



男女雇用機会均等法 成立40周年

—日本社会のこれまでとこれから—

1985年5月17日の男女雇用機会均等法成立から今年で40周年を迎えることを記念して、5月16日に東京ウイメンズプラザ・ホールの会場とオンラインのハイブリッドでシンポジウムを開催し、約360名の方にご参加いただきました。
当日のディスカッションを振り返り、当財団の責任において編集した内容を以下ご紹介いたします。

※登壇者の所属・役職等はシンポジウム当時のもの



第一部 対談

男女雇用機会均等法制定時を振り返って

第一部では、均等法の立案に関わったお二人にご登壇いただき、対談を実施しました。

【登壇者】



まつばら のぶこ
松原 亘子氏
元労働事務次官
元21世紀職業財団会長



い き のりこ
伊岐 典子
21世紀職業財団特別顧問
元厚生労働省雇用均等・
児童家庭局長

導入・対談の目的

伊岐: 本年は男女雇用機会均等法成立40周年、同時に戦後80年の年にあたります。戦後80年の歴史は、社会における男女の役割、特に女性の能力や役割について、非常に大きく制度や意識が転換されていく歴史でもあり、その前半部分は均等法のない時代でした。今企業で当たり前に行われている女性の雇用管理や法制度上の女性労働者の取扱いの中には、均等法を生み出すための苦闘の中で出来上がってきたものも多いのです。

本日は、労働省で男女平等法制化準備室主査、婦人政策課長として均等法制定作業の実行部隊のリーダーを務められた松原



亘子さんと、当時その部下であった私、伊岐典子による対談という形で、均等法がどういう背景の下、どのように誕生したかを振り返り、雇用における男女平等実現に向けてのポイントを明確にすることで、今働く女性の方々が一層活躍していただく参考にしていただければと考えております。

松原氏: 私は1964年労働省に入省し、1978年婦人少年局に配属され、1982年には男女平等法制化準備室で均等法制定の準備にあたるようにと指示されました。婦人少年局に配属されてから約9年間、均等法制定・施行を担当したことになります。

国際的な動きと国内の対応

伊岐: まず時系列的な動きを紹介します。1970年代、国際的に男女平等の動きが活発になり、1975年が国際婦人年と定められ、メキシコで開かれた国際婦人年世界会議で世界行動計画が定められました。

松原氏: そのメキシコの会議に政府代表として参加された当時の労働省婦人少年局長・森山真弓さんが英米や北欧諸国の雇用平等法制の実情に強い刺激を受け、帰国後、同局の高橋久子婦人労働課長(のちに最高裁判事)に先進諸外国についての実情調査を指示されて、男女平等法制化への取組みがはじまりました。

伊岐: 1979年には女子差別撤廃条約が採択され、翌年1980年には、内閣総理大臣を本部長とし各省事務次官で構成された婦人問題企画推進本部が、条約への署名に先立ち、この条約の「批准のため国内法制等諸条件の整備に努めるものとする」との申し合わせを行いました。担当省庁は条約批准のために必要な法案を国会に提出して成立させる責務を負うことになりました。

松原氏: 雇用の分野での男女平等は条約批准のために必要な法的措置を取らなければならない問題の一つで、労働省の担当で

した。法制化は女子差別撤廃条約批准のための必要な条件整備という明確な目標になったわけです。

均等法制定前の日本の企業や働く人の状況

伊岐: 均等法成立前の日本の女性労働の状況を見ると、1975年当時、年齢階級別の労働力率は顕著な「M字型カーブ」を描き、多くの女性が結婚・出産を機に労働市場から退出していました。また、男女別定年制が1984年時点でも16.7%残っており、男女で採用の有無や採用条件が異なるのは当然とされ、1985年の女性管理職比率はわずか1.4%でした。憲法で法の下での平等が謳われたにもかかわらず、女性の雇用環境はこんなに厳しいものでした。

