

「企業における女性活躍 ―現状と課題―」講師：岩田千栄美（WOMEN LEADERS 代表）

導入（自己紹介）

ジェンダー研究の盛んなお茶の水女子大学卒。民間会社での勤務経験を通して女性の働きづらさを感じ、「ジェンダー問題」を研究するようになる。現在、当大学院博士課程に在籍し、主に政治・経済・公共分野での女性の参画及びジェンダー平等について研究中。

1. ジェンダーをめぐる国際潮流

- ・SDGs『持続可能な世界を実現するための17のゴール』のひとつに「ジェンダー平等」が入っている。「ジェンダー平等」は、性別による不平等や不均等をなくし、女性及び女児の能力強化を行おうとする取り組み。
- ・昨年、アルゼンチンのブエノスアイレスで開かれたG20（金融・世界経済に関する首脳会合）での『ブエノスアイレス首脳宣言』において、「ジェンダーを主流化する戦略」が盛り込まれた。G20の政策全体を、ジェンダー平等の視点で見直すことが共同宣言に記される画期的な内容であった。
- ・2019年6月28・29日、大阪で開催される今年のG20において「ジェンダー平等」がどんな位置づけになるか注目される。

2. 「企業における女性活躍」とは何か

- ・そもそも「女性活躍」とは？海外では「ダイバーシティ・マネジメント」と位置づけられる。
- ・米国では、「人材の多様性が競争原理の源泉」（＝企業戦略）と考えられている。
- ・日本では、2000年に経団連がダイバーシティを打ち出すが、何のために必要なのかしっかりと理解される前に概念が先行している感がある。日本人はもともと属性が多様でない分、ワークライフバランスと結び付けて働き方の多様化として議論されてきた面があり、経営戦略ではなく人事施策とするケースが多い。
- ・ジェンダー平等世界1のアイスランドをはじめ世界では、「Board Diversity（役員のダイバーシティ）」の強化が進む。その背景には、2008年の世界金融危機で国内銀行が破綻した要因が、「男性型経営」であったということが挙げられる。女性が経営的意思決定に参画することで、ガバナンスと収益性に効果があるという研究報告が多数出されている。

3. 統計からみるジェンダー比較

- ・「ジェンダーギャップ指数2018」（世界経済フォーラム）によると、日本は149か国中、110位。4つの指標のうち、〈教育〉〈健康〉については高水準である一方、〈経済参画〉は世界平均を下回り、〈政治参画〉は0ポイントに限りなく近い。
- ・政治参画の評価要素の中に〈過去50年間の国家元首在籍年数〉という項目があり、日本はこれまで女性の首相はいないため0ポイントとなり、評価コストを落とす要因となっている。フランスは、「パリテ法」（政治参画における男女平等を促進させる法律）を2000年に制定したことで、スコアを上げている。
- ・経済参画の評価要素において、日本は〈管理職率〉が低い。
- ・各分野における「指導的地位」に女性が占める割合（内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」平成29年版）では、国家公務員採用者の女性の割合は34.5%であるが、本省課室長相当職は4.1%。つまり、女性は昇進しないことが数字にも表れている。
- ・ダイバーシティの閾値として、ある属性がその集団の35%以上を占めると「ダイバーシティ」として効果があるとされる。25%程度の場合は「マイノリティ」とし存在は認識されるが、少数派の域を超え超えない。15%程度の場合は、「トークン」と言われ、その属性に該当する人物が発言に慎重になり過ぎて多様性としては効果を発揮することはないとされる。

4. 日本企業の現状

- ・全上場企業における女性役員比率 2.8% (2015 年)、3.7% (2017 年)。“2020 年までに 30%”の目標値からほど遠い。
- ・企業へのアンケートでは、「女性管理職が少ないのは、女性が希望しないから」という回答が約 20% 見受けられる。希望しない背景に何があるのか？ここを考えるのが企業の課題。
- ・日本企業において上位職のジェンダー・ダイバーシティが進まない原因として考えられるのは、①女性が家庭内役割と男性の補完的労働力の役割担う【日本型雇用システム】 ②制度上はジェンダー平等が進んだが生活実態として性別役割分業残す【戦後労働政策】 ③性差別が禁止されているとはいえ企業の人事裁量権が広く認められてきた【昇進・昇格をめぐる性差を争った代表的裁判例】などが挙げられる。いわゆる“ガラスの天井”の原因。

5. ポジティブ・アクションの種類

- ・ポジティブ・アクションとは、「積極的な差別・格差是正措置(アファーマティブ・アクション)」と同義。アクションの積極性として、基盤整備→ゴール・アンド・タイムテーブル方式(日本は今この位置)→プラス・ファクター方式→クォータ制(議会や組織の中で一定枠を女性に割り当てる仕組み)の順で強制力が強くなる。
- ・2011 年、EUが女性役員比率向上を域内の上場企業に指令し、加盟主要国でクォータ制の導入が進むが、「30%クラブ」(企業の役員に占める女性比率を3割に引き上げることを目標としたキャンペーン)を導入する英国や、スウェーデン、フィンランドのように、「クォータ制」を導入せずに、取り組む国もある。

6. 学生とのディスカッションより

- ・男性の育児休業取得率を日本とドイツで比較すると、日本 2.65%、ドイツ 35.7%。
男性の育児休業取得の義務化は日本にとって有効ではないか？男性は育児を経験しなくて惜しくないのか？「女性活躍」は女性にだけ焦点を当てていて良いのか？
- ・男性の自殺率は女性の 2.8 倍。男性の生きづらさを研究する「男性学」も5年前から始まる。
- ・ヒーローは常に男性で「リスクに切り込む姿がカッコいい」と幼少期から繰り返し刷り込まれる。犯罪者に男性が多いのも“男性らしさ”の裏返しでは？
- ・「女性は昇進を望まない」は本当か？行動心理学では、女性は 80%の自信がないと手を挙げないが、男性は 40%。女性は自己評価が厳しいという面もある。
- ・企業のトップの意識が変わると、環境整備が変わる。

7. 講義の感想

「あいちトリエンナーレ」の出展作家や、「日本劇作家協会戯曲賞」の審査員の男女比率を同等にするニュースに触れ、自分の中に無意識のジェンダー・バイアスがあることに気づかされた。男性の働きやすさ生きやすさが、女性の生き方にも大きく影響する。男女が協同し、より生きやすい社会を目指したい。社会の意識を変えてゆく為に日常的に意思表示し、声を上げていく必要性を強く感じた。

(文責:M19AA512 古川知可子)

