



とワークライフバランスの概念は男性も対象でしたが、女性の職場進出を増やすのであれば、同時に男性の家庭進出も増やす必要があります。その部分は進まず、子育ては引き続き女性の仕事として位置付けられてしまったため、子育ての負担を女性が背負ったまま職場に来てしまい、男性並みに働くことがますます難しくなっています。妻

の職場のことだけでなく、夫の職場の制度とその運用がどうなっているかも考えないと根本的な解決にはなりません。今後は官民で連携し、財政的な支援も含めて、女性の仕事進出と同時に男性の家庭進出を図ることでこうした歪み

制度づくりより人事評価の在り方から見直すべき

日本の女性が置かれた状況を考えると、情けなくて涙がでてきます。世界経済フォーラムが公表した、男女間のギャップを示す指標であるジェンダーギャップ指数をみると、日本は135カ国中なんと101位。発展途上国や、女子に学校教育は不要といった価値観が残る国にすら大きく出遅れているのが現状です。5千人以上の従業員がいる大企業で、部長級以上の女性がない会社は45%もあります。また待機児童の問題やら、男性の家事参加の状況をみても、相変わらず日本は、女性が外で働かず家庭に収まる方向に向いている社会であることがハッキリしています。

なでしこ銘柄に選ばれた企業を見て、女性の管理職比率は部長で数%レベル。E.Uが2020年までに上場企業の女性役員比率を4割にする制度を導入

しようと検討している中で、このレベルの差は一体何なのでしょう。数年前のことで、某百貨店の経営企画部には女性1人もいないことを知り、愕然としました。顧客の大多数が女性なのに、企画・立案をする部署に女性が1人もいない。女性にこの話すると「そんな店では買いたくない」と異口同音にいいます。でも、男性はそ



「女性の職場進出だけでなく男性の家庭進出を進めよ」
大和総研調査本部主席研究員 河川真理子

の違和感に気付いていません。この意識のギャップはいかんともしがたいものがあります。また、女性向けの生活雑貨などを扱うある企業では、グローバル展開を目指しているにも関わらず、女性の役員が1人もいないということがあります。その状態で海外に進出したら進出先のパートナー企業にどう思われるのでしょうか。良い製品だから、売れるという時代ではないのに。こうした意識のギャップが、最近の日本企業の国際競争力に悪影響を及ぼしているように思います。

この状況を大したことでないと思うか、これこそ重要な問題ととらえるかで、まさに経営者のセンスが問われるのではないのでしょうか。00年代半ばから、多くの状況を根本的に変えるためには、本来のダイバーシティ経営の考え方に立ち返る必要があります。それには制度を作るだけでなく、人事評価の在り方そのものを見直さなければなりません。年功序列制度の中で、育休で長期間休むことは大きなマイナスです。夫は出世コース、妻が補助職なら、女性に子育て負担が偏ります。そうならないために、会社への実績貢献度で人事評価を行うように変えていくことで、男女問わず子育てや介護で休職した人たちのハンディを減らせられると思われれます。

真の生活者となり、視野を広げる

現在50代以上で経営の意思決定を行っている人たちの多くは古い価値観を持っています。今の若い人たちは女性の上司がいるのは当たり前前の世代なので、意識の部分では徐々に変わっていく気もします。今の日本

は、女性がかろうじて仕事と子育てを両立できるところまでは来ましたが、次は男性を含めた働き方や人事評価制度の見直しなどで、夫婦が子育てを行いながらもしっかりとキャリアアップを図れる段階に移行しなければなりません。

女性の側に言いたいのは、育児休業制度は出産しても仕事で会社に貢献するための制度なので、最大限権利だけ主張するのは他の働くママの足をひっぱることにあります。

男性に対しては、会社とプライベートだけでなく、地域コミュニティへの参加などで視野をもっと広げてほしいと思います。多くの日本の男性は、企業社会に取り込まれて自分の世界が狭いように見え、それが女性の社会進出への理解不足にもつながっています。職業人、家庭人、市民という3つのバランスが取れて初めて、本当の生活者と言えるのです。そのための努力をぜひ行ってほしいと思います。(談)