

ブーケ祭り

ブーケ



▲第11回中央区ブーケ祭りにご来場の皆さんで織り上げた「さをり織り」
中央区ブーケ祭り実行委員会企画「笑顔の木」完成▶

中央区ブーケ祭り実行委員会

No. **68**
2012.9

contents

特集 女性リーダーが社会を変える 2p
 インタビュー 株式会社資生堂 顧問 岩田喜美枝さん
 中央区ブーケ祭りにご来場の皆さんに聞きました
 「指導的地位」に女性が増えるといい分野とその理由 4p
 第11回中央区ブーケ祭り 6p
 輝くひとにインタビュー in 中央区 銀座育成婦人会 前会長 渡邊うた子さん 8p
 ワーク・ライフ・バランス セミナー報告 経営者・担当者のための介護対策セミナー 9p
 Bouquet Information セミナー報告と秋から始まるブーケ21の講演、イベントほか 10p
 TOPICS 講演と映画のつどい/女性センター「ブーケ21」へ来てみませんか? 12p

女性リーダーが社会を変える

女性は人口の半分、労働力人口の4割余りを占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っていますが、政策・方針決定過程への女性の参画は極めて少ないのが現状です。インタビューでは、女性社員が7割を占める化粧品会社で、創業以来、初の女性副社長（現・顧問）を経験された岩田喜美枝さんに、企業における女性の参画の現状と課題、女性に期待される役割などについてお話しを伺いました。



岩田喜美枝さん（いわた・きみえ）

東京大学教養学部卒。1971年労働省入省。2003年厚生労働省雇用均等・児童家庭局長を最後に退官。32年にわたる労働行政では、働く女性支援（男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の制定、改定）や、ILO（国際労働機関）日本政府代表を務める等、国際労働問題にかかわる。2003年株式会社資生堂に入社。2008年同社初の女性代表取締役副社長に就任。2012年より顧問。内閣府男女共同参画会議議員。

まだまだ少ない女性管理職

Q 国では、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」という目標をたてていますが、なかなか進みません（図表1）。現状と課題についてお聞かせください。

女性の参画については、地域社会や政治などいろいろな分野がありますが、主として企業で活躍する女性に絞ってお話ししたいと思います。

日本では、管理職に占める女性の割合は約1割ですが、主要国は3割、4割を超えています。特に上場企業の女性の役員は日本は1%台と低く、世界でもボトムに位置しています。

最大の原因は、女性が育児をきっかけに仕事をやめてしまうことで

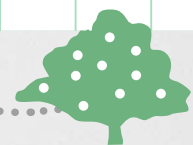
す。今なお6割の女性が出産育児を機に退職しています。一度やめてしまうとキャリアアップが難しくなりますので、子育て期に仕事を続けられないということが女性の管理職や役員が少ない最大の要因であると思います。

女性の参画に向けては、法制度的には男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などほぼ完成していると思えます。諸外国と比べても遜色がないでしょう。唯一残っているのはポジティブ・アクションにどういった強制力をもたせるかです。女性を差別してはいけないとか、男女に機会均等を与えなさいといったことに反対する人はいないと思うのですが、現実には、男女間格差が歴然とあります。この格差をいかにスピードアップして縮小していくかという手法がポジティブ・アクションですが、これを特に労働法制のどこに位置づけるかというのが課題だと思っています。

企業については、育児休業や短時間勤務など育児期を支援する制度があっても、6割の女性がやめていくわけですから、制度が十分に活用されていないといえます。その理由の一つに女性側に仕事を続けたいという強い意欲がないと

