

男女雇用機会均等法が施行されて、もうすぐ20年。しかし女性の職場進出が進んだかといつと、勤続年数は平均して短く、管理職など責任のある立場に就いている人はまだ少数というのが現状です。

企業の中で女性が能力を發揮し、働き続けるには、どんなことが必要か。国内外の働く女性の実態を調査・分析している中村艶子さん、県内で数少ない女性管理職のひとりとして活躍中の清水眞喜子さんのおふたりに語りあっていたきました。

女性を活用しなければ、企業が機能しない時代

中村 日本の管理職に占める女性の割合はわずか8.9%。フィリピン(58.1%)、アメリカ(46%)、スウェーデン(30.5%)と比較しても極めて低い数字です。

そんな中で、滋賀銀行で初の女性支店長という清水さんの存在は、働く女性のロールモデル(お手本)として大きな意義があります。

対談



「女性の管理職がどんどん出てきてほしい。」  
女性の活用を積極的に進めてきた山田実常務取締役

中村 それをふんばって仕事を続けることができたのは、どうしてなんですか。

清水 やはり銀行の仕事が好きだったんですね。人と接することが好きでしたし、自分が成長できる魅力的な仕事を失いたくなかった。だからここで負けたらあかんできるところまでやろう、という思いになりました。

中村 そうした病気の時に預かってもらえる体制など、保育支援の充実がこれからの課題ですね。そこで今、企業による保育所の導入が注目されています。近年では、三菱自動車、日立製作所、富士通、日本郵船、ネスレ、コカコーラなどの大手企業が保育所を設立しました。

企業内保育所はコストがかかると思われがちですが、長期的に見れば、女性が継続して働く方が企業にとって有利です。企業による保育支援が進んでいるアメリカでは、コスト面はビジネス戦略として正当化されています。こうした動きをどう思われますか。

す。パイオニアならではいろいろな苦勞がこれまであったと思うのですが。

清水 昔は金融業界は男性中心の社会でしたから。当時の支店で初めて女性涉外係に任命された時、引き継ぎでお得意様のお宅を訪問すると、どこへ回しても、え、女の外交さん？とびくりされて不安で信用されませんでした。そこで、絶対に男性に負けない！と思って、お客様に一生懸命にお応えしよう、と、とにかくきめ細かく訪問し続けました。そのうちに、本当によろ来てくれる相談しやすい、やっぱり女性で良かったとあしやうございました。女性になり、とてもうれしくやりがいを感じたことを覚えて

女性が働き続けられる環境をつくろう



えています。

中村 それから25年たった現在、状況はどう変わってきましたか。

清水 女性涉外係は今ではもう珍しい存在ではありません。男性よりむしろ女性のほうが安心して任せられるという評価も出ています。これまでは個人のお客様が中心でしたが、現在では事業会社のお客様として涉外ができる人材の育成を進めているところです。また涉外だけでなく、営業店の融資係や窓口業務の決裁者、本部の企画部門、審査部門など、重要なセクションで活躍する女性も増えてきました。

昨年度の新卒採用では、男性の42人に

中村艶子さん  
同志社大学 言語文化  
教育研究センター 助教  
専門は日米女性労働、日英通訳。高校英語教諭、ハワイのリゾートホテル管理職、通訳者などを経て現在に至る。主な著作(共著)『男女協働の職場づくり』(ミネルヴァ書房、2004)、『グローバル化と平等雇用』(学文社、2003)など。

清水眞喜子さん  
(株)滋賀銀行  
膳所駅前支店支店長

昭和43年、滋賀銀行入行。各支店勤務後、平成元年、守山支店支店長代理。平成2年、本部の人事部調査役に就任。渉外パートタイムの導入育成、ローアドバイザーの研修など(一社)女性中途退職者の設立と運営に携わる。平成10年、八幡支店事務長。平成12年、彦根西支店支店長。平成15年から現職。

か。

清水 長い期間の展望を持つのはなかなか難しいですが、私は、自分流に目標をワンステップずつ定めて、ひとつひとつクリアしていくことが大切だと思っています。

初めて外交に出た時、当時の支店長からこんなことを教えていただきました。

「いろいろなところに種をまき、水をやり、そして雨や嵐があつても一生懸命に見守り、愛情を注いで世話をし、そして芽が出て茎となる



部下に気軽に声をかけ、つねにコミュニケーションを大切に

して、四年制大学卒業の女性を113人採用しています。生産年齢人口は減る一方で、すから今や女性の活躍なくしては企業活動が機能しなくなる時代になってきています。

安心して働き続けるには、保育支援の充実が必要

中村 女性の管理職が少ない原因として、出産・育児を理由に退職する女性が多く、男性に比べて勤続年数が短いことが挙げられます。清水さんは、育児との両立の壁をどうやって乗り越えてこられたのでしょうか。

