

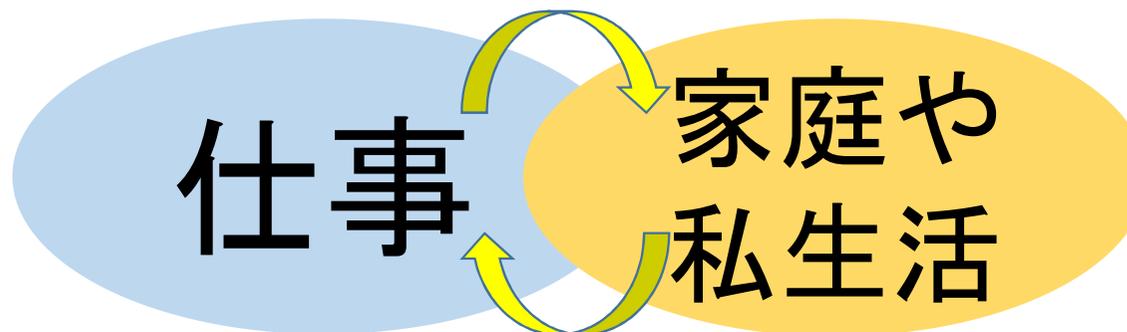
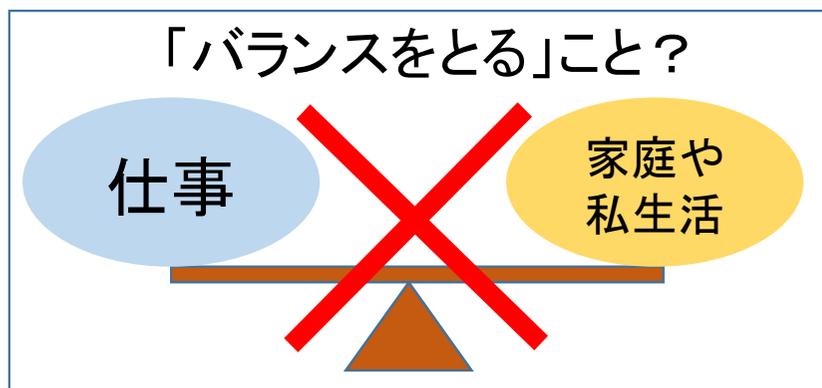
女性活躍推進とは

目次

- ワークライフバランスとは
- 人口ボーナス期と人口オーナス期
- 日本の潜在労働力
- 女性社員のターニングポイント
- 女性社員のポテンシャル
- 育休明けの女性、介護を抱える男性
- 女性活躍推進法とは

