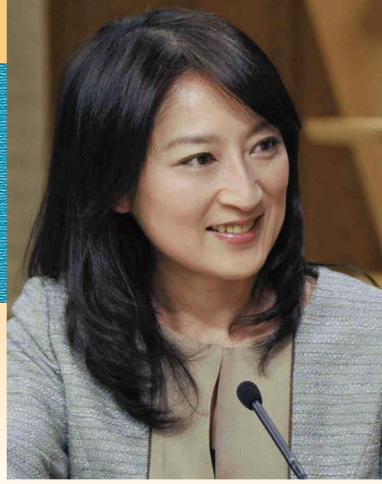


経済成長につながる 「女性の能力活用」

ニューヨークの国連開発計画(UNDP)でジェンダーと女性のエンパワーメントを担当し、世界各地で数多くのプロジェクトを手掛けるとともにUNDP内でもジェンダーに関する政策立案、制度構築等に携わり、帰国後はさまざまな機関やメディア等で活躍する大崎麻子さん。ニューヨークと日本での子育て経験を活かし、グローバル教育の推進や「女性のためのライフ&キャリアデザイン支援」にも取り組んでいます。今号では「女性の能力を活かせる社会」をテーマにお話を伺いました。



国際協力・ジェンダー専門家
大崎 麻子 さん

ジェンダー平等社会の構築

世界経済フォーラムが2014年に発表した、男女の格差を示すジェンダー平等度において、日本は142カ国中104位と先進国の中では圧倒的に遅れています。順位を押し下げているのが政治、経済分野での女性の活躍の遅れですが、日本が「女性が活躍できない社会」であることは、グローバル化が進む今後に大きなリスクをはらんでいます。このランキングは、外国の投資家がどこの国に投資するかを決める重要な判断材料の一つです。男女が共に活躍できる社会が成長する、ということはずでに実証されており、女性が活躍できず将来性のない国に投資しようという投資家はいないでしょう。アベノミクスが女性の活躍を成長戦略の要としているのは、正にこの理由からです。

少子高齢化が進む今の状況では、日本の生産年齢人口はどんどん減っていきます。これは労働人口と納税者の減少、さらに消費が一番活発な年齢層の減少を意味しており、このままでは経済は縮小し落ち込んでしまいます。この状況を打破し、継続的な経済成長を図るためにも、女性が働き続けられる社会にしなければなりません。そのためにはこれまで「女性の責任」とされてきた家事や育児、介護といったケアワークの負担を分散しなければなりません。勤務体系の見直しや保育所等のハード面の整備はもちろんですが、もっとも重要なのが「ケ

アワークは女性の責任である」という固定的な役割分担意識を変えることです。この意識改革なしには、女性の社会進出は望めません。性別による差別をなくした職場は女性も男性も働きやすく能力を発揮でき、おのずと女性の管理職も増えていきます。

女性のエンパワーメントを

ジェンダー平等社会のもう一つの柱は、女性が自己決定しながら生きていく力を身に付けることです。日本人、特に女性は子供のころから自己主張せず、和を乱さずに空気を読むことを知らず知らずに学んでいることが多いですが、これでは自分で考え、選択することを放棄しているようなものです。女性が活躍するためには「自分で考え、自分で物事を決める習慣」「多角的な視点やリテラシー」「他人とつながる力」が必要ですが、日本の女性にはその意識がまだ希薄な気がします。

終身雇用制度が崩壊し経済も閉塞状態にある現状で、結婚した相手に生計を依存して生きていくという選択は非常にリスクですが、男女が仕事も家庭生活もそれぞれ担い、経済責任も家庭責任もシェアしていくことで問題は解決できます。男女共同参画社会は男女が等しく「責任」を分かち合う仕組みが整った社会です。情報や周りに流されず、自分で考え、選択する習慣をぜひ身に付けてください。

プロフィール
おおさき あさこ
大崎 麻子
Profile

上智大学を卒業後、米国コロンビア大学で国際関係修士号を取得。国連開発計画(UNDP)勤務を経て、現在はフリーの国際協力・ジェンダー専門家として国際機関、NGO、研究機関等で幅広く活動中。東日本大震災の復興支援を機に日本国内の問題にも取り組んでいる。関西学院大学総合政策学部客員教授、聖心女子大学非常勤講師、プラン・ジャパン理事。Gender Action Platformアドボカシー担当。著書「女の子の幸福論〜もっと輝く、明日からの生き方」が好評。



