調査

いばらきの創生を考える 2016～2017

第6回　女性活躍推進の現状と今後の視点 ～出産・子育てと仕事の両立にむけて

先進国では、少子化、合計特殊出生率の低下という課題を共通して抱えている。女性の高学歴化と、それに伴う未婚・晩婚化、また、経済の成熟化により、少ない数の子どもへ集中的に教育投資をしようという動きが、少子化に繋がっている。日本も例外ではなく、少子化が進み、労働力人口が減少している。

地方においては、特に女性の間で、自分のやりたい仕事を求め、東京都などの都市部に流出する動きが進む。より労働力人口が減少し、女性が地域に残らないことで少子化も進む。

一方、個人レベルから女性や出産・子育てを取り巻く環境をみると、非正規化等の雇用面及び、増税や社会保障の負担増等の所得面の変化、さらに、核家族化等、子育てにかかる家庭の負担が増大している。負担軽減のため、就業する女性が増加しているものの、男女雇用機会均等法以後も女性の働く環境は大きく変わっておらず、女性の負担感が増している。

こうした中、政府は、「地方創生」、「一億総活躍社会」等のスローガンのもとに数々の施策を打ち出し、出産・子育て等女性を取り巻く環境の変化促進と、支援を強化しようとしている。

民間事業者の中では、女性の活躍を促進することで、人手不足等労働力の問題を解決するのみならず、女性ならではの視点を活かした新たなビジネスチャンスを掴もうとする動きが進んでいる。

常陽アークでは、こうした地方創生と女性、出産・子育てを巡る課題と今後の方向性について、２号にわたって調査を行う。１回目の本号では、民間事業者における女性の働き方の変化や、経営側の支援等についてみていく。２回目の2017年２月号では、地域の子育て支援の変化等についてみていく。

１０月号の概要

未婚・晩婚化が進み、夫婦が持つ子どもの数が全体として減少傾向にある等、少子化が進んでいる。労働力人口の減少を受け、国は、女性の労働力の活用等を目的に、出産・子育てと仕事の両立を支援する「日本再興戦略」を打ち出した。合わせて、女性の管理職への登用等、女性が働きやすい企業の制度・環境づくりを支援する「女性活躍支援法」を施行した。

こうした状況を踏まえ、民間事業所にアンケート調査を実施すると、民間事業所の６割は女性活躍推進に取り組み済みで、今後の予定を含めると、全体の９割が取り組みに前向きである。具体的には、時短勤務等の仕組みづくりや、残業させない環境の整備等、女性の働きやすさを支援するものが多い。しかし、女性社員の管理職登用については、経験やスキルを積んだ女性社員がいない等の課題が挙げられた。

一方、一般女性へのアンケート調査では、現在働いている女性のうち、育休後に復職している人は半数にとどまり、もう半数は退職後に別な職場に就職している。現在働いていない女性の中にも、産休・育休や働きやすい制度の不備、職場で前例がない等の理由で退職した人も少なくない。

こうした現状と、県内事業所へのヒアリングを踏まえると、女性が働きやすく、復職したいと思う職場とは、以下の３点を備えた職場であると考えられる。

①産休・育休を取りやすい社内の雰囲気や、取得した実例がある
②時短勤務等、保育所に子どもを預けている人が働きやすい制度を備えている
③復職後のブランクや体力面の衰え等を緩和する措置があり、無理なく復職できる

次回２月号では、地方創生の基本目標に据えられ、各市町村も重点的に取り組む子育て支援策や保育所の増設について、まち・ひと・しごと創生総合戦略や自治体向けに実施するアンケートを元に、各地域の重視する項目や違い等を整理する。合わせて、NPO法人等の取り組みから、地域が支える子育て支援策についてもみていく。そして、県外事例等も踏まえ、子育てしやすい地域づくりの方向性について考える。

図表1　出産・子育てや女性を取り巻く社会の関係性と調査の範囲

	背景・事象	想定される主な対応策	対応策の確認項目	
			10月号の範囲	2月号の範囲
世界	先進国の少子化 女性の高学歴化 女性の就業促進 指導的地位に就く女性の増加	子育て支援（保育サービス、諸費用の無償化等） ジェンダーギャップの解消		
国	少子化 労働力人口の減少	女性の労働力の活用	法令・施策	法令・施策
県	若い女性の首都圏への流出	女性の活躍促進 子育てしやすいまちづくり	施策	施策
地域	核家族化による子育て支援の必要性 若い女性の県内都市部への流出	子育て支援サークル		NPO等
市町村	若者の流出 保育所の不足	子育てしやすいまちづくり 物的・金銭的支援		施策 アンケート
会社	人手不足 優秀な人材の確保 新たなビジネスチャンスの発掘	女性の活躍促進 女性の支援をビジネスに活かす	アンケート ヒアリング	
職場	育休取得者へのフォロー スムーズな職場復帰	職場復帰を円滑にするシステム	ヒアリング	
家族	経済力の確保 家事・育児	配偶者の協力 家事・育児サービス		ヒアリング
個人	経済力の確保 自己実現	課題整理・ニーズの汲み取り	アンケート	アンケート

10月号の内容

第１章では、各種のデータから、女性の就業状況とその背景についてみていく。
第２章では、女性の活躍推進を目的に、これまで国が定めた法令や、県の取り組み等をみていく。
第３章では、企業と一般女性に対するアンケートを実施し、企業における女性の活躍推進状況と、実際に女性の就業状況がどうなっているか、実態を確認する。
第４章では、女性の活躍促進において、茨城県をリードする企業へのヒアリングを行う。
第５章では、女性が活躍できる企業作りに向けたヒントをまとめる。

第１章　少子化の現状と女性の就業状況

本章では、少子化の現状と、女性の出産前後の就業状況、その背景等について、データをもとにみていく。

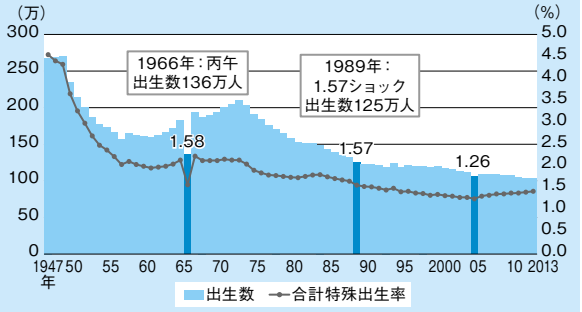
１．少子化の現状

全国の出生数は足元で最低水準にある

出産・子育ての現状について、まず、出生数の推移をみていく。国内の出生数は、1947年の268万人から、1957年に157万人に減少し、再び上昇した。1973年の209万人を頂点に、以降は減少傾向が続き、足下の2014年は100万人と、出生数は最低水準となっている（図表２）。

合計特殊出生率（※１）の推移をみると、1975年の1.91を境に2.00を下回り、以降は緩やかに低下している。05年には1.26と、丙午の年（※２）以来で最低水準となった。以降は緩やかに持ち直し、足元の14年は1.42となっている。

図表2　出生数及び合計特殊出生率の年次推移（全国）



※1.57ショック…1989年の人口動態統計において合計特殊出生率が丙午の年を下回り、過去最低を記録したこと

出所：厚生労働省「人口動態統計」

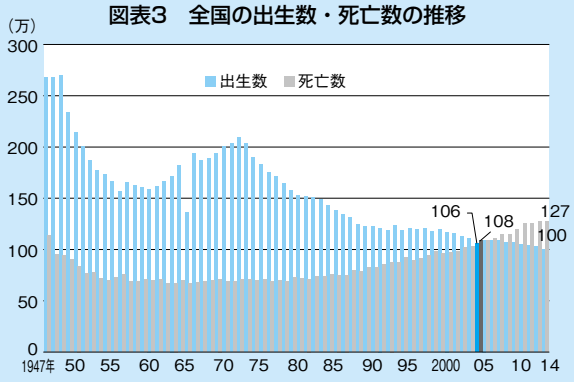
※１　一人の女性が、一定の年齢別出生率で算出した一生の間に生む子どもの数

※２　「丙午（ひのえうま）年の生まれの女性は気性が激しく夫の命を縮める」という迷信から、子どもの出生数が急激に少なくなった年

死亡数が出生数を上回る

出生数と死亡数の推移をみると、死亡数は、1950年から70年代にかけて、概ね70万人程度で横ばいに推移してきた(図表３)。1980年代に入ると、緩やかに増加しはじめ、03年には1947年以来56年ぶりに100万人を超えた。さらに、05年には出生数を逆転している。

図表3　全国の出生数・死亡数の推移

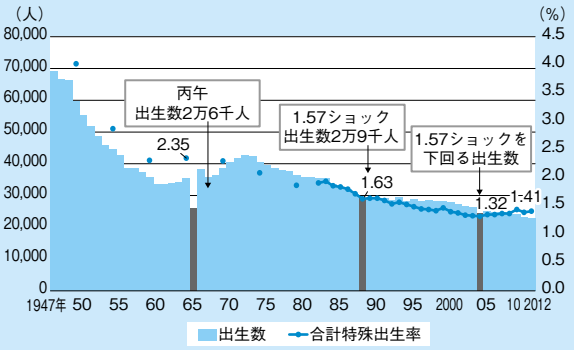


出所：厚生労働省「人口動態統計」

県内の出生数も足下で最低水準にある

茨城県の出生数の推移についてみていくと、1947年の６万９千人から、1961年には３万４千人に減少している（図表４）。再び増加し、1974年の４万３千人を頂点に、以降は緩やかに減少し、1988年には３万人を下回る水準となった。足下の12年は２万３千人で、過去最低水準となっている。

図表4　出生数及び合計特殊出生率の年次推移（茨城県）

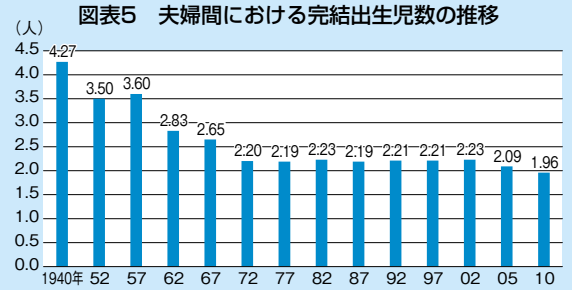


出所：茨城県「平成24年茨城県保健福祉統計年報」

夫婦間における子どもの数が2人以下に減少

夫婦が持つ子どもの数についてみてみる。結婚から15～19年が経過した夫婦が持つ子どもの平均的人数を表した完結出生児数は、1940年の4.27人から1962年には2.83人に減少している（図表５）。その後は２人程度を維持しながら緩やかに減少し、足元の10年は1.96人となっている。

図表5　夫婦間における完結出生児数の推移



出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」

夫婦が持つ子どもの数は全体に減少傾向にある

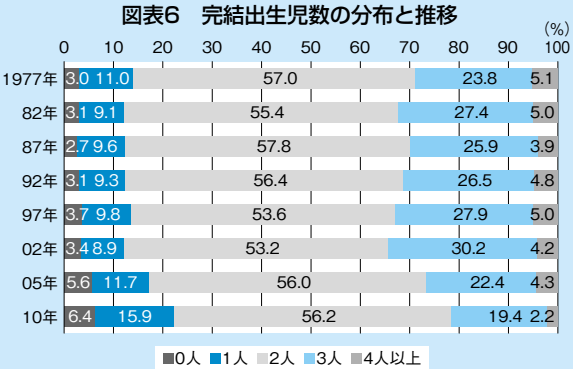
子どもの出生数の分布をみると、1977年から10年の全ての調査年次で、子どもを「２人」持つ夫婦が50％を超えている（図表６）。

