

地方在住若年女性は何を望んでいるか
～女性活躍推進のもとで～

伊藤真知子

東北公益文科大学総合研究論集第36号 抜刷

2019年7月30日発行

地方在住若年女性は何を望んでいるか ～女性活躍推進のもとで～

伊藤 真知子

1 問題設定

日本社会は諸外国と比べて、政治や経済の分野に女性のリーダーが少ない社会である。上場企業の女性役員数は、2012年から2018年の6年間で約2.7倍に増加したものの、4.1%（2018年）と極めて低く、30%超のノルウェーやフランス等の諸国とは非常に大きな隔たりがある¹。2018年10月2日に発足した第4次安倍改造内閣の閣僚中、女性はただ1人である。毎年世界経済フォーラムが公表する「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書2018」における日本のジェンダー・ギャップ指数（GGI）は0.662で、世界149か国中110位という低位であった²。政治、経済分野におけるジェンダー格差が、健康、教育分野よりも格段に大きいためである。「女性活躍推進」が謳われ、女性リーダー増にむけた取組みが進められているものの、進捗は遅く、多くの先進諸国に大きく後れをとっている状況である。

「女性活躍推進」政策は、第2次安倍内閣の「成長戦略」の一環に位置づけられ、「日本再興戦略－JAPAN is BACK」（2013年6月）に明記され、開始された。社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度にするという政府目標（いわゆる「202030」）は、すでに2003年小泉政権のもとで掲げられていた。2014年10月、首相官邸に「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、2015年9月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という）が成立・施行された。女性リーダーを企業等に増やし、意思決定への参画を促進することが、多様な価値観が経営に反映されイノベーションの促進をもたらすことへとつながり、企業の競争力や社会的評価が向上して企業価値の向

¹ 「上場企業における女性役員の状況」内閣府男女共同参画局ホームページ<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>

² 経済、教育、保健、政治の分野毎に各使用データをウェイト付けて総合値を算出。その分野毎総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0が完全不平等、1が完全平等（同上）。

上をもたらすという好循環が期待されている。

2013年からの5年間で、生産年齢人口（15～64歳）における女性就業者は約150万人増加し、25～44歳の女性就業率は74.3%（2017年）とこれまでの最高となった。ただし女性雇用者に占める非正規（パート・アルバイト・派遣・契約社員等）の比率は39.0%（1995年）から55.5%（2017年）に大幅に増加した。他方、男性就業者は2008年以降減少が続いている（総務省 労働力調査）。常用労働者100人以上の企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合は、微増しているものの、係長級18.4%、課長級10.9%、部長級6.3%（2017年）となっている。国際比較をすると、図1のとおり、韓国に次ぐ低率である。

中堅企業幹部職員の女性比率に関する国際比較調査によれば、2004年前回調査で8%であった日本の女性比率は、2017年5%へと低下し、35か国（平均24%）のなかで最低であった（太陽グラントソントン2018）。この結果から、大企業では「女性活躍促進」の地道な取組みが進められているが、①中堅・中小企業への浸透が遅れていること、②女性活躍が「女性労働力の増加」にとどまり「女性管理職比率の上昇」へつながっていないことが指摘されている（尾畠 2018：2）。武石恵美子は、女性管理職が少ない理由は企業の女性活躍への

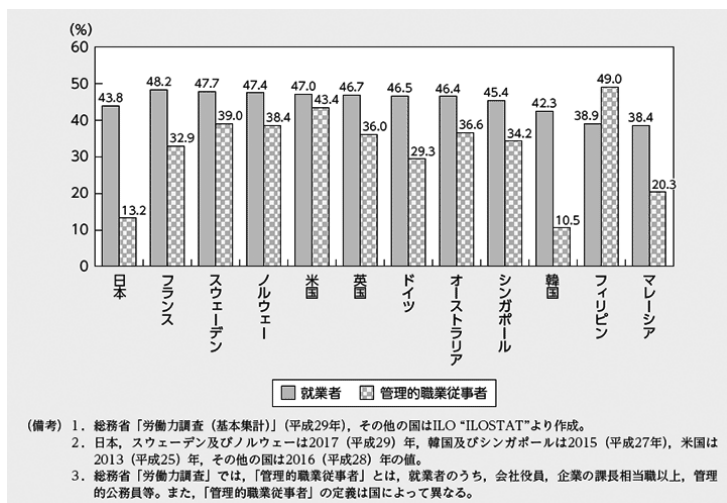


図1 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）

出典：内閣府男女共同参画局（2018）

消極的な姿勢と女性の意欲の問題との2つに大別され、両者の悪循環が形成されており、その悪循環を断ち切ることが「女性活躍推進」には不可欠であるという（武石 2014：34）。

