

## 『現代女性とキャリア』第10号によせて

現代女性キャリア研究所所長  
大沢 真知子

つい最近、東京医科大学で女性の得点に一定の割合の係数をかけて一律に減点し、女性の合格ラインを下げていたことが報道された。大学側はその事実を認めて謝罪した上で、今後はこのような操作はしないと約束した。女性が結婚で離職したり、キャリアを中断する可能性が高いことがこのような差別につながったと思われる。しかし、実は、このような操作が大学だけでなく、企業の採用においても行われていることが、女性の離職につながり女性の選択肢を狭めてきたのではないか。男女ともに自分の望む人生が選択できる社会が実現される必要があり、その障壁を除くために政策が作られているにもかかわらず、その実効性が問われている。

アベノミクスでは女性が輝く社会の実現が全面に掲げられてきた。しかし、日本のジェンダー指数は2017年で144カ国中114位と振るわず、年々その順位が下がっている。日本のジェンダー指数の順位が低いのは経済部門と政府の部門で指導的な立場にいる女性の割合が低いからである。それをあげるためにはどうしたらいいのか。そもそもなぜリーダーになる女性が日本の企業では少ないのか？そんな疑問から出発して、昨年現代女性キャリア研究所では「女性はなぜ管理職になりたがらないのか」というタイトルのシンポジウムを開催した。本号ではそのシンポジウムで発表された論文と議論が紹介されている。なお、シンポジウムのタイトルの意図は、管理職の女性比率が低いのは、女性が管理職になりたいと思わない環境があるからではないのかという意味が込められている。ぜひ一読いただきたい。

女性に対する性暴力も大きな社会問題になっている。これらは今に始まったことではない。それを表面化させているのは、女性の社会進出が進んだことによって、発言力を増した女性の力ではないだろうか。2017年の労働力調査によると、日本の特徴とされてきたM字就労も解消されつつあるという。主婦の再就職も増えている。私たちは今、大きな時代の転換点に立っているのである。