

【記念講演 (2)】

「Girls be ambitious ! 新しい地平へのチャレンジ」

坂東眞理子 氏

司会 (久保) 有難うございました。引き続きまして坂



東眞理子先生にご講演頂きますが、まず私、久保よりご紹介させていただきます。坂東先生はお配りしました講演者・パネリスト・プロフィールにありますように

錚々たるキャリアを築かれ、現在内閣府男女共同参画局長としてご活躍の方です。本当にお忙しい毎日だと思いますが、理学部10周年という記念すべき日のご講演を、私の友人を通じてお願いしたところ、快くお引き受けくださいました。改めてお礼申し上げます。有難うございます。

先生は東京大学卒業後、総理府に入省なさり、青少年対策本部婦人問題担当室を皮切りに各部署を担当なさるだけではなく、埼玉県副知事をなさったり、オーストラリア・ブリズベン総領事をなさったり、文字通り各方面でご活躍です。

ご来場の皆さまには、このようなご活躍に加えて、『子供と育つ』などの連載を通して、子育てをしながらキャリアを築いていらっしゃるスーパーウーマンとしてご存知の方も多いのではないかと思います。男女雇用機会均等法から始まって、男女共同参画時代へ、そしてその担い手の先頭に立っていらっしゃる先生に、本日は「Girls be ambitious ! 新しい地平へのチャレンジ」という、元氣と勇氣の出るご講演をいただけるようですが、われわれからも先生のご活躍に対してエールを送りたいと思っています。では坂東先生、宜しく願いいたします。

[拍手]

坂東氏 皆さん、今日は。ただいま身に余るご紹介を久保先生から頂きました坂東眞理子です。今ご紹介頂きましたように、私は今の日本で一番人気のない職業を30年以上続けております。国家公務員でございます。国家公務員というのは、組織の中で仕事をしている巡回合わせの中で、本当に自分の思い通りの仕事、やりたい仕事ができるのは、三分の一あれば上出来だと言われています。



たまたま婦人問題担当室とか男女共同参画室、それぞれのスタート時のメンバーで、いままた昨年1月からスタートしました男女共同参画局の初代の局長をさせて頂いておりまして、そういう意味ではとてもラッキーだと思っております。

今日は皆さまにどういうお話をしようかと大変考えました。私は、実は子供のころからずっと理科系の方で、女性の科学者に憧れておりました。大体ここにいらっしゃる皆さまも、子供のころの愛読書は『キュリー夫人伝』という方がとても多いのではないかと思います。今はもう少しロールモデルが広がっていると思います。当時、女性が憧れるような存在というのは、ロイヤルファミリーなど生まれ育ちのいい人は別として、自分で何かを成し遂げるということは殆どない。そういうことが可能な分野は科学者だけではないかと秘かに思っていました。しかし私は、残念ながら数学が余り得意ではないということで逸れてしまい、文科系のほうへ進学して公務員になり、今日まで30年以上働き続けております。

[1. 女性のチャレンジ支援]

その私に「科学・技術と女性」という題で話をさせていただいて、本当に大変嬉しく思っておりますが、実は私の今の局でも、「女性のチャレンジ支援」というプロジェクトを始めております。このプロジェクトを始めるにあたっては、小泉総理大臣から内閣府に置かれております男女共同参画会議に、「女性がその能力・個性を発揮できるように、あらゆる分野にチャレンジするのを支援する方策を検討してほしい」と言っていたので、今その基本問題専門調査会で検討している最中です。

私たちの問題意識としては、男の子たちは、“Boys be ambitious !” で、それこそ150年前になるでしょうか、クラーク博士のあの言葉で奮い立って、坂の上の雲を目指して一所懸命努力をする。これを、明日こそは檜(ひのき)になろうという「あすなろ精神」だという人もいますが、この“Boys be ambitious !” という言葉が、どれだけ男の子たちを奮い立たせ、その能力を磨き発揮することを助けてきたかわかりません。しかしそれは、あくまで“Boys be ambitious !” であって、“Girls be ambitious !” ではない。

女の子は、人生に目標を持って頑張りたいまえとか、共に奉仕しよう、共同体に奉仕しよう、といったような

目標を与えられることは殆どない。私的な場で、よき家庭人であれ、魅力的な女性であれ、といわれ、私的な部分だけで幸せになること、個人として幸せになること、せいぜいその周りの家族が幸せになることだけしか期待されてこなかったのではないか。それが、女性がせっかく持っている能力を、社会の中で発揮することを非常に妨げていたのではないか。

