

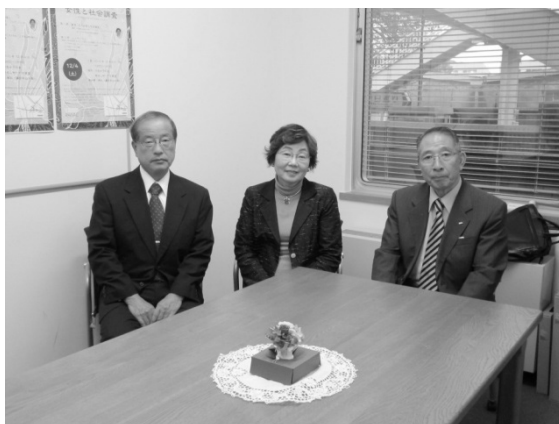
女性のセカンドチャンスをもどのように拡大していくか —企業の役割・大学の役割

岡文男×金子眞×ソートン不破直子

少子高齢社会の進行や、男女平等参画社会の実現を目指して、女性労働力の活用の重要性が高まっているのは周知のところ。とりわけ日本では①30代前半で労働市場から退出する割合が依然高い、②しかし女性の就業希望者は多い、③高学歴の女性ほど再就職が困難、などの傾向が指摘されています。このため、近年政府も「再チャレンジの希望が持てる社会」をスローガンとして、女性の再チャレンジ支援対策の強化に乗り出しています。

日本女子大学では、この再チャレンジを大学が支援するための事業として、2007年9月より「リカレント教育・再就職システム」事業を立案・実施し、2008年4月からは正式の大学の教育課程として位置づけてきました。この事業の大きな特徴は、東京商工会議所や在日米国商工会議所（ACCJ）のご理解と連携で具体的な再就職支援を行っていることです。

女性の再チャレンジのためには、リカレント教育の内容と、企業の受け入れの両面での整備が必要となります。これらの課題について、日本女子大学のリカレント教育へ多大なご協力を頂いております、株式会社 年金弘済会 代表取締役 岡文男氏と JADA 人財センター チーフコンサルタント 金子眞氏にお出でいただき、リカレント教育課程を担当する生涯学習センター所長のソートン不破直子先生とともに、大いに語っていただきました。



左から 株式会社年金弘済会 代表取締役 岡文男氏、生涯学習センター所長 ソートン不破直子教授
JADA 人財センター チーフコンサルタント 金子眞氏

<リカレント生を採用して>

ソーントン：それでは、最初にお二方の紹介を私がさせていただきます。まず、金子真様なのですが、JADA センターのチーフコンサルタントでいらっしゃいます。私たちが以前新泉山館にオフィスがあったころに、すぐ隣りの和敬塾に長いこと人材の紹介などをなさっていたという関係で私たちのリカレントの事務室にお立寄りいただいて以来、何年になりますかね。もう3年ぐらいになりますかね。

金子：2007年9月ですか。そのまだスタートされたばかりのころに確か……。

ソーントン：そうですね、それ以来いろいろなことでご支援をいただいております。一番私たちがありがたく思っているのはもちろん求人を持ってきていただけたということです。JADAを通して株式会社年金弘済会にこれまでに5人のリカレントの修了生をご採用いただきまして、私たち大変感謝しております。非常に安定したよい職場であるということ伺っております。その関係もありまして、今日、代表取締役の岡文男様に対談にご参加いただきました。お二方と私とで、大学側がなかなかわからないような企業側のいろいろなことを話し合えたらと希望しております。どうぞよろしく願いいたします。

金子・岡：どうぞよろしく願いいたします。

ソーントン：まず、岡さんと金子さんと、どうしてリカレント生を採用しようと思っていただけなのか、それをご説明いただけませんか。まずは金子さんがそう思われたわけですよ。どうしてなのでしょう（笑）

金子：こういうことなんです。やはり私ども、求人をいただく会社がいくつかありましてね、で、やはりしっかりした方を……しっかりしたというのは身元がしっかりした方、あるいは経験やら知識をしっかり持っておられる方……を絶えず探している。で、そういう点ではリカレント課程の修了者の方たちはまったくそれに合致するというふうに思いました。

ソーントン：ありがとうございます。

金子：これはぜひお世話をしたいし、いい方を出していただけるという思いで、それで是非というお願いを私のほうからさせていただいたような、そんなことでございます。

ソーントン：そうですね。あるとき突然おいでくださってということでしたよね。

金子：そうです。特にスタートは、和敬塾の寮母さんをちょうど探しておりましたね。卒業生の方の中にちょうどそういう条件に合う方がいらっしゃれば、お近くでもあり、是非お世話したいというようなことが最初のきっかけです。

ソーントン：その延長線上で、年金弘済会の方にご紹介いただいたわけですよ。

岡：そうです。今年3月15日の採用募集にあたってはリカレントさんだけということではなく一般募集も行いました。金子さんには、よい人材がいらっしゃいませんかということでお尋ねしました。その時にリカレントの卒業生、大学卒業生も含めて条件に合う方がいらっしゃるのでは是非というお話がありました。そして面接をさせていただき、即来ていただけますかということでした。やはり私が考えていた人材とは、職場経験・社会経験があ

り、即戦力になり、それなりの知識をお持ちの方です。リカレントの方で若干年齢条件の超えた方もおられましたが、人物を見て是非来てくださいとの思いで採用を決めました。

ソートン：どういう点で採用されたのでしょうか。

岡：話してもきちんと聞いていただける、こちらから言うことに対して正確に答えられる、落ち着いているということです。

ソートン：そういうことを私なんかは、今の受講生にこういうふうにすると面接の時にいいんですって教えたいですからね。

岡：結果としても就職後彼女たちは早く仕事に慣れることができたと思います。学校で社会保障関係の勉強されたこともあったのですが、最初は多少時間がかかるかなと心配しました。しかし、意外に早く元々いる職員のレベルに近づいてきていると、私はそういう理解をしています。

