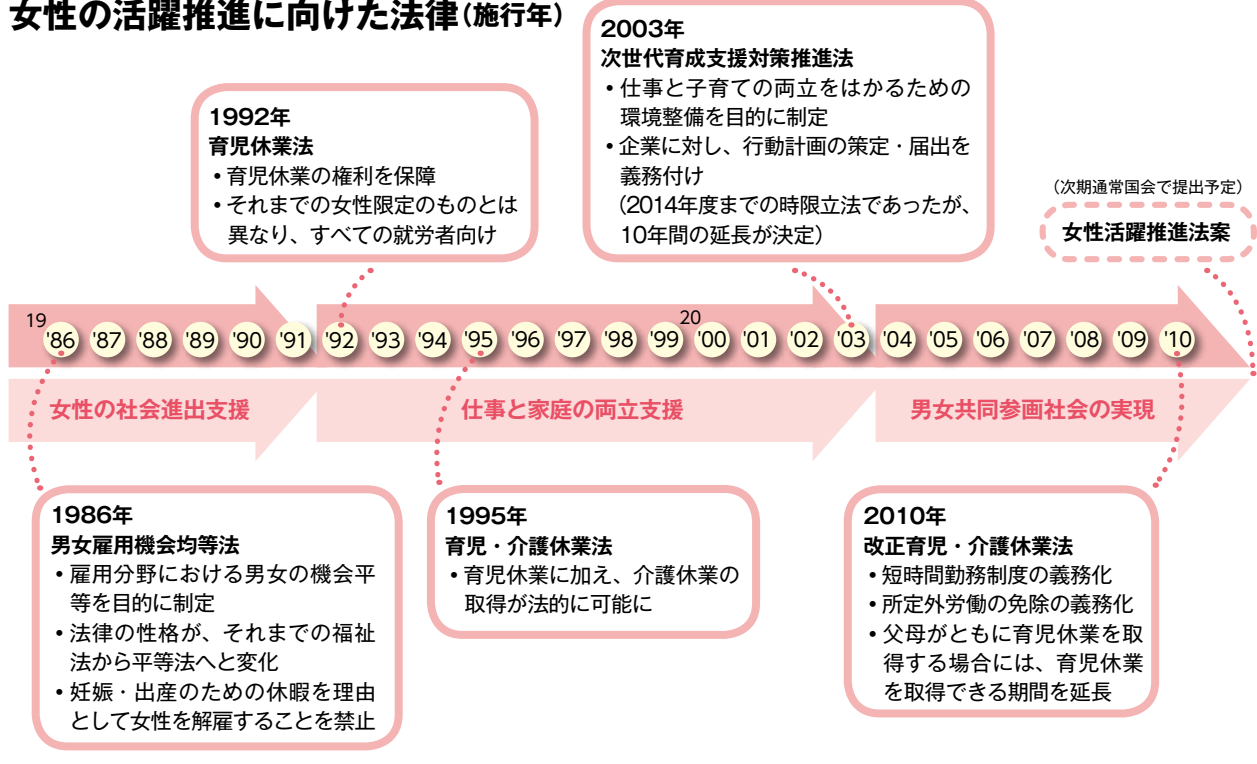


女性の活躍推進に向けた法律(施行年)



女性が活躍する社会の実現へ

「男女雇用機会均等法」が1986年に施行されてから、30年近く。施行当時と比べ女性の社会進出は進んだものの、諸外国と比較するとまだまだ低い水準にある。安倍政権の成長戦略では「女性の活躍」が重要課題に位置づけられ、今後政府のみならず各企業においても女性が活躍できる環境整備が一層求められている。女性の登用にあたっての課題を客観的に整理し、どのような対策をとればよいのか—そのヒントを紹介する。

