

安田女子大学
現代ビジネス学会誌
2018年度
Vol.7

安田女子大学
現代ビジネス学会

2018 年度 現代ビジネス学会誌 第7号 目次

論文

産業集積と地域経済

—新しい産業集積論の視点から— 段野 聡子 1

業界用語・符牒の語源の調べかたについて

—鉄道用語ラッチとタシカニシを例に— 水谷 昌義 13

エッセイ

安田女子大学退職に当って、 埜本 一雄 23

私の研究 ～レセプト論構築を目指して～ 大友 達也 24

全てに感謝、教職満足感 100 点 大下 英蔵 25

公務員制度改革にみる大学内における人材育成の重要性 藤井 善仁 26

2018 年度卒業生 卒業論文題目一覧 29

2018 年度現代ビジネス学会事業実施報告 34

現代ビジネス学会 15 周年記念事業

—誰もが生き生きと輝ける社会を目指して—
講演会・シンポジウム実施報告 35

講演会・シンポジウムを終えて 立花 知香 66

産業集積と地域経済

—新しい産業集積論の視点から—

段野 聡子

はじめに.

1980年代以降、欧米では、大企業による大量生産体制の行き詰まり、産業空洞化の進展などを背景として、新しい産業集積に関する研究が注目されることとなった。さらに、「ポーターなどの経済学者や経営学者が集積に関心を示し、経済地理学の意義を強調したことも、議論に広がりを与えることになった」¹のである。

これらの研究成果を受けて日本においても、産業集積に関して多くの研究者が注目し、研究がなされている。

そもそも産業集積とは中小企業庁において「地理的に接近した特定の地域内に多数の企業が立地すると共に、各企業が受発注取引や情報交流、連携等の企業間関係を生じている状態」(2000 中小企業庁)であると定義している。一般的には「1つの比較的狭い地域に相互関連の深い多くの企業が集積している状態」(1998 伊丹ほか)を指している。

近年においては、産業集積の形成、維持、発展に関して、経済地理学、中小企業論、地域経済論、産業立地政策論など、様々な視点から研究がなされている。

そこで、本研究では、産業集積の形成、維持、発展に関するこれまでの先行研究について整理し、新しい産業集積論の視点から、地域経済における産業集積の役割について考察するものである。

1. 産業集積の主要概念

(1) マーシャルの産業集積論

地域的な産業集積に関する理論はマーシャル (Marshall, 1890) が『経済学原理』「第4編 生産要因 土地・労働・資本及び組織」第10章 産業上の組織論 特定地域への特定産業の集積」²において、集積の起源、歴史、技術革新の可能性など、産業集積に関する理論を登場させ、理論化を試みた。そして欧米では、1980年代後半以降、「新しい産業集積」に関する研究が活発に議論されることとなる。

マーシャルは、地域化産業について「特定の地域に集中された産業は、十分に正確な表現とはおそらくいえないと思われるが、通常地域化された産業と呼ばれる」³と論じ、「ある特定地区に同種の小企業が多数集積する」⁴同業種集積について取り上げ、その外部経済について論じている。ここに、外部経済とは、「産業の地域的な集中によって経済環境が変化し、その変化した環境を共有する企業、個人が受ける有形、無形のプラスの間接的効果をいう」⁵。

マーシャルは産業集積の形成について3つの要因を列挙している。まず、第1の要因として、自然条件を挙げている。「気象や土壌の性質、近隣あるいは水陸の便のあるところに

鉱山や採掘場があることなど」⁶と述べている。その具体的事例として、シェフィールドの刃物業の起源は砥石を作るための優れた砂岩があったためであると説明している。

第2の要因として、宮廷の庇護を挙げている。つまり「宮廷には多くの豊かな人々が集まるので、特に高級な財に対する需要が起こり、遠くから熟練した職人が集まることとなる。さらに、またここで新たに訓練を受ける職人もあらわれる」⁷と述べている。

第3の要因として、支配者による計画的な導入を挙げている。つまり、「支配者たちが計画的に遠方から職人を呼び寄せ、かれらを特定の町にかたまわって住ませる場合」⁸であると述べている。このうち第2、第3の要因については、「熟練した職人の存在に負うところがきわめて大きく、彼ら職人の存在を前提として、初めて産業の地域特化としての礎が確立されるものである」⁹と述べ、職人の移住も産業集積の形成において重要な要素であると指摘している。

このように、マーシャルは産業集積の形成について、自然的条件、歴史的事実など多様な要因を指摘している。

さらに、産業集積の利点¹⁰についても論じている。まず、第1の利点として、産業集積内においては情報の伝達が容易になり、技術・技能の伝播が促進される。このことにより、技術革新が生まれ、その共有の資産は集積内部に蓄積されると指摘している。

第2の利点として、補助産業の発達や高価な機械の経済的利用である。すなわち、集積内における企業数が増加することにより、集積内の市場も拡大することとなる。このことは、補助産業の立地に繋がり、常に高度化した機械の稼働を促進させ、産業集積全体の効率化を図ることができる。

第3の利点として、企業と労働者双方にとって有益な特殊技能を持った労働者の労働市場の存在である。つまり、企業は必要とする特殊技能を保持する労働者を自由に選択できるような場所に依存するであろうし、職を求める労働者は彼らの保有している技能を必要とする企業が多数存在し多分よい市場を見出せるような工場所へ自然に集まるといふ。

このようにマーシャルの集積論は、必ずしも体系的に述べられているわけではない。いわゆる「比喩のなかで、企業のライフ・サイクル論の一環として小規模企業の発展可能性を指摘」¹¹している。一方、「大企業の停滞ないしは衰退の必然性」¹²についても述べており、現代の産業集積研究にも適用できる指摘が行われている。

(2) ピオリとセーブルの産業集積論－柔軟な専門化－

アメリカは、第二次世界大戦以降長期間にわたり経済成長を維持してきたが、1970年代から1980年代にかけて陰りをみせ、経済不振に陥ることとなる。「1960年代のアメリカの生産構造は寡占体制を特徴とした大量生産を基盤としていた」¹³のであるが、その大量生産体制が限界を迎える中において、ピオリとセーブル (Piore and Sable) が登場する。ピオリらは、「今日みられる経済活動の衰退は、大量生産体制に基づく産業発展モデルの限界によってひき起こされた」¹⁴とし、大量生産体制の危機を強調したのである。

ピオリらは、技術的発展がいかなる経路をとるかを決定する短い瞬間を産業分水嶺と名付け、「この産業分水嶺においては、一見まったく関係ないように見える社会的コンフリクトこそが、その後なん十年かに及ぶ技術的発展の方向を決定する」¹⁵と論じ、その必要性を説いた。その際、産業革命によって大量生産体制が支配的となった第一の分水嶺に対して、「今日我々は第二の産業分水嶺を通過しつつある」¹⁶と述べている。

つまり、第一の分水嶺において姿を消したクラフト的生産体制への回帰の必要性を強調し、新しい産業発展モデルとして「柔軟な専門化」¹⁷という概念を提唱したのである。この柔軟な専門化の組織的形態は4つのミクロ経済的調整機構から構成される。すなわち、「①柔軟性と専門性の結合②参加の制限③技術革新を推進する競争の奨励④技術革新を阻害する競争の制限」¹⁸である。

この柔軟な専門化という概念は、「産業集積研究の活性化の先駆的研究であるが、産業集積固有のメカニズムの解明という点では、不十分性を残すこととなった」¹⁹と多くの研究者によって指摘されている。しかし、ピオリらの理論は、サクセニアン (Saxenian「1994」) の『現代の二都物語』などによって引き継がれ、さまざまなアプローチから研究がなされている。

(3) ポーターの産業クラスター論

このような産業集積論に大きな影響を与えたのが、ポーター (Porter「競争戦略論」1999年) におけるクラスター議論である。ポーターによると、「クラスターとは、特定分野における関連企業、専門性の高い供給業者、サービス提供者、関連業界に属する企業、関連機関 (大学、規格団体、業界団体など) が地理的に集中し、競争しつつ同時に協力している状態」²⁰と定義している。この定義は、これまでのマーシャルやピオリらの「つながり」を重視した産業集積論から「競争と協力」という視点からアプローチがなされており、その意義は大きいものである。ポーターは競争の意義について、「地元の本拠を置く競争企業同士の競合関係は、プライド、地元のコミュニティ内でよく見られたいという願望が、企業にモチベーションを与え、お互いに上回ろうとする取組みへいざなうのである」²¹と論じ、競合関係がイノベーションを生み出す源であると述べている。

ポーターは産業クラスターの影響について、①生産性の向上②イノベーション③新規創業を挙げている。ポーターはこの中で、生産性の向上の重要性について強調しているが、「集積による経済効果の最も重要な部分は、静的な効率に対するメリットではなく、よりダイナミックなイノベーションや学習の速度にまつわるものである」²²と論じており、イノベーションや学習の最重要性を指摘している。また、「クラスターが競争に及ぼす3つの影響は、どれもある程度は、人間同士の付き合い、直接に顔を合わせたコミュニケーション、個人や団体のネットワークを通じた相互作用に依存している」²³と論じ、Face to Face が生産性を高め、イノベーションを加速し、新規事業の形成をもたらすと説明している。

このようにポーターのクラスター論は、競争、学習、イノベーションという観点からアプ

ローチが行われている。

(4) 学習地域論と地域的イノベーション

ポーターが最重要視する学習に関しては、フロリダ (Florida1995) の学習地域論によると、「学習地域は知識を収集し、蓄積する機能を果たすとともに、知識などのフローを容易にしうる関連インフラを提供するものとして捉えている」²⁴ と述べており、グローバルで知識集約的な資本主義の新時代において、知識の創造と学習の拠点としての地域が重要となってきたと指摘している。また、イノベーションに関して、松原 (2006) は「近年では地域的イノベーションシステムが注目を集めている」²⁵ という。松原によると「地域的イノベーションシステムではローカルな枠組での企業間の協調や信頼関係、知識の共有、企業家精神などが強調されている。イノベーションが生まれてくる過程では、対面接触を通じた暗黙知の共有と交換が重要であり、そうした対面接触を多頻度で実現するためには、狭い空間的範囲に企業が集まっていることが有利であり、また地域での独特の仕組みが有効であると指摘されている。イノベーションを生み出しやすい環境は、地域限定的なものとされている」²⁶ のである。

つまり、学習する地域がイノベーション起こし、その根底には、暗黙知による情報の交流があると論じている。このような議論は「ヨーロッパでは、地域政策の中で地域的イノベーションシステムが重要な柱をなすようになってきている」のである。

以上のように、産業集積は、さまざまな観点からアプローチが行われており、今後においても集積論の新たな展開が注目される。

2. 日本における産業集積に関する研究

「欧米での研究成果の影響を受けて、日本でも産業集積に関する研究が活発に行われてきた」²⁷ のである。植田 (2002) によれば、「産業集積の研究が本格的に採り上げられたのは1980年代以降である」²⁸ と述べられている。しかし、小田 (2012) は「人文・経済地理学、地域経済論、中小企業論等において、産業集積と銘打たないものまで含めて70年から80年に及ぶ産業集積の実態研究・理論研究の蓄積がある」²⁹ と指摘している。

つまり、産業集積という用語を使用しているわけでないが、実態として産業集積に関する本格的な研究は、「1970年代に入って高度成長の峠がみえ出したころから、そして特にオイルショック以降」³⁰ から経済地理学、地域経済論など、さまざまな学問からのアプローチが脈々となされていたのである。

工業地理学の視点から、板倉・井出・竹内 (1970) は『東京の地場産業』において、地場産業と零細産業、近在必要工業、機械工業の底辺産業の区別を行った。そしてこれを事例として、板倉ら (1973) は『大都市零細工業の特徴』において東京の地場産業が地方の地場産業との対抗関係にあることを指摘した。また、板倉 (1978) は『地場産業の町上、下』において、全国の地場産業の分布図を作成している。このことにより、全国各地にある、おびた

だしい数の地場産業が整理され、全国の地場産業の特徴が明確にされたのである。さらに、『地場産業の発達』(1981)において、地場産業の系譜を城下町工業など8項目に分けることにより、それぞれの成り立ちについての相違を検証したのである。そして、その相違を基に都市型と農村型に区分し、地場産業と農業社会との関係性について述べている。板倉によれば、地場産業産地は「依然として相互扶助にささえられた強固な共同社会を構成している。人間と人間との結合があり、その上に産業が築かれている」³¹と論じ、これは、かつての農業における村落社会と同様であると指摘する。

つまり、地場産業産地は相互扶助の上になつた強靱な共同体であり、すなわち、地場産業の成立は地域社会の結合があつてこそ築かれるものであるという。

一方、山崎(1977)は地場産業に共通する5つの特性、社会的分業体制の特徴という視点から、産業集積の形成について論じている。山崎によれば、共通する5つの特徴として、「第1は、特定の地域に起こった時期が古く、伝統のある産地である。第2は、特定の地域に同一業種の中小零細企業が地域的企業集団を形成して集中立地している。第3は多くの地場産業の生産、販売構造はいわゆる社会的分業体制を特徴としている。第4は、ほかの地域ではあまり産出しない、その地域独自の特産品を生産している。第5は、市場を広く全国や海外に求めて製品を販売している。」³²と述べ、日本各地の地場産業の集積に目を向けている。

1980年代に入ると、日本の産業構造は「顕著になった通信技術の進歩、通信網の整備、交通体系の整備などにより根底から変化した」³³のである。この産業構造の変化を要因として、産業集積地域を類型化する研究や産地の衰退を背景として「産業の振興方策にする研究が多くなり、産地の存立基盤を強化するための人材育成や新製品開発、経営革新などが多く採り上げられて」³⁴いくこととなる。

関(1997)は産業空洞化の議論が深く広がっている中において、地方の産業集積における技術集積の形成、技術の地域化の必要性を論じ、技術集積の三角形モデルを提示している。このモデルは、「1つの製品を作り上げていく際に『特殊技術』『中間技術』『基盤技術』という3つに大別される技術群が積み重なり、相互に深い関係を形成していくことが重要である」と³⁵いうものである。

関らの議論によると、基盤技術がしっかりしているならば、新たな産業が登場する際、技術基盤が新たな産業化の下支えとして重要な役割を果たすという。

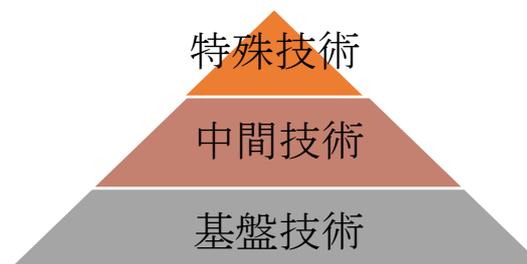


図1 技術の集積構造の三角形モデル

出所) 関満博『空洞化を超えて』日本経済新聞社,1997,p45より筆者作成

さらに、関ら(1998)は日本各地の産業集積は「地方工業」型集積と「大都市工業」型集

積に分類されるという。前者はその地域に特別の原材料がある、独特の生産物が生産されてきたという場合であり、産出製品が同質的タイプ財の量産である。後者は、巨大な需要を内包する大都市に成立、発展する産業であり、多様な産業分野にまたがるが、かなりの規模の生産者集団を形成している場合である。この大都市工業型では高付加価値製品、特殊品の受注生産、多種少量生産などを基本的な属性にしてきたという。

関の議論によると、「特別な原材料基盤を持ち限られた品目の実用品の大量・見込生産に向かう『地方工業』が発展する低コスト量産機能と先端的な市場と結びつき高付加価値製品の多種少量・受注生産に向かう『大都市工業』が発揮するプロトタイプ創出機能とが両輪となって、日本産業の『フルセット型構造』が形成された」³⁶という。そして、地方の産業集積について、「従来のスタイルのままでも存続発展を図ることは困難であるとし、大都市型工業的内容に変換するか、産業集積内の個々の企業が独自の方向に向かい新たな地域産業を生み出していく」³⁷必要性を論じ、日本の産業集積の方向性を提唱した。

一方、小原（1996）は「地場産業・産地を全体として展望するためには、特定の類型化の基準を設け、かなり共通した産業的性格を有する地場産業・産地に類型化するという基本的な方法論が必要である」³⁸と論じる。その類型化の基準として、11の基準を設け、その各基準の特徴を挙げることにより、それぞれの類型に属する地場産業・産地を取り上げた。

そして、代表的な地場産業・産地を踏査して実情を直視し、具体的事例に基づき官民一体化による地場産業の振興策を提示したのである。

さらに1990年代に入り、東アジアとの競争が激化する中、かつて工業力を誇っていた日本の生産機能は海外に流出し、産業集積は解体の危機に瀕すると、産業集積における研究は、グローバルな視点から理論的に解明しようとする動きが進んだ。

清成ら（1997）は日本の産業集積は「自己完結型的に垂直統合を進め、大量生産体制を完成させた大企業が、いまや大組織の非効率性を示し始めた」³⁹と述べ、巨大企業による徹底した垂直統合に決定的な問題があると論じるのである。清成らによると、産業集積の意義は、「分業、連携が特定の空間・地域で実現したことである」⁴⁰と述べ、「多数の企業間での分業、連携が重要である」⁴¹と指摘する。これらの議論は、ピオリらが提唱した柔軟な専門化への回帰と読み取れよう。そして、日本の産業集積が再生を図るためには、「アメリカのシリコンバレーを新たな産業集積のモデルであると見ることもできる」⁴²と述べ、シリコンバレーバレーが日本の産業集積を見直すうえで多くの点を示唆していると論じる。

一方、伊丹ら（1998）⁴³は、産業集積の代表的な例として、日本の東京都大田区、イタリアのコモ地域、アメリカのシリコンバレーを取り上げ、比較、分析を行っている。いずれも狭い地域の中に巨大な数の企業が集積しているという共通点を有する。しかし、集積の継続性という観点からみると、日本やイタリアの産業集積は、つながり合うことにより機能を促進しているという。一方、シリコンバレーの産業集積は水平分業であり、競い合いにより機能を促進していると述べる。

つまり、「他の集積とは異なるシリコンバレーの特殊性を強調し、新しい産業集積モデル

としての、シリコンバレーを提示している」⁴⁴のである。これらの実態把握を踏まえて、集積継続の直接的要因を「外部市場と直接に接触を持つ需要搬入企業の存在」と「分業集積群の柔軟性」の2つをあげ、産業集積の継続の理論を確立させている。

さらに、近年においては、空間経済学においても、産業集積の成長・発展メカニズムの解明に取り組む動きがみられる。與倉（2017）⁴⁵は、新しい空間経済学をめぐる主流派経済学および地理学の議論を整理し関係づけることにより、産業集積のメカニズムを理論的かつ実証的に把握がなされている。

以上のように、産業集積論における主要概念の整理を行った。産業集積に関する歴史的変遷を見つめ直すことにより、現代の産業集積が抱える課題を浮き彫りにすることができるものとする。近年、「国際競争の激化など、集積をとりまく環境の悪化など、日本国内の多くの産業集積は危機的状況にある。こうした産業集積の崩壊をくい止め、再生の方向性を明らかにしていくためには、産業集積の問題把握とともに、欧米での新しい産業集積の経験を理解することが有用である。また、柔軟な専門化と内発的発展を進める上で、新しい産業集積の形成が重要となるのである。」松原（2006）⁴⁶

3. 広島県東広島市の産業集積の実態

（1）東広島市の概要

広島県東広島市は、昭和49（1974）年に西条・八本松・志和・高屋の4町の合併により誕生した。市制施行以来、加茂学園都市建設、広島中央テクノポリス建設の2大プロジェクトを推進することにより、都市基盤・産業基盤の整備を進めてきた。また、平成17（2005）年には、5町との合併を経て、内陸部の山々や瀬戸内海の海岸線まで市域が広がった。

高速道路網やJR新幹線などの鉄道、隣接する広島空港などの広域交通網の充実、広島大学など4大学の立地や産学官の試験・研究機関が集積する「広島サイエンスパーク」など知的資源が集積されている。このような研究機関の集積により、留学生や研修生など多くの外国人が居住し、人口に占める外国人の割合は全国上位となっている。

人口についてみると、2015年10月1日現在、192,907人となっており、2010年と比較すると2,722人、増減率にして1.5%の増加となっている。（2015年国勢調査）

また、中四国自治体92市のうち、人口増加率1位（平成17年～22年）、平均年齢（若年順）1位、年齢別割合（総数）15歳未満人口割合3位、15～64歳人口割合1位、65歳以上人口割合92位との報告がなされている。（都市データバンク2015年版）

ここでは、地方都市としては珍しく、人口が増加している広島県東広島市の産業集積の実態について見ていく。

（2）東広島市の産業構造と産業集積の役割

東広島市の総生産は平成20年度のリーマンショックの影響などから、伸び悩んでいたが平成27年には999,666百万円となり、リーマンショック以前までに達した。（図1）

産業別の内訳を見ると、第2次産業 43%、第3次産業 56%、第1次産業 1%（平成25年広島県市町民経済計算）となっている。さらに、製造業における業種別製造品出荷額の内訳は、情報通信機械器具製造業 31.1%、輸送用機械器具製造業 16.1%、電子部品・デバイス・電子回路製造業 15.8%となっている。上位3業種を合わせると、6割を超えており、東広島市では電気機械関連産業を基幹とする産業構造となっている。（平成26年工業統計調査）