以上のような女性管理職比率の低さ、伸びの鈍さは、大企業より中小企業が圧倒的に多い地方圏（三大都市圏以外の地域）において、より顕著であると考えられる。すなわち、企業が積極的に女性活躍に取り組んでいるとはいえず、女性の意欲も決して高くないのではないか。このような問題意識のもとで、本稿は、地方の一事例として山形県、とりわけ酒田市における状況について検討する。女性リーダー増という社会的課題が可視化されてきた一方で、当の女性、とくに若い女性は働くことや働き方についてどのように考え、望んでいるのか、アンケート調査結果をもとに検証する。それをふまえて、地域在住若年女性が意欲をもって「輝いて働き、生きる」なかから女性リーダーが輩出され、企業、産業界の活性化につながる「好循環」をつくり出す施策や取組みはどのようなものか、導き出していきたい。若年女性への注目は、多くの地方小都市において、2040年には若年女性人口が現在の50%以下に減少するという推計もあり、その意向・動向が重要であると考えためである³。

以下では、2において、山形県および酒田市における女性活躍施策の状況および企業の取組み状況を概観する。3では、酒田市が実施したアンケート調査のデータをもとに、若年女性の現状と意識を明らかにする。そして、4では、ここでの議論の考察とまとめを行う。

2 女性活躍推進政策と企業の取組み

2.1 山形県の女性活躍推進の状況

女性活躍推進法の主な内容は次のとおりである⁴。第一に、地方自治体および民間事業主（301人以上）に、女性の活躍に関する状況（①女性採用比率、②

³ 2014年5月8日、民間の有識者による日本創成会議（座長：増田寛也東京大学大学院客員教授、元総務相）の人口減少問題検討分科会が「全国1800市区町村別・2040年人口推計結果」を公表し、全国各地に衝撃を与えた。

⁴ 女性活躍推進法等の一部を改定する法律が、2019年5月29日成立し、2019年6月5日に公布された。主な改正点は、「事業主行動計画」が義務付けられる民間事業主の範囲の拡大（101人以上）、事業主に対してパワーハラスメント防止のための相談体制の整備その他の雇用管理上の措置を義務付けることなどである。

勤続年数男女比、③労働時間の状況、④女性管理職比率）を把握・分析し「事業主行動計画」を策定・公表することを義務づけている。第二に、地方自治体に当該地域における「推進計画」の策定を求めている（努力義務）。第三に、地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができる（任意）。

山形県（2019）をもとに、女性活躍推進をめぐる現状をみていこう。山形県における一般事業主行動計画策定届出企業は137社で、そのうち常時雇用労働者301人以上の企業は111社（届出率100%）、300人以下の企業は28社となっている（2018年12月末現在）。また、このうち一定の基準を満たした「女性活躍推進企業」として厚生労働大臣から認定（えるぼし認定）された企業は、4社である⁵。「女性活躍」に積極的な企業が多いとはいえない状況である。

山形県における女性管理職比率（2018年）は、役員16.6%（全国20.7%、2017年）、部長相当職10.4%（全国6.6%、同）、課長相当職15.7%（全国9.3%、同）、課長相当職以上14.6%（全国11.5%、同）、係長相当職24.7%（全国15.2%、同）、計18.6%（全国12.8%、同）であり、役員比率以外は全国を上回っている。背景にあるのは、山形県では働く女性の比率が高く、かつ非正規雇用の比率が比較的低いことであろう。2015年の山形県の15～64歳女性の労働力率は73.5%（全国67.3%）、30～39歳女性の労働力率83.6%（全国2位、全国73.1%）、共働き世帯率57.9%（全国2位、全国47.6%）である。とくに30～39歳の女性労働力率が高く、いわゆるM字カーブはほとんど解消されて、出産・育児期の女性の継続就労が定着しているといえる。そのなかで、女性雇用者に占める非正規（パート・アルバイト・派遣・契約社員等）の比率は44.9%（全国55.9%、2016年）である。山形県の男性の非正規比率23.6%（2016年）を大きく上回っているものの、全国的には比較的低い比率である。

