

今、求められる

働く女性の一層の活躍！



女性がなお一層活躍できる職場づくりに向けて

福井女性の活躍推進協議会

県内にポジティブ・アクション（女性の能力発揮のための積極的取り組み）を広く普及させていくため、福井労働局が、経営者団体、企業経営者、有識者の方々にご参集いただき開催しているものです。

協議会構成員

清川 忠	福井県経営者協会 副会長
増永 矩明	福井県中小企業団体中央会 副会長
吉田 耿介	福井商工会議所 副会頭
進藤 哲次	株式会社ネスティ 代表取締役
松田美喜枝	株式会社アトム 取締役副社長
(座長) 坂本 光司	福井県立大学 招聘教授、静岡文化芸術大学 教授
花谷美智子	人材教育研究所 主宰
若松 光治	福井労働局長
辻本 明	福井労働局雇用均等室長

女性が活躍できる職場づくりのための提言

基本的視点・方向

福井女性の活躍推進協議会では、福井県の女性が職場で活躍できるためには、どうしたらよいかということについて協議を進めてまいりました。

女性の能力を活かす

人材は多様です。男性にも、女性にも多様な人材が多くいます。

福井県内の企業の状況

女性の活躍を進め、有能な女性を積極的に登用していくという姿勢を持つ企業が、県内にも多くあります。

しかし一方では、性差が依然存在し、女性の能力を十分活かしきれていないと思われる企業も少なからず見受けられます。

女性の活躍を阻害している要因があれば、それを取り除いていく取り組みが企業に求められます。

これからの企業の雇用管理

これからは、多様な人材の活用如何が企業の盛衰の決め手となる時代です。

今後、ますます進展・拡大する国際的な企業間競争の激化の中で、従来の雇用管理を打破し、性別にとらわれず、個々人として、それぞれが活躍できる取り組みを積極的に進めることが、これからの企業の活性化につながると考えます。

働き者の福井の女性が十分にその能力を発揮できる職場環境を作っていくことは、今後の福井の経済社会の活性化のためのちからになるものと考えます。

働く女性の方へ

企業の取り組みも大切ですが、当然、女性にも当事者としての努力が求められます。

企業がいかにかのための取り組みを行っても当の女性が変わらなければ、結局、何も変わりません。

持てる能力を十分に発揮し、企業に欠かせない存在として認識してもらうことが重要です。

家庭や地域の方へ

女性がなお一層活躍するためには、家庭や地域社会の役割も重要です。

家庭も、地域も、従来の価値観にとらわれず、意欲と能力のある女性がなお一層活躍できる社会に向け、協働して歩いていく姿勢が求められています。

具体的方策

企業においてはこのため、人事・労務制度や職場環境をどう整備していったらよいでしょうか？

経営者（人事労務担当者）・男性社員・女性社員 それぞれの役割

1 意識と評価を高め、自助努力する

企業を動かすのは経営トップの姿勢・リーダーシップです

女性も男性も公平に評価されていると、全社員に意識されることが必要です

- 性にとらわれない人材活用方針の確立

女性も

職業人としての意識を一段と高め、自助努力することが必要です

2 研修機会・チャレンジ機会を与える・活かす

仕事が人を育てます

認められ、期待されてこそ、人は育ちます

- 新しい仕事へのチャレンジ機会の拡大
- 能力アップのための研修機会の拡大
- 管理職への積極的な登用

女性も

チャンスが与えられれば、積極的に受ける意識と姿勢が大切です
それは次に続く女性のためにも必要です

3 意識を改革する

上司の姿勢が大切です 人材を育てていくのは職場の上司です

同僚である男性社員の意識改革も重要です

- 男女区別なく仕事を与え、より高いレベルの職務にチャレンジさせる
上司の姿勢
- 女性の能力や役割を限定して考えている上司の意識改革、管理者研修
- 女性が積極的に発言できるような組織風土づくり

女性も

「女性だから」ということに自分自身がこだわり、甘えがあるのであれば、自ら仕事の幅をせばめ、能力発揮の支障になります
人生の中で職業生活が占める割合は高いものです
夢を持ち歩いていく姿勢、自己実現のための努力の姿勢が強くと求められます

