

## 男女共同参画社会づくり功労者 内閣総理大臣表彰記念

# 岩田喜美枝 講演会 開催レポート

当財団会長の岩田喜美枝が平成29年度男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰を受けたことを記念して、2017年8月1日（火）、東京・TKPガーデンシティ御茶ノ水にて講演会を開催いたしました。今回の講演会では大阪にも会場を設け、テレビ会議を通じて聴講いただき、両会場で200名近くの方にご参加いただきました。当日の講演内容を一部ご紹介いたします。

このような名誉ある表彰をいたしましたこと、たいへんうれしく思っております。これまで約10年間、内閣府の男女共同参画会議の議員として国の政策立案に関わりましたが、行政と企業、非営利団体という3つの異なる立場から女性活躍のための支援に携わるという経験が役に立ったと思います。このような機会を与えてくださった皆様に感謝申し上げます。

### なぜ女性の活躍が必要か

私は長い間このテーマに関わってきましたが、ここ最近、特に大企業の経営者がコミットすべき経営課題のひとつとして、“女性活躍”というテーマに本気で取り組みはじめていると実感しています。

日本においては労働力人口の減少により、優秀な人材を確保するためには人材のプールを広げて多様な人材に活躍してもらう必要があります。そのためにも、まずは多様性の中でも一番身近であり、量的にも大きな人材である女性に活躍してもらうことです。これまで女性は男性と同じように活躍できていませんでした。これは人材の大きな無駄遣いです。女性が本来の力を發揮できるようになれば、企業の成長につながるのです。

そして、社員が多様であるほど消費者のニーズを掘り起こすことができ、新しいアイデアを生む土壤ができます。



### 女性活躍推進の到達点と企業が取り組むべき課題

私が考える「女性活躍推進」とは、仕事が継続できていること、そしてキャリアアップができていることです。どちらか一方だけ取り組んでいても女性の活躍は進みません。

これまで多くの企業は育児休業や短時間勤務の期間を長くするなど、仕事免除型の支援策を積極的に導入してきました。しかし、長く休めば休むほどキャリアアップのために必要な仕事体験ができずに、マミートラックに陥ってしまうという課題が表面化してきました。

日本の現状を考えた時に、まず取り組まなければならないのは「長時間労働の是正」だと思います。長時間労働を是正するための最善の支援策は「働き方改革」です。1つめは定期的に仕事の棚卸をして、優先度の低い仕事は排除する。つまり業務の削減です。忙しい部署の仕事を比較的仕事の少ない部署に再配分するのも一つの方法だと思います。2つめは人を増やすことです。ただし、その場合は人件費が増えて競争力が削がれるというデメリットもあります。時間はかかりますが、社員のマルチタスク化や人材育成も人を増やすことと同じ効果があります。3つめは、時間当たりの効率を上げる取組みです。社員の時間意識を高める取組みとして多くの企業が進めているのが、ノーカラーデーヤオフィスの消灯などです。ただし、それだけでは1~2割程度の削減しか見込めません。さらに会議の見直しや資料の簡素化、権限の委譲等、業務プロセスの簡素化にも取り組むことが重要です。

東京会場



▲大阪会場

### ポジティブアクションとは

2016年の女性活躍推進法では、企業に数値目標が求められていますが、「女性優遇になるのではないか」と、数値目標を懸念する管理職が非常に多いと思います。これは、ポジティブアクションの本質が理解できていないからだと思います。ポジティブアクションとは、“格差是正のための積極的措置”的ことです。登用では女性優遇をしませんが、育成のプロセスにおいては女性優遇をしない限り、男女差別の禁止や機会均等の保障だけでは男女間の格差はなかなか埋まりません。

女性活躍推進法が求めている数値目標は「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」です。ある女性比率を義務づけるクオータ制とは異なり、会社が自由に目標を設定し、達成できなかったとしてもペナルティは発生しません。目標達成までには時間がかかりますが、できるだけ女性優遇にならずに取り組もうというものです。これまで、どちらかというと男性に与えられてきた難易度の高い仕事を、女性にも意識的に任せることが数値目標の達成につながると思います。

これまでの講演の中で、参加者から多くいただく声にお答えしました。

**管理職** 女性部下は男性部下と比較してモチベーションが高いことが多い。女性自身に頑張りが足りないのではないか。

仕事に対するモチベーションの高さは、上司が自分をどれだけ見てくれているかで決まります。女性本人の意識の問題も全くないわけではありませんが、上司が本気で育成していない、あるいは活躍してほしいという期待を本気で女性に伝えていないのも一因だと思います。

**管理職** 本格的な育成のために修羅場経験が必要であるが、そうなると長時間労働は避けられず、女性（特に育児期）には無理ではないか。

修羅場体験というのは永続的に続くものではありません。何年かに一度、長くても数カ月間です。ですから、育児期であるからといってできないことはないと思っています。女性には、自分がいなくても育児や介護が困らないように家族を巻き込む、あるいは様々なサービスを利用しながら乗り越えることもできると伝えています。

**若手女性** 総合職として仕事をしているが、将来結婚することを考えると転勤ができるかどうか不安である。また、子どもができれば現在のような長時間労働はできないことを考えるとキャリアアップは無理だと感じてしまう。

女性の人生にとって総合職の難しさは長時間労働と転勤です。大手企業をはじめ各企業では働き方改革に着手はじめていますから、長時間労働についてはいい方向に改善していくのではないかと思います。転勤については、あり方自体を見直すことも必要ですが、運用の工夫で改善できることもあります。例えば、前倒しして若い方に、あるいは子どもが大きくなってからと時期をずらして転勤の経験を積むことができる仕組みにしている企業もあります。また、子どもの保育園や学校のことを考えて、4月の転勤であれば12月頃には内示を出す、転勤終了の目安を示すといった工夫次第で、転勤が可能になる女性も増えるのではないかと思います。

**育児期の女性** このままで仕事だけでなく、育児も中途半端に終わってしまう。自分が仕事をすることは子どもの成育に良くないのではないかと子どもに対して罪悪感を感じる。

専業主婦になったらいい育児ができるという保証はありません。むしろ、孤立感や閉塞感があったり、うまく育児ができない当たり前と思われたりして、「育児がつらい」という専業主婦もたくさんいます。育児がつらいと思っていてはいい育児はできません。育児に必要なのは、母親が何時でも子どもの傍についていることではなくて、居場所があって信頼できる大人がいるということだと思います。ですから、時間の足りないところは家族、保育所、友人など、人の手を借りてチームで子育てすればいいのです。

**育児期の女性** 上の世代の女性が子育て期の後輩女性に対して厳しい見方をしている。女性の敵は女性ではないか。

上の世代の女性たちは今のような両立支援策はありませんでした。今のように育成にも手厚くありませんでした。上の世代の人たちの当時の状況を理解してあげてください。

もう一つ、育児休業や短時間勤務を利用する人が増えると、周囲に仕事のしわ寄せがいくことが原因だと思います。これは会社が代替要員を配置したり、しわ寄せがいく人たちに対して、何らかのかたちで評価することで改善されると思います。

**ペテラン層の女性** 会社は最近になって女性の活躍を熱心に推進しているが、私たち50代はこれまで育成の機会が与えられてこなかった。自分たちには手遅れではないか。

成長に年齢は関係ありません。私自身も60代で成長を実感した経験があります。新しい仕事や今よりも難しい仕事にチャレンジすることで、何歳であっても成長できます。