

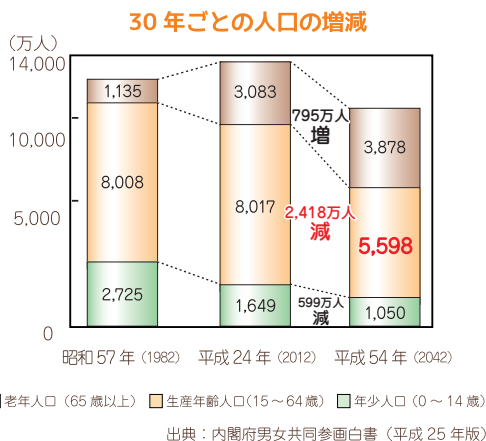
女性の活躍が経済再生をすすめる！～ウーマノミクス～

では、どうしたら女性の活躍の場が広がる社会になるのでしょうか。国内外の事例を取り上げ、結婚や出産など、女性がそのライフステージに対応しながら活躍でき、また男女が共に仕事と子育てを両立できる働き方について考えます。

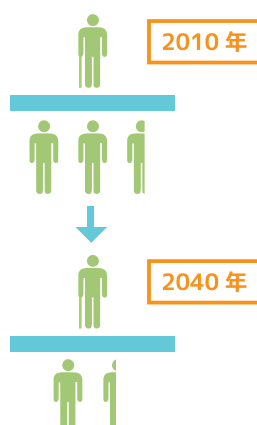
ウーマノミクスとは？ ウーマン（Woman: 女性）とエコノミクス（Economics: 経済）を合わせた造語。女性が働き手として活躍し、それにより得た収入が消費をけん引する経済のあり方を意味する。

(ゴールドマン・サックス証券のキャシー・松井さんが提唱)

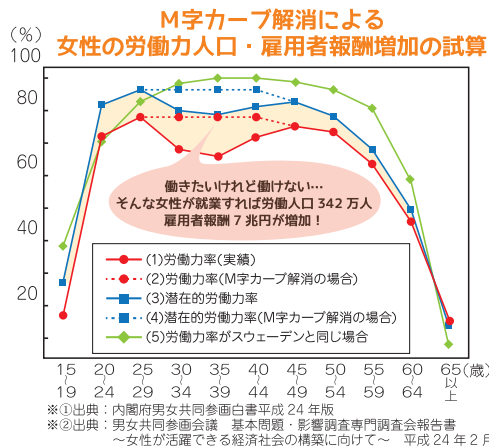
女性の労働力が必要なワケ ～少子高齢化に伴う、日本の生産労働人口の減少～



今後30年間で15～64歳の生産年齢人口が約2400万人減少すると言われている中、女性の就労促進が重要課題であり、同時に労働環境の整備が必要とされています。



1950年の日本は、高齢者1人を10人の現役世代が支える人口構成でした。2010年には26人、2040年には、14人の大人で支えることになりました。



働く人口が増えると、税収が上がる消費が増大するなど経済活性につながります。女性の潜在的な働き手を活かすことで、労働人口が342万人※①、雇用者報酬が7兆円程度※②それぞれ増加するという試算があり、グラフ上に現れているM字カーブが解消されるといわれています。

働く女性を増やすにはどのような制度が必要なのでしょうか。男女共同先進国である諸外国の取り組みと、国や企業の取り組みのいくつかを見てみましょう。

M字カーブとは：
女性労働者の年齢階層別の労働力率をグラフ化した際に見られるM字型の曲線で、女性が結婚などを機に一度離職し子育てなどを経て再就職するライフスタイルの現れ。「家事や育児は女性」というように根強く残る性別役割分担意識や女性が働き続けるための条件が整っていないことを示している。

ポジティブ・アクション

固定的な男女の役割分担意識や雇用における男女の差別的取り扱いを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのこと。女性の採用や職域の拡大、研修等に参加する機会の増大、管理職への登用などがある。

内閣府では、2020年までに社会のあらゆる分野の指導的地位の30%を女性が占めるという目標を掲げ、関係機関への働きかけや連携を行っている。

クォータ制
(クォータ:割り当て)

