

富山県における女性活躍に 必要なもの

2020年11月18日
日本銀行富山事務所
小川万里絵

本資料において意見にかかる部分は、個人的な見解であって、日本銀行の見解を示すものではありません。

女性活躍推進に関する政策等と企業の対応(1)

	政府の動き	社会・企業の動き
1986 ～	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 男女雇用機会均等法（均等法）施行（1986） — 募集・採用、配置・昇進における差別をしない（努力義務） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性総合職の採用はじまる — 配属や仕事の偏り、ロールモデルの不在、職場への馴染みの問題、長時間残業 <ul style="list-style-type: none"> → 退職、転職が多い → 企業側の採用意欲減退
1993 ～ 2005 頃	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 改正均等法施行（1999） — 募集・採用、配置・昇進における差別禁止 ◆ 育児休業法施行（1992） — 1.57ショックからの少子化対策の本格化、仕事と育児の両立支援策の推進 ◆ 男女共同参画社会基本法施行（1999） ◆ 次世代育成推進支援対策推進法施行（2003） ◆ 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針」（2003閣議決定） — 「指導的地位に女性が占める割合が2020年までに少なくとも30%程度になるよう期待」 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ バブル崩壊による就職氷河期 ・景気低迷から新規採用の抑制、とくに女性採用には消極的 ・育児休業や短時間勤務、フレックスタイム等の勤務制度が広がり始める

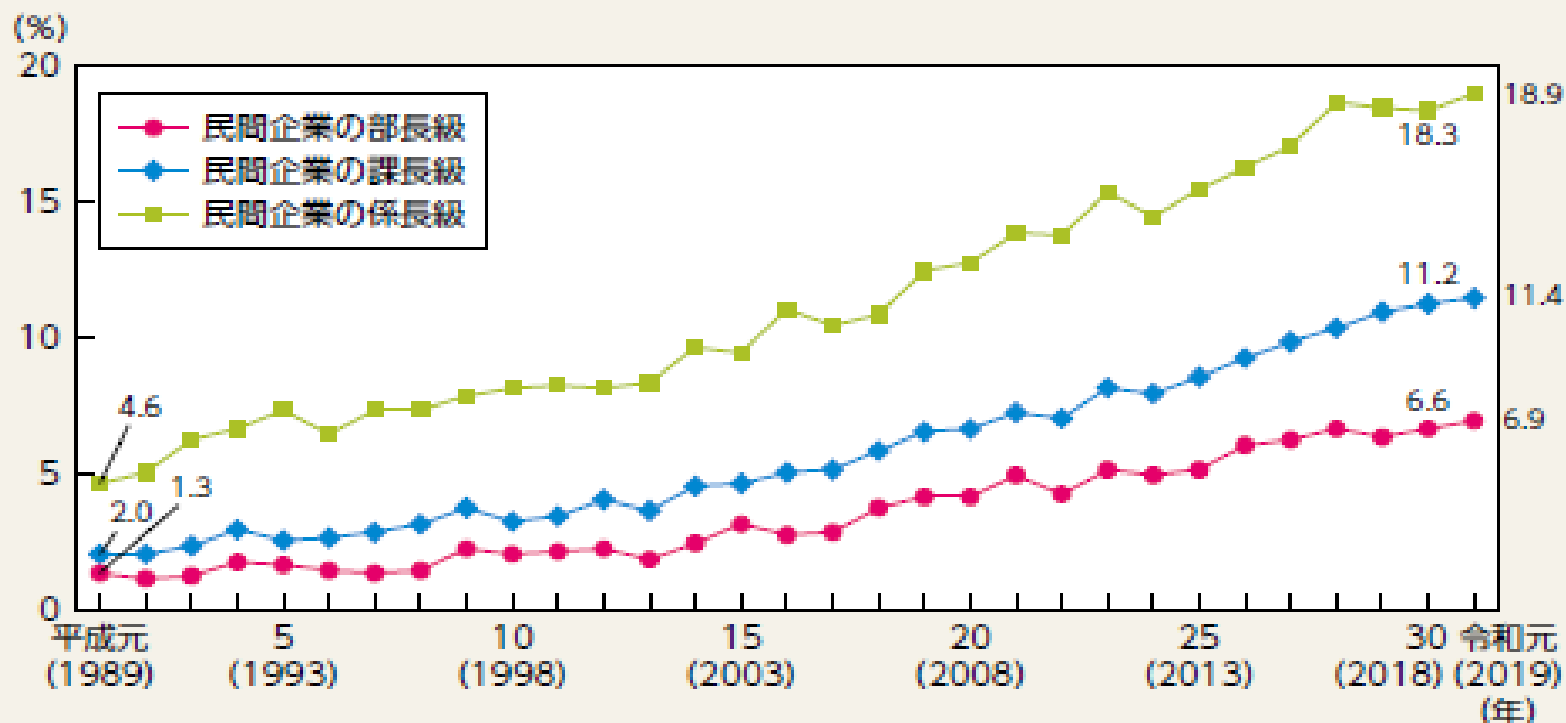
女性活躍推進に関する政策等と企業の対応(2)

