

総会記念シンポジウム開催

静岡県中部未来懇話会

一般社団法人静岡県中部未来懇話会の平成 29 年度定時総会記念シンポジウム（静岡新聞社・静岡放送共催）が6月12日、静岡市葵区のホテルアソシア静岡で開かれた。女性のキャリア形成に詳しい日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授の大沢真知子氏が「企業戦略としての女性活躍推進を考える」と題して基調講演を行った。パネル討論「女性活躍推進と企業経営」では、県内の経営者や研究者ら3人が女性活躍の課題などについて意見を交わした。（パネル討論詳細は P6～8）

基調講演

企業戦略としての女性活躍推進を考える

日本女子大学人間社会学部教授 大沢 真知子氏

▽女性活躍は差別撤廃から

私は1975年から87年までアメリカにいました。ちょうど米国が女性活躍に転換したころです。米国は女性活躍と同時に少子化も経験し、家族の変化にも直面していました。日本では87年に男女雇用機会均等法ができ、97年に改正され、少子化とともに2013年に女性活躍推進法ができました。

そもそも女性活躍は、男性も女性も平等に扱われるべきで、それが企業にとってもプラスになるという考え方が生まれました。米国では60年代に黒人差別をなくすということから始まり、政府が差別是正のアクションを起こしたことが大学に飛び火し、男女や人種の差をなくし入学を受

女性活躍で企業の業績向上

け入れることになりました。

一方、日本で女性活躍推進は、人口減少による人口構造の変化が引き金になりました。生産年齢人口の減少や高齢化により男性、女性、外国人と一括りでは対応できない時代を迎え、こうした人たをいかに活用していくかに関心が移っていきました。

日本の18歳の人口推移を見ると、1990年の201万人に対し、2015年は120万人と激減しています。これ1つとってみても女性社員の戦力化は避けて通れない課題です。

また日本では「失われた20年」ということで低生産性が続いています。企業にとって生産性向上と女性活躍推進をどう組み合わせるのか

おおさわ・まちこ氏略歴

1980年、南イリノイ大大学院経済学研究科博士課程修了、コロンビア大社会科学センター研究員を経て、84年、経済学博士号取得、同年から86年までシカゴ大ヒューレットフェロー。86年、ミシガン大ディアボーン校助教授、90年から94年まで亜細亜大助教授、同年から教授、95年より日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授に就任。2013年より同大現代女性キャリア研究所所長を兼務。

大きな課題になったのです。

国際的には女性の就業率が高い国ほど1人当たりのGDPが上昇する傾向が見られます。デービッド・アトキンソン（英国出身の日本在住の経営者）が書いた『新所得倍増論』という本には「生産性ランキング上位を占める国は、ほぼ例外なく女性の給与が高いという特徴があり、それはただ給与が高いということではなく、それなりの仕事を与えて、それなりの生産性を高めて、その分が給料アップに結び付いているということとあります。」

つまりただ単に女性が働くというより女性が働くことで付加価値を生む構造がつくられ、それが労働生産性の向上につながるという指摘です。

米国では1990年から2015年にかけて生産性が向上しましたが、アトキンソンはその「3分2は女性の生産性改善による」と指摘しています。しかし、その米国でさえ能力ある女性が上に行かない、それを阻む構造があると言われ、議会内にも「ガラスの天井委員会」という組織ができました。ガラスの天井、グラス・シーリングという言葉がやはり、企業でもいろいろ改善の取り組みが進むようになりまし。

▽人手不足を女性で補う企業

では日本でも同じようなことが起きるのでしょうか。アトキンソンは日本の女性に任されている仕事はそもそも価値が低いもので、企業への貢献度も低いと言っています。女性の仕事は補助的なもので、それによって企業は現状維持

を図っているということですが、06年から16年にかけて新たに生み出された雇用者300万人のうち女性の非正社員は276万人を占めています。日本では96年から生産年齢人口の減少が始まり、08年からは人口減少も始まりまし。企業はこうした状況の中、人手不足を女性や非正規労働者の



採用で補い、現状維持の経営をしてきました。

日本の女性活躍推進ではどこに課題があるのでしよう。せっかくな高等教育を受けているのに女性人材を浪費しているのが現状です。活躍を阻む壁としては2つ考えられます。1つは初期のキャリア形成を阻む「濡れた床」となかなか

濡れた床とガラスの天井どう変える

上に行けない「ガラスの天井」です。つまり女性の活躍と生産性向上の鍵は均等施策と両立支援が握っています。

日本では女性の大学進学率は年々増加していますが、諸外国に比べ就業率となると低く、男女間の所得・待遇格差も大きい。また、課長以上の管理職の国際比較を見ると、米国の43・6%に対し日本は12・5%。政府が女性活躍推進を打ち出したこともあり、2013年ごろから増加傾向にあります。まだまだです。

女性が総合職ではなく、あえて一般職を選ぶのは何も女性だけに問題があるのではありません。若い女性たちは結婚して子供も産みたい、男性並みに働くのはどうも思いがちです。女性活躍に成功している企業は家庭と仕事を両立できるというイメージを発し、制度も見直しています。

人材パイプラインというのがあります。女性は大学入学時には男性とほぼ同じ49%もいますが、入社時には45%

に減り、中間管理職となると11%にまで下がります。さらに意思決定ボード(CEO)ともなると1割未満で、パイプの先細り傾向が顕著です。

▽男性並みに働く女性が昇進

女性は労働時間が2200時間を超えると昇進の確率が急速に高まる。週49時間以上働く(残業する)ことが男性より女性において管理職比率を増大させる要因になっているとの研究結果もあります。男性並みかそれ以上にモレツに働くことでしか昇進できないということですが。

仕事を効率良くこなし、家庭との両立を図る社員をきちんと評価する、またそういう制度に変えていくことが求められています。理想とする社員像をそのままに働き方改革だけを押し進めてもかえって残業時間を増やすことにもなりかねません。「ガラスの天井」を残したままでは女性たちはいつまでも「管理職はノーサンキュー」という状態が続くでしょう。