

埼玉版ウーマノミクスプロジェクト



埼玉県産業労働部ウーマノミクス課

たくしま やすとし
多久島 康寿



1 ウーマノミクスとは？

埼玉県では、平成24年度から女性の活躍により経済の活性化を目指す「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」を展開し、全国に発信している。

ウーマノミクスとは、「ウーマン (Women:女性)」と「エコノミクス (Economics:経済)」を合わせた造語でゴールドマン・サックス証券株式会社のキャシー松井氏が提唱された概念である。

Women 女性 + Economics 経済

⇒ Womenomics ウーマノミクス

女性がいきいきと夢を持って活躍することができるよう就業や起業による社会進出を進め、得た収入を消費や投資に使い、それが地域経済の活性化につながり、更なる雇用の拡大を促すといった好循環を生み出していく。これを目指すのが「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」である。

埼玉がいち早く取り組んだウーマノミクスだが、最近、徐々に社会に広がってきたと感じている。

政府の成長戦略にも「女性の活躍推進」が盛り込まれたほか、全国知事会や九都県市首脳会議等でもたびたびテーマに取り上げられている。新聞にも毎日のように関係記事が掲載されているのではなかろうか。

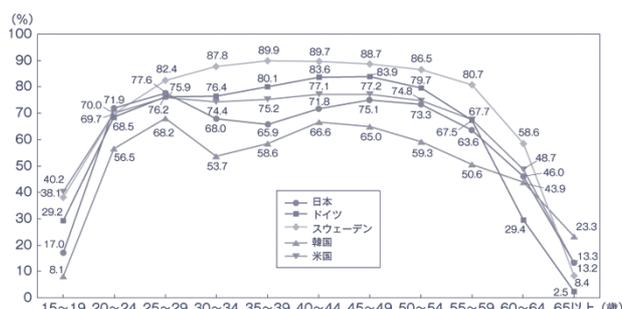
このように社会全体で女性の活躍推進への関心が高まることは非常に大事なことであり、今後ますますウーマノミクスの取組が全国に広がっていくこと

が期待できる。

2 なぜウーマノミクスなのか？

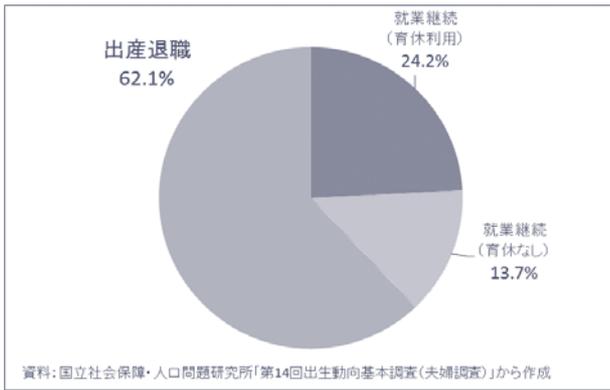
日本の生産年齢人口は1995年の約8,700万人をピークに2013年には約7,900万人と800万人も減少している。

今後急速に高齢化が進むことから社会を支える働き手をいかに確保していくかは重要な課題である。一方で、出産や子育てを機に仕事を辞める女性が多いという現状もある。下図は年齢階層別の労働力率を示したものであるが、30代の女性の労働力率の落ち込みが際立っているのがわかる。いわゆる「M字カーブ」と言われているもので、この落ち込みは日本や韓国に見られるが欧米諸国には見られない。



(備考) 1. 「労働力率」・・・15歳以上人口に占める労働人口（就業者+完全失業者）の割合。
2. 本図の「15～19歳」は、16～19歳。
3. 日本は総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成22年）、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
4. 日本は平成22年（2010年）、韓国は平成19年（2007年）、その他の国は平成20年（2008年）時点の数値。