いま 21 世紀の初頭に立って改めて “Girls be ambitious!” で、女性たちも、個人の幸せ、自分の身の周りの家族の幸せだけに閉じこもらないで、その能力と可能性を社会のために、より広い分野で発揮しよう。もっと大きなことをいえば、人類のために、地球のためにその能力を活かそうではないか、貢献しようではないか、ということをもっと言わなければならないのではないかと、そのプロジェクトを始めました。

ところが、この仕事で痛感したことがあります。役所がやるときに、「気の毒だ、これは放っておけない」「夫から暴力を受けて泣き寝入りをしている人がある。それには手を差し伸べなければいけない」というような、かわいそうな人を救うというか、人権を蔑ろにされている人を支えようという仕事は、割合皆さん賛同して、やらなければならない仕事だと言ってくださるんです。

しかし、「みんなどんどんチャレンジしましょう」というようなことを言いますと、「ふん、立身出世か？ 女にも男と同じで、権力志向でやれというのか」という冷ややかな目が一部にある。「役所がそこまでやることはないじゃないの、かえって逆差別じゃないの」といったようなことをお考えになる方がまだあります。こうみると、これは役所ではなく、民間の方達にやってもらったほうがいいプロジェクトなのかもしれません。

われわれが今言っているのは、所謂立身出世、権力志向と誤解される「上へのチャレンジ」だけではありません。所謂管理職についたり国会議員になったり首長になったりという「上へのチャレンジ」だけではなく、「横へのチャレンジ」というのでしょうか。今まで女性が、お前には向いていないと言われて殆ど進出していなかった分野にどんどん出ていく「横へのチャレンジ」も、とても大事なのではないかと思います。そのために「上へのチャレンジ」「横へのチャレンジ」と言っております。

本当は「上へのチャレンジ」も、本人の出世、権力志向を満たすという意味ではなく、いまの日本の組織・社会などが、女性の考え方、女性の立場を十分に配慮しないで方針が決められているので、もっと女性たちが方針決定の場、政策を決定する場に進出して共に責任を担うという意味で、必要なのです。これが 21 世紀の男女共同参画社会では基本的に一番大事なことだと言っているの

で、「上へのチャレンジ」も、本人のためだけではなく、社会のために新しい発想、新しい見方をする人材を、政策決定の場で必要としているんだということは強調していかなければならないと思います。

そして今、毛利先生も仰って下さいましたし、岡田先生も仰って下さいましたが、ものの分かる男性は殆ど、「そうだ、21 世紀の日本に必要なのは新しい才能、新しい見方だ。女性がいろいろな物事を決める場で発言しなければいけない」と、本心から言うてくださるようになっています。昔は、一応口先ではそう仰っても、「本当はどうなのかな。でもまあここは民主主義の世の中だから、女性も大事ですと言わないといけない」というようなことをチラチラにじませながら、女性に頑張ってくださいと言う方が多かったんです。けれども最近は、本当に 21 世紀の日本に活力を持たせるためには女性の参入が不可欠だということが、コンセンサスになりつつあるのではないかと思います。

ですから、女性のチャレンジ支援でも、私たちは「女性の元気、男性のゆとり、社会の活気」というスローガンをつくっているんです。女の人達がどんどんいろいろな分野に進出する、特に責任のある分野に出ることによって、今まで男性だけが担っていた重荷が、少し軽くなるのではないのでしょうか。特に日本の場合は 30 歳代の男性辺りが一番そうなんですが、非常に長時間労働で、過労死などというような言葉がまだ横行するような働き方をしている。そういった今までの社会のあり方を見直すことによって、もっと経済にも活力が出てくるのではないかと。

実際これは科学というよりは技術の分野かもしれませんが、日本経済の国際競争力がこの 20 年来、徐々に低下してきております。その最大の理由の一つは、ダボス会議をやっている世界経済力研究所あたりでは、女性の経済への活用が 169 ヶ国中の下から 30 番目位であることに求めています。日本は、先進国の中で女性の能力を活用しないことでワースト・ワンという評価を頂いている。そういった点からも、女性たちのチャレンジはとても大事になってきていると思います。