	政府の動き	社会・企業の動き
2006頃～	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 均等法改正 (2007) <ul style="list-style-type: none"> — 間接差別の禁止、セクシュアルハラスメント対策の強化 ◆ IMFワーキングペーパー “Can Women Save Japan?” (2012) <ul style="list-style-type: none"> — 女性の労働力を活用することが日本の経済成長にプラス。採用と昇進におけるジェンダーギャップの解消、ワーキングマザーのために、柔軟な働き方やキャリアトラックの複数化、ロールモデルの提示、子育て支援等を図るべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 景気回復に伴う企業での採用意欲の回復 <ul style="list-style-type: none"> • 地域限定総合職の導入がはじまる • 女性活躍の本格的推進に向けた取組が広がり始める • コンプライアンスの観点からのセクハラ防止対策の徹底
2014～	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 日本再興戦略 (2013～16) →「働き方改革」 <ul style="list-style-type: none"> — 女性、高齢者、障害者等の能力発揮、長時間労働の是正等 ◆ 第4次男女共同参画基本計画 (2015) <ul style="list-style-type: none"> — 2020年における管理職に占める女性の比率目標 (課長相当職15%、係長相当職25%) を明記。 ◆ 女性活躍推進法施行 (2016) <ul style="list-style-type: none"> — 女性の職業生活における活躍の推進のための国・地公体の責務、事業主の行動計画策定・公表等 ◆ ESG投資、MSCI日本株女性活躍指数、なでしこ銘柄等、女性活躍を含むダイバーシティ推進企業への投資の積極化 <ul style="list-style-type: none"> — 女性活躍企業の経営面の優位性を市場が評価する動き 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性の活躍推進を含めたダイバーシティ推進体制が本格化。 <ul style="list-style-type: none"> — ダイバーシティ推進専担部署の設置、女性管理職育成のための研修、メンター制、配偶者転勤同行制度等の導入 • 厚労省の「女性の活躍推進企業データベース」での情報公開 • えるぼし、プラチナくるみんの取得による企業イメージアップ、採用戦略 (ワーク・ライフ・バランス重視の男性も含む) への活用 • 外部登用による女性取締役の増加

企業における女性活躍推進

- 民間企業の女性活躍推進は、政府や経済状況の動きに応じて、**紆余曲折**や**試行錯誤**を経ながら進展。
- 現在は多くの企業が、**女性採用数の増加、女性管理職の増加**に取り組み、成果を上げている。
 - 「男性と同じように働く女性」を求めるのではなく、女性に寄り添った人事政策も進展（エリア総合職、配偶者転勤同行制度、管理職研修等）
- こうした取り組みは、**企業経営の観点からもメリット**
 - 働き方改革が進む中で、従業員を**働く時間の長さや性別その他の属性ではなく、当人の能力や仕事の成果で評価**
 - 能力ある人材の**採用戦略にプラス**、限りある**人材の能力の活用**
 - 企業で働く人材の多様化、激動する社会環境の変化にも対応
 - ダイバーシティ経営が**市場や社会での評価**に直結

女性管理職の増加の状況



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 100人以上の常用労働者を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者について集計。

3. 常用労働者の定義は、平成29年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。

4. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いをしていたところ、平成31年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

ワークライフバランス施策と女性活躍の関係

佐藤博樹・武石恵美子「職場のワークライフバランス」141p 図表 V-5WLBと雇用機会均等の関係より(色表示,記号は筆者)

		均等施策の充実度	
		← 高い	低い →
ワークライフバランス支援の充実度	↑ 高い	女性の定着率が高い 男女の職域分離がない 既婚や子どもを持った女性が多い 女性管理職が多い A	女性の定着率が高い 男女の職域が異なる 既婚や子どもを持った女性が多い 女性管理職が少ない B
	↓ 低い	女性の定着率が低い 男女の職域分離がない 既婚や子どもを持った女性が少ない 女性管理職は多い C	女性の定着率が低い 男女の職域分離が異なる 既婚や子どもを持った女性が少ない 女性管理職が少ない D

