

読売・昭女大 女性アカデミア21  
(2004年10月30日(土)実施 昭和女子大学グリーンホール)

## 二十一世紀人生パワー戦略

—仕事と家庭と自己実現—

**司会** では、これより、読売・昭女大 女性アカデミア21、「二十一世紀人生パワー戦略——仕事と家庭と自己実現——」を始めます。

はじめに読売新聞調査研究本部総務・谷口一郎より、ご挨拶をさせていただきます。

**谷口** 読売新聞の谷口です。本日は、読売・昭女大 女性アカデミア21によるごそおいでくださいました。この女性アカデミア21というのは読売新聞と大学が共催するシンポジウムで、女性の社会参画を応援しようというのがねらいです。

ご承知のように、日本は、今、少子・高齢化社会の真ただ中にあり、2007年以降には人口が減少するという見通しになっています。その中で社会の活力を維持していくためには、男女を問わず一人一人が社会を支える、そういう人材として機能していかなければならない。とりわけ女性の社会参画というのは社会の要請になっていると思います。昭和女子大学も、そうした中で時代に対応して自立できる社会人を育てるということに力を注いでおられるというふうに向っております。

本日のシンポジウムは、お手元にあるように「二十一世紀人生パワー戦略」という題になっていますが、パネリストの諸先生に女性のあるべき将来像を描いていただくということになります。皆様、とりわけ若い女性の方々にきっと力になるヒントが得られるというふうに確信しております。どうぞ興味深くパネリストの方々のお話をよくお聞きになっていただければ幸いです。

**司会** 続きまして、昭和女子大学副学長・短期大学部学長の島田淳子教授からご挨拶いたします。

**島田** きょうはあいにくの雨の中、たくさんお集まりくださいまして、ありがとうございます。ご承知のように、この数十年間に女性の生き方に対する社会の目は大きく変わりました。私が子どもの頃は、女性は結婚して家庭にいて、夫を大切に、子どもを育てるのが女の幸せという時代でした。私もそのような教えを受けてきました。ですから、友達のなかには、社会に出て仕事をしたい、自分が勉強したことを社会に役立てたいという思いが強くて、結婚をあきらめて、仕事を続けた人もいます。非常に有能でありながら、仕事をあきらめて家庭に入った人もいます。このように、数十年前までは、女性であることによってどちらかをあきらめなければいけなかった社会でした。

今は全然違いますね。女性も男性も、双方ともに自分の持てる力を生かして、社会に役立ち、自分も幸福に生きる、そういう世の中になっています。社会が、そして世界がこれを後押ししてくれています。

では、私たちはみな恋もし、結婚もし、子どもを育てながら仕事もして、幸せに暮らしているかといえば、決してそうではありませんね。このごろ結婚しない人が増えています。結婚はしても、子どもを産まない人も増えています。日本は高齢社会になって、いろいろな問題が出てきています。なぜでしょうか。おかしいですね。社会が一生懸命応援しているのに、こんな状態であるのはおかしい。だから、その「なぜ」を考えようではないか。そして、皆さんが社会に出ていきいきと暮らせるように応援しようではないか、というのがきょうの会の趣旨です。このような会を提案してくださった読売新聞社に対して、私は深い敬意を払います。

昭和女子大学はこのような社会のなかで、女性が自己の能力を最大限に生かしていきいきと生きるように基礎的教育を行うとともに、学内やオープンカレッジに多様な講座を開講し、さまざまな意味で社会に開かれた大学であるように努力しております。こういうことから、読売新聞社と昭和女子大学が共同主催で本日の会を開いたということは、大変意義のあることだと思います。

学生の皆さんは、ああ、そうだ、社会に出たら大変なことがあるかもしれない、でも、こ

の先生方に比べたら良い時代に生まれたな、幸せだな、頑張れば何とかなるんだなと希望を持ってほしいと思います。外からいらして下さった皆様にも本日の会が何かの役に立つように、これからの人生に良いことがありますように、何かなさりたいときには、是非昭和女子大学をご利用ください。本日の会が有意義でありますように願ひまして、挨拶といたします。

**司会** では、パネリストの方々にご登壇いただきます。

まず、東京大学社会科学研究所助教授・玄田有史さんです。

昭和女子大学人間社会学部教授・森ます美さんです。

昭和女子大学女性文化研究所長・大学院教授の坂東眞理子さんです。

コーディネーターは、読売新聞調査研究本部主任研究員の北村節子が務めさせていただきます。

**北村** 皆さん、こんにちは。ただいま紹介いただきました読売の北村といたします。きょう、この席で司会をさせていただくことになりました。

きょうは大変若い学生さんが多いのですけれども、私どもはこれからの若い人に関して、ああ、いいなあ、これから長い人生が待っているんだなといううらやましい思いと、いや、これだけ少子・高齢化の進んだ世の中を、これから支えていってくれるのね、ご苦労さまという気持ち、それから、これだけ経済が競争だの国際化だのいろんな波に洗われる中で、就職も大変なんだろうな、頑張っしてほしいなという思い、そんなこもごもの気持ちを持っております。

今日は、女性の人生、今、平均八十五歳を超えましたけれども、その長い時間をどうやって過ごしていくべきか、どうやって働いていくべきか、どうやって家庭を運営していくべきか、考えなければいけないことはたくさんあるんですが、その方面に詳しいパネリストにおいでいただきました。皆さんとこの問題を考えることによって、一つには皆さんご自身の今後を考えるヒントにさせていただきたいと思ひますし、それから、この結果は近いうちに読売新聞の紙面で詳しく報道しますので、読者の方にも、皆さんと同じような立場の方、あるいは皆さんのお父さん、お母さんのような立場の方、いろいろなお立場の方がおられると思うんですが、読んでいただいて、やはり考えるヒントにさせていただこうというふうに思っております。それでは、早速ですが、今日は昭和女子大の森先生、やはり昭和女子大の坂東先生、そして東京大学の玄田先生においでいただきました。先ほど楽屋裏で先生という呼び方をやめましょうねということになったので、ここから先はさんづけでお話を進めさせていただくことにします。

このテーマに関して、それぞれの先生方のご専門をお持ちで、常日ごろから研究したり、執筆したりしておられます。日本の女性がこれからの仕事と家庭と、そして自己実現を考える上で、今、何が問題なのか、お一人ずつに、最初に15分ぐらいをめどにお話しただいて、次にはそれを材料にして話し合っただいこうと思ひます。

**森** 皆様、こんにちは。森です。よろしくお願ひします。

それでは、最初に問題提起という意味も含めて、お話しさせていただきます。

お手元のパンフレットに「仕事と家庭と自己実現」とありますが、私、あまり今まで深く考えなかったんですけれども、自己実現というのは、やはり自分が行う行為を通してやりがいだとか、それから充実感だとか楽しさが味わえる状態ではないかと思ひます。したがって、人によって自己実現できること、自己実現の仕方はさまざまだと思うのですけれども、これからの女性、男性にとっても仕事を通しての自己実現はとても大切なのではないかと思ひています。

しかし、90年代後半以降のこの日本経済の状況を見ていると、女性が仕事を通して自己実現をしていく上で、いろいろと厳しい環境が増していると思ひています。私はそれをバリア、壁という意味で、女性の就業をめぐる4つのバリアを取り除いて、この21世紀、私たちが、バリアフリーな女性の就業、女性が仕事を通して自己実現する上でバリアフリーな社会をつくっていききたい、皆さんと一緒に考えていききたいと思ひています。

まず、そのバリアの一点目です。これは新聞の報道でもあるように、90年代後半以降の雇用の流動化を通して、女性の非正規労働者の比率、私は女性の非正規化と言っているんです

けれども、が徐々に進んでいたのですが、2002年の「就業構造基本調査」だとか2003年の「労働力調査」を見てもわかりますように、女性の51%が非正規労働者という形で就業する時代がとうとう来てしまったというのが私の実感です。

非正規雇用というのは、ご存じのように、パートタイマー、派遣労働者、契約社員だとか、いろいろな名称で、今、呼ばれていますけれども、この非正規労働者が女性の中で、例えば「労働力調査」ですと、正規労働者1028万人、非正規労働者が1049万人という数字が一番新しい数字ですが、そういう時代になってしまったということです。

これに比較しますと、同じように雇用流動化の波に洗われてはいるのですが、男性のほうは雇用者の85%は正規労働者のポストを確保しているんですね。でも、私は労働のジェンダー分析というのが専門ですから、私の立場から見ると、やはり雇用におけるジェンダーバイアスがますます強まっているということが指摘できると思います。実際、もう今の段階で正社員の7割は男性、逆に非正社員の7割は女性、パートタイマーに限って言えば92%は女性ということになっています。この状況は、女性が正社員のポストを確保するというのがますます困難な状況で、学生の立場から言えば、女子学生が大学を卒業しても良好な雇用機会が手に入らない。正規職に就職するのに困難が増している。どうもこの状況はますます強まりそうで、どこかで何らかの形でストップをかけたいという思いを強くしています。

二点目のバリアは、日本は男女間賃金格差が非常に大きい。しかも、諸外国に比較して、格差の縮小のテンポが非常に緩慢、遅い。さらに、今、お話ししたパートタイマー、フリーター、アルバイトといった非正規雇用者の賃金が、正規に比べて非常に低いということです。しかも、その正規とパートというところで考えますと、これもやはり95年ぐらいから正規とパートの賃金格差はますます拡大の傾向にあります。

ちょっと数字を申し上げますと、1995年に、女性では正規とパートの賃金格差は100対70だったんですが、2003年には100対65で、5ポイント下がりました。それから、男性の正規とパートの格差は、95年に100対55だったのですが、これも2003年に100対50というふうに正規とパートの格差が広がっています。今、女性のパートタイマーの平均時間給は、全部の平均ですけれども、893円。今、低いと申し上げましたが、なぜこれが問題なのかということですが、これは一言で言って、この893円では正社員並みに働いても自立できるような賃金水準ではないということです。今、正規労働者の年間の実労働時間が大体2000時間弱ですけど、893円で正社員並みに働いても177万円ぐらいなんですね。もしずっとパートでいくとなると、やはり自立できない、だれかの助けをかりないと生活していられないという賃金水準。これでは、やはり今日のタイトルである「人生パワー戦略」の基礎にもならない。私はこのことをとても憂いているというか、問題だと思っています。

こうした男女間賃金格差とか正規とパートタイマーの賃金格差、特に非正規の雇用者の賃金水準が低くて、しかも、そういう労働者がますます増えていくということは、引いては女性、男性の晩婚化、非婚化、少子化に結びついていくのではないかと考えています。正規の男女間でも100対60というふうに賃金格差が言われていますが、同じ正規雇用者でも、男性と女性の賃金格差の背景には、女性のキャリア形成が保障されていない、会社の中で女性のキャリアが低く評価されているという問題もあるのですが、同時に、企業が、今、仕事と家庭の両立支援といったいろいろな制度を徐々に整備していますし、政府もそういう方向でハッパをかけているわけですが、例えば企業がいろいろな制度を整備したとしても、いざ子どもが生まれてというときにどっちがやめるかと思ったら、やはり賃金の低い女性がやめてしまうということになるんですね。そういう意味で、女性の就業継続ということではいろいろ整備はしているんですが、やはり賃金の問題もあわせて考えていただかないと、これはどうもうまくいかないのではないかと思います。

それから、三点目は、正社員になれないということです。これは男性も女性も同じですが、とりわけ女性の場合、日本の雇用慣行の中では、人材育成というのは企業の中で仕事を通して、新入社員で入ったならば、先輩についてオン・ザ・ジョブ・トレーニングと言っていますが、OJTで仕事をしながら若い人たちが仕事を覚えていく、こういうのが日本の人材育成のパターンだったわけですね。それは派遣労働者等が登場して徐々に変わりつつあるとはいえ、私はやはりこれが主流だろうと考えています。

やはり正社員になれないということは、女性にとっても、男性にとっても、キャリアを形

成する、職業能力を高めていくという点で非常に困難さを抱えるのではないかと考えています。良好な就業機会に恵まれない、キャリアアップが図れないということは、長い人生の中で仕事を通じて自己実現というときに、やはり自前でキャリアアップしなければいけないし、フリーターでは賃金は安いという矛盾が拡大していると思います。

それから、今、お話しした一点目、二点目、三点目というのは、労働市場とか企業のレベル、職場のレベルの問題ですが、四番目のバリアは家族とか家庭生活に関わる場所です。いろいろな意識調査が行われていて、男性、女性の性別役割分業意識、つまり男性は外で働いて、女性は結婚したり出産したら家事・育児を担うという性別役割分業意識というのは、徐々に弱まってきています。弱まったけれども、家事・育児は依然として女性の仕事、負担というのが現実です。

例えば、女性が仕事をするということについてどう思うかということで、男性の意識は92年から最近十年間でとても大きく変わりました。例えば、子どもができて、女性はずっと職業を続けるほうがよいと考える男性は、92年の20%から、2002年には40%弱へ高まり、しかも、結婚、出産したら一度やめて、そして子どもが大きくなったらまた働くのがよいという中断再就職とか、ずっと働き続けるのがよいとか、幾つか選択肢はあるんですが、その中で、男性の意識としては、今、女性は子どもができてずっと職業を続けるのがよいというのが40%弱で一番多いんですね。

それから、性別役割分業意識も、男と女で役割分担は賛成というのが減って、反対というのが男性、女性ともに増えています。ですから、意識の上ではほんとうにこの十年間で大きな改善があったと思うのですが、じゃあ実際はどうか。総務省が行っている「社会生活基本調査」は5年ごとに行っている生活時間調査ですけれども、これを見ても、共働き世帯、この中には妻がフルタイムで働いている共働き世帯とパートタイムで働いている、その両方が平均化されてはいるのですが、この生活時間調査で見ると、夫の家事分担率、これは夫の家事・育児時間と妻の家事・育児時間を足して100%として、それで割合を出してみると、夫の家事分担率は9%、これは2002年です。十年間で夫の家事分担率がどれくらい増えたかということ、1ポイント。8%だったのが9%にはなりましたが、逆に言いますと、女性が91%とか92%とか、九割以上の家事・育児を現在なお担っています。

本学の伊藤セツ教授らが行った2000年の「勤労者夫妻生活時間調査」というのがありますが、これで、妻がフルタイム、夫もフルタイムで働く共働き世帯を見ても、妻もフルタイムで働く世帯で家事分担率、夫20%です。ですから、夫も妻もフルタイムで働いても、家庭に帰ると、家事・育児は女性が8割。今、二十代後半の女性の晩婚化とか非婚化とか、そして一方では勤続年数が伸びていますが、彼女たちが結婚や出産を考えると、やはりこの現実を彼女たちは非常に敏感に感じ取っています。

