

みえの女性活躍推進について

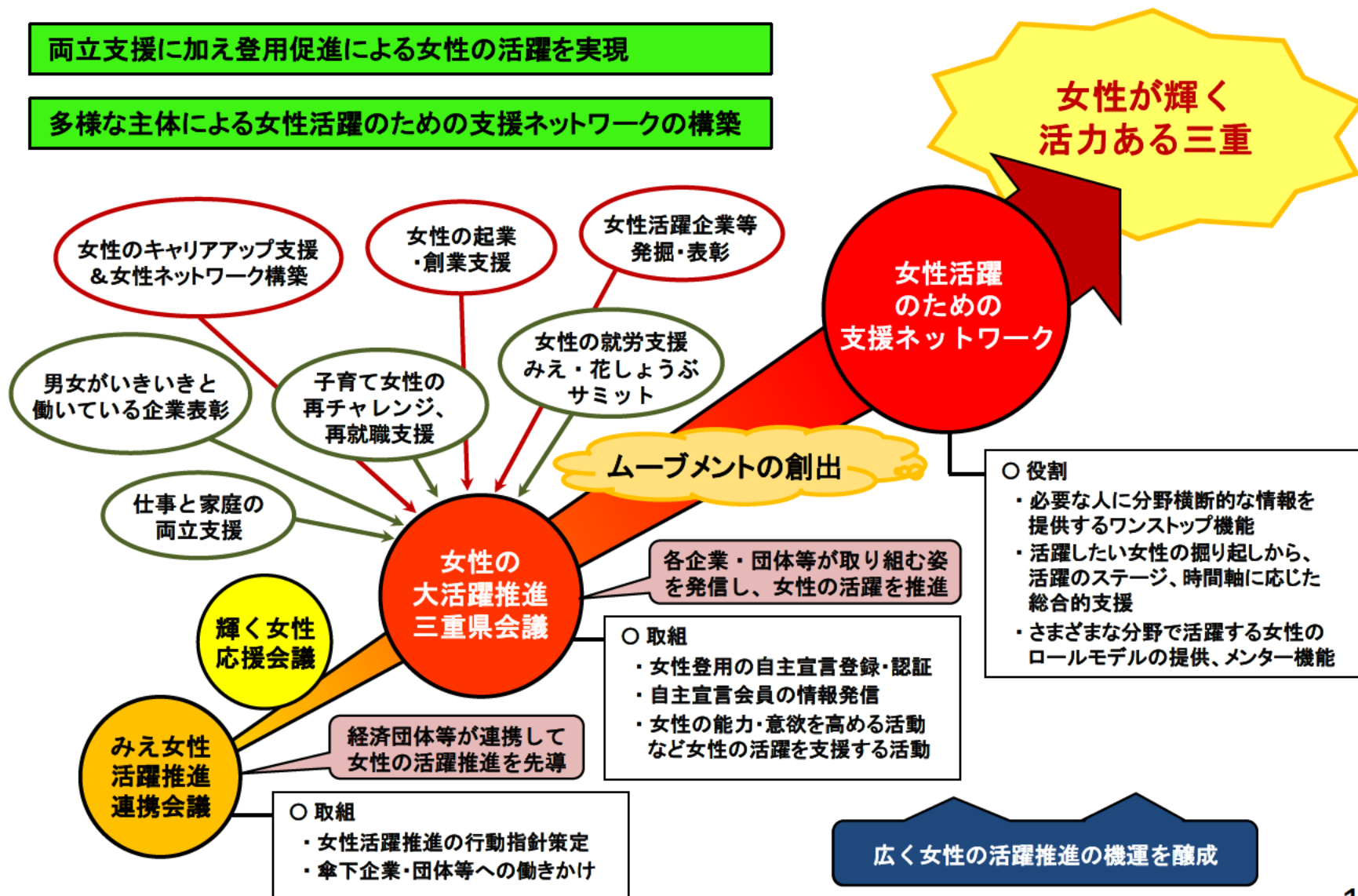
平成26年8月4日(月)

