

「男女ともに働きやすい職場環境づくりを目指して」 --概要版--

岩手県では、女性の活躍を促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に、平成26年に県内の経済団体、産業団体、国等の関係団体と県が一体となって「いわて女性の活躍促進連携会議」を設立しました。

その連携会議の下に設けた5つの部会のうち「女性の就業促進部会」では、女性の就業促進と女性が企業等で活躍するための支援等をテーマとして検討を進めています。

これまで、部会内や関係機関との意見交換において、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、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等が浮き彫りになりました。また、女性活躍に関する制度や仕組みが整備されてきていますが、働きやすいと感じている女性の割合や、女性管理職の割合が低い状況が続いています。

これらの現状を踏まえ、男女ともに働きやすい職場環境づくりを目指す取組を進め、女性の一層の活躍につなげるため、企業の経営者や行政機関向けに提言を取りまとめました。

令和3年3月

いわて女性の活躍促進連携会議・女性の就業促進部会

- 岩手県社会減の要因は、18歳～24歳のいわゆる進学期・就職期の若者の県外流出です。労働力人口が減少していく中、女性の登用を推進し、人材の維持・確保を図ることが必要となっています。
- 本県の女性の労働人口割合は15～19歳を除くすべての年代で全国平均を上回っていますが、県民意識調査によると、女性が働きやすい状況にあるとの回答は4割に達していません。
- 国土政策局の調査によると、東京圏に流入した女性はそれ以外の女性に比べ、「地元には『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人が多い」と考えている人の割合が高いことが指摘されています。

提言1 経営者の意識改革と実践

経営者への提言

- 企業で女性が働きにくい状況は、法律や制度だけで変えることは困難です。
→ **経営者自らが女性活躍を経営課題として認識し、社内の共通認識を図り、ポジティブアクション(女性社員の活躍)を推進しましょう。**
- 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、社員の可能性を活かしきれていないケースがみられています。
→ **アンコンシャスバイアスがあるかどうかを振り返り、男女問わず助け合える企業風土を作りましょう。**
- 自身の仕事に意欲の無い若年層を抱え、社員の興味や意欲の醸成に悩む企業が多くみられています。
→ **働く意義を再確認する機会を設けたり、社員にどのような役割を期待しているのかを伝えましょう。**
- 男性中心の企業文化や風土の変革には、経営者や管理職層の意識改革が不可欠です。
→ **女性が働きやすい環境かどうか、経営者自身の意識が女性とずれていないか、男性経営者は認識しましょう。**
→ **仕事もプライベートも充実した環境づくりを男性と女性がともに考えられるよう、経営者が率先して取り組みましょう。**
- これまで男性のみ職場であった場合、女性用の更衣室やトイレがなかったり、セクハラといわれる言動をとっている可能性があります。
→ **ハラスメントへの厳正な対応を経営方針として表明しましょう。**
- 進学期・就職期の若者の県外流出の要因として、会社の魅力が若者に伝わっていないことが考えられます。
→ **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など、若者目線での企業情報を発信に取り組みましょう。**

行政への提言

- 女性活躍のメリットを丁寧に情報発信するなど、経営者のポジティブアクションを支援しましょう。
- 教育機関や医療機関と連携し、男性の家事・育児・介護参加を推奨するなど、アンコンシャスバイアスをなくす取組を推進しましょう。
- 好取組事例の情報発信や女性活躍企業見学会など、男性経営者に対する意識改革を支援しましょう。
- 女性の働きやすい就業環境整備支援補助金の充実を図りましょう。
- 経営者に必要な各種制度や助成金等の情報を、わかりやすく発信しましょう。
- 企業PRの場において、若者が感じた企業情報や魅力をリサーチし、参加企業へフィードバックしましょう。

提言2 男女ともに働きやすい企業文化の醸成

経営者への提言

- 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、企業等での活躍に制約があります。
→ 男女ともに育児・介護・家事に参加する意識付けに会社で取り組むなど、男女問わず助け合える企業風土を作りましょう。
- 昇進して活躍する女性のロールモデルを知らず、やりたい仕事を実現する手段として「昇進」を選ばないケースがあります。
→ 女性活躍の事例を学ぶ研修を実施するなど、アンコンシャスバイアスをなくす社員教育に取り組みましょう。
- 女性は妊娠したら退職という職場意識や、男性が育児休暇を取得しにくいケースがみられます。
→ 仕事もプライベートも充実する環境づくりに取り組みましょう。

行政への提言

- 行政の実践例を民間企業に紹介するなど、女性活躍に取り組む企業を支援しましょう。
- 女性の意欲を引き出すセミナーや、社員研修に活用できる資料のウェブ配信など、企業が取り組む社員研修を支援しましょう。

提言3 多様な働き方や仕事の可視化

経営者への提言

- 家庭の事情により社員のキャリアが中断され、職員本人・企業の双方にとって戦力損失となるケースがみられます。
→ ライフステージに応じた働き方を選べるような体制づくりに取り組みましょう。
- 業務の進め方の共有や様々な業務を体験させるなど、社員が休んでも、仕事を回せる体制を作りましょう。

行政への提言

- 社労士に相談できる機会を設けるなど、柔軟な働き方等の導入を支援しましょう。

提言4 明確な評価基準による成果に基づく評価制度の導入

経営者への提言

- 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ります。
→ 評価基準を明確にし、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ましょう。
- 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ケースがみられます。
→ 作業工程を見直して作業効率を高め、生産性の向上につなげて職員の拘束時間を削減し、長時間労働を是正しましょう。

行政向けの提言

- 女性の働きやすさのために企業が行った好事例の発信、テレワーク等の多様な働き方の導入のための補助金の拡充等、働きやすさを実現するための成果に基づく評価制度の導入を支援しましょう。