2.2 酒田市の女性活躍推進の状況

山形県酒田市は、2017年に「酒田市女性活躍推進計画」を策定し、「協議会」にあたる「酒田市女性活躍推進懇話会」を東北初の女性副市長の主導のもとに

⁵ 株式会社荘内銀行（鶴岡市、労働者数1,549人）、株式会社ニューメディア（米沢市、186人）、社会福祉法人白鷹福祉会（白鷹町、206人）、医療法人社団斗南会（天童市、298人）の4社である。

設立して、「日本一働きやすいまち」を目指すことを宣言した。宣言では、行政、経済団体、経営者、働く人が連携して取り組むことが強調されている。2018年度に「第2次酒田市男女共同参画推進計画～ウィズ（WITH）プラン～」(2019年3月)を策定、そのなかに「女性活躍推進計画」を包含した⁶。女性が働きやすく、昇進等への意欲をもっていきいきと働き、生活できるよう地域、職場環境を整備する「女性活躍推進」を、男女共同参画社会形成にむけた総合目標「あなたらしく わたしらしく 暮らせるまち」のなかの基本目標Ⅲ「いきいきと働くことができる環境づくり」に位置づけ、その他の3つの基本目標と相互に関連させながら計画推進することとした⁷。

基本目標Ⅲの施策の方向には、5「職域における男女の均等な機会と待遇の確保」、6「ワーク・ライフ・バランスの推進」、7「多様な分野での女性の活躍の推進」の3項目が掲げられている。

施策の方向5には、「男性だけではなく、女性も働きやすく、自身の持つ能力を十分に発揮し、正当な評価を受けられる労働環境を整える」ことが課題であると明記された。主要施策①「雇用等に関する法律や制度の定着促進」において「女性活躍支援員」配置や雇用関連の法制度周知、意識啓発・セミナー等をメニューとしている。主要施策②「管理職等への女性の登用促進」には、「女性の積極的な管理職登用の促進」ならびに「市役所における女性の管理職登用の推進」があげられている。前者は、女性管理職登用等を行う企業等を支援するものである。周知・啓発に留まらない、女性管理職登用への実効性ある働きかけ・支援が求められよう。また後者は、「特定事業主行動計画に基づき、計画的な人材育成に努め、女性の管理職登用を推進する」ものである。酒田市は2016年4月「酒田市特定事業主行動計画」を策定、2018年6月に一部改訂して取組み状況を公表している（酒田市 2018）。成果目標には、市役所管理職（課長級以上）に占める女性の割合を12.1%（2018年）から2020年に15.0%とすることを掲げており、副市長主導による市役所内の実効性ある取組みが期待

⁶ 計画策定にあたっては、女性活躍推進懇話会から意見聴取するとともに、「市民ワークショップ」を東北公益文科大学との共催により2回開催し、市民の意見を反映するよう努めた。

⁷ 他の3つの基本目標は、Ⅰ多様性を尊重する意識づくり（人権、教育・学習）、Ⅱ男女がともにささえあう社会づくり（政策・方針決定への参画、地域社会）、Ⅳ安心して暮らせる環境づくり（暴力根絶、健康）である。

される。さらに、施策の方向5では自営業や商工業・農林水産業関係団体等における女性リーダーの育成、経営参画等もメニュー化されている。

施策の方向6「ワーク・ライフ・バランスの推進」は、男女がともにバランスのとれた生活を送ることができるよう、男女ともに家事・育児・介護等のアンペイドワーク（無償労働）を担い、とくに男性の参画を促すことが強調されている。そして保育や介護等の社会的支援サービスの充実、企業等における就労環境改善が課題とされ、両立支援施策がメニューとなっている。

