



**エセナ
フォーラム
2006**



たくさんの思いと声が出会った日

7月1日(土)・2日(日)に開催した、「エセナフォーラム2006」。初日のシンポジウム『キャリアアップの秘訣～夢をもって働ける社会へ～』では、男女雇用機会均等法20周年という節目を契機に「働く」ことをテーマに、(株)資生堂の岩田喜美枝さん、トリンプ・インターナショナル・ジャパン(株)の山本尚人さん、(株)リクルートの渡邊嘉子さんの3人をお招きして、お話をうかがいました。

親の介護に関わりながら仕事を続けている岩田さん、子育て中も働けるようにと転職した渡邊さん、パネリストそれぞれの、しなやかにしたたかに仕事を繋いできた姿勢には、学ぶべきことがたくさんあります。

山本さんの職場には面白い制度がたくさんあります。

男女を問わず一人ひとりが仕事の意欲を持つための「仕組み」にはビックリしました。

仕事人間の枠を超え、趣味も多彩でエネルギッシュなパネリストのお話に、励まされるひとときでした。

何よりも嬉しかったのは、参加して下さった方に若い人が多かったことです。メモをとりながら真剣にお話を聞いていました。ニート、派遣、フリーターと厳しい現代ですが、得るものがたくさんあったシンポジウムでした。

2日目の11団体の「ワークショップ」には234名が参加、両日の「展示」も多くの方々が見入っていました。

それぞれの方が感じたことが、波紋のように少しずつでも広がっていくことを願っています……。 (TO)

●シンポジウムに参加して

- ・会社とは別のネットワークを持つことの大切さを学んだ。
- ・働く上での意識向上をはかれた。
- ・どのように長く働いていくか、今後どのような仕事に携わりたいか、自分を見直すよい機会になった。
- ・男女均等雇用について進んでいる企業が労働者にとって魅力ある企業であり、有能な社員が集まることが分かった。
- ・個人の生活の充実と企業の利益増進が互いに関係していることが分かった。

●展示を見て

- ・とても素晴らしい活動をしていることに感心した。
- ・エセナおおたでの取り組みがよく理解できた。

●ワークショップに参加して

- ・いろいろな話が聞け、刺激を受けて楽しかった。
- ・人の話を聞くことも自分が話すことも大切なことだと改めて感じた。
- ・自分を見つめる時間が持てた。
- ・久しぶりに良い勉強になった。





キャリアアップの秘訣

～夢をもって働ける社会へ～

● 岩田喜美枝さん(株式会社資生堂取締役執行委員)

私は労働省で働き、「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」を担当した経験もあるので、男女雇用機会均等法が実施されてからの20年間に何が変わったのか、変わらない課題は何か、むしろ深刻になっている新しい問題は何かを、まずお話ししたいと思います。

均等法の前、日本企業の雇用管理は男女別に行なわれていました。1986年に男女別雇用管理が法律上許されなくなり、全国転勤をして基幹的な業務を担う総合職と、転勤はないが定型的な仕事に従事する一般職というコース別雇用管理が増えました。その中で、数は少ないけれども総合職にチャレンジし、男性と同じように活躍する女性も出てきました。しかし圧倒的多数の女性は一般職で、働き方は均等法ができる前とあまり変わらない時代がずいぶん長く続きました。

近年になり、コース別雇用管理はむしろ本気で女性を活用することにはならないと気づいた企業が、見直ししたり、廃止して、社員一人ひとりの能力や達成した成果で評価する個別の雇用管理に変わってきました。

変わらなかったことで最も大きな問題は、出産のために仕事を辞める人が圧倒的に多いことです。正社員に限ってみても、出産のために会社を辞める人が6割います。

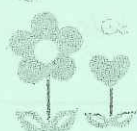
もう一つ、20年前と比べて問題が拡大していることがあります。それは、非正規雇用の働き方が増えていることです。

働いている女性で正規雇用は48%、非正規は52%です。非正規の仕事の領域は広がり、責任のある仕事、専門性を求められる仕事に就いている一方、給料格差の拡大、社会保険や税金の負担をしないため給付を受けられない等いろいろな問題を含んでいます。均等法ができた20年前より、むしろ問題が広がり、深刻になってきています。