子どもの数が「４人以上」である割合は1977年の5.1％から2.2％へ、「３人」の割合は23.8％から19.4％へ低下している。

一方、子どもの数が「１人」の割合は11.0％から15.9％へ上昇し、「０人」の割合も3.0％から6.4％へ上昇している。

依然として、結婚後は子どもを２人持つ夫婦が最多数である一方、夫婦全体でみれば、持つ子どもの総数は減少傾向にある。

図表6　完結出生児数の分布と推移



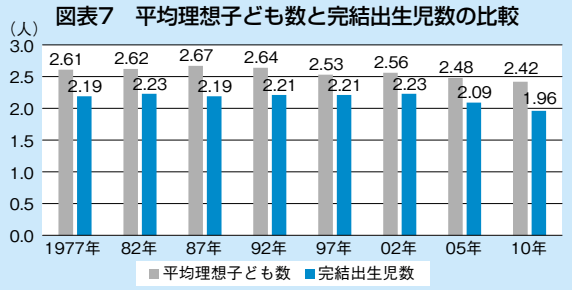
出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」

理想の子どもの数と実際の数には乖離がある

夫婦の理想の子どもの数は、1977年から02年にかけて、2.5人以上を維持しているものの、足もとでは僅かに低下し、10年は2.42人となっている（図表７）。

前述の完結出生数の推移と比較すると、理想の子どもの数と実際の子どもの数には常に乖離がある。理想の子どもの数が減少するとともに、実際の子どもの数も緩やかに減少していくと考えられる。

図表７　平均理想子ども数と完結出生児数の比較



出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」

理想の子どもの数を持たないのは金銭面が課題

理想の子どもの数を持たない理由は、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」が60.4％で、他の項目に比べ圧倒的に高い（図表８）。金銭面の問題は、子どもを生む数に大きな影響を与えている。

また、「高年齢で生むのはいやだから」も35.1％で高く、「欲しいけれどもできないから」は19.3％で、前回調査時から3.0ポイント上昇している。晩婚化による影響も少なくないとみられる。

図表８　理想の子どもの数を持たない理由

（単位：％）

		2010年	2005年	2010-2005
経済的理由	子育てや教育にお金がかかりすぎるから	60.4	65.9	▲5.5
	自分の仕事（勤め・家業）に差し支えるから	16.8	17.5	▲0.7
	家が狭いから	13.2	15.0	▲1.8
年齢・身体的理由	高年齢で生むのはいやだから	35.1	38.0	▲2.9
	欲しいけれどもできないから	19.3	16.3	3.0
	健康上の理由から	18.6	16.9	1.7
育児負担	これ以上、育児の心理的、肉体的負担に耐えられないから	17.4	21.6	▲4.2
夫に関する理由	夫の家事・育児への協力が得られないから	10.9	13.8	▲2.9
	一番末の子が夫の定年退職までに成人してほしいから	8.3	8.5	▲0.2
	夫が望まないから	7.4	8.3	▲0.9
その他	子どもがのびのび育つ社会環境ではないから	7.2	13.6	▲6.4
	自分や夫婦の生活を大切にしたいから	5.6	8.1	▲2.5

出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」

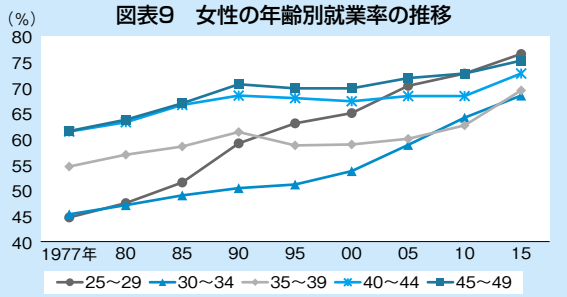
２．女性の就業状況

25～34歳の女性の就業率が上昇している

小・中学生の子どもを育てている世代の就業率の推移をみてみる。男性は、30～49歳は、いずれの年においても就業率が90％を超えている。20～29歳は80％以上となっている。また、いずれの年代も、雇用のミスマッチ等を背景に、緩やかに低下している。

一方、女性の年齢別就業率をみると、いずれの年齢層においても上昇が続いている（図表９）。近年の動向をみると、25～29歳は00年の65.0％に対し、15年は76.5％と10.5ポイント上昇している。30～34歳は、00年の53.7％に対し、15年は68.4％と14.7ポイント上昇している。未婚化や晩婚化の影響もあるものの、主に小さな子どもを育てている年齢層で、働いている人が多くなっている。

図表９　女性の年齢別就業率の推移

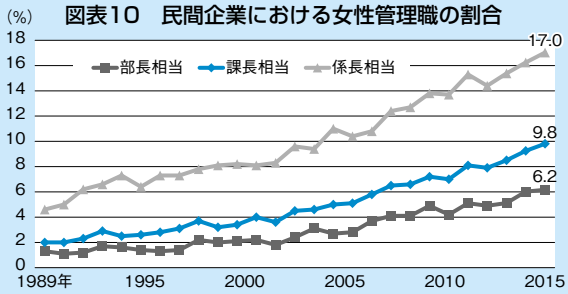


出所：労働力調査

女性管理職の割合は上昇が続く

民間企業における女性管理職の割合をみると、部長、課長、係長の割合はともに上昇が続いている（図表10）。特に、係長相当職の割合が大きく上昇しており、15年は全体の17.0％で、1989年の4.6％

図表10　民間企業における女性管理職の割合



出所：賃金構造基本統計調査

から12.4ポイント上昇している。課長相当職も9.8％で、1989年の2.0％から7.8ポイント上昇している。部長相当職程度は6.2％で、1989年の1.3％から4.9ポイント上昇している。

全国の出生数が減少し、合計特殊出生率も低位横ばいが続いている。夫婦間の子どもの数も全体として減少傾向にある。以前に比べ就業する女性が増加しており、管理職に就く女性の割合も徐々に増加している。

次章では、国や県が出産・子育てと仕事の両立をどのように後押しをしているか、法令や取り組みについてみていく。

第２章　国・自治体の女性活躍推進に向けた取り組み

本章では、女性活躍推進に関する国・県の取り組み方針について、最近の主なものを確認する。出産・子育て支援と両立支援に関しては日本再興戦略、女性管理職に関しては女性活躍推進法に定められている。なお、保育所等子育て関連の法令については、２月号で詳しく取り上げる。

１．国の法令・取り組み方針

⑴ 指導的地位に占める女性の割合の目標

03年、内閣府男女共同参画局は、指導的地位に占める女性の割合について、30年に30％程度を目指すという目標を発表した。これまでに、ポジティブ・アクション（企業の自主的取り組み）の推進や関係機関への情報提供等に取り組んできた。さらに、「日本再興戦略」では女性の労働力活用を成長戦略の中核に位置付けている。

日本再興戦略2013

「日本再興戦略」（13年６月）では、「女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与」、「女性のライフステージに対応した活躍支援」、「男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備等」、「公務員における女性の採用・登用の拡大」への取り組みを盛り込んだ。そして、女性の活躍促進を阻害する待機児童問題について、「子ども・子育て支援制度」の実行や、「待機児童解消加速化プラン」を展開することとした。

「日本再興戦略」改訂2014

『日本再興戦略』改訂2014（14年６月）では、待機児童解消加速化プランを推し進めるとともに、新たに「育児・家事支援環境の拡充」、「企業等における女性の登用を促進するための環境整備」、「働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し」の３分野11項目に取り組む（図表11）。

「女性の活躍『見える化』サイト」は、各企業の女性活躍の推進状況を可視化することで、投資家や消費者、学生に情報を発信するとともに、他企業への取り組みの波及を目的として開設された（図表12）。16年１月現在、上場企業3,547社中1,190社（33.5％）のデータが掲載されている。

図表 12　女性の活躍「見える化」サイトの公表情報

項目			
1	データの対象（単体ベース･連結ベース）	9	育休取得者数（合計、うち男性）
2	従業員（合計、うち女性、女性比率）	10	育児休業復職率
3	管理職（合計、うち女性、女性比率）	11	平均年間給与
4	役員（合計、うち女性、女性比率）	12	月平均残業時間
5	平均年齢（合計、男性、女性）	13	有給取得率
6	平均勤続年数（合計、男性、女性）	14	女性登用に関する目標の有無・内容
7	新入社員の定着状況（男性、女性）	15	各種報告書での情報開示の有無
8	産休取得者数	16	備考

出所：内閣府男女共同参画局HP

図表 11 「日本再興戦略」改訂 2014 における女性活躍推進の内容

項目			主な内容
育児・家事支援環境の拡充	1	放課後子ども総合プラン	「小1の壁」の打破等を目的とした放課後児童クラブ・放課後子供教室の計画的な整備
	2	保育士確保対策の着実な実施	「保育士確保プラン」による子ども・子育て支援新制度において必要となる保育士数の明示と確保
	3	子育て支援員の創設	小規模保育など地域のニーズに応じ、育児経験豊かな主婦等を、必要な研修を受講した「子育て支援員」として認定
	4	安価で安心な家事サービスの実現	・家事支援サービスの品質確保のための業界による自主的取り組みへの支援 ・主要事業者で構成される推進協議会を設置し、年内に具体策を検討
	5	女性の活躍推進、家事支援ニーズへの対応のための外国人家事支援人材の活用	・訪問型病児保育と併せて行う往診・訪問診療など、子どもに対する往診・訪問診療であって、対応できる医療機関の確保が困難なものについて、保険給付の対象とする
企業等における女性の登用を促進するための環境整備	6	女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築	「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向け、国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、自主行動計画の策定及び情報開示、対応策等の検討
	7	企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進	・有価証券報告書における役員の女性比率の記載義務付け等 ・女性の登用状況に関する企業情報の総合データベース化 改正次世代育成支援対策推進化法を通じた職場環境整備の促進
	8	国家公務員における女性職員採用・登用の拡大	女性の国家公務員の採用・登用の拡大や、柔軟な働き方の推進等に取り組み
	9	「女性活躍応援プラン（仮称）」等の実施	・子育て支援員の創設 ・女性のチャレンジ応援プランの取りまとめ ・企業トップや管理職の意識改革を推進 ・各地域における女性応援会議の開催 ・経済団体等による連携プラットフォーム整備 ・企業現場の取り組み支援
	10	キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等	・ロールモデル提示、キャリア教育プログラム情報を集約、発信 ・女性登用に積極的に取り組む大学への支援 ・女性研究者の育成、就労環境整備、ワークライフバランス配慮型研究システム改革
働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し	11	働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し	・女性の就労に対して抑制的な制度の見直しを図る（税制、社会保障制度、配偶者手当）

出所：「日本再興戦略」改訂2014

２月以降は公表する数値を増やし、「女性の活躍推進企業データベース」とした。県内企業では、68社が掲載されている（非公開企業を含む）。

「日本再興戦略」改訂2015、「日本再興戦略2016」では、待機児童解消加速化プランの推進等、保育の受け皿や保育人材の確保について取り組む方針である。

⑵ 女性活躍推進法

「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）（15年７月）では、従業員が301人以上の民間事業主について、女性活躍の数値目標を含む一般事業主行動計画の策定と届け出、公表が義務付けられた（300人以下は努力義務）（図表13）。これにより、就職活動を行う女子学生の企業選択の支援や、民間事業主同士の切磋琢磨を促す。

一般事業主行動計画の提出状況は、16年４月末現在、全国で13,087社（85.0％）となっている。

県内では、194社（88.2％）が届け出済みで、300人以下の民間事業主についても、15社が届け出を行っている。

図表 13 女性活躍推進法における民間事業主等の具体的取り組み

	項目	具体的内容
1	女性の活躍状況の把握、課題分析	・基礎項目（女性採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率）は必須 ・その他、男女別の採用時における競争率等
2	状況把握・課題分析を踏まえ、事業主行動計画の策定・届け出（労働局）	・取り組み実施・目標達成は努力義務 ・行動計画には計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期、を盛り込む
3	女性の活躍に関する情報公表	・自社ホームページ、「女性の活躍推進企業データベース」等

出所：厚生労働省HP

「えるぼし企業」の認定

一般事業主行動計画を提出し、かつ「採用」、「継続就業」、「労働時間等の働き方」、「管理職比率」、「多様なキャリアコース」の５項目について、一定の基準を満たしている企業は、「えるぼし」企業として認定される（図表14）。認定された企業が使用できる「えるぼし」マークは、商品や広告、名刺、求人票に使用でき、女性活躍推進の取り組み企業であることを社会に広くアピールできる。