施策の方向7「多様な分野での女性の活躍の推進」は、非正規雇用の女性が多いこと、女性が働くことに自信をもち、自ら働き方をデザインできる環境整備が課題とされ、女性のエンパワーメント施策（スキルアップ、チャレンジ支援、ネットワーク形成、職域拡大、ロールモデル発信、等）がメニュー化されている。

以上3つの施策の方向に対応して、酒田市は3つの取組みを開始している。すなわち、1. 職場における女性活躍（事業主への意識啓発）、2. 家庭との両立支援（制度充実と意識啓発）、3. 女性のチャレンジ支援（意識啓発）である。1.に関する主な成果として、①女性活躍支援員による事業主への働きかけにより「山形いきいき子育て応援企業」111社（優秀23社、実践42社、宣言46社）増加⁸、②「育休代替人材バンク」の立ち上げ、求人登録8社9件の実績、③「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に酒田市長が賛同、があげられる（2019年2月現在）。「山形いきいき子育て応援企業」参加への働きかけを通じて、事業主の行動を促す支援が進行中であり、酒田市独自の「人材バンク」の仕組みづくりと運用を開始したこと、行政のトップ（今後、経済界のトップも予定）が行動宣言を行ったことは、「女性活躍推進」に弾みをつける重要な取組みである。今後の推進がおおいに期待される。

3 酒田市在住若年女性の現状と意識

酒田市は、「推進計画」策定の基礎データ収集を目的に、2017年9月「女性の暮らしと働き方に関するアンケート調査」を酒田市在住の20～39歳の女性

⁸「計画」では、2017年52社→2022年150社を成果目標に設定している。

900名を対象に実施した⁹。酒田市在住の若年女性がどのように働き、どのような意識をもっているのか、この調査結果をもとに見ていくことにしたい。

3.1 就業の実態と意識

酒田市の20～30歳代女性の82.1%は就業しており、約半数の49.5%が正社員・正職員であり、非正社員・非正職員27.7%、会社・団体役員0%、自営業4.9%となっている。仕事内容でみると、専門的職業28.4%（教師・保育士・看護師13.8%、専門・技術職14.6%の合計）と事務・営業職28.5%がほぼ同じ比率であり、販売・サービス・保安職29.6%、農林漁業職2.4%、生産・輸送・建設・労務職8.7%、その他2.0%、DK/NA 0.4%となっている。年収は、全体の83.2%が300万円未満に集中しており、正規職および専門職の比率が比較的高いにもかかわらず、年収はその割に低い水準であるといえる。そして、「正社員・正職員」と「非正社員・非正職員・自営業・その他」とのあいだには、年収において、図2のとおり明らかに違いがみられる（カイ2乗検定、1%水準で有意）。

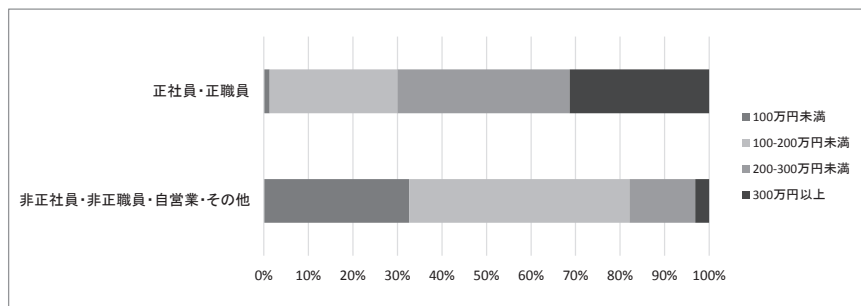


図2 年収〈従業員上の地位別〉 n=245

⁹ 有効回収数・回収率：307票・34.1%、回収・分析は東北公益文科大学伊藤眞知子研究室が担当した。回答者の属性は、年齢：20～24歳15.0%／25～29歳19.2%／30～34歳30.3%／35～39歳35.2%／DK/NA 1.0%、学歴：中学校・高等学校31.9%／高専・短大・専修学校37.8%／大学・大学院30.8%、居住歴：酒田市出身・ずっと酒田22.5%／酒田市出身・転出経験あり43.6%／酒田市以外出身・転入30.3%／その他3.6%、結婚：結婚している（パートナーあり）58.0%／離死別5.8%／未婚35.5%／DK/NA 0.7%。子どもがいる人は49.5%、子ども希望51.2%（+16.6%が妊娠中）、持ち家（一戸建）居住70.4%、未婚・離死別者のうち結婚希望67.7%、生活に満足71.9%である。