次に資生堂がどういう考え方で女性の活躍を支援しているかについてお話しします。2004年に、均等推進企業厚生労働大臣最優良賞をもらいましたので、全国でも女性の活躍が最も進んでいる企業の一つであると自負しています。

例えば、結婚や出産で女性社員が辞めることはほぼなくなっています。子どもが3歳まで利用できる育児休業制度や、復帰してから子どもが小学校にあがるまで1日2時間の勤務時間短縮制度を使いながら子育てをするのが普通の姿になりました。

しかし、まだまだ課題もあり、残された課題解消に向け、「男女共同参画アクション20」を



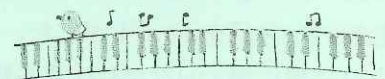
作り、昨年度と今年度の2か年行動計画に取り組んでいます。

これには目標が二つあります。一つは女性の管理職をいかに育成し、登用していくかという問題で、現在、全体の13%しかいない女性の管理職を、1～2年のうちに20%、その先には30%を視野に入れています。

もう一つは仕事と子育ての両立支援です。極めて不十分だった男性の育児参加については、男性が育児休暇を取りにくい理由に経済的なことがあると考え、一般的には無給の育児休業制度を、2週間に限り有給にする制度を、昨年4月から導入しました。

仕事と子育ての両立のための最後の課題は、働き方を変えることです。キャッチフレーズは「ワーク/ライフバランス」。仕事も仕事以外の生活(子育てだけではなく趣味の生活、社会貢献活動、生涯学習等)も両立できるような働き方をすることが、本当の意味で仕事と子育ての両立のための環境整備として重要であると思っています。

男性・女性を問わず、一人ひとりの能力を高め、力を存分に発揮してもらうことが、企業の成長にとっても大事であると考え、今後もこのような位置付けで女性の活躍のために支援を続けていきます。



● 山本尚人さん(トリンプ・インターナショナル・ジャパン株式会社人事課長)

私は大学を出て輸入車を扱う某大手会社の人事部に入り、16年間人事の仕事に携わってきました。トリンプには2005年1月に人事のキャリア採用で転職しました。日本型企业と外資型企业の経験を通し、どういったインパクトを感じているかをお話させていただきます。

入社して驚いたのは、「NO残業デー」の制度があったことです。16年間、人事の仕事をしてきて、NO残業で仕事ができるわけがないというのが、正直な最初のインパクトでした。しかし、すぐに「NO残業」で早く帰ることを目的にするだけではないことが分かってきました。

NO残業を補う一つに、12時半から14時半までを「がんばるタイム」と位置付け、電話・打合せ等いっさい禁止し、集中して自分の仕事をする時間を設けています。それを設けることで一日の就業時間の中で、自分の仕事のプライオリティ(優先順位)を考えながら、時間配分を決めて仕事をこなす。決まった時間のなかで質の高い仕事をどれだけ数多くこなすか、そ

れが従業員の目標になっています。

そうすると子どもとの会話が毎日できるようになり、ライフスタイルに生まれた変化は、企業人として仕事だけではなく、家庭に帰った時の家族との触れ合いの時間にも影響してきました。

日本型の仕事は、たくさん点を取って勝負が決まるまで試合を続ける野球のようなものです。トリンプでの仕事はサッカーのようです。90分の中で、自分たちで考えながら、いかに得点を取って勝負を決めるか。そういった時間軸の中で業務にまい進している。そのような違いがあるという感じを受けています。

「がんばるタイム」以外にも幾つか複数の制度を絡ませて、NO残業の徹底を実行しています。まず、上司や社長を肩書きで呼ばず、すべて「さん」で呼んでいます。これはトリンプの風土であるスピードに弊害のないコミュニケーションをとりやすい環境を作るためです。

また健康管理、仕事の効率を考えて、社員は全員禁煙です。入社の際に、「禁煙宣言」を書いてもらいます。昼休みなどにタバコを吸っているところを見つくと、人事に「密告制度」というものもあります。そういったバラエティに富んだ制度を折り込んで、従業員の家庭生活との両立支援を考えています。

育児休業についても復職をするために取るわけですから、復職後の企業での働き方=NO残業が徹底していることが明確であれば、育児休業をとっていただくにも安心感を与えたいと思います。さらにNO残業により、24時間を個人がどう使うかという選択もしやすくなると思います。

