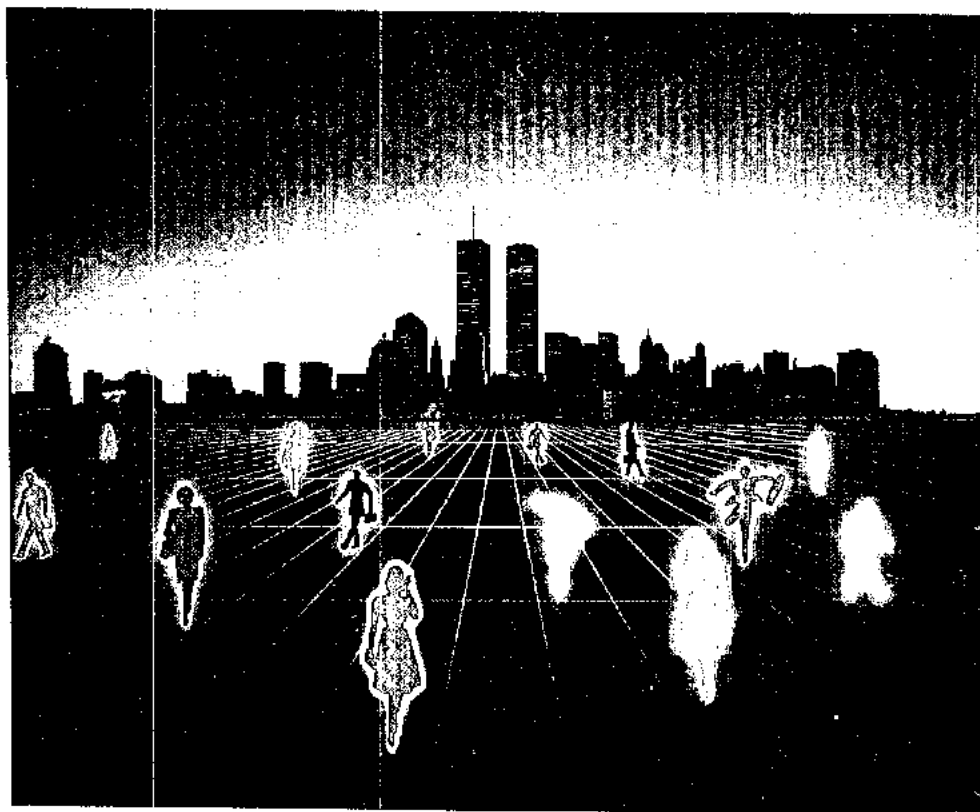


第 7 回

男女雇用機会均等推進全国会議録

〈平成4年6月26日〉

パワー アップ! 女性の^{ちから}能力 企業の未来



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7回に当たる平成4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、「パワー アップ／女性の能力 企業の未来」をテーマとして「第7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460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、参考まで供しますので、活用いただければ幸いです。

最後に、多大なご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4年10月

労働省婦人局

目 次

I	第7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	5
IV	シンポジウム	17
V	閉会あいさつ	53

I 第7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増進を図るため開催する。

2 テーマ パワー アップ! 女性の能力 企業の未来

3 主 催 労 働 省

4 協 賛 (財)女性職業財団

5 日 時 平成4年6月26日(金) 13:30~16:30

6 会 場 中央合同庁舎第5号館講堂
(東京都千代田区霞が関1-2-2)

7 内 容

(1) 開会あいさつ 労 働 大 臣 近 藤 鉄 雄

(2) 基 調 講 演 「我が国の経済社会と女子労働」
(財)三菱総合研究所相談役 牧 野 昇

(3) シンポジウム

テーマ 「パワー アップ! 女性の能力 企業の未来」

コーディネイター NHK チーフアナウンサー 山 根 基 世

パネリスト 海原メディカル・クリニック医長 海 原 純 子

ライオン(株) 人事部長 安平次 勝

(株)リコー ソフトウェア事業部長 國 井 秀 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)

牧野 昇

東京大学卒業。工学博士。専門は経済及び産業政策・技術及び新製品開発。
東京大学講師、三菱製鋼㈱取締役を経て、昭和45年㈱三菱総合研究所の設立
に参加。現在同研究所取締役相談役、兼先端科学研究所長。
㈱明治生命フィナンシャルランス研究所長。
運輸省、通産省、科学技術庁、建設省等の政府審議会委員等を務める。
著書『超伝導革命』『製造業は永遠です』『全予測・日本['92-'93]』
ほか多数

山根 基世

早稲田大学卒業。昭和46年NHK入局。チーフアナウンサー。
「ニュースワイド」「小さな旅」などの番組を経て、現在働く女性向けの「は
んさむウーマン」を担当。
著書『であいの旅』ほか

海原 純子

東京慈恵会医科大学卒業。同大学助手を経て米国アリゾナ大学に留学。母校講
師を経て、昭和59年女性のための定期健康管理を目的とした「海原メディカ
ルクリニック」を開設。
著書『知っておきたい女性の医学』ほか多数

安平次 勝

慶應義塾大学卒業。昭和43年ライオン㈱入社。組織制度、関係会社出向、経
営企画等を経て、平成元年4月より人事部長。

國井 秀子

お茶の水女子大学卒業。テキサス大学オースティン校コンピューター科学理学
博士。昭和57年リコー入社。現在ソフトウェア事業部長、ソフトウェア研究
所長。

Ⅱ 開 会 あ い さ つ

労働大臣 近 藤 鉄 雄

労働大臣の近藤鉄雄でございます。本日は「男女雇用機会均等推進全国会議」に、全国各地から、男女雇用均等についていままで大変なご努力をして来られた皆さんがお集りくださいます、心からお礼を申し上げたいと思う次第でございます。

最近、政治の世界でもそうでございますが、企業の世界、経済の世界においても、女性の方々の進出は著しいものがございます。男女雇用機会均等法ができて、もうかれこれ7年目になりますが、その間、大変に目ざましい発展をしてきております。それは女性の意識の変化に対応するとともに、最近の人手不足で、女性の方々の職場における活躍を期待しているという面もあつてのこともあると思います。

ただ、私が、いろいろな機会に申し上げておりますことは、いま人手が足りないからガムシャラに日本の社会のあらゆる労働力を集めて、ものを作って世界に輸出してしまったのでは、これはもうまさに日本は世界の嫌われ者になってしまうということでもあります。

これからの社会というのは、今まで家事に専念されていた女性の方々も、希望すれば職場に出て大いに能力を発揮できるような、そういう環境作りをしていくことが重要であると考えております。また、確かに経済が豊かになりましたから、そうできるようになってきたと思います。そう考えてまいりますと、いままで男性だけが考えていたことを、女性の観点から考えていくと、もっと違った雰囲気の仕事ができるし、また男性では考えられなかったような、素晴らしいアイデアも出していただけるということになるのではないかと思うわけであります。

男性もそうなのですが、いきいきと働くことのできる就業環境の整備を図るとともに、幸せで安定した、ゆとりのある人間生活、家庭生活というものが大事なわけですから、こういった余裕のある、豊かな家庭生活というものと、職場生活とが、どういふふうに調和するかということが、大きな課題であると私は思うわけであります。このため今年4月からは育児休業法が施行され、女性が働きやすい環境の整備も進んできております。

均等法の施行により、男女の均等確保は、かなり進んできたと思いますけれども、より一層この政策を促進し、男性も女性も、その意欲と能力に応じて職業活動に参加して、より豊かな社会をつくと同時に、人間としても、安定して幸せな生活をする、経済的にも発展するし、社会的にも、また生活的にも、豊かな人生が送れるようにしたいと思うわけであります。

今日は労働省が中心になりまして、また、いろいろな方々のご協力を得ながら、この会を開催させていただけるのでございますけれども、全国からお集りくださいました大勢の皆さんに対しまして、心からお礼を申し上げます。今日は講演やパネルディスカッションが予定されているようでございますけれども、十分に議論を尽くされて、実りある会合となりますことを、心から期待する次第でございます。大勢の皆さんのご参加に、重ねて心からお礼を申し上げまして、私のご挨拶といたします。

Ⅲ 基 調 講 演

「我が国の経済社会と女子労働」

三菱総合研究所取締役相談役 牧 野 昇

牧野でございます。去年国会で育児休業法が成立しましたが、あの前に約1年間、「仕事と家庭に関するビジョン懇談会」という懇談会が労働省に設けられていました。私はその座長を務め、特に働く女性の問題を勉強しました。その後、赤松良子さんが会長の「女性職業財団」で、働く女性のために育児や介護情報の提供というのをやっておられて、私があるあり方の検討をする研究会の座長をしていたわけです。ここのところ2、3年ずっと、女性についての労働問題を勉強しておりまして、一応その分野のベテランということになっていますので、この場でお話することになったのではないかと思います。

協道に外れた話になりますが、私の小学校の同級生で、元の労働事務次官で官房副長官をやった道正さんというのがあります。小学校の同窓会の会長が私で、彼が議長でございまして、一昨日も会ったのです。その時に話したのですが、大学でも小学校でもそうですが、成績の上から1番、2番、3番という人は、大体早目に世の中から脱落する傾向がみられるのではないかと思います。

例えば、道正さんは官房副長官までやったのですが、小学校の成績は11番で、12番が私でございまして、16番が塩月弥栄子の夫の塩月さんという、有名な外科医でございまして、大体この辺がいいのです。1、2、3は駄目です。といっても、45番なんて、こちらのほうはまた駄目なのです。ほどほどのところがいいのです。そういう話を学校へ行ったら話すと、「俺も12、3番ならなれそうだ」という感じがして、みんな喜ぶのです。人間というものは、成績がよければいいというものでもないのです。なかなか難しいところでございますけれども、今日はそういう意味で、やや感覚的な話になるかもしれませんが、女性に関するいろいろなお話をしてみたいと思います。

まずいちばん大きな問題は、女性の価値観が違ったな、ということです。いまベビー

ショックということがよく言われます。合計特殊出生率と言って、子供を一生に何人産むかという、1.53人なのです。平成5年というか、来年は1.47人になると言っていますが、我々のときとは大変な違いです。私も4人の子供がいますし、親父は5人の子供がいますから、大体一家に4人とか5人というのが普通でした。そういう点でいうと、現在相当問題がございます。

それは、皆さんこういうことをお考えになればわかります。いま成人式に出る人は、簡単に言うと200万人います。去年生まれた人が122万人です。このくらい正確な予測はないのです。いま200万人で、まもなく120万人を切るのですから、20年経ったときに120万人を切って、115万人ぐらいの人が成人になる、ということが間違いなしに起きるわけです。8歳で生まれる人はいないし、全部1から生まれる。そうしますと、どういうことかという、新しい生産人口は間違いなしに半分なのです。

ところが、いまのベビーブームのときに生まれた250万人近い、あの団塊の時代の人43、4歳ですが、20年経つと大体63、4歳です。25年経つと70歳に近く、それぞれみんな年金をもらいます。4人に1人が65歳以上で、働く人は半分、どうするかと言っても、これはどうしようもない。その基本にあるのが何かというと、女性の価値観の違いだなという感じがしたのです。子育てだけではなく、働くことに生きがいを見出す女性が増えてきました。

昔の女性というのは、ある意味でいうと、奉仕と犠牲という、子供を5人位産んで次々育てるでしょう。そして次々学校に行くわけです。5人も次々行くから大変です。みんないい学校に行くわけではないのだから、やっと大学を出たと思ったら、親父が当時でいえば55歳の定年。また、親父が55歳の定年になると、やることがない。この間のある会合で、樋口恵子さんが「そういう男を“ぬれ落葉”と言うのだ」と言っていました。あの人は、それで現代用語特別賞をもらったのです。ぬれ落葉というのは何だと言ったら、奥さんの所にベタベタくっつくのだそうです。剥がしても剥がしてもくっつくので、ぬれ落葉というのだそうです。「いやあ、牧野さん、まだいっぱいある」と言うのです。上野千鶴子さんは、産業廃棄物と言っているのだそうです。

そうすると、メディアプロデューサーの残間里江子さんが、「いやあ、牧野さん、最近流行語で、もうみんな知っているでしょうけど、“わし男”が増えた」と言うのです。「わし男って何だ。わし男だから、相当強いでしょう。」と言うと、そうではなくて、

定年後、家にいて、やることがないのでうろうろしている男のことだそうです。奥さんがどこかに出かけようとなると、「わしもついて行く」と言うのが、わし男だそうです。いまの女性は、そういうことを言うのです。昔は違った。しかも、もっと驚くのは、女のほうから離縁するというのが増えたということです。いまは、定年ごろから離縁する。例えば、この間の厚生省の『人口動態統計』によると、結婚して20何年以上経った人で、離縁する人が20年前は5%です。10年前は10%、ついこの間は15%と、どんどん増えるわけです。しかも、女性から離縁すると言うのだから……。昔はそんなことはなかったのです。親父のほうで「出て行け」と言うと、女性が頭を下げたのです。

そう言われたので、私も「そんなことがあるか」と疑問に思って、新聞の「人生相談」の欄を最近見るようにしました。離縁の話は、ほとんど男のほうで相談しています。「58歳になって退職したら、女房が別れたいと言うけれども、どうしましょう」等々。答えるのが、30歳の女性の弁護士。昔と逆の立場となっています。だから、それが価値観の変化というわけです。

出生率が低下して、いったいどうなるかということ、非常にはっきりしていることは、労働力が減ります。成人式に出る人がいま200万人いるのに、20年後には、120万人を切ってしまう。