4 雇用管理制度を見直す

公正な評価が社員の働きがいを高めます

- 公正・透明な賃金制度の整備
- 公正・透明な人事制度の整備
- コース別雇用管理制度の見直し、又は廃止



5 仕事と育児等の両立を支援する

育成した人材の就業継続のための支援が必要です

- 育児・介護休業制度を利用しやすい組織風土づくり
- フレックスタイム制等労働時間の弾力化
- 労働時間短縮への取り組み

女性も

育児休業などの制度は、就業継続のためのツールであることを理解・認識し、企業に欠かせない存在として認めてもらう姿勢と行動が大切です

夫・家族に対しては自らの職業人としての姿勢を示し、家庭への参画を求めることが大切です

6 コミュニケーションを十分図る

仕事に対する価値観は様々です

個々人の意欲や適性、能力を基準とした雇用管理をすすめることが必要です

- 個人面談の実施
- 自己申告制度の導入
- カウンセラー的なスタッフの配置
- 風通しの良い組織風土づくり

女性も

職業生活を充実させるために、様々な分野の人々とのコミュニケーションに積極的に心がけることが仕事の幅を広げます

これらのことに取り組む行動そのものが

「ポジティブ・アクション」

難しく考えず、できることから始めればよいのです

ポジティブ・アクションとは？

「固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取り組み」をいいます。

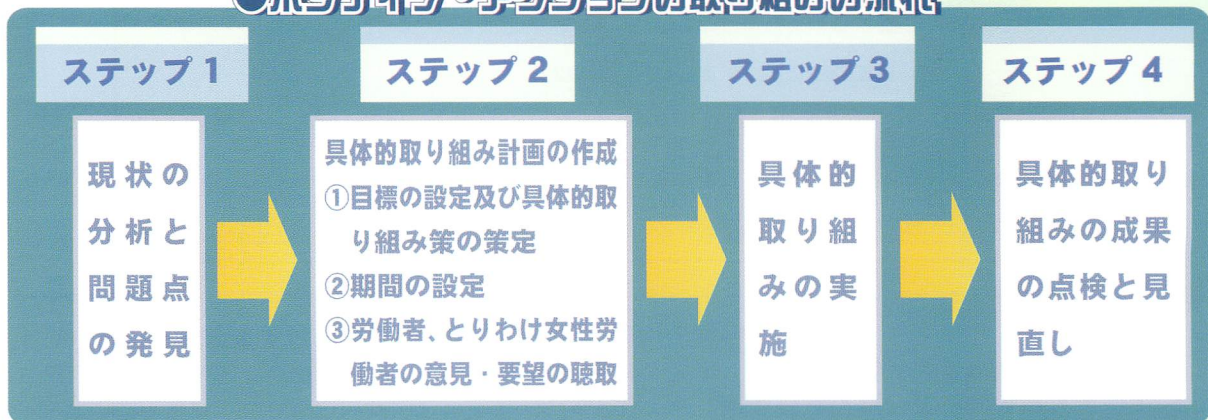
ポジティブ・アクションは

単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を發揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取り組みなのです。