また、1986年から2013年までの比較（表1）を見ると、製造品出荷額などは82%増、付加価値額は68%増となっており、第2次産業（製造業）のウエイトが高い産業構造である。このような産業構造の背景には、行政による産業団地の造成、企業誘致の積極的推進が挙げられる。これらの産業政策により、ダイキョーニシカワ（株）などのオンリーワン・ナンバーワン技術や製品を有する優れた企業が集積し、ものづくり産業が盛んな市であると言えよう。特に頭脳立地法に基づく集積促進地域の承認を受けたことを契機にその中核的団地として、広島サイエンスパーク（図2）が整備されたことにより、バイオテクノロジーの分野で国内有数の企業が集積することとなった。

つまり、「製造業においては創造活動によって財の高付加価値化を図らなければならないため、産業集積はソフトな開発拠点でなければならない」⁴⁷のである。

このような研究機関や産業機能の集積は、東広島市の経済基盤を支える大きな柱となっている。

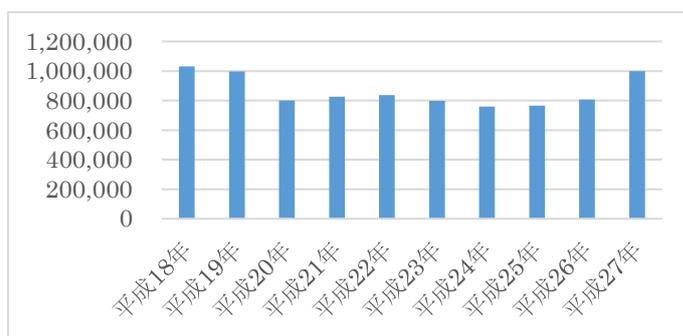


図1 市内総生産（実額）の推移（単位：百万円）
出所）広島県「市町民経済計算」より筆者作成



図2 広島サイエンスパーク

（独）酒類総合研究所 国立研究開発法人産業技術総合研究所（株）広島テクノプラザ（独）国際協力機構中国国際センター 国立大学法人広島大学産学・地域連携センター 中国電力（株） エネルギー総合研究所 広島県立国際協力センター 広島県立総合技術研究所（株）フェニックスバイオ他

表1 時系列・水平マトリックス比較（1986年⇔2013年）

	従業員数	事業所数	製造品出荷額等	付加価値額	労働生産性
東広島市	23%増	13%減	82%増	68%増	37%増
広島県	24%減	44%減	25%増	7%増	41%増

出所) 知的資源の活用による新たな産業施策の立地に向けて（平成30年5月24日、東広島市産業部産業振興課資料）より筆者作成

（3）東広島市産業集積の効果と今後の課題

東広島市における、GDP、製造品出荷額の増加などを見ると、産業集積は地域経済の基盤を盤石なものにするという点においては有用であると推測する。

一方、基幹産業と市内産業の繋がりを見ると、基幹産業である製造業への原材料・部品の供給の多くが市外企業によるものとなっている。また、卸売、運輸は一般に製造業と強く結びついた産業であるが、これらの産業の供給の多くを市外企業が担っている。（東広島市平成25年東広島市産業連関表）

さらに、東広島市の立地特性についての企業（製造業）アンケート調査では、大学、研究機関の集積や研究者・研究員との人的交流を評価する事業所が多くみられる。一方で、市内企業間の連携、連携活動に繋がる人的交流を促す機会、大学・研究機関、他企業等の取組みを紹介する情報に触れる機会については低評価となっている。（第3次東広島市産業活性化方策平成29年3月資料）これらの報告調査により、東広島市では、企業間において十分なコミュニケーションが図られていない側面があることから、ネットワークが未成熟であるものとする。

つまり、東広島市の産業集積は「外部からの縦の系列取引が多いことにより、内部の企業間ネットワークの形成が弱い」⁴⁸という特徴を示している。

前述の先行研究を踏まえると、産業集積の効果は「情報の共有に基づく分業コストを引き下げ、信頼に基づく提携による企業の経営資源の相互利用、柔軟な要素技術の組合せによる創造である。」⁴⁹そして「生産・製品技術の潜在力に着目し、それを洗練することや、革新的な企業活動を核に新たな企業ネットワークを柔軟に形成することが挙げられる」⁵⁰のである。

このように、産業集積を議論する多くの研究者は、イノベーションこそが、地域経済が発展するためには重要であると論じている。そしてイノベーション形成のためには知識創造という地域に埋め込まれた暗黙知が重要であると論じている。

このことから、東広島市が発展の持続性を高めるためには、企業間、地域と企業間における信頼に基づく集積地域ネットワークの形成が重要であるものとする。

つまり、「地域と企業とがクロスするところに、産業集積はある。そこに、産業集積論の1つの現代意義、特に政策的意義がある。なぜなら、地域の問題も企業の問題も、現在の日本経済が抱えた大きな問題だからである」⁵¹。

(4) 東広島市産業集積の発展への示唆

東広島市における産地集積が更なる発展を遂げるためには、新しい企業を積極的に誘致することではないと考える。学術・研究機能の集積を生かした産官学のシステムを構築し、そのシステムの中に市民を巻き込み、多様な交流を強力に推進し、人材育成・人的交流を図ることが重要である。ネットワークの中で情報交流し、知識を集積する地域、すなわち、学習する地域が競争優位における重要な一部である。

これらのネットワークの構築を図るためのアクターの 1 つとして、非営利組織の活動が挙げられよう。非営利組織の役割については、先行研究でも述べられていたように、産業集積の復活、地域経済の活性化、人材育成における役割は大きい。笹野 (2006) は「産業集積の形成、継続、発展には、地域の個人や組織による緩やかで柔軟な活動グループが存在する」⁵²と論じ、関連企業の集積と価値創造の持続的な発展の背景には、このような活動体による働きかけがあるという。すなわち、非営利組織が人的ネットワークを構築する役割を担っているのである。

また、人材育成の形成のうえで大学も少なからず貢献を成し得る。金井 (2003) は「産業集積において、組織学習理論におけるダブルループ学習が重要である」⁵³と論じる。「ダブルループ学習とは既存の枠組みを超えて従来の価値を変革するような学習であるという。このダブルループ学習においては異質な知識を産業集積地に持ち込む者の果たす役割が大きいとされ、産業集積におけるダブルループ学習では、特定分野の関連企業よりもむしろ大学や公的研究機関、あるいは優れたビジョンを持った個人の果たす役割が注目されることになる」⁵⁴と論じ、ダブルループ学習の促進を図るためには、大学などの地域アクターが重要であると論じている。このように、大学とは個々人の学習能力を発揮する機会や場を提供する役割を担っている。

さらに、人的確保を図り、人材が定着することが重要である。そのためには、生活環境の整備が不可欠である。

清成 (1997) は「シリコンバレーやイタリアの産業集積は快適な生活環境が整備されてきた」⁵⁵と述べており、「人材の集積は産業集積の多様性のための条件である」⁵⁶と指摘している。

ポーター (2001) は「生産的な経済には好機を生かせる教育水準の高い労働者、健康でそれなりの住宅を持ち、自らの能力を高めるために投資を惜しまない労働者が必要である」⁵⁷と論じ、産業集積における知的労働者の確保、生活環境の重要性を指摘している。

清成 (1997) は「シリコンバレーはあくまでも技術開発拠点にすぎない、文化創造は制約され、それがシリコンバレーの限界である」⁵⁸と指摘されるように、文化創造は、人々が知識、アイデアを生み出すためには不可欠な要素である。

つまり、文化性の高い公共設備を整備し、暮らしの高質化を図ることが人材の定住化に繋がる。

人材の多様化について、「シリコンバレーでは外国人に対してもオープンであり、人口の

約 2 割が外国生まれの人々である。そうした外国人の活躍がシリコンバレーに活力を与えている」⁵⁹のである。東広島市では、留学生や研修生など多くの外国人が居住し、人口に占める外国人の割合は全国上位となっていることから、産業集積においても、このような外国人にオープンであることが発展に繋がるものとする。

おわりに

産業集積の形成、維持、発展における先行研究を整理し、新しい産業集積論を踏まえ東広島市における産業集積の実態を考察した。産業集積の発展の原点は地域にある。地域の信頼に依拠したネットワークの構築が鍵となる。

1 松原宏編「日本の産業集積研究の成果と課題」『産業集積地域の構造喧嘩と立地政策』東京大学出版会,2018,p94

2 Marshall,A.(1890).Principal of Economics,The Macmillan Press (馬場啓之助訳「1996」『経済原理Ⅱ』東洋経済新報社 pp250~263

3 同上,pp249~251

4 同上,PP250~263

5清成忠男 橋本寿朗編著『日本型産業集積の未来像』日本経済新聞社,1997,p162

6 マーシャル同上,p252

7 同上,P252

8 同上,p253

9 同上,P256

10 同上,p253

11 鎌倉健『産業集積の地域経済論』勁草書房,2002,p6

12 同上,p6

13 春田素夫『現在アメリカ経済史』ミネルヴァ書房,1994,参照

14 Piore.M.J.and C.F.Sabel(1984),The Second Industrial Divid:Possibilities for prosperity,New York:Basic Books Inc. (マイケル・J.ピオリ,チャールズ・F.セーブル,山之内靖・石田あつみ・永易浩一「訳」『第二の分水嶺』筑摩書房,1993,p4

15 同上,P6

16 同上,p7

17 同上,P22~24

18 同上,PP343~347

19 伊丹ら同上,P305

20 Porter,Michael E.(1998),“Clusters and Competition:New Agendas for Companys,Governments, and Institutions”,On Competition,Harvard Business School Press (竹内弘高訳「クラスターと競争」『競争戦略Ⅱ』ダイヤモンド社,1999,p67

21 同上,P95~96

22 同上,P170

23 同上,P87

24松原宏『経済地理学』東京大学出版会,2006,p182

25 同上,p183

26 同上,P183

-
- 27 松原宏編「日本の産業集積研究の成果と課題」『産業集積地域の構造変化と立地政策』東京大学出版会,2018,p29
- 28 植田浩史編『産業集積と中小企業－東大坂地域の構造と課題－』創風社
- 29 小田宏信「古典的集積論の再考と現代的意義－20世紀中葉の経済地理学的成果を中心に」『地域経済学研究』第23号,2012,P36
- 30 板倉勝高『地場産業の発達』大名堂,1981,序章
- 31 同上,p20
- 32 山崎充『日本の地場産業』ダイヤモンド社,1977,pp6~7
- 33 伊藤正昭『地域産業論』学文社,1997,p81
- 34 初澤,同上,p479
- 35 関満博『空洞化を超えて』日本経済新聞社,1997,p45
- 36 関満博「地方圏工業の構造的問題」関満博・加藤秀雄編『テクノポリスと地域産業振興』新評論,1994pp14-18
関満博『地域経済と中小企業』筑摩書房,pp20-33
- 37 関満博『変貌する地場産業』新評論,1998,p20
- 38 小原久治『地域経済を支える地場産業・産地の振興策』高文堂出版社,1996,P14
- 39 清成ら同上 p160
- 40 同上,P161
- 41 同上,P161
- 42 同上,P1
- 43 伊丹ら,同上,PP6~23
- 44 伊丹ら,同上,P308
- 45 與倉豊『産業集積のネットワークとイノベーション』古今書院,2017
- 46 松原,2006,p110
- 47 清成ら,同上,p42
- 48 同上,P155
- 49 同上,P191
- 50 同上,P191
- 51 伊丹ら同上,p4
- 52 笹野尚『ハイテク型産業クラスターの形成メカニズム』日本政策投資銀行設備投資研究所、vol.27 no2,2006,p5
- 53 金井一頼「クラスター理論の検討と再編成－経営学の視点から－」石倉洋子・藤田昌久・前田昇・金井一頼・山崎朗『日本の産業クラスター戦略』有斐閣,2003,p63
- 54 同上,P63
- 55 清成ら,同上,P156
- 56 同上,p156
- 57 Porter,Michael E.(2001),“Regions and the New Economics of Competition”,In Global City-Regions:Trends,Theory,Policy,edited by Allen J.Scott,Oxford University Press(坂本秀和訳「地域、そして競争の新しい経済学」アレン・J・スコット編著『グローバル・シティ・リージョンズ』ダイヤモンド社,2004,p179
- 58 清成ら,同上,p33
- 59 同上,P42

(2019.3.12 受理)

業界用語・符牒の語源の調べかたについて —鉄道用語ラッチとタシカニシを例に—

水谷 昌義

1. まえがき

各種の現場では、使用している道具や項目に対して独自の呼び方を与えている場合がある。それは、対象物を正しく指し示すことや、長い名称を端的に呼称するためなどの目的である。すなわち、名称の目的はそれらを区別するための記号である。

用語を使用している人たちは、識別する目的があるから、意味は正しく知っている。しかし、略語でない場合、その語源についてはよっぽど特別に興味を寄せた人でない限りはあてにならない。先人から教えられた場合も、その先人が語源についてかなりの興味を持っていない限り、単なる伝聞にしか過ぎないことも多い。

本稿では、信頼できる根拠を判断する注意点を述べる。また、間違った語源が流布してしまっている、ラッチ(鉄道の改札口のこと)とタシカニシ(列車を発車させる際に駅長が確認すべきことの頭文字)の語源を確定する。そして、安易な語源の氾濫に終止符を打つことを目的とする。

2. 語源の信憑性

屋外でもオフィス内でも、各種の現場では、使用している道具や項目に対して独自の呼び方を与えている場合がある。それは、対象物を正しく指し示すことや、長い名称を端的に呼称するためなどの目的であることが多い。すなわち、名称の第一の目的はそれらを区別するための記号である。それに加えて、世間一般では使わない名称や、その現場限りの名称を符牒として使用することにより、プロ意識を高めたり仲間の結束を図ったりするという目的も派生する。

用語を使用している人たちは、識別する目的があるから、意味は正しく知っている。しかし、その語源についてはよっぽど特別に興味を寄せた人でない限りは知らないはずである。先人から教えられた場合も、その先人が語源についてかなりの興味を持っていない限り、単なる伝聞にしか過ぎないことも多い。どこかの過程で語源を尋ねられた場合、尋ねられた人の勝手な思い込みや、何かを答えなければ気の毒だという良心に基づいたその場の思い付きでのいい加減な答えが示されてしまうことが懸念される。現場において先輩の言うこと

に、ましてや語源ごときのこと、食ってかかるのは人間関係を構築する上でもふさわしくない、のでそのままやりすごされてしまい、時の経過と共にいつの間にか正解として通用していつてしまうのである。これは、答えが得られず不明のままであるよりも悪い結果である。

地名の由来を住人に訊いたり、苗字の由来を本人に尋ねたりするのと同様、用語の使用者に語源をきくのはほとんど無駄である。安直なつくりのテレビ番組などでよく見かける疑問解消の方法である。

研究者等の意見は、符牒使用者の意見よりは信憑性は高くなるが、どれくらいの専門性のある研究者なのかを確かめもせず、十把一絡げに「専門家の意見」とするのも控えるべきである。少なくとも、氏名とその人の来歴くらいは明らかになってから、信用に足る言説かどうかを判断すべきである。

ネットの普及により、多くの物事が手軽に調べられるようになったとされている。確かに、単語の意味や、歴史の年号など、主に暗記事項とされるものはあつという間に検索して知り得るようになった。しかし、「なぜ」という疑問はネット検索では簡単には解消しない。その疑問に対してさまざまな意見を様々な人が述べていて、それらを一覧して自らの意見を纏める、という使い方ができればとても便利である。

ところが、「なぜ」という問いに対する意見は多くの場合、それほどさまざまなものが載っていないのである。強く主張するひとつの意見を皆で孫引きして使っているに過ぎないものが目に付く。結局、源をたどれば一緒であったということもよくある。拙著 2017[6]では猫車の語源について述べたが、様々な語源がネット上でもっともらしく語られているようだったが、ほとんどすべては小松ほか 2011[2]の書籍を参考にしたと見られる、ネット上のルックバイス 2003[7]からの孫引きであった。本稿で採り上げる鉄道用語ラッチについても、Yahoo 知恵袋 2013[8]の記述が幾重にも孫引きされている様子が観察できる。

ネットに掲載されたこのような言説は、意見の表明としては何ら問題ないが、それがいかにも真実であるかのように広まり、それを見たネットユーザーが根拠無く信用して更に拡散する悪循環を起こしている。ネットに載っている事実と意見を見分けるリテラシーが不足していることが嘆かわしい。

猫車の誤った語源は、現在の猫車にしか該当しないような特徴から連想しているものがあつた。猫車は少なくとも昭和の始めから存在するものであり、当時は木製であり、姿かたちも現在のものとは異なっていたのであるから、その昔の姿で説明がつくものでなければならぬ。現在のものにしか該当しないような特徴から出てきた語源説はそれこそ、「その場の思い付きでのいい加減な答え」の典型であろう。

ネット検索のヒット数の多寡や、小難しい熟語からの連想などはネットユーザーを納得させやすいだろうが、一度立ち止まって検討する必要がある。

語源の信憑性を見極めは、①発信者が確認できること、②文献や証拠を示していること、③現在の対象物のみから連想されるものでないこと、から判断すべきであると結論付ける。

2. 改札口をなぜラッチと言うか

鉄道の改札口のことをラッチまたはラチという。一般にはそれほど普及した言い方ではないだろうが、鉄道業界および趣味人の間ではよく使われている。改札口には駅員が居て、乗車券等のチェック・回収を行う場である。乗車券等が必要となる、改札口を入った先の空間をラッチ内(ラチ内)、入る手前の空間をラッチ外(ラチ外)と言う。



Fig.1 改札口 1979 熊本県

東日本旅客鉄道の秋葉原駅には、改札内の乗り換え通路にスターバックスの店舗があり、その店名は「JR 秋葉原駅ラチ内店」という⁽¹⁾。スターバックスの店舗は外観に店名の表示がないので、一般の客には店名はあまり関係のない事柄かもしれないが、企業内で店を識別するためにはラチ内としておくのが便利なのかもしれない。いずれにせよ、誰の目にも触れるレシートに印字されているわけで、ラチという言葉が一般化している実例といえる。



Fig.2 スターバックス JR 秋葉原駅ラチ内店のレシート

ラッチとラチでは促音の有無に違いがあるが、日本語の発音では促音消滅や促音の追加はとくに珍しい変化ではない。ニッポン→にほん、あきはばら→アキバツパラなど、いくらでも例がある、気にして区別するほどの違いではない。このラチという言い方が「埒」を連想させ語源の誤解が生じたものと観察できるが、本来はラッチであるので、ここから先、本稿ではラッチで統一する。



Fig.3 改札口 1981 北海道

改札口には、何らかの柵状の関門があり、自由に入出入りできないようになっている。頻繁に列車が発着する都市部では駅員が常時待機して稼働しているが、そうでない地方の駅では列車の発着がない時間帯は閉鎖されているのが普通である。Fig.3 の駅でも、列車発着時以外は鎖で閉鎖され通れないようになっている。

多くの駅では、駅員を囲むような形の柵が設けられている。海水浴場の最寄り駅の臨時改札(Fig.4)や無人駅の駆け込み防止(Fig.5)のように単なる柵の場合もある。周囲を囲まれた柵内に駅員が入っているものはその構えを特に「フネ(舟)」という(Fig.6)。人の波・人の流れのなかに浮いているということであろう。



Fig.4 臨時改札口 1981 北海道



Fig.5 改札口か？ 1979 福岡県



Fig.6 フネ 2015 富山県

わが国の鉄道は車輛や機関手はもちろん、付帯設備から運営システムまでまるごとイギリスから輸入して始まった。用語の語源を考える場合、まずは英語ではないかと疑ってみる必要がある。ラッチ latch は留め金具、掛け金具の意味である。



Fig.7 大正 14 年設置とされる改札口 2017 山口県

Fig.7 はかなり古い改札口である。左の写真のこちらから見て窪んだ部分に扉があり、改札を使用するときに開け、それ以外のときは閉じておく。閉じた扉が自然に開いてしまわないように、当然掛け金がついている。扉の 1 枚には右の写真のように、「解放厳禁あけたらしめる」と書いた板が打ちつけてあった。そして、扉の上下真ん中あたりに掛け金(赤丸)があり、金具を左右にずらして、右の柱にあけられた穴に挿しこんで扉を固定する。この金具がラッチで、転じて改札口自体をラッチと呼ぶようになったのである。

国鉄の現場で使われたことばを集めて編まれた書籍『国鉄ことば物語』1985[1]が、国鉄が民営化される直前に発刊された。ラッチの項目があり、

改札柵のことをいう。

木製の改札柵があった時代に、掛金具で鎖錠のかわりをしていた。今でもその名残があり、改札柵を総称して「ラッチ」と呼んでいる。

〔(英)latch=掛金〕

と明記されている。この書籍は全項目に取材相手の名前の記載があり、この項目は営業部総務課一井氏・西村氏および施設部建築課西川氏とある。こういう資料が信用に値するのである。

深迷怪鉄道用語辞典 2001[3]および鉄道の百科事典 2012[4]にもラッチという用語の意味の説明はあるが、語源は載っていない。Fig.1 や Fig.3 のような改札口では、閉鎖時には鎖を張っているだけなので、掛け金は思い浮かべにくいだろう。しかし、Fig.6 フネの側面の扉は改札通路の閉鎖にも使われ、留め金具も付いている。

ラッチは今でも建具部品として販売されている。



Fig.8 ラッチ

3. タシカニシの意味



Fig.9 ひらがな「たしかに」 1981 北海道

単線で信号が自動化されていなかったころの駅には「タシカニ」という標語が書かれていることが珍しくなかった。これは、「確実に」という心構えのためだけではなく、駅長が列車に発車合図を出すときにチェックすべき項目の頭文字を並べたものである。

信号が自動化されていくと共に次第に姿を消していったが、著者は1999年までその存在を確認している(Fig.10).



