

女性の活躍推進に向けて

～つばめで働きたいひとを増やすための3つの提言～

2019年2月

活動☆つばめこまち応援隊

提言するにあたって

少子化・人口減社会に直面し、政府はこの5年間、女性活躍の場の拡大のために、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（2015年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）の制定をはじめ、保育の受け皿整備の加速化、事業所における女性役員の登用にに向けた事業所への働きかけなどの取り組みを進めてきました。

その結果、女性の労働市場への参入が促進され、総務省の労働力調査（詳細集計、基本集計）によると、この5年間で増加した就業者数251万人のうち、約8割の201万人を女性が占め、子育て世代の女性の就業率は74.31%まで上昇しました。また、国立社会保障・人口問題研究所の第15回出生動向基本調査（夫婦調査）によると、第一子出産前後の女性の就業継続率も、これまで4割前後で推移していたところ、2010年から2014年の5年間では53.1%と向上しています。

このように、これまでの様々な取り組みの結果、女性の活躍は日本全体では一定の前進が見られたと言えますが、地方の労働市場においては、まだまだ解決すべき課題が山積しており、とりわけ、潜在力の高い「女性の力」を引き出し、「女性の活躍」を支援することは、燕市が一層発展するために大変重要な取り組みと考えます。

私たち、活動☆つばめこまち応援隊は、女性活躍推進を目的として研修やアンケート調査を実施し、その中で拾い上げた女性たちの声を基に、率直な議論を進め、女性が活躍する職場のあるべき姿を描き、その姿を実現するために優先的に取り組んでいただきたい事項を本書にて提言するに至りました。

本書を参考にしながら、女性活躍推進に向けた取り組みを更に進めていただき、燕市で働きたい人の増加につながれば幸いです。

目次

I. はじめに	1
II. 女性が活躍する職場のあるべき姿とは	3
III. 市内事業所の状況を知る	5
IV. 女性の活躍推進に向けて ～つばめで働きたいひとを増やすための3つの提言～	7
提言 1. 就業を継続できる環境・仕組みづくり	8
提言 2. 男女の役割分担意識の解消	9
提言 3. 経営者による明確なメッセージの発信	10
V. おわりに	11
【資料】 活動☆つばめこまち応援隊	13

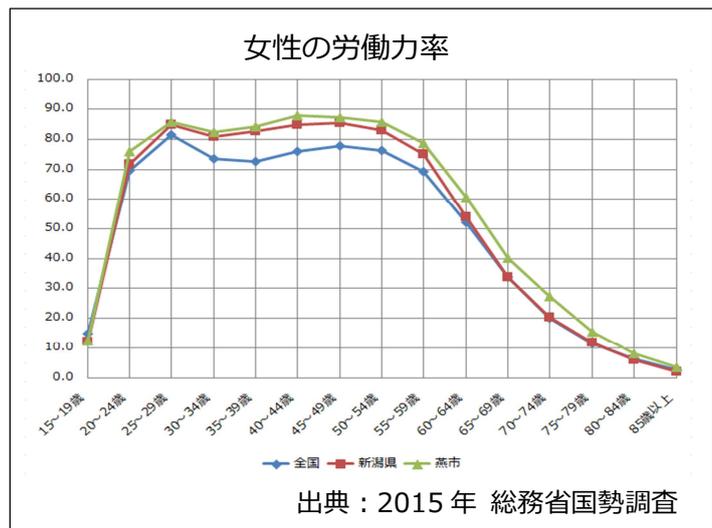
I. はじめに

女性の活躍推進は、2016年4月に「女性活躍推進法」が完全施行され、新たな段階に入りました。

2015年12月に閣議決定した「第4次男女共同参画基本計画」では、「男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会」を含む4つの目指すべき社会を掲げています。同計画では、改めて「あらゆる分野における女性の活躍」を強調し、女性の活躍や安全・安心な暮らしの実現に関して、12の分野ごとに必要な具体策を取りまとめるとともに、2020年を見据えた成果目標を掲げています。そのうち事業所に関しては、「女性登用」や「25歳から44歳までの女性就業率」、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」、「男性の育児休業取得率」などを設定しています。