ソートン：そういう科目はあるんです。保険の科目。選択科目なんですけれどもね、取っていたのでしょうか。その人たちは。

岡：そうですね。一度大学を卒業され、仕事を経験された方といっても、会社にとっては入ったときには新人ですからね。どちらかという、自分よりも年下の者が指導する中で仕事しなくてははいけない。やはり私も、今の職場の人も、彼女たちの人間関係が非常に気になりますので、常にチェックはしていました。今も非常にいい形で仕事をしていただいていると思っています。最初に言いましたように即戦力は、やはり学校卒業されたばかりの人よりも落ち着きがあって、人間関係もうまくいっているという印象です。逆に金子さんに紹介いただいた方含めて、大学卒業され間もない人で、環境に慣れなくて1カ月で退職された方もいますので、そういうことを考えれば、いい環境で今は仕事をしてもらっていると思っています。

ソートン：ああ、そうですね。確かにご承知かもしれませんが、日本女子大って新卒の就職率がすごくいいんですよね。私、英文学科のものですが、去年は100%だったんです。こんなに不景気なのだと思うんですが、確かにそういうのは大学の宣伝にはよろしいんですけど、その後が続かない者が多いんですね。1年から3年ぐらいの間に辞めてしまう。で、良い転職をしていくならいいけれども、何となく後は非常勤みたいなものになってしまったり、あるいはそれこそ昔言った永久就職ということに…。卒業した時は、キャリアやるぞと思ってくじけてしまって、そういう方に行ってしまう者も多いんですよね。ですから、私の思いますには、ここでキャリアブレイクしてしまう。過去においてそういうような形でキャリアブレイクした人もいますけれども、私たちの受講生に10年くらい過去に働いて、育児などのためにどうしようもなく辞めた人っていうのがわりに多いんです。ですから、すぐに辞めてしまった人はあまりいないんで、ある意味職場で持久力も持ってやってきたという経験のある者が多いというもいいんじゃないかと、そこが新卒と非常に違うと思いますね。

金子：ちょっと付け加えていいですか。岡さんの娘さんは貴校の卒業生なんです。

ソーントン：ああそうですか。

岡：生田の方だったのですけれど。

ソーントン：人間社会学部ですね。

岡：そうです。最初は中学から行きたかったんです。当時、世田谷区内の社宅に住んでいたのですが、埼玉に引っ越しましたので、遠くなり行くに行けなくなりました。中学は地元の公立の学校に行って、高校入試は学校の先生から県立を受けなさいと言われたのですが、小さい頃からの夢で日本女子大に入りたいということで、高校からお世話になり、2時間近くかけて通いました。

ソーントン：そうですか。埼玉から生田じゃ大変ですね。

岡：そうです。大変ですよ。とはいっても自分が決めたことだから。中学校の先生は大反対。それを押し切って、合格できるかわからなかったですけど、それでもそのまま高校と大学にも行かせていただきました。また、勉強したか知りませんが、就職率が良く、内定もらってという形で就職ができ、親としては感謝しています。

ソーントン：ありがとうございます（笑）

岡：いえ（笑）

ソーントン：それもあったんでしょうかね。日本女子大のリカレントの学生を、いい目で最初から見てくださったんじゃないですか。

岡：他の女子大の情報も聞きましたけど、やはり、愛着ありますね。

<一般企業とキャリアブレイク後の女性の採用>

ソーントン：今ですね、特に金子さんにお伺いしたいんですが、年金弘済会は非常に再就職にオープンな形ですけど、一般企業において、キャリアブレイクしたような女性の中途採用の状況はどんな具合なんでしょうか？

金子：非常に難しいです。

ソーントン：そうですか。

金子：というのは、大手と中堅・中小とは違いますけれど。大手については、今やはりなかなか先行きが見通したたない。リーマンショックの影響がまだ残っています。それと同時にデフレ、円高、ドル安というようなことから、大手企業の輸出比率の高いところなんかは特に先行きをものすごく心配してしまっていて、そういう点ではご承知のように新卒の定期採用もかなり絞り込んでいます。そういう状況の中で、さきほどのお話のような、元キャリアがあって、一旦家庭に入られたりして仕事を離れ、また再度就職するというケースの方で、高学歴の女性の中途採用というのは、ほとんどしないというところが多いんですね。

ソーントン：そうなんですか。

金子：男性の中途採用ももう少し景気のいいときであれば、必要に応じてあったんですけど、今は本当に少ない。そういう中で見ていますとね、特殊な知識経験を持っておられる方。ISO だ J-SOX 法だ、あるいは経理財務でも。たとえば、財務の資金繰りからはじまって、財務経理トータルでわかる方ね。

ソーントン：そういう知識っていうと、もとの職場で責任者であったような人じゃないんですか。

金子：女性で責任者としてコントロールはしていませんけれど、実務を支えるようなことをやっていた方も数は少ないけど、いらっしやいます。男女を問わず、専門性が高く、その人材がどうしても社内で手当てできないという人を中途採用するということですね。ですから経理財務だったり、あるいは総務人事だったり、技術研究職だったり、まあいろいろありますけれど、本当に社内で人材が不足しているという場合のみ中途採用するような、そんな傾向が大手ではあります。そんなことから、大手の高学歴女性の中途採用は極限まで少なくなっている。一方中堅・中小については絶えず人材は不足しています。

ソーントン：ああ、そうですか。

金子：はい。ただ大手と同じで景気の先行き、事業の今後が見通し立たないために、ほしいけど、手控えているということがありますね。ですから、ともに厳しいのですが、そういう点では中堅・中小のほうがまだ余地がある。その他にも、いろいろたとえば社団法人・財団法人、私立大学・私立高校、私立病院等、あまり景気に関係なく人を採用するところがあるものですが、そういうところに私どもも求人開拓をシフトしています。

