

# 第1回近畿化学協会女性フォーラム (Women Chemists Empowerment Forum)開催の報告

ほそこし ゆうこ  
細越裕子

(大阪府立大学理学系研究科・近化女性委員会委員長)

二〇一六年五月二十七日(金)社員総会の日  
に、第一回近畿化学協会女性フォーラム(以下、フォーラム)が開催されました。二〇一六年四月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(略称:女性活躍推進法)が施行され、企業が女性の採用比率や管理職の割合などの数値目標が義務付けられるなど、日本社会全体で、就労条件での男女性差に基づく種々の制約を取り除いていくこととする動きが大きく進められようとしています。近畿化学協会では、化学に関わる広い分野で、各人が互いを尊重しあい、性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現を推進するために、二〇一五年に女性委員会が設立されました。この度のフォーラムは、女性研究者・女性技術者の活躍の場を広げるための環境整備に向けて、男女会員間の理解を深めることを目的として開催されました。大阪科学技術センター八階大ホールにおいて十四時五十分〜十五時五十分の一時間強、百名ほどの参加者を得て、パネルディスカッション形式で行われました。パネリストは、中山由美子氏(住友化学

株式会社 ダイバーシティ推進リーダー)、吉田あゆみ氏(Diversys株式会社 主任研究員)、藤本ゆかり氏(慶應義塾大学理工学部教授)、藤原直子氏(国立研究開発法人産業技術総合研究所エネルギー・環境領域電池技術研究部門 主任研究員)の四名が務め、司会進行を細越が担当しました。本稿は必ずしもフォーラムの進行通りではなく、パネリストの発言も要約や補足があることをご了承下さい。

一・女性の活躍推進について、国の取り組みと社会の動向

(一・一)「男女共同参画社会」とは:「男女共同参画社会基本法」から「二〇二〇年三〇%」へ

フォーラム冒頭の開催趣旨では、「男女ともに」取り組むことを述べました。「男女共同参画社会基本法」(以下、基本法)(※一)は一九九九年六月に施行され、その中で「男女共同参画社会」とは「男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によってあらゆる分野に参画する機会が確保され、男女が均等に

利益を享受でき、共に責任を担うべき社会」とされています。この「仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、男女がともに夢や希望を実現できる社会」は「ひとりひとりの豊かな人生」につながります(※二)。

基本法の理念を具体化する施策を盛り込んだ「男女共同参画基本計画」が二〇〇〇年十二月に閣議決定されました。また、二〇〇一年の第二期科学技術基本計画(※三)には、「女性研究者の環境改善」の項目が盛り込まれ、採用機会の確保、勤務環境の充実、出産後の復帰促進について記載されています。

そして、「二〇二〇年三〇%」すなわち「社会のあらゆる分野において、二〇二〇年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも三〇%程度とする目標」が、二〇〇三年六月に男女共同参画推進本部で決定され、二〇一〇年第三次男女共同参画社会基本計画(※一)には、この目標達成に向けて、取組の強化・加速が不可欠であること、分野や実施主体の特性に応じて、実効性のある積極的改善措置(ポジティブ・アクション)(※二)の推進が盛り込まれました。「二〇二〇年三〇%」は、二〇一三年四月に安倍総理大臣が、経済界に対して、女性登用促進の要請をした際にも注目されました(※三)。

