

女性の活躍 応援します！

女性が活躍するための
環境づくりが進んでいます

結婚、出産後も働き続ける女性は増加傾向で、夫婦共働き家庭は今やあたりまえになってきました。それでも、第一子の出産を機に退職する女性は46・9%（平成30年内閣府男女共同参画局）と半数近くにのぼります。

これまでの日本では、一度仕事を

「すべての女性が活躍できる環境作りを！」
いわゆる女性の活躍推進について、この数年
ますます議論が活発になってきています。
では、そもそも「女性の活躍」とはどのような
ことなのでしょう？なぜ今、女性の力が
これほど必要とされているのでしょうか？
急速に変化している日本の現状も踏まえて
わかりやすくお伝えします。

辞めてしまうと、その後、正社員として採用されにくくなったり、保育園に子どもを預けにくくなったりといった状況が続いていました。そのため、働き続ける意欲や能力が高くとも仕事復帰を諦め、パートや専業主婦の道を選ぶ女性が少なくありませんでした。日本の高学歴女性のうち約3割が無職（OECD）というデータもあります。

昨今の女性活躍推進への取り組みとして、職場での男女の格差是正や保育園の増設など、女性が働き続けやすい環境づくりが進められています。令和元年5月には「女性活躍推進法」の改正法が成立し、法律の面でも女性の活躍がいつそう

後押しされることになりました。

女性が活躍する「こと」で
生まれる「多様性」

女性の力に注目が集まっている理由は、労働力としての物理的なニーズにとどまりません。今の社会は国際化、多様化が進み、新しい価値観で次々に「変革」を起こしていく必要に迫られています。そんな中、女性ならではの視点や柔軟な発想を取り入れ、職場の風通しが良くなったたり、女性の提案がもとで誕生したヒット商品も数多くあります。

また、地域活動などでも、さま



ざまな価値観を持つ人たちをとりまとめる高いリーダーシップを発揮することで活動が活発化した例もあります。

ビジネスシーンでは、「女性管理職の増加」が女性活躍推進の課題としても頻繁に掲げられています。【表1】を見ると、女性管理職の割合は少しずつではありますが増加傾向にあります。

ぐいぐいと引張る男性型のリーダーシップに、女性が得意とする共感性を重視したマネジメントスタイルが加わることで、多様な属性のメンバーがいつそう力を発揮できるよつになるのです。

政府は、2020年までに課長