清水 私はふたりの子どもを育てましたが同居している夫の母にみてもらって頂きました。実家も車で15分の距離でしたので、義母の具合が悪い時は、実家に預けました。何よりも、仕事を続けることを夫が理解してくれて、夫婦でともにがんばることができたので働き続けられたと思います。家族の協力があってこそ今の私があり、感謝しています。

中村 やはり夫婦の協働が大切ですね。仕事を辞めようと思われたことはありますか。

清水 下の子どもが3歳の時、病気で3か月ほど入院したんです。その間ずっと付き添って病院で寝泊まりしながら職場に通っていました。夜には何度も看護師さんが巡回して、子どもを育てて葉ができて、花が咲くんだよ」と。ツツツと努力したら、必ず実になって返ってくる。私、それを信じて今まで来てるんですよ。

中村 それはこれから社会に出ようとしている人たちに、力強いメッセージになりますね。

清水 支店のみんなにも言ってるんです。「一生懸命努力したら、何も言わずとも誰からも評価してもらえよ」と。「努力せずにたまたま成果が出た時と、苦勞しながらも努力してやっと成果がとれた時とは喜びが全然違うんですよ」と。「すぐに結果に跳ね返ってこなくても、こたわりを持った仕事をこなせば、いつかは必ず道は開けるよ」と。

働く女性でこれからは、ばらばらとしていて人も、自分だけが苦勞していると思わず、みんなそれぞれ悩みを持っているのだから、決して負けずに努力し続けてほしいと思います。

中村 清水さんというお手本がこうして目の前にいらつしやるわけですから、次の世代の人は、自分の将来の姿と重ね合わせて、ハッピーがわいてくるんじゃないでしょうか。

清水 時代の大きな流れが、女性の活躍の時代になってきたといつことをひしひしと感じます。優秀でやる気のある女性が増えてますから、当行でも10年後には、女性支店長がたくさん生まれるんじゃないでしょうか。今は支店長会に出席すると、女性はひとりだけですものね。その場をほとんど女性が占めたついでに、いんじゃないかと、このころ本当に思ってますよ。

県内で女性の管理職が増えてきました。企業に新しい風を起こしているおふたりの仕事ぶりをレポートします。



### 娘にとって「かっこいい女性」でありたいから、まだまだ走り続ける

顧客担当課長 岡田啓子さん  
ホテルニューオウミ (株) エッチ・エヌ・オー (近江八幡市)

どこでも飛び込んで営業しました  
「やるかぎりにはツツヤールマンで  
ありたかった。若くて何も知らな  
かたけど、どこでも飛び込んでい  
て営業しました」  
一貫して法人相手の営業職で活躍  
してきた岡田さん。15年前、営業に初  
めて配属されたころを「う振り返り  
ます。同ホテルの女性営業職第1号。

従来のホテルの営業は名の通った  
企業や個人を中心に大きな仕事を  
受けるという、どちらかというと「待  
ちのやり方」  
「でも、こんなにはと出向かないと  
お客さんは来ない。私を信頼しても  
らうことから、情熱をもって何度も  
訪問しました」  
信念は、人を支え人に支えられ  
ることに感謝すること。「この業界

子どもの期待が支えになっている  
入社してからの15年間に結婚、出  
産、そして離婚と人生の転機があり  
ました。今は11歳の娘さんとふたり  
暮らしです。子育てしながら管理職  
として働くのは大変なのは、  
「会社はかなり理解してくれてい  
ます。娘のことで途中で帰ったこと  
もありました。娘は別れた夫の家に