政治における男女間格差を是正するため、議員・閣僚などの一定枠を両性に別割り当てる制度。発祥地のノルウェーでは、公的に設置される理事会、委員会および委員会が4名以上で構成される場合、両方の性がそれぞれ40%以上ずつ選出されなくてはならない。一般企業に対してはこれを法制化し、取締役会など経営中枢への女性進出にも大きな効果を上げてゐる。

まずは知っておきたい
女性活躍推進の基礎用語



ランキングで見る日本

男女共同参画に関する国際比較

HDI (人間開発指数) 10位 /187 カ国

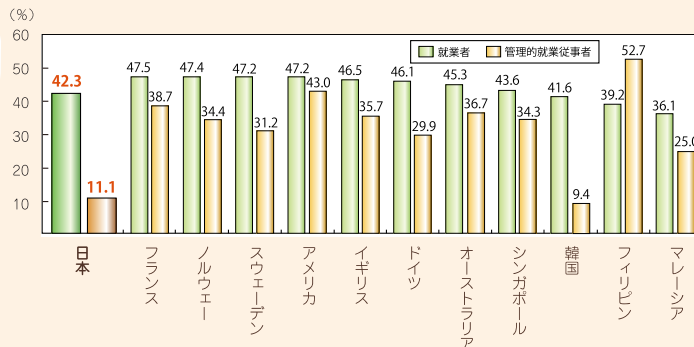
1位	ノルウェー
2位	オーストラリア
3位	米国
10位	日本
12位	韓国
20位	フランス
35位	スロバキア
40位	チリ
90位	トルコ

国連開発計画 (UNDP)
「Human Development Report 2013」より

HDI (人間開発指数: Human Development Index) とは

「長寿で健康な生活 (平均寿命)」「知識 (就学率等)」「生活水準 (1人あたりの国民総所得 (GNI))」より、その国の発展度合いを測る指数。数字が大きいくほど潜在力が高いことを示す。

就業者及び管理的就業従事者における女性割合



出典: 内閣府男女共同参画白書 (平成 25 年版)

GGI (ジェンダー・ギャップ指数) 105位 /136 カ国

1位	アイスランド
2位	フィンランド
8位	デンマーク
13位	オランダ
17位	南アフリカ
51位	ポルトガル
71位	イタリア
102位	マレーシア
105位	日本

世界経済フォーラム (WEF)
「The Global Gender Gap Report 2013」より

GGI (ジェンダー・ギャップ指数 Gender Gap Index) とは

「経済 (労働力、賃金、管理職や専門職を占める比率)」「教育 (識字率、在学率)」「政治 (議員や閣僚の比率、国家元首在籍年数)」「保健 (健康寿命)」これらのデータより作成される、その国の社会進出における男女差を示す指数。

健康・教育・所得水準は世界 10 位とハイクラスな日本なのに、男女が平等に活躍できているかを比べると、なんと 105 位という結果に。女性管理職の比率を見ても、日本の就業者における女性割合は欧米各国と殆ど変わらないにも関わらず、わずか 11.1% と落ち込んでいます。女性管理職比率を 2020 年までに 30% へアップさせようという政策がとられているところですが、より一層のポジティブ・アクションやクオータ制の導入が必要です。

女性が活躍するためには、ワーク・ライフ・バランス！
他の国ってどうしてるの？

積極的な取り組みが行われてるヨーロッパ諸国。
日本でも参考にしたい施策がたくさん！そのいくつかを見てみましょう。

ワークシェアリングの国 ～オランダ～

HDI 4 位 GGI 13 位 女性管理職の 40% がパートタイマー

女性就業率 80% のオランダ。フルタイムとパートタイムの一時あたりの賃金格差をなくし、また、労働時間を短縮してより多くの人々と雇用機会を分かち合うワークシェアリングを導入したことで、長期の経済停滞から抜け出すことができました。夫婦ともにパートタイマーの世帯も多く、家族との時間を大切に家事や育児を分担。管理職でもパートタイマーを選択でき、子育て後はフルタイムに戻るなど、柔軟な働き方が選択できます。