16年４月末までに全国で46社が認定されており、県内では、㈱常陽銀行が２段階目（３項目該当）で認定された。その後、㈱カスミ、㈱関彰商事が３段階目（全項目該当）で認定されている（図表15）。

図表 14　女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準の概要

評価項目		基準値（実績値）
1	採用	男女別の採用における競争倍率（応募者数/採用者数）が同程度であること
2	継続就業（どちらか）	①「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ７割以上であること
		②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ８割以上であること
3	労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間労働及び法定休日労働時間の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
4	管理職比率（どちらか）	①管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること
		②直近３事業年度の平均した「課長級より１つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近３事業年度の平均した「課長級より１つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が８割以上であること
5	多様なキャリアコース	直近の３事業年度のうち、以下について大企業は２項目以上（非正規社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業は１項目以上の実績を有すること
		A　女性の非正社員から正社員への転換
		B　女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
		C　過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
		D　おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

出所：厚生労働省HP

図表 15　「えるぼし」企業の認定基準

	認定基準			認定企業
1段階目	1～2項目	満たさない項目については、事業主行動計画に盛り込まれた当該項目について、2年以上連続して実績が改善していること	実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること	
2段階目	3～4項目			㈱常陽銀行（2016年4月）
3段階目	全て			㈱カスミ（2016年6月）
				㈱関彰商事（2016年6月）

出所：厚生労働省、茨城労働局HP

2．茨城県の取り組み

ハーモニー功労賞、女性が輝く優良企業認定制度

茨城県では、01年度に「男女共同参画推進条例」を全国で５番目に施行し、女性の社会への参画を促進してきた。また、企業の経営者・管理職の意識改革や、女性のキャリア形成に取り組む等、女性の活躍を推進している。

95年度より実施している「ハーモニー功労賞」（実施当初は男と女ハーモニー功労賞）の表彰は、男女共同参画の推進に功績のあった個人、団体、事業所を表彰するもので、15年度までに49人、49団体、45事業所が受賞した。16年度からは、女性の活躍、ワーク・ライフ・バランス、子育て支援の３分野にバランス良く取り組む企業を認定する「茨城県女性が輝く優良企業認定制度」を創設し、特に優良な企業について表彰する。

茨城県女性職員活躍推進プラン

女性活躍推進法に基づく特定事業主計画として、「茨城県女性職員活躍推進プラン」を策定し、採用・登用の拡大、働き方改革の推進、働きやすい職場環境づくりを進めている。（図表16）

女性職員の割合は、他県に比べ、課長級以上の管理職が低いため、ワーク・ライフ・バランスの理解やキャリアプラン形成のための研修を実施し、人材の育成や登用拡大に取り組んでいる。

また、働き方改革として、時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進に取り組むとともに、テレワーク等多様な働き方を検討している。

図表 16　茨城県女性職員活躍推進プランの概要

現　状			2020年までの数値目標		
採用・登用			採用・登用		
1	採用に占める女性の割合（2014年）	37.1%（全国17位）	1	受験者に占める女性の割合	40%
2	役職ごとの女性の割合（2015年4月1日）	課長級以上（4.7%）（全国45位）	2	役職ごとの女性の割合	課長級以上13%
		課長補佐級（14.2%）（全国30位）			課長補佐級20%
		係長級33.8%（全国16位）			係長級30%以上を維持
				女性向け研修の参加率	100%（2017年度）
働き方改革			働き方改革		
3	時間外勤務時間（知事部局・2014年）	10.1時間/月（全国38位）	3	時間外勤務時間	2015年度対比1割削減
4	10年後の離職率（2015年4月1日）	約10%（男女とも）	4	年休の取得日数	14日/年
働きやすい職場環境			働きやすい職場環境		
5	男性の育児休業取得率（2015年）	8.8%	5	男性の育児休業取得率	13%
6	配偶者出産休暇取得率（2015年）	100%	6	配偶者出産休暇取得率	100%
7	男性の育児参加休暇取得率（2015年）	100%	7	男性の育児参加休暇取得率	100%

出所：茨城県ホームページ

この他、男性社員の配偶者出産休暇と育児参加休暇は取得率100％を達成している。また、子どもが生まれた男性職員に対する「イクメン手帳」の配布や管理職向けの「子育て応援マニュアル」を配布し、意識啓発や働きやすい職場づくりを進めている。

「いばらき女性活躍推進会議」が発足

16年５月には、働く女性が活躍できる社会の実現に向けて、行政と民間が一体となって取り組むため、「いばらき女性活躍推進会議」が発足した。現在は、民間企業の役員、管理職等からなる企画運営委員会において、具体的な取り組み内容が検討されている。今後、25年度までに、会員企業を740社集めることを目標としている。

茨城県まち・ひと・しごと創生総合戦略

「茨城県まち・ひと・しごと創生総合戦略」においては、25～44歳の女性有業率や、保育所の待機児童解消等が数値目標として掲げられている。

女性の活躍推進関連の主なKPI項目では、ハーモニートップセミナー参加企業数（55社（14年）⇒130社（19年））、女性が働きやすい企業が参加する就職面接会における就職者数（19年までの５年間で100人）、政策方針決定過程に参画する女性の割合（28.3％（14年）⇒30.0％（19年））等がある。

３．各市町村の取り組み

16年７月末現在、全市町村が特定事業主行動計画を策定し、女性職員の活躍を推進している。

また、まち・ひと・しごと創生総合戦略では、KPI項目に「くるみんマーク（厚生労働省が認定する子育て支援企業）取得企業数」（筑西市）や、「企業との共同による託児所設置」（結城市）等の具体的項目を掲げる市町村もみられる。

国は、女性活躍推進のプランニングや見える化、出産・育児と仕事の両立支援を中心に、女性が働きやすい環境づくりを進めている。

こうした中、実際に県内の民間事業主がどのような取り組みをしているか、また働く女性がどのような状況に置かれているかを確認していく。

居住地が変わっても働き続けられる仕組み作り

全国の地方銀行64行からなる「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」（※３）は、配偶者の転勤や結婚に伴う転居の際に、転居先の地銀に再就職ができるよう、「地銀人材バンク」の運用を開始した。

通常、地方銀行はエリア外に支店を持たないことから、遠方への転居等で、やむを得ず退職する女性行員が少なくなかった。そこで、「会員各行の人事担当窓口のネットワーク」を整備し、地銀同士が相対で転職希望者の紹介を行う仕組みを構築した。これにより、行員（特に女性）は経験を活かして再就職できるとともに、地銀各行も経験を有する即戦力の人材を確保しやすくなった。

同会事務局の㈱千葉銀行ダイバーシティ推進部によれば、16年８月現在、103件中66件が成約しており、関東甲信越地域とその他の地域の間での移動が多いという。

従来、エリア外に転居してしまえば再就職はなかなか難しかった地方銀行においても、女性の活躍推進に向けた取り組みが進みつつある。「職務」重視の雇用が事業者の間で広がることで、転勤、結婚、介護等のライフイベントに対応した働き方が進む。

※3　14年11月発足。女性活躍に関する自主目標の設定、組織の意識変革、男女の働き方の変革や地域社会への働き方等を進めることを目標とする。

第３章　県内事業所における女性活躍推進の取り組み状況

本章では、県内の民間事業所における、女性の出産・子育てと仕事の両立の支援状況を確認する。さらに、県内在住の子どものいる女性にアンケートを行い、出産・子育てと仕事の両立や、子育てしながら就業することに関する考え方等について確認する。

１．事業者アンケート

常陽アークでは、県内事業所内における、女性が働きやすい職場づくりのための仕組みや制度の整備状況について、一般社団法人茨城県経営者協会と共同でアンケート調査を実施した。

⑴ 調査の概要

①調査の対象

・（一社）茨城県経営者協会の会員企業1,030社

・業種、従業員数は、本社ではなく、個別事業所について回答

②実施時期・実施方法

時期：2016年７月25日～８月10日（17日間）

方法：（一社）茨城県経営者協会の会報誌にアンケート用紙を挟み込んで配布し、FAXまたはインターネットで回答

③回収状況

有効回答数331件（有効回答率32.1％）

⑵ アンケート結果の概要

67％の事業所が女性活躍推進に取り組んでいる

女性活躍推進に関して、67.3％の事業所が取り組んでいる。今後取り組み予定の事業所を含めると、取り組みに意欲的である事業所が90％を超えている。

女性社員が多い事業所は取り組みに積極的

大規模事業所ほど、女性活躍推進に取り組んでいる割合が高い。

業種別では、金融業・保険業、医療・福祉等、女性正社員の占める割合が高い事業所が高くなっている。

一方、比較的女性社員が少ない建設業、製造業においても、将来的に取り組みたいと考えている事業所が多い。

内容は、出産後の対応や管理職への登用が高い

女性活躍推進の具体的な取り組み内容は、働きやすい制度の整備、勤務形態の多様化、管理職への積極的な登用が多い。大規模事業所では、再雇用制度の整備、福利厚生制度の充実や、ロールモデルとなる女性社員の事例周知も高い。

また、出産後に無理なく働き続けられる制度づくりや、経験を積んだ女性社員が活躍できる社内の雰囲気づくり等が重視されている。

一方で、出産等を契機に退職した女性社員の再雇用等の経験者の活用に関する項目や、福利厚生制度の充実等、女性の働きやすさをアピールする項目は比較的低い。

取り組み目的は、将来を見据えた人材戦略

取り組み目的は、将来を見据えた人材戦略が最も高く、育休を取って働き続けてもらいたい女性社員がいること、世の中の流れへの対応等も高い。

事業所規模別では、小規模事業者が、育休を取って働き続けてもらいたい女性社員への対応や比較的現場の社員の都合を優先しているのに対し、大規模事業者は将来の人材戦略に加え、女性活躍推進法への対応や、企業イメージの改善、採用等に関する目的・要因も重視している。

将来的に取り組み予定の事業者は、働きやすさのほか、再雇用制度の整備を想定

現在は女性活躍推進に取り組んでいないものの、３年以内、あるいは将来的に取り組み予定の事業者は、働きやすい制度の整備、管理職への積極的な登用のほか、退職後の再雇用制度への取り組みを想定している。

しかし、取り組み済みの内容をみると、再雇用制度への取り組み事業者は少ない。実際の制度整備においては課題があるとみられる。

取り組みの課題は管理職に適した経験を積んだ女性社員がいないこと

女性活躍推進に関して、取り組みの課題となることは、管理職に適したキャリア・経験を積んだ女性社員がいないこと、女性社員の仕事内容や勤務形態が他の管理職と異なっていること、昇進を勧めても、管理職になりたがらないこと等がある。

