

# 「働く女性が最も活躍できる地域・関西」へ ～女性活躍推進に向けた取り組み～

2016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)」が全面施行され、国や地方公共団体、従業員301人以上の企業に対し、自社の女性活躍に関する状況把握・課題分析および課題解決に向けた行動計画の策定などが義務付けられた。10年間の時限立法である同法の施行から3年、女性活躍は次なるステージへの転換期を迎えている。本特集では、関西企業の現状や、より一層の女性活躍推進に向けた関経連の具体的な取り組みなどについて紹介する。



①「関西女性活躍推進シンポジウム」 ②「女性役員育成研修」～リーダーとしての知識と見識を高める～(内閣府・関西女性活躍推進フォーラムと共催)での寺田副会長ご講話 ③「3月8日は国際女性デー HAPPY WOMAN FESTA OSAKA 2019」オープニング式典 ④女性のエンパワメントのための「米国派遣プログラム2018」ボーイング社訪問

## 女性活躍推進法をめぐる状況と課題

経済のグローバル化に伴う国際競争の激化や人口減少・少子高齢化の進展など、わが国の企業を取り巻く環境は大きく変化している。この状況を企業が乗り切るには、有能かつ多様な人材を活用し、生産性や競争力の向上をめざすことが肝要である。

多様な人材、なかでも女性については、その活躍推進がアベノミクスの柱の一つに位置づけられ、さまざま

な取り組みが進められてきた。その結果、女性の年齢階級別労働力率を示すグラフで、出産・育児期にあたる30代で労働力率が落ち込み谷型になる、いわゆる「M字カーブ」のくぼみが近年浅くなってきており、就業継続については一定の成果が出ているとみることができる(図)。

一方で、就業継続している女性のキャリアアップについてはいまだ課題が残っている。政府は「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が

占める割合を少なくとも30%程度とする」という目標を掲げているが、民間企業の管理的職業従事者に占める女性の割合は13.2%（総務省「労働力調査」2017年）にとどまっている。これは、育児期にあたる女性社員には責任ある仕事を任せることができないといった、管理職や同僚の無意識の偏見がキャリアアップを阻害していることが要因と考えられる。

また、世界との比較という点では、世界経済フォーラムが公表しているジェンダー・ギャップ指数\*が一つの参考となる。2017年の日本のランキングは、144カ国中114位にとどまっており、取り組みが十分であるとは言い難い状況となっている。

\*「経済」「教育」「政治」「保健」の4種類の指標を基にジェンダー間の格差を算定してランキング付けしたもの。

## 関西の現状を改善したい—— さまざまな角度からの取り組み

### ○自ら課題を抽出し、改善に向けた活動を実施

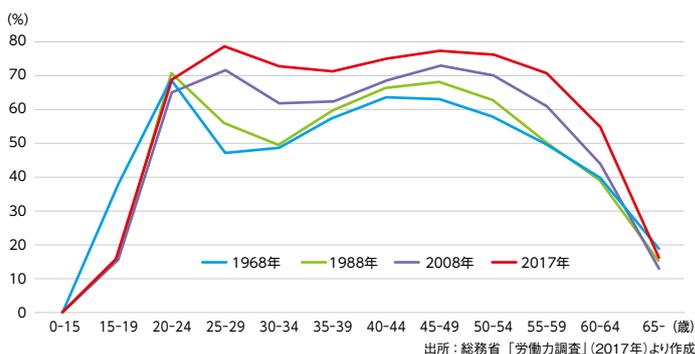
全国的に見て、特に女性の就業率が相対的に低いなど活躍推進がいまひとつ進んでいない関西。当会ではこの事実に着目し、状況を改善すべくさまざまな取り組みを進めている。

まず着手したのが、「ダイバーシティ研究会」(2013～2014年度設置)にて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整理・検討すること。そして、研究会での議論を通じ、就業継続層とキャリアアップ層をターゲットとする“男性の意識改革”、“女性のネットワーク構築”、“長期的な視点での働き方改革”を課題に掲げた。