中でも特に科学技術、女性が今まで余りにも少なかった分野、横へのチャレンジということでは是非進出してもらいたいと思いますが、まだ一般の方達にも女性の特性、男性の特性ということで、女性は科学技術には向かないのではないかと思います。思い込んでいらっしゃる方がたくさんおります。生物学的には、例えばポピュラーサイエンスといいますが、いろいろのベストセラーで『話を聞かない男、地図が読めない女』とか、『女性は金星から、男性は火星から来た』といった本が出て、そもそも生まれつき男性と女性は思考が違うんだ、適性が違うんだというふ

うなことを、一般の人達は、ああそうか、とわりと受け入れてしまう。しかし皆さんは科学者ですから十分ご存知の通り、ホルモンのバランス等々は少しは差異があるかもしれませんが、男性も女性も、男性的なホルモンと女性的なホルモンを持っていて、その比重のどちらがより多いかということ、特に発生の初期の段階で、アンドロゲン、エストロゲンをあびるかどうかによって進化がコントロールされて、少し差異が出てきているということだけです。

おそらく子供のころに、もともと少しだけ差があって、女の子がより人間的なものに興味を示し、男の子はより空間的といいますか、メカ的なものに興味を示す傾向がある。それが、周囲の親とか、幼稚園、保育園の先生たちとか、小学校の先生、あるいは周りの子供たちの反応等によって、男の子はたとえ算数が分からなくても、「お前は男なんだから」と言われて、頑張らなくちゃと思って困難を乗り越えていくのに対して、女の子の場合は、「そうよね、女の子だもの、数学ができなくてもしょうがないわよね」「余り数学ができると、男の子から煙たがられるかもしれないものね」「もてないものね」ということで、進路が分かれていってしまうのではないかと思います。

もちろんノーベル賞を受けた人、あるいはフィールズ賞を受けた人の中では、女性の受賞者が非常に少ない。日本の場合は特に、学士院賞とか朝日賞でも受けている女性が少ない。朝日賞を学術分野で受けた235人中、今まで女性はゼロですし、学士院賞738人の受賞のうち女性は5人にしか過ぎない。非常に偏っているんですが、その偏りの原因は、男の人の場合は、ずっとその後研究キャリアを貫き通し易い環境にあるのに、女性の場合はなかなかそれを貫くような環境に恵まれなかった。個々の人達の適性あるいは体力が違うというより、周りの偏見、あるいは周りの支援、サポート体制が、女性の場合非常に乏しかったのではないかと。だからこのチャレンジ支援の中では、今まで女の子の進路に障害となっていた部分を取り除いて、女性たちがどんどん多様な分野に出て行けるように応援しなければならないのではないかと思います。

幾つかヒアリング等をいたしました。例えばIBMという会社は、もともと企業向けの大型コンピュータを中心にやっていた時には、別に女性の登用にそれほど熱心ではなかったようです。けれども、パーソナル・コンピュータは最終ユーザーが個人であり、非常に多様なニーズを持っている人達を対象とする商品を提供することがビジネスの主体になってきた。受け手である消費者のほうが多様ならば、作り手である供給者の側も多様でなければいけないのではないかと思います。企業の多様化

に努力しています。「ダイバーシティ・プログラム」と言っているようにすけれども、企業の中も多様化していかなければならないということでしょう。

でも女の子はどうしても、理科を専攻している人が少ない。それも中学校くらいの時に、文転というようですが、文化系のほうに行ってしまう。だから中学生、高校生あたりを対象にして、数学あるいは科学、技術に興味を持たせるようなトレーニング期間を設けなければならない。アメリカなどではそれを本当にキャンプでやっているらしいんですけども、日本の場合には通いで一週間くらいIBMの会社へ行ってみて、女性の技術者の人達などと、こんなことがコンピュータでできるのよとか、実験をしてみようという体験をする。それによって、「ああ、科学って面白いんだ」「理科っていいんだ」と女の子たちにモチベーションを与える。

それこそ岡田さんの後、JT生命誌研究館の館長をしていらっしゃる中村さんも、「生命誌館へ見学に来る女子中高生の中から、理科系に進路を選んだという子たちが出てきてとても力強い」ということを言っていました。子供のころから科学って面白いんだよ、新しい可能性がいっぱいあるんだよ、ということをみんなに教えてあげて、そういう情報にアクセスしやすい環境をつくっていくことが必要なのではないかと思います。

