



女性のさらなる活躍推進へ —それぞれが今なすべきこと

安倍政権は、「女性の活躍」を成長戦略の中核に位置付け、2015年8月には女性の活躍を推進するための新法を成立させた。これにより今春から従業員301人以上の企業に、女性活躍に関する状況の把握やその公表、行動計画の策定などが義務付けられた。当会では、2013年7月に労働政策委員会のもとにダイバーシティ研究会を設置し、関係機関と連携しながら女性の活躍推進に取り組んでいる。ここでは研究会での検討で明らかになった課題をふまえた、具体的な取り組みなどを紹介する。

加速が求められる女性の活躍推進

わが国における女性の活躍推進の契機となった「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)」の施行から30年となる今年4月からは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、女性活躍推進法)」に基づき、従業員301人以上の企業に対し、女性活躍に関する状況把握や公表、行動計画の策定などが義務付けられる。

女性の活躍を推進する上での前提ともいえる「仕事と家庭の両立」については、2003年7月施行の「次世代育成支援対策推進法」によって、企業などに対し行動計画の策定が義務付けられ、それ以降、育児休業や短時間勤務など、結婚・出産・育児を経ても女性が就業を継続できるための制度は整いつつある。しかし、今もって非正規労働者の約7割を女性が占めており、また、国際的に見て管理職(課長クラス以上)に占める女性の割合が著しく低いなど、女性が自身の能力を十分に発揮し、あらゆる分野で活躍できる社会の実現に向けてはまだ道半ばである。

この現状をふまえ、安倍政権は「日本再興戦略」改訂2014の中で、「女性のさらなる活躍促進」を最重要政策の一つに位置付け、待機児童の解消や女性の就業率の改善などに取り組んでいる。また、関西で見ると、京都府の「輝く女性応援京都会議」、兵庫県の「ひょうご女性の活躍推進会議」、大阪府の「OSAKA女性活躍推進会議」といった協議会が産学官の連携のもと立ち上がるなど、自治体単位でも取り組みが進みつつある。

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」(主査:森田文子・関西電力人材活性化室ダイバーシティ推進グループダイバーシティ推進部長)を設置した。研究会では、企業における女性活躍のあり方をキャリアパスに応じて、①職域・採用の拡大、②就業継続・キャリアアップ、③役員・管理職、といった観点から検討し、主に②と③を対象に大きく3つの課題(下)を明らかにした。それをふまえ、2015年度、以下の具体的な取り組みをスタートさせた。

〈3つの課題〉

A: 男性の意識改革

B: 女性のネットワーク構築

C: 長期的な視点での働き方改革

*1 女性活躍推進法の詳細は、本誌p.23「2015年12月18日 関経連『労働政策委員会講演会』講演懇談要旨」を参照。

課題解決に向けた具体的な取り組み

■ 男性管理職の意識改革を狙って

昨年7月と8月、女性の部下を持つ男性管理職を対象に意識改革を目的とした啓発セミナーを実施した。セミナーをより実践的なものとするべく、部門全体の統括者を想定した「工場長・部長クラス向け」と直接女性の部下をマネジメントする立場にある「マネジャー・課長クラス

向け」の2回に分けて実施するとともに、人事関係部署だけでなく事業部門の管理職の男性にも参加を募り、企業全体での取り組みにつながるよう工夫した。

セミナーではグループディスカッションの時間を設け、参加者は業種・業態を越えて、女性の部下を持つにあたり実際に直面している課題について議論した。参加者からは「意見交換を通じて悩みを共有するとともに新しい視点を得ることができた」との声が聞かれた。



男性管理職向けセミナー

■ 働く女性のネットワーク構築のために

昨年10月には、女性管理職および次代のリーダーをめざす女性たちを対象に、就業継続やキャリアに関する情報交換の機会を提供するため、「明日のビジネスを担う女性たちの交流会 in 大阪」を21世紀職業財団などと共催した。女性役員・幹部4名によるパネルディスカッションの後、パネリストを含めた参加者約200名が一堂に会し交流、企業規模や業種を越えたネットワーク作りの場となった。

