



三重県総合文化センター情報誌



おかげさまで、開館20周年。
「ありがとう」そして
これからも「よろしく」



公益財団法人 21世紀職業財団 会長
前(株)資生堂 代表取締役・副社長

岩田喜美枝



男女共同参画フォーラム ～みえの男女2014～

働くあなたに 届けたいメッセージ

vol. 106

2014

10 11 12

イベントフォーラム

2014年10月～12月

三重県総合文化センター
主催事業のお知らせ

今年11月の男女共同参画フォーラムでお話いただく岩田さんは、これまで労働省(現在の厚生労働省)で男女雇用機会均等法の制定に携わり、行政・民間企業両方の立場で、働く女性を支援されてきました。「女性の活躍促進」旋風が巻き起こる中、働く女性へ力強いメッセージをいただきました。

—岩田さんが働き続けてきた中で、大事にされてきたことはありますか？

長く働き続けるうえで最も大事なことは「何のために働くか」ということです。経済的理由、能力発揮による生きがい、社会から認めてもらいたい、人とのつながりを求めて、など働く動機は多様です。どのような動機でもよいのですが、それをどの程度本気でぶれずに持っているかが大事です。長く働いていると嫌なこと、つまらないことはあるものです。それでも働き続けるのは、誰にでも「何のために働いているのか」があるからだと思えます。

私の場合は、「仕事を通じて少しでも世の中のお役に立ちたい」と考え働いてきました。働くことは私にとっては人生の手段ではなく、人生の目的、いや人生そのものと言ってもよいでしょう。

もう一つ、大事にしたことは「諦めないこと」です。20代、30代はやりがいのある仕事を与えられず鬱々としていました。それでも、投げやりにならず、与えられた仕事で精一杯の成果を出そうと一生懸命に取り組みました。今日があるのは、その積み重ねだと思えます。

仮に現状に満足をしていない女性がおられれば、その方に申し上げたいと思います。諦めないで、今の仕事でがんばって欲しいと思います。そうすれば、時代は女性の活躍を必要としていますので、これまで予想しなかったようなチャンスがこれから必ず来ると確信しています。

—お二人の子育てと仕事を両立されてきたご経験から、両立のコツがあれば教えてください。

一つは、自分の生活にとって何が大切かという優先順位をつけることです。やりたいことはたくさんあると思いますが、生活に使える自分自身の資源(自分の心、時間、お金)は限りがあります。自分にとって優先順位が高いことに絞って資源を集中して投入することです。「選択と集中」が必要なのは会

社経営も生活設計も似ています。私の場合は、「子どもが良い環境で生育すること」と「私のキャリアを大事にすること」の2つだけを優先し、他は少しでもよいと整理しました。家の中が整理整頓されていること、職場の付き合いを大事にし飲み会などに参加すること、生涯学習に取り組むこと、趣味の時間を持つこと、社会貢献活動を行うこと、これらのことは子どもが小さい間はあきらめました。

2つ目のコツは、子育てに利用できるサービスを上手に組み合わせることです。子育ては自分一人ではできません。夫をはじめ家族の援助、保育所・学童保育などの社会サービス、育児休業・短時間勤務など企業が提供している子育てと仕事の両立支援プログラム、お金を支払えば利用できる家事・育児サービスなどを、自分が置かれた状況に応じて利用すれば、仕事と子育ての両立は誰にでもできます。私の場合は、夫は当然ですが夫の母と私自身の母には大変助けてもらいました。保育所・学童保育を利用したのはもちろんですが、企業の両立支援プログラムは産前産後休業以外はありませんでした。自分の月給は思い切ってすべてを使って家事サービス、育児サービスの購入に充てたのはよい判断だったと思っています。

—岩田さんにとっての、働く女性としてのロールモデルはいらっしゃいましたか？

女性の活躍が十分ではない組織で働く女性にとってロールモデルは大変大事ですね。子育てとの両立や、管理職としての自分らしいマネジメントについてなど、男性の上司・先輩からは学びにくいことがあります。