女性が科学の分野で活躍をしていく上での一番のポイント、日本の組織、日本の職場を変えることだと思います。日本の男性と女性、どういう能力を持っているのかとか、いろいろな議論があるんですけども、例えば日本人で活躍している女性を思い起こしてみてください。マラソンで優勝した高橋尚子さん、柔道のやわらちゃん（柔道は世界中の人がしているわけではないかもしれませんが）、チャイコフスキー・コンクールで、ピアノやヴァイオリンで優勝する女性など、スポーツの分野、芸術の分野で活躍している女性はたくさんいます。これは、個人で能力を評価される分野だから、女性たちが世界で評価されているような気がします。

あるいはこういう意見もあります。例えば東京のように非常に高校の数が多く、甲子園に行くまでに予選の厳しいところは、甲子園に行くともう疲れ果ててしまっていて、余り活躍できない。今度のワールドカップでも欧州勢が今一つ奮わなかったのは、予選が厳し過ぎて、予選を通過するまでに消耗してしまう。それと同じように、日本の男性達も予選を通過するまでに、日本の国内で評価されるまでにエネルギーを使い果たしてしまっていて、なかなか国際舞台に出られない。女性の方が予選で消耗しない。

いろいろな言い方はあると思いますが、やはり日本の

組織が女性を潰し、組織の中で女性を育てようということが、今まで余りにも少なすぎたのではないか。そういうことを私たちは痛感しております。

日本の組織は、特に戦後、20世紀の後半は経済的な繁栄をもたらし、1980年代はジャパン・アズ・ナンバーワンということで大変褒めそやされました。何故あれだけ日本が経済的に成功したのか。それはとりわけ製造業の分野で著しかったわけですが、会社の中で年功序列・終身雇用ということで、学校を出たばかりのまだ白紙に近い若い人達を、オン・ザ・ジョブ・トレーニングで鍛えていったからです。オン・ザ・ジョブ・トレーニングで、所謂技術を身につけるだけではなく、人間関係とかヒューマン・マネージメントの分野も含めて、企業の中で人材として養成されていく。これがアメリカの教育制度と非常に違うところだろうと思います。アメリカでは、大学が直に社会、あるいは企業で役に立つ人材を養成する。特にプロフェッショナル・スクールではそういう傾向があるんですが、日本の場合、大学はそういう機能を殆ど果たしてこなかった。だから大学を出たけれど、今直ぐには役に立たない、即戦力にはならないという人材を、入社後3年、5年、10年とかけて企業が育て上げて、人材にしていく。

そこで、ちょっと余談になりますが、それなのに、よく日本の女の子は駄目だと言われる。その一つに、女子学生は就職にあたって、「自分の能力を発揮するような仕事に就きたい」「自分の能力が発揮できるような企業に就職したい」とよく言うということがあります。まだ大学を卒業するかどうかという辺りで、大して通用する能力があるわけでもないのに、能力を発揮したがるのはやはり世の中のことを知らないからではないか、と批判されるわけです。

男の子たちはどう言っているか。男の子たちは、「自分の能力を伸ばしてくれるような会社に就職をしたい」「自分を育ててくれるような会社に就職したい」と言っているのです。だから卒業の時には余り差がなくても、5年、10年と経つと、女の子は余り伸びなくて、男の子は伸びていくんだと言えるし、そういうところへ行きたがるから男子のほうが伸びるんだ、という解説をする人もいます。

今までの日本企業の場合、現実には女の子を人材として育てようというところは非常に少なかったんです。そして男の子には新卒の時からいろいろ気を配り、配置転換にも気を配り、そして上司あるいは同僚などのインフォーマルなネットワークでいろいろな情報を得て、人間として、人材として育てていく。そして年功序列で保障されることによって、自分の地位が後輩に追い越されるおそれなしに、安心して自分のノウハウを下に伝えていく。

そして、全体としてチームの中はすべて同質で、ツートンといえばカーと通じる、気が利く。企業でも公務員でも、組織の中で、その同質性の中でススッと適応できるということが、男の人達の有能であることの証なんですね。

残念なことにとというか、幸いにとというか、女性の場合は、なかなかそういう形での養成がされないことによって、いつまでも異分子のままで放っておかれる。それだけ駄目になってないと言われることもあります。組織の中で育てられていない、鍛えられていない。女の子はやはり使いにくいということが、しばしば組織の中で言われるわけです。男の人達が体育会系のノリで心をつにして、一つの目標に向かって、「それ行けドンドン」というのに対して、女性の場合はノリが悪い。だからこそいま日本では、異分子である女性が求められているのです。

