

- ・他産業以上に女性が一層活躍できるよう、女性人材の積極的な確保・育成を図り、従来の職務分野を超えて、能力が発揮できる分野を拡大するとともに、そのための環境整備を急ぐことが必要。

【コラム 男女社員がともに、多様性を発揮してイキイキ活躍するために】

照明、情報機器、電器、住建、電子材料、制御機器などの事業を展開する大企業。「女性の活躍を妨げる要因(意識・仕組み)をトップダウン・ボトムアップで変革」とすることを基本的な活動方針として、社長直轄の女性躍進推進室のトップダウンと、全国29ヶ所の事業所の地区女性躍進推進委員会からのボトムアップの両面から、取り組みを進めている。

毎年7月を女性躍進月間と定め、フォーラム等の開催するとともに、女性の活躍などを掲載した社内啓発冊子による全社員への意識の浸透、風土改革を図っている。

また、育児休業や育児時間勤務などの制度に加え、緊急時の対応が可能となるような「短時間フレキシブル勤務制度」等の新たな制度を2006年4月から導入している。

ポジティブ・アクションとして、2005年に15%である女性の新卒採用比率を2010年には40%にするという目標を掲げ取り組んでいるほか、女性管理職の積極的な登用も進めている。

さらに、製造現場においては、高度技能職(平面研削盤、射出成形など)など、希望者に対して、これまで女性の少なかった分野への積極的な活用を推進しており、企業グループで毎年開催している「モノづくり競技大会」では、「電子機器組立」など9部門で女性が金賞を受賞するなど、リーダーとしての女性の活躍が見られる。

【参考「ポジティブ・アクションとは」】

固定的な男女の役割分担意識に基づく慣行や通念から生ずる格差が存在し、過去の経緯から女性が活躍しにくい状況や慣行が存在している。このような雇用の場における事実上の格差を解消するための企業が行う積極的な取組。

男女雇用機会均等法第14条では、女性の能力発揮の促進について、企業が積極的かつ自主的に取組むこと(ポジティブ・アクション)ができるように国が援助できる旨を規定。



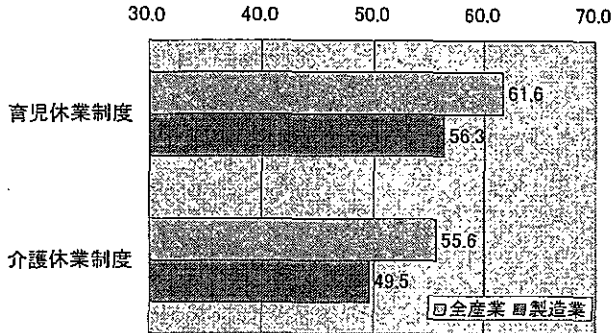
女性の活躍などを紹介する社内啓発冊子



企業グループで毎年開催されているものづくり競技大会(466種目82競技)で金賞を受賞した女性たち(参加者1,390人中、金賞受賞者52人、うち女性9人)

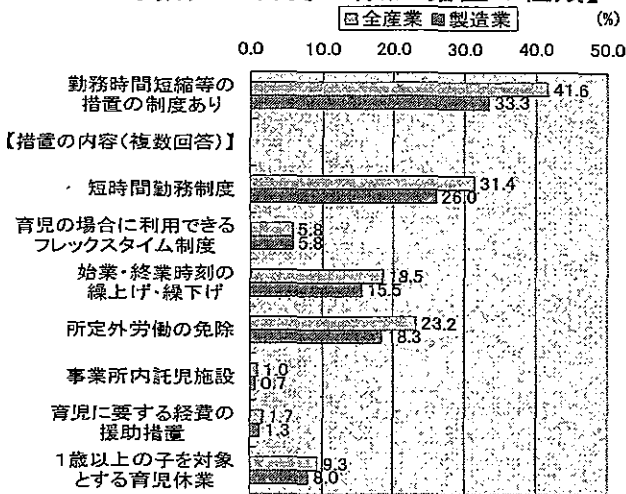
- ・ 育児や介護と職業生活が両立できる環境を作っていくことが持続的なキャリア形成には重要。
- ・ こうした職場環境づくりは、企業にとっても、生産性の向上や優秀な人材確保等にメリット。

【図表2-29 育児休業制度、介護休業制度の規定の有無】 (%)



資料：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2005年）

【図表2-30 育児のための勤務時間短縮等措置の制度の有無・措置の種類】 (%)



