

Diversity Management  
Position



～ 響かせよう トットリズム ～

# 女性活躍 ノウハウ手引書

## Work-Life Balance

事業主・人事労務管理者向け

鳥取県元気づくり総本部元気づくり推進局  
男女共同参画推進課

〒680-8570 鳥取県鳥取市東町1丁目220  
TEL.0857-26-7075 FAX.0857-26-8196

本誌に掲載した内容は2016年2月時点のものです。  
詳細等は各機関へお問い合わせください。

2016年2月発行

鳥取県

## こんな時に本書をお使いください

男女ともに従業員が安心して仕事と家庭との両立ができるような職場づくりへのきっかけとしてお使いください。



職場環境の見直しを  
考えてみますか？

### ●どんな制度や支援があるのだろう…

☞ 従業員が利用できる基本的な制度や企業に対しての支援等の情報を掲載

p6~17

### ●他社ではどんな取組をしているのだろう…

☞ すでに仕事と家庭との両立のための取組を行っている企業を紹介

p18~19

### ●制度利用の手続きはいつ、どこへ？

☞ 手続きの時期や申請場所等、制度とあわせて早見表で紹介

p20~23

## M字カーブからみる就業の現状 (下図参照)

M字カーブ(女性の年齢階級別労働力率)の底は年々上昇をしていますが、依然として落込みが見られます。また今後、少子高齢化に伴う介護者の増加が想定され、要介護者を支えなければいけないケースが急速に増えることも懸念されています。下図M字カーブ①~③のポイントでは、ライフイベントに伴う就業の状況が伺えます。