Fig.10 最後に確認した「タシカニ」 1999 長野県

単線区間では、線路を一定距離の区間に区切り(両端は駅)、この区間を閉塞(へいそく)といい、1つの閉塞区間には1列車しか存在できないようにして、列車の正面衝突や追突を避けていた。閉塞区間を進行することのできる許可証として、タブレット(通票)という丸い金属板があり、これを携行している列車だけが出発できる約束となっていた。安全を保障するための手続きであるから、タブレットの受け渡しは駅長の仕事である。

タブレットの受け渡しによる閉塞の担保と出発進路の確保(線路の切り替え)は別のことであるから、駅長は閉塞の扱いに加えて、転轍器(普通は2箇所)を切り替えて出発進路の設定も行わなければならない。これらの転轍器はワイヤーによる連繋で、ホーム上にあるひとつのレバーで操作できる。このレバーにはさらに信号機ともワイヤーで連繋しており、進路を正しく設定すると信号機が進行表示に切り替わるようになっている。



Fig.11 転轍器の転換てこ 1983 長崎県

あとは旅客と荷物の積み残しがなければ列車に発車合図を送ることができる。

この、タブレット・信号・客・荷の頭文字がタ・シ・カ・ニである⁽²⁾。

タシカニは全国的に使われていたが、南九州や北海道の一部では「タシカニシ」という標語も使われていた。最後のシは「出発」の頭文字である。



Fig.12 タシカニシの表示 1985 鹿児島県

ミスター54c 2017[9]では、ブログ友達が教えてくれた正解として「シは進路」と書かれているが、上述したように進路と信号は連動して動く仕組みなので、信号を確認したら改めて進路を確認する必要はない。タブレット閉塞の駅の仕組みを知らない証拠である。Fig.11 の右側にある看板にも、「1.通票はよいか 2.出発信号機はよいか 3.客荷は終了したか」とだけ書いてあり、進路の確認は要求していない。シが何の頭文字であるかは、意見や予測ではなく事実なのであるから、誰かが自信たっぷりに言ったからといって何も調べずにそれを信じてしまうのは誤りである。

いくつかの駅では、頭文字だけでなく、タブレットなどのフルの名称で標語が掲げられているのを見た記憶がある。最後のシは何かが気になり始めた頃に「シ出発」という表記を見たものであるから記憶は鮮明である。

4. まとめ

本稿では、まちがった語源が流布してしまっている鉄道業界用語のラッチなどについて正しい語源を示した。

そして、なぜこのような誤用が起こってしまったのかを推測した。

語源の信憑性は、①発信者の確認、②文献や証拠の存在、③歴史のあるものについては現在の対象物のみから連想されるものでないこと、から判断すべきである。物知りの〇〇さんが言うことは、①は満たしているがその他は怪しいことが多い。意見と事実を正しく見分ける情報リテラシーをつけられるよう、啓蒙をしていきたい。

タシカニシは証拠写真の手持ちが無いのが惜しい。ありきたりの光景でも、月日が経つと由来語源が揺れてしまう。何気ない光景もきちんと記録を残していくことがのちのちのために重要であると痛感した。

注記

写真はすべて筆者撮影(無断引用禁止)

- (1) スターバックスには新幹線東京駅・品川駅などにもラチ内店がある。
- (2) ビジネスマンが忘れ物をしないように身支度をする合言葉「鳩が豆食ってパ」(ハンカチ・時計・がま口・万年筆・名刺・くし・手帳・パス(定期券))に通ずるところがある。

参考文献

- [1] 国鉄ことば物語編さん委員会編, 国鉄ことば物語, 1985, 交通協力会.
- [2] 小松寿雄, 鈴木英夫編, 新明解語源辞典, 2011, 三省堂.
- [3] 高橋政士編, 深迷怪鉄道用語辞典, 2001, 海拓舎.
- [4] 鉄道の百科事典編集委員会編, 鉄道の百科事典, 2012, 丸善出版.
- [5] 日本国有鉄道, 鉄道辞典, 1958, 交通協力会.
- [6] 水谷昌義, 猫車の真正の語源について, 2017, 安田女子大学現代ビジネス学会誌, Vol.5.

ウェブサイト

- [7] ルックバイス, 語源由来辞典, 2003 開設, <http://gogen-allguide.com/>, 2019.3.1 閲覧.
- [8] pan, 2017, Yahoo!知恵袋, https://detail.chiebukuro.yahoo.co.jp/qa/question_detail/q14182944399?__ysp=44Op44OD44OBIOaUueacrQ%3D%3D, 2019.3.1 閲覧
- [9] ミスター54c, 2017, タシカニシ, <https://blogs.yahoo.co.jp/mister54c/14688196.html>, 2019.3.1 閲覧

(2019.3.28 受理)

安田女子大学退職に当って、

埴本 一雄

この度、個人的な都合で、安田女子大学を去ることになりました。本学には、2011年4月から8年間、お世話になり、本当にありがとうございました。

私はそれまで、外資系企業を含む色々な企業で勤務しておりました。グローバル・ビジネスマンでした。7年間専門学校で非常勤講師として教壇に立っていましたが、その私が突然、大学教員あるいは研究者としての経験がないまま、本学現代ビジネス学部現代ビジネス学科の教授として、日々を過ごすことになったのです。生まれ育った広島の地で、実家に帰って働くことができるのは幸運でしたが、人生の激変ではありました。

最初は、女子大生達にどう接していいのか、とまどうことも多かったのが現実です。しかし、周りの皆様のご助言、ご支援に支えられて、何とか8年間、とても充実した教員生活を送ることができました。

また2014年4月からは、地元の広島大学大学院で、総合商社の機能についてマーケティングの観点から再定義を試みる博士論文執筆にチャレンジし、3年間で修了。結果を書籍、『総合商社の本質：「価値創造」時代のビジネスモデルを探る』（白桃書房）として出版しております。

この間、色々な思い出がありますが、特にゼミ生達と毎年チャレンジした、ベンチャー企画コンテストでの、学生達の大活躍が記憶に残ります。具体的には、ひろしまベンチャー助成金とキャンパスベンチャーグランプリ中国が中心である外部の機会ですが、毎年のように、前者の金賞・銀賞あるいは後者の優秀賞などを獲得してくれました。ひろしまベンチャー助成金では、最高の賞であるヤングベンチャー大賞を得たチームもあります。私の方からは、学生達に、大きな方向性やプレゼンテーションの仕方をアドバイスしたくらいで、全て彼らが自分達で、地域を訪問して現地の方にインタビューをし、技術の専門家と協力するなどして、地道な努力を重ねた結果の受賞です。学生達の潜在的な能力の高さ、若者たちのパワーに圧倒される思いで、結果を見ておりました。

また私の研究室からは、武田山の美しい姿を日々眺め、美しい夕日も目にすることができます。晴れの日、雪の日など、それぞれに異なる風情を楽しんできました。安田女子大学の置かれた環境は、素晴らしいと思います。

こうした楽しい日々を捨てて、また新しい環境に飛び込むことになり、正直、故郷である広島を離れることに対する気持ちを含め、ある意味の辛さを感じております。しかし人生、チャレンジの連続です。これからも自分なりの道を切り開く覚悟で、精進を続けていく所存です。

今後、現代ビジネス学科も新しい方向を目指して進んでいかれることと思います。過去の蓄積の上に立ち、ますます発展されることを、期待しております。

以 上

私の研究 ～レセプト論構築を目指して～

大友 達也

安田学園に着任したのは2008年4月でした。今振り返ると、安田学園での研究活動は今の私にとって、なくてはならない有意義なものでした。私の研究は大きく2つあります。ひとつは生涯学習視点でみたヘルスリテラシーに関する研究で、モンスターペイシェントとの関連性を調べ分析しました。量的データよりも質的データを重視した研究は地域へ何度も山村地域へ訪問しなければならず、訪問しても空振りが続くというような効率の悪い研究でした。当時はこの分野の研究は少なかつたことを記憶しています。論文は日弁連の資料としての引用や、新聞、テレビで紹介していただきました。今現在科研費研究代表者として、広島県と宮城県の比較研究を行っています。

もうひとつの研究がレセプトです。実はこちらの研究のほうが、悩みが多く今も苦しんでおります。この研究の切っ掛けは株式会社キャリアカレッジジャパンから顧問の依頼を受け、診療報酬系の教育技術研究、教材開発(当時は珍しかったハイブリット教材)に関わることからはじまりました。診療報酬系はまだまだ学問として認知されず、実務的なものとして認識されていましたが、算定の考え方、手法、一般的事例と特殊事例、国際比較、例外的判断など奥の深いもので、多くの医療費研究とは全く違う路線であることを実感しました。

この分野の研究者が極端に少ないということから、私は2016年から研究仲間に呼びかけて準備を行い、2018年に微力ながら日本レセプト学会を立ち上げました。2019年1月に愛知県で全国大会を実施し、本学の学生も発表しました。8月には韓国での国際大会を予定しており、その準備が2月よりはじまっております。

今後は、この分野の研究を積み上げて「レセプト論」構築を目指したいと思いますが、おそらく生涯をかけた研究課題になると思います。まだまだ多くの研究者に理解されるところまで深化してはおりませんが、支えてくれるスポンサー企業、他大学の研究仲間ができたことは大きな収穫です。いつか実を結ぶことがあると信じてこれからも頑張っていきます。

全てに感謝、教職満足感 100 点

大下 英蔵

2019 年春、教職生活に終止符を打つ。院生時代の非常勤講師 1 年間を含めると、なんと恐ろしき長さにわたって教職に就けたことよ。幸運の一言に尽きる。教職一筋に生きてこられたことに対して、心より感謝している。これ全て、両親、兄弟、古里の方々、そして恩師、級友、母校の方々、のお蔭である。それと同等に、職場の同僚や「素敵な明るい学生諸君」のお蔭である。私にとって、教職に「縁」もあったし、「運」もあったのだろう。今は、嬉しいような寂しいような、そんな気持ちだ。

20 代では「教育とは愛である」、30 代では「教育とは迫力である」、40 代では「教育とは教員の性格による」、50 代では「教育とは心のこもった愛である」、今は「教育とは公平と公正を第一義とすべき」である。以上が、私の教職観である。

その基盤にあるのは「丁寧さ」である。丁寧な仕事こそ信用を生む。私が 2003 年春、安田学園に着任した年は、単一学部から複数学部に飛躍した年だった。最初の教授会で、私が自己紹介したのは「私の信条は、凡事徹底です」と。これこそ、教育の背骨にあたるものだと、今でもそう考えている。

具体的にいえば、「遅刻欠席はしない」「始業、5 分前には授業準備が完了」「終業時刻も守る」「多くの質問に対応する」「わかる授業をする」、そして結論は「公平、公正」な教員でいること。そのことに尽きる。ごく普通のことである。自慢しているのではない。

反省多き我が人生。しかし振り返ってみれば「楽しい思い出」ばかり。これ全て私の足跡である。これからも、人のため、自分のため、社会のために尽くしていきたいと考えている。これこそ「私の生きた証し」といえるものを残すために。

旧来より、「虎は死して皮を留め、人は死して名を残す」（『十訓抄』より）という。そういう人生を私は歩めてはいないが、一人でも多くの学生たちに影響を与えることが出来たとしたら、教師冥利に尽きよう。

これからも「人には優しく、自分に厳しく」をモットーに生きてみたいものだ。最後に、私の好きな相田みつを先生の言葉を借りてお別れの言葉としよう。

「生きているうち、働けるうち、日の暮れぬうち」

皆さま方のご健康とご活躍を、毎日、心より祈念しています。誓います。さらば。

公務員制度改革にみる大学内における人材育成の重要性

藤井 善仁

学生に対する就職活動支援(人材育成)を大学教員としての経験則から思うに、就職活動の鉄則を2点ほど、指摘することができるであろう。1つは「先手必勝」であり、いま1つは「情報収集」というこの2点に集約されると考える。前者の鉄則の眼目は、リスク・マネジメントの鉄則である「最悪の事態に備えよ」、いわばその時が到来すれば、楽観的(プラス思考)に対処するために、日頃から常に悲観的(慎重)に準備しておくことの重要性に関連するものである。

後者の鉄則である情報収集は、玉石混淆状態から、必要な情報を解釈し、自分なりに価値づけを行うリテラシー能力ともいべきそのことである。就職活動において、偶発的な幸運が生じることもあるだろうが、それに期待することを大学教員として、学生に意図することができないことは、縷説るせつに及ばない。棚から牡丹餅といえど、牡丹餅が落ちる棚の下に、自分の判断や情報を頼りに移動できるかどうかは肝要である。

ここ10年来の公務員改革の潮流の中、多様な制度改革が行われているが、ここでは情報の集積・分析と人材育成という観点より、近年の公務員試験における採用試験(特に地方公務員)の制度改革に関し、大学が担うべき検討課題を述べたいと思う。就職活動として、学生が持つべきオプションとして、大別すると、一般企業(民間企業)というオプションと公務員試験というオプションがあるだろう。従来型(改革前)の考え方は両者が共通集合をもたないという立場より、「0か1」、すなわち一般企業か公務員かのいずれか一本に絞って就職活動を行うというものである。

現在の公務員試験は人物重視型(民間型採用試験)が増加し、多くの自治体では一般企業との併願が可能となっている。従来型の公務員試験で必須となる筆記試験(教養試験、専門試験)を長期間にわたり修得しなければ、合格できないと誤解している教職員や学生が多いことも事実であり、したがって大学内で学生のキャリアに公務員が入ってこないことも珍しくない現状があるが、正しい情報と認識のもと、一般企業との併願が進むことで、格段に内定者の増加累増が期待できると考える。公務員試験が本来、「資格試験」ではなく「就職試験」である点と近年の傾向を考えると、キャリアに公務員というオプションを含めるべきであり、そのためにも公務員の魅力を教職員自ら発信することが期待される所以である。

教員側や一般の職員が近年の人物重視型採用試験の多様化に関し、明るくないことは容易に想像できるが、キャリアセンター等の就職関連部門の職員の方でさえ、正確な情報に基づいた「近年の公務員試験の変化」に対応することが困難な状況であるといえる。それほど近年の公務員試験は変化が激しく、現場の担当職員の責めに帰すことはできないであろう。したがって、大学側としては「組織」としての連携やプラットフォームの構築に注力傾注することが望ましいと考える。

具体的には、「情報手法の共有化」が急務であると考えられる。現代ビジネス学科として、公務員試験の就職内定率を上げるためには、公務員試験の否定的側面(一般企業との両立が困難、一般企

業よりも高度な教養知識のみならず、専門知識が求められるなど)に比重を置くのではなく、またそもそも学生にそのニーズがないという教職員本位の観測選択効果ともいべき陥穽^{かんせい}にはまるのではなく、学生本位の目線で目的と手段を組み合わせることが必須であると考え。仮に真に公に対する関心や公務員の業務に対するニーズがなかったとしても、公務員試験の就職内定率を上げるという学科目標があるのであれば、そのために、手段を作り出すことが教職員の使命であると考え。

例えば、公務員試験に関する「試験情報部門」を大学内(学科内)に新設するレベルの改革は望めなくとも、それに類する対応がなければ、外部の業者に丸投げ状態が今後も継続していくことであろう。公務員の採用試験(とりわけ地方公務員)に関し、昨今、一般企業との併願可能な試験制度が積極的に導入されていることを踏まえれば、公務員試験を就職活動の大きな柱に位置付ける価値があることは論を待たないであろう。

公務員試験は、各団体や地域性により、採用対象者、採用基準、試験実施時期、試験内容、面接内容に様々な特徴があり、そのため、各団体別の試験対策、面接指導が合格率すなわち就職率アップの重要なポイントとなる。現状、特に地方自治体において、この試験構成や面接情報(個別面接内容や集団討論の手法、採点基準等)が公開されておらず、情報ルートのない学生は極めて不利な状況にあることも事実であろう。

近年、行政の現場でも人口減少社会の影響より、地域住民のニーズが変化し、今後さらにそれらが高度化、多様化していく中で「官民連携」のネットワーク構築が推進、整備されている。PPP(Public Private Partnership)による行政機能の質的向上、質的進化の実現のために、ICT(情報通信技術)やAI(人工知能)の活用、共存が不可欠となっているが、大学内においても教職員と学生間のネットワーク構築による「質的向上」が必要となるであろう。教職員が学生に指示し、学生が受け身に与件となる項目に関し、作業をするという、いわば「請負型」の関係性では、シナプスともいべき「つなぎ目」が発達せず、情報交換に失敗してしまうであろう。採用試験、面接の情報収集は実際に試験を受験した学生の協力が必要となることは自明であるため、学生と接する関連部門、教職員、必要に応じて外部の業者(課外講座の担当講師など)も含め、情報を共有し、経年に亘る情報の集積と分析を図り、それを次年度の指導、人材育成に活かしていくことが不可欠となると考える次第である。当方が安田で創設した「公務員試験 特講教室」というサークル活動もそれらを目指した具体的なプラットフォームである。

安田に勤務し、早朝から夜分まで研究室に常駐する経験から得たこととして、我々教員が想像している以上に、学生側は教員に対する「信頼」と「期待」をもって純粋に学生生活を送りたいと考えているという事実がある。大学教員になる前の前職(予備校講師)時代も、多数の大学等で学生と接してきた経験があったが、大学の内部組織の教員となり、初めて痛感することが多々あった。とりわけ自身が驚嘆に値するそれは、「学生の教員に対する信頼と期待」であると切に思う。こうした学生からの期待に添うために、「大学のための学生」ではなく、「学生のための大学」作りが喫緊の課題であると考え。そのためには、商品知識ともいべき公務員試験の現状や特色を一部の教職員が個人レベルで知悉(部分最適)しているような属人的な視点ではなく、組織横断的な全体最適

の視点で対応することが不可欠となるであろう。公務員試験は学科対策があり、学生指導期間が長期になる。加えて団体別に試験までの対策、試験当日の対処が異なってくることも多々あり、学生と密に接触する必要性から、その間に蓄積された学生との信頼関係が新たな試験情報の収集を可能にすると考ええる。

「馬を水辺に連れて行くことはできても、水を飲ませることはできない」かもしれないが、「教育の力で」正しい情報と目標設定のもと、水辺に連れて行くことさえできれば、あとは学生自ら水を飲むことを厭わないであろう。自身の経験則より「いつ」、「どこで」、「誰と」出会うかにより人を劇的に変える力があるという意味において、「教育」は神聖なものと考ええる。

京都より広島に単身赴任の身で勤務をしていた当方にとっては、広島という場所は、イコール安田女子大学そのものであった。安田女子大学の教職員から薫陶を受け、そして何より安田の素直な学生から教員として多くのことを教えられたという意味で安田には感謝の念しか見当たらない。今後も「安田」の名を汚さぬように、大学教員として、教育者として、常に教育のもつ力や大義を胸に畳み、「世の中にどのような価値を提供するのか」という本質的な人材育成に携わることで、学生の「力」を最大限、引き出したいと強く思う。

2018 年度卒業生 卒業論文題目一覧

指導:金沢英樹

2018.3.20	100	100	潰れない企業の作り方
2018.3.20	100	100	「女子」の呼び方に年齢制限はあるのか
2018.3.20	100	100	整理整頓の社会学
2018.3.20	100	100	「伝える力」と「聴く力」
2018.3.20	100	100	IT 社会からみるコミュニケーションツールの変容
2018.3.20	100	100	人にわかりやすく伝えるためには
2018.3.20	100	100	緊張をコントロールする方法
2018.3.20	100	100	外国人労働者をめぐる現況～入管法改正前夜～
2018.3.20	100	100	地方に若者が集まるためには
2018.3.20	100	100	ドトールコーヒーはなぜ強いのか

指導:熊谷由希

2018.3.20	100	100	運命とは何か —狂言とシェイクスピアの比較からの考察—
2018.3.20	100	100	変容する消費者行動とソーシャルマーケティングの新展開 —AIDMA から SIPS への移行をめぐって—
2018.3.20	100	100	活字文化、書肆、図書館の現在 —映画「図書館戦争」を手がかりに—
2018.3.20	100	100	インドネシアと日本の宗教の違いにおける労働仕様の今後
2018.3.20	100	100	地方創生における人的支援の活用について —大崎上島をはじめとする地域政策をモデルに—
2018.3.20	100	100	和菓子離れにどう立ち向かうか —和菓子舗の集客戦略と文化についての—考察—