以降、この3点に資する活動に重点的に取り組んでいる。男性管理職の意識を改革するセミナーや、会員企業の中堅リーダーを米国に派遣し、現地の先進事例などを学ぶことを通じて自社の制度や業務の改善につなげるプログラム、また、女性の役員を育成する研修など、数年にわたり継続実施してきたこれらの活動はその一例である。

また、2017年12月には、女性が活躍できる環境づくりに官民共同で取り組むプラットフォームとして「関西女性活躍推進フォーラム」(共同事務局：関西広域連合・関経連)を設置した。フォーラムでは「働く女性の活躍」をテーマに掲げ、経済団体や地域団体、関西広域連合の構成府県市といった参画組織が、独自の取り組みに加え、相互に連携した取り組みを実施しており、

図 女性の年齢階級別労働力率



相乗効果を上げている。フォーラム内には有識者を加えた「課題分析ワーキングチーム」も立ち上がり、現在は、女性活躍が進まない関西特有の要因についてさまざまな角度から分析を行っている。

### ○「女性活躍推進に関するアンケート」を3年ぶりに実施

日本労働組合総連合会大阪府連合会(連合大阪)との定期的な協議の場である大阪労使会議。2017年2月の会議では、2018年度に、2015年度の調査以来3年ぶりに「女性活躍推進に関するアンケート」を労使共同で実施することが合意された。

就業継続については一定の成果が出ていることをふまえ、2018年度の調査では、道半ばであるキャリアアップに焦点を当て、女性活躍推進法で義務付けられた行動計画策定などの取り組み状況について調査を実施。一方で2015年度調査と同じ質問項目も設定し、3年間の経年比較ができるよう設計した。さらに2018年度調査の新機軸として、調査対象に「現在または過去3年以内に女性部下がいた現場管理職」を追加。女性活躍の意義や、進捗/停滞の要因、キャリア形成への取り組みなどに関し、企業・現場管理職・女性社員それぞれの立場からの見方を問い、“3者間の意識のずれ”の有無やその実態を明らかにするよう試みた。

結果の分析・監修を行った西村智 関西学院大学経済学部教授は、2015年から2018年の間に管理職に占める女性の割合が増加した企業の特徴として、①ほとんどの企業で女性活躍に関する行動計画の策定および実施状況の点検・課題の分析が行われている、②割合の増加率が大きい企業は、行動計画の進捗状況を労使で共有している、等をあげている。また、女性活躍推進に必要な要素は、①トップのコミットメントの現場への浸透、②現場管理職の意識改革、③女性社員のキャリア意識醸成の3つであるとの結論も得られた(アンケートの概要・結果のポイントはP.4参照)。

「女性活躍推進に関するアンケート」の概要と結果のポイント

◆アンケート概要

| 前回調査(2015年度)  |         | 今回調査(2018年度)  |
|---|---------|---|
| ・女性活躍推進に係る取り組み状況の調査<br>・「就業継続」につながる要因の調査  | 目的・趣旨   | ・女性活躍推進に係る取り組み状況の調査<br>・「キャリア形成」につながる要因の調査<br>(各種制度の整備状況、3者の意識のずれの確認) |
| 2015年8月3日～9月30日   | 期間      | 2018年8月2日～11月30日  |
| ①企業人事部門(237社)<br>※関経連会員企業(甲・乙)および連合大阪加盟労働組合<br>②女性社員(639名)<br>※上記企業・団体に所属し、出産後も就業継続している女性社員 | 対象(回答数) | ①企業人事部門(201社)<br>②現在または過去3年以内に女性部下がいた現場管理職(369名)<br>③女性社員(1,245名)     |

◆女性活躍推進に関する取り組みの進捗(2015年度調査との比較)