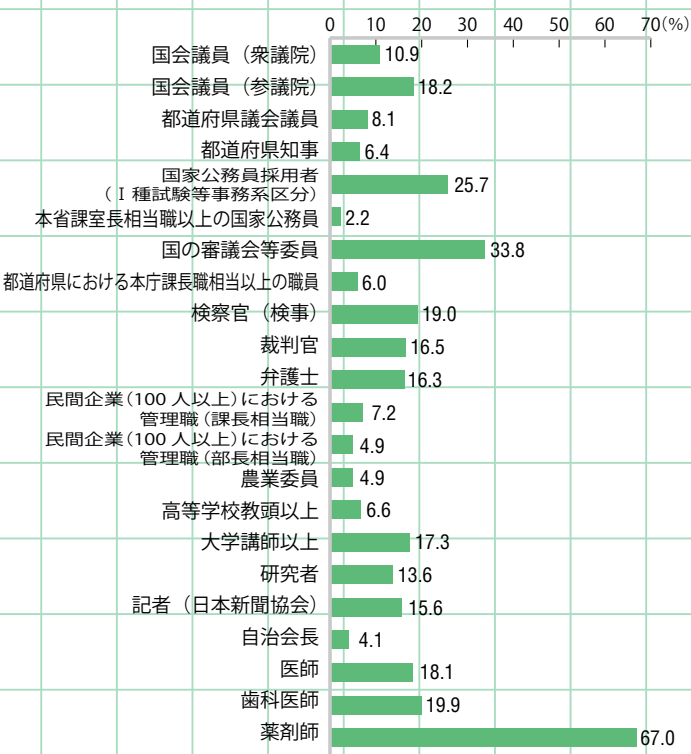
株式会社資生堂 顧問

岩田喜美枝さんにインタビュー



図表1 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合

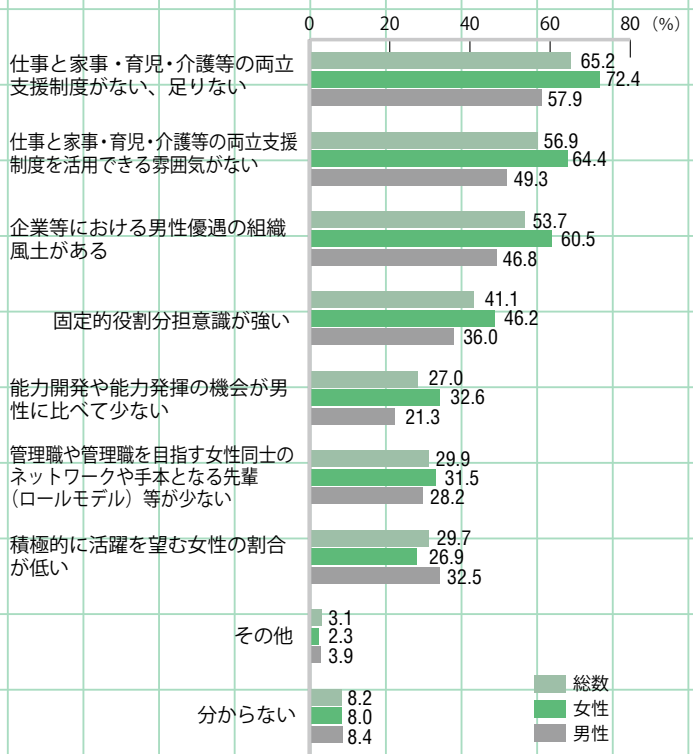
●「指導的地位」に占める女性の割合は、政府が定める「2020年30%の目標」を達成していないものがほとんどです。



資料：「平成23年版男女共同参画白書」(内閣府、平成23年)

図表2 日本における女性の参画が、海外の先進国と比べて遅れている理由 (複数回答)

●遅れている原因として、「仕事と家事・育児・介護等の両立支援制度がない、足りない」、あるいは制度があっても「活用できる雰囲気がない」といったことがあげられています。



資料：「男女のライフスタイルに関する意識調査」(内閣府、平成21年)

ということがあります。出産前の20代の若いときに責任のある仕事やチャレンジングな仕事を経験していないために、仕事のおもしろさや達成感、醍醐味を知らず、仕事を継続したいという強い意欲がもてないのです。同様に、頑張ってもキャリアや将来への展望がもてずにやめてしまうこともあります。会社は、ただ制度を作るだけでなく、女性をきちんと育成し登用していくことが大事です。

行政の課題は、保育所と学童保育です。多様な雇用の実態にあわせて夜間や休日の保育サービス、病児保育などのサービスの整備を充実していただきたいです。子どもが小学校に入ったとたん、お母さんの仕事も継続できなくなるといふ問題もありますので、学童保育の整備も必要です。

家庭については、小さい子をもつ男性の意識調査をしますと、7割の人が子育てに関わりたいたいといっています。けれども実際に男性が育児や家事に費やす時間は1日1時間、欧米の統計と比べると3分の1です。意識は変わっても実態が変わらないのはやはり会社が長時間労働の体制になっているからです。長時間労働が当たり前

ということがあります。出産前の20代の若いときに責任のある仕事やチャレンジングな仕事を経験していないために、仕事のおもしろさや達成感、醍醐味を知らず、仕事を継続したいという強い意欲がもてないのです。同様に、頑張ってもキャリアや将来への展望がもてずにやめてしまうこともあります。会社は、ただ制度を作るだけでなく、女性をきちんと育成し登用していくことが大事です。

