

「中部地域経営会議」地域経済再生プロジェクトチームとワーキンググループがまとめた提言書「中部地域の創生ビジョン」女性の活躍編」の概要は次の通り（内容一部割愛、グラフ、図表は略）。

「中部地域の創生ビジョン」女性の活躍編

1なぜ「女性の活躍」が必要か (1)「女性の活躍」が求められる時代（意義）

今、静岡県中部地域において、女性の活躍が求められている理由は二つある。一つは、少子高齢化、人口減少等人口構造の変化に対応した経済政策、労働政策として、もう一つは、男女平等の観点から、男女差別をなくし、男女共同参画社会を実現するためである。

仮に現在の出生率が続くと想定した場合、これまで350万370万人程度であった静岡県の人口は、2030年には330万人台、2040年には

303万人ほどに縮小するといふ試算がなされており、中部地域（静岡市）においても現在72万人規模の人口が縮小することが予想される。また生産年齢人口（15～64歳人口）も2010年の234万人から2020年には207万人に、2040年には159万人に減少すると予測されている。

さらに静岡県は2013年、全国ワースト2位の人口流出県（転出超過）となっており、50代半ばまでの各世代、特に15～19歳と20～24歳の転出超過が増加しつつある。労働力として期待される若い世代の流出という事

態を前にして、女性への期待が高まっている。

静岡県における女性の労働力率、有業率は全国平均と比べてやや高い傾向があるが、年齢階級別労働力率をみると、男性は25～59歳までの各年齢層で90%を超えているのに対し、女性では20～29歳と45～49歳を頂点とし（約80%）、30～39歳を谷とするM字型曲線になっており、男性に比べいまだ低い比率にとどまっている。とりわけ、25～34歳の女性労働力率は67.8%と、全国に比べやや低くなっている。

女性の労働力率が20代後半から30代にかけて低くなっている理由としては、出産や育児により就業を継続できずに職場を辞めざるを得ないことや、仕事と育児の両立が困難な状況で、一定数の女性たちが専業主婦を選んでいることが挙げられる。また女性を有効に活用し得ない職場において、自身の就業継続の見通しを持たずに女性たちが辞めていく状況が生じており、このような中で、仕事への熱意や

モチベーションを持たずにいる女性たちがいることなども挙げられる。20代後半から30代にかけての女性たちが職場において活躍できるなら、基幹的な労働力として大いに期待できる存在となるだろう。

他方、若い女性の転出が増加している現実的な状況に照らすと、そもそも労働力率が高い中高年女性の雇用を積極的に進めるといふ選択肢もある。実は静岡県においては、30代後半以上の女性の労働力率は全国に比べ高い傾向があり、特に40代後半から50代後半にかけての女性の労働力率は80%と若年型女性の労働力率よりも高い。この中高年女性の労働意欲はこの25年間で高くなっており、5～10歳も増加している。

この年代は今のところ、パートタイム雇用をはじめとする非正規雇用が多いが、子育てが一段落している中高年世代の就業継続年数がむしろ長くなっていることを考えると、中高年女性に正社員として活躍してもら

うという選択肢も現実的であるう。

静岡県における女性管理職の割合は部長相当職で7・0%、課長相当職で9・9%となっているが（H26静岡県雇用管理状況調査）、2020年に30%を目指すという政府の目標に比べるなら、まだまだ低い水準である。これまで終身雇用制度にもとづく年功序列的な昇進システムの下で、いったん職場を去った女性たちが復職するときには、非正規という雇用形態をとらざるを得ず、それゆえ、女性の管理職への登用は低い水準にとどまっていた。しかし女性が継続就業できる条件を整えるなら、管理職比率をもっと高めることができ、企業への十分な貢献を期待できる。女性ならびその家族にとつても就業を継続しないことによる経済的損失は極めて大きく、生涯賃金の差は相当な額にのぼる。