2018年6月に「すべての女性が輝く社会づくり本部」が決定した「女性活躍加速のための重点方針2018」は、今後重点的に取り組むべき事項について取りまとめています。その内容は、安全・安心な暮らしの実現、あらゆる分野における女性の活躍、女性活躍のための基盤整備の3点です。残された女性活躍“以前”の課題の解消や、女性が働きがいを持てる就業環境の整備を通じて、女性が直面している様々な困難が解消された社会を構築することを目指しています。そのためには、更なる国レベルの取り組みの加速とともに、地方、民へ全国展開することが重要です。

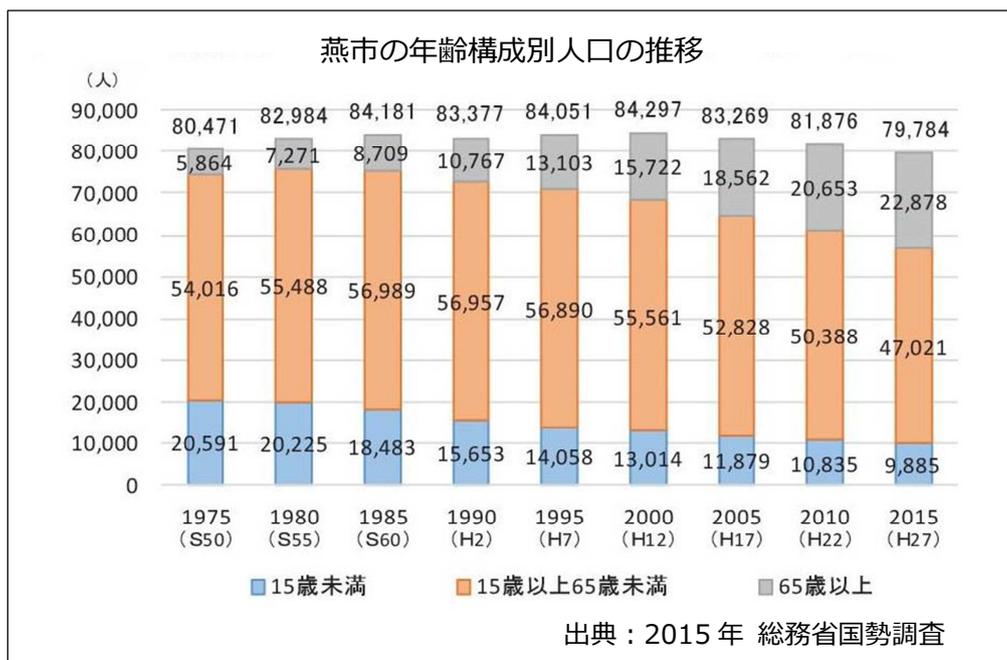
女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合）は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られています。燕市の女性就業率は、県下20市の中で1位と高く、M字カーブの下降幅も浅くなっています。



しかしながら、燕市が2017年9月に実施した、女性の活躍推進に関する事業所アンケートで「女性の活躍推進に取り組んでいる」と回答した事業所は66.0%でした。経団連が2013年7月に実施した同様のアンケートでは、90.6%が「取り組んでいる」と回答しており、市内事業所の取り組みの遅れが目立ちます。

燕市では、15歳以上65歳未満の人口は1985年をピークに減少し、15歳未満の人口と65歳以上の人口は2000年に逆転するなど、少子高齢化が進んでいます。高齢化率は年々上昇し、2017年は29.5%と全国平均（27.7%）を上回る状況となっています。

事業所が女性の活躍推進に取り組み、女性が結婚や出産、子育てや介護などに直面しても就業を継続できる環境を整えることは、少子高齢化対策としても大変重要です。



今や、女性の活躍推進は社会的要請であり、その効果は、女性の職場への「定着」（＝就業継続）と、「活躍の場の拡大」（＝キャリアアップ）につながります。積極的な取り組みは、職場全体のパフォーマンスを向上させ、業績の向上にも貢献し、最近では、優秀な人材を確保するためにも、欠かせない取り組みとなっています。既に、各種報道や広報などにより、「女性活躍推進」の重要性については、広く理解が進んでいます。しかし、「女性活躍推進」に対する取り組み姿勢や優先度合、各種制度の充実度、制度の利用状況は事業所ごとに大きな差があります。