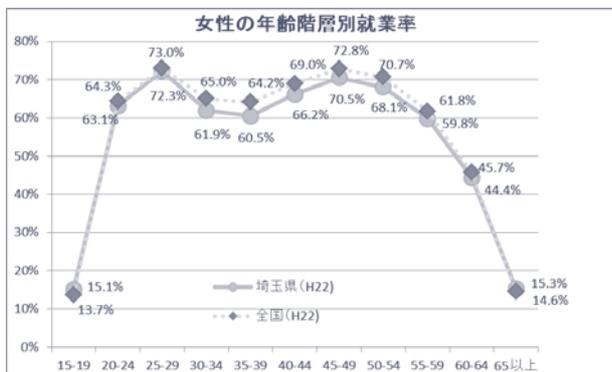
【女性の年齢階層別労働力率 (国際比較)】



【第一子出産前後の妻の就業継続割合】

これは出産や子育てを機に仕事を退職する女性が6割に上っているためであると思われる。家事や育児に専念するために希望して辞めた方もいるが、退職した方の4分の1は「仕事を続けたかったが両立が難しく辞めた」と答えている調査結果もある。

また、埼玉県のM字の底は全国平均よりも低く、30代女性の就業率は全国第42位と低い状況である。労働という分野では、いわゆる子育て世代の女性の力が十分生かされていない状況とも言える。



(平成22年国勢調査から作成)

背景には、核家族の割合が全国第2位と高いことや子育て期の男性の就業時間が長かったり、都内に通勤する方が多いことなどから、子育てを女性が中心に担っている現状があると思われる。

一方で、女性の就業希望率は全国第4位と高い状況であり、働きたい女性が家庭と両立しながら働くことができるような環境整備が必要となる。

そこで、埼玉県は3大プロジェクトの1つとして、働きやすい環境づくりや女性の就業支援などに取り組んでいる。

人口が減少していく時代にあって、比較的若い世代も多い埼玉県だからこそ、このウーマノミクスプロジェクトの効果が期待できると考えている。

3 ウーマノミクスの取組

(1) 働きやすい環境の整備

●多様な働き方実践企業の認定

埼玉県では、短時間勤務やフレックスタイムなど多様な働き方を推進する企業を認定する「多様な働き方実践企業認定制度」を設けている。

認定基準は、「女性が多様な働き方を選べること」、「出産した女性が現に働き続けていること」、「女性管理職が活躍していること」など6つの項目である。

2つ以上当てはまれば、認定を受けることができ、それぞれシルバー(2項目以上)、ゴールド(4項目以上)、プラチナ(6項目すべて)と3つの区分に分かれている。認定企業には、求人の際にシンボルマークを活用して企業のイメージアップを図れたり、県建設工事の入札参加資格申請時に加点が受けられるなどのメリットもある。

【多様な働き方実践企業認定制度】

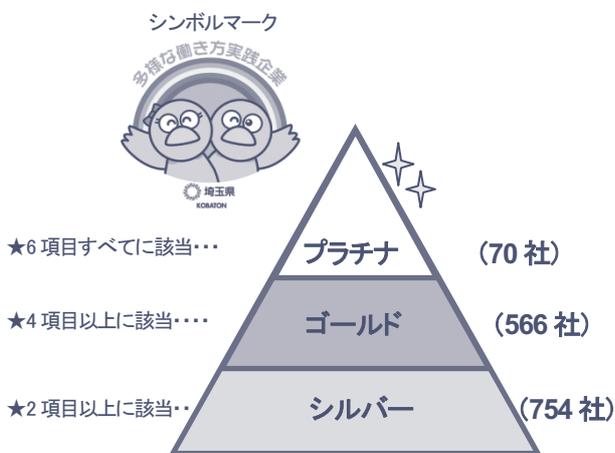
<認定基準>

- ① 女性が多様な働き方を選べること
- ② 法定義務を上回る短時間勤務制度が職場に定着していること
- ③ 出産した女性が現に働き続けていること
- ④ 女性管理職が活躍していること
- ⑤ 男性社員の子育て支援等を積極的に行っていること
- ⑥ 取組姿勢を明確にしていること

