女性の活躍促進へ 意識改革いま一度

調査徹底し効果的な 就業サポート目指す

少子高齢化が進むなか、企業において女性活用をはじめとするダイバーシティの重要性が叫ばれてから久しい。9月3日の内閣改造で過去最多に並ぶ5人の女性閣僚が誕生するなど、国を挙げて推進する一方で、依然として先進国のなかで女性の管理職率が低い日本。実効性を持った女性の活用推進策が必要だ。

人手不足、目前の課題

働くママを応援 大阪府が推進

大阪府では女性や障害者、中高年齢者などさまざまな人々の就業支援施設「OSAKAしごとフィールド」(大阪市中央区)を2013年9月に開設した。この1年間で延べ2万人強が利用し、5100人が就職に至った。中でも母親の就職支援には14年4月に「働くママ応援コーナー」を設け、希望条件を満たす人々の就業支援施設「OSAKAしごとフィールド」(大阪市中央区)を2013年9月に開設した。この1年間で延べ2万人強が利用し、5100人が就職に至った。中でも母親の就職支援には14年4月に「働くママ応援コーナー」を設け、希望条件をふまえたキャリアカウンセリングや保育情報の提供などを行ってきた。14年9月2日には施設を利用する求職者の子供を無料で預かる一時保育サービスも始め、母親が積極的に就職活動に取り組める環境を整えた。利用者がカウンセリングや面接などの就職活動をする際に預けられるほか、待機児童問題を受けて就職決定後に預け先が決まるまで有料で最長3カ月預けられる。

同日、開設1周年を記念してイベントを開いた。中沖広げてみると、興行者と局長は「日本で一番眠っている資源の女性の力を活用する企業関係者約300人の要。大阪の女性の就業を支援する」と話す。

「OSAKAしごとフィールド」に開設した明るく広い一時保育スペース

就業機会拡大へ 実態知る施策も

大阪府では13年9月に「女性の就業機会拡大プロジェクトチーム」も発足。府の女性職員が参加し、女性の就労に関する課題の調査や、それを解決するための必要な方策を検討する。松井一郎府知事は「これから、つひとつを事業化につなげていく」と話した。

府は施策立案のため、大阪大学と連携して若年女性の就業意識に関する調査を7月から行い、このほど中間報告を取りまとめた。母親や専業主婦の求職についてはよく議論や調査もされているが、働いていない未婚の若年女性も多い。10年の総務省の調査によると大阪府の30～34歳の未婚女性のうち、完全失業者と非就業者(通学を除く)が占める割合は15%だった。

府では、彼女らが潜在労働力として期待できることから、34歳以下の若い未婚女性を対象にタイプ別に分けて、働かない理由や実態を明らかにしようと調査した。調査は5大学の大学生346人、働いていない未婚女性271人、求職活動中の未婚女性119人に対して行った。

調査の結果、「定年まで働き続ける」「結婚などでいったん仕事をやめても再就職する」など就労に意欲的な学生が7割近くを占めるなど、学生の就労意欲は低くなかった。しかし「定年まで働く」と考えていた人でも、5年目までに約半数が離職するなど、実際は就業後の離職率が高いことが分かった。

就労経験もなく求職活動もしていない未婚女性は、夢を持っているケースもあるものの実現性は低く、社会制度に対する無関心や、家庭を含めた交友関係の希薄さなどの特徴がみられた。就労経験はある無職リタイプは、離職後に就職活動がうまくいかないと年齢が上がるとともに働く意欲が低下し、求職活動を行わなくなり非労働力化する傾向があった。

そして働いていない人は経済的に親などに依存する場合が多いが、親が裕福な訳ではなく、年間の世帯収入では300万円未満が過半数という課題も浮かび上がった。

これらの調査結果を受けて、府は女性のライフタイミングでの情報提供などの就職支援策が効果的と考えている。さらに担当者は、学生だけではなくインターンシップ(就業体験)など実務経験で自信をつけることが必要。そのようなメニューを増やしたい」と話す。

併せて、若年女性の雇用と活躍について企業側にも調査をした。企業は若年女性の就業を促進する制度や施設などのハード面の整備を進めており、その点については従業員も評価・認識していることが分かった。今回の調査は引き続き1月末まで行い、今後の就職支援施策に反映させる。

モノづくり中小 活用意欲高い

大阪大学の女性活躍推進本部は、「モノづくり分野での女性活用も求められる。昨今では「リケジョ(理系女子)」「ドボジョ(土木系女子)」などの言葉も生まれ、数少ない女性という点から活躍に注目が集まっている。

関西職業能力開発促進センター・ポリテクセンター(関西)は6月、「女性の就業を促進するものづくり分野の訓練に関するアンケート」の結果をまとめた。大阪府内のモノづくり分野の事業所300社から回答を得た。中小企業が9割強を占めた。

女性従業員に求める職業能力は、多くの事業所が女性の特性として「スピード・正確さ、反復定型業務の根気強さ、丁寧さ、器用さ」や「男性と異なる目線や感性の柔軟な発想力・創造力」を挙げた。さらに「受注管理」や「折衝・調整力」を求めた企業もあり、これらの能力を生かすことで女性活用の可能性が広がりそうだ。

女性の生産現場への配置状況は「配置している」が39%だった。その状況は「男性と同等に活躍」が42%、「女性は補助的な役割で活躍」が22%だった。今後の女性の採用計画は、「研究・開発・設計」部門で37・3%、「生産」部門で34・3%が採用して増やしたいと回答した。