自由に行き来していますが、逆にそ  
のことが助かっています。職場の女  
性たちみんなに声をかけることを  
大切に、いっしょにがんばろうと  
言っています」  
娘さんが成長してきて、最近は何  
かがうまくいかず、落ち込むことも  
でも、やはり娘さんの期待が支えに  
なっています。  
「先日、社内報に、3年前に志にし  
た40歳を目標に取締役支配人を  
目指そう」と書きました。私はずつ  
と仕事と地域活動( )に打ち込ん  
できたから、娘はそこまでやるんだ  
たら、きわめ  
てほしいと思  
つてみたい  
です。『お母  
さん、どんく  
さいけど、か  
っこいい生き方  
してる』って  
言われたいか  
ら、まだまだ  
走り続けま  
す」

岡田さんは、地域の青年団、NPO、市町村の審議会委員などで活動してきました。

### 生活者の眼にとことんこだわり、お客さんとふれあえる店づくりを

専務取締役 西沢恵利さん  
西近江湖風菓 とも栄 (高島市)



「ただお菓子を売るだけなら、おい  
しなお店はいくらでもあります。うち  
は地域密着型のお店。お菓子を通じ  
てお客さんとど  
なふれあいができ  
るかを追求したい」  
「とも栄」の専  
務として販売部門  
を取り仕切る西  
沢さん。地域の小  
売店の経営が厳し  
くなっている今、時  
代に合った店づく  
りを展開し、顧客  
の支持を確実につかんでいます。現  
在、登録顧客数は約7000人。  
18年前、大学を中退して、今の社  
長の勝治さんと結婚して店に入りま  
した。「この地域の老舗で、昔ながらの  
商売のやり方をしていた」とも栄は  
当時、大型店や「コンビニ」の進出に押さ  
れて経営に危機がでていました。



母の介護ものしかかってきました」  
活路を探して、成功している店に  
見学に行ったり、経営セミナーに出席  
したり。同じような悩みを抱えつつ、  
「のん気になっていた学生生活から  
一転、商売の世界に足を突っ込んだ  
んです。このままではお店はダメだと  
思いながら、どうすればいいのかわか  
らない。そこへ家事、子育て、夫の祖父  
の介護ものしかかってきました」  
地元のお客さんとずっと関わって  
いけるお店を。理想を体現するス  
テージとして7年前、新店舗をオー  
プン。自らの生活者としての眼を生  
かして、お菓子を味見しながらく  
つろげる。これで接客が良ければ、人  
は必ず集まると思ったんです」  
おもてなしの心あふれる店づくり  
が当たり、年々売上を順調に伸ばし  
ています。  
「とも栄」には子育てをしながら  
働く女性社員がたくさんいます。苦  
労しながらも働き続けてほしい、と  
西沢さんは願っています。  
「家庭にずっとこもっていたら、子育  
ての悩みや孤立感などで暗い気持ち  
に押しつぶされてしまいます。仕事で  
一歩外に出てお客さんと接している  
と、あんな素敵な人になりたい」と  
学べることもある。将来、店にもつと  
力がついたら、社員のための託児所を  
作り、私が子守をして、女性が思いき  
つて働ける環境をつくりたいです」

#### トピックス1

### 女性を活用するのは「経営の効率化を図るため」

厚生労働省が毎年度実施している「女性雇  
用管理基本調査」の結果から、「すでにポジテ  
ブ・アクション( )に取り組んでいる」「今後取  
り組むこととしている」とした企業に、ポジテ  
ブ・アクションの推進が必要な理由を聞くと、  
64.1%が「女性の能力の有効活用により、経  
営の効率化を図るため」と答えています。多く  
の企業が、女性の活用が経営の効率化につな  
がると考えて行動しようとしているのです。

ポジティブ・アクション: 固定的な性別による役割分担  
意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上  
生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が  
行う自主的かつ積極的な取り組みのこと。

#### トピックス2

### 女性が活躍している企業は業績も良い

21世紀職業財団が2003年に実施した「企  
業の女性活用と経営業績の関係に関する調査」  
の結果から、女性の能力発揮促進のための取り  
組みが「進んでいる」「ある程度進んでいる」と  
評価している企業ほど、売上高の伸びを示す指  
数が高くなっており、また、競争相手と比較して  
自社の業績の状況が「良い」または「やや良い」  
とする企業も多くなっています。

#### トピックス3

### 男女共同参画の推進が 入札参加資格に?

内閣府に設置された男女共同参画会議が  
2003年に提出した「女性のチャレンジ支援策  
の推進に向けた意見」では、地方公共団体が入  
札参加登録や、補助金の交付決定を行う際、企  
業の男女共同参画の推進状況を審査項目とす  
ることが考えられています。

