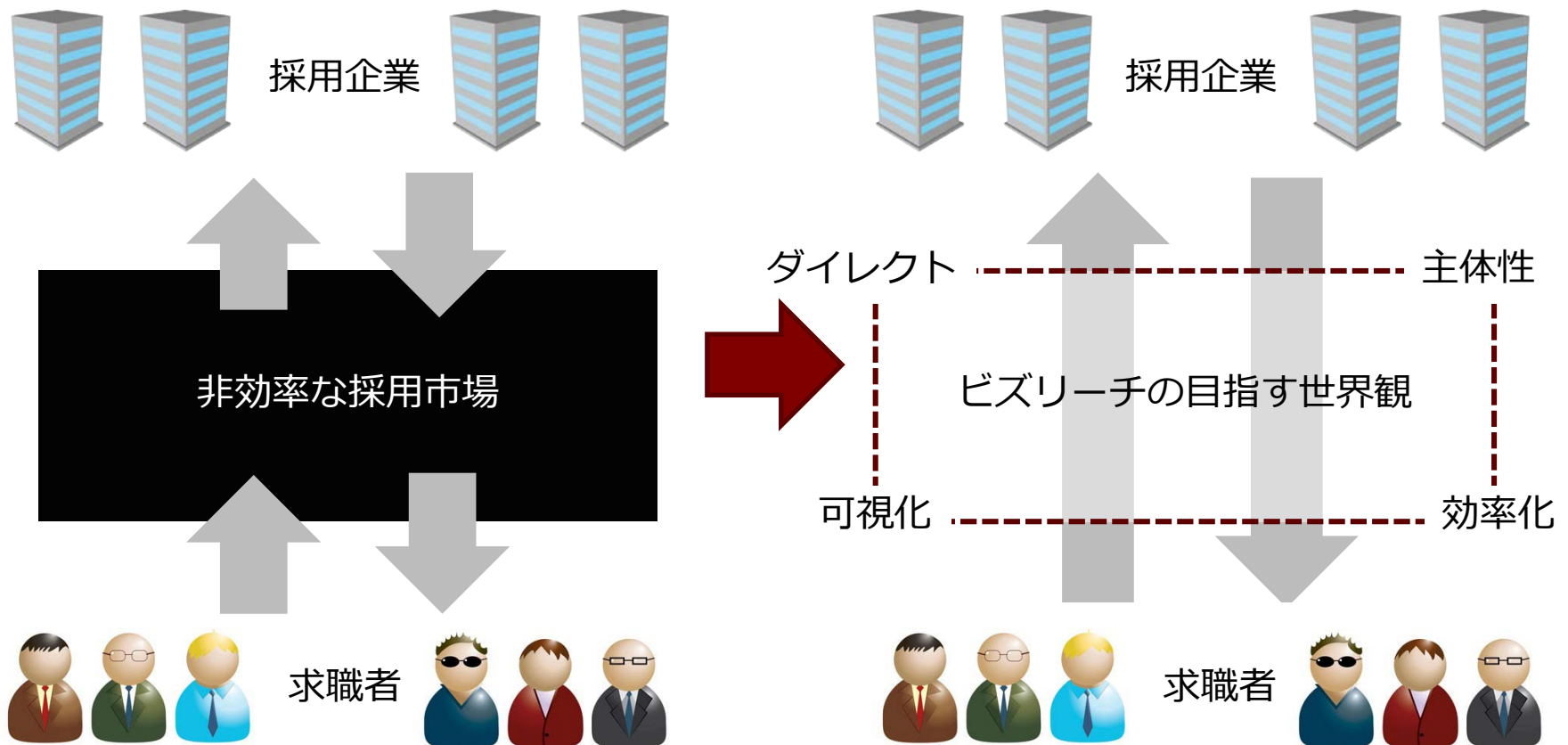


女性の活躍推進に向けた取り組み

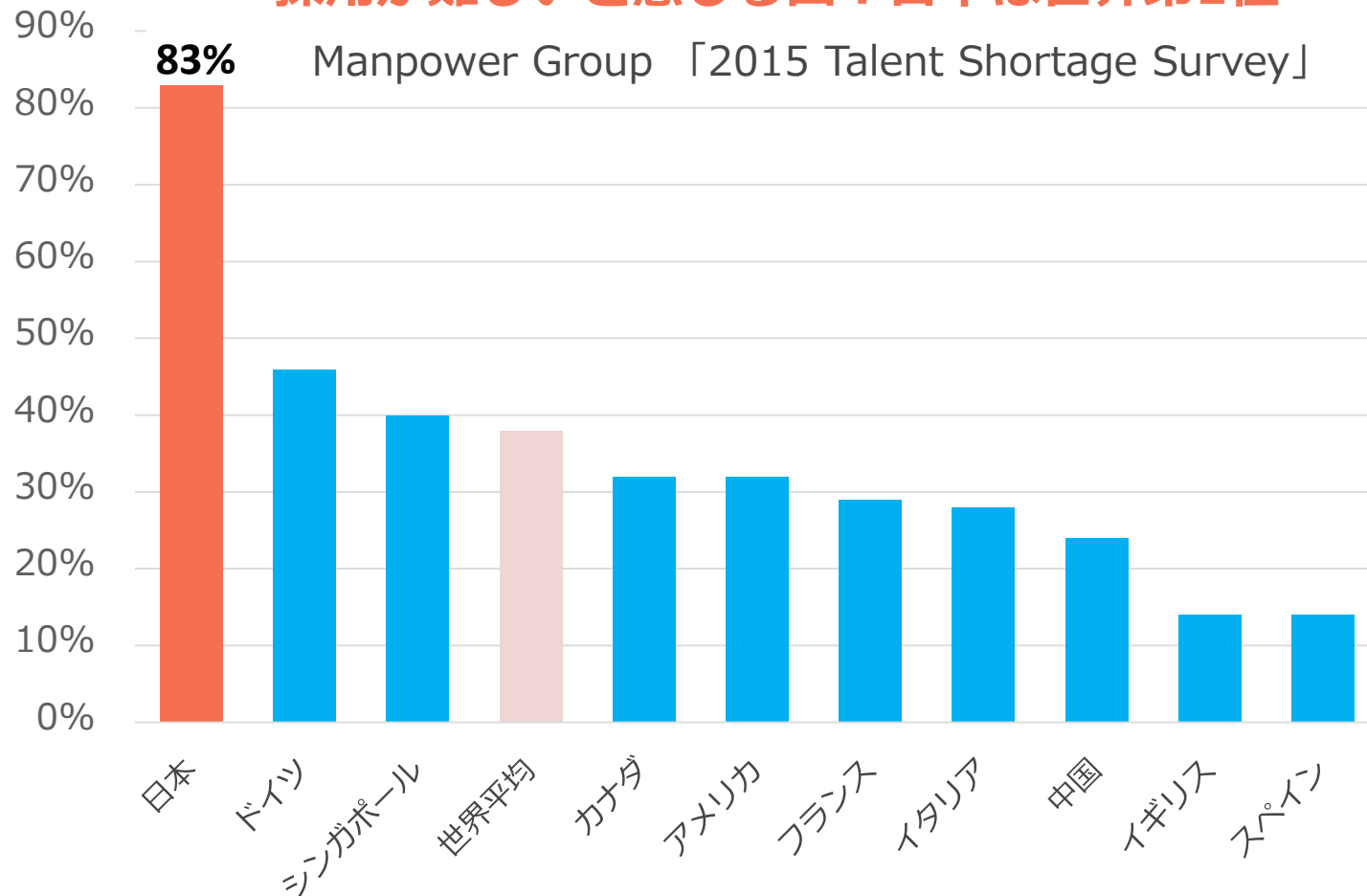
2016年4月12日
株式会社ビズリーチ
南 壮一郎

- 「インターネットの力で、世の中の選択肢と可能性を広げていく」というミッションのもとに2009年に創業。企業とプロフェッショナルとの間の「採用市場」を可視化して、より効率的な市場の実現を目指す。創業7年で650名の企業へと成長。