女性の就業を取り巻く状況

少子高齢化の急速な進展により労働力人口の減少が見込まれるなか、「女性の活躍」が注目されている。

わが国において女性の社会進出を進める上で契機となった画期的な法律としては1986年施行の「男女雇用機会均等法」があげられる。このとき初めて、雇用分野における男女の機会平等が法律に盛り込まれた。1992年には育児休業の取得を可能とする「育児休業法」が施行され、2010年の法改正に伴い現在、短時間勤務制度の導入や所定外労働の免除が義務化されている。また、

2003年施行の「次世代育成支援対策推進法」では、各企業が自社の労働条件や地域の特色などそれぞれの実情に応じて、仕事と子育ての両立に向けた行動計画を策定することが義務づけられるなど、この30年で女性の職業選択の幅は広がり、男性も子育てしやすい環境が整備されてきた。

その結果、社会全体の意識変化もあり、片働き世帯が減少し共働き世帯が増加してきたが(図1)、男女の働き方にはいまだに大きな差が残されている。例えば、女性の就業形態の内訳を見てみると、特に35歳以降においては正社員以外の形態で働くケースが多く、就業する女性の数は全体として増加しているとはいえ、男女

の職域や賃金はまだ同等ではない状態であるといえる(図2)。

さらに、日本の女性参画は、諸外国と比較するとまだまだ遅れている。

女性の年齢階級別の労働力率については、結婚・出産時期にあたる20代後半から30代にかけて労働力率が著しく低下する「M字カーブ」の傾向が、日本においては依然として見られる(図3)。カーブの底は年々上昇しており、1975年に43.9%だった30~34歳の労働力率は2010年には68.0%へと改善しているが、欧米と比較するとまだ低い水準にある。また、管理職(課長職以上)に占める女性の割合は、米国では約43%、フランスでは約39%と、3割を超える国も多いなか、わが国では約11%と、国際的に見ると低い水準に留まっている(図4)。

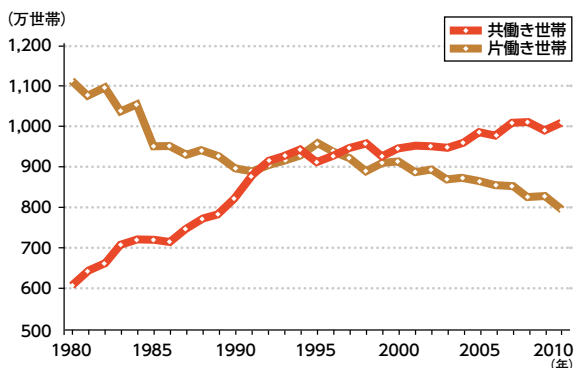
このように、女性の活躍が十分に進んでいるとはいえない日本において、安倍政権では「仕事と子育ての両立支援」「女性のキャリア開発支援」などを成長戦略の中に位置づけ、企業にお

ける女性の登用を積極的に進めることをめざした女性活躍推進法案を前の臨時国会に提出した。本法案は、政府が掲げている「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」といった具体的な数値目標の設定と公表を大企業などに義務づける内容であったが、衆議院解散に伴い、次期通常国会での法案成立をめざすこととなった。法案が成立すれば、各企業において女性が活躍できる環境の整備が一層求められることになる。

ダイバーシティ研究会の設置

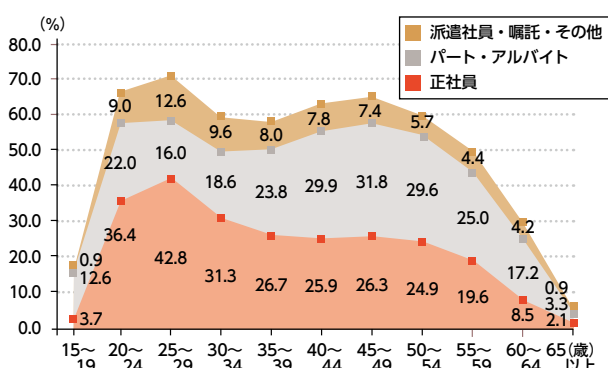
当会では、2013年7月から2014年9月にかけて労働政策委員会(委員長:井狩雅文・日本ネットワークサポート社長)のもとに、「ダイバーシティ研究会」を設置。女性の活躍を阻害する課題を抽出するとともに、企業および政府がそれぞれ実施すべき取り組みを整理し、「女性活躍推進のための提案~ダイバーシティ研究会報告書~」としてこのほど取りまとめた。

