

## 「家庭における」「地域における」

ウィルあいち交流ネット参加グループ

### 身近に感じた男女共同参画社会

- \*さわらび会
- \*メンズリブ名古屋
- \*ア・コール
- \*女性学'98の会
- \*IPA
- \*メディアの会かたつむり
- \*ウィル10
- \*A・B・C・Net
- \*C・C・C
- \*グループ・キートス
- \*クラリネット'99
- \*2000女性学の会
- \*ウィル2000
- \*I. W. L
- \*ウィル・ミニ・ボックス
- \*ウィルDo2002
- \*平成いちご会
- \*きらら2005
- \*サーティネット '05
- \*ベリーズ18
- \*Step07
- \*トライアングル '08
- \*まちづくりファシリテーター勉強会
- \*Fem.'09
- \*Amelie'10
- \*なでしこAICHI
- \*きらり24
- \*AIC25
- \*ウィルウィル14
- \*ひかるよ '15

平成26年度愛知県男女共同参画人材育成セミナー修了生である私は、男女共同参画について学んだばかり。生まれたての「ひよっ子」です。

居住する「あま市」は人権の町とされ、男女共同参画社会づくりにとても積極的な町と感じております。

男女共同参画審議会の若輩委員である私は、メンバーたちが男女共同参画プラン改訂に伴う見直しや身近に感じている問題など、自由闊達な意見を出し合っている姿を見て、いつも刺激され気付かされることばかりでした。また、昨年は愛知県女性地域実践活動交流協議会「会長職」の補佐連絡係を担当させていただき、様々な事業遂行のために尽力されている姿も垣間見ることができました。意義を持つことで心身共に充実した一年を過ごすことができ私にとって何よりの宝となりました。

しかし、我が家における「男女共同参画」はこの間一向に進展しませんでした。昨年の4月1日、実母が病に倒れ1ヶ月の入院生活を送りました。「男女共同参画」などまったく通用しない御歳81歳の父。看病する側も病院側も「女性」を当てにし、未だ女性に対する依存が高いことを痛切に感じました。

「女性活躍推進」を掲げていますが、その実態の表裏が浮き彫りにされ、個々においての変革の必要性を強く感じました。でなければ地域や社会、日本や世界における男女共同参画社会づくりなど、声高にうたってはいただけません。まずは一人の人間として一家庭から理解を求め、さらに勉学する。これが私の長い時間を掛けての課題です。

吉田 栄美

ウィルあいち交流ネットとは…  
ウィルあいちセミナー等の受講修了生による自主活動グループで組織された団体です。



## 女性活躍の視点からみた企業のあり方 ポジティブ・アクション

三菱UFJリサーチ&amp;コンサルティング株式会社共生社会室室長 主席研究員 矢島洋子

平成14年に厚生労働省が公表した「ポジティブ・アクションのための提言」では、「ポジティブ・アクション（以下、PA）」とは、「固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組のことです」とされています。女性活躍推進法が企業に求める「計画策定」や「目標設定」もこのPAの一種です。数年前までの日本では、企業が女性に関する目標を設定すると言えば、「逆差別だ」という反発がありました。女性のみを対象とした研修についても「研修に男女差は設けていないので必要はない」と考えられていました。しかし、今では全ての大企業がこうしたPAを受け入れています。では、それらの企業では、PAの意義は理解されているのでしょうか？「逆差別だ」という反発はないのでしょうか？残念なことにそうではありません。「国が言うので仕方ない」、「女性を優遇して積極登用するしかない」といった認識の企業が少なくないとみられます。

PAを理解するには、まず、PAには「積極性」の度合いに応じていくつかの種類があるということを知する必要があります。大きく分けると、レベル1. 男女双方への働きかけ（WLB推進・働き方改革、公正な育成・配置・評価、多様性を受け入れる風土づくり等）、レベル2. 女性に積極的に機会を与える取組（目標設定、女性のみを対象とした研修、採用における女子学生への応募奨励等）、レベル3. 女性を有利に扱う取組（管理職比率等のクォータ制、女性であることをプラスの要素とした評価等）です。1. は、特にPAと言わなくてもよい取組です。均等法や共同参画基本法で、「積極的改善措置」として、あえて「差別にあたらぬ」と宣言している取組、という意味では、2・3のみをPAと呼んだ方が分かりやすいでしょう。女性の多くは、2・3のPAは好ましくないと考えています。それでも、こうしたPAが必要なのは、この連載で紹介してきた「登用」や「育成」における長年にわたる問題の蓄積で現についてしまった差を短期に解消するためです。PAのレベルが上がるほど、短期的に男女の差を解消する効果はあるかもしれませんが、強い薬と同じで副作用の心配があります。女性は特別な支援をしなければ活躍できないという偏見を助長するリスクが生じます。

また、この2・3レベルのPAは、使い方にも注意が必要です。登用について言えば、女性が管理職になることに消極的だから女性社員にのみ意識啓発研修をすればよい、とか、評価にゲタをはかせて積極登用する、というのは偏見を高めるリスクのある使い方です。例えば、女性社員が昇進に消極的なのは、（これまで男女で育成方法が異なっていたため）実際に管理職となる準備が不足しているのか、実力はあるのに自信が持てていないのか、管理職の働き方に不安があるのか、満たしにくい登用基準があるためなのか等原因を把握し、上司と人事が協力し、短期的に問題解決にあたる必要があるのです。女性の意識啓発研修も、こうした取組とセットで行うことで良い効果が期待できます。あわせて、こうしたPAは過渡的な時期の取組であり、長期的には、レベル1. のような取組を通じPAが必要でなくなることを目指すべきなのだと社内で共有することも大切なのです。

やじま・ようこ／三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社共生社会室室長 主席研究員。中央大学大学院戦略経営研究科客員教授。1989年（株）三和総合研究所（現MURC）入社。2004年～2007年 内閣府男女共同参画局男女共同参画分析官。男女共同参画、少子高齢化対策の視点から、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ関連の調査研究・コンサルティングに取り組んでいる。著作に、『ダイバーシティ経営と人材活用』東京大学出版会（共著）等。 内閣府 『共同参画』11月号より

## [編集後記]

早いものでもう年末。  
風邪をひかないようにお体をご自愛ください。

編集発行：ウィルあいち交流ネット

編集協力：(公財)あいち男女共同参画財団