

Gender Balance In The Workforce-
Attracting Female Professionals To Japan's Workplace

専門性の高い女性の労働力を生かす



1 進展が遅い日本の女性活用

先進諸国に比べ、日本では女性の社会参画が遅れている。
企業に求められるダイバーシティ・マネジメントと、女性活用の取り組みについてレポートする。

現在、日本企業ではダイバーシティ・マネジメントの取り組みが急務となっている。ダイバーシティは「多様性」を意味し、ビジネス社会では、性別、国籍、年齢などのさまざまな違いを受容し活用することをダイバーシティ・マネジメントという。これはマイノリティの処遇改善策としてアメリカで生まれた考え方である。当初は、人権を守る意味合いが強かったが、近年は経営戦略の一つとして重要視されるようになった。

ダイバーシティ・マネジメントが重視されるようになった理由は、企業のグローバル化と消費者ニーズの多様化だ。少子化による人口減少が進む日本では、国内市場も縮小に向かう。生き残りをかけて海外に販路を広げる日本企業も増え、グローバル化は避けられない。また縮小する市場で競争優位性を保つには、企業はこれまで以上に付加価値の高い商品やサービスを投入する必要がある。従来のような画一的な制度・考え方を脱して多様な人材を活用することが、変化に対応しイノベーションを起こすためのカギとなる。

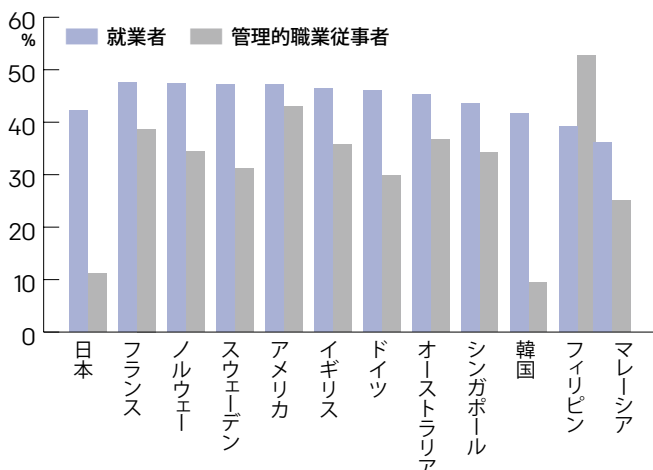
ダイバーシティ・マネジメントのなかでも、日本で特に求められているのは女性活用だ。購買意思決定者の多く

が女性であり、女性の視点が必要なこと、また、労働力不足を補うためにこれまで以上に女性の労働力を生かす必要があることなどが、その理由である。

それでは、日本での女性活用はどのくらい進んでいるのだろうか。結論からいうと、日本の女性活用は他国に比べて進展が遅い。例えば世界経済フォーラム(WEF)が発表した2013年の「男女格差報告」によると、日本はジェンダー・ギャップ(男女平等)指数が136か国中105位。前回の101位よりランクダウンし、過去最低の順位となった。

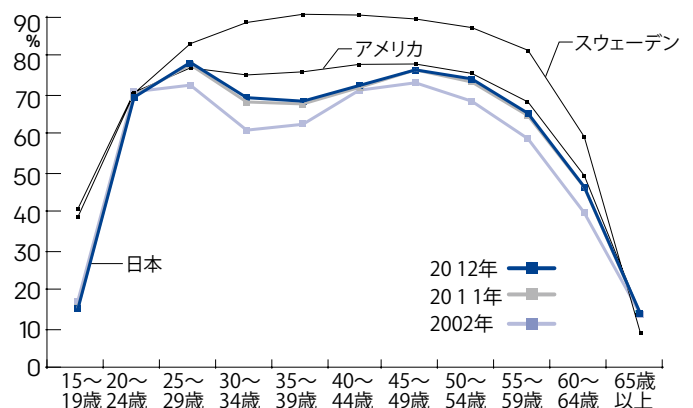
また図1からわかるように、日本は就業者に占める女性比率が低い。図2は女性の年齢別就労状況を示しているが、日本は30～34歳の労働力率が低く、出産や育児を機に退職する女性が多いことが分かる。近年は出産後も仕事を続ける女性が増えており、2012年の調査では10年前と比較して、この「M字」カーブがゆるやかになっているが、先進諸国と比べると依然深いままだ。他国に比べて出産や育児が仕事の妨げになっている傾向はぬぐえない。またキャリアが中断すると昇進しにくくなるのは当然の成り行きで、管理職に昇進する女性の数が少ないのも日本の現状だ(図1)。