〈図1 共働き世帯・片働き世帯数の推移〉



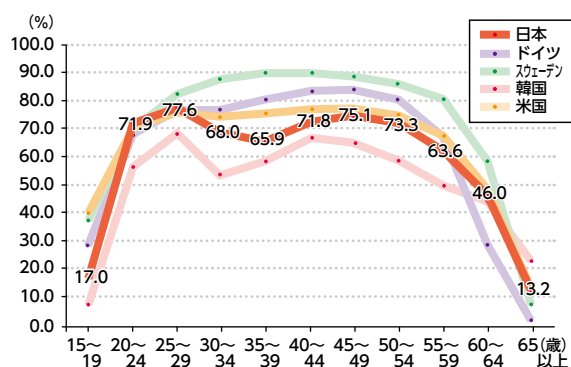
※1「片働き世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口および完全失業者)の世帯。
 ※2「共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
 出所:総務省「労働力調査特別調査」「労働力調査」より作成

〈図2 雇用形態別・年齢階級別女性の就業割合(2007年)〉



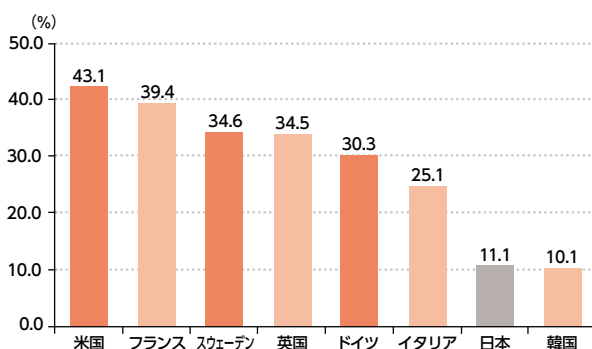
出所:総務省「就業構造基本調査」より作成

〈図3 女性の年齢階級別労働力率の国際比較〉



出所:総務省「労働力調査」、国際労働機関(ILO)「LABORSTA」より作成

〈図4 管理職に占める女性割合の国際比較〉



※日本は2012年のデータ、その他は2011年のデータ
 出所:総務省「労働力調査」、労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」より作成

ダイバーシティ研究会からの提案

ダイバーシティ研究会の活動

ダイバーシティ研究会ではまず、現在企業で働いている女性の「環境が変わっても働き続けたい」「能力を最大限に生かして働きたい」との思いに応えるべく、①女性が長期のブランクを空けることなく就業を継続し、自分なりのキャリアアップをめざすステージと、②さらに上のキャリアである役員・管理職以上をめざすステージの2段階における女性の活躍支援について議論した。

特に、管理職以上をめざす意欲の高い女性を積極的に後押しすることは、女性の職域や採用の拡大にもつながるものと考えられ、女性就業者数全体のすそ野の広がりが期待できる。

研究会で取りまとめた「女性活躍推進のための提案～ダイバーシティ研究会報告書～」の中から女性の活躍を推進するにあたっての課題および解決のための方策について一部を紹介する。

■就業継続・キャリアアップをめざすために

女性が就業を継続し、自分なりのキャリアアップをめざす上での課題の一つとして、育児休業によるキャリアの中断や短時間勤務による業務経験量の減少があげられる。

2003年に「次世代育成支援対策推進法」が導入されて以降、政府や企業においては、仕事と家庭の両立支援の名のもとに、女性がいったん職場を離れて出産・育児等に専念できる環境を整備することに主眼を置いた対策がとられてきた。しかしこの制度を長期利用することによって女性のキャリアが断絶し、業務の経験不足につながるだけでなく、一時的に専業主婦化してしまうことが一部の女性にとっては働く意欲を低下させる原因となるといった問題が出てきた。