ソーントン：ああ、そうなんですか。

金子：そういうところのお世話をこれから舵を取っていくような体制を私どもの中でも敷いておりまして、そういう点でもお役に立てるようというふうに考えております。

ソーントン：お願いいたします。どうもありがとうございます。

金子：全体ではものすごく厳しい。

ソーントン：実はですね、確かに私たちの修了者の就職先も、大学関係、大学事務とか助手とか非常勤助手とか、それから財団法人ですよね。そういうところがこのごろすごく多いんです。で、受講生たちも、単に若い人と一緒になって徹夜してまでするような仕事よりも、そういう安定したところで契約社員かあるいは非常勤程度でも、自分の力が発揮できることをむしろ望んでいるようですね、そういうところでの非常勤就職というのが非常に多くなっているのですが、まさに金子さんがおっしゃったことを反映しているわけですね。

金子：そうです。そういうところでは、最初は非常勤だったり契約職員だったりしても、その方がそこで実力を発揮して、貢献度が高いと、正式にということも可能性としてかなりのパーセンテージあるんですよ。ですから、狙い目としてはそのへんは大事だと。

ソーントン：ああ、そうですか。そういうところでたとえば3年くらい非常勤しているうちに、自分の子どもも手が離れていくので、ちょうどその時正社員になれるというような

形はすごくいいですよ。

金子：可能性はありますね。

岡：経験、学歴あるからということで、一気に正社員となるのは難しい。やはり、最初の入口はそういう形で働いていただいて、そのうち人物評価なりあるいはやる気を含めて次のステップということでチャレンジしていただく。逆に会社側からいえば、それだけ責任持って次のステップでがんばってほしいし、またそういう環境を作ってあげなくてはいかんという責任はあると思います。

金子：岡社長のところに日ごろおじゃましてお話しを伺っているのですが、今回の採用も、せっかく来ていただいたからには先のことも考えたいと前から言っておられたのでね。

ソーントン：ああ、そうですか。

金子：今お話のようなことにつながっていくと、ここでも長くお仕事できるような形になっていくといいなあというふうに。

岡：ただ、国の予算の関連を受けるという前提があります。

ソーントン：あら、そうなんですか。株式会社でも？

岡：人件費という中でしぼられているので、それがネックになっており、それは私の力ではクリアできない世界です。ただ、仕事はありますので私のできる範囲で精一杯やらせていただきたいと思っています。

ソーントン：ありがとうございます。

岡：私のところの職場の勤務時間は、午前9時から午後5時まで、1時間休憩ありますけれど、定時に席につき、定時になったら退社される方がほとんどです。

ソーントン：いいですね（笑）

岡：また、土日祭日が休み、年末年始も休みあります。6ヶ月たつと有給休暇がありますので、取得してくださいといっています。

ソーントン：理想的な職場ですね。

岡：リカレント生を採用してからちょうど6ヶ月経っていますが、みなさんががんばっています。今日もこちらに伺う前に、フロアであった方に「ソーントン先生にお目にかかってくる」というと、「じゃ、よろしくお伝えください」と言われて、いい環境でお話していることができます。（笑）

ソーントン：ああ、そうですか。

岡：優秀な方ですよ。そのような会話がありました。ちょっと余談ですけど（笑）

<リカレント教育の内容—基礎的な教育の大事さ>



ソートン：これもまた一般的なものなんですけれど、私はリカレント教育というものを始めたわけなんですけれど、私自身は全然会社勤めしたことないんですよ。それでもいろんなところから聞いて、こんなカリキュラムを作ったわけなんですけれど、もうご覧になってますよね。

岡：はい、拝見しています。

ソートン：あれは、どうお考えですか。どういうものが足りないとか、ご意見が伺えたら。

金子：私は意見ありますけど。

ソートン：ああ、そうですか。どうぞおっしゃってください。

岡：いいですか？

ソートン：非常に私にとっては貴重な情報になると思います。

岡：インターネットでカリキュラムを見せていただいたのですが、特に英語とかすごいレベルを目標にされている。TOEICも800点とか。

ソートン：でもね、TOEICの800点なんて、あれじゃ英語で仕事できませんよ(笑)

金子：リカレントで勉強される方は入って初めてそのカリキュラムがわかるのでしょうか。入る前ですか？

ソートン：いいえ、入る前にホームページで出しています。

岡：どっちかという、大学の延長線的なんじゃないかとの思いがありました。一旦家庭に入られて子育てしてワンクッション置いた方が学ばれる。これから大学に戻って再就職して社会に出るという1つの大きな目標の中で、私は原点に戻って考えると基礎的で必要なことは何だろうなって思うことがあります。今パソコンは当然必要ですよ。熟練して自信をつけるということも大事です。それよりも私は「字」を書くことです。今回の採用にあたり履歴書などを見せていただきましたが、みなさんきれいに作成されていましたが全部パソコンですよ。パソコンが悪いと言わないですが。

ソートン：そう、「字」ですね。私も本当にそう思うんです。

岡：結婚式に出席しても自分の名前を署名しなきゃならないときがあります。お葬式に行っても自分の名前を書くことがあります。もちろん手紙を書くにしてもそうです。私は字の下手な者は損だと思っています。カリキュラムの中に、書道とかの選択肢があればいいと思います。

ソートン：なるほど、ペン習字でもいいですね。

岡：そういうことです。精神統一して書くのも大事なことです。どっちかという、窮屈なイメージを持っている授業ばかりなので、もう少しリラックスされる授業があったらいいなと思いました。

