

ア

ベノミクスの成長戦略の中で「女性の活躍」の項目が目立つてきている。少子高齢化が進む日本で女性が社会での役割を拡大することが経済成長にもつながることは、本コラムでも取り上げてきたが、ようやく自身が重点策として打ち出しているのは、心強い。

振り返れば、1986年の男女雇用機会均等法、99年の男女共同参画社会基本法と法制度が整備され、10年程度の間隔で「女性ブーム」が訪れる印象がある。この間、大学進学率は男女ともに5割に達し、卒業時点での男女の能力差はないのに、日本企業での女性のキャリアを取り巻く環境はなかなか改善されていない。

ただし、この問題を「女性をどうするか」という枠組みでとらえていけるかぎり、解決には程遠いだろう。活用せず、同質的であることをよしとする、日本企業の文化・スタイル

女性の割合は国際的に見て決定的に低い。最近霞が関の人事で各省事務方トップの次官ボストン女性が二人就任したことは、政府の問題認知の前進であり、画期的なことだ。

先日、新興企業フェイスブックのCOO、シェリル・サンドバーグ氏が来日した。彼女の主張である「企業における女性活躍の場の拡大」をテーマとする討議には筆者も参加したが、目を覆いたくなるような日本企業の現状が明らかになった。一

の問題そのものだからである。

「女性の視点からはどう考えますか」という質問を受けて返答に窮することが多い、という働く女性は少なくない。筆者も金融経済を専門とする野で意思決定を行うポジションは、日本では中高年男性が占めていて、

市場への参画を促すことも引き続き大きな課題だが、今回の女性チームでは、たとえば上場企業に1人以上の女性役員を、と政府が呼びかけているのは注目に値する。政治経済分野で意思決定を行うポジションは、

女性の視点は国際的に見て決定的に低い。最近霞が関の人事で各省事務方トップの次官ボストン女性が二人就任したことは、政府の問題認知の前進であり、画期的なことだ。

世界の企業や組織で女性をはじめとする多様な人材を登用しようとするとする動きが加速化している。多様性が

は関係がない。企業の男性中心の伝統的本質は厳然として変えず、「女性の視点」を少し付け加えればよいという発想に疑問が湧いてしまう。

先日、新興企業フェイスブックのCOO、シェリル・サンドバーグ氏が来日した。彼女の主張である「企業における女性活躍の場の拡大」をテーマとする討議には筆者も参加したが、目を覆いたくなるような日本企

業を統けていければ、このままでは能力が変わることこそ、グローバルな成長のメリットを最大限享受できる。

日本企業が現状のワークスタイルを統けていくには、このままで能力のある日本の女性は外資系や新興企業、そして海外へ移っていくに違いない。製造業に続く日本企業の「第2の空洞化」である。

【今週の眼】

川本裕子

早稲田大学大学院フAINA・N研究科教授

経済を見る眼



かわもと・ゆうこ 東京大学文学部卒、英オックスフォード大学経済学修士。マッキンゼー勤務を経て、2004年から現職。トムソン・ロイター社トラスティディレクター、日本取引所独立取締役、三菱UFJフィナンシャル・グループ取締役。

撮影：吉野純治

働く女性の「空洞化」を防げるか

女性の登用を定量的に義務化するクオータ制を採用する国もある。クオータ制は効率的かもしれない。合併してなどはクオータ制そのものであり、女性については絶対反対というのも変な話だ。変わるべきは日本企業のあり方である。

IK