

② 座談会 「女性活躍によって目指す都市と社会の姿」

【小賀野】 本日はご参加いただきありがとうございます。

では早速、自己紹介とともに女性活躍や男女共同参画社会の実現といった切り口でみなさまの問題認識などをお聞かせいただければと思いますので、まず江原先生からお願います。

【江原】 江原と申します。首都大学東京で社会学の教員をしています。現在、横浜市の男女共同参画審議会の会長などをやらせていただいております。

ジェンダー研究を専門の一つにしていますが、先日女性の働き方をテーマに学部生に講義をした際に男女や正規・非正規による賃金格差に関するデータを示したところ、大変驚かれました。そのような情報が若者にもあまり知らされていないのです。日本型企業社会、日本型雇用慣行と呼ばれるものは、長時間労働という仕事のあり方が働き方の基本のようになっていて、その体制は男性たちに長時間労働

を強いる一方、その前提のもとに女性は短時間労働、低賃金となっています。これがずっと変わらないまま今日にいたる状況です。横浜市でも「男性のほうが優遇されている」と感じている市民が7割いて、仕事をやめる女性も全国平均より高いそうです。

それゆえ、女性が活躍するには今後どのような社会に変えていかなければいけないのか。特に雇用におけるさまざまな慣行が女性が働きにくい社会をつくっているのではないかと感じますので、どう変えていくことが必要なかを考えたいと思っています。

他方、もう一つ、従来主に女性たちが担ってきた家族や地域をどうするのかという問題もあります。横浜は専業主婦が多い地域だったこともあり女性が地域社会ですばらしい活躍をしてきました。女性が働くことは大事なことです。一方で地域社会はどうするのか、という点はまだ方向性が見えていないように思います。

菊嶋と申します。私の会社は父親が創業し一昨年ちょうど創立50周年を迎えた会社で、もともとは鉄工所として創業しました。私が入社した当初の従業員は大体30名弱で、女性は常時事務をやっていた方が1人と時折アルバイトのようにして働いていただく女性がいて、あとは母がサポートするという家族経営的なところがありました。鉄工所ということで男性職場でしたが、私が社長になるころから事業分野を建築の元請けにまで広げたことで、設計や営業のような業務、それから総務機能的業務など女性が活躍する分野が増え、現在は60名ほどの従業員のうち女性が10名おられます。2名が総合職、7名が一般職、1名が営業部のパートです。

最近では女性の現場監督などの試みをされている会社もありますが、それでもまだ、女性には総務的な業務や設計などの業務に就くケースが多いと思います。当社は横浜市内の同規模の

同業者と較べると女性の比率が比較的高いほうではないかと思えます。当社では、CSR活動を通して企業のあり方を外に発信しようと、デザインコンペや他の企業との交流会を開催しています。これらは本業とは離れた分野ではあります。その企画に女性社員が非常に柔軟な発想で携わっており、とてもよい活躍をしていると感じています。

新たな事業分野をつくるという過程、特に既存概念を打ち破っていくためには、女性のもの考え方が必要となってくるのではないかと考えています。

【山下】 山下と申します。私は横浜で育ち、日本最初の女子教育機関として生まれたフェリス女学院で、他者のために貢献できる自立した女性を育成するという建学精神のもとで教育を受けましたが、就職した当時、社会では全くといっていいほどそれを女性に求めていませんでした。部長秘書として働いていました

が、スケジューリング管理や電話



菊嶋 秀生
株式会社キクシマ 代表取締役社長



江原 由美子
首都大学東京教授
横浜市男女共同参画審議会 会長

対応、コピー取りなど、仕事らしい仕事をするのもなく1年勤めた後、結婚退社をしました。

私の学生時代の友人も優秀な方たちでしたが、ほとんどが会社を辞めて専業主婦になっていきます。一度会社を辞めると、子育てが一段落した40代位になって何か仕事を探そうとしても、年齢や女性であることで断られてしまう時代でした。私は結婚後、4人の子どもを生み育てましたが、ストレスから心と体が壊れ37歳で離婚しました。当時体調を悪くしていたので仕事ができる状態ではなかったのですが、香りに出会い、香りとバラに助けってもらい元気になり、もう一度自分を取り戻すことができました。何か私にできることを社会に返していこうと思った時、横浜市との縁でヨコハマグッズへ応募したことがきっかけで起業しました。