図1 就業者および管理的職業従事者における女性割合



出典:内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成25年版」

図2 女性の年齢階級別労働力率



出典:厚生労働省「平成24年版 働く女性の実情」
平成24年男女共同参画白書

女性活用推進のための、政府や企業の取り組みについて見ていく。

また、女性が組織で活躍するための政策作りを推進してきた昭和女子大学学長の坂東真理子さんに話を聞いた。

日本の女性の就業率、管理職比率の低さは先述の通りだ。ゴールドマン・サックス・グループが発表した「ウーマノミクス(女性経済学)3.0」レポートでは、優秀な女性の就業率を男性並みに上げれば、日本の労働人口は820万人増加し、国内総生産(GDP)も15%アップすると試算している。

「日本経済復活のカギは女性の活用だ」という指摘を国内外から受け、安倍晋三首相は「女性の社会進出はもはや選択肢ではなく急務」であり、「ウーマノミクスなしにアベノミクスの成功はない」と公言。女性活用を政策の柱とし、20年近く続く不況から脱却する方針を示した。具体的には

「待機児童を5年でゼロ」にするなどの子育て支援強化、最長3年までの育児休暇の要請、「上場企業に女性役員を1人登用する」などの施策を打ち出している。また、子育て中の女性の求職窓口であるマザーズハローワークを全国に拡充するなど再就職支援にも力を入れる。

内閣府男女共同参画局が2003年から提言していた「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という政府目標を達成するため、各企業にポジティブ・アクション(男女労働者の差を解消しようとする積極的な取り組み)を促している。

Interview

企業が「期待」し、「機会」を与え、「鍛える」。女性の活躍には、3つの“き”が不可欠です。

私は1970年代から、女性が社会で活躍できるための政策作りに携わってきました。あれから約40年、女性が職場で活躍できるインフラは整ったのでしょうか。結論からいうと、仕事と家事・育児を両立させるための「ワークライフ・バランス」の側面はかなり充実してきました。しかし、女性が男性同様に能力を発揮して活躍する「機会均等」と「ダイバーシティ」は二の次になっているのが現状だと思います。

なぜ日本では女性が活躍できないのか。最大の要因は、いまだに多くの日本企業が長期勤続した男性を信頼し重用する傾向があるからだと思います。しかしこれからは、女性や外国人など多様な人材を登用しない限り、多様な意見を吸い上げることができず、付加価値の高いビジネスモデルに転換することはできません。

そこで私は企業の方に、女性活用には「3つの“き”」が重要です、と

1つ目は「期待の“き”」。「この仕事は女性には難しい」などと決めつけがちですが、女性にもっと期待してほしい。2つ目は「機会の“き”」。これを女性にも平等に与えることが必要です。3つ目は「鍛えるの“き”」。男性と同じように女性も鍛えなければ伸びません。

例えば女性を1人だけ重要な職務に抜擢しても、その人が力を発揮できないと「だから女性は駄目だ」と、女性への門戸を閉ざしてしまうケースがあります。そこで私は、女性を登用するときは3人以上を同時に選出してほしいとも呼びかけています。女性が管理職になるキャリアパスが見えれば、若い女性も「自分たちは期待されている」と認識し、モチベーションが高まります。

一方で女性従業員には「目先のことに惑わされず、長期的な視点を持ってキャリア形成してほしい」と思います。また過剰な

心配りをせず、上司から難しい仕事を依頼されたら、「私には無理」と遠慮せず、自分に可能性のある分野ならチャレンジしてみるべきです。自分がパイオニアになるリスクを恐れないでほしいですね。



昭和女子大学
学長
坂東真理子
さん

東京大学卒業後、1969年に総理府入省。75年総理府婦人問題担当室に参加。80年よりハーバード大学へ留学する。95年埼玉県副知事、98年プリズベン総領事、内閣府男女共同参画局長等を経て、2007年より現職。14年4月より理事長となり学長を兼務。

ここでは、IT業界における女性活用について見ていく。また、女性活用に積極的に取り組む企業の人事担当者に話を聞いた。

IT業界に目を向けると、日本は海外諸国に比べ女性技術者の数も少ないのが現状だ。IT業界に限らないが、日本の女性研究者数は約12万3200人と、研究者全体のわずか13.8%（2011年3月末時点）、先進国のなかでは最低の数値である。独立行政法人情報処理推進機構がIT関連業界団体に加入する企業を中心に行った調査「IT人材白書2011」によると、企業内のIT人材における女性の割合が「10～20%未満」と答えた企業は39.8%、「0.1～10%未満」が24.4%、そして「0%」と回答した企業が6.9%にも及び、全体で70%以上の企業で女性比率が20%未満という結果となった。

IT業界の女性の管理職比率はさらに低く、実に49.2%の企業が「女性管理職はゼロ」と回答。「0.1～10%未満」の企業も28.9%と、極めて少ないことがわかった。

