

# 女性として働くために —2030の実現性から考える女性の働き方—

1155029 上坂紗詠子 指導教員 藤掛洋子

## 【背景と目的】

2013年に安倍首相が「女性の活躍推進」を成長戦略の重要項目として盛り込んだことをきっかけに、「2030」という数字が注目を浴びるようになった。「2030」とは、「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%にする」という目標のことである。元々は2003年に「女性差別撤廃」を目的として「男女共同参画推進本部」において定められたものであったため、社会政策としての色が強かったのだが、再び注目を得た2013年は、日本の労働力が減少しているという現状を背景に、女性の労働力を活かし、日本の労働力を上げるための経済政策の色が強くなっていると言える。

私はこの数値として女性の働き方が定められている中で、女性はどのような働き方をしているのかを明らかにしたいと考えた。また本論文では2030の達成という観点を踏まえた上で、女性の働き方にフォーカスを当て、管理職として働く女性が増えるためにはどのような要因が必要なのかということについて考えたいと思う。

## 【方法】

政府の情報を含む文献調査をメインに、それらを補完するために3名の女性に対して半構造インタビューを行った。半構造インタビューでは多角的な角度から女性の働き方を把握し結論を導くために、調査対象者は異なる立場、集団に所属する3名を選出した。

## 【結果及び考察】

2030の達成という面を数値で見ると、2030が注目を浴び始めた2013年で女性管理職の割合は約11.2%、そして2014年は約11.3%となっておりほぼ増加していないということが分かる。

さらに女性管理職となる女性が潜在的にどれだけ存在しているのかという点においては、まず管理職となるためには「正規社員かつ総合職」である必要があるが、その割合は男性82%、女性18%と、この点ですでに女性は30%を下回っており、さらにその中で「昇進意欲をもつ」という条件を付けると女性はだいたい1割であることから2030の達成はかなりハードルが高いのではないかと考えた。

そこで、インタビューや文献調査から管理職として実際に働く女性の声を拾い上げていくと、2点の共通項が出てきた。まず1点目は働く機会を与えてもらうことが必要だということである。「チャレンジングな仕事を与え、女性の成長機会を与えてくれた上司と出会ったこと」そして「社会的意義を実感できるような仕事の醍醐味を若いうちに味わったこと」が管理職として働く女性たちに

多く共通していたのである。

実際に日本企業は、女性は働ける時間が限られていると決めつけ、いつ結婚して退職するか分からない女性には機会を与えないという考えを持っているため、女性を就業時間の比較的短い部署に多く配属する傾向がある。

この点については、イギリス経済紙の「エコノミスト」でも「日本企業は慎重に紙をリサイクルするが、女性の能力を無駄にしていることには無頓着だ」と指摘されている。

さらに2点目として、管理職の女性が働き続ける際には仕事と子育ての両立という問題が大きく、その両立のために夫や周囲の家族の協力や施設の充実が必要不可欠だという点が挙げられる。

既婚未婚問わず、女性にとって「結婚・出産・育児」は切っても切り離せない存在にあるため、それは働く女性にとって避けられない課題であり、仕事と家庭の両立は働く上で非常に重要な問題である。そして、その解決のためには周囲の協力が必要となってくるというのではないかと考えた。

以上の結果を踏まえて、働き続けるために必要な要因には大きく「働くことに対するモチベーション」に関する要因と「仕事と家庭の両立」に関する2軸があり、その中でさらに細分化されると考えた。また、それぞれは「女性の感情や思いによって生まれる内部要因」と、「自分の力だけでは変えることの出来ない、他の人間が介入してくる外部要因」によって構成されており、それぞれがお互いに関係しあっている。

## 【結論】

女性管理職を増やすためには、まず働き続けたいという女性を増やしていくことが重要であり、管理職になりたいかどうかという意欲はその後についてくるものであり、働き続ける女性を増やす観点で見ると、立場が異なる女性であっても抱える問題の根本は似通っている部分があり。その解決のためには何か一つの要因が整うだけではなく、考察で述べたように様々な要因がうまくバランスが取れたときに初めて女性は働き続けるという選択肢を持つことができる。

また、管理職として働くことは女性にとっていい経験になると場合もあるので、働き続けたいと考える女性に対して指導的立場に立つ機会を与えていくことも管理職を増やしていくためには一つの手段であるといえる。

加えてこれら結論については、男性や女性ということとは関係なく、ダイバーシティが必要であるということ的前提としたものであるという点には留意したい。