

対談 「女性活躍推進の課題

仕事の評価を「量から
新しい働き方の

と求められる対応策」

質」に変更するなど
追求がポイント



大塚万紀子

株式会社ワーク・ライフバランス
パートナーコンサルタント

小島貴子

東洋大学理工学部准教授
多様性キャリア研究所 所長



——ご経歴も交えながら、女性活躍推進についてお感じになつていただくことや力を入れている活動などからお聞かせいただけますか。

大塚 私は変化の激しいIT業界の出身で、2006年に代表の小室とともに、(株)ワーク・ライフバランスを立ち上げました。人材を余すことなく活用するには、ワークライフバランスが企業の戦略として捉えられ、それに合わせた働き方をクリエイティブしなければならぬ時代がきつと来るはずだと考え、その視点を企業の皆様にお伝えし、ご理解いただくという問題意識を持って起業しました。

ちょうど10年間、ワークライフバランスに取り組んできたわけですが、10年前は育児休業中の女性をいかに職場復帰させるかということが相談の大半を占めていました。いまは、短い労働時間で高い成果を出すにはどうしたらいい

サルタントである大塚万紀子さんに、女性活躍推進の課題と求められる対応策などについて話し合っていた。

人 口減少時代を迎えたことに伴い、日本の生産年齢人口は減少を余儀なくされている。これから先、持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくには、各人の個性に応じた多様な能力を発揮できる社会の実現が不可欠である。特に、「最大の潜在力」ともいわれる女性には、その能力が十分に発揮される必要があるだろう。

こうした中、今年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が完全施行され、民間企業や地方公共団体はこの新法に基づく行動計画を実行しているところだ。

銀行など金融機関では、これまでも「女性のキャリア形成」や「仕事と家庭の両立」に対する支援に力を入れてきたが、今後はより一層実効性のある取組みが求められることになる。

本対談では、女性のキャリア・デザイン研究の第一人者である東洋大学理工学部准教授の小島貴子さんと、(株)ワーク・ライフバランスの共同創業者・パートナーコン