

コロナ禍による働き方の変化は女性活躍推進の好機

ライフデザイン研究部 主席研究員 的場 康子(まとは やすこ)

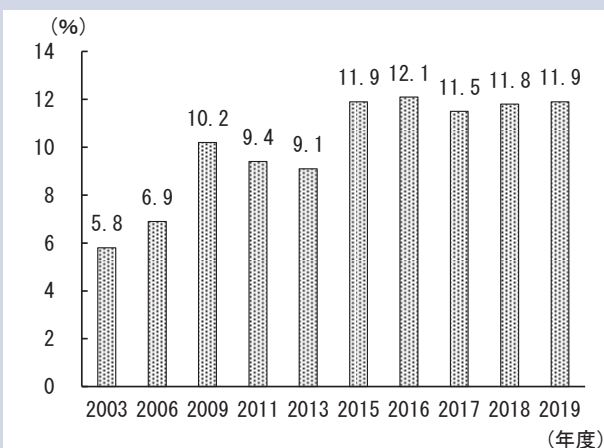
“202030”目標の先送り

2003年6月、内閣府男女共同参画推進本部は「202030」、すなわち社会のあらゆる分野において2020年までに「指導的地位」に女性が占める割合を少なくとも30%程度にするという目標を掲げた。「指導的地位」とは「①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者」を含むと定義されている。

そのときから17年が過ぎた現在、目標にどれだけ近づいたであろうか。国会議員に占める女性の割合は2020年6月現在、衆議院9.9%、参議院22.9%である(男女共同参画局「男女共同参画白書 令和2年版」)。企業における課長相当職以上に占める女性の割合は11.9%である(資料1)。2015年には女性管理職の割合に数値目標を義務づける「女性活躍推進法」を成立させ、企業に取組強化を促したが、未だ目標に及ばない状況である。

政府は今年7月、この目標達成を断念し、達成期限を先送りすることを示した。2021年度から新たに5年間の「第5次男女共同参画基本計画」を年内に策定し、2030年代には「指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会を目指す」としている。

資料1 女性管理職割合の推移



(注) 2003年、2006年は係長相当職以上(役員を含む)の管理職全体に占める女性の割合(企業規模30人以上)、2009年以降は課長相当職以上(役員を含む)に占める女性の割合(企業規模10人以上)。2011年は岩手県、宮城県、福島県を除く。
(出所) 厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」「令和元年度雇用均等基本調査」より第一生命経済研究所作成

女性は昇進に消極的か

指導的地位に就く女性が増えないのはなぜか。一つには、「女性自身がそれを望んでいない」ということが言われる。果たしてそうであろうか。2020年1月に実施された調査によると、「管理職になりたくない」と答えた女性は54.5%と半数以上を占めているが、男性も49.2%で半数近い(資料2)。管理職になることを望んでいないのは女性ばかりではない。

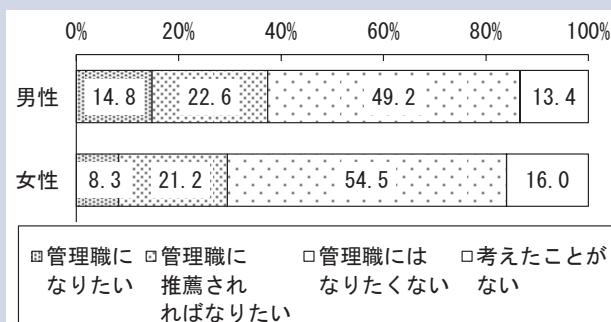
他方、「管理職になりたい」と「管理職に推薦されればなり」と回答した人は、男性は合わせて37.4%である一方、女性は29.5%である。男性よりも少ないが、管理職を志向する女性も約3割であり大差ではない。女性にも男性同様、管理職にチャレンジしたいという気持ちで働いている人がいる。

成長機会の不平等

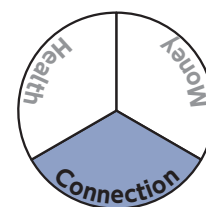
しかし、実際に仕事をする中で、重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思っている人は、男性でも半数近く、女性では6割を超えている(資料3)。人は実力よりも少し難しい仕事を経験する中で成長し、責任のある仕事を任されるようになる。女性の中には、こうした成長の機会を与えられないと思っている人が多いようだ。