ポジティブ・アクションのすすめ方 モデル例

会社によって、事情はさまざま。できるところからはじめてよいのですが、ここでは効果的な取り組みの流れを紹介します。

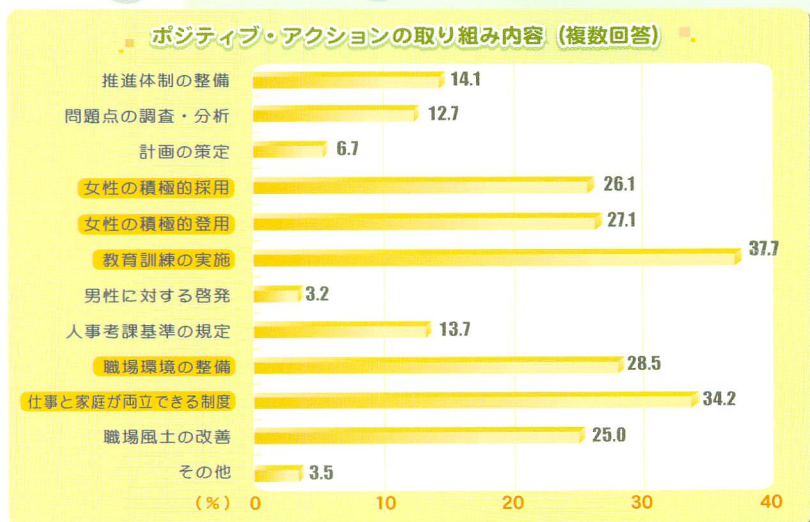
●ポジティブ・アクションの取り組みの流れ



福井県内のポジティブ・アクションの取り組み状況

県内では、教育訓練、仕事と家庭の両立支援、職場環境の整備、女性の積極的登用・積極的採用の取り組みがすすんでいます。

すすんでいない項目は「問題点の調査・分析」「計画の策定」「男性に対する啓発」ですが、より効果的にすすめるためには重要な取り組みと考えます。



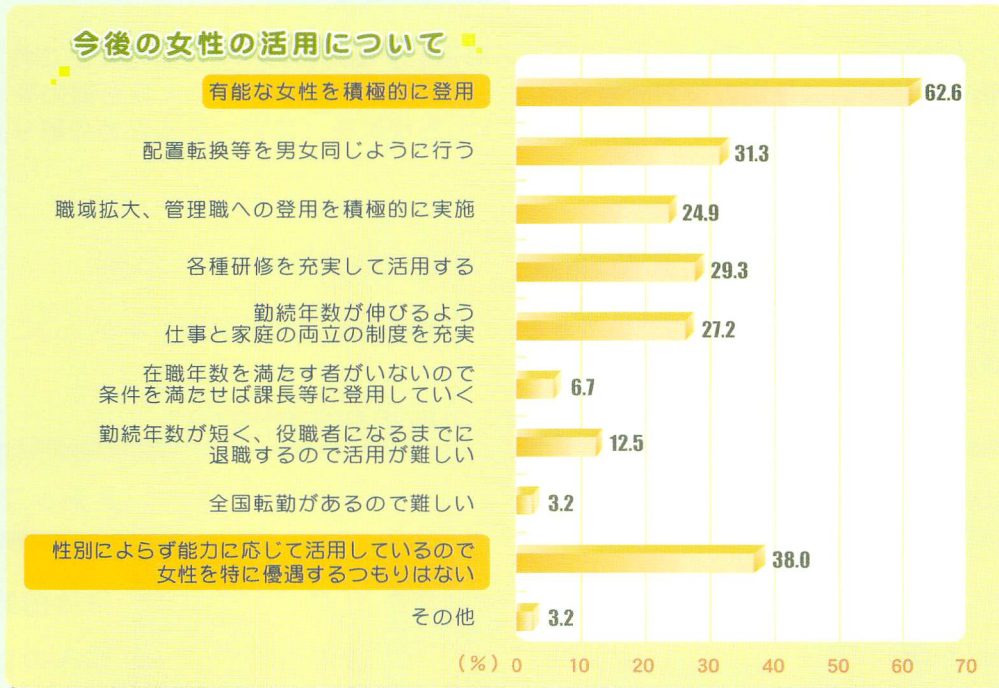
資料出所：福井県立大学地域経済研究所「福井県の女性の就業実態と意識に関する調査研究」(平成16年1月)

