

ワふる

さっぽろ

特集

男も女も企業も働きを考える

さっぽろ ひと つながり

ファミリーフレンドリー企業インタビュー
「柔軟な働き方」への取り組みについて

特集

「男も女も企業も働き方を考える」

北海道武蔵女子短期大学
教授

平岡 祥孝 さん
(ひらおか よしゆき)



北海道大学大学院農学研究科修士課程(農業経済学専攻)修了。
九州大学博士(農学)。2001年度日本消費経済学会学会賞受賞。
女子学生の就職指導を長年担当し、女子学生の就職動向や職業意識
に精通しているとともに、企業の採用実態にも詳しい。就職問題あ
るいは男女共同参画などをテーマにした講演でも活躍されている。
研究分野：イギリスの牛乳・乳製品の生産・流通・消費に関する研究
主著『英国ミルク・マーケティング・ボード研究』(大明堂)

時代の潮流は「個」の時代です。それは個人の意思が尊重される時代でありま
す。仕事について言えば、組織の中で「個」を認めて十分活用することです。
大量退職時代と人口減少による労働力不足への対応は、生産性の向上に加えて、
高齢者と女性の活用が中心となるでしょう。男女共同参画の意識に立脚して、意
欲と能力がある人ならば、性別や年齢に関わることなく働くことができる社会を
構築する必要があります。

女性の活用は企業にとって避けて通ることの出来ない課題です。労働力として
もさることながら、女性が消費の主導権を握っているからです。現代社会は、ポ
スト工業化社会あるいは経済成熟化社会や知識情報化社会とも呼ばれています。
言い換えれば、サービス化やソフト化に裏付けられた消費文化そのものが、経済
の活力を引き出しています。周知のとおり、「豊かな社会」では、作って売り込
むこと(プロダクトアウト)から消費者

が求めるものを作ること(マーケットイン)へと、発想の転換が起っています。
男性優位の工業化社会の発想では生き残れないことは明白です。この面からも生
活者としての女性の心を掴まないと、アイデア商品やユニーク商品あるいはヒッ
ト商品は生まれません。

そのためには、企業は女性を単なる労働力として活かすだけでなく、情報力や
発想力の源泉であるという認識の下で活用する方法を考えなくてはなりません。
これからはあらゆる部署に適材適所の方針で、女性を配置していく必要があ
ります。企業も「育成」ということに真剣に取り組まなくてはなりません。ま
た、女性に「挑戦」の場を提供することにも配慮しなければなりません。

したがって、性差に基づく労働差別は時代錯誤であり、個人の能力差を気持ち
よく認める公正な人事政策の導入と定着が不可欠です。成果を上げて組織に貢献
した優秀な人材ならば、男性女性の区別

なく評価されることは当然でしょう。

仕事と真剣に向き合う女性にとっては、徐々に活躍の舞台が広がりつつあると言えます。その反面、腰掛的な仕事意識の女性には厳しい時代です。仕事を人生の中にどのように位置付けるかは人それぞれでしょうが、その人の人生観や価値観が仕事に反映されます。現状に不満を持つものの、正社員等の安定的雇用の地位だけを拠り所として、さしたる責任も自覚もない補助的業務に安住し、挑戦することなく生活をそこそこ楽しんでいこうとする生き方では、仕事を通じた成長など望むことは不可能です。それは「だから女は・・・」と陰口を叩かれて、経験的差別の種を自ら蒔いているようなものです。

厳しい競争環境に直面している企業は、働く者に自律性を求めています。これまでである意味では社会的に制約されてきた中で生きてきた女性の側も、覚悟と決断が求められます。もちろん、多様な選択肢の中からどれを選ぶかは個人の自由です。しかし、それ相応の努力と勇気がいるでしょう。他に責任転嫁することなく、自らの人生を自己の判断で選択できる女性が増えることは、望ましいことです。それだけで社会は「ゆたか」になります。

「生きがい」から「生き方」の時代となりました。生き方が多様化すれば、働き方も多様化します。家庭と仕事の両立支援は当然行われるべきです。次世代育成支援対策法¹も昨年から施行されています。また、改正雇用機会均等法も成立して、来年から施行されることになりました。ようやく欧米先進国並に男女対象の性差別禁止法が導入されます。ポジティブアクション（積極的差別是正策）²の強化など残された課題もありますが、男女の区別なくいわゆる間接差別にもある程度の歯止めがかけられることとなります。