行政の課題は、保育所と学童保育です。多様な雇用の実態にあわせて夜間や休日の保育サービス、病児保育などのサービスの整備を充実していただきたいです。子どもが小学校に入ったとたん、お母さんの仕事も継続できなくなるといふ問題もありますので、学童保育の整備も必要です。

家庭については、小さい子をもつ男性の意識調査をしますと、7割の人が子育てに関わりたいたいといっています。けれども実際に男性が育児や家事に費やす時間は1日1時間、欧米の統計と比べると3分の1です。意識は変わっても実態が変わらないのはやはり会社が長時間労働の体制になっているからです。長時間労働が当たり前

その理由は、人材の多様性が企業の力になるからです。私たちのような消費財メーカーは特にそうですが、市場を構成する人たちは性別、年齢、国籍など多様ですので、社員の構成も多様にしたほうが市場をよく理解できるといふことです。女性リーダーが出て、これまで見落とされてきたような消費者のニーズに気づき、それが新しいビジネスのチャンスになる。これはいろいろな業界でいろいろな例

という働き方を変えていく必要があります。

女性の活躍による経済の活性化への期待

Q 経済の活性化においても、女性リーダーへの期待が高まっています。女性が果たす役割についてお聞かせください。

男女雇用機会均等法ができて四半世紀がたちました。当時、女性の労働は、労働権や男女平等という側面から議論されてきましたが、今は、女性の力で企業を活性化し、沈滞している日本の経済を再生化するひとつの糸口につなげたいという議論になっています。政府も「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画をまとめ、女性の活躍に期待しています。

があると思います。

また、男性しか活躍していない会社は、単一価値観をもつ集団だと思えますが、そうした集団は変化に対応しにくいということです。いろいろな価値観をもつ社員、いろいろな発想法やバックグラウンドをもつ社員が集まっている会社のほうが、変化への対応力があり、新しい価値を生み出すことができます。

女性のキャリア形成

Q 女性リーダーを輩出するために、企業は女性をどう活用していけばよいでしょうか。

まず、職場に男性向けの仕事、女性向けの仕事という慣行がありましたら、それをやめることです。女性向けの仕事をしている限りキャリアは作れません。次に、女性の仕事継続の意欲が高まるように、女性に対しても男性と同じように、OJT（業務を通じて人材育成）、研修、異動などをして、しっかりと育成することです。

女性の登用というコストがかかるように考える経営者の方がいらつしやいます。育児休業中はノーワーク・ノーペイですし、短時間勤務もカットした時間は無給ですので、両立支援策はコストがかからないということを知ってほしいと思います。

一つだけ気をつけてほしいことは、妊娠中や小さい子どもがいる女性への配慮ですが、これもジャストフィットの配慮であってほしいと思います。出産・育児は個々の環境によって必要なサポートがまったく異なりますので、大きすぎれば成長の機会を失いますし、小さければ両立が難しくなりますので、大きすぎず、小さすぎず、一人ひとりに必要最低限の配慮をすることが大切です。

中央区ブーケ祭りにご来場の皆さんに聞きました 「指導的地位」に女性が増えるといい分野とその理由

◆議員（国、地方）

- ・女性の視点を政策にいかしてほしい。（女性、70代）
- ・日本の方向を決める大事な立場だから。（女性、40代）
- ・女性の方が一般の暮らしを知っている。政治は暮らしの延長。女性の議員が増えてほしい。（女性、40代）
- ・ルールを決める立場に女性が必要。（男性、30代）



◆国の審議会等委員

- ・身近な生活に密着したリアルな意見を言うてほしい。（女性、40代）

◆検事・裁判官・弁護士

- ・男女平等であるためには司法への進出が大事。（男性、50代）

◆民間企業の管理職

- ・民間に増えれば他の分野でも増えるだろうから。（女性、30代）
- ・実際に働く場が大事。（女性、50代）
- ・育児休暇の制度があっても実際に取りづらい。制度を運用する側に女性が入ってほしい。（女性、30代）

◆町会長、自治会長

- ・中心になって働いている人は女性が多いので会長も女性になってほしい。（女性、50代）
- ・社会進出は働くことだけではない。地域社会に女性がどんどん出て行ってほしい。（男性、30代）

◆医師、歯科医師

- ・同性でないとなんか話さないことがある。女性ならではの視点で聞いてほしい。（女性、40代）
- ・同性だと話しやすい。（女性、60代）



1位「議員」、2位「医師、歯科医師」、3位「民間企業の管理職」第11回中央区ブーケ祭り（6月22日、23日）にご来場の皆さんに、「指導的地位」に女性が増えるといい分野とその理由」についてたずねました。317人（女性266人、男性51人）の方からご回答をいただき、最も多い分野は「議員」の91人（女性78人、男性13人）、次いで「医師、歯科医師」の48人（女性45人、男性3人）、「民間企業の管理職」の39人（女性28人、男性11人）が続きました。

