

## 有業率全国ワースト2位

# ママ社員支援悩む兵庫

企業や自治体に女性の登用を促す「女性活躍推進法」施行から1年が過ぎた。兵庫県は若年層（25～44歳）の母親の有業率が5年前の調査で全国ワースト2位で、女性の就業支援が大きな課題。特に中小企業は優秀な人材を確保できるかどうかに関わり、対応が求められている。（末永陽子）

### 女性活躍法施行1年

姫路市内の部品メーカーは社員約50人の3割を女性が占め、課長級にも積極登用する。しかし、工場での作業に柔軟な勤務体系を導入するのは難しく、繁忙期は通常の倍以上の受注が入るため日常的に残業が発生。結婚や出産で退職する女性も多く、経営幹部は「何より社員全体の意識改

革が難しい」とため息をつく。こうした中小企業が少なくない中、女性社員の「働きやすさ」に取り組んで人材確保を目指すのが、コンピュータのシステム開発やホームページ作成などを手がけるユーシステム（神戸市中央区）だ。従業員約20人のほぼ半数

### 25～44歳の育児をしている女性の有業率 (2012年度)

1	島根県 (74.8%)
2	山形県 (72.5%)
3	福井県 (72.1%)
4	鳥取県 (71.8%)
5	富山県 (68.3%)
⋮	⋮
43	大阪府 (46.7%)
43	千葉県 (46.7%)
45	埼玉県 (46.4%)
46	兵庫県 (43.2%)
47	神奈川県 (41.1%)

## 「勤務融通」「残業ゼロ」へ工夫

が女性。フレックスタイムや在宅勤務など家庭の事情に合わせて働く。昨年12月、「女性が輝く先進企業」として大手6社と並び、中小で唯一表彰された。働きやすさを支えるのが情報技術（IT）の活用。社員全員がアクセスするウェブ画面には、取引先との



ウェブ画面を見ながら社員と打ち合わせをする佐伯里香社長（中央）＝神戸市中央区御幸通4、ユーシステム

## 働く参考

にし、定時退社日も設けた。月100時間を超える人もいた残業は、1人平均月16時間まで減少。将来的にはゼロを目指すという。大手メーカーなどでエンジニアとして働き、在宅勤務も11年間経験した佐伯社長。効率的な働き方の重要性を実感し「長時間労働は仕事の質を低下させ、ミスも増える」と強調する。過酷な労働環境とされるIT業界だが「ワークライフバランスを重視する若者は多く、優秀な人材確保に繋がっている」と話す。

打ち合わせや書類の作成、企画提案から商談成立に至るまで、進行中の案件の詳細が記される。チームで情報を共有し、担当者の急な休みにも対応する。「業務の無駄が減り、特定の人に仕事が集中することもなくなった」と佐伯里香社長。さらに残業を自己申告制

## 管理職登用 3割満たず

兵庫県内で25～44歳の育児中女性のうちどれだけの人が働いているかを示す有業率（国の2012年度就業構造基本調査）は43.2%と神奈川県の41.1%に次いで低かった。休業者も含めた就業者の割合を表す就業率（15年国勢調査）も45%と全国平均48.1%を下回り、ワースト3位。全年齢階層で全国平均に届かず、35～39歳では全国平均よりも5.6ポイント低い64.2%だった。

また、女性管理職のいる中小企業の割合（兵庫県中小企業団体中央会16年度調査）は28.9%と3割に届かない。1事業所あたりの女性管理職数は部長級が1.06人、課長級が1.85人ととどまる。

兵庫労働局は「要因は複雑」としつつ「女性には家庭を守る」という保守的な考えが根強いことも指摘。ただ、県内でも女性管理職の増加やさまざまな職種に女性が進出する傾向は見られるという。（末永陽子）