

ビジネススクリエーター 女性塾の概要

2014年3月1日
山極 清子

設立趣旨（目的）

企業・組織および大学など各分野で意欲的に活動する女性たちは、
ネットワークを結び、助けあい、学びあい、情報交換をしながら、
自らが実践していくことを、モットーに
「インテリジェントデザイン型企业・組織」、
（ビジネスクリエーターをネットワークし、知識と感性、
すなわちインテリジェンスという無形の資源・資本によって
デザインされる企業・組織）を構想・提案できるよう、
リーダーシップ力を高めることを目的に活動します。

女性塾の組織

位置づけ: ビジネスビジネスクリエーター研究学会の下部組織

顧問: 亀川雅人教授

塾頭: 山極清子

運営リーダー: 池澤真美

メンバー: 山原聖子、飯野和恵、濱田笑子、石井清香、

岩野明子、後藤留奈、小久保早苗など 14名

メンバー登録: 申し込み・受付・登録は随時

連携先

女性塾の活動に趣旨賛同する経済団体、企業研究会、
個別企業、大学、省庁、自治体、マスメディアなど

活動・運営

- 第1期の期間 2014年3月から2016年3月までの2年間とし、
期間を区切った活動とします。
- 開催月日は、その都度決定します。
- 年度ごとにテーマを設定します。
- 情報共有は、女性塾のメーリングリストを活用して行います。



女性塾の問題意識





1. 女性の活躍に対する政府の動き

安倍総理「成長戦略スピーチ」

(平成25年4月19日)

成長戦略の3つのキーワード

「挑戦：チャレンジ」、「海外展開：オープン」、「創造：イノベーション」。

(挑戦：チャレンジ)

「人材」資源も、活性化させねばなりません。

優秀な人材には、どんどん活躍してもらって社会をつくる。そのことが、社会全体の生産性を押し上げます。

現在、最も活かしきれていない人材とは何か。それは、「女性」です。

女性の活躍は、しばしば、社会政策の文脈で語られがちです。

しかし、私は、違います。「成長戦略」の中核をなすものであると考えています。

女性の中に眠る高い能力を、十二分に開花させていただくことが、閉塞感の漂う日本を、再び成長軌道に乗せる原動力だ、と確信しています。

女性活躍に関する経済産業省の動向

ダイバーシティ経営企業100選が女性活躍推進を加速化

「優れたダイバーシティ経営企業」を選定・表彰し、ベストプラクティス集として広く発信することにより、積極的に取り組む企業のすそ野を広げ、女性活躍推進の動きを加速化



1. 表彰対象

①「ダイバーシティ経営企業100選」

女性、高齢者、外国人、障がい者、多様なキャリア等、多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を表彰（大企業・中小企業）

②「ダイバーシティ促進事業表彰」

ダイバーシティ経営に取り組む企業をコンサルティング等を通じて支援する企業を表彰

2. 評価のポイント

①取組内容

- 実践性：制度導入などの形式的な取組にとどまらず、人材活用の取組が現場レベルで実践されている
- 革新性・先進性：従来とは異なる新たな取り組みを進めていたり、あるいは同業・同規模他社に先がけて取組を開始したりするなど、「モデル」として他企業の参考になること
- トップのリーダーシップ：経営トップの明確な意志が表明され、現場まで浸透していること

②成果：多様な人材の能力発揮により、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げていること

女性活躍に関する経済産業省の動向

ダイバーシティ経営企業100選43社(2013年度)



業種	企業名	地域
建設業	重松建設株式会社 (★)	愛媛県
	グリーンライフ産業株式会社 (★)	福岡県
製造業	六花亭製菓 株式会社	北海道
	株式会社マイスター (★)	山形県
	栗田アルミ工業株式会社 (★)	茨城県
	株式会社金子製作所 (★)	埼玉県
	三州製菓株式会社 (★)	埼玉県
	花王株式会社	東京都
	キリンホールディングス株式会社	東京都
	サトーホールディングス株式会社	東京都
	サントリーホールディングス株式会社	東京都
	株式会社 資生堂	東京都
	株式会社東芝	東京都
	株式会社 日立製作所	東京都
	富士電機株式会社	東京都
	株式会社リコー	東京都
	日産自動車株式会社	神奈川県
	株式会社 大谷 (★)	新潟県
	株式会社小川の庄 (★)	長野県
	コクヨ株式会社	大阪府
	サラヤ株式会社	大阪府
	ウインナック株式会社 (★)	和歌山県
	有限会社エヌ・イー・ワークス (★)	島根県
	TOTO株式会社	福岡県
	株式会社宇佐ランタン (★)	大分県

★・・・中小企業(従業員数300人以下)

出典：経済産業省

情報通信業	アイエスエフネットグループ	東京都
	NEC ソフト株式会社	東京都
	株式会社N T T データ	東京都
	株式会社エス・アイ (★)	兵庫県
卸売業、小売業	株式会社スタートトゥデイ	千葉県
	株式会社日本レーザー (★)	東京都
	ハイソル株式会社 (★)	東京都
	有限会社 モーハウス (★)	東京都
	木村メタル産業株式会社 (★)	愛知県
	株式会社天彦産業 (★)	大阪府
	第一生命保険株式会社	東京都
金融業、保険業	株式会社りそな銀行	大阪府
	株式会社オージェイティー・ソリューションズ (★)	愛知県
学術研究、専門・技術サービス業	株式会社きものブレイン (★)	新潟県
	沖縄ツーリスト株式会社	沖縄県
生活関連サービス業、娯楽業	株式会社 24-7 (★)	北海道
	株式会社高齢社 (★)	東京都
その他サービス業	サポート行政書士法人 (★)	東京都

<促進事業表彰:6社>

情報通信業	株式会社らむれす	北海道
	株式会社赤ちゃんとママ社	東京都
学術研究、専門・技術サービス業	株式会社 wiwiw	東京都
	株式会社ワークライフバランス	東京都
その他サービス業	株式会社ハーモニーレジデンス	東京都
	株式会社夢道 s	東京都

女性活躍に関する経済産業省の動向

女性活躍推進の「テーマ銘柄」(「なでしこ銘柄」)

スコアリング基準



女性のキャリア促進 Career advancement of women

1. 女性など多様な人材活躍促進に向けた方針
※ 経営戦略上に明確に位置づけられている場合
2. 女性のキャリア促進に向けた数値目標
(例: 女性の管理職比率、役員比率等)

1. 女性向けのキャリア研修・メンター制度・幹部と女性のコミュニケーション促進等
2. 女性のキャリア促進のための管理職へのマネジメント研修・意識啓発等(例: 女性活躍支援を幹部の評価基準に盛り込む等)
3. 活躍促進のための組織体制

1. 女性管理職比率<職種・職位階層別比率>
2. 女性役員<社内取締役・社外取締役・監査役・執行役員別>比率 (or 人数)

重点項目

仕事と家庭との両立サポート Support for work-life-balance

1. ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針
2. ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標
(例: 労働時間削減目標等)

1. 柔軟な勤務場所・時間を認める制度(例: 在宅勤務、フレックスタイム等)
2. 長時間労働の改善のための具体的取組
3. ワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発(例: 研修等)

1. 男性育児休業取得率(or 人数)
2. 有給休暇取得率(or 平均取得日数)
3. 柔軟な勤務制度の活用率(or 活用人数)
4. 平均勤続年数男女差
5. 実労働時間に関するデータ ※ 水準(時間数、長時間労働者の割合等)

