

らぶらす

NO. **72**
2015.12

巻頭インタビュー 吉川美代子さん

目標を高く持って
一歩ずつ
階段を上がって
いきましょう

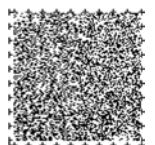
一人ひとりを大切にするやさしい社会へ
いまこそ求められる
女性の活躍しやすい社会の実現

「世田谷区男女共同参画先進事業者賞」の
受賞事業者が決まりました

らぶらすなひと

この情報紙の表紙には、目の不自由な方などへの情報提供に役立てられている
音声コードを印刷しています。

「音声コード」は紙に掲載された印刷情報をデジタル情報に変えたシンボルで、約2cm角の中に日本語（漢字かな交じり）で約800文字の情報を記録することができます。専用の活字文書読み上げ装置を使用して音声で内容を聞き取ることができます。「音声コード」の横には、視覚障害の方が触覚によりコードの位置を把握できるよう、切り欠きを入れています。



言葉を伝えるためには
声に思いを乗せる

私は子どものころから、ラジオを聴いて育ちました。漠然とではありましたが、ナレーションや司会、インタビューができるアナウンサーになりたいと思ひ、小学校では放送委員、中学、高校では放送部に所属していました。

アナウンサーとしてTBSに入社したのは1977年。女性アナウンサーの採用は9年ぶりになります。入社後、私は報道を志望しましたが、女性アナウンサーで報道に携わっている人は皆無です。「報道をやりたい」と言う私に返ってきた言葉は、「女のくせに生意気だ」の衝撃の一言でした。私が初めて経験した男女差別です。

それまで、男女差別を感じたことはまったくありませんでした。成績はトップだったし、放送部でも部長を務め、男の子に負けたことはありません。家庭でも、父が「女の子だから、何々をしない」と言ったことは一度もなく、お手伝いをするのは、お手伝いをしなければならぬからであって、「女の子だから」ではない。

ですが、その声からは安心感と信頼感が伝わってきます。また、毒蝮三太夫さんのラジオ番組では、独特の声と、他の方が言ったら暴言になるような言葉を使って年配の方と話されています。それでも40年以上愛されているのは、声に愛情がこもっているからです。

声はその人だけのもの。いわば、第二の人格です。その人格を通して語る言葉や表現からは、その人がどんな人生を歩んできたかまで表われます。つまり会話とは、人格と人生を相手につけるようなものです。言葉づかいも大切ですが、そればかりに気をとられると、中身ではなく包装紙で悩むようなことになりかねません。声を出すときに言葉のひとつひとつに思いを乗せることが大切です。



1984年「JNNニュースコープ」がスタートしたときの吉川さん

目標を高く持って 一歩ずつ 階段を上がって いきましょう

吉川美代子さんの毅然とした発言からは、アナウンサーとしての自信と誇りが伝わってきます。男女という枠を飛び越えて、職業人として大きな輝きを放つ吉川さんに、後に続く世代へのメッセージをいただきました。

巻頭インタビュー
キャスター、アナウンサー
吉川美代子さん



社会が意識を変えて 結果でなく機会の平等を

仕事ぶりが評価され、1983年、全国ネットでは女性初のニュースキャスターに抜擢されました。念願だった報道に携わることになったのです。

このとき「あとに続く女性アナウンサーの目標にならなくては」という意識はありませんでした。ただ、失敗すれば「だから女はダメなんだ」と言われるでしょう。ですから、「自分の目の前の仕事を100%やりきろう」ということだけを考えていました。

そのうち、アナウンサーを取り巻く環境も少しずつ変わっていききました。私が管理職になったころには、ニュース番組にも女性アナウンサーが増え、「これまでがんばってやってきてよかった」とつくづく思いました。

今、政府の方針もあり、女性の活躍が盛んにうたわれていますが、「結果の平等」ではなく、スタート地点が同じである「機会の平等」が実現してほしいと思っています。就職活動の時点ではありません。子どものころからの機会の平等が必要だと感じます。

中央官庁でも企業でも、要職につ



経験とともに主語が広がり 見える風景が変わる

長く仕事をしていると、嫌なことも悔しいこともたくさんありました。ストレスのない仕事なんてないんです。仕事をしてお金をもらっている以上、責任も発生します。若い人がよく「責任のある仕事がしたい」と言いますが、新人がいきなり先輩と同じような仕事ができるわけがない。