もう1つ大きな問題は何かというと、今度年金をもらう人が増えるわけです。団塊の時代の人々は各年250万人ぐらいいるでしょう。これは25年後には65歳を越すのだから。いま日本の年金は、外国に比べて条件がいい。年齢も低い時期からもらえるし、年金額もいい。これは私も驚いたのです。私が書いた『元気の出る生活設計』という本を読んでいただくと、細かく出ています。私も65歳を越していますから、もらっています。女房がこの間、先週だったか、「お父さん、また昇給した」と。年金が昇給するのです。私は、いろいろな仕事をしています。三菱総研の取締役相談役とか、先端科学研究所長とか、明治生命のファイナンシャルランス研究所長とか、横浜子供科学館の館長とか、いろいろやっています。だからあちこちから給料をもらっています。それでも年金をもらっているのです。私はいろいろな所からもらっているから、悪いと思うのです。だけど、これを断りに行くのもキザなもので、いまでももらっています。

そういう状況で、皆さん、ここまで言うとうか。一体これから日本はどうなるのか。団塊の時代の人々が、あと25年でみんな年金をもらう。仕事をしてもら

える。しかも、もらう額は年々昇給する。働く人は半分になってしまう。これでは年金財政がパンクしてしまいます。だから、私の言いたいのは、1つの解決策としては、子供を産みたいと希望する女性が産めるように環境を整備することです。そうしないと、日本はまいってしまいますよということなのです。そういうのが大きな問題だということとは、皆さんは当然おわかりになると思います。

今、多くの女性は働いていますから、女性が働きながら、子供を産めるような環境を整備するには、一体どうしたらいいのか。それだけではないけれども、いろいろな重要な課題の1つです。いまはっきり言って、労働力がどんどん減っておりまして、いまの状況でいうと、まだ減ります。これは、計算してもわかります。

そうすると、解決の方法は3つしかないのです。まず、労働力の充足という意味での方法です。1つは、女性の職場での活躍を期待するということです。女性の労働力率は、M字型就業構造と言って、最初に仕事を20代からしていて、1回落ち込み、40歳近くなってまた上がるわけです。これはM字型で、先進諸国の中では、日本だけです。ほかの先進国は全部平原型です。だから、まずこのM字型の谷を上を上げていって、ひとつ頑張ってもらおうではないか、ということでございます。女性の活用というのは、また後でちょっとお話してみたいと思いますが、これが1つです。

2番目は高齢者の働きです。昔は定年55歳とか、いまは60歳とか言っていますが、今の高齢者というのは、みんな元気です。この間、前の経済企画庁の長官の高原須美子さんと対談したら、「牧野さん、先日の夕刊のコラム読んだ」と言うから、「何だ」と言うと、「山は白かった、と書いてあったでしょう」と。「どういうことだ」と聞きますと、山へ登ってごらんなさい。昔は髪は黒い若い者が上がったり、下がったりしていた。いま山へ行ってみなさい。老夫婦が上がったり下がったりしているから、道がみんな白くなってしまった」と、こういうコラムです。

ということかという、いまや高齢者は暇があって、元気が、ということを書いてあるわけです。だから、山は白いわけです。元気でなければ山へ登らないのだし、暇がなければ山へ登れない。山で高齢者が上がったり下がったりしているということは、その層を何とか使ってもらおうではないか。これが2番目でございます。

3番目は外国人です。これは後ほど述べるように問題があります。これはコンピューターの計算ですから、いろいろ気になさなくてもいいのですが、今のままの状況でい

きますと、800年後に、日本の人口は全部東にして4万7,000人になります。東京ドームに入っても、なお空席が目立つという感じです。これは、北海道から九州まで全部集めてです。だから、いわゆる人口の変化というのは、非常に怖いのです。江戸時代の終わり、明治に入ったときに3,000万人です。たった100年ちょっとの現在までの期間で、3,000万人が1億2,000万人になったのです。たったこれだけの間に。アメリカをごらん下さい。1950年に、アメリカの人口の90%以上が白人だった。いまはどうかというと、白人が80%を切った。2000年代か、中間からちょっと後のほうになりますと、アメリカでは、白人よりも有色人種のほうが完全に追い越します。日本にきている外国人が定着しますと、子供を産む。日本はいまみたいに合計特殊出生率が1.53とか1.47と言っているのだから、あっという間に落ち込んでいくのです。

隣の中国をごらん下さい。10年ごとに1億2,000万人が生まれる。隣では、10年ごとに日本が1つできているのです。しかも、生まれて届け出ない人が、3,000万人といわれています。隣は10年後ごとに1億5,000万人、日本は4万7,000人に向かって減っていく。そうすると、どうなるか。日本が日本人のもでなくなるのです。

私は文化放送の朝の国際番組のキャスターを8年ぐらやっていましたので、外人のいろいろな人を呼んで、話を聞いていたのです。そこでドイツのことを聞いたところ、ドイツではトルコ人がどんどん増えており、このまま増えると2000何年だったか忘れましたけれども、ドイツ人は実質上トルコ帝国に変わるのだそうです。日本もそうなる。いまのように、女性が子供を産むのは、1.5人だと言っている間に、隣が10年で日本を1つずつ作る。鄧小平さんの月給が2万円だから、鄧小平さんですらいまの日本の女子労働者の月給の何分の1かです。普通の人には、月給が大体数千円とか。日本で1週間働けば、中国で1年近く暮らせる給料をもらえますから、これは来ます。中国だけではないのです。あちこちにそういう例があるということです。こうなるとこれからの問題点を、皆さんにひとつ考えてほしいということで、いろいろ例を言っているのです。

外国人労働者が増えて、一体日本がどうということになるか、ということを考えると、もう1つの問題は、治安が悪くなります。これも外人だから治安が悪いというのではないけれども、なにしろ言葉が通じない上に人員整理が最初に行われる。ラジオキャスター

をやっている、外人の記者クラブの人をしょっちゅう呼んでいましたので、いつも「日本に来て、何がいいですか」と聞くのです。大体答えは同じです。「うちの娘が夜10時に帰って来ても、心配のいらぬ国というのは、世界中で日本しかない」と言うのです。やはり日本というのはいい国なのです。

この間、秋山ちえ子さんと食事をしていたら、秋山ちえ子さんが言っていた。「うちの2番目の息子の嫁はアメリカ人だけれども、夜遅く駅まで買い物に独りで行けるということで、ものすごく喜んでいる。こんなことってないと言って、大喜びだ」と。向こうで、女性が独りで歩いたと言え、普通常識的には考えられないわけでしょう。しかし、そういう形がどうしても崩れてきます。日本人のほうが少ないようになってくるのだから。そうなったときに、我々は一体どう考えたらいいか、ということです。これは、私はデータで言っているのだから、主観を全然交えておりません。

さて、これから女性のほうをちょっと誉めるわけでございますけれども、働くことを希望する女性には、大いに働いていただくのではないかと、ということでございます。ところが、いままで女性が非常に働きにくかった、という状況がありました。これはどういうことかということ、いわゆる日本の仕事が、主流的な形として、ブルーカラーが多かったのです。日本の就業構造を調査しますと、戦前の1930年ごろに、圧倒的に多いのは農業です。その次に、全体の中で一番多くなったのが、いわゆる職種でいくとブルーカラーなのです。工業社会になったわけです。

ところが、だんだんそれが変わってまいりまして、アメリカなどはもう10年も前からそうですが、日本も、いまや情報関係の人、これをゴールドカラーと我々は言うのだけれども、それがずっと増え出したということです。例を挙げますと、私は、三菱製鋼という製鋼会社の工場長を、20年ぐらい前にやっていました。それで、工場の現場を持っておりました。昭和30年ごろの工場の現場というのは、ほとんどが手仕事です。鉄鋼所だって、圧延機から鉄の真っ赤に焼けたものがダツと入って来て、それをグッとつかまえて、またロールにパツと入れるわけです。もう怪我だらけです。大変な職場です。ところが、いま行ってごらん下さい。工場にほとんど人がいない。コンピューター管理です。

それでは、いままで手仕事でやっていた人たちが何をやっているかというと、今度は、これを動かすところのソフトウェア作りとか、コンピューター・オペレーターとか、メ

メンテナンスとか、研究開発とか、デザイン、設計とか、あるいはパブリシティだとか、マーケット調査とか生産管理とかいう仕事をやっているわけでしょう。こういう仕事を情報的な仕事、簡単に言うと、「首から上を使う仕事」。いままでは、首から下を使う仕事でした。我々はみんなそれぞれコンピューターの端末を机の横に置きながら、首から上を使って仕事をしている。ゴールドカラーの仕事です。“金の襟を持った人々”と言っている。この情報的な仕事に関連した人が、いまいちばん増えています。情報的な仕事がいちばん多くなるような社会を、情報化社会と言う。工場でブルーカラーがいちばん多いときを、工業社会と言う。農業で働く人がいちばん多いのを、農業社会と言う。皆さんはよく間違えて、情報社会というのは、情報のいちばん増えていく社会だろうと思っていらっしゃるようですが、それはとんでもない間違いです。

情報は何年経ってもほとんど増えない。テレビとマスコミと、ああいうのが情報のビット数では最も多いのですが、テレビをごらんない、1チャン、4チャン、6チャン、8チャン、10チャン、12チャンネル、30年前からあまり変わらない。日本の経済その間に5倍も6倍も伸びているのに、情報量は変わらない。週刊誌だって、トップの『P誌』が20年になりますが、最初に出したときが60万部、いまも60万部ですから変わらない。新聞だって、A紙、M紙、Y紙が当時は500万部、いまはM紙が400万部を切ったけれど、片方が800万部で合計すると家庭の数の増加分は当然増えますが、あとは全然増えていない。それはそうでしょう。日本の経済が戦後、実質20倍に伸びたからといって、新聞を2つとっていた者が、2×20で40紙も新聞を見るわけではない、同じように2つ見ているのだから。情報社会というのは、「情報的なファンクションの人が増えている社会」をいうのです。そこを皆さん間違えないでください。情報社会とは何か、情報の増えている社会だ、と単純に考える人がいるのです。情報は増えません。情報の持っている役割や機能が重要になっていくのです。

情報的な仕事が増えていくとなると、一体、女性というのはそれに合っているかどうかということです。この間、いま税調の会長をやっている慶応の加藤寛さん達と一緒に「フレッシュマン・コンクール」という、新入社員や、またはそれに準ずる人を対象に論文の募集をしたわけです。日経連とか、通産省とかが関係している人達も審査員でしたが、千何百編の応募論文がありました。いよいよ金賞、銀賞、銅賞が決まりました。それまでは、会社名や氏名は隠してあるわけです。それを開いて発表したわけですが、

1位が女性なのです。「えっ」とみんなギョッとする。審査員は全部男です。2番目とは開けると、2番目も女性なのです。じゃあと3番目を開けると、3番も女性、全部女性なのです。審査員席も一瞬どよめきました。

女性、情報的な仕事では、男性とあまり差なくできるということなのです。例えば、入社試験の成績は、大体、女性のほうがいい。大学の総代も女性が多いのです。だから、そういう仕事を女性がなかなかよくやるというのは、誰が見てもそうでしょう。ただ、特徴をみると先に行き伸びないことがある。女性が悪いのか、制度が悪いのかは別として、そういう傾向になっているのです。日本の中年以上というのは、仕事の考え方についてまだ女性に対して理解がないという傾向がある。

ニューメディアの調査団で、部長、次長、課長という40代の人間を40人連れてアメリカへ行ってきた時のことです。そのとき、訪問先からの帰りに、バスの中で「今日の訪問先は、我々を軽く扱っている」と言うわけです。何だと思ったら、女の人が応対に出たというわけです。何しろ女の人が出ると、いくら優秀でも軽く扱われていると思う。髭の生えた男が出てくると、「ああ、今日は待遇がいい」と、こんなことをまだ言っている、そういうところがまだ残っているので、やはりこれをだんだん直していかなければいけないでしょう。先天的に、エリート層というのは男性であると思う。そういう考え方がまだあるな、という感じがございます。

これからは、女性の能力のうちの弱い所、力仕事などがほとんどなくなって、頭と頭の勝負になっていくということは間違いない。頭と頭の勝負というと、男性と女性の差があるかということ、先ほど挙げた論文審査の例や入社試験の例のように、あまり差がないのです。その辺のところ、これからは女性が大いに働ける、未来社会ではそういう可能性はあると見ていいでしょう。

ただ、いまの社会というのは、どちらかというと情報社会で、情報を中心とした仕事ですから、非常にストレスがかかるのです。この点も注意すべきでしょう。仕事の与え方にも差が出たりします。また、うちの研究所などですと、海外に出張に出しますから、海外に男と女と出ていいかと、我々はすぐに思う。若い人は平気です。うちの姪もうちの研究所に入っていて、配偶者がいるのですが、別の研究員と一緒にアメリカへ行って調査をしてきました。いまの若い人は全然気にしないけれど、中年は、男と女と2人で出て行くことについては抵抗感がある。そういう点は、これからだんだん直ってくるし、

実際に若い人のグループは、そんなことは気にしません。しかし、まだまだいろいろな意味で制約があることは間違いないだろうということです。

女性が働きやすい環境を作るためには一体どういうことが必要か。いちばんの問題は、やはり育児です。先ほども言ったように、先進諸国のうち日本だけはM字型で、20歳ちょっとで就職して、1回辞めて、再びまた勤めるのです。ところが外国は、ずっと平原です。M字型と平原型の差というのは、日本の場合は子供をつくって仕事を辞めてリタイアするからM字型になるわけでしょう。リタイアすれば、当然のことながら就業人口から外れます。休暇にしていれば、まだその社会の従業員であり、再び戻ってこられるわけです。そのM字型が、外国のように平原型になっていく可能性は、当然あるだろうということです。この辺のところがいま問題になっていることです。育児休業というのは、今年の4月から育児休業法が施行になり、30人以上の労働者を雇用する事業所はどこでもやるようになりました。法案の検討過程においては休みの間にいくら出そうかというのが議論になったのです。社会党は出せというし、自民党は出さないという。結局、出さないということになりました。