※最終的な銘柄を選定する際に、考慮する情報。

情報収集について

- ✓ 情報収集の対象とする媒体は、情報収集開始時点で公開されている最新のCSR報告書、コーポレートガバナンス報告書等(WEBの情報も含む)を対象とする
- ✓ 情報収集は11月中旬より開始。「女性のキャリア促進」に関する実績(パフォーマンスデータ)の開示状況について1次調査を行い、十分な開示のある企業を対象にさらに詳細な情報収集を行う
- ✓ 説明会后、新たに公開・更新した情報がある企業は、どの項目をどのHPで公開しているかをフォーマットに沿って記載し、任意で経済産業省に連絡することができる(12月中旬)。
- ✓ 「方針」「取組み」「実績」の情報は、基本的には連結グループレベルでの開示情報を取得する(ただし、連結グループレベルでの開示情報が確認できない場合は、連結グループを代表する主要な企業の開示情報を取得する)。

女性活躍に関する厚生労働省の動向

「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」
または「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」に
ついて、他の模範ともいふべき取組を推進している企業を
表彰し、これを広く国民に周知することにより、男女
ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる
能力を発揮できる職場環境の整備の促進に資することを
目的に「均等・両立推進企業表彰」を実施している。

女性活躍に関する内閣府の動向

企業における女性の活躍を推進していくためには、各企業の現状を、投資家、消費者、就活中の学生等の皆様から「見える」ようにし、自主的な取組が他の企業に波及していくような仕組みが必要。

このため、了解した上場企業について、役員・管理職への女性の登用、仕事と生活の両立推進等に関する情報を、業種別に整理して公表している。

2013年4月現在、上場企業3,552社中1,150社(32.4%)が公表



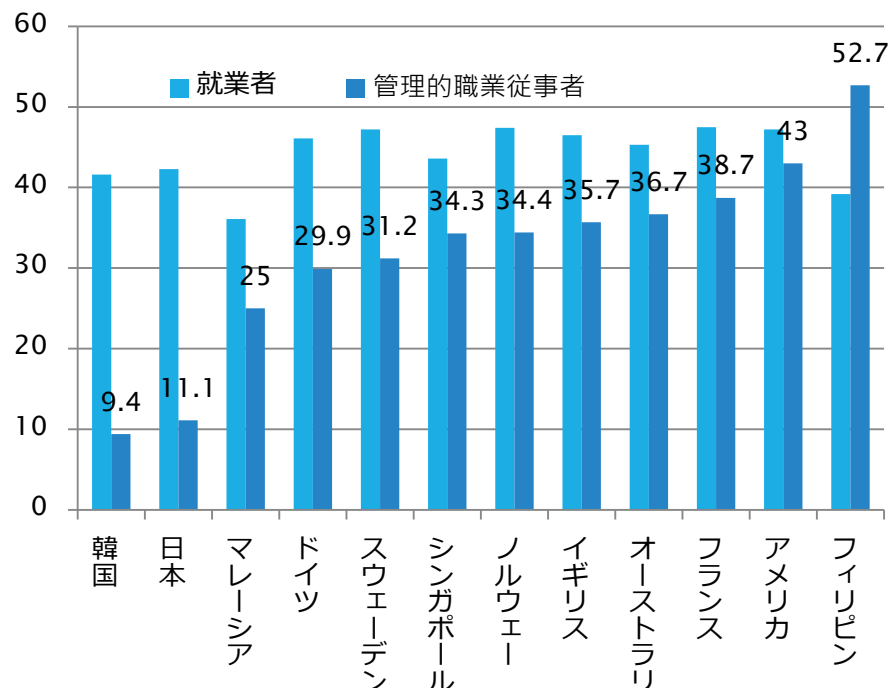
2. 日本の女性は活躍しているか

日本の女性は活躍しているか(国際比較)

○日本の管理職の女性比率は先進国の中で最低水準(アラブ諸国と同水準)

○各国の積極的な取組が進む中、格差は広がっている

役職別管理職に占める女性割合



- (備考) 1. 労働力調査(基本集計)(平成24年)(総務省)、データブック国際労働比較2012((独))労働政策研究・研修機構より経産省が作成。
2. 日本は2012年、オーストラリアは2008年、その他の国は2010年のデータ。
3. 「管理的職業従事者」とは、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、管理的職業従事者の定義は国によって異なる。
4. 総務省「労働力調査」では、平成24年1月結果から、算出の基礎となる人口が24年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切り替えられている。

諸外国における取組事例

<韓国>

○韓国における「積極的雇用改善措置」(2006年～)
大企業に、女性管理職比率等の提出を義務付け、規模別・産業別の平均値の60%未満の企業に対して改善命令
→1%/年ペースで管理職比率上昇(現在約16%)

<欧州>

○フランス、ノルウェー、オランダ、アイスランド、スペイン等では、上場企業に対し、取締役会のクォータ制(女性比率30～40%)を導入
EU全体としても、導入を検討中。
○英国でも、主要100社について「2015年までに取締役会の女性比率25%」を目標に掲げ、毎年進捗確認・公表
→1年で、12.5%から17.3%に上昇。
※日本の取締役会における女性比率は現在約1%

日本の女性は活躍しているか(国際比較)

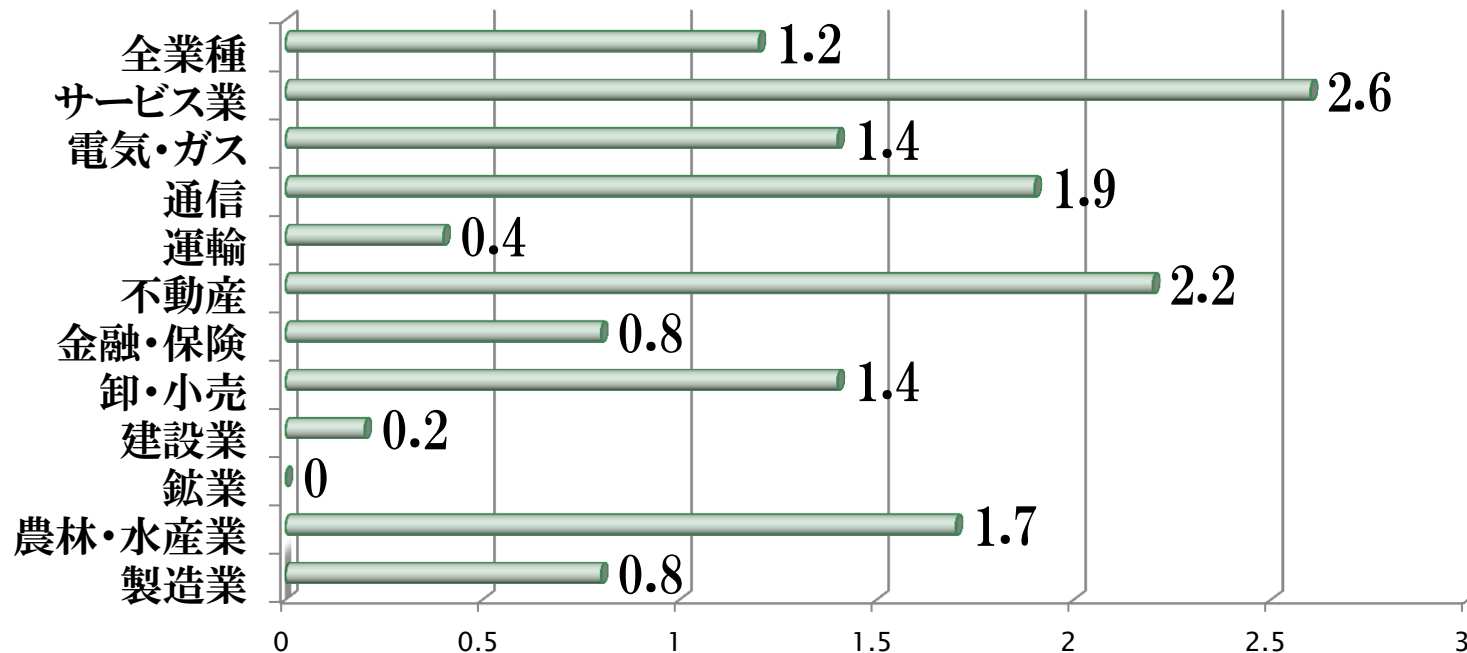
日本は136カ国中105位と低下（2012年は135カ国中101位）
0が完全不平等、1が完全平等