結婚するのも嫌ではないし、好きな人ができれば結婚したい、一緒にいたいと思うし、子どもも産んでみたいと思う。でも、家事や育児を自分だけが担って、どっちが家庭に引っ込むかと思ったら自分が引っ込む、どうもこれだけはやはりいただけないという意識が女性の中に、今、すごく強まっている。私は、こんなことも今の少子化の一つの大きな原因になっているのではないかと考えています。

しかし、経済状況とか、今の企業の雇用状況を見ますと、これからはやはり共働きでないと生活していけない。男性と女性がともに稼いで、生活費をシェアしながら生活していくというのが、これからメインストリーム、主流になるのではないかと考えていますが、そのためにも、今、私が申し上げました四つの点を、国、企業、そして私たち男性、女性自身が考えていくということが必要なのではないかということをお話したいと思っています。

北村 ありがとうございます。

女性が日本の社会でいきいき仕事をして家庭も持っていくというのは、結構大変なのよねという話はあちこちで聞きます。お話を冷静に一つずつ挙げていってみると、なかなか就職口がなくて、あったとしたらパートだわ、パートに行ったら、これが安いよね、じゃあ正社員になろうと思ってもなれないから、結局、長くパートで勤めていても仕事の能力を磨くというところまでにはいかないし、疲れて帰ったら、うちでは亭主が「おい、ご飯はまだか」と待っていて、こんなの、とても明るい職業生活じゃないわと、森さん、日常の様子に翻訳してみると、そういったところでしょうか。

森 はい。私、もうちょっと明るい面も後ほどお話しさせていただきたいと思うんですけども、まずは、きょうこのテーマを進めるにあたって、こういう点をやはり考えてクリアすることが必要なのではないですかという意味での問題提起です。

北村 問題提起ですね。ありがとうございます。

坂東さんは、ついこの間まで国政の中心にいて、しかも女性政策を担っていらした。そういう方からご覧になっていかがでしょうか。こういう状況を公的機関では見過ごしてしまっているのでしょうか。それとも、それなりの手は打たれているのでしょうか。その辺のところをお話してください。

坂東 坂東です。今、ご紹介いただきましたように、今年の4月から、昭和女子大学で学生さんたちと一緒に勉強しているんですけども、昨年8月までは、内閣府で男女共同参画局で働いていました。いろいろな国際会議に出ましたが、特に7月に国連の差別撤廃委員会へ出たときなんかは、日本政府はほんとうにちゃんとやっているのか、どうも日本の女性たちは職場に十分進出していないのではないかと、今、森さんがおっしゃるように、賃金格差はこんなに大きいぞ、非正社員がどんどん増えているぞ、そういったデータは山ほどあります。そういうときには、私は総理大臣ではないんですけども、ごめんなさい、ごめんなさいと言わなければならないような立場でした。

今は公務員ではありませんが、日本の女性政策は結構一生懸命やっているんですよ。制度や法律はつくっているんです。例えば現憲法の制定は1947年ですから、この中で生まれていない人がたくさんいらっしゃると思うのですが、法のもとの平等、それから基本的な人権を認めるということを憲法でちゃんと書いてある。アメリカ憲法には書いていないくらい進んだ憲法です。それに伴いまして、民法だとか労働基準法だとか教育基本法だとかが変えられて、大體法制上は、いろいろ見ますと、不都合なところは少し残ってはいるんですけども、基本的な枠組みでは平等ということになっています。

そしてまた、平等の一番のインフラストラクチャーというか、その基礎になっている女性たちのエンパワーメント、女性たちがいろんな意味で力をつけてきている点は、日本の女性を理解する上での大きなポイントだと思います。

昭和25年ごろには、女性で四年制の大学へ進学できた人は2.2%しかいなかったんですが、今では34.4%の人が四年制の大学に進学をして、13.9%が短大に進学している。合わせると、もう二人に一人が高等教育を受けている。そのほか、専修学校、専門学校などで勉強している人たちを含めると、日本の女性たちの教育水準が高まっているというのははっきりとした変化です。

しかしこれは日本だけではないんですね。アメリカでもヨーロッパでも、もう学部学生の過半数は女性という時代になっています。学校の勉強をさせると女の子のほうが成績がいい。それから、共学の大学でも、卒業生の総代は女性というのが全然珍しくありません。ですから、そういう中で、せっかくつけた力をちゃんとみんな発揮できているかどうか、そこがポイントなんですね。

職場では、今、森さんがおっしゃるように、まだまだ女性に対する壁は厚いです。結果は出ていません。差がありますけれども、例えば雇用機会均等法という法律は1985年にできて、97年に改正されています。この法律は差別を一切許さないことになっています。性に基づく差別的な取り扱いを禁止しています。それから、92年から育児休業法、その後、介護も加わりましたけれども、生まれた子どもが一歳になるまで、父親か母親かどちらかが、実際にはほとんど母親なんですけれども、どちらかが一年間休業できることになっています。それから、昨年2003年の7月に成立して、来年2005年の4月から施行される次世代育成支援推進法という法律ができました。日本政府が大変頭を痛めていることの一つが少子化、生まれてくる子どもがどんどん減って、一人の女性が一生のうちに産む子どもの数とされる合計特殊出生率が1.29と、昭和20年代には4.32なんて言っていたのが嘘のように、生まれてくる子どもが少なくなっていますが、仕事を持ちながら子どもが持てるように、企業も地方自治体も行動計画をつくらなければならないということで、一生懸命旗を振っています。ですから、こういうふうにして、環境は随分整ってきている。

その中で、女性たちはどういう人生を選べるかという選択肢を持つようになってきている。力を持つようになって、しかもまた選択肢を持つようになってきているんだけれども、それをど

う使っていいかわからないのではないかな。その選択肢を使いこなしていないのではないかなというのが、私の一つの問題意識です。

どう使いこなしていないのか。第二段階に入りますけれども、例えば進学を選択する。偏差値を見て、あなたはこの学校へ進学できるんじゃないですか、この学部どうですかと振り分けるのではなしに、80年の人生で、この先、自分は何をしてみたいんだろう、何に興味があるんだろう、どういう人生を送りたいんだろう、あるいはもっと手近で、どのほうが就職に役に立つんだろうということを考え合わせて進学を選択しているだろうか。成績だけで振り分けられていたら、残念です。人間の能力は偏差値だけではないんですよ。いろいろなものの総合点なんですけど、その一部分だけの、偏差値だけで振り分けてしまうと、自分に対する自信がなくなってしまう。自分が何者であるかを発見しないままに、進学をして卒業してしまうということになってしまわないか。そういう長期的な進学の見方がぜひ必要なんだけれども、そこをちゃんと女性たちは考えているのだろうか。

二つ目の選択は、職業選択です。厳しいです。女性たちは、なかなか正社員になれません。男の人たちに比べて、お声のかかり方が全然違います。

私が大学を卒業したころは雇用機会均等法も何もない時代だったから当然ですけども、男性の同級生にはもう山のように、リクルートブックというんですか、企業から会社案内が送られてくる、あるいは先輩から、一杯飲まないかとか、工場を見に来いよなんて言われるんですが、女性には全然お声がかからない。民間企業は試験を受けさせてくれない。だから、公務員が例外でした。

そのような時代だったのに比べれば、今は随分よくなってきて、頑張れば入れるところはやはり増えているんです。ただ、そのときの選択眼なんです。選択しなければならぬのは、昔から名前がよく知られている大企業、ここならお父さんもお母さんも喜んでくれるだろうというような会社の正社員になろうと思うと、なかなか厳しいものがあります。

そのところで、例えば、そういう正社員になれないのだったら、大企業でアルバイトのような非正規な働き方をするのか、それとも、ブランド名はなくても、創業して間もないような小さな会社でも、正社員として行くのか。この場合はもう絶対後ろのほう、中小企業でも、正社員で入ったほうがずっと自分の勉強になります。たとえ倒産しても、倒産することの経験を含めて勉強になります。大きな大会社でぬくぬくと育てて丸の内OLをやっているよりは、ずっと自分に力がつくだろうと思います。

それから、人生戦略で一番大事なものは、結婚相手の選択です。恋愛ももちろん選択が大事で、自分の自己評価を下げるような自分を大切にしてくれない人と恋愛しているとなかなか幸せになれませんけれども、結婚するときは、どういう人を選ぶかであなたの人生は決まるのだ、あなたの運命は変わるのだぐらいに思わないといけないです。これは、できのいい男性をつかまえて玉の輿にのったら、一生ぬくぬくと幸せな暮らしができるわよ、シンデレラできるわよという選択ではありません。あなたが人生で自己実現するのをサポートしてくれる男性を選ぶか、それとも、あなたが彼をサポートすることを当たり前だと思っている男性を選ぶかによって、人生戦略はがらっと変わります。

優しいとか、理解があるとかが、頭がよくて、学歴があって、背が高く、収入があって、希望を言い出すと切りがありません。それは、いいほどいいんですけども、そういう自分よりも何もかもすぐれたすばらしい人は、当然あまりたくさんいません。大抵の人はあなたよりちょっといいくらいです。あるいはちょっと悪いくらいです。そこそこの人が一番数としては多いんですけど、そのときに女性たちがどっちを選択するのか。ちょっとでも自分よりも成功する確率が高そうで、私はその裏方に回って、彼の成功を助けてあげるわという路線に行くのか、それとも、私も一生懸命やるから、あなたもそれに協力してね路線の男性を選ぶかによって、人生は随分違ってきます。私も人のことは言えません。自分も若いときは若気の至りで、全然そういった選択眼を働かせないで結婚してしまっていますので、あまり大きいことは言えないんですけど、でも、やはり「俺についてこい」とか、「お前の人生全部俺が面倒見てやるよ」なんて言うのは、ちょっと虚言癖があるのではないかと疑ったほうがいいと思います。

大体、皆さんのお手元の資料を見ていらしてもわかると思うんですけども、昔は男の人たちはだんだん年功で給料が上がっていきました。ところが、最近はだんだん給料の上がり

方が緩くなってきています。それから、将来終身雇用、昔は定年まで保障してくれるという企業がたくさんありましたけれども、そういったような企業はこれからどんどん少なくなっていきます。20世紀の後半の日本の経済がうまくいっていたときの過去の栄光の尺度で結婚相手を選ぶ。自分が髪振り乱して一生懸命働いても、パートで893円、そういう仕事しかないんだから、男性にしっかり働いてもらわなければだめじゃないのと思い込んでいたら、絶対長期的な戦略は間違えます。ですから、結婚のときの選択は大変大事です。もう時間が少なくなっていますので、後でまた触れます。

出産、そして出産の後、どういうライフスタイルを選ぶか、これも非常に大きい選択です。そのときにどういう男性を選んだかということがきいてくるんです。自分だけで子どもを育てる。男性が手伝ってくれなかったら、やはり一人だけで育児をするというのは、ほんとうに大変です。パートナーが手伝ってくれなかったら、かわりに実家の母を動員するとか、お姑さんに泣きつくとか、いろいろな作戦はありますけれども、それにしても、保育所だけというのは難しいです。私は局長時代に待機児童ゼロ作戦といって、できるだけ保育所を増やしましょう、認証保育所、公立保育所でないのでもいいのではないのといっ、新しいスタイルが、今、どんどん広まっていますけれども、それにしても、保育所だけではなかなか難しい。家族が支援できる体制を組めるかどうかというのが一つのポイントですが、いずれにしても、育児休業もあるのです。それから、次世代支援育成支援推進法もできているのです。ここはあきらめないで、そうした制度をすべてフル活用して、みんなに頼んで支えてもらいながら、何が何でも正社員の仕事を続けるということです。

再就職がどんなに難しいかというのは、皆さん、これは絶対頭にとどめておいていただきたいのですけれども、新卒の人たちが就職するのは、確かに、今、難しいです。不景気で難しいです。しかし、私は、新卒で採用される10倍、いや30倍再就職は難しいよといひます。それこそ893円の仕事ならばあります。しかし、まともな正社員として採用されるのは、もう絶望的に困難です。だから、それだけの自信がなかったら、石にかじりついてでも、子どもが生まれても正社員で頑張らなければならない。これはやっぱり絶対大事な選択です。

でも、雑音が多いんですよ。「仕事はだれでもできるよ、君がやめたら、すぐ次の人が待っているんだよ、でも、子どもの母親はあんただけだよ、いいのかね、仕事してて」とか言われるんですよ。そういう言葉を聞くと、私でも、ほんとうにチクッチクッと、良心が痛むんですけれども、そこでぐっと踏みとどまって、私は公務員の仕事を続けたわけです。出産後、正社員としての仕事を続けるかどうか、これが私は大変大きな戦略になるのではないかなと思っています。

**北村** ありがとうございます。50代の私としては今の話を30年前に聞いておけばよかったなと思いました。いずれにしても、女性が働けるように、いろいろな施策はあるんだとおっしゃるわけですね。憲法から始まって、育休法もできた。雇用機会均等法もできた。最近では、さらに育児支援のためのさまざまなエンゼルプランとか、待機児童ゼロ作戦とか、いろいろ行政も力を尽くしているよという話であります。あとは、あなたが選ぶだけということになるんですが、しかし、実際にはどうでしょうか。私たちの回りには、子どもができたから仕事をやめざるを得なかったとか、あるいは一生懸命資格を身につけたんだけど、やはりなかなか再就職の道がなかったとか、やむなく今は仕事をしていないのよという人が多いのも事実であります。

おそらく法令などで決められたシステムとは別に、私たちの前には見えないハードルがたくさんあるのでしょうか。特に、今、それにとまどっているのが若い人たちなのではないでしょうか。正社員になりなさいと言われてもなれない、職がない、機会がない。そういった人たちがとりあえず選ぶのが派遣であったり、フリーターであったり、パートであったりということになるわけです。若い人の就業について、最近立て続けにご本を出すなど精力的な研究成果を出していらっしゃる玄田さんは、その辺の事情、事例をたくさんお持ちかと思いますが、その辺からひとつお話をお願いします。

**玄田** お二人のお話を伺っていて、人生は大変だなと思いましたね。就職が難しかったり、働いても十分なお給料がもらえなかったり、あとはちゃんと選択しないとイケなかったり。昔は貧しくて大変だった、今の人は楽でいいなんて言われますけれども、昔のほうが楽だったのではないかなと思いました。