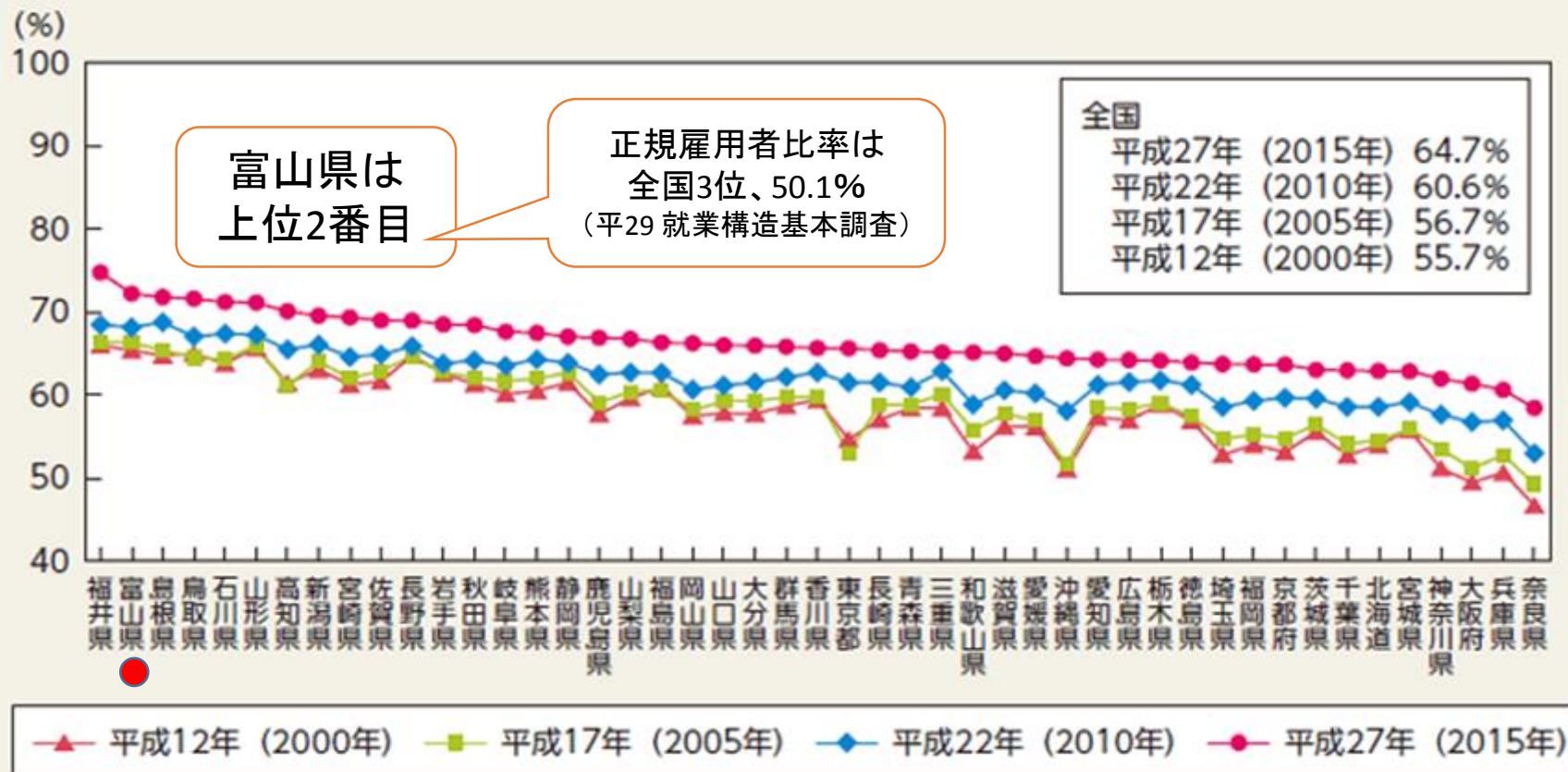
男女の職域が異なると女性が活躍できない

WLB施策が不十分だと、女性が定着しない

- WLB施策の充実だけでなく、**女性の担当職務や職責の拡大**が必要
 - 「女性向けの商品、サービス」「女性ばかりの部署」といった限定された分野での活用では不十分
 - 継続就業やモチベーションアップのための一定の支援が必要

