

働きやすさと働き甲斐

岩田 喜美枝

昨今、政府、自治体、企業等が女性の活躍推進に取り組み始めたことはうれしい限りである。そもそも、「女性活躍」とは何か。

日本の現状を踏まえると、女性活躍の第1の条件は、出産・育児、介護などの事情で仕事を辞めることなく、「仕事の継続」ができることである。しかし、仕事が単に続くことと活躍することとは違う。活躍するためには、もう1つの条件が必要である。それは、実力をつけ、公平に評価され、管理職等に登用されるという「キャリアアップ」ができることである。「仕事の継続」と「キャリアアップ」の2つが達成できて初めて、女性は活躍していると言えよう。

政府も自治体も企業も、まず着手をしたのは、「仕事の継続」のための支援であり、育児休業や短時間勤務の充実などにより「働きやすい」職場環境を整備することであった。その結果、出産後も働き続けるワーキングマザーはどんどん増えている。しかしながら、彼女たちはキャリアアップできているかといえば、そうではない。育児休業や短時間勤務の期間は長ければ長いほど「働きやすい」職場になると多くは考え、制度を拡充してきた。しかし、これらの制度は長すぎると女性のキャリアアップのためにはマイナスであるということに気づいたのは最近のことである。また、負担が大きくなり気の毒だからという配慮で、育児中の女性には責任ある仕事を与えない上司が多い。このような上司の配慮は、女性の成長の機会を奪う、間違った優しさである。育児中は仕事の量の調整についての配慮は必要であるが、「キャリアアップ」をするためには「働き甲斐」のある仕事体験が不可欠である。

このように、女性が活躍する職場環境としては「働きやすさ」だけではなく「働き甲斐」が必要である。この2つを同時に実現するために最優先で取り組むべきことは、長時間労働が当たり前という働き方の見直しを含めた働き方改革である。それなくして女性の活躍はない、と覚悟すべきであろう。



PROFILE

いわたき みえ：公益財団法人21世紀職業財団会長。東京大学教養学部卒。1971年労働省（現厚生労働省）入省。厚生労働省雇用均等・児童家庭局長を最後に2003年退官。同年（株）資生堂に入社。取締役執行役員、取締役常務を経て、08年代表取締役副社長に就任、12年に退任。現在は、（株）資生堂顧問、キリンホールディングス（株）社外取締役、日本航空（株）社外取締役、内閣府男女共同参画会議議員等を務める。