

女性管理職登用のために日本が取り組むべきこと

眞坂 美由

女性は結婚や出産を機に仕事をやめる人が多く、そもそも女性のキャリアアップ制度がないことがほとんどのため、男性管理職よりも女性管理職の割合の方が低い。日本の女性管理職の割合について調べてみると世界的に見てもかなり低いことがわかる。この事実を受けて筆者は疑問に思い、その原因を分析し、女性管理職登用を促進させるための具体策について執筆することにした。

しかしながら女性管理職に関する研究はまだ少なく、女性管理職を増やすことが必ず良い影響を与えるとは言えない。日本には性別役割分業の考え方が根強く残っており、まだ女性が管理職になることをよく思わない人も多い。そもそも管理職になりたいという女性も多くない。

そして今の日本の昇進システムでは、長時間の労働を評価するため、管理職になるための候補は絞られ、離職率が高い女性は管理職候補として除外されてしまっている。管理職になりたい女性が、心置きなく働くことができるような制度を整え、女性が管理職になることへ理解ある企業風土を作っていくことは、最低限必要なことである。

そのためには、男女間や、正社員と短時間正社員間の賃金格差をなくし、自由な働き方ができる制度が必要である。日本では保育制度が整っておらず、待機児童の問題が深刻化し、育児休業を取得した後なかなか仕事に復帰できない人もいる。また核家族化が進む現代社会において、フルタイムで働きながら子育てをすることは難しい。最近ではフレックスタイムや短時間勤務も広がってきてはいるものの、まだ一部の企業しか導入していない。そこで筆者は、まずは公務員が手本となり、ライフスタイルに合わせた働き方ができるような制度作りを推進していくべきだと考える。そして公務員の働き方を成功事例とし、他の企業が見習うことで、女性が継続的に働きやすい企業が増加し、女性管理職率も高まるだろうと結論づける。