女性が活躍している部門は「人事・総務・経理」が96・4%と際立っていた。女性従業員を評価する理由には「女性の特質・感性が生かせる」「補助的・定性的業務が強い」などの回答があった。女性の活用に対して、モノづくり中小企業の意欲の高さうかがえる結果と言える。ただ、生産現場や責任ある仕事まで行く、今後の就職支援施策に反映させる。

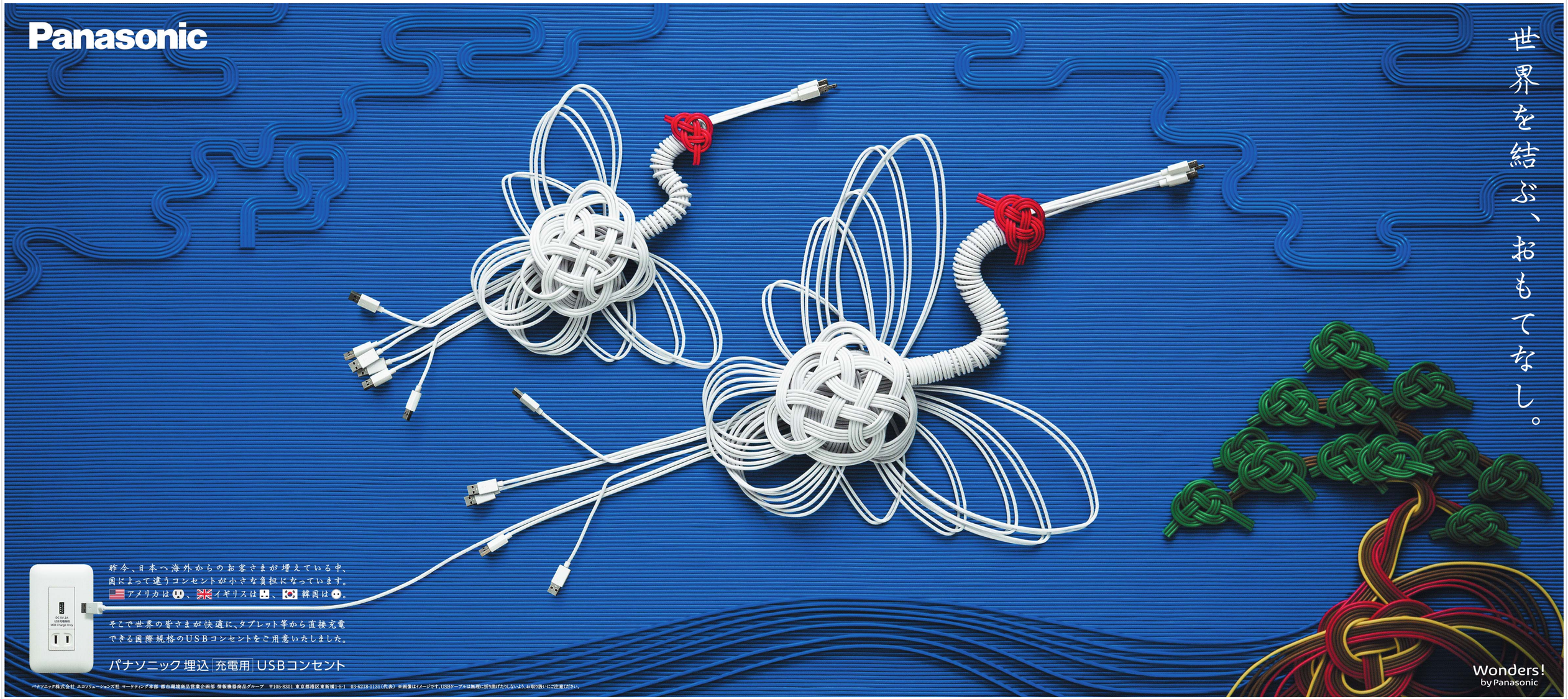
女性の潜在力生かす時

佐野氏「支援の質 転換必要」

少子化が進むなかで企業が勝ち残っていくには、単に女性の採用数を増やすだけでなく、女性の活躍を企業成長の力とすることが必要になってくる。しかし、女性は出産や育児により休業期間や時短勤務が発生する可能性があり、採用をためらう企業は少なくない。

21世紀職業財団の佐野由美関西事務所長は「仕事と育児の両立支援には、キャリア形成を促す仕事の支援への育成・転換が必要だ」と説く。従来の両立支援では、育児中の社員に責任の軽い仕事を与える過剰な配慮により個々の成長機会を奪い、昇進や企業の戦力となるキャリアコースから外れてしまうといった弊害があった。さらに佐野氏は「残業は無くても少し困難な仕事を任せれば、充実した経験により働きがいを感じ、昇進意欲が高まるのではないか」とも話す。

そして女性が補助的業務ではなく企業の戦力となって働くためには、男性も仕事と育児を両立させる必要がある。これが当たり前になる企業の仕組みや社会が望まれる。日本は依然として長時間労働を美徳とする意識が残っている企業が多い。厚生労働省の2011年の調査によると、夫の家事・育児時間が長い夫ほど、第1子出産前後の妻の就業継続割合が高く、第2子出生割合も高かった。

12年に経済協力開発機構(OECD)は、労働市場において男女平等が実現すれば、今後20年で日本の国内総生産(GDP)は20%近く増加すると報告した。少子高齢化が進む日本経済にとって喫緊の課題。だからこそ女性だけでなく、男性、企業、社会それぞれが意識改革を行い、女性の活躍を後押ししていくべきだ。迅速かつ実効性ある策が今、求められている。

【全面広告】(第3種郵便物認可)