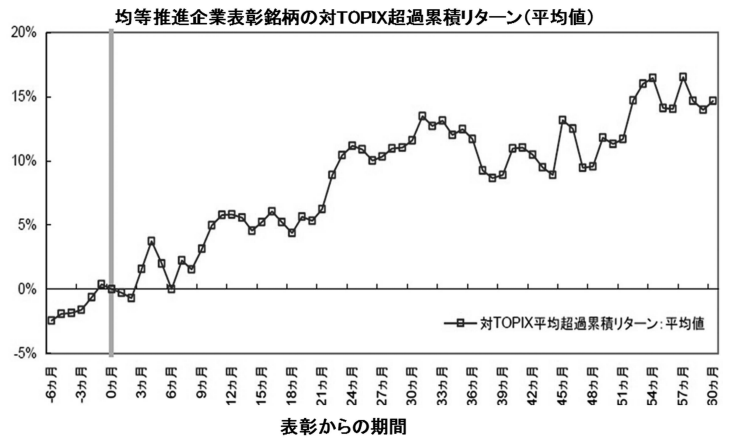
(一・二)「男女雇用機会均等法」から「女性活躍推進法」へ

パネリストの中山氏から、「男女雇用機会均等法」および、近年の日本社会における女

性の活躍推進の機運の高まりの背景が説明されました。一九七二年に「勤労婦人福祉法」が制定され、これを抜本的に改正した「男女雇用機会均等法」が一九八五年に制定されました。ここでは、教育訓練、福利厚生、定年・解雇については女性であることを理由とした差別が禁止されました。また、改正を繰り返す中で、それまで努力義務だった募集・採用、配置・昇進も含めて差別が禁止され、違反に対し企業名公表という制裁措置の創設や、ポジティブ・アクションの創設、セクシュアル・ハラスメント防止の措置義務、などが盛り込まれていき、女性が働きやすい仕組みづくりとして大きな役割を果たしてきました。

近年、日本では子供の出生数が減り続けており、このまま少子高齢化が進むと、二〇六〇年には、総人口が二〇一〇年の三分の二となり、六十五歳以上の人口が四割に達すると予想されています。このような少子高齢化の急速な進展は、日本経済や地域社会、社会保障へ影響を及ぼすと懸念されています(※四)。そこで成長戦略の観点からも、女性の潜在的な労働力を発揮しやすい社会にすることが望まれています。実際、女性の活躍推進と企業の経営効果には相関が報告されています(図一・※五)。経団連は二〇一三年に、企業行動委員会の下に「女性の活躍推進部会」を設置し、企業の取り組み事例等を公開してきました。

二〇一五年九月に「女性活躍推進法」が施行され、十年間の時限立法ですが、従業員数



図一.女性の活躍推進に取り組んでいる企業(厚生労働省均等推進企業表彰企業)は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向。経済産業省(※五)。

三百一人以上の会社に数値を公表することが義務付けられました。十四の公開項目のうち、**必須公開項目**は「女性労働者の割合」「勤続年数の男女の差」「労働時間の状況」「女性管理社員の割合」の四つです。自社の実態に改めて目を向け、数値化して見直す機会となります。情報公開が義務付けられることで、就職活動中の男女学生が、企業を今までは異なった視点や、豊富な情報や横並びの比較でみることが容易になり、企業側が自助努力をするきっかけになると考えられています。

二・職場におけるキャリア形成  
(一)若世代が、これからキャリアを形成してゆく上で抱える不安

- ・入社二〜十年位の仕事を覚えて担当職務の責任が増え始めるキャリア拡充期に、結婚・出産が仕事を続けるかの選択を行う女性は少なくない。働き続けたいと思いつつも、子育ての時間確保や、会社や家庭において周囲の人に迷惑をかける不安から、退職や正規雇用から非正規雇用への切り替えを選ぶケースがある。仕事を選んでキャリアアップを重ねていても、結婚・出産、さらに年を重ねると介護の問題が出てくる。

- ・キャリアアップを重ねるにつれ地位も責任もついてきて、ますます職場から離れにくくなり、休むタイミングをつかみにくいジレンマが生じる。また、自分の働き方への評価が、後に続く女性に対する対応に影響するかもしれないと不安を感じることがある。

- ・結婚・出産が仕事かの二者択一の選択を自らする背景には、結婚・出産・育児・キャリア・趣味がうまく共存できている「ロールモデル」が身近にいないことも一因ではないが。

(二)育児経験者がどのようにキャリアを継続してきたか

- ・出産直後は子供にとても手がかり、また子供に対する接し方は難しい。出産直後は日々の生活との両立に非常に悩み、キャリア継続が難しいと思った一時期でもある。
- ・両立するには、一つには仕事のやり方を見

直すことがある。子育ては時間の制約が多くある。保育所の送迎などの限られた時間の中で、職務遂行が可能な働き方、時間の効率的な使い方を考えることにした。職場だけでなく家の中の仕事も、自分ですることと頼むことを見極めて行動するようにした。いかに効率化を図るか、今はできないことを認めることも一つの解決策と思う。