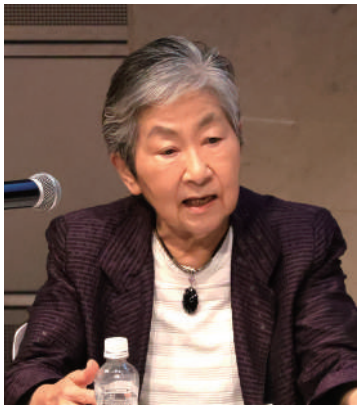
松原氏: その一因として、当時の社会では「男性は仕事、女性は家事育児」という役割分担意識が非常に強く、女性自身も出産後就業を続けることを希望しない方が多かったのです。一方、企業においては、日本的風土のもとに形成された終身雇用、年功賃金、企業別労働組合という慣行が、いわゆる「日本的雇用制度」として日本の経済成長に貢献したといった認識が一般的でした。そのため長期継続勤務が期待できる男性を主力とするこれらのシステムを維持しようという傾向が非常に強かった。しかしそのような状況の中でも、働き続けたいと思う女性がどんどん増えてきつつあったというのは確かだと思います。

女子保護規定と労働基準法研究会報告

伊岐: 女性が職場で十分に能力を発揮できない理由の一つとして、当時は労働基準法などの「女子保護規定」が議論されていました。女性の残業は制限され、深夜業もほぼ禁止(図1)。企業や女性自身の一部から保護規定の廃止・緩和を求める声が出てきていました。

図1 労働基準法の女子保護規定(労働時間関係(抄)、均等法施行前)

男女共通の労働時間の基本原則 1日8時間、1週48時間	
時間外労働	1日2時間、1週6時間、1年150時間を超えて 女子に時間外労働をさせてはならない (管理監督者適用なし) 例外業務: 決算のための業務・1週12時間
深夜業	午後10時から午前5時までの 深夜の時間帯に女子を労働させてはならない 。(管理監督者にも適用) 例外業種: 農林水産業、保健衛生の事業、旅館・料理店・接客娯楽、電話の事業 例外業務: スチュアーデス、女子寄宿舎の管理人、映画製作の演技者、結髪、スクリプター、放送事業のアナウンサー、プロデューサー、かに・いわし缶詰の一次加工



松原氏：労働基準法は1947年に制定された法律ですが、その後の社会経済の変化に対応した見直しの必要性の観点から、労働基準法研究会でその問題点が調査研究され、女性に関する規定については、1978年11月に研究結果が報告されています。この報告では、女性に対する特別措置は合理的な理由があるものでなければならず、合理的な理由のなくなった特別措置の存続はかえって女性に対する差別的効果をもたらす可能性があると指摘しています。そのうえで、女性労働者を保護する規定を母性保護とそれ以外の一般女性の保護に分け、母性保護以外の保護規定は解消を図るべきであるとしています。この報告が出された当時、私は担当課に異動したばかりでしたが、女性団体や労働組合から強い反発がありました。

伊岐：女子差別撤廃条約を批准するための条件整備として、女子保護規定は解消しなければならなかったのでしょうか。

松原氏：女子差別撤廃条約は、労働基準法的女子保護規定のような一見女性を優遇するような規定でも、差別的効果を持つ場合は差別に該当すると解釈されており、廃止する必要がありました。

一方で、条約は漸進的な実施を認めていることから、必ずしも批准時にすべてが廃止されていなければならないということはないと解されていました。そのため、女子差別撤廃条約批准のための条件整備には、男女平等を確保するための法制の整備と併せて女子保護規定の見直し、すなわち労働基準法の改正を含む一定の法的措置が必要だったということになります。

男女平等問題専門家会議

松原氏：婦人少年問題審議会婦人労働部会では、1978年春から雇用における男女平等実現のための方策の在り方について審議が始まりましたが、当初審議会での議論はなかなか進みませんでした。男女平等は憲法に規定されているわけですから反対しようがない、しかし具体的な男女平等の姿については、コンセンサスが形成されているとはいえない状況でした。そこで、1979年末審議会での議論を中断し、労使委員を含めより幅広い構成メンバーによる専門家会議で検討することになりました。この男女平等専門家会議の座長には、NHKの連続テレビ小説『虎に翼』の

