

女性研究者エンカレッジ・セミナー

日時 2008年12月6日(土)

場所 神奈川婦人会館

生き方を編みなおす/女性のマルチキャリアパスモデル

企業・起業・NPOの経験から

上條茉莉子

コペルの代表の上條です。コペルニクスのコペルです。

男女共同参画を推進するということから女性で起業をしたい、再就職をしたいという人を支援するNPOです。コペルと名付けたのは、吉野源三郎が子ども向きに書いた『君たちはどう生きるか』の中の12歳の主人公コペルくんから貰いました。子どもが自分のことだけを考えて生きてきて、12歳にして、「社会」の存在に気付く。まさにコペルニクスの転換ということでした。これと重ねて、女性も仕事や結婚、子育てなど、いろいろあるけれど、「社会」を認識したうえで、社会を支える存在、生き方を選択して行って欲しいと思ったからです。

マルチキャリア —私のたどった道

私自身いろいろなことが好きで、関わりたくて、とことん勉強しているいろいろなところで役に立ちたいという思いでやってきました。今日は、小学生の頃からの思い出しながら、どのように生きてきたかどのような仕事をやってきたかというお話しをしていきたいと思っています。

私の仕事はシステムエンジニアです。年をとって役付になってしまうと、エンジニアとか科学者とかは、理系の仕事からかなり距離を置いてしまうケースが多いのですが、私は今でもまだジェネラルデザインができるのでエンジニアです。システムエンジニアとは、一般的にはコンピューターの技術者だと思われていますが、実はもっともっと広くて大きな仕組みをプロデュースするということなのです。ですから、必ずしも理科系だけの人がシステムエンジニアになってはいません。私はコンピュータ会社で30年近く仕事をしてきましたが、なかには法律を勉強した人や社会学的な勉強をしてきた人が、システムエンジニアになっているケースがあります。

私は理系を専攻してきましたがどのような育ち方をしたかといいますと、小学生のときは、とにかく本が大好きで乱読をしていました。一番の愛読書は『宮本武蔵』でした。叔母からいただいた小学生全集のなかに理科や物理の本もあり、面白くてそればかりを読んでいた。中学生では、一年生の担任がお茶大を卒業したばかりの物理の女性教師でした。彼女は開口一番「私はマリー・キュリーの子孫だから、あなたたちは曾孫弟子になるのよ」そう言われ、即、理科クラブに入りました。男ばかりの理科クラブに私が入ったので、その先生はとても可愛がってくださいました。化石を掘りに行こうとか、キャンプに行こうと誘ってくださいるので、私はしっぽを振りながら一生懸命付いていったわけです。とにかく理科が大好きで、そこで将来が決まってしまうように思います。当時の先

輩がたとは、今でも年に一回から二回ぐらいお会いするようなお付き合いをしています。小学校、中学校、高校と繋がりはなく試験を受けて入りました。高校はお茶大の付属で女性だけでした。そこでは化学部に入り、毎日試験管を振っていましたが、音楽部、文芸部、箏曲部にも入っていました。そのように理科系ということは頭の底にあったのですが理科だけが大好きというわけでもありませんでした。何にでも興味があったのですが、先生からの影響は凄く大きなものがありました。あれはやってはいけない、これをやってはいけないということは一切ありませんでした。クラブ活動のときに、中・高校生に対して大学生レベルのことをポンと投げ出してくるのです。それに食いついて、解らないながらも本を読んだりしてとても楽しかったです。大学は迷わず理系を選びましたが、専門を決めかねていたのでいろいろトライしました。数学科に進み、そのころから発達してきたコンピューターの勉強も始めました。

