

# 女性の能力、発揮できていますか？

「女性はこんな役割や仕事に向いている」そう頭から決めつけることは、女性が持つ能力を生かせないとてももったいない考え方。あなたの会社では、こんなことはありませんか？



- ☑ ついっかり女性だからといって雑用を頼んでいませんか？
- ☑ 女性のやっている仕事内容と努力を軽く見ていませんか？
- ☑ 会議の場に女性の参加がないのを当然と思っていませんか？
- ☑ 女性管理職が少ないことを疑問に思いませんか？

## ● 性別により、職場での役割が決まってしまう企業風土。その原因は「性別役割分担意識」です。

例えば、「お茶出しや掃除は女性の仕事」といった「性別役割分担意識」を完全に払拭できない人がいたり、「女性は結婚したら辞めてしまう」という考え方や、昇進・昇格に男女格差があるのはやむをえないとする意識が残っていないでしょうか。男女が能力を共に発揮できる職場づくりをめざし、経営者はもちろん、私たち一人ひとりが意識を変えていく必要があります。

## ● 「能力重視」が個人の意欲につながります。

仕事の内容に男性向き、女性向きがあるということはありません。性別にかかわらず個人の能力や力量に見合った責任ある仕事をする中で、男女ともが仕事に意欲的に取り組みます。重要なのは性別ではなく、個人の能力だということを浸透させていくことが必要です。

# ～性別役割分担から男女共同参画へ～

女性は男性と共に職場を支える存在になっているにもかかわらず、性別役割分担意識による慣行や制度、社風などが原因で、男女に賃金格差があったり、女性の管理職が少ないといった性別による差があるのも現状です。

## 香川県の男女の賃金格差(所定内給与額)

	男性	女性
平成21年	298,300円	208,300円
平成22年	294,500円	213,300円
平成23年	302,900円	214,600円
平成24年	290,500円	210,900円
平成25年	302,100円	222,900円

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

男女の賃金を比べてみると、女性は男性の7割程度になっています。この賃金格差の要因のひとつに昇進や勤続年数の差が考えられます。

### ◆賃金構造基本統計調査とは…

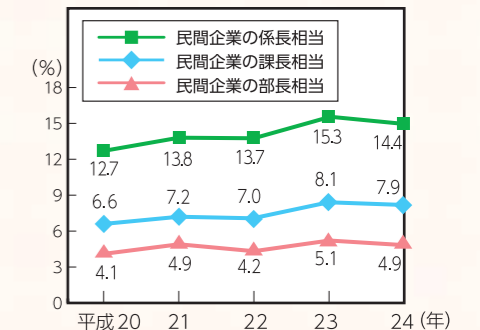
国が実施する最も重要な統計の一つとして指定されている基幹統計であり、労働者の賃金の実態を雇用形態、職種、性別、年齢、勤続年数、経験年数別等に明らかにするための調査。

民間なら5人以上、公営なら10人以上の常用労働者が雇用されている事業所の中から無作為抽出で選ばれた事業所が調査の対象。6月分として支給された給与額等について7月に調査を行っている。

### ◆所定内給与額とは…

きまって支給する現金給与額(手取り額でなく、所得税・社会保険料などを控除する前の額)のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいう。

## 女性管理職の割合



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

働く女性が増えている一方で、管理職に占める女性の割合は依然として低く推移しています。

## ● 男女間の格差を改善するための取組み「ポジティブ・アクション」

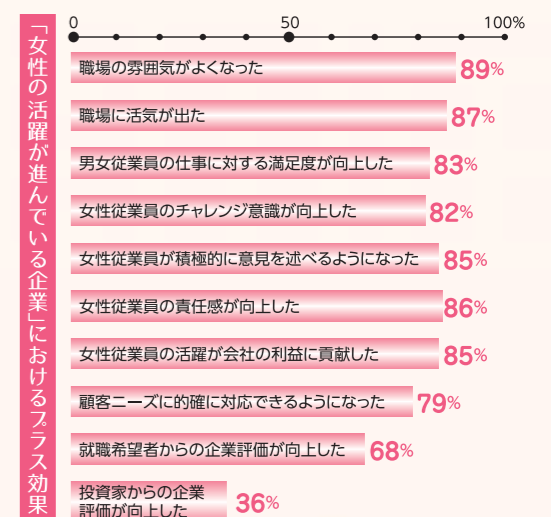
女性が男性よりも個人の能力を発揮しにくい環境にある場合に、こうした状況を解消し、環境を改善するための取組みをポジティブ・アクション(積極的改善措置)といいます。近年、企業の間でも女性の能力活用が企業戦略には不可欠との考えが生まれ、自主的な取組みが行われるようになってきました。

女性の管理職登用をはじめ、人事・営業など男性中心の職場に女性を配置したり、研修や意見交換で意識啓発を行うことなどです。

## ● 「ポジティブ・アクション」は企業全体にプラス効果を与えます。

ポジティブ・アクションは、女性だから優遇するというものではなく、女性も男性と同様に個人の能力を活かせる機会をつくるということです。性別にかかわらず「機会均等」の実現は、右のグラフにも見られるよう、女性だけではなく、企業全体に良い影響を与えています。

女性の活躍が進んでいる企業ほど、「職場が活性化」「従業員意識が向上」「業績・評価が向上」しています!



資料：(公財)21世紀職業財団「女性の活躍推進状況診断」(平成21年度)