- ・直近3年間の女性採用比率や管理職に占める女性の割合が増加した。
- ・テレワークやフレックスタイムなど、仕事と家庭の両立支援に関する制度の整備が進展した。
- ・環境整備の進展に伴い、男性の育児休業取得率の増加、女性の早期復職が進んでいる。

◆企業人事部門、現場管理職、女性社員の「意識のずれ」

- ・自社で女性活躍が進んでいる要因として、企業人事部門は「経営トップのコミットメントがある」ことを上位にあげているが、現場管理職と女性社員では低位にとどまっていることから、コミットメントが現場に浸透していないと考えられる。

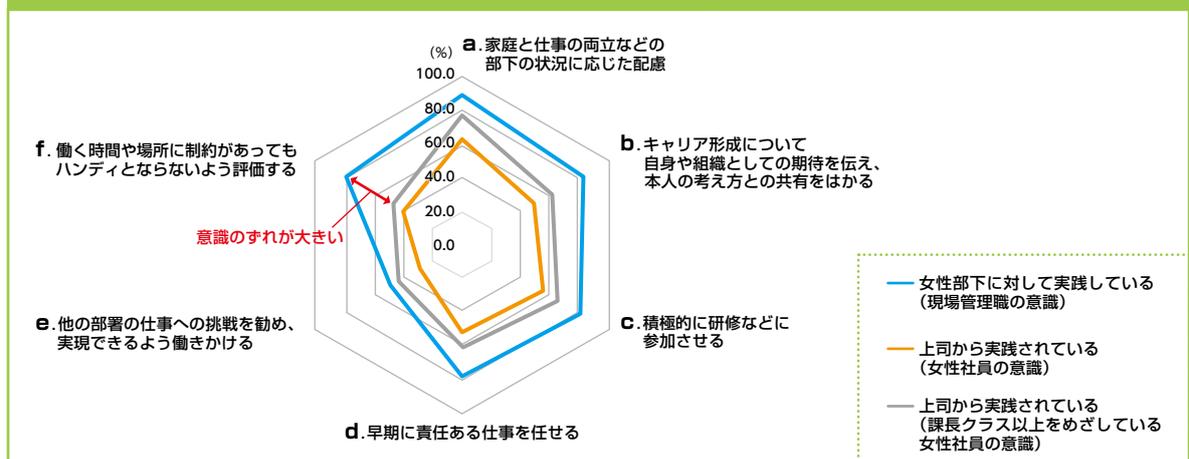
|                  | 自社で女性活躍が進んでいる要因(%) |       |      |
|------------------|--------------------|-------|------|
|                  | 企業人事部門             | 現場管理職 | 女性社員 |
| 経営トップのコミットメントがある | 78.1               | 44.8  | 19.9 |

- ・自社で女性活躍が進んでいない要因として、企業人事部門と女性社員は「管理職層の理解不足」を上位にあげているが、現場管理職は「能力・意欲のある女性社員の不足」を上位にあげており、3者の意識のずれがみられる。

|                 | 自社で女性活躍が進んでいない要因(%) |       |      |
|-----------------|---------------------|-------|------|
|                 | 企業人事部門              | 現場管理職 | 女性社員 |
| 能力・意欲のある女性社員の不足 | 29.0                | 38.5  | 27.3 |
| 管理職層の理解不足       | 45.2                | 26.5  | 41.9 |

- ・自部門の部下の育成に関する取り組み状況(現場管理職)と自身のキャリア形成に関する上司の取り組み状況(女性社員)の間には意識のずれがみられる。

現場管理職向けQ：自部門の女性部下の育成に関する、以下の項目についてのあなたの取り組み状況  
女性社員向けQ：あなたのキャリア形成に関する、以下の項目についてのあなたの上司の取り組み状況



## 働く女性が最も活躍できる地域・関西へ！ 今後も女性活躍推進の取り組みに注力

今回のアンケート結果については、2019年2月13日に開催した「関西女性活躍推進シンポジウム」にて西村教授が分析に関する講演を行ったほか、2月21日の大阪労使会議でも発表した。また、アンケート結果に関心を持った内閣府からの求めにより4月17日の内閣府男女共同参画推進連携会議においても内容について説