正社員・正職員（以下、「正規職」）と非正社員・非正職員（以下、非正規職）の差異が明らかになった設問が、年収のほかに3つある。1つは、離職経験の有無である（5%水準で有意）。正規職の約6割（59.9%）が「離職経験なし」と回答している一方、非正規職の「離職経験なし」の回答は15.3%にとどまる。出産・育児、転職・起業など理由はさまざまであれ、現在の非正規職の8割以上が離職経験を有している。言い換えれば、現在、酒田市内で正規職として働く若年女性の6割が初職の正規職を継続しているとみることができる。

2つ目に、正規職・非正規職別で違いがみられたのは、現在の職場の特徴として「育児休業制度等活用の雰囲気がある」と回答したか否かである（1%水準で有意）。正規職の6割（60.4%）が「あてはまる」と回答している一方、非正規職の回答は32.5%にとどまっている。これは、正規職が働く職場には育児休業の制度があり、それを取得できる立場にある正規職だから「雰囲気」を感じられるということであるのか、あるいは非正規職の女性が働く職場には、制度もそれを取得する立場の女性も少ないということなのか、さまざまな解釈が可能である。パートタイム労働者にも育児休業取得の道が制度上開かれているにもかかわらず、現実取得につながっていないことがうかがわれる。

3つ目は、一般的に職場における男女の地位に関する設問への回答である（1%水準で有意）。正規職は「男性のほうが優遇されている」45.2%ならびに「平等」48.9%と、回答が拮抗しているものの、「平等」が若干上回っている。一方、非正規職は、「男性優遇」67.6%に対して「平等」は23.9%である。

他方、正規職と非正規職の双方が同様の回答を示した設問がある。一般的に女性が職業をもつことについて「子どもができてずっと職業を続ける方がよい」、そして「できれば、女性も一生働き続けたほうがよい」という項目について、前者は7割前後、後者は8割超が正規職、非正規職ともに、肯定する回答をしている。酒田市の働く若年女性は、正規・非正規にかかわらず、一生働き続けるということを内面化しているといえる。

3.2 昇進意欲と自信

現在の職場で昇進したいと思うかどうかについてたずねたところ、昇進したい18.2%、昇進したくない30.0%、現在の職場で昇進することは難しい16.6%、

昇進制度や昇進できるポストがない11.5%、わからない20.2%、DK/NA 3.6%という結果であった。昇進意欲は決して高くない。

昇進意欲と「現在の職場の特徴」に関する回答とのあいだには、次の3項目において関連がみられた（いずれも1%水準で有意）。すなわち「育児休業制度等子育てとの両立支援の制度が活用できる雰囲気がある」、「仕事と子育てを両立しながら働き続ける先輩が多くいる」、「自分にとってやりがいがあると思える仕事をするができる」の3項目である。また、昇進意欲と「自分に自信がある」「苦勞してでも、色々なことに挑戦していきたい」「ひとよりも高い収入を得たい」（以上、1%水準）、「地域活動には積極的に参加していきたい」（5%水準）の4項目とのあいだには関連があり、「自分にはひとよりすぐれたところがある」「ひとの役に立つ仕事がしたい」とは弱い関連がみられる（10%水準）。自分自身への肯定的な評価（自己肯定感）と高い収入、地域活動などに挑戦する意向が、昇進意欲と関連していることが見てとれる。

