

提言書

～男女ともに働きやすい職場環境づくりを目指して～

令和3年3月

女性の就業促進部会

もくじ

- 1 岩手県の女性活躍支援の推進体制
- 2 提言～男女ともに働きやすい職場環境づくりを目指して
- 3 今後の活動

1 岩手県の女性活躍支援の推進体制

いわて女性の活躍促進連携会議

岩手県の女性の活躍を推進することによって復興の加速化を進め、地域経済活性化に寄与することを目的として、県内の経済団体、産業団体、国等の関係団体と県が一体となって、H26.5.22に設立。

女性の就業 促進部会

女性の就業促進と女性が企業等で活躍するための支援を中心のテーマとし、女性の起業促進に向けた意識啓発や支援策も併せて検討する。

子育て支援部会

女性が子育てをしながら働き続けることができる環境を整備するため、多様な保育サービスの提供や保育士の確保などに向けた取組の推進について、官民協働で検討を行う。

農山漁村で輝く 女性部会

農林漁業の振興と活力と潤いのある農山漁村の実現に向けて、女性のアイデアや能力を最大限に発揮できる環境を創造し、積極的に農林漁業経営に参画する「輝く女性」の育成に取り組む。

けんせつ小町部会

女性が働きやすい職場環境を整備することで女性の活躍支援を図るとともに、高齢化が進む建設業界の担い手の確保を促進する。

防災部会

女性消防職員や女性消防団員の先進的な取組を紹介し、女性消防職員の活躍の推進や女性消防団員の入団の促進を図るとともに、女性にとって働きやすい環境づくりを促進する。

産学官連携サテライト ミーティング

女性活躍に共通の課題となっている女性の人材育成や男女の意識改革などをテーマに、女性活躍の現状を情報提供する産業団体、女性のエンパワメントにノウハウのある大学、女性活躍の施策を担う市町村をメンバーとして検討を行う。

建設業、不動産業、飲食業、製造業など幅広い業種の経営者や管理職等で構成

これまで、女性の管理職・正規職員を増やすための方策を検討

- ・ 業種が違って、休暇が取りにくいことや若年層とのジェネレーションギャップの顕在化など、同様の悩みを抱えている。
- ・ 若年層とベテラン社員との間でジェネレーションギャップがあることや、若年層において社会に出る前に習得してほしい教養・知識の習得が十分ではないこと、性別に基づく固定的な役割分担意識や性差に関する思い込みにとらわれて、社員の可能性を生かし切れていないことが浮き彫りになっている。
- ・ 女性の就業促進に関する制度や仕組みが整備されてきているが、依然、働くことにおける女性の満足度が低い、管理職の割合が増えない。
- ・ 経営を考える視点は、男性経営者も女性経営者も同じである。しかし、問題解決の方法についての認識に男女の差がある。

女性のことだけ考えていては、状況は変わらない。男女ともに働きやすい職場環境づくりを目指すことが、女性の活躍にもつながると考察

2 提言

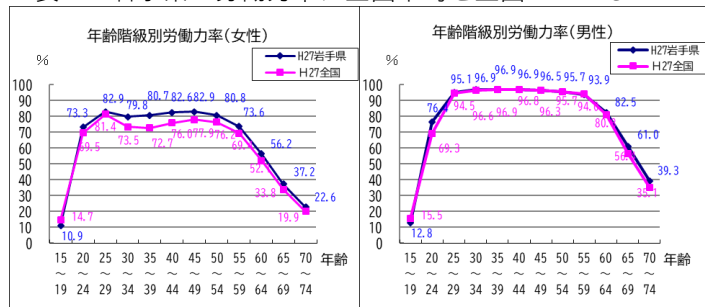
「男女ともに働きやすい
職場環境づくりを目指して」

- ✓ 経営者の意識改革と実践
- ✓ 男女ともに働きやすい企業文化の醸成
- ✓ 多様な働き方の組み合わせや仕事の可視化による業務実施
- ✓ 明確な評価基準による成果に基づく評価制度の導入