主人公のモデルにもなった弁護士・三淵嘉子さんを迎え、大学教授、弁護士、労働組合役員、企業・使用者団体の責任者にメンバーになっていただきました。そして約2年にわたる議論を経て、1982年5月に報告書がまとまりました。

伊岐：当時の日本企業の雇用管理では、男女異なる取り扱いが多く見られました。専門家会議報告書ではそれらの具体例を挙げてその妥当性について検討が行われています。

松原氏：この報告書が出た段階で、裁判所の判例により違法性がほぼ確定していたのは、定年・退職・解雇に関する男女差別だけでした。専門家会議では、雇用管理や法令における男女異なる取扱いの妥当性の有無を検証して整理しています(図2)。専門家会議の報告は、今後のあるべき方向性に明確な指針を示したと思います。

図2 男女異なる取扱いの理由に関する検討

男女平等問題専門家会議報告書より	
◎雇用管理における男女異なる取扱い	
①女子労働者一般に対する	社会通念や女子労働者の平均的な就業実態を理由とする場合
妥当性があるとは言えない ただし女子は一般に勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である点に関しては継続審議	
②女子労働者に対し男子と異なる法規制があることを理由とする場合	
③男女異なる取扱いが業務の性質上必要であることを理由とする場合	
◎法令における男女異なる取扱い	
①女子固有の妊娠出産機能をもつことに係る母性の保護	措置は必要、範囲は検討
②母性保護以外の理由	
本来妥当とは言えない(風紀の維持に関するものを除く)	
ただし、直ちに廃止するのが適当でない場合あり	
✓男女平等の促進を目的とした女子に対する暫定的措置	
✓女子が家庭責任をより重く負っている状況を踏まえた措置	

婦人少年問題審議会での審議

伊岐：専門家会議の報告を経て、婦人少年問題審議会での議論が再開されました。女子保護規定の見直しには労働組合の反対が強かったというお話がありましたが、男女平等法制の整備についての使用者団体の反応はどうだったのでしょうか。

松原氏：1983年9月の段階で、当時の日経連(日本経営者団体連盟)が、雇用における男女平等の法制化について、女子保護規定の撤廃が先決であり、現状のままで法律の成立を強行すると我が国の労働慣行を根底から覆し、終身雇用制にも影響を及ぼす恐れがあることから反対である旨を記者会見で表明し、さらに反対声明書を提出しようという動きもありました。結局、反対声明書の提出は見合わされましたが、それほど使用者側の抵抗感は強かったと思います。

伊岐：その後も審議は難航し、1983年12月段階でも、労働者側は罰則付きの強行規定で全ての差別禁止を求める一方、使用者側は罰則はもとより一律に法律をもって差別禁止をすることに反対し、特に昇進、昇格は評価にかかわる問題なので、法律の規制にはなじまないとまで主張していました。議論を前に進めるため、翌1984年2月婦人労働部会の公益委員3名が作成した試案「婦人少年問題審議会婦人労働部会の審議のためのたたき台」が提示されました。これをもとにさらに議論を重ねて3月の労働大臣への建議に至るわけですが、この建議は、主要部分において公労使の各委員の意見が分かれた三論併記あるいは少数意見が付記されるという異例なものになりました。

松原氏：個々の部分の不一致は、労使各側の立場上どうしても譲れなかったものかもしれませんが、国会の会期をにらんだ法案提出のタイムスケジュール上ぎりぎりのこのタイミングで、法的整備を行うことについて労使双方が折り合ったことは画期的だったと思います。

男女雇用機会均等法制定の意義

伊岐：その後提出された法案については、国会のみならず、マスコミからも様々な批判を受けることになりましたが、衆議院を1984年7月に通過し、参議院に送付されて次の国会で1985年5月17日に成立しました。翌年1986年4月施行となった男女雇用機会均等法では、募集・採用・配置・昇進については事業主の努力義務となり、教育訓練や福利厚生は省令の定める範囲についての差別禁止となりました(図3)。労働基準法的女子保護規定もかなりの程度残存する改正内容となりました。

図3 1986年施行当初の男女雇用機会均等法(概要)

