奈良県の企業と連携した女性活躍推進の取組

奈良県こども・女性局 女性活躍推進課 課長　西 橋 奈 穂氏

火曜午餐会・３月第１例会を、２日、当部５階大会議室で開催した。講師に奈良県こども・女性局 女性活躍推進課 課長　西橋奈穂氏を招き、「奈良県の企業と連携した女性活躍推進の取組」をテーマに語って頂いた。西橋氏は「奈良で働き暮らす男女が自らの力を最大限発揮して、ひとりひとりの幸せを実現し、発展する奈良県を目指すために行っている取組を知って頂きたい」と語った。講演要旨は次の通り。

男女共同参画・女性活躍の現状

1985年に「男女雇用機会均等法」が公布されて以来、男女共同参画と女性活躍推進のための様々な法案が施行され、策定されてきた。2015年国連サミットで採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の一つである「ジェンダー平等」。日本のジェンダー・ギャップ指数（男女間格差を、健康、教育、政治、経済の４分野指標を用いて測定）は153ケ国中121位とかなり遅れている。加えて、人口減少・少子高齢化、コロナによる収入減など女性への影響、などの問題も踏まえ、国は「第５次男女共同参画基本計画」を策定し、令和２年12月25日に閣議決定した。

第５次男女共同参画基本計画より（抜粋）

〈雇用分野、仕事と生活の調和〉

①「男性の育児休業取得率の向上」民間企業における男性の育児休業取得率は7.48％だが、2025年には30％を目標にしている。②「就活セクハラの防止」女性就業者数が増え、管理職相当の女性の割合も伸びてきているが、諸外国と比較すると8.4％とかなり低い。

〈地域〉

教育を受けた若い女性の大都市への流出が増大しているが、少子高齢化で労働市場が縮小する中、女性にも働いてもらわないと地域社会がもたない。多様性を受け入れ、男女ともに働きやすい職場づくりが、企業経営に求められる。

奈良県の現状と課題

①出生率は1.31（Ｒ１）で、全国（1.36）よりも少子化が進んでいる。②女性の就業率（20歳～64歳）は62.8％（H27）で全国最下位だが、ここ数年の就業増加率は全国一高く、働きたい女性が多いと思われる。また、第１子出産前後の女性の就労が５年で39.6％から52.8％（H30）に上昇している。④週60時間以上働く人の割合が全国平均よりも高く、男性の帰宅時間19時46分で、全国で４番目に遅いため、女性に負担がかかっていると思われる。⑤管理職に占める女性の割合は14.5％で全国平均（14.8％）と同程度で健闘している。⑥奈良県企業における女性管理職の割合は毎年増加しておりポテンシャルが高いが、コロナの影響を受け、企業の雇用意欲低下が女性登用にもマイナスの影響を及ぼしている。⑦調査によると、女性登用を進めた結果「男女にかかわらず有能な人材を生かすことが出来た」「従業員のモチベーションが上がった」等、良い結果が出ている。

奈良県の女性活躍を阻害している要因

①意識　「夫は働き、妻は家庭を守る」という固定的性別役割分担意識を持つ人が、男女ともに全国平均より多い。**②職場**　県内に働く場が少ないため、柔軟な働き方、能力を発揮できる場が少ない。**③ワーク・ライフ・バランスの希望と現実の乖離**　男性の働き方には大きな変化はないが、家事・育児等の中にある無償労働の要素が見過ごされがちであり、働く女性も専業主婦も、負担感を感じている。→「ワーク・ライフ・バランス」の希望と現実が乖離。特にコロナで女性に家事育児負担の偏りが明らかになった。

奈良県が抱える課題解決のために

〈男女でつくる幸せあふれる奈良県計画（案）について〉

①キーワード「ワーク・ライフ・シナジー」日常生活の充実と仕事の充実が互いに好影響を与える事。**②基本理念**　奈良で働き暮らす男女が自らの力を最大限発揮して、ひとりひとりの幸せを実現し、発展する奈良県を目指す。**③基本目標**（１）「ワーク・ライフ・シナジー」の視点に立ち、仕事でも、生活でも、自分らしく力を発揮し、幸せを感じられる男女を増やす。（２）固定観念の払拭など社会全体の意識の変化を促し、誰もが働きやすく暮らしやすい活力ある奈良県をつくる。

なら女性活躍推進倶楽部の取組

県内の企業に会員登録頂き、男性も女性も働きがいを感じ、生き生きと働き続ける事が出来る職場づくりをめざし、関係団体と共に様々な取組を展開する奈良県の事業。

①「企業の魅力発見・発信」新卒向けに動画作成・再就職応援ジャーナル等の発行　②「企業と女性が出会う場の提供」再就職応援フェスタ・大学生向けキャリア構築支援講座開催　③「企業間交流の促進」異業種交流会・セミナー（管理職向け、女性社員向け）の開催等、様々な取組を行っているので、県と一緒に女性活躍を進めたいと考える企業経営者の方は、登録をご検討ください。