

女性が働きやすい職場を

女性の就業意識が高まっている。出産や育児によって職を離れ、30代を中心に働く人が減る「M字カーブ」現象は解消しつつある。総務省の「労働力調査」で女性の年齢階級別労働力率をみると、2020年は10年前に比べ、20代～30代の労働力率が上昇し、落ち込みのカーブの底が浅くなっている。グラフ全体の形は、先進諸国に見られる台形に近づきつつある。県内においても同じ傾向にあり、女性の労働参加が進んでいることがうかがえる。

その一方で、日本の管理的職業従事者に占める女性の割合は、20年に13.3%と、諸外国に比べて依然低い水準にある。

中部経済産業局が18年に中部5県の女性を対象に行った「女性の就業意識に関する調査」によると、女性管理職が増えることについて約8割が肯定的である一方、自身が管理職になることについては約6割が否定的だった。その理由として「労働時間が増える」「仕事と私生活の両立が困難」などを挙げ、女性活躍の推進には、「仕事と家庭を両立しやすい環境の整備」や「休暇制度の柔軟な運用」を望む声が多い。

こうしたなか、女性が希望に応じて能力を発揮し、活躍できる労働環境を整備するため「女性活躍推進法」が改正され、22年4月からは、義務対象となる事業主の範囲が、現在の常時雇用する労働者数301人以上から101人以上までに拡大される。これにより対象事業主は（1）企業における女性活躍に関する計画的な取組を広く促す一般事業主行動計画の策定・届出（2）女性の職業生活における活躍に関する情報公表が、義務化される。

少子高齢化が進むなか、いかに優秀な女性を確保・定着させるかは、企業にとって大きな課題である。今回の改正を機に、女性が働きやすく活躍できる職場づくりが進んでほしい。

（コンサルティング事業部 調査グループ 研究員 片山 美帆）