

# 女性雇用環境向上 提案書



2021/7/22

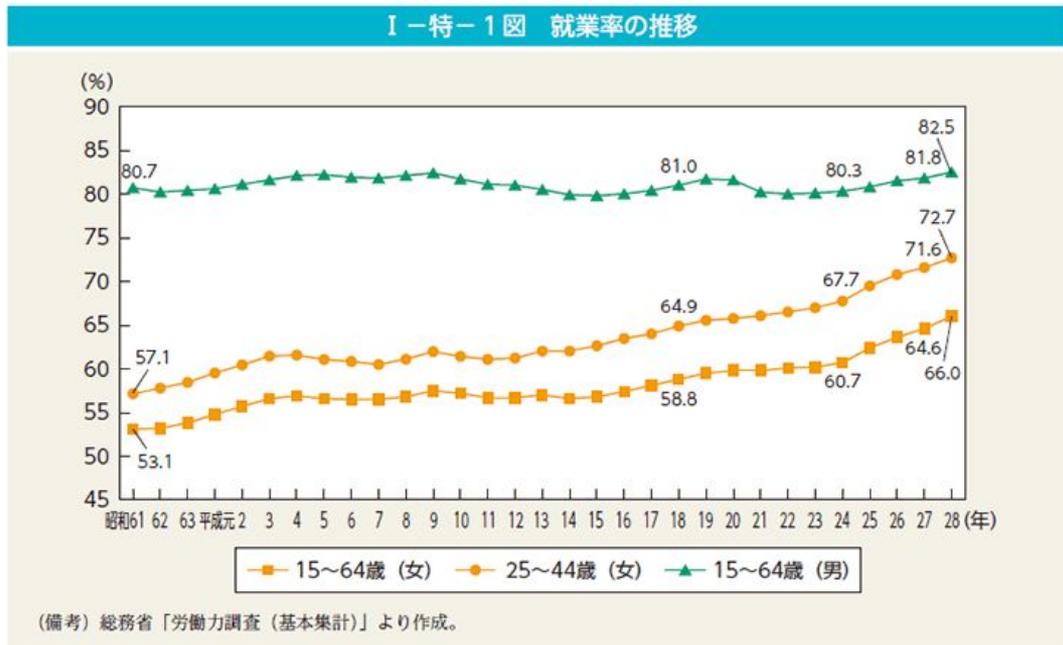
# 男女別労働者の推移

- ・日本では15歳から64歳までの生産年齢人口は7年(1995年)をピークに減少傾向
- ・一方就業者数は20年以降減少してきたが、25年から再び緩やかに**増加傾向**に転じている

背景には、

- ①人口構成の約3割を占める65歳以上の就業者が男女ともに増加(**高齢者の現役復帰**)
- ②**65歳未満の女性の就業率が上昇(女性の社会進出)**

が考えられます

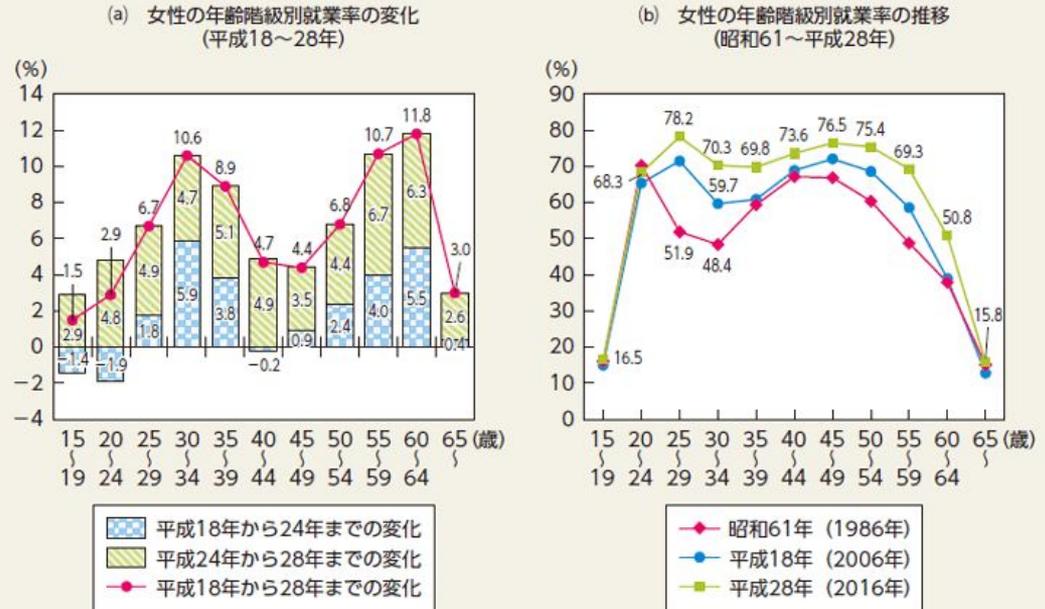


# 女性の年齢階級別就業率の変化及び推移

## 高まる女性の就業率

女性の就業率を年齢階級別にみると、いわゆるM字カーブになっているが、最近30年間にM字カーブの底は大幅に上昇し、窪みが浅くなるとともに全体的に大きく上方にシフトしている。

I-特-2図 女性の年齢階級別就業率の変化及び推移



# IT業界は女性にとって働きやすい環境

現状IT業界の男女差は8:2(経産省調べ)となっており女性は少数となります。しかし女性が少ない=女性にとって働きにく業界とは限りません。IT業界のには下記のような特色から女性が働きやすい環境が整っています。