差別に関する法規制の内容	
募集・採用	男子と均等な機会を与える努力義務
配置・昇進	男子と均等な取り扱いをする努力義務
教育訓練	労働省令で定める教育訓練について女子であることを理由とする差別的取扱いの禁止
福利厚生	労働省令で定める福利厚生の措置について女子であることを理由とする差別的取扱いの禁止
定年・退職・解雇	定年・解雇について女子であることを理由とする差別的取扱いの禁止 女子の結婚・妊娠・出産退職制の禁止 女子の出産・産前産後休業を理由とする解雇の禁止
実効確保の措置	
行政の措置	労働大臣又は婦人少年室長の助言・指導・勧告、報告の徴取(罰則・氏名公表などの制裁規定なし)
紛争調整機関	各婦人少年室に置かれた機会均等調停委員会

松原氏：男女平等を確保するための規制の強さや女子保護規定の見直しの範囲を調整することがなければ、当時均等法はできなかったかもしれません。企業側の「終身雇用制度における勤続年数の持つ重要性」と組合側の「女性が主として負っている家庭責任」という労使それぞれに譲れない点を考慮して、当時の社会の実情を反映しつつも均等法の制定及び労働基準法改正を実現したことは将来への大きなステップを踏み出した英断だったと思っています。

当時の労働大臣であった坂本三十次先生が「start, slow but steady」とよく言われていました。批判はあるかもしれませんが、あの時点で法改正がなかったら均等法の成立は一体いつになったのでしょうか。当時は「みにくいアヒルの子」と言われても、いずれ白鳥になることを信じて後輩たちへバトンを渡すということだったと思います。

次世代の働く女性へのメッセージ

伊岐：均等法は1997年の改正法で雇用のすべての段階での男女差別の禁止を規定する法律に強化され、母性保護を除く女子保護規定も廃止されて、みにくいアヒルの子は無事白鳥になりました。勤続年数の問題や家事育児負担は現在も男女同じになったわけではありませんが、男女ともに仕事と家庭の両立を目指し、女性活躍を促進する視点の政策も充実してきています。1985年段階の均等法がその礎となったのではと思います。最後に、現在働いている女性へメッセージをお願いします。



松原氏：均等法成立後に、審議会労働者側委員だった女性から「これまで批判してきたが、これからは現場でこの法律を生かすのは我々なので見ていてほしい」と言われたのが忘れられません。また、使用者側委員のおひとりは、「均等法には努力規定が多いと言っても企業は法律を守らなければならない、均等法の要請を守ることによって女性がいかに貴重な戦力なのかを改めて認識した」と言われました。

均等法は、当たり前前に天から降ってきたわけではなく、関係者の努力と英断でできあがったものです。後輩女性たちの皆様にも先人の英断を無にしないように頑張っていていただき、幸せで有意義な職業生活を送られることを願っております。

第二部 パネルディスカッション

この40年で変わったことは何か、残された課題と今後の展望

第二部では、企業、法曹、学術、大学の各分野からパネリストをお招きし、まず、この40年間で日本の雇用における男女平等はどう変わってきたかについてお話しいただきました。さらに、各分野で残る課題や今後の取組みについて具体的な提言も行われました。

【パネリスト】(50音順)



すがぬま ともこ
菅沼 友子氏
弁護士
元日本弁護士連合会
副会長



た が ふ と し
多賀 太氏
関西大学文学部教授



た し ろ け い こ
田代 桂子氏
株式会社大和証券
グループ本社
取締役兼執行役副社長



は や し か お り
林 香里氏
東京大学理事・副学長

【コーディネーター】



じょうづか ゆ み こ
定塚 由美子
21世紀職業財団会長

この40年で変わったことは何か

定塚: 男女雇用機会均等法施行後の女性活躍・ダイバーシティの進展は大きく3つの時期に区分できます。第1期(1985〜)は、男女別の募集・採用廃止など形式的な差別解消が進みましたが、組織文化や働き方は大きく変わらない状況が続きました。第2期(2000〜)は、1990年代後半の均等法改正や男女共同参画社会基本法の成立が影響し、女性採用・活用が大企業を中心に本格化しました。第3期(2015〜)は、女性活躍推進法成立や働き方改革の法改正の影響もあり、経営戦略としてのダイバーシティの取組みが進みました。法改正と社会・企業の意識の変化が相互に作用し、進展してきた40年間だったと考えています。

