

# 女性活躍推進法は有効か 実効性向上に向けた3つの提言

政策調査部主任研究員

大嶋寧子

03-3591-1328

yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

- 2015年8月28日に、女性活躍推進法が成立した。この法律により、2016年4月1日までに、常時雇用する労働者が301人以上の企業は、数値目標を含む行動計画の策定等が義務付けられる
- 統計や調査からは、2014年時点でも女性の活躍が非常に遅れている企業の存在が伺える。女性活躍推進法は、そうした企業が女性の活躍に関わる取組みに着手する契機となりうる
- 一方、この法律が真に効果を発揮するためには、数値目標に関して最低限目指すべき水準の明示、情報公開の促進、非正社員のキャリア形成を支える内容の充実等を検討することが必要である

## 1. 女性活躍推進法と民間企業の女性活躍推進に関わる制度

2015年8月28日に、女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が成立し、同年9月4日に公布された。この法律は10年の時限立法（2026年3月31日にその効力を失う）であり、女性が職業生活において十分能力を発揮し、活躍できる環境を集中的に整備するために、国・地方公共団体・企業の責務等を定めるものである。本稿では女性活躍推進法に基づく制度のうち、民間企業の取組みを促す措置（以下、女性活躍推進措置）に焦点をあて、期待される効果と制度の有効性を高めるための課題を検討する。

### （1）状況把握・課題分析

女性活躍推進措置により、常時雇用する労働者<sup>1</sup>が301人以上の民間企業（以下、301人以上の企業）は、2016年4月1日までに、**自社の女性の活躍に関わる状況把握・課題分析** [ステップ1]に基づいて、**女性の活躍推進に向けた一般事業主行動計画の策定** [ステップ2]を行い、さらに、**自社の女性の活躍に関わる情報の公表** [ステップ3]をすることが義務付けられる（**図表1**）。常時雇用する労働者が300人以下の企業の場合、上記の3つのステップは努力義務となる。

このうち [ステップ1] の自社の女性の活躍に関わる状況把握・課題分析（以下、状況把握・課題分析）は、[ステップ2] の前提となるものである。具体的には、301人以上の企業は、2015年10月頃に策定される予定の厚生労働省令（以下、省令）に基づいて、①採用労働者に占める女性労働者の割合、②男女の継続勤続年数の差異、③労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合、⑤その他企業が選択する項目（選択肢は省令で提示）について定量的に状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき課題を分析する。

なお、①～④は状況把握・課題分析が必ず求められる「必須項目」であるのに対し、⑤は省令に挙げられた項目から企業が選択して状況把握・課題分析を行う「任意項目」である<sup>2</sup>。厚生労働省は2015年内に同省ホームページで状況把握・課題分析の支援ツールを公表予定であるほか、10月頃に策定する「事業主行動計画策定指針」で、望ましい課題分析の手法を示す予定である。

## （２）一般事業主行動計画の策定

301人以上の企業は、[ステップ1]の状況把握・課題分析を踏まえ、[ステップ2]の女性の活躍推進に向けた一般事業主行動計画の策定を行わなければならない。一般事業主行動計画の策定・変更にあたっては、「計画期間」、「数値目標」、「取組み内容と取組み期間」を定めることが求められる。このうち数値目標は、①採用労働者に占める女性労働者の割合、②男女の継続勤続年数の差異の縮小の割合、③労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合、⑤その他企業が選択する項目（選択肢は省令で提示）を用いて<sup>3</sup>、定量的に設定する。

