

男女共同参画通信

March 2020
@KYOTO CITY

vol.49

GENDER EQUALITY NEWSLETTER BY WINGS KYOTO

職業とジェンダーって
関係あるの？



今「仕事選び」が平等じゃないのはどうして?



藤野敦子先生

あなたが職業を選ぼうとすると、そこに社会的な性、「ジェンダー」が関係していたら。それによって、あなたの可能性が狭められていたとしたら。仕事選びがまだ決して「男女平等」といえないのはどうして? 課題はどこにある? 先生、教えてください!

京都産業大学現代社会学部教授(学部長)、博士(経済学)、専門は労働経済学、人口学、ジェンダー。主な著書に『不思議フランス魅惑の謎』『発展途上国の児童労働』など。

profile



インタビュー

一部の医学部が入試採点で女性を不利に扱っていたことが報道されたとき、いまだ日本では性別を理由に教育や将来の仕事の可能性が狭められているのかと驚きました。なぜなのでしょう?

2019年12月に世界経済フォーラムが公表したジェンダー平等のランキングで日本は153ヶ国中121位でした。それが物語っていますが、有配偶女性の就業率はなお低く、多くが非正規だったり、女性管理職も少なかったりと課題が多いです。

仕事選びが男女平等になっていない原因に日本社会全体にジェンダーバイアスが根強いことがあると思います。例えば「女性はすぐに辞める」という思い込み。これは、これまでの女性が辞めてきたから、という理由で形作られる「統計的差別」と呼ばれるものですが、採用側がその意識を持っていると、本人が「仕事を続けたい」と思っているにもかかわらず採用を避けられてしまうことがあります。

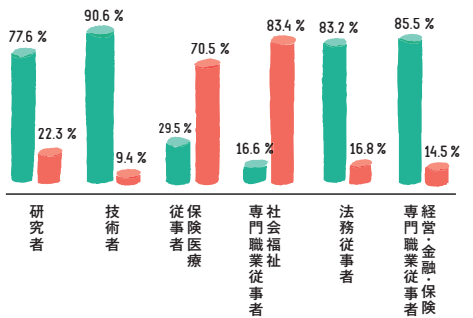
また、**性別による職域の分離**がいたるところで見られることも関連しています。例えば技術職(技術者)の女性比率が低く、社会福祉職の女性比率が高い点。この場合、



男性 女性

職業

専門的・技術的分野の職業に従事する者の男女割合



女性にとつて技術職の職業イメージがしづらく、ある女性にとつては本来やりたいことであったかもしれないのに、そういう職種に就くための工学系の大学等への進学が見えず、結果としてその仕事は選択肢から外れるということが起きるかもしれません。

ジェンダーの思い込みによって選びたくても選べない状況が生まれてしまうんですね。



はい。さらに時短勤務や育児休業などの「両立支援制度」¹⁾、女性のためにも影響していると思います。確かに当初は女性が就業継続するための制度でしたが、女性ばかりが取得すると女性には責務の軽い仕事ばかりが回され「ミミートラック(育児のためキャリアを追求しないコース)」に入ったたり、仕事を辞めたりする問題が起きます。実は両立支援制度は、

女性のみで運用されると男女不平等を生むという矛盾を抱えているんです。今は女性でも育休を取らずに早く復帰したい人もいます。多様な考え方があるのに、今なお女性が取るもので女性に「配慮」した制度という社会的意識が強い。それが女性の家庭内での仕事を重くし、逆説的に就業継続の可能性を狭めてしまつたのです。

なるほど。先生はどのように変わべきだと思いますか?



両立支援制度がジェンダー中立的に運用されることが必要ですし、多様な人が活躍できるよう制度を柔軟に変化させることも大事です。まずは現状を変えるため男性に制度を普及させていくべきでしょう。

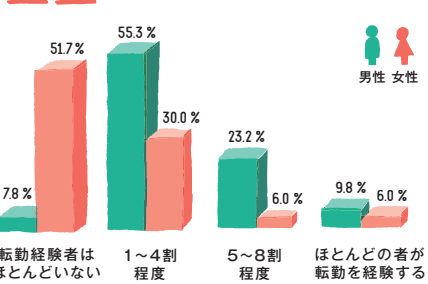
そうしないと男性の方も育児の可能性を狭められてしまいますよね。はい。例えば転勤制度は、主に経験値を積み昇進につながる日本型雇用制度の1つですが、その運用も男性メインなため、単身赴任の男性が育児に関わる機会が阻まれてしまっています。