第1回「みえ女性活躍推進連携会議」

女性が輝く三重を目指すムーブメントの創出と支援

両立支援に加え登用促進による女性の活躍を実現

多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークの構築

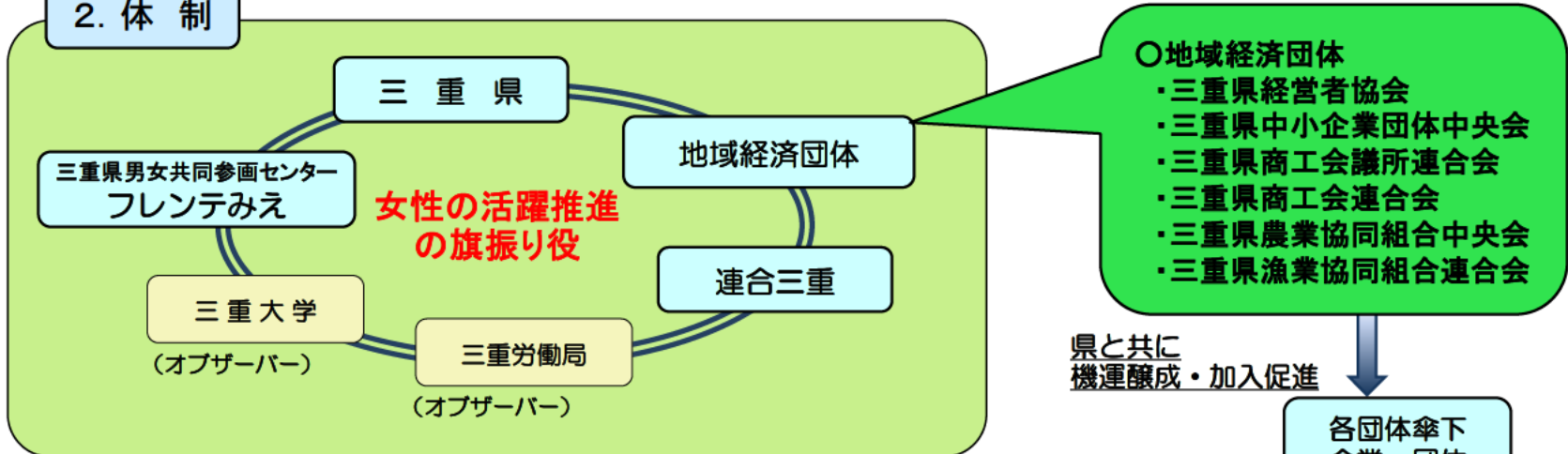


みえ女性活躍推進連携会議

1. 目的

■ 県内の企業・団体等における、女性の登用・活躍の推進と男女がいきいきと働く職場づくりに取り組む機運の醸成に地域経済団体等関係者が連携して取り組むために設置

2. 体制



3. 活動内容

- ① 女性活躍推進の働きかけ【行動指針の策定】
女性の活躍推進に向けた「行動指針」を策定し、企業・団体等に対して女性の登用・活躍を働きかける
- ② 各企業・団体等の取組支援【加入要請書の策定】
「行動指針」に賛同する企業・団体等が集う受け皿となる組織である「女性の大活躍推進三重県会議」の整備を図り、加入を促す。

「女性の大活躍推進三重県会議」を設け、取組状況を見える化し、機運醸成を図り、女性の活躍推進を加速化

取組賛同

会員

連携会議が
中心になり
運営支援

【女性の大活躍推進三重県会議】

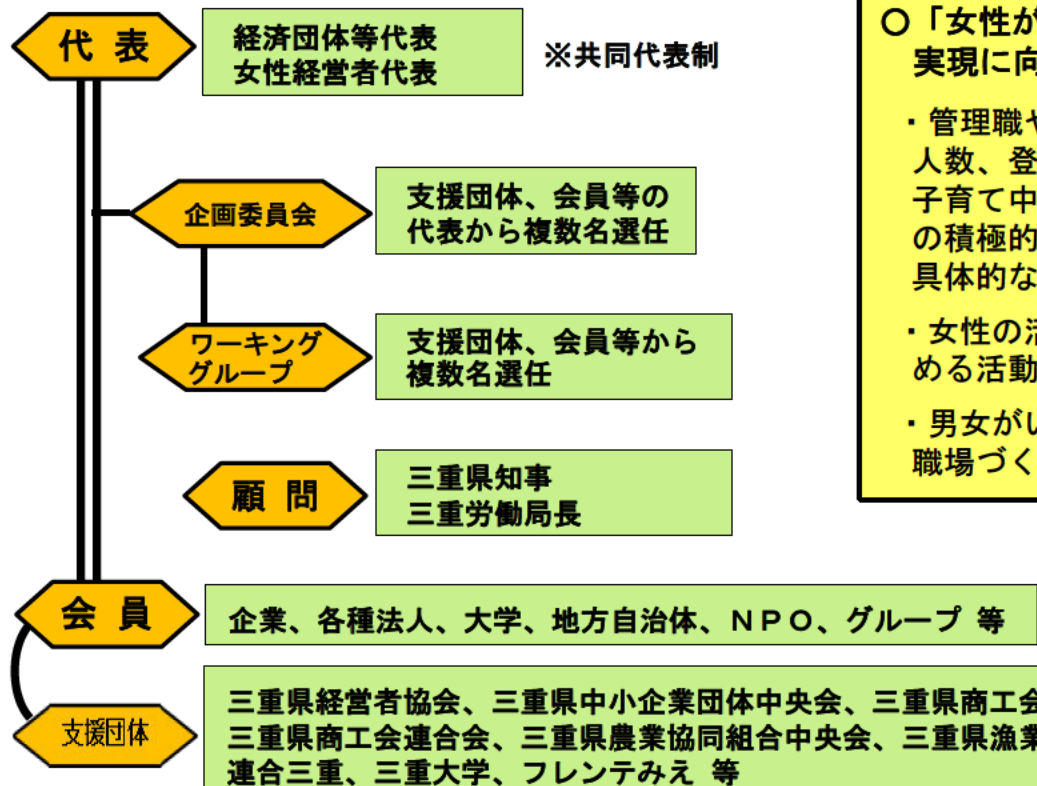
※地域経済団体および会員から代表を選任
(2名による共同代表体制)
連携会議は主要支援団体としてサポート