### 1 女性のライフイベントに伴う就業形態の変化

☞ 結婚後に27.7%、第1子出産で更に36.0%が離職しており、結婚と出産を契機に6割強の女性が退職を選択。

### 2 育児が一段落した後の再就職者の増加

☞ 子どもが3歳以下までの期間は就業希望は低い傾向にあるが、4歳以降になると「家でできる仕事」や「短時間勤務」の希望は高まる傾向にある。

### 3 やむを得ない介護離職を防ぐことは今後の課題

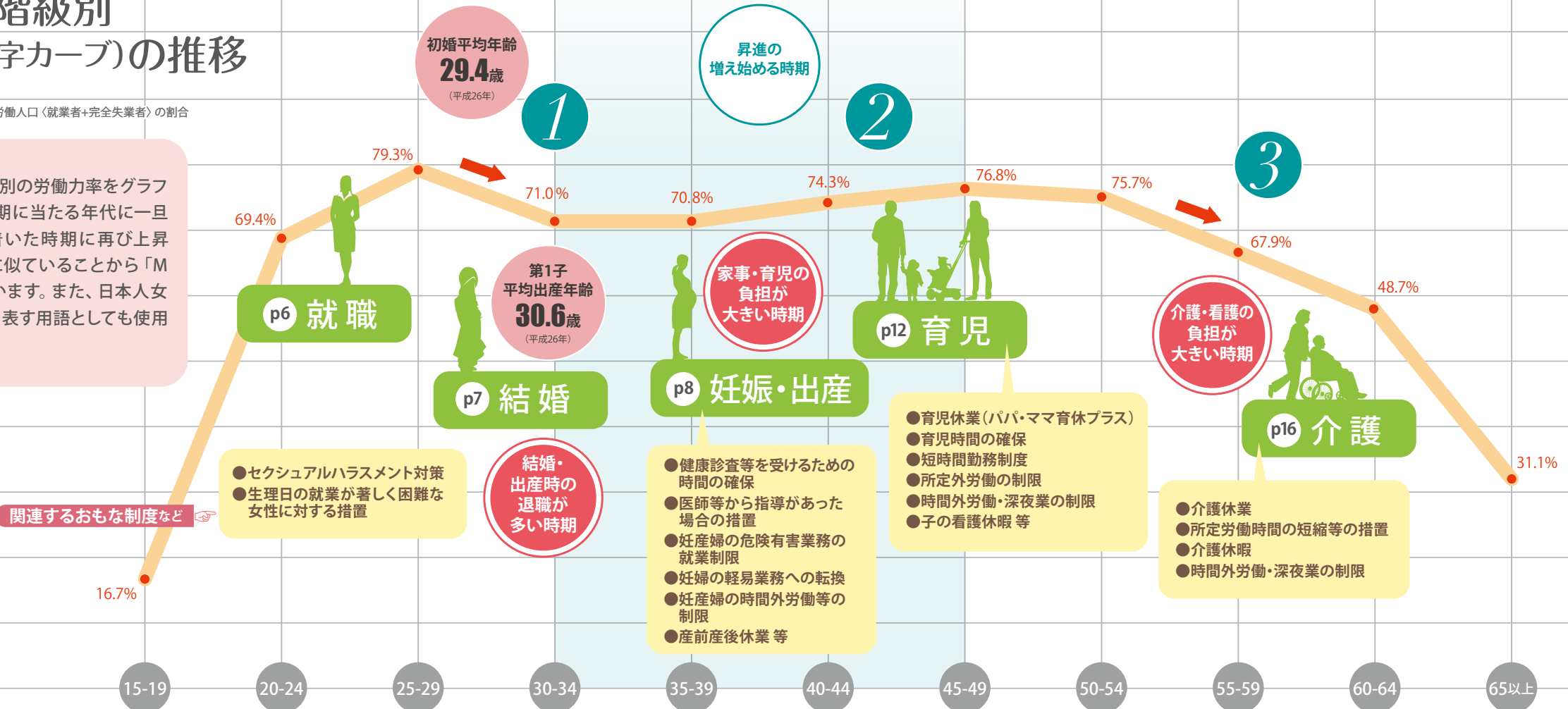
☞ 企業の中堅・管理職クラスの従業員が介護に直面するケースの増加も想定される。

【出所・参考】「情報通信白書のポイント(平成26年版)」

## 女性の年齢階級別労働力率(M字カーブ)の推移

※「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働人口(就業者+完全失業者)の割合

日本人女性の年齢階級別の労働力率をグラフで表すと、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇し、曲線が「M」の形に似ていることから「M字カーブ」といわれています。また、日本人女性の就業状況の特徴を表す用語としても使用されています。



【出所・参考】  
総務省「男女共同参画白書(平成25,27年版)」  
「平成26年人口動態統計月報年計(概数)の概況」



先頃「女性活躍推進法」が制定され企業内での「女性活躍」が求められています。現在の働く女性の状況や「女性が活躍」することでどのような効果があるのか中小企業診断士でもある株式会社キャラウィット代表取締役・上岡実弥子氏に伺います。

## 「女性活躍」は企業と人の可能性が広がる第一歩。

### 女性活躍が必要な理由とは…

——平成27年、「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）」が制定されました。日本で女性の活躍が求められるのは、なぜでしょうか。

**上岡** これまで日本では、職場で女性が十分に活躍していないのではないかと懸念されてきました。総務省統計局の「平成26年労働力調査」で日本の男女別雇用者数をみると、男性は計2,889万人であるのに対し、女性は、計2,351万人で、男性より538万人少ないのです。また、日本で管理的業務に従事する女性の割合は、平成26年で11.3%で、残念ながら諸外国と比較すると低い方です。諸外国の女性管理職の比率は、アメリカ43.7%、フィリピン47.6%、イギリス34.2%、フランス39.4%です。