このように、法律や制度が整備されることは絶対不可欠ですが、重要なことは

それらの効果的な運用です。近年叫ばれ始めているワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）³の実現を目標にして、企業は、正規雇用・非正規雇用の区別なく女性が働きつづけていくことが可能な組織風土を作り上げなければなりません。事実、女性の積極的な雇用と処遇に取り組む企業が増えてきています。要するに、それはトップの姿勢次第です。

しかしながら、日本の社会や企業組織は、依然として旧来型の「日本的」要素を残存させています。人事や処遇は公正という建前の裏側では、情実や不公正がまかり通っています。また、打算や嫉妬から他者を正当に評価しない意識を持つ者も少なからずいます。言い換えれば、「男社会」の残滓は相当残っているのです。私の独断と偏見によれば、女性の嫉妬よりも男性の嫉妬の方が陰湿です。とりわけ無能な中高年男性は性質が悪いものです。彼らが中間管理職として、男性優位の職場で挑戦している女性の足をとかく引っ張ることを行っていると、私は思います。やがて自然淘汰されるでしょうが、哀しきかな、企業組織では部下は上司を選べないのです。他方、逆境でこそ真価が問われることも真実でしょう。

仕事にも家庭にも理解があって、仕事を通して厳しく育ててくれる男性上司や目標となる女性上司（ロールモデル）に巡り会うことは、働く者にとっての一つの幸せです。上司や先輩から信望を得るとともに、さらに同僚や後輩から人望を集めることが理想です。それらは、やはり仕事でしか実現できません。そのためにも、仕事において信頼を蓄積していく過程を生き抜いていくことが大切です。自分の歩幅で歩いていきましょう。

そして、もう一つの幸せは、ともに家庭を築いていく夫の理解と協力です。家事や育児において、「気づきと思いやり」を実際に行動に移してくれる夫が、働く妻を支えるのです。家庭は、最も小さな男女共同参画社会です。

1

次世代育成支援対策法：急速な少子化の進行と、家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対処して、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を目的としている。平成17年4月1日から施行。

2

ポジティブアクション（積極的差別是正策）：さまざまな分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供する取組み。

3

ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）：仕事（有償Professional Work）と私生活（personal life）とが調和あるいは両立している状態。1980年代、アメリカ合衆国で女性の労働参加・増加によって「ワーク・ファミリー・バランス」が提唱された。90年代に入り、独身や子どものいない女性、男性社員についても仕事と生活の調和が問題となり国際的な広がりをみせ、日本でも関心が高まりつつある。取組みとしては労働時間の短縮と柔軟化、保育や介護のサポート、休暇制度、健康や教育サポート等。

『女性と労働組合 男女平等参画の実践』



著者名 高木 郁朗・
連合総合男女平等局 編
出版社 明石書店
出版年 2004

職場における男女平等をめざして奮闘する労働組合リーダーたちの実践記録。女性の職域拡大を進め、女性運転士を誕生させるまでのJR東海ユニオンの取り組み、仕事と家庭の両立支援策の一環として事業所内託児所設置を実現させた日立製作所労組の取り組み、介護労働者を組織化し、労働条件の改善をめざす日本介護クラフトユニオンの取り組み、競走場臨時職員労組のリーダーとして職場環境整備の要求・実現に尽力した女性執行委員による記録等、20以上の事例をとおして生き生きと活躍する女性たちの姿を伝えています。真の男女平等参画社会を実現させるための刺激剤となる一冊です。

ホームページ参照 <http://www.akashi.co.jp>

『キャリアアップとプライベートライフ 両立を目指す6つのステップ』



著者名 D・クイン・ミルズ/
S・K・マツウ/
K・R・ホーンビー 共著
田村 勝省 訳
出版社 シュプリンガー・フェアラーク東京
出版年 2005

キャリアアップとプライベートライフの両立は、働く人々が目の前の仕事に追われる一方で、いつも心のどこかに漠然と持ち続けている希望です。本書は、著者がハーバード・ビジネス・スクールで行ったセミナーの内容に基づき、生徒たちとの話し合いや著者の知人の体験を元に構成されています。彼らは、これからキャリアアップを目指す、あるいは既に企業人としてキャリアを歩み続けている人々です。自らの心と向き合い自らのなかから生き方のコツを導き出すための、ヒントとなる一冊です。