ちょっと議論が飛躍しますが、一つの目標を持って「それ行けドンドン」というスタイルは、戦後のキャッチアップ型の経済のとき、製造業で大量生産をやるときには非常に効果を発揮したわけです。だからこそジャパン・アズ・ナンバー・ワンになれたわけですが、そのまま突っ走ってしまった。それはちょっと危ないんじゃないかと個々の人が思っても、あのバブルの時には誰もそれを口に出せないで、貸し出し合戦をしてしまう。投資合戦をしてしまう。どんどん一つの方向に行って、変更ができなくなってしまった。それが今日の日本経済の惨状を生んでいるのではないかと思います。

その一つの方向へみんながワートと行っているのかしら、別の考え方があるんじゃないかしら、こういう見方もあるのではないかと、ちょっと待てよ、という多様性が組織の中になければならない。あるいは社会全体の中にも、ちょっと待てよという勢力が一定の発言権を持っているということは、とても健康なのではないかと考えます。これから女性たちがどんどん政策決定のポストに出ていくのは、そういう意味でも非常に重要なことだと思います。

[2. 科学技術立国と女性]

21世紀の日本は、キャッチアップ型の大量生産型の経済でやっていけないということはもう明らかです。これから目指すのは、殆どのすべての経済あるいは政治のトップリーダーの人達が言っているように「科学技術立国」です。その時には、基礎科学と戦略的なビッグプロジェクトが必要です。例えばライフサイエンスだとかナノテクノロジーだとか、21世紀をリードするような応用技術を開発すること、基礎の分野の両方をこれから自前でやっていかなければいけない。20世紀の後半の日本は、キャッチアップするということで、基礎の部分は自前で持たなくてもよかったわけですが、これからはそれも自

前で持たなければいけない。

本当に大変だと思います。人材は圧倒的に不足しています。どちらの分野も誰でも務まるという分野ではありません。才能を持っている人、意欲を持っている人でなければできないわけですから、人材プールとして男の人だけでは半分になってしまうわけです。もっとその人材プールの層を厚くしなければいけない。多様化しなければいけない。

もう一つの方策としては、日本の閉鎖的な同質的なところへ、外国で教育を受けたような方たちにもっと来て貰ったほうがいいのではないかとことも言われますが、外国の方もいいけれども、男性とは違った働き方、違った考え方をする人材としての女性を、もっと活用していくことが大事になってきているのではないかと思います。

そこで、現在の日本の女性達がどういう状況にあるのかということですが、戦後、日本の憲法が改正されて、男女共学になり、大学教育、大学院教育まで女性にオープンされ女性の教育水準はあがりました。しかし現実にはまだ少し格差があります。四年制の大学と二年制の短大を合わせた進学率は48.5%で、大体二人に一人の女の子が高校を卒業したあと高等教育を受けております。

これは割合としては大変高いんですが、四年制の大学だけをとってみますと、まだ男の子の方がやや多い。大学生の数だけを見ますと、154万人の男性に対して、女性は94万人です。しかし女性の伸び率は大変なものです。昭和50年頃には35万人だったのが、2倍以上になっております。特にいま少子化が進む中で、女の子も、親の唯一のあるいはせいぜい二人しかいない子供なので教育費をかけることが可能になっているということもあって、二年制から四年制にどんどんシフトしております。子供の数が少なくなる。それから四大指向が強くなっているというので、私立の短大は、大変苦勞していらっしやるんですけども、これから先もどんどん女性の四年制大学進学率が上がっていくだろうと思います。男性の方はもう殆ど頭打ちですが、女性はまだ上がる余地がございます。

そして中でも自然科学系への進学が増えてきています。1982年に11%だったのに比べると、24%と2倍になってきています。このトレンドがどこまで進んでいくかは判りませんが、今までほど文科系一辺倒で、女の子なら文学部ね、女の子だったら教育学部ね、という所謂男女の固定的な適性のもとでの進路選択は少なくなっていくのではないかと思います。

問題はやはり能力発揮の分野です。教育は大成功した。学校の中では、おそらく日本の教育は大成功した。女性の人材の層は非常に厚くなってきているけれど、何度も

繰り返すように、学校を出た後の社会で、企業で、職場で、女性を活用するような方策が非常に乏しい。だから、20世紀型の金太郎飴的といいますか、日本型雇用にはいいところもあったんですが、悪い部分は女性にしわ寄せがされている。ここを変えなければ女性は将来ともやっていけないということです。