指導:森岡文泉

2018.3.20	100	100	日本が誇るおもてなしは世界に通用するのか
2018.3.20	100	100	韓国経済の実態と今後について
2018.3.20	100	100	日本テレビの経営戦略について
2018.3.20	100	100	衰退する日本の産業と IT 技術の進化
2018.3.20	100	100	成長する中国経済について
2018.3.20	100	100	ニトリの経営戦略と今後の行方
2018.3.20	100	100	頼れるビジネスリーダーになる条件
2018.3.20	100	100	色と消費者行動の関係
2018.3.20	100	100	転換期を迎えた中国経済
2018.3.20	100	100	進化する AI 技術が経済に及ぼす影響
2018.3.20	100	100	スマホ決済がもたらした中国経済への影響
2018.3.20	100	100	映画・音楽による経済効果

指導:仁井和彦

0423 001	藤原 洋	宇部市の地方創生
0423 002	藤原 洋	少子高齢化におけるネットショッピングの経営戦略
0423 003	藤原 洋	廿日市市活性化計画～現状と課題～
0423 004	藤原 洋	音楽フェスによる経済効果
0423 005	藤原 洋	デジタル社会に向かう音楽市場の変貌
0423 006	藤原 洋	女性とキャリア
0423 007	藤原 洋	竹島問題解決の可能性について
0423 008	藤原 洋	インバウンド活用による周南市の活性化戦略への一考察
0423 009	藤原 洋	少子高齢化とAIの発展
0423 010	藤原 洋	ライブハウスと少子高齢化
0423 011	藤原 洋	広島県「道の駅」の活性化策
0423 012	藤原 洋	広島東洋カープがもたらす経済効果
0423 013	藤原 洋	FinTech が変えるこれからの社会
0423 014	藤原 洋	好調カープの経営戦略
0423 015	藤原 洋	東京五輪 2020 がもたらす経済効果について

指導:水谷昌義

0423 016	水谷 昌義	三次市を活性化する新たな可能性の提案
0423 017	水谷 昌義	広島東洋カープのファン囲い込み戦略の分析
0423 018	水谷 昌義	繁盛する飲食店の持っている共通点
0423 019	水谷 昌義	ジャニーズ所属アイドルのグッズ企画の現状と展望
0423 020	水谷 昌義	「女性のひとり旅」に対する社会の受け入れ体制の変化と現状
0423 021	水谷 昌義	インターネット通販の普及に伴う通信販売市場の変化と今後
0423 022	水谷 昌義	ユニバーサルスタジオジャパンについて
0423 023	水谷 昌義	ゲーム実況コンテンツの現状分析と発展への期待
0423 024	水谷 昌義	映画などのパンフレットを利用した新しいビジネスについて
0423 025	水谷 昌義	人が耳を傾けたいくなる会話の方法について
0423 026	水谷 昌義	ブランディング戦略における佐藤可士和の貢献と実績
0423 027	水谷 昌義	睡眠の仕組みと新しいビジネスの提案
0423 028	水谷 昌義	チケット転売問題の現状と対策と今後の展開
0423 029	水谷 昌義	2.5次元舞台の経済効果と今後の展開
0423 030	水谷 昌義	インターネット映像配信サービスの現状と展望

指導:西村裕三

0423 031	西村 裕三	何故、今、池井戸潤なのか-『七つの会議』から観る-
0423 032	西村 裕三	スマートフォン利用が取り巻く環境
0423 033	西村 裕三	世界幸福度ランキングにみる「日本社会の課題」

2023.09.14	藤原 誠	プライバシー侵害と表現の自由 —「石に泳ぐ魚」事件を中心として—
2023.09.14	藤原 誠	嫡出でない子の法定相続分 —最高裁平成 25 年 9 月 4 日大法廷判決を中心として—
2023.09.14	藤原 誠	SNS 上の個人情報をめぐる法的諸問題
2023.09.14	大嶋 由貴	個人情報保護とビッグデータの活用
2023.09.14	門脇 隆夫	消費者保護をめぐる法律問題
2023.09.14	藤原 誠	放送の自由と放送倫理
2023.09.14	森戸 隆夫	ゆるキャラと地方創生

指導:相澤吉晴

2023.09.14	藤原 誠	KIMONO 文化と今後
2023.09.14	中野 実智子	「YouTuber マーケティング」 —人気 YouTuber がもたらす経済効果—
2023.09.14	上野 隆	犯罪心理について
2023.09.14	藤原 誠	インディーズバンドのヒット要因 ～Hi-STANDARD が打ち破ってきた常識～
2023.09.14	藤原 誠	ウェディング産業が発展するには
2023.09.14	中野 実智子	SNS に依存することによる問題について
2023.09.14	中野 隆夫	年々激化するコンビニ業界の今 —なぜセブンイレブンが業界 1 位なのか—
2023.09.14	藤原 誠	ギャンブルについて

指導:大下英蔵

2023.09.14	大下 英蔵	系統別にみる大学の財務分析
2023.09.14	藤原 誠	出光佐三の経営哲学
2023.09.14	西川 幸雄	久保田権四郎の事績
2023.09.14	藤原 誠	食生活の変化に対応するエフピコのトレー戦略
2023.09.14	藤原 誠	大学の地域別にみる財務分析
2023.09.14	大下 英蔵	松下幸之助の事業成功秘訣
2023.09.14	大下 英蔵	ダイソーのしくみと経営戦略
2023.09.14	藤原 誠	Mazda のチャレンジ精神に関する研究
2023.09.14	藤原 誠	孫正義とソフトバンクグループの経営戦略
2023.09.14	藤原 誠	ユニクロを創った柳井正の経営戦略
2023.09.14	藤原 誠	東京ディズニーランドにおける人気継続性の研究
2023.09.14	藤原 誠	日本における LCC の成功
2023.09.14	大下 英蔵	無印良品の経営戦略
2023.09.14	藤原 誠	広島東洋カープにおける黒字経営継続の研究
2023.09.14	藤原 誠	日本航空を再生させた稲森和夫のアメーバ経営

指導:大友達也

2023.09.14	大野 隆	犬が人に与える影響について
------------	------	---------------

2023.01.11	森田 彩香	ペットと人間に齎す影響について
2023.01.18	藤原 甲斐	平均寿命と健康寿命の開きについての考察
2023.02.01	岡田 竜矢	出生前診断と女性の社会進出
2023.02.08	植戸の 麗	女子大生の LINE によるコミュニケーションの変容
2023.02.15	小島 園子	高齢化社会におけるコンビニ業界発展の可能性
2023.02.22	藤原 龍彦	音楽ビジネスの移り変わり
2023.03.01	松岡 早紀子	instagram が与える日本社会への影響
2023.03.08	藤原 龍彦	サプリメントに対する女子大生の認識
2023.03.15	藤原 龍彦	女性の社会進出と少子化の因果性
2023.03.22	藤原 龍彦	少子高齢化時代におけるワーク・ライフ・バランスの課題 ～現代女子学生の認識調査より～
2023.04.05	藤原 園子	高齢化社会における女性の社会進出 ～女子大学生の働くことへの認識について～
2023.04.12	藤原 龍彦	少子高齢化における男性の育児に対する女性の認識
2023.04.19	藤原 龍彦	色彩がもたらす社会への影響力
2023.04.26	藤原龍彦 藤原 園子	音楽媒体の移り変わりから見た現代社会の課題

指導:段野聡子

2023.01.17	森田 彩香	日本が理想とするワークライフバランス ～海外との比較～
2023.01.24	小島 園子	プライベートブランドの戦略と効果
2023.02.07	森田 彩香	廿日市市の観光戦略～宮島を中心として～
2023.02.14	内田 龍彦	ヨット競技の認知度促進に向けての提言
2023.02.21	小島 園子	医療保険制度の実態と課題 ～日本と英米との比較をもとに～
2023.02.28	岡田 竜矢	広島東洋カープの変遷 ～第二の黄金時代に向けての提言～
2023.03.07	小島 園子	大学スポーツにおける一考察
2023.03.14	藤原 龍彦	南海トラフ巨大地震から考える防災の在り方
2023.03.21	藤原 龍彦	インターネットビジネスにおける集客戦略
2023.03.28	藤原 園子	働き方改革におけるデジタルツールの活用について ～第一生命を事例として～

指導:立花知香

2023.01.24	小島 園子	女子大生の自己肯定感についての研究
2023.02.07	藤原 園子	日本人が考える人の美しさ ―整形美人は本当に美人なのか―
2023.02.14	藤原 龍彦	新卒社会人の離職率に関する一考察 ―就活前の学生に対するキャリア教育への提言―
2023.02.21	藤原 龍彦	今世紀に日本で韓流ブームが起きたのはなぜか ―韓国と日本の政治関係を交えて―
2023.02.28	藤原 龍彦	LCC の利用者が増えたのはなぜか。

2023年度第1回	10月17日	田中 隆雄	政治家のコミュニケーションに関する一研究
2023年度第2回	10月24日	高橋 浩樹	女子大生の説得行動における非言語コミュニケーションの効果の違い
2023年度第3回	11月7日	大塚 隆夫	日本におけるLGTBの現状と課題
2023年度第4回	11月14日	藤野 昌夫	笑いから伝わる感情の違い
2023年度第5回	11月21日	坂田 信幸	日本の家庭における食事の変化 ―中食産業の影響―
2023年度第6回	11月28日	渡辺 隆雄	緊張に負けない自分の作り方
2023年度第7回	12月5日	藤野 昌夫	ダンス・身体表現に期待される効果 ―中等教育課程に授業として取り入れられる意味―
2023年度第8回	12月12日	坂田 信幸	日本らしいおもてなしで訪日観光客のリピーターを作るための方策
2023年度第9回	12月19日	丸山 隆夫	ストレス解消法 ―音楽による効果―

指導: 埜本一雄

2023年度第1回	10月17日	丸山 隆夫	日本企業の生産性向上
2023年度第2回	10月24日	藤野 昌夫	AIがもたらす働き方
2023年度第3回	11月7日	藤野 昌夫	地域活性化戦略がもたらす効果
2023年度第4回	11月14日	坂田 信幸	SNSを用いたマーケティング戦略
2023年度第5回	11月21日	丸山 隆夫	洋菓子店における商品戦略
2023年度第6回	11月28日	丸山 隆夫	フィットネスクラブにおける経営戦略
2023年度第7回	12月5日	坂田 信幸	ICT業界におけるダイバーシティ経営
2023年度第8回	12月12日	坂田 信幸	マーケティングにおけるインフルエンサーの役割
2023年度第9回	12月19日	坂田 信幸	占いと経営者
2023年度第10回	12月26日	坂田 信幸	USJとTDRの経営戦略の比較
2023年度第11回	1月2日	藤野 昌夫	地域の観光ビジネスにおける経営戦略
2023年度第12回	1月9日	藤野 昌夫	キャラクタービジネスの経営戦略
2023年度第13回	1月16日	坂田 信幸	地域金融機関のマーケティング戦略
2023年度第14回	1月23日	藤野 昌夫	プロスポーツマーケティング
2023年度第15回	1月30日	丸山 隆夫	化粧品会社のコミュニケーション戦略

2018 年度現代ビジネス学会事業実施報告

2018 年 4 月 1 日から 2019 年 3 月 31 日まで

1. 「学生表彰」を 2018 年 4 月、10 月の 2 回実施した。
成績、資格取得、その他活動などさまざまな場で顕著な成果を上げ、他の学生の規範となる学生の業績に対してその努力を認めると同時に、更なる成果を期待し表彰した。
2. 「現代ビジネス学科年報 2017 年度」を 2018 年 5 月に 20 部作成し、学内教職員に配布した。
3. 現代ビジネス学会 15 周年記念事業として「誰もが生き生きと輝ける社会を目指して—これからの女性のキャリアと社会参画」講演会を、2018 年 10 月 27 日に国際会議場で開催した。
4. 「2018 インターンシップ報告集」を 2018 年 11 月に 120 部作成し、関係企業に配布、送付した。
この報告集はインターンシップ体験をまとめたものであり、受入先企業の開拓等にも使用された。
5. 「就職活動報告集 2018」を 2019 年 1 月に 280 部作成し、2、3 年生に配布した。
この報告集は、4 年生の就職活動の体験をまとめ、後輩の就職活動の参考に資するためのものである。
6. 「卒業論文要旨集」を 2019 年 3 月に 515 部作成し、現代ビジネス学科全学生、学科教員、図書館に配布した。この要旨集は、4 年生の卒業論文の要旨をまとめたものである。
7. 「現代ビジネス学会誌 2018 年度」(第 7 号)を 2019 年 3 月に Web 公開した。
8. 謝恩会にて 2019 年 3 月 9 日、4 年生の表彰式を行った。
4 年生の中から、成績優秀者、その他活動等で学科教員より推薦があった学生を表彰した。

現代ビジネス学会講演会・シンポジウム実施報告

現代ビジネス学会 15 周年記念事業 —誰もが生き生きと輝ける社会を目指して—

日時： 平成 30 年 10 月 27 日(土) 13 : 30~15 : 45

- 13 : 30 開会
挨拶 現代ビジネス学会副会長 仁井 和彦
- 13 : 35 第一部 基調講演 『これからの女性のキャリアと社会参加』
大沢 真知子氏 日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授
現代女性キャリア研究所所長
- 14 : 45 第二部 シンポジウム
大沢 真知子氏 日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授
現代女性キャリア研究所所長
畠山 裕子氏 株式会社アンデルセン取締役執行役員
営業本部西日本統括部長
戸町 奈緒子氏 株式会社イズミ
能力開発部採用課課長
木下 麻子氏 株式会社広島銀行
人事総務部 人事企画課長代理
西田 千尋氏 マツダ株式会社
商品戦略本部商品ビジネス戦略企画部
市場戦略企画グループマネージャー
コーディネーター 仁井 和彦 (現代ビジネス学会副会長)
- 15 : 45 閉会

会場： 広島国際会議場 中会議室コスモス
(広島市中区中島町 1-5)

来場参加者： 178 名

誰もが生き生きと輝ける社会を目指してー

これからの女性のキャリアと社会参画

基調講演

大沢真知子氏 日本女子大学
現代女性キャリア研究所 所長

労働経済学者。社会と個人のあり方の変化や、家族が経済変化によってどのように変わっていくのかを国際比較によって実証研究している。『経済変化と女子労働』（日本経済評論社）、『新しい家族のための経済学』（中央公論新社）等著書多数。近著に、放送大学叢書『21 世紀の女性と仕事』



日時：平成 30 年 10 月 27 日（土）

13:30～15:45

第 1 部 基調講演 13:35～

第 2 部 シンポジウム 14:45～

（受付開始 13:00）

会場：国際会議場 中会議室コスモス

中区中島町 1-5（平和記念公園内）

どなたでもご参加いただけます

入場無料

申込：QR コード、または HP からリンクした
フォームでお申し込み願います。

お名前・TEL をご記入の上、Mail

または FAX でもお申し込みいただけます

お申込み・お問い合わせ：

安田女子大学現代ビジネス学会事務局

H P : [http://www.yasuda-u.ac.jp
/course/business/news/](http://www.yasuda-u.ac.jp/course/business/news/)

Mail : genbi.box @yasuda-u.ac.jp

F A X : 082-878-9905

TEL : 080-3701-0571 (立花)



シンポジスト

株式会社アンデルセン
畠山裕子氏

取締役 執行役員
営業本部西日本統括部長

株式会社イズミ
戸町奈緒子氏

能力開発部 採用課 課長

株式会社広島銀行
木下麻子氏

人事総務部 人事企画課長代理

マツダ株式会社
西田 千尋氏

商品戦略本部 商品ビジネス戦略
企画部 市場戦略企画グループ
マネージャー

主催：安田女子大学現代ビジネス学会

【あいさつ】

現代ビジネス学会副会長 仁井 和彦

皆様、こんにちは。ただいまご紹介がありました、私、現代ビジネス学会副会長の仁井と申します。会長は辻先生でございますが、私用のために本日出席できないということですので、このあいさつも私が代わりにさせていただきます。

本日は、先ほど司会者からもありましたように「誰もが生き生きと輝く社会を目指して」ということです。これからの女性のキャリアと社会参画、これをどういう格好で皆さんに考えていただけるか、そのような場にしていききたいと思うわけです。

現代ビジネス学会 15 周年ということでございますが、実を言いますと現代ビジネス学科 15 期生というのは今の 2 年生です。昨年来、15 周年記念事業として、このような講演会あるいはシンポジウムを社会への貢献という一環として、何かやらないかという話をしておりまして、では何かをやりましょうということで決まり、今回に至りました。

皆様もご存じのように、昨年来、働き方改革というのがいろいろと議論されております。会長の辻先生は労働の専門家でございますので、労働関係で誰かいい方がいらっしやらないだろうかということで、まず絞っていきました。

そして、その次の段階として、私は実を言いますと、企業におりました時に中央公論新社の『新しい家族のための経済学』を読んでおり、これからはこういう家族関係のもとに働き方や経済学を考える必要があるだなどと考えられさせられました。その本の著者が、今回講演いただく大沢真知子先生です。この方はどのような方なんだろうともう数十年、名前は知っておりましたが、残念ながらお顔は知らず、お会いしたのは今回が始めです。

ただ、それ以来、ワークライフバランス関連の書籍を何冊か読んでおり、今回の講師は大沢先生にお願いしようということになり、事務局長である立花先生を通して講師依頼を打診し、快く引き受けていただいたという経緯次第です。誠にありがとうございます。

その後、講演会だけで終わるのではなく、やはり現代ビジネスと名乗るからには実務の方の声をぜひとも取り入れたいと思い、このシンポジウムを考えました。その際、まず広島を代表する企業ということで、お手元の資料にあるような会社がすぐ思い浮かびました。しかし、具体的にどのの方が最も相応しい方なのかはなかなか分かりません。まず、学長補佐の澤田英三先生に相談し、畠山さんをご紹介いただきました。次に、キャリアセンター次長の竹内先生に話を持っていきましたら、一肌脱ぎましようとお三名の方への仲介の労を執っていただくこととなりました。本日は出席していただきましてありがとうございます。併せて、お二方の先生方の仲介の労に対しても、厚く御礼を申し上げます。

さて、私自身がこの現代ビジネス学科にまいりましたのは、ちょうど今年で 4 年目です。皆様、今日はどんな日かご存じですか。18 時 30 分からマツダスタジアムで日本シリーズが始まります。カーブはセ・リーグ 3 連覇ですが、われわれ現代ビジネス学科におきましては就職内定率 100%が 3 年間続いております。

私は、ともかく学生にはいつも“be Ambitious!” 志高くと言っています。少し背伸びして、より広い

世界に向けて、挑戦してほしいと思っています。学生に就職してほしいのはヤマヤマですが、学生が主体的に就職活動に取り組んだ結果が、先ほど申し上げた 100%の実績です。

先ほど言いましたように今日は日本シリーズが始まります。広島カープは日本一を目指すと言っています。私たち現代ビジネス学会、学科も、ぜひとも日本一を目指したいと思います。今後とも、皆様の温かいご支援をお願いしたいと思います。

昨年のベストセラーに、漫画版『君たちはどう生きるか』がありました。人生百年の時代です。皆様、これから百年どう生きるかということ考えたときに、今日のこのテーマというのは皆様の将来に対して非常に役立つと思っております。そして、私たち現代ビジネス学科、ビジネス学会の関係者として、今日のこの講演会ならびにシンポジウムを、これからのさらなる発展、そのスプリングボードとなることを期待しています。

お忙しい中、皆様、参加していただきましてありがとうございます。それでは、よろしくお願い致します。



【第一部】 基調講演



【第二部】 シンポジウム

【第一部】 基調講演

「これからの女性のキャリアと社会参加」

日本女子大学 現代女性キャリア研究所 所長

大沢 真知子先生

皆様、こんにちは。この度はご招待いただきまして本当にありがとうございます。

最初に、まず自己紹介ということですが、アメリカに行ったきっかけからお話したいと思います。

私がアメリカに行ったのは1975年で、もちろん皆さんは生まれていないのですが、ちょうどアメリカの社会規範が大きく変わった時期にあたりました。大学も大きく変わっていて、例えば、女子学生が少ない学科へは、優先的に女性の入学を認めるという差別是正のアクションが取られていたのです。

私は大学では日本文学を勉強していましたが、19歳の時に当時付き合っていた彼に振られて、そこで初めて、「もし結婚しなかったら自分はどうやって生きていくんだろう」と考えました。本当に経済的に自立して生きるということの準備が何もできていなかったのですね。夫という人がいなかったらどう生きていけばいいのか、それを考える必要があるのではないかと思ったのが経済に関心を持った最初のきっかけです。

本当に世界を知らないし、お金をどうやって稼ぐかも知らない。その時、日本では学生運動がすごく盛んな時期だったので、いろいろな社会問題、差別の問題や部落の問題、ベトナム戦争の問題とか、そういった問題に学生がみんな関心を持つ時代でした。

私の兄も、そういった政治的なことに関心を持っていたので、考えなくてはいけないとは思っていたけれど、いまひとつ、社会問題を自分の問題に結びつけることができなかつたのです。遠い所で起きている問題に過ぎなかつたのですが、失恋してみると、社会と自分が直結して見えてきたんですね。自分の世界を広げていかないと自分の生き方も定まらない。その時に自分を振り返って、私はあまり魅力的な人間じゃないなと思いました。