ソートン：ああ、それは本当に。私個人的にこれ関係ないかもしれないけど、試験をしますでしょ。字の汚い学生はね。

岡：そうですね。個性的な字を書く人も増えています。

ソートン：個性的というふうに言えばいいですけど、はっきり言うんです。私が個人が見たときに同じ内容が書いてあっても、きちんとした字で、横がきちんとそろっていて、隙間がちゃんと横が空いていて、マージンがあるということですね。きれいな字じゃなくていいんです。きちんと書いてあるっていうので、心がこもっているなということがわかる。それがもう読む人にすごい影響を与えるっていうんです。

岡：そうですね。

ソートン：それでね、10点か20点変わっちゃいますよって言うんですよね。あんまり字の汚い学生には、私書くんです。これは字が汚い、だから0.5引きましたというふうに書くと、もうその人青くなって次の学期ではなんか一生懸命書いていますけれど。それから私自分の子どもには、「字は人なり」なんだからってすごく厳しく言ってます。

岡：おっしゃる通りですね。字が下手だと自分が損ですね。

ソートン：ほんとです。

岡：職場の先輩でもものすごく頭のいい、一流大学出て何でもできる能力の高い方がいましたが、一番の欠点は字の書き方でした。字が下手であり枠があってもはみ出ている書き方なので評判がよくありませんでした。

ソートン：それからね、なんか軽くシュシュシュと書いちゃうのがありますが、きちんと角をぐっと止まれっていうんですよね。本当に今日はよかったです。私、来学期、書道とペン習字入れたいですわ。本当に入れたい。

岡：是非。

ソートン：私たちの年代がそうなのかしら。

岡：いやいや、これは今後ともずっと。

ソートン：そのほかには何かございますか？

岡：リカレントで学んだことは何だろうなあと考えますと、単位を取って、卒業証書ももらうだけの道ではなく、今後の人生のステップにする場でなければなりません。その延長線が結果的に就業につながり、良い形で職場に足跡をのこしていただくということは、お互い歓迎することになるのかと思います。

ソートン：あの、リカレントの受講生というのは、最初は日本女子大の卒業生が多かったんですが、今では4分の1が日本女子大で、あとは他大学の学生なんですよ。たったの1年でも来ていただくことによって、日本女子大を第2の母校と考えていただけるように、いざとなったときに助けを求めに来られるようなところになってほしいと思っているんですよ。

岡：そうですね。

<意識改革とコミュニケーション能力>

金子：それ以外に付け加えていいですか。

ソートン：はい、どうぞ。

金子：企業が求めることとの関係で、それに合わせるということは2つありまして。1つは意識変革。というのは、再就職するわけですから、今までの延長線ではない、新しい世界に飛び込むわけですから、気持ちや考え方の切り替えができるということが1つ大事。もう1つは、コミュニケーション能力。新しいところに行って、いろいろな方の話を、さっき岡社長が言われたようにね、よく周囲の話はきちっと聞ける、自分の言いたいことが相手に受け入れていただけるような表現がきちっとできる、というこの2つが企業が特に再就職する人の中の求める1番強いところなんです。ここは是非リカレントでカバーしていただきたいと。

ソートン：なるほど。

金子：それからね、もう1つは先ほど話をしましたような高学歴の女性の再就職はものすごく厳しい。今は、また少しずつ変わっていくような傾向もありますけれどね。現状はものすごく厳しい。そうするとね、その現実をよく理解しておられるということも必要ですよ。ですから、授業のなかにきちっとお伝えするような授業もあるといいな。やっぴらっしゃるでしょうけど。

ソートン：キャリアマネジメントの中で、現在の就職状況なんていうのを、そういう例えばハローワークに勤めている方なんかをお呼びして話をするんですけど、たいていの場合、ここにきている求人はハローワークなどにとっては夢のようなところですよ。言って、誉めてばかりいらっしゃるんですよ。ですけど、まあ、現状を知るべきですよ。

岡：そうです。

金子：先ほど社長が言っておられたことに付け加えて言うと、読み書きそろばんくっちゃべりとよく言うんですよ。

ソートン：くっちゃべりというのは、おしゃべりのこと？

金子：くっちゃべりというのは、コミュニケーション。おしゃべりのことですが、コミュニケーション力ということ。読み書きそろばんという、うんと学問的なことよりも、非常に日常的なごく平凡な当り前のことで、その原点をもう1回ね。先ほど、手紙を書く、文字を書く、習字というようなこともその中に含まれるわけ。読み書きの書きですよ。そういう意味ではね、企業人としてばかりでなく、社会人としてもう1回原点に立ち返って、勉強するんだ、勉強しなすんだという気持ちを持っていただけるような授業があるといいなと。

ソートン：ああ、本当に貴重なご意見です。もう今日の対談、本当にいろいろ私自身が学ぶことがあります。そのお話で思い出したんですけど、以前英文学科でお習字がとても

うまい助手がいたんですよ。そうすると、ワープロで書けますけれど、そうじゃなくて彼女に頼めば本当に肉筆で式次第なんかを書いてくれるわけですよ。好きなように書いてくれる。その人は残念ながら1年半くらいで辞めてしまって、その時にね、いかにお習字というのは今でも職場で役に立つものだなとつくづく思っています。実をいうと、そのあと私しばらくお習字習いに行ったんですよ（笑）

岡：それはまたすごい。

ソーントン：それで、ここでやった学会の看板を書けるように一生懸命練習したんですけど、先生がそれじゃあ、まだちょっとというので、結局先生が書いた看板になったんですけどもね。でもね、私、今あの時の助手のことを思い出したんです。お習字っていうのは今の職場でもいろいろ役に立つんですよ。