況は現在もあまり変わっていないのではないかと感じています。

【田邊】 日立INSの田邊と申します。企画部門で、主に情報発信や宣伝広報などを担当しています。

私はお茶の水女子大学大学院に通っていましたが、学内にジェンダー研究センターというものがありました。そこでは女性の自立、女性は強くという感じで、DVなどについての授業をしているのを当時から感じていました。その後IT系の会社に就職した頃、女性をもっと活用しようということでも産育休制度ができましたが、職場をみても30歳を越えた女性はほとんどいませんでした。そして私は徹夜や土日出勤といった長時間の働き方が続いて苦しくなり、自分の身を守るしかないと思って28歳の時に転職しました。もともと希望していた出版業界で働いたのですが、賃金の面から現在は、再びIT系の会社に勤めています。IT関連なので残業は覚悟はしていましたが、稼働時間が多く大晦日も働くような働き方をした結果身体を壊してしまいました。3か月間の休職後に復活して、今は自分に合った仕事をするのができ、とても生き生きとした働き方ができています。

私は、今までの働き方はおかしいのではという思いがあり、セミナーに参加したりしていました。お茶大女性ビジネスリーダー育成塾「微音塾」に参加した時に今の女性活躍の考え方を聞いて、学生時代に感じていた怖いイメージとは違うと思いました。女性が置かれている今の状況を知り、会社や個人の働き方を変えるためには女性だけではなく男性も考えていかないと進まないことだと考え始めています。

最近では、さらに活動の幅を広げCode for ○○というようなITの活動などに参加していますが、そのような場で会社とは違う評価を得られるというのとはとてもおもしろいことだと思えます。

1 雇用面における課題

【小賀野】 ありがとうございます。今、みなさんからさまざまな課題を挙げていただきましたが、特に雇用という面において今後どうしていくべきかについてお話しいただければと思います。

【菊嶋】 建設業界は3K、5Kとよく言われるような職場環境の中で担い手を確保することが大きな課題になっています。インターンシップや学校での説明会なども行っていますが、なかなか採用に繋がらないのです。そこで、当社では中途採用する際に、経験や性別などの枠を外し、職種に関しても枠を外したところ応募者が来るようになりました。男性も女性も、それから未経験者、比較的年齢の高い方など様々です。そうすると、今度は会社側が、それまで採用枠の外にいた人たちがどのような分野で社内へ新しい風を起こしてくれるのか、もしかしたら新しい事業分野を生み出すかもしれないと、前向きに捉えるようになりました。そして、その方たちの期待を裏切らないような受入体制を整えなくてはいけないと考えるようになりました。

社員の中だけに任せていると過去の踏襲になりがちです。で、変革や視点を変えていくということは上に立つ者の役割だと思っています。

山下 文江
横浜ウーマンビジネスフェスタ実行委員長
有限会社メイリリイ 代表取締役社長



田邊 恵子
日立INSソフトウェア株式会社
企画営業本部事業企画部主任



小賀野 敏子
政策局女性活躍・男女共同参画担当理事

司会

てしまうという声をよく聞きます。新卒採用向けの情報発信で女性が定時退勤して自由な時間を過ごし、長期休暇では海外旅行に行きます、といったイメージをよく見るのですが、実際には大企業でも苦勞するところは苦勞するところをきちんと発信していかないと、企業側も苦勞すると思うのです。