仕事など公的領域のジェンダー平等のためには、家庭など私的領域のジェンダー平等が不可欠なのに、日本ではまだその意識が低い。今後家庭内のジェンダー平等がキーワードになるでしょう。

少しずつ変化はみられているのでしょうか。



転勤



独立行政法人 労働政策研究・研修機構「企業の転勤の実態に関する調査」(2017年10月)を加工して作成

若い人の間でジェンダーの思い込みが希薄になってきていることに希望を感じます。ただ日本の正規雇用は人の経験値に値段がつく「職能給」という世界でも稀な賃金体系が主流なので、育休等でキャリアがストップすることがマイナスになりやすい。持続可能な社会のために、本当に今の日本型雇用制度で良いのか考え、新しいシステムを探っていくべきだと思います。

企業インタビュー01

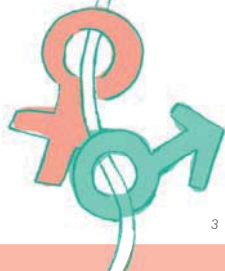
(株)シュゼット・ホールディングス

西山 未来さん

MIRAI NISHIYAMA

「ともに世界に挑む仲間として」

ジェンダーに縛られずに
チャレンジし続けるには？



的に少ない環境で、リーダーとしてやりにくさはなかったのか。そう聞くと西山さんは「男女とか感じたことはあまりなくて。メンバーも一緒に世界を取りに行く仲間として接してくれていたと思います」と話す。

「一人ひとりの声を聴く」

西山さんが、ジェンダーに捉われず世界に挑戦できたのはなぜか。そこには、西山さんがパティシエとして働く、アンリ・シャルパンティエで知られる洋菓子メーカー(株)シュゼット・ホールディングス(以下シュゼット)の、性別でなく、個人として見る風土が大きく関係している。西山さんの挑戦を全面的にバックアップしたシュゼットが重視したのもまさに、仕事に向き合う彼女の姿勢だった。蟻田剛毅社長は話す。

「もともと当社は日常業務が疎かになりかねないから、とコンテストの出場を奨めていなかったんです。でも西山は自費で様々な

世界大会で作品を作る西山さん



日本代表の作品



コンテストに出てスティックに自己投資を続けつつ、普段の業務もしっかりやっていた。その積み重ねがあったから、西山から世界に挑戦したいと聞いた時、菓子職人としての技術を磨く専門の社内活動、工芸菓子部を作ってサポートすることにしました」

西山さんの熱意と努力が社内を動かしたように、シュゼットは一人ひとりの社員の声を、真正面から聴く、ことを大事にしているという。その意識は、働き方の面にも通じている。

「育休や時短勤務など、社員がどのようなサポートを必要としているのかはその人の境遇によって違います。だから『どうす

れば働きやすいの?』と直接本人に聞きつつ、制度を作るときは本人の周りの人がどう思っているのかも重視します。一人でも制度に懸念を持つ人がいれば、その理由を聞いて、一つずつ応えていっています」

「挫折と、人との関わり」

西山さんのターニングポイントにも、人との関わりがあった。

「モノを作って喜んでもらうのが好き、っていう漠然とした気持ちでパティシエの道に進んで、シュゼットで働き始めたのですが、工場勤務でお客様の顔が見えないことを理由に、自分の殻に閉じこもったお菓子作りをしていたんです。でもその後店舗のスタッフとして目の前にお客様がいる環境になっても、私の働き方は変わらなかった。自分の心次第なのに場所のせいにして、『自分の好きなお菓子作りができない』って言い訳していたんです」

退職を決意し、準備を進める中で、一人の先輩のケーキ作りを見て衝撃を受ける。「先輩のケーキを受け取ったお客様が、そんな顔できるんや!ってくらい、すごい笑顔なんです。その時、『自分がやりたかった