特集 Special report

女性が輝く社会の実現とは

将来にわたって持続可能で、多様性に富んだ活力ある社会を築いていくためには、男女共同参画社会の実現は不可欠であり、男女が対等な立場で共に政策や方針決定過程に参画し、多様な発想を取り入れていくことが重要です。

国は企業などで指導的な地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度にする目標を掲げるなど「女性が輝く社会」を目指した政策への取り組みを進めています。

女性の活躍が求められているのはなぜ？

少子高齢化により生産年齢人口は減少し、社会全体の生産力は低下しています。

OECD(経済協力開発機構)によれば、2011年現在の労働市場参加率のような男女格差(男性84%、女性63%)が継続すると、今後20年で日本の労働人口は10%以上減少。一方、今後20年で女性の労働市場参加率が男性の水準まで上昇すれば労働力人口の急激な減少が緩和され、日本のGDPは20%近く増加すると予想されています。

そこで男女共同参画を推進し、女性がライフステージに合わせた働き方で能力を最大限発揮できるよう支援することが、国の成長戦略を成功につなげると期待されています。

日本で働く女性の現状

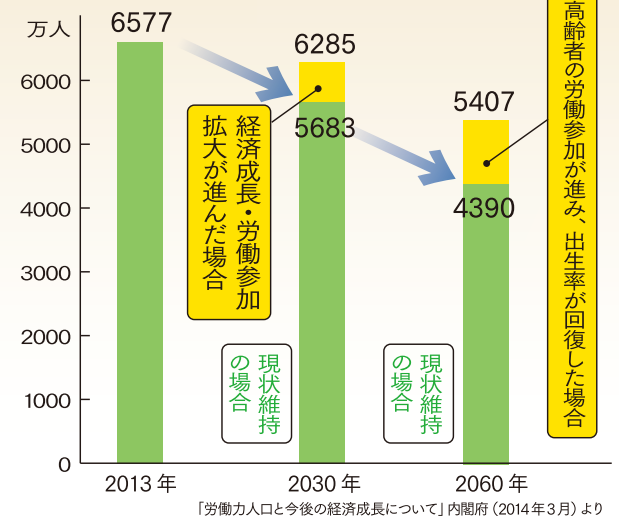
OECD調べ(2010年)によると、日本の女性の賃金は男性の7割にとどまり、OECD加盟34カ国で2番目に格差が大きくなっています。これは男女の平均勤続年数や管理職比率に差があることが主な原因です。

民間企業で管理職(課長以上)のうち女性が占める割合は2013年度厚生労働省雇用均等基本調査によると全国で6.6%にとどまり、OECD加盟国で最も低いレベルに入ります。また鹿児島県内で女性管理職のいる企業(5人以上)は4割で、全国平均の6割を大きく下回っています(13年度:県労働条件実態調査)。

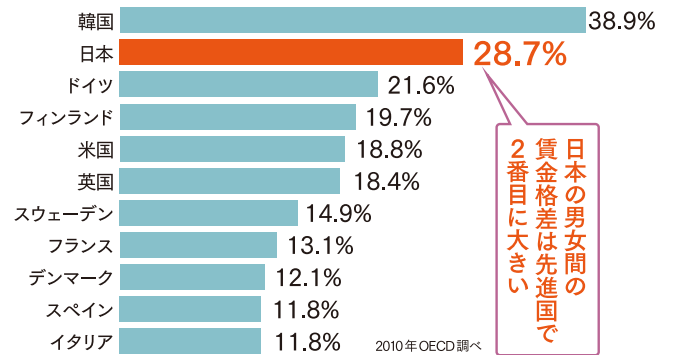
厚生労働省の調査(2011年)では、正規雇用においても女性は管理職への昇進につながる総合職(5.6%)よりも、昇進が頭打ちになる事務的な一般職に就く人が多く、女性の管理職が少ない要因となっています。

また、正規雇用者の賃金の6割といわれる低賃金の非正規雇用者は2014年11月に初めて2千万人を超え、12月には女性が68%と多数を占めており、このうち正規雇用を希望している女性は170万人、家事・育児・介護との両立のため非正規雇用

労働力人口の推計



男性の賃金を100とした場合の女性との差



雇用形態別雇用者

	男女計	男性	女性
正規雇用者	3291 (100%)	2267 (68.9%)	1024 (31.1%)
非正規雇用者	2016 (100%)	649 (32.2%)	1367 (67.8%)
雇用者計	5308	2917	2391

労働力調査(2014年12月)
注: 割合は男女計に占める割合を示す