私は、去年スウェーデンに行って、いろいろな調査をしてまいりました。驚いたのは、何とか休暇という有給休暇が多いのです。育児休業が1年半もあります。日本は、いまだしか1年ですね。スウェーデンではその間360日間は90%ぐらい出しているというのです。これは両親保険という保険制度で運営され、その費用は会社が85%で、国が15%という割合で出すというのです。これはすごい優遇ですね。1年ほど働かないで給料の90%がもらえるのです。子供の面倒を見るだけで、子供が寝ているときには、テレビを見ても、遊びに行ってもいい。それで90%懐にはいるわけですから、これは何ととってもいい。

ところが、私の知っている商事会社は、企業は大変だと言っていました。彼が赴任した途端に秘書がお腹が大きいというので1年半の育児休業をとったのだそうです。1年半経ったから、やれ嬉しやと思ったのだそうです。しかし、次の子供を妊娠して、また休んでしまった。「私の2年半の任期中、全然顔を見ていない」と言うのです。そのお蔭で日本は、出生率がいま1.53、来年は1.47になるというのに、スウェーデンでは2.08くらいで、人口が増えている。先進国で人口が増えているのはすごい。それはそうでしょう。1年半の休暇がもらえて、給料は90%出るのですから。だが、企業

は参ってしまう。その辺が難しいところです。

スウェーデンは、いままで50年続いていた社会党系の政府に対して、保守系がついに勝って内閣が代わりました。あの高度福祉社会をいまのまま続けていたら財政破綻だということです。ボルボという、あれだけいい会社でも、組み立てを外でやりたいので今度ルノーと一緒に出来て行くという話です。フランスだって相当条件は悪いけれど、スウェーデンほどではないというわけです。また、あの「白もの」という冷蔵庫とか洗濯機などの白い家電はエレクトロラックス社が世界最大なのですが、これもほとんど海外で生産しています。自分の国ではほとんど作っていません。

工業連盟のトップ達の話聞いて驚いたのですが、例えば1,000人の人が働いている会社があるとすると、いつも300人が有給で休んでいる。700人で働いているわけです。それはいい国です。いい国だけれど、税金が高いのでみんな海外に逃げ出してしまふ。払うときは外国に行っていればいい。そして、年をとってもらうときに戻ってくれば、出さないでもらうだけだから、それをやるわけです。そういう人が多い。この辺のところが問題です。

また、スウェーデンでは休みが多いというけれど、スウェーデンの公務員はアルバイトをしている。バスに乗っていると、案内の人が、「私は空港管制官だ。運転手は市役所の職員だ」と言うのです。多くの人が働いているのです。あそこの国は税金が高い、安い者でも半分は税金にとられるので、アルバイトは公認です。何から何までいい国というのは、やはりないのです。休暇はすごく多いけれど、その休暇を働いているのだから、そこをよく見ないとイケない。表面の数字だけを見れば、福祉国家で、有給の休みがたくさんとれてなどと思うかもしれないけれど、実質を見ると、やはり運営するためには辛いところもあると、こういうことになります。そんな天国みたいな所はないわけです。

いまお話したのは、1つは働く女性の子供の問題。次は、介護休暇ということ。これも深刻な問題です。老人がこれからはどんどん増える。2015年には、4人に1人は65歳以上になる。その老人を一体どうするかという問題もあるのです。日本の場合には、おじいさん、おばあさんが倒れると、どうしてもその家のお嫁さんがみるという、昔からのしきたりがある。これは大変です。私も、うちのおふくろが90歳で死んだのですが、自宅介護でやりました。私も随分頑張りました。頑張ったから言えるのですが、

大変です。もちろん女房も大変ですが、私は自分の親ですから、2人で全部介護しました。

ではどうしたらいいかという問題です。「仕事と家庭に関するビジョン懇談会」のメンバーで、大熊由紀子さんという朝日新聞の論説委員の方が、『寝たきり老人のいる国 いない国』という本をお書きになったのです。私はそれを読んで感激しました。日本というのは、すぐに寝たきりの老人にしてしまう。私の所もそうでした。ゴトゴト動くとうるさいものだから寝てくれているほうが、本当はありがたいわけです。ところがヨーロッパは「寝たきり老人」というのはいないのです。全部起こす。これは私は感激しました。

青梅慶友病院の院長の大塚さんという方は私の友人ですが、彼がその大熊さんの本を読んで、ヨーロッパには寝たきり老人がいないと書いてあるのに対して、「そんな馬鹿なことはあるか」と言っていたのです。実際に行ってみて、本当にいないのにびっくりした。青梅慶友病院には、老人がたくさん入っています。それから、朝になるとどんな老人でも全部起こしてしまう。車椅子に乗せるなり、歩かせるなりして、外へ連れ出す。寝室は鍵を閉めてしまう。寝たきりにしてしまうと、どうしても1週間か10日で目がトロンとしてしまう。それはそうでしょう、何も頭は使わないし、新しい発見もないのですから。何はともあれ、起こして外へ出します。そうしますと、1週間も経ちますと、顔の輝きが違ってくる、目がランランと光ってくる。「まさにその顔を見ていると感激的です」と大塚さんは書いています。

そういうシステムに持っていけないといけない。家にいれば寝たきり老人、入院の間も日本は平均40日と長い。アメリカは、大体1週間から10日、一方日本は平均で40日です。うちのおふくろが入院したときも、3食付、暖冷房で看護婦さんがついて1日400円、こんなありがたいことはない。だから、みんな入院させてしまう。それをやってしまうと駄目なのです。病院には病気のある人が行くべきです。あとはホームヘルパーでやる。向こうでは、在宅でホームヘルパーがやる。これは金が要る、ホームヘルパーは日本の10倍もいる。私や女房が介護するのではなくて、ホームヘルパーが介護するわけだ。何といっても専門家だからうまい。起こす、風呂へ入れる。決まったときに来て食事を出して、また帰ってしまう。

そういう形でいきますと、寝たきり老人の無感動なあの顔と、生き生きした感動的な

顔とを比べてみると、税金を払ってもしようがないと思う。日本では、自宅で死ぬ人が25%しかいない。4人に3人は病院などで死んでいる。そうしないとやっていけないのです。やり方を変えて、自宅で介護するようにする。家が狭いという問題はあるけれど、狭いのは大都市圏だけ、ほかは広いのですから。データを見ると、東京都とか、ある特定の所は駄目だけれど、ほかのヨーロッパに比べても決して狭くはない。

私が言いたいことは、1つは育児をどうするか、もう1つは老人介護をどうするか。さて、3つ目は、仕事をするのに、日本の場合はものすごい遠距離通勤という問題がある。しかし、これからはエレクトロ・コテージといって、光ファイバーなどが進んできます、動く画像も出てきます。そうしますと、仕事がずっと違ってきます。テレビ電話などと違って、相手が動くのですから。そうすると、小さなオフィスをつくって、そこで仕事をして、例えば月曜と木曜に本社に出て行くという形にすればいい。会議のときだけ出て、昼間の空いている時間に電車に乗って行く。こういう形にする。オフィスの体制を、全部東京の真ん中に集まれ、などとしなくてもいい。

これからは、そういう形に当然なるでしょう。分散的に仕事ができるようになるわけです。こういうことを頭に置けば、育児休業の問題、あるいは寝たきり老人の問題、あるいは仕事をする場所の問題についても、それぞれ工夫の余地はいっぱいあるわけです。そういう形になれば、女性も、例えばおじいさんが倒れたからといって会社を辞めることはない。通えないからとか、保育所に預けることができないからとか、いろいろな問題があるわけですが、そういう問題は、いまの段階でもいろいろな方法がある。我々は、そういう方向にどんどん進めていく。ターゲットははっきりしています。そういうことが、我々には今後必要になってくるのではなかろうかということです。

今日は、最初に女性の価値観がいかに変わったかというので話をしました。2番目には、女性の職場での活躍を期待するということ。女性はゴールドカラーの分野ではそう違いはないのだから、そのポテンシャルはあるのだと。しかし、3番目に問題点として、例えば育児とか、老人の面倒をみるとか、あるいは遠くへ通わなければならないということがある。しかし、それらの問題については、かなり解決の方法がいま出始めている。皆さんも、女性が職場でいきいきと働くことができるよう頑張ってくださいと思います。どうもありがとうございました。

IV シンポジウム

テーマ 「パワー アップ！ 女性の能力 企業の未来」

○司会 お待たせいたしました。それでは、ただいまよりシンポジウムを始めさせていただきます。テーマは「パワーアップ！ 女性の能力 企業の未来」です。コーディネーター、パネラーの方々をご紹介します。まず、NHKチーフアナウンサー、山根基世さんです。山根さんにはコーディネーターをお願いしております。次に、パネリストの方々です。海原メディカルクリニック所長、海原純子さんです。続きまして、ライオン株式会社人事部長、安平次勝さんです。そして、株式会社リコー ソフトウェア事業部長、國井秀子さんです。以上紹介を終わります。シンポジウムを始めさせていただきます。

なお、シンポジウムの中ほどで、会場の皆様との意見交換の時間をとりますので、よろしくお願いいたします。それでは、山根さんよろしくお願いいたします。

○山根 それでは早速ですが、「パワー アップ！ 女性の能力 企業の未来」というタイトルで、シンポジウムを始めさせていただきます。まず最初に雇用機会均等法の現状のようなものを軽く押さえておきますと、法施行から丸6年がこの4月で過ぎ、どの企業も、ある程度女性の能力を活用しよう、という動きは活発になっております。女性たちを管理職として登用するケースも、非常に多くなっています。さらに、この4月からは育児休業法も施行されるようになり、だんだん制度は整ってきています。

新規卒の募集要綱などを見ても、男女を差別するような表現というのは、ほとんどなくなっています。ある意味で、7年目に入って、男女雇用機会均等法というのは広く、そして深く、浸透してきつつあると言えると思うのです。また一方で、結婚あるいは出産を機に、トントンと肩を叩かれるとか、折角総合職として、昇進や採用の機会は男性と同じになり、広い門戸が開かれたのだけれども、責任の重さに押しつぶされて、総合職になった女性たちが辞めてい

く、という現状もございます。そういう意味では、制度は一応整ってきたのだけれども、運用面ではまだまださまざまな問題点を抱えている、というのが現状ではないかと思います。

今日、私はコーディネーターという役目を仰せつかっているのですが、特に私は女性問題について詳しいわけでもございませんし、男女雇用機会均等法について深く研究しているわけでもないのです。なぜこのコーディネーターを今日承ったかと言いますと、NHKで一昨年から、「はんさむウーマン」という番組を開始しました。これは、NHKが初めて働く女性をターゲットにしぼって、始めた初の番組なのです。この番組のキャスターを、私がいま務めております。この番組の中で、例えば、「総合職6年目の悩み」ですとか、「女性人事課長は語る」とか、「大丈夫？女の勤続疲労」、また「子供を産んでも働くわ」というタイトルで、育児休業法に絡んだ番組ですとか、女性の転勤、「あなたは単身赴任できますか」というようなさまざまなテーマを、取り上げて番組を放送しているのです。

そんな中で、実際に均等法が施行された中で、伸び伸びと才能を伸ばしつつはあるのだけれども、一方で悩んでいる女性たちを目の当たりに見ている、そういう立場で発言してほしいということで、労働省のほうからもお申出があったのではないかと考えております。そういう全体の状況なども踏まえつつ、また、決して私は俯瞰的な全体の状況はよくはわからないのですが、1つ1つの例を、虫の目で見ているという立場と、私自身が置かれている立場、NHKの女性アナウンサーが置かれている状況というのがまた、いま均等法の中で悩んでいる女性たちとはほぼ同じ状況ですので、私自身のこともお話ししながら、その中で、ワーキング・ウーマンの一員として、コーディネートをさせていただけたらと思っているのです。

まずNHKの状況なのですが、NHKの職員というのは、全国でいま1万3,990人、そのうち女性のが980人で、およそ7%に当たります。内訳を見ますと、プログラム・ディレクター、PDと言われる人たちが240人、アナウンサーが40人、記者が50人、カメラマンが7人、技術職が35人、事務職550人、こういう内訳なのですが、改めて私も調べてみて、7%とい

う数の少なさに驚きました。これまで、女性のアナウンサーというのは泊まり勤務はなかったのですが、均等法を機に、昭和61年から、私たちアナウンサーも、記者もカメラマンも技術職も、女性も男性と同じように泊まり勤務が始まりまして、私もその「はんさむウーマン」の放送を毎週出しつつ、一方で、月に2、3回泊まり込んで、夜中中ニュースを読むというような暮らしをしています。これは、均等法とともに始まった変化です。

また、それまでは、女性アナウンサーというのは、大体大阪や名古屋辺りの中央拠点局に転勤していく女性はいたのですが、それ以外の局に女性が転勤していくという例は、ほとんどなかったのです。

ところが、均等法施行後、昭和63年辺りから、女性でも釧路や函館に行ったり、あるいは鹿児島に赴任したり、地方局に赴任していく女性も出てきます。例えば皆さんもニュースでお馴染みだったと思いますが、杉浦圭子さんなどは去年、NHKのアナウンサーとしては初めて、ご主人もNHKの職員でいらっしゃるの、ペアで一緒に広島に赴任していくという、新しい異勤の状況が起こっております。

また、皆さんマドンナ旋風なども覚えていらっしゃると思いますが、最近では、例えば小林番組制作局長、あるいは永井多恵子浦和放送局長、あるいは伊東律子生活情報プロダクション部長というように、女性がどんどん登用されるようになりました。伊東律子さんという人が生活情報プロダクション部長として配置されたことの中で、この「はんさむウーマン」、働く女性向けの番組を作りましょうという動きが出て、初めてこの番組が生まれたという背景もあります。

そんなふうに、女性たちがNHKの中でも均等法とともに、非常に活躍の場を広げているわけですが、私自身もその旋風の後ろに巻き込んでいただいて、管理職のチーフアナウンサーになりました。同期の30人の中で、男性がほぼ3分の2昇進したところで、私もようやく追いついてチーフアナウンサーになったのです。ところが、さらにマドンナ旋風に巻き込まれて、それまでの遅れを一気に取り戻すように、普通チーフアナウンサーから部・次長級というところまで上がるのには4、5年かかると言われるところを、翌年1年で、同期のも

