

# 女性のチカラを企業に活かすために

人口減少・少子高齢化の進展により生産年齢人口が減少する中、企業が競争力や持続可能性を高めるためには、多様な人材の活躍を実現することが必要となってきています。特に女性については、「女性の活躍」が国の成長戦略の中核に位置付けられているように、男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境整備などにより、より一層の活躍が期待されているところです。

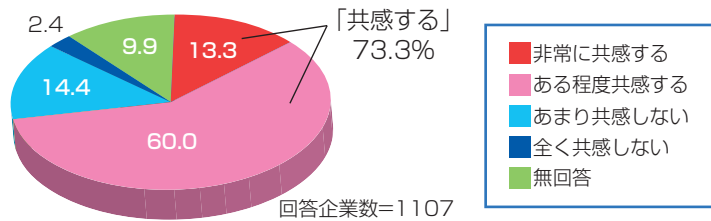
そこで、千葉県では、県内の中小企業における女性の活躍状況の実態等を把握するため、「県内中小企業等における女性の活躍実態調査」(\*)を実施しました。その結果からは、「女性の活躍推進が、今後の経営戦略のカギを握る」という考え方に共感する企業が73.3%あり、女性の活躍の必要性を感じている企業が多いことがわかりました。

一方で、女性の活躍を推進する上では、「長時間労働が多く、家庭との両立が難しい」「女性社員の意識が伴わない」「女性管理職を育てていく企業風土がない」等の課題があることも明らかになりました。

今回の調査結果をもとに、女性の活躍によるメリット、取組にあたってのポイントなどをまとめましたので、各企業において女性の活躍推進に取り組むきっかけやヒントとして参考にさせていただきたいと思います。

(\*)平成26年度に、千葉県内の中小企業等(従業員数10人以上～300人以下)4,000社を対象として実施(有効回答数1,107社:27.7%)  
 なお、この調査結果の詳細については県のHP において公開しています。

