまたま事務部門におるものなんですが、お客さまの目というものがあって売場に勤務しているものは、女性は、制服を着用しているわけですが、事務部門におります私どもに対しても一応制服の着用が義務付けられているわけです。仕事の内容は男性と同一でありますのに制服を着用していることによりまして、外部からいらした方にも従前から言われるような事務員さんのみでしか見られない、あるいは交渉の場に入ってもどうしてもこの人が入ってくるのかというようなうさん臭い目で見られることも少なからずあるというようなことです。東京銀行さんでは、3、4年前からでしたか、女性の役職の方は私服勤務が認められているということを聞いたこともございますし、千種さんはどのような服装でおられるんでしょう。周りの女子社員とは違うんでしょうか。それとも、やはり制服を着用なさっているんですか。その辺をちょっとお伺いしたいと思います。

○難波 はじめのご質問ですが、先ほども私申し上げましたように、男の方というのは生まれながらにして社会人になる教育を受けて大人になりますが、女性の場合は残念ながらまだまだ家庭で大きくなってお嫁になっていけばいいというふうな教育をされてい

るわけです。

これは卵が先か鶏が先かという議論になってしまいますが、女性が仕事の中でのびのびと自分の能力を伸ばせる環境がいままで非常に少なかったわけです。そういうことで女性の意欲が男の方に比べて非常に低いというのは、これは現実だと思います。

最近はいろんな形で女性の能力を開発しようという企業ができておりますが、個人的な問題も多少あると思います。

女性はそういう意味で非常にハンディーがあるというか、いままでそういう形で企業人というか、社会人としての教育というのは、歴史始まって以来なかったわけです。ですから多少多目に見てくれというわけでは決してございませんが、ただ男の方は生まれたときから、お前は大きくなったら、例えば、今、中曽根さんは余り人気はないそうですけども、総理大臣になるんだとか技術者になるとか、そういう形で大きな夢を持たされて社会人としての教育を受けてきております。女性はまだまだそうでなかったという現実を踏まえまして、この均等法ができたこともございますので、もう1度認識を持たないと後々、あなただけではなくて、今後働きたいという意欲を持つ女性のために不利になるんだよという形でご指導いただきたいと思います。もし、差し障りなければ、私が話をしてもよろいしんですが、そのほか専門的なことは人事担当の方から……。

○本多 このケースがもしあったとしますと、原因が何かということになるんですけどもひとつ考えられるのは、力量がまだそこまでいかないケース、それから管理者として必要なノウハウのようなもの、例えば部下の指導その他、経験を積まなくてはならないということがありますので、そのノウハウの部分が欠けていたこと、あるいは3つ目に考えられるのは、周りのサポートであります。統治能力と同時にその被統治能力を、ひとつの能力であろうと我々考えております。そうすると、もし力量が欠けていれば、もう1回役職を外してもう一度努力をしていただくということになります。ノウハウが足りない場合は、やはりそれまでの教育研修その他のあり方をまず我々は反省すると思うんですけども、一般的に管理者になるための段階の教育、あるいは逆に管理者になった後の新任教育といいますが、あなたの役割はこうだよということを言ってやって教えるという仕組みで、いずれかを我々にとっているわけでありまして、その教育が問題なかったかということをも多分考えると思います。3番目のサポートであります。これはやはりかなり難しい問題で、例えばその分野の主任さんなり課長さんなりで女性の第1号が出たというような場合を考えますと、いままで例がない

ということで周りのサポート態勢はどうかということ、我々心配するものです。そういう意味からすると、力量が足りないケースは、これはそのまま続けるとかえってご本人は不幸ですから、役職を外しても一度も直すということになると思います。それ以外のケースはやはり今まで余り例がないものですから、自ら反省してよく育てるように努力をするのかなというふうに思っています。ただ、問題は任命のときのやり方でありまして、いわば結果の平等といいますが、アメリカのE E C Aに基づくアフォーメティブアクションプログラムのように、人口比なり、あるいは学歴比に応じて会社の中の管理職も男女別に割り振ってそういうものをしなくてはいかんという結果の平等ということをやると無理がくることになるのかなと思います。したがって、徐々に女子の能力を発揮する場を整えるという意味では、最初の間は本当に力のある人を、モデルになってもらえるような人を我々なりに意図的に育てながら、やはり習慣を作っていく必要があるのかなというふうに思っております。