女性たちへのエール

Q キャリアの形成に向けて、女性たちにアドバイスをお願いします。

いま仕事をなさっていない方、あるいはいまパートで働いている女性は、できればどんなに小さな会社でも、無名な会社でも、キャリアアップできる正規雇用の機会を探してほしいと思います。どうしても非正規雇用しか見つからない人は、非正規雇用でもキャリアアップできる会社、非正規雇用が戦力となる業種業界を探してもらいたいと思います。

今、働いてらっしゃる女性に対しては、一つ目はまず仕事を続けることです。転職はあつていいのですが、出産、育児、あるいは夫の転勤などを理由に仕事をやめてしまいますと、キャリアをつくるのが難しくなります。二つ目はあきらめないことです。今の会社で自分があまり幸せでない、活躍できてないと思っても、あきらめないことです。時代は変わっていても、必ず思いもよらないチャンスがあると思います。私も、労働省で働いているとき民間企業に転職できる、それも副社長になるなど夢にも思いませんでした。それには個人としても頑張りましたが、時代が女性の活躍を望み、時代が私の背中を押してくれたからだと思います。ですから今つまらないなど思ったとしても、やはりあきらめないことです。

三つ目は、しっかりと次の世代にバトンをつなぐということです。私自身、上の世代や先輩の女性たちの頑張りに勇気づけられもしましたし、励ましや指導があつて今日があると思っています。自分たちの経験を先輩に伝え、次の世代を育成するというのも女性のリーダーの大切な仕事です。

中央区の現状

区では、政策や方針決定過程への女性の参画を拡げるため、区が設置する審議会等における女性の参画を促進するとともに、区管理監督職への女性の登用や職域拡大に努めるなど区自らが男女共同参画をさらに推進します。

1 地方議会における女性議員割合

中央区議会における女性議員の割合は、30.0%に達しています。

図表1 地方議会における女性議員割合(中央区議会、特別区議会、政令指定都市議会、都道府県議会)

	中央区議会	特別区議会	政令指定都市議会	都道府県議会
女性議員の割合	30.0%	25.9%	16.6%	8.6%

資料：特別区議会、政令指定都市議会、都道府県議会は「平成24年版男女共同参画白書」(内閣府 平成24年)。中央区議会は中央区。ともに平成23年12月末現在。

2 審議会等における女性委員の割合

中央区における審議会等に占める女性委員の割合は、年々増加しています。

図表2 審議会等における女性委員の割合の推移(中央区)

	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年
女性委員の割合	21.9%	22.3%	24.8%	25.4%	26.5%

資料：中央区 各年4月1日現在

3 管理監督職における女性職員の割合

中央区における職員総数に占める女性の割合は特別区全体よりも低いですが、管理職に占める女性の割合は特別区全体よりも高くなっています。

図表3 職層別女性職員の割合(中央区、特別区)

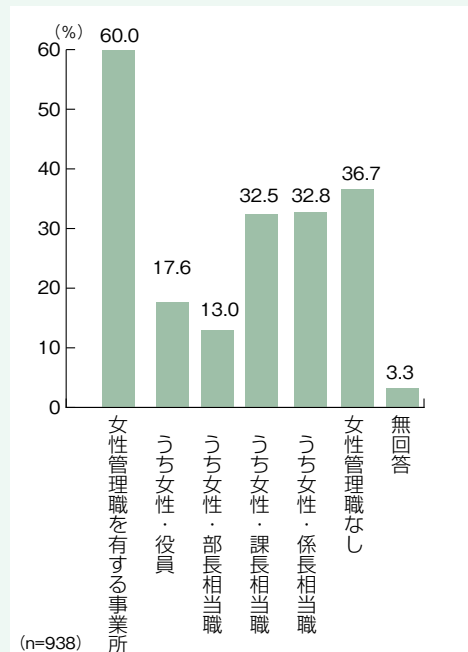
	中央区	特別区
職員総数に占める女性の割合	51.1%	53.0%
管理職に占める女性の割合	15.9%	13.6%
係長級に占める女性の割合	31.2%	36.7%

資料：「区町村の男女平等参画施策推進状況」(東京都 平成23年(平成23年4月1日現在))から作成。

4 女性管理職を有する事業所の割合

女性管理職を有している区内企業は60.0%となっています。

図表4 女性の管理職を有する事業所の割合(中央区)



資料：「中央区ワーク・ライフ・バランス企業調査結果」(中央区 平成23年)