事業所規模別では、小規模事業所において、取り組み方がわからない、取り組む時間がない等が高くなっている。

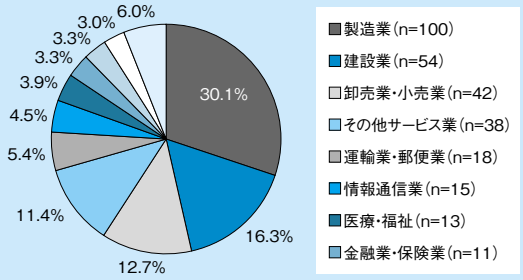
⑶ アンケートの結果

①属性

製造業・建設業が多い

「製造業」(30.1％) が最も高く､「建設業」(16.3％)、「卸売業・小売業」(12.7％)、「その他サービス業」(11.4％) の順に高い (図表17)。

図表17　回答企業の業種（n=332）



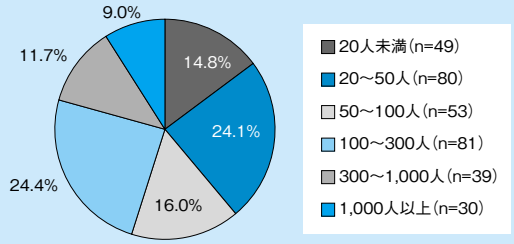
小規模・中規模の事業所がそれぞれ４割を占める

「100 ～ 300人」(24.4％) が最も高く､「20 ～ 50人」(24.1%)､「50 ～ 100人」(16.0%) の順に高い (図表18)。

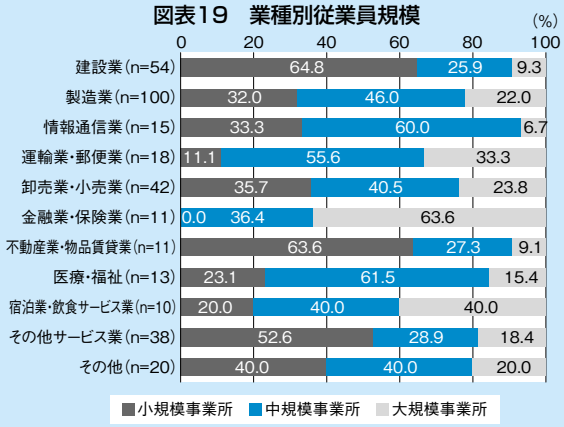
また、「20人未満」と「20 ～ 50人」を合計した比較的小規模の事業所が38.9％､「50 ～ 100人」と「100 ～ 300人」を合計した中規模の事業所が40.4％､「300 ～ 1,000人」と「1,000人以上」を合計した大規模の事業所が20.7％となっている。小規模、中規模の事業所がそれぞれ約４割を占める。

業種別では、金融業・保険業、宿泊業・飲食サービス業で大規模事業所が多い (図表19)。中規模事業所は、医療・福祉、情報通信業に多い。小規模事業所は、建設業、不動産業・物品賃貸業が多くなっている。

図表18　回答企業の従業員規模（n=332）



図表19　業種別従業員規模



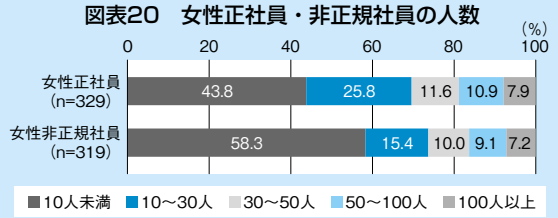
②女性社員の人数

非正社員に比べ、正社員の人数が多い

事業所内における女性正社員の人数は、「10人未満」(43.8％) が最も高く､「10 ～ 30人」(25.8％)､「30 ～ 50人」(11.6％) の順となっている (図表20)。

女性非正規社員は、「10人未満」(58.3％) が最も高く、10人以上の各項目は10％前後にとどまっている。

図表20　女性正社員・非正規社員の人数

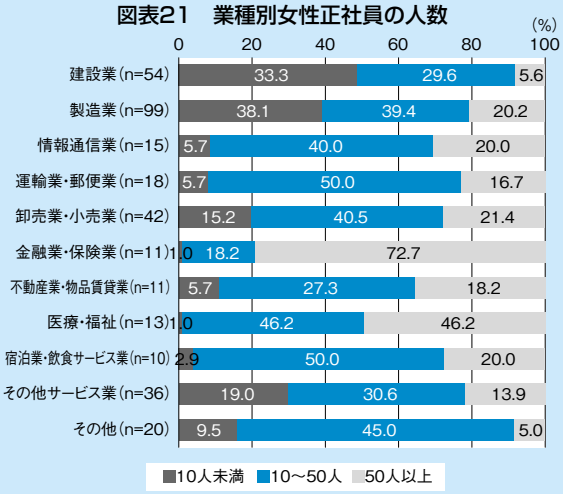


金融業・保険業や医療・福祉に女性社員が多い

業種別に女性正社員の人数をみると、「50人以上」の割合は、金融業・保険業が72.7％、医療・福祉が46.2％で高くなっている（図表21）。金融業・保険業や医療・福祉は、従業員規模が大きく、比較的女性が多い仕事であることから、女性正社員が多く所属している。

一方で、「10人未満」の割合は、建設業が33.3％、製造業が38.1％で高くなっている。金融・保険業や医療・福祉とは反対に、事業所の従業員規模が小さく、一般的に女性の従事者が少ない仕事が多いことが影響しているとみられる。

図表21　業種別女性正社員の人数

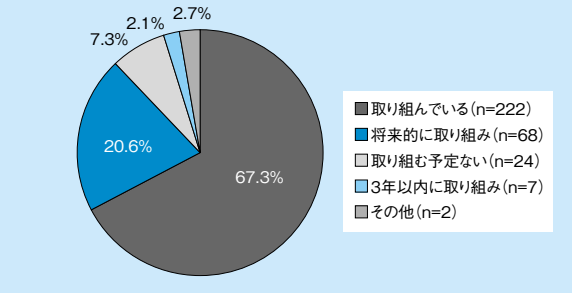


③女性活躍推進への取り組み状況

７割の事業所が女性活躍推進に取り組んでいる

女性活躍推進の取り組み状況は、「取り組んでいる」(67.3％)が最も高く、「将来的に取り組む予定」、「３年以内に取り組む予定」を含め、90％が女性の活躍推進に意欲的である（図表22）。

図表22　女性の活躍推進の取り組み状況（n=330）

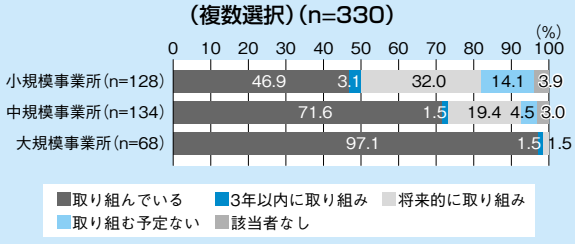


大規模事業所はほとんどが取り組み済み

「取り組んでいる」事業所を規模別にみると、小規模事業所は46.9％、中規模事業所は71.6％、大規模事業所は97.1％で、規模が大きくなるほど高くなっている（図表23）。

小規模事業所においても、「３年以内に取り組む予定」、「将来的に取り組む予定」を含めると、82.0％が取り組む方針となっている。

図表23　事業者規模別女性活躍推進の取り組み状況（複数選択）(n=330)



金融業・保険業、医療・福祉で取り組み済みの事業所が多い

「取り組んでいる」事業所を業種別にみると、金融業・保険業（100％）、医療・福祉（92.3％）、情報通信業（86.7％）、宿泊業・飲食サービス業（77.8％）などが高い（図表24）。

「３年以内に取り組む予定」では、宿泊業・飲食サービス業（11.1％）が高い。

「将来的に取り組む予定」では、建設業（31.5％）、卸売業・小売業（26.2％）、製造業（25.0％）が高い。

金融業・保険業、医療・福祉のように、女性正社員が多い業種では、女性活躍推進に取り組んでいる事業所が多い。また、建設業、製造業のように、女

性社員が比較的少ない業種でも、将来的には取り組みたいと考えている事業所が多い。

図表 24　業種別女性活躍推進の取り組み状況（n=330）

（人、%）

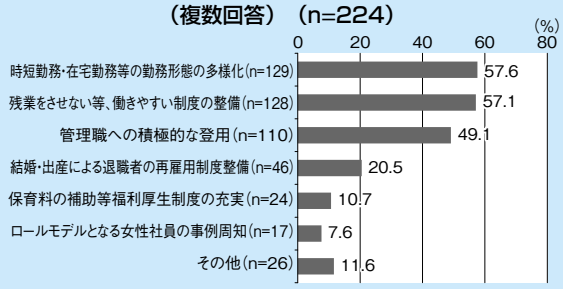
上段：人 下段：%	取り組んでいる	3年以内に取り組み予定	将来的に取り組み予定	取り組む予定ない	該当者なし	合計
全体	222	7	68	24	9	330
	67.3	2.1	20.6	7.3	2.7	100.0
建設業	28	1	17	7	1	54
	51.9	1.9	31.5	13.0	1.9	100.0
製造業	64	2	25	4	5	100
	64.0	2.0	25.0	4.0	5.0	100.0
情報通信業	13	－	2	－	－	15
	86.7	－	13.3	－	－	100.0
運輸業・郵便業	12	－	3	3	－	18
	66.7	－	16.7	16.7	－	100.0
卸売業・小売業	30	－	11	－	1	42
	71.4	－	26.2	－	2.4	100.0
金融業・保険業	11	－	－	－	－	11
	100.0	－	－	－	－	100.0
不動産業・物品賃貸業	6	－	1	3	1	11
	54.5	－	9.1	27.3	9.1	100.0
医療・福祉	12	－	－	1	－	13
	92.3	－	－	7.7	－	100.0
宿泊業・飲食サービス業	7	1	－	1	－	9
	77.8	11.1	－	11.1	－	100.0
その他サービス業	26	2	6	3	－	37
	70.3	5.4	16.2	8.1	－	100.0
その他	13	1	3	2	1	20
	65.0	5.0	15.0	10.0	5.0	100.0

取り組み内容は「勤務形態の多様化」が多い

女性活躍推進の具体的取り組み内容は、「時短勤務・在宅勤務等の勤務形態の多様化」（57.6％）が最も高く、「残業をさせない等、働きやすい環境の整備」（57.1％）、「管理職への積極的な登用」（49.1％）が続いている（図表25）。

一方で、「結婚・出産による退職者の再雇用制度整備」（20.5％）、「保育料の補助等福利厚生制度の充実」（10.7％）、「ロールモデルとなる女性社員の事例周知」（7.6％）は低くなっている。

図表25　女性の活躍推進の具体的取り組み内容（複数回答）（n=224）



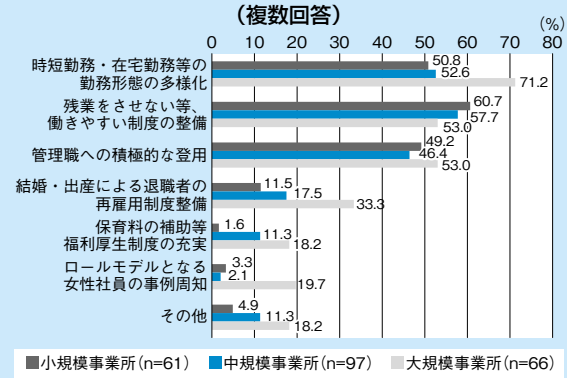
小・中・大規模事業所ともに働きやすい制度を整備が中心

事業所規模別に女性活躍推進の取り組み状況をみると、小規模事業所は、「残業をさせない等、働きやすい制度の整備」（60.7％）、「時短勤務・在宅勤務等の勤務形態の多様化」（50.8％）、「管理職への積極的な登用」（49.2％）等が高い（図表26）。特に、働きやすい制度の整備に関しては、中・大規模事業者を上回って高い。

中規模事業所も小規模事業所と同様に、働きやすい制度の整備や勤務形態の多様化等の項目が高い。

大規模事業所は全項目が高く、勤務形態の多様化や退職者の再雇用制度整備、福利厚生制度の充実、ロールモデルとなる女性社員の事例周知に関して、小・中規模事業所を上回る。

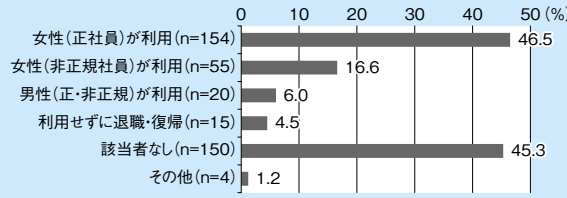
図表26　事業所規模別女性活躍推進の取り組み状況（複数回答）



事業所の約半数で女性正社員が育休を取得

15年度中の育児休業の取得状況は、「女性（正社員）が利用」が46.5％、「女性（非正規社員）」が16.6％となっており、正社員の利用が多い（図表27）。また、「男性（正規・非正規）が利用」は6.0％となっている。