それで、最初の「私たちにはなりたいた自分になるために自分を変える力がある」というメッセージになるのですが、自分を変えたいと思ったのが19歳の時です。失恋当時は、どうしようもなく落ちこんでいましたが、気晴らしをしようと、天気の良い日でしたし、一人で銀座の歩行者天国に行ったのです。澄み渡った空を見上げているうちに、自分が新しい人生の出発点に立っているような気がしてきました。それまで他人に気に入られたいと思うあまりに、自分らしく生きてこなかつたことに気づいたのです。その自分をこれから変えることができるのではないか。真っ白なキャンバスに自分の絵を描いていくのだ。そんなわくわくした気持ちになりました。それから長い年月が流れましたが、振り返ってみると、誰にも自分を変える力があるし、変われる。そして、なりたいた自分になれると思います。今日はそんなお話をしてみたいと思います。

また、自分を変えるためには、やはり世界を広げていかなければいけないし、これからどういう社会が来るかを知らなければいけない。成長するためにはつらいこともあります。自分の限界も知るけれども、そのつらさは、限界を乗り越えた後には成長の実感を伴った喜びに変わっていく。そんなことも若いときは知らなかつたので、それを皆さんにお伝えしたいと思います。苦労や失敗をネガティブに捉える必要はないのです。

これからの時代を生きるにあたって、もう一つ必要だと思うのが、対等な関係を築くためのコミュニケーション能力です。

私ごとで恐縮ですが、当時は女性が25歳を過ぎると結婚相手はいないと言われていました。結婚市場での女性の価値が25歳を過ぎてがくっと下がる時期に、アメリカで色々な機会が与えられたので、私は結婚するとは思っていませんでしたが、結婚することになりました。しかも年下のアメリカ人です。人生が自分では考えてもいない方向にどんどん進んでいくのです。

そして、婚約して結婚するという時に最初のけんかをしました。何か意見が食い違ったことがあったのですが、私が「結婚するのなら、やっぱり片目をつぶって、お互いに妥協しないと駄目だよ」みたいなことを言ったのです。「(二人の間には) 文化的な違いもあるし、(意見の違いを) あんまり突き詰めて考えたら、関係なんてうまくいかない」と言ったところで、相手がものすごいけんまくで怒り始めたのです。目を瞑るくらいならば結婚するのはやめようと言われてました。両目を開いて、お互い対等な関係をつくろう、その覚悟がなければ結婚する意味はないというのです。私にはそれだけの覚悟は当時ありませんでした。うまくいかなければ離婚すればいいやくらいの安易な気持ちで結婚を考えていました。結婚して36年経ちましたが、今振り返ってみると、あの時の夫の言葉の意味と重さを噛み締めています。嫌なこと、おかしいと感じることを二人の間でうやむやにせず話あうことは、夫婦だけでなく、大切な人との関係を作っていくときの基本なのだと思います。意見の違いをお互いが理解し尊重し、そこから学びあうことの重要性が結婚においても働く現場でもとても重要になっています。

その関連でいうと、嫌われることを恐れないことも重要です。私は、すごく尊敬しているフェミニストカウンセラーの人と対談をした時に、彼女が「今の人たちって空気読み過ぎない？ もうちょっと自分を主張することがあっていいんじゃない？」と言われてました。それは私にも当てはまるところがありました。やはり嫌われてもしようがない、私は私だということは、すごく重要です。30年、40年と仕事をしていくときに、私とは違う考えを持った人もたくさんいる。見てきているもの、経験しているものも違う。そのときに、相手を評価するだけでなく、自分を評価する力、自分で自分が評価できる力を身に付けること、これもすごく大切かなと思います。社会心理学ではこれを自己効力感と言います。

最後ですが、私の指導教授(メンター)は「人的資本論」という新しい理論を打ち立てた大家です。そんな先生にアメリカで出会い指導を受けられたことは本当にラッキーでしたが、そうはいっても、私は外国人で、日本にベースを持っていなかったのに、アメリカで就職活動をしました。競争も厳しいし、すごく大変なんです。そんなときに先生が“Don't worry”心配するなと。人的資本(仕事ができる能力のこと)さえ積み重ねていけば必ず道が開けると、とってくださいました。この「人的資本を積み重ねろ」という言葉を大切に今まで生きてきました。

アメリカに留学して、1975年から1987年までいました。最後の3年ぐらいいは教壇に立ちました。ちょうどその頃日本では男女雇用機会均等法が成立して、施行したのが1987年。その年に縁があって日本に帰って来て、研究所勤務、亜細亜大学を経て、1996年、日本女子大学に就任して、今まで教壇に立っています。

I. 世界の潮流

日本には素晴らしい先生方がたくさんいらっしゃるのですが、私は世界の潮流を見ながら日本の現状と変化を比較して日本を分析するという研究をしてきました。ですから、今日はこの30年の間に世界で

どういことが起きたのかということをお話しして、では日本はどうかということところで日本の変化とその特徴に触れたいと思います。

アメリカに住んでいたときには全然気が付かなかったのですが、私が行った 1970 年代のアメリカでは実は革命が起きていました。誰も気がつかないうちに変化が起きたので「静かな革命」と言われます。それは女性が生涯で労働市場で働く時間が長くなったということもありますが、それだけではなく、女性のアイデンティティに変化が生じました。1960 年までのアメリカの女性たちは、妻であるということ、あるいはお母さんであるということのアイデンティティがすごく強いんですね。私の義理のお母さんからクリスマスカードを初めてもらった時、宛名は「Mrs」でその後夫の名前が書いてありました。しかし 1970 年代には新たに「Ms.」という称号ができて、「Ms.」になると「Ms. Machiko Osawa」と私の個人の名前が使われるのです。そして、女性たちはその二つを使い分けて生活するようになります。それは、ただ単に新しい称号が作られたというだけではなく、女性が個人の名前で活躍できる世界が広がったということが背後にあるわけです。

特に、労働市場の中で個人の名前で活躍する機会が拡大し、そこで機会をもらった初めての世代が、ヒラリー・クリントン (Hillary Rodham Clinton) の世代で、私の世代はそういう人たちの次の世代で、若い女性たちが大学に行くだけではなく、例えば法律大学院とか経営大学院などの専門職大学院に行くようになる中で、私は、大学院に入学し、経済学を専攻し、博士課程に進学しました。

三つ目が、キャリア形成と家族形成がジョイントで決まっていくということです。革命前の女性はキャリアを形成するというよりは、結婚が一つのタイミングで、家族を形成することにプライオリティーをおいて人生を考えていました。夫のキャリア形成が優先されていたのです。ところが、革命後は、人生設計を夫と一緒にいき、いつ子どもを産むか、第 2 子を産むタイミングをどうするのかということそれぞれのキャリア形成との関連で、お互いに相談しながら決めていくようになります。こういう面でもアメリカの夫婦の関係が対等な関係に変わりつつあることをアメリカで知り合った友達との会話を通じて知りました。

以上が「静かな革命」と呼ばれているものですが、もう一つは、アメリカの若者の意識の変化です。昔は、男性ならば金銭的な成功、女性ならば家庭を重視する傾向があったのですが、大学 1 年生の意識調査の結果を見ると、若い世代ほど男性の中に家族を重視する人が増え、女性では仕事上の成功や金銭的な成功を重視する人も増えて来て、性差よりも個人差が大きくなっていくのです。

静かな革命が起きたのが 1960 年代から 70 年代で、それから 20 年くらいするとジェンダー革命と言われる革命が起きます。家庭内で夫婦の力関係が平等化するという変化です。

静かな革命は女性を労働市場に引き出し、活躍の場を与えましたが、同時に離婚率の上昇や晩婚化や晩産化という負の遺産も残しました。

しかし、ジェンダー革命が起きると、働く女性の増加とともに、出生率も上がるようになります。日本だと、よく「女性が働くのはいいけど、結婚が遅れるし、出生率も下がるし、ネガティブな側面が多いよね」と言われがちですが、実はジェンダー革命が起きると、働いている女性が増えて出生率が上がるんですね。ただし、上がらない国と上がる国があって、ジェンダー革命が未完な国と、ジェンダー革命が成功した国とがある。また、出生率が上がった国でも、それは主に高学歴カップルだけで、家庭における負担

の不平等は依然として問題であるとも言われています。この分野は、今研究が蓄積されているので、これから多くの新しい研究の蓄積がなされるのではないかと思います。

静かな革命が起きた時は、労働市場でジェンダー平等度が高まりました。ですので、女性も男性のように個人の名前で活躍する機会が増えます。ところが家庭を見ると、ここではあまりジェンダー平等度が（労働市場と）同じスピードでは進まなかったのが、女性に二重の負担がかかってしまったのです。

これは、1990年ごろに、アメリカで著名な心理学者のホックシールドが著したセカンド・シフトという本のタイトルなのですが、女性の社会進出は進んだが、同時に女性が仕事も育児もするようになってものすごくストレスを抱えるようになったと言っています。ということで、問題が解決できたわけではないけれども、ただ、随分男性の意識が変わって平等度が高まったことは事実だと思います。この平等度が高まるにつれて出生率が上がるという変化が見られるので、今後を考えると、日本は静かな革命を力強くしなければいけないし、ジェンダー革命をおこさせなければいけない。それが、あなたたちの時代の使命ということになります。

最近、韓国でワークライフバランスの国際会議に参加させてもらいました。私はアメリカと日本については結構研究していますが、ヨーロッパは文献を読むだけであまり知りませんでした。今回、それらの国のこのテーマのスペシャリストと話をすることができて、ヨーロッパの国の中でこんなに違いがあるのだということを知りました。

例えばフランスだと、産後の休暇後、高学歴の女性たちはすぐに労働市場に戻る。しかし、フルタイム勤務というのが週35時間なので、5時になってオフィスに人がいることはないし、保育園もすごく整っているので高学歴の女性はフルタイムで働く人が多いと聞きました。

スウェーデンは福祉国家の国なのでパートタイムが多い。あまりフルタイムで働く女性たちは多くない。職業分離も進んでいて、職業の中に男性が多い職業と女性が多い職業があり、女性が多い職業は賃金が低い傾向があります。しかし、非常に柔軟に労働移動ができる労働市場が形成されていて、ライフサイクルの中で働き方も職業にも選択肢が多くあって、パートタイムで働くこともあるし、子どもが大きくなるとフルタイムに戻る。あるいは、もう一度大学に戻って学び直しをして新しい職業につくということが、あります。失業しても所得が100%保障されるので、その間に大学に行って新しい資格を得て、もう一度、違った職業に就くという柔軟性がある。非常に柔軟に自分の人生を設計することができると聞きました。

私はあまりドイツのことは知らなかったのですが、ドイツは小学生が家に帰ってお昼をお母さんと一緒に食べる国とのことで、3歳児神話も強く、夫が働いて妻が家にいるというのが当たり前。ドイツは男性稼ぎ主モデルの典型です。しかし2007年、ドイツでは、育児休業中の所得保障を充実させるとともに、政策的に男性が育児休暇をとらないと、金銭的保障を受ける権利が消滅する制度が導入されてから、男性がもう少し家庭に戻るようになり、女性たちが働く労働時間を増やすようになったことで、意識改革が進み、3歳児神話が少しずつ変化しているのだそうです。

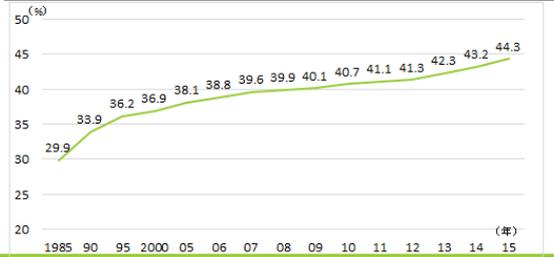
ですから、日本でも政策がすごく重要です。個人の意識の変化も重要だけれども政策も重要で、その中で、その国に合う政策というのがそれぞれ違うので、それが何なのかというのをこれから日本が探していかなければいけないということです。

ヨーロッパもすごく面白いです。アイスランドは、2007年ぐらいから急に男性の育児休業取得率が上がり、出生率も上がっているとか。今、その辺も研究対象になっていて、また会議が開かれるようです。もし関心があれば、ぜひ参加してみてください。

そういったわけで、世界が変わり、中にはジェンダー革命が起きた国もある。そういう中で日本はどこにいるのかという話をしたいと思います。

これは、まず実態として見る「既婚女性の雇用就業率」(図1)です。結婚しても外で働く女性の割合は15歳人口の中でどれぐらいいるのかという数字ですが、2015年は44.3%ですね。ずっと増えているので、これからも半数以上が結婚しても働くという時代になることがわかつています。

図1
既婚女性の雇用就業率の推移

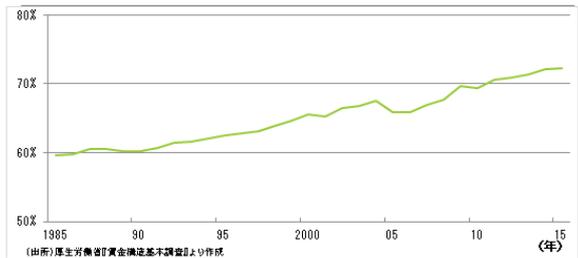


そして市場賃金率(図2)です。これは一般労働者といわれるパートタイマーを除いた労働者の数字ですが、時間当たりの賃金率は、約73%。つまり男性を100%として女性の賃金は73%ということです。1985年では6割程度でしたからそれから比べると上がっています。

ジェンダー革命が起きるときは、市場賃金率、男女間の賃金格差がどれだけ縮小するかといいところが重要なので、そういう面では革命に近づいてはいるけれど、ほかの国と比較してみるとまだ大きい賃金のジェンダ格差があります。

図2

日本の女性の市場賃金率(対男性)
男性に対する女性の所定内給与比率(女性/男性)

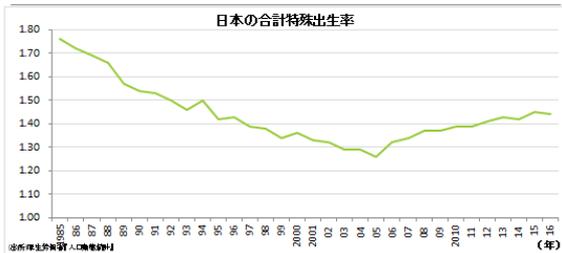


それから出生率の変化(図3)です。出生率は長期的に下がっていて、2006年を境に少し上がってきています。これは晩婚化した団塊ジュニア世代の出産によってもたらされたと言われますが、この世代は人口が多いので生まれる子供の数も多いということです。

しかし、子どもの数をもっと増やしたい人が産める状況にはなっていません。私自身は、子どもを産む・産まないとか、結婚する・しないというのは個人の自由だと思っています。ただし、産みたいのに産めない状況が日本にあるということについては問題であると考えていて、子供が生きやすい、育てやすい社会が作られる必要があると思っています。

図3

日本の出生率の変化



これからはもう少しシビアな現実を目を向けて行きます。これは男性の賃金と女性の賃金の変化率(図4)を見たものです。やはり1990年、バブルが崩壊した辺りから平均賃金は上がっていません。特に男性の賃金が上昇していないことがわかんと思います。これに対して女性の平均賃金は若干ですが上がっています。

これは実はアメリカの静かな革命が起きた時にも同じことが起きて、製造業からサービス産業に就業機会が拡大していくと、男性の平均賃金は上がらなくなり、女性がそれを補うというかたちで労働市場に出るようになる。アメリカの場合は、そこを後押しするような形で女性差別を禁止する法制度を整え、女性の働く意欲を高めました。これはアメリカの良さであると思います。また、同時に男性にとっては厳しい時代になっていきます。これがどういう意味を持つかということは、もう少し後で触れたいと思います。

これは、最新の福田節也さん(国立社会保障・人口問題研究所)の研究結果(図5)の一つです。今まで日本の女性は、高学歴で高所得の女性ほど結婚が遅れると言われていたのですが、1970年代に生まれた若いコホートからそれが変わったということを示した図です。

1960年コホートというのは、1960年代に生まれた女性のことです。これは稼ぎ力を標準偏差で見たものなので、それぞれの時代の貨幣価値が標準化されて比較可能になっています。それをみると、1960年代に生まれた出生コホートは稼いでいる人ほど結婚確率が低いのですが、1970年代コホートになるとこれが逆転しています。ですから、氷河期世代辺りから結婚にも変化が起きていることがわかります。

こちらの図(図6)は、専業主婦よりも、働いている女性で、育児休業を利用し、かつ保育園に子どもを預けて働く人の方が第2子を産む確率が高くなっているということを示したものです。子どもを育てるときに、働くと子どもを犠牲にしなければいけないとか、子どもが十分に産めないとか言いますが、今は育児休業とか保育園が整備され始めているので、そういう環境が整い始めると、働いている女性の方が第2子が産みやすくなっているということです。これは日本の出生政策の効果が出ている図になっています。

図4 男女別にみる賃金率の変化

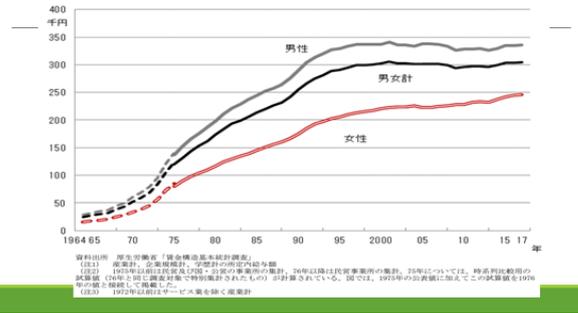


図5 Women who earn more turn to be more likely to marry in the younger birth cohort
Associations of female earnings and marriage

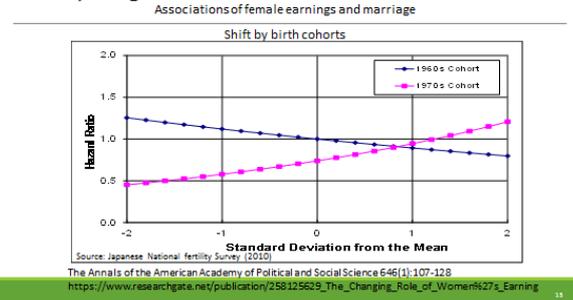
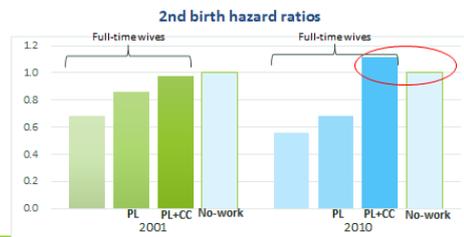


図6 Changes in marital fertility

Full-time employed wife can now have a higher chance of 2nd birth than housewives, if they combine parental leave and childcare



また、人口学で「下方婚」という言葉があります。今まで、日本の高学歴の女性は高学歴の男性と結婚することが多く、結婚の時に経済的な要因（男性の稼ぎ力）が重要な意味を持つと言われていたのですが、下方婚というのは、男女の間で学歴が逆転しているような結婚を言います。結婚に経済的な側面以外の要素が入り始めているのではないのでしょうか。私の場合もそうですが、結婚時点では私の方が年上でした。その場合、上下関係がないわけで、対等な関係が作りやすい、お互いに言いたいことが言える関係ができやすいということです。これは結婚の意味みたいなものが若い世代では変わってきているということではないかと思います。

また、高学歴で稼ぎ力がある女性ほど結婚しやすくなっています。

こういったことを総合してみると、やはり日本が片働き社会から共働き社会に変化してきており、生活水準を維持していくためには、二つのインカム（所得）が必要になっていることがわかってと思います。

では、そういう静かな革命を推し進めているものは何なのか。それは人口構造の変化が大きいということです。少子高齢化と言われますが、やはり15歳～64歳人口が減少していて、これからますます減少していくので、これからの労働市場には外国人も女性も、そして性的マイノリティーももちろん参加してくるし、多様性を包摂する社会を実現させていくことが重要になっていきます。その中でも、日本はやはり移民に対しての制度が不十分で、背後には女性をうまく包摂できていないという問題があります。

今述べたように日本も変わってきていることは確かだし、これからも変わり続けることも事実です。つまり、世界の潮流の中に日本が巻き込まれていくわけですが、ジェンダー・ダイバーシティに関する限り、その動きが非常に遅いのです。特に経済の分野と政治の分野での女性の参画が非常に少ない。ここは早急に増やしていかないと良い社会にならないということです。

私の今日の話はビジネスの方の話ですので、管理職の女性比率がなぜ低いのかという話になりますが、アメリカ、フランスというのは管理職の中の女性比率が高いです。先ほど、ヨーロッパの中でも、フランスは女性のフルタイム就労を推し進めてきたという話もしましたので、フランスの数字が高いのも分かります。

それから、アメリカは、教育機関も女性やマイノリティー、黒人などの少数民族などの入学者を増やして、学生の多様化を測ります参画させていく。また **early start** といって、就学前の子どもたちの格差を縮めるためのプログラムを実施しています。このように、社会全体として、より平等な社会を形成するという目的で法整備を進められていきます。

それに対して日本はどうかというと、男女雇用機会均等法は施行されましたが、大学入学における男女の平等は、法律で定められていないので、東京医科大学の問題のようなものが起きてしまう。入学試験において女性が差別されてしまうというような状況がありますし、それから、小さいうちから男女平等の教育をして、家庭においても、性別役割分業意識を変えていかなければいけないのですが、これも非常に遅れています。

ですから、女性の管理職の数を増やせばいいのねということを言っているわけではなくて、社会全体の価値を変えていかないと、なかなか管理職の女性比率を増やすことはできません。