【小賀野】 男性と女性が同じ扱いのようで、実は研修体系や職務のやり方が異なっていたりするという話は、大企業にお勤めの方からよく聞きます。

【江原】 建設業でも建設機械操縦などの仕事では筋力があまり必要ないので女性でも男性でもあまり変わらないと思います。女性のお勤めはもう少し拡大できるのか、それともこれ以上の拡大は難しいのでしょうか。固定観念を捨てることで、男女どちらでもやれるような職種が広がってくると思うのです。

【菊嶋】 最近では溶接をする女性なども増えてきていますが、力作業などは不利な部分があります。全部をイコールにしようというのは無理があると思うのです。女性でなければできないこともたくさん

ありますし、得意な分野もあります。それと同じように男性が得意な分野もあると捉えればよいのではと思います。また、今までいなかった職場に女性が入ってくると周りの男性の職員が手伝い始めたり、というような効果もあります。

【山下】 菊嶋さんはすばらしい経営者だなと思ってお話を伺っていました。これから

のビジネスは菊嶋さんのように経営者が柔軟でなければなりません。社長が「こうでなければならぬ」と凝り固まってしまうたら、その企業全体が、窮屈で身動きがとれなくなってしまう。企業の経営者や管理職は男性の方が圧倒的に多い中、ダイバーシティというところで、女性を取り込み、女性の経営者や管理職を増やそうとしている。これはとても大切なことだと思います。しかし同時に、男性の経営者や管理職の方が菊嶋さんのように積極的に女性社員の声を聴いて、女性の発想をビジネスに取り入れていく、まずはそういう経営者が増えることが重要だと思います。小回りの利く中小企業の良さを活かして、現場で働く女子社員が積極的に社長に提案できる体制を創る。それが

できると、先ほど菊嶋さんが例を挙げて下さいましたが、女性ならではのやわらかい視点や発想を活かしたビジネスの成功事例が生まれてくる。こうした成功事例がどんどん生まれてくることで、地元を始めた社会全体で少しずつ女性の職域が広がってくるのではないかと思います。

私が行っている香りの仕事も同じです。私は自社で香水をはじめとする化粧品を製造販売と、ブルガリアからローズオイル・ウオーターを輸入して販売していますが、こういうタイプのビジネスは、もしかししたら、その日の生活にも窮する状況で生活している人々が多い社会では、全く必要のないものかもしれせん。しかし、人間として真に「豊かな生活」を送ろうと思つたとき、心のゆとりが必要で「香り」は心の豊かさやゆとりを生むのにとっても大切な要素になります。例えば残業時間が100時間にもなると、たとえ経済的に余裕ができて、心も身体も余裕がなくなると、極端な言い方をすれば、生きていくか死んでいるかわからない状態になる。実は、私も結婚生活の中でその状態になり、つぶれてしまったのでよくわかるのですが、

そういう私って何だろう？と思つた瞬間、自分がなんのために生きていくのかからなくなってしまう。一人の人間であるはずが自分を忙殺し、ただ単に働き続けなければ成り立たない社会というのは、本当の意味での「豊かさ」とはほど遠い貧しい社会だと思います。闇雲に働くのでもなく、男女が仕事を取り合うのでもなく、相互に助け合いながら働き、そしてゆとりを持って生活を楽しむ。多くの人が、そのような形で本音が「豊かな生活」を営むことができたなら、柔軟な経営判断ができるようになり、新しいビジネスの発想が生まれ、さらに新たな産業が生まれるのではないかと。私の「香り」のビジネスもそういう社会を創るお手伝いをするためのものだと思つていますし、またそういった社会でこそ生きてくるビジネスだと思つています。みんなが生きてゆとりを持って暮らすことのできる社会を創ることをお手伝いするためのビジネスや産業。これを仮に生活創造産業と名付ければ、ちよつとした発想の転換で、いろいろな生活創造のビジネスのアイデアが生まれてくるはずですよ。