図表27　育休の取得状況（複数回答）（n=331）



事業規模が大きくなるにつれ女性正社員・非正規社員の育休利用率は高まる

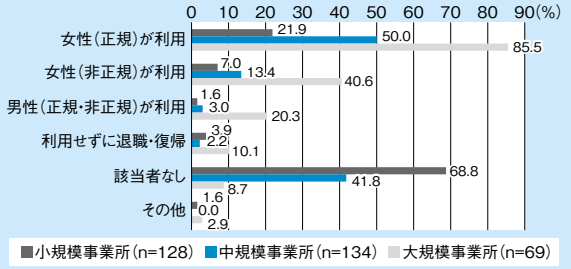
事業所規模別にみると、小規模事業所は、「該当なし」が最も高い（図表28）。「女性正社員が利用」は21.9％となっている。

中規模事業所では、女性正社員の利用が50.0％、大規模事業所では85.5％と、事業所規模が大きくなるにつれ、利用率も高まる。一方で、女性非正規社員の利用は、大規模事業所（40.6％）に比べ、小・中規模事業所は10％前後に止まっている。

また、大規模事業所では、「男性社員（正規・非正規）が利用」も20.3％となっている。

業種別では、医療・福祉、金融業・保険業、情報通信業において、女性正規・非正規社員、男性の利用が多い。

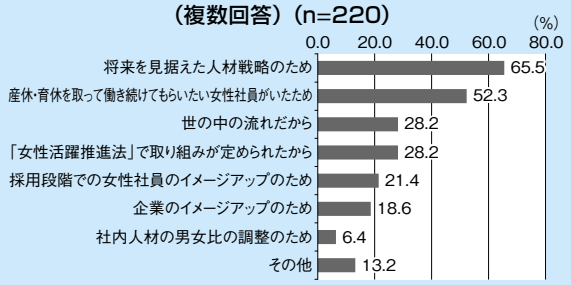
図表28　事業所規模別女性活躍推進の取り組み状況（複数回答）



女性活躍推進の目的は「将来を見据えた人材戦略」

女性活躍推進に取り組んでいる事業所について、その目的や要因は、「将来を見据えた人材戦略のため」（65.5％）が最も高い（図表29）。以下、「産休・育休を取って働き続けてもらいたい女性社員がいたため」（52.3％）、「世の中の流れだから」（28.2％）、「『女性活躍推進法』で取り組みが定められたから」（28.2％）が続いている。

図表29　女性活躍推進の目的や要因（複数回答）（n=220）



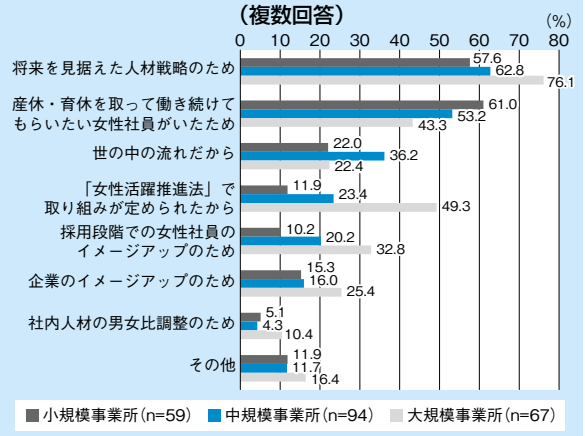
小規模事業所は従業員の都合、大規模事業所は将来の人材戦略を特に重視

事業所規模別にみると、小規模事業所は「産休・育休をとって働き続けてもらいたい女性社員がいたため」（61.0％）が最も高く、「将来を見据えた人材戦略のため」（57.6％）、「世の中の流れだから」（22.0％）が続いている（図表30）。

一方、大規模事業所は、「将来を見据えた人材戦略のため」（76.1％）が最も高く、「『女性活躍推進法』で取り組みが定められたから」（49.3％）、「産休・育休を取って働き続けてもらいたい女性社員がいたため」（43.3％）で続いている。このほか、「採用段階での女性社員のイメージアップのため」、「企業のイメージアップのため」も小･中規模事業所を上回る。

小規模事業所が比較的現場の社員の都合を優先しているのに対し、大規模事業所は将来の人材戦略を重視し、法令や企業イメージ、採用等に関する目的・要因も重視している。

図表30　事業所規模別女性活躍推進の目的・要因（複数回答）



取り組み予定の事業者は「働きやすい環境整備」を重視

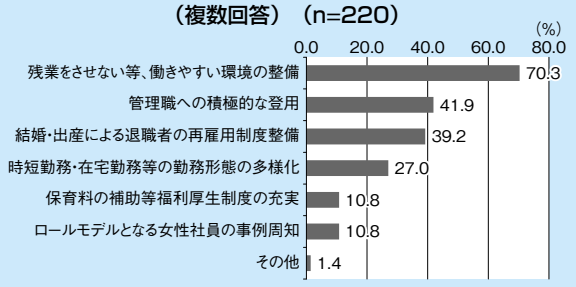
３年以内、または将来的に取り組み予定の内容は、「残業をさせない等、働きやすい環境の整備」（70.3％）が最も高く、「管理職への積極的な登用」

(41.9％)、「結婚・出産による退職者の再雇用制度整備」(39.2％) が続いている (図表31)。

既に取り組んでいる事業所の取り組み内容と比較すると、勤務形態の多様化は低い一方で、再雇用制度整備が高い。各事業所が取り組みたい女性活躍推進内容と、実際に取り組める内容は異なっているとみられる。

また、取り組む予定がない事業所について、取り組まない理由は、「女性社員が少ない、またはいないから」、「当社の業務の特性上、女性の管理職は想定していないから」、「管理職に適したキャリア・経験を積んだ女性がいないから」が高い。

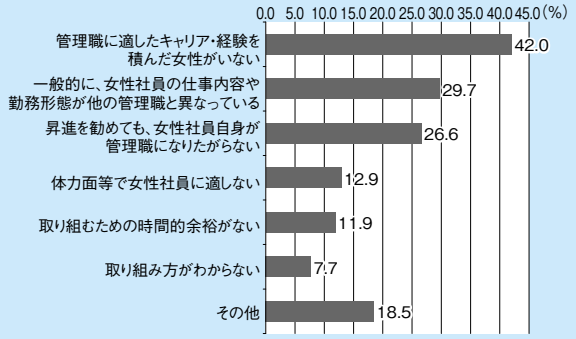
図表31　今後取り組み予定の女性活躍推進内容（複数回答）（n=220）



課題は管理職に適した経験を持つ女性の不在

女性活躍推進の課題となることは、「管理職に適したキャリア・経験を積んだ女性がいない」(42.0％) が最も高く、「一般的に、女性社員の仕事内容や勤務形態が他の管理職と異なっている」(29.7％)、「昇進を勧めても、女性社員自身が管理職になりたがらない」(26.6％) が続いている (図表32)。

図表32　女性活躍推進の課題となること（複数回答）(n=286)



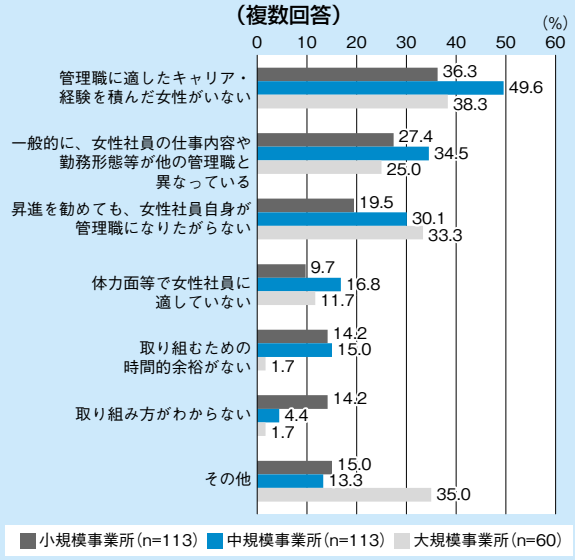
事業所規模によって課題は異なる

事業所規模別にみると、小規模事業所は「管理職に適したキャリア・経験を積んだ女性がいない」(36.3％) が最も高く、「一般的に、女性社員の仕事内容や勤務形態等が他の管理職と異なっている」(27.4％)、「昇進を勧めても、女性社員自身が管理職になりたがらない」(19.5％) が続いている (図表33)。また、「取り組み方がわからない」が中・大規模事業所を上回る。

中規模事業所は、小規模事業所同様に、管理職に適したキャリアの女性の不在、女性社員の仕事内容・勤務形態の違い、体力面による不適合等が小・大規模事業所を上回っている。

大規模事業所は、小・中規模事業所と同様の項目が高い一方、取り組み方がわからない、取り組む時間がない等の項目は低い。

図表33　事業所規模別女性活躍推進の課題となること（複数回答）



2．子育てしながら働く女性へのアンケート

子育て中の女性に対し、住んでいる自治体の子育て支援や出産後の就業状況、子育てと仕事の両立に対する考え等について、インターネットによるアンケート調査を行った。このうち、出産前後の就業に関する部分をみていく。

⑴ 調査の概要

①調査の対象

・県内在住の20 ～ 49歳の子どもを持つ女性

②調査方法・実施時期

・８月５日～ 12日にかけてインターネットアンケートを実施

③回収状況

・有効回答者数283人

⑵ アンケート結果の概要

正社員の56％が元の職場に復職する

復職時に公務員・会社員である人は、56％が出産前の職場に復職し、28％は別の職場に就職する。特に事務系の会社員は別の職場に就職した人が多く、技術系の会社員は元の会社に復職する人が多い。

一方、パート・アルバイトは56％が別の職場に就職し、出産前の職場に復職する人は17％となっている。

年齢別では、30 ～ 39歳は、40 ～ 49歳に比べ元の職場に復職する人がやや多い。

働いていない人のうち６割が就業意向を持つ

現在働いていない人でも、すぐに働きたい、あるいは、保育園に預けられたら働きたい人が29％となっている。子どもがある程度大きくなった後を含めると、６割が就業意向を持っている。

出産後に退職した人で、その後別の職場に就職した人の、就職時の子どもの年齢は、0 ～ 3歳が多い。

退職の理由は個人的理由のほか会社の制度面

一度退職した人の、退職の理由は、育児に専念等の個人的な理由が多い。しかし、産休・育休制度や短時間勤務（時短勤務）等の会社の制度面や、産休・育休制度を取得した前例がない等、会社内の環境面の課題を上げる人もみられる。

今後の働き方は、育児重視タイプが４割を占める

今後の働き方については、育児を重視し、仕事をセーブしたい人が41％で最も多い。しかし、出産前同様に働き、評価されたい人も24％となっている。

また、復職時の課題は、子どもが寂しがる等の家庭面の課題が大きい。次いで希望の仕事等、就職活動・マッチング面の課題が大きい。

⑶ アンケートの結果

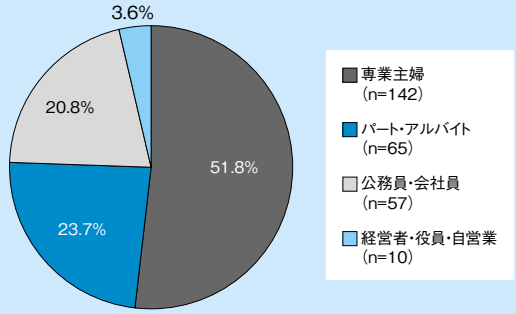
①現在の就業状況

就業している女性は全体の48.2％

回答者の職業をみると、就業している女性は全体の48.2％で、「パート・アルバイト」が23.7％、「公務員・会社員」が20.8％となっている（図表34）。

全体では、「専業主婦」が最も多く、51.8％となっている。

図表34　回答者の職業（n=274）



パート・アルバイトは別な職場、公務員・会社員は元の職場に復職する人が多い

「パート・アルバイト」で働く人は、出産前と別の職場に就職した人が56.9％で最も多い（図表35）。元の職場に復職した人は16.9％となっている。

「公務員・会社員」は「元の職場に復職した」が56.1％で高いものの、「別の職場に就職した」も28.1％となっており、出産を経て別の職場に勤める人も多い。事務系の会社員は別の職場に就職する人も多く、技術系の会社員は出産前の職場に復職する人が多い。