お菓子作りってこういうことだったんじゃないか』って気づいて」

一旦退職するも、先輩の下でお菓子作りを続けたいと思った西山さんはシュゼットに復帰。工芸菓子を極めながら、工場の生産体制の改善に力を注ぐようになる。蟻田社長はこう振り返る。

「菓子工場は、早朝から夜遅くまで長時間働くことが結構あり、かつては当社もそうでした。それは女性に限らず誰にとってもつらいし、それで諦めている男性もいるんです。でも西山や他の従業員の働きかけで労働時間がどんどん短くなって、誰もが働きやすい環境ができていきました」

西山さんは、時にはぶつかりながらも、働く仲間とことん話し合う中で、より質が高く、お客様も喜ぶ・自分たちも働きやすい、三方よしのお菓子を作り上げていく。そこにも、お客様や同僚、すなわち、人々がいる。

「私が先輩のおかげでシュゼットに戻って世界に挑戦できたように、たとえ合わない先輩一人でも自分を育ててくれる存在です。どんな人からも学ぶべきことは絶対にある。自分から心を開いて、考え方を変えていくことをプラスに捉えることが大事なんじゃないかな」

西山未来さんと蟻田剛毅社長



どうすれば
仕事の「あたりまえ」を
変えられる？

男性社会が根強く、女性比率が極めて低い建設業界で、女性職人を多数育て上げ、高い人材定着率を実現している塗装会社が京都にあります。建設業界の「あたりまえ」を果敢に塗り替える企業に聞く、「誰も取り残さない」職場ができるまで。

「募集してみると…」

ベテラン職人の引退が迫る中、募集しても全く人が入ってこない深刻な人材不足に悩まされていた塗装会社の「株」竹延。現状をなんとかすべく社長の竹延幸雄は、新たな枠組で人材を発掘・育成する子会社「株」KMユニテッドを設立し、職人募集を開始。そこに集まったのは、「塗装の仕事をやってみたい」と熱意を持った女性たちだった。

「問題が続出！」

しかし女性比率が数パーセントの建設現場でいざ彼女たちが働くとき…課題ならぬ「問題」が次々と発生！それもそのはず、建設現場は、女子トイレや更衣室もない男性社会。「やる気のある人が性別を理由に働けないのはおかしい」と、社長自ら女性にとって働きやすい現場づくりの必要性を訴え始める。

働きやすい！3つのポイント

point 1 資材や備品を扱いやすく
リニューアル

重たく頑強な一斗缶の塗料ケースを段ボールタイプにし、軽量化&コストダウン。妊娠中も使用可能な安心安全な水性塗料を一部取り入れた。

point 2 朝6時から託児所をOPEN

早朝勤務でも子どもを預けて勤務可能。もちろん育児休暇制度も完備。

point 3 100%正社員雇用

実は個人事業主が主流の職人の世界では異例。塗装以外の現場でも応用できる技術を身に着けることで、コンスタントな受注を実現。

「変えたこと1」
職場環境と制度

反発されながらも粘り強い説得が実を結び、女子トイレや更衣室などが徐々に設置されはじめる。現場の課題、職人の要望に一つ一つ応える中で、建設業界の「あたりまえ」が少しずつ変化してゆく。



「変えたこと2」
育成プログラム

「選んだ」先に必要なのは「続ける」こと。しかし、「10年で「人前」「技は見て覚える」が当たり前とされている塗装職人の世界では、人材定着のために「育てる」という意識が低かった。「10年で一人前は本当か?」と疑問に感じた社長が実際に作業分析を行うと、プロでないといけない作業は約4割しかないことや、丁寧な指導体制が確立されていないことが判明。優れた職人の技能を伝承するためにも、未経験者に3年以内「この仕事は面白い」と感じてもらい、人に教えられるレベルまで短期間で育て上げる育成プログラムを打ち立てる。



comment



執行役員
最高人事責任者 / CHO
倉田 真由美 さん

「誰もが働きやすい
を作り続けていく」

性別問わず、誰もが働きやすい環境を作る中で大切にしたのは、制度を作る側と、実際に働く職人が「同じ景色を見ること」。そして「誰ひとり見捨てないこと」でした。

例えば当社では月に1回、職人同士が集まる「クラフトスタッフミーティング」を実施しています。その場で事務方が職人に「最近元気なん?」「どうしたん?」と声をかけて、今なにを悩んでいるのか、今なにが問題なのかを直接教えてもらっています。技術的に伸び悩む人、家庭の都合で休暇を取りたい人……多様な要望や悩みがある中で、それらのどれ一つとして見捨てず、必ず打開策や選択肢を見つかるようにしています。