- 日本は、採用市場が複雑、かつ可視化されていない故に、世界各国と比較して圧倒的に採用が難しく、非効率とされている。

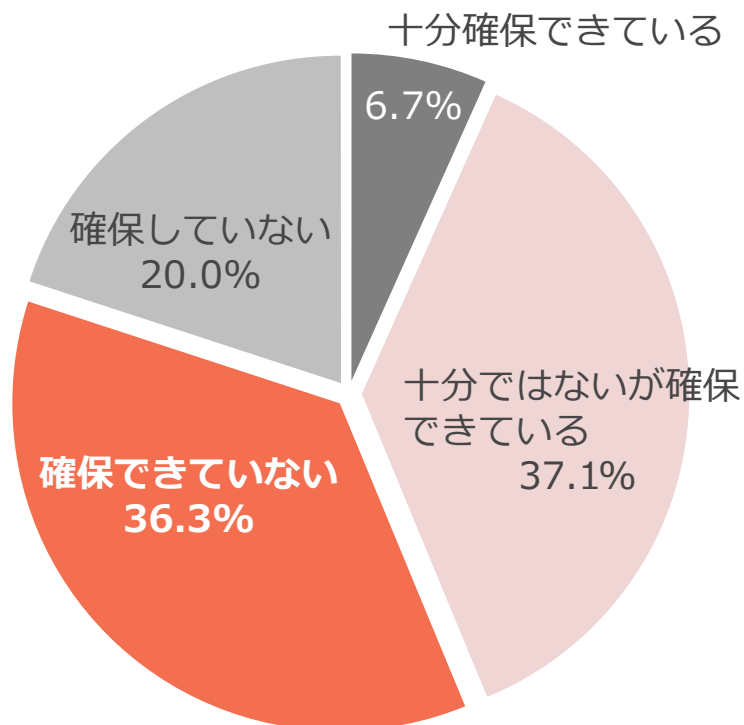
採用が難しいと感じる国：日本は世界第1位



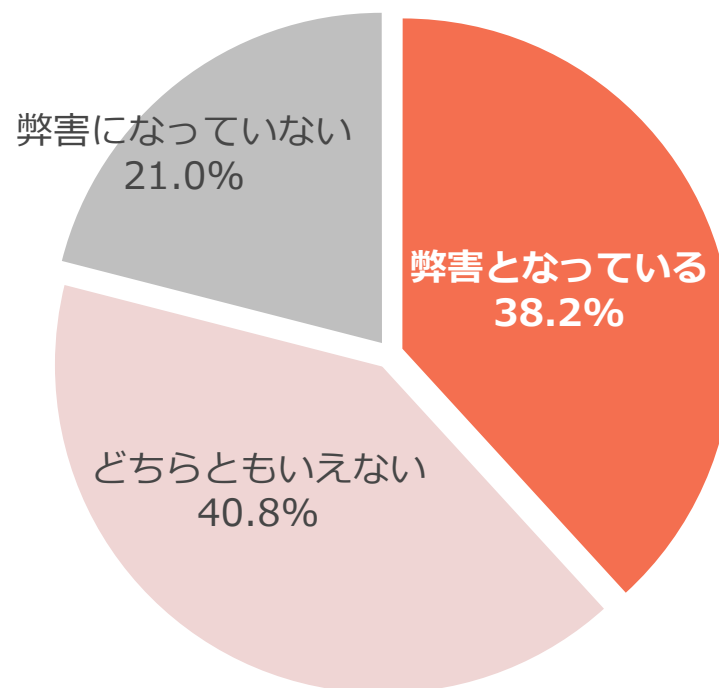
- 国内の中小企業においても、採用に対する不満が多く、経済活動自体への悪影響も顕在化している。
- また人材が確保できていないもっとも大きな理由として、採用コスト（56.1%）があげられており、採用市場の変革を望む声が多い。

中小企業白書2015年版 (2015年4月24日閣議決定)

「人材確保状況」



「人材不足に伴う事業への弊害の有無」



- 2014年5月には、将来の管理職候補と企業を結ぶ「ビズリーチ・ウーマン」の運営を開始。これまで4万人のキャリア女性の登録者を実現し、企業が、将来指導的地位へ成長していく女性人材を採用しやすくするプラットフォームとして成長。
- キャリア女性が、採用企業と直接コミュニケーションを取れるだけではなく、管理職を志す女性が転職を考える上で、必要な情報を幅広く提供し、主体的なキャリアデザインを支援する。

キャリア女性が欲してる情報提供

福利厚生や育児休暇は？

ダイバーシティは？

仕事内容は？

ロールモデルはいるのか？

メインターゲット

将来指導的地位を志す28-45歳の女性

情報提供

女性の活躍応援企業紹介

経営者インタビュー

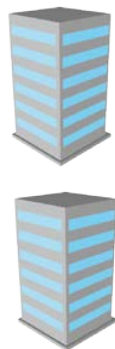
ロールモデルインタビュー

対談・座談会インタビュー

企業と求職者のマッチング

オンラインマッチング

勉強会や転職イベント



キャリア女性
データベース

4万人

無料 女性活躍推進セミナー
本気のダイバーシティ
～企業の持続可能な成長のために～

◆開催日 2015年6月9日(火) 17:30～20:15

◆会場 TKP東京日本橋カンファレンスセンター
(〒103-8510東京都中央区日本橋1-1-1 日本橋1丁目1番1号)

◆プログラム

1. ケーススタディから学ぶ女性活躍推進の秘訣
ジェンズ・エンターテインメント 人事部長 氏
HR Operations部長 氏
スカーフ・デザイン・ラボ 代表取締役 氏
2. 基調講演 “女性活躍”のための人事戦略
株式会社LIXILグループ 執行役員社長 八木洋子 氏
3. 懇親会
サービスデザイン企業や、他にご参加企業とご交流いただけます。