私は島根県の松江というところで生まれて、高校、正確に言えば浪人生までそこに住んでいたんですけども、小学校の低学年ぐらいまで仮面ライダーになりたいとか、中学生ぐらいになると野球選手になりたいとか、正確にはなるんだと信じていました。昔は、自分にはこれに進むんだと考えるのは楽だったんです。例えば野球の選手になりたいなというときには、私のときにはまだ長島さんとか王さんが現役で、やはりちょっとあこがれるんですけども、そんなに情報がないものだから、翌日か翌々日の新聞を見て、長島がさよならホームランを打ったなんて読んで、わあ、すごいなと思うんです。今は野球選手になりたいという夢を持つのは大変で、ハイビジョンか何かでクリアに、イチロー君のあのカッコいい姿とかひげを見せつけられたり、松井選手のにきび跡とかを見たりすると、うわあ、とてもこんなすごい人には僕はなれないと、やはり思えてしまう。だから、情報がある社会に生きる人は大変なんだと思います。

ラーメン屋さんに入って、ラーメンが、みそラーメンと塩ラーメンとしょうゆラーメンしかなければ、多少は迷いますけれども、どれか選べるんです。今、ラーメン屋さんに入っても、120ぐらいメニューが書いてあって、タイ風トムヤンクンラーメンとかイタリアボンゴレ風ラーメンとか、いろいろなものが並んでいるから、その中から一個を選択するのはほんとうに大変ですよ。その中で、多様な就業形態の中でどう戦略的に生きていくのかなんていうのは、ほんとうに大変だと思う。だから、実際、将来のことを考えると、やはり不安だとか、希望がないなんて若い人が言うのはよくわかる。

ただ、つつい老婆心か老爺心かわかりませんが、一言だけ言っておきたいと思うのは、そう悲観し過ぎることもない。別に楽観することもないけれども、案外何とかなる。心配するな、安心して社会に出てきてくださいということ。

確かに、働くと、いやなことがたくさんある。学生時代にもいいこと、嫌なこと両方あると思うんですけども、多分就職してからのほうが嫌なことは増えると思います。特に増えるのは、会社勤めをすると、何でこんな人といつも一緒にいなければいけないんだと思うような上司が、自分の目の前にずっと座っている。うわあ、いやだなという人と、一週間毎日同じ空気を吸い続けるんですよ。時には夜の宴会まで一緒だったりする。これはやはり嫌ですよ。つらい、苦しいなと思うんです。

ただ、そうは言っても、働くと、たまにいいことがあるんです。働くだけではないんですけども、人生はなかなか大変ですけども、たまにいいことがあります。じゃあ、どういふときにいいことがあるかなと思うと、ちょっと月並みですけども、やはりいろいろな出会いというのがあります。

学校を卒業して、別に無理して働かなくてもいいや、適当にお給料さえ多少もらってればいいやというある女性がいて、就職した。そういう気持ちで働いていたときに、ある日突然、会社の上司から呼び出されて、「あしたから、お前、うちの会社の大事な取引先の営業責任者担当になるから頼むぞ」と、急に言われた。その業界では、どちらかという男尊女卑みたくないところがあって、「女が仕事なんて」というようなことを平気で言う男性がたくさんいるような会社で、取引先はもちろん、営業担当が女性なんて聞いた瞬間に、「お前、うちの会社の営業担当を女性にするのか。うちの会社のことをなめてるのか」みたいなことを言われる会社だった。女性はどうしようかと思った。「じゃあ、最初の営業の日に、一日俺がついて行ってやる」とその上司が言って、その上司が一大演説をぶつわけです。「今日新しく入った坂東といいます。これにやらせてみてください。ちょっと派手な服装をしていますけれども、ちょっとうるさいかもしれませんが、やらせてみれば必ずいい仕事をするんです。ぜひこの人にやらせてみてください。女を担当にしたんじゃないんです。坂東真理子を担当にしたんです」と、自分の横でそんな大演説をぶつんです。そうすると、最初は別に大して働かなくてもいいやと思っていた坂東さんも、私に期待しちゃっているわけ？なんて思うわけですよ。そういうひょんなことからやってみると、あれ、案外仕事って悪くないじゃないみたいなことがあります。案外そういう一言とか出会いがあるんですよ。

もちろん、やっけていても、楽なことばかりではないですよ。世の中には、まだいろんな女性に対する偏見とか誤解がたくさんあるから、やはり難しいんです。なかなかすぐにうまくいかない。任された坂東さんも、大体うまくいかないんです。ああ、もうやめたい、もうやめるなんて、実は辞表を書いたりする。そのときに、同じ営業をしている、ちょっと風体



の上がらないおじさんから一言、「坂東、いいから、いいから。今のうちに失敗しておけ。今のうちに失敗しておけばいいから」なんていうことをぼそっと言われたりする。きょう、パワー戦略と書いてあるんですけども、たったその一言でパワーがついたりするんですね。人生というのは不思議で、そういうきっかけ、きっかけで言われたことは覚えているんですよ。「今のうちに失敗しておけ」という言葉は、「期待しているよ。お前さんと一緒に働きたいから。お前、知っているぜ。何かあったら言え」ということを言われるんです。不思議なもので、そういう出会いがやはり案外あるんですよ。

資生堂に福原さんという名誉会長がいて、資生堂は、ご存じのとおり化粧品会社ですから、お客さんも、男性もちろんいますけれども、女性が多い。働いている社員の方も女性が多くて、案外女性の方が就職したいなと思う会社で、女性に一生懸命活躍してもらわないと、やはり困る会社なんですよ。

今、資生堂に限らず、女性に期待しているという会社はたくさんあるんです。多分就職活動をすると、「女性に期待しています」なんて、案外言います。「何で女性に期待しているんですか」と聞かれると、多くの会社はこんなことを答えるんですよ。「これからは、消費者のニーズも多様化しているので、女性の感性が必要なんです。女性の感性に期待しているんです」と言う会社。こういう会社はあまり就職しないほうがいいです。働くところだけでも、「女性の感性」なんていうことを平気で言う会社は、大体、男性は理性、女性は感性みたいなことをどこかで思っているんですよ。

さっき言った福原さんは、絶対「女性の感性」という言葉を使いません。「女性の感性に期待している」とか「女性の感性が必要です」とは言いません。「いい仕事をしてほしい。これからは男性も女性も関係ない。一人一人の感性とか、一人一人の能力、個人の問題であって、男性とか女性は関係ありません」と言うんですよ。そういう人がちゃんと世の中には増えてきている。もちろんみんなではないですよ。世の中には6500万ぐらい会社がありますから、働くところいろいろあるんですけども、そういうところがちゃんとあります。これからいろいろやっていくと、パワーがなくなったり、戦略とか選択どころか、どうすればいいかわからないなんていうことが生まれます。

吉本興業という会社があります。今、島田紳助さんの問題で大変なことになっています。紳助さんも、今年、去年と、大々ブレイクで一番脂の乗っているときに、やはりこんなことが起こる。吉本興業は大阪が本社の会社ですけども、今は東京にも本社があって、ダブル本社体制になっていて、東京本社には横澤彪さんという方がいらっしゃいます。お若い方はご存じないかもしれませんが、1980年代、25年ぐらい前に漫オブームがありました。今をときめくたけしさんとかささまさんが大スターになったり、「オレたちひょうきん族」という番組が出てきて、当時人気があったいかりや長介さんのドリフターズの「8時だヨ！全員集合」、これもご存じないと思いますけれども、そういう番組が終了に追い込まれたりしました。そういう「オレたちひょうきん族」とか漫オブームとか、今の「笑っていいとも！」をつくった名物プロデューサーだった人です。その人が90年代の終わりに吉本興業に転職したんです。

新人研修というのがあって、吉本興業もタレントさんだけではなくて、マネージャーさんも採用します。新人研修のときに、大体こんなことを言うんです。多くの会社は、新人研修で、「これからは、皆さん、もう学生ではありません。社会人なんです。社会人になったら、もう甘えは許されません。これから社会の中でいろいろな壁にぶつかっても、頑張って乗り越えてください」と言うんです。横澤さんは、東京本社の重役だから、やはり新人研修で挨拶をするんです。最初は、やはり同じように、「皆さん、もう学生ではありません。社会人なんです。働くところいろいろな壁にぶつかります」と言うんです。けれども、横澤さんは、そこからちょっと違うことを言うんです。「壁にぶつかっても、その壁は絶対に乗り越えられません」とはっきり言います。「学生時代に一生懸命勉強したかもしれない。一生懸命資格をとったかもしれない。英語力を身につけたかもしれない。でも、そんなもので社会になんかすぐに通用しないんです。あなたが考えてきたような戦略とかキャリア形成なんて、ほとんど役に立たないです」みたいなことまではっきりと言います。うわあと思うんですよ。じゃあ、壁にぶつかったらどうすればいいのか。横澤さんはこう言うんです。「壁にぶつかったら、ちゃんと壁の前でうろうろしている。ちゃんと壁の前でうろうろしていたら、必ずチャ

ンスが見つかるから」と。

私はこの言葉がとても好きで、きょうは自己実現というテーマなので、こういうことを言っているか、もしかしてよくないのかもしれないけれども、そうそう簡単に自己実現とか自分のやりたいこととかは見つからないし、自分はだめじゃないかと思うんです。そういう意味では、確かに苦しいんですよ。けれども、さっき言ったように、いろいろな出会いがやはりありまして、うまくいくんです。そうになると、大事なことは、そういう出会いをどうやって見つけるかということですよ。

さっき選択とかいろいろお話がありましたけれども、私ははっきり言います。人生なんて運です。運もしくは縁であります。自分の考えたことなんていうのは、そんなにすぐには成り立ちません。自分にはこれが向いているんだ、これをやりたいんだと思ったって、そんなものは大体手に入らないか、やりたいことをやったつもりでも、全然こんなはずだと思わなかったということに大体なるんです。だから、運よく、うわあ、こんな人と出会えたなんていうこともあれば、運悪く、うわあ、何これとなるんです。

そうか、運か、運ならあまり考えてもしょうがないなんて思われるかもしれない。運が大事なら、やはり占いとかが、そっちにかけるとかと思う気持ちもある。けれども、はっきり言えるのは、やはり世の中には運が強そうになるやり方があるんです。こうすれば絶対成功ということではないです。ただ、こうすれば運が強そうになる、つまりは自分自身も知らなかったような自分の可能性とか、自分のほんとうのやりがいに出会える、そういう可能性を広げることが、やはりできるんですよ。多分そういうお知恵をお二人は持っていらっしゃるし、きょうご参加の方にもいらっしゃるし、北村さんもおいでになる。特にきょうお集まりの若い学生さんにはぜひ伝えていきたい。

極端に言えば、私は、正社員でもフリーターでも派遣さんでも契約さんでも、働き方はどれでもいいと思っています。結婚するのも大事だし、結婚しないのも大事かもしれない。どれでもいいと思っています。ただ、その中で、やはり自分自身、この人生は悪くなかったなと多少は思って死にたい。自分は何がやりたいか今でもわからないけれども、こういう生き方をして、案外まんざらでもなかったと思えるような人生を歩みたいと自分自身も思うし、皆さんにも思ってほしいと思います。

じゃあ、どうすれば運がつかめるか、運が強そうになれるかというのは、もう時間もなくなりましたので、それは後半でということですよ。

**北村** そうですか。後半で「人生の秘けつ」が出て来そうですね。私も今からでも遅くはないかしらと思っていたんですが、何か気を持たせられておりますね。

でも、お話を聞いていると、玄田さんは運という言い方をしましたけれども、そして、森さんや坂東さんは選択という言い方をなさいましたけれども、やはり今の状況をよく見きわめて、自分にとって有利な、自分で満足できる方向に持っていくアプローチは共通しているんだと思います。

どうでしょうか。今、3人のパネリストのお話を伺った次第ですが、森さんは、今の世の中、女にはやはり苦しいことがたくさんあるんだよ、ちゃんとそれをわかってねというお話、それに対して、坂東さんは、今、日本の世の中は、社会の構造、いろいろ修正をきかせているので、その中から見きわめて選びなさいよというお話で、玄田さんは、いや、ジタバタしてもしょうがない。運だ。縁だ。しかし、何だか……。

**玄田** ジタバタしたほうがいい。

**北村** ジタバタしたほうがいいのね。ジタバタする。運が強そうなやり方を見つけようではないかということまで参りました。どうでしょう、今までのお話の中で、これを言い忘れてしまったとか、あの方がおっしゃったこの点は不明であるというようなことがありましたら、お三方でどうぞ。

**森** 私も玄田さんのお話を、そうか、私も手遅れかしらなんて思いながら聞いていたんですけど、じゃあ運を開くにはどうすればいいのかしらと思ったら、その答えは後でということなので。

運と縁というよりは、私はやはり現場主義という感じですね。運と縁で人生を生きようとかあまり考えたことはないんですけど、やることがわからない、何がしたいかわからないというときは、とにかく何でもいからやってみたい仕事につくことが重要だと思っています。

す。頭の中でぐるぐるめぐるって考えても、あまり効果的ではない。仕事の中でキャリアをつくる。それこそ仕事を現場でやるということは、今、玄田さんがおっしゃったように、期待しないような、思いもしない出会いが自分の人生を切り開いていくかもしれませんし、関心とか興味とかエンパワー、力をつけるということは、やはり具体的に実践するというこの中で実現していくと思っています。

ですから、いろいろ困難はある。私は、それは事実だと思います。男性にとって、女性にとって、どちらが困難が大きいのか、それはやはり女性にとって困難は大きいですね。私は男女平等主義者ではありますが、女権主義ではありません。しかし、こういう今の時代は女性が頑張る。ほんとうはこの「頑張る」という言葉は、玄田さんの前では禁句なんですね。頑張るって言わないというのが玄田さんの主張なんですけれども、人三倍頑張るかどうかは別として、やはり女性が、働くということに対して明確に就業意識を持つ。

世の中、終わりよければすべてよしという言葉はありますけれども、私は、こと働く、就業ということについては、初めが肝心というふうに提案したいと思います。自分は何をしたらよいのか。やはり日本の学校教育の中では職業ということに対して、意識づけ、動機づけの教育が弱く、どちらかといえば一般教育という感じで、いろいろな教科にわたって力をつけていく。それがまた、社会に出て、どんな仕事をしてベースとなる力なんですけれども、自分がどういう仕事をしたいかということを確認するのは、なかなか今の教育の中では難しいのではないかと思います。

しかし、そうではあるんですけれども、やはり自分が大学を卒業した後、この人生の中でどういう働き方をしていきたいのか、どういうことをしたいのかをしっかりと考える。それは実際、働き続けてきた女性は、やはり最初の仕事についての就業意識がかなり後々まで効果というか、影響を持っています。そういう意味で、しっかりした就業意識、そして、現場の中で仕事をしながら、イング形で考えていくということをお話ししたいと思います。