金子：例えば先ほどのお話のハローワーク。ハローワークの同じ組織の中に、人材銀行というのがあります。あれはハローワークの中で46歳から64歳までの年代、しかも対象は技術職、専門職、管理職、職種も絞ったものです。ハローワークは幅があるんですが、そこはその中のそういう範疇に入る人たちだけの再就職のお世話をする、この近くでは有楽町にあるんですね。もし、呼んで話をという場合は、そこから呼びになるといい。いつでもご紹介できます。

ソーントン：ああ、そうですか。ありがとうございます。

金子：それと、もう1つはね、私の勤め先での仕事でもあるので、日常的に人事部長とお付き合いするんですけど、勉強している人もいますし、かなりものをはっきり言う人もいますし、そういう人事部長を取り混ぜて呼んで、座談会をしてみなさんに聞いていただくとかね。

ソーントン：パネルディスカッションですね。

金子：パネルディスカッションですね。そんなこともね、できるといいなど。

ソーントン：いいですね。

岡：非常に厳しい意見でいいんじゃないですか。

金子：ほんとですね。

ソーントン：そういうのを聞くべきですね。

<高学歴女性の再就職の壁を突破するもの>



金子：その他のことでもよろしいですか。いっぱいあるんですけど。

ソーントン：どうぞおっしゃってください。

金子：やはりこれから企業も変わりつつあります。それはもうご承知の通り、法律が変わり、国の施策も変わっている。もう

最近まででも変わってきてますが、そんな中で最近イクメンなんてテレビでも取り上げられます。育児介護休暇を取りやすくしようという…制度は法律があり国の施策があっても…制度は作ったものの実際は周囲に気を遣って休めないというのが大手でも風潮だったんですね。それを、それではいかん、実際に取れるようにしようと広島知事さんの例等ありますが、大手企業の中の全部とはとてもいきませんが、少しずつ幅が広がって、会社の数が広がってきている。そういう中でずいぶんそれが高学歴女性の就職にも影響してくるのではないかと僕なんかは思えるんですね。

ソートン：ああ、そうですか。

金子：ですから、そんなことをきっかけに、今は高い壁をどう今後突破するかということについて、いろいろ考えてらっしゃるでしょうけど、いろいろ打つ手があるのかなと。というのは、リカレントのことをもっともっと、経済界にも一石を投じるような大きいうねりにもっていけるといいなあと。それが企業の側からも注目するようなふうになっていくといいなという思いだったり。それから、その他、企業の中にも、IBMですとかNTTが短時間正規社員という制度を持っていたり、それからその他の企業も取り組みは変わってきていますね。ですから、男性の働き方が変わってきている、それが女性の働き方にも当然影響する、ということはそこに高学歴女性が中途採用される余地が生まれてくる可能性があるというようなね。

ソートン：私としてはね、中途採用なんかというような状況にならないんであってほしいんですよ。勤めっぱなしにして、出産のときに1年間くらい休めて、その後は4時に大手を振って帰れるような環境、すべての企業がそうなったらもうこんなもの必要なくなる。リカレントしないでも、戻ってこないでも。

岡：でも、現実には子育てとかね。

金子：ずっと勤め続けた場合と、一旦中断した場合にね、あまりにも生涯賃金が大きく違う。初めて数字を拝見しまして、びっくりしました。こんなに差がある。今おっしゃるように、ずっと続けていけるのが1番ですね。

ソートン：私の場合はですね、大学教員というのは時間的に恵まれているとは思いますが、子どもが小さかった時には私の給料の半分はお手伝いさんにいきました。それだけでも、結局それをやってもその後のことを考えたら絶対にお金の面ではいいんですよ。子どもがいるから辞めちゃおうと思わないでかじりついて、今は自分でお金を出しても続けていこうというのがいいんじゃないかと今の段階では思うんです。私の夫はそういうことに非常に理解があったので、もちろんそれでいいよと。

岡：アメリカの方ですか？

ソートン：ですけれど。

金子：欧米ではね、もともとご主人も奥様もそういう感覚を持ってられるのでね、日本もだんだん変わっていくようになりますね。

ソートン：そうってほしいと思いますね。男の方もしょうがないんだ、この期間はお

前の給料半分になっていいっていうような気持ち、それからもう1つはお母さんが子どもを育てなきゃならないっていうのも少し考えを変えてほしい。そんな何もかもお母さんがしてあげて、今では、塾に行くためにお弁当を作ってあげなきゃならないから、その為に早く帰らなきゃならないっていうんですよね。私、まあその人がそうしたいんだから別に何とも言いませんでしたけど、そんなことまでする必要ないんじゃないか。それでも塾に行かせたいなら、コンビニで買わせたらいいんじゃないかと思うんですよ。1日のうちの他の食事はお母さんがきちんと作るけれども、お母さんが勉強したいときにはコンビニで買ってって言える。そしてお父さんもそれを認めてあげるような、その方がいいんじゃないかと個人的に思ってるんですけどね。

金子：それとね、全く変な話ですけど、私の周囲でも、それから、ごく最近NHKのテレビでも、ずっと勤め続けておられる方は、ソーントン先生おっしゃったようにずいぶん難しいこともある、気遣いもある、精神的なプレッシャーも多い。だけどそれよりも完全に退いて専業主婦になった人たちの中に、子育てを全部自分でやらなくてはいかんみたいな、それから子育てのプロみたいなね。私は仕事と両立させていないんだから、子どもたちを立派に育てなきゃいかんみたいな意識がものすごく強くて、ノイローゼになる人がいるんですね。私の知り合いでも、育児放棄をして離婚につながった人がいますしね。それは奥様が思いこんじゃう。責任感をものすごく感じちゃって、だからそういうケースもあるので、ずっと働き続けるのが私はいいな、そんなこともありますね。

岡：国の政策とか、職場環境ですとか、昔と比べたら女性にとってはいい条件になりつつありますけれど、現実面からすればなかなかそこまで。やはり法律があってもその通りになるようにはなっていないんでね。