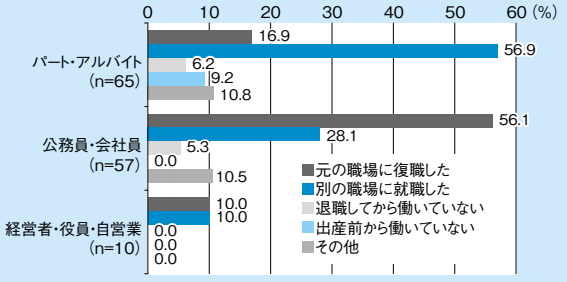
年齢別では、「30～39歳」では出産前の職場に復職した割合が24.6％、別の職場に就職した割合が23.6％で、同程度となっている。

一方、「40～49歳」では、元の職場に復職した割合が20.9％であるのに対し、別の職場に就職した割合が32.4％となっている。世代によって、復職先には違いもみられる。

また、一度退職し、現在は就業している人の就業時の子どもの年齢は、「0～3歳」が53.3％で最も多く、「小学生（1～3年生）」が16.0％、「4歳」が14.7％となっている。

一度退職した後も、比較的子どもが幼いうちに復職する人が多い。

図表35　出産後の就業状況（n=132）



※職業はモニター登録時のもののため、登録後に退職した人がいる等、誤差もみられる

②復職時の課題

復職時には家庭面、マッチング面の課題が大きい

一度退職し、別な職場に就職した人が、働くにあたって課題となったことは、「子どもが寂しがると思った（寂しがった）」が53.7％で最も高い（図表36）。次いで、「時給など条件が合う仕事を見つけるのに時間がかかった」が24.3％、「希望する仕事を見つけるのに時間がかかった」、「保育園に空きがなかった」が22.1％で続いている。

復職時の課題は、家庭面が最も大きく、次いで就職活動・マッチング面が大きい。都市部と異なり、県内においては、保育園等制度面で困っている人はそれほど多くない。

図表36　働くにあたって困ったこと（複数回答）

家庭面	子どもが寂しがると思った（寂しがった）（n=73）	53.7%
	夫や親族の理解を得るのに時間がかかった（n=18）	13.2%
制度面	保育園に空きがなかった（n=30）	22.1%
	学童保育に空きがなかった（n=5）	3.7%
就職活動マッチング面	希望する仕事を見つけるのに時間がかかった（n=30）	22.1%
	子育て中でも採用してくれる企業を見つけるのに時間がかかった（n=21）	15.4%
	時給など条件が合う仕事を見つけるのに時間がかかった（n=33）	24.3%
他	その他（n=8）	5.9%
	特にない（n=19）	14.0%

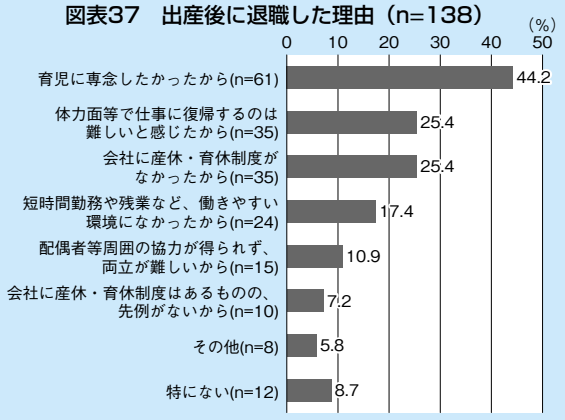
③就業継続の課題

産休・育休制度や働きやすい制度がなく、仕事を辞めざるをえない状況もみられる

出産後、別の職場へ就職した、あるいは仕事を辞めた理由は、「育児に専念したかったから」が44.2％で最も高く、「体力面等で仕事に復帰することが難しいと感じたから」が25.4％となっている（図表37）。

一方で、「会社に産休・育休制度がなかったから」

図表37　出産後に退職した理由（n=138）



※現在働いていない人、あるいは別な職場に就職した人

が25.4％、「短時間勤務や残業面など、働きやすい環境になかったから」が17.4％となっている。また、「会社に産休・育休制度はあるものの、先例がないから」が7.2％となっている。

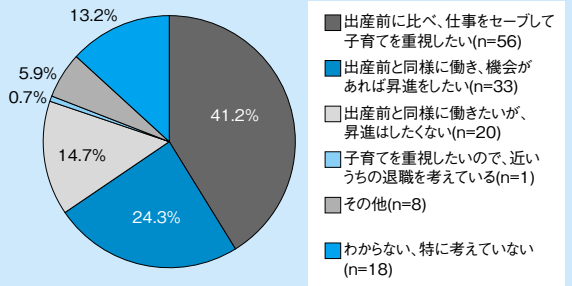
育児を優先するために仕事を辞める、あるいは別な仕事に就いた人が多い一方、仕事を続けたいが、会社の制度や現状等から諦めざるを得ない状況も一部にみられる。

④その他

出産後の働き方は子育てを重視したい人が多い

出産後の働き方については、「出産前に比べ、仕事をセーブして子育てを重視したい」が41.2％で最も高く、「出産前と同様に働き、機会があれば昇進したい」が24.3％、「出産前と同様に働きたいが、昇進はしたくない」が14.7％となっている（図表38）。

図表38　出産後の働き方に関する希望（n=163）

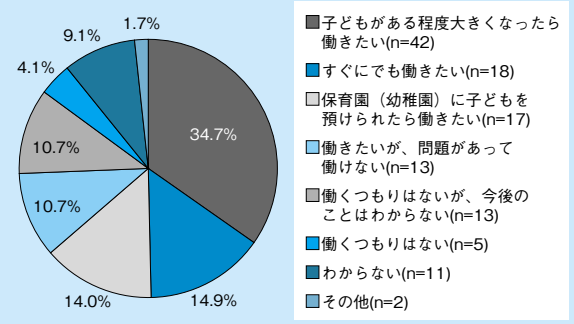


働いておらず、就業意向がある人は全体の６割

現在働いていない人の今後の就業意向は、「子どもがある程度大きくなったら働きたい」が34.7％で最も高い（図表39）。次いで、「すぐにでも働きたい」が14.9％、「保育園（幼稚園）に子どもを預けられたら働きたい」が14.9％となっている。これらを合わせると、現在働いていない人の63.6％に就業意向がある。

「働きたいが、問題があって働けない」人の問題は、「子どもの塾や習い事の送迎」、「介護」、「希望の保育園に入れない」等がある。

図表39　働いていない人の就業意向（n=121）



企業アンケートでは、多くの事業所が女性の活躍推進の必要性を感じており、半数以上が実際に働きやすい制度・環境の整備等に取り組んでいる。女性管理職については、必要な経験・スキルが不足している、または昇進を望まない女性社員等へ対応がポイントになる。

一方で、女性へのアンケートでは、出産前の職場に復職する人が半数あまりにとどまり、会社の制度が整っていない等の理由から、別な職場に就職した人もみられる。企業アンケートの結果とは反対に、出産・子育てと仕事の両立が進んでいない、あるいは、女性社員自身が利用しづらい制度になっている可能性もある。

次章では、女性活躍推進において、特徴的な取り組みをしている事業者の事例から、課題解決の方向性をみていく。

第４章　女性の活躍推進に取り組む民間事業者へのヒアリング

１．多様な人材を企業の競争力に繋げる

株式会社カスミ（つくば市）

株式会社カスミは、2007年、子育てにやさしい企業に贈られる「くるみん」の県内第１号に認定され、2016年には、女性活躍推進法における「えるぼし」で、最高ランクの３つ星を県内で初めて取得する等、女性活躍推進におけるリード企業である。これまでの取り組みについて伺った。

取締役　執行役員　人事総務本部
人事総務本部マネジャー　人材育成部マネジャー
生井　義雄 氏　堀　悦子 氏
業　種：食料品等小売業　設　立：1961年　従業員：2,284名（うち女性495名）

関東に総合スーパー 177店舗を展開

当社は、食料品、家庭用品、衣料品等の小売販売を行うスーパーマーケット事業を展開し、関東１都５県で177店舗を出店しています。

2015年にマルエツ、マックスバリュ関東と経営統合し、ユナイテッド・スーパーマーケット・ホールディングスの一員となりました。

従業員数は正社員が2,284人で、女性の割合は約２割です。パート・契約社員を含めると、全体の約70％が女性です。

近年は「ソーシャル･シフトの経営」を掲げ、ソーシャルメディアを使った社内改革や経営革新等に取り組み、新しい企業風土を創り上げることを目指しています。

2006年に初の女性店長を任命

以前は、女性の仕事はレジ打ちと決まっていましたし、結婚後に退職する社員も多くいました。しかし、当時社長であった小濵会長から、会社を変えていくために、女性社員の活躍を進めるとの通達をきっかけに、06年、初の女性店長が２名誕生しました。堀マネジャーはその時の１人です。

それまでも、鮮魚や青果等各売り場のチーフを務める女性はいましたが、店長となると話は別で、自分からなりたがる人はいませんでしたが、推薦制で登用しました。

それ以降も、小濵会長が「同じ能力の人材なら、女性を優先して登用する」とトップダウンで強力に推進し、「2020年に女性店長を30名にする」という具体的な目標を掲げることで、女性の管理職が徐々に増加してきました。

店長、チーフ等、全ての業務域で女性が活躍

店長の業務は、スーパーの業務知識の他に、パート・契約社員を含め、100名にも及ぶ従業員を統率するコミュニケーション能力が求められます。また、スーパーマーケットのお客様は大半が女性ですので、売り場作りや店舗運営において、女性の目線は必須です。女性の店長を任命することは、企業の競争力を高めることに繋がります。

さらに、現在は全ての業務において男女差はありません。もともと青果部門等でチーフを務める女性は多くいましたが、数年前まで男性の担当が多かった鮮魚部門においても、現在は女性が魚をさばき、チーフも務めています。全店舗、全部署で、様々な年齢層の女性社員が活躍しています。

07年６月からは、女性の活躍と管理職登用を目的とした「女性かがやき委員会」を発足しました。女性管理職の選抜・教育方法等の課題解決や、女性の目線を活かした店舗経営を検討しました。

国の評価基準「くるみん」や「えるぼし」を取得

これまでに、国の施策に関連して、次世代育成支援対策推進法に基づき、ワーク・ライフ・バランスを推進してきました。

16年は、女性活躍推進法の施行に伴い、事業主行動計画を策定しました。管理職に占める女性の比率を、16年４月時点の５％から、18年度に8.8％以上にすることを目標としています。

これらの取り組みや、育児休業制度等の制度の充実、子育てしやすい環境づくりが評価され、07年には子育てサポート企業に対する厚労省の認定「くるみん」で茨城県第１号の認定を受けました。

また、６月には女性活躍推進企業で認定基準を満たした企業を認定する「えるぼし」マークを取得しました。県内企業で初となる最高ランクの認定です。

取り組みを通じて、社内の風土が大きく変化

この他、当社では、外部派遣や、社内委員会等、社員選抜の機会があれば、必ず男性と女性の両方を選ぶようにしています。

また、女性は単独で管理職に任命されると、気後れして自分の力が発揮できない傾向にあります。やりにくさを緩和するため、女性を登用する際は、できるだけ同時に複数人を登用してきました。

取り組みから10年が経過する中で、社内の状況や意識が大きく変わってきています。女性の管理職が増え、妊娠・出産で退職するという女性社員はほぼ皆無となりました。また、若手の女性社員が育ってきており、30歳くらいの女性社員が部門のチーフに就くことも珍しくありません。男女関係なく仕事をする風土になりつつあり、異動も厭わず、むしろ意欲的な女性社員が多くいます。

男女の多様性が企業の競争力に繋がる

女性に活躍してもらうためには、女性に能力を発揮する機会を与えることが重要です。そして、一律でなく、多様な目線で評価をしていくことが重要です。

例えば、当社の店長の場合、売上が伸びる積極的な店舗戦略は、比較的男性店長が得意な分野です。女性店長は、コストカットが非常に得意です。すると、収益面で女性店長が結果を残すということがあります。