女性の意欲の低さと、女性リーダー・管理職等の登用が進まないことのあいだには関連があることが指摘されてきた。川口章は、実証分析の結果、女性の昇進意欲は男性に比べて非常に低いと結論づけて、「本格的にポジティブ・アクションに取り組んでいる企業では女性の昇進意欲が高い」として、ポジティブ・アクションは男性の昇進意欲も高め、組織の活性化に寄与するという（川口 2012：55-6）。女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない企業は、その理由として「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらないため」58.3%、次いで「女性が希望しないため」21.0%、「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいないため」19.0%と回答している（厚生労働省 2014）。武石（2014）は、前述したとおり、企業の女性活躍への消極的な姿勢と女性の意欲の問題とのあいだの悪循環を指摘している。組織として女性の能力発揮への取り組みが十分ではない、男性に比べて女性に対して仕事管理などのマネジメントの面で十分な対応が行われていないなど、「女性に対して管理職昇進に必要な知識や経験等を付与する機会を与えてこなかった企業側の責任も指摘できる」としている（武石 2014：34）。女性社員が「育成」過程において、男性と比べて限られた分野・範囲でしか「配置」「異動」がなされなかった、「研修」の機

会が限られていた、「評価」にもバイアスがかかっていたなどのために経験や能力開発が不足していたこと、実は経験や能力の要件を満たしていても、会社や上司から期待や評価を得られなかったり、女性管理職のロールモデルが少ないために自信を得られなかったりしてきたと指摘されている（矢島 2017：13）。

つまり女性の昇進意欲の低さは、本人の問題にとどまらず、企業からの女性への対応が、男性への対応とは異なる対応になっていたことにも原因があると考えられる。酒田の女性たちの昇進意欲の低さをこのような観点から見直してみることが必要であろう。

3.3 性別役割分業意識

性別役割分業意識に関する6項目について、表1のとおり、G.以外はいずれも否定的な回答への傾斜がみられる。

〈A. 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである〉への賛否については、全国調査では「反対（反対＋どちらかといえば反対）」が20～29歳51.2%、30～39歳59.2%（内閣府男女共同参画局 2016）となっているのに対して、酒田市20～39歳では72.7%と高くなっている（回答は「あてはまらない（あてはまらない＋どちらかといえばあてはまらない）」）。A.ならびに〈C. 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ〉は年収とのあいだに関連があり、年収が高くなるほど、否定的な意見が高くなる傾向にある（1%水準で有意）。また、〈G. できれば、女性も一生働き続けた方がよい〉も年収と関連があり、年収が高くなるほど肯定的な意見が高くなる傾向にある（1%水準）。

家庭における家事・育児分担に関しては、表2のとおり、女性のみが担うことへの反対意見が強く表れている。「あてはまる（あてはまる＋どちらかといえばあてはまる）」という回答が、「男性も家事・育児を行うことは、当然である」92.5%、「妻が勤めていれば、それに見合って、夫（パートナー）も家事を分担すべきだ」95.8%と、極めて高い。

性別役割分業とは、男女に異なる役割を割り振る分業システムであり、20世紀近代社会において形成、強化され、社会のあらゆる分野に浸透した。江原由美子は、「男は仕事、女は家庭」という分業のみでなく、「女というカテゴリー」と『家事・育児』あるいは『人の世話をする労働』を結びつける強固なパタ

表1 性別役割分業意識 n=307

| | あてはまる | どちらかといえばあてはまる | どちらかといえばあてはまらない | あてはまらない | DK/NA | 全体 |
|---|-------|---------------|-----------------|---------|-------|-------|
| A. 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである | 1.6 | 26.4 | 36.5 | 35.2 | 0.3 | 100.0 |
| B. 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず育児に専念すべきだ | 8.8 | 28.3 | 32.9 | 29.6 | 0.3 | 100.0 |
| C. 家族を(経済的に)養うのは男性の役割だ | 6.8 | 40.7 | 30.3 | 20.2 | 2.0 | 100.0 |
| D. 公的に(国や地域や会社など)重要な決定をする仕事は、女性より男性に適している | 5.2 | 24.8 | 43.6 | 25.1 | 1.3 | 100.0 |
| G. できれば、女性も一生働き続けた方がよい | 32.2 | 45.3 | 15.6 | 4.2 | 2.6 | 100.0 |
| I. 女性は結婚したら、家事・育児に専念すべきである | 2.9 | 12.7 | 42.7 | 40.7 | 1.0 | 100.0 |