情報センターからのお知らせ

情報センターは、札幌エルプラザ内公共4施設（男女共同参画センター、消費者センター、市民活動サポートセンター、環境プラザ）の複合の図書室です。

情報センターでは、男女共同参画、消費生活、市民活動、環境に関する図書やビデオ等の資料の閲覧や貸出ができます。また、4分野に関する情報をパソコンで調べることができます。どうぞご利用ください。

情報センターのご利用の方法

本を閲覧したい

情報センター内で所蔵資料の閲覧ができます。

ビデオを閲覧したい

情報センター内で視聴できます。

本・ビデオを借りたい

本・・・4冊まで2週間
ビデオ・・・2点まで1週間
の貸出ができます。

インターネット検索用
パソコンを使用したい

情報センターカウンターで手続きをしてください。

*「かしだしけん」が必要です。お持ちでない方は、住所・氏名がわかるものをご持参のうえ、「かしだしけん申込書」に記入し、情報センターカウンターでお申し込みください。

1回30分ご利用できます。
* 4分野の情報検索用です。
* 混み合っていない場合は更に30分の延長ができます。
* CD-ROM・フロッピーディスクはご利用いただけません。
* メール送信・掲示板への書き込みはできません。

お探しの資料が見つからない、うまく調べられない等の場合には、お気軽に情報センター職員にご相談ください。

情報センター（札幌エルプラザ1階）

電話 (011) 728-1223

ホームページ <http://www.danjo.sl-plaza.jp/jyouhou>

札幌市男女共同参画センターで新しいボランティア活動がスタート！

札幌市男女共同参画センターで平成18年度から活動する「学習支援」「クリッピング」「広報紙」「子育てサポート」の4つのボランティア講座を開催。1回目と2回目の講座は、ボランティア希望者が一堂に集まり、男女共同参画に関する基本的な考え方やボランティア活動を自主的に楽しむコツをつかみました。その後、それぞれのボランティアに分れ、今後の活動に必要な知識や技術を習得しました。

「ボランティア講座」H18.5.17実施

「ボランティア活動って何？」

講師：伊藤規久子さん

(ボランティア活動アドバイザー)



学習支援ボランティア

男女共同参画センターの趣旨や講座の内容に沿った学習を支援するボランティア活動を行います。男女共同参画について自らが学習するとともに、参画センターの利用者や講座の受講者に向けてどのような支援ができるか模索中。これからどのようなボランティア活動に挑戦できるか楽しみです。



学習支援ボランティアの皆さん

子育てサポートボランティア

男女共同参画センターの講座に参加する受講者の託児にたずさわりながら、子育て支援活動を行います。受講者の方に安心して講座に参加して頂けるようなサポートをしていきたいと思います。7月開催の講座の託児より、子どもが大好きなボランティアがお待ちしています。



子育てサポートボランティアの皆さん

今後のボランティア活動に向けての話し合いが始まりました！

クリッピングボランティア

男女共同参画に関する新聞記事を切り抜いて館内に掲示し、施設利用者や市民に向けて男女共同参画の重要性を伝える活動を行います。月2回集まり、クリッピング作業を始めることが決まりました。男女共同参画に関する記事の選定や、切り取った記事を深く読み取っていくことは難しい作業です。また、たくさんの方に見ていただけるよう、ボランティアの視点を活かした展示方法を考案中。ご期待ください。

クリッピングボランティアの皆さん



広報紙ボランティア

男女共同参画の意識を伝えることや、札幌市男女共同参画センターの施設の周知を目的とする広報紙を作成する活動を行います。掲載する内容や広報紙名、発行回数などを決める話し合いを月2回開くことになりました。広報紙は誰にでも理解できる文章を書くことが最大の課題です。発行をお楽しみに。



広報紙ボランティアの皆さん

さっぽろ ひと つながり

このコーナーでは、さまざまな分野で男女共同参画社会の実現を目指して取り組んでいる「人」や「団体」をインタビューします。今回は、平成17年度にファミリー・フレンドリー企業¹「北海道労働局長賞」を受賞された<NECソフトウェア北海道>の志賀正康さんに「柔軟な働き方」への取り組みについてお話を伺いました。



しがまさやす
志賀正康さん (NECソフトウェア北海道 経営管理部総務部長)

IT企業の<NECソフトウェア北海道>は、1984年4月に設立。ソフトウェアの設計開発を主な業務としています。社員は男性554名、女性101名(役員を除く)で、平均勤続年数は約13年の会社です。