会社にもいろいろな人がいます。相性のいい人ばかりではありません。個人の能力よりも、組織が優先されることもあります。仕事で楽しいことはないと言ってもいいくらいです。それでも一所懸命に仕事に打ち込めば、困難を乗り越えたときの達成感は大い。「やってよかった」という喜びも味わえるのです。

私はどんなことがあっても、仕事を辞めようと思ったことはありません。子どものころから聴いていたTBSに入社できたのです。どんな困難があっても乗り越えないといけないと思っていました。

女性も自立して仕事をするのが当然という考え方でした。

シヨックを受けたものの、「まずは、アナウンサーとしての技術を誰よりも身につけよう」と決心しました。技術を磨くために、仕事がないときでも研修室にこもって勉強し、毎日の通勤時間を利用して実況中継の練習をするなど努力を重ねました。

実績も積みました。8時間の生放送のラジオ番組で、15分ほどのコーナーを4回、一人でレポートするのは、生放送だと、相手の心の動きや感情がそのまま声に出て放送されますし、逆に質問に対して予想外の回答が飛び出し、こちらが驚かされることもあります。聞いたことしか答えてくれず、沈黙が流れることもあります。でも会話に間が空くのは、自然なことです。悩んでいたたり、答えを懸命に考えていたりという気持ちの動きは、間からも伝わってきます。こうした人間の生の感情のやり取りを、生放送を通じてできたのは、インタビューの醍醐味でした。

私が特に大切にしていたのが、第一声となる挨拶です。心から「こういう人間が、こういう話をします」と伝えるように心がけました。たとえば、飛行機に乗ると機長アナウンスがあり

37年2か月働いてきたTBSを定年退職する日。思い出したのは、やり遂げたことであったり、労りの言葉など、うれしかったことばかりでした。それは、定年までひとつの会社でがんばった私への、神様からのプレゼントだと思いました。

定年まで働いたからこそ、見える景色があります。20代までは、主語は自分。それが30代になると、主語は自分からチームになる。そこから風景を360度見渡すことになりま

す。部長や局長になると、主語はさらに広がり、見える世界もより広く、複雑になります。同じ社内を見ていても、景色はまったく違って見える。60歳まで仕事をしないと決して見えない景色です。

私は、30代半ばまでは仕事ひとすじ。今なら考えられないことですが、有給休暇を取ったこともありませんが、「ストレス解消は仕事」といっても過言ではないくらいでした。

それが30代半ばになって、小学生のころから興味があったラッコの研究に打ち込みました。ラッコ研究の神様と言われている生物学者がいるアメリカまで行って勉強し、ラッコの研究がライフワークになりました。これもアナウンサーという本業に全力投球で取り組んできたからこそできたことです。本業をおろそかにしておいて、「ライフワークです」なんて公言できるわけがありません。

アメリカまで教を請いに行ったのも、報道の仕事で、現場に行く大切さを徹底的に叩き込まれていたからです。「現場でウラを取れ。わからないことは、専門家に会って話を聞け」と。

またラッコの研究をするために、アラスカ探検やラッコの歴史、民俗学や考古学、哺乳類の生態……と、

軸足をしっかりとするために、軸足をはやるべきことを突き詰めること



吉川 美代子(よしかわ みよこ)
キャスター、アナウンサー。1954年、神奈川県生まれ。早稲田大学教育学部卒。1977年、TBS入社。『ニュースコープ』『ニュースの森』『CBSドキュメント』など多数の報道番組のキャスターとして活躍。またTBSアナウンススクール校長を12年間務めた。2014年TBSを定年退職し、現在は司会業や情報番組のコメントーターなどを務める傍ら、講演活動で全国を飛び回るなど、幅広く活動している。著書に『ラッコのいる海』(立風書房)、『アナウンサーが教える 愛される話し方』(朝日選書)、『結婚式・二次会 女性のスピーチ』(日本文芸社)。

学ぶ範囲も広がりました。今度はそれが、報道に戻ったときに役に立ったのです。

私の軸足は、常にアナウンサーという本業にあります。皆さんもブレない軸を持つと思うなら、自分は何が好きなのか、何をやるべきなのか、じっくり考えてください。本当に何かをしたいという強い気持ちがあれば、おのずと行動につながるはず。本当に知りたいなら、原典を当たる、現場に行く。ネットでいいやと思うのなら、それだけの気持ちしかないということ。いい仕事をするためには、健康も大切です。健康でないと考えることもできません。仕事には社会的責任も伴います。身体をおろそかにする