地域において女性の果たしている役割が大きいことは言うまでもない。労働の担い手としてはもちろんのこと、自治会など

地域活動、PTA活動、またNPOやボランティアとしても女性の活躍は地域の維持に欠かせない。しかし、静岡県においては、特に15〜24歳の女性の転出が多く、2013年には転出が転入を大きく上回り2389人が転出している。これは進学や就職のためと考えられる。若い世代の女性たちが静岡県にとどまる選択肢を広げるためにも、進学先や就業先を確保する必要がある。地元で進学すれば、親にも経済的なメリットがあるうえ、彼女らが地元で就職する確率も高くなる。そのためには若年女性が活躍できる就業先を用意する必要がある。

女性たちからみても、地元への就職は、通勤時間の短さや友人、知人とのネットワークなど魅力的なものである。また子育てについても、実家の援助がのぞめることや友人知人とのネットワークなどがそのままママ友ネットワークになりうるなど、他地域に比べ有利な状況にある。また中部地域は、静岡都心をは

じめとする街の魅力に加え、東京にも新幹線で1時間という環境にある。

（2）女性の活躍の社会的効果（目的）

少子高齢化、人口減少等人口構造が変化している中で、職場における女性の活躍は、人手不足に悩まされる地域の企業にとって、よりよい人材を確保できる重要な方策であり、地域労働市場に多大な恩恵をもたらすものである。また女性が仕事と家庭を両立しやすい労働環境の整備は、労働コストの削減をはじめとする、業務改善や生産性向上につながるチャンスにもなりうるものである。

また、生活者としての視点（Ⅱ消費者としての視点）を持ち合わせている女性たちは、多様化したつつある顧客ニーズに対応する新たなマーケットの開拓や新商品の開発などに貢献する可能性も大きく、その意味においては、企業における人材の多様性（ダイバーシティ）の確保にもつながる。何より女性が働き続け

られる環境が整うなら、女性自身が生きがいをもって生活する社会の実現につながり、働く者に、満足と生きがいをもたらす働き方、すなわちワークライフバランス（WLB）は、男女共同参画が進む、成熟した地域社会をもたらすものである。

他方、女性たちが消費者である側面も見逃すことはできない。女性たちの職場での活躍は、彼女たちの、また彼女たちを含む世帯の可処分所得の上昇をもたらし、余暇市場をはじめとする、内需の拡大につながるものでもある。

2 「女性の活躍」を阻害している要因

（1）性別役割分業意識・女性のアンペイドワークの負担

女性の活躍を阻害する要因の一つとして、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業意識を挙げることができる。「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業意識は、男性は仕事、つまり職場での労働をすべき、女性は家庭、つまり家事・育児・介護等

をすべきであるという考え方である。職場での労働をペイドワーク（支払われる労働）、家事・育児・介護をアンペイドワーク（支払われない労働）と呼ぶが、性別役割分業意識は、男性をペイドワークに、そして女性をアンペイドワークに割り振る考え方である。

「女は家庭」という考え方はアンペイドワークの分担者を女性に固定することによって、女性がペイドワーク、つまり職場で労働することは二次的なことであるという意識を、男性にまた女性自身に持たせることによって、女性の職場での活躍を妨げる。また職場においても、かつて女性を「職場の花」と呼んだように、女性を職場における重要な戦力とみなすことを妨げることにつながっている。

また「男は仕事」という考え方は男性のアンペイドワークの分担の妨げになるとともに、「女は家庭」という考え方を強化し女性にアンペイドワークを固定することによって、女性の職場における活躍を阻むものとなっ

ている。性別役割分業という考え方は、実は1960年代の高度経済成長期における、仕事中心の男性の働き方の中で強化されてきたものであり、モレレッ社員と専業主婦のカップルに象徴されるものであった。しかし共働きの多数となる今日、女性も男性も仕事も家庭もというWLBの考え方に変わっていく必要がある。

（2）女性の職場での活躍を妨げている要因

女性の就業継続を阻害している要因としては、前述した性別役割分業意識並びに実際の家事・育児の分担が挙げられる。事実、男性に比べ、3時間以上も家事・育児時間が長い女性が、残業を前提とするような長時間労働の職場において仕事を続けることは極めて困難な状況にある。逆に言うと、女性たちが家事・育児を引き受けているからこそ、男性の長時間労働が可能になっているのであり、この循環を断ち切ることができなければ、女性たちが安心して仕事を続けることは困難である。特に子ども

