

# 記者の目



念佛 明奈  
政治部

安倍首相が成長戦略の一環として位置づける「女性活躍」推進に本腰を入れ始めた。2020年までに、あらゆる分野で指導的地位の3割以上を女性にするという目標を掲げ、推進役の「女性活躍担当相」を新設。実務を支える新組織を月内にも発足させる。この取り組みを一時的なスローガンに終わらせず、社会に深く根づかせられるか。それには、長時間労働が当たり前の日本の職場で、育児などの時間制約がある人も同じように貢献できる「働き方ビッグバン」を起させるかどうかがかぎを握ると思う。

## 「女性活躍」戦略に思うこと

# 目指せ「働き方ビッグバン」



女性関係者に囲まれ記念撮影に臨む安倍首相(前列中央)。首相官邸で6月3日、高田英樹(左)と共演。

改革を内閣人事局に提言した女性官僚有志1人の一人。その彼女が、新しい担当閣僚の酒席に懐疑的なのだ。曹長には、職場に変化を起すこととする回線を「困った人扱いする空気」がある。提言を契機にした本紙連載の取材に際し、職場で感じる困難や課題を語ってくれた官僚のほとんどが「慶多希望」だった。政権が首領を取っても、問題提起すらスロー視されるのが現状だ。

なせこうなるのか。少子高齢化による労働力不足を補うために、女性の労働参加率を上げることに焦点が当たり、「多様性(ダイバーシティ)」を生かす「発想がな

### 新しい発想は多様な考えから

経済界もそうだ。政府は企業や団、地方自治体に女性登用を促す新法を今国会で成立

いからだと、私は思う。ダイバーシティとは、人種や性別などの多様性を尊重し、その積極的活用を組織の強みとする考えだ。自身

米国防総省の例も興味深い。情報通信機器を活用し、職場にいなくても仕事ができるテレワーク制度。米国で旗振り役となったのは、運動で

「Many」女性を登用してやる」というのではなく、能力のある人には当然にチャンスが与えられる(状況が)自然体になって初めて、女性に開かれた国になる。甘利

経営研究所のダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長の瀧美由紀さんは「女性」は多様性の切り口の一つ。僕のような人も含め

多様性を生かした働き方の構造改革こそ、目指すべき本丸だ。「働き方ビッグバン」を起させるかどうかは、どこまで人々の共感を呼び、巻き込めるかにかかっている。首相の足元の霧が闇が籠ることは、その大きな一歩になると思う。

### まず霞が関が共感呼ぶ一歩を

職場での多様な視点は、中央省庁が行政施策を充実させるためにも有効だ。財務省では昨年度から、深夜勤務の削減やテレワークの普及に取り

組んできた。高田英樹広報室長は「官庁にこそ多様性が必要ではないか。消費増税を男だけで議論して本当に国民が必要とする行政サービスを提供できるだろうか」と話す。