資料：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2005年）

【コラム 企業戦略としての次世代育成支援】

従業員30名のプレス金型設計・製作及びプレス加工を主に行う企業。

次世代育成支援を企業戦略の一環として捉え、規模の小さな企業でありながら、行動計画策定当初から次世代育成企業認定を目指した取組を実施してきた。

行動計画期間を2年とし、①男女の育児休業の取得促進（男性66.6%、女性100%）、②法を上回る看護休暇制度の導入（2005年実施）、③年次有給休暇の取得促進（計画期間内61.0%）、④事業所内託児所の育児サークルの開放（2006年実施）の4つの目標を定め積極的に取組、全て目標を達成した。

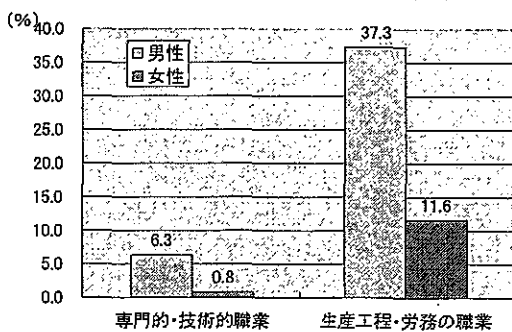
従業員のニーズに基づき制度を充実したことで、モチベーションが高まり、その結果、品質を維持・向上により、受注が増加している。

<認定マーク：くるみん>



- ・ ものづくりに携わろうとする女性が少ないことは、女性のものづくりに対する意識も原因。男女を問わず、早い段階からものづくりに対する関心を喚起していく努力が必要。

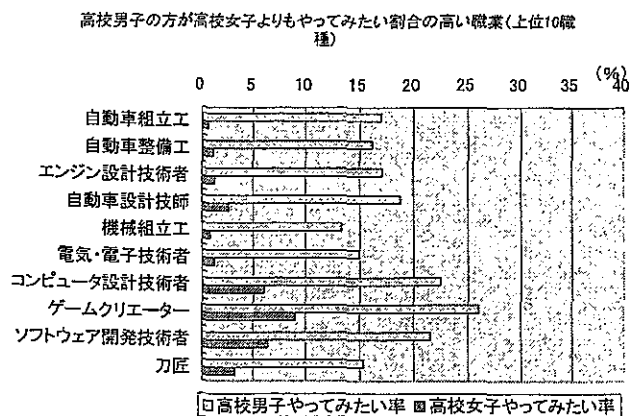
【図表2-31 求職者の希望職種】



備考：1. 新規卒者及びパートタイムを除く常用
2. 専門的・技術的職業は、ものづくり関連職種（「機械・電気技術者」、「鋳工業技術者（機械・電気技術者を除く）」、「建築・土木・測量技術者」、「情報処理技術者」、「その他の技術者」）としている。