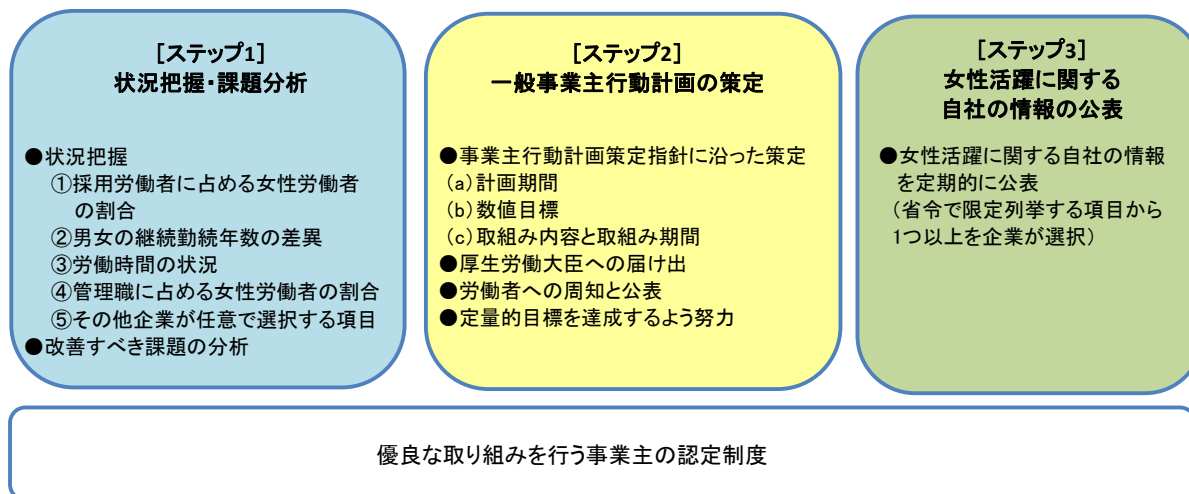
一般事業主行動計画を策定・変更する際、301人以上の企業は厚生労働大臣への届け出、労働者への周知、公表を行わなければならない。さらに301人以上の企業は、一般事業主行動計画に基づく取組みを実施し、さらに同計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

一般事業主行動計画の策定に向け、国は事業主行動計画策定指針で、女性の積極採用、配置・育成・教育訓練、継続就業、長時間労働是正など働き方の改革、女性の積極登用・評価、雇用形態や職種の転換、女性の再雇用や中途採用、性別役割分業意識の見直しなどの職場風土改革の分野で、先進企業の事例を参考に、女性の活躍推進のための効果的な取組みを示す予定である。

## （３）女性の活躍に関する情報の公表

女性の職業選択に役立つよう、301人以上の企業は、[ステップ3]の自社の女性の活躍に関わる情報の公表が求められる。具体的には、省令で限定列挙された女性活躍に関する項目の中から、企業が適切と考えるものを1つ以上選択して公表する。省令で限定列挙される項目は、状況把握・課題分析の対象となる4つの必須項目とその他の厚生労働省が選択する項目であり、状況把握・課題分析の対

図表1 女性活躍推進措置（301人以上の企業に課せられる新たな義務等）



(注) 上記措置が義務付けられるのは2016年4月1日以降。

(資料) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等より、みずほ総合研究所作成

象となる項目とは必ずしも連動しない。

厚生労働省は、女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースを、2016年2月頃に公表する方針であり、企業はこれを一般事業主行動計画や公表した情報の提示先として活用することができる。

#### **（４）優良企業の認定制度**

一方、女性活躍推進法により、優良な取組みを行う企業の認定制度も導入される。厚生労働大臣は、一般事業主行動計画の策定及び厚生労働大臣への届け出を行った企業の申請に基づいて、女性活躍に関する取組みが優良である等の企業を認定する。認定を受けた企業（以下、認定一般事業主）は、商品やサービス、広告、取引書類、通信、その他省令で定めるものについて、厚生労働大臣の定める認定マークを表示できる。

#### **（５）非正規雇用者の処遇改善に関わる附帯決議**

衆議院内閣委員会及び参議院内閣委員会は、女性活躍推進法に対する附帯決議を行っている。同附帯決議の柱の一つとして、政府に、女性活躍推進法の運用に際して非正社員の待遇改善につながる内容を盛り込むよう求めている点が挙げられる<sup>4</sup>。