ソーントン：それから子ども一人の家庭が多いですよね。私たちの時代は2人か3人だったんですけどもね。1人の子どもを育てるために専業主婦のお母さんがずっと見ているというのは、子どもにとってもあまりよくないんじゃないかなと思ってしまうんですけどもね。帰ってくればちゃんとお母さんがおやつを作って待ってるという、そういう生活に慣れちゃうと、社会に本当に出て行ったときに、やはり社会性が欠けるんじゃないかなと思うんです。それはいろいろなお考えがあるかもしれませんが。

金子：いや、そうだと思います。昨日、日野原先生の講演会で付き添いをしたのですが、日野原先生は「いのちの授業」というのを小学校の4、5、6年生を主に対象として…

ソーントン：テレビで見ました。

金子：日野原先生は、99歳ですけど、次代を担う子どもたちの教育が一番大事だとお考えで、昨日は横浜の小学校の先生たち600人近くを集めての講演会でした。奥沢の小学校の「いのちの授業」をやってその足で横浜の講演会に駆けつけてくださっていました。それで独特の教育観を持っておられるんですけど、今おっしゃるような、子どもは2、3人いて、そういう中で子ども同士もお互いに喧嘩もするけれど、育てあう、親も1人の子でなく3人の子を見ていると違いがわかったり、親も教育されるというね。

ソーントン: 本当ですよ。私、子どもに育てられているなど思うことよくありましたもの。

金子: そんな話をものすごく熱っぽく、先生、講演の中で。それから、今おっしゃるのがよくわかりますね。

岡: 私の前の職場は女性が結婚して子どもを持った方がたくさんいるんです。そういう働きやすい職場で会社も理解があったし、周りの者も協力的でした。当然本人も旦那さんなり家族の支えがあり、中には子ども3人産んでも頑張っている女性もいるんですよ。そして最近変わってきたのは、女性が多分優秀だと思うんですけど、3分の1が管理職になっています。

ソーントン: いいですね。

岡: 私は若いころ労働組合活動をやっていましたが、その時は民間じゃなく、準公務員であり、労働条件は一緒でした。男性からすれば不満な者もいましたが、女性からすれば当たり前だとの感覚でした。

ソーントン: 勤務条件は同じなんですか？

岡: 同じです。給料は初任給もボーナスもみんな同じでした。

ソーントン: 産休だけがあるってことですか？お産の時の給料は？

岡: 給料は、法律に基づいていました。でも、そういう形で頑張ってきた彼女たちを今見れば、辞めなくて引き続き勤務し、それなりの給料をもらって定年まで勤められる。一方、途中で辞め、家庭に入ったり子育ても大事なことですが、かわいそうな思いをするときもあります。だから、職場がそういう働きやすい環境を作ってあげるといっても企業の責任だと思いますけれどね。

ソーントン: そうですよ。日本全体が岡さんみたいな考えだったらいいと思うんですけどね。

<企業の人減らし>

岡: いやいや民間会社であれば、利益追求をいうことになれば、現実はややかなかそういう具合にいかないところもあるんじゃないですか。

金子: そうですね。

岡: また、合理化の手段は一概には言えませんが、比較的立場の弱い女性にご苦労さんという話にせざるを得ないところもまだあると思います。

金子: 現在の大手企業中心の動きの中にね、是非お話ししたいこと2つあってね。1つは、リストラクチャリング。まあリストラクチャリング、構造改革なんですが、日本語では人減らしのことになっちゃっておかしな話でしょ。

ソーントン: そうですね。リストラっていうのはね。

金子: 従来は、全社的に非常に経営が不具合で全社の規模で人減らしをしなきゃいかんと

いう「全社リストラ」だったんですが、最近それは非常に少なくなっています。最近の日経をご覧になってもわかる通り、純利益が去年の倍になった、3倍になったとか業績がかなり回復してきているので、全社の業績はかなりよくなってきているんですよ。でも、部門リストラ、部門売却、部門閉鎖、部門統合、部門移転、経営がうまくいってない部門だけを合理化する。

ソートン：それによって全社を保っていく

金子：で、そのためにね、人減らしはさずいぶんあるんです。部分的ですが、集めるとすごい数になる。1社では多くなくても。そこで、パソナとかリクルートのようなアウトプレースメント会社っていうところにみんな頼むんですよ。

ソートン：会社が頼むんですか？

金子：会社が頼む。会社が頼んでお金を出す、っていうのはね、大手の本社も小さい人事部になっているものですから、お世話をする人がいないんです。そうすると、お金で解決しよう、何月何日退職、それ以降はアウトプレースメント会社へ行ってください、うちに相談に来られても相談する人はいません、というそういうことが起こっているんです。そうするとね、労働力の需要供給バランスがうんと崩れて、ますます求人が減ってしまう。というのは、そういうところに優先的に求人を出すケースもあると。だから、こちらの卒業生に…

ソートン：個人で行ってもだめということですね。

金子：そういうこと。もう1つ。ダイバーシティという言葉をお聞きになる機会が多いと思いますけれども、会社で進んでいるところと遅れているところがありますが、たとえば日産の場合はダイバーシティ部というのがあって女性の部長がいる。それから、帝人の場合は外国人の女性の部長がいる。本当は労働力が不足してくると、もうひとつ、高齢者男性の活用という動きがありますけれども、実際に企業の中でダイバーシティと言っている場合は外国人の方、女性の方を活用してということに今現在は取り組んでいるんですね。それがね、また今後、企業の動きにかなり影響が出てくる。そうすると、リカレント卒業生の就職の余地が広がってこないかななんて思ったりね。

ソートン：そうですね。

金子：そんなこともありますね。だから、企業も新しい動きが一緒に就いたところで、これからそれが我々のリカレントにプラス方向にいくかもしれないというのは、いくつかある。でも、現実にはものすごく厳しい。