管理職は朝8時半から早朝会議を行ない、各部門から問題を出します。問題の解決は、少なくとも翌日、最長でも1週間のデッドラインをつけて仕事に取り組む「デッドライン管理」も制度として徹底しています。

家庭生活の中でも、仕事と睡眠時間以外の時間にプライオリティ、デッドラインをつけて過ごすなど、家に帰ってからの時間の管理にも会社ほどではなくても計画性のある時間の使い方が少しずつ醸成されてきているように実感しています。そうした取り組みをこれからも続けていきたいと思っています。



● 渡邊嘉子さん

(株式会社リクルート「HUMAN・AD」編集長)

私は女性も手に職を持っていたほうが良いと考え、商業デザインを勉強しましたが、その頃の求人は男性ばかりでした。会社を回っても「どうせすぐ結婚する」「お嬢さんにできる甘い仕事ではない」等と言われ、女性は社会で役に立つ人間として、全く信用されていないことをひしひしと感じました。

なんとか、10人位の小さなプロダクションに就職しましたが、保険や年金がなかったため、正社員になれる会社を探しました。最初はアルバイトで入っても、仕事ぶりをみて3ヵ月後には正社員にするという会社が見つかり、転職しました。60人く

らいの広告宣伝会社でした。2ヵ月経って、違うセクションに移ってほしいと言われた時、「入る時に3ヵ月で正社員にしているだけのことでしたが、また3ヵ月みていただくことになるのでしょうか」と、入社時のメモを取り出してお話したところ、2ヵ月で正社員にしてくれました。

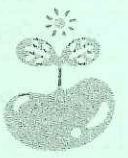
1年後に結婚しましたが、子どもを産んで働いている人は一人もいなくて、出産しても続けられる会社に行きたいと、27歳でリクルートに転職をしました。

広告ディレクターの仕事をしていた31歳の時に産休を取りました。周りはいろいろ言いましたが、自分なりの理論武装をしました。産休に入る前に、「子どもを産んだ女も役に立つことを証明して見せます」と、社長に手紙を出しました。

産休の間は、休んでも会社の事を考えていることを示そうと、1週間毎にレポートを提出しました。「子どもを持った女性は頼りにならない」という社会の先入観をくつがえす生き方をしてみたいと考えたのです。

小さな部屋を増築し、母を東京に呼び、毎月育児料をきちんと払って子どもを見てもらい、2ヵ月の産休で復帰しました。出産して半年後には、「これでもか」というように残業して見せました。子どもを産んだ女も残業ができることを見せないと、先入観を変えてもらえないと思ったからです。

自分なりに挑戦し、やってみて駄目だったら考えればいけないかという気持ちでやってきた私の経験を通し、これから女性が働いていくためのアドバイスとして、七つの項目を立ててみました。



①まず自分の本気です。本気がないと、人は協力してくれません。やってみて考える。やってみようという勇気を持つ。

②先入観の打破。先を考えた上で自分なりの突破法も考えながらやるのが、自分を成長させ、賢くさせていくことにつながります。

③ポジション。役職は情報を得て成長するためのものです。ぜひポジションを持っていただきたいと思います。

④自分育成力。自分を育てる力は非常に重要です。自分の過去の経歴の軸となる強みを増やす形で資格を取って強化していくのが一番いいと思います。

⑤先見性と時代を読む縦横の視野の広さ。時代の傾向、世界の潮流に関心を持つこと。今は厳しいが、5年後、10年後は変わっているという希望が持てます。

⑥対人コミュニケーション。情報のプレゼントをいっぱいしながら、日頃から、男性にも感謝してもらえるような働き方や活動をする必要があります。

⑦ワーク/ライフバランス。私は東京都のワーク/ライフバランス委員やボランティア活動で『女性たちの情報化研究会』という会を作り、働く女性の応援をしています。

趣味もいろいろやっていて、12年前からはシャンソンを始め、歌手の顔も持っています。ボランティア活動も趣味もやり、仕事をしながら子どもも持って、自分らしい個性を死ぬまで開発していける自分でありたいと思います。(まとめ 伊藤登美子)