2013	国名	値
順位		
1	アイスランド	0.8731
2	フィンランド	0.8421
3	ノルウェー	0.8417
4	スウェーデン	0.8129
5	フィリピン	0.7832
6	アイルランド	0.7823
105	日本	0.6498

日本の女性は活躍しているか

○日本の上場企業の役員等に占める女性割合は全業種1.2%に過ぎず、企業の意思決定の場に女性が参画していない

上場企業の役員等に占める女性割合

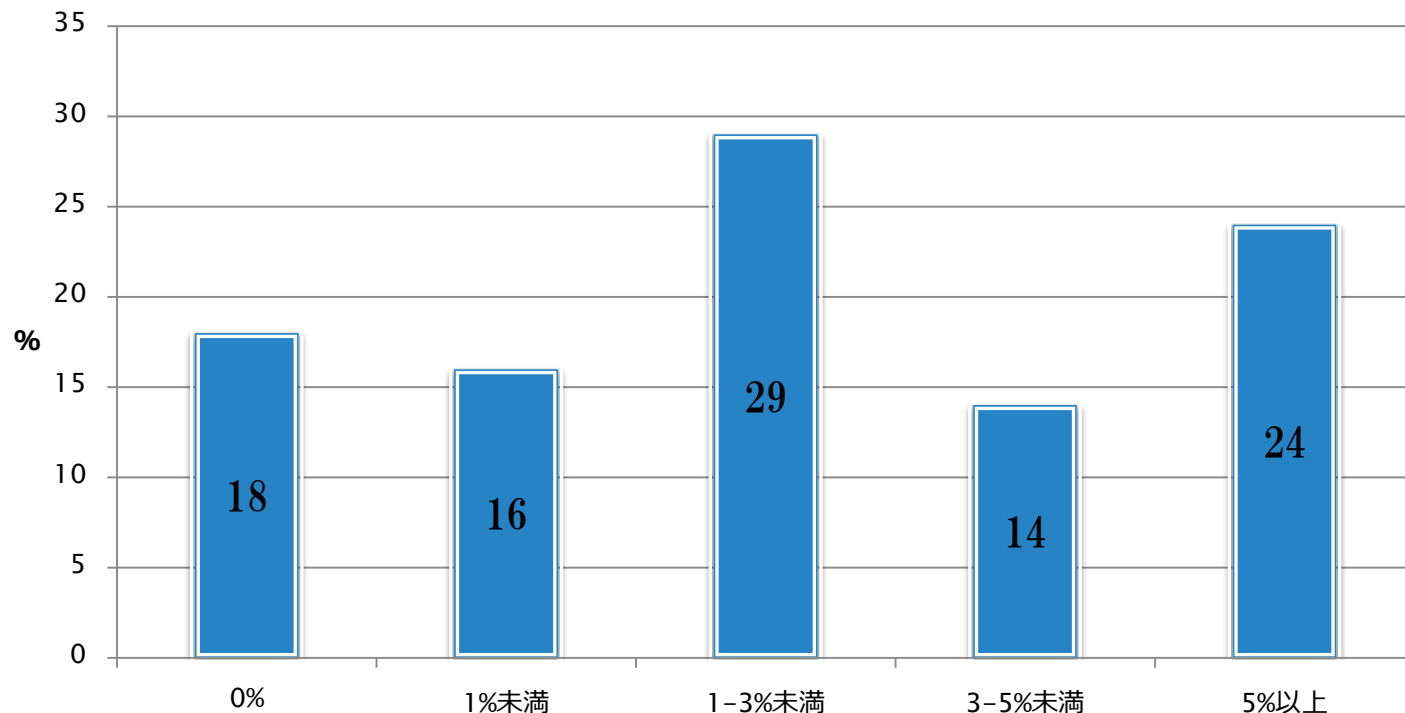


出典:厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成22年度)

日本の女性は活躍しているか

『CSR企業総覧』のうち管理職数が男女とも記載されている上場企業814社では女性管理職割合0%と1%未満という企業が34%も存在する

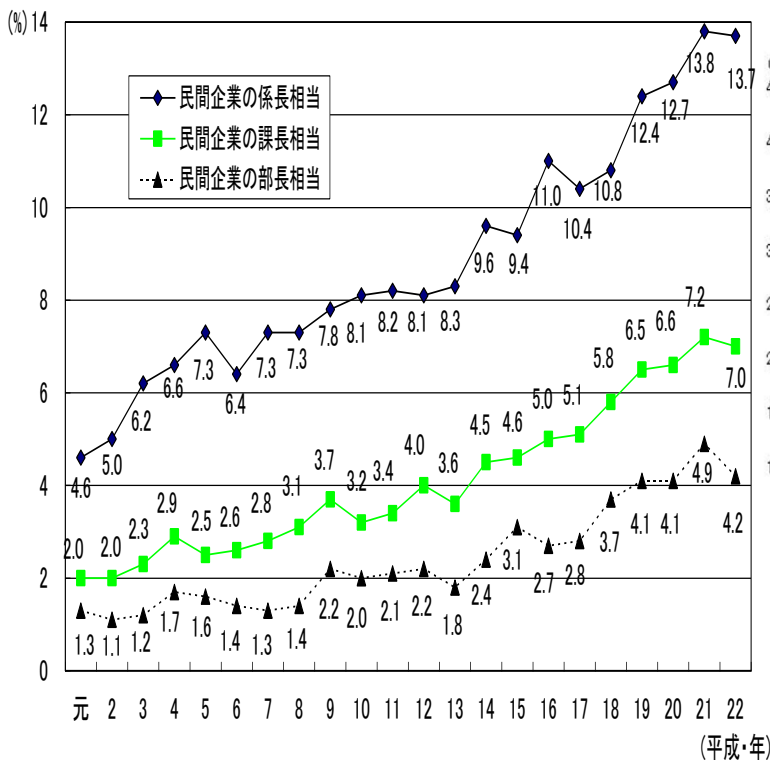
管理職に占める女性の割合別企業分布



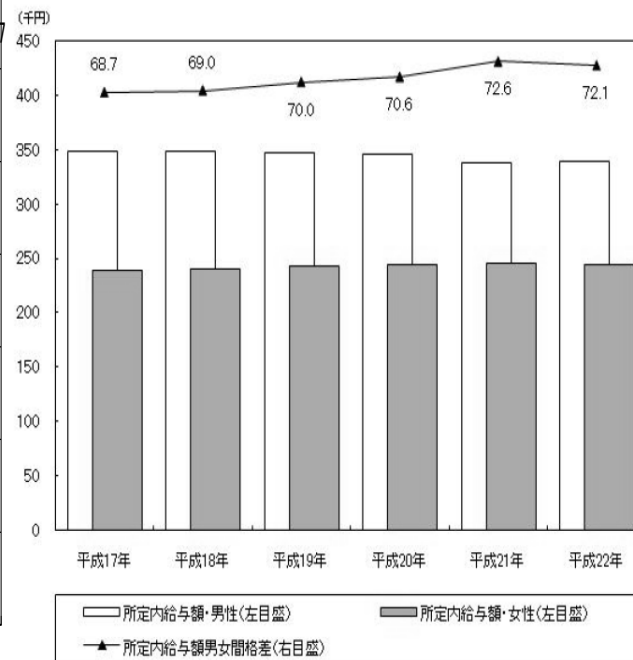
日本の女性は活躍しているか

- 管理職に占める女性の割合は上昇傾向だが未だ低い
- 正社員・正職員の男女間賃金格差は2010年で72.1%もあり、その要因としては、「職階」の影響が最も大きい