女性の大活躍推進三重県会議

1. 目的

- 女性の力を活かした県内経済及び地域のより一層の活性化をめざし、各企業・団体等における女性の活躍推進の取組を見える化してムーブメントを創出し、女性が活躍できる環境整備を進める組織として設置

2. 組織・体制



3. 活動内容

- 「女性が輝く活力ある三重」の実現に向けて重点とする活動

- ・ 管理職やリーダー等の女性比率や女性人数、登用に向けた女性の職域拡大、子育て中や子育て後に再就業した女性の積極的な登用等について実情に応じ具体的な目標設定を促す活動
- ・ 女性の活躍に向けて、能力・意欲を高める活動
- ・ 男女がいきいきと働き、共に活躍する職場づくりを進める活動

取組目標の
自主宣言

女性の活躍推進が
企業力を高める！

女性の活躍推進に取り組む背景

日本再興戦略 (H25. 6. 14 閣議決定)

(女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す)

「これまで活かしきれてこなかった我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにする。」

<2020年 成果目標>

- ・ 指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度
- ・ 25歳～44歳の女性就業率 73% (2012年：68%)
- ・ 第1子出産後の女性の継続就業率 55% (2010年：38%)
- ・ 男性の育児休業取得率 13% (2011年：2.63%)

☆日本産業再興プラン

女性の活躍推進

「出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である」

○政府の取組方向

- ・ 女性の活躍推進に取り組む企業へのインセンティブ付与等
- ・ 女性のライフステージに対応した活躍支援
- ・ 男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境整備

「日本再興戦略」改訂2014

(H26. 6. 24 閣議決定)

(女性の更なる活躍促進)

「我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、人材の確保にとどまらず、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えることにもつながるものである」

○新たに講ずべき具体的施策

- ・ 育児・家事支援環境の拡充
- ・ 企業等における女性の登用を促進するための環境整備
- ・ 働き方に中立な税制・社会保障制度等への見直し

女性の更なる
活躍促進

女性の活躍推進に取り組む背景

男女共同参画会議

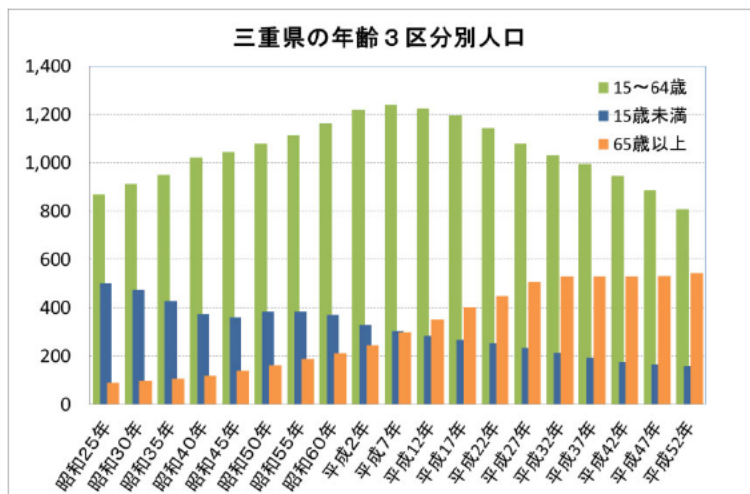
(H26.4.25 第43回)

「今後の取組事項」

基本問題・影響調査専門調査会の取りまとめ等を踏まえ、男女共同参画会議として政府に求める取組を以下のとおりとする。

- ・ 女性の活躍推進に向けた全国的なムーブメントを作り、地域に根差した取組を促進
- ・ 都道府県に対して、以下について要請
 - 国、地方公共団体、男女共同参画センター、地域経済団体、農林水産団体、地域金融機関等の多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークの構築を推進すること
 - 仕事と子育て等との両立支援にとどまらず、企業等における役員・管理職への女性の登用や、6次産業化を含む女性による起業・創業を支援する取組を充実すること
 - すべての都道府県において職員の管理職等への女性の登用に係る目標の設定等を行うとともに、情報を開示すること
- ・ 市区町村に対して、すべての市区町村において男女共同参画計画の策定等による関係者の合意形成を図り、女性の活躍促進に向けた気運醸成を行うよう要請

女性の活躍推進に取り組む背景



少子化による生産年齢人口の減少

量的向上：潜在的人材である女性の活用、定着の必要性

企業間競争の高まり

質的向上：競争力向上のために新たな価値の創造、ホワイトカラーの生産性向上の必要性

顧客ニーズの多様化

人材多様性向上：女性ニーズへの対応や需要喚起の必要性

社会的な必要性

生産年齢人口が減少するなか、女性の所得向上による社会保障の担い手増加と、需要の維持・創出の必要性

参画の進んでいない女性の活躍推進が必要！

女性活躍推進の経営効果

■女性の活躍推進を、単なる「福利厚生」や「CSR」の一環ではなく、「競争優位を築くための“人材活用”戦略」として、トップのコミットメントの下、全社的に取り組んでいる企業においては、以下のような経営効果が表れている。