私が就職した労働省は、婦人少年局を擁していたこともあって、当時としては珍しく毎年1名は女性の上級職採用をしていました。ですから、私にはたくさん女性の先輩がいて、これらの方々の中を見つけて育ちました。また、女性の先輩たちに指導をしてもらったり、時には相談に乗ってもらったりもしました。

その中で特に二人の方の影響を強く受けました。一人は赤松良子さん(労働省婦人局長、ウルグアイ大使、文部大臣などを歴任)、もう一人は松原亘子さん(労働事務次官、イタリア大使などを歴任)です。赤松さんからは、社会変革を目指す志の高さを学び、また、松原さんからは仕事の質の高さの追及姿勢を学びました。「志」と「プロフェッショナリズム」は

いずれも公務員として(いや、企業で働く場合も)大事なことですね。今でも、一緒に音楽会に行ったり、ボランティア活動をしたりして親交が続いています。

—株式会社資生堂で女性初の副社長に就任され、ご自身がリーダーとして心掛けてきたことはありますか？

リーダーシップとは、自分に与えられた課題を達成するために人を動かす力であると私は考えています。ですから、役員や管理職だけに求められるのではなく、働く人すべてに求められるものです。

私には目指しているリーダー像があります。それは、「アルケミスト」(パウル・コエリョ著)の中で何度もリフレインされるフレーズの「本当に何かを望んだとき、宇宙のすべてが協力して夢の実現を助けてくれる」という言葉です。心からの熱い思いがあり、その夢を語り、だれよりもその実現のために努力をすれば、周囲の人々はついていく。このようなリーダーシップにはまだまだ至っていませんが、これを目指しています。

—働く場では、長時間労働やそれを評価する風潮が残っていますが、それからの脱却策はありますか？

日本の正社員は長時間残業をして当たり前という常識があります。でも、考えてみれば、このような働き方は専業主婦がいる男性だからできる働き方であって、共働きをしている男女、特に女性には無理な働き方です。残業はゼロにはならないと思いますが、あくまで、臨時のものであり、残業がないことが当たり前の働き方になれば、子育てや介護を担っている女性達も見違えるように活躍を始めるはずですよ。

長時間労働をなくすために、人手を増やすことは人件費が増大することであり、企業は競争力を削がれることとなります。そこで、現在の人員のままに残業を削減するにはどうすればよいか、答えは一つ、1時間あたりの労働生産性を高める以外に道はありません。

業務の棚卸しをし、組織のミッション・事業計画と照らして業務に優先順位をつけ、優先順位の低いものは止めてしまうこと、それによって浮いたマンパワーは残業削減に振り向けるだけではなく、優先順位の高い業務にも再配分します。このようにすれ

ば、売上・利益を落とさずに残業を削減できます。同じ成果をできるだけ少ないマンパワーで出すためにはどうすればよいか、という観点で仕事のプロセスの見直しをすることです。決裁権限を下におろす、会議の持ちかたや資料の作りかたを簡素化するなどの取り組みがその例です。

このような取り組みは組織の全てのレベルで取り組むべきことですが、社員個人でもやれることがあるはずですよ。

—最後に、三重県の皆さんにメッセージをお願いします！

経済における女性の活躍には2つの課題があります。一つは、仕事と育児の両立、もう一つは、役員・管理職の女性が増えるなどのキャリア・アップの問題です。三重県は、全国平均と比較すると、育児期の仕事の継続は平均以上、管理職の女性比率は平均以下となっています。

三重県はこの2つの課題ともまだまだやるべきことがありますね。行政には、保育所、学童保育などの整備を早急に行うこと、企業には自主的に女性活躍の目標と行動計画を策定し、経営課題としてトップがコミットメントして取り組むこと、男性には子育てなど家庭責任をしっかりと担うこと、女性には自分が納得のいく働き方や生き方をしてそれを後輩たちに見せることにより、女性活躍推進のバトンを次の世代に引き継ぐこと、これらをそれぞれ期待いたします。

講演案内



男女共同参画フォーラム
～みえの男女(ひと)2014～

平成26年11月8日(土)
13:00～16:30(開場12:30)
働く女性の交流会も開催します。

三重県男女共同参画センター
「フレンテみえ」1階 多目的ホール

【申込方法】事前申込制・先着順
【参加費】無料
〒三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」
059-233-1130