

## 日本総合研究所 創発戦略センター

## ESGアナリスト 小島 明子



約があるため、勤務時間等柔軟に働くことができなかったら、就業の継続が難しいことを意味しています。

安倍政権では、20年までには25〜44歳の女性就業率が73%にすることを掲げています。が、出産や子育てを理由に仕

2015年10月に女性活躍推進法が成立し、労働者30人以上の企業は、16年4月1日までに女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務付けられることになりました。対象となる企業には①採用した労働者に占める女性労働者の割合②労働者の男女の平均継続勤務年数の差異③労働者一人当たりの各月の時間外労働及び休日労働の合計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の把握と課題分析、それらの結果を踏まえた上での行動計画の策定、自社の女性の活躍状況に関する情報開示——が義務付けられています。

「女性の応募が無かったこと」を理由に挙げています。多くの運輸業・郵便業の企業では、女性の活躍が十分に進んでいないことがうかがえます。

株式会社日本総合研究所では、3月に東京圏(東京・神奈川・埼玉・千葉)に現住所があり、かつ東京圏に所在する四年制の大学または大学院を卒業した女性(25〜44歳)約2千人に対して、働き方等に関するアンケート調査を実施しました。本稿では、アンケート調査結果を参考に、企業で女性の活躍が進まない理由を探っていきます。

## 羅針盤

躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業は、厚生労働大臣から認定を受けることができます。女性の活躍推進に向けて、制度の拡充等に取り組むことは、企業イメージを向上させ、少子高齢化に伴う労働力人口の減少が見込まれる中でも、新しい働き手として期待される女性人材を優先的に確保することもできるかと考えられます。

15年12月に公表された総務省「労働力調査」(11月分基本集計)によれば、運輸業・郵便業の企業に勤務する女性の割合は19.8%であり、全業種の中では、建設業に続き2番目に少ない割合です。

更に厚生労働省14年度雇用均等基本調査によれば運輸業・郵便業の企業の中で新卒の女性を採用した企業の割合は50.6%であり、女性を採用しなかった企業が約半分存在していることを示しています。女性を採用しなかった企業のうち78.9%の企業が

15年版の男女共同参画白書によれば、6割以上の女性が出産を機に離職する傾向が続いています。男性の週労働時間60時間以上の就業者の割合(14年)は、子育て期に当たる30歳代(17.0%)、40歳代(16.9%)が他の年代に比べて高い水準です。更に、共働き夫婦の世帯では、約7割以上の夫が家事・育児を行っているといません。子育て期に当たる男性の長時間労働が、夫婦間での家事・育児の分担を困難にし、女性の就業継続を妨げる理由の一つであると言えます。

アンケート調査結果(図1)では、第一子出産後、同じ会社で就業を継続した女性と、就業を継続しなかった女性の職場環境を比較しました。「希望すればいつでも有給休暇を取得することができた」「遅れて入社したり、早めに退社することが柔軟にできた」といった勤務時間等にかかる柔軟性に関する項目は、就業継続した女性の職場の方が上回っています。一方、「残業時間が多かった」「休みの日が不規則だった」等の項目は、就業継続しなかった女性の職場の方が上回っています。