そこで、どういうふうに変えるのかということですが、女性の場合は、勤続年数が徐々に長くなってきてはいるんですが、まだ男性に比べますと勤続年数が短い。それは大体30歳前後の結婚、出産、育児の時に仕事を辞めて家庭に入るからです。学校を卒業したら一回就職をして、育児で辞めて労働力率が落ちて、40歳代辺りでまた高くなる。これはM字型の労働力率と言われるんですが、一つの職場ですと働き続けることができないので、20代で最初の就職をした時には大企業で正社員という人達も、一回辞めてしまうと、再就職をする時には中小企業のパートタイマー、あるいは派遣契約社員といったような非常に不安定な仕事に就かざるを得ないことになります。

これは日本的経営の非常に大きな課題です。正社員に対しては非常にきちんとした処遇をする。例えばクビにはなかなかできないという位に手厚い保障があるんですが、正社員でない働き方をしている人達に対しては、男性に対しても女性に対しても、非常に処遇が悪い。そして女性の場合は殆どが、その処遇の悪い非正社員、非正職員に集中せざるを得ない。だから、経済的にゆとりのある女の人達は、たとえ能力があって教育水準が高い人でも、「馬鹿馬鹿しいや、私は勤めに出ない」といって家庭に留まる例が非常に多いんですね。

どうして日本の女性達はこんなに教育水準が高いのに、こんなに労働力率が低いのか、といわれる。しかも、高卒だとか短大卒の人よりも、大卒、大学院卒のほうが30歳代以降の労働力率が低い。これは信じられないことです。他の国ですと、高い教育を受ければ、仕事をしないことによる逸失利益、機会費用が高いんですが、日本の場合は、大学を卒業した人達でも機会費用はそれほど高くない。再就職の場合は非常に低いということがあります。

まず一つに、格差を何とか縮めていく必要があります。イン・アンド・アウト仕事に出たり入ったりが個人にとって損にならないように、再就職をするときにきちんとした正職員・正社员的な処遇ができるようなシステムをもっと広げていかなければならないのではないかと。実はこれは女性のためだけではなく、男性の有能な才能を持っている人達にとっても歓迎される処遇の方法だと思います。

日本の科学あるいは大学の分野で働く人達でさえ、企業と同じような年功序列・終身雇用による弊害は大きく

なっているのではないのでしょうか。一度専任講師でポストを確保すれば、後は論文一つ書かなくても、という用語弊がありますけれども、余り目立った業績を上げなくとも、定年まではまず殆ど追い出されることはない。だんだん昇進する。そういう人達がポストを占めているために、なかなか若く才能のある人達が正教授、正研究者といったポストに就けず、周辺の仕事に就かざるをえない。男性にとっても女性にとっても、こうした出入りができる、イン・アンド・アウトで契約的な働き方をする人、有機的な働き方をする人をきちんと処遇をする新しい仕組みが必要になっていくと思います。

二つ目は、女性にとっては特に、出産・育児をなんとか乗り越えるような対策が必要だということです。これは私たちの局でも大変力を入れておりまして、昨年は「仕事と子育て両立支援策」として、五つの柱を打ち出しました。中でも特に力を入れているのが「待機児童ゼロ作戦」と「すべて必要な学童保育を」ということです。待機児童というのが、いま全国で数としては3万人位ですが、潜在的には30万人、50万人いるといわれています。保育所に預けたくても保育所がいっぱいで預けることができないという人がたくさんいるんです。それを解消するために、特に都市部を中心に、保育所、なかでも1歳児、2歳児の定員を増やしましょうということを打ち出して、平成16年度迄に15万人増やすということで、これは小泉総理も大変力を入れてくださっています。そのため、民間が保育サービスの分野へ入ることができるようにする。そのためには第三者がサービスの内容を評価できるような第三者評価機関を作るということも進んでおり、少しずつ動き出しております。

また、保育園のうちは何とかなるけれど、学校へあがると、放課後帰ってから誰も面倒を見る人がなくて不安だという声もあります。学童保育は、今全国に1万1千あるんですが、それを何とか1万5千にまで増やそうということも進めています。でも、お聞きになっていても、そういう保育所、学童保育だけでは解決できないんだよね、とお思いになる方が多いと思います。