前出機関がIT産業に従事する300人の女性を対象に行った調査によると、「今後、現在の仕事を辞めるタイミングとしてもっとも可能性が高い」ものとして、「仕事に疲れたとき」27.6%、「1人目の子どもの出産」24.5%、「結婚」20.4%、「2人目以上の子どもの出産」10.2%となり、家庭との両立や長時間労働に関する問題が仕事を継続する障害になっている現実が浮き彫りになった。また「再び働く際に必要だと思うもの」という問いかけに対し、「企業側の制度整備」（66.3%）との回答が一番多いことがわかった。

このことから、IT企業側が両立を支援する制度を拡充し、それを活用することに理解を示せば、女性就業率は上昇すると思われる。現に「IT業界は他業種と比較して女性が活躍している」という問いかけに対して、「あてはまる」と答えた人が過半数を超えた。最近では女性技術者向けのポジティブ・アクションも重視され、ダイバーシティの取り組みを推進するIT企業も増えている。



女性技術者がキャリア形成をするために必要なものは何か。

情報処理分野のパイオニアとして活躍する芝浦工業大学学長補佐の國井秀子さんに話を聞いた。

優秀な理系女子を獲得したい——。政府、企業、大学は今、女性技術者の獲得に注力している。内閣府男女共同参画局は全国各地で理系女子のためのキャリアイベントを開催。企業側の活動も活発で、例えばKDDIは新卒技術職の女性比率20%を目指すと言明。日立製作所、京セラ、本田技研工業などは理系女子学生のためのセミナーを開催するなど、採用に力を入れている。また、東京大学が女子中高生を対象に理数系への関心を促すイベントを行うなど、大学も学生の獲得に余念がない。

その背景として、日本では女性技術者の数が圧倒的に

少ないことが挙げられる。ある大学関係者によると、特に機械系と電子工学系の学生数が少なく、各学科とも女性の比率は5%程度だという。このままでは、技術開発の現場がいつまでも「男性社会」のままで、発想を多様化することは難しい。女性技術者を採用したい企業も少ない母集団から人材を選ばざるをえず、選択肢が少ない。

理系女子の争奪戦が激化すると同時に、各企業は女性技術者のリテンション(人材の維持)にも力を注ぐようになった。仕事と生活の両立を支援する制度の整備だけでなく、早期にリーダーに抜擢する試みも増えている。

Interview

数値目標を持ち、今行すべき施策を考える。 企業の自主的な取り組みが不可欠です。

女性技術者が活躍するためには、女性管理職比率の数値目標の設定など個々の企業の自主的な取り組み「ポジティブ・アクション」が絶対に必要だと思います。でもこういって、「実力のない女性に下駄を履かせるのか」と反対する人も多いのが現状です。しかし、昇進という面では、これまでむしろ男性のほうが社会的に「下駄を履いてきた」のではないのでしょうか。数値目標を持てば、目標から逆算して、今何をすべきかの施策を考えることができます。

IT業界に関しては、多忙なプロジェクトマネジャー(プロマネ)になる時期に育児などとの両立が困難になり、キャリアの継続を諦める女性が多いのが残念でなりま

せん。このような事態を防ぐためアメリカでは、マネジャー業務をワークシェアする取り組みを行っています。「午前リーダー」「午後リーダー」のように、短時間勤務のリーダー同士が業務と情報をシェアして一つの役割を担うのです。もちろん収入は半分ずつですが、お互いスキルとキャリアを保てる利点があります。

一方、変化が激しいIT業界で女性技術者が働き続けるためには、たとえ育休中でもスキルの更新を怠らぬよう情報収集をすること、他社の技術者との交流などで情報交換を欠かさないことが重要です。同じカルチャーで育った同僚とだけ交流しているのでは、多様な発想をすることが



お茶の水女子大学理学部卒業後、テキサス大学にてPh.D取得。1982年～2008年リコーにてソフトウェア分野の研究開発責任者として活躍した後、リコーITソリューションズ会長。内閣府男女共同参画推進連携会議議員なども務める。

できません。女性技術者には、こうした向上心も忘れずに働き続けていただきたいと思います。

Column 女性技術者が情報収集を行うネットワーク

女性技術者・研究者は絶対数が少ないからこそ、つながりを強化して互いに支え合うことが、キャリア継続や次世代の意識向上に役立つ。女性技術者のネットワーク組織としては、「日本女性技術者フォーラム(JWEF)」と「女性技術士の会」の歴史が長く、会員数も多い。両者は「国際女性技術者・科学者ネットワーク」も運営している。また、

電気・電子分野の世界最大の学会IEEEにおける日本支部の女性技術者・研究者支援の団体「IEEE JCWIE」も「女性が拓く未来のテクノロジー」など各種イベントを開催しているので要注目だ。