Q. ファミリー・フレンドリー企業の受賞おめでとうございます。御社の法律を上回る基準の育児・介護休業制度の規定はどのような内容でしょうか。

A. 育児休業は、満1歳後の3月31日までか、1歳6カ月に達するまでの期間取得できます。さらに希望すると、2週間の延長が可能です。介護休業は、最長1年間取得できます。介護の内容が変われば、同一人物の介護であっても何度でも取得できます。育児・介護のための勤務時間の短縮は最高2時間です。育児の場合は小学校入学まで。特別な事情がある場合は、さらに小学校1年生の終了まで。介護の場合は、介護事由が解消されるまで利用できます。

Q. 受賞によって、社内に変化したことはありますか。

A. 表彰を受けたことで社員の士気が上がりました。改めて自社の制度が進んでいたことが認識できたようです。社員に満足して働いてもらうことによって、良い仕事ができます。また、制度が整った会社に勤めていることの認識から、退職率を低くすることにつながりました。

Q. ファミリー・フレンドリー企業の実現に向けた取り組みを進めるにあたり、苦労した点などはありますか。

A. 取り組みを意識して進めようとしたわけではないため、特に苦

労した点はありません。社員からの質問・要望を取り入れて充実させた部分が多く、制度を一つひとつ良くした結果が表彰を受けるに至ったのではないのでしょうか。

Q. 育児・介護休業制度の利用状況を教えてください。

A. 育児休業制度を利用しづらくて出産を機に退職するといったケースはほとんどありません。産前産後休暇を取得後は全員利用しており、すべての社員が職場復帰しています。女性社員にとっては、制度の利用は当然という意識が広がってきています。また、男性の取得は今までに1名と少ないですが、若い男性社員には育児休業を取得することを考えている人もいます。介護休業の取得状況は現在2名のみです。社員の年齢層は35~45才代が多いので、今後取得の可能性が増加すると思います。

Q. 育児・介護休業制度のほかに、仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度等がありましたら教えてください。

A. ファミリー・フレンドリー休暇があります。子どもの病気・入学式・ボランティア活動等をする目的であれば、年5日間で取得できます。また、フレックスタイム制の導入や、週に1日は残業をしない定時間日を設けています。その他、社員が「ファミリー・サポート・センター²」を利用した場合、利用料金の支援を行います。

Q. 働きやすい環境を整えることは、社員にも企業にとってもメリットが大きいと思いますが、特に企業にとってのメリットを感じる点はどのあたりですか。

A. 育てた人材の損失を防げる点がメリットではないでしょうか。私たちの仕事の多くは、簡単に代替者をいれることができない技術職です。退職されるよりも、育児・介護休業制度を利用した社員が、経験を活かし長く仕事を続けることで技術力を確保できると感じています。技術の世界では性別は関係がないと思うので、当社では個々の人材が財産だと思っています。

Q. 最後に、今後の取り組みを教えてください。

A. 現在ある制度を周知することや、男性の育児休業への意識面での改革が必要と考えています。また、社内でも両立支援の講演会を開催したいです。これからも社員の意見を取り入れながら、働きやすい職場環境を作って行ければと思っています。

¹仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業。

²仕事と育児・介護との両立を支援するため、有償の地域住民による相互援助活動。急な残業など、変動的・変則的な保育ニーズに対応。また、高齢者等の援助を要する家族を抱えながら働く労働者の支援を実施している組織。