今後は、「女性活躍リーディングカンパニー(女性にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組んでいる企業)」を認証している大阪市などを通じ参加企業の増加をはかるなど、関係機関との連携を一層強化・拡大し、働く女性のネットワークのさらなる拡大をめざす。



「明日のビジネスを担う女性たちの交流会 in 大阪」

また、当会では女性のエンパワメントのための取り組みとして、駐大阪・神戸米国総領事館と共同で2年にわたり「米国派遣プログラム」*2を実施してきたが、2014年度のプログラムに参加した1期生7名が中心となり、働く女性のためのネットワーク組織「あけびネットワーク」を昨年立ち上げた。勉強会や意見交換会を開催するなど、女性自身のリーダーシップの醸成を目的に活発に活動している。

*2「米国派遣プログラム」の今年度の詳細については、「経済人」2016年1月号close upを参照。

■長期的視点に基づく働き方の改革

就労の継続や一度退職した場合の職場復帰を可能とするような、長期的視点に基づく働き方の改革を検討するため、昨年6月に同志社大学社会学部の寺井基博准教授を主査とする「女性活躍推進に資する雇用システムの検討チーム」を立ち上げた。検討チームでは、出産や育児などのライフイベントに直面する30代前後の働く女性を主な対象とし、テレワークや短時間勤務を含めた「多様な働き方」や限定正社員など「多様な正社員」を企業に導入するといった雇用システムの改革について、有識者を招いての勉強会や会員企業へのヒアリングを行っている。

次年度には、自社の実態に即した形で、各企業が働き方や人材の多様性を受け入れることができる雇用システムのあり方について、報告書を取りまとめる予定である。

労使共同での女性活躍推進の取り組み

2015年2月の大阪労使会議にて、当会は、日

本労働組合総連合会大阪府連合会(以下、連合大阪)と女性の活躍推進に向けた具体的な取り組みを実施することに合意し、今年度は労使共同でアンケートを実施するとともにシンポジウムを開催した。

■女性の就業継続に関するアンケート

昨年8月から9月にかけて、当会の会員企業および連合大阪の加盟労働組合と、その企業・団体に所属し、出産後も同一会社で就業を継続している女性を対象にそれぞれアンケートを実施した。

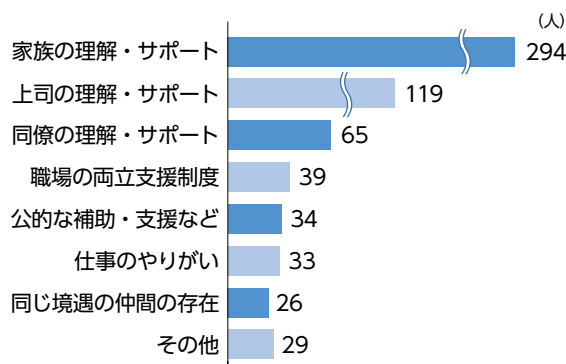
〈女性の活躍推進の現状(企業向けアンケート)〉

直近3年間の女性採用比率(平均)については、30%未満の企業が57%、平均勤続年数の男女差(男性の年数-女性の年数)が4年以上と回答した企業が44%、女性管理職比率(課長級相当以上)については5%未満とした企業が74%にのぼり、企業での女性の活躍が進んでいない状況があらためて浮き彫りになった。また、女性の活躍推進を目的としたプロジェクトや方針、宣言などがある企業も、全体の38%と低い水準であり、今後、各企業での体制整備が急務であることが判明した。

〈周囲の理解・サポート〉

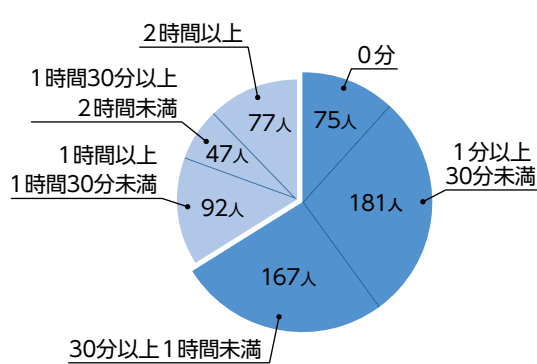
一方、従業員を対象としたアンケートでは、これまで就業を継続することができた最も大きな要因として、家族、上司、同僚それぞれの理解・サポートが上位を占めた(図1)。家族のサポートについて詳しく見ると、第1子の出産・育児にあたり、配偶者が育児休暇を取得した人は11%にとどまり、配偶者の平日1日あたりの家事・育児分