「ワークライフバランス」の イメージは？

「ワークライフバランス」とは？



ワーク・ライフ”**シナジー**”の実現が
今まさに求められています！

仕事ばかりしている私たち

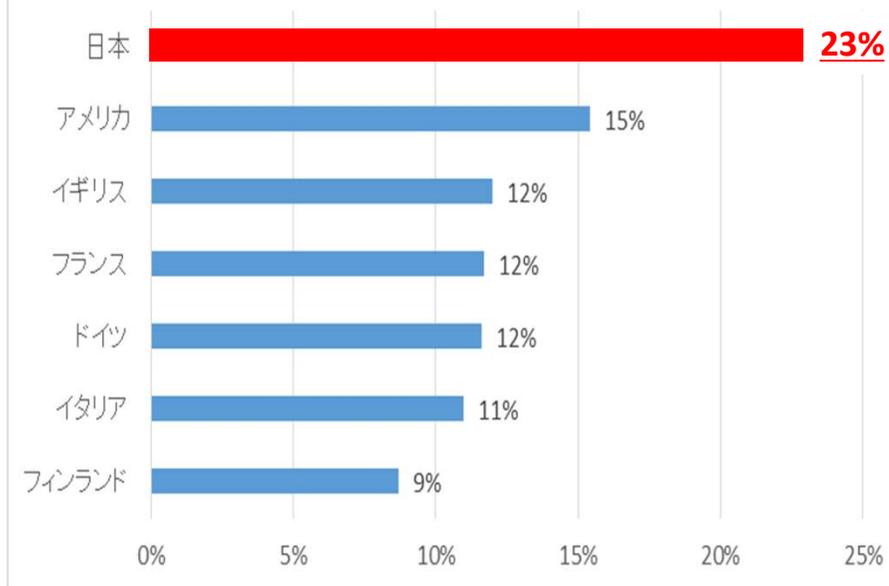
仕事

残業つづきで疲れる…

家庭や
私生活

子どもと遊べない
パートナーとの時間もない
スポーツできない
自己研鑽の時間もない

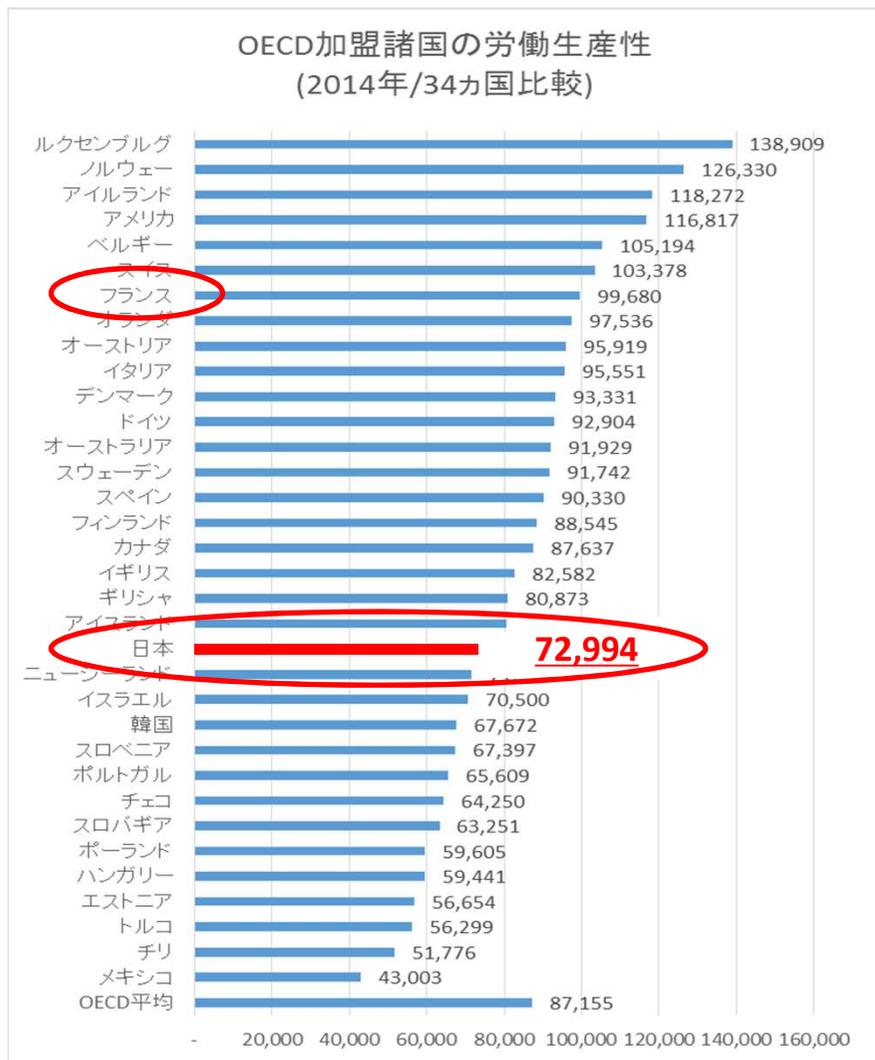
労働時間49時間/月超の就業者比較率(2010年)



