

## 「富山県の女性活躍の現状について」



2015年7月3日（金） 高岡市生涯学習センター

# 「富山県の女性活躍の現状について」

一般財団法人 北陸経済研究所  
地域開発調査部 主任研究員

石黒 厚子 氏

## はじめに

皆さんこんにちは。ご紹介頂きました北陸経済研究所の石黒と申します。本日は富山県経営者協会西部地区会員懇談会にお呼び頂きましてどうもありがとうございます。

最初に、少しお時間を頂戴しまして北陸経済研究所についてお話させて頂きたいと思います。恐らく、今日お集まりの皆様は、私どもの会員になって頂いている会社さんが多いんじゃないかなというふうに思っております、日頃から大変お世話になっております。改めてお礼申し上げます。

私ども北陸経済研究所というのは、地域の経済ですとか、産業とか、それから私のやっております地域の問題とか、そういったことを日頃から調査研究しているところでございます。主にその発表の場としては、毎月出しております『北陸経済研究』という雑誌で発表させて頂いております、会員の皆様に送らせて頂いております。その他に、年に1回、『北陸三県会社要覧』という企業の皆様の情報を載せました、ちょっと分厚いものを出しております。これは、北陸三県の企業さんに原稿をご提供頂いて出しているんですけども、三県以外からも大変ご好評頂いておりますし、これから就職されようという学生さんからも静かな人気を得ているといったものでございまして、皆様のご協力が無ければできない本なものですから、ぜひ原稿のご提出をよろしく願いいたします。研究所のPRが長くなりましたが、本題に入らせていただきます。

本日は、「富山県の女性活躍の現状について」ということで話をさせて頂きますが、これは実は頂いたお題でございまして、私自身が富山県の現状についてそんなに詳しいかというと、正直申し上げてそんなに詳しい訳ではございません。ただ、何社かの人事の方ですとか、実際に活躍していらっしゃる方達に、お話をさせて頂く機会が昨年あたり結構ありまして、その時に取り組みですとか、女性の方の頑張りですとか、お悩みですとか、そういったようなこと聞かせて頂いて、先ほど申し上げました、うちの月刊誌にレポートとして出させて頂きました。それを見られた経営者協会の方が、じゃあこれを題材に話をしてほしいということで、本日機会を頂きましてここに立たせて頂いている訳でございます。

お手元にペーパーを1枚配らせて頂きましたが、本日お話させて頂く内容でございます。ま

ず「女性活躍の位置づけと目的」ということで、まあ新聞等でかなり報道されていますので、皆さんご承知のことではあるんですけども、おさらいを少しさせて頂きたいと思い最初に話をさせていただきます。

その次には「人口の状況」ですね。何と言っても、先ほどお話にもありましたが、少子高齢化ということが進んでおりまして、労働力人口の不足ということもありますので、人口の状況はどうかということをお話しさせていただきます。

その次に「労働市場」について。なかなか最近は採用も難しくなっているという話も聞きますので、その状況を少しお話させて頂いて、次に「女性達の働く環境」ですとか、「女性の活躍」、これは主に企業さんから聞かせて頂いたお話を中心にまとめさせて頂きましたけれども、そういった話をさせて頂きたいと考えております。

また、最後に時間がありましたら、総合戦略の話の少しさせて頂きたいというふうに思っています。そういったような流れで進めたいと思います。

## I 女性活躍の位置づけと目的

### I-1 「成長戦略」での位置づけ

まず「女性活躍の位置づけと目的」ということで、これは安倍政権になりましてから成長戦略の中で、女性の活躍ということを中心的位置に据えまして、様々な目標数値等を掲げて女性の活躍を後押ししていこうということですけども、その背景には何といたしましても、急激な少子化で労働力人口が減少してきていることがあります。近い将来、日本の経済を支えることができなくなるのではないかとというような危機感から、こういったことが今始められているのではないかと思います。

#### 目的

女性活躍推進の目的には大きく2つあるというふうに考えています。その1つ目は、少子化による人口減少が進む中で直面する労働力不足。これを、質量ともに確保するために女性の力を活かそうということです。2つ目は、男性とは違った目線で、違う価値観ですとか、アイデアですとか、そういったようなものを今後生かして行きましょうということが期待されることというふうに考えます。

それが活躍推進の目的なのかと思うのですけれども、一方で、女性活躍の第一の目的は少子化対策なのではないかと。少子化で人が足りなくなる、女性に活躍してもらって少子化を解消するために考えられたことではないか。でも、女性は少子化対策のために子どもを産むわけではないですよ。労働力人口減少対策のために働くわけでもない。一人一人の女性が自分の能力を発揮できて、自分の望む生き方、やりたい仕事、その希望がかなう、そういったことが目的だというのが、これが女性達の意見でございます。

## 成長戦略の推進

成長戦略には、先ほども申し上げましたけれども、目標数値がいくつかありまして、まずは指導的地位を占める女性の割合を少なくとも30%にしたい。それから女性の就業率を73%に。これは2013年で69.5なんですけれども、後ほどグラフを出してお話しますが、M字カーブという女性独特の働き方を現すグラフ、皆さんも目にされたことがあると思いますが、そのM字カーブの落ち込みを少しでも解消したいというのがこの女性就業率のアップ。それから、お子さんを出産された後、どうしても仕事を辞めてしまう女性が多い訳ですけれども、その仕事を継続させる率を少し高めましょうということが数字として挙げられています。

このために政府がとっていることは、企業に対するインセンティブを提供しましょうと。女性従業員に対しいろいろな支援をした企業には優遇措置をとりたいということがあります。それから、女性のライフステージに対応した活躍支援ということで、就業を継続できるような支援をいろいろやっていきたいと思います。それから、男女がともに仕事と子育てを両立できる環境を整えましょう。これは子どもさんを持った女性が働くためには、女性一人だけの頑張りではだめで、家庭の協力、とりわけご主人の協力というのが大事。ですから、働く男性は家に帰れば父親であり夫である訳ですから、そういった人達も同じように仕事と家庭の両立を図ってほしいということがあります。