どちらが優れているということではなく、どちらもあること、そうした多様性こそが、当社の業績を伸ばし、企業としての競争力に繋がっていくと考えています。

「えるぼし」により、女子学生の人気が高まる

当社は、地元への就職を希望する女子学生の他、茨城キリスト教大学等で学んだ栄養士を食育担当で採用しています。来年入社予定の新入社員170名の内、半数以上が女性になりました。女性が男性を上回るのは初めてのことです。さらに、「えるぼし」取得以降は、マーク取得効果により、会社説明会に訪れる女子学生が増加していると感じます。

今後は、若手女性社員が結婚・妊娠・出産を迎える時期に入ることから、どう乗り切っていけるかが課題です。これまでの女性管理職の例とは異なり、核家族世帯で共働きの女性社員も増えてきますから、様々な変化も予想されます。

しかし、家庭を持つことで、主婦・母親となった女性社員は、当社にとって強力な戦力になりますから、期待もあります。

今後も、女性はもちろん、高齢者や障がい者を含め、多様な人材を活かした経営を進めてまいります。

2．社員による「イクエン委員会」で女性が働きやすい職場を実現

東京フード株式会社（つくば市）

東京フード株式会社は、2010年からイクエン委員会を組織し、女性が働きやすい職場づくりに取り組んでいる。2012年からは、女en会の活動を通して、男女ともに活躍できる会社づくりを進めている。

2014年度、茨城労働局の両立・均等推進企業茨城労働局長優良賞、県のハーモニー功労賞を受賞した。

代表取締役社長　丹羽　弘 氏　　営業部次長　足立　祐子 氏
生産本部生産管理部長　齋藤　智子 氏　　総務部総務課長　藤田　友紀 氏
業　種：食料品製造業　　設　立：1967年
従業員：501名（パート含む、うち女性247名）

業務用を中心としたチョコレート専門メーカー

当社は月島食品工業㈱の子会社で、1967年、千葉県市川市で菓子製造会社として創業しました。1971年に土浦市、1985年につくば市へ移転し、現在は上大島工業団地内に本社工場、第二工場を構えています。

正社員287名のうち、女性は88名で、つくば市、筑西市、桜川市から通う人がほとんどです。

取り扱う製品は、製菓・製パン用の業務用チョコレートです。品質にはこだわっており、モンドセレクションを３年連続で受賞しました。

チョコレート専門メーカーとして、油脂加工技術を活かし、顧客の要望に応える開発提案型メーカーを目指しています。

モンドセレクションで3年連続金賞受賞

人口減少による顧客と雇用の減少に対応

私（丹羽氏）は月島食品工業の研究開発部門出身で、2010年に社長に就任しました。就任にあたって、転機となったことが２つあります。１つは、人口減少がもたらす顧客と雇用の減少問題です。当社は食品製造業ですから、人口減少は販売量の減少に直結します。加えて、労働力が減少することで、将来的に人材確保が難しくなるという問題意識があり、企業として女性活躍推進に取り組む必要性を感じました。

もう１つは、先輩から教わっていた「女性の気持ちは、女性にしかわからないと思って経営にあたる」という心構えです。

女性が働くためには、仕事と育児の両立が重要

女性社員に長く働いてもらう仕組みや、社内の環境づくりの舵取りは、当時総務課の女性管理職であった藤田課長に依頼しました。

取り組みにあたって最も重視したのは、仕事と育児の両立です。当社には、以前から産休・育休制度はありましたが、周囲への遠慮や、復帰後に仕事と育児の両立ができないことから、利用者が少ない状況でした。

男性・女性社員によるイクエン委員会を設置

まず、社内委員会の立ち上げに着手し、社員による「イクエン委員会（育児と仕事の両立を応援する委員会の意味）」を組織しました。両立の為の相談窓口となり、安心して働いてもらうための提案・活動を行う組織で、メンバーは10人中半数が男性です。

参考事例として、山梨県で穀類販売を手掛ける㈱はくばくを訪問しました。同社は、社員による「いきいき委員会」を通して、育児と仕事の両立や、社員による会社の制度作りに関与しています。男性の

育児休暇も既に始まっていました。

休職期間中にコミュニケーションを取り続ける

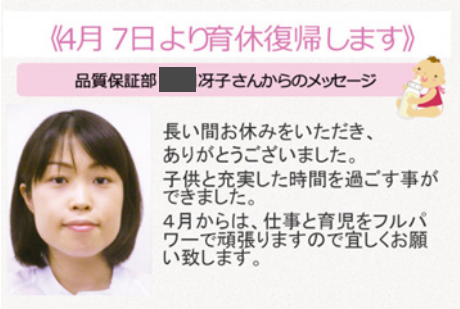
育休取得時の課題は、社内の情報が得られないことや、戻っても自分の居場所はないのではないか、という不安を感じて神経質になってしまうことです。育休復帰後、他の社員から「今日から復帰だったんですね」と声を掛けられて、「私は歓迎されていない」と萎縮しまう人が多くいます。

こうした問題を解決するため、妊娠中から復帰後までの４回の面談と、育休中の職場訪問を行う「イクエン面談」を始めました。また、タブレット端末と、情報共有ができるソフトウェア「サイボウズ」を使い、自宅にいる間も社員や社内の状況がわかるようにしました。

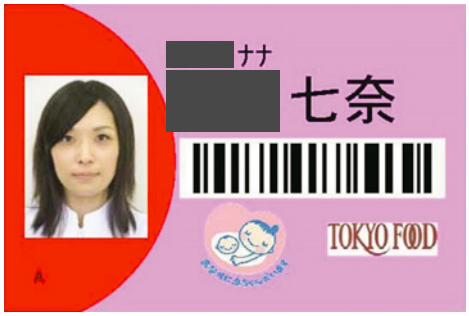
これにより、お互いが絶えず連絡を取り続けることで、育休を取得した社員の不安を解消するとともに、部署内に育休中の社員を温かく迎える雰囲気が生まれました。

妊婦であることが一目でわかるカードを導入

人数の多い部署や、シフト勤務のパート社員は、



育休復帰者メッセージカード



妊婦用タイムカード

一堂に会する機会が少なく、妊娠中であることに気付いてもらいにくい課題がありました。そこで、社員証を兼ねたタイムカードを妊婦専用のデザインにすることで、自然と周りが気付くようにしました。妊娠中の社員は自分からは言い出しにくい上、周りの社員も聞きづらいということもあり、タイムカードによる非言語コミュニケーションは、双方から好評でした。

さらに、社員食堂にメッセージ掲示板を設けました。産休・育休に入る社員は、顔写真入りのメッセージカードを掲示します。休暇期間を記載するので、復帰時の受け入れ態勢やムードが整うとともに、出産をきっかけとした社員同士の会話が生まれやすくなりました。

男性管理職のマネジメントスキル向上に繋がる

イクエン委員会には、近い将来、女性の部下が産休・育休を取得する予定の男性管理職も参加します。多くの男性管理職は、女性の活躍推進が必要だということはわかっていても、どうしてよいかわからないというのが現状ではないでしょうか。

しかし、実際に女性の産休・育休と復職を経験すると、取り組みのメリットを実感し、「傍観者」から「参加者」へ変わります。部下の現状を詳細に把握できることが、きめ細かなマネジメントにも繋がります。

また、管理職としてのマネジメントスキルの向上にも役立ちます。人材の管理には長期のマネジメントスキルが求められます。女性の活躍推進は、男性管理職にとっても成長のきっかけになります。

コミュニケーションを通じて既存の情報を活用

検討後、取り組みを断念したものもあります。その１つが、社内託児所です。

2011年の原発事故に伴う輪番操業で、土日も業務を行う必要があり、臨時に託児所を開設しました。この託児所の利便性が高く、当時、周辺の保育所不足に悩む声もあったことから、社内託児所設置に取り組みました。

こうした中、既に地域にあるものをうまく活用す

れば、社内保育所を設置しなくても済むのでは、という逆の意見が社内から上がってきたのです。社員同士の情報交換の場として設置したネットワーク掲示板「イクたま通信」では、地域の保育所や補助金等の育児情報を、社員同士が発信・交換しています。掲示板を通じて、保育所を見つけた社員もいます。子育て関連の情報は取得しにくいので、共有化する手段さえ用意できれば、情報の活用度合いが飛躍的に高まるのです。

仕事も生活もエンジョイする「女en会」

2012年から、女性リーダーの研修やコミュニケーションを目的とした女性活躍活動（女活）を始めました。しかし、筑波大学の黄順姫教授から、「「活躍」とは高圧的な言い方。これからは男女に関わりなく仕事も生活もエンジョイすべき。」とのアドバイスを受けました。

2013年から、女性ならではの感性・目線を活かしながら、従業員が「安心して活躍できる強い会社」を築くための「女en会」としてリニューアルしました。enはenjoyの意味です。イクエン委員会は、どちらかといえば現状に対処することが目的ですが、女en会は楽しく働くことを目指す、未来志向の取り組みです。

女en会を通じて女性社員の積極性が向上

女en会では、テーマを設定して、チームで解決方法を話し合う取り組みをしています。2015年は「仕事と介護の両立」、2016年は「生産現場で、女性が働きやすい環境とは」をテーマとして話し合いました。

チームは部署・年齢混合グループで、就業時間内にミーティング（チーム女子会）やランチミーティングを行い、報告会で各部の管理者に発表します。普段は会議に参加する機会が少ない女性も、思い思いに発言しています。

こうした場での経験を積むことで、社員の自主性が育まれています。最近では、ミーティングのために、自主的に事前アンケートやヒアリングを行うチームがみられます。また、いろいろな場面で、ミーティング経験者の積極的な発言が目立っています。

女en会の様子

経営者、男性管理職の誘導が重要

こうした取り組みを通じて、女性社員からは、「戻ってきたいと思える会社だから、ぜひ復職したい」、「●●くん、●●ちゃんのママではなく、自分が認めてもらえる場が嬉しい」という声が聞かれるようになりました。社内の環境も整い、ほぼ全員が復職しています。２・３人目を産み、復職する女性社員も出てきました。

また、２人の男性が育休を取得しています。女性の復帰後１～２ヶ月間は、育児との両立が大変な時期です。この間に男性が育休を取得することが、女性の就業継続に効果的だと考えています。

今年は初の女性部長が誕生した年でもあります。彼女や、女en会で活躍している女性をみると、日本企業に女性管理職が少ないのは、これまで女性に与えられてきた仕事が、本人の能力を向上させる負荷のある仕事ではなかったことが原因だと思います。

女性の活躍推進では、経営者や男性管理職がレールを敷き、先導することが重要です。そして、女性たち自身の求める制度を、社員自身が作っていくことで、従業員を「人財」として尊重し、男性、女性がともに活躍できる会社に近づいていくのではないでしょうか。

３．事業所内保育所の設置により女性社員の勤務継続を後押し

株式会社アドバンス（龍ケ崎市）

株式会社アドバンスは、2015年10月に事業所内保育所を設置し、女性社員の育児を会社全体で支援する取り組みを始めている。開始から１年となる保育所運営について、これまでの試行錯誤のチャレンジと運営実態、今後の取組について考えを聞いた。

代表取締役　　経理・財務・総務ゼネラルマネージャー
佐藤　孝 氏　　猿田　典子氏
業　種：情報通信業（移動体通信機器サービス）　　設　立：1995年
従業員：457名（うち女性234名）

茨城県を中心に携帯ショップ等46店舗を展開

当社は、個人向け携帯電話の販売や料金コンサルティング、アフターサービス等の他、法人向けソリューション事業等、情報通信関連事業全般を手掛けています。

1995年10月に第１号店となるドコモショップを龍ケ崎市内に開設し、現在はドコモ、au、ソフトバンクの各キャリアショップ等39店舗を展開しています。事業エリアは茨城県、千葉県、埼玉県、神奈川県、東京都の１都４県に及びます。