※出典 ILOデータベース

日本は「仕事ばかり」の生活を送っています

長時間労働の「成果」は？



日本の労働生産性は第21位

先進7カ国最下位

日本は時間をかけているが
生み出す付加価値が低い国



残業時間はトップクラス
仕事の成果は最低クラス

なぜ社会全体で働き方の見直しを進めるのか

日本社会の課題

少子高齢化が進み労働力人口が減少

長時間労働社会のため両立が困難

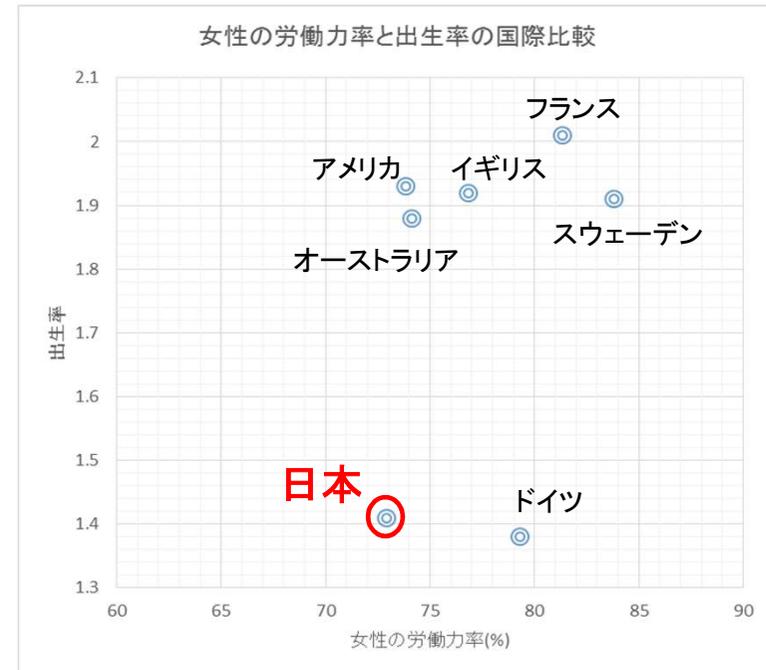


具体的な施策・対策

出生率の向上・女性の継続的な就業
(助成金・奨励金・次世代育成支援対策推進法)

男性も含めた社会全体での
働き方の見直し

ワークライフバランスは少子化対策として
最も有効なソリューションとして注目されています



他国は社会制度の整備によって右上にシフトしていくことができたが、日本は取り残されてしまっている。その原因の一つに各国のとった政策の違いがある。

※合計特殊出生率(データブック国際労働比較2015)の2012年の対象:25歳~34歳の女性と労働力率(データブック国際労働比較2014)の2012年を基に弊社にて作成