**玄田** 今、森さんから、僕は頑張るという言葉が好きではないという話がありました。

実際、頑張れという言葉は昔からよくないと言う人がいて、1928年のアムステルダムオリンピックのときに金メダルをとった織田幹雄さんという人が「頑張れという言葉はよくない。人を緊張させる」と言うんです。これもよくご存じだけれども、心の病になる人に気楽に頑張れと言うと、どちらかという頑張り屋さんが病気になるやすいから、あまり気楽に言わないでくださいねと。

さっき何かもったいぶったことを言ったので、一つだけ言うと、運が強くなるためには、すごく前向きである必要はないですけれども、やはりちょっとは前向きである必要がある。ちょっと前向きであるためにはどうすればいいかということ、自分の中のちょっと後ろ向きな部分をやめてみる。私は何年くらい前からか、この「頑張る」という言葉と「忙しい」と「普通」という言葉、それから「普通」はこうだとか、何とかが「普通」だというのをできるだけ言わないように努力しています。そうすると、何が変わるというわけでもないんですけれども、明確に変わったのは、ひどかった肩凝りが完全に治りました。それは多分自分にとって大きいことだと思います。

今、本屋さんに行くと、平積みで上大岡トメさんの『キッパリ!』という本が結構売っていて、イラストつきのすごくかわいらしい本ですけれども、とてもいい本なんです。トメさんは、自分で3つの言葉を言わない。それは何かというと、「今さら」と「どうせ」と「遅い」、これを自分でできるだけ言うのをやめよう、そうすると考え方がちょっと前向きになると言うんです。

多分、皆さんも知らず知らずのうちにほとんど口癖みたいな状態で、何かあったら、もうだめだとか、いっぱいいっぱいだとか、案外言っていると思うんです。人間も、体のダイエットはそこそこ努力が必要なんですけれども、言葉のダイエットというのは、案外やろうと思えばできる。自分の中で、日ごろ何か言いわけに使っている、後ろ向きになっている、考えることをやめてしまっている、そういうときに使っている言葉が三つぐらい必ずあるから。私の場合はその一つが「頑張る」なんです。とにかく頑張ろうみたいになると、あなた、自分が何に向かって頑張るんだかわからないのに、とにかく頑張ろうって言っているのは自分で自分によくないと思ったので、僕が頑張るという言葉が嫌いなのはそういう意味です。

だから、皆さんも運が強そうになるために、一つはちょっと自分自身の発想を変えていか

なければいけない。今すぐきょうからできることは、自分の中の後ろ向きな部分について、一回自分を見つめ直してみ、まず言葉から変えてみるというのはとっても大きいと思う。

**北村** ありがとうございます。

私が伺いたかったのは、森さんの言っていた、初めが肝心というところですよ。というのは、少し思い出したデータがありまして、よく最近七五三なんていう言葉がありますよね。3年以内にやめる人が、中学を卒業した人だと7割、高校を卒業した人だと5割、大学卒業生で3割という、その七五三ということがあるという話を聞いて、昔に比べて、かなり若年の人たちが転職をするという話はよく言われるところですよ。

別のデータには、人生の初めの段階で転職癖がつくと、その後、転職を繰り返す例が多いという話もあります。転職には、よりよい条件を探していくという考え方と、それから、何だか知らないけれども、浮草状態になってしまうという考え方と、いろいろあると思うんですね。今、昔みたいに終身雇用、年功序列型という社会ではなくなってきていることはみんなわかっていると思うんですけども、この辺ですよ。初めが肝心。しかし、初めて出会った職が気に入らなかったとき、あなたはどのような態度を決定しますかというのは、結構その後にも響いてくるような気がするんですが、今、森さんがおっしゃったことなので、つい私はそのことに関心を持ってしまいました。若い人に詳しい玄田さん、その辺はどうですか。

**玄田** 最初の会社が嫌になったら、やはり3日こだわる、3か月こだわる、3年こだわるというのはとても大事だと思う。案外、今、若い人が転職しやすくなったとか、3年で大学卒の3人に1人がやめるというけれども、実はほんとうは二極化していて、こういう苦しい状態なので、やっとこさ正社員になった人はやはりそう簡単にはやめませんよ。やめたら大変だということがわかるから。案外、正社員になった人たちは、そんなに言われるほどすぐ転職していないんですよ。一方で、やはり最初の就職がうまくいかなかった、正社員になっても全然希望のところではなかった、正社員ではなかった、そういうのは転職を繰り返すリピーターになる。だから、完全に二極化している。だから、みんながみんな世の中はもう転職するのが当たり前になったという時代ではない。

ただ、そのときに、じゃあ苦しいときにどうするかということですよ。だから、さっき言った、壁の前でぶつかったらちゃんとうろろうろしていることがほんとうは大事なんです。それはやめるなという意味ではないですよ。やめるなという意味ではないけれども、そんなに簡単に答えを出さないでほしいと思います。就職もそうですし、転職のときもそうですけれども、学生が卒業した後、たまたま学校に来ますよ。それで、「今、就職した会社がちょっと楽しくなくなってきた。もうやめたい」なんていうことを言います。「先生、どうしましょうか」と。僕は絶対簡単に答えなんか言いません。できるだけ、「ああ、そうですか。たくさん悩んでくださいね。悩むだけ悩んでくださいね」と言います。ほんとうはあなたにとってやめたほうがいいのか、ほんとうはあなたにとって残ったほうがいいのか、それは簡単に答えが出るわけではないでしょう。だって、あなたの人生にとっての大問題だ。さっき森さんが言われるように、やはり最初の就職はすごく大きいから、それをやめたら大変なことぐらいあなただってわかっている。けれども、とんでもない会社だって世の中にはある。ただ、どれだけ悩めるかです。

私は、大学を卒業した後、大学院に行ったんですけども、大学院に行くか就職するか結構悩みました。かなり悩みました。自分みたいな実力で大学の先生になれるかどうか、なれないのではないかとかなり悩みました。何で大学の先生になったのかは覚えていないんですけども、物すごく悩んだという記憶はあるんです。これだけ悩んで、悩んで、なかなか答えが出なかったの、もうどっちでもいいやぐらい悩んだ記憶があるんです。

だから、私、アドバイスを求められているのではないかもしれないけれども、もし残るか残るまいかということを考えたら、もう徹底的に悩んでほしい。だれかのアドバイスで決めるとか、社会の風潮としてこうだからとか、親が言ったからとか、そんなのではなくて、どこまで悩めるか悩んで、そこで答えがでなかったら、ちょっと残ってみたらどうですか。それで、やはり悩んで、今、自分はここにいるべきではないと思ったら、新しい世界にチャレンジしていけばいいではないですか。

今、やはりちょっと苦しいのは、悩んで、悩んで、悩むということがしにくくなっているんです。世の中はやはりわかりやすいことのほうがいいので、わかりやすい答えとか、わか

りやすいアドバイスをみんな求めるでしょう。それは大体嘘なんです。人の人生についてわかりやすくアドバイスなんてできるわけではないですから、だから、もし就職とか転職で悩んで、やめたくになったら、もう徹底的にどこまで悩めるかだと思います。それで答えが出なければ、残ればいいではないですか。それで決めていったほうがいいと思いますよ。

**北村** ということは、多分悩むというプロセスが自分の中の見えない人生トレーニングにはなっているんですかね。

**玄田** 大学で勉強すべきことは、わからないことに対して簡単にあきらめないようにするということなんです。時々勉強が物すごく得意で、先生が言っていることが全部わかってしまう人がいるんですけども、こういう人は案外人生苦しいんです。

授業とか勉強で何がいいかという、わけがわからないからいいんですよ。わけがわからんなあ、あの先生の言っていることは何を言っているか全然わからんなあ、けれども、何か気になるから、自分で考えてみようか、これがほんとうの大学の勉強です。この先生の授業はわかりやすいなあ、何も考えなくても全部わかるわというのはあまりいい授業にはなりません。ほんとうは、大学のいい授業にというのは、わけのわからないことを一生懸命本気で学生さんたちに教えるのがいい大学の授業なんです。ぜひそういう授業を受けてほしい。だから、ほんとうはトレーニングというのは今から始まっているんですよ。

**北村** ちょっとわけがわからないが、考えてみよう、それが大切だ、と。私も、謎をかけられたような気分であります。

さっきの話に戻りますけれども、森さんのお話に対して、坂東さん、何かコメントありますか。

**坂東** 森さんがおっしゃったとおり、日本の職場はまだまだ女性にどう活躍してもらえばいいか、みんなとまどっているんですよ。私は、女性を差別しているな、チャンスを与えないなという企業がある一方で、「女性の感性に期待する」と口走って、口走るだけで具体的には何をやっていいかわからない会社がほんとうに多いです。

今までの日本の経営というんでしょうか、日本の会社というのは、男の人たちがセブンイレブン、朝7時にうちを出て夜11時に帰るまで、会社命で働く。トヨタへ入ったらトヨタ一筋、あるいは新日鉄の人たちが鉄のことを「鉄は国家なり」なんて言っているような、仕事と自分の人生を全くオーバーラップしたような人が、期待される会社員、そういう人が偉くなるんだ、そういう人でなければだめなんだという思い込みがあったと思うんです。日本の会社は、そういうふうにしてみんなが心をつにして一生懸命頑張るから、欠点のない、レベルの高い製品を次々と送り出してきましたというふうに褒めそやされていたんです。

実は、今、その一方で、みんな同じことを考えているから、バブルになれば、みんな土地投機に走ってしまうし、IT だと言えば、みんな、わあと IT にいってしまうし、傷が深くなっているわけなんです。もっと会社の中にいろいろな考え方をする人、いろいろな生活経験を持っている人、「ちょっとこれは違うんじゃないの」「おかしいよね」と口に出して言える人が必要です。「出世のことを考えたら、とても上層部の批判なんてできないよね」というような人ばかりで突っ走ったので死屍累々、その失敗例は山ほどありますよね。日本の企業で有名だった企業がこんなことになってしまったというケースを見ると、やはり内部のチェックが働いていないことがすごく多いんです。

そういったようこと、あるいはまた、ニーズがどんどん多様化しているということももちろん大事ですが、もっと働く側が会社の中で、ダイバーシティという言い方をしますけれども、もっと多様化しなければならないのではないかな。あまりにも一つの環境に過剰適応し過ぎると、環境が変わったときに恐竜が絶滅したように、新しい環境に適応できなくて絶滅してしまう。いろいろな環境に適応できるように、内部でいろんな人を抱えている方がいい。実はアメリカは、今、経済的にも大変強いんですけども、一時期アメリカは人種的にもいろいろな人がいる。豊かな人から貧しい人からいっぱいいるからうまくいかないんだ、欠陥品も多いんだというようなことが言われていましたけれども、今やそれが強みですよ。ですから、いろいろな多国籍企業、いろいろな国の人たち、いろいろな考え方をする人、いろいろな教育を受けた人たちが一つの目的のもとにプロジェクトチームを組んで、力を合わせて仕事をしていく。男性と女性も違っています。違った発想を持っています。違ったバックグラウンドを持っていますが、そういう人たちが、お互いの長所を評価し合いながら、自分

に持たないものをこの人は持っているんだと認めながら経営をやっていくのがとても大事なんだよというのを、今、21世紀の新しい経営者は強調するようになってきています。

ですから、女性をちゃんと活用できるかどうか、21世紀に生き残ることができる企業かどうかの試金石、女性を活用したらすぐ収益が上がるというわけではないですけども、収益を上げている会社は、非常に上手に女性を活用している例が多い。アメリカでカタリストというNPOがあって、アメリカの大会社で女性がどの程度登用されているかを調査してみると、業績のいい会社ほど女性がたくさん登用されている、活躍している。女性を活用したからではなくて、いろいろなバックグラウンドを持っている人たちが力を合わせて仕事ができるような経営をしていることがとても大事だということを強調されています。

だから、ぜひ、女の人たちがこれから職場へ行くときも、男の人とちがう働き方をしましょう。男の人と同じようにセブンイレブン、トヨタマンになります的なやり方ではなしに、女性は、もっと環境のことが気になってしまうとか、あるいはつき合い残業はとても嫌だよねとか、それから、営業のときにはどうしてもお酒が入らないと本音が言えないとかというような悪い風習は真似する必要がないですよ。自分たちがこれが一番いいと思うことを自分のスタイルでやっていく、そういった形で日本の職場を変えるような働き方を考えなければいけないのではないかな。男の人と同じになろうなんてしていたら、何のために女性が職場へ進出するか、わけがわからなくなってしまうと思います。

**玄田** 今、坂東さんから多様性、ダイバーシティという話が出て、確かに、今、全部ではないけれども、若い人、年配の人、男性、女性、障害を持っている人、そうではない人、宗教、また政治的な思考、いろいろなもの、多様なものを認めていこうという風潮が少しずつだけれども、動きつつある。企業もそうだし、地域も。だから、これからおそらく働きやすいのは、そういうダイバーシティとか多様性を本気で努力していく会社だと思うし、そういう地域だと思うし、場合によっては、そういう男性とか、そういう人間かもしれない。

じゃあ、ダイバーシティをしているところはどこかという見分け方があって、P&Gという会社があるんですけども、そこでダイバーシティをやっているんです。ダイバーシティ、多様性で一番大事なことは何ですか、この会社に多様な人間が集まるために何が一番大事ですかということ、多様なことと同時に、その会社の共通の理念、プリンシプルと言いました。「共通の原理・原則をみんながちゃんと持つこと」だと。つまり多様性とばらばらは違う。例えば、4人いれば4人それぞれの生き方があっていい。けれども、同じチームで働くんだ、これだけは絶対に嫌だよ、こういう人間になるのだけはやめようねとか、こういう生き方はプライドとしてやめようねという共通の柱、背骨になるものがないと、多様性は実現しないんです。

例えば、本田技研という、ずっと不況の中でも好調な会社があるんですけども、その会社の人に、ホンダで一番大事なものは何ですかと聞くと、いろいろな答えがあるんですけども、多くの方はこう答えるんですよ。「ホンダとしては、本田宗一郎が創って以来、最初に失敗するやつが一番偉いんです。その気持ちを持ち続ける人であれば、ホンダの社員として多様性を認めます」と言うんですよ。

だから、これから、もしほんとうに多様な、男も女も関係ない、それぞれの個人の能力とか意欲を生かすような会社とか、そういうところで働きたいと思ったら、会社はいろいろないいことを言いますよ。うちの会社はこんなにすばらしいと。その中でも、この会社でほんとうに一番大切なことは何ですかと聞いてみたり、探してみたほうがいい。案外、社長の何気ない一言に出てきたりするんです。さっきの、「女性の感性」とかを平気で言う会社はあまりよくないことが多いんです。あと、「即戦力に期待しています」というのもよくないときが多いんです。いい会社は、「人を育てる。みんなを一人前にします。学歴も性別も関係ありません。うちの会社で一人前になってもらいます。うちの会社は仕事も確かに厳しいけれども、みんなを一人前にするんです」と言うんです。そういうほんとうにコアになるものを何とか見つけ出す目をきたえてほしい。