国及び岩手県の現状・課題

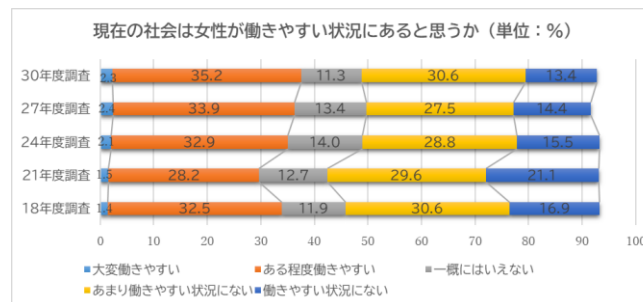
- 労働力人口が減少していく中、**人材の維持・確保は重要な課題**であり、**女性の登用を推進する必要がある**。
- そうした中で、**経営者の女性活躍の必要性の認識が全体的に低い**。
- 岩手県の社会減は、18歳～24歳のいわゆる**進学期・就職期の若者の県外流出が要因**となっている。
- 本県における女性の労働人口割合は15～19歳を除く全ての年代において全国平均を上回っており、県としての強みと言えるが、県民意識調査における「**女性が働きやすい状況にある**」との回答は**4割に達していない**。（表1、2）

■ 表1 岩手県の労働力率は全国平均を上回っている



出典：総務省「国勢調査」

■ 表2 女性が働きやすい状況にあるとの回答は、4割に達していない



出典：県若者女性協働推進室「平成30年度男女が共に支える社会に関する意識調査」

経営者への提言

- 1 経営トップが女性の活躍の必要性を認識し、社内の共通認識を図っていこう。
- 2 若者目線での企業情報を発信しよう。
 - ・ 厚生福利だけでなく働きやすい職場環境づくりに向けた取り組みなど、会社の魅力を伝える情報の発信や企業見学会を実施する。

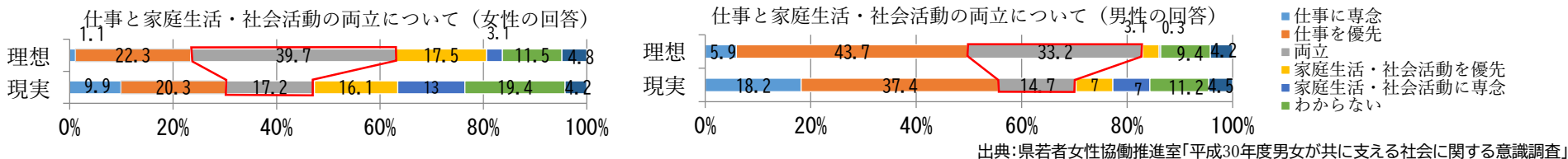
行政への提言

- 1 経営者に必要な各種制度や助成金等の情報をわかりやすく発信
 - ・ 各種制度や補助金（例、「出産育児一時金」「出産手当金」）、申請のテクニック等を発信する。
- 2 若者目線での企業情報を発信
 - ・ 若者に訴求する「岩手で働く・暮らす・遊ぶ・学ぶ」魅力の発信を行う。
 - ・ 企業のPRの場において、若者が感じた企業の魅力をリサーチし、参加企業へフィードバックする。

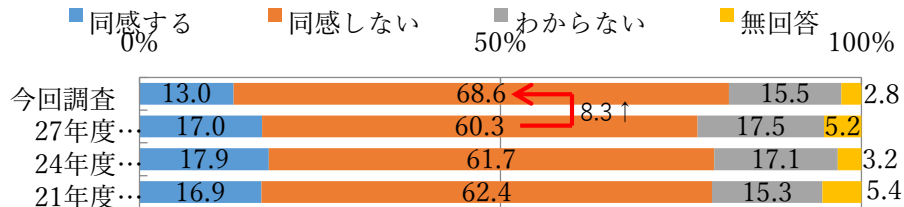
現状・課題

- 育児・介護等の対応をするために、男性経営者は休暇制度を創設すれば問題が解決すると考えているのに対し、女性経営者は休暇制度の活用に向けた調整を行ったうえで制度を活用させる必要があると考えているなど、**問題解決の方法について男女の差**がある。
- **企業で女性が働きにくい状況は、法律や制度だけでは変えることは難しい。**（表3,4,5）
- **性別に基づく固定的な役割分担意識や性差に関する思い込み「アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）」にとらわれて、社員の可能性を活かしきれていない。**
- 自身の仕事に意欲の無い若年層を抱える企業が多く、**社員の興味や意欲の醸成に悩む。**
- **男性中心の企業文化や風土の変革に向けて、経営者や管理職層の意識改革が不十分**である。
- これまで男性の職場だったため、女性用の更衣室やトイレがない。また、故意ではないが、セクハラといわれる言動をとっている可能性がある。