要かわからなくなり購買につながりにくい時代なので、たとえば人それぞれの嗜好や感性に応じて、香りとファッション、宝飾品などを融合させコーディネートし、その人なりの世界感が表現できる「お洒落」をトータルに提案するような、生活の質をワンランク上げるための細やかにかつおしゃやかな視点は、女性にはとても得意な分野ではないかと思つています。これからはさまざまな枠を超え、既成概念にとらわれない柔軟な視点をもつことがキーとなり、そこから新たな産業が生まれ経済が大きく動く可能性があると思つています。

それは、人材育成や教育の分野も同じです。私は今、県立藤沢総合高校で「香楽（こうがく）〜香りを通して心を開く〜というテーマで、35時間1単位の授業を行っています。香水と教育というのはほど遠そうなのですが、競争社会の中で比較ばかりされ、自分を見失つてしまつたり、自身を認めることができなくなつたりしている子たちが、香りを通して自身と向き合い、心が柔らかく耕され、希望が沸いてくるようになる。画一的な知識の詰め込みや比較評価ではなく個性を生

かす教育です。今は大人も含め自分の心の声を聴くことが少な過ぎる社会になつてしまつてゐるのではないか。4人の子どもを育て、ビジネスを興してきた一人の人間として、高校生たちと真摯に向き合い、香りを通して彼らの話を聞く。生徒たちは他との比較ではなく、自分を客観的に観ることから、これまで気づかなかつた新しい自分を発見し、それを表現することで将来のキャリアに繋がつていく。私自身も、授業の中で自分の生き様を伝え、生徒たちとの対話の中で多くを学び、また新たなビジネスの発想も湧いてくる。これもまた生活創造産業の一つの形かなと思います。

【江原】 その人に合わせた職をつくれればその才能を生かせる。枠を外しながら人材を発掘するのではしょね。全然知らなかつたタイプの才能のあり方のようなものを見つけられる。固定観念で、この仕事はこういう人というふうにするよいい人材が集まらない時代になつてゐるのだと思います。

もう一つは、長時間労働。それは男性ももちろん大変だと思ひますが、労働時間が長い分、家事などを女性に負担させてゐることもあると思ひます。女性は自分の身だしなみに気を使いながら家事までやるんで到底不可能で、女性活躍どころではない。どんなに仕事がおもしろくても長時間労働していると過労死や過労自殺に結びついてしまひます。

【田邊】 そうですね。余裕があつて初めて他を見ることができるようになり、新しい創造力というのが生まれると考へてゐます。

【菊嶋】 ストレステストが義務化され当社でも今年度から対応しているのですが、その結果を見ると、やはり「時間」、長時間労働というよりも、忙しいことで自分に余裕がつくれないうことが一番であり、男女共通の課題でした。

また、土曜日は本来休みなのですが、業界全体として日給月給で働いてゐる現場作業員が圧倒的に多く、土曜日を休みにすると彼らの収入が大きく減つてしまつたため、なかなか休みにすることができません。そのため、現場を動かす元請け会社は、現場の監督業務をやる社員を出勤させざるを得ないので。そういう状況を発注者も理解し、社会全体で解決していかないと行けない。そのために、社員に対する思いを持つてゐる企業だからこそこの企業に就職したい、仕事を依頼したいというような関係になればよいと思ひます。

【田邊】 従業員の立場としては、従業員の健康を守りたいという気持ち強い会社といふのはすばらしいと思ひます。最近ではIT企業でも、残業を少なくして社員を守るよくな仕掛けをつくるというこを宣言した会社があります。そこは経営者が、発注元に社員を守りたいという意思

【小賀野】 先ほど、山下さんから様々な要素が会うことで新しいものが生まれるというお話をいただきましたが、その意味では、女性の活躍はダイバーシティのきっかけとなると思ひます。女性の活躍

【山下】 外から見るといふことは、中には気づかないものを見つける機会になる

【山下】 外から見るといふことは、中には気づかないものを見つける機会になる

【山下】 私はもともと起業しようという発想は全くありませんでしたが、香りの持つ大きな力を伝えたいという思いが会社を設立することになつて「もの」(香水)をつくるというのを始めましたが、本来私は何をしようとしていたのかと考えた時、生き生きと生きるために香りです。香りを感じ、香りを感じたいという過程が大変重要なので、「香り創り」を伝えるということはどうしてもやりたいと思つたのです。