10回連続講座

わたしへのごほうび講座

9月28日(木)～12月7日(木)

ただし、10月の第3週は10月20日(金)に変更。また11月23日(祝)は取りません。

ほぼ毎週木曜日 10:00～12:00

5月に実施した「わたしへのごほうび講座」の受講生から出た意見を元に、子育て中の女性が抱えている不安を少しでも解消できるように、子育て真っ最中の企画員とともに考えたプログラムです。講師は過去の講座で子育て中の女性に評判のよかった方々です。

講師：岡智子さん(アサーティブトレーナー)、加藤千恵さん(東京女学館)、白井里美さん(保育ネットワーク“Bear”)、中屋映子さん(カラーセラピスト)、橋本明子さん(WEN-DO インストラクター)

日程	内容
9月28日(木)	オリエンテーション「はじめまして♪」
10月5日(木)	子育て中の「あるあるストーリー」
10月12日(木)	育児書にとらわれない子育てのススメ
10月20日(金)	ちまたで噂の「ジェンダー」を知る
10月26日(木)	やっぱりあった！ 身近な「ジェンダー」
11月2日(木)	カラーセラピーぶち体験 ～自分と話そう～
11月9日(木)	ワタシのキモチの伝え方 ～もっと上手なコミュニケーション～
11月16日(木)	WEN-DO ココロとカラダの力に気づく護身術
11月30日(木)	周りコラボ！ ワタシも大事、みんなも大事
12月7日(木)	わたしだけの「ごほうび」も～らった！

保育あり：1歳以上未就学児30名

申込：往復はがき or E-mailに

①「ごほうび講座」②〒住所

③名前(ふりがな)④年齢⑤電話番号

⑥保育希望の場合(保育料は一人500円)は、お子さんの名前、年齢、FAX番号を明記。締切9/20必着。

申込先：〒143-0016 大田区大森北4-16-4 エセナおおた

E-mail: escena@escenaota.jp



◆折り紙広場

毎月第3土曜日 13:30～16:30

参加費：一回500円と材料費

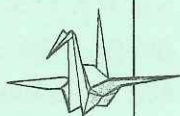
(小学生は材料費のみ)

◆女性に対する暴力ゼロをめざして

パープルリボン・プロジェクトにご協力を

あなたにできることは3つ ①リボンをつくる

②リボンを買う ③リボンを身につける



退職後

団塊世代のMyライフプランセミナー

人間関係を豊かにする お金の遣い方

「女性は結婚したら家庭を守り、男性は仕事をして家族を養う」風潮がまだまだ根強い団塊の世代を対象に、定年後のライフプランに焦点を当て、夫婦別の資産、生活費の予測、年金、保険などのしくみを学びます。時間19:00～21:00

講師：内田厚子さん

(東京都金融広報アドバイザー、ファイナンシャル・プランナー)

募集：全回出席可能な方30名 参加費：無料

申込：往復はがき ①「MYライフプラン」セミナー②〒住所

③名前(ふりがな)④年齢⑤電話番号⑥あれば、e-mail

アドレスを明記。9/30必着。

申込先：エセナおおた

10月13日(金)	現状の把握とMYライフプランづくり
10月20日(金)	退職後の経済的自立は大丈夫？
10月27日(金)	医療、介護、生命保険を再認識しよう
11月2日(木)	家族も安心する老後のお金の遣い方



♪年に一度のおまつり♪

エセナフェスタ2006

10月15日(日)

10:00～18:00



◇ぴよたまクラブ◇

☆親子でBe Happy! 対象：親と乳幼児

毎月第2・第4木曜日10:30～12:00

☆おもちゃであそぼ! 対象：子どもから大人まで

毎月第4土曜日13:30～16:00

☆おはなしの会 対象：子どもから大人まで

毎週水曜日 15:30～



◇エセナおおたトークサロン◇

☆わたし語りカフェ 池上文化センター

11月4日(土)13:30～15:30

大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」

〒143-0016 東京都大田区大森北4-16-4

電話 03-3766-6587 03-3766-4586

FAX 03-5764-0604

e-mail escena@escenaota.jp

HP URL http://www.escenaota.jp/

メルマガ escenaotamail@yahoo.co.jp

指定管理者 NPO法人 男女共同参画おおた

