

長野県における女性活躍の状況

女性が継続就業できているから
問題はないと思いませんか？

女性の就業率は、平成 27 年に **50.6% (全国第 2 位)** であり、全国 (45.4%) に比べて高く(「国勢調査(平成 27 年)」(総務省))、平成 29 年の**女性労働者の平均勤続年数は 9.7 年**、平均年齢は 41.9 歳で、ともに**全国平均を上回っている**(「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省))一方、平成 27 年の**管理的職業従事者(会社役員、会社管理職員、管理的公務員等)に占める女性の割合は、13.5%**で都道府県別比較において**全国最下位**(「国勢調査(平成 27 年)」(総務省))となっています。

また、長野県の行った「平成 30 年度女性雇用環境等実態調査」によると、**女性管理職が 3 割に満たない理由**について、「従業員全体に占める女性割合が低いため」が 45.9%、「現時点で、必要な知識や経験、判断力を有する女性がいなかったため」が 44.8%、「女性本人が管理職になることを希望しないため」が 19.6%、女性登用、女性活躍推進のための取組をしていない理由について、「家事・育児との両立に考慮する必要があるから」が 25.2%、「女性の就業意識がそれほど高くないから」が 23.3%、「女性の平均勤続年数が男性に比べ短いから」14.6%となっています。

女性活躍推進法に基づき行動計画を策定する以上、状況把握の基礎項目である女性の管理職登用率が低い場合は避けて通れない課題です。

能力を秘めた女性が管理的職種においても活躍できることが人材不足の中で労働生産性を改善する有効な手段となりえます。

女性の管理職率の上昇について、いたずらに回避することなく長期的には目指すものとして位置づけを検討してください。

企業において、そもそもなぜ女性の活躍が必要なのか？

急速な少子高齢化による労働力不足により、優秀な人材を新たに採用することが困難となりつつある中、多大なコストを投じて採用した女性を含む全ての労働者の能力を高め、戦力化することや、各事業における商品開発や各種サービスの提供において、女性の視点を含む、より多様な視点を活かすことが重要な経営戦略となっていくことが考えられます。