パネリストの皆さんそれぞれの分野の視点から、この40年の変化についてお聞かせください。



菅沼氏: 私は1990年に弁護士登録しましたが、この頃から男性と同じ昇格・昇給、差額賃金の請求を求める訴訟が全国で次々に起こりました。昭和シェル石油賃金差別事件には弁護団の一員として参加し、15年かかりましたが勝訴しました。全国の裁判の多くも勝訴し、社会や職場を変える大きな力となりました。また、地方自治体におけるセクシュアル・ハラスメント事件も担当し、セクシュアル・ハラスメントそのものの責任のみならず相談窓口担当者が適切に対応しなかったことも違法であるとされました。

裁判は確かに有効な手段ですが、時間もかかり誰もが容易に

行えるものではありません。職場で直接声を上げることや行政の支援を受ける重要性を感じ、日本弁護士連合会の男女平等問題を扱う委員会の活動として、立法提言のための意見書作成やシンポジウムの開催、法律の活用方法を伝えるパンフレットの作成などに取り組んできました。

1 女性労働事件への関わり

その後の進展と現在の課題

- 男女賃金格差
 - ・非正規など雇用形態の違いによる格差
 - ・間接差別
 - ・女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の公表とその活用
- セクシュアル・ハラスメント
 - ・2006年の均等法改正で対策強化
 - ・多くの訴訟等を通じ、会社のリスクとして認識されるようになる。
- 新たな視点から
 - ・女性社外役員の役割
 - ・SDGs、ESG
 - ・ビジネスと人権

多賀氏: 私は社会学の視点から教育、家族、ジェンダーについて研究しています。特に男性学に取り組んでおり、1990年代から「メンズリブ」の活動にも関わってきました。昨年は(一社)「チェンジングメン」を設立し、共同代表を務めています。

均等法施行後の変化として3点お話しします。1つ目は、女性支援が「男性標準前提」から「男性標準の変革を伴う」支援へと変化してきたことです。稼ぎ手男性標準の働き方では女性のキャリアアップは困難だということが理解され変化が始まっています。2つ目は、男性の育児参加がこの20年で大きく進展したことです。3つ目は、「女性」というキーワードが「ジェンダー」に移行し、男女の関係性そのものを変化させ、男性も問題の当事者として巻き込むことが重要だということです。この変化は始まったばかりですが、少しずつ進展しています。

田代氏: 私は1986年、均等法が施行された年に入社しました。当時、女性の総合職比率は非常に低いものでした。私が入社した大和証券でも200人中女性は5名のみで、その後も長く総合職女性比率は2%未満でした。管理職候補層の不足は日本の大企業の共通の課題であると思います。当社では総合職への転換・育成を中心に社外からの女性管理職の採用も進めています。ただ、管理職登用にはまだ壁があり、さらなるキャリア育成研修の実施や人事制度の拡充が不可欠だと感じています。

欧米でも1980年代は女性にとって厳しい社会でしたが、2000年頃から企業のコーポレートガバナンスの観点から多様性確保の必要性が認識され変化してきたと思います。日本とスタート地点は変わりませんでしたがその後の進展に違いがありました。

林氏: 私は東京大学の理事・副学長として国際およびD&Iを担当しています。現在、理事・副学長6名のうち2名が女性です。約40年間の歩みでは、記者として、そして研究者としてジェンダー問題に向き合ってきました。東京大学の女性教員比率は緩やかに増加してきており、2024年では教授10.5%、准教授17.5%です。

女性の大学進学率は向上しましたが、理系分野への進学は依然として低い水準です。東京大学の学部生女性比率は20%程度で、20年間大きく変化していません。志願者・合格者ともに男女比が8:2の割合であり、この点が重要な課題です。研究者の世界は男性的な文化が根強く、出産時期とキャリア形成の両立に困難が伴います。今後さらなる改善が必要だと考えています。

