

## 女性活躍推進に必要なこと

リレーエッセイ第10回は、国立女性教育会館で実施している女性活躍推進事業を紹介し、女性活躍推進に必要なことは何かを考えていきたいと思います。

「女性活躍」ということが広く言われるようになってだいぶ経ちますが、日本の「女性活躍」は現在、どんなふうに進んでいるのでしょうか。

「ジェンダーギャップ指数（GGI）」は、スイスの非営利団体世界経済フォーラム（WEF）が毎年公表している4つの分野（政治、経済、教育、健康）における男性に対する女性の割合（女性の数値／男性の数値）を示すものです。0が不完全平等、1が完全平等です。2021年のGGIの日本の総合スコアは0.656と、156カ国中120位で非常に低い順位です。この順位を引き下げている理由として、特に政治分野（147位）及び経済分野（117位）の順位とスコアが低いことが挙げられます。経済分野は「労働参加率の男女比」（68位 スコア0.84）、「同一労働における賃金の男女格差」（83位 スコア0.651）、「推定勤労所得の男女比」（101位、スコア0.563）、「専門技術の男女比」（105位、スコア0.699）、「管理的職業従事者の男女比」（139位、スコア0.173）で構成されており、特に管理的職業従事者へ女性が参画していないことが経済分野のスコアに大きく影響を与えていることがはっきりしています。

このように、日本における女性の経済参画、特に管理的職業従事者への参画がなかなか進まない中で、国立女性教育会館（NVEC）では、2012年度から企業における女性の活躍推進を図り、男女共同参画社会の形成に資するために企業の人材育成推進者や管理職、チームリーダーを対象に、「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」を実施してきました。

「企業を成長に導く」とは、ワーク・ライフ・バランスへの配慮やダイバーシティの推進により、社員の意識改革や職場風土を変革し、誰もが働きやすい職場環境を整備することにより女性が自分の個性と能力を十分に発揮して活躍することにつながり、結果的に企業に成長をもたらすということです。このセミナーでは、講演や講義のほかに、女性活躍促進の取り組みを行っている企業からの現在進行中の取り組みの事例、パネルディスカッションなどのプログラムや、アクションラーニングの手法を生かしたワークショップを通して、さまざまな角度から女性活躍促進に効果的な取り組みについて検討を重ねています。

2021年12月10日には、第10回目の「女性活躍推進セミナー」をオンラインで開催しました。新型コロナウイルスの感染拡大に伴い働き方が大きく変わろうとしている中で、「ウィズ・コロナ時代の働き方戦略～テレワークから広がる可能性～」をテーマに座談会を行い、こうした今日の大きな変化は、女性人材の育成・登用を推進したり、多様な人材の能力発揮を促したり、その結果、組織の成長を高めているのかどうか、先進的な事例を交えて多様な角度から議論を深めました。



令和3年度「女性活躍推進セミナー」座談会

登壇者としては、意欲的な取り組みをされている富士通株式会社、株式会社ポーラ、向洋電機土木株式会社の3つの企業と、自治体としては早くからテレワークを導入している佐賀県をお迎えし、試行錯誤や失敗や成功について詳しい報告をいただき、テレワークの導入の経緯やそれに伴う変化と課題について意見交換を行いました。

さらに、『フィンランド人はなぜ午後4時に仕事が終わるのか』の著者である堀内都喜子氏には、フィンランドにおける働き方やテレワークの状況などについて日常生活のあり方やフィンランド人の考え方など、とてもわかりやすい解説をしていただきました。

今回のセミナーであらためて明らかになったのは、コロナ以前の日本のテレワークは、育児や介護などの理由で在宅での勤務を必要とする人たちを対象にしたもの、あるいは試行的に実施しているといった状況だったこと、また、テレワークで仕事ができるほど、IT環境や仕事の評価基準などの準備が整っていなかったことなどです。

このような状況の中、コロナ禍でテレワークが一気に広がりましたが、緊急事態宣言が解除されると同時にテレワークをやめてしまう企業があるなど、テレワークを進めていくには、「IT環境」「人事評価」「勤怠管理」などの多くの課題が残っていることも指摘されました。

また、テレワークに代表される柔軟な働き方を進めるには、部下を信じて自律性を大切にすること、仕事は成果で評価すること、コミュニケーション不足を解消するための方策や女性のキャリア形成には、柔軟な昇進制度の検討が必要であるといった議論が展開され、確かな方向性が打ち出された有意義なセミナーになりました。

時間や場所を定めない働き方は、女性の活躍のみならず、すべての働く人にとって働き甲斐のある幸せな職場を提供します。柔軟な働き方から単身赴任や転勤の廃止なども検討されているとのこと。そうなれば男性社員の働き方も変わり、男性の家事・育児参加も進むのではないかと、テレワークから女性活躍推進へとよい循環になることを願って、次回のセミナーにつなげていきたいと考えています。

(石川 麻裕子/独立行政法人国立女性教育会館 事業課 専門職員)