それは多分恋愛も同じで、いいことをいろいろ言いますよ。けれども、その中の根本にある一番大事なものというのが自分と合うか合わないか。趣味なんか合っても合わなくてもどうでもいいんです。例えばこれだけは絶対に嫌だ、こういう人生を歩むのだけは嫌だ、ということが合えば、結婚生活なんか何とかなるんです。だから、別に趣味なんかどうでも

いいんです。ほんとうにこれから多様性の中で、一番その中でこれだけは大事だというものを自分も持ったほうがいいし、それが合う人とか、合う会社と出会えば、その人生は案外楽しい。

**北村** お話がどんどん乗ってきたところで、もう時間が来てしまったんですね。

私なりに前半の部分の流れをちょっと整理してみますね、皆さんとあまり食い違っているといけなから。

森さんのお話では、今、日本の社会では女の人が働いていくのは結構ハードルが高いよということだったと思います。なかなか正社員になれないし、正社員としての教育も受けにくいし、パートは安い。うちに帰れば、やはり女が家事をするみたいなどころがあって大変なんだわという御指摘ですよね。でも、その中で、森さんは、だからこそ、INGでやっていくしかないということをおっしゃいました。つまり立ちどまっているだけではだめで、実際にそこに身を投じてやってみて、そして自己実現を考えていくことだ、やってみろということですよ。

坂東さんの御指摘では、今、非常に政策も努力して改善の方向に向かっている。で、多様化しているんだと。その中で、やはりこれも自分がそこに参画してみないとということだったと思います。

そして、玄田さんの話ですけれども、悩むということが一つのキーワードである。これはやはり女性だから、男性だからというよりは、もっと違うもので飛び込んでいってみなさいというようなメッセージとして、私は受けとめました。

多様性の話が出てまいりまして、おそらくこのあたりが後半の大きなキーワードになるのではないかと思うんですけれども、恋愛と同じという、何かピンピンと響くものも皆さんの中にはあったのではないかと思います。

多様性をもって、これからの私たちがどうやって選択していくか、選択していく中で、どうやって自分のINGをしながら、自分の自己実現の場を見つけていくか。これは多分制度の問題とも絡んでくると思いますので、後半はその辺のところにも話を広げたいと思います。恋愛と同じということで、前半の結論は、就職をゲットする者は恋愛もゲットするというように、私はまとめてみたいと思うんですけれども、しばしお休みをいただきまして、あと15分後、またこの席でお会いいたします。ありがとうございました。

( 休 憩 )

**北村** それでは、お待たせいたしました。時間になりましたので、お席についていただいて、後半を始めたいと思います。

今、楽屋でちょっと話をしたんですが、また、皆さんからいただいた質問用紙も拝見したんですけれども、後半は、それぞれが関心のあることをどんどん言い合っていこう、ジャミングですね、ということになりました。

まず皆さんからいただいた質問について、少し当たっていきたいと思います。その中で、幾つか気のついたことがありました。それは、「女の人も頑張りましょうね、頑張るという言葉のよしあしは別にして、INGで働きながら、いろいろな方針を決めていきましようねと言うけれど、女の人だって非常なハードワークの時代になってきていますよ、男性と仕事をシェアして、あるいは家庭をシェアしようといっても、男の人だってもうきりきり舞いするようにして働いていますよ、こういういわばオーバーワークについてどういうふうに考えたらいいんでしょうね」というような質問が幾つかあったことです。「残業がなく、労働時間が適正に管理された職場になり、女性にとっても気兼ねなく働ける状況という社会は実現するんでしょうか」あるいは「男社会が男を不幸にしているませんか、長時間労働で残業を当然視し、どこかの年齢で、どうせ今さらと思いつつ、ずるずる働いていく、その結果、夫婦や家庭をだめにしているのではないのでしょうか」という問いかけも目立ちました。日本人にとって大きな問題である働き過ぎに、みなさん、注目しています。若い方も実社会に入っていくのに働き過ぎが待っているのではなあって、たじろぐ気持ちが反映されたものでしょう。この辺いかがでしょう。男社会が大変だという話ですから、とりあえず玄田さんから口火を切ってもらって。

**玄田** 大変ですよ、だって一生懸命働いているもん。ただ、誤解をおそれずに言いますけれども、もし仕事をして、その中で一皮むけようと思えば、やはり労働時間も含めて、異常なほど働く時期というのは必ずあります。多分ここにいる私も含めて4人も、ある段階では、特に坂東さんなんかは公務員時代はもうほんとうに家に帰れない日が何日も続いているぐらい働いているはずですよ。それは、僕はしようがないと思う。そういう時期も僕はあってもいいのではないかと思う。その中でやはり自分自身が新しい、ほんとうのやり方を見つけたり、さっき森さんが言ったように、その中で、ある部分自分を見失って働くことによって、ほんとうに自分のやりたいことが現場の中で見つかったりするから、僕は残業するということを極度に不安に思うのは、ちょっと怖いと思う。

ただ、それがもう慢性的になったり、いつまでこれが続くのかわからないような状態になったり、やって何の意味があるんだ、毎晩毎晩遅くまでこんな資料を翌日の会議のために作れと言われて、作るんだけど、結局、会議で全然使われていないではないか、そういう状態で残業がずっと続いたりすると、それは心の病になったりする。だから、時間の長さという問題もあるんだけど、そこでほんとうに必要なのは、一つは難しく言うとコミュニケーションです。自分の直属の上司と自分は何のために働いているんだ、これが何の意味があるんだ、これをやることによって、将来自分自身の時間がほんとうに作れるかどうかということ、やはりコミュニケーションをとらないと、言われたままずっと、上司とも話ができず、やり続けるのは、絶対どこかおかしくなる。

ただ、仕事になったら、アルバイトでもあると思うけれども、仕事の中の、休憩ではない休憩があるんです。みんなすごく働いているけれども、いい仕事をしている人はちゃんとどこかで遊んでいます。それをしないと危険で、今、サービス残業という話も出たけれども、ほんとうは一番苦しいのは心の病なんです。社会で働くと、特に大企業の中では、抑うつ症状になったり、非常に厳しい状況になる人はたくさんいるんです。だから、それから自分の身を守るためには、僕はいつも「自分の心の窓は一カ所必ず外に開けておいてくださいよ」と言っているんです。

今、いろいろな意味で会社が忙しくなったり、聞いたことがあると思いますけれども、成果主義になると、自分のやったことが直接評価される時代になってくるんです。それで、うまくいったときには評価されて、うまくいかなかったときにはそれなりになるんだけど、それをもってして、うまくいかないときに、ああ、自分はだめな存在なんだ、意味がないのではないかと思ってしまうと、とても苦しくなるんです。だから、仕事も一生懸命やるんだけど、仕事の自分も大事な自分だけども、自分の一部でしかない。仕事以外にも大事な自分はあるんだと。個人生活でも、友達との関係でも、必ず一カ所は心の窓をちゃんと開けておくようにしないと、やはり苦しくなるんです。だから、一生懸命ほんとうに働いている人は、同時に一生懸命ちゃんと遊んでいる。それは事実です。

非常に働かないといけないときがあるけれど、やり過ぎは変えないといけない。だから、最近は労働基準監督署も、あまりにもひどいケースには最近強く介入するようになりました。ひどい残業をとめるように、ちゃんと指導したり、罰金を取るような時代になってきましたから、少しずつ変わってくるし、これからは物すごく働くのと、そうでない働き方の両方が両立するような働き方を、さっき坂東さんは多様性と言ったけれども、そういう働き方を含めた多様性を求める時代になってきています。それがほんとうに個人を生かすとか、個性を生かすということだから、私は多少楽観的過ぎるかもしれないけれども、そういう方向に動きつつあると思う。ただ、それに対して、何度も言うけれども、あまりおそれ過ぎずに、その中で自分の身をどう守るかということは、ちゃんと考えたほうがいいと思います。

**北村** もうある程度それはやってくるものだから、覚悟してかかれということですか。

**坂東** それは全くおっしゃるとおりです。公務員の20代のころ、例えばお医者さんたちも研修医から駆け出しのころ、弁護士登録後、居候弁護士をしているような人、大体みんな修行期間を頑張らなかつたら何にも身につかないんですね。だから、私は長期戦略でキャリアも考えなければいけないと思うんです。ジェット機が飛び立つときには、エンジンをふかさないと空に舞い上がらないですよ。エンジンをふかすときは、やはりちょっと無理しなければいけないんですよ。ただ、ある一定の高度に達したら、意外と楽になってそれなりに自分で何とかアレンジしていける、そのエンジンをふかす間だけ何とか頑張りなさいよと、私、



女性たちに言いたいのです。このエンジンを一番ふかしている最中のところで、「ああ、もうだめ。これ以上私にはできない」といってあきらめてしまうと、仕事が楽しいレベルまで絶対たどり着けないんです。

おそらく家事なんかでもそうじゃないかしら。結婚して最初のころは、毎日毎日夕食をつくって、お掃除をして、お洗濯をしてというのは物すごく大変なように見えるけれども、2年たち、3年がたつと、それは手抜きをしているということかもしれないけれども、何となく普通にやれるようになるように、あまり負担にならなくなるように、仕事もある程度そんなんですよ。ですから、初めのうちのちょっとぐらい大変でも、ぜひ3年3カ月ではやめなないようにしてほしいなと強く思いますね。

そのためにも、職場で、私はロールモデル、お手本、例えば20代は大変だけれども、30代になったらああなるんだとか、40代で、うん、別に無理しなくてもやっていけそうだわというロールモデルが身近にいるような職場は、女性たちが長く働き続けやすいなと思います。例えば、同じ公務員でも、労働省は女性が毎年採用されていて、先輩がたくさん脈々と続いているんですが、そういう人たちがいる役所は、自分も、10年たてばあなるのか、20年たてばあなるのかというお手本が見えるから、少しぐらい大変でも、みんな頑張りやすい。

それと、もう一つは、やはり意味のある仕事があるかどうか、これはほんとうに大きいですね。公務員は、昔は天下国家を論じて、自分たちが国や社会をデザインすると思って、張り切って一日2時間、3時間しか眠らなくても平気というような働き方を嬉々としてやっていたんです。ほんとうに自分たちのやったことが政策に反映するとか、今、これを自分がやらなくてだれができるんだと燃えているときは、少しぐらい無理してもへこたれないんです。疲れないんです。ところが、自分がやっていることはほんとうに世の中の役に立っているのだろうか、税金のむだ遣いしかしていないのではないとか、あるいは既得権益の圧力団体とか、とても権力のある政治家のために利用されているのではないかというようなことを考えると、やる気がなくなってしまいます。それでも働かなければならないという、やはり屋上から飛び下りたいというようなことになりがちですので、やはり意味のある仕事ができるかどうかというのはとても大事なことです。

上司とのコミュニケーションも大事、上司は、お前がやっているのはこういう意味があるんだよというふう上司の側がちゃんと伝える努力をしなければならないんですけれども、働いている側としても、この自分のやっていることは何に結びついているのだろうか、そして、そのかすかな生きがいというか、やりがいというか、例えば特別養護老人ホームなどで働いて、ほんとうに幾らやっても痴呆症の人には伝わらない、大変だろうなんて思うんだけれども、「にこっと笑ってくれるその笑顔のために頑張ることができる」と言っている人がいますけれども、自分で何か一つの励みになるような小さな成功報酬、そういったようなものを見つけていく努力をしていかなければいけないのかな。

いろいろ工夫して自分を励ましていかなければいけない。自分をあきらめて、私はもうだめと思ったら、もうそれで未来は閉ざされることになるのではないかなと思います。

先ほどから何度も繰り返すけれども、成績がいいから仕事ができる、偏差値が高い人が立派に成功するということは全くないんです。自分のいいところを大事に伸ばしていった人、それから自分が他人にちゃんと役に立つことができ、コミュニケーションをしっかりとやっているような人、そういう人たちが長期的に見たら、人生の上でも仕事の上でも成功しているんですね。自分に得意なものが必ずあるんですよ。自分でわからなかったら、回りの人に聞いてみてもいいと思います。ぜひそういう自分が気がついていない長所、強みといったようなものを発見してくれる友人も、仕事を長期的にやっていく上ではとっても大事だと思います。

北村 席からいただいた質問にこういうのがありました。

システムエンジニアとして、日々勉強して働いているという方なのですが、「システムの本番ともなると、障害対応などで夜も昼もなくなり、上司や先輩、男性がほとんどです。残業時間も大変長いです。入社する前はやる気にあふれていましたが、現実となってみると、きついなと感じてしまいます。この仕事をこの先も続けてやっていけるのか、大変不安で迷っています。労働時間、条件とキャリアアップの兼ね合いについて教えてください」という話でした。

今のお話ですと、きつところを乗り切れれば次の展開が開けるということなんですが、確かにこういう新しい仕事、例えばIT関連の、ある意味で非常に無機的、機械的、しかし長時間拘束されるということになってくると、今までの職種とはちょっと違った色合いが出てきていると思うんですが、そこでも延々と頑張るべきなのだろうか。これは今、多くの人に共通する問いだと思いますが、いかがですか。森さん、お願いします。

**森** 今のお話、私は2つの観点からコメントできると思うんです。

一つは、前半にあった、これからの男性、女性共通した働き方として転職というものをどう考えていくのかということと今のことは関わっている、そういう筋でのお話と、もう一つは、就業を継続していくというときに、シングルで働いていても、今のようにとてもきつい労働条件の職場の中では、ほんとうにやっていけるのだろうか。それをもっと長いタームで考えたときに、結婚して、子どもができて、家庭と仕事を両立してやっていくということを考えると、もっと絶望的な気分になってしまうのではないかなと思うんです。

まずそちらのほうでお話しさせていただこうと思うんですが、私が数年前に行いました大卒の女性のキャリアに関する調査の中で、大学を卒業して就職した企業でずっと働き続けてきた、同一企業就業継続型と私たちは呼んだんですけども、その女性たちに、どうしてその企業でずっと働き続けてこれたのかという理由を聞いたときに、いっぱい選択肢をつくったんですが、五つ上位に挙がったのが、一つは、私が前半に初めが肝心ということを行いました。それから、二番目が、やはりその職場の中で就業を継続しやすい制度が整っていたということ。そして、三番目が、今、坂東先生がおっしゃった、意味のある仕事と申しますか、私たちの言葉ではやりがいのある仕事をしていたので、いろいろ苦しい、大変だけれども、ぜひ働き続けたいということ。それから、四番目が、夫が家事・育児に協力してくれた。それから、五番目が、上司や同僚が女性の就業継続に理解があり協力的だった。今、私がご紹介したのは、平均年齢36.2歳、勤続年数14.3年で、結婚し、子どものある人たちの回答なんです。