う1人の男性とトップを切って、部・次長級に昇進したのです。

いま振り返ると、かなりバブル人事だなと自分自身でも思っておりますけれども、そういう動きの中で、いまその真価が問われる時期に来ているのです。いままでずっと、行け行けで来ていた動きが、いまちょっと立ち止まって、「本当にあなたの力はどうなの」と問われているという怖さを、私自身は感じているところなのです。その分ストレスなども多いということで、今日はパネリストに海原先生にもおいでいただいておりますが、まず私の置かれている状況をこんなふうにお話したうえで、それぞれの会社での状況、実情をお話したいと思います。まずパネリストの皆さんから10分ずつお話を伺った後、お互いの質問、やり取りをして、さらに会場の皆さんからもご質問をお受けしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。それでは、まず國井さんよろしくお願いいたします。

○國井　國井でございます。私は、女性管理職の先輩ということでお話をしてほしいと言われまして、この場にいます。私は管理職と言いましても、生え抜きで入社してからだんだんに上がっていったというのではなくて、米国のほうで勉強したり仕事をしてまして、日本に帰国して、中間採用で管理職からスタートしています。状況が違う部分もあるかと思いますが、いままで遭遇してきたことについては、女性の皆さんにとって、かなり共通の課題であろうと思いますので、そういうことを踏まえながら、お話させていただきたいと思います。

私はもともと物理学を専攻し、技術者、特に研究者を目指して勉強をスタートしたわけです。修士在学中に結婚しまして、そのころは実験系物理の研究室にいたのですが、実験系で子供がいて卒業した人はいない、というジンクスがずっとありました。私は楽天的で何とかなると思ってやり出し、1年余分にかかったのですが、修士を卒業して、その後夫のほうの仕事の都合もありまして、米国にすぐ行ったのです。

そこで、物理学をさらに続けようと思ったのですが、行った先がコンピューターとか情報科学という分野で非常に進んでいる、カリフォルニアのシリコンバレーのスタンフォード・リサーチ・インスティテュートという所だったものですから、私も情報関係を勉強するチャンスにめぐりあいました。情報化学は

非常に面白く、物理から分野を替えて勉強し、これが、1つの転職となりました。物理は、研究職のポストがありませんが、コンピューターの分野に変わったために、飛躍できたのではないかと、いま振り返ると思います。その間、育児については苦勞しました。生まれてから2年ほど日本で育て、それから2歳から4歳ぐらいまで米国で子供を育てました。

ですから、日本での0歳児保育、公立の保育園に入れている時、病気になったときはどうしようもなく、そのときだけ愛知県の実家の母の所にちょっと預けたりしました。また、渡米後、まず最初にベビーシッター、日本では「保育ママ」と言われる人を見つけて預けたり、それからデイ・ケア・センターを探したりと、一通り育児に関するシステムを経験しました。両方の国のいろいろな方に助けられて、やっと育て上げたという感じです。

その間、育児と同時に、米国のほうでコンピューターについてもう一度修士をとりました。自分でちょっとアルバイトをしないと、授業料が払えないという状況もありましたので、スタンフォード大学でプログラマーをやったのです。そういう、必要に迫られて行ったことが、後で非常に生きました。一度日本に戻って来たのですが、その後もう一度コンピューター・サイエンスについて本格的に勉強したいと思い、テキサス大学の博士コースでまた勉強したのです。その際も、大学での勉強だけではなく、リサーチ・アシスタント・シップという大学での仕事がありましたし、その中でNASAのプロジェクトをやったり、最後のころは、ソフトウェアのベンチャーの社長をやったりしたので、いろいろな経験を積みました。大抵のことは経験したので、日本に戻って来て管理職になったときに、何とかなると割に自信がついたという感じがします。

その後母の病気がきっかけになって日本に戻って来たのですが、男女の取扱いが異なることの多い日本でやっていけるかな、という心配が非常にあったわけですが、ソフトウェア分野というのは、いまま人材が足りないですが、10年前は特に少なかったものですから、まあ、任せるからやってほしいと言われ、小さいところからだんだんに研究、開発、事業という展開をしてきたのです。いろいろ任せてもらえたことが、やりやすかった点だと思います。

いまは、ソフトウェア事業部という所の責任者としてやっていますが、その事例をちょっとお話ししたいと思います。まず女性が働きやすい職場というのは、男性にとっても非常に働きやすい職場でなければ実現できない、と考えております。私どもの会社ではフレックスだとか、有給休暇をとるにも半日ごとでとることができるとか、休暇も比較的多いということがございまして、まず体制としても、働きやすい環境にあると思います。

ただ、これは全社的な話として体制があるわけですが、やはり場所によっては、なかなかその体制があっても、それを活用しにくいという雰囲気があって、実際は、女性にとってかなりやりにくいという所もあります。私どもの部署は、男性も結構若い人が多いので、育児とか、子供が病気だから休むとか、有給休暇も遊びでとる人もいっぱいいますし、いつでもとれるという雰囲気があるのです。ですから、女性が必要に応じてとっても、それは他の人に迷惑をかけるといわれることがない所です。

そういう場所ですから、女性が育児休業制度を活用しまして、何か月間か休むとか、2年休むとかいうことがあっても、特にそれで困るということはありません。仕事は誰かに割り振るのですが、それは別に育児休業で休む人だけではなくて、何か急に仕事が入ってくると、いずれにしてもしょっちゅうやっていることです。このため女性がそういう制度を活用しやすい、という環境にございます。

また、職場において常に男女平等でという感じで、例えばお昼休みの受付などは、管理職だけ除いていますが、男性も女性も当番制でやっているのです。お茶の当番というのもありまして、これはティーサーバーを各フロアに置いているのですが、それを交代で当番制で面倒をみる、というようなことをしています。従って女性だけお茶汲みがあるとかいうことは全然ないのです。それは新入社員も入社後職場へ入った直後からそういう雰囲気、自然な感じで進んでおります。

さらに、性別で仕事が差別されるということはありません。どういう技術的なバックグラウンドがあるとか、どんな性格の人か、そういうことによって仕事は決めていきます。最初に決めた仕事が、その人に本当に合っていたかどうか

か、本人自身もわからなかったとか、上司から見てもわからなかったということがありますが、それは半期に一度とか、1年に一度、ヒヤリングやアンケートをとりまして、個性に合った、あるいはその人の能力に合った仕事ができるように、常に配慮しているわけです。ですから、女性だけにとか、男性にとかいうことはなく、均等法の趣旨は徹底していると思っております。

数字で言いますと、私どもの事業部は大体20%ぐらい女性がいますが、そのうち3分の2ぐらいが技術系です。その中は、技術者もいれば、研究者もおります。また事務系のほうでも、企画業務をやっている人、庶務業務、経理をやっている人、いろいろございます。また、よくある話として、職場結婚した場合、普通女性が異動させられる、というケースが多いのですが、私どものほうは、両方とも異動しないという方針でやっております。例えば技術分野を替えたりしますと、ハンディが出てくるということもありますので、基本的に本人の希望がない限りは、同じ職場でそのまま仕事が続けられるようにということを、常に考えております。ただ配偶者を査定する、という組織形態にはならないように配慮しています。現在、私どもの事業部はそんなに大きくないのですが、3カップル同じ分野で働いている人たちがいる、というのが実情でございます。

次に話は違いますが、後輩の人に望むことや、アドバイスということについてお話します。私としては望むことと言えば、やはり何とか仕事を続けてほしいな、ということです。いろいろな事情がありますので、それができないこともあるかと思うのですが、やはり努力していただいて、一步でも二歩でも進んでほしいと思います。大抵差別の論理として、統計的に女性は辞めるからというのがあるのですが、それはいろいろな社会の環境からくる結果であって、それを変えたいというのが、我々の活動ですから、そのために、ぜひ仕事をしていてほしいな、と考えています。

また、アルバイトということですが、いまいろいろな矛盾がある中で、感情的にドロドロした所で働かなければいけない、ということがあると思うのですが、矛盾の中でいろいろ前進しながら、改革というのはできるのだという意識でもってやってほしいですし、また、精神的なプレッシャーというものもあると

思うのですが、あまり小さいことは気にしない、という方向がいいのではないかと思います。

それと、仕事に関していろいろ優先順位をつけて、これは会社の中でもそうでしょうし、家庭の中でもそうだと思うのですが、いま自分にとって何が重要かというのを考えて、優先順位の上のほうからやっていく。例えば、私は家計簿はつけているのですが、この家計簿のつけ方がラフというか、目的に合っていると私は思っているのですが、1,000円単位で切り上げてつけているのです。目的は、費目がどういうバランスで使われているか、ということを知りたい。10円、100円までの最終的なバランスまで見るということになると、時間がかかりますので、ラフにつけて、それで目的を達成しているのです。全然忙しくてつけられないというよりは、ずっといいだろうと、そのぐらいの割切りを持って生活をしています。そうでもしないと、何もかもスーパーウーマンでやっていけませんので、優先順位をつけて、諦めるところは諦めてしまう、ということが重要なと思います。

企業に望むことは何かというお話がちょっとあったのですが、これはいろいろあります。先日も私の事業部でちょっとヒヤリングを行いまして、女子労働者の意見を聞きましたが、まずやはり育児の問題、それから両親等、家族の介護の支援態勢、これが大事だと思います。若い人たちが多い所は、まず育児休業制度だと思うのです。細かいことを見ますと、いろいろありますが、福利厚生等、やはり男性中心に作られたルールが合わない、それを少しずつ修正をしているけれども、なかなか合っていないというのがあります。これは話をしだすとすごく長くなるので、省略します。

あと、男性の方に望むことですが、これに関しましては、男性もいろいろなタイプの方がいらっしゃるわけです。女性も同様です。男性だと、几帳面な人とか社交的な人とか、いろいろあって、どういう職業に向くかをそれぞれの人ごとに考えるわけですが、女性だと、何か1つの均一化したタイプに分けられてしまって、女性としてまとめて、どういう仕事にということが、結構多いように思うのです。これが、いちばんのネックではないかなと思います。私の所でも、部下に女性を持つのはいやだと言って来る男性もいますが、だんだん慣

れ、そして実績があがりますと、あまり気にしなくなるのです。その前は、もう女性を採るのはいやだと言っていて、だんだん人が足りなくなると、是非ということになっていました。まず慣れるということだろうと思いますし、女性もいろいろなタイプがいるので、その人に向いた仕事をやはり見つけてあげないといけない、と考えております。

企業が伸びていくためには、明るい伸び伸びとした企業でないと、これからやはりやっていけないのではないかと思うのです。差別があるということは、非常に暗いというイメージなのです。暗い企業では、先が見えている。そういうふうに思っております。

○山根　ありがとうございます。それでは続いて、ライオンの人事部長、安平次さんお願いいたします。

○安平次　ライオンの安平次でございます。名前がちょっと変わってしまして、安心、安全、安らぎの「安」に、平和な家庭を築くの「平」に、次期社長候補の「次」ですと、いつも自己紹介して、社内では顰蹙を買っているのですが……。当社はイメージとしては、比較的女性を対象にした商品が多いので、お蔭様で、入社試験などのときに比較的女性に人気のある会社、と思われています。

しかしながら、今年で創立101年目に入りまして、テレビなどで見ていただく、ああいう雰囲気、イメージとはまた裏腹な面で、101年間続いている、しかもメーカーであるということで、やや保守的な体質を持っています。一方、初代の社長からずっとクリスチャンが続いておりまして、制度的にはあまり差をつけたがらないというか、比較的平等思想が強い。しかしながら、非常にアットホームな雰囲気がある。こんなところが、我が社の特徴ではないかという感じがしています。

まず当社の女子社員に状況なのですが、ライオン本体では3,650人おりまして、そのうち約800人近くが女性です。したがって、比率は21.5%、約22%弱が、女性の比率です。平均年齢が30.4歳。平均勤続年数は9.6年、これは全部ひっくるめです。したがって、一般的な産業界の平均よりは、勤続年数はやや高いかな、という感じはしております。

また、女性が活動している職種ですが、比較的全般にわたっているかな、と

言っているのではないかと思います。特に、私どもはいろいろなものを作っていますので工場、また、営業活動をやっていますので営業の事務職、そのほか一般事務職等が主なものです。工場、事務職は、昔からずっと定期的に女性を採用しておりますが、対象としては、短大、高校卒の方が中心になっております。また、研究職ですが、この研究職は全部で約800人ほどおりますが、このうちの約170名、やはりこれも21%ぐらいになりますが、これが女性です。大体大学から大学院卒の方が、圧倒的に多くなっています。うちの研究所は、比較的好い女性が採れまして、何でかなあとって、この間ある新人に聞いてみたら、「東京都23区内に研究所があるのは珍しいのです」なんて言われました。通勤に便利なんだと言われて、ガックリしてしまったのです。そういうのも人を採るときに1つの条件なのかなと、また別の意味で思いを新たにしました。

また、一般的に言われている総合職的というか、企画職的というか、そこには、ちょうどあの均等法が施行される直前の1985年、昭和60年辺りから、それまではポツン、ポツンとしか採ってなかったのですが、昭和60年から計画的に採っていきこうということで、大卒の文系の女性を総合職的に採り始めています。例えば85年が8人、翌年から17人、13人、13人、13人、17人という具合にして、比較的安定的に採用し始めて、いろいろな所に女性が総合職的に進出してきている、という状況です。

実際の社内での処遇ですが、管理職は、これも大変寂しいのですが、現在は、部長職が1名、課長職が3名、係長職というか、次期課長候補なのですが、これが18人という状況で、まだまだ発展途上という感じがしています。

また制度面で、給与、昇進、昇格、これは制度的には、全く差がないようにしています。特に給与面では、私は人事に来て3年なのですが、人事の外にいたときからも、給与で男女の差があったという記憶がないぐらいに、当社の場合は昔から平等にやっています。いま組合と一緒に給与体系の見直しをやっているのですが、組合が評価してくれたのですが、ライオンの給与のいいところは、男女格差がない、学歴格差がない。また、給与の中身の構成が、非行にリーズナブルにできており、ただ1つ欠点があるのは、給料が安すぎるということでした。