平成24年度からこの事業を開始し、平成27年1月末現在で1,390社を認定した。

認定区分の内訳は、プラチナ70社（5.0%）、ゴールド566社（40.7%）、シルバー754社（54.2%）となっている。業種別には医療・福祉が55.1%と半数以上を占めている一方、製造業は12.2%、建設業は5.3%とまだまだ少ない業界もある状況である。

従業員規模別にみると、0～49人が43.0%、50～100人が22.6%、101～300人が21.4%とある程度、小規模な企業も認定されていることが分かる。今後は業種や規模に偏ることなく、多様な働き方を推進する取組が波及していくよう、働きかけを続けていきたい。



●企業トップアプローチ

女性の活躍を推進するためには、企業の経営者にもその必要性を認識していただく必要がある。

そこで、平成26年度は、経済団体や業界団体と連携し、5,000社の企業トップに対し、女性の活躍により業績に好影響が出ている企業などの事例を示しながら女性の活躍推進を働き掛けている。そういった中で、「女性社員のお手本となる先輩女性が少ない」「男性の職場というイメージがあり、女性の採用に苦勞している」「女性管理職の育成を図りたいがノウハウがない」といった生の声を聞くことができ、それぞれ企業の抱える課題も見えてきた。

そのため、県では企業にコンサルタントなどを派遣し、女性の職域拡大などの具体的な取組も支援している。そのほか、女性活躍推進の第一歩として何

らかの取組を行おうという企業に対してはアドバイザーを派遣し、就業規則の見直しや企業の課題に対する計画づくりや対応策のアドバイス等も行っている。今後は女性の少ない建設業や運送業といった業界にも積極的に広げていきたい。

●保育サービス受入枠の拡大

保育所の待機児童を解消するため、認可保育所の整備のほか、企業や幼稚園と連携するなど多様な保育サービスの充実を図っている。

平成26年度は5,500人分の受入枠の拡大を図り、保育コンシェルジュの配置促進や、保育園や幼稚園の余裕教室の活用などにより、増大する保育ニーズに対応している。



●企業内保育所の設置促進

企業が従業員のために設置する企業内保育所を普及・促進するためアドバイザーの紹介や整備費等の補助を行っている。

企業内保育所は企業の費用負担が大きかったり、利用する児童の数が安定しないことが課題となっている。

そこで本県では、複数企業による共同利用型企業内保育所を推進しており、モデル保育所である「コバトン保育所」を県庁内に設置し、ノウハウの蓄積と普及に努めている。

更に共同利用型企業内保育所については整備費だけでなく、運営費の一部も補助するなど設置を促進している。



(2) 女性の就業・起業支援

●女性キャリアセンターでの就業支援

埼玉県女性キャリアセンターは、平成20年5月に開設し、6年目を迎えた。「働きたい女性」と「働く女性」の両方の支援を行っている。

「自分に合った仕事が見つからない」「応募書類がなかなか通らない」など、就職活動における個別の課題を解決するため、電話相談、就職支援セミナーのほか、女性カウンセラーによる面談相談により、希望に沿った求人情報を提供する「オーダーメイド型職業紹介」を行っている。



平成25年度からは、女性が活躍する企業の見学や介護・保育施設での職場体験のほか、子育てをしながら比較的柔軟に働くことができる在宅ワークを広めていくための支援も行っている。更に平成26年10月にはハローワーク求人情報の検索用PCを設置し、求人情報を2千件から15万件に増やすとともに県職員が職業紹介する機能も整備するなど、就業支援の充実化を図っているところである。

「今の仕事が物足りない」「職場の人間関係に悩んでいる」など、働く女性の抱える悩みを解決するための各種セミナーも行っており、職場研修の一つとして御利用いただくこともできる。

