

報道関係者各位

平成 25 年 7 月 1 日
日本労働組合総連合会愛知県連合会
愛知県経営者協会

女性活躍推進へ向けた取り組みについて

日本労働組合総連合会愛知県連合会(以下連合愛知、会長:土肥和則)と愛知県経営者協会(会長:清水順三)は、当地域の発展と勤労者福祉の向上のため、労使・個人・行政の果たすべき役割などについて、時宜に応じたテーマを選定し、研究・提言を行っています。

平成 24 年度からは、「女性活躍推進へ向けた取り組み」をテーマに、2 年計画で労使共同研究を行っており、以下のとおり報告書の発行および労使共同の取り組みとして「女性の活躍応援宣言」を採択しました。

[1] 取り組みの背景

労働力人口の減少、グローバル競争の進展、あるいは従業員の価値観の多様化など、企業を取り巻く環境が変化しているなか、企業においては女性社員の更なる活躍が期待されている。

そこで平成 24 年度からの 2 年間の研究テーマとして『女性活躍推進へ向けた取り組み』を取り上げた。

[2] 女性活躍推進に関する取り組み実態調査報告書の発行

本研究では、女性社員の就業や就労意識等の実態を明らかにするため、企業、労働組合、労働組合員のそれぞれにアンケートを実施し、現状と課題の把握をした。調査報告書の概要は以下の通り。

(1) 調査結果の概要

① ポジティブ・アクションの取り組み状況(愛知県経営者協会調査)

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」と回答した企業が約半数。企業規模が大きいほどポジティブ・アクションに取り組む企業が多く、99 人以下では約半数の企業が「取り組む予定はない」と回答している。

	全体	業種別		従業員規模別			
		製造業	非製造業	99 人以下	100~299 人	300~999 人	1000 人以上
取り組んでいる	55.0%	52.1%	58.6%	31.6%	41.2%	51.6%	76.6%
取り組む予定	22.1%	24.7%	19.0%	21.1%	20.6%	25.8%	21.3%
予定はない	22.9%	23.3%	22.4%	47.4%	38.2%	22.6%	2.1%

② 女性組合員の就労意識(連合愛知調査)

「働き続けられるまで」と考えている女性社員が全体では 6 割弱、「定年まで」は 3 割強。年齢別では、「定年まで」と考えているのは、“29 歳以下”で 12.8%にとどまるが、“40 歳以上”では 50%を超える。

また、役職について、全体では「責任のある立場になりたくない」(19.9%)が「管理職以上(役員を含む)」(17.5%)を上回るが、年齢別でみると、40 歳以上ではその回答は逆転し、「管理職以上」の割合が 20%を超える。

設 問		女性	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50歳以上	男性
いつまで会社で働きたいか	定年まで	33.5%	12.8%	30.6%	55.7%	54.2%	61.3%
	働き続けられるまで	58.5%	70.5%	64.7%	41.0%	41.7%	31.2%
どの役職に就きたいか	管理職以上(含む役員まで)	17.5%	12.8%	18.1%	21.3%	20.8%	50.5%
	責任のある立場にはなりたくない	19.9%	24.4%	24.1%	11.5%	12.5%	11.3%
女性活躍拡大の必要性	絶対に必要・ある程度必要	92.7%	89.7%	92.9%	95.0%	95.7%	93.0%

③自社の男女格差の実態に関する評価（人事部門、女性・男性組合員調査）

男女格差の有無について、女性と人事との認識の差が最も大きいのが、「人事考課」で（35.1ポイント）。次いで「管理職への登用」（31.6ポイント）、「配属」（28.1ポイント）である。また、女性の方が男性よりも、男女の格差を感じる人の割合が高くなっている。