のちに、女性技術者フォーラムを立ち上げるのですが、男性が多い中、50人に一人くらい女性がポツンといるという時代でしたので、そこでは組織などの壁を外して話し合おうというフォーラムでした。そのなかで活躍している人に集まってもらいましたら、異口同音に「両親は、男の子ばかりに必死になってあれやれこれやれといい、塾に行かせたり家庭教師をつけたりと力を注いでいました。私はほっておかれたので理系を選びました」といっていました。「理科系も文化系も面白いのですが、実験とか理系の整然とした理論とかは独学ではなかなか身につけません。ですから理系の学部でベースのところをきちんと学んでおけばあとはどうにかなるだろう」と言っている人が多くいました。

日本では理系離れが進み、理系の人たちをもっともっと増やしましょうといわれています。また、特に女性が少ないですので、それも何とか増やしたいといっているわけです。小学生の時に理系の学科と文系の学科ではどちらが好きかといったら、男の子も女の子も同じように理系の学科が好きなのです。ところが中学校に行くと理科好きは少しずつ女性のほうが減ってきて、高校に行くとがたっと減ってしまいます。その辺は親のガイドと先生がたのガイドが大きいのではないのでしょうか。もっと自由に自分の好きなことを勉強して、世の中の役に立ててほしい。もって生まれた能力を十分活かさないというのは、社会に対する冒瀆です。ですから、早い時期に進む道の選択肢を狭められてしまうのは、非常に問題が多いと思っています。ただ、多くの方は、まだまだ理系の学部は勉強が大変で、学生も頭が固く人間味のない人ではないかと思っていて、かわいい娘に苦労させたくない、変なカタブツにさせたくないと親も理系を勧めません。もうひとつは進路が狭いのではないか、選択肢が狭まってしまわないか、と思ってしまう人が多いのではないのでしょうか。確かに広くはないかもしれないが研究者になっても技術者になっても、学部で学んだロジカルな方法論、論理の立て方などはあらゆるところに役に立ちます。だから決して狭くはないと思っています。尚且つ感性の問題とか論理の立て方の問題は両方大事なのです。

大学を卒業してコンピューターを勉強しましたので、外資系コンピュータ会社に入社し

ました。大型のコンピューターが無かった時代で、津波の解析、高速道路の設計、原子炉内部の反応シミュレーションなどに従事しました。最初の2~3年は仕事が面白くてしょうがなかったのですが、ふとこの会社で私はキャリアを積めるのだろうかと考えました。自分でやったという仕事を残せるのだろうかと思いながら、会社の人たちを見渡したのです。そこには女性のキャリアモデルはありませんでした。会社を休職して大学に戻ろうか、大学なら男性も女性もないのではないかと悩んだあげく、会社の教育休職制度(無休)を利用してボストンの大学院に入りました。この一年間は生まれて初めてくらい勉強をしました。97~98%は大学に転職するつもりで、約束ですから、いったん会社に戻りました。しかしコンピューター業界というのは大変変化が激しいところで、1年で、仕事がまるで様変わり・・・単一の研究的解析・分析だけでなく、大きなビジネスシステムの構築というような、プロジェクトがいくつも始まっていたのです。

そのうちの一つ、10人ほどのSEで一年がかりのプロジェクトのリーダーを買って出て、成功させ、それからはいろいろなプロジェクトをプロジェクトマネジャーとして、こなしました。

仕事上で結構実績を出してからですが、結婚、出産をしました。それまではいい仕事をして自分も満足をし、お客様にも満足をしていただければいいなという価値観でした。ところが結婚をして3人の子どもを産んで、ご多分に漏れずいろいろな問題を抱えながら10年頑張っ、でもその間、実績を上げながら、全く昇進せず、ふと疑問を感じることはありませんでしたが、無我夢中でしたね。

のちにラインマネージャーになって人事の仕組みが解ると、なるほどと思いました。3ヶ月の産休を取ると、評価がCになってしまうのです。昇進できないのは当然、というわけで・・・

