

## VI. 考察（まとめ）

---

## VI. 考察（まとめ）

今回の事業所調査によると、女性のうち正規従業員は約2割で管理職に占める女性の割合も依然として低水準にあることから、民間企業において女性管理職の割合を高めていくことは、現状、非常にハードルが高いと推察される。とはいえ、現在、女性管理職がない理由は、「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」と答えている事業所が多く、今後、人材育成等に注力していくことで女性管理職の割合を高めていくことが期待される。

また、女性管理職がいる効果については、「意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになる」と考えている事業所が多く、女性管理職の存在は一層重要性を増していくと思われる。とくに近年、企業経営において「ダイバーシティ経営」（多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営〔経済産業省による〕）が注目されているが、“女性”は多様性の1つとして重視されており、さらなる活躍が期待されている。

一方、女性が結婚や出産を経ても仕事を続けられる環境を整えるためには、ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくりが欠かせず、そのためには、長時間労働の見直しだけでなく、テレワークやフレックスなどの柔軟な働き方の推進に加え、家事や育児への男性の参画促進が求められる。今回の従業員調査によると、女性が働き続けていく上で必要だと思うことは「配偶者やパートナーの家事・育児参加」だと考える人が最も多く、行政にはこれを後押しする施策が求められる。こうした中、国では「男性の育休」を後押しするため、令和3年9月、出産直後の時期に男性が柔軟に育児休業を取得できるようになる改正育児・介護休業法を閣議決定し、令和4年4月から段階的に施行する。行政においては、事業所が男性の育休取得を推進しやすいような支援が求められる。

前回調査から3年を経たが、この間、新型コロナウイルスが猛威をふるい、人々の価値観や生活様式は一変した。今回の従業員調査によると、コロナ禍における働き方の変化として、在宅勤務などテレワークのほか、オンラインによる打合せや会議、研修や商談の機会が増えた、フレックスタイムや時差出勤が実施されたとの回答が多く挙げた。コロナにより、柔軟な働き方が前進し、働き方の選択肢が広がったことから、こうした流れを追い風に女性の労働環境がさらに改善されていくことが期待される。

新型コロナウイルスの収束は見通しがたいが、アフターコロナを見据えると、労働力人口の減少も相まって女性の労働参加は今まで以上に期待が高まっていくと予想される。今回の調査で浮き彫りになった課題を解決していくことで、女性の労働環境のさらなる改善が望まれる。