ワークライフバランス大国 ～スウェーデン～

HDI 8 位 GGI 4 位 女性管理職比率 31.2%

スウェーデンのワークライフバランス施策は、少子化対策、労働市場と家庭における男女共同、そして児童福祉などを兼ね備えています。主には、16 か月 (480 日) のうち 390 日の所得が 80% 支給されママもパパも取得できる所得補償制度「両親保険法」(1974 年)、両親合わせて 480 日ある育休のうち、パパママに各 60 日が割り当てられ、取得しなければ権利が消滅するため父親の利用率は 80% といわれる「パパ・ママ・クオータ制度」(1995 年)、保育施設の増設など待機児童ゼロ対策を徹底する法律「教育法」(1995 年) などが挙げられます。



ダイバーシティ

(diversity: 多様性)

働き盛りの男性だけでなく、子育てや介護と両立して働くこととする女性、外国人、障害者、シングルマザーなど、働く背景の多様な人材を受け入れ活躍を促すマネジメント手法をいう。この多様性の中にこそ生まれる「違い」や、生活者・消費者・少数派としての実体験が消費者のニーズを多角面から洞察する力を引き出し、より革新的なアイデアを生み出すと期待される。

国では

内閣府

企業の女性登用状況の「見える化」

内閣府は、各企業の女性の登用状況（女性の管理職比率・勤続年数・育休取得率・復職率・残業時間・定着率など）をホームページで公表しています。（<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company.html>）学生の就職活動や投資家が投資先を選ぶ際の指標にも。この「見える化」により、各企業でより働きやすい職場づくりや女性の活躍推進の活発化が進むと期待されています。

①「女性の活躍推進宣言」

ポジティブ・アクションに取り組む企業が女性が能力を発揮して活躍できる魅力ある会社であることをアピール。県内では14社が宣言をしています。



②「次世代認定マーク（くるみん）」

次世代育成支援対策推進法に基づき「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた企業が使用できるマーク。仕事と子育ての両立のため、雇用環境や多様な労働条件を整備するなど一定の基準を満たした企業が対象で、県内では14社が取得しています。



（いずれも平成25年12月末日現在）
【問い合わせ先】 栃木労働局雇用均等室

厚生労働省

働く女性や共働き世代の就業を支援する企業が「ひと目」でわかる！

企業では



▲東武宇都宮百貨店
取締役総務部長兼人事部長
藤沼千春さん



▲会場の様子

東武宇都宮百貨店は、栃木県内で最も早い平成24年8月に女性の活躍推進を宣言。「女性活躍推進プロジェクト」を立ち上げ、職場風土の改善、女性の職域拡大、継続就業支援、管理職の増加等に取り組んでいます。

また「くるみん」も取得。お客様に一番近い売り場に女性の管理職を配置し、子育て世代の仕事と家庭の両立を支援して活躍を後押し。お客様目線のイキイキとした職場環境を目指しています。

これらの取り組みを、平成25年10月「男女共同参画セミナーin小山市」において取締役総務部長兼人事部長の藤沼千春さんが「男女が共に輝く働き方とは」と題し講演されました。

「女性活躍推進プロジェクトでは、育児・介護の休職、短縮勤務制度の整備や長時間労働の是正、希望職種を選択できる人材公募制度など多様な働き方の選択ができるようになり、さらに女性社員対象の研修も積極的に行っており、さらに女性管理職比率10%以上などの目標も明確にしました」と説明。男女が共に輝く働き方を実現するには、それを経営の課題と捉えトップダウンで推進することも重要と強く訴えられました。

県内

経営戦略としての女性活躍推進！
～株式会社東武宇都宮百貨店～

国内企業の動き

イオングループ	部長や店長などの女性比率を2020年度までに現状の7%から50%に拡大
伊藤忠商事(株)	大手商社で初めての女性執行役員を起用
大塚製薬(株)	2020年度をめぐりに女性役員雇用の比率を50%に拡大
資生堂グループ	最大5年までの育児休業、事業所内設置の保育施設、保育料補助制度などの充実した育児支援制度
大和証券(株)	2005年度より導入している3年間の育児休業など、多彩な女性支援制度
東京電力(株)	2004年の執行役員制度導入後、初の女性執行役員が就任
パナソニック(株)	2011年に環境本部長、2013年に社外取締役として、それぞれはじめての女性役員を登用
朝日製作所	2015年度までに女性社員を役員に登用、さらに2020年度までに女性管理職を2.5倍の1,000人に拡大
三菱UFJフィナンシャル・グループ	大手メガバンクグループで初めての女性取締役役員を起用