最近総合職とか、準総合職等とコース別雇用管理制度を導入している企業がみられますが、私どもはやっておりません。私も個人的にはあまり賛成ではないので、採用時から総合職ですよとか、何とか職ですよというのは、どうもあまり好きではない。これはむしろ個々にその人を見て、個別に管理すべきだと思います。特に私どもの会社、ライオン本社だけでも3,650人、オールライオンでも4,600人ぐらいいるので、これはもう個別に見ていこう、というふうにしております。

また、女性のローテーションですが、事務職や工場の現場などではほとんどありません。研究職は、比較的ローテーションをやっています。また、先ほど言いました総合職的に採用した方々のローテーションは、男性と全く同じに約3年ぐらいで、ローテーションをかけています。転居を伴う転勤は、現在のところ原則的に女性の場合はございません。

働きやすい環境づくりでちょっと心がけていることなのですが、そんな大それたことではないのですが、私が3年前に人事に来まして、中長期的に計画を作ってやっていこうということで、「やる気と元気の出る人事活性化政策」というタイトルをつけまして、いろいろ取り組んでまいりました。例えば服装などでも全く自由になっています。かつては、事務服を着てやっているのが結構統一がとれていていいということだったのですが、これも廃止にして、服装は全く自由になっています。

また、育児休業法の施行に伴い、育児休業制度も導入しましたが、その期間は、産前産後の休暇明け後の1年間とれることとしました。また、出産後2年間は朝1時間、夕1時間の短縮勤務制を導入しております。ノーワーク、ノーペイを通していますが社会保険料等の支払いがありますので、これについては、共済会からそれに相当する、約1万5,000円から1万8,000円を出すようにしています。これも運用の面では、女性が職場を離れて、しばらく仕事を行っていないと寂しい、何か縁が切れて、復帰するときにしづらだろうということで、銀行振り込みを行わないで月1回職場の者が社内報とお金を持って訪ねることにしています。1カ月に1回ぐらい訪ねて行って、誰々さんが今度結婚するのよとか、誰々さんと誰々さんとが怪しいのよとか、そんな話をしな

がら、ちょっと会社の雰囲気伝えていただければなと、ちょっとこんな運用をしています。

また、女子寮は完備しております。これは3年前からなのですが、ワンルームマンション形式で借上げています。また、フレックス勤務制もやっています。これは朝10時から3時はコアタイムで、それ以外は自由というふうにやっています。時間の清算は、1ヵ月に1回ということでやっています。

あとはちょっと小さいのですが半休制度がありまして、休む場合半日でも休める。午前、午後、どちらでも休んだら、0.5日間休暇をとれるような体制もとっています。また、これは男女一緒なのですが、ナイス・リフレッシュ制度を導入してまして、5、15、25、30、35、こういうメリハリのある年に、休暇を思い切ってとりましょうということをしています。例えば10年目だと、10万円と10日の休暇、20年目は20万円と15日の休暇、30年目は30万円と20日間の休暇、こういうことをやっています。5のつくときは休暇だけで、お金はなしということで、5、15、25、35は、5、5、5の休みという具合にしています。そしたら、女子社員の組合のほうから「5年目はお金はでないんですか」と言うから、「いや、出ないよ。いいじゃない、勘弁してよ」と言ったら、「私たちは平均勤続年数は9。何年ですから、10年目にいかにいうちに辞めてしまう可能性があるんで、何とかしてくれませんか」と言うから、5年目は5日と5万円にしました。なぜ5日にしたかという、月曜から金曜までやって前後を合わせると9日間お休みできます。こういうことであります。

また、研修、いわゆる人材育成という面でいうと、研修は男女差が全くありません。同じようにやっています。去年からテスト的に導入したのですが、私どもの人事考課は、年の初めに管理者と部下の方が、男女を問わず全員話し合っていて、私は今年こういう仕事をやりたい、こういう業務をやりたい、こういうテーマに挑戦したい、ということを面接して、話し合っています。そして1年後に、自分でまず人事考課をつけたうえで、上司と面接して、あなたは態度はこうだった、能力はこうだったということで、全部で20項目ぐらいあるのですが、それをつけていただく。行く行くは、こういう仕事

をやってみたい、配置換えを希望している、あるいは家庭の状況はこうです、ということを経営してもらいます。こんなことをいま始めています。まだ去年初めてやったケースなので、これがどういう形ででてくるかなと思って、いまちょっと楽しみにしています。

また意識の面で、今回も結構ヒヤリングをやってみたのですが、私どもでは、先ほど言いました、女性でただ1人部長職になった人がいるのですが、実はこちらにおられる國井さんと大変仲のいい女性なのですが、聞いてみたら、牧野先生もおっしゃったように、みんな意識ではわかっている。新聞を見れば、女性の活性化についていろいろ書いてある。意識ではわかっているのだけれども、身体がついていけない、行動が伴っていない、という部分がやはりある。その背景にあるのが、女性は結婚してしまうのだからとか、女性は辞めてしまうのだからということがあります。このような状況の下では思い切って任せられないのです。この辺のところが、やはり1つのネックになっているのかなと思います。そういう意味では、管理職の意識はやはりまだまだ変えていかなければいけないと思います。

また、女性が同じ同性として女性を見ていくと、入社後5年ぐらいまでは、本当に訓練している期間で、そういうときは輝くように仕事をしています。28から30歳ぐらいになると、いよいよ一本立ち、さあ行くぞという段階で、壁にぶつかってくる。結婚か何とかがある。私は不器用だから結婚と両立できないとか、こういう悩みが出てくるのです。そのとき、それをブレイクスルーするだけの力というか、思いというか、パワーがやはり女性側にもないのではないか。そんな話がありました。

今後の課題としては、私どもはやはり制度的な面での充実を今後もやっていかなければいけない。例えば、先ほども出ていました、介護休業制度の問題、それから再雇用の問題。先ほど牧野先生が言われたM字型の、20歳代後半から30歳代前半の底入れのところを上げていく対策、これなども、これからやっていかなければいけないのは、そういう女性が育児をしながらも、ハンディを負いながらも、自由に選択できる制度。それは何も朝8時半から5時まで働くのではなくて、職種だとか、時間だとか、勤務地を、ある程度選択できるよう

な対策を打っていきながら、この部分を底上げしていくようなことをやっていく必要があるのではないか。ちょっとテスト的でまだうまくいっていないのですが、私どもOGの方の会を作っています。「ライオン・レディス会」という会を作って、全部コンピューターに住所も登録してあります。年に2回ですが、会報も発行してやっているのです。そういう方々に、「働く方はいませんか」というアンケートなどをとったりして、今後の資料にしようかな、ということをやっています。

やはり意識の面でもまだまだなので、管理職教育などでも、現在のところ女性の活用の仕方などはやっていませんが、今回女子社員に対するヒヤリングなどをやってみると、もう少しそのところを突き抜けるためにも、やはりある程度やったほうがいいのか、という感じがしています。以上です。

○山根 どうもありがとうございます。また後ほど聞かせていただきたいと思います。それでは、海原先生、何か先生の所は患者さんの9割が、働く女性だと同っておりますが、そういう中で、ご覧になった実態を聞かせていただきたいと思います。

○海原 私は、女性を対象にしたクリニックをやっています。今年で9年になるのですけれども、最初のうちは、本当に女性の病気というのが便秘ですとか、肩こりですとか、そんなものでした。にもかかわらず、ここ5、6年、非常に変わってきたのです。いわゆる精神的なストレスが、問題になって起きてくる病気や症状が、非常に増えてきました。このごろ、もうストレス、ストレスと言って十把一絡げみたいに、ストレスと言われるのですが、では、ストレスとは何かと申しますと、元々は物理の用語で、物体があって何か衝撃を受け、その物体が歪みます。歪んだりへこんだりする、その歪みのことをストレスと言って、衝撃のことをストレッサーと言ったわけです。いまはその衝撃のほうも受ける歪みも含めて、ストレスと言っているようです。

実際にストレスと言いますと、気分が落ち込むとか、調子が悪いというふうにお思いがちかとも思うのですが、そうではなくて、身体に症状として出てくる方が、とても多いのです。例えば最近ですと、円形脱毛症、皆さんよく聞かれると思うのですが、例えば経理の女性が決算の時期になって忙しくなると、

髪の毛が抜けてしまう、あるいは女性の場合ですと、生理が不規則の方が多くみられます。特に忙しいとか、その環境が変わったとか、生活に変化があったとか、そういうことで、生理が乱れてしまう。生理というのは、卵巣と子宮だけで起きるものではなくて、頭のホルモンが非常に重要な働きを司っています。そして、いろいろな環境の変化で、脳のホルモンの分泌が悪くなってしまって、生理が乱れてしまうような方も多いのです。

また、ストレスでにきびができる方。あるラジオ局のディレクターの方なのですが、上司と意見が合わなかったりすると、すぐ顔にワッとにきびができてしまう。また蕁麻疹ですとか、身体が痒いと訴える女性も多い。蕁麻疹という、アレルギーですとか、何か食べてブツブツが出るとかというふうに思いがちですが、ある秘書をしている女性で、上司とうまくいかない方が、その上司の前へ行くと蕁麻疹が出てしまうという例もあります。よくいやなことがあると、蕁麻疹が出そうだななんて言いますが、そういう女性もいます。

また、心臓神経症と言いまして、実際に心電図をとっても、何も異常がなく、不整脈も出ていないのだけれども、胸がドキドキして息苦しくて、いまにも心臓が止まりそうになって、不安になってしまうことがあります。ある同時通訳の方なのですが、ブースの中に入ってずっと長時間緊張していて、失敗してはいけない、失敗したらどうしようと思っていると、あるとき胸がちょっと苦しくなったのです。ああ、もしこの工作中に胸がドキドキして、仕事ができなくなったらどうしよう、と思うのがきっかけになって、その次にそういう仕事があったときも、同じような症状を起こす。こんな女性もいるのです。

あとは、過敏症大腸炎という病気が、最近とても多くなっています。これは便秘とか下痢を繰り返すことが多いのですが、あるOLの方で会議の前になると、お腹が急に痛くなってしまふ、また、会社に行こうと思って地下鉄に乗ると、地下鉄の駅というのは、階段が長いですから、歩いていると、お手洗いがあのかどうか不安になるのです。急にお腹が痛くなったらどうしようと、不安な気持ちを持ちながら、地下鉄に乗る。一駅乗ると、急にキュッと痛くなってしまふ、そして、降りる。またトイレに駆け込む。それで、なかなか会社に行けなくなる。こんな症状の方もいます。また、メニエル症候群と言いまして、

目まいがしたり、気持ちが悪くなったり、こういう症状を起こす方もいます。

私たちは、地球上に生きている生き物なのですが、みんなサーカディアンリズムというリズムを持って生きているのです。朝日が昇ると、起きて仕事をして、夜になると休むという、自然なリズムがあるのですが、最近には本当にいろいろな機械が発達したお蔭で、便利な一方不便になって、例えば地球規模の仕事をする方が増えているわけです。証券会社の女性で、ちょうど退社しようと思ふところが、ニューヨーク証券の時間が始まるわけです。そうすると、忙しくなるとそのまま仕事。そういう普通の生活リズムの乱れから、寝不足になったり、不眠症になって寝つけなくなったり、そういう症状で悩む方もいます。また、ストレスがあってやけ食いをしてしまって、過食になって太りすぎてしまう、という方もとても多いです。

また、私がびっくりしたのは、身体の左側がすごく痛いという女性がいて、いろいろ調べて、何も異常がないのです。それで、よく話を聞いてみましたら、会社の左側の席にすごくいやな人がいるために、左側だけ痛い。何かびっくりするような症状を起こす方が、結構いるのです。これは、精神的なものが元になって起きているな、というのが実感です。

ただ、同じいやなことがありましても、割に乗り切っていけるタイプの方と、そうではなくて落ち込んでしまう方と、いろいろあるのです。どんなタイプの方がストレスに弱いかというと、有名などころでは、A型気質と言われている性格の方がいまして、これは血液型ではなくて、アクティブ、アグレッシブな性格をとって、A型気質と言っています。具体的にはどういう方かと言いますと、非常に競争が好き。また、昇進、偉くなることに對して非常に強い欲求があるタイプ。また、同時にいろいろなことに首を突っ込むタイプ。1つのことをしながら、何かをする。例えば食事をしながら本を読むとか、何かをしながら何かをする、また、夜遅く仕事をするに對して、非常に喜びを感じる。こういうタイプの人です。

私はこういう講演等で「いま、いろいろストレスの話を聞いたのですが、自分はストレスなんか全然ないんですけど、どうしよう」と言う質問を受けることがあります。この場合、ストレスがないのではなくて、気が付いていな

いのです。そういう方は、ストレスに気が付かないで、例えば煙草を普通10本ぐらい吸っている方が、イライラしながら、「俺はストレスはない」などと言いながら、20本、30本吸う。女性の人だと、「私はストレスないわよ」と言いながら、饅頭を食べたり、ケーキを食べたりしている。そういうことで、いろいろ身体に負担がかかって、調子を崩すという方が多いわけです。

どうしてこういう状況になってしまうか、とよく考えてみますと、女性の場合ですと、特に偉くなって管理職になるような女性ですと、男性が100働くところを、120ぐらい働かないと認めてもらえない、という部分があります。先ほどから仕事体制等が問題になっていますが、やはり男性側の潜在意識、何だ女か、という部分が非常に強く影響しています。クリニックに来られている、ある女性の営業職の人がいるのですが、かなり偉いポストにいるのですが、自分が出て行くと、相手の人が「責任者を出してください」と言うのだそうです。「責任者は自分だ」と言っても、全然信じてもらえない。そういう状況の中で働いていると、やはりもうこのタイプAをやっていないと、とても認めてもらえない、というところに、1つ何か問題があるのではないかと思います。いままで男性でタイプAの人が、こういう状況だから気をつけよう、少しゆとりを持って生活しようと言った、その同じことを女性がいまやっているのは、非常に危険です。これが、これから問題点になるのではないかな、という不安を私は1つ持っております。

