

女性の活躍が切り拓く日本の未来

昭和女子大学学長 **坂東真理子**

平成25年6月28日

日本女性の現状

— 世界男女格差指数(GGGI) —

Global Gender Gap Report

国名	2012年の順位	2011年の順位
アイスランド	1	1
フィンランド	2	3
ノルウェー	3	2
スウェーデン	4	4
アイルランド	5	5
ニュージーランド	6	6
デンマーク	7	7
フィリピン	8	8
ニカラグア	9	27
スイス	10	10
オランダ	11	15
ベルギー	12	13
ドイツ	13	11
レソト	14	9
ラトビア	15	19

日本	101	98

世界男女格差指数

ダボス会議主催団体「世界経済フォーラム」が発表している世界男女格差指数(Global Gender Gap Report 2012)では、北欧諸国が上位を占めており、日本は101位(前年は98位)に甘んじている。

日本女性の課題

— 高度成長期男女役割分担の残存 —

1. 高度成長期の日本

- 雇用者の増大・都市化・核家族化
- 終身雇用・年功序列・企業内福祉
- 企業は疑似イエ社会(同質社会)

2. 男性と女性の役割

男性・・・収入を稼ぎ家計を支える(長時間残業・転勤・企業主導の
人事異動)

女性・・・家庭を守る(家事・育児・介護)

日本女性の法的地位

法的地位

明治憲法、明治民法1889年制定
(家制度、家督相続、男系男子)

日本国憲法1946年制定(法の下での平等etc)
労働基準法(同一労働・同一賃金)
教育基本法(男女共学)
民法改正(両性の本質的平等)
優生保護法、売春禁止法

国際婦人年以後

1975年 婦人問題企画推進本部発足
1985年 雇用機会均等法制定
女子差別撤廃条約批准
1991年 育児休業法制定
1994年 男女共同参画推進本部
1999年 男女共同参画社会基本法
2001年 DV防止法

最近の日本政府の取組

2010年 第三次 男女共同参画基本計画

2013年4月19日 安倍総理「成長戦略スピーチ」

「社会のあらゆる分野で2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上とする」「経済三団体に、『全上場企業において、積極的に役員・管理職に女性を登用していただきたい。まずは、役員に、一人は女性を登用していただきたい。』と要請」

経済産業省「ダイバシティ経営企業100選」

「働くなでしこ大作戦」 東証「なでしこ銘柄」

経済発展のために人材活用が必要なのではなく、人々の達成能力(Capability)を開発するために経済発展が必要(アマルティア・セン)

少ない「女性リーダー」

- ◆日本の衆議院議員の女性の割合・・・7.9%
- ◆女性管理職の割合・・・10.6%

法制上の機会均等により環境が
整いつつある中、何故女性の
リーダーは少ないのか。



女性リーダーが少ない理由 1

1. まだ女性の教育水準が男性をやや下回り、特に「理工科系」「法律」「経済」分野が少ない
 - 理系女子を増やすための政策対応・各大学の努力
2. 「家事」「育児」「教育」「介護」などの責任が女性に偏り、男性が分担せず、支援サービスも十分ではない
 - 技術の進歩で家事負担は軽減。しかし、今なお不十分な育児・介護サービス
3. 「女性リーダー」に対する偏見があり、機会が少ないことから経験が不足している
 - 実績と実例の積み重ねが必要。それを加速するための取組み

女性リーダーが少ない理由 2

4. 女性自身がリスクをとってリーダーになろうとする意欲が少ない
5. 社会が女性リーダーの必要性を認識せず、ポジティブアクションが取られなかった
 - 多くの企業・組織で女性の必要性が認識されていなかった
 - 政府にクォータ制やポジティブアクションの強制力が無かった

日本の企業・組織は同質性を高めて助け合い、工夫改善をしていくことは得意であるが、多様な人材が協力して物事を成し遂げることが苦手

日本がグローバル時代に生き残るためには
ダイバーシティの推進が必須

女性リーダーを増やすために

女性リーダーを育てる3段階

1. 男性と同じ基準の良い教育を受け、知識やスキルを身につける

女性の54%は大学・短大に進学する。しかし、大学院進学者は男性の半数にとどまっている。女子中高生に理工科系・法学・経済学分野への進学を働きかけが必要

2. 社会人・組織人としてのルールやマナーを学び、コミュニケーション力を磨く 長期展望を持った人生設計をする

メンターやロールモデルの活用。学生時代だけではなく社会人になってからも継続して力を養うことが必要

3. 仁徳を身につける

自身の利益だけを図らず他者の利益、社会の利益を優先して考え行動する。また弱者への共感と慈しみを持つことが必要

期待される女性リーダーとは

男性と同じパフォーマンスをしめすだけではなく、
男性と異なる理想やビジョンを持ち、それを実現
する新たな手法を持つ

「助け合い、学び合い、育て合うこと」を目指す
リーダー

女性リーダーの数を増やすだけでなく

良いリーダーを増やすことが必要

GIRLS BE AMBITIOUS !

Present's by
Mariko S Bando