女性がさらに活躍するために県内実態調査から求められること

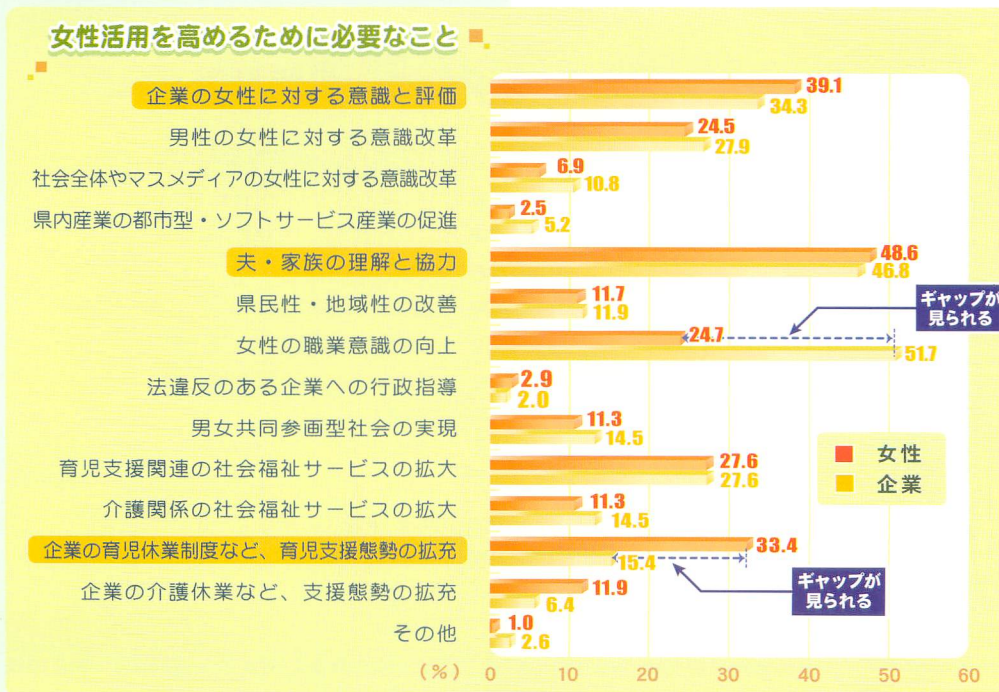
「福井県の女性の就業実態と意識に関する調査研究」から

福井の女性は働き者といわれます。しかし、管理職に占める女性の比率は4.2%と低く、今後より一層の能力発揮が期待されます。

★ 企業における今後の女性の活用については、性別ではなく個人の能力を重視していくという方針が多く挙げられています。



★ 女性が活躍するための必要な方策については、女性と企業の意識にはギャップがみられますが、双方が必要としている方策は「夫・家族の理解と協力」「企業の女性に対する意識と評価」です。一方、「企業の育児休業制度など、育児支援態勢の拡充」は、企業に比べ、女性がより必要としている方策であることがわかります。

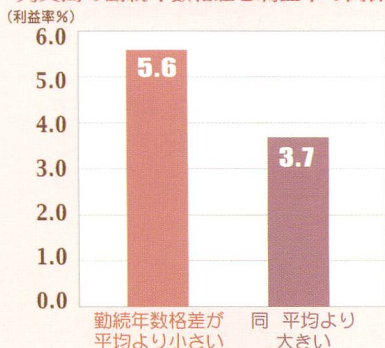


全国データ

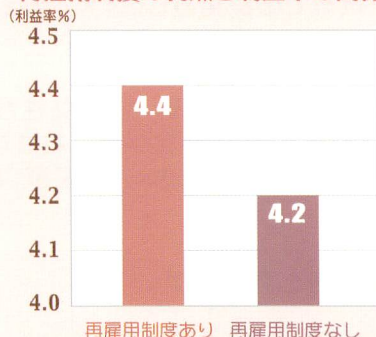
経済産業省男女共同参画研究会は、平成15年6月に女性の活躍と企業経営成果の関係、女性が働きやすい環境の整備の効果等について検討し報告を公表しました。

女性が活躍でき、経営成果も良好な優良企業は、「女性が活躍できる風土を持つ」、「女性を上手に使って利益を上げるような企業の人事・労務管理能力が高い」企業です。具体的な特性としては、「男女勤続年数の格差が小さい」、「再雇用制度がある」、「女性管理職比率が高い」ことがあげられています。