■表3 仕事と家庭の両立について、理想では女性が約40%、男性が約33%となっているものの、現実には女性が約17%、男性が15%にとどまっている。



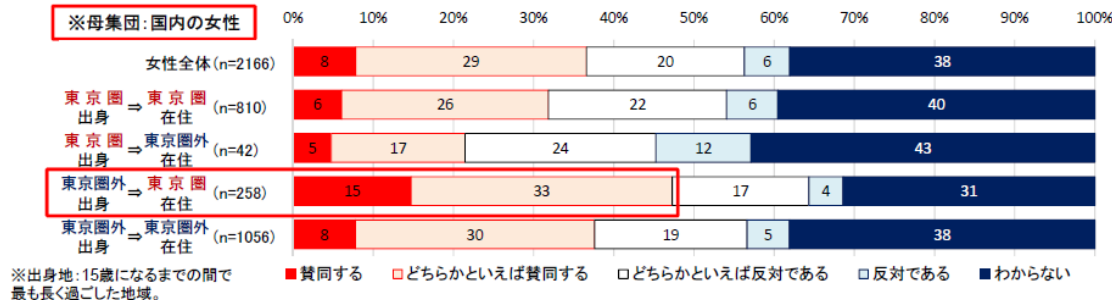
■表4 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、前回調査と比べると、「同感しない」が8.3ポイント上昇している。



出典: 県若者女性協働推進室「平成30年度男女が共に支える社会に関する意識調査」

■表5 東京圏外出身の女性のうち東京圏へ流入している女性は、他の女性に比べ、「出身地の人たちが夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という意識を持っている」と考えている人の割合が高い。

Q あなたの出身地の人たちは「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について賛同しますか。



出典: 国土政策局「企業等の東京一極集中に係る基本調査（市民向け国際アンケート）」(2020.11速報)

経営者への提言

- 1 社員のポジションが会社のミッションにどう貢献しているのか、どんな役割を期待しているのかを伝えよう。
- 2 様々な個性が集まっている企業体だからこそ、**経営者自らが経営課題として認識し、リーダーシップを発揮して、道筋を示し、ポジティブアクション(女性社員の活躍)を推進しよう。**
- 3 **経営者自身にアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）があるか今一度振り返り、社会が変わるのを待つのではなく、まず自社から男女問わず助け合える企業風土を作ろう。**
 - ・ 社員教育等で、家庭のことは男女ともに行うことや、性別で無意識に仕事を割り振らないように意識する「育て方改革（人材育成）」や、働く意義を再確認する機会を設ける。
 - ・ 男性の意識改革を促し家庭の役割を積極的に担っていくよう、ワークライフバランス研修等を開催する。
- 4 「困ったときはお互い様」は、昔から伝わる生きる知恵。**男性も女性もみんなで調整し合って、仕事もプライベートも充実した環境づくりに、経営者が率先して取り組もう。**
 - ・ 育児・介護・急病等で、従業員が業務から離脱することになった場合の対応を考える機会を設ける。
- 5 まずは、**女性が働きやすい環境でないことや女性との意識の差異があることを男性経営者は認識しよう。**
- 6 **ハラスメントへの厳正な対応を経営方針として表明しよう。**