・大変な時期は出産直後だけでなく、小一の壁がある。小学校に入った直後は授業時間も短く、給食がない時期、長期休暇の過ごし方も考える必要がある。保育園と違い小学校で付き合う親には専業主婦も多い。子供の成長につれ、時期に応じた悩みが生じる。勉強や受験なども出てきて、子育ての悩みは尽きない。

・男女雇用機会均等法の施行により、入社後の研修などが男女の区別なく行われるようになった。当時、企業も社員ともに頑張らねば、という雰囲気を感じた。

・大学は企業に比べ、自分でコントロールできる部分が多いが、周囲の仕事への比率が高く、家庭と仕事の比率をどうするか、子育て中の時間のやりくりは難しい部分がある。

・例えばアメリカでは、ベビーシッターを安く簡単に雇えるなど、色々な生き方をしやすい環境がある。

### 三、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)(※六)

#### (三) 一 内閣府「仕事と生活の調和推進室」仕

事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート二〇一五(※六a)

・第一子出産前後で就業を継続するのは約四割で推移。

・第一子出産後、就業を希望していたが継続しなかった女性が、就業継続に必要なだったと思うことは、保育園の問題が五割を超え、次いで職場における「育児との両立支援制度」「仕事と家庭の両立に対する理解」が四割程度、そして家庭における親族・配偶者のサポートが約三割、そして職場で両立の理想モデルがいれば、が二割程度(図)。

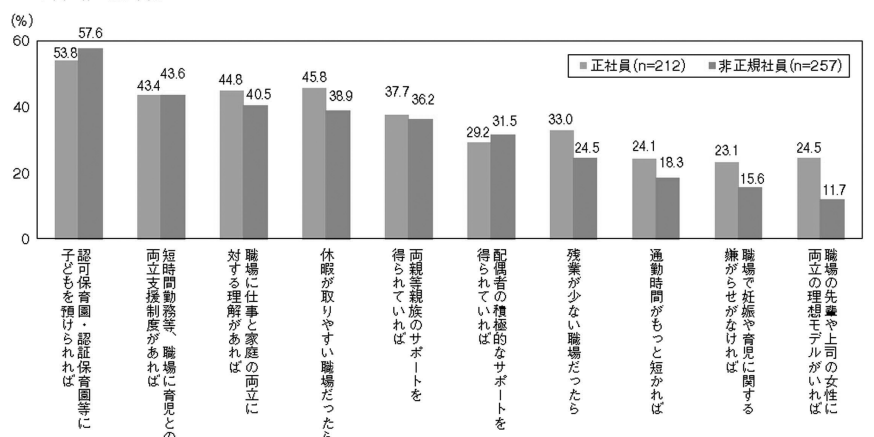
・六歳未満の子供を持つ共働き世帯の夫の約八割が全く家事を行わず、約七割が全く育児を行っていない。日本では夫の家事時間は一時間七分(うち育児四十分)で、欧米の三時間前後と比べて極端に少ない。

・第一子出産後の就業継続意志があり、実際に継続した妻は、継続しなかった妻に比べ、夫婦の話し合いによる夫婦の適切な役割分担について納得している割合が高い。

(三) 二 内閣府のワーク・ライフ・バランスに関する意識調査、個人・企業調査(二〇一三年十一月実施、二〇一四年五月公表)(※六b)

・残業している人に対して、上司がどのような思っているか、社員のイメージ…長時間労働するほど、ポジティブイメージ(頑張っている・責任感が強いなど)が強くなり、ネガティブイメージ(仕事が遅いなど)が減少。

・残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に



図二. 第一子出産後就業の継続を希望していたが、継続しなかった女性が、就業継続に必要なだったと思うこと。内閣府調査(※六a)。

仕事を終えて帰宅することは、人事評価で考慮されない。

・有給休暇取得者に対する上司のイメージと、自身の有給休暇の取りやすさの関係性は高い。職場の雰囲気は休暇の取りやすさと相関。

・第一子妊娠当時の仕事のやりがい度が高いほど、出産後の就業継続意欲が高い。

#### 四. 職場での取り組み

(一)例として産総研の取り組み(公益財団法人日本生産性本部 二〇一六年女性活躍パワーアップ大賞奨励賞受賞)(※七)

