

目覚めよ、女性



COMPASS

日本の少子高齢化のスピードは
すさまじい。将来人口推計に

よると、社会の中心となる労働力人口
は大幅に減少し、二〇三〇年までに
九五〇万人も減ると見込まれている。
人口減少への対応は、少子化対策とと
もに「女性の社会進出」への支援が喫
緊の課題となる。

政府は、男女共同参画会議の下で
「女性の活躍」促進を訴え、安倍首相
も、成長戦略の一環として、経済界に
対し、女性役員の登用や育児休業制
度の充実を要請した。具体的には、
(一)企業の役員・管理職への女性の積
極登用、(二)子育て支援のため、育児
期間を三年に延長する——というも
のだ。

政府は、二〇三〇年までに指導的
地位の女性の割合を「三〇％程度」に
する目標を掲げている。しかし、現状
はほど遠い。全上場企業役員のうち、
女性役員はわずか二・一％。民間企業
の課長職以上の女性比率は七・二％に
とどまる。企業における「男性優位」

の構造は、変わりそうもない。

女性の社会進出や継続的就業の
「壁」とは——。言うまでもなく、子
育てや家庭と仕事をどう両立させる
か。その意味で「育休三年」は一見前
向きの政策に見える。

だが、働く女性から見ると、三年も
休むことへの不安の方が大きい。それ
だけ復職のハードルが高くなり、自身
のキャリア形成にも影響が出る、と
いった声が多い。実際、現行の育児休
業制度(最大一・五年)でも、平均育児
期間は一年弱と短く、男性の取得率は
極めて低い。女性が出産、育児を経て、
仕事と家庭を両立させるには、相当の
覚悟と努力が求められる。

一方、企業側の対応も、育児制度は
かなり普及したものの、「女性の活躍」
については、「必要な知識や経験の不
足」「早期の退職」などを挙げ、真剣に
取り合わない傾向が強い。

男女雇用機会均等法が施行されて
既に四半世紀。企業が性別によって
不利益な取り扱いをすることは許さ
れないが、現実はまだそうになっていな
い。出産や子育てを機に仕事をやめ
る女性(女性の約六割が離職)は少な
くない。

女性が仕事の場でも活躍できる環

境を整えることは、何よりも重要なこ
とだ。そのためには、まず仕事と家庭
の両立支援を「政策」の基本に据える
必要がある。女性に働く意欲があつ
ても、子供を預かる施設がなければ、
諦めざるを得ない。その意味で、保育
所の整備促進や待機児童の解消は欠
かせないが、こちらは期待するほど進
んでいない。

一方、企業側にも課題は多い。男女
均等待遇の徹底や、家庭と仕事を両
立させる「短時間労働制」や「在宅勤
務制」の導入などが求められるほか、
女性が復職時にスキルアップを継続
できるよう再就業のハードルを下げ
る、育児取得の男女差を解消するな
ど、やるべきことは多い。また、能力
ある女性を育て、責任ある仕事を女
性に任せる、透明な人事評価に努め
ることなども、企業側の大きな責務だ
ろう。

安倍内閣は、「女性の活躍」に期待
するが、「育休三年」などは、人件費コ
ストに敏感な企業側がすんなり受け
入れるかどうか未知数だ。

少子高齢社会で「女性の社会進出」
が必要なことは間違いない。ただ、そ
のことが指導的地位の女性を増やす
ことは直結しない。「仕事と家庭の両

立」支援は、男女を問わず、社会での
働き方を変えることにつながるから
だ。例えば、「三年育休」政策が、実際
は「三歳まで子育て専念」だとすれば、
本当に女性の地位向上につながるの
かどうか、あやしい。

真のワークライフ・バランスとは、必
要な時に休みが取れる自由な働き方
のこと。同時にそのことで差別や待遇
格差が一切起きない労働形態を意味
する。したがって、女性の就業支援に
は、ライフステージに応じて、希望の
育児期間を取得でき、かつ女性の就労
意欲に応えられるような継続的な支
援体制が必要となる。

男女の地位について、「平等だと思
う」人の割合は、「学校」や「家庭生活」
などに比べ、「職場」での「平等感」が
最も低い、という調査結果(内閣府)
もある。

女性の就業促進には、企業が女性
の労働力を積極的に活用していくこ
と、国はそのための環境整備に努める
ことが求められる。育児期間に官民
格差(公務員は最大三年)があるよう
な現状では、掛け声だけで「女性の活
躍」は望めないだろう。

萩原慎一郎

経済ジャーナリスト