プロダクト イノベーション

- ・車の購買決定権の6割を占める女性ニーズを設計に反映させるために、女性の魅力創出グループが開発工程に参画【日産】
- ・女性の視点から開発した「ヘルシー弁当」のヒット【ローソン】

プロセス イノベーション

- ・長時間労働者を業績優秀者から除外する等により、「時間生産性」を重視する組織風土に変革【リクルート】
- ・補助的業務担当の女性社員の能力を活かし、海外向けウェブ販売事業を立ち上げ【天彦産業】※鉄鋼卸売業、従業員34名

外からの 評価の向上

- ・女性活用を含め従業員の働きがい向上させる企業として認知度が向上し、新規応募者が急増（20名⇒2,000名）【天彦産業】
- ・地域に密着した顧客志向の徹底として、女性ならではの接客で顧客満足度が向上【大垣共立銀行】

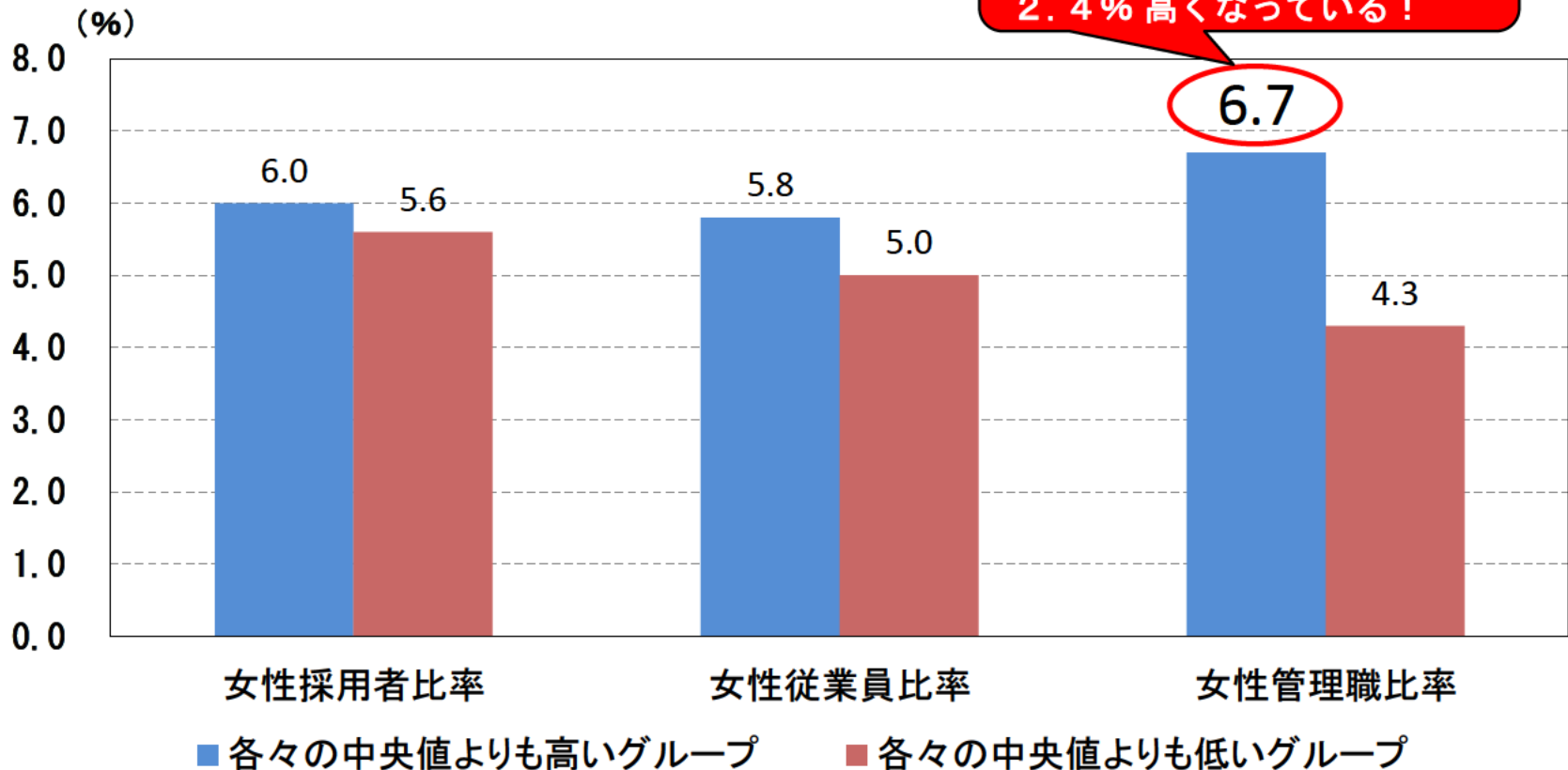
職場内の 効果

- ・工場事務室に女性総合職を配置したことで、女性技術職の参画できる業務が広がり、モチベーションが向上【帝人】

女性管理職比率と企業の収益性

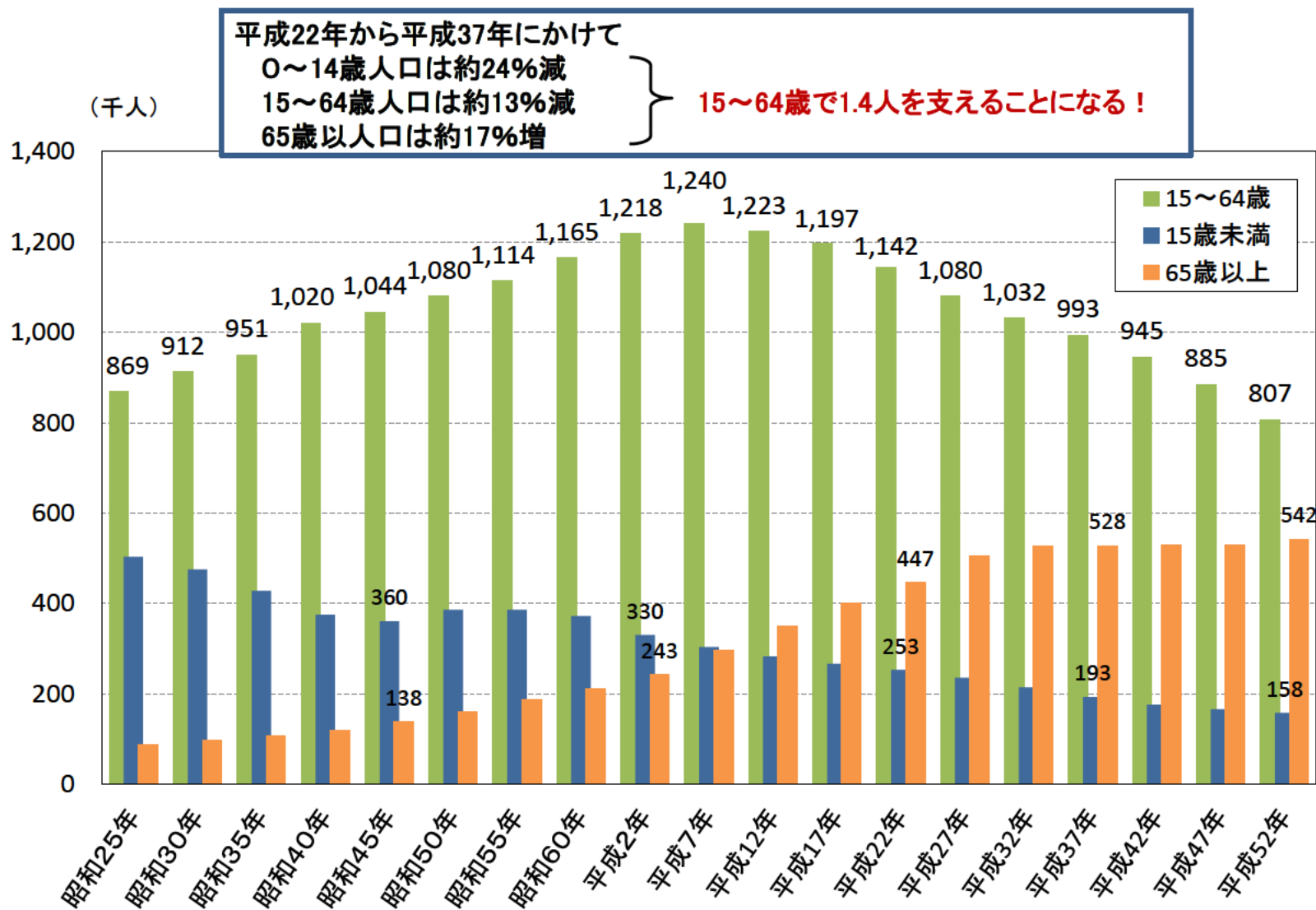
収益性(ROA)の平均値の比較

女性管理職比率の高い企業は、
低い企業に比べて収益性が
2.4%高くなっている！