また、土曜日は本来休みなのですが、業界全体として日給月給で働いてゐる現場作業員が圧倒的に多く、土曜日を休みにすると彼らの収入が大きく減つてしまつたため、なかなか休みにすることができません。そのため、現場を動かす元請け会社は、現場の監督業務をやる社員を出勤させざるを得ないので。そういう状況を発注者も理解し、社会全体で解決していかないと行けない。そのために、社員に対する思いを持つてゐる企業だからこそこの企業に就職したい、仕事を依頼したいというような関係になればよいと思ひます。

【田邊】 従業員の立場としては、従業員の健康を守りたいという気持ち強い会社といふのはすばらしいと思ひます。最近ではIT企業でも、残業を少なくして社員を守るよくな仕掛けをつくるというこを宣言した会社があります。そこは経営者が、発注元に社員を守りたいという意思

【小賀野】 先ほど、山下さんから様々な要素が会うことで新しいものが生まれるというお話をいただきましたが、その意味では、女性の活躍はダイバーシティのきっかけとなると思ひます。女性の活躍

【山下】 外から見るといふことは、中には気づかないものを見つける機会になる

2 女性の活躍とダイバーシティ

【小賀野】 先ほど、山下さんから様々な要素が会うことで新しいものが生まれるというお話をいただきましたが、その意味では、女性の活躍はダイバーシティのきっかけとなると思ひます。女性の活躍

【山下】 外から見るといふことは、中には気づかないものを見つける機会になる

は経済の発展や経営革新などに対してどのような効果が期待されてゐるとお考えですか。

【山下】 私はもともと起業しようという発想は全くありませんでしたが、香りの持つ大きな力を伝えたいという思いが会社を設立することになつて「もの」(香水)をつくるというのを始めましたが、本来私は何をしようとしていたのかと考えた時、生き生きと生きるために香りです。香りを感じ、香りを感じたいという過程が大変重要なので、「香り創り」を伝えるということはどうしてもやりたいと思つたのです。

また、香りを学んだことによつてローズの持つ魅力を知り、ブルガリア大使館とブルガリアのローズ事業を行つていた企業と連動し、ブルガリアのバラを普及させる運動を始めました。ブルガリア大使館から私たちが18年前に「ブルガリアはヨーグルトというイメージがありますが、実は世界一のバラの国なのです。」という話を聞いたときにはほとんどの日本人がそのことを知りませんでした。大使館からブルガリアのイメー

ジをバラに変えてほしいという依頼を受け、ブルガリアンローズを普及させる運動が、私の事業の一つの柱になりました。

製造販売業であるメイロイを起業した後、「香楽(こうがく)」という独自のメソッドの普及については「一般社団法人香楽メソッド普及協会」を立ち上げ、ブルガリアのバラやそれにまつわる文化を広げるために「一般社団法人ブルガリアンローズ文化協会」をつくりました。現在、香楽メソッド普及協会では、県立高校や生涯教育、デザイナー育成スクールの展開、フレグランス協会などで香楽を伝えています。ブルガリアンローズ文化協会の活動は、ブルガリアとブルガリアンローズの認知度をあげると同時に、その利用方法を普及させる目的があります。ブルガリアンローズは美と健康の両面に役立つ特別なバラで、化粧品だけではなく飲食用にも利用することができず。現在、片岡護さん、鑑塚俊彦さんや脇屋友詞さんなど有名なシェフの方々には調味料としてのローズウォーターを日本から世界へ発信する活動をお手伝いいただいております。また全国の調理製菓専門学

校を対象にローズウォーターのレシピアワードを毎年開催し、彼ら有名シェフに審査していただき、優秀なレシピを作った生徒にはブルガリア大使から表彰状を授与するという事で、ローズの普及と同時に生徒たちの励みやトライする機会を作っています。