- ・女性研究者の積極的採用および女性職員の活躍推進:二〇一九年度までに新規採用における女性比率を十八%以上に、支援二一歳の把握等

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現:裁量労働制、フレックスタイム制、特別休暇、両立支援(短時間勤務、保育所、育休中業務補助職員、任期延長、長期評価)等
- ・キャリア形成支援:女性リーダー講演会、ロールモデルとの懇談会、研修、マルチロードマップ、キャリアカウンセリング、メンター等
- ・ダイバーシティの総合推進:複数機関で連携しコンソーシアムを形成

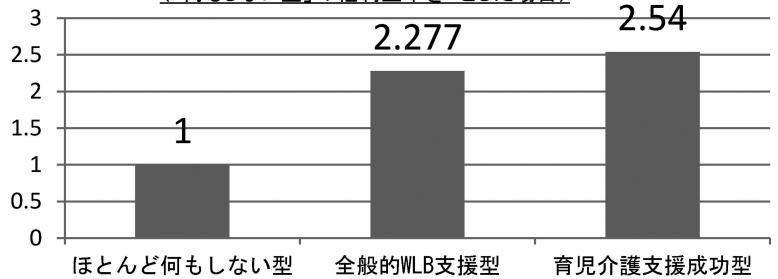
#### (二)就業を継続できる仕組み作り

多様で柔軟なキャリアのあり方を認めてもらえると、ワーク・ライフ・バランスを取りやすくなる。比較的小規模な企業など、これから仕組みづくりをする機関もある。仕事との関わりが途切れない工夫(テレビ会議を含めた在宅勤務や月数回の会議出席など)や、労働時間だけに依らない成果評価の仕組みの工夫などのシステム作りができてゆくと良い。

#### 五. まとめ

女性が働きやすい環境は、男性にとっても

WLBに対する取組と粗利益率の関連  
(「何もしない型」の粗利益率を1とした場合)



図三. ワークライフバランス(WLB)に取り組む企業の方が業績が良い傾向が見られる。育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、粗利益率が二倍以上高い。経済産業省資料(※五)。

働きやすい環境です。よりよい状況に向けて、女性本人の意識と周囲の意識の両方を両輪として進める必要があります。今回、男性からも前向きな声を聞くことができました。三十五歳以下の若い世代で、性差に基づく役割分担に関する意識に変化がみられるようです。男性の育児休業取得も少しずつ増えています。「子供ができた男性は二週間の育児休業を取得する」取り組みを始めている機関もあるようです。現在、近畿化学協会の女性正会

員比率は三%です。今後、女性委員会では、講演や情報交換の場を設け、社外も含め広くロールモデルや相談相手を見つけていきたいと思っています。ご提案等はどうぞ積極的に細やかにご連絡ください。

#### 参考資料

- ※一. 内閣府男女共同参画局ウェブサイト  
<http://www.gender.go.jp/about/danjo/index.html>
- ※二. 文部科学省科学技術基本計画  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/02\\_a.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/02_a.htm)
- ※三. [http://www.gender.go.jp/public/kyodo\\_sankaku/2013/201306/201306\\_05.html](http://www.gender.go.jp/public/kyodo_sankaku/2013/201306/201306_05.html)
- ※四. 平成二十七年(二〇一五年)版厚生労働白書「人口減少社会を考える」  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/rakusyo/kousei/15/>
- ※五. 二〇一二年五月二十二日付女性の活躍に関する経済活性化を推進する関係閣僚会議 経済産業大田配布資料 [http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/npu/policy09/archive09\\_01.html#haitu](http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/npu/policy09/archive09_01.html#haitu)
- 経済産業省 <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity>
- ※六. 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」二〇〇七年十二月  
<http://www.a.cao.go.jp/wlb/towa/index.html>
- e) <http://www.a.cao.go.jp/wlb/research.html>
- d) <http://www.a.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report.html>
- ※七. <http://www.powerup-w.jp/powerup>