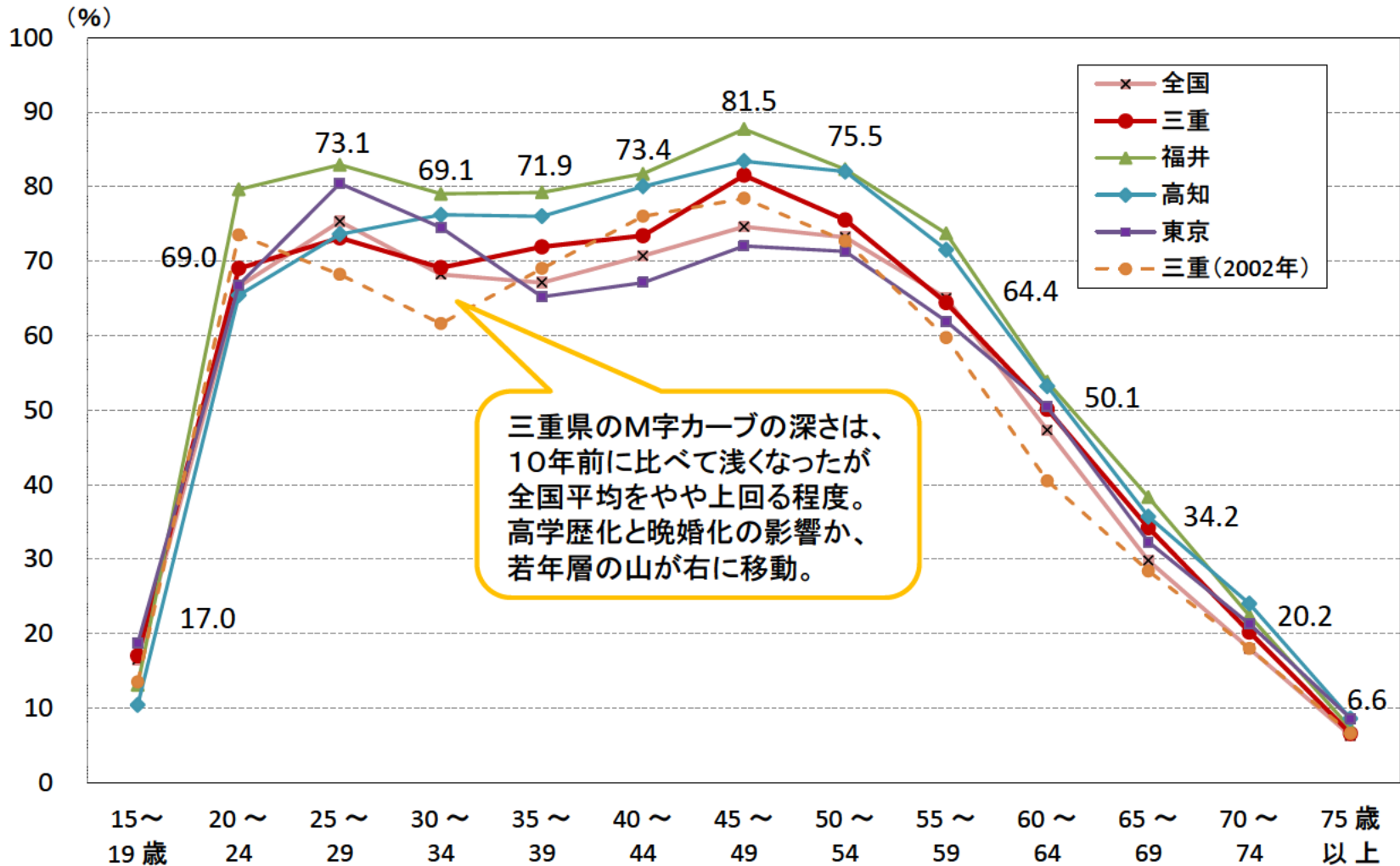
(注)「CSR企業総覧」2012年版の上場企業(除く金融業)を対象。企業の収益性は2011年度決算時点。
(出所)東洋経済ONLINE「東洋経済CSRデータの詳細分析で判明!「女性が活躍する企業」はここが違う
《第4回・最終回》女性管理職の活躍で生産性は上昇、収益性も高まる 図表1収益性(ROA)の
平均値の比較(日興フィナンシャル・インテリジェンス作成)」をもとに作成

少子高齢化の進展 (三重県の年齢3区分別人口の推移)



※平成27年以降は、国立社会保障・人口問題研究所による推計(平成25年3月推計)