従業員の半数を占める女性が活躍

16年７月末現在、契約社員・派遣社員を含む従業員数は457名で、半数を女性が占めます。店長以上の管理職は、61名中15名が女性です。従業員のほとんどが自宅通勤者です。

当社の業務内容は男女差が無く、法人営業を含め、全ての店舗・部署で女性が活躍しています。特に、お客様と接するキャリアショップでは、女性の高いコミュニケーション能力が欠かせません。

市と連携して女性の継続就業支援を検討

携帯電話販売の業務は、多くの専門知識と、最新機器・サービスに関する絶え間ない学習、お客様とのコミュニケーションが必要で、経験を積んだ優秀な社員は大変貴重な存在です。しかし、妊娠・出産を契機に退職する女性も少なくありませんでした。

また、女性が多い職場のため、女性が店長を務めることも多くありましたが、数年前から、女性のマネージャーや店長が減少していました。

そこで、龍ケ崎市の健康福祉部こども課とも相談し、女性の継続就業の支援方法を検討しました。検討の結果、公的保育所は日曜日に利用できないなど様々な制限があるため、事業所内保育所を設置することにしました。

事業所内保育所「アドキッズ」を開所

15年10月、本社の一部を改装し、事業所内保育所「アドキッズ」を開所しました。保育所の運営は、事業所内保育所の委託運営を手掛ける㈱キッズコーポレーション（栃木県）に委託しました。

受け入れ可能人数は最大15～６人で、水曜日が休みです。キャリアショップは、土日にお客様が多くなるため、一般の保育所と異なり、日曜日も開所している点が魅力です。利用時間は９時から17～18時までで、現在は時短勤務中の５名が利用しています。今のところ明確な利用基準は設けておらず、当社に勤務する社員は全て利用できます。

子どもたちは、室内で遊ぶだけでなく、建物の裏で、自分たちで栽培したいちごを食べたり、プール遊びをして、一般の保育所と変わらず、楽しそうに過ごしているようです。本社の一部にあるので、近くに勤務する親は様子を見に行くこともできます。

保育所の設置により、女性が仕事を継続できるだけでなく、事務所の雰囲気が和やかになる等、他の社員にとっても良い効果が生まれています。

復職した社員が新人育成担当等で活躍

この他、当社では、現在13名の女性社員が産休・育休を取得中です。また、これまでに産休・育休を取得した10名弱の女性社員のうち、およそ半数の社員が正社員として、一部はパートとして復職しています。

復職した社員は、販売担当以外にも、新人の育成担当や、商品知識を活かした法人営業の補助等で活躍しており、当社としても助かっています。

将来的には近隣の幼稚園、学童保育との連携も

今後は、配偶者が他の会社に勤務する男性社員（父親）にも利用を拡げたいと考えています。

また、子どもが大きくなったら幼稚園で教育を受けさせたいというニーズがあります。近隣の大規模な幼稚園と連携してバスを走らせ、アドキッズから幼稚園に子どもを送り、降園後はアドキッズに戻ってきて、保護者が迎えにくる時間まで過ごすような方法を考えています。子どもが小学生になれば、学童保育との送迎も考えられます。

同様に、近隣の同業者との連携も考えています。携帯電話関連の情報通信業では、優秀な人材の獲得と、継続就業が課題となっています。近隣の同業者と連携し、共同で事業所内保育所を経営していくことで、業界全体のイメージ向上や、学生人気の向上に繋げていければと考えています。

保育所利用料等の課題もある

保育所は試験的に設置したもので、会社負担を多くし、社員の利用料を安く設定しています。年間の会社負担が相当額になっているため、保育所の継続に向けて、利用料値上げも検討しています。

加えて、事業所内保育所を福利厚生と考えると、利用していない社員との間の不公平感が生まれてしまう問題もあります。

また、試験的に１ヶ所のみの設置としているため、龍ケ崎市内とごく近隣に住む社員のみの利用となっています。事業エリア内の他地域への設置は、今後の検討課題となっています。

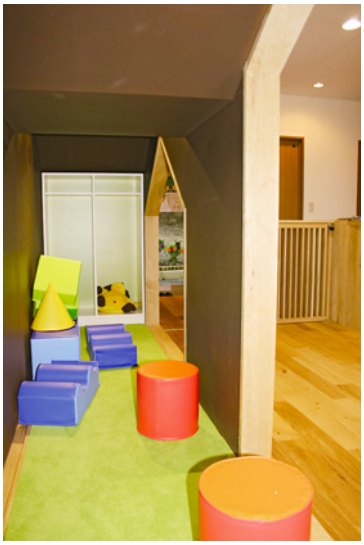
他地域の同業他社と社員の情報を共有

将来的には、地銀人材バンクのように、結婚して当社の営業所が無い地域に引っ越した女性社員の情報を、他地域の同業他社と共有し、新しい地域の同業他社で働けるような仕組みを作りたいと考えています。

アドキッズも、社員の声を聞きながら、さらに改良を進めていきます。

社員の新規採用コストと、１人前になるまでの半年間の教育コストを考慮すると、経験のある社員の復職は、コスト面から見ても効率的だと考えています。

今後も、女性社員に長く働いてもらうための仕組みを考え、実践していきたいと思っています。



木の香りがするアドキッズの施設

第５章　女性の活躍推進に向けて

１．女性の活躍推進の現状と課題

県内事業所は女性活躍推進の必要性を感じている

国内では、女性の就業者が増加し、管理職に占める女性の割合も緩やかに上昇が続いている。経済環境や雇用の変化もあるものの、これまで国等が進めてきた女性活躍推進の施策は、一定の効果を上げていると考えられる。

県内の民間事業所では、女性活躍推進に既に取り組んでいる事業所が６割を占める。将来的な取り組みの必要性を感じている事業所を加えると、９割が取り組みに前向きである。県内事業所においても一定の効果があり、女性活躍推進の必要性が概ね共有されているとみられる。

働きやすい環境作り、勤務形態の多様化が進む

実際の取り組み内容は、残業をさせない等の働きやすい環境作りや、時短勤務等の育休から復帰した女性が働きやすい多様な勤務形態の整備、管理職への登用等が多い。

時短勤務は2012年の育児・休業法改正により、企業の義務となっている。管理職への登用は、20年までに女性管理職を30％にする数値目標等、政治的・社会的に取り組む方向性となっている。女性活躍推進全般同様に、県内でも取り組む事業者が増えているとみられる。

一方で、女性社員のモチベーション向上に繋がると考えられるロールモデルの周知や、再雇用制度の整備は比較的少ない。

制度等の未整備で退職する女性もみられる

事業所アンケートを通じて、民間事業所における女性活躍推進が進捗している様子が確認できた。

一方で、一般女性へのアンケートでは、就業の継続を断念し退職した、あるいは別の職場に就職した理由として、勤務先企業の制度の未整備や、制度の利用実績がないこと、配偶者等周囲の協力がないことを挙げる人が少なくない。

民間事業所の対応状況は、社員に占める女性の割合や、経営者の意識、人手不足の状況等によってまちまちであると考えられる。その他、両立に向けた取り組み方がわからない、管理職に登用しようとしても、適したスキル・経験のある女性社員がいないという課題がある。女性社員の育成と求めるスキル・経験を積める職種での採用拡大等が求められる。

復職には家庭面、雇用のマッチング面が課題

県内の子どもを持つ女性が復職する際の課題として、最も影響が大きいのは、子どもの精神面等の家庭面の課題となっている。次いで、希望の仕事、時給面等の雇用のマッチング面の課題が大きい。保育園の空きがない等の制度面の課題は、全体でみれば比較的小さい。

県内でも一部問題視されている待機児童等の影響は、今回のアンケートではそれほどみられなかった。しかし、自治体別でみれば、結果は異なると考えられ、継続調査が求められる。

意欲ある女性は働きやすい場所を求める

育休取得後、別の職場に再就職した人は、子育てのために仕事量を制限したい意向が強い。一方で、元の職場に復職した人は、出産前と同様に働きたい意向が強い。

しかし、出産前と同様に働き、機会があれば昇進したい人の割合は、復職している、あるいは再就職であるかに関わらず一定割合となっている。

職場を変えることになっても、働きやすい環境が整っている職場で働き、成果を上げ、相応の給与を得たいという女性は一定数いると考えられる。

女性活躍推進の目的は、働き続けてもらいたい社員の妊娠・出産への対応以上に、将来を見据えた人

材戦略を挙げる事業者が多い。そうした事業者にとって、意欲ある女性社員の確保、獲得は重要な課題の一つであるはずだ。今後は、女性の求める制度や環境を整えることができた事業者こそ、優秀な女性社員を獲得できるようになっていくのではないか。

２．今後の女性活躍推進の視点

女性活躍推進の現状を踏まえ、アークの自主調査テーマに基づき、「潜在力」、「デザイン力」、「連携力」の視点から、女性活躍推進の視点を考える。

潜在力：今、社内にいる女性社員の活用を進める

将来的な労働力人口の減少や、首都圏への若い女性の流出が課題となる中、今働いている女性社員は「人財」といえる。就業を継続してもらうことで、想定外のメリットも生まれている。

㈱アドバンスは、情報通信機器等の進化で業務が複雑化し、経験を積んだ女性は貴重である。そうした女性社員に働き続けてもらうため、事業所内保育所の設立に踏み切った。これにより、女性社員が就業継続するだけでなく、新人の育成担当や、通信機器の知識を活かした法人営業の補助業務等、新たな分野での活躍に結びついた。

東京フード㈱では、産休・育休を抱えた部下の対応を通じて、男性管理職が長期のマネジメントスキルを獲得する契機となる等、周囲への良い効果が生まれている。

㈱カスミは、女性管理職の特性と、男性管理職の特性が相互補完することで、企業全体としての収益力向上を指摘している。

デザイン力：復職を支えるシステムの構築

育休後の復職時は、ブランクや体力の問題、子どもの体調による急な休み等、両立の不安がある。復職後の社員が経験する問題や、解決するためのノウハウを蓄積するシステムを構築することで、育休取得者が復職しやすくなる。

㈱カスミや東京フード㈱は、経験者を交えた専門組織を設置し、対策を採っている。

さらに、東京フード㈱では、男性管理職を交え、男性社員への啓蒙活動も同時に進めている。タブレット端末やICTの導入により、コミュニケーションを取りながら、スムーズな復職ができるシステムも構築した。

㈱アドバンスは、店舗以外の仕事を担当することで、社員と事業者側双方の負担を減らしている。

今後は、総合職や一般職にかかわらず、出産や介護等を含めライフイベントによって、多様な雇用形態が選択できる働き方も求められる。

連携力：業種内、地域内で連携して子育てを支援

事業者の取り組みが、子育てに関する新たな支援ネットワークの構築や、地域の子育て支援に繋がっていく可能性もある。

㈱アドバンスは事業所内保育所「アドキッズ」の今後の展望として、自社だけでなく、他社とも連携することで、業種全体で待遇を改善し、優秀な女性社員を確保することを挙げている。さらに、近隣の幼稚園と連携することで、「教育」もしたいという親のニーズに応えるビジョンを示している。実現すれば、「質の高い保育」と「仕事」の両方を得られ、事業者の働く場としての魅力が高まるだけでなく、子育てしやすい地域として子育て世帯の集まる地域になるだろう。

おわりに

企業の担当者からは、女性の活躍推進の秘訣として、経営者の働きかけが鍵との話が聞かれた。㈱カスミは、当時社長であった小濵氏が、女性の活躍促進に本気で取り組み、継続してきた。それにより、この10年間で、女性の仕事がレジ打ちから全ての職域に拡大し、管理職昇進や転勤に対する女性社員の意識も変わっている。取り組みが「えるぼし」獲得に繋がり、入社説明会における女性人気も高い等、好循環が生まれている。

次回２月号では、国が出産・子育て支援に本腰を入れ、各自治体も支援を進める中で、地域に子どもが増えていくためには、どのような視点が必要かを考える。

（菅野、小原）