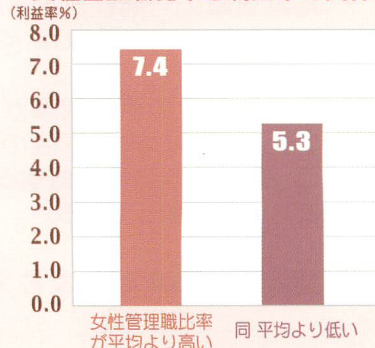
男女間の勤続年数格差と利益率の関係



再雇用制度の有無と利益率の関係



女性管理職比率と利益率の関係



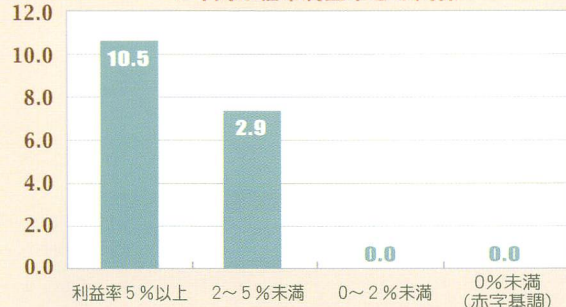
*「利益率」= 経常利益 / 総資産 × 100.0%

資料出所：経済産業省 男女共同参画研究会報告「女性の活躍と企業業績」(平成15年6月)

福井県内データ

福井県立大学地域経済研究所の行った企業調査では、5年前と比較した女性管理職比率の変化と過去5年間の経常利益率との関係をみています。5年間の経常利益率が高く業績が良い企業ほど、女性管理職比率が「大幅に増えた」が多くなっており、女性管理職比率を高めることと企業業績の相関関係が見られる結果が出ています。

女性管理職比率が「大幅に増えた」企業の割合と5年間の経常利益率との関係



<5年間の経常利益率の動向別の女性管理職比率の動向>

女性管理職比率	経常利益率				
	大幅に増えた(%)	やや増えた(%)	やや減った(%)	減った(%)	増加傾向(D.I.)
5%以上	10.5	18.4	2.6	2.6	23.7
2~5%未満	2.9	23.2	1.4	0.0	24.6
0~2%未満	0.0	25.3	7.4	2.1	15.8
0%未満(赤字基調)	0.0	12.9	3.2	0.0	9.7
全体	2.9	22.2	3.8	1.3	20.0

*D.I.値 = (「大幅に増えた」 + 「やや増えた」) - (「やや減った」 + 「減った」)

資料出所：福井県立大学地域経済研究所「福井県の女性の就業実態と意識に関する調査研究」(平成16年1月)

人事労務担当者・働く女性の生の声をお届けします

～「福井県の女性の就業実態と意識に関する調査研究」から～

女性が活躍できる職場づくりのため、人事労務担当者からのご意見

- 女性の職務内容そのものは男性に劣らない。会社内での責任の明確化と、地位の明確化のためには、役職への登用等実行する必要があると感じる。
- 仕事に関していかに意欲と向上心を持って当たらせるか思慮していますが、受け手の受け取り方しだいによって意識が変わってくると思います。社員ひとりひとりの目標意識のレベルが女性活用のキーとなるのではないのでしょうか。
- 業務に対して、責任能力を向上させる仕組みづくりが必要である。
- 結婚退職の可能性があるため、新卒での採用がしにくく、また採用したとしても、同じ理由で責任のある業務をまかせにくい。
- 男性や家族の意識改革が一番重要。当社は既婚、高齢女性が多いが家庭にかなりしぼられている。もう少し夫や家族の家事・育児への協力度が高ければ当社の女性管理職も増えると思う。福井県の女性に対する封建的な考え方（仕事もし、家事、育児もして当たり前）というのがまだ根強く残っている。
- 経営者の意識改革。女性労働者自身の意識改革。

働く女性から企業に対する要望・意見

- 企業が主体となって、女性が能力を発揮できる環境及び能力向上のための研修・講習会等を開催してほしいです。役職に女性を採用することにより女性の自己啓発や潜在能力を引き出すことができると思います。
- 遠慮せずに仕事を与え能力を試すべき。

働く女性から働く女性へのメッセージ

- 不満を陰で言っているのではなく、提案して解決していかなければ前に進まない。
- ただ単に日々の仕事をこなすのではなく、“何のために”など考えていくこと必要。
- 女性はがんばってほしい。

ポジティブ・アクションについてのお問い合わせはこちらへ

福井労働局 雇用均等室 〒910-0019福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階

TEL 0776-22-3947

FAX 0776-22-4920