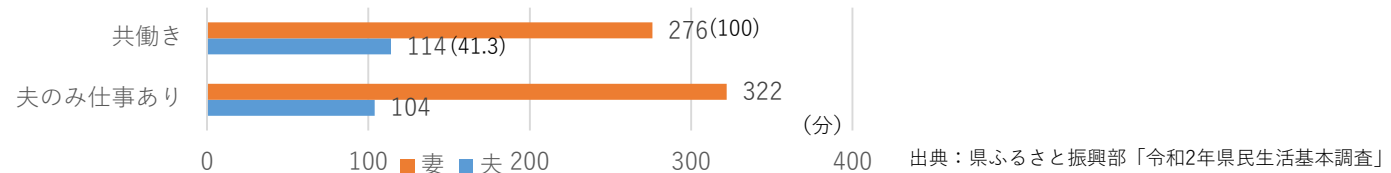
行政への提言

- 1 経営者のポジティブアクションへの後押し
 - ・ 女性管理職の割合をもって女性活躍の指標とするのではなく、女性管理職の割合を上げていく必要性を丁寧に情報発信する。
- 2 「家事・育児・介護における男性の意識改革」への支援
 - ・ 教育機関と連携し、総合的な学習の時間などにおいて、男性の積極的な家事・育児・介護参加を推奨するなど、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）をなくしていく教育を実践していく。
 - ・ 医療機関と連携し、パパ・ママ教室を活用しながら、男性の積極的な家事・育児・介護参加を推奨するなど、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）をなくしていく取組を進めていく。
- 3 男性経営者に対する意識改革の後押し
 - ・ 好取組事例の講演を実施する。
 - ・ 男性経営者向け企業見学会を実施する。
- 4 女性の働きやすい就業環境整備支援補助金を充実
 - ・ 女性用更衣室やトイレなど、ハード整備にも支援メニューを拡大する

現状・課題

- 男性は仕事を最優先できる環境にあるのに対して、女性は家事・育児・介護など家庭内の用事の大部分を負担しており、企業や組織で活躍するには制約がある。（表6）
- 女性が身近で活躍する女性のロールモデルを知らない。
- 自分のポジションが会社のミッションにどう貢献しているのか、どんな役割を期待されているのかわからない。知ろうとしていない場合もある。
- 男性が育児のための休暇を取得したり、困ったときは男女問わずお互い助け合う企業風土が育っていない。
- 女性は、結婚・出産以外にも配偶者の転勤で辞めざるを得なくなる場合が多い。
- 妊娠したら辞めなければいけないと思っている従業員がいる。

■表6 岩手県の「共働き」世帯での夫の家事労働時間は、妻の41.3%となっている。



経営者への提言

- 1 様々な個性が集まっている企業体だからこそ、経営者自らが経営課題として認識し、リーダーシップを発揮して、道筋を示し、ポジティブアクションを推進しよう。【再掲】
 - ・ 経営トップが女性の活躍の必要性を認識し、社内の共通認識を図る。
 - ・ 会社のミッションに対するポジションごとの役割を明確にし、何を期待しているか具体的に説明する。
 - ・ 妊娠や子育て、介護等に対応するための休暇制度を設けるだけでなく、活用のための調整等を本人任せにせず会社も後押しするなど、円滑な引継ぎを支援する。
- 2 イクメンをもてはやすのではなく、男女ともに育児・介護・家事に参加するのは当然のことと思う「育て方改革(人材育成)」を会社で行うとともに、男女問わず助け合える企業風土を作ろう。
- 3 男性は、女性が家庭内のことについて多くの責任を負っていることが多く、それに依存し仕事に集中できる環境が生まれていることを認識しよう。女性は、自分の可能性を広げ、やりたいことを実現している女性が身近にもいることを知ろう。
 - ・ 男性の意識改革を促すワークライフバランス等の研修や、女性のキャリア選択の参考となるロールモデルや女性活躍事例について学ぶ研修など、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）をなくしていく社員教育に取り組む。
 - ・ 社員教育等で、働く楽しさ・意義を再確認する機会を設ける。
- 4 「困ったときはお互い様」は、昔から伝わる生きる知恵。男性も女性も従業員自らが、みんなで調整し合って、仕事もプライベートも充実した環境づくりに取り組もう。
 - ・ 同僚が、妊娠や子育て、介護等に対応するための休暇を取得する際は、円滑な引継ぎができるよう協力する。