このような背景の中、私たち活動☆つばめこまち応援隊メンバーは議論を進め、燕市及び市内事業所が優先的に取り組むべき事項を取りまとめました。

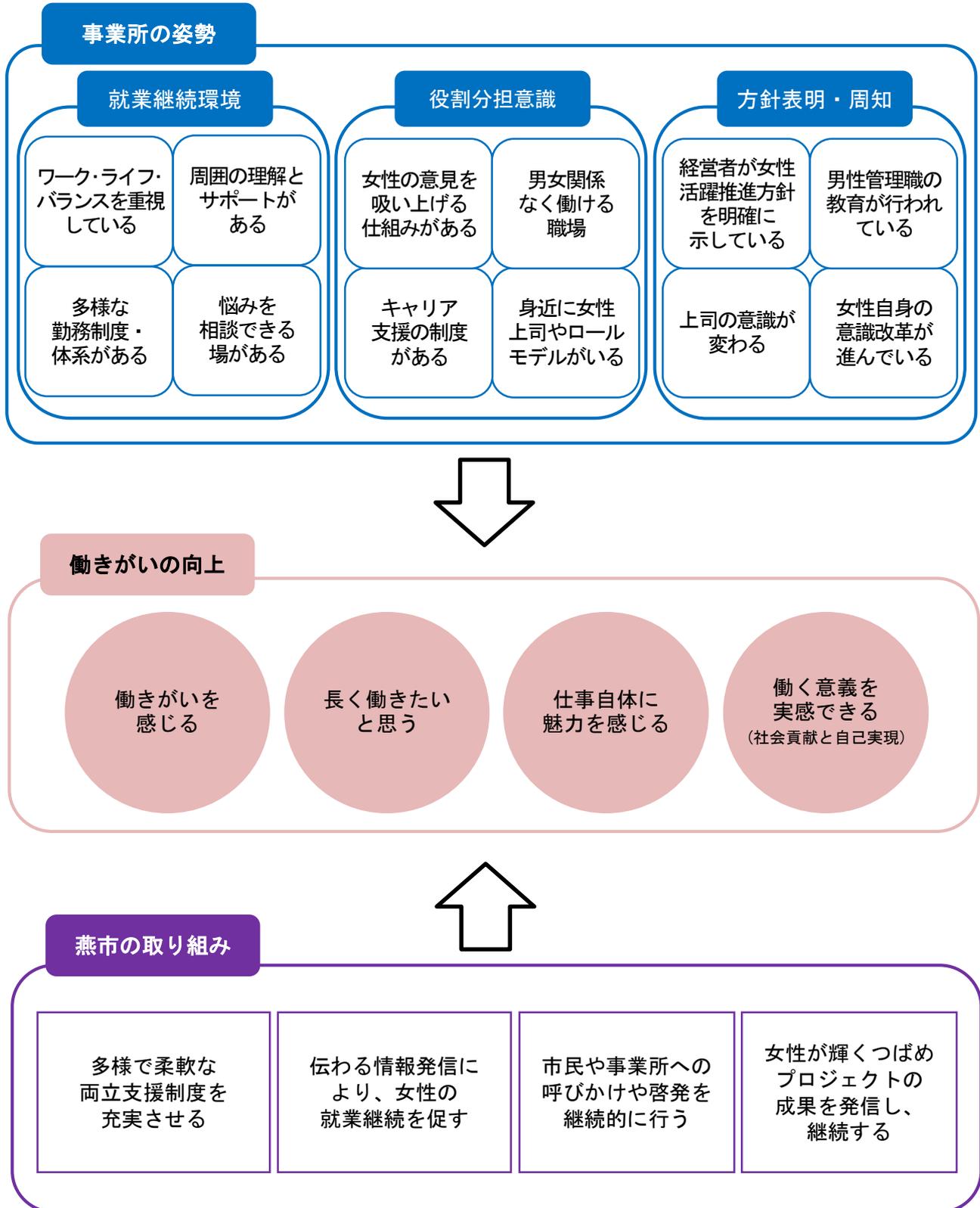
Ⅱ. 女性が活躍する職場のあるべき姿とは

私たちは、「女性が活躍する職場」とはどのような状況なのか、「あるべき姿」を描くことから始めました。これまでの議論の中から出てきたキーワードを項目ごとに分類してまとめたものが、以下のイメージ図です。これをスタートラインとして検討を重ね、実現すべき職場の姿を具体化していきました。それらのポイントをまとめると次の4点となります。