II. 日本で女性人材が活かされていない理由

では、なぜ日本で女性人材が活かされていないのか。

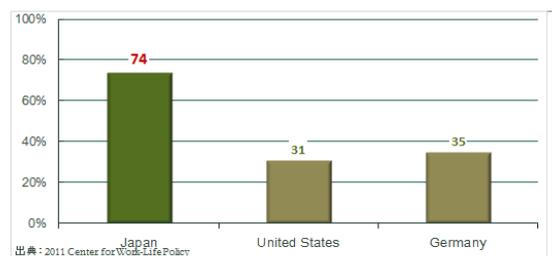
私たち労働経済学分野では、結婚や出産で女性が辞めるからだというのが一番大きな理由だと考えられています。今回、東京医科大学の入学試験において女性の受験者が差別された問題でも同じような理由が使われていました。日本では、やはり労働市場だけではなく、教育の分野においても、女性が入り口で差別されてしまうような状況があります。

そうはいつても実際に女性は辞めるでしょう、数字にもそれが出てるでしょうと。だから、実際には男性を優遇しなければならない、差別の合理性があるんですよというようなことが言われてきたわけですが、しかし本当にこの差別に合理性があるのでしょうか。

これに対して「予言の自己成就」と言われる反論がされています。つまり辞めるとして女性に機会を与えていないことが女性の離職をもたらしているということです。そこで女性の男性と同じ機会が与えられれば、定着する女性が増えるのではないかということです。

これ(図7)は、日本人の女性のほうがドイツやアメリカに比べて2倍ぐらい辞めやすくなっているというデータです。これは予想された結果になっています。しかし、辞める理由をみると、予想と違ってきます。アメリカの女性の場合は、仕事を辞める主な理由が育児なんですね。日本の女性たちは仕事の不満とか行き詰まり感とかで仕事を辞めている女性がすごく多いのです。つまり、女性は最初から辞めるとして平等に扱われないことが女性の離職を高めているということです。

図7
自発的に離職する女性の割合の3カ国比較

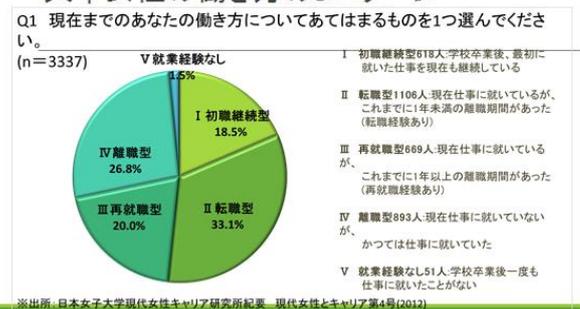


では、大卒女性の働き方は実際にはどうなっているのかというのを私たちの研究所で実施した調査のデータで見たのが図8です。(図8)

その結果、分かったのは、2割ぐらいの女性が初職を継続している。3割ぐらいの女性は1年未満の離職後に転職しています。雇用保険が使えるので、その間に、いろいろな講座で資格を取ったりして次の仕事に移っている人が3割います。

転職者の中には転職後に、条件が下がってしまう人が多いのですが、3分の1ぐらいの人はキャリアアップをしています。そのキャリアアップしている人はどんな人なのかを見ると、国家資格などは効いていますし、離職期間が短いほうがキャリアアップする機会が多いです。また、実際に仕事を辞めた人の話を聞くと、自分の友達や友達の友達とかから紹介してもらったとか、インフォーマルなネットワークを通じての転職が多いように思われます。日本ではM字カーブと言われ、出産期の30~34歳の女性の労働力率が低いことから、育児で女性が離職すること問題だと言われますが、実際には、女性が流動的に労働市場を移動してキャリアを形成しています。また、1年以上の離職後に労働市場に戻ってくる女性も高学歴女

図8
大卒女性の働き方の5パターン



性の中で2割ぐらいいいます。

それから、離職している現在は働いていない人が3割ぐらいいいます。これは年齢的に見ると、今ちょうど仕事を辞めて子育てをしている人かなと思います。

そんな感じなので、女性がみんな結婚して、みんな辞めて、また子育てが終わって再就職しますというわけではありません。人によって違うということが分かると思います。

では、次に、何が男女間の賃金格差を大きくしているのかということですが、これは、もちろんガラスの天井があって、女性がなかなか昇進できないということが賃金格差に繋がっているところもありますが、実は初期のキャリア形成において男女で賃金格差があるのです。つまり Sticky Floor と言われたりするんですが、キャリアの最初の段階ですでに女性はその次にいけないような女性差別があるのです。

所得分布を10分割した分位の中の、一番下の下位10%の人たちの間で、大きな男女間賃金格差が生じているのです。床がベトベトしていて、女性はそこに足を取られてしまっ上に行けないんだということです。もちろん女性の方が平均的にみて教育年数が男性よりも短い、勤続年数が短い、そういう人的資本の蓄積度の違いで説明できる男女間格差は2割から3割と言われています。残る7割は、労働市場における女性に対する差別によって賃金格差が生じています。

また、別の研究では、仕事の割り振りにおいても、同じ職種で、例えばIT産業のソフトウェアエンジニアの場合、女性の方は新しいシステムを紹介するような仕事がふられ、男性にはコア業務のシステム開発などの仕事がふられることが多い。つまりステレオタイプに当てはめて仕事が割り振られてしまっているのです。

また、評価制度において、評価者のジェンダーバイアスが入りやすく、成果主義を導入している企業の方が男女間賃金格差が大きいという研究結果もあります。どうしても、人は自分と同類の人を高く評価する傾向があるということです。特に労働時間が短いと、実力よりも評価が下がってしまう傾向があります。労働時間ではなく、どういう仕事をしているのかという仕事の成果を時間あたりで評価すれば、女性の方がもっと上に上られる。ですから、女性が活躍している会社では、この評価制度にできるだけジェンダーバイアスを入れないように客観的に評価をするような工夫がされています。

あと、長時間労働の是正も必要ですね。今、働き方改革でやっているように、効率よく働き労働時間を短くするしかない。例えば(加藤ほか, 2013)(山口, 2013)では、女性が1年間で2,200時間を超えると昇進確率が高くなるとか、週49時間以上働くと管理職の確率が高くなるという実証結果が出されています。つまり、長時間労働ということが女性が昇進するときの基準になりやすい。これでは、子どもをもって働く女性たちが管理職になりにくいので、変えていく必要があります。

そして、育児休暇を取れるようにはなったけれども、短時間勤務制度を取ると所得が下がってしまう。つまり「マミートラック」に乗せられてしまう。あまり面白い仕事をさせてもらえない。これらのことによって出産をするとペナルティーが課されてしまいますという問題もあります。このような問題もなくしていかねばいけない。これはある一企業のデータを分析した結果ですが、育児休業を取得後7カ月未満で職場に戻ると所得の低下はないけれども、7カ月を超えると所得の低下が見られる。育児休業は取れるのですが、取ると、どうもマミートラックに入れられてしまうらしいことがわかります。では、男性はどうかというと、女性以上にペナルティー(所得ロス)が課される。

それから日本の中で、やはり家族を犠牲にして会社に尽くすことが理想の社員であるという、Ideal Worker Hypothesis と言いますが、長時間をよしとする規範がいろいろなところで散見されます。これを変えていかないといけないと思います。

先ほどジェンダー革命が未完のようですねという話をしましたが、実際に男の人に育児休業を取ってほしいと思っても、「夫の所得が1年間17%下がるんだと、やはり私が育児休業を取って家にいた方がいいわね」という話になってしまうんですね。

ですから社会政策で、制度を作るだけでなく、違反に罰則規定などをつくることも必要だと思います。また、ペナルティーを課さないまでも、社会の合意形成ができないと、ジェンダー革命は起きない。日本の企業は両立支援を一生懸命にやってきましたが、日本の社会の中での性別役割分業意識は変わっていません。やはり「女の人が子育て、男の人が稼ぎ主」という意識を変えることが必要です。

均等法ができたのになぜ効果がないのか。私が海外のジャーナリストからいつも聞かれることです。これについて言うと、企業の対応にも変化が見られるということです。企業の女性活用も三つぐらいの段階を経ているのではないかとされています。これは、この後のシンポジウムで、もっと詳しく、具体的な広島企業の話が聞けると思うので、あくまでも一般的なものとしてお話をします。

1986年～1999年というのは法律が整備された最初の時代です。1999年ぐらいには男女共に雇用差別が禁止される。双方向の禁止が盛り込まれて、男女雇用平等法として形が整うようになった時期です。最初は、努力義務にすぎなかった法律でしたが、そこからかなり整備されてきました。

第2の時代、2000年～2009年は両立支援が整った時期です。育児休業制度をつくっても出生率が下がり続けたので何とかしなければいけないという危機感から、休業中の所得保障を増やしたり、次世代育成法(次世代育成支援対策推進法)が2003年にできたり、企業に両立支援を整備することを義務付け、企業への働きかけが強くなった時期です。企業もこれに応じていきます。

そして第3の時期が、2010年以降です。これは、女性社員の戦力化に乗り出した時代と言われています。

「資生堂ショック」という言葉を聞いたことがある人はいますか。

前で少し手が挙がりましたが、これは働く女性にとっては大きな事件でした。説明しますと、資生堂が美容部員さんの処遇改革に乗り出したことに端を発した事件です。両立支援を整えた結果、短時間勤務制度を取得して継続して働く美容部員さんが増えました。そのために、繁忙期の夕方や週末に働ける美容部員さんが減り、他の社員へそのしわ寄せがいき、職場がうまく回らなくなってしまったのです。そこで、短時間勤務を取ったりする女性に、もう少し労働時間を長くしたり、週末に働けないか打診したのです。その代わりに、人事制度を変えて管理職への道も広げました。また、一人一人に面談をして、ベビーシッターが必要な人はそのような援助もしながら、労働時間を長くして言ったのですが、そのことがNHKの『おはよう日本』で紹介されると、ネットで炎上し、資生堂けしからんということになってしまったのです。資生堂の商品の不買運動をしようという不穏な動きが出てきた時に、私たち研究者もコメントを求められました。私は、その当時、短時間勤務制度が導入されたけれど、それが職場でうまく機能していないという話は結構聞いていたんですね。短時間勤務で4時に帰ってしまって、残った仕事をそれ以外の社員がやらざる得ないようになってしまい、現場がぎくしゃくしている。フルタイムと短時間正社員との間の負担の不平等をどう解消したらいいのか。あるいは、短時間勤務制度を長くするとキャリ

アの選択肢が狭まり、女性のキャリアへのマイナスが大きいと言った議論もありました。

ですから私は、その時に、やはり女性が継続すればいいというだけではなくて、女性がどんな貢献を組織にしていけるのか、女性の活躍が求められているので、労働時間を長くして管理職の道を開くというのは正しい方向ではないのかというコメントをしました。ただし、女性の二重労働、それが全部女性の負担になっていくのであればうまくいかないで、やはりここで同時に男性の家庭参加を促す変化を起こす必要がある。そのために長時間労働そのものを変えろとか、あるいは生産性を上げるような組織改革をしないと、ただ女性だけに負担を強いる結果になり、現実には女性の能力開発を行うことには限界があるのではないかと述べました。

それで、少しここに付け加えると、女性活躍はすごく重要ですが、男性中心の社会の中に女性を巻き込もうというやり方ではうまくいかないということです。子育てをする、家事をする、いろいろな負担が全部女性にかかっている中で「女性よ、頑張れ」と言われても、私はスーパーウーマンではないし、子どもも大切だし、生きるって仕事だけじゃない。私たちは仕事をするために生きているわけではないし、自分らしく生きるために仕事をしている。女性が活躍できる社会にいまの社会を変えていくことが、男性にとっても生きやすい社会にならないと意味がない。この続きは、シンポジウムで皆さんとさせていただけたらと思います。

それではどんな会社が成功しているかということですが、性別に関わらず社員の能力活用を推進する会社であることと同時に両立支援が整っている。この二つがある会社で女性の活躍推進が利益率の上昇につながっています。深読みをすると、女性が働きやすいように組織を変えることができた会社が成功しているということです。

では日本全体で均等法の効果が見られないのはどうしてなの？という、先ほどの疑問に戻りますが、それは、日本全体で、男女均等の強化と両立支援の強化の二つを同時に機動させることをしなかったからではないかと考えられます。

日本は99年に均等法は強化し、差別を禁止しましたが、同時に派遣法（労働者派遣法）の自由化をすることで、非正規を雇いやすくするのです。特に、年功的な処遇を維持した伝統的な古い企業では正規の採用を減少させ、それを非正規で代替（Negative Compliance）させています。その結果女性の一般職が減らされました。つまり表面的には法を遵守しているように見せかけて実際には現状維持を図った企業が多かったことが均等法の効果が薄めているのです。

もう少し前の話に戻って、なぜヨーロッパの多くの国で女性活躍と出生率の回復に成功したかということですが、それはGender Equal Policy、つまりジェンダー平等政策と、それから両立支援、ワークライフバランス政策の両輪を整え、それを同時に機動させたんですね。この両輪によって女性の継続就業が可能になり、それから男性の意識改革にまでつなげていくことができた。しかし日本は、両立支援を充実させたという話は先ほどしましたが、均等法の強化はなおざりになっていきます。

1990年代から2000年にかけて、男女雇用平等法というのは強く推進されてきませんでした。間接差別の禁止というの導入しようとしたんですが、これもうむやみになっています。これから日本が静かな革命を起こして、かつジェンダー革命を起こすためには、やはり男女平等の法律、均等政策というのをもっと徹底しないと無理だと思います。

Ⅲ. 未発達な外部労働市場

最後ですが、時間が押しているなので、あと2点だけお話しさせてください。

一つは、日本の労働市場の問題点として、働きたい女性がいるのですが、その全員が働いているわけではないということです。

どうしてかという、ケアを担っている人がそれと仕事を両立できるような働き方が正社員の仕事の中に生み出されていないからです。そのために、女性のライフステージに応じた働き方の希望と現実がなかなかマッチしてなくて、実際には働きたいと希望しているけれど働いていない女性が200万人以上いると推計されています。もう少し多様な働き方を整備する必要があります。

それからもう一つ、若い人だけが大学に行くのではなくて、社会人になってからも、途中で大学に戻って専門的なスキルを身に付け、もう一度、再度就職するような社会が必要になっています。冒頭でスウェーデンの例をお話ししました。いつでも学び直しができる大学教育の在り方を考える必要があるということです。

Ⅳ. 失われた20年と非正規労働の増加

最後が、失われた20年と非正規労働の増加についてお話ししたいと思います。

非正規労働は非常に増えてしまいました。それによって格差社会が形成されています。

パート法の改正が検討されたときに、厚生労働省のパートタイムの研究会に入れていただき、正社員とパートタイマーの違いについて随分議論をしました。

例えばスウェーデンやフランスでパートタイマーが増えましたが、時間当たりにして正社員とパートタイマーは処遇が同じなんです。正社員の短時間労働者ということです。そのために、高度に専門的な仕事をパートでやっている人は、時間当たりにすると正社員よりももっと高い給料をもらっているということもざらにありました。

これが日本にはない。結局、パートタイマーと呼ばれると、すごく高度な管理的な仕事をしている人も増えているのに、パートタイマーと呼ばれると賃金は最低賃金に準拠したかたちで決まってしまう。さらには、このような人が増えているわけです。これを変えないと駄目なんですね。私は、これがもう一つ、日本が変えるべき重要な課題というふうに考えています。

背後にあるのは、正社員というのは会社の命令に従わなければならない義務がある、拘束的に働かなければいけない。でも、それができない人は、家庭を優先したり、個人の事情を優先したりできるけど、処遇は低い。これはおかしい。すでに述べたように、21世紀は誰もがワークライフバランスが取れる働き方をする時代で、やはり生活と仕事の両方が充実して初めて労働生産性が上がるんですね。こんな定義をいつまでもしてはいけません。

ではどうしたらいいのか。やはり違いを認め合う文化を作っていくとか、対話力をつけて双方の摩擦を解消するために無意識の偏見をなくしていくことなどが必要ですね。特に日本は早く発展して社会の変化も大きいので、ジェネレーションギャップも大きいです。若い人も上の人たちに自分たちのことを分かってもらって対話力をつけないと、いつまでも下にいて我慢しなければいけない。我慢してはいけませんので、ぜひ皆さんに対話力を身に付けて自己尊重をしていただきたいと思います。

また、社会は個人がどんな人生を選んでもペナルティーを課さない社会をつくる必要がある。

最後に、一人一人の人権の尊重とジェンダー平等社会の実現が必要になっていると思います。

みなさんへのメッセージ

では、あとは繰り返しになりますが、みなさんへのメッセージとして、自分肯定感を高めることをしていただきたいと思います。これは本当に私自身の課題でもあります。特に40代から50代にかけて、すごく自信を失ってしまった時期がありました。その時にどうしたかという話は、もしかしたら参考になるかもしれないので少しお話しします。

自分を評価する基準を変えるということを私自身でやりました。どう変えたかという、あまり成功とか他人の評価というところにこだわらないことにしたのです。それを考えていると、やはり自信を失ってしまい、「(あの人に比べて)ここも駄目だわ、あそこも駄目だわ」ということになりやすいので、「もういい。人は人、自分は自分」というふうに割り切りました。

もう一つは、自分のいいところを少し違った目で見るということです。例えば、私は人と仲良くなれる。信頼して色々な話を聞かせてもらえるんですね。でも、そういうところは、自分ではあまり評価しなかったんですね。いい論文が書けてないとか、研究者としていまいちとか、そんなことばかり考えていたのですが、ある日、一緒に仕事をした人が、私がインタビューしている時に、みんなが心を開いて、いろんなことを自由にしゃべってくれている、と評価してくれたんですね。

その時に、自分は自分を評価する基準が狭すぎたことに気づいたのです。相手が心を開いてくれたのは、同じ苦勞をわたしもしてきたので、共感できたからです。そのことをわたし自身ももっと評価して、自分を肯定する必要があったのです。

それまで、自分のアウトプットだけでしか、自分を評価していなかったのですが、もしかしたら人を気持ちよくさせる能力ってすごく重要かもしれない。あるいは、誰かがあなたに心を開いてくれるということ自体、あなたが良い人生を積み重ねてきたことの証かもしれない。何かあったときにあなたを助けてくれる人がいる。それは、あなたが一生懸命にやっているからなのであって、そういう自分を評価せずに、他人の評価に惑わされてしまうと、自分本来の良さに気づけない。

私自身が50代に入って、自分を評価する基準を変えて多様な評価基準を持って、自分の良さを見つけよう、自分を評価しよう、気楽に生きよう、豊かに生きよう、豊かな人間関係を築いていこうと考えたときに自分が少し成長したかなと思いました。もしかしたら、皆さんが仕事をしていたり生きていく中で、ちょっと生きづらいなと思ったり、他人と比べて自分はどうか思ってしまうことがあるかもしれないのですけれども、良さって、そんなに世間で言われる客観的な評価によるものではなくて、一生懸命にやっているとか、何か人とは違う面白いことを言っているとか、そういうあなたらしいキャラクターが絶対にあって、それを大切に自分で自分を肯定して行くことが重要かなと思います。

その違いみたいなもの。自分は真面目な人間だけど面白くないかもしれない。ではなく、真面目って素晴らしいことだとか、あるいは真面目ではないけどすごく面白いことが言える、それってどっちもすごい才能で、そういうものって誰でも、皆さん、それぞれに持っていると思うんですね。ですから、人と比べずにその自分らしさを大切にしていだければと思います。

少し時間をオーバーしてしまいましたが、私の基調講演はこれで終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

【第二部】シンポジウム

シンポジスト： 大沢真知子 氏
(日本女子大学 現代女性キャリア研究所所長 教授)
畠山 裕子 氏
(株式会社アンデルセン取締役執行役員営業本部西日本統括部長)
戸町奈緒子 氏
(株式会社イズミ 能力開発部採用課課長)
木下 麻子 氏
(株式会社広島銀行 人事総務部 人事企画課長代理)
西田 千尋 氏
(マツダ株式会社 商品戦略本部 商品ビジネス戦略企画部
市場戦略企画グループ マネジャー)

(以下、敬称略)

コーディネーター： 仁井 和彦 (現代ビジネス学会 副会長)

仁井：皆さん、第二部シンポジウムにご出席いただきましてありがとうございます。

先ほど、基調講演として大沢先生にお話ししていただきましたが、その際、大沢先生から自己紹介もありましたので、畠山さんから簡単な自己紹介を、そしてできましたら、ご自分の性格を三つぐらいの単語で言っていたら、皆様にご自身がどんな方だと分かっていたのではないかと思います。よろしく願い致します。

畠山：アンデルセンの畠山と申します。こんにちは。アンデルセンというお店はご存じですよ。使ってくださいますか。たくさんアルバイトにも来ていただいて、お友達の中や、この中にもアンデルセンでアルバイトをしてくださっている方がいらっしゃるかもしれません。

全国では約 60 店舗あります。その中の西日本、広島・四国・九州のエリアの 15 店舗を統括する仕事をしています。15 店舗ですが、大きい店はアルバイトの方を含めて 150 人、小さい店では 20 人ぐらい、15 店舗トータルで約 500 人の人が働いています。