役職別管理職に占める女性の推移



正社員・正職員の所定内給与額及び男女間賃金格差の推移

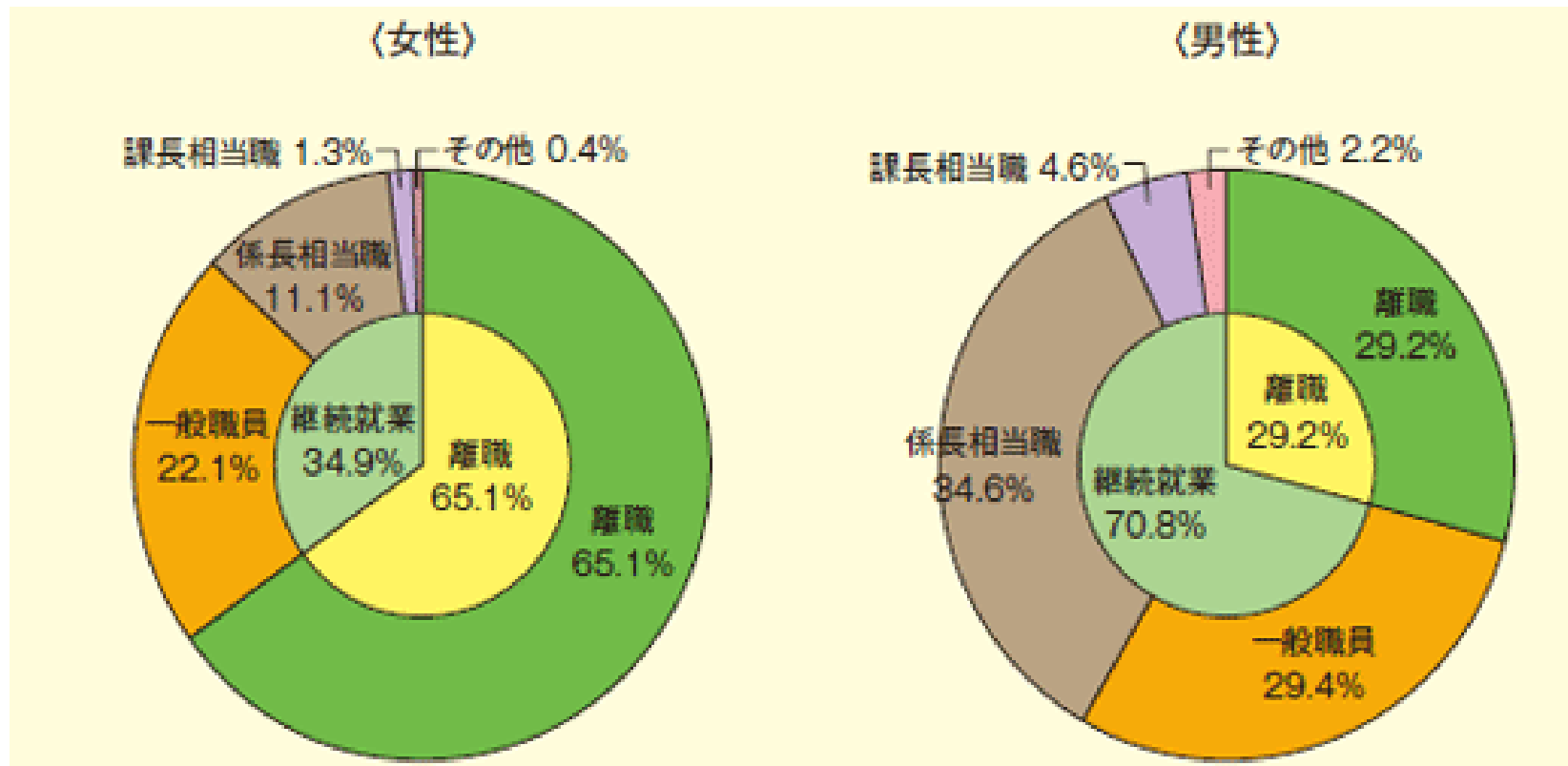


男女間賃金格差の要因

要 因	男女間賃金格差		男女間格差縮小の程度 ②-①
	調整前 (原数値) ①	調整後 ②	
勤続年数	69.3	74.4	5.1
職 階	71.3	80.9	9.6
年 齢	69.3	70.5	1.2
学 歴		70.2	0.9
労働時間		70.6	1.3
企業規模		70.0	0.7
産 業		66.7	-2.6

日本の女性は活躍しているか

10年前総合職で採用された社員の現在の職位を男女で比較すると
女性は離職者が65%と多く、管理職の割合が極めて少ない

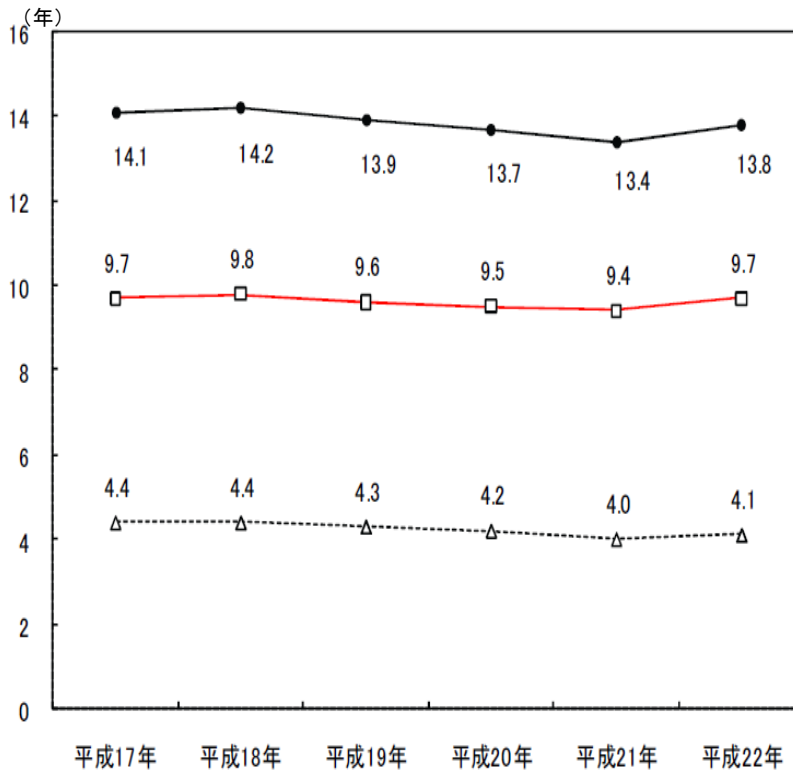


出典:「平成25年版男女共同参画白書」

日本の女性は活躍しているか

- 平均勤続年数は、男性13.8年に対して女性は4.1年と短い
- 第1子出産前後の女性のうち、出産後も就業継続する割合は4割弱で、育児休業取得者は増加したが、出産による退職者は依然として多く約6割に達する