の体調や生活リズムに合わせざるを得ない育児期の就業継続は、保育所などの公的な育児支援や、そこでカバーできない時に備えた支援体制や、夫婦での分担、親族の支援などがなければ成立し得ない。待機児童問題は、女性の就業を阻害する直接の要因であるし、また病児保育に対応する機関が少ないことも就業継続を断念せざるを得ない状況を形作っている。

何よりこのような性別役割分業意識を前提に、女性労働者をみたときは、職場で活躍すべき存在としてはなく、いわゆる補助的な労働力としてしか位置づけ得ず、それがまた彼女たちのやる気をそぎ、就業継続を希望しないという悪循環に陥ってしまうがちである。女性たちを補助労働力とみる職場文化や経営者・管理職の意識は、優秀な女性たちを活用し得ず、宝の持ち腐れになっていることが少なくない。

また出産しようとする女性たちへのマタニティハラスメントの酷さは、労働組合の連合の調

査によって明らかにされている。連合が2014年5月に行った調査によれば、妊娠経験のある20〜40代の女性319人のうち、マタハラを受けたことがある女性は26%にも達し、その約半数が妊娠中や産休明けなどに心無い言葉を言われていた。また第2子妊娠中に「今妊娠されても困る」と言われた20代の女性、高齢出産に対するセクハラ発言に悩む30代の女性、妊娠や出産をきっかけに解雇された人や産休明けに重労働を強いられた人もいた。

3 女性が活躍するための課題（女性の働き方とライフコース）

女性が活躍する課題を考えるに先だち、ライフコースという観点から女性の働き方を確認したうえで、これを踏まえた女性労働者の活用について考察を加えておくことにしたい。ライフコースとは、個人がたどる生涯の道のことで、それぞれの年代でどのような出来事とどのような役割を経験するのかを分析するための概念である。

平均的なプロフィールを描く

なら、高卒の女性の場合は、18歳で就職し、29歳で結婚、第1子を30歳で出産する。また大卒の女性は、22歳で就職、30〜31歳で結婚、その後、第1子を出産するという形になっている。第1子出産後に就業を継続している女性の割合は4割弱なので、この後で、約6割の女性たちが仕事を辞めていることになる。

他方、女性の育児休業取得率は86・6%であり(2014年度雇用均等基本調査)、一見すると非常に高い比率にみえるが、実は非正規労働者の多くが育児休業を取得できない。また正規労働者でも育児休業制度を利用して就業継続をしている人は43・1%に過ぎないことをみると、育児休業制度の一般化はまだまだ進んでいないことがわかる。このようなデータから、まず女性の新卒者の働き方を考えると、高卒であれば18歳から28歳の10年間、大卒であれば22歳から29歳の7年間は就業継続をしている人が多い。この後、6割の人が特に出産等で仕事を辞めているが、育児休業制度を整

え、子育て支援制度が充実されるなら、あと20%近くの女性が就業継続をできる可能性がある。とりわけ、非正規の女性たちが就業継続をできるバックアップを整えるなら、相当の労働力人口が望めることになる。もちろん、女性たち自身が就業継続を望むのかといった点が重要なポイントとなる。

実は企業にとっても、労働生産性を高めるなど重要な経営上のメリットとなる。従来、女性労働者の活躍を前提としたWLBの導入はCSRの一環としてなされがちであったが、これを経営戦略の一環として位置づけることは、企業の生き残りにかかわる重要な局面と考えられる。先進的導入企業によれば、WLB導入施策は、全ての分野や業界で通じる「共通の施策」と、企業ごとに独自性が必要な「オピニオン施策」があるという。他社事例を参考にする場合、どちらの施策に相当するのか、導入前に見極めることが必要となる。例えば就業規則の整備や、育児休業制度、短時間勤務

制度の導入といった制度面におけるWLBの導入は、業種を超えて可能であり、仕事の仕組みを変えていくような高度な改善は個別の企業によって異なるものとなる。その実現は、特に経営者、管理職、人事といった職場に精通する人々の英知を結集してこそ可能になる。

