

私たちの可能性を拓くために

現在日本では、2020年までに社会のあらゆる分野において指導的地位に占める女性の割合を30%にするという目標が掲げられています。女性活躍推進法や候補者男女均等法など新しい法律ができる一方で、なかなか進まない現実もあります。

女性リーダーはなぜ増えない？

働く女性が珍しくない時代、左の図のとおり役職に就く女性は上昇傾向にあるものの、依然として少ないままです。女性たちの働く環境がその理由の一つとして考えられます。

階級別役職者に占める女性の割合の推移



内閣府男女共同参画白書 平成29年版

「マミートラック」と昇進時期
出産後も仕事を続ける女性が増える中、育休から復職後、陸上のトラックをぐるぐ

る回るように仕事の内容が限定され、昇進に縁がないキャリアコースに固定されてしまう「マミートラック」に悩む女性は少なくありません。マミートラックに陥った女性たちは、補佐的な仕事ばかりでやりがいを持って、キャリアアップコースから外れてしまいます。

また、一般に昇進の時期というのは30〜40歳代にあたり、ちょうど出産子育て時期になります。子育てが落ち着き仕事に集中したいと思う頃には、すでに同年代の男性たちは役職に就いており、昇進のタイミングを逃してしまいます。

非正規で働く女性たち

働く女性の中にはパートやアルバイト、派遣など、非正規雇用で働く人が多くいます。平成29年総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」によると、非正規で働く女性のうち、約10%が正社員の仕事に就けなかったため非正規で働いているという結果が出ています。

(酒井)

身近なロールモデル(お手本)の不在

女性がリーダーになりたがらない要因の一つに、身近なロールモデルの存在がないことが挙げられます。

皆さんが学校の校長先生を思い浮かべた時、それは男性と女性のどちらでしょうか。表紙の図でも明らかのように教育現場でも、指導的地位になるに従い、女性の占める割合がぐんと減ります。

性別に関わらず平等に行われているはずの教育の場でも、組織の長は男性なのだという認識を、無意識のうちに育ててしまつて要因にもなり得ます。

高いハードルを課す女性自身

女性リーダーとは仕事でも成功し、良き妻・母でもある完璧な女性になるべきだと、自らがハードルを上げていく傾向があります。そのため、自分にはリーダーは無理だ、

無意識バイアスの存在

「無意識バイアス」とは、リーダーは男性であるべき、女性はこつあるべきだなど、無意識のうちに従来型の性別役割意識やイメージで考えてしまつて偏見のことを指します。

これは女性自身だけではなく、上司や周囲が「女性は仕事よりも家事や育児が最優先だろう」、「女性は出世したくないだろう」と勝手に思い込み、「思いやり」や「気遣い」のつもりで責任ある仕事や昇進から遠ざけてしまつことも含みます。マミートラックもこのような周囲の一方的な配慮から起こってしまつ問題でもあります。(佐野)

ポジティブでいこう！ 自分に自信を持つための 5つのキーワード

誰でも初めから自信は持てないもの。少し気持ちを楽にして、まずは一歩を踏み出してみましょう。

協力

一人じゃない。誰かに相談しよう。みんなでするよ！

勇気とチャレンジ

協調性も大切。でも、踏み出すことも必要。



今回は、女性についてとても深く考えさせられました。女性リーダーの方々インタビューできて、とても勉強になりました。また、女性も自信を持つてほしいと思いました。