

働きつづけられる職場から、ともに働きやすい職場へ

長沼雅子

(株)資生堂 R&D 企画部学術室

今から 30 数年前、今でいう就職活動というのは理学部の女学生にとってはあまり縁の無いものでした。というのは、女性を公募している職場としては、各種公的研究機関を含めた公務員と教師位しかなかったからです。私企業では、教授のつても含めた縁故採用に頼っている状況でしたが、その時代にも既に資生堂は、理系女性を公募していました。

しかしながら、女性に期待されているのは、即戦力としての実験補助的な仕事でした。そして多くの同期入社の方は、結婚や出産を機に退社していきました。そんな中でも私がいた職場では、先輩の女性たちが結婚し出産し育児をしながら仕事を続けていました。産前産後の休暇や一般の休暇制度さえも今とは比べ物にならないくらい厳しい育児環境でした。しかし一番の大敵、男性の目をかなり和らげてくれた先輩達のお陰で、それに続く私達は大層楽な目をさせていただきました。いつの世にも道を切り開くパイオニアがいて、徐々にではありますが状況は開けていくものと実感しています。誰も何も言わない・しない状況では進歩はありえないのです。

私が出産をしたときはと比べると職場の制度の充実振りは目を見張るばかりです。資生堂の制度について講演の中で紹介をさせていただきます。また就業しつづけるのが困難になるのは育児ばかりではなく、介護の必要が生じた時です。このような事態に対応しては介護休業制度もあります

1985 年の男女雇用機会均等法成立以後多くの女性研究員が活躍するようになり、研究所ではこれら制度が非常に活用されている状況で常に育児休業中の方が何人もいるまでになっています。出産を機に退職する必要が無いことは非常に喜ぶべき状態とは思いますが、しかし、現在の大きな問題は、育児休業を取る人は女性に限っているということです。全社的に見ても非常に珍しく、まだまだ男性にまで広がっているとはいえない状況です。

仕事の中でも、研究業務は、それぞれ個人の創造性によるところが大きいことから、時間的制約は比較的少ない職場だと思います（ただ部署によってはそうはいかないことも多々ありますが）。仕事を続けていくためには、自分は何ができるのか、何がしたいのかを見定める必要があると思います。これは女性ばかりでなく男性も同じ時代になってきつつあるのでしょう。とりあえず長く勤めればいいのか、専門的な仕事をしたいのか、管理的な仕事をしたいのかそれによっても仕事の仕方が違ってくるでしょう。また企業のほうもそれぞれの働き方が選択できる、そしてそれは優劣の関係ではなく並列で選択できる制度をこれから整備していく必要があります。これからは、それぞれがよく考えて選択する時代になるのだと思います。

今後は、女性が出産した場合はもちろんのこと、男性でお子さんができた時にも、「育児休業を取るの？」と普通に聞ける時代になれば、また介護が必要な時も男女を問わず育児休業をとる時代になれば、新の意味での男女共同参画社会（仕事も育児も、そして介護も）ともに働きやすい職場になることでしょう。

そのためにできることは、まず自分から、そして自分の子供からかもしれません。