日本は育児休業制度が1992年にできまして、子供が生まれたら一年間休むことができます。最初その法律ができた時は、休んでいる間はお給料が出なかったんですが、95年に改正されて、出産前の給料の25%が出るようになり、昨年から更に改正されて40%が雇用保険（失業保険）から出るようになりました。ですから育児休業は手厚くなってきているんです。しかし育児休業が終わった後の1歳児、2歳児は病気もします。それから延長保育も小さい子供には向かないのではないかとということもある。行政的な保育所サービスを充実するだけではなしに、周りで誰か責任を持って支えてくれるような人が必要で

す。

アメリカなどでは、ベビーシッターという形で民間のサービスが非常に発達しているわけです。日本は、私達から上の世代の人達は、殆どが自分の母親或いはお姑さんといったような家族に支えられて何とかやりくりをしてきているわけですが、これを地域こぞって支えるような体制ができないか。行政ではファミリー・サポート・サービスとか、いろいろなことをやっているんですが、もっとそれを手厚くやっていかなければいけないだろうと思います。

そして、もう一つは職場の雰囲気を変えることです。例えば育児休業という大変いい制度ができていますが、出産をした女性労働者のうち、育児休業を取っているのは56%で、半分ちょっとです。ということは44%の人は育児休業制度があるにもかかわらず取っていない。お母さんが見てくれるから、お姑さんが見てくれるから必要なかったというのではなく、殆どの場合はパート、非常勤職員の人達で、一回育児休業を取ったら、もう来なくてもいいと言われるので、育児休業なんか取れるような立場ではないという人達がかなりの割合を占めています。

それから私もそうだったんですが、職場で子供を持っている、大きなお腹をしている、小さな子供が熱を出して帰らなければならないという時に、何か悪いことをしているような、犯罪者のような、申し訳ありませんというような感じになる。先程言いましたように、皆が体育会系で一つの方向に向かって、「それ行け」と言っている時に、一人落ちこぼれてしまう辛さがある。その中でやっぱり私は仕事を辞めて育児をしますという形で落ちていく人達がまだまだ多い。そういう職場の働き方自体を変えなければならないのではないのでしょうか。

[3. 新しい就業形態への目標]

それは女性だけの問題ではなく男性も含めた問題になってくるのではないか。例えば今の日本の職場は、年功序列から成績主義へというようなことをいろいろな企業が言っていますが、まだまだインプットのほうがアウトプットより評価されやすい。要するに「あいつは8時まで、10時まで、12時まで残業をしているからよくやっている」「あいつはいつも6時に帰るからしょうがない」「あいつはよく休む。今年も夏休みを1週間取ったんだって」それに比べ「あれは年休を1日も消化していない」という感じで、真面目によくやっている人を評価して、インプットのほうだけでハンディがついてしまう。逆に成果、どれだけの業績を上げたか、どれだけの仕事をしているかということは、あからさまに判らないようにされている。

日本の社会も、企業も、もしかしたら学校まで、余り

差をつけてはいけないということで、成果によって評価をすることになれておらず、評価されることに嫌悪感、拒否感がある。それが私たちの心の中に根づいてしまっているのではないだろうか。それが日本の職場の閉塞感、風通しの悪さ、流動性のなさを生んでいるのではないか。その部分で、「あそこじゃおれは駄目だったな。でもここでは評価して貰えるんだ」、男子到るところ青山ありと、これもまた男性向けの諺になってしましますが、男女共に到るところに青山あり、ここで駄目ならあっちがあるさ、というような形で能力を発揮する場にもう少し選択肢があれば、もっと日本の才能のある人達は能力を発揮し易くなるのではないか。女性のチャレンジ支援ということは、同時に男性のチャレンジ支援、社会の活性化につながるのではないかと私たちは思っております。

これからどんどん勤務形態、あるいは勤務期間を自分の都合に合わせて行けるようになる。ある時はものすごく集中的に働くかもしれないけれども、例えば育児期などは、少し短時間で流す。しかしまた育児の手が離れたら、またしっかり働きます、といったような弾力的な働き方ができるようになるでしょう。あるいは、一つの職場で10年働いたら、サバティカル（sabbatical）ではないですけども、一度バッテリーチャージをする。勉強し直して武者修行をしてくる。その業績をひっさげて、また別の新しいところでポストを得る。そういう形での競争、そういう形での刺激がある中で、女性達も出産・育児をこなしながら、ある時期は育児のほうに集中しましょう、でも次のライフ・ステージの時には頑張るぞ、という形で多様な人生設計ができるように、もっと推進していかなければいけないのではないかと思います。