決して楽ではないところをずっと就業していくためには、それなりの環境というのは必要で、その中で、今の労働時間、働き方というところはすごく重要なキーポイントだと思うんです。今、企業が少子化対策ということがゴールにはあるんですけども、女性の就業支援、あるいは家庭と仕事の両立ということで、先ほど坂東さんをご紹介になりましたように、次世代育成支援対策推進法というのが通ります。今、行動計画を企業がいろいろ作っていて、大きな企業ほどいろいろ工夫をした子育て支援策という制度がこれから整備されていくと思うんです。

今、97年以来の日本の不況の深刻化、リストラの進行、リストラされた側も深刻なんですけれども、企業に残った側も、私なんか知っている経験でも、ほんとうに男性も女性も、さきほどお話にあった心の病になってしまったり、体の病気になるような、やめるも地獄、残るも地獄みたいな、そういう状況があるわけです。一方で、企業の働く人を減らして、残った少数精鋭で、あとは非正規雇用をプラスしてという状況が一方である。そして、一方で、いろいろな子育て支援策とか制度を作っている。そのときに、一体だれが利用しているのかというと、育児休業制度の利用者を見ても、男性は0.33%、女性は64.4%というふうに、利用するのは女性だけという、何かこの辺のちぐはぐさを、やはり制度ができたなら、男性がそれを利用して、男性と女性が仕事をシェアする。その仕事は職場の仕事をシェアしたりすることでもあり、家庭の仕事をシェアすることでもある。そういうふうに、制度作りから、もっと利用できる環境整備、働き方の見直しみたいのところまで含めてもっと考えていかないと、私はやはり女性は結婚、出産を躊躇するのではないかなと思っているんですけども、いかがでしょうか。

**坂東** 仕事と子育ての両立支援策を検討したときに、待機児童ゼロ作戦、学童保育の充実だとかを打ち出しました。しかし、実は一番大事なのは、職場を変えることなんです。もし仕事と子育てを両立しようと思ったら、職場が両立できるような働き方ができるように、例えば男性たちも残業をし過ぎない、特に若い男性たちがちゃんと自分のプライベートな生活ができるように、あるいは子どもが生まれたら、せめて男性が出産休暇を5日間とれるようにする、あるいは育児休業を男性も20%ぐらいはとれるようにするということを目標として掲

げているんですけれども、今の日本の場合は、強制力がないとほとんど実現しないんですね。それに対して、スウェーデンとかノルウェーとかは、パパクオォーターという制度があります。父親が育児休業をとれば、おまけでとれるけれども、父親がとらない場合は母親に譲り渡すことはできないのでパーになってしまう、そういう制度を始めたら、男性たちが最初は渋々、でも、実際やってみたら、おかげで子どもとのコミュニケーションができるようになったというので、すごく歓迎されたような政策の対応がやはり一つ必要だと思います。

それから、もう一つ、今の現象で、残った正社員の労働時間が長くなって、安いパートの人たちの数が増えている。これは、パートの人たちが安過ぎるんですよ。そして、正社員との格差が大きいので、パートの人を雇ったほうが得、その差があまりにも大き過ぎるから、そういうことになってしまう。ヨーロッパの国々では、パートの人たちの時間当たり賃金と正社員の人の時間当たり賃金に格差を設けてはいけぬ。だから、例えばパートの人が正社員の8割の時間働いたら、給料も8割になる、そういうふうにはしないといけぬ。結局、ヨーロッパはそれによって正社員の人たちが首切りに遭わないようにしようと、そういう方向を目指しているんですけれども、日本ももっと組合も含めて、正社員の権利を守ろう、守ろうとするだけではなしに、パートの人たちの待遇をよくすることが、間接的には、結果的には正社員の人たちの雇用を守ることになるんだよということがわかってほしい。

個人の対応としては、やはりサービス残業はしない。さっき言ったように、仕事があっても忙しくて、自分にとって納得ができるような働き方、長時間労働をするのも楽しいと思えるときはノーと言う必要はないんですけれども、無意味だと自分でも思うような長時間で、しかもサービス残業、残業してもその間のお給料が払われないというような働き方はやめるべきです。やはりみんながノーと言えば、企業も強制できなくなる。日本の男性たちは家庭責任をあまり背負っていないから、残業してもあまり苦にならないから、そういう慣行がいろいろな職場に残っているのだらうと思います。もっと男性たちが家庭責任を負うという形になれば、そんなにだらだらと、職場にばかりいるというわけにはいなくなる。ぜひ、男性も、女性も、サービス残業をしないんだという大キャンペーンが必要ではないかなと思いますね。

**北村** 先日、内閣府で仕事をしておりましたら、5時45分になったら、「夕焼けこやけ」が流れてまいりました。水曜日だったんです。「これは何ですか」と言ったら、「今日はノー残業デーなんですよ」と言うんです。そういえば、たしか官庁は水曜日は残業しないお約束となっていて、「ああ、そうですか、じゃあ、あと15分で帰れということですね」「そうです」と言いながら、みんな平然と仕事をしている。6時になって、もう一度鳴った。みんな平然としている。私はそこそこで切り上げましたけれども、後で聞いたら、8時にもう一度鳴るんだそうです。「今日は残業がない日ですので、帰りましょう」と、8時になってから言うんですか、ヘンじゃない？という感じがしたんですが、もう残業というのが、お役所に限らず、通常の業務の中に繰り込まれてしまっている日本の現状があります。多分そういったことを反映した上だと思います。

**玄田** みんなでノーと言ったほうがいいけれども、なかなか方法がないと言うんだけれども、ほんとうは方法がある。僕はさっき、時には長時間働くことも必要だと言ったけれども、もちろんサービス残業はよくないですよ。それは、犯罪だから。それから、育児休業だって、当然権利としてとれるんだから、それを阻害するというのは、やはりあってはならないですよ。

世の中に6500万と働き場があれば、いろいろな会社があるんですよ。賃金の格差は、平均の議論だけではなくて、とんでもない会社は、やはり世の中にあるんですよ。僕はフリーターになっても構わないと思うけれども、やはり世の中にはいろいろな会社があるから、「フリーター、けがしたか。そうか、フリーターには労災は出ないんだ」という会社がないとは限らない。そういうサービス残業とか、育児休業をとる権利があるのにとれないとか、労災とか賃金の不払いとかあったら、総合労働相談コーナーというのがあるから。場所はインターネットで総合労働相談コーナーと入れれば、渋谷にも新宿にも近くにもあるので、絶対に相談に行ってください。セクハラもそうです。絶対自分の中で泣き寝入りとか、しょうがないんだとか、絶対しないように。今、現にいろいろな相談が年に二万件以上あるわけだから、そこで、ああ、もうだめなんだとか、あきらめようとかになったら、それは声を上げることにな

らないんです。そういうことは案外いろいろなことを教えないので、もしトラブルに遭ったら、絶対自分だけで解決しようとか、これはしようがないとか泣き寝入りしないこと。その声が集まれば、行政だって、国だって、動かないわけにいかない。

これからもっと多様な働き方をしてもいいけれども、そういう中でいろいろなリスクや危険もあるということを理解して、もしそういう危ないことになったら、どこにどう相談に行けばいいかぐらいはちゃんと知っておくべきです。その場合、ちゃんとプライバシーも守ってくれるから。よく行政の人はお役所的だとか官僚的だとか批判されるけれども、ちゃんといい人もいます。そういう人がちゃんとみんなのことを守ってくれるから、何かあったときには絶対に泣き寝入りせずに相談すること。それだけは言いたい。

**北村** ありがとうございます。しかし、それでも、こういう問題は一般の人々の意識に残ると思うんです。会場からの質問をご紹介します。「女性の仕事の範囲は広がっていきましょう。しかし、女性が仕事のほうへ行けば行くほど、子どもが放っておかれる状態になります。男女が協力するのは理想ではありますが、それでは、子どもが親を求めるとき、仕事をしている場合、すぐには駆けつけられません。愛情が充分に行き渡りません。子育ては掛け持ちでできるようなものではないはずですが。女性の社会的進出は賛成しますが、仕事も家庭も両方という責任のないことは言ってほしくないのですが」という大変古典的というか、クラシックな問いです。

**坂東** 男性ですか。

**北村** いいえ、これは19歳の女子学生の方です。

自分の親世代を見ていたり、あちこちで脂汗を流している人を見てみると、こういう思考に入っていくのも、あながち責められないような気もいたします。その辺、我々大人はどうやって答えられるだろうかというところなんです。坂東さん、先ほど欧州の例などにも触れていただきましたが、よく言われる北欧社会はこういうのをどうやってクリアしているんでしょうか。

**坂東** 北欧は、日本よりも女の人たちが働く割合はずっと高いんです。大体90%近く女性が働いています。日本はまだ51%です。M字型というように、子どもが生まれたらやめるのも、スウェーデンなどでは全然見られません。けれども、働きながら子どもが持てるような環境が保育サービスの部分でも整っているし、それから仕事の部分がむやみな残業などがないような形で守られている。

ただ、そういうスウェーデンでもノルウェーでも、イーブン・イン・スウェーデンなんていう言葉をよく言うんですけれども、男の人たちはやはり民間企業に多い。民間企業で残業するような仕事についているのは男の人に多くて、女性たちはパブリックサービス、公的な部分の仕事についていて、あまり残業なんかはしない。だから、お給料もちょっと低い。これを何とか解決しなければならないということが、今、話題になっています。日本ですと、公務員も含めて、ほんとうになかなかそうした両立ができない。子どもを持ってない。産めない。それから、子どもを育てるときに母親がベストだ。母親がしっかり育てなかったら、もう非行少年になってしまうのではないか、心の病に陥ってしまうのではないか、そういう心配を持っている人は若い人にも多いので、この19歳の女性がそういうふうに関心していらっしゃるの、きっとそういうのを常識としてみんな共有しているんだと思うんです。

私も、二人の子どもをゼロ歳児から保育園で育てました。ゼロ歳児から集団保育したらどうなるのと、随分いろんな人から批判されますし、よく言われた言葉が、さっきも言った、「仕事ならだれだってかわりの人がいるのに、子どもの母親はあんただけなんだよ」と。これはやはり物すごく心に響くんですけれども、逆に、母親だけがベストの教育者ではないんですね。

私たちの頃は、産前6週間、産後6週間しか休めなかったもので、なかなか母乳をあげるのも難しいという状況でしたけれども、今は一年、大体権利として確保できますし、三年まで認めている会社も、ポツポツと増えてきました。それから、育児休業ができなくても、労働時間を短縮するというのは、もう法律で保障されています。ですから、そういったようなのをフルにぜひ使ってください。そして、一年、二年、三年、ここらは大変苦しいんですけれども、何とか乗り切っていく。そのうちに、24時間母親がそばにいと、子どもの発展を阻害するくらいになってくるんです。子どもが24時間フルタイムで絶対愛情が必要だというの

は、私は半年か一年くらいではないかなと思うんですけども、3歳児まで絶対必要だと言う人もいます。いや、10歳だと言う人もいます。いや、20歳だ、いや40歳になっても子どもは子どもと言う人もいるかもしれませんが、切りがないんですよ。だから、そこらは、私はある程度割り切らないといけないと思います。

結果的には、私の上の子どもが結婚したときに、とても可愛がってくくださったゼロ歳児のときの保育士さんにも出席してもらったんですけども、いろいろな大人にいろいろな人に可愛がってもらって育つ。これも一つの育ち方なのではないかなと思います。私の場合、二人目の子どもは自分の母親に随分サポートしてもらいましたし、いろいろな形で子どもたちは育つのであって、100%完全な、ピュアな環境を親が子どもに提供できると思ったら、かえって傲慢なのではないでしょうか。みんな100%ではないところで、60%、70%のところまで一生懸命愛情を持って育てるようにする中で育っていくんだと思うんですね。親が育てないから悪い子になるのではなく、親が育てても悪い子になるんだと、私は一生懸命自分で自分を慰めたんですけども、ぜひおおらかに考えてほしいと思います。

**北村** 最近、例えば親と子が密着して、しかも都市型の生活をしている中で、フラストレーションがたまって、親がノイローゼになったりとか、子どもについ手を上げてしまうというような事例も出ているので、おそらく親と子が一緒にいけば大丈夫だということについてはかなり疑問符が出てきている状態だとは思いますが、もちろん、だから、お母さんはほかへ行ってしまうていばいいんだという言い方もできませんが、おそらくこのあたりはまだまだグレーで、どっちが正しいということは言い切れない状況ではないかと思うんですが、いかがでしょうか。

**玄田** この問題についてそれだけ関心を持っているんだったら、大日向雅美さんの本を読んでみるといいと思います。それを読んでも、やはり納得しないかもしれないけれども、働くとか育児というのは、みんなそれぞれ価値観があるから、自分の価値観が一番正しいと思ったら、いろいろな不幸が起こる。だから、この19歳の方は、それだけ育児とか就業とかに関して真剣に考えているんだから、やはりこの問題に関してほんとうに一生懸命考えている、もちろん大日向さんだけではないけれども、非常に考えさせられるから、ぜひ読んでみてください。

やはりこれから働くときに、自分の価値観はどこか偏っているかもしれないなと自分で自分のことを疑って生きていくほうが、案外やりがいとかなを見出せるかもしれないね。

**北村** もう一つ、関連するんでしょうか。質問を紹介させてください。

「子育ては男性を含めた社会で担うものという意識ではなくて、実際には女性だけに押しつけられているのはなぜでしょう。この図式はどうして変わらないんですか。子育て支援はイコール女性への支援ではないと思うんです。家事・子育てを女性の仕事と考えている以上は、結婚しない女性、子どもを産まない女性が増えても仕方がないのではないのでしょうか」ということですが、この辺ではいかがですか。