行政への提言

1 経営者のポジティブアクションへの後押し【再掲】

- ・ 女性管理職の割合をもって女性活躍の指標とするのではなく、女性管理職の割合を上げていく必要性を丁寧に情報発信する。

2 企業が取り組む「育て方改革」への支援

- ・ 教育機関と連携し、総合的な学習の時間などにおいて、男性の積極的な家事・育児・介護参加を推奨するなど、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）をなくしていく教育を実践していく。【再掲】
- ・ 医療機関と連携し、パパ・ママ教室を活用しながら、男性の積極的な家事・育児・介護参加を推奨するなど、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）をなくしていく取組を進めていく。【再掲】
- ・ 行政における実践例を民間企業に紹介する。

3 社員研修支援

- ・ 女性の意欲を引き出すための意識啓発セミナーや、管理職になって仕事がますます楽しくなった女性との意見交換（女性管理職と管理職候補の座談会）の場を設ける。
- ・ ロールモデルとなる女性との意見交換の場を設定する。
- ・ 社員研修に活用できるロールモデルやメンターに関する資料をウェブで配信する。
- ・ 女性が活躍をしている企業の好事例を情報発信する。

現状・課題

- 女性は家庭内のことについて多くの責任を負っていることが多く、必ずしも仕事を優先することができない。
- 妊娠や子育て、介護等で休暇取得が増えるなか、一人ひとりの負担・業務量が大きくなってしまい、業務が滞ったり、休みがとりにくい状態になっている。また、休暇制度さえ準備していれば問題ないと思込み、活用するための調整等を本人任せにしたり、休みを取りやすい雰囲気にならないこともあり、休暇制度の活用が進んでいない。
- 「**正規雇用＝長時間労働**」を前提とする働き方が主流となっているなかで、家庭の事情を優先せざるを得ない状況となった場合、社員のキャリアが中断され、企業にとっても戦力が失われ損失となっている。
- 加給年金を受給するため、非正規でも継続して働きたい従業員もいる。

経営者への提言

- 1 イクメンをもてはやすのではなく、**男女ともに育児・介護・家事に参加するのは当然のこと**と思う「**育て方改革(人材育成)**」を会社で行うとともに、**男女問わず助け合える企業風土を作ろう。**【再掲】
- 2 **ライフステージに応じて働き方を転換できるようにしよう。**
 - ・フルタイム・パートタイム・限定社員等を行き来できるような雇用体制を構築する。
 - ・週休3日、テレワーク等の多様な働き方を導入する。
 - ・正規・非正規等を組み合わせた業務運営を行う。
- 3 **社員が休んでも、会社を回せる体制を確保しよう。**
 - ・業務の可視化により無駄な業務を省きつつ、業務マニュアルを策定するなど、業務の進め方を共有化をする。
 - ・予め様々な業務を経験させておくなど、休んでも会社を回せる体制を確保する。
 - ・結婚・育児・介護で離職した社員を再雇用する制度を導入する。

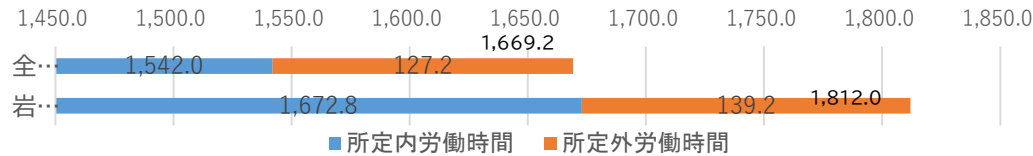
行政への提言

- 1 **柔軟な働き方等の導入支援**
 - ・企業が柔軟な働き方等を検討しやすいよう、社労士に相談できる機会を設ける。
 - ・小規模企業でも働き方改革に取り組めるようにするため、課題ごとに具体的な取組を提案する「働き方改革チャート」を開発し、普及させる。
- 2 **女性の働きやすい就業環境整備支援補助金を充実**【再掲】
 - ・女性用更衣室やトイレなど、ハード整備にも支援メニューを拡大する。