なるほど、これでは、女性がまともに働き続け、キャリアを築くことはできないな、と。みんなが将来に希望を持たず、また子育てと仕事の両立がむずかしいことから、仕事から離れてしまうということも解りました。でもそれは改革しなくてはいけないと思ったのです。初めてこのとき社会に目を向けました。それまではまさしく自分の好きなことだけをやっている自己中でした。

周りを見回してみたら女性のSEも沢山いたわけですが、結婚をして辞めてしまう、出産を迎えて辞めてしまうのです。まずは裾野を広げないと上にいく人も出ていかれないというようなことから、あちらこちらで言い始めたのです。女性の課長もまだ珍しかったので、新聞社からなど取材を受けたときに「女性が働き続けられる環境をつくらなければいけない」「赤ちゃんと年間向い合って、その後職場に復帰できるような制度が必要です」と言ったのです。すると人事部長は、コンピューター業界は半年も休んだら使い物にならないから育児休職なんて、とんでもない、ということでした。ところが、営業部門にカナダ人のトップが来られて、なぜ会社に女性の管理職がこんなに少ないのかと聞かれました。それから急遽、数少ない女性の課長が集められプロジェクトチームが作られ提言書を作成す

ることになったのです。2000人ぐらいのラインマネージャーのうち女性は9人しかいませんでした。育児休職、育児相談システム、育児休職中にスキルが落ちないように、会社のデータベースにアクセスできる、あるいは、Eメールでやり取りできるシステムだとか、これはまた在宅勤務にも使えるわけで端末を家まで引いて会社とやり取りできるようにする、などと考えられることについてはみんな提言しました。会社は、私たちプロジェクトからの提言は全部取り上げ、専任の課長をおいて、端から実現していきました。今のインターネットが普及する前ですから、家に端末を引くというのには、かなりのコストが掛かったはずですが、在宅ワークは、管理職にはOKでしたが、一般職について実現するには15年ぐらいかかりました。もう一つは、昇進推薦に男性と女性が上がったなら女性を優先するというものでした。最初私たちが集められたときは9人のラインマネージャーでしたが、次の年は40数人になりました。次の年には、100名を超えました。一人二人のラインマネージャーがいるということと、100人いるということでは状況が全然違うわけです。社会の中で女性がきちんと力を発揮しながら、尚且つ、子育ても、家庭生活も、社会生活も楽しみながら参画できるという社会を何とか創っていきたいと思い、そのころから会社を早く辞めて世の中を改革したいなど思いだしました。社会事業というのは収入の当てが殆どなくなるわけですが、それを何とかするためには、50歳くらいと退社目標を決め、退職金を年金で貰う制度を使い経済的な心配をせずにやりたい仕事ができるようにしました。外資系の一つの会社では成功しましたが、一つの会社だけうまくいっても社会全体ではまだまだなので、そういうところから世の中と関わりを持ちたくて決心しました。

先程もはなしましたが、92年に設立しました女性技術者フォーラムで理系女性の就労環境調査をおこないました。2000通出して800数十通返ってきましたが、アンケートとしては70項目くらいからなり膨大なものだったのですが、このような調査は初めてだったということで手応えがありました。1ページ設けたフリーページにも、130人ぐらいの人がびっしり書いてくださいました。現在の状況が事細かく書かれて、大げさではなく聞くも涙、語るも涙でした。これは組織を超えての情報交換や地位向上を訴えていく必要があると感じました。

APECの人材部会などで発表したりしていましたら、神奈川県から声が掛かり、そこから男女共同参画審議会に関わるようになりました。この5月まで審議会の会長を10数年務めてまいりました。同時に県の総合計画審議会の副会長も兼務していました。総合計画の中で、子育てだけではなく女性労働についても位置付けをきちんとしましょう、ということをして10年間言い続けてきました。

やっと認識されるようになってきましたが、その間に少子化も進んできて、何とかしなくてはいけないということが社会全体に行き渡ったと思います。社会の仕組みやルールを変えていく働きをすると同時に、女性自身が自分たちの力を見つけて発揮できるようにスキルを付けていく必要があると考え、女性自身の育成を計る目的で独立起業をしましたが、NPOが法制化されたのをきっかけに、2002年にNPO法人（ノンプロフィット）と、そこで

