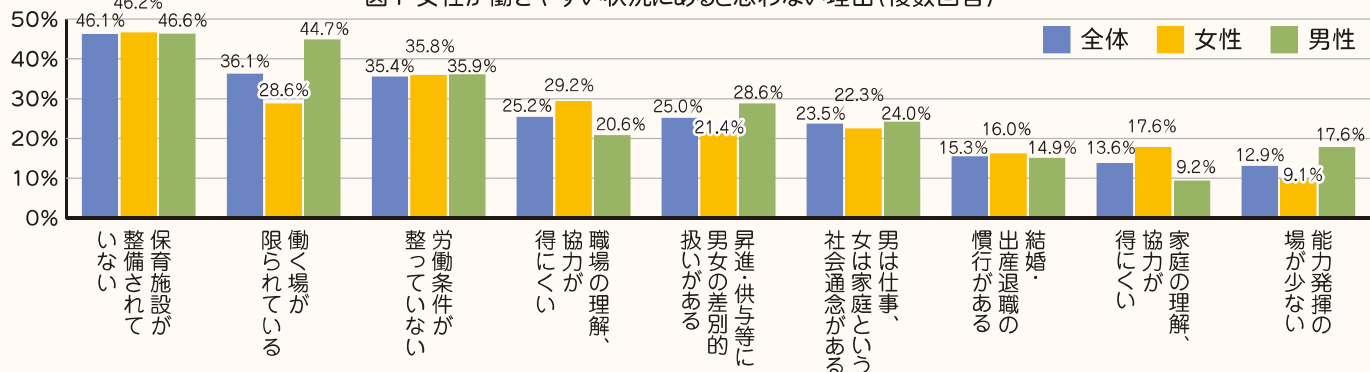


女性活躍 三重県内の現状

2019(令和元)年に実施された「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」によると、「女性が働きやすい状況にあるか」について、「そう思う」21.7%、「そう思わない」51.9%、「わからない」23.1%となっています。そう思わない理由として、全体で最も高かったのは、「保育施設が整備されていない」46.1%、次いで「働く場が限られている」36.1%、「労働条件が整ってない」35.4%、「職場の理解、協力が得にくい」25.2%となっています。(図1)

図1 女性が働きやすい状況にあると思わない理由(複数回答)



男女で比較すると、男性では「働く場が限られている」の割合が女性より16.1ポイント高くなっています。一方、女性では「職場の理解、協力が得にくい」割合が8.6ポイント、「家族の理解、協力が得にくい」の割合が8.4ポイントそれぞれ男性より高くなっており、理由の違いが見られます。

三重県では、2016(平成28)年5月に開催された伊勢志摩サミットにて主要議題の一つである「女性の活躍」について議論されたことを受け、同年9月に「Women in Innovation Summit(WIT)2016」を開催し、三重県からムーブメントを起こし、女性活躍推進のアクセルを踏むことを宣言してさまざまな取組を展開しています。特に女性活躍を推進する企業・団体等のネットワークである「女性の活躍推進三重県会議」における取組を「みえの輝く女子プロジェクト」と名づけ、3つの柱に沿って事業展開しています。

①働く女性のモチベーション向上

②女性が活躍できる職場環境と風土づくり

③トップおよび男性の意識改革



↑ 三重県の取組 もっと詳しく ↑

女性活躍推進法で、企業に義務づけられているのは、次の4点です。

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- ② 一定の目標数値を定めた行動計画の策定、周知、公表
- ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④ 女性の活躍に関する情報の公開



↑ 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」

対象となる企業は、これまでは「常時雇用する労働者の数が301人以上の大企業」で、300人以下の企業は「努力義務」とされてきましたが、2022(令和4)年4月1日からは「101人以上300人以下」の企業まで大幅に拡大しました。(2022(令和4)年4月以降は100人以下の企業が「努力義務」になりました)

個々の能力が発揮でき、属性にとらわれず適正に評価される組織づくりのために

女性の活躍に向けた体制の整備は日本でも徐々に進んでいます。特に1985年に男女雇用機会均等法が制定されてから、日本社会・日本企業は女性活躍を推進してきました。しかし実際には、政治・文化・経済などあらゆる場面において、意思決定をするメンバーは男性が多く、男性中心的な考え方が残っているとんでもない過言ではありません。活躍しようにも女性が置かれている立場を、組織の上層部が十分に理解していないような環境下にあっては組織全体の取組が進みません。「ジェンダーとは?」の項で触れたように、企業に属する一人ひとりの意識醸成をはかり、対話を重ねて新たな風土を再構築する必要があります。