

報道関係各位

～ 株式会社 Waris (ワリス)「女性活躍推進法」施行に向けて ～  
**提言 さらなる女性の継続就労・活躍が可能となる社会へ**

ハイスキルな女性人材と企業とのジョブマッチングサービスを手掛ける株式会社 Waris (東京都港区、代表 米倉史夏・田中美和・河 京子、以下「Waris」)は、2016年4月1日に「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)」※1が、施行されることに際し、女性がより活躍できる社会を実現すべく提言をとりまとめ、2016年3月24日に、これを公表しましたので、お知らせ致します。

Warisは、2013年の創業以来、およそ2500名の総合職女性のキャリアをめぐるお悩みの声に接してきました。この度、「女性活躍推進法」の施行を機に、Warisのデータベースに登録している総合職女性に対し初のアンケート調査※2を実施したところ、調査結果から、女性の継続就労・活躍支援における新たな課題が明らかになりました。Warisは、それらの課題を解決し、より女性が活躍できる社会を実現すべく、以下3点について、提言致します。

なお、提言の詳細につきましては、別紙『提言 ～さらなる女性の継続就労・活躍が可能となる社会へ～』に詳しく取りまとめておりますので、下記 URL ご参照頂けますと幸いです。

[http://waris.co.jp/wp-content/uploads/PDF/160324waris\\_teigen\\_report.pdf](http://waris.co.jp/wp-content/uploads/PDF/160324waris_teigen_report.pdf)

Warisは、創業以来培ってきたノウハウを活かし、引き続き多様な働き方の実現を通じて一人一人が能力発揮できる社会づくりに貢献してまいります。

◆女性活躍推進法について (※1)

2016年4月1日施行。「女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る」ことを目的とした法律。企業だけでなく国や自治体、病院、学校など、301人(1年以上継続して雇用している非正規社員を含む)以上の組織に、①女性活躍の状況を把握・分析し、②「行動計画」を策定、さらに③行動計画やその達成状況を情報公開することが義務付けられた(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。優れた取り組みを行う一般事業主の認定も行う。

◆Waris アンケート調査について (※2)

[http://waris.co.jp/wp-content/uploads/PDF/160324\\_Waris2016\\_survey.pdf](http://waris.co.jp/wp-content/uploads/PDF/160324_Waris2016_survey.pdf)

- ・調査時期：2015年12月17日～2016年1月8日
- ・調査対象：Waris ご登録者（有効回答率10%／202名が回答）
- ・調査方法：インターネット
- ・平均年齢：38.1歳（既婚91%／子どもあり82%／管理職前後の総合職女性が中心）

### 【提言1】“管理職の在り方”に“ダイバーシティ”を！

雇用機会均等法が施行されて30年が経ちますが、日本における男女のジェンダーギャップはいまだに大きく、日本の女性管理職比率は2013年のデータで11.2%と、30%～40%がスタンダードである諸外国と比較して圧倒的に低い数値にとどまっています。同時に女性管理職の未婚率・子どものいない比率も男性管理職に比べ著しく高く、子育てをしながら管理職に就く女性のごく一部に限られています。管理職の“在り方”自体を多様にし、時間的制約を抱える子育て中の人材であっても管理職になれる土壌を整えれば女性管理職比率アップの一助になるはずです。

### 【提言2】女性の“ワークスタイル3.0（フリーランスという生き方）”へのサポートを！

Warisのアンケート調査では、およそ3割の総合職女性が現在の働き方を「フリーランス」と回答しています。組織の中で知識・経験を活かしつつもフレキシブルに働きたい・・・という志向をかなえることができず、プロ意識・キャリア意識が強い女性ほど“フリーランス”という働き方を選ぶ現状があります。ところが、こうしたフリーランス女性は企業に勤める女性に比べると、各段に社会保障が手薄く生活設計に不安な側面を抱えています。「女性の活躍」は組織で働く形にとどまらないはず。Warisは、フリーランスのような新たな働き方に対応した社会保障の在り方が求められると考えます。

### 【提言3】“ブランク人材”に“セカンドチャンス”を！

日本女性の約6割が第一子出産前後に仕事を辞めます。やむをえず仕事を辞めてしまいキャリアに未就労期間が生まれてしまった“ブランク人材”が、再び労働市場へ戻ることは並大抵のことではありません。“ブランク”をキャリアの一つとして前向きにとらえ、再び労働市場へ戻れる枠組み作りが必要だと考えます。

以上

【Waris アンケート調査より一部データのご紹介】※詳細は下記 URL をご参照ください。

[http://waris.co.jp/wp-content/uploads/PDF/160324\\_Waris2016\\_survey.pdf](http://waris.co.jp/wp-content/uploads/PDF/160324_Waris2016_survey.pdf)

### ■キャリア女性の“辞めスイッチ”が入るのは27歳・35歳

Waris アンケート調査で「退職を検討したことがある年齢」を尋ねたところ、**20代では27歳、30代では35歳との回答が最も多くを占めました。**キャリア女性がちょうど管理職適齢期の時期に退職を検討している現状が見られます。

### ■退職検討理由は両立の困難より、仕事への不満

退職・転職・独立を検討することになったきっかけについて尋ねると、「**これまでの職場ではキャリアアップできないと思ったため(39%)**」と「**仕事にやりがいがあったが、家族との時間のバランスが確保できなくなったため(38%)**」がほぼ同じ割合でトップ。これに「**新しい環境で仕事をしたいと思ったため(36%)**」「**これまでの職場ではある程度、仕事を“やり切った”感覚があったため(31%)**」が続きます。今回の回答者は約8割がワーキングマザーでしたが、必ずしも育児や出産そのものが退職検討のきっかけになるわけではありません。短時間勤務制度の浸透により、「両立支援」の環境は整ってきていますが、長時間労働やそれに基づく制度・評価がベースとなる中、**育児期人材や短時間勤務人材が能力を発揮するには壁にぶち当たることも多く、思うように力を発揮できない仕事への不満や、将来のキャリア形成への不安が退職要因**になっています。

### ■フリーランス女性の8割がリモート&在宅勤務で活躍中！平均月収は28万円

今回のアンケートでは総合職女性の**約3割がフリーランス**として働いています。**月平均80時間~100時間程度の稼働量**という人が半数。「**オフィスに常駐**」と回答した割合は**わずか20%**にとどまり、リモートワークなど、能力を活かしつつ、フレキシブルな働き方を実践していることがよくわかります。ちなみに**Warisに登録するフリーランス女性の平均月収は28万円**でした。

【株式会社 Waris について】2013年設立。総合職経験10年以上のキャリア女性と企業とのフレキシブルな仕事のマッチングを行う人材サービス事業を展開。育児・介護などの事情を抱えていたり、フリーランサー的な働き方を望んでいたりするハイスキルの総合職女性と企業とを、「週3日稼働」「プロジェクト型」「リモートワーク」などの時間や場所にとらわれない柔軟な形でマッチング。現在のご登録女性数は約2500名、顧客企業約800社。<http://waris.co.jp>

【本件に関するお問い合わせ】株式会社 Waris 田中・黒川 info@waris.co.jp 03-5730-0777  
／070-5596-4199 (黒川)