

「女性活躍」の必要性と課題

企業の成長や労働力不足問題においても「女性活躍」は急務であり、その推進のために様々な取組がなされています。鹿児島市でもその一環として「女性活躍推進のための経営者・管理職の意識改革プログラム」が開催されました。第一部の基調講演では、記者として30年以上、活躍する女性や女性活躍推進に成功した企業を取材し続けている日経BP総研フェロー・日経ウーマン元編集長の麓幸子さんに「女性が活躍する組織の強さ」についてお話を伺いました。



日経BP総研フェロー 麓 幸子さん

改めてなぜ今、女性活躍推進が必要なのか

日本は現在、成長戦略の重要な柱として「女性活躍」に重点を置いています。かつて日本の高度経済成長期は男社会であり、育児・家事・介護は主に女性が担っていました。その方が経済効率が良かったからです。しかし現在は予測不能な時代であり、多様な人材がその能力を最大限に発揮できることで新たな価値を生み、その機会をイノベーションに繋げることが、企業が生き残るために重要となっています。

2016年に女性活躍推進法が全面施行され、従業員数が300人を超える企業は、その取組の公表が義務付けられました。認定マーク「えるぼし」を取得した企業は学生、消費者、取引先、投資家などのステークホルダー（利害関係者）から“選ばれる”企業となっています。

女性が働きにくい企業＝男性も働きにくい企業です。ダイバーシティマネジメント（多様な人材あるいは人材の多様性を生かすことができる組織の構築を目指すこと）がうまくいっている企業は多様なニーズやリスクマネジメントにも対応できます。そうすると優秀な人材が集まり、安定した資金調達ができ、組織のモチベーションも上がるのです。

その第一歩が「女性活躍」なのです。

女性活躍推進の課題とは？

まずは女性側の問題として、女性が抱える以下の3大悩みがあります。

①ロールモデルの不在

模範となる人（ロールモデル）を獲得できず、5、10、15年後の自分の将来が不透明で未来に霧がかかっているキャリアミストの状態です。不安だから自信が持てないのです。

②学習性無力感

女性はアイデアや意見が採用されにくく、異動の意向が無視されることも（塩漬け人事）。男性ばかりが評価され、女性は期待されない。そうすると自分は「できない人間だ」とか「何をしても無駄」と考えてしまい、仕事に意欲的に取り組めなくなります。

③役割葛藤

働く女性の多くは、ビジネスパーソンとして以外にも妻や母として多くの役割を担っています。特に母として、子どもに対して罪悪感を持ってし

まうこともあります。「男は仕事、女は家庭」という旧来の性別役割分担意識は、いわゆるワンオペ育児問題にも繋がっています。

これら3つの悩みから女性を解放してあげなければなりません。

①キャリアミストを払いのけるために、自分の将来を考える力をつけ、先の見通しをよくすること。

②経営者・管理者は女性を自分の後継者、将来の組織を担う人材として期待すること。

③ワンオペ育児は夫にも子どもにもよくないこと。父と子が触れ合う機会を奪うことにもなりかねません。まずは女性の固定観念を取り払うこと。スーパーウーマンなどいません。全てを母親1人で引き受けないで。

男性側の問題としては「無意識のバイアス（偏った観念）」があります。「女性には無理」という固定観念、そして出産・育児で辞めてしまうという統計的差別です。これらが女性のキャリア形成を阻害していました。男性上司は固定観念を捨て、「女性には無理」と勝手に思い込まず、女性社員とコミュニケーションをとり、「優しさの勘違い」をなくしましょう。キャリア開発を通じて女性の昇進への期待や仕事への意欲を高めることが求められているのです。

ポイントは「3つのK」＝「期待」「機会」「鍛える」。男性と同じように期待し、機会を与えて鍛えることが女性活躍のキープポイントです。男性の意識改革、そして女性の意識改革は、働き方改革と同時並行で進めるべきなのです。

＜ 講演会后、個別にインタビューさせていただきました ＞

「鹿児島市民の男女平等意識は国全体の意識に比べ、低いようですね（平成27年9月「鹿児島市男女共同参画に関する市民意識調査」より）。これは鹿児島の今後の課題だと感じます。「女性は男性より3歩下がる」、「男性に守ってもらう」という意識ではなく、女性も責任を持って、男性を対等なパートナーとして意識することが大事です。今は昭和の時代と違い、社会の枠組み自体が変わっています。新しい意識が必要ですね。男性だけが仕事を持つのはリスクが高いです。女性も仕事を持ってリスク管理をすべきです。男女共に活躍し、男女共に子どもを育てていける社会を作りたいですね」