なぜ企業は働き方の見直しを進めるのか

企業における課題点

団塊世代の定年退職により
人員不足が深刻化

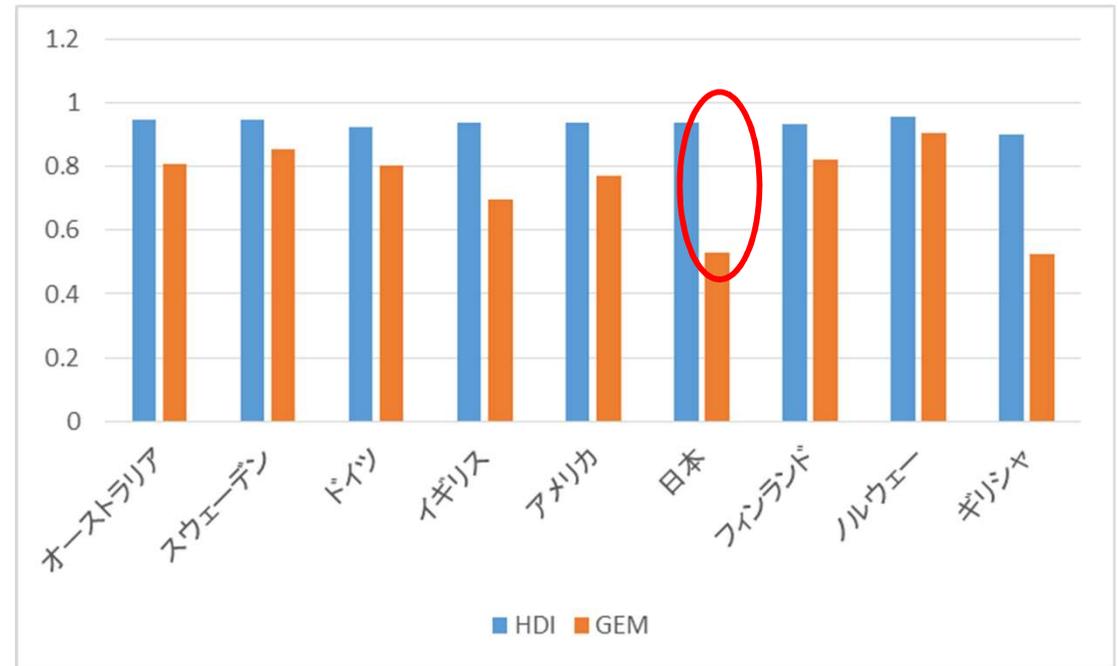
団塊世代の介護に伴い時間的制約
をもって働く従業員の増加



具体的な施策・対策

優秀な人材の獲得・定着・意欲向上
(ワークライフバランスの実現が有効)

男性も含めた企業全体での
働き方の見直し

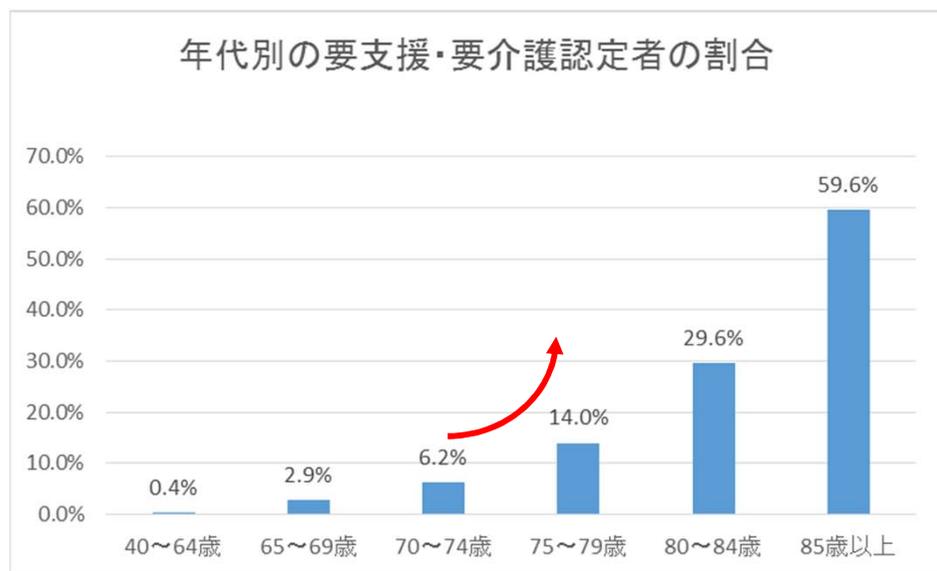


※出典 内閣府 男女参画白書

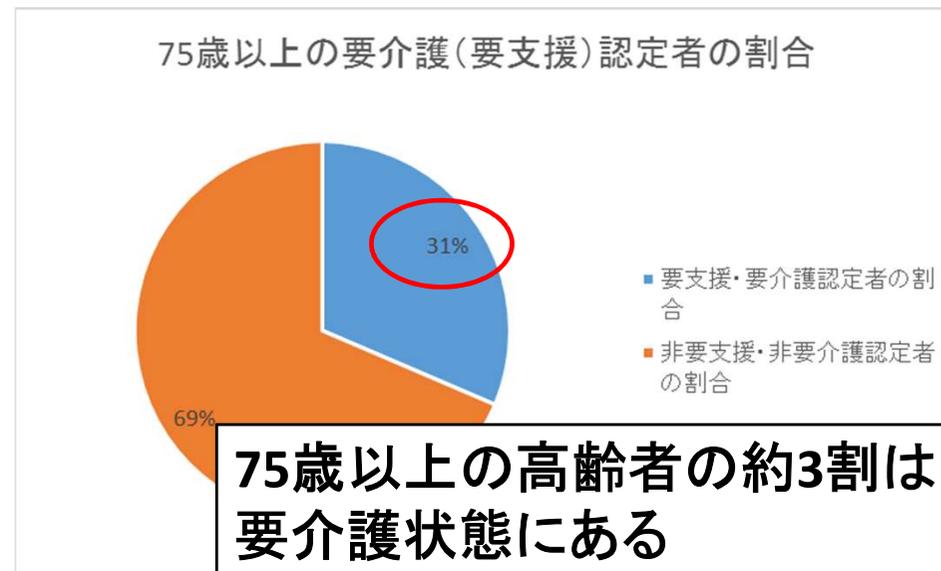
ワークライフバランスの実現できる組織への変革が急務であり
企業は経営戦略として着手しています

