



「真の女性活躍推進とは何か」

7月31日に投開票された都知事選では、291万票もの得票数を得て女性初の都知事が誕生しました。この選挙は「厚化粧の女」などの性差別発言と思われるようなネガティブキャンペーンが行われたため、一部の大手海外メディアでは日本の女性進出の遅れや、日本の政治が酷い男性社会であることについても報道されました。

日本において、働く人が性別によって差別されることなく法の下で平等であるべきとされたのは1985（昭和60）年の「男女雇用機会均等法」が制定されてからです。つまり今から30年程前までは「女性は社会に出ず家庭を守るべき」という日本独特のしきたりに似た意識が男性にも女性にもあり、それが女性の社会進出を遅らせていたのかもしれません。これは旧民法で制定されていた「家制度」の概念が少なからず人々の心の根に影響を与えていたことも考えられるでしょう。

少子高齢化が急速に進む日本においては、労働力人口を保っていくためにも女性の活躍を進めていかななくてはなりません。また、消費行動が多様化している昨今、女性購買決定者も増加していることから女性ならではの視点をビジネスに取り入れなければ企業は成長出来ないとと言っても過言ではないでしょう。そのために国の施策に則って、女性が働きやすい職場にするための様々な制度を多くの企業が整え始めています。しかし、こうしたインフラを整えるだけでは十分とは言えません。それとともに、自分自身のキャリア意識を変える必要がある、という事に気付かせる「教育」を女性にする必要があるのではないのでしょうか。

みずほ情報総研株式会社が平成28年3月に公表した「企業における女性活躍推進支援の在り方に関する実態調査」では、企業の足元の課題として最も多かった「女性管理職候補者の不足（46%）」に次いで「女性のキャリア意識の不足（29%）」が挙げられています。企業は働く女性の意識改革に着手しなければいけない段階にあると言えるでしょう。

前述の同調査によると「女性活躍推進と企業のパフォーマンス」の中で、女性活躍推進スコアが高い企業は同スコアが低い企業と比較して実績ROEが高い傾向が見られたとしており、女性活躍推進に優れた企業の取り組みは持続的な競争優位性に繋がる可能性が示唆されています。

有価証券報告書では「役員の男女別人数」「女性役員比率」の開示が義務付けられていますが、この数字だけを目標にしているのは、数合わせに「女性」というジェンダーを利用しているにすぎません。真の女性活躍推進をしていくためには、働きやすい環境づくり（インフラ）の構築と、女性のキャリア意識を育む教育の双方が必要なのです。

NHK連続テレビ小説では「どうしたもんじゃろのう」のセリフとともに、昭和初期に出版社社長として男性社会を駆け抜ける女性の物語が紡がれ注目されています。一人ひとりの毎日の暮らしを豊かにすることで平和な世の中にしたいと雑誌を出版する、そんな「ととねえちゃん」のような高い意識を持った女性が少しずつ増えたら、日本は段々と変わっていくかもしれません。