このようにたくさんアルバイトの方に支えられているお店ですが、働いてくださっている皆様が本当に幸せに働いて、良い商品を作り、良いサービスを提供して、お客さまに喜んでいただき、また大抵は百貨店とか駅などに入っていますから、そちらの母体様にも喜んでいただき、最終的に利益を得て、また自分たちのやりたい商売をする。そのために、さまざまにやっている活動を統括しているのが今の仕事です。

安田女子大学の澤田先生の学生時代の同級生でこんな所に来ておりますが、35 年、年が分かりますね。最初は小さい店舗の販売から始めて、いろいろな人事の仕事とか秘書の仕事とか、幾つかの職場を経て今の仕事をしております。

性格は大ざっぱかなと思います。楽天的に考えるほうです。最初からそうだったかどうかは分かりませんが、仕事をしている間に楽天的に考えるようになりました。まずは、やってみてから考えるというか、以前はいろいろ思い悩むことも多かったのですが、やってみて、できなくなったら、その時に考えれ

ばいい。

昔ですから、結婚したら辞めるのが当たり前、子どもができたなら辞めるのが当たり前という時代に働いていましたが、やってみて、駄目になったら、その時に辞めればいいのかということでも35年間過ごしました。どうぞよろしくお願い致します。

仁井：ありがとうございます。今、大ざっぱとおっしゃいましたが、なかなかそうは見えませんでした。次は木下さん、よろしくお願い致します。

木下：木下と申します。今日はこんな貴重な機会を頂いてありがとうございます。

私は広島銀行という会社で人事をしています。主に採用、新卒採用や中途採用、それから女性活躍推進を担当しております。

プライベートなところでいきますと、もともと東京の会社で15年ほど働いていて、3年前に広島に移住して、今こちらに転職をして働いているというキャリアの持ち主です。子どもが3人います。今日の午前中は運動会で、すごく暴れていたらピアスを片方落としてしまいましたが、このまま出てきました。すごく楽しく生活しています。

実は私自身、父親がずっと転勤族で、子どものころからいろいろな所で生活をしてきました。愛知県とかカナダとか東京とか、いろいろな所で生活をしてきたのですが、広島県人と結婚したということもあって広島に移住しました。その時に父親に「今度は私についてきてね」と言って、実家は東京にありますが、今は自分の両親に年間半分、広島で暮らしてもらいながら、生活サポートをしてもらっているというところが少し特徴的かなと思います。

性格は、楽しいことが大好きです。正しいか正しくないかではなく、楽しいか楽しくないかで全てを判断するというのをポリシーに生きております。今日はどうぞよろしくお願い致します。

仁井：戸町さん、お願いします。

戸町：皆さん、こんにちは。ありがとうございます。

私は、株式会社イズミで採用を担当しております、戸町と申します。どこに行っても聞くので皆さんにもご協力いただきたいのですが、これまで弊社のゆめタウン、ゆめマート、LECTのどこかへ行ったことがあるという方はどのぐらいいらっしゃいますか。

いつも皆さま、ご利用ありがとうございます。来週あたりにはカーブ優勝セールをするかと思っておりますので、ぜひ、またお越しいただきたいと思っております。

私は、この会社に入って、今、入社15年目になります。ありがたいことに女性管理職としていろいろな経験をさせてもらっています。ただ、スタートはもちろん店舗で、まずはお総菜の売り場で勤務をして、それこそ広島のお好み焼きは当時ですと一度に16枚ぐらい焼けるようになりました。その後、人のマネジメントだったり、売り場の管理だったり、そういう経験の中で、うすうすお気付きかと思いますが、よく話すものですから採用担当をやってみないかということで、気付けば10年以上こういった仕事をさせてもらっております。

プライベートでは今年結婚をしたばかりで、これからどのような自分のライフイベントになっていく

のかなというのと、管理職としてどういう管理職像が会社に貢献できるのかなということを日々模索しながら仕事をしています。

性格は、意外とは言われるのですが、こう見えて非常に人見知りなところと臆病なところがありますが、例えるならば、石橋をむちゃくちゃたたいてダッシュで渡る性格だなといつも思っています。準備は万全にするのですが、やると決めたらとことんやり切るといようなところが自分の性格かなと思っています。本日はどうぞよろしくお願い致します。

仁井：人見知りということを知ってびっくりしました。これは皆さんも同じだと思います。

西田さん、お願いします。

西田：皆さん、こんにちは。マツダ株式会社の西田と申します。

マツダ株式会社は広島のコルマメーカーなのでご存じの方が多くかと思ひます。私は、市場戦略立案担当をしています。マツダは、グローバルに車を輸出しています。世界の国々にどんなお客さまがいらして、コルマにどんな価値を求められているか、その商品をいつ、どこの国へ何種類出すかとの検討をする仕事をしています。我々の言葉でポートフォリオと呼ばれる商品体系（何種類の商品を持つのか）をお客さま視点から提案する仕事をしています。

私の性格ですが、私はスーパーポジティブ人間です。ですから、ドラマとかの終わりで暗く終わるのはすごく嫌いで、ハッピーエンドの単純なものが好き。スーパーポジティブ、あとは単純というのが私の性格だと思います。今日はよろしくお願ひ致します。

仁井：西田さんに関しましては安田女子大学の卒業生です。ただ、当時は現代ビジネス学科はなく、残念ながら現代ビジネス学科の卒業生ではありません。ここに現代ビジネス学科の学生がいらっしゃいますが、ぜひともマツダを目指していただければと思う次第です。

自己紹介と現在の業務内容をお話しいただいたわけですが、先ほど大沢先生のお話を聞かれて、「これは本当？」とか、そのあたりの印象、これは私の所ではちょっと違うなとか、あまり会社の迷惑にならない程度で結構ですが、お話しただければと思います。

では、畠山さん、お願いします。

畠山：ちょっとうっかりしてしまして何の準備も頭にないのですが。

男女平等という、今もまだ「キャリアウーマン」という言葉が使われますね。先ほども少し耳にしたのですが、もうそろそろ死語にしてもいいのではないかと思っています。

私が20代、30代のころ、男性は全然仕事ができない、何をやっているか分からないようなおじさんでも、なぜか年数がたつと部長になっていく。だけど、女性はばりばりにものすごく努力をして、すごい仕事ができないと、係長、課長、部長にはなれない。世の中みんなそうだったんですね。長く働いていると、「ばりばりやっているんだろう」「キャリアウーマン」みたいな言い方をされるのが私はとても嫌でした。

本当の男女平等とは、そんなにめっちゃくちゃできなくても、普通に一生懸命にやっていたら、多少無能な女性も部長職になるというものではないかなと思っています。そんな話を会社の役員会でしたときに役員から拍手をしてもらったことがあります。

私はそんなに能力は高くないけれども、この会社が大好き。従業員も、それから生み出している商品・サービスも大好きなので、そういう無能でも普通に頑張っ、家庭と子どもとの時間もたくさん大切にしながら、部長、役員にさせていただきました。

後で振り返ると、ポジティブアクションというのがすごく言われていた時で、すごくげたを履かせてもらってやらせてもらったのだと思いますが、男性も女性も必要以上に頑張り過ぎないで、自分らしさを発揮して働ける社会にしていきたいと思っています。先生の話にすごく共感しました。

仁井：では、木下さん、お願いできますか。

木下：私が一番印象に残ったのは2カ所あります。

一つは、「私たちにはなりたい自分になるために自分を変える力がある」というメッセージで、とてもいいなと思いました。先生は失恋の体験をお話しなさいましたが、実は私は仕事を通じて、すごくそれを感じるようになりました。例えば、大海原をボートでこいでいるとき、正しい方向に向かっているかとか、速いのか遅いのかとか分からないではないですか。でも仕事をする、「どこどこまでに、これぐらいの期間で行け」と言われる。行けなかったら、何がいけなかったかを分析して、次は行けるようになる。そういうことを繰り返していきます。

そして、そういうことをやっていくと、もしかして私は、人としても目標を立てたらそこに行けるようになるのではないかなと思うようになって、そういう手応え、成長実感みたいなものが仕事の一番のやりがいだなと思ってやってきました。まさに女性が働くということは、働くことによって、なりたい自分になれる力をつけていくことではないかと思った。それが一つすごく印象に残ったことでした。

もう一つは、家庭における男女のギャップと企業における男女のギャップ。あれはものすごく、おお、そうだなと思いました。先生から、「あのギャップをまさに解消していくのが皆さんのミッションです」というメッセージがあって、いい言葉だなと思って聞いていたのですが、私自身もすごくそれを思っています。

家の中で、夫との会話の中で、男はこれ、女はこれという思い込みではなく、ものすごくクリエイティブにお互いの役割を定義していくことを求め続けてきたところがあります。だから皆さん、社会において頑張るだけではなくて、パートナー、今だったら彼氏とか、結婚をされている方もいるかもしれませんが、その人たちとの関係性を進化させていくことも本当にミッションだなと思います。

100%うまくいかなくてもいいと思います。少し確度を上げて、そのバトンを次の世代に渡していったら、もっともったいい社会になっていくぐらいの軽い気持ちで、ただ、それを一步前に進めることが私たちにはできるんだという気持ちを持っていけると、日本ももっと女性が生きやすい社会になっていくのではないかと思った次第です。

仁井：戸町さん、お願いします。

戸町：私は2004年の入社なので、就職でいうと、ちょうど氷河期の終わりぐらいの世代です。ですから感覚値で言うと、もう総合職で働くのは当たり前。当たり前だけど就職が難しい。さあ、どうしようみたいな時代に就職活動をしていたので、やはり男女平等、公平な評価ということを言われて育てられた世

代だなど、すごく感じています。

最近では学生の方と仕事上触れることが多いのですが、そこで感じるのは、皆様、非常に就業意欲とか上昇志向が高い方が多いんですね。将来こういう仕事がしたいとか、こういうポジションに就きたいとか、女性管理職になりたいとかよく聞きますが、入社をしたら、やはりライフイベントのときに、いい意味でもですが、ご主人を立てて自分は少しキャリアダウンしてでも家庭のバランスを取ろうとする方が多い。先生のお話の中でも、やはり男性のペナルティーのほうが大きい印象で、女性がトータルで考えて自分が下がってしまうというお話を聞きながら、実際そうだなと感じています。

会社自体も、制度としては平等にどちらでも選べますよとありますが、そうなるとう女性自身の考え方の転換とか、なんとなくパラダイムみたいなものが非常に強くあるなど自分自身も含めて思うので、そういうところを、会社の制度だけではなく、私たち自身、女性自身も考えていかななくてはいけないなど、お話を聞いて非常に感じました。ありがとうございます。

仁井：西田さん、お願いします。

西田：私は1991年の入社で、バブル最後ぐらいの採用でした。同期に言ったら怒られますが、質より量の時代だったと思います。

その時に入社した私のポジションはアシスタントです。アシスタントは何をするのか。当時はパソコンなどはありませんから、男性が手書きで書いた書類をタイプアップする仕事をしたり、いわゆるお茶くみの業務をしていました。先生がお話しされた女性労働政策の変遷というのを全部経験してきました。その状況を今回データで全部示していただいて、私が感じたことが数字で全部表れていることに少しびっくりしました。ああ、事実だったんだなど。

あともう一つ、今の時代の働き方ですが、女性が管理職に登用されることに関して、やはりうちの会社は男性の方が割合的には多いです。男性から見たら、女性だから管理職になったのではないかと、幹部社員になったのではないのかといった逆の差別というんですか、そういう偏見を持つ方もいらっしゃるように思います。

ですが、弊社の中では、係長級とか幹部社員、課長級になるときは、とても厳しい昇級論文があります。いくら業務成績が良くても自動的に昇級するというものではありません。男女とも、論文を書き、厳しい面接を受けて昇級をしていく。ですから正直、道のりはとても厳しかったです。

でも、そういう厳しい中で改めて自分の成長を感じられるというのはありがたいことだなと思っています。皆さんの時代は、男じゃ女じゃと言っとられん！のんだろうな、と先生のお話を聞きながら思いました。

仁井：どうもありがとうございます。

皆さん会場の方で、特に一般で働いている方で、同じようにこのあたりに共感するところがある、いや、いかがなものかというところでのご意見等がございましたら手を挙げていただければと思うのですが。

ちょっと早いようなので、その前にもう少しお話ししていただきましょう。私が思っておりましたのは、やはり先ほどの先生のお話の中で、いわゆる男女均等、あるいは両立支援は、日本の場合、男女均等

が遅れており、両立支援がやや強く出過ぎているのではないかということです。

このあたり、先ほどいろいろとお話がありましたが、現在、女性として、今日のテーマであります「生き生きと輝く社会を目指して」で、一番苦勞されているのはどういったところなのかをお話しいただければありがたいと思います。私は男ですので、皆さんから責められるのは困りますが。

皆様が、個人として、今働いている、働きがいを持ち、私はハッピーだということであればいいのですが、会社も一生懸命に男女均等ということでやっているけれども、社員の中では雰囲気的に必ずしもそうでもないと感じられることがあるのか、ないのか、について、お願いします。

木下：これは私自身の苦勞でもあり、みんなの苦勞なのかなと思いますが、どこに自分のバランスの軸を持ってきたらいいのかということです。

今はものすごく裁量が大きくて、私の苦勞はどちらかという仕事の方を頑張ってしまうんですね。家に帰ったら子どもがかわいくてたまらなくて、「ママ、明日は5時に帰ってきて」とか言われて、「明日はちょっと早く帰ってくるよ」と言うのですが、会社へ行ったら、もう仕事モードになって、気付いたら、ああ、今日も5時に帰れなかったなみたいなのところがあって、どちらかという仕事に寄ってしまうというのが悩みです。

しかし、広島銀行の女性職員を見ていると、その逆の悩みが多い気がします。仕事を頑張りたい気持ちはあるけれども、頑張ると言ったら責任が取れないので、私は今、子どもが小さいからこれぐらいまでしかできないと。本当はこれぐらいできるかもしれないけど、保険を取ってこれぐらいと言っておかないと、みんなに迷惑を掛けてしまう。家庭でも会社でも迷惑を掛けてしまうから、こっちにあって軸足を決めておいている。

でも、その軸を置きながら、本当にこれでいいのかなと迷いながら子育てをしていて、ある時に「あの時、もっとアクセルを踏んでいれば良かった」とか、逆に「あの時、もっと抱っこしてあげれば良かった」という話を聞いたりするので、どこに自分の軸を置いたらいいのかが、すごく今、過渡期ですかね。長い過渡期ですが、その長い過渡期の中でも、女性が選択できる選択肢が非常に豊かな時代なので、故に私はどんな生き方をしたら一番幸せなのかとか、私の家族は私がどう生きたらもっと幸せになってくれるのかというところを、すごく迷う時代なのかなと思います。

仁井：戸町さんも、先ほどのお話からすると、まだどういうことをデザインしようかということですが、今の木下さんのお話から、私としてはだいたいこんなことを描きたいなというのはございますか。

戸町：木下さんのお話は非常に共感するところが大きくて、今の時代は共働きで、2馬力で1千万プレーヤーを目指すみたいな時代なので、弊社の従業員も育休が明けたら復職する方が大半になっています。

ただ、どうしても仕事に軸を置くと、先生のお話にもあったように長時間労働という問題がついてくる。正直、私の場合は、管理職になって課長職を経験した後に結婚したので、実は少し楽なんです。これまでばりばり働いて様々な経験を積んでから結婚をしたので、自分でペースがつかめるポジションを今もらっているという意味では、非常に楽をさせてもらっていると思います。

やはり苦しんでいるメンバーを見ると、売り場のリーダークラスまではやっていて、その上を目指すか結婚するかで悩んでいる層が多いと感じます。管理職は忙しい、結婚すると難しいというイメージが

あるのかもしれませんが。

ただ近年でいうと、出産の前に管理職の資格まで取ってから子どもを産みますみたいな世代も出てきている。今、最年少の管理職は33歳ですが、彼女はマネージャークラスで、お子さんを育てながらフルタイムで働いているモデルになってくれているので、今は彼女の働き方、動向を見守りながら、いいお手本が近くにいてくれてうれしいなと思いながら働いております。

仁井：西田さんは、先ほどのお話と、また市場戦略企画グループで、どういう方たちを自分の所に部下として束ねていらっしゃる、その中でどういう苦労があるのか、もしあればお願いします。

西田：うちの職場は、どうやって企業として生き抜いていくかという方向を示す部署です。商品戦略なので、商品で示していくことになります。戦略はその考え方から作らなければならず、決まった答えがないんです。やり方も決まっていない。ですから、うちの職場にはゼロを1にする力がある人が欲しい。

それと、経営層を向いて仕事をし、報告をする必要があります。忙しい経営層に、いかに端的に情報を伝達し、判断や討議をいただくかが必要です。伝える能力にたけている方が必要です。伝えると伝わるは大違いで、伝えつつもりでも伝わっていないということが、多々あります。

ですから、伝える能力、そしてゼロを1にするクリエイティブな能力、論理的思考も必要です。そういう人はいるのですが、一朝一夕に育たないので、今、一生懸命に自分の所で育てている最中です。これは回答になっていますか？ すみません。

仁井：併せて、男性の方たちが部下にいらっしゃるということもありますが、そのあたりについて何かやりづらいところがあるのかどうか。

西田：うちのグループ自体は私より年下の男性社員ばかりなので、やりにくいということはないです。ほかの管理職の女性に聞いてみますと、やはり年が上の部下の男性が一番やりにくい。女の言うことを聞けるかとか、自分より年下のくせに指示をするなみたいなのは、正直、弊社の中でも若干残っているというのはあるようです。

仁井：畠山さんは取締役執行役員で、そういった面ではポジション的にもいろいろな人がいるところをやっていると思うので、女性としてということでは何かありましたら。

畠山：私は最初に部下を持ったのがいつだったかなという感じですが、30代半ばの時に初めて男性の部下を持った時には最初は緊張しました。なぜ緊張したかという、彼を本当に立派に育ててあげられるだろうか、優秀な人なのに女性の部下になったがために伸び悩んだみたいと言われてたくないなというのがありました。でも、それはその人に失礼ですよ。やはり人は育ててあげるものではなくて育つものなのだというふうに、これまで仕事をしてきて思います。

もちろん、その後もずっと年上の部下は男女いますが、基本的な考え方として、私の会社のトップがそのようにずっと言っていたのですが、みんな人としては平等で、偉いから部長をやっているのではない。能力が高いからということではなくて、大勢が協力し合って仕事をしなければいけないとなったら、必

ず役割分担が必要で、リーダーという役割は必要、アシスタントという役割も必要。そういう役割を振られていると。ですから、役割としては指示をするけれども、人として上に立っているからというような感じでは接していなかったつもりです。それは、たぶん分かっただけだと思います。

そういう意味では、ある部門に行った時、私は一番最後にその部門に行って、年上で、男性で、かつその専門分野については非常に能力も高く、まるで実力的にも太刀打ちできない人が部下になったことがあります。その部門の長として行った時、最初は歓迎会もしてもらえなかったんです。

でも、役割としてその長をするわけですから、そういうスタンスで仕事をしていけば、本当にいいチームになったあと後でその部門を去るときには思いましたし、その時に一緒に働いた人が何年かたって、また違う部門で働いている私に「あの時、一緒に働けたから今も会社を続けていますよ」と言ってくれたのは、自分にとっての一番のご褒美です。

あと、仕事の軸も子育てもだいたい前に終わってしまって、ああ、そんなこともあったなと懐かしく思い出したのですが、私がある時に感じていたのは、私も仕事をしていると、その時は全く子どものことを思い出さない。仕事だけをやっている。時間になったら大急ぎで帰る。そして家に帰ると、それまでいろいろ大変なことを抱えていたのに、仕事のことは全く忘れられるんですね。

そのように、ずるずる引きずらなくていいというか、自分で努力をするのではなく、強制的に気持ちを切り替えてくれる存在、その枠の中で働けているのは幸せだなと思いました。これは女性だからの特権かなと、そんなことを思い出しました。

仁井：大沢先生、今、4名の方にそれぞれお話をいただいたわけですが、広島を代表する企業の方はこういうお考えなのだとご理解いただいたところで、今までの研究の中で何か感じる場所がありましたらお願いします。

大沢：女性管理職というのが最近注目されていて、それは女性であることで注目されているというよりもリーダーの在り方そのものが変わっている中で、女性の持つ資質がリーダーシップを発揮する上で優れているという理由によるものなのですが、今のみなさんのお話をうかがって、その事例を教えてくださいました。上から何かを指示するのではなく、部下の力を信じて、その人が力を発揮しやすいように環境を整えるのが新しいリーダーなのだとということがわかりました。

女性・男性ということではなく、人を育てる能力がいま管理職に求められるようになってきているのだと思います。私は昔テニスをやっていたので、大坂なおみさんのコーチの彼女を一流の選手に育てていくやり方が、今までのコーチのやり方と少し変わってきていることに興味を持っています。リーダーが女性であるか男性であるかよりも、人を育てることができる人、その人の潜在能力を伸ばしてあげることができる人がリーダーなのだなと感じました。

これからは男女の差がないというお話がありましたが、やはりそうなんだろうと思います。だからこそ、女性にもチャンスがあると思います。それから、皆さん、自分の成長が励みになって仕事をしているということをおっしゃいましたが、私自身も、同じで、それがあから、今までやってきたし、続けてきて良かったと思うところでもあります。