出産後の女性は、家事・育児の負担から、働く時間に制

## 女性の活躍推進に向けて

## 時間制約でも活躍推進

## 働き方、見直す必然性

## 運用や業務見直し

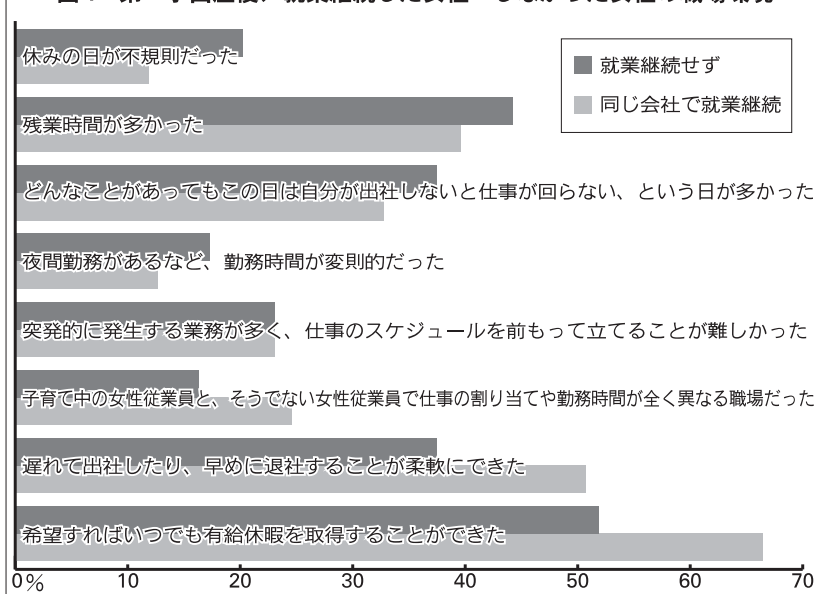
によれば、再就職を希望する主婦が働いていない理由として、「仕事をしてもよいと思っていないが、フルタイム(月金・午前9時〜午後6時など)以外の仕事を希望している(以下、条件に合う仕事が見つからないから)が最も多く51.6%です。再就職を希望する主婦のうち、約半数がフルタイムでの仕事ができないため、再就職に結びついていない状況がうかがえます。

上述した通り、女性が企業に定着をしないこと、主婦の再就職が容易ではないことは、いずれも働く時間に制約があることが共通の理由として挙げられます。

では、企業はどのような施策を行い、時間制約を有する女性に対応できる職場づくりを行えばいいのでしょうか。本稿では、三つの施策を紹介しています。

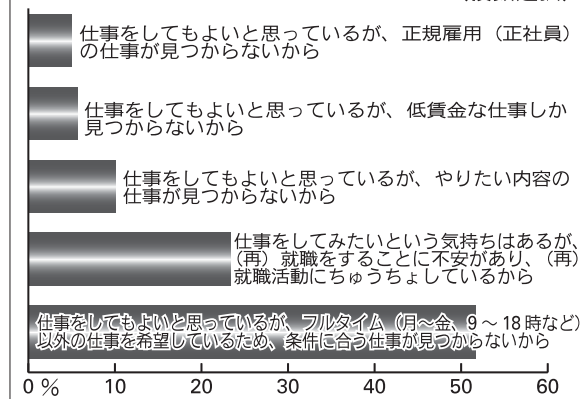
一つ目は、時間に制約がある従業員のために仕事の運用を変え、A社では、

図1 第一子出産後、就業継続した女性・しなかった女性の職場環境



(注) 出所は日本総研。第一子妊娠時点において正規雇用の職に就いていた女性238人を対象に、第一子出産後、同じ会社で就業を継続した女性134人と、就業を継続しなかった女性(他の会社への転職を含む)104人を比較。各々の職場環境について、「全く当てはまらない」から「とても当てはまる」までの5件法で質問を行い「とても当てはまる」または「どちらかという当てはまる」と回答した者の割合を算出している

図2 再就職を希望する専業主婦が働いていない理由(複数選択)



(注) 出所は日本総研。サンプル数は159人

95%以上が正社員であり、生産ラインにも基本的に正社員を配置しています。以前は、育児・介護等で時間に制約のある従業員は、生産ライン以外の仕事に配置転換してしました。しかし、生産数量が少なく製品を生産ラインを、他のラインよりも早い16時で停止するライン「時短ライン」等理由に離職し、現在再就

B社では、トップが明確に指示を行ったことで、平均残業時間が月5時間程度になりました。部下の残業が必要な際には、上司である管理職に対して説明を求めます。管理職がいかに残業時間を少なくできるかを考えることで、生産性を上げる職場環境をつくり出しています。

時間制約を有する女性を積極採用していくプロセスでは、従来の制度や働き方、仕事の仕方などを見直す必然性が出てきます。そのようなプロセスを経ることは、多くの企業にとって新たな変化や発見をもたらすことにもなるでしょう。時間制約を有する女性の活躍推進を図ることは、働く女性の数を増やすことだけでなく、企業の価値向上にも効果があるのではないのでしょうか。

こじま・あきこ 1976年生まれ。日本女子大学卒業、早稲田大学大学院商学研究科修了。日本総合研究所創発戦略センターにて、女性の活躍推進に関する調査研究及び環境・社会・ガバナンス(ESG)の観点からの企業評価業務に従事。