富山県における女性活躍(1)

都道府県別 女性の就業率(15歳~64才)の変化

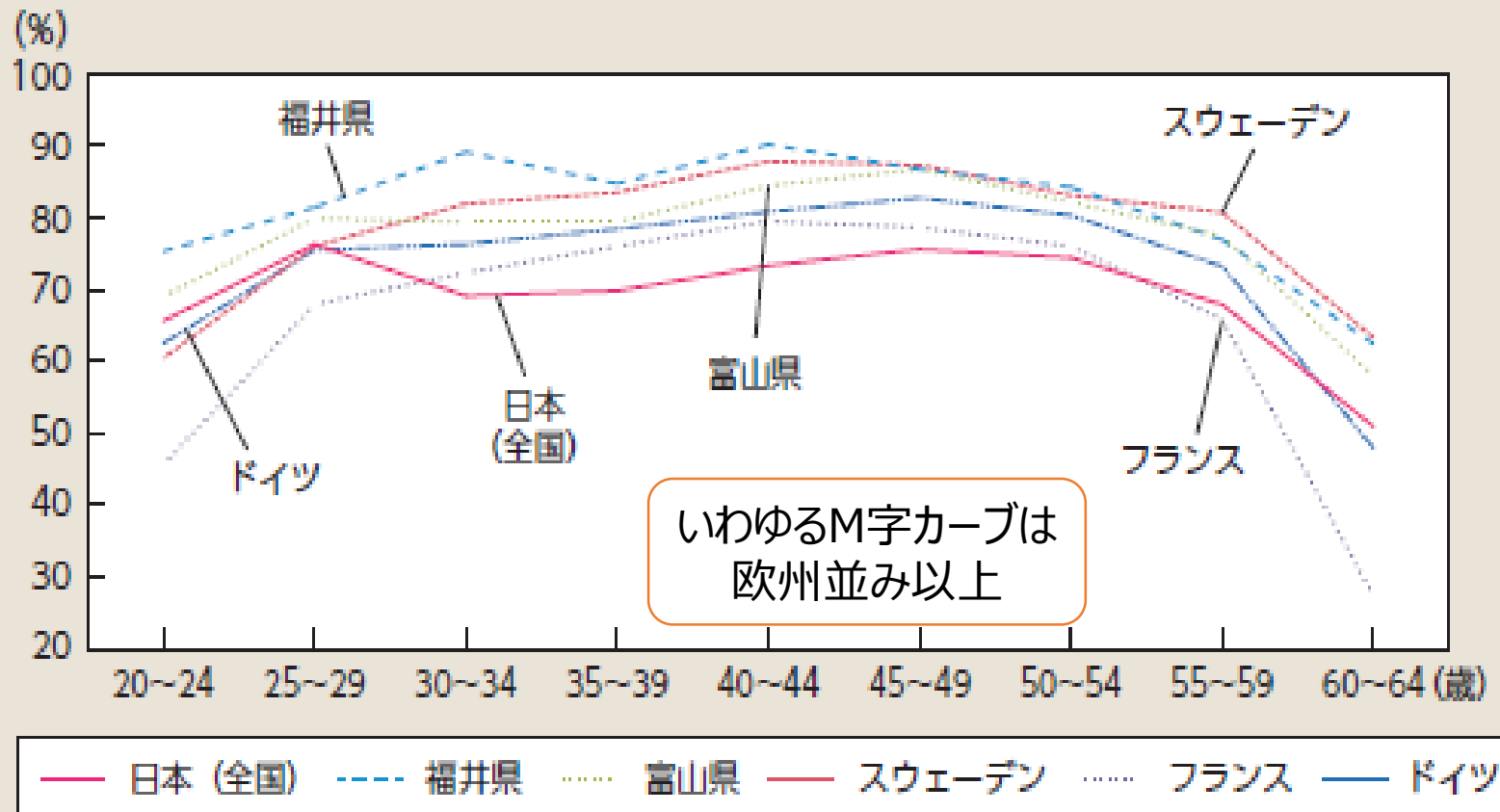


(備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。平成27年は抽出速報集計の数値。

2. 平成12, 17年は就業状態不詳を含む総数から、22, 27年は不詳を除いた総数から就業率を算出。

富山県における女性活躍(2)