具体的には、①状況把握・課題分析、数値目標の設定、事業主行動計画の策定・公表等が雇用管理区分ごとに行われるよう検討すること（参議院内閣委員会附帯決議二）、②派遣労働者について、派遣元企業による状況把握・課題分析に加えて、派遣先企業も状況把握・課題分析を行うほか、行動計画に派遣労働者の雇用形態変更等の機会の積極的な提供が盛り込まれるよう検討すること（同附帯決議三）、③企業が状況把握・課題分析を行う任意項目に「雇用する労働者に占める正社員の割合」、「雇用する女性労働者に占める女性正社員の割合」等を加えることを検討すること（衆議院内閣委員会附帯決議五、参議院内閣委員会附帯決議四）等がある。附帯決議に法的拘束力はないものの、後述するように、厚生労働省が策定予定の省令は附帯決議に配慮した内容となる方向である。

## **2. 女性活躍に関する企業の状況と今後の女性活躍推進の鍵**

女性活躍推進措置の効果や課題を考える前提として、本節では、女性の活躍に関わる企業の現状を2つのデータから確認する。

### **（１）出産で正社員女性の多数が離職する企業は2014年時点で4割**

労働政策研究・研修機構の「第3回子育て世帯全国調査」（2014年）によれば、妊娠前に有業であり、第1子出産後も働き続ける女性の割合は、1985～89年に出産した女性で20.3%だったが、2010～2014年に出産した女性では51.8%となった。

このように出産後も働き続ける女性の割合が上昇している背景には、育児・介護休業法の数次の改正等により、育児休業を始めとする仕事と育児の両立支援制度が充実してきたこと、次世代育成支援対策推進法（2003年7月16日公布）により、常時雇用する労働者が301人以上の企業（2011年4月1日以降は同101人以上の企業）は、仕事と育児の両立支援に関する行動計画の策定等が義務付けられたこと<sup>5</sup>等、法制度面から子どものいる労働者を支える制度が拡充されてきたことがある。さらに、

出産による女性の離職を防止する観点から、法定を上回る仕事と育児の両立支援に取り組む企業が増えてきたことも、出産後も働くことを希望する女性への追い風となってきた。

一方で、労働政策研究・研修機構の「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」（2014年）によれば、正社員女性の妊娠・出産時の就業継続状況について、約6割の企業が「就業継続する女性が大多数」又は「就業継続する女性が多い」と回答する一方、約4割の企業が「就業継続する女性はほとんどいない」又は「就業継続する女性は少ない」と回答した（**図表2**）。これらのデータからは、正社員女性が働き続ける上で妊娠・出産が大きな支障とならない企業が増える一方、妊娠・出産で女性の多くが離職する等、女性の活躍に関わる基本的な条件が整わない企業が一定割合を占め続けている様子も伺える<sup>6</sup>。

## （2）ポジティブ・アクションに取り組む企業が増える一方、4割の企業は「取組んでいない」

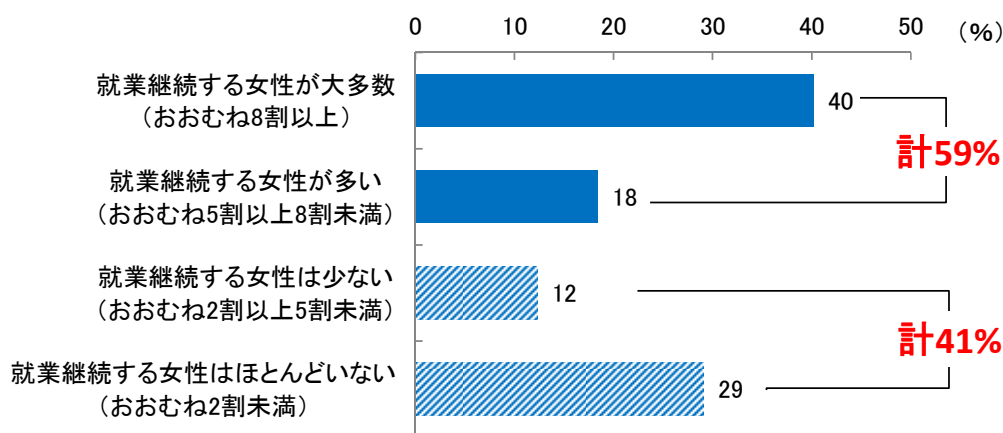
職場で男女の機会を均等にしていくための取組みという面でも、対応が遅れる企業が存在している。厚生労働省「雇用均等基本調査」によれば、ポジティブ・アクションに「取組んでいない」と回答した企業の割合は、2013年度の79.2%から、2014年度の42.7%へ大幅に減少した。

ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差を解消し、女性労働者の能力発揮を促進するために企業が行う自主的かつ積極的な取組みを指す。わが国の職場における大きな男女間の雇用格差を踏まえれば、2014年時点で約4割の企業が男女間の雇用格差の是正に取り組んでいないことは、問題とも言える。

ただし、企業がポジティブ・アクションに取り組んでいない背景として、「今後、取組む予定である」という状況にあることや、「女性が十分活躍している」という事情も考えられる。そこで、「雇用均等基本調査」（2013年度）<sup>7</sup>より、管理職に占める女性の割合別に、ポジティブ・アクションに「取組んでいない」企業の割合を見たものが**図表3**である。ここでは、「取組んでいない」企業の状況別の内訳も示している。

これによると、管理職に占める女性の割合が40%未満の企業でポジティブ・アクションに取り組んでいない割合が相対的に高く、特に5%未満の企業で約9割を占める<sup>8</sup>。その内訳を見ると、「今後、取

**図表2 正社員女性の妊娠・出産時の就業継続状況**



(注) 数値は回答企業の構成比(%)、無回答企業を除く。

(資料) 労働政策研究・研修機構「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(2014年)より、みずほ総合研究所作成

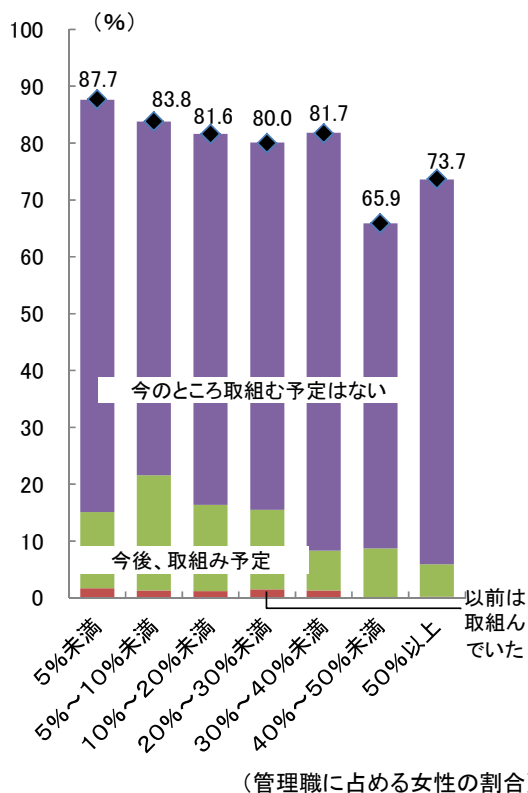
組み予定」と回答した企業もあるものの、大多数は「今のところ取組む予定はない」と回答した企業である。ここからは、企業がポジティブ・アクションに取り組んでいない理由として、「今後、取組み予定」という状況や「女性が十分活躍している」という事情は必ずしも当てはまらないことが伺える。

そこで、再び同じ調査より、管理職に占める女性の割合が5%未満の企業が「ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由」（複数回答）を見ると、「女性が少ないあるいは全くいない」（43.8%）、「男女にかかわらず人材を育成している」（30.2%）、「女性の意識が伴わない」（20.7%）、「既に女性は十分に活躍している」（11.7%）等を指摘する企業が多い（図表4）。女性が管理職に昇進する可能性が低い企業でポジティブ・アクションへの取組みが少ない理由として、女性労働者や女性管理職の少なさ、その背景としての人材育成や女性の働く意欲を巡る課題について、必ずしも現状を見直す必要性が認識されていない可能性がある。