資料：厚生労働省「職業安定業務統計」（2006年）

【図表2-32 高校男子女子やってみたい仕事】



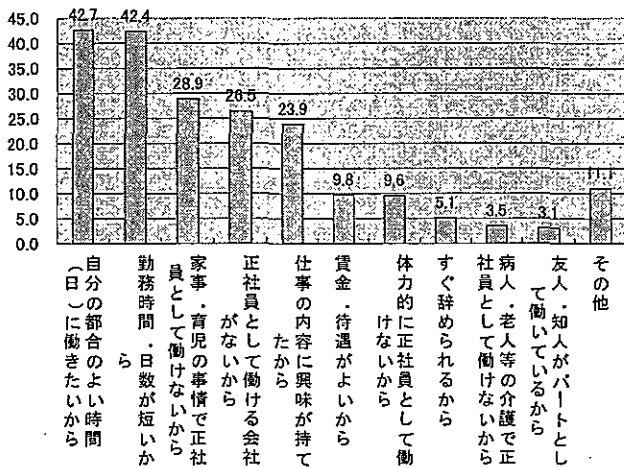
資料：日本労働研究機構「中学生・高校生の職業認知」（2001年）

2 正社員以外の人材の育成

＜パートタイム労働者に対する人材育成の取組＞

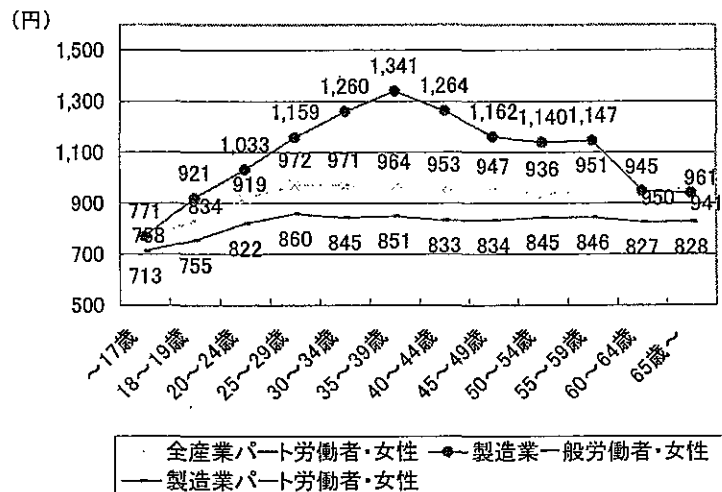
- ・パートタイム労働者の確保・能力発揮のためには、労働者の事情を十分考慮して、労働時間・労働日の設定などに努めることが重要。
- ・さらに、正社員との均衡待遇、正社員登用や責任ある地位への登用などパートタイム労働者の人材活用が進んでいる他の産業と比べ遅れ。
- ・これらに対する積極的な取組によるキャリア形成の促進や計画的な能力開発を行っていくことが重要。

【図表2-33 パートを選択した理由】



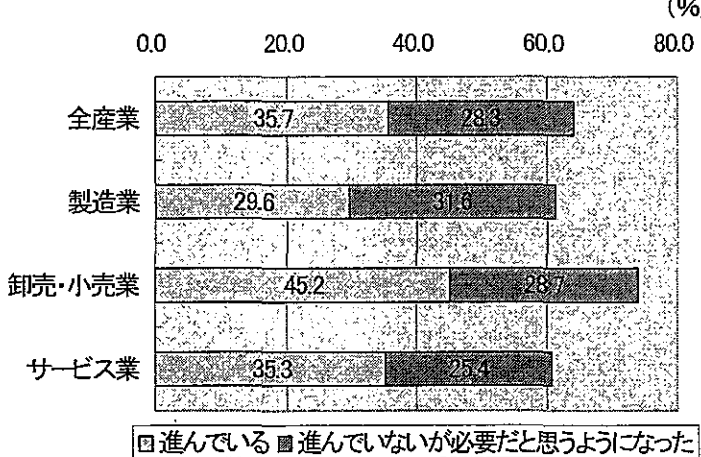
資料：(財)21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」(2006年)

【図表2-34 年齢階級別1時間当たりの所定内給与額(女子)】



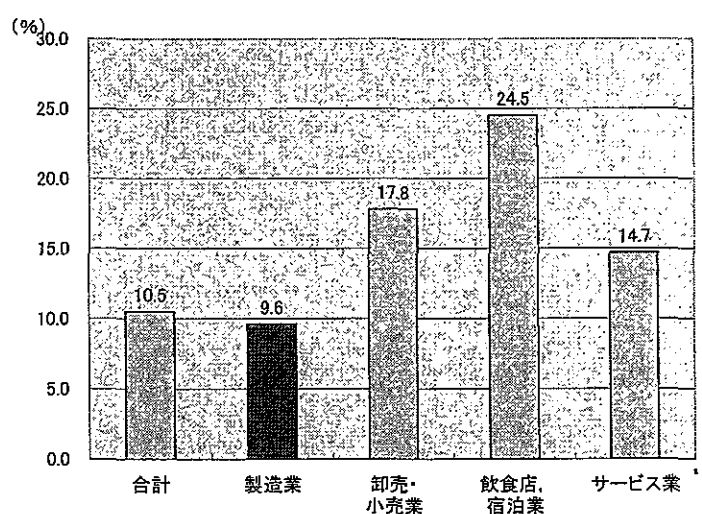
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2006年)

【図表2-35 正社員との均衡を考慮したパート 処遇改善の進展度別事業所割合】 (%)



資料：(財)21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」(2006年)

【図表2-36 パートを責任ある地位へ登用した事業所の割合】 (%)

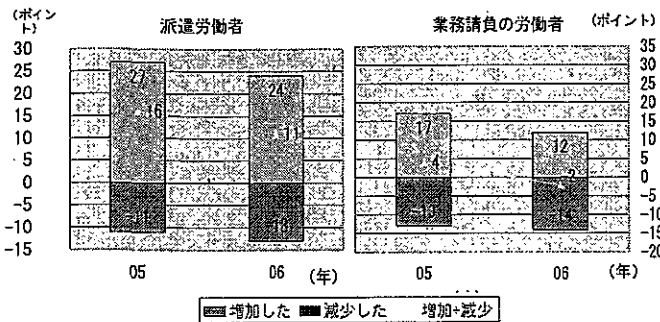


資料：(財)21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」(2006年)