育成した人たちが、ビジネスベースで仕事ができるような株式会社（プロフィット）とのデュアルな組織に変更しました。

男女共同参画社会推進の必要性和環境整備

江の島にある神奈川県立女性センターをご存知でしょうか。今はどこでも男女共同参画推進は大事な施策になっていますが、拠点として建てられた第一号が神奈川県立かながわ女性センターです。残念なことに老朽化が激しく5~6年前に移転の話が出てから予算があまりつかなくなりましたが、もったいないことです。なぜ拠点のセンターが寂れてしまっているかということについては、男女共同参画あるいは男女平等についての施策が、女性の意識を変えとか男性の意識を変える、ということから先に進んでいかないからです。せいぜい再就職支援、起業の支援をするくらいです。起業を支援するセミナーを開いてもそこで終わってしまいます。女性の起業というのは男性のそれとは違い、仕事をしていたときにこんなサービスがあったら良かったと思ったことをビジネス化して起業するわけです。成功している例もありますが、自分のできることを支援化するのが多くみられます。アロマセラピーをやりたい、ベビーマッサージをやりたいというように、一つ一つがとても小さいのですが、それを一緒に集めるとそれなりに集客力はあります。そこからもう一歩発展して、たとえば食の安心、安全などについては誰もが関心をもっていますので、美味しく、ヘルシーで、それほど高くない物のレシピなどをビジネス化できるわけです。女性がメインに展開するビジネスであり、尚且つ、県のプロダクトを大いに活用して宣伝できるようにします。また、江ノ島は観光地ですから観光拠点にもなっているので、海外との観光のビジネスの拠点にするとか、親子が楽しめるツーリングのツアーを打ち出してみるとか……。全面的にコンセプトを変えて装いを新たに改造をしていくのも必要だと提案しています。

審議会をやめた後、かながわ女性会議の代表になりました。かながわ女性会議とは、女性プランを作る、江ノ島にセンターを作る、人的ネットワークのためのかながわ女性会議を作るという県の施策の三本柱の一つで、1982年に発足した団体です。由緒があり大きな団体ですが、お役所的になって硬くなっているように感じられますので、こちらも考え方を新たにしていきたいと思っています。

今日お話ししたいことの一つに、職業選択について女性はもっと自由に自分の力が発揮できる場所を選んで欲しいということです。ITは理系の人でなければ駄目ということはありません。IT技術者となると、論理的に頭の整理ができる人でなければ駄目ですけど、それは文系でも理系でも同じです。ITは女性に向いているといえます。社会の国際競争力のランキングを見ますと、米国および北欧三国など最上位を占めます。なぜかというところ、ITを上手く使いこなしているということと、男性女性の別け隔てなく能力のある人を登用していることが大きく影響しています。

働く場における現状と改善方向

レジュメの男女共同参画社会推進の必要性和環境整備に①女性が働き続けられる環境が

必要、②処遇を平等に、③働く場の多様性とありますがこれらについてはよくご存知だと思います。③に「働く場の多様性」ということで、神奈川県総合計画の目標値に、理系進学率を上げています。目標は2007年12.0%、2008年12.3%、2009年12.6%、2010年13.0%ですが、実績は2005年11.5%、2006年11.0%、2007年10.8%で、去年まで下がってきています。それを上向きにして2010年13.0%までもっていきたいと言っております。物作り大国、製造業とかバックにある研究開発の環境技術などの技術立国を目指すためには、男性も女性もなく実現して欲しいと思います。男女共同参画という立場から見た場合、職業の選択肢の幅を広げるということから理系のほうにも、力を入れて欲しいと思います。