到来する大介護時代 (もう一つの2007年問題)

団塊世代が一斉に介護世代に入る5～10年後、社会の中核を担う団塊ジュニア (現在30歳～40歳) が従介護者になり、介護休業を取らざるを得ない時代となります。



※ 厚生労働省「介護給付費実態調査月報 (平成26年7月)」と
総務省「人口推計月報 (平成26年7月)」を基に弊社にて作成



※ 厚生労働省「介護保険事業状況報告 (年報)」(平成24年度)を基に弊社にて作成

優秀な人材確保とともに大介護時代に向けて
「働きたい」「働き続けられる」と思えるような
企業に変革していく必要に迫られています！

今、多くの企業が抱える課題

1. 女性を採用・育成できない

対策: 女性社員向けモチベーションアップセミナー
ポジティブアクションによるロールモデルづくり
制度整備による「新しい報酬」の提供

2. 休業・時短を経て継続就業できない

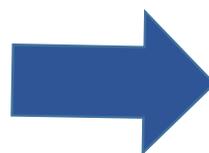
対策: 職場復帰支援プログラムの導入
事業所内託児所
復帰後サポート

3. 長時間残業が恒常化している

対策: 業務時間内での集中度・効率アップ
仕事の見直し・評価方法の見直し
在宅勤務

4. マネジメント層の理解が足りない

対策: 管理職意識改革セミナー
マネージメントスキルアップ研修



- 個人的事情も、時間制約もない、ごく一部の社員しかモチベーションのあがない組織となり、人材力で勝ってはいけない。
- 非効率な仕事プロセスを改善する意欲が生まれず、生産性で競争に勝ってはいけない。
- 多様な価値観が育たず、商品作りサービス作りにおいてグローバルマーケットで勝ってはいけない。

1,2 だけ取り組んでも成果は出ない
3,4に取り組みことが重要

「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、 企業の取組のうちもっとも重要なもの



人口ボーナス期

ハーバード大学のデビッド・ブルーム氏が提唱

人口がその国に”ボーナス”をくれるような状況。

労働力人口が多く、人件費が安いので、「早く、安く、大量に」いかに行うかが成果に直結する。

高齢者人口も少ないため、国としての社会保障費などの負担も小さい。(70年代の日本)