数字にみる

男女共同参画

札幌市における
女性の
労働力人口

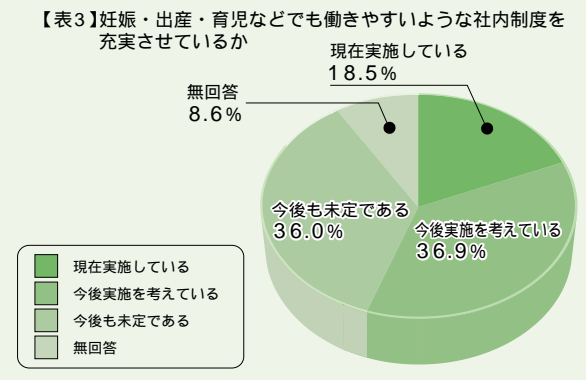
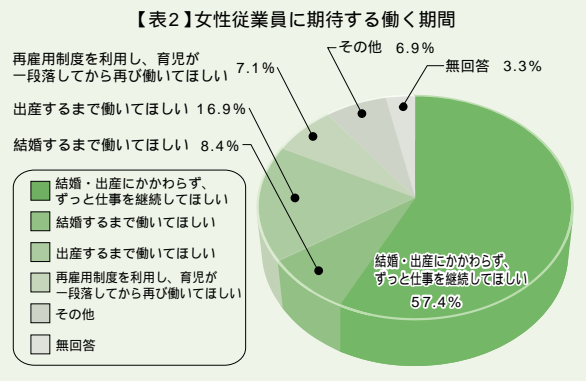
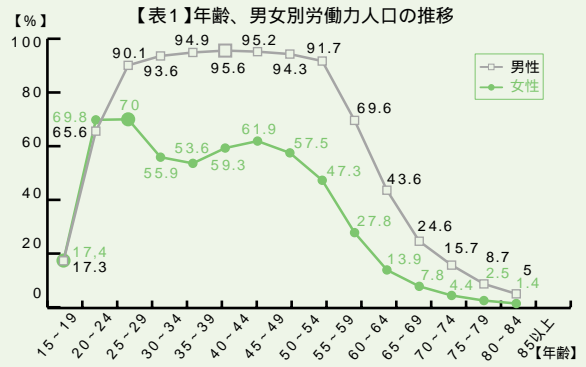
45.2%

札幌市の15歳以上人口に占める労働力人口の割合（家事従事者、通学者、高齢者除く）は、男性が73.1%に対し、女性は45.2%です。さらに年齢階級別に見ると男性は25歳～59歳までの間は90%以上と高い水準にあるのに対し、女性は25歳～29歳と45歳～49歳の2つの年齢階級でピークを持っています（表1）。これは女性が結婚、出産、育児で経済活動を一旦離れ、子供が成長するとともに再び経済活動に参入するというライフスタイルのあらわれでしょう。

また、札幌市内の企業に、女性従業員にいつまで働き続けて欲しいかの調査では「結婚・出産などにかかわらず、ずっと仕事を継続して欲しい」と57.4%が回答しています。しかしながら、「出産するまで働いてほしい」（16.9%）、「結婚するまで働いてほしい」（8.4%）との回答もみられ、女性従業員に対する企業の意識がまだまだ変化していないようです（表2）。また、妊娠・出産・育児などでも働きやすいような社会制度を充実させているかの調査では「現在実施している」と回答した企業は18.5%と、家庭生活の両立が難しい現状がうかがえます（表3）。

男性も女性も企業も、ともに仕事と家庭生活をバランス良く両立できるよう、一人ひとりが意識を変え、働きやすい労働環境を整えていくことが必要なのではないでしょうか。

参考：さっぽろ統計情報『平成12年「国勢調査」第2次基本集計結果の概要』（札幌市、平成13年）
『男女共同参画に関する企業の意識調査業務報告案』（札幌市、平成17年）



札幌市男女共同参画センター相談窓口のご案内

新たな一歩を踏み出すきっかけとしてご利用ください。相談は無料です。

女性のための	総合相談	火 15:00～17:00 (第2火18:00～20:00) 木 10:00～12:00 土 10:00～12:00	728-1225 (面接・電話)
	法律相談	金 13:00～15:00(要予約) (第2金18:00～20:00)	予約電話 728-1255 (面接/一人30分)
	心とからだ相談	火 14:00～16:00(要予約) (第1～3火 精神・神経科医師、心理士 第4火 助産師)	予約電話 728-1255 (面接/一人50分)
	仕事の悩み相談	水(第1・3・5水13:00～17:00) (第2・4水16:00～20:00)	728-1227 (面接・電話)
男女の人権相談	月 10:00～12:00	728-1226 (面接・電話)	

気になる言葉

「男女共同参画社会」

「男女共同参画社会」と8文字の漢字が整然と並んでいると、堅苦しい印象をうけるのではないのでしょうか。また、「参画」はサンガ?とかサンカ・・・?ウーン、どう読むのが解からないとの声を耳にすることがあります。「参画」は「サンカク」と読み、事業・政策などの計画に加わることを意味しています。

そして、「男女共同参画社会」は、男女が、社会の対等なメンバー（構成員）として、自らの意思で社会のあらゆる分野の活動に参画する機会がたもたれること。女性と男性が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を受け入れて自分のものとすることができ、かつ、共に責任を担う社会をいいます。女性も男性も、さまざまな場面で活躍できる社会になることが求められています。