まだ残る課題と取組み

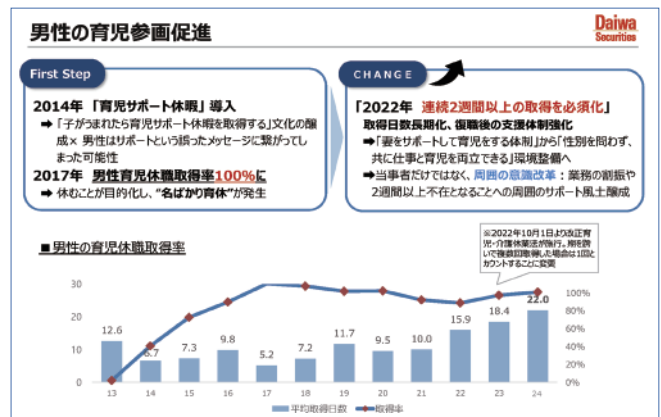
定塚: 皆さんからご紹介いただいたようにこの40年で大きな進展がありましたが、依然として残された課題も多くあります。データをいくつか紹介します。ジェンダーギャップ指数(2024年、世界経済フォーラム)では、日本は146カ国中118位です。また、日本の女性就業者の比率は国際的な水準と大きな差はありませんが、管理職に占める女性の割合は12.9%(2022年、内閣府「男女共同参画白書」)と非常に低くなっています。賃金格差は縮小傾向にあるものの、女性の賃金は男性の75.8%(2024年、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)にとどまっており依然として大きな差がある状況です。

各分野において残された課題と具体的な取組みについて、パネリストの皆さんにご紹介いただきます。



田代氏: 現在の日本では、法制度や社内制度が整備されているにもかかわらず、実際の利用が進んでいない点が大きな課題となっています。例えば男性の育児休業制度などで企業側で利用促進などの工夫もしていますが、実際に休業する男性は少ないのが現状です。その背景には、「休むことで職場に迷惑をかける」「収入が減る」「昇進に影響するかもしれない」といった不安があります。これらの不安を解消しなければ、状況の改善は難しいと考えています。また、近年の経済成長の鈍化により、役職が増えない状況の中で女性が管理職に昇進すると男性のポストが減るため、経営層が本格的に取り組みにくいという面もあります。この悪循環を断ち切るには、トップの決断が重要ですが、決断だけでなく、法制度、企業文化の変革を進めるべきです。

特に重要なのは、男性の育児参加を促進することです。当社では2014年から男性の育児休業取得促進に取り組んでおり、名称も「育児サポート休暇」として男性の心理的抵抗感を軽減した結果、取得者数が増加しました。しかし依然として家事・育児の負担は女性に偏っており、サポートから共育へへの意識改革に向けて企業としてできることを継続していく必要があると考えています。



林氏: 制度が整っていても実際に利用されないという点は、東京大学でも共通する問題です。受験資格はあるものの、女性の志願者数が伸びず、女性学生比率が依然として低い状況です。研究者の女性比率は徐々に上昇していますが、特に若手研究者(研究員や助教)の割合は伸び悩んでいます。目標は女性比率を30%のクリティカルマスまで高めることですが、現状では20%を下回っています。これはアジア全体の傾向とは異なり、ソウル大学ではすでに女性比率が20%を超えています。この状況から、日本の大学における根本的な意識改革が必要だと感じています。

昨年春には、東京大学のキャンパス内に「#言葉の逆風」啓発ポスターを掲示し、学食のトレイにまで、キャンパスにおける女性の少なさを訴える情報を掲載しました。気ない言動(マイクロアグ



レッション)が、女性研究者を傷つけ、意欲を低下させることへの注意喚起となっています。



東京大学でダイバーシティを推進することは、組織としての透明性や、創造的なアイデアが促進され、安心安全な場が確保されてパフォーマンス向上につながり、さらには人権意識も高まると考えます。