<外部労働者の人材育成>

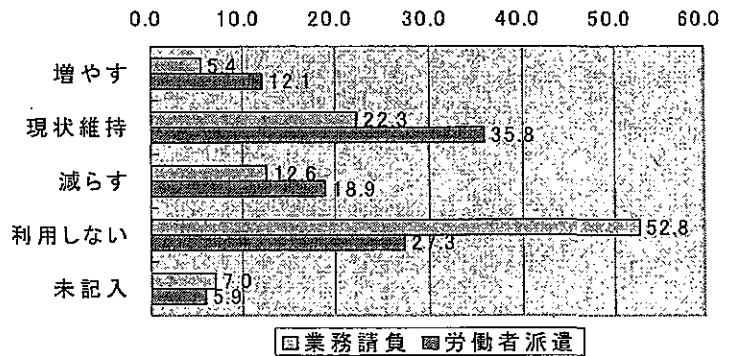
- ・ 製造業において、請負労働者は、「減少した」事業所が多かったのに対し、派遣労働者は「増加した」事業所が多かった。また、首都圏製造業に対する調査では、今後3年間請負・派遣とも減らす方向が見られ、利用しないという事業所も請負で約半数、派遣で約1/3見られた。
- ・ 関係法令の遵守徹底とともに、外部労働における働き方の魅力を高め、さらに能力開発やキャリア形成が促進される環境整備に取り組んでいくことが必要。

【図表2-37 製造業における派遣労働者及び業務請負の労働者の増減区分別事業所割合】



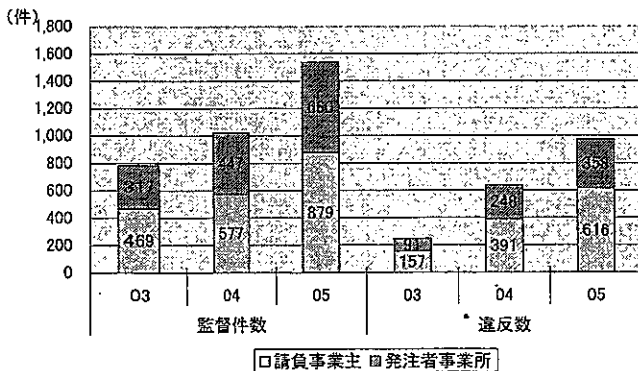
資料：厚生労働省「労働経済動向調査」

【図表2-38 今後3年間の業務請負と労働者派遣の増減状況(首都圏)】



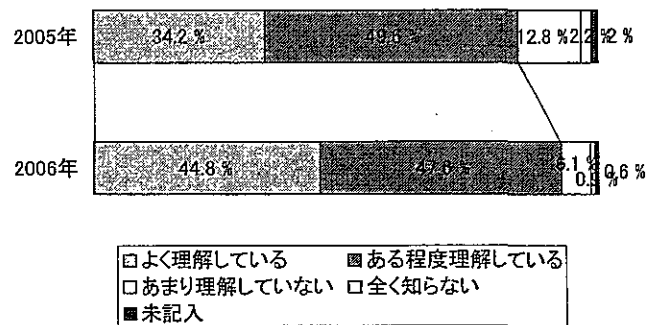
資料：東京労働局調べ（2006年）

【図表2-39 請負事業に対する監督の現状】



資料：厚生労働省調べ

【図表2-40 派遣と請負の区分についての理解度】



資料：東京労働局調べ（2006年）

【コラム 製造業向けアウトソーシング業界の健全化 ～新団体のスローガンはキャリアアップ支援～】

技術系労働者派遣・業務請負の大手企業5社が発起人となり、製造業向けアウトソーシング業界の健全化を目的に協会が2007年2月に設立された。

同協会の入会には、①従業員の権利保護、②従業員の常用雇用率(2/3以上)、③社員研修体制の充実と技術品質向上への取組み、④法令遵守および内部統制など厳しい基準を設け、業界健全化や公正な企業間競争の実現に向けた取組とともに、職業能力向上の取組に力を入れていくとしており、そのスローガンは「私たちは、製造業向けアウトソーシング企業で働く人たちのキャリアアップを支援します」である。