

日銀の視点

人手不足感の強まりや、人材多様化により競争力強化を図りたいという企業経営上のニーズを背景に、女性が自らの希望に応じて活躍できる環境整備が重要性を増しています。具体的には、労働参加しやすいようなほか、企業内での役割など活躍度合いの面でも向上を図ることが重要になっていきます。

こうした問題意識の下、日本銀行では、本支店・事務所を通じて企業や自治体による女性の活躍推進への取り組みを聞き取り調査し、その結果を今年2日に「びへんレポート」別冊として公表しました。以下では、その概要を紹介します。

まず、女性が結婚・出産など

日銀地域経済調査課長

森本 喜和

を経ても働き続けることができよう、家庭・育児と仕事の両立を支援するための諸制度を整備する動きが広がっています。特に育児時短は、関連法令により一定の対応が原則求められている下で広く普及しています。また、女性の活躍推進を重視している大企業などでは、事業

の余地が大きいとの声が多く聞かれました。その理由として、企業からは「男性管理職の長時間労働を目的とする中で、多くの女性社員にとって管理職になりたいと思える環境にない」など、男性管理職の働き方に関する課題を指摘する声が多く聞かれました。重い課題で

ったとする声が少ないことです。もちろん、全ての企業に全く同じような取り組みが可能とは言えません。水戸事務所の調査でも、経営面での余裕の乏しい中小企業などでは、そもそも、結婚・出産と仕事の両立のための諸制度の整備にもなかなか手が回らないとの声が聞かれています。

仕事見直しで女性活躍

ただ、そうした企業の方も含めて、今回の「びへんレポート」別冊でご紹介しているさまざまな企業の取り組みを、ご覧いただくと、何らかのヒントが得られるかもしれません。もし、それが一つのきっかけとなり、有望な女性人材の確保や生産性の向上へと結び付くことがあれば、レポートの執筆を担当する者として、これに勝る幸せはありません。

所内保育所の整備、在宅勤務制度の導入などのより先進的な取り組みも広がっているようです。こうした中で、幅広い企業から、結婚・出産を機に離職する女性が減ったとの声が聞かれています。

一方、活躍度合いについては、管理職に占める女性比率が低水準にとどまっているなど、向上

ですが、多様な人材の活躍推進を重視している大企業などでは、その解決に向けて果敢に取り組み動きが広がっています。

今回の調査を通じて心強く感じたのは、女性の活躍しやすい環境整備の一環として、大胆な仕事の見直しによる長時間労働の是正、省力化投資などを進めた結果、生産性の向上につなが

ん。

(第2土曜掲載)