○千 種 現在のところ、私は私服のままで作業しております。うちの会社にも制服がございまして、一応事務職の方はみなさん、着用していらっしゃるんですが、なんで私たちが着用していないかと申しますと、当社の制服は割合とびちっとしてございまして、私たちは大きな製図板に向かって図面を書いたりしておりますので、そのときに相当奥のほうを書くときには手を伸ばさなくてはならないのです。そうしましたときに、実際その制服ですと窮屈で仕事ができないんです。それで、一応設計の女子は制服を着用していないということになりましたが、それではちょっとおかしいではないかということで、女子のほうにも設計の女子用に作業服を作るという話もあったんですがなにしろ人数も少ないですし、予算のこともあったようで、結局断ち切れてしまいました。ただ男性の設計の方は一応作業服と申しまして、普段みなさん着ていらっしゃるんですけれども、作業用のグレーの長袖の作業服がございまして、それを私たちにも与えられて、いま設計部は別館のほうにあるんですけれども、本館のほうに行くときには一応それを着用するようにという事は言われております。ただ、実際には長袖ですし、夏もそれしかございませんで、余り暑いときには着ていかなかったり、それでわけの分からない女の子が本社の中をうろろしている、なんていうしかり受けたこともあるんですけれども、一応という形になっております。

○平 野 私が役職者になったときはやはり制服がございました。ただ、制服を着ておりますしても必ず銀行員の場合は名札を着用ということで、名札を着けているわけです。その名札を着けたときに、やはりカウンターでお客様と接触するときにただ名前だけと

いうのではなくて、営業店では支店長代理平野という大きなすごく仰々しい名札を着けさせられて、それを着けて仕事をしておりまして、名札が違ふんだというふうな形で、その当時はしてございました。いまは私服でございまして、制服があったら着るものと考えなくても済むのでいいなと思ったときもございましたけれども、慣れましたら逆に私服で仕事をしたほうがずっといろんなことで楽でございまして。

○質問者B いままでのみなさま方、発表の方々のところは大変恵まれていらっしゃる模範的というようなところでございますけれども、一般的な職業に就いている女性というところから考えて、もっと問題点を起こしていきたいと思っております。いま独身女性以上に既婚の女性が働いていらっしゃるわけですから、どうしても家庭とか子供とかいう問題が大変大きな問題だと思うんです。育児の問題で保育施設とか、いろいろなご配慮があるようなんですが、そのあたりが大体まだまだ不備で、こういうことをもっとみんなが声をそろえて行政のほうにお願いして改善していただかなければ、働きたくても働けない女性、若しくはもっと能力を発揮したいんだけど、できない女性が本当に悩みを抱えてたくさんいらっしゃるということを、ぜひ男性も、社会の独身の女性もあすは我が身でございまして、お考えになっていただい

てご協力いただきたいと思います。それからもうひとつの問題は家庭の問題で、やはり育てるのは私、そしてあなたですから、女性ばかり考えていたって駄目なんで、男性である夫のご理解というのが、大変重要になってきます。男性にお炊事をしなさいとか、そういうことばかりではないんですけれども、男性と伍して同じに働け、と言っているんですからそう働くべきだと私は思いますし、働いている人がたくさんいらっしゃるわけです。そうしたら、男性が疲れているように女性も疲れるわけです。それに対する思いやりが男性にあるか、どうか。それを考えていただきたい。特に日本に男性にはそれが足りないのではないかと、公平に見て私は思いますので、お願いしたいと思っております。

それから、もうひとつ、本多様がおっしゃっていたように、男性は育てる姿勢が企業にいままでもずっとあったんですけれども、女性に対しては皆無に等しいところがたくさんございまして、育てないのに、なぜやれないかとか、知識が低いじゃないかとか、いうのは大変酷であると思うんです。やはり育てたり考えさせたりすることが、確かに勤続年数は短いかもしれませんが、女性を育てる視点が絶対に必要なんじゃないかと思うんです。ですから、そういう点をもうひとつお考えいただい

的な、エリートではない職業女性も困らないで力が発揮できるように、そしてそう
なってこそ、日本の企業も繁栄するであろうし、日本全体も繁栄するだろうし、ま
た、世界としても日本というところは、職業生活においても大変進んできているん
だというふうに言われるんじゃないかと思います。それについてぜひご協力という
かみなさんのご理解、啓蒙というか、そういうことをどこということは、言えませ
んけれども力を合わせてやっていくべきではないかと思います。

○質問者4 私は学生なんですけれども、これから就職活動するんですが、いままでの話で企
業の方が非常に男女雇用機会均等法で女性に対しても門戸を開いているというこ
とは分かったんですが、採用される、採用する時点によく特に女子の場合には、浪人
とそれから下宿は不可ということが暗に言われているわけですが、私の友だちにも
とういうことを非常に心配している者がおります。私は幸いそうではないんですが、
やはりそういうところから企業が女子に対して本当に理解があるのかどうかとい
うことをみてしまいがちなんです。その点についてお聞きしたいんですが……。