そこで研究会では、企業において、女性社員に対し育児休業からの復職を期待しているとのメッセージを伝えるためにも、おおむね1年未満で育児休

〈報告書「女性活躍推進のための提案」で取り上げた課題と対策例〉

《就業継続～キャリアアップをめざすための支援》

課題①

育児休業によるキャリアの中断、短時間勤務による経験量の減少

【提案するアクション】

◎育児休業からの早期復職支援 **企業**

【あわせて必要な取り組み】

- 若手のうちに充実感が得られる職務経験 **企業**
- 家庭と仕事の両立を可能にする働き方の整備と成果に基づく評価 **企業**
- 質・価格を兼ね備えた保育施設の増設 **政府** など

課題②

男女の家事・育児分担の偏り

【提案するアクション】

◎男性の育児休業取得促進 **企業**

【あわせて必要な取り組み】

- 慢性的な長時間労働の是正 **企業**
- 「イクメンプロジェクト」の推進 **政府** など

課題③

受け継がれる就業意欲の低さ

【提案するアクション】

◎就業意欲を高める教育の実施 **政府**

《管理職以上をめざすための支援》

課題④

管理職・役員への登用を見据えた人材育成の不足

【提案するアクション】

◎中長期的な視点での、基幹的職務への女性の配置 **企業**

【あわせて必要な取り組み】

○女性登用への理解促進 **企業**

課題⑤

めざすべきロールモデルの不在

【提案するアクション】

◎ネットワークの構築支援 **企業**

〈ダイバーシティ研究会 体制〉

設置期間：2013年7月～2014年9月

メンバー：企業の男女実務者14名

関西電力、高島屋、アートコーポレーション、朝日放送、岩谷産業、サントリーホールディングス、新日鐵住金、相互タクシー、ダイキン工業、東洋紡、日本生命保険、日立造船、北港運輸、レンゴー

オブザーバー：21世紀職業財団

業から復職した社員に対し、病児保育代やベビーシッター代の補助などの育児支援を行う制度の導入を提案した。あわせて、社員がキャリアアップの意欲を持ち続けられるよう、若手のうちから充実感を得られる業務に携わる経験を積ませることも重要であるとした。

また、民間企業だけでなく政府においても、休日・時間外保育などを充実させた保育制度を整備するよう提案した。

■管理職以上をめざすために

女性の管理職比率が低い状態が続いている理由として「必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ない」との声が企業から多く聞かれる。

そこで、中・長期的な視点に立って、基幹的職務に女性社員を配置することを提案した。例えば、管理部門だけではなく、事業部門や新しい組織の責任者など、キーとなるポストに女性社員を積極的に配置し経験を積ませることが効果的であるとした。ただし、この取り組みはあくまでも男女間格差の解消を早めるための時限的措置として行うものであり、ある程度女性の登用が進めば、男女同等に扱うことが前提である。加えて、この取り組みを行うにあ

っては、研修などあらゆる機会を活用し社内の理解を得ることも忘れてはならない。

今後に向けて

政府が成立をめざす法案の中に指導的地位に就く女性の数値目標を掲げた意義は大きく、各企業においても女性活躍推進について目標感を持って取り組んでいくことがこれまでも増して必要とされる。ただし、そのような取り組みは、企業トップの強い意志に基づいて進めることが重要である。

当会では、今後、ダイバーシティ研究会で抽出した取り組み方策を具体的に検討するタスクチームを労働政策委員会のもとに設置し、企業や関係機関に女性の活躍推進に向けた取り組みを行うよう働きかけるほか、シンポジウムや企業への説明会の開催などを通じて機運醸成をはかることとしている。

女性の活躍が推進されれば、企業にとっても競争優位性の確保や生産性の向上といった効果が期待できる。今後も当会では、女性がそれぞれに異なる能力を十分に発揮できる環境をめざすべく、取り組みを進めていく。

(労働政策部 宇野優子)