もう1つは、挫折があったときはもちろんストレスになるのですが、ピーターの法則というのが、何か経営学とか経済学のほうであるのだそうです。これはどんな法則かと言いますと、ピーター博士という方が言い出した法則なのだそうですが、課長としてバリバリに優秀でいた方で、とても優秀だからということで、部長になった。部長になった途端に、どうも仕事の能力がついていかない、このような例です。つまり、挫折して失敗するとか、左遷されて、失敗してストレスになるということのほか、偉くなって、昇進したことによって、うまくいかなくなるということが、最近女性でも出てきております。

これは、ある外資系の銀行に勤めている女性なのですが、外資系の銀行というのは、聞いてみると女性でも割に、普通の日本の銀行よりも、昇進のスピー

ドが速いのだそうです。オフィサーという立場に昇格しまして、この方は非常にタイプAで、アクティブでアグレッシブな性格の方で、それまでは非常にうまくバリバリ自己主張して、うまくいっていたのですが、偉くなった途端にうまくいかないのです。どうしてこういうふうになってしまうかと言いますと、この方は非常に自己主張は強いのですが、他人の話を聞くことが下手なのです。他人の話を聞いてとりまとめて、受け入れて、そこから何かをアウトアップするという能力が、ちょっと欠けているために、オフィサーになったことがうまくいかなかったようなのです。

ですから、女性がこれから偉くなって、昇進していく場合には、やはりそういう偉くなったときの何かトレーニングみたいなものが必要ではないか、という気がしております。それに絡んで、最近は女性対女性のいろいろなストレス問題が出てきています。昔は、男性の上司と、女性の部下などというのが、一般的なスタイルだったのですが、多分、山根さんも偉くなれると、同じような年代で、いままではお友達関係だったのが、立場的に上司と部下というようになってしまうことがあるでしょう。それが1つ、やりにくいというようなことになる原因にもなるようです。

もう1つ、最近の傾向としては、スーパーウーマン症候群というのですが、皆さん多分耳にしたことがあると思うのですが、仕事も全部やって、家のことも全部やって、完璧指向の女性が、あるとき突然燃え尽きたようになって、何もやる気がなくなってしまう、ということがあるのです。ある中規模の広告代理店関係の仕事をしている方なのですが、ここのところちょっと不況で、仕事が減ってきたのだそうです。この女性は、うちのことも全部やって、仕事もちろんやって、それから営業から経理のことまでやっているという、非常に忙しい方で、お子さんもいるのですが、元々が手抜きをするのがいやというタイプで、家のことを完璧にやって、しかも外に出てバリバリやるのが仕事なのだ、というふうに感じている方です。この方がそういう忙しい生活を続けていて、ある日突然何もやる気がなくなって、腰が痛くて肩が痛くて、背中が痛くて、目まいがして、仕事に行けなくなってしまった。こういうふうに全部を完璧にやろうという方で、いろいろな症状を起こす方が、最近増え

ています。

ある統計ですと、男性が1日に家事、育児を手伝う時間というのは、1日にわずか6分から8分というデータがありまして、これにはちょっとびっくりしたのです。女性のほうは、大体1日4時間ぐらいやっている、というデータがありまして、これはもう改めてびっくりしてしまったのですが、いくら女性のM字型を解消しようと言っても、さっきの男性の意識と同じですが、こういう状況だったとしたらとてもじゃないけれども、やっていけない。もう疲れ果ててしまう、というのが現状だと思うのです。

ですから、この辺をどういうふうに改善していくか、というのがやはりこれから1つの課題になっていくのではないかと、思います。ストレス対処に対するいろいろな問題があるのですが、それはまた後でお話したほうがよろしいと思います。

○山根　　こういう女性たちの悩みというのは、やはり女性管理職のほうが相談しやすいと思うので、國井さん辺りには、ご相談をいろいろ持ちかけられることが多いのではないかとと思いますが、いかがですか。どんな内容の、どんな悩みが多くて、女性管理職として、その辺りはどんなふうに指導していらっしゃるのか、聞かせていただけますか。

○國井　　ちょっとジェネレーション・ギャップがありまして、あまり頻繁に私の所に相談に来ることはありません。同世代で結構一緒に入ってやっている人たちがいますから、お互いそういうところでコミュニケーションを図っていて、例えばどこの区は保育園が多いとか、そういう情報交換もやっています。ストレスについて、上司の間であまりそういう情報が入ってこないのですが、いろいろあると思うのです。あの上司の下には就きたくないとかいうのは、ときどき来るとは来るのですが、そんなに頻繁ではありません。

例えば、コミュニケーションが非常に重要だというのはありまして、お互いに何かミーティングを持ったりできるような場は、ときどき作ったりします。

少なくとも私の事業部で、女性のほうに非常にストレスがたまるという感じではないと思うのです。円形脱毛症になった人が、女性のほうはいなかったのですが、男性で1人いたりしましたから。

○山根 國井さんご自身は、最初から管理職としてお入りになったので、女性が初めて管理職になったということにおけるストレスとか、そういう部分は味わっておられないですか。

○國井 小さい所からだんだんに育っている組織なので、一挙に大きい組織の責任を持たされたことはないのです。ですから、毎年いろいろな経験を積んで、いろいろ失敗もしながら、トライ・アンド・エラーで進んでいますから、そういう意味では非常にラッキーだったと思うのですが。

○山根 ライオンさんは、目玉人事みたいな形で女性がボンと昇進するというようなケースはございませんか。

○安平次 資格昇進テストで昇進するという基準があり、それに則ってやっていますのでほとんどないですね。ですから、例えば飛び級とか、そういうのは男でもございまして、比較的安定してやっています。

ただ、先ほど言いました係長職を、うちは副主任部員と言っているのですが、その辺のところは最近毎年出るようになりまして、そういう意味では少しずつ、保守的と言われているライオンの中でも、だんだん女性が市民権を得て出てきたかな、という感じはあります。

○山根 実は、先だって番組のほうで、山内志津子さんという資生堂の美容学校の校長先生と、いま多摩動物園の園長さんである増井光子さんとお話をする機会がありました。本当にずっとキャリアを積んで、立派にやって来られたお二人なのですが、校長であり、園長という立場に立ったときに、初めて組織を自分で把握していなければならない、そのときに、周りはみんな男性なのです。それまでは専門職としてずっと、お2人は仕事をなさって来られたのですけれども、組織を把握するための方法論、例えば毎日会議があって、会議の中で周りを説得して、自分の意見を通していくというような習慣はなかったわけです。

ところが、ある日突然いちばんヒエラルキーのトップに座ったとき、女性にもそういう能力が求められる。そのことを非常にいまお2人は、女性にとって男性をきちんと説得できる言語表現能力というか、アピールする力が本当に必要なのではないかと痛感していらっしゃいました。例えば自分では絶対正しいと思っている意見を言っても、なかなか会議というのは、正論だから通るとい

うわけではないところもあります。男性社会特有の根回しですとか、この人の言うことなら、トップの言うことなら、みんな良くも悪しくもいいとするけれども、この人が言うから駄目、というような図式があったりします。そういうことがまたストレスになったりすることもあるわけで、女性が管理職としての能力をつけていく研修というのが、私は必要ではないかと思っています。安平次さん、その辺りはいかがでしょうか。

○安平次 私どもでは、業務研究コンテストというのがあって、これは組合員の方が対象なのですが、年に1回勝手にチームを作って、何でも提案していく制度があります。予選をだんだんやりながら、最終的にはトップの前で発表会をやりまして、優勝チームは海外研修旅行、準優勝チームが東南アジア研修旅行、3位が国内ということでやっているのですが、最近はまだ優勝チームの中から女性がボンボン出るようになったのです。使い方も、コンピューターを駆使して、非常にビジブルに演出をやったりで、そういうのを見てみると、若い世代の女性の中には、そういうプレゼンテーション力というか、非常にそういう世代が突出したな、という感じはしています。これは、女性などの研修も、男と全く同じにやっているということも、1つはあるかなと思います。

ただ、残念なのですが、当社の場合はまだいわゆる係長職、管理職相当の人たちが育ってきていないので、その辺のところはやはり弱いところですよ。

○山根 海原さん、先ほどお話が途中になりましたが、こうしていろいろな所でストレスを感じている女性たちに、その乗り切り方のアドバイスをお願いします。

○海原 乗り切り方の前に、ストレスを乗り切るのに、サポート・システムが非常に重要であることを強調したいと思います。相談できる人ですとか、あるいは誰か非常に自分の心の苦境を話せる人がいるとしないのでは、ものすごく違ってくるわけです。例えばいまの管理職のお話でも、パイオニアの女性というのは、どうしようかというところで、相談したいのだけれども、相談する相手がいない。また、例えば女性の採用の状態が、毎年毎年きちんと優良企業のように採用しているわけではなくて、ボンとあって、また次の採用が10年後、またボンといるという状況下での女性の場合ですと、「何かちょっとあったのだけれども、これについてどうでしたか」と聞けるような人が、いないわけです。ポ

ツン、ポツンと取り残されたような形になって、それが一層ストレスをつのらせることになるわけです。いまの採用状態を少し変えていただくというのも、1つの条件なのではないかと思います。

また、いろいろな相談をするときに、例えば1つの企業にこだわらず、業種を越えたところで、女性同士のいろいろな相談、ネットワークづくりみたいなものをやっていく必要があるのではないかと、という気がしています。私が知っている所では、秘書の方を全国的に集めて、「セクレタリー・クラブ」などというのがありまして、いろいろな情報交換ですとか、困ったときに相談し合うとか、そんなシステムをやっている所があるみたいで、そういう異種間の交流みたいなものも、1ついいのではないかと考えています。

また、女性と男性とで少し違うかなと思っているものに、職種ロイヤリティ、会社ロイヤリティというのがあります。男性の場合、会社を変わるときというのは大変なストレスなのです。ですから、例えば安平次さんがライオンを辞めて、どこか別の会社に転職するときには、すごいストレスになるはずなのですが、同じ会社の中で人事から別の部署に行っても、何とかやっていけると思うのです。しかし、女性の場合は少し違いまして、自分はこの職種というこだわりが非常に強いのです。だから、私はどこに就職したということよりも、例えば私は編集員をしているのだとか、私はアナウンサーをしているのだ、ということに対するこだわりが強いために、職種が変わったときに、非常にストレスになる。これは、いままでの女性がいろいろな職種を経験しながら、少しずつキャリアアップしていくというライフスタイルではなかった、それこそ何年か猛烈にパッと働いて、パッと辞めてしまうということだったので、いろいろな職種を経験するというのが、何か非常にいやなことのような意識が強いので、こういうことが起こっているのではないかと。それが、男性と女性のストレスの違いかな、というような感じがしているのです。

○山根 専門職と、そうでない職種と、多少その辺りの事情は違うかもしれませんが、ここからはどうぞ自由に、お互いに話し合っていきたいと思います。ご質問がございましたらどうぞ。

○国井 質問というのではないのですが、私などは先輩の女性の管理職はいないわけ

です。しかし、そんなに相談相手がいないという感じはしなかったのです。つまり、何か組織的なことで相談があれば、上司に相談するとか、あるいは人事の専門家に相談するとか、法務の専門家に相談するとか、あまり男性、女性という意識はしないで、それぞれの専門の人に相談に行っているのです。「こういう場合は、どうやったらいいのでしょうか」という相談をすると、いろいろご経験がおありですから、教えてもらえ、従って女性だからという意識は、あまりないのです。もちろん女性だからの課題もあると思うのですが、私の場合は、そういう場面に会ったことはそんなにないので、ラッキーだったのかもしれない。

○安平次　いまのことに関連して、私もそれを大変痛感するのです。例えば、うちは研究職は昔から大卒女子をずっと採り続けているのですが、この中に、先ほど言いましたが、研究職で当社では1人だけ部長職が出て、この人がやはり社内です。「パセリの会」という会を作りました。いまのところは研究所の女子職員が中心なのですが、入社して5年経つとその会に入れるのです。その会に呼ばれるのを楽しみにしている、という感じがあって、そういうところから、私などに結構いろいろな話が上がってきて、そういう所で悩みをお互いに話し合っているようです。

もう1つは、当社でも昭和60年から、特に総合職的な女子を採用し始めたときに、人事にやはり1人配属したのです。これが結果的には非常によかったと思っています。我々は「いやあ、今度のこれをやって女子社員に喜ばれている」などと悦に入っているのですが、この女性はジロッと見て、「そんなことはありませんよ」と言うわけです。そういう意味では、彼女が同じ目線で話を聞いてくれている。人事にあの人がいるから、私たちを見てくれているというように、励みになっていたようです。そういう意味で人事辺りに何でも相談しやすい、しっかりした女性を置いておくというのも、自分たちの体験で、大変いいことではないかと思います。

○山根　そうですね。私たちの番組でも、「女性人事課長は語る」という番組を、特番で組んだことがあります。それだけ、いま女性を採用するときの女性の目というのが、必要になってきているのではないかと思います。受けに来る受験

生の側は、「採用する試験官は、男性がいいですか、女性がいいですか」という質問に対して、女性はみんな、男性のほうがいいと言うのです。なぜかという、男性ならごまかせるというわけです。この辺が、さすが賢いというか、女性の試験官の方がジッときちんと見ている、それだけ評価が高いということではないかと思います。女性がそういう人を採用したり、あるいは決定権を持っている位置に座らないと、女性の本当の働きやすい場を作っていくというのは、なかなか進んでいかないという気がします。番組の話ばかりで申しわけないのですが、私たちの「はんさむウーマン」という番組で、「総合職6年目の悩み」と題して、去年均等法をテーマに番組を放映しましたが、例えばやめていく理由として一番多いのは、家庭を持ってやっていけるだろうか、いまは仕事にバリバリ生きがいを感じているのだけれども、家庭とこんな生活とが本当に両立できるだろうか、ということでした。國井さんはそこを両立して来られて、どの辺りがポイントだとお考えですか。少しその辺をお話いただけますか。