爆買いで話題の中国、インド、シンガポール、タイなどが現在、人口ボーナス期を迎えている。

人口ボーナス期は一度終わると、もう二度と訪れない

残念ながら日本の人口ボーナス期は、90年代に終わりを告げました。中国もまもなく終わります。インドは2040年まで続くと言われています。

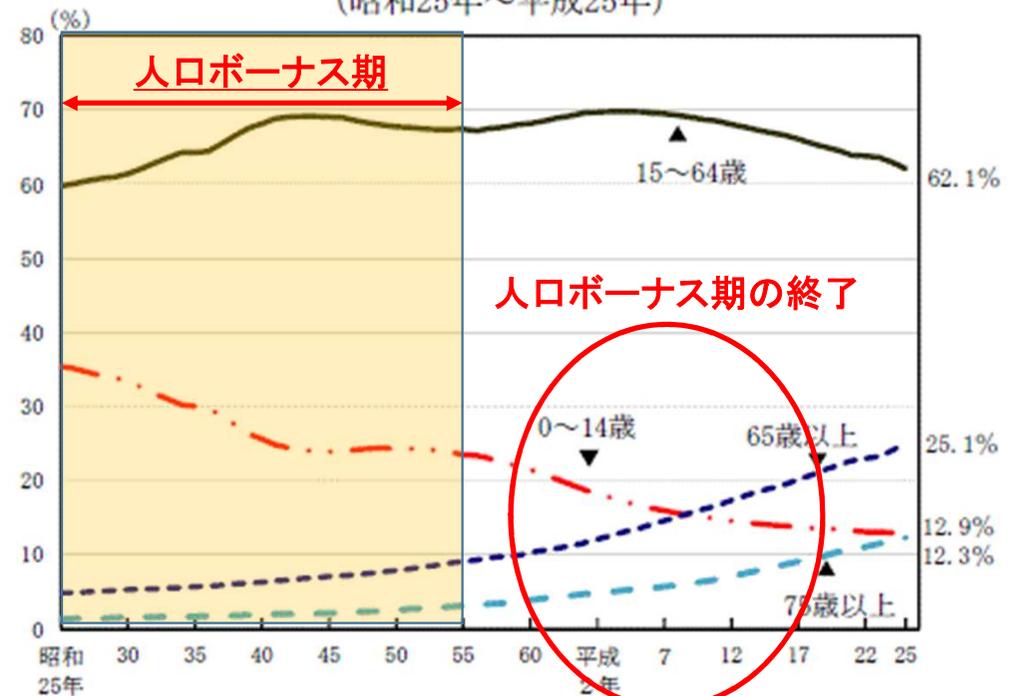
経済発展しやすい状況

労働力人口が多く、人件費が安い。

高齢者人口が少なく、社会保障費などの負担が少ない。

低年齢者人口が多く、次の労働力人口につながる。

図3 年齢3区分別人口の割合の推移
(昭和25年～平成25年)



(C)Copyright Black Smith All Rights Reserved.

人口オーナス期

ハーバード大学のデビッド・ブルーム氏が提唱

人口構造がその国の負担になる状況。オーナスとは、「負担」「重荷」という意味です。労働力人口と高齢者人口のバランスが崩れ、支えられる側が支える側よりも多くなっている状態です。日本は、人口ボーナス期から人口オーナス期に入っています。