**森** 私、今の意見に全く賛成です。

私が最初に申し上げたように、今、子どもにとってどうかということもあるんですけども、やはり女性自身の意識は、特に若い女性の意識はすごく変わってきたと思います。私、この大学に就職して、多分もう25年近くになるのですが、最初のころ、子どもを保育園に預けて働いているということに対して学生のレポートでは、とても批判的な意見が多かったんです。しかし、10年たち、20年たち、さらにそれ以上たつて、今、そういう質問のような意見もあるのかなと思ったんですけども、かなり学生たちは、自分の親も働いている、あるいは自分も保育園の経験をしたり、学童保育の経験を持ったりという中で変わってきている。意識は少しずつそういう環境を受け入れるようになったんですが、じゃあ彼女たちがほんとうに就職して、結婚して、出産して、両立してやろうとするかということ、どうも最初に私が申し上げたように、何か自分だけが請け負うのはいやだという意識がかなり強いんですね。ほんとうに今の方がおっしゃったように、子育て支援と、社会も言っているし、企業も言っているし、法律もできたんですが、子育て支援はほんとうに女性の支援ではないということ、私は強調したい。ですから、やはり男性が家事・育児を実際に、手伝うのではなく、分担すると言わせてもらいたいと思うんですけども、何かそこら辺を根底的に問い直すことが必要だと思います。性別役割分業が、ほんとうに男性の意識の中にも、女性の意識の中に

もすごくしみ込んでしまっているこの社会では、これは歴史の中で形成されてきたものですから、簡単に取り去るのは難しいと思うんですけども、でも、何かそこまで踏み込んで変えていかないといけない。今のご提案の方の言うとおりでと思います。

**北村** そうですね。でも、そうすると、じゃあ、どうやったら変えられるのというところまでヒントが欲しい気がするんですけども、何かありますか。

**森** それは個人のレベルと企業のレベルと国のレベルとでいろいろ違うと思うんです。身近なところから言いますと、先ほども結婚するときにはいい相手を選ぶというお話がありましたけれども、少なくとも自分はずっと仕事を続けていきたいという人は、やはりその意思表明を明確にするということと、それから、やはり家事とか育児をきちっと分担する。私は、契約してから結婚したらと言いたいですね。恋愛して結婚してというのは、何かそういうムードではないというのわかるんですけども、ここはとても、初めが肝心だと思うんです。

**北村** 森さんは、契約書を交わして？

**森** 契約書までは交わしませんでしたけれども、私がずっと働き続けるということと、家事を分担するという話は話しました。

もう一つは、やはり法律で、さきほどのパパクォーターのように男性も育休を取得することに枠をはめる。今、次世代育成支援対策推進法がスタートして、行動計画をつくり始めた。ここまで来たわけですから、次のステップとしてそういうことが求められます。日本はやはり法律で、制度で動いてきた社会。例えば女性に対する政策なんかも外圧でむしろ動いてきたと言ったほうがいいと思うんですけども、そういう制度や法を作っていく。約束事を作っていく。で、企業もそれに協力していくということが必要ではないかと思っています。

**坂東** ほんとうにパパクォーターには及びもないですけども、出産のときに父親が5日間休むと、前後2日、2日くっつけて9日間休めるというささやかな目標ですけども、せめてそういうようなところから少しずつ変えていかなければいけないと思いますね。

**北村** アメリカに赴任していて、アメリカの社会では、妻の出産に夫が立ち会るのが当然だから、おれは嫌だけど行ったんだよという日本人の商社マンなどの話をよく聞きます。そういう人たちは、ほんとうに決まって子煩悩になって帰ってくるんですね。妻の出産に立ち会った男は子煩悩家庭人になるというのが、少なくとも私の周辺ではたくさん見受けられます。子どもの出産などを機会に、パパ・カムバック・キャンペーンなんかがあってもいいのかもしれない。

さて、一つ、新聞記事からご紹介したいと思います。

もしも父親の家庭参加がきちんと行われ、企業が整い、企業の制度が整い、女の人の覚悟も腹に力が座ったとすると、将来こういうことが起きてくるのでしょうか。人生案内に寄せられた質問であります。男性からです。「自分は54歳の会社員です。3人の子どもがいます。小学校の教員をしている妻のことで相談します。妻は毎日遅く帰宅し、短時間で夕食の準備をして、仕事部屋に戻って仕事、そのまま寝てしまいます。休日もほとんど出勤するという生活が20年も続いています。週末くらいは仕事を忘れてほしいと何度も話しました。せめて嘘や冗談でもいいから、仕事やめようかなとか、週末は仕事を忘れるからとかいった返事をしてくれれば、それほど気にすることはないのです。息抜きのない生活は、見ているほうも疲れます。私の理解と協力が足りないのはわかっているのですが、仕事一筋の妻を寂しいと思うのは、私のエゴイズムでしょうか」という話です。

もしも、夫もそこそこ働く、妻もばりばり働くという家庭が出現したら、こうになってしまうのではないかなという懸念も、どこか私の中をよぎるんですが、そのあたりはいかがでしょう。

**坂東** 私も30年間そういう生活をしてきました。私はそういう女性、その妻さんは、すごくハッピーで充実した人生を生きていると思います。子どもは3人いるし、ちょっとブツブツ言うけれども、ちゃんと旦那さんも支えてくれるというのは、恵まれていますね。

ですから、私はその人生相談の回答者ではないけれども、きっとその夫さんには、あなたも何か生きがいがある趣味を持つようにしたらいいのではないですか、妻だけを生きがいにしないでというようなアドバイスをするのはないかしら、かつて妻のそうした人生相談に回答したようにと思いました。

**北村** 私が知りたかったのは、どうでしょう、男も女もばりばり仕事、仕事ライフというのが将来実現してしまうのかな、それは結構であると同時に、怠け者の私としては、ちょっと怖いなという感じもあって伺ったのですが。

**坂東** さっき、玄田さんもおっしゃったように、生きがいがあって、やりがいがあって、この仕事に出会えてハッピーというような人はそんなに多くないと思いますよ。かなりの人は、まあ、いいこともあるけれども、悪いこともあって、そこそこでというような、ほどほどライフの人がこれから先も一番増えていこう。ほんの少数の天職にめぐり会えた人が、身も心もばりばりでやっていくのではないかと思いますし、それはそれで一つのライフスタイルとして選ぶ。一方で、私はばりばりはいやだ、伸び伸び派、のんびり派でいくわというのもあるのではないですか。

**玄田** それは、ばりばりの意味がおかしい。野球選手でもスポーツ選手でも、一流選手とそうでない選手を分けるのは、ちゃんと自分の意思で休めるかどうかなんです。だから、ずっと働き続けないと、練習し続けないと、不安で、不安でしょうがないという人はいるんだけど、それは残念ながら、選手としてはなかなか大成しないことが多い。

だから、今の人生相談の答えは、その人に会って見ないと答えられないから何とも言えないけれども、今の最大の問題は、小学校の教員というのが、今、物すごく忙しい。昔も忙しいけれども、だんだん忙しくなって、みんなが問題教師みたいに言われて、予算も削減されて、非常にこれは小学校の教員の問題なので、一般論ではない。

**北村** 先ほどのお話で、今、とても忙しい人とそうでない人、いろいろなところで二極化があるというご指摘があったと思うんです。私がちょっと気になっているのは、皆さんのお手元に配った資料の一番右下ですけれども、週35時間以上働く人のうちに占める60時間以上働いている人の割合、これは景気がちょっと元気がなかった90年代半ばには落ちているんですが、最近またここへ来て増えている。周囲を見ていると、男も女も問わずにですが、やけに働く人と、職がなくてねという人と極端になっているような気がするんですが、ここでうまく具合にイーブンになる方法はないものでしょうかね。結局、うちのお父さんはとっても働いているから、私はとても仕事になんか出られないのという女の人を生んだり、逆に、私、働いてもいいけれども、そんなに週何回も残業させられるような職場は嫌みたいなのになっている心配はありませんでしょうか。

**坂東** 短時間のパートの人たちの時間当たり賃金を上げる。あまり安く使わないということにすれば、企業はパートを雇ってもあまりもうからないな、得にならないな、しょうがない、正社員に働いてもらうか、首切りは少し手控えようという方向に行く。パートの処遇を上げるというのが最大の対策ではないかと思います。

**森** 私もそう思います。結局、正社員を減らしてというのは、今、言った、安く使える労働力があるからだと思います。

それと、今の統計の数値は、リストラで人員が減って、残った人がたくさん長時間働くというのがここへ反映していると、私は思うんですけれど、こういうふうに労働時間が長くなればなるほど、少子化はとまらないと私は思っています。その辺を社会全体が、政府は政府、企業は企業、私たちは私たちの立場でどう考えるのか。別に私は女性が子どもを産むべきだなんて全然思っていない。個人の選択ですが、ただ、社会全体として人口が減っていくということは、それはそれで一つの社会を経済的に再生産していく上では問題なわけです。少子化問題にほんとうに取り組むのであれば、それぞれの立場で、やはり働き過ぎにいかにかブレーキをかけるかだろうと思います。

**坂東** 私はやはり企業の社会的責任というのは、コーポレート・ソーシャル・レスポンシビリティというのがやはりですけども、企業の一番の社会的な責任は、ちゃんと正社員を雇用して、そういう人たちを育てる。人材にしていく。つまり、きちんとトレーニングを与えるということだと思います。そういう意味でも、正社員数を減らして安いパートをとというのは、CRSの面でも問題だよということを経営者にもっと言わなければいけないのではないかと思います。

**北村** 今、厚生労働省がやっている、仕事と生活の調和法に向けての動きというのがありまして、これは残業を抑制することで、仕事と家事・育児、地域活動とかを両立できるようにするのが狙いです。ここではパート残業の割増払いを義務化する案も出ています。

ここで、皆さん社会人になる方に、ABCとして知っておいていただいたほうがいいと思うのは、普通、残業というのは、例えば所定の週40時間労働だったら、43時間労働したら、3時間分については時給換算にして、最低25%以上割増をした賃金を払わなくてはいけないということになっています。ところが、日本の場合にはサービス残業、このくらいやっておきますわというので、適当にやっちゃって、ただになっちゃうということがよくあります。また、もしもこの25%以上というのが非常に高く定められていると、企業としては残業をやらせたのではかえって損である。早く帰ってくれ、君は40時間働けばいいんだ、そのかわり、もう一人雇うというように、広く浅く働いてもらうという政策をとるわけです。それが日本では25%と比較的低いためになかなかうまくいかない。今後はこのあたりの改正も社会の課題となると思われます。

ということは、今、森さんがおっしゃったように、リストラが進んで一部の人に過重な労働がいて、そのほかの人は職なしで困ったという状況から、もうちょっとならしていこうという動きは、社会的コンセンサスとして少しずつは出てきているのでしょうか。回りには、一方は働き過ぎで、もう一方には職がないということで大変困ったという声が多いみたいですが。

**森** その一つの解決策として、ワークシェアリングということが数年前から言われていますけれども、これは実態としてはどうでしょうか。議論だけは行われたけれども、あまり進んでいないのではないかな。

**玄田** ワークシェアリングは完全に失敗しました。その原因をちゃんと考えないといけない。企業レベルの問題もあれば、国のレベルの問題もあるし、個人レベルの問題もあるので、多分それを本気で議論すると、そんな5分や10分で答えられない。

ただ、個人でできることが幾つかあって、ワークシェアリングとジョブシェアリングとは違うんですよ。それぞれがどういう仕事をするのかという仕事の中身を明確化しない限り、単に時間だけ、あなたが3時間、私が4時間というのはできないんです。今の日本の働き方が苦しいのは、私はどんな仕事をしている人間なのか、私はどんな仕事をする必要があるのかということのお互いの約束事がまだなかなかできていないんです。そこが一番大きい。

僕は、やはりこういうサービス残業の問題で大事なものは、国ができることとか、企業ができることがあって、自分にはどうしようもないという面もあるんだけど、最終的にはさっきの総合労働相談コーナーもそうですけれども、自分のボスは自分だという気持ちを持って、自分の身は自分で守ってくださいよと言うだけです。だから、この分配の問題というのは非常に大きいし、もしここに集まった方が経営者の方とか官僚の方だったら、また違う話はしますけれども、今はそうではないと考えると、自分の身を守るということをやったり考えてくださいと、それだけです。

**北村** 例えばワークシェア、ジョブシェアみたいなものは、理念だけから考えるとすばらしいように思えるんですけども、実際にはなかなかうまくいかない。これはおそらく日本の税制であるとか、そういったことも絡んでくるんでしょうかね。

**森** 私は、今、玄田さんがおっしゃったことと全く同じことを考えています。なぜ日本でワークシェアとかジョブシェアとか言っても進まないのか、やはり個人というか、一人の雇用者、働く人の仕事というのがはっきりしていないことが問題です。ですから、私も非常に否定的なんですけれども、自分の仕事ははっきりしないがために、だらだらとみんな一緒に長時間働く、だれも帰らない。自分の仕事のテリトリーがはっきりしていれば、自分は効率的に仕事を上げたら、5時で帰る、もちろん必要なときには、時間外もやって仕事を仕上げなければいけないときというのはあると思うんですけども、何かみんなと一緒に、よく言えばチームで仕事をしていると言われますけれども、そういう問題が根底にあるので、ワークシェアリングはちょっと難しいのではないかと思います。

**玄田** ある大手デパートの靴売り場があって、そこの女性の責任者の人が、いつも一緒に働いているパートの方とかに何と言うかということ、子どもさんがいらっしゃるパートさんがかなり多くて、やはり子どもが急に熱を出したりして、仕事を抜けないといけないときがあるんです。さっきの話ではないけれども、やはり子どもがいると仕事を中断しなければいけないというのは事実です。その責任者がいつも何と言っているかということ、「あなたは子どもが



いて病気になるかもしれないから、いつ休んでも堂々と胸を張って休めるぐらい、日頃から一生懸命働けばいいんだ」と言うんです。それで、この人は急に帰らないといけないときもあるんだけど、その分いつも、子どもがいない人以上に、場合によっては一生懸命やっていて、ちゃんと帳尻が合うということで、お互いに信頼関係があればいいんです。だから、その人が言う、堂々と胸張って「子どもが塾を出したので帰ります」と言えるような環境とか信頼関係を形成することが一番大きい。それが、我々が個人でできるワークシェアリングとかジョブシェアリングだから、国が悪いとか、企業が悪いと言ったってしょうがない。

**北村** 個人レベルでのジョブシェアの方法を考える。言ってみれば、個人のジョブシェアを実現していくということですか。

ほかにはいかがでしょうか。今、いただいた質問というのは大体そういったところですが、もう一つありました。

自分を高めるために転職をするという話もあり得ることだと思うんですが、この方は34歳の団体職員の方です。「やりがいのある仕事を与えられているのですが、同時に、今、外資系の企業から興味深い仕事のオファーをもらっています。玄田先生のアドバイスどおり徹底的に悩もうと思っているんですが、一つ気になるのは、私がもし転職すると、女性はすぐ転職する、長続きしないから育てがいがいないという雇用者の誤った伝説を後づけしてしまうのではないかと、女性一般に対する信頼を傷つけてしまうのではないかとということです」と悩んでおられます。