○國井 私も非常に苦労しました。つわりもひどかったですし、必要なときは休んでいます。しかし、自分としては、経済的に自立したいというのが大前提としてありました。「何で、そんな苦労をするのですか。〇〇夫人で収まっていれば、別に楽できるでしょう」というのはよく言われたのですが、仕事をしたい、というのが強い意思としてありましたので、それで乗り切ってきましたが、やはり制度的にいろいろなものがないと、続けにくいなと思っております。会社の中で、部下でそういう人がいれば、支援しようとするのですが、中にはあっさり諦めてしまう人もいて、残念だなと思っています。

○山根 制度は整ってはいるのですが、実態としましてまだ、例えば私たちが目にする中では、1年休むと技術の面で、いま日進月歩進んでいる技術を失ってしまうのではないか、遅れをとってしまうのではないか、復帰できるのか、という心配を持つ女性が多いです。これに対応して、リコーでは、2年間の育児休業制度を設けているとのことですが、これについてはどうですか。

○國井 私どもの所でも、育児休業をとって、それでカムバックして、いま育児時短というか、1日5時間ずつ働いているという人がいます。その人の配偶者も同じ職場なので、そういう意味で、いろいろな情報は家庭の中で交流していた、

という話を聞いております。彼女は勉強していましたね。本人は、ときどき本を持っていったりとか、戻るときも、「今度どういう仕事になるでしょうか」「どういう勉強をしておけばいいでしょうか」等、本人の意識が強かったと思います。それをみんなバックアップして、いろいろな情報も与えていました。雰囲気として、必ず戻る、仕事も続けるということで、パソコンを買って、自分で電子メールで何か読むこともできましたし、そういうつながりがありました。コンピューター関係だからやれた、ということもかなりあるかと思えますけれども。

○山根　やはりそういう休んでいるときも、それなりの自己研鑽みたいなことは、続けていかなければいけないでしょうね。

○國井　はい。さっきライオンさんのお話で1ヵ月に1回顔を見るというのは、非常にすぐれていると思いましたね。

○山根　さて、もう1つ、女性が働き続けていくのに大変だという条件が、いままでの男性の働き方、朝それこそ9時から夜は10時まで、というような働き方で働いているという状況も影響しています。そんな働き方を私もして、これが私の本当の人生なの、ということに疑問に感じている女性も多いのです。私はもっと違う生き方があるのではないか、こんな「仕事だけが生きがい」というような生き方をするのが、私の本当に願っていたことかしら、というような疑問を持って辞めていく女性が、私たちの取材でも大勢いたのです。こういう女性が、制度が整い活躍していく中で、会社なり社会なりが、そのことによって変わっていかなければいけないだろうと思うのです。ライオンでは、女性が活躍することによって、変わった部分はございますか。

○安平次　女性が働くための条件整備については、まだまだ我が社などは遅れている部分がいっぱいあるのです。しかし、従来は男の職種だったと思っているところに、ふと気が付いてみたら、女性があちこちに出てきている、全く違ってきている、という感じはします。例えば工場などに行ってみても、最近はロボットあるいはコンピューターでやっていくという時代になっているのですが、ひょいと覗いてみたら、もう女性がそういう職種にも入りこんでいるという状況があります。

また、つい最近もある雑誌に取材されて、2ヵ月ほど前に掲載されたのですが、短大卒の女子で、原料やいろいろな材料を買ったりする資材部で、私どもの会社はメーカーなので、これはもう年間何百億、何千億単位で購入しているのですが、その資材部の事務の女子が、辞めるの辞めないのと大騒ぎになったことがありました。まあまあ、そう言わずにと、部署を替えて、いわゆるバイヤーに配置替えをし、その結果業者さんや、商社の方々と丁々発止と、円高だから負けろ負けないと、こういうことを一度やらせてみたら、生き返ったように仕事をするようになったのです。雑誌にも載ってしまって、本人もいま非常に張り切ってやっています。社内的には、そういうことがもう至る所に出てきた、ということがあります。

もう1つは、私は先ほど、私もあまり賛成ではないので、総合職というのはうちではやっていませんと言ったのですが、人事の基本は、やさしさが根底になければいけない、と思うのです。その根底に流れるやさしさというのがあって、そこからいろいろな制度を考えていかなければいけない、これは男も女も同じだと思うのです。だから、男が9時、10時まで働くのだって、私は異常だと思っています。家庭というものがあって、子供との触れ合い等を考えるときに、男がそうであっても異常だし、ましてそういうことが当たり前になってしまって、女性が総合職という名の下に9時、10時まで働き、しかも転動していく社会、そういう制度は、本当に女性にとって平等なのか、と考えたときに、ちょっとつらいですね。もっとも、やさしさもあまり前面に出すと、制度的に不平等ではないか、と言われかねない面があって、非常に悩んでしまうというところがありますね。

○山根　　ちょっと先ほどのお話でも疑問に感じたのですが、女性は転動がないとおっしゃいましたが、これは企業として、人事交流の中で可能なのですか。女性の昇進に影響したりはしないのですか。

○安平次　　転動したから昇進というのは、基本的にはありません。ただ当社の場合は、各地方のほうは営業の支店になりまして、それから工場になりますので、いわゆる総合職的にやる企画業務というのは、圧倒的に本社でやっていますので、そういう意味もあって、転動は原則的にやっていません。

○山根　そういうことなのですね。一般の企業で全国に支社がある場合は、女性が昇進していこうというとき、やはり転勤というのは、どうしても異動構造の中で組み込まざるを得なくて、私たちもそろそろ転勤は覚悟しなければならない時期にきています。だけれども、最低限その人その人の個別の事情をきちんと見て、必要不可欠な転勤だけにしてほしい、というようなことを私たちは訴えているわけです。ライオンさんの場合は、東京にそういう機能が集中しているということなのですね。

○安平次　そうですね。

○山根　さて、それでは会場の皆様方から少し、ご質問なりご意見なりお伺いして、最後に先生方からまとめていただきたいと思います。何かご質問、ご意見ございましたら、お手をお挙げくださいますか。どうぞ遠慮なく。

○会場A女性　僭越ながら、皆様のご意見をお聞かせいただきたいと思います。私は、いわゆる総合職として3年間働きまして、いま大学院のほうで経営学を学んでいる者です。まず牧野さんのお話では、牧野さんは企業の方ですので、労働力確保という意味で女性を必要としている、だから、女性に何とかしてやろう、という視点からものを見ているような印象を受けました。私は、いま必要なことは、男女が同じ人間として生きていくうえで重要なこととして、女性の立場、条件をよくしていく、ということが必要なのではないか。その際に、男性の働き方を変える、という視点が持てないのかと考えています。

要するに、男女一緒に働いていくという視点は持てないのか、ということです。それについて、ちょっと具体的に申し上げたいのですが、まず男性のいままでの働き方、夜10時、12時まで働くという働き方を自分でもしましたし、見てきたのですが、男性がその仕事をしながら、育児あるいは介護、家事全般を果たしてできるか、ということです。できないと思うのです。それを女性に求めていること自体がおかしいと思います。それは女性もできないことです。

逆に言うと、男性が育児とか介護は必要ないのかというと、いま30代から若い人の意見を多く聞けば、男性の中でも、家事をやりたい、また育児をやりたい、という人は非常に増えています。この現状を考えますと、やはり男女が同じものをやっていく、同じ視点でものを見ていく、ということが必要なので

はないかと思います。また、女性総合職ならできるはずだ等の、ものの捉え方をされているのはおかしいと思います。

また、先ほど出たのですが、女性自身が男の人に相談しないというのは、自分から壁を作っているのではないか、ということです。以上のことからして、男性、女性一緒の視点から、物事を見ていくことが必要なのではないかと感じています。

最後に、企業は利益を追求していかなければ、もちろん存続していきませんので、その点で、女性を働かせることによって労働力を確保しようというのは、当然のものの考え方ではありますが、ただし、これは男女差ではなく人間の個性として、その個性を生かした仕事を、男女関係なしにしてもらうことが必要なのではないかと、ということです。

これは労働省が主催しておりますので、政府の方に申し上げたいことなのですが、政府も、企業と同じ視点でものを見てはいけなのではないか、ということです。男女は一緒に働くための方向づけをするために、男女雇用機会均等法や、育児休業法という法律を制定しているのであるから、いまの女性を働かせようという考え方では、どうも表面的であって、これは、今後人口が増えてきたときに、では、女性是要らないということになるかといったら、そういうことではないと思います。

○山根 ありがとうございます。非常に基本的な部分を指摘していただいたのではないかと思います。これは、國井さんも先ほど、男性は1人ひとり個別に見るのだけれども、女性はどうもひとまとめに見られてしまい、1人ひとりを見てほしいというようなことをおっしゃっていました。人間としてという視点は、同じだと思うのですが、もう一度説明していただけますか。

○國井 世の中は男性、女性半々いますから、私は会社の中でもよく言うのですが、半分女性が働いてほしい。究極的には半分ずついるほうが、自然であるという考え方を持っております。ですから、労働力のために云々というのはないのです。ただ実際、私がいろいろ仕事できたというのは、コンピューターという新しい分野で、人材がいなくて、チャンスがあってできたというのが、現状です。

ですから、若い人には、もし興味がなければしょうがないのですが、この分野に入ったほうがいいですよというアドバイスはするのです。もちろん、まずそれは男性だから、女性だからというよりは、働くことが人間の権利だから、という観点でいつも考えております。

また、労働環境、特に東京辺りでは、通勤も大変ですし、労働時間も長いという状況にあります。最初に申し上げましたように、男性にとっても働きやすい環境でなければ、女性にとっても大変ですよというのは、その通りだと思います。我々の所では、残業を私などは結構しているほうですが、全然しない人もいます。主義でしません、という人もいます。そういう方は認められているとか、そういう自由な雰囲気なので、生き方によって仕事の仕方も違う、という前提で仕事を進めています。もちろんパート、アルバイトで働くという人もいれば、長時間やる人もいます。いろいろなライフスタイルがありますが、それぞれの個性を生かしてということで、事業部の中ではやっているのです。

ただ、壁にぶつかるのは、これは労働省というよりは、文部省にもお願いしたいのですが、もう少し男女の均等に関する教育を徹底していただきたい、ということがあります。家庭科教育については、改善されたということを聞いていますが、私の経験からいっても、やはりかなり差別のある話が、教育の中に入ってきているというのが、実情だと思います。

○山根 企業は人を使う側であり、その中で、人事の基本はやさしさである、と言われる安平次さん、いまの発言はどうお聞きになりましたか。

○安平次 大変難しいご質問で、本当に答えになっているかどうかかわからないのですが、いま労働省が年間の労働時間を1,800時間にしていきたいと思います、と言っているのは、見方を変えれば、ヒューマン・リネサンスの時代が来たということなのだと思うのです。ゆとりと豊かさを求めて、やっていこう、日本人は夜9時、10時まで一生懸命働いてきた、それで、みんな勝ってしまった。しかし勝って、どこにも尊敬されていない、勝って勝って勝ちまくって、親の総取りで、終わって見たら、かえって「何だよ、あいつ」と言われている、そういう時代はもう違うのではないか、もっと人間性を回復した企業社会になっていこうよ、ということだと思うのです。

ですから、労働省の指導している方向も正しい方向だし、また男女関係なく、人間性を尊重した産業社会になっていこう、企業社会から人間回復の社会へ、ということだと思うのです。私は新人教育などでいつも言っているのですが、ライオンが100年間存続できたのはなぜなのかと言ったときに、原点に帰れば、市民の皆様から、消費者の皆様から、支持されたからだ、だから、これからの100年間も、市民とともに歩む企業でなければ駄目だ、業績を上げるために魂を売っては駄目だよ、ということを行っているのです。やはりいろいろな意味で、企業社会が人間性を回復していこう、という時代に来ている、これは、男女も全く関係ないことと思っています。

また、あらゆる職種において、男女の差があってはならないというのも、原則論ではその通りで、全く異論がありません。しかし、当社の場合などでは、工場が24時間働いている所もあるのです。自動車メーカーもそうです。そういう所に全部法も取り払って、本当にそこに男女均等に関係なくもっていくのが、本当にそれがやさしさなのかと言ったときに、ちょっと私は躊躇してしまうところがあります。だから、私は駄目な人事部長かもしれないけれども、そういう点で、いつも思い患っている日々です。回答になったかどうかわかりませんが。

○山根　その辺は、まだ私たちみんなが迷いながら、手探りで越えていかなければならない山なのかもしれませんね。会場の皆様からご意見、ご質問、ほかにございませんでしょうか。

○会場B女性　私は、いま就職活動をしている身です。それで、企業の中で女性がどういう活躍をしているのかとか、どういう活用をされているかということも、よく考えることが最近が多いのです。いままでのお話を伺っていて、まず最初に、このシンポジウムが始まる前に、労働大臣がお話をされましたが、そのときに、いままで家事に専念していた女性が、社会に参加し始めることは大変いいことだ、というようなことをおっしゃいましたが、その点について、私はちょっと疑問を感じたのです。

先ほどから皆さんもおっしゃっていますように、女性が働きやすいという会社は、男性も働きやすい会社でなければならないと思います。いま、会社自体

が時短の方向に向かっていますが、時短で早く帰った男性が、家でのんびりしているのではなくて、家事に参加するという視点も、必要になってくるのではないかと思います。特にライオンさんの場合ですと、日用雑貨品を扱っておられますから、例えば、自分の子供がどんなお菓子を食べて、どんな歯磨きの仕方をしているか、そういう意味で、男性も家族の中に入って、一緒に見てみることは、プラスになる面も多いと思うのです。

