

女性活躍のメリットとは

女性が活躍する企業のメリットとしてまず挙げられるのが、市場ニーズへの対応力です。家計支出のうち購買決定権の約7割を女性が握ると言われています。商品開発や販売戦略を考える上で、多くの消費者に近い感覚を持った女性の視点は重要になります。

育児休業から復帰した女性が企業にもたらすメリットとは

（企業の声から）

- * 消費者・生活者目線のヒット商品開発
- * 子育て経験を活かした企画提案が多彩になる、充実する
- * 時間制約があるため、時間に対する意識が高く、無駄を排除した仕事の効率化が身についている
- * 子どもに関連した地域社会との関わりの中で培った視野の広さやコミュニケーション能力の高さが仕事に活きる

ワーク・ライフ・バランスを推進するために従業員が企業に望むこと

※従業員は働き方改革や経営者の意識改革を求めています（複数回答・上位5項目）

- 1 仕事の進め方や内容の見直し
- 2 経営者の意識改革
- 3 仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり
- 4 多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入
- 5 職場風土の改革

〔福岡県 雇用均等・仕事と家庭の両立実態調査報告書〕平成26年3月

「女性の活躍」が必要な理由

近年は、学生が就職先を選定する基準として、働きやすい企業、女性が活躍している企業への関心が高まっています。「うちには関係ない」と「ワーク・ライフ・バランスや女性活躍」への取り組みを後回しにすると、将来、思うような人材が採用できず、人材不足に陥ることになります。

現状は？

～女性社員の声～

- 女性の仕事は事務補助などに限定し、重要な仕事は男性へ
- 休業制度や職場環境が整っていない
- 長時間労働では仕事を続けられない
- 能力開発の機会がない
- モデルとなる先輩がおらず、将来が不安

～経営者、人事担当者の声～

- 女性は出産・育児で早期退職が多い
- 長時間働ける男性に重要な仕事を任せってしまう
- 残業が多く、仕事の生産性が低く、効率が悪い

解決へ向けて取り組まないとこんなことが起こります

●人材の採用難

家事・育児に加え、介護や本人の病気、高齢化など、時間に制約のある社員が増えている現在、従来のような長時間労働が可能な男性を想定した働き方では、優秀な人材は集まらなくなります。

●定着率の低下

優秀な女性を採用しても、仕事と家庭の両立が困難であったり、能力発揮の機会がなかったりすると、仕事への意欲・会社への貢献度があがらず、退職者が増えます。

●業績への影響

多様な人材の採用や育成が進まないと、新しいアイデアが出にくい、改善が進まないなどにより業績に影響がでます。

問題解決へのカギ

「女性の活躍」と「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」

「女性活躍」に関する問題の解決には男女の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」が大きく関係しています。ワーク・ライフ・バランスとは、仕事とプライベートの生活を調和させ、そのどちらも充実させることで、双方よくしていこうという考え方やそのための取り組みのことです。

企業における「女性の活躍」～5つのステップ～

女性の活躍を促進するために、企業では何をどう進めればよいのでしょうか。

ステップ1 リーダーシップと推進体制

経営者が「会社として女性活躍に取り組む」というメッセージを発信し、推進していくことが重要です。推進担当者を決めて、継続して女性社員の戦力化を推進する体制を作りましょう。

ステップ2 採用と職域拡大

性別に関わらず能力や意欲をふまえた採用を行うことが求められます。女性の比率が低い場合は、目標を設定したり、採用基準を見直したりすることが必要な場合もあります。また、これまで女性がいない職種や職場に女性を配置し、職域を広げることも重要です。さらに、新たな分野の経験や事務職から技術職へなどの転換はキャリアアップにつながります。

ステップ3 働き方の見直し・業務改善

長時間労働の慢性化した職場では、女性が仕事を続けることは難しく、離職してしまうことがあります。業務や働き方の見直し、あるいは機械化による負担軽減等により、時間や体力の面で働きやすい職場を作りましょう。また、男性も子育てや介護に関わるような働き方改革を実施することが重要です。

ステップ4 能力開発

女性社員の活躍を支援するためには、性別にかかわらず公平に研修を行う必要があります。一見、平等な機会のようにみえて、開催日時等の関係で、子どもを持つ女性が参加しにくいこともあります。女性の活躍が困難な業務については、女性リーダー研修や専門教育、資格取得の奨励等を行うことが考えられます。また、悩み事を相談できる人や目標となる女性を紹介することも有効です。

ステップ5 人事評価と登用

仕事の成果は男女を問わず公正に評価することが重要です。長時間労働をした人が評価される基準ではなく、短い時間で効率よく働いた人が評価されるように是正していくことが必要です。