**玄田** あなたが女性の代表ではないのだから、そんなことなんか考える必要はないですよ。自分の人生でしょう。

**北村** ほかの方はいかがですか。

**坂東** 私も能力を発揮するチャンスがせっかくあるんだったら、オファーのある外資系に転職すればいいと思います。

それともう一つ、やはりとても典型的だと思うんですが、外資系の会社だと女性をほんとうにちゃんと活用するんですね。外資系の会社の人たちと話をしたことがあります。日本の男性はやはり安定志向だから、あまり外資系は好きではない。けれども、有能な女性を日本の企業が締め出しているから、僕たちのところに来てくれると。ですから、腕に覚えがあるならば外資系で一つ勝負をするのは、とてもいいのではないですか。

**玄田** だけど、一般論だから、外資系がよくて日本系が悪いということはないからね。

**坂東** もちろん一般論はよくないですけども、傾向として。でも、伝統的に日本企業の多くは女性に冷たいです。

**玄田** それはあくまでも個人と会社の相性だから、外資系で輝ける人は外資系に行けばいいし、トヨタで輝ける人はトヨタで輝けばいい。

**坂東** 得に日本の場合、問題なのは、女性たちは語学ができるとか、あるいは海外で留学をして、特にMBAだとか、そういう海外の資格をとると、自分はとても有能で、会社で高く評価されるのではないと思うんですけども、今までの日本の多くの会社はそういう外国へ留学をしたり、修士号やそういう資格を持ってきても、ほとんど評価しないんです。特にそういう女性たちは、外資系の企業のほうが学歴を評価してくれるので、行きたがるという傾向ははっきりあると思います。

**玄田** 外資系の話が出たから、最初に運のつかみ方みたいな話をした、その話をしてもいいですか。

NECという会社に勤めていた人が、あるときからシリコンバレーというアメリカの一番先端企業が集まる場所に移ったんです。それで、移って、最初に何をアドバイスされたかという、「この会社では、どんどん自由に働いてください。ただ一つ、これだけ守ってくださいね」と言われた。それは何かというと、「何かをしてもらったら、サンキューだけはちゃんと教えてくださいね。それだけやってくればばいいですから」と。

だから、アメリカという社会は、いろんな人が集まっていて、いろんな価値観とかバックグラウンドの違う人が集まっているから、あうんの呼吸だけではいけないんです。自分あなたの敵ではないんだよということをやはり意思表示しなければいけないから、ちゃんと「サンキュー」と言わないのは、礼儀とか、そんな段階を越えて、危ないんです。

私は、運のつかみ方というのは、いつも学生に言っているのは、アメリカに限らない、日

本でも、「ありがとう」とちゃんと言っておくと。私がいつも言うのは、一週間自分が何回「ありがとう」と言っているか、本気で数えてみる。その1.5倍言う練習をひそかにしろ。必ずチャンスが広がる。逆に言えば、今現在、自分が人に「ありがとう」と言っていないことで失っているチャンスは実は相当多い。それは、外資系も日本も変わらないかもしれない。もしかしたら、外資系のほうがそういうコミュニケーションをもっと明確に求めるかもしれない。よく外国の企業は個人重視だとか、個性重視とか、個を尊重していると言われるけれども、実は個がばらばらではなくて、その分だけ同時にコミュニケーションをすごく求めるから、そういう面で、人に「ありがとう」を言えないけれども、専門的な技能があるから自分は大丈夫と思ったら、絶対外資系では成功しません。

私は、運のつかみ方というのは案外簡単なことで、さっき、三つのネガティブな後ろ向きな言葉をやめてみると言ったけれども、それで言葉の余裕ができたなら、「ありがとう」ぐらい、ちゃんと言っておくと。

昭和女子大生というのは、印象として、やはりちゃんとあいさつができる。しかも、それが表面的ではなくて、ほんとうに「ありがとう」というのは「有り難い」だから、特別なことなんだ、スペシャルなことをしてもらったんだという気持ちで、ちょっと驚きとか感動を心の中に秘めながら「ありがとう」と言っていると、ああ、こいつは見どころがあるとか、ちょっとこのチャンスを与えてみようとか。この子は言えないのかとか、表面的にしか思っていないのかとなるとチャンスは失うんだよと。

今、いろんな専門的な技能とかいろんなことを言うけれども、語学ができないとだめだとか、ほんとうはもっと基本的な能力が求められているんです。「ありがとう」ですべて人生がバラ色に変わるとは言わない。けれども、それが、今、外資系だろうと、日本だろうとほんとうは求められているし、外資系は即戦力志向で成功しているというのは、あれは嘘です。外国でも、ちゃんと成功している企業は人をちゃんと育てていますから、それは日本とアメリカの違いはありません。

**北村** 森さん、何かご発言ではなかったですか。

**森** 日本は転職ということについて否定的な評価をしてきた歴史があると思うのですが、私はさっきのご質問に対しては、転職してキャリアアップされたらどうですか、いいチャンスだと思いますということですか。

最初にお話したように、今、正社員の仕事につきにくい状況がすごくありますよね。そうすると、ほんとうは収入も安定して、一定レベルの賃金や雇用保障がある正社員になりたいと思って、私のゼミの学生たちもみんな就職活動を一生懸命やっているわけですが、頑張っても、やはり叶わないということはありますよね。

そういうときに、とにかくフリーターでも就職して働く。その中で、キャリアを、自分の職業能力を転職をうまく利用して高めていくというのは、これからは大いにあることです。

というのは、私は、ずっと、一度会社に就職したら働き続けるということに価値を置いてきたのですが、ここ10年ぐらいの日本の状況を見ていて、そして若い人たちが直面している就職難や若い人たちの働き方を見ていて、最近少し考えが変わりました。どんなに頑張っても、もし5つのいすを10人で争うというふうに考えるとすれば、ある人たちはフリーターやパートタイマーでワークライフをスタートするということになるわけです。そういうときに、やはり目標を持ってやっていく。転職も利用しながらキャリアを形成していくというのが一つの方法でしょう。

それと、今まで就業中断型が日本の女性の働き方の代表的なパターンと言われてきました。結婚とか出産とか育児期に中断して、そして中高年でパートタイマーで労働市場に出てくるという形だったんですが、そうではない就業中断型が、今、若い層で、私は増えているのではないかと考えています。これは調査の結果ですが、やはり一度就職したけれども、一回4年とか5年とか働いたところで立ちどまって、もう一回キャリアアップを図る。もう一度職業能力をみがいて、そしてまた労働市場に出ていく。ですから、中断期間は結婚・出産・育児型の中断に比べると短いのですが、何かそういう柔軟性を働き方についても考えていっていいのではないかと考えています。

**北村** 結局は多様性ということにいくのでしょうか。おそらく皆さん、これから先の可能性としては、その気になれば、あれもできてしまう、これもできてしまう、しかし、それをす

るには今までのこういう役割だからとか、こういう企業が安心だからとか、家族の顔もみんな立ててということをやっていたのでは、なかなかそれはできない。そのところを、材料を集めていかに決めていくかだと思うんですけども、最近私がちょっと聞いた話をご紹介します。もう時間がなくなってきたので。

ある若い女性が流通に勤めていて、結婚して、子どもができて、生まれて、育児休業をとったという段階でお見舞いに行きました。赤ちゃんは大変かわいかったです。彼女に「どうするの？ これから」と言ったら、「ええ、仕事に戻ります」と言うんです。「迷わなかった？」と言ったら、「私、この子の顔を見た途端に決断しました」と言うのね。「何を決断したの？」と言ったら、「絶対仕事に戻ろうと思った。」「何で？ 普通、逆じゃないの？」と言ったら、「もうかわいくてしょうがない」と言うんです。「一つには、私がここにとどまったら、自分の母親がやったように、もうべろんべろん可愛がってしまって、ええい、うるさい母親だと思われるというのが一つ、それから、こんなに小さくてかわいい生き物を、私は親になったんだから、ちゃんと責任を持って育てたい。今、どこで夫がいなくなってしまうかわからない。死んでしまうかもしれない。離婚するかもしれない。会社が倒産するかもしれない。そういったときに、母親に一切経済力がなくて、おお、かわいい、かわいいだけでやっていけない世の中だということを私はよくわかっている」と言うんです。彼女は予定どおり復帰していきました。回りの協力を得ながら、今、仕事に邁進しています。

そういう姿を見ていると、80数年生きることになっている我々の戦略には、おそらく我々の親や皆さんの親ごさんが考えていた、母としての一生というのとは違う色合いのものが求められているのではないかと、だからこそ、皆さんも迷っているのではないかと強く思いました。

もう時間が来てしまいました。ここに登壇の方、まだまだおっしゃりたいことがあると思うんですが、きょうのお話の流れ、多様性の時代ですねという認識、世の中にはハードルがたくさんあるが、でも、自分は自分のボスであれ、ING、やりながら考えていこう、社会全体をも見回していこうというところでは、大体のコンセンサスがいただけたように思います。

最後に一言ずつ、登壇の先生方からメッセージをいただいて締めたいと思いますので、森さんからお願いたします。

**森** 女性の人生、平均寿命80年として、20歳で社会生活をスタートしたとすると60年、この60年の中で、結婚して子どもが2人できたとしても、2年間隔で第一子、第二子を出産すると、最初の子が生まれてから、二番目の子どもが小学校に上がるまで大体8年で、ほぼ8年なんですね。60年の中の8年、あるいは80年の中の8年と考えると、そのときはとっても大変ですけども、渦中にあったら大変なことも、非常に短い期間なわけです。そういう長い射程で、私は今日の「仕事と家庭と自己実現」ということを考えていただきたいと思います。

**北村** ありがとうございます。どうぞ。

**坂東** アメリカの会社のことをちょっとだけ言わせてください。

アメリカの会社は、なかでも製造業の関係の企業は、年功序列、エクセレントカンパニーというところは、内部で人材を養成しているところが多いんです。そういうところでも、若いときはまだジョブホッピング、特に、今、インターンシップが日本でも少し始まりましたけれども、自分がどの仕事が好きなのか、どの仕事に向いているかというのを試す、失敗する自由がある。ですから、若いときは結構転職をしても、その後は結構定着をしているところが多いんです。そういったようなフレキシブルなチャレンジが日本でももっと可能になるようにしなければならない。

そのときに、アメリカの人たちが特にキャリアで成功する上でとても必要なのは、ネットワーク、自分の会社の中だけでほんとうにべったり、ねっとりというような人間関係ではなくて、社外あるいは全く仕事の分野が違うような人たちとの緩やかな知り合いのネットワーク、それが結構転職だとか、あるいは仕事をやっていく上でも、あるいは人生を豊かにする上でも、そうした緩やかなネットワークが実はとても役に立つ。皆さんもこれからどんどん世の中は変わっていくだろうと思いますし、いろんなチャレンジをする場が多いだろうと思いますけれども、そのときに、ぜひそうした緩やかな、べったりではないけれども、お互いのよさをわかっている人を広い範囲に持っているというのは、個人としても、人生をとっても豊かにするだろうと思いますし、そして、社会にとっても、とてもいいと思います。

願わくは、その上で、その中でお手本になるようなロールモデルあるいはメンターとなってくれるようなすばらしい先輩に出会えるといいなと思います。ぜひこれからの長い人生の中で、長期的な展望を持って、自分のいいところを発見し、自分の好きなところ、自分が自分を好きになって自分を育てていくということをやっていただきたいなと思います。

**玄田** 実は僕が一番お話ししたかったことは、今、坂東さんがまさにおっしゃったことなんです。

もう時間もないので一言でしか言えませんが、今、坂東さんがおっしゃった緩やかなつながりのことをウィークタイズと言います。ウィークはウィークポイントのウィーク、タイズは絆とつながりという意味です。

これから、就職しても、転職したりとか、場合によっては自分で会社をおこしたりとか、また、一回家に戻って、それからまた再復帰する、いろいろあるでしょう。その中で、残念ながらもうまいかかないケースと、一方でうまくいくケースとある。いろいろ調べてみると、うまくいくケースというのは、一体、決断をするときにだれと話をしたり相談したり助言を得ていたのかというのが大きい。うまくいく人というのは、たまにしか会わないけれども、緩やかな信頼でつながっているような人と話をして、その何気ない一言からヒントを得て決めたとか、年齢も職業も性別も違う、全く自分と違う価値観とか環境で生きている人と、ごくたまにだけれども、会ったり話をしたりする。そういう自分とは全く違う世界に生きている人から、自分が今まで持っていなかったような情報とかヒントをもらって何かを決める、これが成功のポイントになっている。

今、これまで私たちの生活というのは、どちらかというとストロングタイズが強かった。一回一つの会社に入ると、ずっと同じ人とつき合い続ける。今、ストロングタイズだけではうまくいかなくなっているんです。例えば、それは会社に勤めている人だけではない。若い人でも、携帯電話でやりとりするのは、実はごく限られた1人とか2人とか、多くても3、4人といたったようなごく限られた人たちになっている。

それはもちろんとても大切なんだけれども、一方で、自分自身ですら気づいていない自分の可能性を広げていくためには、自分と違う世界に生きている、そういう人たちと緩やかなつながり、ウィークタイズをつくっていくということが、これから多くのヒント、やりがい、自己実現を与えてくれるんだと思います。そのためにこそ働く、もしかしたら働くことの意味そのものというのは、ウィークタイズをつくることであったり、また、これから働くことに限らず、地域のために活動したり、いろいろ社会のために生きていくときに、その喜びというのは、もしかしたら自分の全く違う世界の人間と緩やかにつながることができるウィークタイズをつくることではないか。その中で、日々あしたはどのような出会いがあるのか、自分がこれまで知らなかった人と出会えるのではないか。案外それも最初はちょっとしんどいかもしれないけれども、いろいろな驚きとか発見とかがあって、楽しいかもしれない。

これから、女性に限らず、男性もやりがいを持って、まんざらでもなかった自分の人生と言えるためには、やはり自分自身に気づく、そのための緩やかなつながり、ウィークタイズをつくっていくことがこれからの大きなヒントになると思います。

**北村** ありがとうございます。

何かお話を聞いているうちに、我々は働くことについて、考えようとしていましたけれども、実は働くことを通して、人生というのをどうやって構築していくかという大きな目標があるように思えてきました。自分自身が自分自身の人生のボスであるということを胸に刻んで、きょうの締めくくりとしたいと思います。

先生方、どうもありがとうございました。

**司会** これにて、女性アカデミア21を終了させていただきます。

本日はご来場いただきまして、ありがとうございました。

— 了 —