と、仕事を途中で放り出すことになり、責任をまっとうできないことにもなりかねません。

そして、高い目標を持つことが大切です。今の若い人たちの多くは、目標が身近すぎるのではないかと感じています。20代後半から30代ぐらいの先輩や上司は通過点と捉え、もっと目標を高く掲げ、そこに向かって一つひとつ階段を上っていきましょう。

一人ひとりを大切にしやすい社会へ

いまこそ求められる女性の活躍しやすい社会の実現

日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授・経済学博士
(仮称)世田谷区第二次男女共同参画プラン 検討委員会委員

大沢真知子



大沢真知子(おおさわ まちこ)
日本女子大学現代女性キャリア研究所 所長。南イリノイ大学経済学部博士課程修了。Ph.D(経済学)。専門は労働経済学。主な近著は、『女性はなぜ活躍できないのか』(東洋経済新報社・2015年)、『妻が再就職するとき』(NTT出版、2012年)、『日本型ワーキングプアの本質』(岩波書店・2010年)、『ワークライフシナジー』(岩波書店・2008年)、『ワークライフバランス社会へ』(岩波書店・2006年)、『21世紀の女性と仕事』(放送大学教育振興会・2006年)など多数。

つい最近、大学1年生を前にして、男女雇用機会均等法は日本の女性たちにとって新しい時代の幕開けを告げる画期的な法律であったのだという話しをした。ところがいまいち反応が鈍い。どうしてなのだろうか。近くの学生に聞いてみた。あなたたち生まれたのは何年？すると、97年という返事が返ってきた。彼女たちは、日本が長い不況期に突入したときに生を授かった新しいジェネレーションなのである。

たしかに彼女たちにとって、男女雇用機会均等法とは生まれる前の歴史上の出来事にすぎないのである。悩ましいのはそんなに昔にできた法律なのにもかかわらず、女性をめぐる状況はそれほど大きく変わっていない。相変わらず日本で女性が子どもをもって当たり前に働ける社会になっていないことだ。

なぜなのだろう。そんな素朴な疑問から出発して書いたのがつい最近上梓した『女性はなぜ活躍できないのか』(東洋経済新報社)である。執筆のために多くの働く女性たちにインタビューをした。その結果わかったのは、働く女性たちの多様性だ。働くことにあまり関

心がない女性もいる代わりに、仕事の意欲の高い女性もいる。ところが、日本の企業も社会も、女性を一律に扱う傾向がある。そして、日本の企業は、男性社員に比べて女性社員は離職しやすいという理由に、女性は男性ほどやりがいのある仕事をさせてもらえない。その結果、やる気がある女性は他の企業に転職することになる。さらに近年では女性が初職を辞めるおもな理由が、「結婚や出産から仕事にやりがいを感じられない」といった理由や「キャリアの発展性がない」などの理由に変化している。他方、アメリカやドイツといった女性活躍先進国では、離職する女性は日本ほど多くないものの、離職理由の1位はダントツ育児や介護である。

どうやら日本では、女性は離職するという前提で、女性には男性と同じようにキャリアが発展する仕事を与えられないことが、高学歴女性の離職を促しているようなのだ。しかも、学卒時に就業意欲の高い女性の方が初職を辞めて他の企業に移っている。これは大きな人材浪費なのではあるまいか。そう思っ

社の上のひとたちはあまり危機感を抱いていないらしい。去る者追わずなのだそう。

ところが、海外ではいま人材獲得競争が激化している。人材こそが企業の業績を決める。有能な人材を採用し、引き止めておくための施策をいかに講じるのかにいま企業が智慧をしばっている。この人材のなかには、女性だけでなく、さまざまに異なる生い立ちと背景をもったひとたちが含まれる。そのだれもが自分がメンバーの一員だと感じられるような組織を作ることが業績を上げることにつながるという。

背後にあるのは、経済のグローバル化やサービス化といった経済の構造変化である。世界の消費の6割は女性によってなされているといわれる。その女性の顧客をどう獲得するのが企業の業績を大きく左右する。

男女の雇用を達成することは、人権の問題であると同時に、経済の問題でもある。いまこそ、すべての女性が活躍できる社会を作っていくことは、つぎの世代に豊かな社会を継承するために必要になっているのである。

世田谷区では、男女共同参画の社会の実現に向けて「(仮称)世田谷区第二次男女共同参画プラン」を策定中です。



中島 愛氏
事務職
勤続8年

子どもが7か月と2歳で、育児休業から復職したばかりです。2人を別の保育園に預けているので、お迎えのために早めに退社したり、園の行事があると休みを取ったりしています。同じ職場の夫とは家事を分担し合い、子どもが病気をしたときは、互いに半休を取ってバトンタッチするなどの工夫もしています。