### I-2 「女性活躍推進法案」の成立へ

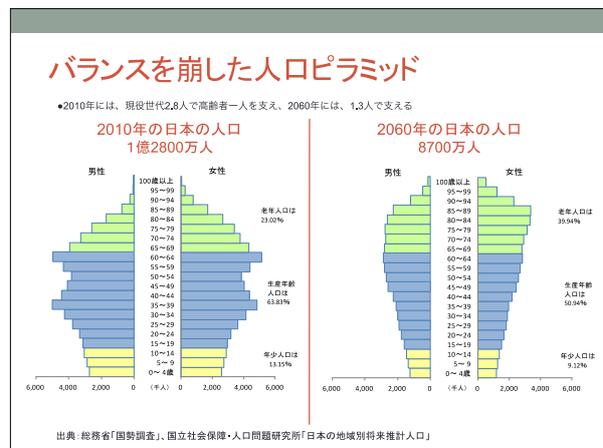
先頃、衆議院を通過いたしました「女性活躍推進法案」ですが、これは今国会中に成立をみるというふうな予想がされている訳ですけれども（8月28日成立）、その中では事業主に行動計画の策定をしてもらいます。この行動計画の中には、例えば、女性採用の比率ですとか、勤続年数男女差ですとか、労働時間の状況ですとか、管理職比率というようなことの設定をしてくださいというようなことがあります。これは全ての事業所、それから地方公共団体、300人以下の事業主については努力義務となりますが、作ってくださいと義務づけられ、それから、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置として、国が職業訓練ですとか、職業紹介ですとか、そういったようなことをやっていく、それから、地域においても女性活躍の取り組みを推進する協議会を作っていきたいと思いますということが推進法案の主な内容になっております。

## II 人口の状況

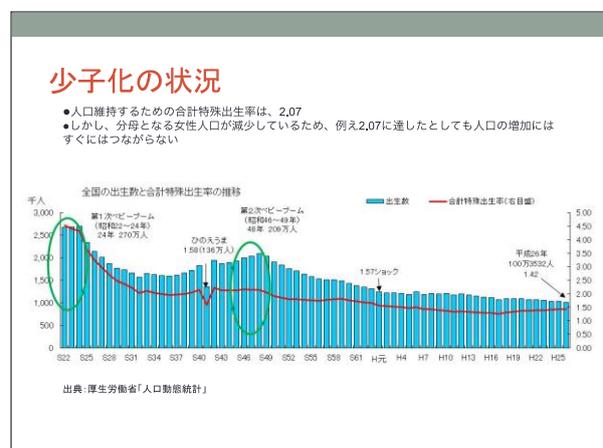
### II-1 進む少子化と、若者の転出

続きまして人口の状況ですけれども、昨年、日本の自治体のうち消滅する都市がこれだけありますよというちょっとショッキングなことが日本創成会議から発表されて、話題になり、そこからいろんなところへ広まって、現在の地方版総合戦略の策定へとつながっていると思います。

日本全体の人口を表した人口ピラミッドは、昔は本当にピラミッドだったんですね。下の一番若い年齢が広くて、徐々に人口が減って行って上が小さくなるピラミッドだったんですけれども、2010年時点でピラミッドではない、こんな形になってしまった。さらに2060年、これは人口問題研究所が将来推計している数字なんですけれども、かなり上の方が重くなって、倒れそうなアンバランスな形になっている。2010年には現役世代2.8人で高齢者1人を支えていたものが、2060年には1.3人で支えなければいけないというところに問題が出てきます。介護の問題もありますし、それから年金とか、社会保障など。働き手が本当に少なくなって、支えられる高齢者が多くなっていますということです。

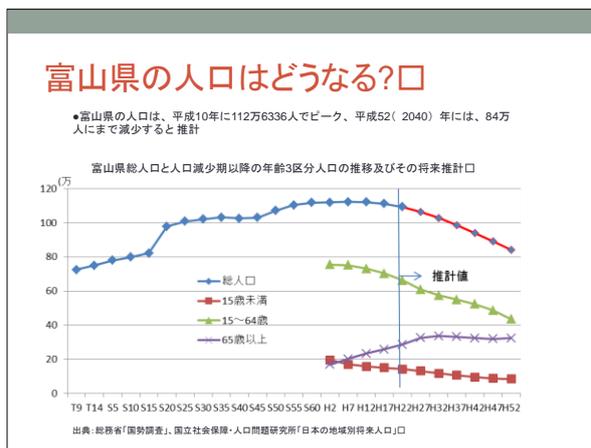


日本全体の少子化の状況を見たものですが、この青い棒グラフが出生数で赤い線が合計特殊出生率。最初が一番大きい山が第1次ベビーブーム、団塊の世代の人達の塊があって、徐々に減ってきて、昭和46年頃から第2次ベビーブーム、子ども世代ですね。そこがまた山が大きくなっている。その一方で、合計特殊出生率は一度、丙午の年に、1.58にまで落ちました。合計特殊出生率はよく耳に



されてご存じかと思うんですけれども、1人の女性が一生の間に産むであろう子どもの数です。ですから、人口を維持するためには2以上が必要なのですね。一般的には2.07で人口が維持できるというふうに言われているんですけれども、それが1.58までに落ちたのが丙午の年です。それから、出生数がまた増えて、それからまたどんどん落ちてきて、平成元年に1.57になってしまいました。これは1.57ショックと言われたんですけども、丙午の年よりも出生率が低くなってしまったということで、これは大変なことだなというふうに言われました。そのあたりから少子化対策が検討され始めてきましたが、それからまたどんどん落ちて、先頃発表された一番新しい数字、平成26年で1.42という数字になっています。

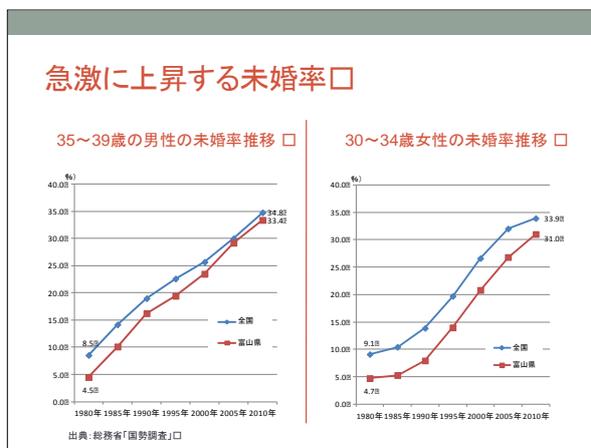
富山県の人口はどうかということですが、これは全体の人口とそれから年齢3区分で見たものです。全体の人口は平成10年にピークを迎えておりました、それからどんどん落ちております。年齢別に見ると、グリーンの生産年齢人口（15～64歳）働き手の人口、それから赤の年少人口（15歳未満）子ども達の人口は右肩下がりで落ちていて、65歳以上が上がっていて、そのうち横ばいになるという推計です。