ソートン：だから、いろいろな企業でいい業績をあげているものがどんどん増えていくということと、就職がよくなるということは並行していないということですね。全然。

金子：もう1つね、これ極端な例ですけれど。ある大手企業の例ですと、本社本部は頭脳集団だけでいいんだと。ぐっと圧縮して。どういうことかということ、経営企画、マーケティング、商品企画、技術開発研究という頭脳だけでいいと。製造というのは全部外に出しちゃう。外っていうのは…。

ソーントン：海外ですか？

金子：海外がメインなんです。ですから本体本社はうんと小さくしようと。そうすると、なかなかそこへ男女共に入りこむのは難しくなってくる。

ソーントン：そうですね。

金子：そういう動きを取り始めている会社もあるということですね。世の中いろんな動きが出てきて、これからはより複雑になってくかもしれませんが、その中でリカレントをどう伸ばしていくか。

ソーントン：なんか、あまりにスケールが大きくなっちゃって（笑）こちらはせいぜい60名ですから。

金子：いやいや。だけど、経済界に一石を投げられるような画期的なことですよ。すごいことだと、僕はスタートから存じ上げているだけにね。

<ライフプラン教育>

岡：あとは、「少子高齢化社会」と言われていますけど、高齢化になってもみなさん元気であり、介護や病気もなくて人生の終わりは「びんびんころり」っていう話になればいいですが。病気になって、介護が必要とか、誰か付き添いが必要となる。そのとき誰が面倒みるのって話になった時に、男性が会社辞めるという話にはなかなかならない。じゃ、誰って話になったら、また奥さん達がお世話をすることになるんじゃないですかね。それがこれから心配ですね。だから、国の介護施設を充実するなどの政策が必要と思いますが、実現は難しいですね。

ソーントン：日本は税金が外国の先進国に比べると非常に安いですよ。消費税をちょっと上げるって言ったって、みんな大騒ぎして。それ言ったらもう政権取れなくなっちゃうような風潮ですけど、税金の考え方を、日本人は変えるべきだと思うんですよ。税金で私の将来が支えられるんだという気持ちにならなきゃね。

岡：昨日もNHKの番組で、介護施設に入るにしても貧乏人は入れませんとの報道がありました。入れても、入居者含めていろんな不満が出るし、いざ脱退すると約束した契約金は戻ってこないとかの、トラブルもあるようですね。

ソーントン：でもこのごろの若い人って、なんていうんでしょうかね、大体保険に入りませんよね。

金子：そうですね。

ソーントン：年金の為の払い込みですか、あれも払わないって言うんですよ。で、私なんか子どもにママやパパが払っていたから、退職しても安心なのよって言っても、僕たちが大きくなったときにはそんなものは返ってくるとは限らないんだからって言って、たまたまうちの子どもたちは大学に勤めたんで、払わなくちゃならなくて、天引きされていく

んですけれど。友達の中にはそれをやっていない人が随分いますよね。

岡：いますよね。可処分所得が多いことは即現金でほしいということで、先々のことは考えないという人が多いですね。

ソートン：自分で貯金しておきゃいいんだって。その貯金ですら…

岡：ええ、あてにならないですよ。

ソートン：だから、そういう人たちが40歳50歳になった時の社会ってどうなのかなって思っちゃうんですよね。

金子：そこでね、「ライフプラン教育」なんていうのも大事になってくるんですよ。「ライフプラン教育」というのは、ヨーロッパでは昔からあって、老齡学とか老人学という学問・学会も古くからあったんだそうですね。それが、アメリカに伝わって行って、アメリカの南カリフォルニア大学の先生から私どもの理事長に日本にもぜひ紹介すべきだと言われて、それで日本に紹介した。ですから、私どもの団体が、厚労省認可の社団法人で、社団法人中高年齢者雇用福祉協会というのが正式名称なんです。これがライフプラン教育の日本における本家本元なんです。

ソートン：ああ、そうだったんですか。私、このJADAがね、何の略か知らなくて。いつもただJADAって言ってたんですが。

金子：それでね、それが英語表示で、こちらの資料にありますけど、英語表示を略してJADAなんです。

ソートン：Japan Association of Development for the Aged なるほど。はっきり録音させなきゃ。Japan Association of Development for the Aged ですから（笑）

金子：それで私ども、そういうふうには頭文字をとって4文字にするのが好きな団体なものですから。私どもの望月会長兼理事長は、早稲田のOBですけど、日本にライフプラン教育を紹介した人なんです。例えば金融機関でファイナンシャルプランですとかね、いろんな名前でも教育が行われていますけど、その根っこは全部私どものこの望月なんです。で、ライフプラン教育というのは、欧米では若い人にもそれが行われている。日本では、ほとんど年配で、定年直前とか、早くても約50前後の方からしかやらないところが多いんですけれど、NTTさんが民営化したときに、私もそのころ民間の会社からここへ移って、新入社員にもライフプラン教育をしたんです。といたって、そんな新入社員教育の中のわずか90分ですけど、ライフプラン教育とはという中身で半分、それともう1つは経済をピックアップして、その当時若い人にカード地獄に陥る方が多かったんですね、「カード地獄に陥らないために」という時間を半分の45分とったんです。それが随分反響を呼びました。

ソートン：あんなのって、自分の給料を考えて使えばいいってだけのことじゃないですか（笑）

金子：本当に単純なことなんですけど、それができない。カードをたくさん作ってまわす。債務を移して行って、だから、こっちから借りてこっちに返すみたいだね。そういうのが、