だから、先ほどから管理職の男性の意識の改革が重要になっている、というようなことも話されていましたが、そこまで企業が面倒をみるかというのは、ちょっと疑問なのですが、思い切って、男性管理職も家事に参加してみようよ、という研修を行うといったやり方もやってみるとよいのではないかと考えたのですが。

○山根 素晴らしいアイデアだと思いますが、安平次さん、いかがでしょうか。

○安平次 そういう感じの流れは随分出てきている、という話はよく聞くのですが、当社の実態などを見ると、とてもそこまでは、自信があると言えないなという感じですが。ただ、先ほどのいちばん最初のお話に関連する部分で、当社は、労働省のほうから、障害のある方をちゃんと採用しなさいということで、先ほど言いました中期計画に則って、いま頑張っているのですが、そういう方々を見ると、普通の健常人が100のエネルギーで生きられるところを、もう彼らは120、130というエネルギーで生きているのです。そういうのも見ると、大変だなあとつくづく思うのです。だから、健常者は当然のように手を差し伸べていかなければいけないのです。そういう場を提供する、経済性という原則ではなく、違う目でそういう人たちに、乗り越えていく場を当然提供すべきだというのが、私の感想です。

先ほどの話ですが、子供を産んで家庭をマネジメントする行為は、別な見方をすれば、働いて産業国家に貢献するよりも、もっと価値のある行為かもしれない。そういう人たちが、そういうプラスアルファの貢献をしながら、なお仕事に生きていこうといったときに、やはりこれからの企業は、そういう人たちに、子供を産むことがハンディにならないような施策を、当然提供していくべきではないかと思っています。そのことについては、やはり女性自身も、本当

に誇りを持っていいことだと思ふし、そういう意味からいくと、結婚したり家庭を持つ女性は、産業、企業効率からいけばハンディなのだという考えも、企業側がもう捨てていかなければいけない時代が来ているかな、という感じはしているのです。しかし、私の言ったことが、うちの会社でできているかという
と、できていませんが……。

○山根　その辺り、足元から固めていきたいものだと思いますが、最後にもうお一方だけ、ご質問をお受けしましょうか。

○会場C男性　これからの女性が社会参加するうえで、問題になっているのは育児だとか、介護とか、いろいろあります。学齢前の子供を育てながら働いている方は、保育所等へ通わせて働いています。これらはまた制度としてできているのですが、小学校へ上がってからの、いわゆる学童の保育の問題が制度化されていないのです。自治体でも小学3年まで学童保育で面倒をみるというのがありますが、あるいは同じ県内でも、そういう学童保育を認めない、という所もあるわけです。こういうようなことが、なぜ制度化されないのか。そういう声が、働く女性の中から大きくなっていかないせいののだろうか、という疑問があります。

もう1つは、ライオンさんは非常に進んで、男女の差がなくなっているようですが、例えば1つの具体的な例ですが、給与の問題で、いわゆる本人の能力を主体にした賃金か、あるいは生活を主体にした賃金等いろいろあると思いますが、いままでは一般的にどちらかと言いますと、家族給的なものがついていたと思います。最近では、働いている女性にも、あるいは家族給というようなものは、いまつけられているのかどうか、その辺のことをひとつ教えていただきたいと思います。

○山根　ありがとうございました。それでは、まず安平次さんのほうからお返事をいただきたいと思います。

○安平次　当社の場合は、給与体系の中には家族手当が入っています。これは、共働きの場合などは、どちらにつけるかによって選択は自由にしています。したがって、男性しかつけられないとか、女性しかつけられないということはありません。これは、どちらにつけるかというご本人の意思でやっております。た

だ、これは大変難しい問題なのですが、実は、いま給与問題の対策委員会をやっているのですが、生活給的な部分を本来的に厚くしていくのがいいのか、そうではなくて、何かそういう部分で、生活給だとか住宅手当とかいうことでいうと、ある意味で、組合などに言わせると、何かまやかしたよという部分もくはないのです。ですから、この辺も、むしろ総額で上げていくのが基本であって、そういう意味では、なかなか一概に言えない部分があるな、という感じがしているのです。

○山根 学童保育の点は、非常に大きな問題だと思います。ただ、ここには専門家がおきませんので、申しわけございませんが、詳しいお話はできないのです。育児休業制度というのは、一応制度として整っていますけれども、育児休業制度にたどりつくまで、例えば産前6週間から休めるということはあっても、そこまで大きいお腹で通勤しなければならないという問題点、そして、1年休んだ後、ではどうするのか、そういう辺りは、働く母親にとって大変大きな問題です。それは子供が成長するまでずっと抱えていかなければならない問題で、これは、私たちが絶えず声を上げ続け、また周囲の理解を深めてもらうように努めていくことで、これから解決していかなければならない問題だと思います。

それでは、最後にパネラーの皆様方から、お一言ずつまとめてご発言いただきたいと思いますが、まず國井さんお願いいたします。

○國井 先ほどもちょっとお話しましたが、私はいろいろなことがあれば、男女を問わず、いろいろな人に聞きます。しかし、やはり職場でポツンと1人女性がいる場合は、いろいろな人と話をしたい、ということがあると思うのです。1つだけご紹介したいことがございます。私も発起人の一人となり、「女性技術者フォーラム」を設立しました。少なくとも女性の技術者の人につきましては、どんな業種でも、いろいろな話ができる場ができましたので、一言PRを。以上です。

○安平次 今日の私の話を聞くと、ライオンは進んでいると思われてしまうと、実は本当に心外でして、とてもとてもまだまだお恥ずかしい状態です。制度的には確かに少しずつ整ってきたな、という思いはあるのですが、では、実態はといったときに、本当にいい人を採用させていただいて、いいなと思っていながら、

やはり辞めていく人があるのです。非常に残念なのですが、これが実態なのです。これは制度なのか、意識なのか、という問題があるのですが、やはり両面で攻めていかなければいけない面があるのではないかと思います。

1つの例でいくと、実は育児休業制度を導入して、先ほど言いましたように、ライオンらしさをプラスしようよとやったのだけれども、今回ヒヤリングをやってみたら、実は、この制度の適用を受けなかったけれども、産前のつわりが非常にひどかったから、残念だけど辞めざるを得なかったということがありました。また、フレックス勤務はやっているのですが、満員の電車に、妊娠した身体で乗るのはつらい。また、個人的に非常につわりがひどかった、ということだったのです。いまの我が社のやり方、産前6週間産後8週間、これはもう守っている。そうすると、もっとその前に個人差を見てあげる、何かそういう選択ができる制度があれば、できたのではないかという思いがあるのです。いまやっている制度などでも、女性側に立ってみると、もっと変えていかなければいけない部分がたくさんあるのではないか、という気がします。

また先ほどご質問がありましたように、学童保育などの問題を考えると、やはりもっと選択の多様性のある制度を、これからやっていかなければいけないのではないか。つまり、復帰したらまた8時半からとか、2年間は朝1時間遅く出勤したり、夕方1時間早く退社していいよと言っているけれども、その先にはまだ小学校の低学年の段階があります。あとは選ぶ道は、地元でパートをやるのかとなったときに、でも、やはりもっと仕事をやりたい、レベルの違う、質の違う仕事をやりたい、といったときに、そういう仕事を提供できるような、幅のある選択性のある制度を、今後導入していかなければいけない、こんなふうに考えています。

○海原　男性の働き方がいろいろ問題になって、猛烈時代から、いわゆるゆとりの時代などと言っているのですが、女性の仕事をめぐる環境というのは、男女もちろん同じなのですが、しかし、環境自体はいろいろな選択肢が可能になってきた時代だと思うのです。こういった中で、女性がこれからどんどんいろいろな分野に進出していくために、いままで男性と同じように働くのがいいことで、それでストレスになって病気になってしまう人が増えてしまうのでは、非常に

つまらないことです。だから、そこを上手に乗り切っていただきたい。自分らしさというか、選択肢がいろいろある中で、本当に何をやりたくて、どういうふうに生きていきたいのか、みんながそうだからということで流されるのではなくて、自分らしさを求めた働き方をしていただきたいと思います。また、女性の仕事だけ人間にはなってほしくなくて、やはりいい友達があり、サポート・システムがあり、趣味だとか遊びだとかがあり、そういう中で、少しゆとりを持って働き続けていただきたいと思います。

また、先ほど男性にも家事を、などというお話が出ましたが、やはり男性の協力が非常に大事ですし、上手に男性に家事を手伝わせてしまうコツみたいなもの、私の権利だからとか、あなたの義務よという、しゃちほこ張った感じではなくて、もう少ししとやかに手伝わせてしまうようなコツみたいなものを、勉強することが必要ではないかと思います。なかなか難しいのですが、お互いに一緒に仕事をしていくうえで、気持ちよくやってもらうようなコツみたいなものを修得して、対立するのではなくて、上手にしなやかに生きていきたいな、などと思っています。

○山根　ありがとうございます、最初に申し上げましたけれども、NHKの中の状況だけ見ても、5、6年前に全国に、鹿児島、釧路、函館辺りに赴任していった女性たちが、もう4年、5年経って、そろそろ転勤の時期を迎え、年齢的にも結婚の時期を迎えます。さあ、これからどうするか、この人にどういう人生を歩んでもらうのか、もうNHKで人事を担当している人たちは、本当に頭を痛めて、1人ひとりの人生を見つめれば見つめるほど、この先どうしたらいいのか、本人も悩んでいるし、周りも悩んでいます。管理職になったのはいいけれども、今度は、では局長までなってしまって、まだ定年まで6、7年あるのだけれども、その後この女性をどう処遇していくのか、本人自身もこの後どう生きていったらいいのか、非常に悩んだりしているのです。

そういう意味では、均等法によって女性たちに広げられた道が、これまでは享受する側だったのですが、では、これからもっと自分らしく、その広げられた道を歩んでいくにはどうしたらいいのか、非常に新しい岐路に立っているのかな、という気がしています。今日のお話の中に、そういう問題に立ち向かう

ときの解決の方法のヒントが含まれていたような気がいたします。

私たちが新しく作った、働く女性のための番組「はんさむウーマン」をPRするときにも、「女性が仕事も家庭も楽しみながら、自分らしく生きられるいい社会が来ることを願って作っている番組です」といままでは言っていたのですが、今日ずっとお話を聞いていまして、これは間違いであった、「女性も男性も、仕事と家庭を楽しみつつ、自分らしく生きられる社会を作っていくには、どうしたらいいのか」というふうに、これから言い改めなければならないということに気が付きました。今日のこのタイトルも、「パワーアップ！女性の能力、『そして男性の能力』、企業の未来」というふうにしたいと思いました。今日は、本当に先生方の熱い討議、そして会場の皆様からの熱心なご質問、お蔭さまで大変実り多い話合いをすることができました。ありがとうございました。

○司会　長時間にわたり、大変有意義なご討議をいただきまして、ありがとうございました。会場の皆様もご協力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

本日は、この全国会議に各地からおいでいただきまして、ありがとうございました。最後まで熱心にご参加いただきましたことを、改めてお礼を申し上げたいと思います。

男女雇用機会均等法が施行されてから7年目になるわけですが、この法律がまだ法案の形で国会に出ておりましたときに、当時の大臣が、「この男女雇用機会均等の問題は、3Sの精神で行こう」ということを何回もおっしゃいました。この3Sというのは何かと言いますと、最初のSはスタートです。つまり、男女雇用機会均等法が法案の形で世間に公表されたときには、こういった内容では、実効性がないのではないか、というご批判も一部にはあったわけですが、いろいろなご意見の集約の形で、この格好でスタートしたということから、まずこれでスタートさせようということでした。次の2つのSというのは、「スロー・バット・ステディ、ゆっくりではあるが、着実に目的に向かって進むようにしたい」ということをおっしゃっておられました。

それから6年経ちまして、どうかということですが、今日のお話の中にもいろいろございましたように、6年前とは様変わりの状況になっている、と思えるわけがあります。ただ、もちろんこれですべて事成れりということではありません。今日の皆様方のお話にもありましたように、女子労働者自身の努力も必要ですし、企業の方の理解、法律への対応、男性の同僚、上司の意識の改革も必要です。また国や社会の制度的なバックアップということも、必要になってくるわけでございます。そういった、それぞれが持ち場、持ち場に応じての努力をやっていくことによって、女性も男性も能力を発揮して、生き生きと生活をできるような社会を築いていきたい、と思っております。

これで終わろうと思ったのですが、先ほど最初にご質問があった方で、労働省は人手不足だから、女性を労働市場に駆り出そうとしているのではないか、というようなことがあったので、一言弁明させていただきたいと思います。私どもは6月1日付で、「女子労働者福祉対策基本方針」を策定しました。これは、今年から5ヵ年の女子労働政策の基本的な考え方、および政策の基本的なあり方を示したものでありますが、この中に、

「女子労働政策のあり方」というのを書いてあります。まさに先ほどご質問の点に関連することが書いてあるのですが、それはどういうことかと言いますと、女性が働くかどうかということは、女性の主体的な選択によるべき問題である、女性がどういう生き方をしたいか、いろいろな価値観、いろいろな人生観があるわけですから、働かなければいけないとか、家にいなければいけないとか、そういったことを、社会なり国なりが決めてしまうのはおかしい、女性が自ら選択すべきだ、国がやらなければいけないことは何かというのは、女性がその主体的な選択ができるように、その条件を整備することだと。

つまり、女性だからこういったことをやってはいけないとか、こういったことは女性向きではないのだ、といったようなバリエーションとか、ハードルとか、そういった障害があれば、そういったものを取り除いていくことが必要なのだ、ということを基本的なスタンスにしているのです。従って、女性を労働市場に駆り出すとか、家庭に留めるといった、そういう一方に偏った考え方ではない、ということを一言弁明させていただきまして、挨拶とさせていただきます。これからも、私どもも着実に目的に向かって行政努力をやっていきたいと思いますので、皆様方のご支援、ご協力をよろしくお願いしたいと思います。本日はどうもありがとうございました。