### （3）女性活躍推進の鍵としての「底上げ」施策

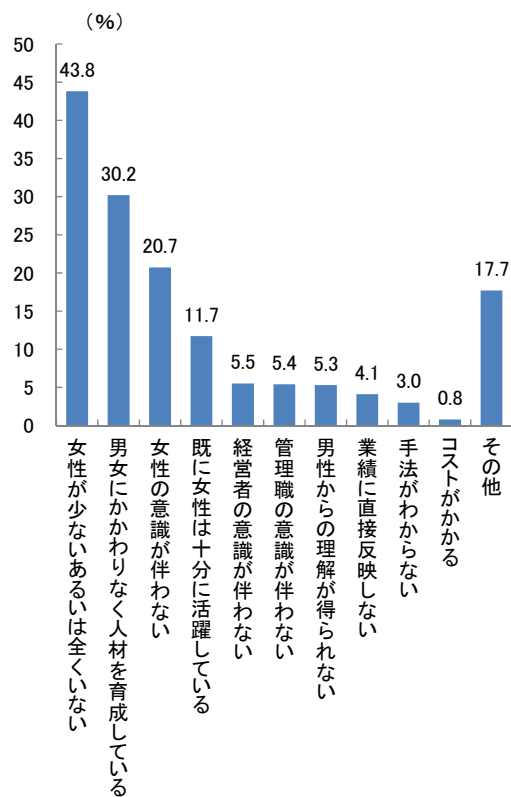
以上のデータからは、仕事と育児の両立支援や男女の機会均等に取組む企業が増える一方で、妊娠・出産で女性の多くが離職する企業や、女性が活躍していない状況への問題意識が不足していると考えられる企業が存在していることが伺える。

図表3 ポジティブ・アクションに取り組んでいない企業の割合



（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」（2013年度）より、みずほ総合研究所作成

図表4 ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由（管理職に占める女性の割合が5%未満の企業）



（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」（2013年度）より、みずほ総合研究所作成

わが国が、真に女性が活躍できる社会に転換するためには、既に女性の活躍に向けて取り組みを行う企業を強くサポートしていくことはもちろん、女性の活躍という点で後れを取る企業の状況を「底上げ」していくことが重要と言えよう。

### 3. 女性活躍推進措置で期待される効果と課題

本節では、新たに導入される女性活躍推進措置の特徴や、女性の活躍に関する企業の状況が二極化する問題を踏まえて、女性活躍推進措置により期待される効果と課題を考える。

#### (1) 女性活躍推進措置で期待される効果

女性活躍推進措置は、企業の女性活躍に関わる取組みを推進するために、細かく義務の設定や行政による方向付けを行うという点で、「おせっかい」な制度と言える<sup>9</sup>。このような制度は、既に効果的な取組みを行う企業も型にはまった取組みが求められるデメリットがある。しかし、前節で述べたように、わが国では、女性の活躍が非常に難しい企業や、女性が活躍していない状況への問題意識が不足する企業が一定割合を占めている可能性がある。女性活躍推進措置の「おせっかい」な仕組みは、そうした企業が、幅広い項目について状況把握・課題分析を行い、さらに数値目標の設定と具体的な取組みに着手する契機となると期待できる。このようなプロセスは、女性が活躍していない状況への問題意識を醸成することにつながる可能性もある。

#### (2) 女性活躍推進措置の課題

##### a. 課題①：最低限目指すべき水準の欠如に関わる問題

一方、女性活躍推進措置には、その効果を最大限に発揮するという面でいくつかの課題がある。その第一が、数値目標の設定において企業が最低限目指すべき水準が示されないことである。