麓 幸子
ふもと さち こ

1984年筑波大学卒業。同年日経BP入社。88年日経ウーマンの創刊メンバーとなる。06年日経ウーマン編集長。16年日経BP社執行役員。18年から現職。内閣府、林野庁、経団連・21世紀政策研究所研究委員などを歴任。筑波大学非常勤講師。一男一女の母。著書に「地方を変える女性たち」(2018)他。

特集

みんなで考える女性活躍推進 ～鹿児島市のとりくみ～



少子高齢化が進み、経済活動を支える労働力が減少してきているなかで、企業が生き残るためには多様な人材が活躍し、能力を発揮することが必要になります。女性活躍はその試金石と言えます。平成30年度に実施した女性活躍のための事業をご紹介します。

01 | 女性活躍推進のための経営者・管理職の意識改革プログラム

平成30年10月26日（金）ソーホーかごしまにて本市企業等の女性活躍への取組を促進することを目的に実施しました。

第1部：基調講演「女性活躍とは何か？～その企業メリットと推進のポイント～」

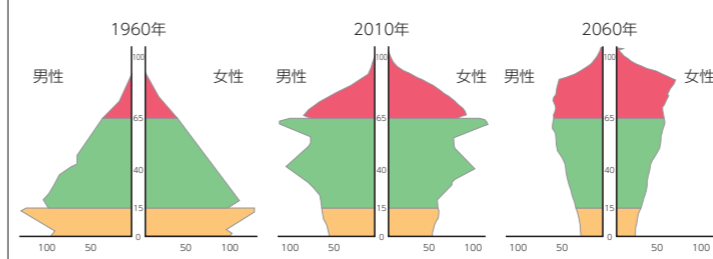
麓 幸子 さん（日経BP総研フェロー・日経ウーマン元編集長）

○優秀な人材の確保と人材マーケットの変化

生産年齢人口は2060年には半減すると言われており、性別を問わず優秀な人材を確保することが重要です。また、共働きや育児、介護などで時間の制約・制限なく働ける人は、いまや組織の少数派。これまでのような長時間労働や転勤が当然とされる男性中心型の労働慣行のままでは、優秀な人材は逃げてしまいます。



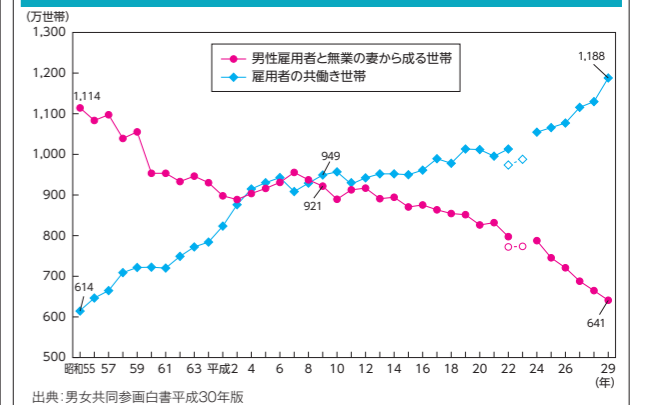
人口ピラミッドの変化



（注）縦軸は年齢、横軸は人口（単位：万人）。
（出典）1960年および2010年は総務省「国勢調査」、2060年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2012年1月推計）」の出生中位・死亡中位推計。

出典：島崎謙治「超高齢・人口減少社会の現実と対応」

I-3-4図 共働き等世帯数の推移



出典：男女共同参画白書平成30年版

○企業が目指すべきは、ダイバーシティ経営

ダイバーシティ経営とは

多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげる経営のこと。

ダイバーシティ経営の第一歩は「女性活躍」である。

女性が働きにくい職場は、男性も働きにくい。
女性が働きやすい職場は、男性も働きやすい。
女性にとって過酷な現場は、男性にとっても過酷である。
女性が意欲的に働ける現場は、男性も意欲的に働ける。

「女性活躍」を
切り口とした経営革新！

○女性人材育成のポイント

- ①女性たちを承認する ⇒ 一人ひとりを個別認識し、名前を呼んで挨拶しましょう。
- ②女性たちの声を聞く ⇒ 「何か気になることはない？」と悩みを聞いてみましょう。
- ③女性たちに相談する ⇒ 女性の意見を聞き、当事者として扱ってください。
- ④女性たちを評価する ⇒ 仕事の実績を客観的な事実で評価してください。
- ⑤女性たちに期待する ⇒ 女性部下の中から後継者を一人見つけてください。