女性の年齢階級別有業率の比較

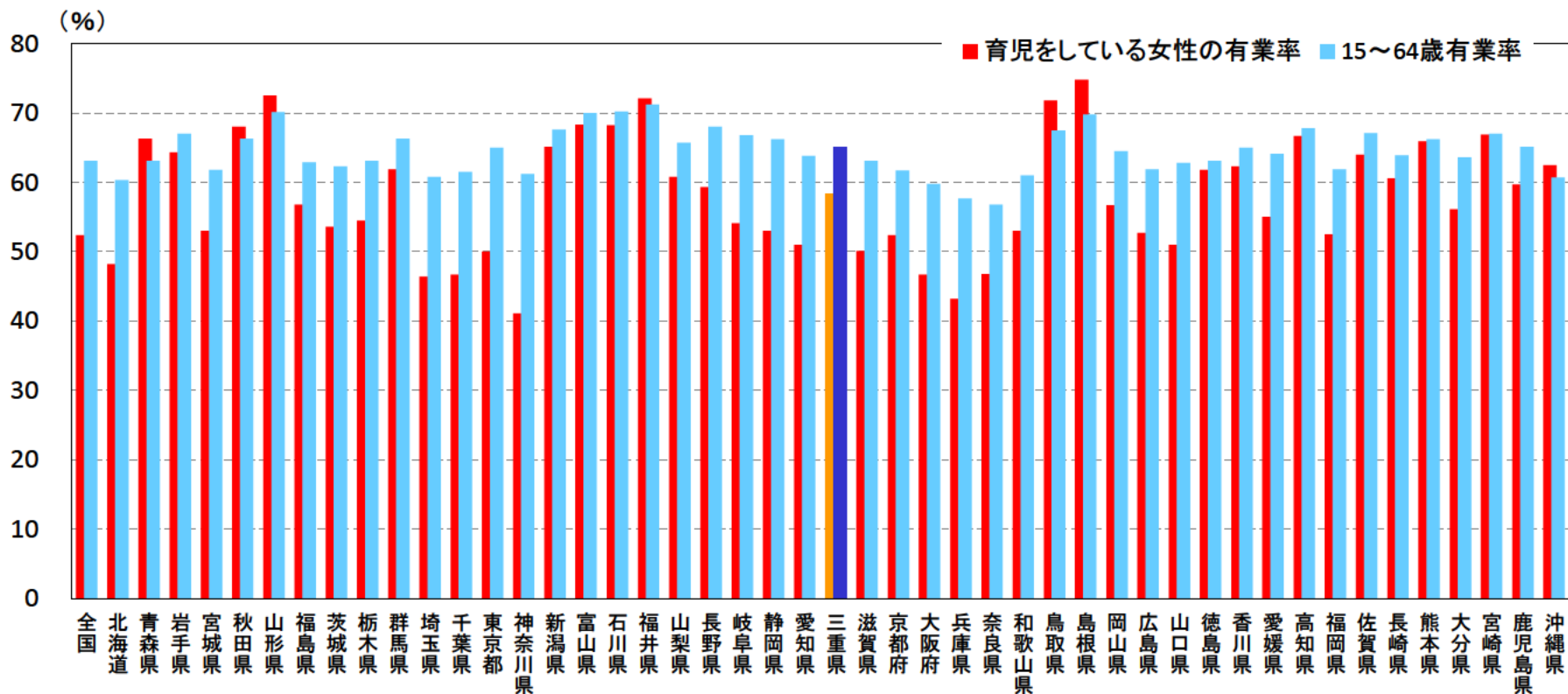


注) 表示の数字は三重県の有業率(女性)

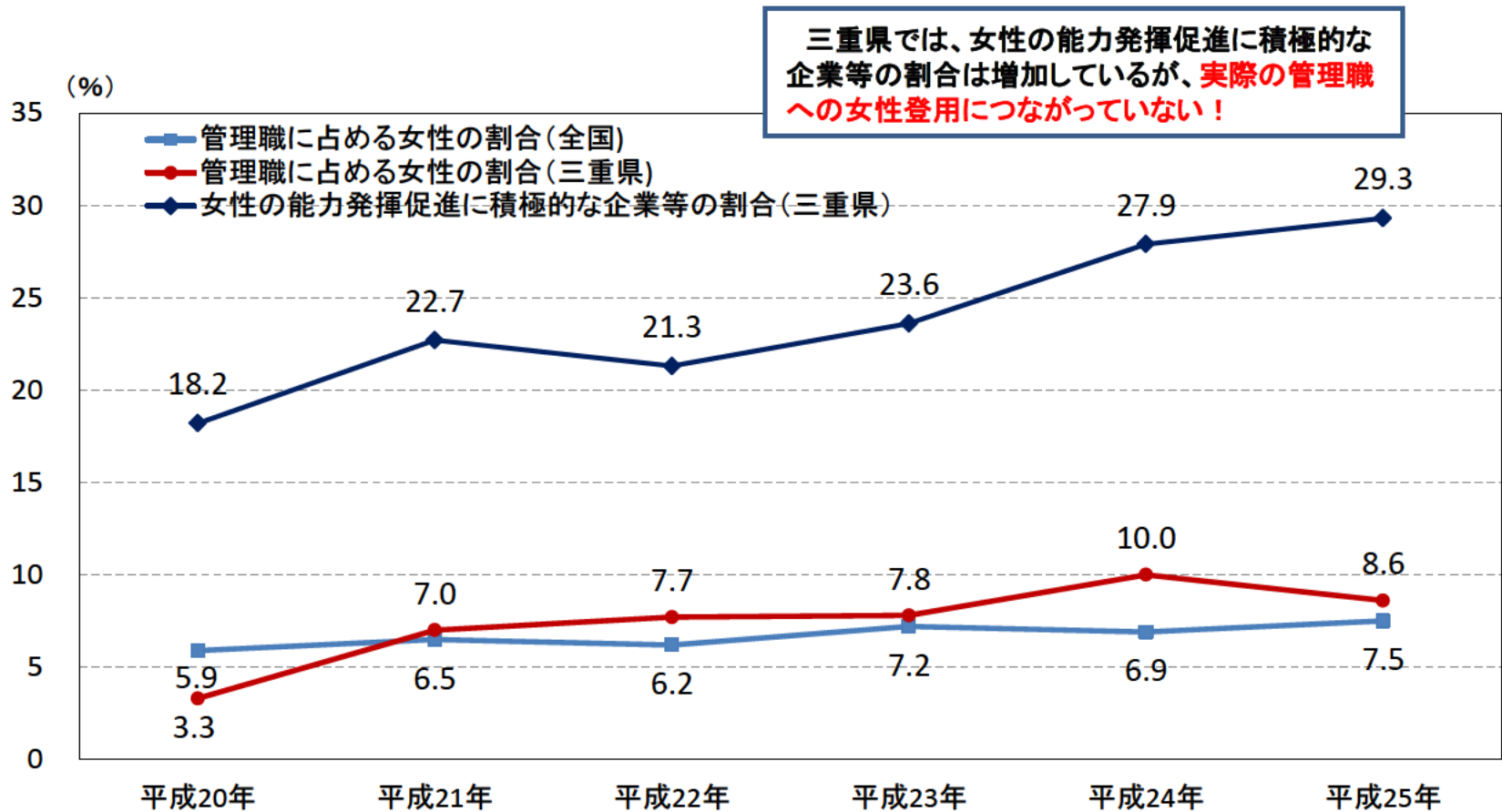
※総務省「平成24年就業構造基本調査」(2012年)