小規模な会社なので、状況に合わせて臨機応変な働き方ができます。女性社員は、子育ての先輩としてアドバイスもしてくれます。男性社員が、奥さんの病気で休みを取る例もあり、家庭を大切にすることに理解のあるアットホームな職場です。

弊社は学校給食の食材を扱っているのですが、学校の休みにあわせて夏と冬には連続休暇が取れます。子どもが学齢期になったとき、夏休みや冬休みに子どもと過ごせるのは安心です。同じようにして働きながら私を育ててくれた両親を目標に、がんばっています。

男女共同参画への主な取り組み

- 1 子どもの学校の休みに合わせた夏季等長期休暇制度の導入
- 2 育児休業中の社員への定期的な社内情報提供による職場復帰の奨励

仕事でも家庭でも輝く女性たち

「世田谷区男女共同参画先進事業者賞」の受賞事業者が決まりました

区では、全ての方が家庭・地域・職場で、自らの意欲と能力を活かし、その人らしく、いきいきと働き暮らすことができる社会をめざすために、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進しています。その実現には、働く場としての企業の理解や取り組みの促進が重要です。仕事と生活の両立支援や、女性の能力活用などに積極的に取り組む「平成27年度世田谷区男女共同参画先進事業者」が決まり、表彰式を10月17日（土）に世田谷区産業表彰式と合同で開催しました。受賞事業者で働く女性と取り組みを紹介します。



子どもが小学校に入学したばかりだったので、パートとして入社しました。その後次子を出産し、育児休業を経て復職。現在は週4日、10時から16時までの勤務ですが、学校行事や仕事の忙しさに合わせて、早出や早退をしたり、勤務日を調整したりしています。

弊社は女性社員が9割。そのうち約半数が子育て中です。お互い様という気持ちで、勤務時間や休みの調整などサポートし合えるので、働きやすい環境です。

また社内イベントなどへの家族同伴が推奨されており、子ども連れはもちろん、奥さんを連れて参加する男性社員もいます。家庭環境や家族の顔が見えるので、互いの理解に役立っています。パートから正社員への登用制度もあり、ライフスタイルに応じて無理のない働き方を選択できるので、今後も社内研修会などでスキルを磨きながら、長く働きたいと思っています。

男女共同参画への主な取り組み

- 1 短時間勤務、フレックスタイム、在宅勤務等、柔軟な働き方による仕事と家庭の両立支援
- 2 非正規職員から正規職員への登用制度導入による女性の再就職支援を奨励

医療法人社団 SEASONS 自由が丘整形外科 (玉川園調布一丁目)

この記事は、掲載者本人の希望により、非表示としています。

男女共同参画への主な取り組み

- 1 職種間のローテーションシフトシステム導入による余裕を持った人事配置等環境整備
- 2 資格取得や各種勉強会の受講推進や補助制度活用による女性のキャリアアップ支援

日本アルゴリズム株式会社 (太子堂4丁目)



本門 亜希子氏
開発部エキスパート
勤続29年

育児休業後、スムーズに職場復帰ができるよう、eラーニング制の教育プログラムを自分で調べ、社に導入しました。利用した社員からは「手の空いた時間にスマートフォンで手軽に受講でき、復職へのリハビリとなった」という声が聞かれました。今後は内容をさらに拡充したいと考えています。

いい仕事をするためには、性別に関係なく働きやすい環境整備が大切だと考えています。弊社では育児休業の取得や、子どものお迎えのため早めに退社する男性社員もいます。開発はプロジェクト制ですが、次の要員を考えた配置や、情報の共有など、家庭の事情などでの急な欠員にも対応できる態勢を取っています。

私自身も育児休業や時短勤務、介護休業を取得しました。家庭と両立するために、効率性を重視して働いてきました。社員教育担当として、これまで培ってきた経験を還元したいと思っています。

男女共同参画への主な取り組み

- 1 育児休業後の教育プログラム奨励による職場復帰支援
- 2 会社への要望を自由に申し伝えることができる目安箱の設置

株式会社 東京組 (用賀四丁目)