■ 私たちが描く女性が活躍する職場

- ① 経営者が女性活躍推進を重要と考え、従業員に伝え、事業所内で共有されている。
- ② 従業員がそれぞれの立場・状況を理解し合い、支え合う職場となっている。
- ③ 男女の区別なく能力を発揮できる人材を育成し、役割分担意識の解消や昇進機会の均等などが実現している。
- ④ 結婚、出産、子育て、介護などのライフイベントを理解し、女性だけでなく男性も仕事と家庭を両立できる仕組みができている。

■ 「あるべき姿」のイメージ図



Ⅲ. 市内事業所の状況を知る

経営者には、事業所内の女性活躍に関する状況把握と課題分析が求められており、厚生労働省令（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」）では、必ず把握すべき4項目と必要に応じて把握する21項目が定められています。

【必ず把握すべき4項目】

①採用した労働者に占める女性労働者の割合
②男女の平均継続勤務年数の差異
③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
④管理職に占める女性労働者の割合

【必要に応じて把握する21項目】

採用	①男女別の採用における競争倍率 ②労働者に占める女性労働者の割合
配置・育成・教育訓練	③男女別の配置の状況 ④男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況 ⑤管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識
継続就業・働き方改革	⑥10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ⑦男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 ⑧男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績 ⑨男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ⑩労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況 ⑪管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 ⑫有給休暇取得率
評価・登用	⑬各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ⑭男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ⑮男女の人事評価の結果における差異
職場風土・性別役割分担意識	⑯セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況
再チャレンジ（多様なキャリアコース）	⑰男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 ⑱男女別の再雇用又は中途採用の実績 ⑲男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ⑳男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況
取り組みの結果を図るための指標	㉑男女の賃金の差異

女性の活躍推進のためには、意識面と制度面両方において、幅広い対策を必要とします。そして、事業所の女性活躍を進めていくためには、経営者が自社の状況を知り、課題意識を持つことが重要です。

そこで、女性活躍を推進するための取り組みや制度のうち、各事業所で実施できている項目と、できていない項目を確認し、取り組むべきポイントを知るためのツールとして、下記に課題分析チェックシートを掲載しました。

【課題分析チェックシート】

項目	組織の課題
<input type="checkbox"/> 求人を出しても女性の応募が少ない <input type="checkbox"/> どのような働き方ができるのか、応募者へ十分に伝えることができていない <input type="checkbox"/> 女性従業員は非正規雇用が多く正規雇用は少ない	採用
<input type="checkbox"/> 長時間労働が常態化しており、ワーク・ライフ・バランスの実現が困難である <input type="checkbox"/> 結婚・出産・介護を機に従業員が離職してしまう <input type="checkbox"/> 気軽に相談できる上司や同僚が事業所内にいない	就業継続
<input type="checkbox"/> 育児・出産・介護に関する休業制度が整備されていない <input type="checkbox"/> トイレ、更衣室などが女性従業員に配慮されていない <input type="checkbox"/> 両立支援に関する従業員の理解が進んでいない	職場環境の整備
<input type="checkbox"/> 男女で仕事の分担に暗黙の違いがある <input type="checkbox"/> 顧客折衝や企画業務を女性に任せたことがない <input type="checkbox"/> 幅広い業務の経験を積ませるための計画的な配置転換をしていない	配置
<input type="checkbox"/> 男女で研修の機会に偏りがある <input type="checkbox"/> 女性従業員が能動的に仕事をしたり積極的に発言する機会がない <input type="checkbox"/> 女性従業員の目標となるロールモデルがない	育成
<input type="checkbox"/> 管理職は長時間労働をしていることが多い <input type="checkbox"/> 時間や場所に制約のある従業員に管理職を任せることを躊躇している <input type="checkbox"/> 管理職を目指す女性従業員がいない	昇進
<input type="checkbox"/> 女性活躍に取り組むメリットがよく分からず、方針を明確にしていない <input type="checkbox"/> 従業員が仕事と家庭を両立する負担の大きさを十分理解できていない <input type="checkbox"/> 女性従業員のマネジメントに慣れていない	経営者の姿勢