回転がつかなくなって、締めてみたら年収の何倍かなんてことになっちゃう。

ソートン：ああ、カードでお金を借りるっていうことですね。単に買い物じゃないんですね。

金子：そうです。借りる。そこが一番問題。カードで事故にあう、追いつめられるっていうのが、当時若い人の間に多発していました。でも、ライフプラン教育っていうのは、先ほどお話が出ていたように、年金のことだとか、社会保険全般、あるいは老後に備えての蓄財やら全部含めていますし、ライフプランの3要素は健康・経済・生きがっていうふうに言っているんです。

ソートン：いいですねえ。

金子：健康はもちろんですけど、経済についてもたくさん貯めるということではないですが、必要最小限のものを蓄えて備えなきゃってこともありますし。それから、年金でカバーされるものももちろんありますね。

岡：そう、年金はどのぐらいもらえるかということ、きちんとした計算が必要です。さきほど先生のおっしゃいました学生で払わない人たちも、そういうことまで考えさせたいなあという思いもありますね。

ソートン：そうですね。

金子：もう1つ、生きがっていうのも、健康でお金さえあれば楽しいのか。ずっと老後を充実した生活を送れるのかといたら、決してそうではない。生きがいの中には、いろいろなことがありますけど、ボランティアあり趣味ありその他いろいろありますがね。例えば、ボランティア・趣味の世界でも、定年になってから、さあ手伝いますよって来られても困る。僕はボーイスカウトに関係しているんですが、せめてね、55才ぐらいから少しずつ手伝えてくださって、60才定年とするとね、60才になったから、さあ時間が出来たので全力投球しますよっていうのがありがたい。ところが、60才になってね、なにもやってこなかった方が、私自由になりましたから何でもやらしてくださいって言われても、長年やっている我々からすると、ちょっと待ってよと。

ソートン：ちょっと自分勝手すぎないかってことですね。

<ライフプランとワークライフバランス>

金子：そういうこと。だから、ソフトランディングじゃありませんけれど、少しずつ来てくださるとかね。趣味の世界でもそういうのがありますね。そういうこともライフプランの中には関係があるんですね。しかも最近面白いのはね、ライフプランの個人生活、ワークライフバランスなんて先生が言っておられるのを拝見しておりますけれど、個人の生活もものすごく大事なんですね。先ほどの高学歴女性の方々の就職っていうのも、旦那の個人の部分の生活の仕方ともものすごい関係あると。育児を手伝うってこともあるし、地域

と関わっていくということもあるし、あるいは授業参観や運動会に行くとかね。私なんかは行ったことないですよ。

ソートン：現実にはそれをしなくてもいいんです。わかってあげて、「すまないね、君にさせちゃって」と言ってくればいいですよ（笑）

岡：理解ですね。

ソートン：それなんです。私はつくづく思うんです。そう一言言われるだけで、ああいいのよって気持ちになるんですよ。

金子：だから、そういうもろもろ含んでいるのでね、ライフプラン教育っていうのもね、さわりだけカリキュラムの中に入れてさせていただくっていうのもいいかなと思ったりね。

ソートン：なるほど、そうですね。

岡：私どもにも、ちょうど同じテキストを発行していますが、高齢になるにつれ自分の財産や必要な暗証番号とか忘れることもありますよね。そこで「安心覚書」といった冊子を作成しました。若い人にはちょっとピンとこないけど、自分の財産がどうだったか、保険はどうだったか、年金証書番号は何番だったか記録するもので1冊あればすべてがわかる冊子です。また、小さい頃の思い出とか、死んだ時に誰に連絡するとか、そういうことも書くような冊子になっています。

ソートン：あら、私にもくださいよ（笑）

岡：ただ、それ1冊なくしたらパーになっちゃうけどね。（笑）

<リカレント教育課程の基礎を築いて>

ソートン：今日は、大変参考になる、興味深いお話を沢山お聞かせいただき、有り難うございました。今後とも、ますますお力をお借しただけならばと思います。最後になりますが、本当に新しいもの作るってことの一番の困難っていうのは、インフラを作ることはできるんですよ。ですけれども、これの正式な位置づけてというのが本当に大変だったんです。最初私どもが応募した文科省のGPは200ぐらいありましたがね、そのなかで残っている継続したっていうのは16ぐらいなんです。継続するってことを大学側も最初から決めてくださって、もうそれはありがたいと思いました。その頃、学校教育法が改正されて、その改正の目玉っていうのは大学というものは学部課程と大学院の課程がある。だけでも、ここに新たな1つのまとまりのある、その大学独自の課程を作ってよろしい、それは、その大学が独自にやる。ただ、何科目かっていう、ちょっと今忘れてしまったんですが、その課程の中にひとまとまりになっているものを作ればよかったのですね。私リカ



レントをはじめたのが9月でしたけど、文科省に行ったときに、これにあなたのところは絶対に入れますよと言われたんですよね。で、法律が施行されたのが12月でしたから、次の最初の学期である2008年4月1日からリカレント教育課程として日本女子大に位置づけたわけなんです。私の当初の考えでは、学部課程、大学院課程、リカレント教育課程と3本柱にしてほしいと考えたのですが、それはなかなかうまくいかず、最終的には生涯学習センターに所属という位置になりました。こういうものを大学の課程とは言えないんじゃないかという考え方もわかることはわかるんですよね。たった1年間で。ろくに入学試験も大したこともしていないというわけですから。でも、入ってしまえばすごく厳しい教育をしてるわけなんで、修了者はやはり日本女子大学卒業生として認めてあげていいんじゃないかと思うんですが。まあ、先ほどもちょっと申しましたけど、一番学んだことというのは、作ることはできるけれども、それを大きな組織の中で認めてもらう、位置づけを認めさせるということが一番大変なんだなとつくづく思いました。だから、将来的にあと10年か20年たった段階で、リカレント教育課程というのが、他の大学でもたくさん出てきたら、それこそ日本女子大が日本で最初でしたということになるかもしれません。

(2010年10月27日 目白キャンパスにて実施)