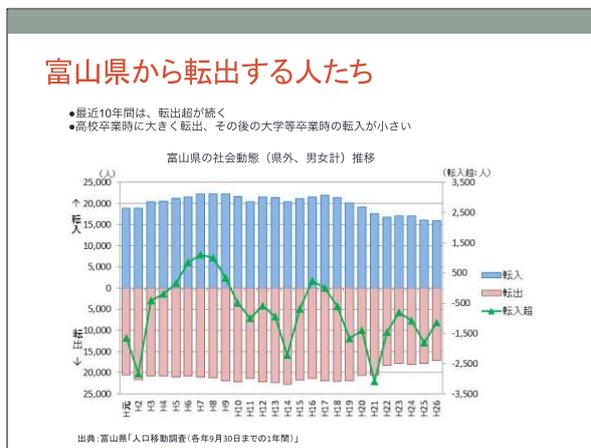
日本創成会議の試算としまして、2040年に523の自治体が消滅するというふうに言われています。これはいろいろな数字の仮定値という、仮にこうだったらどうなのかというようなものを積み上げて出された数字ですけども、国立社会保障・人口問題研究所が推計したものと、若干ですね、この社会移動について日本創成会議の考えで少し変えたものなんですけれども、30年間で20代、30代の女性が半分以上に減る、消滅可能性のある自治体、これが896あります。富山県内ではご存じのように5つの自治体が50%を超える減少となります。

人口を左右する要素の1つは出生率ですね。先ほどから申し上げたように、出生率がどんどん下がっていくということが人口減少の1つの要因で、もう1つは、地方においては転出で生きる、社会減が続くと当然人口は減っていくわけです。

その1つを見てみますと、まず出生率の低さというのは、日本ではやっぱり結婚しないことには子どもが生まれないということになっています。産まれてくる子どものほとんどが、結婚されたご夫婦の間に産まれた子どもというふうに使われていまして、これがフランスに行くと全然違って、婚外子という子ども達がたくさんいて、それで出生率が高いことの1つの要因というふうなことも言われたりするんですけども、日本の場合はやっぱり結婚ということがまずあって、このグラフは出生数の多い年代の結婚の状況を見たものですが、全国も富山県も未婚率がこのようになり急激に上がってきている状況です。



もう1つ、転出入について見たものですが、上が転入している数、下が転出していく数で、グリーンの折れ線グラフが転入超ということで、上に行っていれば転入、下に来れば転出が多かったということです



が、ご覧の通り、この10年ほどはずっと転出超が続いているということです。

昨年、国から国民の希望出生率というものが発表になりました。これは、厚生労働省のやっている出生動向調査の中から数字をとって計算したもので、若い人達が結婚とか子育てに関していろんな希望を持ってらっしゃって、例えば将来は3人子どもがほしいとか、そういった希望が本当にならうならばこれだけの出生率になりますよという目標値です。それに対して、富山県も同じようなやり方で、アンケートを採って数字を設定して出したもので、富山県の希望出生率は1.9ということです。今、富山県の合計特殊出生率は1.45なんです。1.45人でこのところずっとそれぐらいの数字で来ているので、これを1.9にするということはかなり大変なことになります。

まず、子どもを産む年齢の女性達が増えないと子どもも当然増えないわけで、率だけ上がったとしても、人口が増えるかというとなかなかそうではないということです。

### Ⅲ 厳しさを増す労働市場

#### Ⅲ-1 高い有効求人倍率と、生産年齢人口の減少

次に、労働市場の話をしさせていただきます。

有効求人倍率の推移を見てみました。ここ10回ほど、1年分ぐらいの数字ですが、富山県は大変高く、最新の今年5月の数字で、東京、福井に次いで全国第3位。大変高い有効求人倍率になっています。1.5を超えたのは22年ぶりということです。いかに高い数字となったかということが分かると思うのですが、これの背景としては、最近、大型商業施設が富山県内にいくつも誘致されて、そういったところにたくさんの募集が出ていますよね。そういうところのものが反映されているだろうと思ったんですけども、少し違ったようです。1つは東京で募集されています。もう1つはハローワークに募集を出していません。そういうこともあって直接の数字には反映されてないですね。もちろんそれによる影響はありますが。ですから、この大型店の募集も入ると本当はもっと高いたらうなと思います。先日外食産業の方に何人かヒアリングさせて頂いたんですが、外食産業はもっと厳しくて7倍ぐらいで、なかなか人が集まらないで苦労されているというお話を聞きました。

### 有効求人倍率の推移

●富山県は1993年1月以降、22年ぶりの1.5倍超え  
●1位は東京、2位は福井。富山県は岐阜県と並んで3位と高水準

順位	都道府県	26年												27年				
		5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月				
	全国	1.09	1.10	1.10	1.10	1.10	1.10	1.10	1.12	1.14	1.14	1.15	1.15	1.17	1.19			
1	東京	1.55	1.57	1.60	1.61	1.61	1.60	1.64	1.67	1.67	1.66	1.65	1.67	1.71				
2	福井	1.48	1.48	1.49	1.47	1.49	1.50	1.50	1.55	1.55	1.55	1.54	1.57	1.57				
3	富山	1.38	1.40	1.38	1.36	1.34	1.36	1.39	1.40	1.44	1.46	1.45	1.47	1.51				
4	岐阜	1.29	1.30	1.34	1.31	1.32	1.32	1.32	1.36	1.37	1.46	1.46	1.47	1.51				
5	愛知	1.57	1.57	1.54	1.52	1.49	1.51	1.51	1.53	1.55	1.55	1.53	1.49	1.49				
6	岡山	1.48	1.49	1.47	1.42	1.37	1.40	1.40	1.40	1.42	1.44	1.46	1.48	1.49				
7	石川	1.31	1.32	1.33	1.37	1.38	1.41	1.44	1.50	1.52	1.51	1.54	1.47	1.48				
8	広島	1.25	1.26	1.25	1.25	1.26	1.26	1.28	1.33	1.37	1.36	1.40	1.41	1.47				
9	福島	1.41	1.42	1.42	1.42	1.44	1.47	1.49	1.53	1.54	1.51	1.42	1.43	1.44				
10	香川	1.39	1.40	1.38	1.35	1.30	1.30	1.29	1.30	1.34	1.34	1.36	1.35	1.39				