IV. 女性の活躍推進に向けて ～つばめで働きたいひとを増やすための3つの提言～

Ⅱで示したとおり、女性が活躍推進できる職場とは、以下のポイントを実現している職場です。

- ①経営者が女性活躍推進を重要と考え、従業員に伝え、事業所内で共有されている。
- ②従業員がそれぞれの立場・状況を理解し合い、支え合う職場となっている。
- ③男女の区別なく能力を発揮できる人材を育成し、役割分担意識の解消や昇進機会の均等などが実現している。
- ④結婚、出産、子育て、介護などのライフイベントを理解し、女性だけでなく男性も仕事と家庭を両立できる仕組みができています。

これらを踏まえて、燕市で働きたい人を増やすため、次の3つを提言します。

1つ目は、「就業を継続できる環境・仕組みづくり」です。女性が活躍するには、結婚・出産・子育て・介護などのライフイベントに関わらず、就業を継続することが大前提です。そのためには、各種制度が整い、利用できる環境が整っていることが必要です。

2つ目は、「男女の役割分担意識の解消」です。就業を継続した先に、管理職への登用などのキャリアアップがあります。自ら積極的に能力開発に取り組むことを前提に、男女の区別なく、仕事を任せ、キャリアアップのチャンスがある職場となることが重要です。

3つ目は、「経営者による明確なメッセージの発信」です。上記の2つは、具体的な制度や体制ですが、実際にこれらに取り組むためには、経営者の理解と行動が重要です。女性の活躍推進はボトムアップで遂行することは難しく、経営者がメッセージを強く、継続して発信し、事業所全体にその意思が浸透して、はじめて取り組みが進みます。

本章を参考に、効果的な取り組みを実施し、女性の活躍推進が加速することを期待いたします。

提言 1**就業を継続できる環境・仕組みづくり**

燕市では、これまでの取り組みや啓発活動により、男女共同参画に対し一定の理解が得られ、意識の改善が図られました。しかしながら、長時間勤務等を前提とする男性中心型の労働慣行が依然として根付いています。

女性の就業継続を促進するためには、結婚・出産・子育て・介護などのライフイベントに応じて働き方を自ら選択できる、「多様な雇用制度」、「多様な勤務形態」といった仕組みづくりが大切です。これらは女性だけでなく、時間制約を持ちながら働く全ての従業員の働きがいを高め、活躍できる環境づくりとも言えます。

また、どんなに制度や仕組みが整備されていても、周囲の理解や協力があり、利用できる環境がなければ、実効性がありません。全ての従業員が希望通りに働き、就業継続しながら、結婚、出産、子育て、介護などができる制度や職場風土などの環境を早急に整える必要があります。

あるべき姿	現状・検討の中で出た意見
<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスを重視している ・多様な勤務制度・体系がある ・周囲の理解とサポートがある ・悩みを相談できる場がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立支援が不足しているために、非正規労働者（有期契約労働者、派遣労働者、パートタイム労働者など）として働く人が多い ・働きやすい職場環境の整備をする負担が大きい ・育休等の制度はあっても、使いづらい雰囲気や同期との差が広がる不安があり、利用できない
実現のための取り組み例	
<ul style="list-style-type: none"> ●長時間労働の解消、介護休業やフレックスタイム制の導入、事業所内保育所の設置等、仕事と家庭の両立支援のため、多様な働き方を選択できる制度を導入又は拡充する ●他事業所の先進的な取り組みを積極的に情報収集し、実情に合わせて取り入れる ●仕事の仕方を工夫して年間休日数を見直すなど、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みに着手する ●軽作業化が必要な業務については、機械化や自動化によるハード面の改善を図る ●女性用トイレ・更衣室など物理的な環境を整備する ●普段から職場のコミュニケーション向上を図り、悩みを相談する場や窓口などの支援体制をつくる 	

提言 2**男女の役割分担意識の解消**

2015年の国勢調査によると、燕市は、新潟県内における女性就業率が20市中第1位で、働く女性が多い地域ではありますが、仕事の役割分担に男女の偏りがあり、女性が活躍できる場が限られているのが現状です。これまで、女性採用の割合が少ない、管理職登用年齢の女性が少ない、女性自身もキャリア形成の意識を高めてこなかった、女性自身がリーダーとなることを希望しないといった状況が、仕事の役割分担意識を解消するうえで障壁となっています。

中・長期的な視野で、女性の定着率を上げ、早期に実力のある者に活躍の場を与え、その後続く道をつくることは、女性が活躍できる場を拡大する第一歩です。上司や経営者が、従業員一人ひとりが考えるキャリア形成への意識や働き方、ライフプランを把握することも重要です。