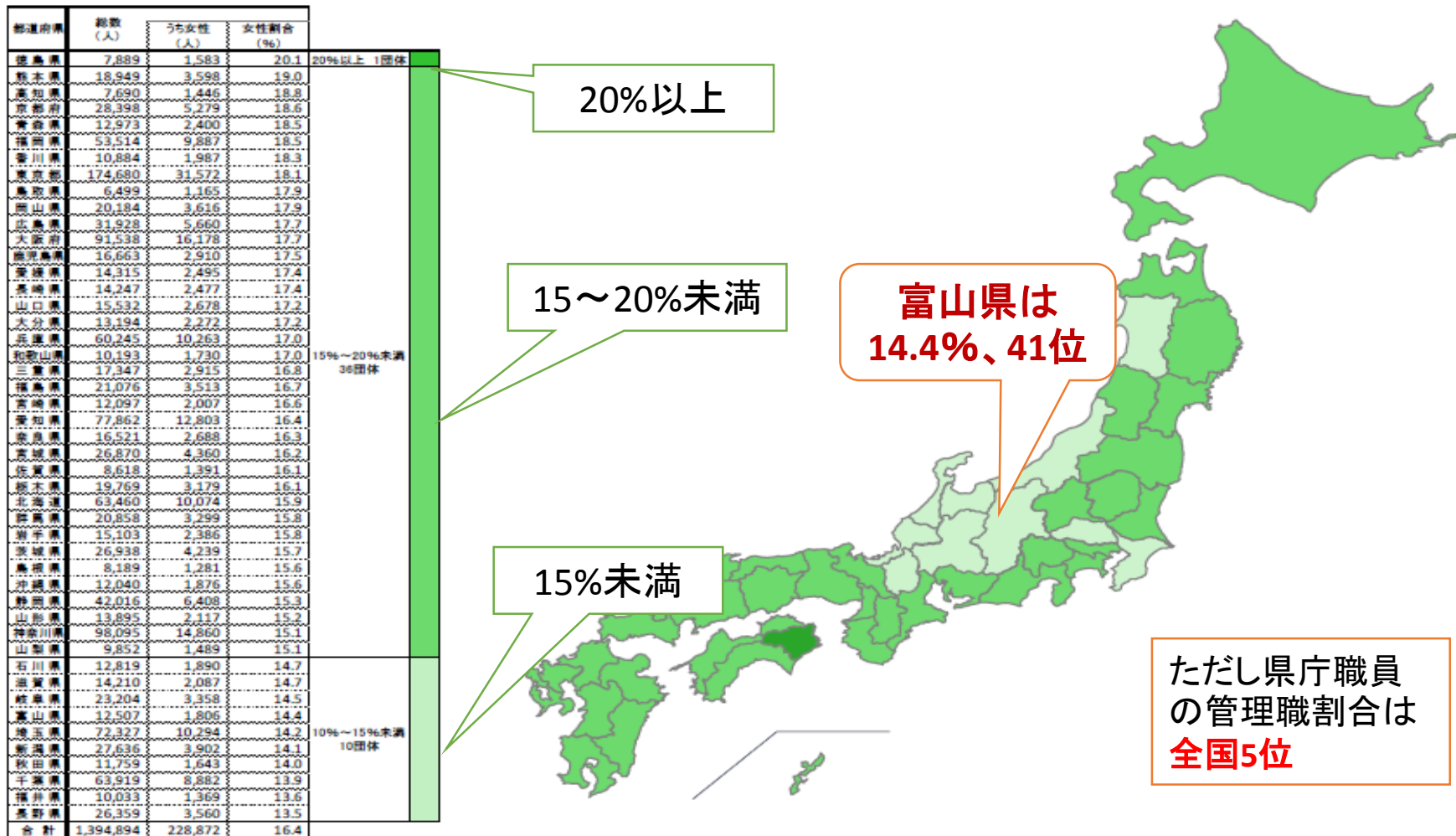
欧州各国と福井県、富山県の女性の年齢階級別就業比率の比較 (平成27年)



(備考) 日本は、総務省「国勢調査 (抽出速報集計)」(平成27年)、その他の国は、ILO「ILOSTAT」より作成。

都道府県別：管理職に占める女性の割合

管理的職業従事者(会社役員、管理的公務員等)に占める女性の割合(都道府県別)



(備考) 1.総務省「平成27年国勢調査(就業状態等基本集計)」より作成。
 2.「管理的職業従事者」とは、会社役員、会社管理職員、管理的公務員等を示す。
 3.女性割合は小数点第2位を四捨五入したものを示す。
 4.データの表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

平成30年12月内閣府男女共同参画局「全国女性の参画マップ」¹⁰より(データは2015年国勢調査)