明・発表を行った。

今後は、会員企業の女性活躍推進担当者をメンバーとする「女性活躍推進検討チーム」において、アンケート結果から明らかとなった、企業・現場管理職・女性社員の意識のずれをなくするための具体的な方策等について検討を深めていく。さらに、これまで取り組みを続けてきた事業の深化などもはかりながら、当会は、引き続き女性活躍推進の取り組みに注力していく。

(労働政策部 上杉遥奈)

### 関西女性活躍推進シンポジウム

#### 「すべての女性が活躍できる関西へ」～私たちができること～

開催日・場所：2019年2月13日(水) 兵庫県民会館

主催：内閣府、男女共同参画推進連携会議、ひょうご女性の活躍推進会議、関西女性活躍推進フォーラム、関西広域連合、関経連、連合近畿地方ブロック連絡会

後援：関西SDGsプラットフォーム

- 基調講演 ①「女性活躍推進の加速化を目指して～関西企業における取り組みの効果を検証する」  
西村 智 関西学院大学経済学部教授
- ②「働き方改革～仕事・家庭の両立支援とイクボスの心得～」  
安藤 哲也 NPO法人ファザーリング・ジャパン ファウンダー／代表理事
- 若者世代からの政策提案発表「生き方・働き方“わたし流”～誇りと自信を持って働く未来を描く～」  
発表者 四国大学短期大学部 学生チーム「阿波Girls」
- パネルディスカッション「女性の活躍とは？女性が働きやすい社会・環境とは？」

〈パネリスト〉(順不同)

西村 智 関西学院大学経済学部教授

安藤 哲也 NPO法人ファザーリング・ジャパン ファウンダー／代表理事

四国大学短期大学部 学生チーム「阿波Girls」

清原 桂子 神戸学院大学現代社会学部教授

白井 正勝 東洋紡執行役員(関経連労働政策委員会副委員長)

〈ファシリテーター〉

三崎 秀央 兵庫県立大学政策科学研究所教授

(関西女性活躍推進フォーラム座長代理)



#### ● パネルディスカッションでの主な発言 ●

**清原氏：**西村氏のアンケート結果分析で、女性活躍が進んでいる要因として企業人事部門と現場管理職は「両立支援制度」を1位にあげているのに対し、女性社員の回答は「性別に関係なく部下を育成する仕組み」が1位、「活躍に応じて正当に女性社員を評価する制度」が2位となっており、このギャップに大変興味を持った。

**白井氏：**当社のトップは女性活躍を経営戦略と考えており、研修にも社長が出席するなど熱心に取り組んでいる。女性を採用して数を増やし、働きがいを見いだしてもらい、ロールモデルの女性を見て、自分も働きたいと思ってもらう、といった人材戦略が必要だと考えている。独自の取り組みとしては、成長のチャンスでもある出張に子育て期の女性社員も不安を感じずに行けるよう、ベビーシッターの費用を全額会社負担にしている。

**安藤氏：**企業の経営者は利益が評価対象のため、「イクボスはもうかる」ということを伝えている。女性たちのアイデアからヒット商品が生まれている事例などをあげ、ワーク・ライフ・バランスやイクボスは福利厚生ではなく、会社の存続に必要な経営戦略であると伝えると経営者は納得してくれる。

**西村氏：**大学は営利団体ではないため、「働き方改革で利益が上がるから改革を進めよう」という動機付けは難しい。「生活と仕事を両立させることを楽しむボス」という話が安藤氏から出たが、イクボスになると、評価の面である程度得になる仕組みを導入していくことが良いのではないかと。

**三崎氏：**「女性活躍推進」と管理職に頭ごなしに言っても、なかなか理解は得られない。女性活躍を進めれば、自身の評価が上がるといったポジティブな面があれば、管理職のとらえ方も変わるのではないかと。