あるべき姿	現状・検討の中で出た意見
<ul style="list-style-type: none"> ・男性女性関係なく働ける職場 ・女性の意見を吸い上げる仕組みがある ・キャリア支援の制度がある ・身近に女性上司やロールモデルがいる 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性は現場、女性は事務、という固定概念がある ・女性が就ける業務が限られている ・仕事が単調でやりがいを感じられない ・非正規労働者がキャリアアップするための仕組みがない ・職場での活躍を望む女性が少ない
実現のための取り組み例	
<ul style="list-style-type: none"> ●従業員一人ひとりの個性を尊重し、それぞれに対する期待を示し、育成と活用を支援する ●業務内容ごとに必要な能力・資格要件を明らかにする ●現場作業の詳細な分析に基づく工程の見直しを実践する ●異業種・同世代の女性を中心としたメンバーによる自由な議論の機会を提供する ●配置転換や新たな職務がスキルアップやキャリア形成の機会であることをアピールする ●資格取得や学習会参加など、スキルアップやキャリア形成に向けた支援を行う ●女性の配属が少ない職場を中心に、計画的にロールモデルを育成する 	

提言 3**経営者による明確なメッセージの発信**

燕市が2017年に実施した「事業所アンケート」によると、女性活躍推進の取り組みには、事業所ごとに大きな開きがあります。その差は「経営者が明確なメッセージを発信し、事業所全体で取り組んでいるか」によるところが大きいと考えます。経営者自身が、事業所の経営にとって女性活躍推進が有効で、優先度の高い経営課題である、という意識を持つことが重要です。また、経営者が発信するメッセージの内容が分かりやすく、従業員がそれを理解できるよう繰り返し伝えていくことも必要です。

女性も男性も働きやすい環境づくりは、経営者が舵を切って、事業所全体で取り組んでいくことから始まります。

あるべき姿	現状・検討の中で出た意見
<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営者が女性活躍推進方針を明確に示している ・ 男性管理職の教育が行われている ・ 上司の意識が変わる ・ 女性自身の意識改革が進んでいる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性活躍推進の手法が分からない ・ 女性活躍に対する上司や同僚男性の意識が低い ・ 顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分 ・ 女性活躍に対する従業員の意識が低い
実現のための取り組み例	
<ul style="list-style-type: none"> ● 事業所内における男女間の格差を数値で把握し、従業員に女性活躍推進の目的と具体的な目標を伝える ● 経営環境の変化や人材多様化に対応する将来の人員構成をシミュレーションし、必要となる女性管理職の目標人数を設定する ● 経営者及び男性管理職に対する意識改革研修を実施する ● 管理職向け研修を実施し、日々の指導を通じた従業員の意識改革と能力向上を実践する ● 女性の能力開発のためのプロジェクトチームを立ち上げ、女性を参画させ、具体策の検討と実行に責任を持たせる 	

V. おわりに

燕市は他市町村に先駆け、積極的に女性活躍を推進してきております。その取り組みの一環として、働く女性による「女性の活躍創造プロジェクトチーム」が設置され、一般の事業所も含めたメンバーとして招集されたのが私たち『活動☆つばめこまち応援隊』です。この命名もメンバー全員で意見交換し、その思いを込めたものです。“生き活きと働く女性を応援したい”そんな思いから始動しました。

会議を重ねる中で私たちが感じたことは、会に参加している自分たちが恵まれた環境にあるということでした。制度の整った会社と理解のある上司、活動の場を広げることができる立場にある自分、そして協力的な家族の存在。この視点に立つ私たちが本当に取り組むべき課題は何なのか・・・。

市内事業所は様々な規模、業種の中でその格差も大きく広がっていると感じます。本書1ページにある女性の労働力率のM字カーブでは、一見すると燕市の女性の就労率が県下20市中1位と高く、またM字の下降幅も浅いことから女性の継続的な就労がなされていることが読み取れます。そして継続的な就労であれば、スキルアップや管理者教育も当然行われている筈であろうと・・・。

しかし、残念ながら、大幅に取り組みが遅れているのです。本書1ページ下段の女性の活躍推進に関する取り組みの有無を表す数値は、燕市内事業所の実態を如実に示す結果です。この結果からは、苦しく働きにくい環境の中でも、根気強く働く燕市の女性労働者像が浮かび上がってきます。