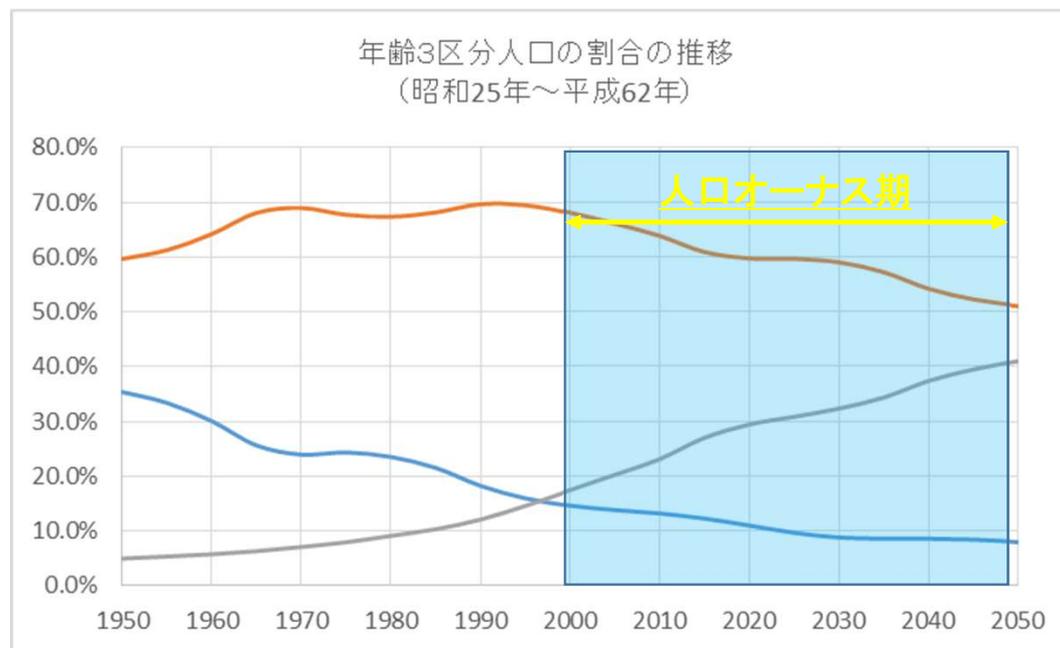
日本の問題は、人口オーナス期に突入したスピード

欧米の先進諸国は揃って、人口オーナス期に突入しています。

人口オーナス期に入ることが問題ではない。

新しい経済発展が必要な状況

少子化が進み、労働人口が減っている。
人件費が高い。
高齢者人口が増え、社会保障費などの負担が増加。



※ 総務省統計局 年齢3区分別人口を基に弊社にて作成

少子高齢化が急激に進んだ背景

高度経済成長期の成功モデルに引きずられて、長時間労働という働き方を改善できていない。



1人目を出産したときに夫の帰宅時間が遅く、家事・育児に参加している時間が短い家庭ほど、2人目以降は生まれていません。
※内閣府のデータによる



少子化対策に重要なのは、男性の長時間労働を削減すること

日本政府が保育園待機児童ゼロに対して本気で取り組んでこなかった。



女性が子どもを産むと、預ける先が見つからず、離職せざるおえない状況が続いた。



現在の労働力も減り続け、少子化により未来の労働力の減り続けた

働き方の違い

人口ボーナス期

男性ばかり働いた方が良い
重工業の比率が高く、筋肉質の方が良い

長時間働いた方が良い
大量生産大量消費で、労働時間が成果に直結

同じ条件の人を集めた方が良い
同じ成果を出す均一な人材が好都合

人口オーナス期

男女をフル活用した方が良い
頭脳労働の比率が高まり、男女の差はない

短時間で成果を出す
日本人の人件費は、中国の8倍、インドの9倍

違う条件の人を集めた方が良い
多様な人材・アイデアが必要

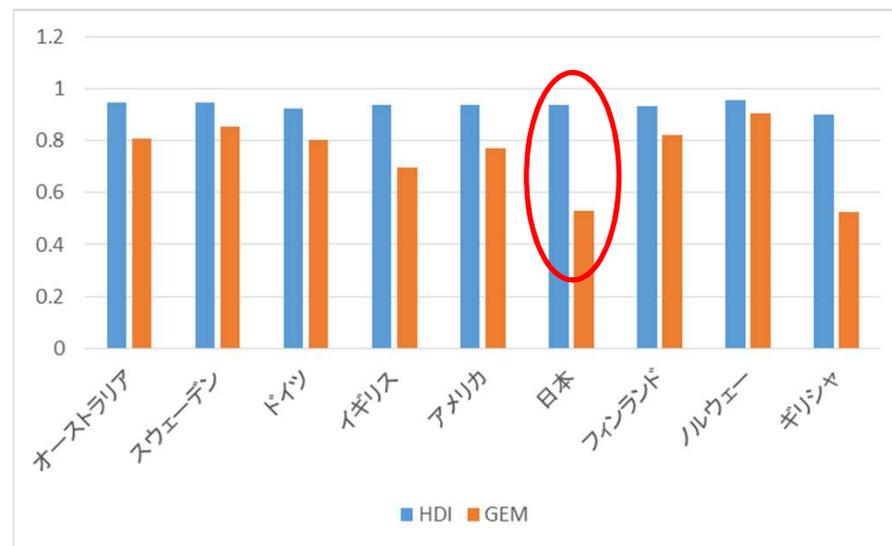
日本の潜在労働力

HDI(HumanDevelopment Index)は、人間開発指数とよばれ、教育によって、その国の基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを示す数値です。日本は世界トップクラス。

GEM(GenderEmpowermentMeasure)は、ジェンダーエンパワーメント指数とよばれ、その国の政治および経済への女性の参画の程度を示す数値です。日本は60カ国中57位。