女性役員や管理職の登用、職場環境の制度整備に力を入れている国内の大手企業。女性を積極登用することで、経済成長への道も開けるはずです。

県内

トップダウンが大切！
栃木県経済同友会の取り組み

栃木県経済同友会産業政策委員会では、女性が積極的に社会参画できる「栃木発の成長ビジネスプラン」の確立に向けた調査・研究活動を進めています。期間は2013年と2014年の2年間。東武宇都宮百貨店藤沼取締役として当センター所長の五家（ごけ）がアドバイザーとして参画しています。

おもなプランは①女性管理職の登用など企業で女性が活躍できる仕組み②女性の知恵・工夫を生かした新しいビジネスモデルの構築や女性起業家を輩出しやすくする仕組みなど。さらに、先進的な取り組みを行っている企業や自治体の視察を行い、女性管理職や女性起業家の輩出に成功している取り組みに関する調査も行っています。

新たな雇用の創出

「女性の起業」で経済活性！柔軟で多様な働き方を創出！

自分らしく働きたいと考える女性が地域に貢献しながら起業するケースが増えています。内閣府のデータによると、起業を含む自営業女性には雇用されている女性に多い「M字カーブ」は見られませんが、女性個人事業主の新設事業所では従業員の約9割が女性です。「起業」は新たな雇用の創出や柔軟で多様な働き方を可能にする女性活躍促進の有用な取り組みのひとつです。そこで、2年前より県内でシェアテナントを運営している3ACT（スリーアクト）代表の浅野裕子さんに起業についてうかがいました。

Q 起業した理由は？

結婚を機に移り住んだ栃木県では、自分のキャリアを活かせる就職先がありませんでした。そこで同様の悩みを抱える女性達に「起業」という選択肢で「理想の職場は自分で創る」ことを提案する目的で、当時県内になかったシェアテナントを立ち上げました。

リスク最小限で開業できる店舗として、オフィス、スクール、ギャラリー、サロン、リラクゼーション、カウンセリング、セミナー等の他、イベント会場としても利用されています。

Q 起業の心構えをお聞かせください

「お金をかけない工夫」「信念を曲げない」という事を特に心がけています。起業は誰にでも出来ませんが、難しいのは継続です。費用対効果だけでなく、常に柔軟な発想で費用を抑える意識が経営の安定につながります。また、事業内容の見直しは必要ですが「何故起業したのか」を見失う事のないようブレない軸を持つことが大切です。一方で「家族との信頼関係」も不可欠です。私はどんなに忙しくても毎日17時には一旦仕事から離れ、家族との時間を大切に、ワーク・ライフ・バランスを心掛けています。

Q 今後について

自分が身につけたノウハウを惜しみなく広め、多くの女性や若者が活躍する事により、地域の活性化や社会問題の解決となるようつなげていきたいです。



▶ 店名の「ムラ」は「村」の音読みで、西川田店の外観



▶ 3ACT代表 浅野裕子さん
名刺にはムラボ
モールを利用す
る似顔絵作家さ
んのイラストを

パルティでは

フエスタinパルティで「協賛企業紹介コーナー」を初開設！
女性活躍推進企業をPR！

11月16日（土）に開催したフエスタinパルティでは、協賛企業24社の紹介コーナーを設置しました。女性管理職の積極的な登用や女性の継続就労支援などの取り組みを、実際に活躍する女性社員の写真や「女性活躍推進宣言企業」「女性と仕事」に関するパネルの展示とともに紹介。来館されたたくさんの方々にご覧いただくことができました。



▲ 協賛企業 24 社による展示



各種講座で女性の再就職と活躍を推進中！

再就職を応援する講座

- ・各種パソコン、資格取得講座（FP3級、MOS検定）
- ・「もう一度働きたい！」心の準備セミナー
- ・就職準備相談会

キャリアアップや起業を応援する講座

- ・パルティキャリア塾
- ・社会起業家チャレンジセミナー

詳細は10ページ「講座報告」をご覧ください。



今号の特集「女性の活躍が経済再生をすすめる！～ウーマノミクス～」はいかがでしたか？ 仕事と家庭の両立環境が整い女性もためらわずに管理職になれる時代を、また、男性も自然にカジダン・イクメン・イクメン（地域活動をする男性）になれる社会を一緒に作っていきましょう。