15～64歳の女性の有業率と 25～44歳の育児をしている女性の有業率比較

三重県の25～44歳の育児をしている者の有業率は58.3%、15～64歳の有業率は65.0%で差は少ない方。
25～44歳の育児をしている者の有業率が高い都道府県はM字カーブの底が浅く、さらに、15～64歳の有業率を超えるか、ほぼ同じ都道府県の有業率はM字ではなく、ほぼ台形に近い。(前ページ参照)



管理職への女性の登用率等



※三重県のデータは、雇用経済部雇用対策課「三重県内事業所労働条件等実態調査」

常用従業者数が10人以上300人未満の事業所が対象

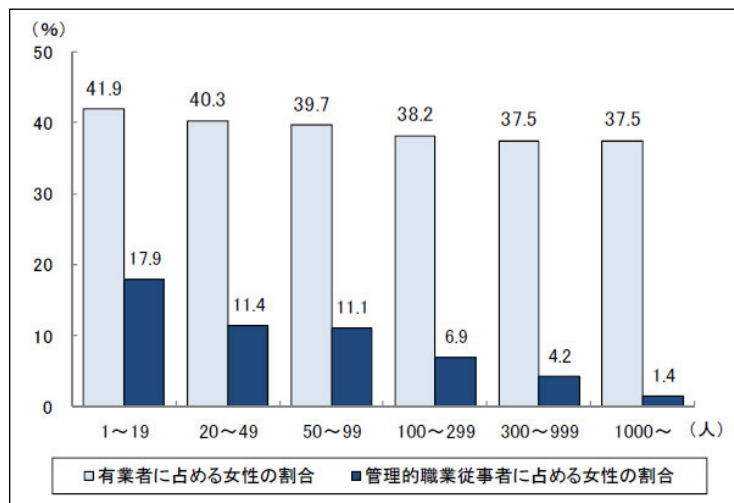
(同一企業の複数事業所が対象となる場合もあり)

全国のデータは、総務省「就業構造基本調査」

役職については、常用労働者100人以上を雇用する企業に雇用される常用労働者が対象

管理職への女性の登用率等

従業員規模別有業者及び管理的職業従事者に占める女性割合

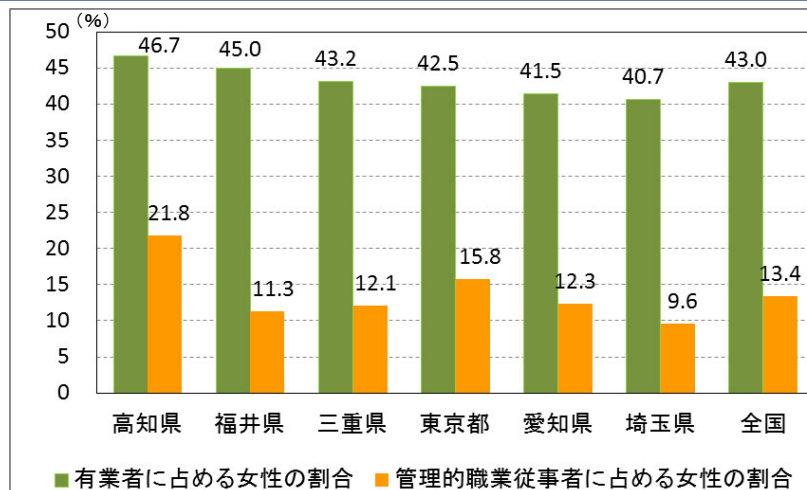


全国で見ると、従業員規模の小さい企業ほど有業者に占める女性の割合が高く、管理的職業従事者に占める女性の割合も高い。規模が小さいから女性を登用できない訳ではない。

また、三重県を含むいくつかの県を見ると、有業者に占める女性の割合と、管理的職業従事者に占める女性の割合は必ずしも比例しない。

三重県の特徴に応じた女性人材の育成や、女性の管理職への登用が求められる！

有業者の女性割合及び管理的職業従事者に占める女性割合



内閣府資料より
(備考)

- 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
- ここでいう管理的職業従事者とは、事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制等、経営体の全般又は課(課相当を含む)以上の内部組織の経営・管理に従事する者をいう(官公庁、その他法人・団体に勤めている者は含まれていない)。

右図の「備考」も上記に同じ。

ただし、管理的職業従事者には、国・地方公共団体の各機関の公選された公務員も含まれる。