菅沼氏：男女の賃金格差について、現在、賃金格差は約75%と以前より改善していますが、この数値は正規雇用者間のものに限られており、非正規雇用者間では依然として大きな差があるのが現状です。特に、パートや契約社員などの雇用形態による格差が課題となっています。間接差別の問題について、2006年の法改正で規定が設けられましたが、適用要件が厳しく、判決によって初めて間接差別が認められたのは最近になってからです。総合職限定の社宅制度が間接差別と認定された裁判例があります。

弁護士会における男女共同参画の取組みは遅れていて、2007年に始まりました。日弁連に男女共同参画推進本部を設置し、2018年度に副会長にクォータ制を導入、2021年度に理事会にクォータ制を導入しました。女性弁護士の割合は20.5%で10年間ほとんど変わっていません。女性の活躍を進めるうえでは、ワークライフバランスの改善や、社外役員登用など活躍の場を広げることも重要です。

多賀氏：男性の育児と管理職の課題についてお話しします。男性の育児休業の取得率は上昇していますが、今後は取得期間の拡大も求められます。男性の育児取得を女性のキャリアアップと連動させることも重要です。6歳未満の子どもを持つ夫の育児時間は増加傾向にありますが、妻の育児時間も増加しています。夫婦それぞれの育児参加の仕方を見直す必要があります。

また、育児は育休期間だけではなく、その後も続くものです。育休後の働き方変わらなければ意味がありません。部下を早く帰らせるために管理職の仕事が増えるのではなく、管理職になっても仕事と子育てと両立できる労働条件を整備することが、男女ともに働きやすい環境を作ることにつながると考えています。

定塚：皆さんから共通する課題として、性別役割分担意識がまだ根強く残っている点が指摘されました。企業や教育機関、社会全体がこの意識を変え、より多様な働き方や学びの機会を提供できるよう取り組むことが大切です。



まとめ ～今後どのように進めていくべきか～



菅沼氏：女性間の格差拡大についても指摘しておきたいと思います。女性を取り巻く課題は生活困窮、性被害、家庭問題など多様化・複合化しており、困難女性支援法も施行されました。企業における女性活躍と困難な状況にある女性の支援の両面、全体像をしっかりと見据えて取り組むことが重要です。

多賀氏：ジェンダー平等を男性の「自分ゴト」として捉えることが重要です。女性の抱える困難の多くは男性との関係性の中で生じています。人口構成や産業構造が変化し、もはや男性だけが長時間働くのでは社会や組織は持続可能性に発展できません。仕事と家庭責任を女性たちと分かち合うことは男性の生活満足度やウェルビーイングの向上にもつながります。男女がともにジェンダー平等に取り組むことが大切です。

田代氏：人事評価のあり方も見直す必要があると感じています。長時間働くことや勤続年数の長さで評価するのではなく、能力に応じた成果に重点を置く評価が求められます。育休後には短時間でも高い能力を発揮すれば成果をあげられます。評価制度の変革を進めないと優秀な人材が離れてしまう恐れがあります。

林氏：ジェンダー問題には2つの側面があると考えます。一つは誰にでも自ら望んだ教育を受ける権利があるという個人の権利保障の側面、もう一つは経済成長につながり、労働力確保にも貢献するといった社会的貢献の側面です。この二つはいずれも重要で、「ジェンダー平等を考えることは基本的人権の問題であり、かつ経済や社会の発展にもつながる」という両方の視点を持つことが必要です。

Q&A

男性の育児休業

Q：自社では取得率は増加しましたが、取得日数は伸び悩んでいます。育休取得で同僚に迷惑をかけてしまうのでは、という心理的なプレッシャーもあります。評価や金銭的な補償の仕組みについて、具体的な事例を聞かせてください。

田代氏：育休取得社員の所属部署に対して一律お祝い金を配る企業や、業務を代替した社員の評価を向上させ金銭的な補償を行う企業もあるようです。しかしこうした取組みにも賛否両論あり、施策を導入する場合には、社内で十分な議論を行い、まず試験的に実施してみる事が重要ではないかと考えます。