## ◆「女性の活躍推進が、今後の経営戦略のカギを握る」という考え方について◆



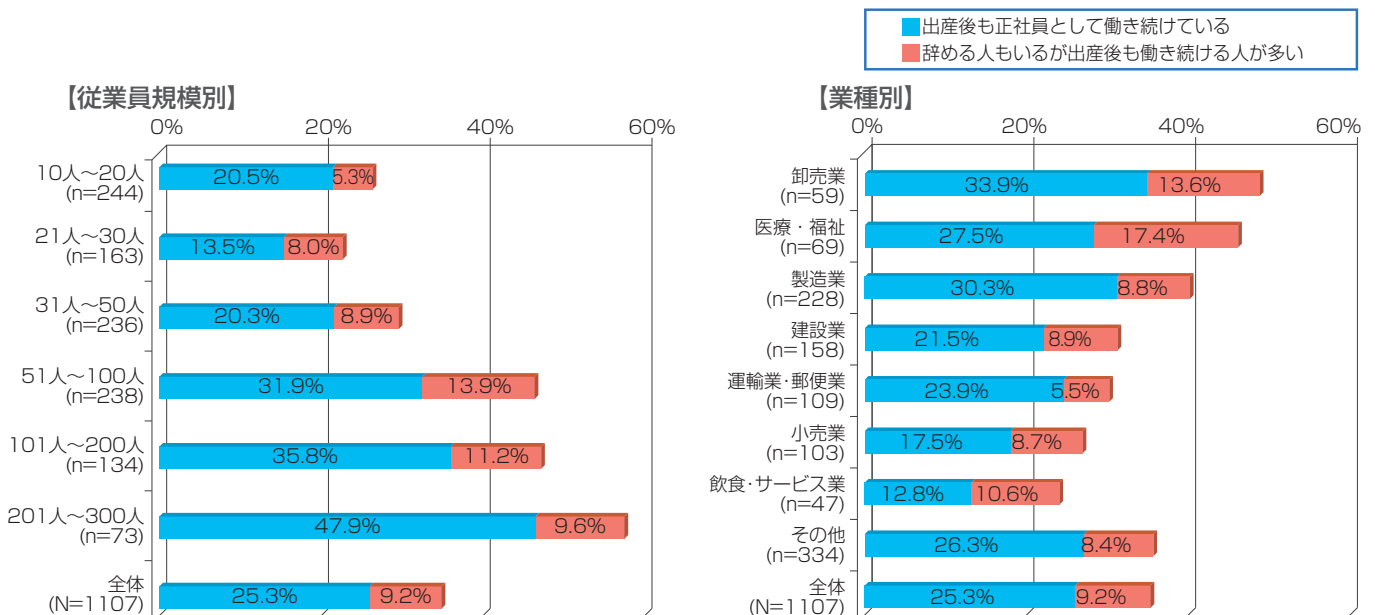
## 女性の出産後の就業継続状況

今回の調査結果から、従業員規模の大きい企業ほど出産後も就業を継続している女性正社員が多い企業の割合が高くなっており、女性が定着する傾向があることがうかがえます。

また、業種別で見ると、出産後も就業を継続している女性正社員が多い企業の割合は「卸売業」「医療・福祉」「製造業」で高くなっています。

「長時間労働が多く、家庭との両立が難しい」などの理由により、働く女性の多くが出産前後に離職しており、女性のチカラを企業に活かすためには、継続して就業できる環境づくりが重要となっています。

## ◆出産後も働き続ける女性正社員が多い企業の割合◆



## 女性の活躍推進に向けて…

～女性のチカラを企業に活かすための6つのポイント～

### Point 1 トップの決断

女性管理職の登用には、トップの強いリーダーシップが必要不可欠です。経営層が意識改革を行い、明確なメッセージを発信することが女性社員にやる気を芽生えさせ、女性管理職・役員候補として育成していく上で大変重要です。

### Point 2 全社一丸

女性活躍推進の取組は、一部の社員だけで推進しても飛躍的な効果は望めません。自社の現状を客観的に把握し、課題分析から現場の声の収集まで、労使で役割分担してプロジェクトチームを結成することで、全社一丸の取組とすることが可能です。メンバーは性別や年代の多様性を配慮して構成し、さらにプロジェクトチームで議論した内容を取締役会で提案するなど、経営層まで巻き込んだ体制を構築することが大切です。「会社を強くしていこう！一緒に頑張ろう！」という意識が取組の飛躍的效果を生みます。

### Point 3 男性の意識改革

女性のキャリア意識・形成等に最も大きな影響力を持つのは、直属の上司となる管理職層の意識・マネジメントです。多くの場合、上司は男性ですが、女性社員に対しどのような指導を行うべきか困惑するケースや、ワーク・ライフ・バランスへの理解不足による誤った指導をするケースもあります。女性社員に経験を積み、能力を引き出し、力量に応じて登用していくため、男性、特に管理層の意識改革や理解促進を図っていくことが重要です。

### Point 4 女性の活躍状況の「見える化」

「わが社に男女差別はない」「積極的に女性を登用している」といっても実態は分かりにくいものです。女性役員の数や管理職の男女比など、企業における女性の活躍に関して、具体的に「見える化」を進めることは、その企業のみならず社会全体の意識改革のために重要な役割を果たします。さらに、基本になる情報やデータを現場に提示することで、現場の人が自ら気づき、問題意識を高め、改善する努力を促す効果も生まれます。

### Point 5 女性社員のモチベーションを高める

女性社員のキャリア形成への意識はまだ十分に開発されているとは言えず、優秀な女性でも管理職昇進には抵抗感があるのが現状です。しかし、チャンスがあれば挑戦したいと思う人や、育成プログラム、研修などを通じて意識が高まっている女性も着実に増えています。一企業の枠を超えて研修の機会を設けたり、ロールモデルとなるような先輩女性管理職との交流の機会を設けたりすることにより、女性社員のやる気を高めていくことが大切です。

### Point 6 ワーク・ライフ・バランスの推進

女性活躍の推進には、男女共に社員が育児休業等の両立支援策を実際に活用できる環境を整え、慢性的な長時間労働を改善していくことが必要です。特に、これからの社会では男性の積極的な家事参画が必要であり、女性の育児休業だけでなく、男性の育児休業取得についても企業の理解促進や支援が求められています。

こうした両立支援を行っていくことは、今後増加が予想される介護のための退職の予防策にもなります。

## 女性の活躍が競争力を強化する！

厳しいグローバル競争の中で企業の競争力を強化するためにも、女性の活躍推進に戦略的に取り組むことが欠かせません。女性の活躍推進に取り組むことで、**①女性社員の育成と優秀な人材の確保** **②女性の視点・発想がもたらす事業や組織の活性化** **③業務の効率化** **④企業価値の向上**といった効果が期待できます。

女性活躍推進により、より良い職場をつくり、企業の競争力を強化しませんか？