出典：厚生労働省「職業安定局」一般職業紹介状況  
※新規学卒除き、パートタイムを含む

### 生産年齢人口の減少

富山県の年齢区分人口推移

年次	総数	年少人口 (15歳未満)			生産年齢人口 (15~64歳)		
		人口	増減率	構成比	人口	増減率	構成比
S60	1,118,369	233,965	△0.4	20.9	740,728	1.5	66.2
H2	1,123,161	135,598	△0.4	17.5	754,081	1.8	67.4
7	1,123,125	170,045	△0.4	15.1	751,639	△0.3	66.9
12	1,120,851	157,179	△0.6	14.0	736,541	△0.4	65.2
17	1,111,729	149,545	△0.9	13.5	702,924	△0.9	63.3
18	1,109,205	148,724	△0.5	13.4	695,259	△0.1	62.7
19	1,105,312	147,416	△0.9	13.3	685,467	△0.4	61.9
20	1,101,292	146,383	△0.7	13.3	677,158	△0.2	61.5
21	1,095,217	144,752	△0.1	13.2	666,251	△0.6	60.9
22	1,093,247	141,936	△0.9	13.0	652,072	△0.6	60.8
23	1,088,409	140,079	△0.3	12.9	658,247	△0.6	60.7
24	1,082,763	137,721	△0.7	12.8	643,043	△0.3	59.6
25	1,076,158	135,271	△0.8	12.6	629,168	△0.2	58.7
26	1,070,070	132,886	△0.8	12.5	616,124	△0.1	57.8

出典：国勢調査、富山県人口移動調査  
構成比は、分母から年齢不詳を除いて算出

人口全体が、平成 26 年と平成 2 年を比較して 5 万人減少しているんですけども、生産年齢人口は 14 万人も減少しているということで、いかに働き手の中心になる人口が減っているかということが見て取れると思います。

これから労働市場に参入してくる若い人達の平均の人数と、それから徐々に退出されるであろう人達の人数を比較してみてもこのように大きく違うということです。

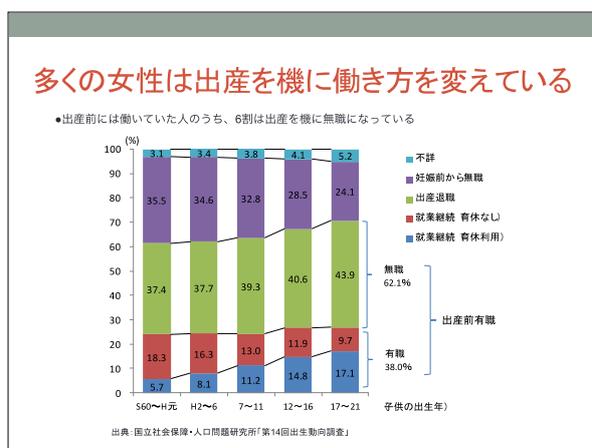
で、生産年齢人口の減少に対しては、企業さんもいろいろ努力をなさっているだろうと思うんですけども、1つは人材をどう確保していくのかということ。その確保するという中で、やはり女性というのが大きなウエイトを占めてくるのかなというふうに思います。もう1つは高齢者の方達。定年される年齢がだんだん上がってきているかと思うんですが、高齢者の方の技術ですとか、経験を、もっと生かしていこうという動きがあると思います。さらに定着と育成。せっかく身につけたスキルを、やはり企業もずっと続けて働いてもらいたいということで、いろいろな両立支援ですとか、子育て支援も含めて、処遇を改善して教育して定着して頂くということ、企業さんはいろいろ努力されているのではないかなと思います。



## IV 女性たちの働く環境

### IV-1 どんな働き方を選択する？

女性たちの働く環境といたしまして、これは全国の数字ですが、女性が第1子を出産した後に働き続けているのかどうかということですが、このグラフの塗り分けの下から3つが出産前に働いていた人達です。そのうちの真ん中のグリーンが、出産後は働くことを辞めた人達、無職になった人達ですが、出産前に働いていた人達のうちの 62%が無職になってしまったということです。残りの4割弱の人達は何らかの形で仕事を続けていますというグラフですけども、なんで仕事を辞めてしまうのかという理由を聞いた時に、やはり1つは子育てに専念したいという、これが大きいですね。それが1つあります。

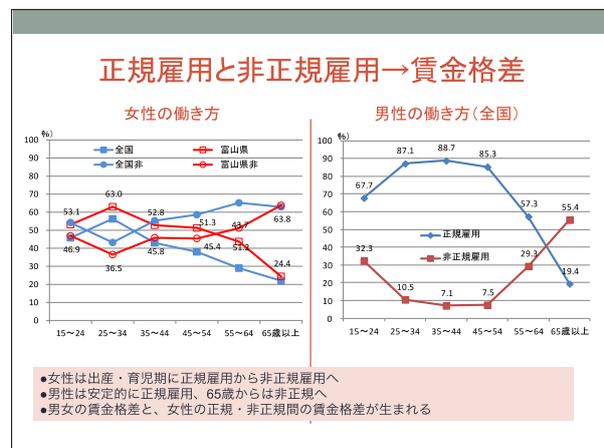


それから次には、両立したかったけれども、仕事を続けたかったけれども、いろんな理由でだめでした。その中の1つが保育の問題で、なかなか自分の思うような保育を受けられなかつ

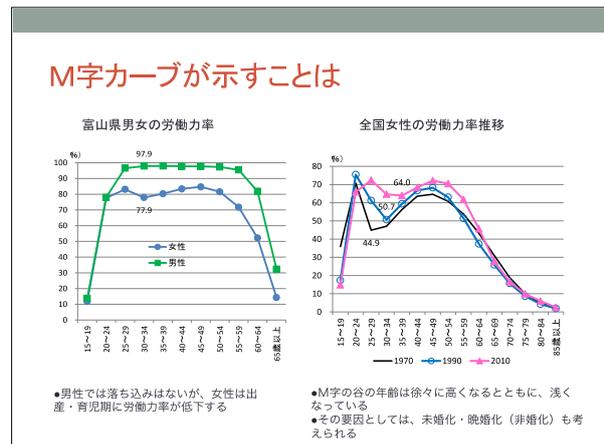
た。時間的なものとか、預けたいところに預けられない、そういったようなこともありました。それから、家庭での協力がなかなか得られないとか、職場での理解が得られなかった。例えば、小さい子どもさんがいれば熱を出した時に早く帰らないといけないこともあったりするけど、なかなか周りに理解してもらえないケースなど、そういった様々な理由で辞めざるを得なかったという人達もいらっしゃいます。

## IV-2 富山県の女性たちは

先ほどちょっと言いましたM字カーブですけれども、左側は富山県の男女の労働力率で、青い線が女性で、いったんちょっとグラフがへこんでいます。これは、結婚ですとか、出産、子育てのために1回仕事を離れた人達のへこみです。当然ながらそういったことの無い男性はずっと同じような率で働き続けるということになっています。右側のグラフは全国の女性の労働力率なんですけれども、これの推移を見ておりますが、だんだんへこんでいる年齢が高くなっている。それからへこみ自体もだんだん浅くなってきているということが見て取れると思います。まず、ずれているということは晩婚化、晩産化ということがあって、だんだん年齢が高くなっていっている。で、浅くなっているというのは働き続けられる環境が少しずつ整ってきているのかなど。あるいはもしかしたら結婚、出産する方自体が減っているために、へこみがなくなっているのかというようなことも考えられます。