※お申し込み先は、事務局までお願いします。

りそな銀行 埼玉りそな銀行 近畿大阪銀行 りそな総合研究所
BIZREACH Waris

■ 現状

- ◆ 新卒一括採用・年功序列・終身雇用を前提とした、長期間にわたる雇用・人材育成の仕組みが、戦後の長い間、多くの日本企業と社員との間の一般的な雇用契約のあり方として運用されてきた。
- ◆ これは新卒社員を「企業の一員としてふさわしいか」見極めて受け入れた上で、長期にわたる組織へのコミットメントを求め、若いうちの低い待遇や配置転換・転勤を許容する代償として、雇用維持、40代以降での管理職への登用や、手厚い賃金・退職金などによって報いるという「メンバーシップ型」の雇用契約である。
- ◆ この制度は、高度経済成長の時代には、男性が一家の生活費を稼ぎ、特に子供が高校・大学進学を迎える時期に収入のピークを迎えるという点で上手く機能してきたと言える。

■ 課題

- ◆ 他方、女性は30代前後の職場における指導的立場として経験を積むべき時期に、出産・育児による休業・退職を余儀なくされ、またそこからの復職をサポートする様々な制度の未整備により、労働市場への復帰が難しい立場に置かれるか、復帰する場合でもパートやアルバイトと言った周辺的な立場に追いやられることが多くなっている。
- ◆ ただ企業や経済全体の継続的な活性化を実現するためにも、女性の社会参画を推進する必要がある。職場で指導的立場に就く機会を逸した女性の多くががそのままパート・アルバイトとして復帰するのでは無く、指導的立場にふさわしい経験やスキルを身につけて復帰し、管理職層においても男女共同参画が実現する様に多面的なサポートを行って行く必要がある。

■ 考察

1. 日本企業においても女性の出産・育児を前提としたサポート制度の拡充など、ライフイベントに直面した女性社員を支援することで、継続して雇用できる様な取り組みが徐々に進みつつあるものの、「仕事と生活の両立」を支援する施策の一層の充実が必要である。具体的には、既に提供されている各種両立支援策の利用促進や、ムダな残業の削減、ワークライフバランス施策を地道に進める必要がある。
2. また「転勤」「配置転換」といった、企業の側からすれば必要な、社員に対する拘束についても、例えば転勤のない「地域限定正社員制度」、また特定職務に対して社員を受け入れる「ジョブ型正社員」といった雇用制度を導入し、多様な働き方から社員が収入と企業による拘束のバランスを検討して働き方を選べる様にすることが必要であろう。
 - ◆ ただし、これらの制度を導入する場合、社員は職務を超えた転勤が発生しない、また仕事のタスク範囲が限られている代わりに、地域での仕事や担当タスクが消滅した場合には解雇が発生するリスクを企業と社員の双方が理解する必要もある。
 - ◆ 多様な働き方を享受する社会を中長期的に目指した場合、発生しうるリスクに対する対策を段階に踏んだ上で推進する必要がある（例：子供の高校・大学の授業料支援、再就職を支援する職業訓練の発展など、雇用の流動化へのセーフティネットの充実）
 - ◆ 女性の活躍が目立つアメリカなどでは当然の理解として定着しているが、働き方の選択肢が多様化するということは、労働者側にも、人生のフェーズによって自分の置かれた状況に合った働き方を主体的に選び取り、それに見合ったスキルアップをしていく事が求められることを意味する。

■ 考察：

3. 多様な働き方を広げていく施策を推進するには、転職市場の整備を進める必要もある。今からこうした女性の継続的なキャリア構築を可能とする制度やキャリアを促進する育成制度を整備したとしても、企業において指導的立場を勤めるのにふさわしい経験とスキルを持った女性の絶対数は過去の経緯により足りていないと考えられる。

- ◆ 従って、より本腰を入れて女性の能力を活用しようとする企業に優秀なリーダー層の女性が転職し、活躍することが女性の社会参画を進める上では必要だと言えるだろう。また女性が活躍できていない企業からは優秀な女性が流出することとなるが、この事がこうした企業側にも意識変革を迫り、結果として女性が活躍できる社内制度・文化を備えた企業が増え、社会全体の女性管理職割合を増やすことになると考えられる。
- ◆ こうした企業側・個人側双方の変化にともなう転職が活発化し、雇用の流動化が進んだ社会においては、労働市場への参画後も継続的に、特に産休・育休などブランクの後にはポテンシャルを十分に活かした仕事に就くことが出来る様、個人が主体的に学び、転職市場で評価されるスキルを獲得する仕組みが必要となる。

■ 提言：

1. 出産・育児期の母親を支援する制度やワークライフバランスの推進などの支援制度を地道に促進
2. 女性が活躍しやすい環境や制度を提供している企業の「中途採用」活動をさらに促進するような支援制度の整備
3. 「地域限定正社員」や「ジョブ型正社員」制度など、企業が多様な働き方を社員に提供しやすくなるような環境や支援制度の確立