- 1、性別・年齢問わぬの実力社会
- 2、職場復帰がしやすい
- 3、服装が自由
- 4、男女収入格差が少なく高収入
- 5、肉体労働がない

一昔前まではIT業界は男性のイメージが強かったですが、近年では高校生以下の将来つきたい職種で男女共にプログラマー、Webデザイナーなどが上位に入っています。IT業界は男性だけでなく女性も活躍することができ、現在の男女比的には女性が優遇される業界です。

# 女性の労働力を積極的に活用していく

少子高齢化が進み現役世代が減少する中、男女雇用機会均等法以降、反対に著しい社会進出が進む女性労働力を積極的に活用することで企業として新たな人材確保につなげていくことが重要となってきます。

その為に重要となるのが

**女性の雇用環境を整備し、  
働き方改革を推進していく**

# 女性の雇用促進によるメリット

## 1、優秀な人材が確保できる

日本は、女性の大学進学率が世界で第3位となっており、男性に比べ高学歴な人材が確保しやすい状況にある。

## 2、生産性の向上

日興フィナンシャル・インテリジェンスの調査によると、女性管理職の割合が10%以上の企業は、女性管理職が10%未満の企業に比べて、ROA(総資産利益率)が1.3%も高いという結果が出ています。

## 3、企業イメージの向上

女性が働きやすいように職場環境を整えていることで女性だけでなく男性にとっても働きやすい環境という印象を与える。またSDGsの取り組みとして社会に貢献していく。

## 4、公的期間からの優遇

「えるぼし認定」を受けた企業は、公共調達や低金利融資において優遇され公共調達で加点評価されたり、日本政策金融金庫の融資を受ける際も、通常より低い金利での利用が可能となります。

# 女性の勤労意欲向上の妨げ

女性の勤労意欲向上の妨げになる理由として、男性に比べ**キャリアアップに関する不公平感**があげられます。

2018年に世界の管理職に占める女性の割合は**平均27.1%**であったが、当時安倍晋三政権下で女性活躍推進を掲げていた**日本は12%**にとどまるという結果に。

この数値は日本企業と外資系企業の総計でありながら、アメリカ・フランス・イギリス・イタリア・ドイツ・カナダ・日本の主要7カ国(G7)で最下位だった。**世界的と比べても日本が大きく遅れをとっていることが読み取れる。**

## その他主な理由

- ・家事育児における女性側の負担
- ・社会での男女格差
- ・年功序列が前提となった昇進制度
- ・子育てサービスや支援の不足

# 女性雇用環境向上委員会の主な役割

## 1、女性の雇用環境の整備

女性にとって働きやすい環境を整備するとともに、男性にとっても同様にこれまで以上に良い職場環境を築き上げていく。(例:テレワークの拡充、残業時間の削減、産休・育休制度拡充、相談窓口等、具体的な業務の遂行)

## 2、男女格差を無くす

性別による格差を無くすことで平等に機会が与えられ、性差による機会損失を無くしていく。競争力を高め企業の発展につなげていく。(例:ジェンダーバランスの知識を取得、女性管理職比率を考慮する等社内全体の意識改善を推進していく)

## 3、更なる生産性の向上

これまでの男性中心の価値観から脱却し、性別を超えた異なる企業文化形成を目指していく。また性別だけでなくその他様々なバックグラウンドを持つ人材を集め、多様性に富んだ企業を作り上げていく。(例: LGBTIについて理解を深める、募集要項で多様な候補者を検討する等、ビジネスモデルを確立し収益化を図る)

**AMBの企業価値を高めていく**

# 女性の活躍を推進した企業の成功事例①

## 株式会社ワンブリッジ(情報通信)

※厚生労働省調べ

事業内容: ITコンサルタント(ネットワーク構築・ソフトウェア開発・技術支援等)

**現状と課題:** ①女性の応募人数および採用人数が少ない。②技術職での女性の割合が低い。

**目標:** ①全労働者に占める女性の割合を5%以上増加させる。②技術職での女性の占める割合を5%以上増加させる。

## 取り組み内容

- ・女性が活躍できる職場であることをアピールできるよう、会社案内や募集要項の見直しを行い、会社の公式 **HP**もコーポレートカラーともよく調和する白を基調にした明るく清潔感があるデザインにリニューアルした。
- ・技術的な研修プログラムの充実を図る等により、技術職としてのキャリアパスを確立する。

## 取り組みの効果

- ・確実に応募者が増え、技術職で2名の女性を採用した。
- ・客観的な数値目標を掲げて取組を進めることで、社員も刺激を受け、新しい情報もキャッチしやすくなってきているようだ。

# 女性の活躍を推進した企業の成功事例②

## 株式会社サイバード(情報通信)

※厚生労働省調べ

事業内容：ゲーム・コンテンツ制作およびメディアやグッズ、イベント事業を展開

**現状と課題：**業界的に人の出入りが激しく、優秀な人材を定着させるための対策が必要。

**目標：**従業員(正社員、契約社員)全体の退職率を5%以上下げる。

## 取り組み内容

- ・育児や介護と仕事を両立しやすくすることで、継続勤務できるよう、在宅勤務制度の適用範囲の拡大を検討する。
- ・多様な人材を活かすため、柔軟な働き方ができるよう、働き方についてのヒアリングを行った上で、フレックスタイム制や裁量労働制の働き方を浸透させる。

## 取り組みの効果

- ・「えるぼし」認定を取得し、女性が活躍できる会社であることをアピールできるようになったことが応募者の安心にもつながっている。
- ・女性社員から人事に対して、産休や育休に関する問合せや相談が以前より格段に増加し、長く働こうとする意識が高まっている。