女性の活用に関するトピックス

新しい自分を見つめる  
情報ウィンドウ

information window

### 「存じですか？」

## 企業を元気にする

# 注目のキーワード

ビジネス環境の激しい変化に対応し、女性も男性もいきいきと働ける組織をつくるために、今注目される経営戦略のキーワードを紹介いたします。



### ダイバーシティ Diversity

日本語に訳すと「従業員の多様性」。性別、国籍、年齢、障害の有無などに関わりなく、多様な人材を組織の中で活かす戦略のことです。

もともとアメリカで女性や少数民族に対する差別的待遇を解消するために始まったものです。その後、異なる背景や価値観を持つ人々が共に働くことで生産性を向上し、創造性を高めていくという考え方に変わってきました。社会倫理としての側面を持つ「機会均等」を、企業の人事戦略として前向きにとらえ直すものです。変化の激しいビジネス環境や多様化する市場ニーズに対応する重要な人事戦略として、近年、欧米の企業で積極的に導入されています。わが国でも、従来の日本人男性主体の画一的な人事制度への反省から、経済界が注目。日本経団連では2000年企業・団体

の若手人事・労務担当者によるダイバーシティ・ワークライフ研究会を発足。企業の成長と個人の幸せをもたらす取り組みとして導入が提言されました。『原点回帰！ダイバーシティ・マネジメントの方向性』。外資系を中心に、現実に取り組み企業も増えています。

### Work/Life Balance

## ワーク・ライフ・バランス Work/Life Balance

ワーク（仕事）とライフ（私生活）の両立を図るための制度やプログラムのことです。

この戦略を日本に紹介したハクシヨアン・スグキチ氏は、「従業員がやりがいのある仕事と充実した私生活のバランスを取りながら、個人個人が持っている能力を最大限発揮できるようにサポートすること」と定義しています。『会社人間が会社をつぶす！ワーク・ライフ・バランスの提案』。社員の私生活を大事にすれば満足度が上がる。それは優秀な人材を確保し、生産性や業績を向上させることにつながるという考え方で、ワーク・ライフ・バランスを機能させるには、仕事の再設計が必要になります。取り組みが進んでいるアメリカの企業では、柔軟な勤務形態としてフレックスタイム、裁量労働制、短縮労働週（1日の労働時間を増やして休みを1日増やす）、時短勤務、ジョブ・シェアリング、テレワークなどを採り入れて効果を上げています。

### 図書・資料室から



### 『雇われないで生きよう!』

高城幸司 / 著  
PHP / 2004年刊

### 『起業人』

成功するには理由がある! / 著  
夏目房之介 / 著  
メディアセレクト / 2003年刊

### 『コミュニティビジネスの時代』

NPOが変える産業、社会、そして個人 / 著  
本間正明・金子都容・山内直人・大沢真知子・玄田有史 / 著  
岩波書店 / 2004年刊

### 『ブリジットジョーンズの日記』

2002年 / 97分 / ドラマ / アメリカ  
働く女性たちの等身大の毎日をコミカルにつづった物語。ロンドンで暮らすブリジットは32歳のシングルton。恋愛、仕事、ダイエット……。情報と物にあふれた現代社会の荒波を乗り切っていくのは大変。二日酔いの頭を抱え、またも新年を迎えてしまった彼女は、しっかり生きるために日記をつけ始める。

おすすめビデオ

『パワー・ハラスメント - 働きやすい職場を目指して -』  
クオレシエ・キューブ (岡田康子) / 監修  
日本経済新聞社 / 2004年刊

この他にも、企業の男女共同参画に関する図書やビデオを多数所蔵しています。  
利用時間: 9:00 ~ 17:00 (木曜 ~ 20:30)  
貸し出し: 1人5冊まで、3週間借りられます。  
ビデオは1人2本まで (1週間)  
休室日: 月曜日・祝休日の翌日・年末年始・図書整理日

タフで優しい「イールカ型」管理職とは? 『ボスを目ざすサメとリーダーを目ざすイールカ』  
上司・同僚・部下から評価される「イールカ型」ビジネスのすすめ  
コト・グレイザー / 著 真弓敦子 / 訳  
実業之日本社 / 2003年刊  
かつて「ビジネス世界で成功するのはタフで冷酷な、サメ型」ビジネスマンでした。しかし90年代以降アメリカでは利益を上げる会社の様子が少しずつ変わってきました。社員のモチベーションを高め、あたたかで優しく「コミュニケーション」能力に長けながらも「イールカ型」管理職たちの登場です。この新しい経営アプローチは特に女性になじみのあるスタイルであり、従来のサメ型スタイルになじめなかった男性たちからも支持を得ています。本書は「イールカ型経営哲学」をリーダーの視点を入れて鋭く分析しています。