多様な人生の選択肢を選ぶ社会

Q：周りの働く女性が、キャリアアップ、育児、介護、と多くの責務を担い疲弊しているように見えます。今後どのように社会が改善されるかについて見解をお聞かせください。

多賀氏：多様な人生の選択肢が存在する社会が望ましいと思います。性別にかかわらず、仕事に専念したい人は仕事に専念でき、家事や育児に専念したい人はそうすることができ、仕事と家庭を両立したい人はそれも可能になるような社会が理想です。しかし現実には、構造的な制約によって、女性はキャリアを築きにくく、男性は家庭参加がしづらくなっていて、自由な選択ができていないわけではありません。現在は、多様な人生の選択肢を選ぶより良い社会に向かう過渡期なのかもしれません。



仲間づくりをして互いに支えあう

Q：社内にロールモデルがいないため、キャリアパスを描くことができないという女性の声を多く聞きます。時間制約を抱えていることを追い目と感じている方も多いです。女性たちを励ます仕組みとして、どのような取組みが重要でしょうか。

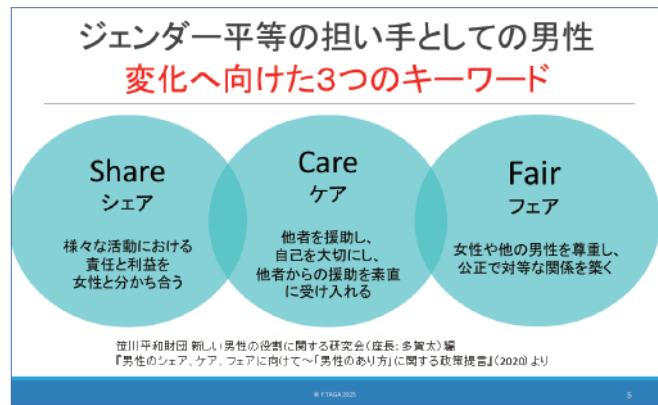
田代氏：女性のキャリアには多様な形があり、総合職としてのスタートの有無や、子どもの有無、健康状態など、様々な要素が影響するため、単一のロールモデルを見つけること自体が難しいと考えています。ロールモデル探しよりも、「何でも自由にやってよいのだ」と考える環境を作ることが有効ではないかと思います。1人では難しいため、仲間を作ることも重要だと考えています。互いに支え合いながら考え方を共有し「お互い様」と捉える意識を持てるようになれば、次の世代にポジティブな変化をつなげていくインセンティブにもなるのではないかと思います。

最後に

パネリストの皆さんから一言ずつメッセージをいただきました。

菅沼氏：他分野で異なるアプローチを取るパネリストの皆様のご意見を聞き、自分の役割を再認識しました。また、第一部では先輩方のご努力が現在につながっていることを実感し、バトンを次世代に渡す役割を担っていきたいと感じています。

多賀氏：男性がジェンダー平等の担い手へと変化するための3つのキーワードをご紹介します。女性と互いに責任や利益を分かち合う「シェア」、互いに配慮し支援し合う「ケア」、そして互いに公正で対等な関係を築く「フェア」です。ぜひ広めていただければ幸いです。



田代氏：均等法施行から40年ですが、着実に前進しています。多様な社会作りが目標であり、企業や社会での意思決定の場へより多くの人が公平に参画できるよう、私も引き続き取り組んでまいります。

林氏：この40年で女性の大学進学率は大幅に向上しました。東京大学は今年5月に、DEI実現に向けて一層の努力をする旨の新たなメッセージを発信しました。今後も、誰もが夢を持てるジェンダー平等な社会の進展に貢献していきたいと考えています。

終了後、ご参加いただいた皆様からアンケートのご回答をいただきました。「均等法制定に至る経緯や制定までのご苦勞を初めてお聞きし大変興味深かった。40年たった現時点で聴けたことは意義深いと感じた。」「改めて様々な分野の問題が絡み合ったテーマであることを実感した。各分野の第一人者の方々でもなお解決策を模索中なのだという現在地を知ることができた。」など多くの反響が寄せられました。心より御礼申し上げます。