こういった就業支援により、開設以来の利用者は50,000人、就職確認者数も4,700人を超えており、毎年のように実績を伸ばしている施設でもある。

●女性の生活者視点を生かした就業支援

女性が再就職する場合、「キャリアや資格がない」と不安を感じる方も多いが、平成26年度は普通の生活で培った生活者の視点が生かせるサービス分野への就業支援にも力を入れている。

子育て支援や家事代行などの分野で基礎・応用講座、現地実習等を実施し、女性が無理なく就業や起業ができるよう支援するものである。

参加した女性からは「子育てや介護など、自分の経験が生かせる仕事があると知り、自信を持った」という声も上がっている。

●女性起業支援ルーム「COCOオフィス」の運営

埼玉県では女性起業家の活動を支援するビジネス拠点として、平成25年6月に女性起業支援ルーム「COCOオフィス」を開設した。

定員20名の会員制のワーキングスペースで、女性アドバイザーに起業に関する相談ができる施設であり、同じ夢を持つ女性たちがネットワークを構築しながら、起業に取り組むことができる。

平成27年1月現在で、これまで7名が起業しており、今後、ここから女性起業家がどれだけ社会に出て活躍することができるか楽しみな施設でもある。



●女性経営者支援資金による融資

女性起業家や女性経営者に対し、必要な事業資金の融資を行い支援している。平成25年度の利用実績は125件、7億4,470万円となっている。

(3) 消費拡大及び情報発信

●SAITAMA Smile Women フェスタの開催

女性の活躍を応援する気運を醸成することも非常に重要である。そこで、毎年女性向け商品やサービスを一堂に集めた「SAITAMA Smile Women フェ

スタ」をさいたまスーパーアリーナで開催している。平成25年度は約18,000人が来場した。平成26年度も9月13日（土）、14日（日）に開催し、20,000人を超える来場者があった。

毎年、お子様連れ的女性も多く、大変盛り上がるイベントである。



●ウーマノミクス推進キャンペーンの実施

ウーマノミクスの一層の普及拡大を図る新たな取組として、平成26年5月から11月までの間、ウーマノミクス推進キャンペーン「女性がいきいきと輝くために アタックNo.1～仕事も趣味も私らしく～」を行った。約94万人と言われる埼玉都民や、事業所は県内にあるが本社が都内にある企業などに広くPRするため、県境を越え都内までの2路線でウーマノミクス・トレインを運行した。

それをきっかけに、女性の活躍を応援するBSの番組や雑誌の創刊号などで、本県のプロジェクトが大きく取り上げられることとなった。



©浦野千賀子・TMS

●埼玉版ウーマノミクスサイトの運営

平成25年度には、経済団体と共同で「埼玉版ウーマノミクスサイト」を開設した。このウーマノミクスサイトでは、仕事と子育てを両立している県内企業の女性や男性をロールモデルとして紹介したり、女性の活躍推進や多様な働き方に取り組んでいる企業経営者の声を動画で紹介している。

今ではサイトにバナー広告を掲載される埼玉版ウーマノミクスサイトサポーターも増えてきている。今後もできる限り多くの方に御覧いただけるようコンテンツの充実や必要に応じてリニューアルを図りながら、たくさんの情報を発信していきたい。



4 今後の展開

以上のように、埼玉県ではウーマノミクスに関する様々な取組を行っている。プロジェクトの推進にあたっては、県内の経済6団体等とセミナーの開催や意見交換など、日頃から連携してウーマノミクスを推進している。また、市町村や民間団体とも連携し、女性の就業支援や男性の働き方の見直しなどに

も取り組んでいる。これまで県のプロジェクトとしてウーマノミクスを推進してきたが、3年目となり大きな手ごたえを感じているところである。

今後も関係団体との連携を強化し、「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」の取組を全国に発信することで、女性の活躍を推進するムーブメントを一層広げていきたい。