○平野 まさにこの一歳の均等法、育てるのは私、そしてあなた。この言葉が均等法推進と
いうことのかなめではないかなと思います。やはり企業側も努力してくれなければい
けませんが、働くほうも、自分の立場だけを主張するのではなくて、一体とならない
と絶対にこれは続くものではございませんし、要求だけをプラカード掲げてやるも
のではないと思います。ですけれども、やはり最後の方がおっしゃっていましたが、
意識がやはり日本の場合はまだまだ低い次元にあると思いますので、そちらのほうに
関してはやはり積極的な行政のほうの努力で対応していただきたいというふうに希望
します。

○千種 私はこの均等法ができましてからちょうど総合職になりまして、まさに一歳の均等
法で一歳の私であるんですが、平野さんや難波さんと違いまして、まだ結婚も育児も
何もとういった経験がございませんので、本当にこれからいろいろな大変なところを
考えなければならないところ、実際に企業がとういうふうにしてくれるのか、自分で
とういうふうにしなければいけないのか、というところで、非常にこれから問題が多
いと思います。

そういう中で本日はいろいろお話が聞けましてとても私自身が参考になりました。
ちょっと思いますのは、いま設計の仕事をしていまして、女性だから住宅が得意で
しょうとか、水周りは女性だからいいでしょう、とかよく言われるんです。実際私は
住宅の設計が好きですので、はいと答えているんですが、実際には工場とか事務所と

か、そういった大きなものの設計をしている女性がたくさんいらっしゃいますし、女
性だから台所とか、女性だから住宅というふうに一概に言ってしまうのも、ちょっと
おかしいような気もいたします。最近は男性の方も随分家事をやっているようですし、
そういうことで、女性だからといって、型にはめるのではなくて、むしろ個性を尊重
して女性もいろいろな生き方ややり方があると思いますので、そういった女性の個性
も生かせるような時代になってほしいと思います。

○本多 最初に、先ほどのご質問でございますが、浪人と下宿ということですね。浪人に関
しては、世の中の理工系の学生を中心に考えると1年浪人して1年留年するというよ
うなことをする学生が非常に多いようであります。私ども日立製作所についていうと、
浪人したことが不利になるということは全くありません。これは男女共通であります。
ちょっとそういう観点で調べておりませんが、今年入社した人は大学卒女子の人で
150人くらい理工系と文科系がおりますが、恐らく10人ときかないくらいが浪人さ
ているのではないかなという感じがします。それから下宿であります。これも下宿
であるかどうかということを判断のほうに入れたことはありません。先ほど申し上げ
ましたように、寮については、必ず準備するという考え方で採用しているわけですが
その寮が例えば通勤が不便である場合は、下宿を入社後されてもよろしい、というふう
にしておりますし、私どもについては、そのことが採用条件になるということはない
んです。ただ世の中のことはちょっとよく分からないんですが、恐らくご心配は女性
だから早く大学に入って浪人なんかしないで進むとか、あるいは下宿していると親御
さんから離れて心配だとうようなことがあるかという心配をされておると思うんで
すが、その辺のところはほかの企業のことはよく聞いてみないと分かりませんが、恐
らくそういうことはだんだん、もしあるとしても、払拭されていく過程にあるのでは
ないかな、という気がします。

○小井土 本多さん、女性の場合、点数以外何を重点的に……。

○本多 一言で言いますと、学業の成績は50%であります。残り50%は社会に出てから延び
るかどうということによって潜在的な力量を見るわけです。これはやはり人生に対する姿
勢を評価するもので、この問題は、私ども男性、特に人事担当者からみますと、やは
りかなり価値観の領域を抜きできない領域という気がしているわけでありまして。した
がって、大げさに言えば日本の社会のあり方、そういう文明論が背景にあるという気
がしております。そういう中で、女性の、特に働く意志を持っておられる方々の意識
の変化がこれから一体どうなるのか、ということに大きな関心が我々はあるわけであ

ります。例えばM字型のカーブが中がへこまない形になるのが社会として望ましいのかどうか、あるいはいまのままが望ましいのか、そういった社会のあり方の問題も絡んでくると思うんです。これはひとえに女子の働く意欲を持った方々のこれからはどうなるのか、ということにかかわっているわけでありまして、その辺を私どもも、よく注目しておきたいという気がしております。我々の役割は一企業の中の間でありますので、そこでは既に入っている人もあれば、これから日立を入社希望する方もあるわけであります。その人たちの働く場、これを法の趣旨にのっとってできるだけ改善していきたいと考えます。その場合にはいろいろ制服とか、お茶くみとか、カルチャーの変化に対して新たな示唆というか、そういうことで再考することだ多々あると思います。

私どもがこの法律施行から制度その他改善をした後、我々のやるべきことはむしろ地道な努力であります。女子の方で能力の育成過程その他を通じて、本当に意欲があって力のある方について、社内で昇進なり、その他の道を実質的に開く、これは制度上は開いているんですが、後は個々の人の育成の努力を地道に積み上げたいというふうに思っております。きょうはいろいろご意見を聞かせていただきまして大変参考になりましたので、これから大いに頑張っていきたいと思っております。

