



生産性向上に向けた女性活躍の推進

日本のGDPは中国に抜かれ、世界第3位に後退した。人口は減少に転じており、最悪のケースでは、2030年の労働力人口が、5,561万人にまで減少する可能性が指摘されている。2015年からの15年間で815万人の減少である。

労働人口×労働生産性で表せるGDPの維持には、労働力人口の減少に歯止めをかけることと労働生産性向上の両方が必要となる。それには、女性や高齢者、特に女性の労働参加率を引き上げることが不可欠となっている。

政府は、2000年代前半からワーク・ライフ・バランス（WLB）政策を推進してきており、確かに、女性の労働参加率は増加しているように見える。2012年には、出産・育児期にある年代の女性も、65%以上が労働に参加している。ただ、非正規雇用の比率を男女で比較した場合、女性の非正規雇用率は依然として高く、35歳以上では、50%超が非正規雇用である。女性の労働参加率が向上しても、非正規雇用が大半を占める状態では、労働生産性の向上は難しい。

女性活躍の推進に積極的な企業は、労働生産性が高い傾向がある。

2016年版「ものづくり白書」では、「ものづくり産業における女性の活躍推進に向けた現状・課題と対応」をテーマに、興味深い分析をしている。「3年前と比べて労働生産性が向上しましたか？」という問いに対し、「女性活躍に積極的な企業」は69.8%が向上と回答、「消極的な企業」では56.8%と低い。その他、「積極的な企業」は、「女性でも働きやすい作業環境の整備や勤務シフト・勤務時間の設定」、「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事制度の導入」などにも積極的に取り組んでいる。

女性が活躍する企業を増やし、経済成長につなげるため、2016年4月、「女性活躍推進法」が施行された（10年間の時限立法）。同法は、従業員300人超の企業に対し、「自主行動計画」の策定と公表、労働局への届け出等を義務付けている。筆者は、行動計画を策定した企業のモニタリングを行ったが、計画通りに進んでいない企業が多いと感じた。その原因として、人事評価制度が従来型のままであったり、意思決定のプロセスが曖昧なことなど、男性社員中心の企業文化の改革まで踏み込めていないことが考えられる。

今後「働き方改革」についても、残業時間問題や同一労働同一賃金など各論がクローズアップされる。いずれも生産性向上を目的としており、女性活躍の推進もその一環として避けられず、その改革には経営トップのリーダーシップがますます重要となってくる。（執筆者：EMC（協） 中小企業診断士 土田哲）

※ JRS 経営情報の中から、次のコンテンツを参考にしてください。

- 女性活用の現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ (2015-0880)
 - 企業・組織の女性活躍推進への取り組みと問題意識・・・・・・・・ (2013-0032)
 - 働き方改革とは何か、どう対処すれば良いのか・・・・・・・・ (2017-0730)
 - 深刻化する人手不足とその打開策について・・・・・・・・ (2017-0732)
- () 内は情報番号です

なお、お客様にコンテンツを提供される場合には、最初のページに「サンプル」と表示してください。またお探しの情報が不明な場合はご連絡ください。（☎0120-89-0240）