

〈特集〉

めざせ、女性活躍推進社会！



▲仁尾興産株式会社で働く従業員の皆さん

平成27年に「女性活躍推進法[※]」が施行され、女性の活躍への注目が高まってきています。では、女性活躍推進社会とはどのような社会を指すのでしょうか。

今月は、市内企業で働く4人へのインタビューを通して、女性活躍推進社会について考えます。

※正式名:「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

女性活躍推進がめざす社会とは？

キャリアアカウンセラーとして人材派遣会社を経営しながら、NPO法人働く女性研究会代表を務める谷淵陽子さんにお話を伺いました。

女性が活躍している状態って？

「女性活躍」というと、「女性が今以上に働くの？」と聞かれることがあります。活躍には、さまざまな形があります。働いて、昇進することだけが活躍ではありません。家庭・職場・地域などそれぞれの立場で「充実している」と感じることも大切です。この「活躍」の意味が理解されるようになって、初めて女性活躍推進社会への一歩を踏み出せます。

男性には関係ないのですか？

今の時代は子育てや介護をしながらでも働ける会社の環境が求められています。しかし、男性管理職だけで仕組みを作ると、男性優位の現場が出来上がるので、女性も参画して、仕組み作りをすることが求められます。

だからといって、女性管理職がいれば良いというわけではありません。「管理職になりたい」と女性自身がると思う職場を作ることが大切です。

休みが取れる制度を作れば解決？

育児休業・介護休業・時短勤務などの制度は、実際に利用されるのが重要です。利用を促すイクボス(従業員の育児参加に理解のある経営者や上司)などがいることが理想的です。

また、

平成24年に内閣府が行った調査によると、夫の家事や育児への協力の時間が長いほど、第二子・第三子のいる家庭の割合が高いという結果が出ています。女性だけでなく、男性も育児と仕事の両立ができる仕組みは、長い目線で見ると、少子高齢化対策にもなり得ます。

そのためには、担当者が不在や休みでも仕事が進む「チーム制」を築くことが求められます。いつでも誰かに引き継げる環境づくりが女性が活躍できる社会へとつながります。



キャリアアカウンセラー
谷淵陽子さん