今号の おすすめ



今号の おすすめ

男女が居心地よく働くヒントが見つかる 『ソニー女たち』  
多賀幹子 / 著  
柏書房 / 2004年刊  
20代から60代までの「ソニー」で働いている働いた(女性たちへのインタビュー集。職種もライフスタイルも多彩な彼女たちが語る「ソニー」とは、自由闊達・明朗・個性の尊重という風土、新人や女性に大きな役目を任す会社側と、それをやりとげる女性社員の満足感、出産や育児に協力的な会社と上司や同僚、それに甘えない気配りや心遣いをする女性社員。個性あふれる社員たちがお互いに刺激しあい、尊敬しあうて生まれる抜群のチームワーク。そんなソニーでさえも女性にとつてのユートピアではありませぬ。しかし彼女たちは決してめげず、ファイトを燃やします。エネルギッシュなその生き方に勇気をもとらえるかもしれません。

### 男女共同参画相談員のつぶやき②

## 生きるこの素晴らしさを感じて欲しい

私たち相談員は相談に来られた方から多くのことを学びます。学びながら自分も変化し、様々な問題に対応していかなければ務まりません。

相談件数は年々増加し、相談者の年齢は若年化してきています。月平均250件近くの相談をお聞きしていると、みなさんの生きづらさが伝わってきます。また相談に来られる方の悩みも段々と深刻になっていくように、真剣に悩みながらも余裕をなくしているように感じられます。

最近では「夫婦で相談に来られる姿も。DV問題も含め、コミュニケーションがうまくいかず、ひどく疲れている印象を受けました。その背景として、夫は外で仕事に、妻は家で家事や育児といった従来の価値観にしばられていることがあります。そのような性別役割分担意識にとらわれずに、自分らしい生き方を見つけていけるようお話をしていかなければいけません。

相談件数が増加し、悩みの内容も深刻化していますが決して変わらないものがあります。相談に来られる方の、どんなに辛くてもいつか幸せに生きたいという姿勢です。

私たちはその姿に感動し、たくさん「人生の素晴らしさ」を教わっています。これからは学び成長しながら、あなたに寄り添い続けていける相談員でありたい。生きるこの素晴らしさを共に感じていきたいから。

相談専用電話 0748-37-8739

総合相談(電話・面接)

火・水・金・土・日曜日 ..... 9:00 ~ 17:00  
木曜日 ..... 9:00 ~ 12:00 17:00 ~ 21:00

(受付 ~ 20:30)

(その他、地域振興局への出張相談も実施しています。詳しくは、センターへお問い合わせください。)

専門相談(面接・要予約)

家族問題カウンセリング 男女共同参画法律相談

こころからだの相談 DV相談

当センターは配偶者暴力相談支援センターに指定されています。

### 地域発 おもしろワーキング

## 女性の夢や

# ライフプランニングを応援

FPwoman 関西エリア(大津市)

FPwomanは、

ファイナンシャルプランナーの資格を持つ女性たちのネットワーク。一般に女性の人生は結婚、退職、出産、育児、介護...と多くの転換点にぶつかります。そんな女性の立場に立ち、夢の実現やライフプランニングを応援しようとして活動しています。

活動の中心はライフプランやマネープランに関する各種セミナーの企画・運営。関西エリア代表の真多美恵さんはこう話します。

「私もそうでしたが、今の30代の女性は社会に役立つキャリアがあるにもかかわらず、出産、育児などの事情で仕事を辞めなければならなくなった人が多い。あきらめている彼女たちが自分の可能性に気づき、行動を始めるきっかけになれば...」

「これから力を入れていきたいのは、子ども向けの金銭教育セミナーです。」「金銭感覚を身につけさせることは、子どもの自己管理能力を育てるうえで大切。ぜひ親子で参加してみたい。」



関西エリア代表の真多美恵さん

ホームページ  
http://www.fpwoman.jp/



子ども連れで参加できるホームパーティー式のセミナー