

経営者のための女性力活用塾(第7回)

日本の女性力活用の遅れと原因を分析する

2017.04.19



第6回で説明した「女性力活用の環境整備」から分かるように、日本では性差、特に男女の差別意識や女性特有の社会的・身体的・精神的な特徴や男性との差異を考慮した法律制定と改正が頻繁に行われています。

特に現在では「男性へのセクハラ」や「女性へのポジティブ・アクション(性を理由として、女性を優遇・優位に扱う行為)」を盛り込んだ改正も多く、雇用に関する法的な意味での性差はかなり縮小されてきました。

環境整備は進んでいるが…

こういった環境整備が進むことは本来喜ぶべきことなのですが、これほど頻繁な改正やきめ細やかな拡充案が行われているということは、すなわち「日本が過去、あるいは現在も男性優位社会である」ことの裏返しであり、女性の社会進出の立ち遅れを急いで取り戻したいという政府の思惑が見え隠れしています。

このことから「男女差別撤廃」という論点が、法律的にも社会的にも国際的にも非常に重要な位置付けにあることが分かります。

しかし日本国内の実情に目を向けてみると、男女差別のある就業環境や男尊女卑意識がまん延している状況にそれほどの変化は見られず、依然として男性優位社会は続いています。

男女同権が国際標準であり、日本国内においてもそのための環境整備が着々と進められているにもかかわらず、いまだに女性の社会進出や女性力の活用に改善が見られないのはなぜなのでしょう。

女性労働力の台頭を阻害する理由

繰り返しになりますが、労働や雇用における男女の権利や女性保護に関する法律は、他の法律と比べても遜色のない、むしろそれら以上に重視されているといえます。しかし第3回で説明したように、日本は「女性の社会進出」という点では先進国の中では最低クラスであり、国内の実情と法律の拡充との間に大きな乖離(かいり)が見られます。

そこで、それらの乖離(かいり)を生む原因を分析してみましょう。下表は「日本の女性ビジネス・パーソンの社会進出や台頭を阻害する環境要因」を大きなものから順にまとめたものです。

カテゴリー	現 状	総合評価
国際社会	<ul style="list-style-type: none"> ○北欧や欧米諸国を中心に、女性の社会進出率は高い水準を維持。 ○雇用関係上の女性差別がないのはもちろん、プライベートの場面でも女性保護(レディファースト)の意識が浸透している人が多い。 ○「男性は仕事、女性は育児」という区別意識も薄く、男性労働者が育児をすることも少なくない。同時に、会社も育児休暇を当たり前に与える企業風土を持つ。 	<p>一部の国を除き、先進国の多くは男女の区別なく、女性を一個人として扱い、各々の権利保護や社会進出を果たす環境が整っている。</p>
日本社会	<ul style="list-style-type: none"> ○女性力活用の遅れ、および女性差別意識の存在を認識した上で、それらを撤廃する目的での法整備を急速に進めている。 ○若い世代を中心に、男女同権意識が緩やかな広まりを見せる。 ○法的環境および国民の意識は徐々に男女同権にシフトしつつある。 	<p>社会全体としては浸透・定着はしていないが、外殻としての制度・環境は整いつつある(ただし海外からは「法律で男女同権を定めなければならないほど、日本は男尊女卑意識が浸透している」といった指摘があることも考慮する必要がある)。</p>
労働現場 (日本企業)	<ul style="list-style-type: none"> ○現状では「M字カーブ」を改善するまでに至っていない。 ○以前に比べかなり改善されたものの、依然として「女性が働きにくい職場環境」の企業は数多い。 ○「M字カーブ」が示すように、出産や育児で休暇・退職を経験した女性労働者が元の職場に、元の立場で戻ることはほぼ不可能。 	<p>問題山積。旧態以前の企業風土や会社内文化が、女性の台頭を阻害している直接的な原因であることは間違いない。これを改善するのは多大な努力と時間を要する。</p>
労働者間	<ul style="list-style-type: none"> ○年代が高くなるほど「男尊女卑意識」を持つ労働者が多くなる傾向。 ○若い世代は比較的「男尊女卑意識」は薄い。悪意なく、無意識的な言動で女性を傷つける傾向が見られる。 ○女性を傷つける側だけでなく、被害を受ける女性側にも「慮げられるのは仕方ない」「抵抗するだけ無駄」という思考停止の結果、男性優位社会を受け入れている人が多い(ただし不満は多い)。 	<p>企業文化は人が作る。企業の礎たる労働者、特に企業の中核をなす人々を変える必要がある。</p>

女性労働者を取り囲む環境と女性保護の実情

この表の実情を鑑みると、現在は「日本社会が男女同権にシフトしつつあるのは事実だが、企業以下の単位ではまだ変化は見られない(ただし徐々に浸透・変化を見せる企業は増えてきている)」と考えられます。

ということは、日本で女性力活用が遅れている原因は「制度的に欠陥がある」や「(女性力進出に)必要な法律がない」といった類いのものではなく、企業風土や旧態依然の体制・慣習を持つ日本企業、あるいは過去の常識からいまだに抜け出せない労働者自身にあるといえるのではないのでしょうか。

受け継がれてきた差別意識… 続きを読む