	「格差がある」「どちらかと言うと格差がある」と回答した割合			回答のポイント差		
	人事	女性組合員	男性組合員	女性－人事	男性－人事	女性－男性
新卒採用	18.8%	38.1%	28.7%	19.3	9.9	9.4
配属	16.3%	44.4%	40.6%	28.1	24.3	3.8
職場での仕事(役割分担)	30.8%	45.0%	48.9%	14.2	18.1	▲3.9
人事考課	7.7%	42.8%	35.6%	35.1	27.9	7.2
昇進・昇格	28.4%	55.8%	44.3%	27.4	15.9	11.5
管理職への登用	33.3%	64.9%	50.5%	31.6	17.2	14.4

(2) 調査結果のまとめ ～女性活用の現状は10年前よりは着実に進むものの、不十分な点も～

今回の調査では、各企業における“女性社員の活用”については、女性社員の増加、勤続年数の伸び、各種制度の導入、職場環境の整備等より、10年前と比べれば、着実に進みつつあることが分かった。

しかし、ポジティブ・アクションへの取り組みとその実態に対する業種や企業規模による温度差や、女性社員と人事部門の間には、処遇等に関する認識のギャップも存在することから、“女性社員の活躍”への取り組みは不十分な点もみられる。

調査から浮かび上がった、女性活躍推進へ向けた課題
<p>① 取り組み実態において、業種・規模による温度差が存在 ポジティブ・アクションに対し、経営トップの認識、組織的な対応(専任部署、担当者)等、取り組み実態に格差が大。</p>
<p>② 女性社員の意識・不満 妊娠・出産によるキャリアの中断は、従来の日本型の人事制度におけるキャリアプランには想定されていないため、処遇が難しい。</p>
<p>③ 会社(上司)・男性社員の意識 「男性は仕事、女性は家庭」という旧来の性別による役割分担の考え方が職場に存在している。</p>
<p>④ 職場環境の改善 職場の雰囲気や人員不足などにより、育児休業等の諸制度を「取り易い環境ではない」との声がある。</p>

こうした課題を解決していくためには、出産・育児期間を経たキャリア形成を可能にしていくことや、従業員の価値観や働き方の多様化への対応、長時間労働から効率的な働き方への転換など、企業風土や人事諸制度のさらなる変革が必要である。

変革を推進するにあたっては、経営トップによる明確な方針の提示、強力な関与と男性社員(上司・同僚)、女性社員のそれぞれが意識改革をしていくことが不可欠であり、企業側だけではなく労働組合との十分な共通認識のもと、労使一体となった施策の実行が重要となる。

また、企業労使の取り組みだけでは自ずから限界もあり、行政による支援も欠かせない。「男女共同参画社会」実現への周知・啓発活動の推進、及び両立支援施策(保育所の増設等)の充実が望まれる。

[3]女性の活躍応援宣言の採択

6月14日に開催された愛知労使懇談会では、前述した調査結果を踏まえ、今後のさらなる女性活躍へ向けた、労使共同による「女性の活躍応援宣言」を採択し、双方の事業活動においてこの課題について取り組みを推進していくことを確認した。

女性の活躍応援宣言

愛知労使は女性の活躍を推進します！

私たちは、女性の活躍推進が持続可能な社会・経済の実現に寄与するという共通認識のもと、女性が活躍できる職場づくりをはじめ、ポジティブ・アクションに積極的に取り組むことを宣言します。

1. 女性自らが意識を高めるとともに、キャリア形成できる環境づくりを進めます
2. 女性の活躍推進に向けた意識改革に取り組みます
3. 女性の個性や能力を十分に発揮できる職場づくりを進めます
4. 女性が働き続けながら子育てできる環境づくりを進めます
5. 女性の採用拡大と意欲ある女性の管理職登用に取り組みます

2013年6月14日
連 合 愛 知
愛 知 県 経 営 者 協 会

<本件に関するお問い合わせ>

- 連合愛知 社会政策局
局長 小椋 和夫 TEL : 052-684-0005 FAX : 052-684-0010
- 愛知県経営者協会 企画・海外グループ
課長 梶原 弘司 TEL : 052-221-1931 FAX : 052-221-1935