次のグラフは正規雇用と非正規雇用を見たものですが、左側の女性の働き方を見て頂くと、赤い線が富山県ですけれども、赤い線で四角いマークが正規雇用で、○が非正規雇用になります。ある年齢でクロスして、非正規雇用が多くなっているというグラフ。ただ、全国と比べて頂くと、全国はかなり早い段階にクロスしているんですね。これは、先ほどの仕事を一旦辞めるといった方の話と、それからM字カーブの落ち込みが大きいという話



とリンクするんですけども、M字カーブでいったん落ちて、また仕事に復帰しているように見えるんですが、実際は働き方が変わっていて、今まで正規雇用だった人が再就職なりする時に、あるいは同じ職場に戻るとしても働き方が変わってしまう、非正規雇用で働くという人が増えているというグラフです。それが、富山県が若干高い年代まで正規雇用の人が多いというグラフ。右側は男性ですけれども、男性はもう圧倒的に正規雇用が多くて、しかも安定的なグラフになっています。

正規雇用と非正規雇用の違いの一つは賃金の差ですね。どうしても生涯賃金が違ってきます。ただ、正規雇用になりたかったけれどもなれなかった人もいれば、望んで非正規雇用になった人もいますので、これは必ずしもこれでいいとか悪いとかは言えないんですけども、結果としてはこのような形になっているということです。

女性の管理職の登用の状況を見たものですが、これは富山県が実施した調査の結果ですが、業種別に見るとやはり医療福祉が多い。これは当然といえば当然かもしれませんが、医療福祉分野にかなりの女性が働いていらして、重要な役割を果たしている。女性がこの分野を担っているということが多いので、やはり管理職比率が高く、一方富山県の、長く中心的な産業である製造業、こちらの方はやはり男性中心といいたいまいしょうか、男性が力を発揮している分野だと思いますが、女性管理職の比率が大変低い。それから金融保険業も低くなっています。



働く環境として、富山県の女性の就労ということですが、高い労働力率と勤続年数の長さ、これは富山県の特徴ですね。本当にずっと働き続ける人が多いところ。それに比べての管理職の比率の低さということがあります。3世代世帯の割合が高くて共働き率も高いとあれば、働きやすい環境なのかなというふうにも思うんですけども、そうじゃない調査結果もありまして、これは信用調査会社さんの調査結果が最近新聞に出て



ましたけれども、女性の社長率というのがあって、北陸は低いんですね。北陸だけじゃないんですけども、全国を見ると3世代同居とか共働き率の高いところが、女性の社長さんの出る率が低い。なんでそうなるのか。働きやすい環境なのかと思うとそうじゃなくて、どうも家庭を担っているということが足を引っ張っているんじゃないかというコメントが書かれていましたけど、そのところは検証がまだなされていないようです。

右下の囲みは、東京大学名誉教授の上野千鶴子先生がおっしゃったことなんですけど、企業社会はこれまで女性と若者を使い捨てにして来た。で、女性は最後に残された資源である。寝た子を起すことになるんだけど、富山県にはすでに寝た子はいない。働いていない女性はいないんだよということをおっしゃっていました。ご存じの通り上野千鶴子先生は富山県の出身ですので、富山県のことはよくお分かりなのかなというふうに思いますけれども、そういう発言がございました。

## V 女性の活躍のために

### V-1 ポジティブ・アクション

#### —個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組み

##### 女性活躍のステップアップ

次に、女性活躍のためにどんなことが必要かということを見ていきたいと思います。

かつて子どもができたなら退職するのが当たり前という時代があり、その後、育児休業の整備や短時間勤務など、辛うじて仕事と育児を両立します。残業もしばらくしなくてもよいことにしましょうということで、働きやすい環境を作るということが1つあるんですね。ただし、それは女性に責任のある仕事はちょっと任せられないねということに繋がりがねません。そこからさらに進んで、働き方を変えることによって、例えば在宅勤務ですとか、何かそういったようなことで、もう少し女性にも責任ある仕事を任せられないかということが考えられます。

さらに一步進めて、育児をしながら男女ともキャリアアップしていくと、これは働き方のいろんな見直しですけども、そのためには、長時間労働、転勤、出張、全部OKですというのが当たり前というかつての企業風土、それがいわゆる企業戦士の常識だったものを変えていく必要がある。それによって育児をしながらも男女ともにキャリアアップしていけるのではないかということです。そして、男女の格差の縮小を早めるために、女性登用の目標を定めて、企業には取り組んで頂きたいと。そういうことによって、女性の活躍推進ができるのではないかなというふうに考えられます。

##### キャリアを中断する要因

キャリアを中断する要因ってどういうことがあるのかということですが、1つは「男は仕事、女は家庭」という考え方が職場の中に根強くあって、職場では女性はどうしても補助的な仕事になりがちだったということがあると思います。それから余剰人員が少なく、例えば女性社員の方は1年間の育児休暇を取りたいですと言われても、制度はもちろんあるんですよ。皆さん、ちゃんと制度はあって権利として取ることはできるけども、その間その人の仕事は誰がやるのということになった時に、代わる人がいないと。臨時に、例えば1年間だけ派遣社員さんで補いましょうということもあるかもしれないんですけども、例えば隣の課の女性を1人こちらに配属したら、じゃあ、復帰して来たらその人を戻すのかということになると、今度はその代わりを埋めた女性の仕事を中断されるということになって、なかなか間を補っていくのは難しいということがあります。

それから先ほども言いましたような、長時間労働などの厳しい労働環境といった変わらぬ企業風土があって、これは「男は仕事、女は家庭」という固定的役割分担の意識が根強い中での働き方であって、もう変えていかなければいけないことだと思うんですけど、そういったことも要因になっています。

限られた職種ということで、例えば製造現場ですとか建設現場など男性中心の職場で、なかなか女性をどのようにここで活躍してもらえばいいのか、女性に能力を発揮してもらえばいい

のか、それがなかなか分からないということで、なかなか入り込めないということがあったと思います。そこではやっぱり、仕事の効率化ですとか、機械化ですとか、そういったことを図っていくことによって、女性も男性と同じように働くことができるし、実際にそうなっている企業もたくさんございました。

