

「女性の社会進出に向けて」

最近のニュースで日本が男女平等ランキングで144カ国中111位という順位で、他国と比べ女性の社会進出が遅れていることを知った。そこで、私たちは、日本及び海外の女性の権利や育児休業について調べ、今後の日本の女性の社会進出について考えることにした。

皆さんは、ベアテ・シロタ・ゴードン（1923～2012）という女性を知っているだろうか。彼女は、日本国憲法に女性の権利を盛り込んだ人物である。ウィーンで生まれ、幼少期を日本で過ごした。その時、彼女は、当時日本の女性が全く権利を持っていないことを知った。その経験から、GHQ憲法草案制定会議のメンバーとして日本国憲法作成に参加して、日本の女性の権利伸長のために尽力したのである。彼女の功績で実現したのが、日本国憲法24条である。24条では、「婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない」「配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない」と、家族生活における個人の尊厳と両性の平等をうたっている。また、彼女は世界に先駆けて導入された優生保護法の成立過程とも深く関わった人物でもある。50年後、彼女は、「私は、戦争の前に10年間日本に住んでいたから、女性が全然権利を持っていないことをよく知っていた。だから、私は憲法の中に女性のいろんな権利を含めたかった。配偶者の選択から妊婦が国から補助される権利まで全部入れたかった」と語り、より深い男女平等を実現したいことが判明した。彼女がいなければ、日本の「男女平等」がどうなっていたかわからない。その意味で、彼女は日本にとって「男女平等」の母と呼ぶにふさわしい人物であると言える。

では、育児支援について、世界の事情をみてみよう。女性の社会進出が進んでいるヨーロッパ諸国では、特に政府が育児支援に力を入れている。スウェーデンでは、両親合わせて16ヶ月も育児休暇を取得することが可能である。また、子供が8歳になるまで勤務時間を25%短縮することもでき、16歳になるまで125ドルが支給される。このような制度のため、スウェーデンでは男性の育児休暇取得率は80%を超えている。ノルウェーでは、パパ・クォータという育児休業の一定の期間を父親に割り当てる制度がある。この制度は、のちにヨーロッパ各国に広まり、男性の育児休暇取得率を高めるきっかけともなった。では、日本の育児支援制度はどうか。日本では、1991年に男女とも育児休業を申し出ることが可能となり、1995年には子供が1歳になるまで希望する期間休業できる育児休業法が制定された。しかし、日本の男性の育児休暇取得率は、民間で2.63%、国家公務員で1.80%と、とても低い結果となっている。日本では制度が整い始めたが、意識の変化が起きていないのが現

状である。

そもそも女性の社会進出が進むとどのようなメリットがあるのだろうか。1つは、社会には女性の力が必要だということである。女性ならではの視点で物事を考えることは、弱者に優しい社会を形成する上でかかせません。また、「育児は女性の仕事」という固定概念をなくし、男性の働き方、家庭での役割を見直す機会にもつながっていくと考えられる。2つめは、女性を管理職に起用することで優秀な人材を確保することができるとともに、女性向けのマーケティングを可能にし、市場を広げることにともつながることになるということである。3つめは、生産年齢人口の減少で低下している労働力を女性の社会進出で補うことができるということである。これにより、国内総生産も今後も伸びると考えられている。では、世界の国々に比べ、日本で女性の社会進出が遅れている大きな原因は何か。まず、意識の問題がある。日本では未だ「男性が仕事。女性が家事」という固定概念が強く、結婚や出産後に女性が働くことを周囲に理解してもらえない現状がある。また、待機児童の問題がある。子供をあずけられない母親が多く存在し、働きたくても働けない状況にある。さらに、会社では人手不足による忙しさと周囲からの圧力で、産休・育休制度が利用しづらいという問題もある。実際、産休・育休の取得でマタハラを受け、会社をクビにされたという事例も多数存在する。

では実際にどのようなことをすればいいのか。ある企業では、産休・育休期間に毎月5万円が支給され、そのかわりに「育児レポート」を出すことが義務づけている。これは、仕事をする女性の妊娠・出産の事例を集め、次の妊娠・出産を予定している女性に役立てるもので、職場での女性の働き方のリスクをチャンスに変えているという考え方である。また、日本の大企業においては、育児休業を子供が4歳になるまで取得可能にしている会社や、保育事業に力をいれ、事業者内保育所を設けて女性が安心して働ける環境づくりをしている会社がある。女性が働きやすい環境づくりをすることによって企業のイメージアップを図り、優秀な人材を長期にわたり確保するねらいがあるとされる。このように、高度経済成長期は男性主導の長時間労働という図式が成り立ったが、低成長期に入り、頭脳労働の比率が次第に高くなった今日、優秀な女性管理職も活用しないと会社が立ち行かなくなる危険性がでてきた。むしろ、優秀な人材を確保するには、女性の働き方を重視した政策は、必須となってきた。実際、ダイバーシティを推進する企業の業績は好調で、人材の多様化に対応できない企業は、厳しい局面にさらされていると現状がある

最後に、女性が働きやすい社会にするには、社会全体が、女性が育児をするという固定概念を捨て、男性も積極的に育児に参加できる環境を整えていくことが必要である。女性が働きやすい社会を実現できなければ、今後の日本の社会そのものが衰退していくと言えるだろう。