富山県の働く女性の職業環境

- 企業のワーク・ライフ・バランス施策の状況等は、**女性の継続就業にポジティブまたはニュートラル**なものが多い
 - 年休取得率は全国並み *
 - 女性の育児休業取得率は高い *
 - 平均勤続年数長い(全国第6位) *
 - 3世代同居率高い(全国第5位) *
 - 通勤時間短い<ニッセイ基礎研調査>
 - 保育園待機児童ゼロ<厚労省2020年>
 - 専門的・技術的職業従事者の女性割合高い(全国2位) *
 - 学校の校長の女性比率高い(小学校全国6位、中学校10位、高校20位、特別支援学校1位) *
 - 企業のえるぼし・くるみん取得数は経済規模比相応

*は県作成資料<2019女性活躍推進委員会提出>による

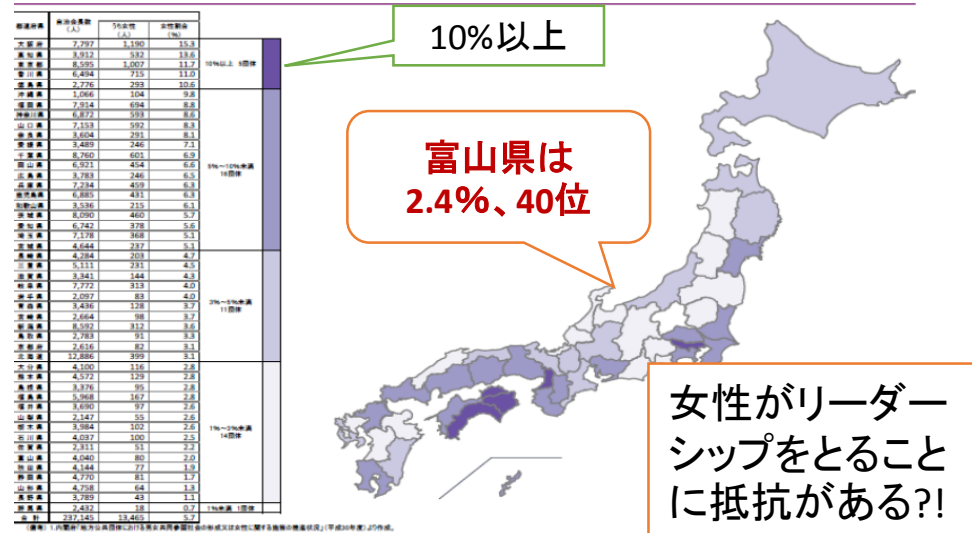
では、なぜ女性活躍が進まないのか

- 企業から「これからは女性を活用したい」「女性の方がコミュニケーション能力が高い」といった声を聞くが、本気度が足りないのでは。
- 「女性は家事育児との両立がたいへん」「女性は管理職を望んでいない（人もいる）」という要素は全国同じ。



■ 家庭、企業における根強い**男女役割分担意識**が原因では？

自治会長に占める女性の割合



新型コロナ問題による企業経営の環境変化

■ リモートワークの拡大

- 職場での労働時間ではなく「仕事の実績」への評価
- 都会の就業者の副業による地方での人材活用の可能性
= 時間ではなく実績

■ ウィズコロナや情報技術進展に応じた新たなビジネスモデルや商品開発の必要性

- 柔軟な発想、従来のやり方にとらわれない決断

■ 能力本位の人材活用

富山県だけが、男性のみで企業経営を行うのですか

女性活躍のためになすべきこと(1)

- **女性の担当職務領域の拡大**
- 勤務時間や休暇の取得状況にとらわれない、能力や成果に応じた人事評価
- 女性のロールモデルやメンター、研修の実施等による女性の意識改革
- パワハラ、セクハラ、マタハラ抑止への対応
- **企業内部および地域社会における過度な男女役割分担意識の改善**
 - 家庭における女性の重すぎる責任の軽減＝男性の分担

女性活躍のためになすべきこと(2)

- 女性自身の意識改革を待つのではなく、まず**男女の区別なく機会を与える**べき
→ 経営層からの期待と職責の拡大（仕事のやりがい）が人材を育てる。
- 地域社会や家庭内の考え方が変わることは望ましいが、**まず企業経営から変わるべき**。
- 最初から管理職を目指していなくとも、地道な取り組みの積み重ねから、**広い経営的視野とマネジメント能力を持つ女性が育つはず**。
→ 県外の大学を卒業した富山県出身の女性が戻ってくる！