最近では有志のIT研究者による「女子部」などの集いも多く、連帯は女性技術者のキーワードになりつつあるようだ。

日本女性技術者フォーラム (JWEF)
www.jwef.jp/
女性技術士の会
www.pej-lady.org/
国際女性技術者・科学者ネットワーク
www.inwes-japan.org/

絶対数は少ないが、子育てをしながら活躍する女性技術者は存在する。その数を増やすために必要なこと、国や企業が出来ることとは何だろうか。

Case Study

会社の制度だけでなく、上司や仲間の存在が子育てとの両立を支えてくれています。

私は入社以来、次世代の太陽電池といわれる「色素増感太陽電池」の研究開発に携わっており、現在は、次世代を担う研究開発テーマを探索する業務を行っています。この電池を高効率化する色素増感の組み合わせの原理を突き詰め、世界最高効率を達成したことで社内のMVP賞を獲得しました。

研究が佳境に入る頃に子どもを授かりましたが、化学実験は危険な薬品を使うため、妊娠中は研究室に入ることができません。そんなときに助けてくれたのが研究所の同僚たちでした。溶液の調合比率などの理論はすでに確立していたので、同僚に実験の継続を引き受けてもらった

のです。妊娠中は、研究論文の執筆に注力し、出産後には権威ある学術雑誌に掲載してもらうこともできました。赤ちゃん論文と二つの大作を一気に生んだようで、うれしかったですね。

世界最高効率の達成に立ち合いたいという思いから、産休からわずか4カ月で復帰しました。その日に限って子どもが熱を出したと保育園から連絡が入ったのですが、同じ会社に勤める夫が迎えに行ってくれたため、実験結果を出す瞬間を同僚と共有することができました。仕事と子育てを両立できているのは、夫や同僚の協力があったからこそだと思います。また社員一人ひとりの貢献を認め、若いうちから責

任ある業務を任せてくれた会社や上司にも心から感謝しています。

ソニー株式会社



理学研究科化学専攻、修士課程修了後、2002年ソニーに入社。先端マテリアル研究所にて色素増感太陽電池の研究開発に従事。基礎研究の成果が認められ、社内の表彰制度にて「Sony MVP2010」を獲得した。

The Future

IT・エンジニアリング分野における女性活用の展望

IT・エンジニアリング分野では、女性の数が圧倒的に少ないことが最も大きな課題といえる。企業が理系の女子の採用に積極的なのは先に伝えた通りだが、その前段階である大学・学部選びの段階で理系を選ぶ女性はまだまだ少ない。前出の芝浦工業大学の國井秀子教授は、早期教育の重要性をこう指摘する。「日本では男性は仕事、女性は家庭という男女分業論の思想がまだ根深い。こうした意識を変える教育が必要ではないでしょうか。幼児の頃から理化学的な発想が鍛えられる玩具で遊ばせるといった働きかけも求められると思います」。教育だけでなく、企業にもできることはある。女子中高生に向け、技術職の面白さを伝えるイベントを開催するなど、社会貢献の一環として積極的に取り組んでいくべきだろう。

技術職の女性を採用しても、出産・育児で退職してし

まうのはもったいない。日本のM字カーブを緩やかにするためには、短時間勤務制度や育休などの制度の拡充に加え、それらを運用しやすい風土作りも欠かせない。そのためにはトップが責任を持って女性活用に関わる姿勢が必要だろう。そして今後は、在宅勤務や役職のワークシェアリング、あるいは育児期に一度会社を辞めても復職できるといった「柔軟な働き方」の推進が期待される。

実は「IT・エンジニアリング業界の女性不足」はアメリカでも問題になっている。アメリカのコンピュータ業界では2000年初頭から女性が減り続け、幹部クラスまで出世する女性は10%以下というデータもある。アメリカでも、優秀な女性の流出を食い止める方法は「柔軟な働き方」を認めることだという結論に達しつつある。日本でも、その検討が待たれているといえよう。

Corporate information

会社概要



Japan



Spring Professional Japan

住 所 〒 106-6120 東京都港区六本木 6-10-1
六本木ヒルズ 森タワー 20F

お問い合わせ Tel:03-4520-6130 Fax:03-4520-6140
Email:inquiry@springjapan.com

会 社 名	Spring Professional Japan 株式会社
設 立	2014年1月6日
資 本 金	3,500万円(資本準備金3,500万円 アデコグループ100%出資)
代表取締役社長	Lanis Yarzab
事 業 内 容	IT・エンジニアリング分野における有料職業紹介事業
グ ル ー プ 会 社	アデコ株式会社、株式会社 VSN
アジアのネットワーク	Hong Kong、Korea、Malaysia、Shanghai、 Beijing、Singapore、Taiwan、Thailand