真のWLBを実現するならば、労働者、企業双方にとってウィンウインの関係が実現されることになる。女性の活躍推進は、職場を見直し、働き方を変えることと表裏一体である。男性労働者も含め、皆が働きやすい企業には、人口減少社会においても、自ずから優秀な人材が集まり、企業の発展が見込まれる。他方、これに、乗り遅れた企業は人材確保がますます難しくなり、生き残ることができないことになる。

〈女性の活躍に向けた提言〉

提言1 中部地域における、

「女性の活躍」推進体制の

構築

中部地域における「女性の活

躍」を推進するために、自治体、商工会議所、民間企業等のトップが女性の活躍について責任を持って推進することを宣言し、コミットするとともに、これらの組織が構成員となり、各地域において「女性の活躍」を推進するための会議体を創設するなど地域における女性活躍推進体制を構築することを提言する。

このような地域の推進体制において、各地域における女性の活躍の状況の把握や推進施策の検討、施策の進捗管理、情報公開等を継続的に実施していくことが望まれる。

また自治体や商工会議所は、こういった推進組織を活用しつつ、法では計画策定等が努力義務に留められている中小企業も含めた企業に、女性活躍の実態把握および行動計画の策定などの情報を積極的に公開するように働きかけ、企業自らが女性活躍の検討をより積極的に進めることができるような支援を行うことが期待される。このため、自治体内部や商工会議所をはじめとする経営者団体において

も女性の活躍やWLBを推進し、女性の労働力を活用するための組織の設置など推進体制を構築することを提言する。

提言2 女性が活躍できる職場づくりのための、経営者・管理職の意識改革・企業内の変革

女性が活躍できる、働きやすい職場づくりのためには、これまでの長時間労働を前提とした働き方を見直し、労働時間に制約のある働き方に変えていく必要がある。また職場における男性優位の労働慣行や職場文化、慣習などを見直し、企業内の人事評価制度を変革する必要がある。

そのために経営者をはじめ、管理職、人事担当者等の意識改革が不可欠であることから、自治体及び商工会議所が、経営者、管理職、人事担当者等の各層を対象とした研修会や講演会を開催するなど、各企業における職場改革の取り組みを促進し、支援することを提言する。

経営者、管理職、人事担当者等がこれらの取り組みを進める

にあたっては、企業内において、女性活躍やWLBの重要性についての認識を醸成するように努め、十分な情報提供を行うとともに、職場内でのコミュニケーションをはかり、研修等の機会を十分に設けることを提言する。

特に、経営者、管理職、人事担当者等の企業関係者には、女性の活躍推進とその前提となるWLBの実現が企業にとつて有益な経営戦略となることを認識することが重要であり、そのために、経営者団体に推進組織を設置することを提言する。

提言3 「女性の活躍」を進めるための、自治体・企業のネットワークの形成

自治体や企業が女性の活躍推進の取り組みを進めるに当たっては、他の自治体や企業での女性の登用の先進例や施策・取り組みについての情報交換、経験交流を進め、ノウハウを得ることが有効であると考えられる。そのために、自治体間、企業間それぞれの横のネットワークをつくり、情報交換を行うことを提言する。

具体的には、自治体間の協議により担当者会議を開催するなどにより、地域における女性活躍推進のための施策や、自治体庁内における女性管理職の登用に関する課題や方策について積極的な情報交換を行うこと、また庁内における女性の登用や管理職の登用を積極的に進めることなどが考えられる。

企業間においても、女性活躍推進の先進例や取り組みなどについての経験交流を進め、経験・ノウハウの蓄積を図るため、商工会議所内において、担当者やアドバイザーを設けるとともに、企業に対し蓄積した経験・ノウハウを提供し、相談支援を行うため、ワンストップの相談窓口を設けることなどにより、企業の取り組みを後押しすることを検討すべきである。

特に、企業の取り組みにあたっては、業種、職種、企業規模による方策やノウハウの蓄積と共有が重要であることから、業種別や企業規模別に、適宜、分科会等を設けることなどが考えられる。なお、こういったネット

ワーク化に際しては、静岡県が2016年3月に設置した「ふじのくに女性活躍応援会議」と連携を図りつつ進めることが望まれる。

提言4 女性の意識改革とスキルアップ、女性が活躍するための地域・家庭での両立支援の充実

女性が職場で活躍するためには、女性自身のモチベーションやスキルの向上をはじめとする意識改革はもとより、職場での男女平等を進め、女性が仕事と家庭を両立できるような両立支援を進めることが必要である。

