

2019年5月8日

論 説

男女共同参画

男女共同参画社会基本法が施行されたのは1999年。互いに人権を尊重しつつ、家庭や職場、あらゆる分野で能力を十分に発揮できる社会の実現をうたう。

短勤務制度など、育児やそれが働きの事情を抱えたスタッフが働き続けられる環境を整え「お互いさま」と思える雰囲気配る。

が働きやすい職場こそが『社風』と考えている。女性の採用をリスクと考える経営者も多いが、ライフスタイルの变化は誰にでも起こり得る。そこから知恵も生まれる。一人の幸せを基本に対話していききたい」と話す。

また、盛岡市が昨夏調査した市民アンケートでは「男女の地位は平等でない」とする回答が過去最も高い65%。格差に対する社会的関心の高まりが背景にあるとみられる。市は男女共同参画推進条例の

国際労働機関（ILO）のまじめでは日本は18年で12%。先進7カ国では最下位だ。少しずつ上昇しているとはいえずスピードは遅い。意識変革を唱え、企業や現場任せにしているだけでは進まない。指導的地位に女性が占める割合を一定以上にすることを一歩制など法整備の強化も一案だろう。男女にかかわらず積極的に機会を与えて見守る。そうして新たな活力を生む好循環が求められよう。

本気度が問われている

それから20年。格差は依然として残るが、少子高齢化による担い手不足などを背景に女性活躍推進を巡る動きは企業活動にとって欠かせないキーワードになっている。積極的に取り組む企業として盛岡市のアート不動産（桜井大介社長）は県の認定を受けた。パートを含めた従業員約6割が女性を占める。時

3人の子どもを育てながら主任職として働く女性は「安心感がある。一生懸命やろうとも思うし、仕事のやりがいや責任感にもつながっている」と語り、満足度が高い。桜井社長は「特別なことではない。女性に限らず、誰も

一方、盛岡市と県立大が企業に行った共同調査は、ロールモデルとなる事例や自信の少なさなどからキャリアアップをためらう声が女性自身から寄せられた。「プレッシャーだ」「周囲の反感を買ってまで昇進するメリットがある

制定を目指し「市民や事業者と意思を共有し、取り組みを加速させたい」とする。意思決定の場に女性が少ないのが現状だ。政府は2020年までにあらゆる分野で指導的地位に占める割合を30%程度にする目標を掲げるが、

柔軟な環境づくりが大事だ。行政も企業も人も、その意識と行動に本気度が問われている。