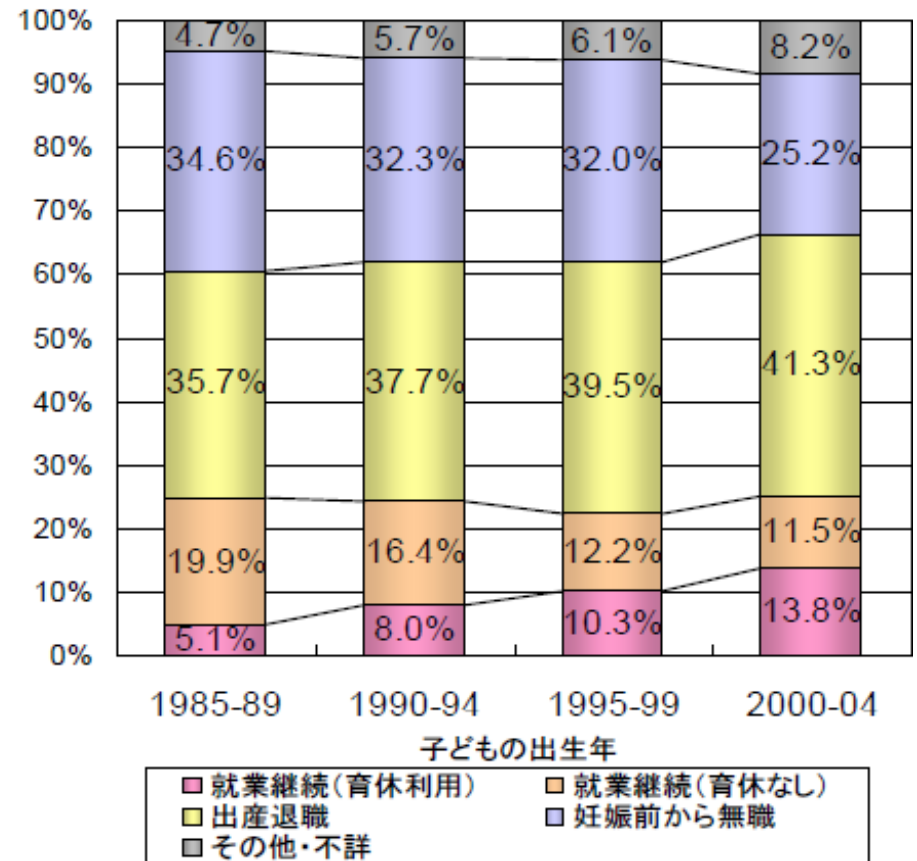
正社員・正職員平均勤続年数の推移



左図 資料出所:厚生労働省「働く女性の実情」

右図 国立社会保障人口問題研究所「13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴の構成



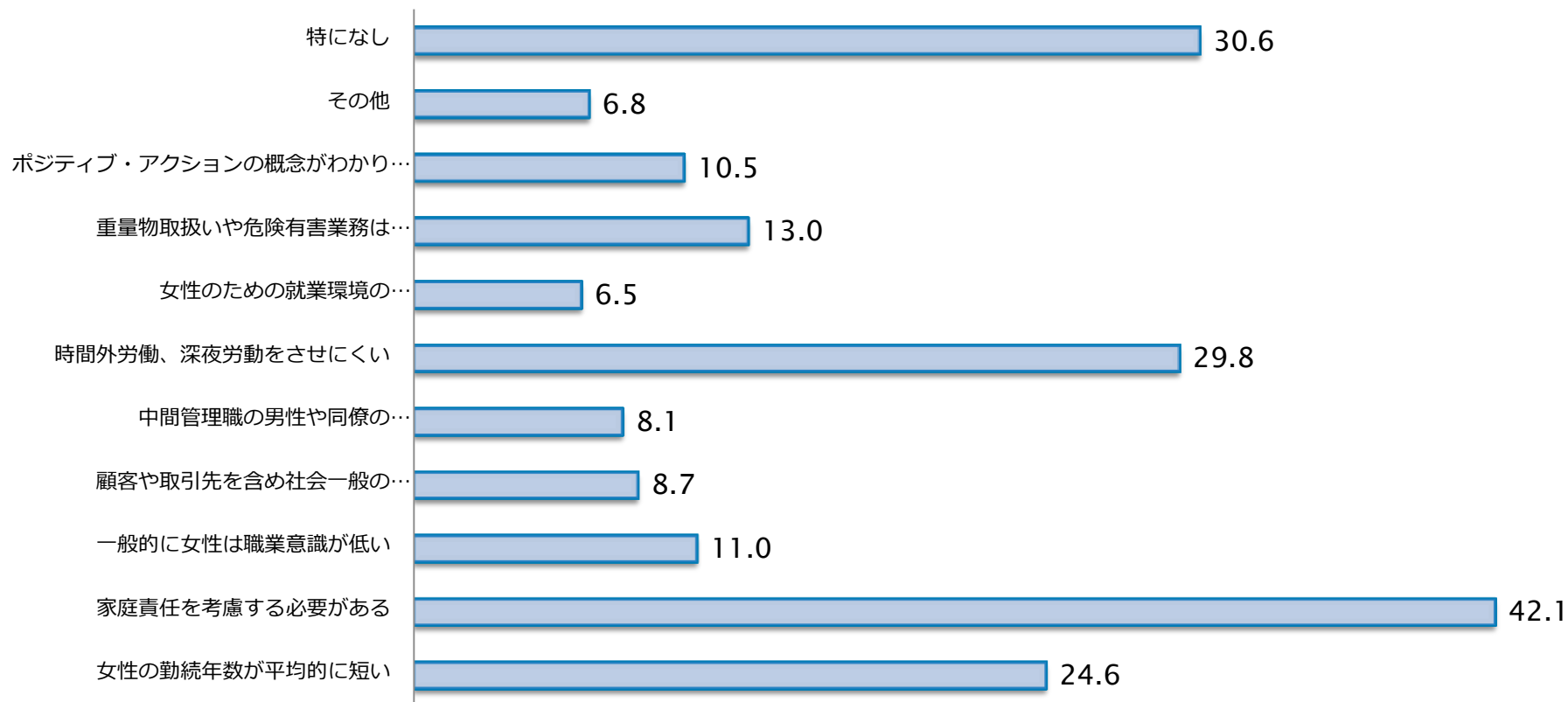


4. 女性活躍を阻害してきた要因・課題とは

女性活躍を阻害してきた要因・課題とは