INTERVIEW

ダイバーシティ研究会 森田文子主査(関西電力・ダイバーシティ推進部長)に聞く

—研究会で重点的に議論されたのはどんな点ですか。

ひとつは子どものいる女性の育児休業、短時間勤務制度の長期利用によるデメリットです。育児期は、ちょうど仕事人としても成長する大事な時期。仕事と育児との両立は簡単ではありませんが、会社の立場では自分にどういう働き方をしてほしいだろうかという目線と自身の成長も考えて、両方とも頑張る時期だと思います。

また、メンバーの関心事として、経済的に必ずしも働く必要がないという環境下での就業意欲の低さについてもあげられました。日本の女性は教育水準が高い一方、社会でその能力を生かしきれていないと言われてます。社会で自律的に働き、自分の能力や可能性を追求することが、受けた教育を社会に還元することにつながる、という点を自覚させる教育も必要ではないでしょうか。

—女性の活躍をより進めていくために、今後変わってほしい点は。

社会全体の男女の役割分担意識を変えていくことが必要だと思います。共働き世帯の数がこれだけ多くなっているにもかかわらず、男性の収入を中心に生計を立て、女性は家庭を守るという価値観をベースにした商品やサービスなどがまだまだ多いと感じます。職場でも、女性の家庭事情に対する配慮はあっても、男性の家庭事情は本人の申し出がない限り考慮されないことが多いのではないのでしょうか。今後、多くの女性が働き続けることで男性も家庭で一定の役割を果たす必要が出てくれば、男性の働き方もおのずと変わるのでないかと期待しています。そして男女にかかわらず、個別の事情がありながらもそれぞれに異なる能力が存分に発揮できる環境となつてほしいと思います。



女性のエンパワメントのための「米国派遣プログラム2014」

当会では、2011年度より3年間にわたり、駐大阪・神戸米国総領事館との共同事業として、若手人材を米国に派遣する研修プログラムを実施してきた。2011～2013年度は「起業家精神の涵養」をテーマとしたが、2014年度からは「女性のエンパワメント」を新たなテーマに設定。今年度は当会の会員企業で活躍する30～40代の中堅女性リーダー7名が5月から9月にかけて米国および日本国内で研修を受け、10月に研修成果の報告会を行った(図5)。

米国国務省はじめ多くの協力を得て学び多い研修に

本プログラムの目的の一つは、米国の企業や大学、非営利団体等との懇談を通じて、研修生に女性のリーダーシップや女性が企業で活躍するための環境整備、および具体的なアクションについて気づきを与え、各社における女性活躍推進の取り組みに生かしてもらうことである。もう一つは、米国国務省の協力のもとプログラムを実施することで、米国と関西との関係を強化し、ビジネス交流拡大の契機とすることである。

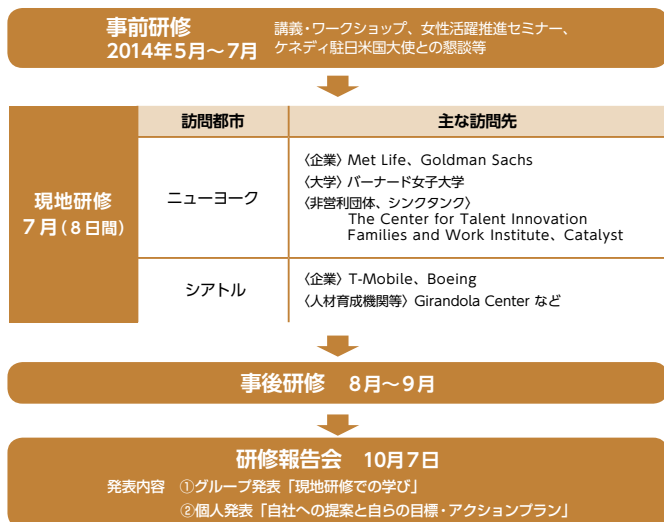
■事前研修

5月から7月にかけて実施した事前研修では、同志社大学グローバル・コミュニケーション学部の中村艶子准教授をコーディネーターに、日本における女性の就労や登用をめぐる状況と課題に関する講義、自身のリーダーシップ分析を行うワークショップなどを行った。