〈図1 働き続けることができた最も大きな要因〉



実施期間：2015年8月3日～9月30日 集計対象：237社・組合、639人

〈図2 配偶者の平日1日あたりの家事・育児の分担時間〉



担時間が1時間未満と答えた人は66%にのぼった(図2)。一方、第1子の出産・育児にあたり配偶者以外の親族のサポートがあったと答えた人は53%と半数を超え、配偶者の理解や家事・育児の分担が十分でない現状では、配偶者以外の親族のサポートが不可欠であることがわかった。

上司については、91%の人が「仕事と家庭の両立に関する上司の理解・配慮」があったとした反面、育成の面での配慮があったと回答した人は65%にとどまった。これは、上司の配慮が管理職への登用といったキャリアアップにまでは至っていないとの現状を表したものであり、男性管理職向けの研修の重要性があらためて認識される結果となった。

〈今後のキャリアアップのイメージ〉

58%の人がキャリアアップに対し前向きな意識を持っていた。ただし、今の職場での昇進に限らず、幅広いキャリアアップの可能性を考えているとした人が全体の44%を占め、プロフェッショナルとしての道や転職などの選択肢を考えている人も少なくないことが明らかとなった。

同僚のサポートとキャリア意識のクロス集計を行い分析すると、同僚の積極的なサポートについて「あった」とした人と「ある程度あった」または「なかった」とした人では、前者の方が自身のキャリアアップについてより前向きに考えていた。このことから、同僚との関係は、就業継続だけでなく、キャリア意識にも影響していることがわかった。

自由記述では、行政や公的支援・サービス、職場の制度・風土などに対し、改善すべきとの声が多く寄せられた。行政関係に対しては、保育サービスの充実、学童保育の整備・充実、待機児童の解消を求める声が多かった。職場については、女性活躍に対する理解の促進、長時間労働の是正、短時間勤務の拡充を訴える声があった。また、多くの人が職場や家庭などでの幅広い意識改革が必要であるとしており、社会全体での取り組みが不十分であるとの現状が浮き彫りとなった。

■ 労使共同による初のシンポジウム開催

アンケート実施を受けて、昨年10月には、女

性の活躍推進に向けた機運醸成を目的に、関経連として初めて労使共同でのシンポジウムを開催した。シンポジウムでは、アンケートの監修を行った大阪大学大学院経済学研究科の佐々木勝教授からアンケート結果の中間報告があり、その後、佐々木教授によるコーディネートのもとパネルディスカッションが行われた。パネリストとして、出産後も就業を継続している女性、多くの女性部下を持つ男性上司、女性の活躍推進に取り組んでいる行政担当者が登壇した。

女性パネリストからは、就業が継続できた理由として、「上司が過剰な配慮をせずに選択肢を提示し、成長できるチャンスを与えてくれた」「子育て中の自分の職務を同僚が分担してくれた」といった体験が語られた。

また、上司・部下間で、プライベートに関する申告も含め、日ごろからコミュニケーションをとり信頼関係を構築することや、いざという時に同僚がすぐにフォローできる体制を作っておくことが重要であるとあらためて確認された。



シンポジウムで挨拶する牧野明次関経連副会長

アンケートについては、2月25日の大阪労使会議の場で分析結果を報告した。年度内に最終報告書を取りまとめた上で、自由記述にあがったような「女性の生きた声」を関係機関に届けるため、要望活動の実施を検討している。また、アンケートにおいて同僚の理解やサポートの重要性が明らかになったことから、昨年は管理職を対象に行ったセミナーを、今後は労使共同で、対象者を出産・育児中の女性と共に働く男性従業員にも広げて開催するなど、幅広い取り組みを通じて、女性の一層の活躍を後押ししていく。

(労働政策部 田邊了三)