



聞き手

岡村 美好
編集委員



厚生労働省雇用均等・児童家庭局長（現・中央労働委員会事務局長）

北井 久美子

さんに聞きました

KITAI Kumiko



□ 2006年7月4日(火)厚生労働省雇用均等・児童家庭局長室

性差別をなくし、 仕事と家庭の両立を支援

——北井局長と男女雇用機会均等とのかかわりについてお聞かせください。

北井——私は1976(昭和51)年に旧労働省に入省し、以来30年、雇用政策や雇用均等行政に携わってきました。雇用均等・児童家庭局は、旧厚生省と労働省が合併してできたもので、雇用均等対策と少子化対策を主に行っています。雇用均等行政では、職場での男女の性別による差別をなくすとともに、仕事と育児・介護といった家庭生活を両立させ、働きやすい職場をつくっていくワークライフバランスを進めています。と

りわけ、たとえば土木業界など、これまで女性の活躍が少なかった分野において、女性の一層の活躍を促すことも大きな仕事です。

ちなみに、私が就職活動をしていた年は「国際婦人年」で、就職して入った年が「国連婦人の10年」の始まりの年でした。男女の平等ということが、ようやく国際的にもクローズアップされてきた頃でした。しかし、当時企業では、4年制大卒の女子学生は、大卒としての扱いは採用してくれませんでした。私の場合も法学部を出ましたが、最初から企業はあきらめていました。同級生も司法試験を通過して法曹界に行くか、私のように公務員試験を受けて

公務員になるという道を選んだ人が多かったですね。一方、公務員の世界でも、当時上級職として採用してくれる役所は労働省や文部省など限られていました。ただ、労働省は、森山真弓さんや赤松良子さんなど、有名な女性がおられるように、先達の方が苦勞をして道を切り拓き、早くから上級職の女性を採用していました。それでも、男性しか就けない職場などがあり、われわれも1つひとつ一生懸命開拓してきたわけです。

女性の坑内労働にかかわる 規制を緩和

——30年の厚生労働省の仕事のなかで、印象深かったことはありますか。

北井——思い出深いのはやはり均等法の仕事です。1986(昭和61)年に男女雇用機会均等法が施行され、その施行業務に初めて携わり、その後、約10年前に担当課長として最初の均等法の改正をしました。そして、今回局長として2回目の大きな均等法改正法案を先の国会に提出し成立させることができました。

均等法も施行されてから20年が経ち、成人式を迎えました。わが国の均等法は、今まで女性差別を禁止する法律でしたが、これは国際的にはほとんど例がありません。今回の改正では、この女性差別だけでなく、男性差別も対象にし、男女双方の差別を禁止しました。文字通り性差別禁止法にしたというのが大きなポイントです。そのほか、今までは直接差別だけを禁止していましたが、いわゆる間接差別も禁止しました。

さらに、土木分野に関しては、労働基準法を改正して、これまで原則として女性の坑内労働を禁止していたのを、女性の土木技術者が坑内でも管理・監督業務ができるように、禁止規定を緩和したところです。労働基準法では、女性の坑内労働だけが、原則禁止として1つ残っていたので、今までは女性が坑内で働くことができなかったのですが、これでようやく女性の技術者が平等に働くことができます。

今後は現場の作業員について、どうしていくかというのが課題ですが、そこは安全水準が良くなってきたとはいえ、慎重に検討していきたいと考えています。

■ バランスのとれた働き方が大事

——雇用機会均等という、男性の働き方に女性の働き方が近づいていくという感じです。女性の場合、育児を含め、仕事と家庭との両立が難しくなるので、ワークライフバランスが重要になってくると思うのですが。

北井——性差別をなくすということと、大きな車の両輪になるのが、仕事と育児・介護が両立できるような働き方の実現、ワークライフバランスという施策です。女性も男性も、馬車馬のように長時間労働をしていたのでは、結婚も出産も子育てもできません。ですから、今までのような働き方を変えて、バランスのとれた働き方ができるような仕事と家庭との両立支援がとても大事で、企業の方にこの点をぜひ理解して取り組んでもらいたいと思っています。

■ 経営者、上司、女性の本気が必要

——土木分野で男女共同参画を進めるためには、どのような取り組みが必要でしょうか。

北井——少子高齢化の社会で、人口減少が進み、労働力人口が減っていきますと、優秀な人材はどの分野でも一層取り合いになっていきます。典型的な男性型の業界であった土木業界も、これからは男性だけでは優秀な人材が採れない時代になってくるでしょう。経営の観点からも、経営者は本気で女性を採用して、育成していかないと、土木業界に明日はないと思

います。理工系離れと言われていますが、人口の半分を占める女性の中には優秀な人材がいるわけですから、やる気のある女性を定期的に採用し、いろいろな施工現場での経験を含めてきちんと育成をし、女性も男性も続けられるように、ワークライフバランスに配慮していただくことが必要です。旧態依然として男性だけに頼っているような業界では、未来は暗いですね。

そのためには、「経営者の本気」、「上司の本気」、「女性の本気」の3つの本気が必要です。まず経営者が本気になって、女性の活躍を図っていただくこと。そして、やはり女性自身が本気にならなければ、経営者や上司を動かすことはできません。この3つの本気が相まって、女性の活躍、男女共同参画が一層進むと思っています。

それから、女子生徒の皆さんにもっと理工系に行くように、ぜひ土木の先輩の方からもお勧めいただきたいと思います。大学の学部を選ぶ中学生や高校生の段階で理工系離れを食い止めないと、就職のときでは遅すぎます。自分の子どもを同じ業界には行かせたくないというのでは困ります。やはり、親の背中を見て子どもは育ちますから、親の職業を誇りに思っただけのようにしていくことも大切ではないでしょうか。

——土木業界も、子どもが親の後姿を見て、親のようになりたいと思える業界になり、また、親のほうも子どもに就職させたいと思える業界になればと思います。本日はありがとうございました。