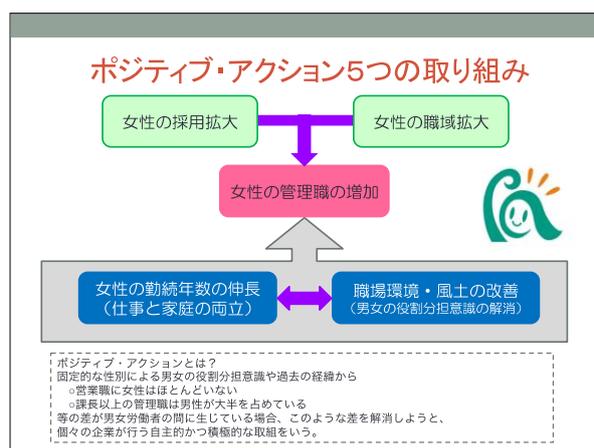
保育施設等の不足ということで、先程ちょっと申し上げましたけれども、なかなか希望する保育所に入れられないということがあるんですね。富山県の待機児童はゼロですというふうに言われています。人数的には確かにそうなんです。保育所の定員というと、保育園に入れたい子どもの数を見ると全部入れるような数になっているんですが、じゃあどこでもいいの、というふうなことを考えると、富山市の中心部近辺に住んでおられて、富山市の中心部にお勤めの方が、保育所に子どもさんを預けて仕事に行きたいと思った時に、たとえば大沢野なら空いていますよ、同じ富山市ですから。じゃあ大沢野の保育所に入れるのかということ、これは現実的には難しい話ですよ。入所することは可能ですけれども、実際には通うことは無理で、自分の生活パターンにあった、みんなが行きたいところは難しかったりするので、隠れた待機児童の存在があるということが、やはり少し足を引っ張っているということです。

## ポジティブ・アクション

女性の活躍を支える取組にポジティブ・アクションがあります。ポジティブ・アクションというのは、男女の役割分担意識ですとか、過去の経緯等から、営業は女性にできないよとか、管理職はやっぱり男だねというふうなことが多いと思うんですけれども、そのような差を解消しようと、企業が自主的に取り組んでくださいということがポジティブ・アクションです。1つには女性の採用を拡大する、それから職域を広げる、今まで女性がなかなか入り込めなかった職にも、先ほど言いましたような製造現場もそうですし、営業といったようなこともあると思いますし、そういったところにどんどん女性を登用していきましょう。それによってスキルアップし、いずれ管理職にも繋がっていくということですが、そのベースにあるのは、仕事と家庭を両立させた勤続年数を延ばすということ。それから、男女の役割分担意識を解消して、職場の環境や風土を変えて、女性をどんどん登用していくために、企業も積極的に取り組んでいきましょうということがポジティブ・アクションです。

## 企業の取り組み

実際に企業さんに聞いたお話で、どんな取り組みをされているかということ、少し箇条書きでまとめてみました。これは1つが1つの企業ということではなくて、いくつもの企業がこういったことをされていますよというものもあります。若干似たような話もありますけれども、例としてここに挙げさせて頂きました。



独自の育休制度、2日間は有給扱い。これは主に男性の話ですけれども、男性はなかなか育児休暇を取られないんですよ、どうしても。長い休暇は無理でも、子どもが生まれたらせめて2日間ぐらいは休みなさいよって。その時は有休にしますよというふうな制度を持っていらっしゃる企業は結構ありました。本当に長く強制的に休ませるようなことをおっしゃるところもございました。

それから、育児休業者が復帰するためのプログラム。やっぱり復帰する時は不安なんですね。前のように仕事ができるのか、自分だけ1年間、会社にいなかったの、浦島太郎になっているんじゃないかという不安があると思うので、復帰後に上司との面談をしながら希望があれば配置換えもしますよということでした。

それから、半日休暇というのは最近よくあると思うんですけども、ある企業は半日ではなくて30分単位で取ることができるんですね。朝でも夕方でも昼間でも、いつでもいいので30分ずつの単位で休むことができる制度を持っていらっしゃいました。例えば、子どもの授業参観に1時間だけ行きたいんですよという時に1時間取る。あるいはそういった子どもさんのことと関係なくご自分の通院とかですね。それからご家庭の急な用事とか、そういった時にもこういった30分単位の休暇を取ることができるというような制度です。

それとその次は、子どもが小学校3年生になるまで時短勤務ができますよという制度を持っていらっしゃる場所とか、それから再雇用登録制度は1回退職された方をまた登録して、職場復帰をしていますというものです。

それから3歳になるまで育児休業制度を作っています、かなり前からそういうことをなさっている企業さんもありました。また、これも育児休業者復帰プログラムなんですけれども、これは、会社と自宅をLANで繋ぎまして、リアルタイムで会社の動きを見ることができて、スムーズに元の職場へ戻ることができるというようなことを可能にしている、そういった企業さんもございました。

## 具体的な女性の活躍

具体的に女性の活躍ってどんなようなことをしているんですかということの例ですけども、営業職へ女性を登用してお客様のニーズにあった提案をするという企業さんがいくつかありました。営業で女性を初めて連れて行くと、相手のお客さんが、やはりなんとなく、うちの会社は軽く見られているんじゃないかと。女の人が営業担当で大丈夫かなとおっしゃるそうなんです。けど実際に、その女性が担当になってお客さんのニーズをいろいろ聞きながら、きめ細かい対応をすることによって今まで男性の営業職の対応とはまた違った提案をすることができて喜ばれているというような話も聞きました。

それから、金融機関で、住宅街にある割と小規模な店舗なんですけれども、そちらのお客様というのは法人の方よりどちらかというと個人の方、年配の方も多かったです、そこは女性店長で、確かお店の方がみんな女性でした。全員女性で、そういう親しみを持ってお客様に対応する。周りにお花を飾ったりとかですね、温かい雰囲気でお迎えするため女性店長を配置していますよという金融機関がございました。

それから部署を横断したメンバー構成で女性のワーキンググループを作って、いろんな販促

活動をなさっている企業さんがありました。こういった販促活動もちろんなんですが、女性の活躍を推進するための知恵を出し合うグループを作って、いろんな取り組みを社内に広げていくようなこと。例えば、人事部門だけで考えることと、人事部門、営業部門、製造部門などの女性達が集まって知恵を出し合うということは、また全然違って来ます。また、それを持ち帰って広げるということもできるので、こういった取り組みが今徐々に広がっているようです。

