

## VI. 考察（まとめ）

---

## VI. 考察（まとめ）

事業所調査と従業員調査から、以下のようなことが明らかになった。

事業所調査によると、女性のうち正規従業員は3割、非正規従業員は7割であり、管理職に占める女性の割合も依然として水準は低いままである。内閣府は2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標を掲げているが、民間企業においては非常にハードルが高いのが現状である。

とはいえ、現在、女性管理職がない理由は、「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」、「将来就く可能性のある者はいるが、現在、役職に就くための在籍年数等を満たしている女性がない」と答えている事業所が多く、今後は人材育成や教育訓練などを実施していくことで女性管理職の割合を高めていくことが期待される。

しかし、従業員調査によると、女性で管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」という人は2割に満たず、女性自身の意識改革が喫緊の課題である。また、“女性には家庭責任がある”といった性別役割分担意識も根強くあることから、こうした意識を少しずつ変えていくことも重要となる。

こうした中、女性管理職を増やすためには、どのような取組みが必要か、同じ質問を「事業所アンケート」と「従業員アンケート」でそれぞれ聞いたところ、必要だと思う取組みに違いがみられた。「事業所」が必要だと感じている取組みは、「女性従業員自身の意識改革」（事業所54.2%、従業員41.6%）や「幅広い仕事上の経験を与える」（同40.3%、同32.5%）などである。一方、「従業員」が必要だと感じている取組みは、「男性従業員の意識改革」（事業所18.8%、従業員38.3%）や「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」（同36.1%、同46.2%）、「昇進・昇格、評価・査定 の明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修」（同28.5%、同38.5%）、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」（同45.1%、同54.5%）などである。

事業所は女性従業員の意識改革が必要だとしている一方、従業員は男性従業員の意識を変えることが重要であると考えており、このように事業所の提供する取組みと従業員の求めている取組みにミスマッチが起きている結果となった。こうした乖離を縮めていくことも女性活躍のさらなる前進のためには必要であろう。また、女性従業員は「昇進・昇給」、「賃金」、「人事評価」において、待遇面で性別による差があると感じている人が多く、こうした不公平をなくすためにも評価者研修が一層重要となってくる。さらに、ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくりにおいては、女性は「周囲に迷惑がかかる」、「職場の雰囲気取得しづらい」といった理由から6割以上が有給休暇を取得することにためらいを感じており、育児休業制度や介護休業制度についても概ね半数が利用しにくいと感じていることから、休暇や制度を利用しやすい環境づくりにも注力していく必要がある。

以上、事業所調査と従業員調査から、人材育成や男女ともに家庭責任を持つことの重要性、また事業所と従業員の双方が歩み寄り、お互いの意見に耳を傾けながら取組みを推進していくことが女性活躍推進のカギとなることが推測される。

前回調査から5年を経て、日本経済は回復基調にあるものの、労働市場はひっ迫した状態が続いている。人口減少も相まって女性の労働参加は今後も期待が高まっていくものと見込まれることから、今回の調査で浮き彫りになった課題を解決していくことで、女性の労働環境のさらなる改善が望まれる。