海外における類似の制度をみると、何らかの形で、企業が目指すべき水準を設定している例が目立つ。例えば韓国では、2006年に施行された制度により、常用雇用する労働者が500人以上<sup>10</sup>の民間企業や政府系機関は、毎年、職種別・職階別の男女労働者の数について現状報告を行政機関に行うことが義務付けられている<sup>11</sup>。その結果、女性雇用者比率と女性管理職比率のいずれかが「女性雇用基準」（産業別・企業規模別平均の一定割合）未満の場合は国から通知が送付され、ポジティブ・アクションの実施に関わる計画書の提出と、計画期間終了後の報告書の提出が求められる。国は計画書の内容を審査し、必要に応じて補足対応を要求するほか、報告書の内容に評価を通知する。このサイクルは企業の実績が女性雇用基準を上回るまで続けられる。2006年以降、韓国の女性管理職比率は着実に上昇しており、この仕組みが企業の女性活躍に関わる状況改善につながったと評価されている。

一方、ドイツでは、2015年3月27日に成立したクォータ制導入法により、同年9月30日以降、従業員500人以上の企業又は上場企業は、監査役・取締役・中上級管理職に占める女性比率について自主基準の設定が義務付けられる（従業員2,000人以上の上場企業108社は、監査役会に占める男女双方の割合を30%以上とするよう義務付けるクォータ制も導入）<sup>12</sup>。管理職に占める男女の比率が30%未満の企業は、現状以上の数値目標を設定しなければならない反面、同比率が30%以上であり、監査役会がこれ以上の数値目標は不要と判断する場合は、現状以上の数値目標の設定は求められない。

ドイツの場合、従業員 500 人以上の企業又は上場企業は、女性管理職の比率が 30%未満である限り、現状を上回る自主基準の設定や事後的な達成状況等の公表が求められるため、この比率が中長期的に達成すべき基準として示されていると言える。

これに対し、女性活躍推進措置では、数値目標の設定にあたり企業が最低限目指すべき水準は示されない<sup>13</sup>。その場合、最低限の数値目標や形式的な取組みを盛り込んだ行動計画を策定するといった、消極的な対応を企業が行うことも可能である。この結果、女性の活躍という点で他企業に後れを取る企業や、そうした状況を改善する必要を認識しない等、最も「底上げ」が必要な企業で取組みが遅れる懸念がある。

#### **b. 課題②：情報の公表制度の設計に関わる問題**

第二に、女性の活躍に関する情報の公表に関わる問題がある。女性活躍推進措置では、省令で限定列挙される項目から少なくとも 1 つ以上の項目を企業が選択して公表する制度が想定されている。しかし、女性が真に活躍できる職場かどうかを単一の指標で見極めることは難しい面がある。例えば、法定以上の育児休業制度や短時間勤務制度等によって出産後の就業継続率が高く、男女の勤続年数の差異が少ない職場であっても、男女で異なる業務配分や配置転換が行われている場合や、長時間労働ができる労働者を評価する風土がある場合には、時間制約のある女性のキャリア形成は難しい。女性の活躍に関する情報の公表について、現在想定されている制度では、求職者の女性が総合的な見地から企業の女性活躍に関わる状況を判断することが難しくなる懸念がある。

#### **c. 課題③：非正社員として働く女性の活躍に関わる問題**

第三に、非正社員として働く女性の活躍に関わる問題がある。2014 年には女性雇用者のうち 57%を非正社員が占めた。女性が真に活躍できる社会を実現するためには、女性活躍推進措置が非正社員のキャリア形成を促進するものであることが重要である。

厚生労働省が検討している省令案に基づけば、企業に状況把握・課題分析が求められる 4 つの必須項目のうち「採用労働者に占める女性労働者の割合」と「男女の継続勤続年数の差異（無期労働契約を締結している労働者及び有期労働契約の契約期間が通算で 5 年を超える労働者）」について、雇用管理区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分）ごとの把握が求められるほか、企業が任意で選択して状況把握・課題分析を行う 21 項目のうち 16 項目についても雇用管理区分ごとの把握が必要である。さらに、企業が 1 つ以上を選んで情報の公表を行う 14 項目のうち 6 項目についても雇用管理区分ごとの公表が求められる。

一方、同省令案に基づけば、企業が選択して状況把握・課題分析を行う 21 項目には「男女別教育訓練の状況」が含まれているのに対し、企業が選択して情報の公表を行う 14 項目には「男女別教育訓練の状況」が含まれていない。この結果、雇用管理区分ごとの男女別教育訓練の状況は、女性活躍推進措置における情報の公表制度の対象とはならない方向である。