チャレンジを促す方策としては、キャリア形成をフォローする研修体制の整備。特に、女性に限ったいろんな研修を受けさせるとか、それから女性幹部候補生だけを集めて、社長さん自らいろんな経営の話ですとか、戦略的な講義をなさるといふ企業さんもございました。それから、パートタイマーで採用された方もですね。パートタイマーの中の上位職へのキャリアアップをした人を、その後正規社員に登用するなど。実際に正社員に登用されて、また自分の次に続く人を育てているというふうな方もいらっしゃいました。

今おはなししたことは全て企業が、そういった方針で取り組んでいるのですが、そのために本当に大事なのはやはり、経営トップの方が本気になって頂くということですね。女性が実際に所属する部署の課長さんだったり係長さんだったりがそういうような思いを持っていても、もしかしたら隣の課の課長さんは違うかもしれないし、部長さんは違うかもしれないし。経営のトップの方が、我が社はこれからこういった方針で取り組んでいくとトップダウンで、社員の皆さんにそういった意識を周知させることによって、中間管理職の方を始め企業全体がそういう意識が高まっていくと、ひいては女性のやる気にも繋がっていくのではないかと思います。

## 企業の悩み

とはいうもの、やっぱり企業さんにも悩みはあります。国を挙げて女性活躍とかいろいろ言われるけれども、じゃ、具体的に何をどうやればいいのか。今、人が足りなくて困ってるのにそんな悠長なことを言っていられないとかですね、教育だのなんだのやってる暇も無いというふうなこともおっしゃるところもあるようです。それから、製造業で女性にも活躍してほしいし、職域を拡大したいけれども、もともと製造業の採用には女性が少ないので、まず募集からやり直さなければいけないね、これにはやっぱり時間がかかるんだよというふうなことをお聞きしました。また、ある大手の機械メーカーさんなんですが、入社する時に、入社試験は女性の方がやっぱり成績がいいとおっしゃるんですね。筆記試験なのか面接なのかは分かりませんが、女性がすごく生き生きしてやる気満々で入ってくる。実際に独身時代はすごく頑張ってくれて将来頼もしいと思っていたのに、いったん育休取って戻って来たら、戻ってはくるんですけど、皆さん、100%戻るとおっしゃっていましたがけれども、なぜか入社した時のやる気というのは落ちてしまって、登用しようと思っても、女性自身がちょっと自分にはできないとか、自信が無いとか言ってなかなか手を挙げてくれないという悩みを持っていらっしゃいました。そこは、そういった支援制度ですとか、研修制度もかなり手厚くやってらっしゃるようですけれども、やはりなかなか復帰した人にもう1回活躍してもらうのは難しいというお話でした。また、目の前にやっぱり課題が山ほどあるので、どうやったら女性が活躍してもらえるのかとか、そういったような課題を分析する余裕が無いということもお聞きしました。

## 新たな職種にチャレンジする女性たち

そういったような中で、女性達はやっぱりチャレンジしているんですね。先ほどから製造業の話は何回もしましたが、富山県はやっぱり製造業の企業が多いので、そういった中で、女性達の活躍の場が広がらないかという認識を女性も持っているようです。職務訓練、作業系の講習を受けたいという女性が結構増えている。そういった人達は1回リタイアした人達ですかとお聞きしたんですけども、そうじゃなくて今すでに企業で働いているんだけど、よりよい職場で働きたいので、またそういった訓練を受けているといった方が少なからずいらっしゃるようで、こういった今まで女性が少なかった分野でも働き始める人が増えているというようなことです。

## 富山県の働く女性を支えるものは

富山県の女性を支えるものとしては、1つはやっぱり企業さんの取り組みで様々な両立支援策を取っていらっしゃるということと、それから、管理職で女性を登用したいということも、最近すごく多く見られるようになっていきます。そういったことはやっぱり女性を支えているんだなというふうに思います。

2番目には、3世代同居による家族全体での協力があるということです。ですが、先ほどちょっと申し上げたように、この3世代同居により、女性がしっかり家庭の主婦としてもやらなきゃいけないという気持ちになって、どちらかといえば仕事よりも家庭が中心となり、活躍という点では逆になっているのではないかというふうな見方もされて、3世代同居が必ずしもプラスばかりではないともいえるのでしょうか。

それから、夫の育児、家事への参加なんですけれども、男性の育児休業取得率は1.0%で、この育児休業取得率の中には、例えば3日休みましたとか、5日休みましたというケースが入っているということで、女性の育児休業とは雲泥の差になっております。それでは育児休業そのものはなかなか取れなくても、例えば、仕事から帰って来た後の育児の参加、それから家事への参加、これがもう少し進めばと思うんですが、2年ぐらい前に富山県が調査されたもので、育児とか家事に夫は積極的に参加しているとか、妻が主体的にやっているかというアンケートがあるんですけども、そういった中で、男性の回答として、自分も充分担っているよというふうな回答が何%ありました。でも女性の回答として、配偶者が育児や家事に充分参加してくれていると思いますかというのと、うんと小さくて、男性の家事や育児に参加しているよという認識と、女性が夫に対して思っている認識とは全然違うという結果でした。男性には、ギャップがあるんだなということをしてですね、もう少し認識を持って参加してもらえればと思うんですけども。そのためには、働き方も育児休業が取れるように、それから、残業が無い働き方ができるように、これは本人だけの問題ではなくて、企業全体がそういうふうになっていかないとできないものです。それからもちろん女性自身も、向上心ですとか努力、こういったものがあって、働く女性達が頑張っているんだなというふうに思います。

管理的地位に実際に就いていらっしゃる女性のお話を聞きますと、復帰後に短時間勤務をしたが、その時は今まで以上に効率良く仕事をしようとしたし、実際集中して仕事ができただんじゃないかなと自分では思っているというお話がありました。それから、職場の周りの人達が大

変理解があって、あなたはしっかり仕事をしていて、今は育児だけれども、将来あなたは子どもがある程度の年になってフルタイムで働けるようになったら、次は隣の人が休むかもしれない。その時はあなたが支えてあげてねという考え方で、お先に失礼しますとは言っても、すみませんとかごめんなさいは言わないでいいからね、ということを中心に広めているという会社もございました。

管理職になることによって、これはかなり管理職も上の方の方でしたけれども、自分の考えで業務を進めることができるようになって、そこに喜びを感じるし、この体験を、この後の女性達にやっぱり伝えていきたい、自分自身がロールモデルとなって、将来、管理職やリーダーを目指す女性達の目標になっていきたいというふうなことをおっしゃる方もいらっしゃいました。実際、管理職になってみないか、リーダーをやってみないかと女性が言われても、企業の中に今までそういった人がいないと、管理職になるとどういう働き方をしなきゃいけないのか、もしかしたらすごく残業しなきゃいけないんじゃないとか、男性の部下達が私の言うこと聞いてくれるんだろうとか、そういう今までに無い不安がいっぱいなんです。でも先輩でそういう人がいると、あの人みたいにやればいいのかと。あの人みたいに活躍できるのかという目標になるので、そういった先駆的に管理職になった人達は、やはりロールモデルとなって後輩達の目標と、目指してもらえものになるために頑張ってもらってらっしゃるお話をお聞きしました。