札幌市男女共同参画センター主催事業のお知らせ

女と男のトーク・セッション2006

「ひとり」を楽しむ～女と男の自立を考える

女性も男性も固定的な性別役割分担意識からくる他者への依存という考えから、精神的な自立を図る意識が大切ではないでしょうか。女性と男性のゲストを迎えた対談から、個人の能力を十分に発揮し主体的にいきいきと過ごすことを考えてみませんか？

実施日：9月2日（土）

時間：13：30～16：00（開場：13：00）

定員：320名

入場券：500円（事前に入場券の購入が必要です）

対談者：葉石 かおりさん

（エッセイスト・「ひとり」を楽しむ情報サイトeine編集長）

岩見 太市さん

（NPO法人シーズネット代表）

入場券は札幌市男女共同参画センター総合案内で販売中です。

主催事業は、託児（1歳半以上未就学児）がありません。詳細は「広報さっぽろ」や公共施設で配布しています「事業チラシ」をご覧ください。

講座のお問い合わせは、札幌市男女共同参画センターで受付します。（TEL：728-1255札幌エルプラザ公共4施設事業係までご連絡ください）

受付時間 8：45～20：00

コミュニケーション講座

子育てコーチング～子どもの可能性を信じるために

子どもに秘められた可能性を信じてその力を引き出すコーチングを学習します。社会的性別役割分担意識にとらわれずのびのびと楽しく子育てをするコツを考えてみませんか？

実施日：9月14日・21日・28日（毎週木曜日・全3回）

時間：10：00～12：00

対象：札幌市内に居住または勤務している方40名

講師：山口文子さん

（HEART STRINGS ライフクリエイトコーチ）

定員：40名

受講料：2,400円

申込：8月14日（月）より電話で受付。先着順。

女性のためのキャリア形成講座

私の「キャリア」発見！～輝く自分をデザインしよう～

多彩なキャリアを理解し、女性の「キャリア形成」における可能性を広げてみましょう。これまでの自分を振り返りながら、豊かな「キャリアプラン」を宣言してみませんか？

実施日：9月19日・26日・10月3日

（毎週火曜日・全3回）

時間：19：00～21：00

対象：女性

講師：高橋素子さん

（コミュニケーショントレーニング札幌代表）

定員：札幌市内に居住または勤務している女性30名

受講料：2,400円

申込：8月15日（火）より電話で受付。先着順。

事業が終了しました

男女共同参画週間パネル展

H18.6.23～6.29

国は男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日法律第78号）の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるため「男女共同参画週間」を設けています。期間は毎年6月23日から6月29日までの1週間です。札幌市男女共同参画センターでは、身近な生活の中に社会的性別（ジェンダー）が関わっているということを感じていただくため、『気づいていますか？身近な男女共同参画』と題し、自由に参加できるパネル展を1階エントランスロビーで実施しました。パネルにある質問事項に「はい」か「いいえ」

にシールを貼りつけたほか、男女共同参画のこと、女性・男性の性別に対する思いを自由に記述していただきました。



あなたがつくるパネル展
『気づいていますか？身近な男女共同参画』

編集後記

札幌市男女共同参画センターの指定管理者として、4月より管理運営を始めました。今後4年間、男女共同参画社会の実現を目指し、さまざまな取り組みを行っていきたくと思います。まずは、男女共同参画情報誌「りぶる さっぽろ」のコーナータイトルを一部リニューアルし、新コーナーも誕生しました。たくさんの方に読んでいただける紙面を目指していきます。ご支援をよろしくお願いします。

お便りお待ちしております

本誌のご感想、主催事業・施設利用に関するご意見をお待ちしています。はがき、封書、FAX等で、住所、氏名、電話番号をご記入のうえ札幌市男女共同参画センター「りぶる さっぽろ」係までご送付ください。（いただいた個人情報は、札幌市男女共同参画センター「りぶる さっぽろ」の制作の目的以外に無断で利用することや第三者に提供することはありません）

発行月：平成18年7月
発行：札幌市男女共同参画センター
指定管理者：財団法人札幌市青少年女性活動協会
所在地：〒060-0808
札幌市北区北8条西3丁目 札幌エルプラザ内
電話：(011)728-1255
札幌エルプラザ公共4施設事業係
FAX：(011)728-1229
ホームページ：http://www.danryo.sl-plaza.jp

本誌のタイトル「りぶる」は、英語でripple(りぶる)「さざ波」という意味です。男女共同参画の意識がさざ波のように、少しずつ広がって欲しいという思いを込めました。