このことを深慮し、非正規雇用など女性活躍に関して意識の低い職場にありながらも、黙々と働き続ける女性たちの話を聞き出し、その現場の実態と思いを燕市へ。そして市から事業所へも届けていただく。そんな活動が私たちの担うべき本当の役割ではないかということに辿り着きました。

私たちが始動した時に担った“女性の活躍推進”という言葉からは、突出した強い女性の躍進をイメージしがちかと思えます。しかし、強い女性が台頭することによる働きやすさの改善ではなく、男女誰もが働きやすい環境を整えてこそ、燕市で働きたい人を増やすことにつながると確信します。そのことを今後一つ一つ具体的に提案し、推し進めていただきたいと思います。

この3年間にわたる『活動☆つばめこまち応援隊』の活動が燕市の産業発展の一助になり

ますことを願うとともに、私たちもこれを機に、更に自らの研鑽を続けたいと思います。

最後になりましたが、本活動の関係者、事務局の皆様には多大なご尽力をいただきましたことを心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

2019年2月

活動☆つばめこまち応援隊
リーダー 廣川 智美

【資料】活動☆つばめこまち応援隊

概要

活動☆つばめこまち応援隊とは、燕市が実施している「女性が輝くつばめプロジェクト推進事業」の一環として、2016年に結成された女性の活躍創造プロジェクトチームです。市内事業所の女性従業員6名と市役所の女性職員3名の合計9名で構成しており、女性の活躍推進のために、ワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい環境について検討してきました。

活動記録

燕市が実施している「女子会トーク」^{※1}や「スキルアップ講座」^{※2}の企画・提案や、女性が輝くつばめプロジェクト推進事業の取り組みについて意見交換を行ってきました。また、2017年には、市内の女性活躍にかかる実態を調査し、どのような施策を展開すべきかを検討するため、「事業所アンケート」「女性従業員アンケート」を実施しました。

	日時	内容
①	2016年4月26日(火)	女子会トークの企画/スキルアップ講座の企画
②	2016年9月27日(火)	女子会トークの検証と来年度の企画/スキルアップ講座の検証と来年度の企画/来年度の活動について
③	2017年4月12日(水)	女子会トークの企画/スキルアップ講座の企画/事業所アンケート調査について
④	2017年8月8日(火)	事業所アンケート調査について/異業種男女交流研修について/つばめ女性活躍推進フォーラムについて/スキルアップ講座の検証
⑤	2017年9月25日(月)	女子会トークの振り返り/異業種男女交流研修の名称について/来年度の活動について
⑥	2017年2月1日(木)	女子会トークの企画/スキルアップ講座の企画/女性が輝くつばめプロジェクト推進事業の取り組みについて

⑦	2018年4月17日(火)	提言について/女性活躍推進フォーラムについて
⑧	2018年6月21日(木)	提言について
⑨	2018年10月3日(水)	提言について/女子会トークの振り返り/スキルアップ講座の振り返り
⑩	2018年12月12日(水)	提案書の取りまとめ/来年度事業について

※1「女子会トーク」とは、働く女性が、先輩の体験談を聴いたり、意見交換をしたりすることで刺激し合い、働く意欲の向上を図るための学習会です。若手社員、子育て中社員、介護中社員、職場リーダー社員のグループに分け、市内事業所従業員と市役所職員を対象に実施しました。

※2「スキルアップ講座」とは、職場で役立つ実践的なスキルを身につけるための研修会です。市内事業所従業員と市役所職員を対象に、2016年は働く女性のための「アサーティブな対話術で自己表現力アップ!」、2017年は「職場で使える!アサーティブコミュニケーション講座」、2018年は「メンタルヘルス研修」を開催しました。

メンバー

リーダー	廣川 智美	ツバメロジス株式会社
副リーダー	山崎 聡子	燕市役所 商工振興課
	入澤 美恵子	社会福祉法人 吉田福祉会
	岡部 奈美子	協栄信用組合
	清水 麻子	パナソニック株式会社
	田辺 美香子	公益財団法人 燕西蒲勤労者福祉サービスセンター
	渡部 千夏	北越工業株式会社
	大塚 小由紀	燕市役所 子育て支援課
	松井 寿子	燕市役所 総務課

事務局 燕市 企画財政部 地域振興課 地域振興係



活動☆つばめこまち応援隊