### 女性リーダーが世の中を変える？

女性リーダーは世の中を変えていくのかということですが、先日、中堅ぐらいの女性のリーダーの方達の集まりの中でお話をいろいろ聞いていたんですけども、今、ものを購入する時の決定はやっぱり女性が中心なんですよね。例えば、大きな買い物の最たるものって家を買う時について考えてみますと、やはり女性の意見が通ることが多いんじゃないでしょうか。例えば台所をどうしようとか、廊下をどうしようとか、間取りをどうしようというのは、やっぱり女性の意見が圧倒的に大きいと思うんです。それから例えば、お庭をこんなふうにしたいとか、玄関ドアはこんなふうなものがいいとかって、女性の意見が通る場合が多いので、そういう時に選ばれる商品にはやっぱり女性の発想が必要ですねということです。

それから、少子高齢化で働き方もどんどん変えていかなきゃいけない、育児しながらですか、介護しながら仕事をする人が増えてくるので、今まで通りの働き方ではだめですね。女性が率先して働き方を変えていくということが大事なのではないかなというふうに思っています。

それから個性や多様性がイノベーションを引き起こしていくということなんですけれども、先ほどの購買の話でちょっと繋がるんですが、女性が持っているいろんな考え方やアイデア、男性中心で今までいろいろ考えられてきたことの中に入れることによって、少し今までとは方向が違ったり、新製品の開発へ繋がったりとか、そういったようなことが実際に起こっているということです。

それから誰しもやりがい、働きがいを感じたいということで、リーダーになって働きがいを感じながら活躍していくことが世の中を変えていくことに繋がっていくというようなことでした。

## 女性リーダーに期待される役割とは？

女性のリーダーにはどんなことが期待されるんですかということをお聞きしましたら、やはり女性ならではの目線に立った提案をしてほしいということ、会社で言われると。それから女性の部下と上司、これは主に男性だと思んですけども、その人達の間に入って伝達する役割を担ってほしいということ。それから社外、社内でのコミュニケーション能力を生かしてほしいということ。さらに、職場の状態を把握して目配りをして、男性では気がつかなかったような点で多く気がつくところがあると思うので、そういった点で感じたことや、こういったところはもっと改善できるのではないか、こういった点はいいいんじゃないかというようなことは、やはり上司に伝えていくというような役割が期待されているのではないかと彼女たちはおっしゃっていました。

## 企業にもたらすプラス効果

女性が活躍することによって企業には何かプラスになるんですか、こんな苦勞していろいろ研修させてみたり休暇もしっかり取ってもらって、何かプラスになるのかと思えることもあるかと思うんですけども、やはり今まで申し上げたいろんなことが、まあ新商品であったり、新しい営業の場の開拓であったり、そういったことに繋がってきているということもあります。また、少し古いデータなんですけども、女性管理職比率の増えた企業ほど売上高が伸びているというようなデータがありました。ちょっと古いので数字そのものは持って来ませんでしたがそういった結果が出ているということも事実です。これは女性の活躍できる企業風土を持ちそういった取り組みをなさっている会社が業績を伸ばしているということです。

そして、新規採用時に、女性が活躍する企業としてイメージアップも図られる。学生さん相手の企業の説明会などで、女性の管理職になりたてぐらいの人にいろんな話をさせた。そうすると女性の学生達が、やっぱりそこにすごく興味を持ってきて、自分達も入りたいなとか、そういった声が聞こえたり。それから中には、育児休業の取得状況はどうですかなんて聞く子もいるんですよというお話もありまして、なかなか学生時代からもう既にそういった目で企業を見る子もいるんだなど、ちょっとびっくりしました。

それから、女性の従業員の積極性や責任感の向上にも繋がる。顧客ニーズへの的確な対応ができることによって、会社の利益にも繋がっていくのではないかなというふうに思います。さらに、女性も生き生きと活躍することによって、今まで安穩としていた男性の社員の方、自分達はまあ安泰だと。普通に行けばだんだん上がっていく。ま、最近はそんな企業ばかりじゃないと、厳しい企業もたくさんあると思うんですけども、ただひとつのライバルとしてこの女性達の頑張りが出て来たということで、やっぱり男性達の頑張りにもまた繋がっていくのではないかなと思います。そして、企業全体の底上げになって、この女性の活躍を図るということは、企業にとっては歓迎すべきことではないかなと思います。

女性の活躍は、企業が今成長していくための一つのチャンスなのではないかと。この好機を逃さないで、やはりいろいろ大変なことはあるかもしれないんですけども、是非、活躍したいと思っている女性達の後押し、それから手を引っ張ってあげるということで、企業にもプラ

ス効果をもたらすことを是非やって頂きたいと思います。

### 〈付〉 地方版 総合戦略

実は総合戦略の話も若干したかったんですけども、お時間がなくなってまいりました。

総合戦略はやはり人口減少ということが一つ大きな課題としてありまして、それは東京一極集中を是正しましょうと。地方に人を呼び込もうと。若い世代の就労する場を整えて、それから、地元あるいはIターンとかJターンもあると思いますが地方に来て結婚子育てをする、そういった希望を実現させてあげましょう。それで、地域の産業も活性化させていきましようというようなことを、各自治体が、全国ほとんどの自治体が今取り組んでいるのがこの地方版の総合戦略です。これもその人口減少対策ではあるんですけども、若い世代の就労・結婚・子育ての希望実現というところは、やはり女性の活躍ということにも繋がってくるのではないかなと思いますので、そういったことの中で、地域の産業もどんどん活性化していくということに繋がっていくだろうと思います。総合戦略については簡単ですけどもお話しさせて頂きました。どうもありがとうございます。

「富山県の女性活躍の現状について」講演録

---

2015年8月発行

編著 富山県経営者協会

発行所 一般社団法人 富山県経営者協会

〒930-0083 富山市総曲輪2丁目1番3号

T E L (076)421-9588

F A X (076)421-9952

ホームページ <http://www.toyama-keikyo.jp/>

Eメール [info@toyama-keikyo.jp](mailto:info@toyama-keikyo.jp)

---

無断複写禁止・転載不可