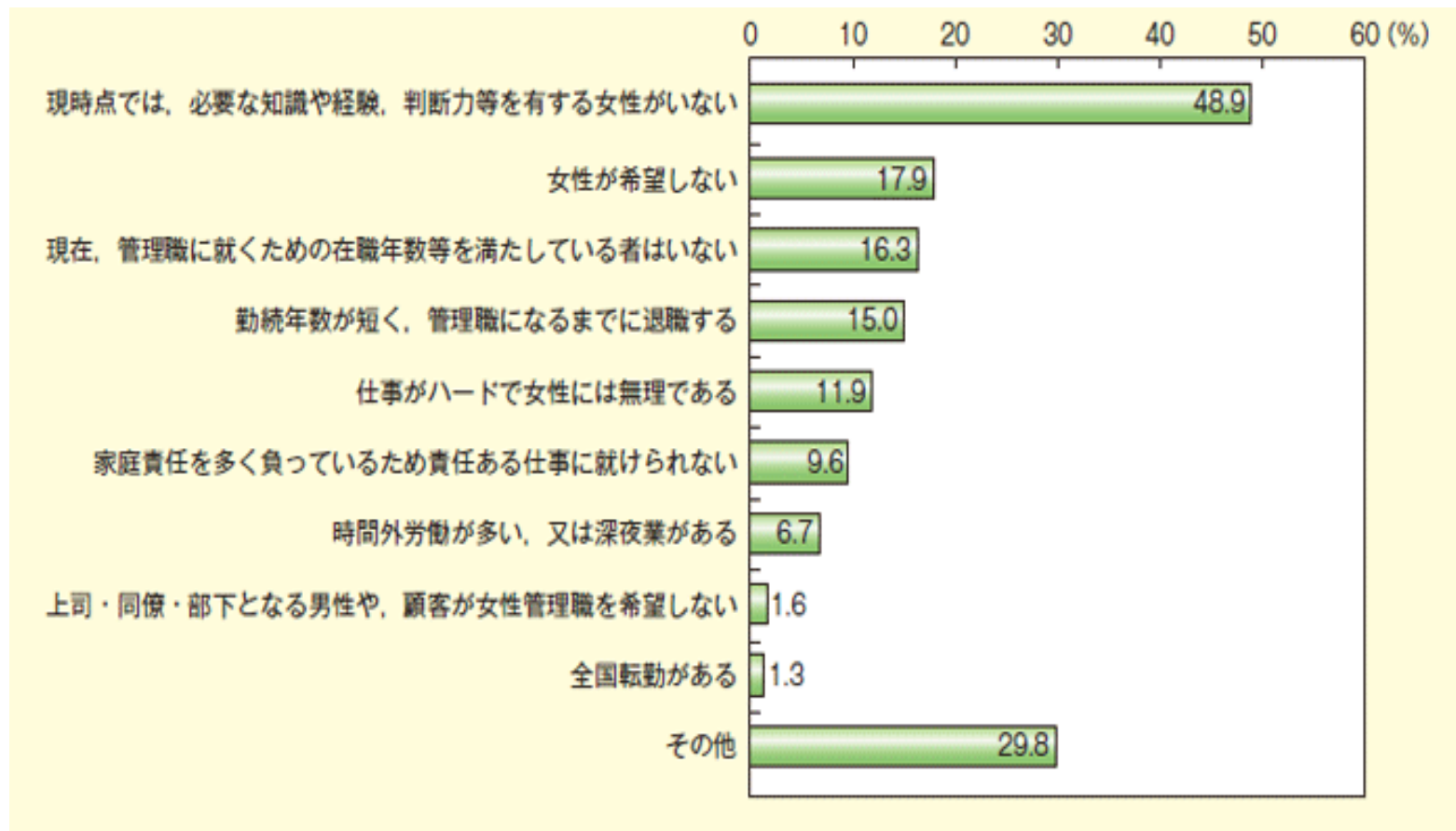
○企業側が女性の活躍を推進する上での問題点として認識する上位の事項に「家庭責任を考慮する必要がある」をあげている

女性の活躍を推進する上での問題点



女性活躍を阻害してきた要因・課題とは

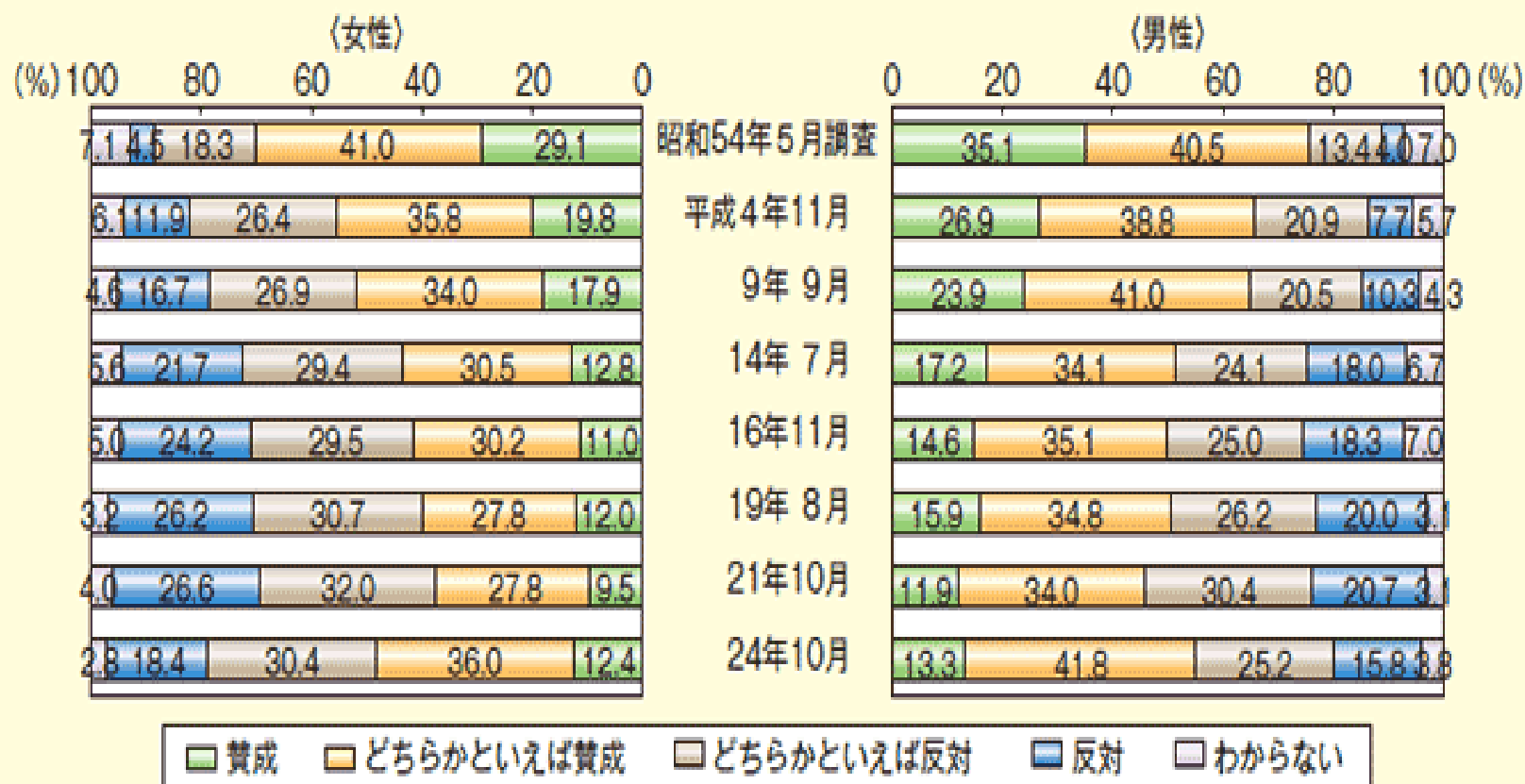
女性の管理職が少ない理由は、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」があげられている



