

有識者意見の概要及び意見に対する見解

| 1. 調査研究課題名 国土交通分野における女性活躍推進策と生産性向上に関する調査研究 | |
|--|---|
| 2. 有識者意見の概要及び見解 有識者：高村静氏 中央大学大学院 戦略経営研究科 武石恵美子氏 法政大学 キャリアデザイン学部 松原光代氏 学習院大学 経済学部 | |
| 意見の概要 | 意見に対する見解 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・企業の女性活躍推進の取組状況を把握するための大きな指針として、平均勤続年数の男女差等で示される「定着」と、管理職女性比率等で示される「活躍」の2つの軸がある。WLB 施策は女性の定着を促すための施策であるが、女性が定着したものの、女性が活躍しているのが問題となり、女性の活躍の指標を管理職比率で捉える、という流れがある。しかし、管理職になるまでに15年はかかると言われており、キャリアステージごとに女性の活躍の状況を把握することが重要である。 ・女性活躍推進のための制度を構築した経営層の方針と、現場のマネジメントを行う管理職の行動に乖離があることが、女性活躍を推進する上での大きな障壁になっている。実態として職場で制度が適切に運用されていないので、管理職の行動を評価する仕組みが必要になっている。 ・マネジメントする者によって従業員のモチベーションは変わる。上司が男女問わず能力差を適切に把握し、チャレンジングな目標を与えているかが重要である。そのためには、適切なコミュニケーションが必要であるが、セクハラの問題もあるため、男性上司が女性部下の状況を適切に把握しにくい。また、どのように指導すればいいかに慣れていないため、仕事の経験に男女差が生じてしまう。 ・現場のマネジメントが非常に重要であり、ロールモデルとなる先輩や上司の存在が、仕事のやりがい、昇進の意欲につながる。 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍総合指標は、女性の定着と活躍という視点から作成し、企業の取組状況や実態を切り取るように配慮した。 ・また、管理職に登用されるようになるには、3年離職率だけでなく、10年離職率が重要であると考えられたため、設問に加えた。調査の結果、女性の3年離職率は18.5%(男性17.6%)であるが、10年離職率は47.8%(男性35.7%)と男性に比べて高いことが示されている。管理職の女性比率を向上させるためには、キャリアステージごとに女性活躍推進を適切にマネジメントする必要がある。 ・女性活躍推進に対する貢献度を管理職の人事評価の基準にしているのかを問う設問を加えた。貢献度を管理職の人事評価基準に組み込んでいる企業の比率は2015年時点で1割に満たないことが示されている。 ・上司が、女性が働きやすい職場作りに取り組んでいるかを、部下の視点から問う設問を加え、分析した。コミュニケーションを取る上司の努力について、男女平等であると回答する女性は7割ほどである。 ・キャリア形成に必要な経験を積んでいるのかを問う設問を加え、分析した。多くの項目で、男性の方が女性よりもキャリア形成に必要な経験をつめているとの回答が、女性も男性も3割を超える。 ・昇進の意欲を問い、また、昇進について、男女平等であるか、男性が有利であるか、女性が有利であるか、を問う設問を加え、分析した。男性の方が有利に昇進しているが、女性活躍推進の取組は女性の昇進意欲を向上させ、男女平等であるという方向に作用する。 |

有識者意見の概要及び意見に対する見解

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• 女性のモチベーションが高い企業は男性についても高いなど、男性にとってもプラスだという結果となると、女性活躍推進の説得材料となるので、重要な点である。組織が活性化し、競争原理が働き、切磋琢磨するようになるので、企業のサステナビリティの向上に役立つと考えられる。 | <ul style="list-style-type: none">• アンケート対象となる従業員は当初女性のみを想定していたが、調査対象の従業員の半数を男性にすることにした。分析結果として、女性活躍推進の取組には女性の職務満足度を向上させるだけでなく、男性の職務満足度を向上させる取組もあることが示されている。 |
| <ul style="list-style-type: none">• 採用や研修・従業員の教育に係るコストを回答するのはかなり困難である。 | <ul style="list-style-type: none">• 有識者3名ともに指摘され、有効な回答を得ることが困難であると考えられたため、設問を削除した。 |
| <ul style="list-style-type: none">• 企業の業界ごとの特徴は、職場の状況や仕事のやり方に現れる。納期にゆとりがない、残業が多い、人数に対して仕事量が多い、繁閑の差が激しい、突発的な対応を求められるなどの職場であれば、女性が働き続けるのは難しいと感じ、活躍推進においても大きな障壁となる。 | <ul style="list-style-type: none">• 産業の特殊性を調査するため、仕事にどの程度の負荷が掛かるのかという視点で、職場の状況を問う設問を加えた。経営者の女性活躍推進に対するコミットメントが高いほど、比較的負荷の高い仕事が女性に対しても割り振られていることが示唆されている。産業ごとの特徴についても分析を行った。 |
| | |