実はこうしたローズの普及活動と横浜のシティープロモーションを融合させた一つのアイデアがあります。ブルガリアには年に一度3週間しか咲かない大変高価で貴重なブルガリアンローズによって1年の生計を立てる人々がいま。その収穫祭としてブルガリアでは毎年「バラ祭り」が行なわれていますが、日本でもブルガリアのバラを広める活動の一環で、大使公邸で「バラ祭り」を17年にわたり行ってまいりました。バラと感謝を結びつけた文化を日本に定着させたいという思いのもと、2011年にブルガリア大使に6月2日を「ローズの日」と宣言してもらい普及活動しています。日本語で6/2、ローズと語呂合わせをしました。6月2日はブルガリアのバラ祭りの時期であると同時に、横浜の開港祭とも重なります。「横浜市の花」であるローズを贈る

ことで「ありがとう」を表現する。横浜からこの素敵な文化を発信し全国に広がったら！というのが私の長年の夢です。そしてそれは大変大きな経済効果を生むことと構想しています。

私の行っている事業は、香りと一つ一つの大きな柱のもとに、化粧品の製造販売および食品の販売、ブルガリアのローズと文化の普及、「香楽」としての香り教育の普及と、多岐にわたり、何をやっているかということを一言では表せなくなってきました。こういう営利、非営利が融合した、非定形流動の事業の多様性が、もしかしたら女性の社会起業家ならではのマネージメントの特徴なのかもしれないと思ったりしています。【菊嶋】うちの会社で目下一番大切にしようと思っていることは、人とまちが輝く未来をつくる、そのために我が社はあろう、ということですね。そういった理念は、もちろん本業を通して発信することが一番大事なことですが、社会にも社員にも伝わりやすいのです。そこで、50周年の記念事業であるストリートファニチャーデザインコンペをCSR活動として実施しました。ストリートファニ

チャーというのにはベンチや街路灯など公共スペースに置く工物全般のことですが、横浜のまちが輝く未来をつくるために、全国のデザイナーからデザイン案の募集をしました。応募の中からベンチや犬の停留所という犬のリードを引っかけておくようなものなど3作品を実際に制作し日本大通りに展示しました。この事業には非常に共感をいただいたので、本年は実行委員会組織を立ち上げて、80社以上の企業に参加していただいています。もちろん同じ方向性を持ち共感できる企業同士ですから、この事業に関わることのメリットやプレゼン

スを持って、ビジネス上のBto Bにつながるような場に持つていく。このようなCSR活動は、企業が何を大事にしているのかを発信して、さらに共感を得て、同じ価値観を持つ人との接点をつくっていくものだと思います。また、港南台にある本社の屋上で、5年ほど前からミツバチを飼っています。これも港南台は都市化が進んだ住宅地ではあるけれども豊かな自然もある、ということを感じていただきたいという思いから始めたことなのです。建設業というのは自然を壊してい

るような印象があるかもしれませんが、これからのビジネスは自然と共生していかなければいけませんし、そのことを近隣の方にも社内にもきちんと伝えていきたいと思ったのです。

それから異業種交流会を2か月に1回、関内の事務所で行っています。毎回30社ほどが参加して横浜をテーマにした講演会を開催しています。【田邊】3、4年位前に少し時間ができたので働き方やダイバーシティなどに関するセミナーに、多い時は週4日くらい参加していました。そうしているうちに、自分が好きなこと、自分のテーマが地域とダイバーシティであることがわかってきました。そんな折、たまたま大学の講座で、女性は小さいコミュニティでもリーダーになれるという話を聞きました。女性は会社でも、地域のコミュニティでも、家族の中でもリーダーになれる。何でもいから自分の強みを持ちなさい、それもたくさん持つて一つが倒れても他があると思えば強くなれるから、という話を聞いたのです。それで私は、ダイバーシティだけではなく、地域と連携してできることをやることにしたのです。やり