出典:「平成25年版男女共同参画白書」

女性活躍を阻害してきた要因・課題とは

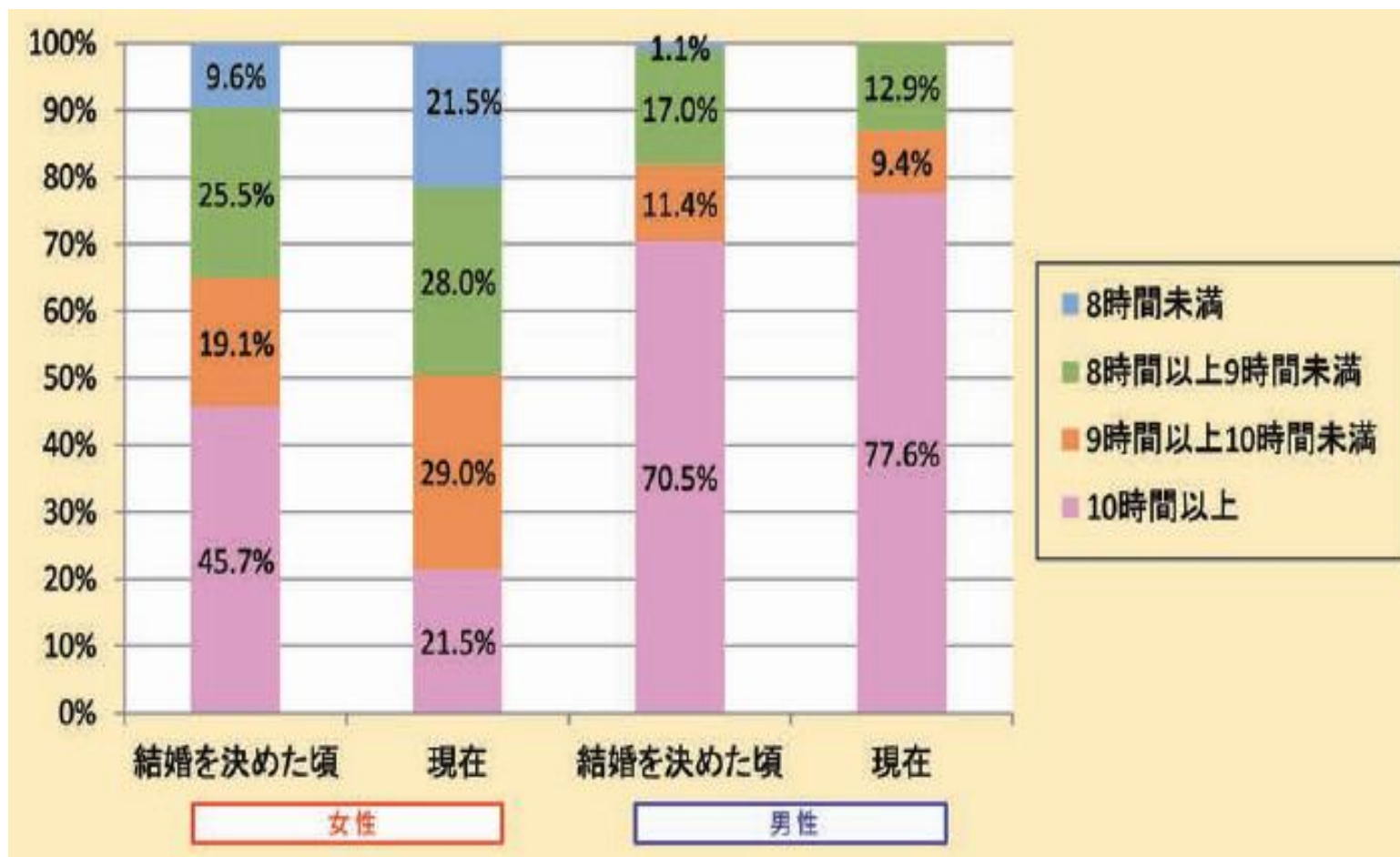
「夫は外で働き、妻は家を守るべきである」という、根強いジェンダー・バイアスが存在している