そういったことを「思います」だけではいけないので、具体的にどうやっていくのか。環境を整備して、然る後に女性たちがどんどん出てくるだろうと思うんですが、そのための時間が非常に長くなります。その経過的な措置として、例えば私達のところでは、審議会の女性委員を平成17年度までに30%にしようという数値目標を掲げて、それを増やすように努力しています。実は30年前にこの審議会の女性委員を10%にしようと言った時は、「審議会の委員は有識者であり立派な人になってもらうんだから、それだけの女性はどこにもいないでしょう。10%なんて無理ですよ。ただの教授ではなくて、学長さんとか権威の人にしかねれないので、そこらの助教授の人なんかにはなれないんですよ」なんて言われました。30年前は2.4%だったんです。2.4%というのは余りにも少なすぎるじゃないですか。せめて10%にするために、少し女性に下駄を履かせてください、といったようなことでその数値目標を出しました。それが各省庁にどんどん浸透してきまして、10%を達成し、15%を

達成し、20%を達成し、今24%になっていて、30%を目指しています。

同じように他でも数値目標を掲げてそれを目指して努力をするということがやれないか。例えば東京大学では教員の割合を20%にするという学内的な目標値を決めて、努力を始めています。また、日本学術会議も10%目標ということ掲げて努力されております。国家公務員は今年の6月に推進本部で採用・登用に努力をするということを決めたんですが、数値目標は各省庁に任せられました。そして今年の12月までにそれぞれの省庁で計画を立てたんですが、試験の合格者よりも採用者の割合を高くするとか、あるいは過去3年間の平均値よりも高い採用を目指すという表現で、20%を目指しますとか、15%を目指しますとかという数字は出てきておりません。しかし腰の重い国家公務員としても、この5年間に採用者、そして管理職にする人を増やすための特別な活動をするということでスタートしました。

そしてまた民間の企業でも、これから女性の割合を増やして貰うための取り組みをしていただくためのポジティブ・アクションをやってもらうように、われわれのところからプッシュをしようと考えています。

これは何度も繰り返すようですけども、行政のほうも一所懸命やります。行政は環境を作ります。それも、まだまだ障害が多いんですけども、何とか働き続けられるような、才能を評価されるような体制作りをする努力をします。しかしやはり一番のポイントは、一人ひとりの女性がどれだけの能力を開発するか、どれだけの意欲を持つか、どれだけの目標を掲げて頑張るか、ということです。その両方がなかったら、絶対に科学技術の分野で、あるいは日本の経済の中で、女性たちの活躍は実現しないのではないかと思います。

幸い、あらゆる所で心ある方たちは、「女性たちが社会でいろいろな能力を発揮することなしには、日本の閉塞感、打撃感、何とかなければいけないんだ、今のままではいけないんだ」と言っています。これはコンセンサスになっているのではないかと思います。「今のままでいいですか？ 昨日と同じことを明日もやっていて日本はこのままやっていって大丈夫ですか？」と聞けば、おそらく百人が百人、それは駄目だと仰るだろうと思います。

その方向性としては、やはりもっと才能のある人達が、今までの同質性のカラーの組織の中で、潰されることなしに、一人ひとりが能力を発揮する、一人ひとりが自分自身のベストを尽くしていく生き方が奨励されなければなりません。そして周りも足を引っ張るのではなく、それに拍手をする。同じ目標に向けて競争するのではなく、それこそオンリー・ワンを目指して、それぞれ皆さ

んの能力の発揮を目指していくということが、一番期待されるのではないかと思います。

教育基本法ですとか、労働基準法ですとか、戦後の民主主義の枠組みは、20世紀後半の日本を発展させるのに非常に大きな役割を果たしました。そして、1975年の国際婦人年の後、差別撤廃条約などの国際的な流れの中で、雇用機会均等法、育児休業法、男女共同参画社会基本法など、新たな多様性を認める方向での立法、平等を保障するような新しい枠組みが法制上もできています。21世紀には、一人ひとりのエネルギーがよい方向で活用されるために、日本女子大理学部はこの10年の歴史を100

年に続けていかれる中で、きっと大きな推進力になっていただくことを期待して、私の話を終わらせて頂きます。どうもご清聴有難うございました。[拍手]

司会 有難うございました。データや実情に基づいていろいろなお話を頂きました。ご質問もあるかと思いますが、また後でパネル・ディスカッションに参加して頂きますので、その時にお願いしたいと思います。これをもって記念講演を終了いたします。ご清聴有難うございました。[拍手]