他の先進諸国比べて、日本は圧倒的に女性労働力を活かしていないのが現状。

女性活躍によって、日本のGDPは15%程度上がるという試算もある



※出典 内閣府 男女参画白書

優秀な人材を確保したい会社が真っ先にやるべきことは、仕事と私生活を両立できる仕組み作りです！

女性活躍は入社3～5年が分かれ道

女性採用5年後

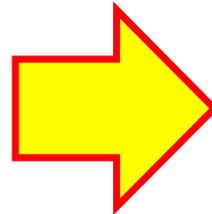
「女性は入社後、数年すると成長が止まる」

「採用時は男性よりも優秀なくらいだったのに、あとあと伸びない。女性は短距離走がたなのではないか」

「男性はあとになってぐっと伸びる大器晩成型だから、やっぱり男性を中心に登用していきたい」

「育児休業などの子育てに関する制度はこれだけ充実させているのだから、女性が力を発揮しない理由はやっぱり女性の意欲と能力に問題があるのでしょうか」

- 結婚・出産などのライフイベントによるマイナス情報が女性に集まりやすい。
- 大きな仕事から外れていく女性先輩社員。
- 給料のために割り切ってしまう。



女性のロールモデル
がない！

女性採用や産休・育休の制度を整えるより、管理職や役員層に3～5割の女性を入れていくことが必要

女性社員の潜在価値

女性活躍推進の失敗要因

1. 女性を採用・育成できない
2. 休業・時短勤務後の復職がうまくいかない
3. 長時間残業が恒常化している
4. 成果主義の定義を誤っている

期間あたりの積み上げ式の評価方法かつ、長時間残業が恒常化していると、時間制約のある女性社員が評価されない仕組みができあがる。働く時間が長いほど、有利な仕組みである。

期間あたりの生産性で評価するという人口ボーナス期の**成果主義**により、時間の制約のある女性社員は、キャリアアップが望めず、モチベーションダウン。

結果、復職や女性の採用・育成ができない。



時間あたりの生産性で評価するこれからの
成果主義(人口オーナス期の成果主義)

生産性で比べると、上位に来るのは時短女性。
人口オーナス期の成果主義への転換が必須項目。

育休明けの女性、介護を抱える男性

時間の制約のある働き方が急増する日本社会
「育児をしながら働く女性」だけでなく、
「介護をしながら働く男女」の割合が増える。

介護するのは両親だけではない。
超高齢化の日本において祖父母や親戚の
介護に関わる可能性もある。

自動車メーカーT社の試算では、現在、6万8000人いる社員のうち、4年後に親の介護を抱える社員は、1万4000人。つまり、社員のうちの20%です。社員5人に1人が介護を抱えながら働くということ。介護は、平均して10年ほど続くので、介護中社員の割合は、40%、60%と累積していきます。今後、親の介護のために早く帰らなければならない社員が増え、長時間働ける人がごく一部の少数派になります。時間の制約を受けて働く人が当たり前の時代に突入していきます。

女性活躍推進は、女性のためだけにあらず！

時間制約があっても働き続けられる組織構築は、これから大きくなる経営課題。
それが、経営戦略として女性活躍推進をする本当の理由。

女性活躍推進法とは

正式名称は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」です。

女性の活躍推進に向けた取り組みを強化するためのもの。

従業員300人以上の企業へ義務が課せられる。

従業員300人以下の企業は努力義務となる。この300人の中には、正社員だけではなく、パートや契約社員など、1年以上継続して雇用されている人も含まれます。

自社の女性の活躍状況の把握・課題分析

1. 採用者に占める女性の比率
2. 勤続年数の男女差
3. 労働時間の状況
4. 管理職に占める女性比率

行動計画の策定・届け出

1. 行動計画の策定
2. 都道府県労働局への届け出
3. 労働者への周知

情報公開

自社の女性の活躍に関する情報を公表すること

政府のサイトで公表され、労働者から働き続けることができる会社かどうか、活躍できる会社かどうかが見極められる。

優秀な人材の採用・定着に直結します。

対象は女性社員のみではなく、非正規雇用の女性社員も含める必要がある。

長時間労働が課題となった場合は、男性も含めた働き方の改革計画を盛り込むことが必要になる。

2016年2月ごろ、厚生労働省のホームページにおいて、女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースが公開される予定。

※このサイトへの掲載義務はない。