これからさらにニーズが多様化しても、制度や型に縛られすぎず、一つ一つの声に応えていく。それを続けていくことを大事にしたいですね。

人を育てる！3つのポイント

point 1 特化した仕事に集中

はじめは下処理に専念させ、その分野ではベテラン職人以上を目指すことで、未経験者にも活躍の機会をつくる。

point 2 「なぜ」から一流職人が
丁寧に指導

「なぜ」その作業をするのか、という作業の理由から、マンツーマンで指導。教えるのは現場を引退後、指導員として再雇用されたベテラン職人!

point 3 現状の技能レベルの把握

どこが伸びていて、なにが不足していて、目指すべきはどのような姿なのかをワークシート等を活用して把握。目標に向けて効率的にステップアップ。

結果

女性だけでなく男性にとっての働きやすさにも繋がり、設立4年以降3年連続で目標採用数を達成!

ジェンダーに縛られず誰もが力を発揮できる職場へと近づいていく。

「わたしの仕事」を考えるための6冊

知っておきたい
基礎知識

「これを知らずに働けますか？」
学生と考える、労働問題ソボクな疑問30」



竹信三恵子
筑摩書房 / 2017

労働にまつわる学生の率直な疑問から、社会に出る前に知っておきたい働き手を守るルールや考え方をわかりやすく紹介。働き方が多様化する今こそ、必読の一冊。

さまざまなか
「働くわたし」

「ふむふむおしえて、お仕事！」



三浦しをん
新潮社 / 2015

靴職人や動物園飼育係など、著者が興味惹かれた職業人に話を聞くインタビュー集。その人の魅力や仕事に向かう哲学から、「働く」ことの豊かさや伝わってくる。

課題はどこにあるのか

「女性なぜ活躍できないのか」



大沢真知子
東洋経済新報社 / 2015

日本社会で「女性活躍」が進まないのはどうして？女性の働きづらさ、職業にジェンダー格差が起る原因を、詳細なデータと資料をもとに解説！

ワークとライフを
捉えなおす

「仕事と家族 産みにくいのか」



筒井淳也
中央公論新社 / 2015

日々私たちを悩ませる、仕事と家庭の両立を、日本の歴史や他国との比較を通して、より広く長期的な視野で読み直す。新たな問題の捉え方と、活路を示す一冊。

私たちはなぜ
「働く」のか

「だれのための仕事 労働VS余暇を超えて」



鷲田清一
講談社 / 2011

「働くこと」と遊ぶこと。一見対立するものと見なされる二つを、社会学や哲学の言葉で編みなおし振り下げる。仕事選びの「そもそも」に立ち返りたいときに。

わたしの仕事って
なんだろう

「自分の仕事をつくる」



西村佳哲
筑摩書房 / 2009

「働き方研究者」を名乗る著者が、他の誰も肩代わりできない「自分の仕事」を突きつめる国内外の働き手を訪れた記録集。働くうえで何を大事にするのか考えめぐらせたい一冊。

参考資料の
閲覧・貸出

すべての資料が、ウィングス京都の図書情報室で閲覧・貸し出しできます！
(開室時間) 月～土 10:30～20:30 日・祝日 10:30～17:00
(休館日) 水・年末年始・特別整理期間 (TEL) 075-212-0606

京都市男女共同参画センター ウィングス京都のご案内

〒604-8147 京都市中京区東洞院通六角下角の御射山町 262
TEL: 075-212-7490 FAX: 075-212-7460
開館時間: 月～土 9:00～21:00 / 日・祝 9:00～17:00
休館日: 水曜日 / 12月29日～1月3日

<https://www.wings-kyoto.jp/>

【発行】京都市文化市民局共生社会推進室男女共同参画推進担当
令和2年3月 京都市印刷物第 313268号

【企画・編集】公益財団法人 京都市男女共同参画推進協会
【デザイン】早川宏美