表2 家事・育児分担についての意識 n=307

| | あてはまる | どちらかといえばあてはまる | どちらかといえばあてはまらない | あてはまらない | DK/NA | 全体 |
|--|-------|---------------|-----------------|---------|-------|-------|
| E. 家事や育児には、男性より女性が適している | 11.7 | 53.1 | 22.8 | 10.1 | 2.3 | 100.0 |
| F. 男性も家事・育児を行うことは、当然である | 49.5 | 43.3 | 4.6 | 1.3 | 1.3 | 100.0 |
| H. 妻が勤めていれば、それに見合って、夫(パートナー)も家事を分担すべきだ | 60.3 | 35.2 | 2.6 | 1.0 | 1.0 | 100.0 |

ーン」を「性別分業」と定義する(江原 2001:126)。このパターンが家族においては「女が家事をする」あるいは「家事をするのは女」という性別分業となっているのである。このように考えると、酒田の若年女性は家族における性別分業に否定的な意識をもつ人が多く、女性だけが家事・育児(・介護)をするのではなく、男性も担うことを強く望んでいる。

4 考察とまとめ—行政、企業は何ができるか

酒田で暮らす20～30代女性は、8割強が就業しており、昇進希望は2割に満たないものの、7～8割は一生働き続けるものと考えており、そして9割超が男性も家事・育児を分担することを望んでいる。とりわけ、離職経験なく継続就労している正社員・正職員の女性たち、すなわち管理職候補となる人たちがすでに酒田には一定数存在している。アンケート調査では、非常に多くの自由記述が記載され、地域で懸命に働き、がんばっている女性たちの生の声に接することができた。妊娠、出産、子育て、家族にかかわる記述が多く、仕事との兼

ね合いに葛藤している姿も少なくなかった。働き続ける意向をもち、家族形成の意向をもつ（子どもをもちたい希望や離死別・未婚者の結婚希望は弱くない）これらの女性たちにどのように寄り添い、支援していけばよいのだろうか。

企業は、第一に、女性たちの「意欲」について見直し、従来の採用、処遇、育成のあり方を点検して、新たな「育成」策を講じていく必要がある。点検のツールとして、事業主行動計画の策定、公表といった手続きが活用できる。女性向けの特別なプログラムを組むというより、男性への対応でしてきたことが女性にも行われているか点検して、女性の「育成」につながる環境整備をするというやや長期的視点による取組みである。当事者（ここでは若年女性）の話を聴くこと、対話することから始めて、女性たちの意欲が醸成され、ひきだされるようなエンパワーメント（力をひきだすこと）の取組みが求められる。そこで女性自身にも覚悟が求められることは、むろん指摘しておきたい。

第二に、上司のマネジメント力育成が必要である。武石は、女性の昇進意欲を高めるために、企業の女性活躍推進策の取組みを「従業員が認知すること、とりわけ上司の部下育成にかかわるマネジメントのあり方が重要であることが明らかになった」として、「上司の育成に働きかける企業の取り組みが重要である」（武石 2014：45）と述べている。働く人のやる気をひきだすマネジメントが求められる。自信を育て、挑戦する気持ちを削ぐことなく、「女性が能力発揮できていると考えられる状況、責任ある仕事が与えられていると思える状況を作っていくことが必要である」（大槻 2015：358）。

第三に、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）である。川口（2012）の指摘どおり、ポジティブ・アクションに熱心な企業では、女性の昇進意欲が高く、女性の管理職がいる企業では女性の昇進意欲が高い、という好循環がある。大企業ばかりでなく、中小企業であればこそその取組み事例も多い。ぜひともできることから取組んでいくことを勧めたい。

第四に、両立支援策である。上述の「山形いきいき子育て応援企業」の取組みなど、多様な支援メニューが準備されており、ぜひ活用してほしい。男女がともに仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）をそれぞれのバランスにより進めていくことは、「女性活躍」の大前提、インフラ整備であるといつてよい。若い女性たちが強く望んでいる男性（夫／パートナー）の家事・育児

参画を実現する方途でもある。

女性活躍推進へと企業を促し支援するのが行政の役割である。酒田市はさまざまな施策・事業に取り組んでおり、具体的には、酒田市産業振興まちづくりセンター（サンロク）を開設し、女性活躍支援員を配置して支援活動を展開している。これらをぜひ活用して、この好機をのがさず、女性も男性も、企業も経済も、そして地域が元気になってほしい。「女性活躍推進」を企業のためだけのものでもなく、女性のためだけのものでもない、皆のためになるものへと転換しつなげていきたい。