女性が理系に向いている一例として最近観たNHKの番組から紹介したいと思います。子どもを産むことによって、その前より後のほうの能力がUPするのではないかと、ということを実験的に検証する研究をされている人がいますが、それはおそらく正しいと思います。子どもを産んで育てるという経験は能力をUPすることでもあるということです。社会学的に言えば、今は男性が殆ど子育てに参加していませんが、子育てを経験することはビジネス能力が上がるということで、男性も積極的に子育てに参加すべきです。子育てとは、何が起こるか解らないことに対して、適切な回答を瞬時にみいだして、アクションを起こします。周りの人からの手助けを受けること、細かいスケジューリングも必要です。そのようなことも人事評価にとり入れることを考えて欲しいと思います。

日本で、男女共同参画が進まないわけ*

日本で、なぜ男女共同参画が進まないかといいますと、いろいろな日本の会社を見てきてのことですが、何よりも仕事の評価システムがしっかりしていないことです。公平、公正にできていないのと、地位が硬直化していることです。失敗したときに再度上を目指せないで、チャレンジ、冒険ができにくいのです。私が属した企業では、自分の部門以外は、誰が自分の地位より上かよく分かりません。もちろん、沈んでも浮かび上がれます。日本の企業も活性化したいのであれば、その辺を、フレキシブルに考えるのも一つだと思います。また女性が上に立つということ、男性が嫌がるのはなぜでしょう。一家の経済的基盤を男性が引き受けるというのが戦後のあり方で、それが男性にとっては快感だったのでしょいか。そしてそれを夫に委ね、自らは夫を支える役目をよしとしてしまったというのが、女性の罪でもあると思います。「上位のポジションに女性も就きなさい」といっても「誰も応募しません」といわれます。女性に本音を聞くと、上位のポジションに就くメリットは小さいといいます。上位のポジションに就いて大きな仕事ができる、という経験まで女性にさせていないと思います。

*注：仕事のやり方や質の評価と人事評価への反映の仕組みを言っています。

世界の経済・社会状況 はそれを許さない・・・今や待ったなし！

世界の経済・社会状況は、男女共同参画が進まないという日本の状況は許されません。何をしなければいけないかといいますと、レジュメの処方箋にあるように「女性が活躍できる社会でない」と未来はないことを、男女ともに認識することです。人事については、

硬直化した制度を柔軟な体系にして、柔軟な運用をすることです。日本の男性は、ポジティブ・アクションが大嫌いですが誤解があると思います。女だったら能力が無くても上にくるというように考えてしまっています。そうではなく、上位につけるように教育をするということです。あとは女性が力をつけていくということです。

大学におけるポジティブ・アクションとその有効性

日本の中で、いろいろな場での男女共同参画の進み具合を見ていますと、教育分野の学生に対する男女平等が一番進んでいます。“教授”の地位にも男女平等がなされていなければおかしくありませんか。世界中で公務員の男女平等が最も進んでいるわけで、日本でもタテマエとしてはそうです。その中で日本の教授の女性比率は3%ぐらいですか。30%ぐらいが当たり前なので、穴があったら入りたい位です。学校現場で学生は成績で評価されるので、学生の性差はあまりありません。それに対して、指導的立場の教官に差別があったら非常に恥ずかしいことです。

ではどうしたらいいのだろうかということですが、理科系の選択を進めるということ、もう少しポジティブ・アクションが大事ではないかということです。教官の人事では、他の学部に対しては口を出せないようになっていると思われまますので、ルールの透明化をすることが大事かと思います。後は猿橋賞受賞者など、いいロールモデルを呼んで若い人たちに聞いてもらうのが、いいなーと思わせる効果があります。

一般公開ということで、若いお母さんの参加もあると思い『マルチキャリアを楽しむための12のヒント』というレジュメを用意しましたが、今日は省略しますが、もし子どもが進路を迷うようなことがありましたら、是非、理科系を勧めて欲しいと思います。