このことは、非正社員として働く女性のキャリア形成促進という点からは課題と言える。既存研究は、非正社員のキャリア形成において職業能力開発の経験が重要であることを指摘しており<sup>14</sup>、これに関わる情報の公表はキャリア形成を希望する非正社員の女性に有益と考えられる。情報の公表制度

は、非正社員のキャリア形成促進という点から見て重要な部分が抜け落ちた内容となる可能性がある。

#### 4. 女性活躍推進法の有効性を高めるための3つの提言

女性活躍推進法はその附則に、同法の施行から3年を経過した後、必要な場合には政府が改正を検討すると規定されている。さらに参議院内閣委員会の附帯決議では、本法の施行から3年後の見直しを積極的に検討するよう政府に求めている。本節では、女性活躍推進法の見直しも視野に、同法の実効性を最大限に高めるための方策を考えたい。

##### (1) 最低目標水準の提示

第一に、一般事業主行動計画で企業が設定する数値目標に関して、政府が業種別・規模別の最低目標水準を示すことを検討すべきである。その上で、最低目標水準を下回る数値目標を設定する企業には、他の企業よりも短いサイクルで一般事業主行動計画の策定を求める一方、そうした企業を対象に女性活躍に関わる課題解決に取り組む企業への助成金（ポジティブ・アクション加速化助成金）を充実する等、企業の取り組みを一層強力にサポートすることが考えられる（**図表5**）。

その際、仮に最低目標水準を設定する項目を一つだけ選択するとすれば、それは労働時間に関わるものとすべきだろう。女性の活躍を阻む要因は様々だが、その多くが職場の長時間労働と密接に関わっている。例えば、職場の長時間労働によって仕事と育児の両立の見通しが立たないことや、育児のために時間的制約が生じる女性を職場が歓迎しない雰囲気等が、妊娠・出産で女性が離職する一因となっている。また、育児休業から復職した際、残業が前提の職場では女性がフルタイム勤務をしづらく、女性のキャリア形成が難しくなる問題がある。さらに、長時間労働ができる労働者を高く評価する職場の風土があれば、時間的制約がある女性が仕事への意欲を低下させる懸念もある。こうした状況が先に見えている場合、今後結婚や出産を検討する女性が社会でのキャリアの展望を描くことも難しい。長時間労働の克服は、女性が活躍できる職場作りの基盤となるものである。

**図表5 女性活躍推進法の有効性を高めるための3つの提言**

##### 提言1:最低目標水準の提示

- 数値目標に関し業種別・企業規模別に最低限目指すべき水準を提示
- 同水準を下回る数値目標を設定する企業への、より積極的な支援

##### 提言2:女性の活躍に関わる情報の公表促進

- 状況把握が求められる4つの必須項目について、情報の公表を「原則」義務化
- 一定の場合に一定の項目を非公表とすることが可能な仕組み

##### 提言3:非正社員のキャリア形成促進

- 情報の公表に関し、企業が選択する項目に雇用管理区分ごとの男女別教育訓練の状況を追加

(資料) みずほ総合研究所作成



## **（２）女性の活躍に関わる情報の公表促進**

第二に、状況把握・課題分析が求められる４つの必須項目について、「原則として」全てを情報の公表義務の対象とすることを検討すべきである。前節で述べたように、「管理職に占める女性労働者の割合」等の単一の指標だけでは、求職者が企業の女性活躍の状況を総合的に見極めることは難しい。

一方で、一定の情報の公表が「企業の人事戦略、経営戦略、その他企業の根幹に事業上かかわる」場合もありうる<sup>15</sup>。そこで、これに該当する場合は、その旨を付した上で一定の情報を非公表とできる制度とする配慮が必要であろう。