仁井：今、ちょうどリーダーシップに関して、このシンポジウムが始まる前に先生の『21世紀の女性と

仕事』という本を読みました。その中にある言葉で、リーダーについて交換型リーダーと変革型リーダーというものがあるというものです。

特に畠山さんもおっしゃっていた環境づくりといますか、そのあたりは変革型リーダーであり、これからのリーダー像ということで書いておられたと理解しているのですが。

大沢：読んでいただいてありがとうございます。

仁井：いえいえ。もっと勉強しなければいけないと感じました。

交換型というのはアメとムチですね。ムチをやる、その見返りとしてアメを渡すから仕事をしなさいというリーダー。どちらかというと、やや男性的かもしれません。変革型というのは、みんなのやる気を起こさせる、皆さんが主体的にということで作る。こういった環境づくりをやるのが変革型リーダーということで、これからのリーダー像だということです。

皆さん、特に若い女性の中で、学生の皆さんがたくさんいらっしゃいますが質問等はございませんか。ありましたね。どちらを先にしましょうか。こちらの方、お願いします。

会場1：現代ビジネス学科3年生の小町彩華と申します。先ほどは、ご講演に引き続き、すごく参考になるお話をありがとうございました。

畠山さんにお伺いしたいのですが、先ほどの「人は育ててあげるものではなく育つものだ」というお話がすごく印象的でした。女性がチームリーダーや管理職になる上で必要な能力や経験などが具体的にあれば、教えていただきたいと思います。

畠山：どうでしょう。育てるものか育つものかというのはいろいろな議論もあって、考え方だとは思いますが、みんなそれぞれ育つ力を持っていて、その人が自分の強いところに気付いて、そこを頑張ることができたら、みんな必ず伸びるのですね。

アンデルセンはデンマークをお手本にしている、デンマークの国の教育に学んで、社内の研修制度とかにも生かしていますが、そのデンマークの教育は、まず自分の好きなことを見つけることからなんです。自分の好きなことを見つけたら、その好きなことを頑張るって得意なことにする。得意なことになったら、そのことで誰かを喜ばせる、誰かの役に立つ。そういう経験を重ねていくことが教育だというのがありました。

自分は何が好きなのか、何が得意なのかは意外に自分で気付かなかつたりすることが多いのですが、いろいろな人と話をしたり、同じ経験をしたこと、例えば、同じ講演を聞いてその感想を述べ合ったり、自分の考えを語り合うこと、ほかの人の考えを聞くことで、その違いを感じる。個性の違いを感じる。それが自分に気付く一つのきっかけになるかなと思っています。

できれば、会社の組織って、いろんな強みを持っている人が一つの目標・目的に向かって協力し合える関係をつくれたら強いと思うので、そういう意味では一人一人が持っているいいところにみんなで目を向けようよとか、もっと語り合って、自分や一緒に働いている仲間のいいところを見つけ合おうよとか、そんな働きかけができるリーダーでありたいと思っています。できているということではないですが、そうありたいなと思っています。

会場1：ありがとうございます。

会場2：いろいろなお話をありがとうございました。私は現代ビジネス学科3年の田中亜樹と申します。私も、卒業後も結婚後も働き続けたいと思っていますが、新卒の離職率が高い中、どのように企業選びをしていったらいいのか、とても不安に思っています。

そこで、現在就かれている会社をどのようにして選ばれたのか、そして入社後、やっていると自信が持てたとき、苦しかったこと、その苦しさをどのように克服されたのかをお聞きしたいと思います。欲張った多くの質問で申し訳ないのですが、よろしくお願い致します。

西田：私は1991年の入社ですが、実は就職しようか留学しようかすごく迷っていました。ちょうど湾岸戦争が起きてしまって、両親が海外には行ってくれるなど言ったので留学の選択肢はありませんでした。私は英文科の卒業で、もう少し英語を勉強したかったので、広島で英語が使えるところを探しました。広島に本社機能があり、世界を相手にしている企業という、当時の私はマツダしか思い付かなかったんですね。

ですから、入社後も英語が使える業務を希望しまして、海外サービス部に配属されました。それから、アシスタント業務なので仕事をしたいのに仕事をさせてもらえない時期が長く続きました。そして、自分の中で結婚したら辞めるというのがどこか頭の中にもありました。当時私はすごく不真面目な社員でした。

先生が先ほど言われた男女雇用機会均等法を受けて、男女平等に扱うことにしましょう、というタイミングが来ました。その時には、出世できる総合職コースと、アシスタント業務である一般職のままのコースと二つありました。自分は知らなかったのですが、私は一般職コースに残されていました。仕事をしないのだから当たり前。ソーシャルクライマーというか、社会的地位を上げたいとかそういうことまで夢が描けなかったのも、仕事を一生懸命するつもりもありませんでした。

しかし、社内公募で今の部門に近い所に異動した時、その当時の部長が「西田さん、どうしてちゃんとキャリアを形成するほうのコースに乗っていないの？ 乗せていい？」と聞いてくださったんですね。その時に、初めてそんなコースがあると知り「お願いします」と答えて、そこから今が始まります。

私は子どもがいません。すごく欲しかった。でも、できなかった。諦めるタイミングを自分でもずっと探していて、40歳になった時に本気で諦めました。今考えると諦める必要はなかったんですけどね。諦めてから仕事を真面目して、今の地位を得ました。だから先ほどスーパー平社員だったという話をしましたが、会社に入って20年近くはスーパー平社員でいました。

そこから頑張って今のところまで来ています。どうやって乗り越えたのか？かといったら、家族の支えがあったから乗り越えられたというのが私は一番かもしれません。夫が「頑張れ」と言ってくれた。「辞めなくてもいい。続けなさい。二人で老後遊ぼうや」と言ってくれたのが乗り越えられるきっかけだったかなと思います。

戸田：私はよくしゃべると言いましたが、中・高は放送部だったのもあって、何か表現をする仕事がいなと漠然と学生のころは思っていて、大学に入って就職活動の時も、ただただ憧れで出版、マスコミ、

その辺を受けようかなと、典型的な憧れだけで就活を始めたような人間でした。

ただ、やはり就職活動をやっていると、どんな仕事をするかというのは全く研究していないので、ろくにエントリーシートも書けないし、何を伝えていいかも分からないしということで、改めて私は何を大切にしたいのかというところと、私は何ができるのだろうかという自分のキャリアの棚卸しみたいなものを遊びでやってみました。

その時に私が絶対に譲れないなとか、大切にしたいかったのが、一人でやるというよりもチームでやること。私は人に必要とされる時が一番頑張れるタイプだと思っていたので、チームワーク仕事がしたいであるとか、やはり人と関わる、伝えるということは人生において欠かせないとか。そういうことをやっていると、特に能力はないけれども、小売業に入った先でそれが実現できるなと気付いて、この会社を選びました。

入社をしてから、先ほども言ったように話すことが好きと言いながらも、人事がやりたいとは1ミリも考えたことがなくて、内示が出た時には売り場の仕事が充実していたので、泣きながら行きたくないとおねたことを今でも覚えています。でも、その時の上司が「せっかく会社がやらせてくれると言っているんだから、やってみればいいじゃん」と言ってくれて、人に請われたときに自分は一番頑張れる性格だなと思っていたので、受けてこの仕事をさせてもらいました。

自分の人生の、社会人になってからのターニングポイントでいうと、ちょうど31歳ぐらいの時ですが、家庭の事情もあって一度この会社を辞めております。その時に転職市場に出て、自分の市場価値の低さに驚かされたんですね。正直、一社で会社の中である程度ちやほやされていると、私は結構できるのかなと思っていたところがあったのですが、いざ世の中に出たときには、採用はできるけど労務はできないとか、給与計算はできないとか、ほかの会社の人事で活躍できるかというところとそれほどの力もないという自分を知ったときに、もっといろんなことを知らなければいけないだなと改めて感じて、いい意味で、そこで謙虚さであったり、学ぶという意欲が湧いたなと思っています。

そこから今に至るのが、やはり人の縁というところで、ぜひ帰ってきて、またこういう仕事をやってみないかとその時の人事部長に誘われまして、またこの会社に戻ってくる機会がありました。

そうやって総じていくと、私にとって働く上で大切にしたいのは人との関わり、対話をして自分の思いを伝えるとか、相手の考えを受け取るということが実現できる時がやりがいを感じる時なので、私はそういった自分の価値観で今の仕事を選んでいるかなと思います。

仁井：木下さん、お願いします。

木下：聞き入ってしまいました。人事になるとは思っていなかったという話がありましたが、私はずっと人事になりたかったんですね。

もともと私は、すごくさかのぼると、美術が大好きでアーティストになりたかったのですが、美大に行くことを親から反対されたことがあって、私は何がしたいのか分からなくなってしまった。ちょうど高校生の時にすごい迷いの時代があって、その時に「キャリアカウンセリング」や「キャリア教育」という言葉に触れて、こういうことがしたいと思って大学でそういうことを学び、日本の今後のキャリアカウンセリングの方向性について論文を書いたんですね。

ですから、就職活動では「人事になりたいです」と言ったのですが、新卒で人事にさせてくれるところ

は基本的にはあまりありません。ですから、その時の軸は、一番いい道で人事になれる仕事に就きたいと思った。当時、私は求人広告のリクルートという会社に就職したのですが、求人広告を作ったらいろいろな人事の人に会って、その結果、人事になれるかなという単純な考えで最初のファーストエントリーを決めたというのが私の軸でした。ですから、すごく悩んだことが大きなきっかけでした。

続けてこられた理由ですが、私の場合は「人間的成長」という言葉があって、私は先ほども成長はやりがいがいいという話をしましたが、仕事を本当に一生懸命にしていると、この山は乗り越えられないとか、自分が行き詰まっているなど感じるときの最大の理由は、自分の人間的な壁なんですね。

自分が素直になれないとか、自分が人から学ぼうというところに向かえない、ちっぽけなプライドが邪魔をすとか、できないかなと思うことを「やりたいです」と言ってできなかつたら恥ずかしい、そういう気持ちになったら嫌だとか、そういう人間の根源的な課題というんでしょうか。それが自分の仕事の行き詰まりの根源的な理由だなといつも気付くことができ、その山を乗り越えたときに人としての成長を感じる。

例えば、エクセルがすごく使えるようになったとか、そういうことは、どちらかというちっぽけなことで、人として自分が嫌だったところとか、私も昔はもっと自分のことが嫌いでしたが、少しずつ自分のことが好きになっていくというプロセスが病みつきになっていったのかなと思います。

仁井：畠山さん、どうですか。

畠山：私の場合は古過ぎて参考にならないと思うのですが。

大卒の女子が超就職しにくい時代でしたので、入れる所ならどこでもというぐらいの勢いでしたが、とにかく食べるのが好きだったので、食べることに関係する所で、取りあえず大学の先輩が働いている所に行って話を聞いてみようと思って行ったのがこの会社でした。とても楽しそうに仕事をされていた。会社の人と話をするのが、とても夢があった。びびっと来て、即決めました。

続けてこられたのは、やはり好きだった、楽しかったからです。もちろん、いろいろ辞めたくすることはたくさん出てくると思います。どの会社に行っても一緒だと思いますし、会社選びの問題ではないかかもしれないと思います。どんなことでも面白くなるまで一生懸命にやるというふうにしたら必ず面白くなるので、3年ぐらいは頑張ればと。3年頑張っても面白くなかったら辞めよう。でも、必ず面白くなります。

あと、私もやはり家族の「続けたらいいよ」という言葉。最初は夫が応援してくれましたが、途中からは子どもが応援してくれるようになりました。以上です。

会場2：貴重なお話をありがとうございました。

仁井：もう時間もあまりありませんが、どなたか最後。どうぞ。

会場3：本日は貴重なお話をありがとうございます。日本では次世代育成法（次世代育成支援対策推進法）とかいろいろな整備をされても、企業にパンチを食らうということがあってなかなか難しいのですが、皆さまの企業で、そういった管理職がどんどん生まれてくる要因とか背景、そういったものは何かあ

るのでしょうか。

例えば、企業の経営状態、それとも女性の何かサークルが生まれて、そこから皆さんの管理職というのが仕組みづくりとしてどんどん進展していったのか。企業のそういった女性が活躍する背景みたいなものもお聞きできればと思います。

木下：ありがとうございます。私は二つあると思っています。

まず1点目が、結局、企業とは何なのか。私は、よく人が「会社がこういうふうに言っているなら従おう」と言っている、あの言葉がすごく好きではなくて、会社とは何ですかと思うのですが、結局、人の集まりなんですよ。

ですから1点目は、ものすごく俗人的な意欲的な人がいて、その人が「あんたも頑張りなさいよ」とある人におせっかいを焼いて、おせっかいを焼かれた人が、少し頑張ってみたらできたから同じようなおせっかいを次の世代にやっていくという、人のつながりというか、ものすごく個人的なことなだと思います。

私も、自分は管理職なんて絶対になりたくないと昔は思っていたんですが、ある先輩に「麻ちゃん、管理職とか超できそうじゃん」と明るく言われて、「ええ？」とか思っていたんですが、でもその人がすごく魅力的で、全然肩に力が入っていない女性管理職だったので、じゃあちょっと私も目指してみようかなみたいなところからスタートした。本当に一人一人から会社は変わっていくなというのを一つ思っています。

もう一つは、逆のことを言うようですが、やはり根本的な仕組みというのがあって、そうせざるを得ない仕組みというものがあると、外圧によって組織というのは変わっていくということを見てきました。具体的に言うと、今、私は広島銀行で女性活躍推進ということになっていて、どちらかというところ、そこに向けていろいろな制度改革をしているところですが、その原体験です。

リクルートという会社は、よく人材輩出会社と言われます。それはなぜかとみんなは不思議に思っていると思いますが、あの会社は35歳ぐらいで辞めざるを得ない仕組みになっているんですね。この話はここだけにしておいていただきたいのですが、辞めざるを得ないと言うか、35歳で辞めたほうが得という制度を持っています。

そうすると皆さん、女性も男性も35歳までにいっばしにならないというすごいプレッシャーがあって、制度上はUp or Outみたいな感じで、成長するか辞めるかだというふうにならざるを得ないので、成長しないという選択肢がないというふうになっています。成長する以外に選択肢がなくて、35歳になったら放り出されるから、その時に市場価値が高くないといけないという切迫感の中で、かなり女性も頑張る風土が構成されていた。

ですから、この両面をうまく使っていないと、女性のステップアップは企業の中で実現していかないのかなと思っています。

仁井：こういうメンバーの中で、最後に質問したいことがございましたら手を挙げてください。

もし、ないようでしたら、先ほどの大沢先生のスライド、最後の1ページに「幸せに生きるということ」とありましたので、これについて話をさせていただいて、今回の「誰もが生き生きと輝ける社会を目指して—これからの女性のキャリアと社会参画」を締めていければと思いますが、いかがでしょうか。

大沢：ありがとうございます。

一番最後のページになりますが、たまたま、めいと一緒にご飯を食べていた時に、「おばちゃんに幸せになってほしい」と言われたのです。父を亡くしたり愛犬を亡くしたり続けざまにいろいろなことがあったときで、一日一日を、ただ一生懸命に生きているだけのときでした。虚を衝かれたというか、そこであらためて幸せに生きるとは何だろうと考えてみたのです。そこから出てきたのが、この言葉です。ちょっと読ませていただきます。

「幸せに生きるとは、外的な変化に対して、自分を見つめ直し、自分を内側から変える勇気を持つこと。それが人間の成長につながりより良い関係を他人と作ることに繋がる」と。

私は最初は、幸せとは、そういうふうと思うこと自体が幸せだと思ったのですが、いろいろな方のお話からよくでてくる言葉が変化という言葉なんですね。

例えば、元カルビーの松本会長が、成功する会社とは利益を上げる会社ではないと、常に変わり続けることができる会社なんだとおっしゃっておられました。常に変化している環境の中で、これからますますその変化が大きくなる時代にあって、そこで常に変わって行って、それを楽しめることが重要なというのの一つですね。

それから、私の尊敬する先輩のカウンセラーの人がPTGという言葉を知ってくれました。Post Traumatic Growth というもの。彼女は、いろいろと辛い体験をした女性のカウンセリングをしているのですが、人それぞれ回復の過程が違うんだと。その時に彼女が言うのは、つらい経験をしたから、その元を取って、そこから新しい自分を誕生させようと。そうすると回復が早くなるんだそうです。それぞれの体験自体は、回復にカウンセリングが必要なぐらい重くつらいものなので、つらい体験をしたら成長するよと簡単にいえるものではないのですが、でもそこから回復してそれを成長に変えることができる。それは、すごく私にすんなり入るんですね。ですから、皆さんにも伝えられたらと思ったのです。

人生、思いがけないことが起きたりする。それは避けられないけれど、その元を取る。そこから新しい自分を誕生させて、新しい人生をスタートさせるというカウンセリングをすると、若い人たちに受け入れられ易く、立ち直りが早いということです。変化を取り入れて、そこから豊かな人生を築くというのが、これからの21世紀の生き方かなと思います。以上です。

仁井：先生のお話は、先ほど4名の方がいろいろとお話しされたことと結構近いと思いました。

時間もまいりましたので、今日はここで終わりたいと思います。

冒頭のあいさつのときに申し上げましたが、今日6時半からはカープが日本シリーズで日本一を目指します。私たち現代ビジネス学科、学会も日本一を目指して頑張りますので、これからもよろしくご支援ください。そして、学生の皆さん、頑張ってください。どうもありがとうございました。

一同：ありがとうございました。

(終了)

安田女子大学現代ビジネス学会 15 周年記念事業として、平成 30 年 10 月 27 日（土）に講演会「誰もが生き生きと輝ける社会を目指して」を開催しました。学会員はもとより一般のお客様のご来場もあり、盛会のうちに終了しました。これも偏にご参加ご協力いただきました皆様のお陰と感謝申し上げます。

基調講演は「これからの女性のキャリアと社会参加」と題し、日本女子大学現代女性キャリア研究所長 大沢真知子先生にご講演いただきました。

引き続き、大沢先生と地元広島の実業でご活躍の 4 名の女性にご登壇いただきシンポジウムを行いました。

講師の方がお持ちの最新の知見、自ら語られる仕事現場で起こっていることや感じることに直接触れることは大変貴重なことです。学生たちにも大変刺激的だったようです。来場者のアンケートでは、「いろいろな企業、年齢層の方の話が伺えて良かった」、「社会の変化を実感できた」、「女性の昇進やキャリア形成においては、この先も時代と共に考えていかなければならない」、「女性目線の考えを聞いて勉強になった」、「先のことを考えるよい指針となった」などの意見が上がっていました。

今、政府主導で女性が輝く社会の実現に向けて、女性活躍推進法が成立するなど土壌整備は進んでいます。その一方で、世界中で巻き起こった#Me Too のムーブメントによって、国内でもセクハラやパワハラが相次いでいます。女性が活躍し始めたからこそその現象といえるかもしれません。上からの改革ももちろん必要ですが、誰もが生き生きと輝ける社会を築くためには私たち一人ひとりの意識のありようも問われるのではないかと思います。シンポジストのお話には、キャリアを積み重ねていくためのヒントがいたるところにちりばめられていました。ごく個人的な感想ですが、シンポジストに共通して感じたことは、自分も大切にされているし、周りの他者も大切にされているということ。円滑な人間関係づくりが自身のキャリアの構築に少なからず影響を与えていると感じていること。キャラクターの違いはあれど、それぞれのキャラクターに社会が期待する女性性「優しさ」や「思いやり」が程よく加味されて、業務に活かされているのではないかと思います。その人ならではの魅力です。「私が大切な存在なら、あなたも大切な存在である」という自他尊重の姿勢こそが、誰もが働きやすい職場づくり、ひいては女性が当たり前活躍する社会に必要なことかもしれません。

安田女子大学現代ビジネス学会は、平成 15 年 4 月に現代ビジネス学科が開設されるとともに発足しました。その目的は「現代のビジネス分野における教育・研究を推進する事業を推進し、地域社会に密着した教育・研究活動を展開することにより、学生及び地域のビジネス界に貢献する」ことにあります。ますます多様化し複雑化するビジネスの世界、社会をもっと身近に引き寄せ科学する機会を提供できるように、学会活動を継続する所存です。今後ともご支援ご協力のほど、よろしく願い申し上げます。

最後になりましたが、この記念事業の実行スタッフとして夏休み中にも準備や運営に尽力してくれた、10 名のゼミ学生にも感謝いたします。

執筆者紹介(50音順)

大下英蔵 安田女子大学現代ビジネス学部現代ビジネス学科教授
大友達也 安田女子大学現代ビジネス学部現代ビジネス学科准教授
埴本一雄 安田女子大学現代ビジネス学部現代ビジネス学科教授
立花知香 安田女子大学現代ビジネス学部現代ビジネス学科准教授
段野聡子 安田女子大学現代ビジネス学部現代ビジネス学科准教授
藤井善仁 安田女子大学学習支援センター准教授
水谷昌義 安田女子大学現代ビジネス学部現代ビジネス学科教授

2018年度 安田女子大学現代ビジネス学会誌 第7号

2019年3月31日発行

発行者 安田女子大学現代ビジネス学会

731-0153 広島市安佐南区安東 6-13-1

代表人 辻 秀典

編集人 水谷昌義