- 難波 私がまとめたいことは、先ほど最前列の女性の方がおっしゃってくださいまして、重複するんですけども、私も子供を連れながら保育園に預けたり非常にいろいろ苦勞してしまってきたんですが、まだまだ企業の中で出産、育児に対しての対応することはありますけれども、保育園ですとか、学童保育ですとか、そういった問題についてまだまだ行政側にもいろいろしていただきたいこともたくさんあると思うんです。電気労連の調査によると、女性で結婚して辞めたいという方が25%くらい、子供が生まれても継続してずっと勤めたいという方が20%、子育てでいったん辞めたいという方が48%です。その48%というのは、子供を預けられたりする場所があれば働きたいという方が多いと思うんです。現実にはまだまだどうそういった施設が非常に不十分なので、やむを得ず中断してしまい子供の手が離れて改めて就職となりますと、やはりパートタイマーのような仕事しかないというのが現状になるんです。そうしたことが女性全体の賃金の低下、ひいては、男性の方の賃金の低下ということにもつながっていくわけです。もちろん私ども女性の仕事に対してもっと意欲をもっていかなくはいけませんし、企業のみならずにも女性の労働者に対していろんな理解を示していただきたい。同時に女性のみならずにもいまは機会が一応均等になりまして、働

きたいと思えば働けるようになりましたのでがんばっていただきたいですけど、実際出産というのが女性だけにありますので、今のままの状態では将来は分かりませんが、この状態で本当に均等にいきけるのだろうかというのが私は疑問なんです。とりあえず婦人局長がいらっしゃいますので、子供が小さくても働けるようないろんなことを考えていただきたい。それときょうは男性の方が以外に多くお見えになっていますが、企業では多分男女雇用均等法ができましたら頑張ろうと、おっしゃっていると思いますが、家庭で果たして自分の奥さまが仕事をしていたりする場合に、均等とまでは言いませんけれども、手伝っていただいているだろうかと非常に疑問なんです。きょうお越しになりました男性のみなさんにそれはぜひお願いしたいと思います。やはり育児とか、出産とか、それから老人の看護とか、すべて女性の肩にかかっているのが現状なんです。その中で男性と均等に働けというほうが無理なんですね。ですからせっきゃく機会が均等になりましたから、後はいろんな方、企業とか、行政とか、それから男性の方の協力をいただいて能力のある女性が十分に活躍できるような環境が作られればと思っています。きょうひとり見えておりますが、私ども女性の社長の会、女性企業家協会を作っております。この会もそういった女性が仕事をしていく上で、いろんな男性にない問題がありますので、その辺を解決しようということで発足しております。どうぞ男性のみなさんご協力お願いいたします。

- 小井土 どうもありがとうございます。

なお、申し上げたいのは、労働組合は依然として男性が多く、女子が少ないことです。女性代議員は0であり、特別代議員として参加する程度です。まだ女性のガードが弱いのですから、労働組合を味方にするのです。一方、女性も労働組合を助け、労使で産業経済を発展させるため、労働組合に参加してほしいと思います。

- 司会 大変長時間にわたりまして、大変有意義なシンポジウム、講師のみなさんもどうもありがとうございました。会場のみなさまもご協力ありがとうございました。それでは講師のみなさまご退場いただきます。もう一度盛大な拍手をよろしく願います。(拍手)

Ⅵ 閉会挨拶

労働省婦人局長

佐 藤 ギン子

どうもみなさま、長時間にわたりまして、積極的にご参加いただきまして、ありがとうございました。きょうは記念講演にしろ、ただいまのシンポジウムにしろ、講師のみなさま方にこれまでのご経験やご活躍を通じて得られたものを私どもにお聞かせいただきまして、大変に参考になりました。また会場からもたくさんご質問やご要望がございまして、私ども行政といたしましても、きょう伺いましたことを今後の行政に十分参考にしていきたいと思います。またご参加いただきました方には、きょうのシンポジウム、記念講演から何かを得ていただきまして、明日からの生活に生かしていただければ望外の喜びでございます。度々引用されておりますけれども、ここにもございますように、均等法はやっと一歳ということではちよち歩きでございますので、一人前になって本当の意味で企業で女性の力が十分に活用されるまでにはまだいろいろな紆余曲折があると思います。行政がまずしっかりしなければならない、私どもが努力しなければいけないんですが、ここにありますように、育てるのはみなさま方、あなたでもあるわけでございますので、どうぞそういう意味で、それぞれのお立場で今後いろいろと協力いただき、ご努力をいただければと思います。長時間にわたりましてありがとうございました。