——鳥取県内で講演やコンサルティングもされていますが、鳥取県の状況はいかがですか。

**上岡** 内閣府男女共同参画局の「平成27年度版男女共同参画白書」によると、鳥取県の女性の有業者の割合は67.5%で、全国平均の63.1%よりも高くなっています。

——そうでしたか。管理職になる女性も増えているのでしょうか。

**上岡** 実は、管理的業務に従事する女性の割合は、近畿地方以西で高くなる傾向があります。ただし、鳥取県は12.1%で、全国平均の13.4%をやや下回っています。

——鳥取県では、まだまだ女性管理職が生まれる余地がある、ということですね。

**上岡** そうですね。

——平成27年に制定された「女性活躍推進法」のポイントを教えてください。

**上岡** 大企業を中心に、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定等が義務づけられました。国・地方公共団体、301人以上の大企業は、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、③自社の女性の活躍に関する情報の公表、を行わなければなりません。300人以下の中小企業は努力義務とされています。

——自社の課題を分析するきっかけとしても、チャレンジしてほしいですね。

**上岡** はい。女性の活躍推進の取組が優良な企業に対しては、厚生労働大臣の認定が受けられ、今後、認定マークを商品などに付けられるようになる予定です。

——女性の活躍を推進する企業は、イメージが高まりそうですね。

### 女性活躍推進のメリットとは…

——女性の活躍を推進すると、企業にはどのようなメリットがあるのでしょうか。

**上岡** まず、企業のメリットは5点あります。①消費者に近い女性目線の商品開発や販売による「市場ニーズへの対応」、②男性に無い着眼点やアイデア発想による「付加価値の提供」、③育児・介護支援、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る「労働環境の整備」、④人手不足の解消、勤続年数の増加による「人材の定着」、⑤男性管理職とは異なる管理方法による「女性管理職ならではの組織活性化」です。女性には「共感力」「柔軟さ」「会話力」等の特徴があり、男性管理者とは違ったマネジメントによって、組織を活性化します。

——企業にとっては、商品企画や販売等、ビジネス上のメリットも大きいのですか。

**上岡** その通りです。また、従業員サイドのメリットも5点あります。①女性従業員の労働意欲が高まる「モチベーションアップ」、②女性従業員の活躍により男性従業員の意識が変わる「男性従業員への波及効果」、③主に男性が担当している業務を女性が行うことによる「職域の拡大」、④職域拡大によって職能が向上する「能力向上」、⑤職域拡大・能力向上により、収入増加につながる「所得向上」です。

——鳥取県は、地域密着型企业が多いので、地域にも影響を与えそうですね。

**上岡** そうですね。女性が活躍すると、地域社会における女性の地位がより向上するでしょう。国は、働く女性を支援する商品・サービスが活性化することも期待しています。女性活躍によって、鳥取県内でも新たなサービスが登場するかもしれません。

### どうしたら女性活躍が進むのか…

——どのようにすれば、女性活躍が進むのでしょうか。

**上岡** まず、組織のトップが、女性の活躍事例を知ることが望まれます。今までのお付合いの中で鳥取県では、官公庁や商工団体、企業等で女性が活躍されているように思います。様々な事例に触れることで、無意識に「男性の仕事」としていた事が、女性でも可能だと気付いて頂けるでしょう。

——なるほど。暗黙のうちに「男性の仕事」「女性の仕事」と決めてしまっていることがあるかもしれませんね。

**上岡** はい。エンパワーメント（権限委譲）は従業員のやる気が高まります。男女を問わず、機会や役割を与えてみることをおすすめします。実は、女性が活躍できる環境づくりは、育児・子育て中の従業員だけでなく、親の介護が必要な従業員にとっても関連するテーマなのです。この機会に「ワーク・ライフ・バランス」「職域拡大」について考えてみてはいかがでしょうか。

——本日はありがとうございました。

【平成27年11月取材】

上岡 実弥子（株式会社キャラウィット 代表取締役）

#### PROFILE

1967年、長野県伊那市生まれ。学習院大学文学部国文科卒業後、会社勤務を経て、中小企業診断士を取得、中小企業診断士として独立。神奈川県横浜市で(有)レッツを設立（取締役社長）、その後2004年に(株)キャラウィットに組織変更、代表取締役に就任。女性活躍支援、女性管理職養成の講演・指導を多数実施しており、鳥取県内での講演、コンサルティングにも長年従事している。

