

巻頭あいさつ

21世紀職業財団 会長 じょう づか ゆ み こ 定塚 由美子



この度、21世紀職業財団会長に就任いたしました。当財団が公益財団法人としての使命を果たし、ダイバーシティの推進と働きやすい環境づくりに貢献できますよう、職員とともに努めてまいります。

私は1984年に労働省(現厚生労働省)に入りました。最初に配属されたところは男女雇用機会均等法の準備室で、法案を国会に提出する直前でした。その後さまざまな仕事を経験しましたが、均等法と女性活躍、ダイバーシティの歩みとともに社会人としての経験を積んでまいりました。自己紹介代わりに、この30年余の女性活躍の進展について少し述べさせていただきます。

1985年には均等法が成立し、企業では総合職の女性採用も始まりました。しかし、採用は少数に留まり、職場の組織文化や働き方も変わらなかったため、中途退職する総合職女性も多く女性活躍はなかなか進みませんでした。当時は私自身も、総合職として採用された以上は男並みに残業も含め仕事をしなければいけないと信じ込んでおり、20代で2人の子を産み育てながら十分に仕事ができない自分にジレンマを抱えていた時期もありました。

女性活躍が大きく進み始めたのは2000年前後です。1997年には均等法が改正され、募集採用配置昇進等の性差別が禁止されました。1999年には男女共同参画社会基本法が成立。経済状況の好転も追い風となり、女性採用・活用を本格的に進める大企業が増えました。しかし、一方で根強い反対派やバックラッシュの動きなども多くありました。この頃内閣府男女共同参画局で課長を務め

ておりましたが、「女性は男性と違うから登用目標を立てることは間違い」、「男性が育休をとることは不自然で良くない」などと主張する議員の方々への説明に明け暮れておりました。働く女性の声を聞いていく中で私自身の意識は大きく変わり、女性活躍はワーク・ライフ・バランスと車の両輪として進めなければ持続可能性がないと確信するようになりました。

さらに大きい進展は2015年前後からでした。女性活躍推進法も後押しし、社会全体、経営戦略としてダイバーシティが取り込まれるようになり、理解も飛躍的に進みました。

こうした女性活躍・ダイバーシティの進展は、法制度の改正と、国民、企業、社会の意識変化が相互作用で進んできたものです。均等法や育児・介護休業法の成立により社会に蒔かれたタネは少しずつ大きくなり、社会の意識も変わってきたため、次の改正でさらに進めることができた、といった具合です。他の分野の法律に比べて少し意識の変化を先取りして法制度を改正してきていると思います。特に、最近の男性の育休についての法改正は、企業や社会の意識を大きく変えつつあるようです。

しかしまだまだです。2022年のジェンダー・ギャップ指数は146か国中116位。特に、経済や政治の分野では大きく進めることが必要です。私も今月から会長としての第一歩を踏み出し、微力を尽くしてまいります。どうぞこれからも財団が培ってきたダイバーシティ推進とハラスメント防止分野での専門性やノウハウを皆様の課題解決のためにご活用いただきますよう、よろしくお願いたします。

Profile

1962年生まれ

1984年4月 労働省(現・厚生労働省) 入省
雇用均等を中心に労働行政、福祉行政に携わる。
神奈川県庁、岡山県庁、内閣府男女共同参画局
等にも出向。

2014年5月 内閣官房内閣人事局内閣審議官(女性活躍等担当)

2016年6月 厚生労働省 社会・援護局長

2018年7月 厚生労働省 大臣官房長

2019年7月 厚生労働省 人材開発統括官

2023年6月 公益財団法人21世紀職業財団会長(現在)

(兼職)東急不動産ホールディングス株式会社 社外取締役
清水建設株式会社 社外取締役