また、課題図書として、Facebookの最高執行責任者であるシェリル・サンドバーグ氏が米国社会で女性が仕事をしていく上でぶつかる困難やそれを突破する知恵について著した『LEAN IN 女性、仕事、リーダーへの意欲』を読み、米国における女性の働く環境について理解を深めるとともに、自社で女性の活躍を推進するために自身がどのような役割を果たせるかとのテーマでディスカッションを行った。

さらに7月10日にはキャロライン・ケネディ駐日米国大使と懇談。ケネディ大使からは、「女性の活躍推進が日本経済にとっての重要課題であるなか、皆さんは日本の歴史を変える最前線に立っている。今回の派遣が有益なものになることを期待している」との激励の言葉があった。

〈図5 プログラムの流れ〉



ケネディ駐日米国大使との懇談



研修報告会



Met Life訪問

■ 現地研修

7月の現地研修では、ニューヨークとシアトルの2都市を訪問した。

大学や非営利団体等との意見交換では、男女間あるいは世代間の意識差など、日米で共通する課題が多いことを認識した。一方で、女性の活躍を組織活性化につなげる上で効果のある取り組みの視点や実施する上での秘訣について、主に3点の知見を得た。

一つ目は「リーダーシップ」。自分の強みや特徴を知り、自分に合ったリーダーシップのスタイルを見つけることが重要であること。二つ目は「スポンサーシップ」、すなわち女性のキャリアを広げる機会を与える役員・上司の存在が重要であること。三つ目は「ネットワーキング」。互いに学びあったり、新たな発想を生むための社内外のネットワークがリーダーシップ発揮に有効であるということである。

続いて訪問した各企業では、以上3つのキーワードをベースとした自社における具体的な取り組みについて話を聞くことができた。例えば生命保険大手のMet Life(ニューヨーク)では、「読書会」の運営を通じて社内のネットワーキングを進めている事例について、また、携帯電話事業者のT-Mobile(シアトル)では、従業員が自発的にダイバーシティへの理解を深める計画を立案・実行し、それにより得た意見を経営に反映するといった事例について紹介があった。

■ 事後研修・研修報告会

帰国後の事後研修では、こうした現地研修での学びをふまえ、最終報告に向けたグループ討議と発表のブラッシュアップをはかった。

そして10月7日、研修の集大成として、アレン・



女性のキャリア推進をリードする非営利団体(Catalyst)訪問

グリーンバーグ駐大阪・神戸米国総領事、松下正幸副会長・国際委員長、井狩雅文労働政策委員長、ならびに研修生の派遣元企業の上司や人事責任者らの出席のもと、報告会を開催。グループ発表では先の3つのキーワードが紹介され、これらを日本流にアレンジして積極的に取り入れるべきと強調された。さらに、その後の個人発表では、自社の状況をふまえた具体的な提案と自らの目標についてそれぞれが発表し、働き方や職場の風土改革に取り組む上で「女性のための変化ではない、皆のための変化」を促すことや、「配慮」という名の「戦力外通告」をしないことなどを提言した。

派遣元企業の上司や人事責任者からは、「スポンサーシップという考え方を広めることで女性社員の活躍を支援していきたい」「研修で学んだリーダーシップやネットワーキングの手法を社内で存分に発揮してもらい、一緒にダイバーシティ推進に取り組んでいきたい」「女性のエンパワメントは企業の成長のみならず持続可能性にもかかわる重要な経営課題との思いを新たにしたい」など、研修を評価する声が多く聞かれた。

次回プログラムに向けて

「女性のエンパワメント」をテーマとする米国派遣プログラムは、今回を含め計3回開催する。次回以降は今年度の研修生との交流を組み込むなど、ネットワークの輪を広げながら実施する予定である。あわせて、労働政策委員会による女性活躍推進に向けた具体的なアクションを検討する上でも、今回のプログラムで得た知見やネットワークを生かしていく。

(国際部 日高明子)