参考文献

- 石井まこと・宮本みち子・阿部誠編（2017）『地方に生きる若者たち—インタビューからみえてくる仕事・結婚・暮らしの未来』旬報社.
- 伊藤眞知子（2015a）「地域における男女共同参画の課題—山形県を中心に」, 『東北公益文科大学総合研究論集』第29号, pp.25-37.
- 伊藤眞知子（2015b）「男女共同参画社会の形成と公益—女性の『活躍推進』のもとで」, 『公益学研究』第15巻第1号, 日本公益学会, pp.1-9.
- 江原由美子（2001）『ジェンダー秩序』勁草書房.
- 大沢真理編集（2011）『承認と包摂—労働と生活の保障—』岩波書店.
- 大槻奈巳（2015）『職務格差—女性の活躍推進を阻む要因はなにか』勁草書房.
- 川口章（2012）「昇進意欲の男女格差」, 『日本労働研究雑誌』No.620, pp.42-57.
- 武石恵美子編著（2009）『女性の働きかた』ミネルヴァ書房.
- 武石恵美子（2014）「女性の昇進意欲を高める職場の要因」, 『日本労働研究雑誌』No.648, pp.33-47.
- 濱口桂一郎（2015）『働く女子の運命』文芸春秋.
- 矢島洋子（2017）「女性活躍の視点からみた企業のあり方」(2) 女性管理職の登用」, 『共同参画』5月号, p.13.

参考資料・HP

- 尾畠未輝（2018）「日本の中堅企業『経営幹部の女性比率』に関する世界35ヵ国同時調査 コメント」

https://www.grantthornton.jp/globalassets/pdf/press-release/press_20180305.pdf (2019.4.3 閲覧)

厚生労働省 (2014)「平成 25 年度雇用均等基本調査 (確報)」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-25r.html> (2019.4.1 閲覧)

酒田市 (2019)「第 2 次酒田市男女共同参画推進計画～ウィズ (WITH) プラン～」, 酒田市地域創生部地域共生課

東北公益文科大学 (2018)「大学まちづくり地域政策形成事業形成事業調査研究委託 酒田市における女性活躍推進のための基礎調査研究報告書」

http://www.city.sakata.lg.jp/kosodate/kouekibunka/koekidaikanrenjoho/univ_machidukuri.files/29josei.pdf (2019.4.10 閲覧)

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2011)「労働政策研究報告書 No.136 出産・育児期の就業継続—2005 年以降の動向に注目して」

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2011/0136.html> (2018.8.26 閲覧)

内閣府男女共同参画局 (2014)「女性の活躍推進に関する世論調査」

<https://survey.gov-online.go.jp/h26/h26-joseikatsuyaku/index.html>
(2018.8.25 閲覧)

内閣府男女共同参画局 (2015)「地域における女性の活躍に関する意識調査」

www.gender.go.jp/research/kenkyu/chiiki_ishiki.html (2018.6.12 閲覧)

内閣府男女共同参画局 (2016)「男女共同参画に関する世論調査」

<https://survey.gov-online.go.jp/h28/h28-danjo/2-1.html> (2019.4.17 閲覧)

内閣府男女共同参画局 (2018)「男女共同参画白書 平成 30 年版」

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-13.html (2019.4.15 閲覧)

太陽 Grant Thornton (2018)「日本の中堅企業『経営幹部の女性比率』調査対象国中で最下位」

<https://www.grantthornton.jp/library/press/2018/20180305/> (2019.4.10 閲覧)

山形県 (2019)「平成 30 年度山形県男女共同参画白書」山形県子育て推進部若者活躍・男女共同参画課

山形県商工労働部雇用対策課 (2018)「山形県労働条件等実態調査結果報告書」

謝辞

本研究は「酒田市平成29年度大学まちづくり地域政策形成事業調査研究委託」により実施した。記して感謝するとともに、アンケートに回答してくださった酒田市市民に厚くお礼申し上げたい。