このためか、昇格・昇進において性別による差があるかをたずねた結果をみると、男性でも4割が、女性では6割以

資料2 管理職になれるとしたらどう思うか



(注) 従業員100人以上企業に勤務している20~59歳の男女正社員(管理職以外の一般社員)4,500人対象。
(出所) 公益財団法人21世紀職業財団「男女正社員対象ダイバーシティ推進状況 調査結果概要」2020年1月調査より第一生命経済研究所作成



上が「男性の方が昇格・昇進しやすいと思う」と回答している(資料4)。

今後、目指すべき「指導的地位にある人々の性別に偏りが少ないような社会」に近づくためには、重要な仕事を任せられる機会にしても、昇格・昇進のしやすさにしても、男女ともに大多数が「性差がない」と思えるようになることが必要である。

性別を問わず育成する職場風土づくり

そのためには何が必要か。

先の調査結果をみても、女性のみが管理職登用を望まないのではなく、管理職への意欲は男性と大差がない。むしろ、昇進意欲のある女性を育てようとしない職場に課題があると思われる。

重要な仕事を担当することで昇進するのが男性ばかりでは、女性が成長できる余地がなくなってしまう。

こうした背景には、無意識の偏見や思い込みである「ア

ンコンシャス・バイアス」もあると考えられる。「女性は家庭を優先する」「サポート的な業務が女性には向いている」「子どものいる女性は管理職に向かない」などの固定観念が、社員や管理職、役員に浸透していると、昇進意欲のある女性の成長機会を妨げてしまう。まずは企業のトップからこうしたバイアスに気づき、対応することが重要であろう。

テレワークの広がりを女性活躍の追い風に

おりしも、今回の新型コロナウイルスの感染拡大によって、世界的に社会が大きく変わり、「新しい日常」が求められるようになった。こうした非常時には、一人ひとりが過去の経験や習慣などから身についたアンコンシャス・バイアスに気づくチャンスでもある。

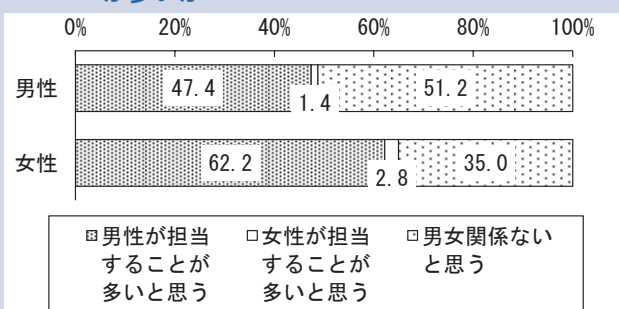
これまで国は働き方改革のためにテレワークを推進してきたが、導入した企業は限定的であった。しかしコロナ禍の中で、「テレワークなんて無理」と思い込んでいた多くの企業もテレワークを行うようになった。

テレワークの広がりは女性活躍の追い風になる。出勤しなくても家で仕事ができるので、男性も女性もワークライフバランスをとりながら働きやすい。夫婦で家事や育児を協力しながら共働きを続けることができれば、女性も辞めることなく経験を重ね、仕事を通じて成長することができる。

また、テレワークの広がりは、これまでのメンバーシップ型雇用からジョブ型雇用への移行を促進させている。テレワークでは、出社勤務よりも、社員一人ひとりの役割が明確にされ、自律的な働き方が求められる。そのため職務を明確に規定するジョブ型雇用が注目されるようになった。職務に基づいて評価される人事制度の中で、性別、年齢にかかわらず、自分の強みを活かして働き、経験を積むことができる。

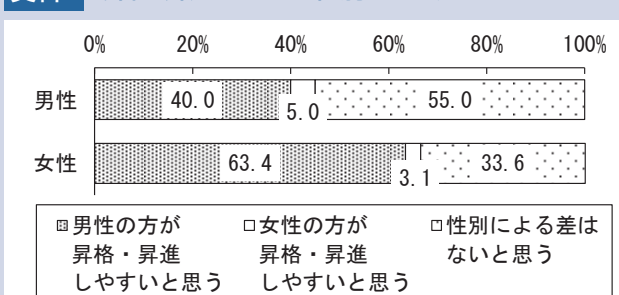
このようにコロナ禍による働き方の変化を、女性活躍を後押しするものとして捉え、性別を問わず人材の能力を最大限に活かすことにつなげることができれば、女性管理職の増加のみならず、わが国の経済再生に大きな原動力となるに違いない。

資料3 重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いか



(出所) 資料2と同じ

資料4 昇格・昇進において性別による差があるか



(出所) 資料2と同じ