弊社は、働き方を制度に合わせるのではなく、働きやすい方法を話し合っ決めていくという社風なので、多様な働き方が可能です。私はこれまで周りの方々にサポートしてもらいながら2回育児休業を取得しました。復職後は15時半までの短時間勤務で、その後1年ごとに1時間ずつ勤務時間を延ばしていきました。出社時間を調整することも可能です。利用できる子どもの年齢にも制限はありません。週3日勤務する社員もいるなど、家庭環境に合わせ柔軟に対応できるので、スムーズに復職できます。男性の育児休業取得者もいて、男女ともに仕事と家庭を両立できる働きやすい職場です。

弊社は社長も女性で、女性の現場監督も活躍しています。意欲と能力のある女性を積極的に登用しているので、私も子育てが落ち着いたら、現場に関わる仕事がしたいと思っています。

男女共同参画への主な取り組み

- 1 社長及び現場監督への女性の登用など働く意欲と能力のある女性が活躍できる社内体制の整備
- 2 制度としてはなく、個人の希望に沿った短時間勤務等の柔軟な働き方ができる職場環境の整備



自分を活かすライフキャリアで 幸せに年を重ねていきましょ



ライフキャリアコンサルタント
Career-A 主宰

西村明希子さん
AKIKO NISHIMURA

[Career-A ホームページ]
<http://www.career-a.jp>

ライフキャリアとは、人生の様々な役割が重なり合ってつくられるものです。私は、「キャリアアカウンセリング」を通して、ライフキャリアを自分の意思で決めて行動に移せるように支援する仕事をしています。

平成26年度には、男女共同参画センター「らぶらす」との区民企画協働事業で「50歳からの自分らしいキャリア磨き」セミナーを実施しました。人生のシフトチェンジを考える「50歳」という節目に焦点を合わせたタイトルに心が動かされたと、たくさんの方が参加してくださいました。(※)

私には重度知的障がいを持つ次女がいます。テレビのニュースキャスターを続け、二児の母親として30代後半からさらに納得いく仕事をしていきたい矢先に、次女の障害が判明しました。

それは、人生の転機になるとても辛い経験になりましたが、ライフキャリアコンサルタントの仕事で、自分の経験をいかすことができています。

これまで多くの女性と接してきましたが、子どもの手が離れたあとどう生きていけばいいか分からず、空の巣症候群になる人や、障がいを持った子どもの母親の中には私と同様突然キャリアを絶たれ、もつと社会と関わりたいというジレンマを抱えている人もいます。

私は50年以上住んでいる大好きな世田谷区で娘と共にこれからも暮らしていきます。自分の住む場所が、いきいきと自分らしいライフキャリアを重ねている女性でいっぱいになってほしい。私はその伴走者でありたいと思っています。

※27年度も「区民企画協働事業のセミナー（仮）50歳からの人生キャリアを考える」を実施する予定です。



三茶おしごとカフェ (世田谷区三軒茶屋就労支援センター)

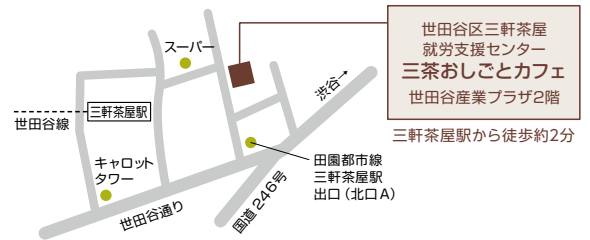
「仕事が決まらない」「応募書類の書き方を相談したい」など、仕事に関するさまざまな相談に、予約なしで専門のスタッフが対応します。就職情報や資料の閲覧ができるほか、各種セミナーや面接会なども開催しています。キッズスペースを完備しているので、お子さん連れの方も気軽にご利用ください。

〒154-0004 東京都世田谷区太子堂 2-16-7 世田谷産業プラザ2階

☎03-3411-6604 ☎03-3411-6690

【利用時間】9:00～17:00(土・日・祝日・年末年始を除く)

【ホームページ】<http://www.setagaya-icl.or.jp/oshigotocafe/index.html>



※ワークサポートせたがや[ハローワークの職業紹介窓口]も併設しています ☎03-3413-8609

世田谷区立男女共同参画センター “らぶらす”

〒155-8666 東京都世田谷区北沢 2-8-18

北沢タウンホール 9～11階

☎03-5478-8022 ☎03-5478-8026

【開館時間】午前9時～午後10時

【休館日】毎月第3月曜日および年末年始

【施設概要】研修室、情報・交流コーナー、子ども室、資料コーナー、授乳コーナー ほか

【らぶらすホームページ】<http://www.laplace-setagaya.net/>

世田谷区ホームページ → 施設 → 暮らし・生活関連施設 → 男女共同参画センター “らぶらす” をご覧ください