まず、女性の意識改革・スキルアップについては、女性自身が、就労や離職・再就職、雇用形態、職業生活のランク等の違いによる損益を理解し、そのうえで、働き方やキャリアコースを選ぶことが肝要であろう。

そのためにも、自治体や企業、経営者団体が、職場の枠組みを超えた女性どうしの交流、特にロールモデルとなるような女性との交流の機会をつくることも、女性のスキルアップのため

の研修機会の提供など、女性労働者への働きかけをより積極的に行うことを提言する。

女性の就業継続が厳しい状況においては、職場の内外で、仕事にやりがいを持ち続け、実際に仕事と家庭の両立を成し遂げているロールモデルに接し、また同様の境遇にある仲間と出会うことは、女性たちのエンパワメントとなる。

さらに、両性に関わることであるが、結婚の有無や子どもの有無は個人のライフスタイルに関わるプライベートな事柄であり、多様な生き方があることを理解したうえで、それぞれが望む働き方を考えることが必要である。

商工会議所は、企業のこのような動きをバックアップし、自らがリーダーシップを発揮して、企業横断的、また業種・業態・企業規模などに配慮した女性労働者向けの研修等を行うなどの支援を行うことが望ましい。

さらに、女性が職場で活躍するためには、女性自身が家事・育児をはじめとするアンペイド

ワークを自分のみが担わなければならぬという性別役割分業意識を見直し、仕事と家庭の両方についてバランスよく責任を持つことができるようなWLBの考え方に立っただうえで、その意欲や技能の向上をはかる必要がある。

そのため、自治体や企業は、女性自身が就労や離職・再就職、雇用形態、職業生活のランク等の違いによる損益を理解したうえで、キャリアコースを選択できるような支援をする必要があるとともに、そのような働き方を実現するための諸施策を講じる必要がある。特に、一旦離職した中高年女性などを対象にした再就職支援のための研修や再就職支援などが重要である。

他方で、地域・家庭における両立支援については、女性が子育てや家事を担っている現状を踏まえれば、保育所や病児保育などの保育サービスの充足は不可欠である。育休取得者が希望する時期に職場に復帰できるように、年度初めのみならず、年間を通じて待機児童の一刻も早い解消

を自治体に対し強く求めたい。
提言5 女性活躍社会を実現するための性別役割意識の是正と性別役割分業の見直し・働き方改革の実現に向けた社会的機運の醸成

自治体においては、従来から、市民への啓発機運の醸成のために、男女共同参画やWLBについてのシンポジウムやフォーラムの開催、講演会・講座の実施、広報誌を通じた啓発事業が行われてきた。今後もこういった取り組みをはじめ、女性の活躍に向けた情報発信の取り組みを充実させることにより、女性の活躍促進に向けた社会的機運の醸成に努めることを提言する。特に報道各社への情報提供などを通して、広く地域社会に情報を発信することが重要である。

女性の活躍のためには、性別役割分業意識の是正やアンペイドワークの分担の見直し、すなわち、男性がより積極的に家事や育児に参画することが必要であることを啓発し、いわゆる「イクメン」「イクボス」「イクジイ」などとして、男性が家庭に

参画することを推奨していただきたい。また、市民、企業関係者、とりわけ男性向けに、性別役割分業意識の是正やアンペイドワークの分担の見直しが女性の職場での活躍につながることをアピールするような講演会や講座を開催したり、イクボス企業の表彰・認定などによる推奨や、イクボスやイクメン同士の交流会なども検討に値するものと考えられる。

◇女性の活躍ワーキンググループメンバー◇

座長	笹原 恵	静岡大学学術院 静岡大学大学院総合科学技術研究科 情報学領域教授
委員	浅野 秀浩	お仏壇のやまき代表取締役社長、 静岡大学人文社会科学部非常勤講師
	内田美紀子	るるキャリア代表取締役
	国保 祥子	静岡県立大学経営情報学部講師
	高松 利光	静岡市子ども未来局次長
	石井 祐子	静岡新聞社経済部記者、「こち女」取材班