現状・課題

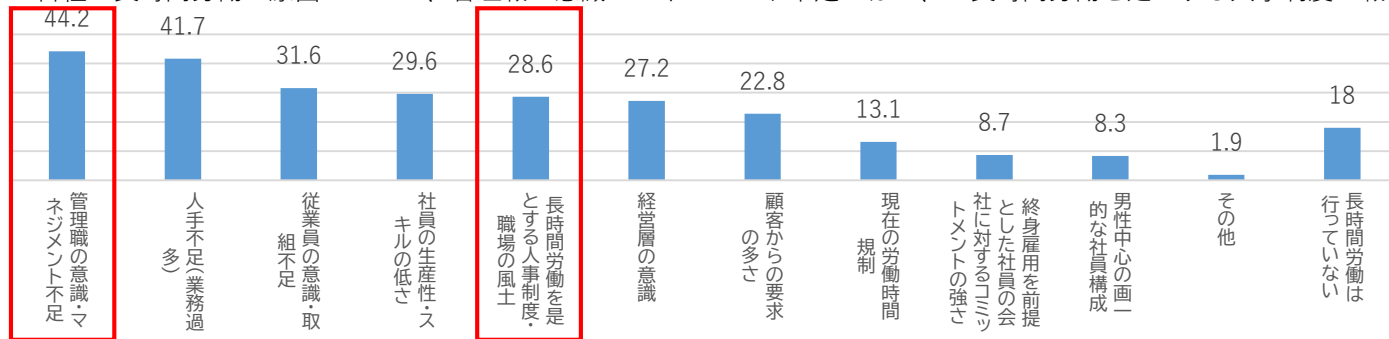
① 成果ではなく働く時間の長さで給与を支給していることなどにより、長時間労働を助長している。(表7, 8)

■表7 岩手県の年間総実労働時間数は、1,812.0時間と、全国でワースト1位。



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査(5人以上)」(令和元年)

■表8 自社の長時間労働の原因について、管理職の意識・マネジメント不足のほか、「長時間労働を是とする人事制度・職場の風土」があげられている。



出典：経済産業省「平成28年度産業経済研究委託事業 (働き方改革に関する企業の実態調査) 報告書」

経営者への提言

- 1 仕事の成果を正しく評価されることが、仕事へのモチベーション向上につながる。**明確な評価基準による勤務評価制度や同一労働同一賃金を導入し、働いた成果を給与に反映させよう。**
- 2 **業務の可視化により無駄な業務を省き、作業工程を見直すことで作業効率を高め、生産性の向上につなげるとともに、長時間労働などの拘束時間を削減しよう。**

行政向けの提言

- 1 働きやすさを実現するための成果に基づく評価制度導入の支援
 - ・ 成果評価導入など、女性の働きやすさのために企業が行った好事例を発信する。
 - ・ テレワーク等の多様な働き方の導入のための支援補助金を拡充する。

3 今後の活動

経営者の意識改革や行動変容を促して各企業等の取組に発展させていくため、次の取組を実施します。

✓ 部会員が実践した好取組事例の講演

身近な企業での好取組事例を知り、経営者の意識改革を促し、経営者のポジティブアクション実施のきっかけにする。

✓ 女性管理職と管理職候補の座談会

身近なロールモデルとの意見交換等を通じ、昇進への不安解消や仕事へのモチベーション向上を図るとともに、自社における働きやすい企業文化の醸成への取組み展開に結び付ける。

✓ 男性経営者及び男性社員向け企業見学キャラバン

女性活躍企業を見学し、自社との違いを認識し、自社における働きやすい職場づくりにむけた男性経営者及び男性社員の意識改革や行動変容に結び付ける。

✓ 情報発信

継続的な情報発信により、男女ともに働きやすい職場づくりの意識醸成や、提言の浸透を図る。

女性の就業促進部会（R3.3末）

部会長	佐々木祐子	東京土地販売(株)	代表取締役
副部会長	佐藤 智栄	(株)サトウ精機	代表取締役社長
	渡邊 里沙	(有)秀吉	営業企画部長
部会員	工藤 昌代	(株)ホップス	代表取締役
	川村 智美	(株)ウノー・インダストリー	経理課長
	山田 智子	(株)山田酒店	取締役
	渡邊 さやか	(株)re:terra	代表取締役
	畠山 いずみ	(株)北日本銀行	