出典：「平成25年版男女共同参画白書」

女性活躍を阻害してきた要因・課題とは

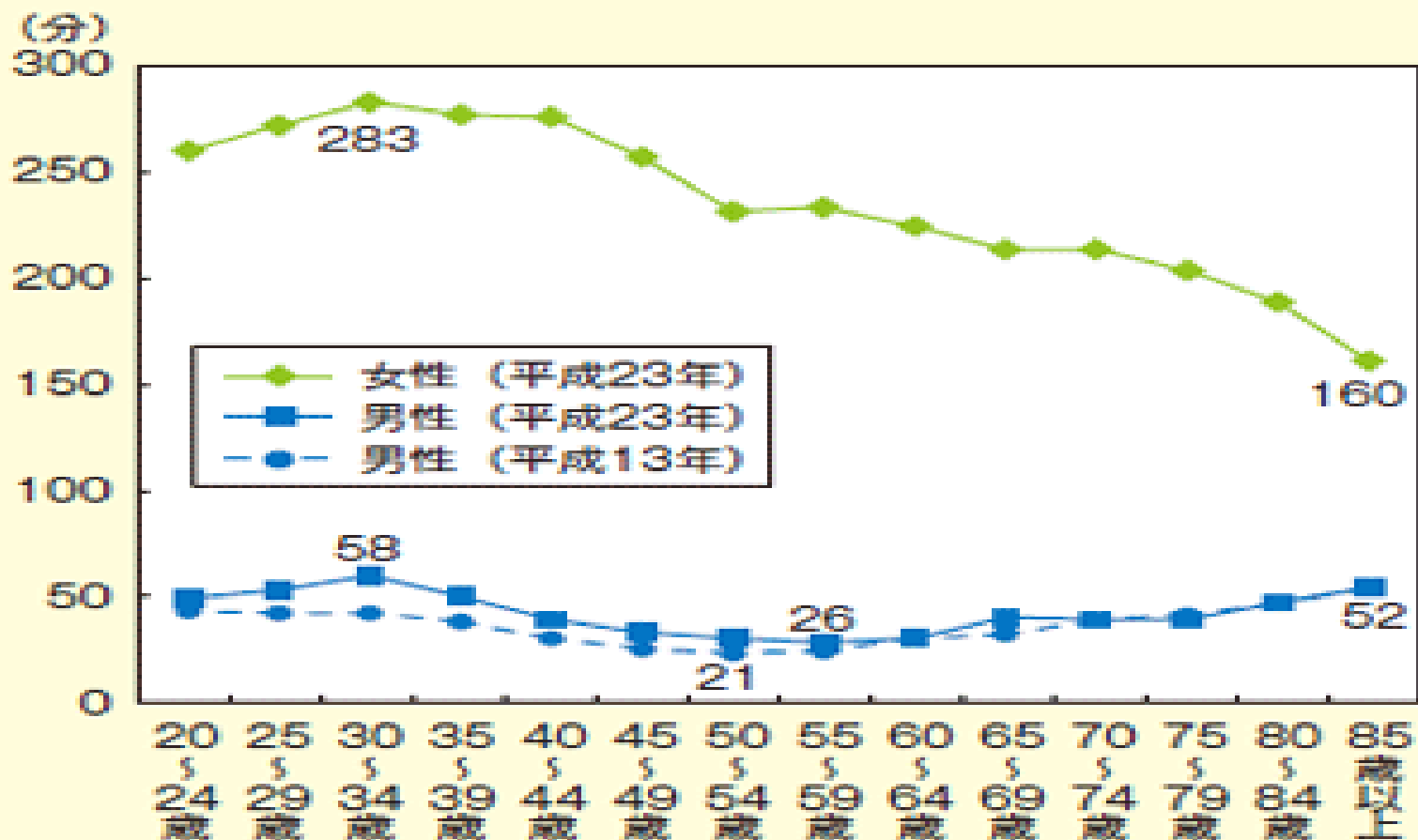
女性は出産を機に自ら仕事を削減してしまうが、男性は逆に増加する



出典：お茶の水女子大学「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」プロジェクト2013年

女性活躍を阻害してきた要因・課題とは

働く女性と男性ではこんなに異なる1日当たりの平均家事関連時間

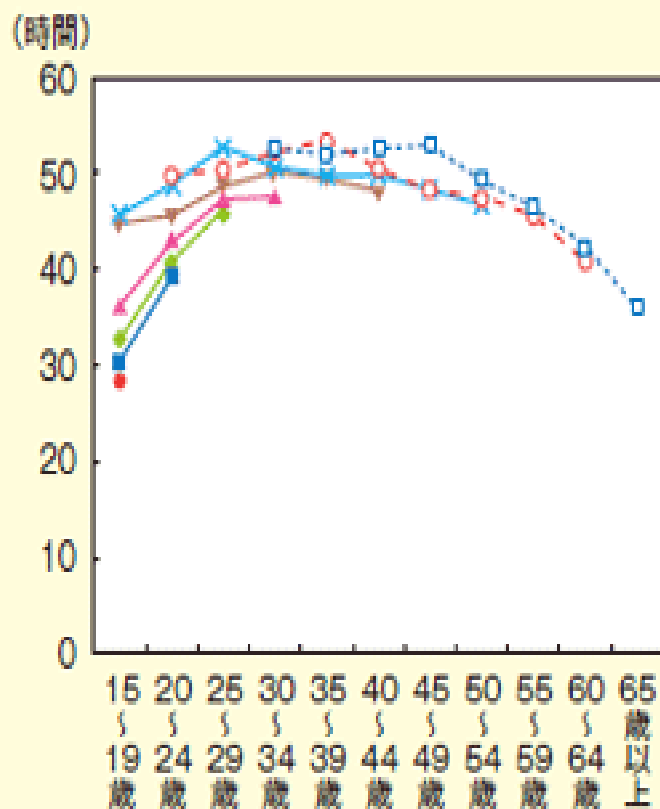


出典:「平成25年版男女共同参画白書」

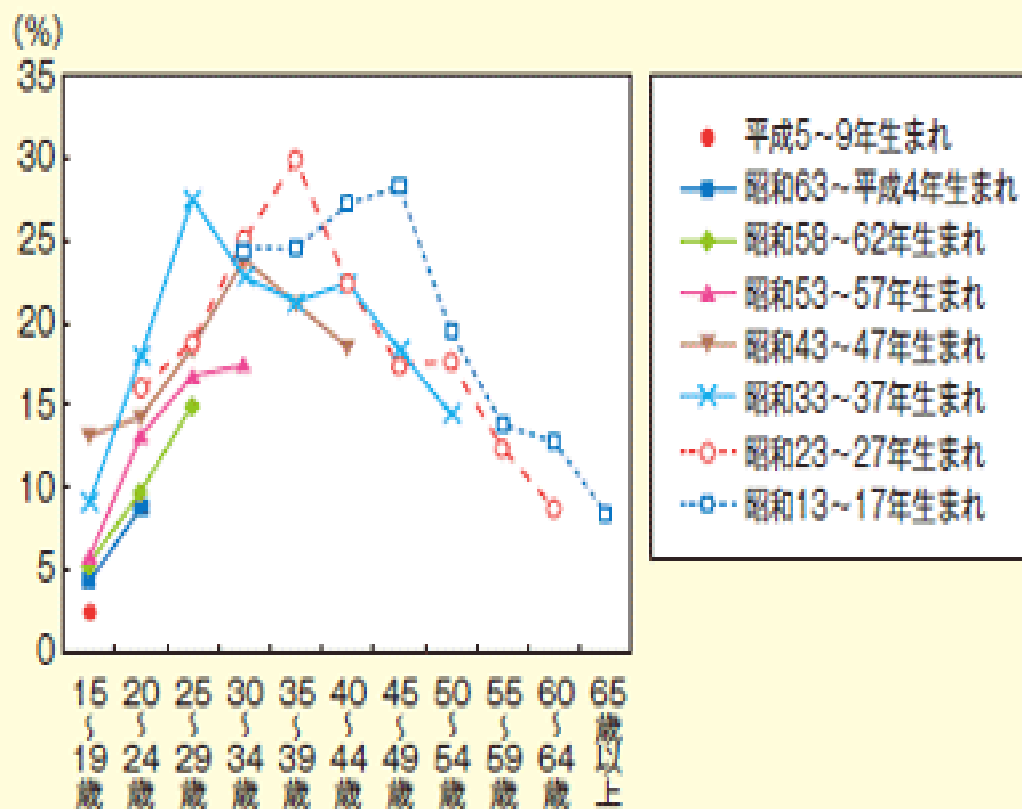
女性活躍を阻害してきた要因・課題とは

男性は子育て期において労働時間が長い

a. 平均週間就業時間



b. 週間就業時間が60時間以上の就業者の割合



女性活躍を阻害してきた要因・課題とは

女性が活躍できない理由の多くは企業にあるという研究

○女性は家庭責任があるというが・・・

→企業が伝統的男女の分業を前提としていることが問題

→男性も家庭責任を負わず、女性の育児負担は重く

○女性は勤続年数が短いというが・・・

→長時間労働の職場では仕事と家庭との両立ができず、育児離職せざるを得ない

→一般職は比較的低賃金でキャリアアップできない

○活躍を後押しする制度や仕組みが少ない

→ロールモデル、メンター、教育訓練の機会



女性塾メンバーの興味は

池澤 真美



女性塾メンバーの興味・・・

不妊・妊活

男性の育児
参画

ナニーやシッターなど
人の手を借りて育児を
することは悪いことでは
ないのに、まだ育児は
自分でやるものという
世間の固定概念を
覆したい

若いシングル
マザーが風俗し
か働き口がない
という事実を
解消できるのか

非婚と介護

離職後の就職
困難な実態

子供を産む
メリット・・・

男女雇用機会
均等法元年の
女性が50年を
迎えた今・・・

お金のある夫婦
が子供を保育
園に預ける事が
できる不公平感

おひとり様の
老後

2020年オリ
ンピックでの女
性活躍

男性の意識改革
はどうすればで
きるんだろう？

産休明け復職後の
職務内容について(先
日のシンポジウムに非
常に感銘うけつつ、実
際会社にも、アシスタ
ントの道を歩む元バリ
キャリと、なんとかキャ
リアアップに対して
積極的に働く女性の2
パターン。本当が自分
が望むキャリアの形が
何か、それを目指す
環境が
整っているか

子供を産む
メリット・・・

同仕事同一
賃金の標準化

インドやイスラム
圏の女性の地位
向上

発展途上国の
少女の教育

女性間での「結婚&未婚
&離婚、妊娠、出産、
産休、復職」意識の相違。
意識の隙間はどうしたら
埋まるのか

待機児童をゼロ
にする仕組みを
ビジネス的に
考えてみる

パートナー
共に考える
キャリア形成

不妊の夫婦と
養子縁組

女性塾メンバーの興味・・・



興味のあることを優先順位づけし
2014年の活動指針を立てる

2014年度活動内容

活動のテーマ

- 男性の育児参画
- パートナーと考えるキャリア形成
- 男女ともにキャリアと育児、介護との両立へ
- 2020年東京オリンピック開催での女性運営委員参画
- 晩婚、不妊、妊活、介護など女性とライフサイクル など

活動内容

- 具体的なワーキングカップルへのヒヤリング取材
- ビジネススクリエーター研究学会での発表
- 連携先の研究会への参加
- 連携先との共同シンポジウムの企画・開催 など



ご清聴ありがとうございました