## **（３）非正社員のキャリア形成促進**

非正社員のキャリア形成を促す仕組みの充実も検討すべきである。前節で述べたように、非正社員のキャリア形成においては、職業能力開発の経験が重要な意味を持つ。これを踏まえれば、企業が選択して情報の公表を行う項目に、雇用管理区分ごとの男女別教育訓練の状況を含むことが有益である。こうした措置は、非正社員のキャリア形成に積極的に取り組む企業に優秀な人材が集まることを支えるという点で、企業にもメリットがあると言えよう。

- 
- <sup>1</sup> 女性活躍推進法で言う労働者には、正社員に加え、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されているパートタイム労働者や契約社員等が含まれる。
- <sup>2</sup> 本稿執筆時点で厚生労働省は「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届け出等に関する省令案」を労働政策審議会雇用均等分科会に示した上で、同案についてのパブリックコメントの募集(募集期間:2015年9月16日～同10月7日)を行っている。同省令案によれば、状況把握・課題分析が求められる4つの必須項目のうち「労働時間の状況」とは「各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況」を、「管理職に占める女性労働者の割合」とは「課長級及びそれより上位の役職にある者のうち女性の割合」を指すとされている。このほか、同省令案では、企業が選択して状況把握・課題分析を行う21項目も示されている。
- <sup>3</sup> 本稿執筆時点で厚生労働省は「事業主行動計画策定指針案(一般事業主行動計画に係る部分)」を労働政策審議会雇用均等分科会に示した上で、同案についてのパブリックコメントの募集(募集期間:2015年9月29日～同10月13日)を行っている。同指針案によれば、数値目標の設定の対象は「状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、必ずしも、管理職に占める女性比率の上昇等に向けた数値目標である必要はない」とされている。また、数値目標の中身は「実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい」とされている。
- <sup>4</sup> このほか、附帯決議には配偶者からの暴力やストーカー行為の被害の防止及び被害者に対する相談・支援体制の充実、あらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備に関する企業の措置を促すことの検討及びハラスメントの防止に向けた男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等の改正の積極的な検討等が盛り込まれている。
- <sup>5</sup> 常時雇用する労働者が100人以下の企業の場合、この義務の適用は2012年6月30日まで猶予された。
- <sup>6</sup> 同じ調査では、非正社員女性について妊娠・出産時に「就業継続する女性はほとんどいない」又は「就業継続する女性は少ない」と回答した企業が合計で約6割を占めた。非正社員女性の多くが妊娠・出産時に就業継続している企業の割合は、正社員女性の場合と比べて大幅に低下する。
- <sup>7</sup> 2014年度の調査では、企業の女性活躍の状況別ポジティブ・アクションへの取組み状況は公表されていない。
- <sup>8</sup> 厚生労働省「雇用均等基本調査」(2013年度)によれば、常時雇用する労働者が30人以上の企業のうち、管理職(係長相当職以上、役員含む)に女性がいない企業は32%であった。したがって、女性管理職比率が5%未満の企業の割合は3割を超えると考えられる。
- <sup>9</sup> 例えば、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を4つの必須項目と企業が選択する項目について行うことが求められる。課題分析に関しては、事業主行動計画策定指針で望ましい「課題分析の手法例」が示されるほか、厚生労働省がホームページで状況把握・課題分析の支援ツールを提供予定である。さらに、一般事業主行動計画の策定では、状況把握・課題分析を踏まえた数値目標の設定が求められるほか、数値目標達成のための取組みについては、事業主行動計画策定指針で効果的な取組み例が示される。
- <sup>10</sup> 対象企業の範囲は、2008年3月にそれまでの常用雇用する労働者1,000人以上から500人以上へ拡大された。
- <sup>11</sup> 韓国の制度は、厚生労働省(2014)「前回の指摘事項に関する資料」(第146回労働政策審議会雇用均等分科会(2014年8月26日)資料7)、高安雄一(2014)「女性の管理職の増加を促す韓国8年前から『積極的雇用改善措置』で推進」(日経ビジネスONLINE 2014年9月10日)、大沢真知子・金明中(2014)「韓国の積極的雇用改善措置の導入とその効果および日本へのインプリケーション」(経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 14-J-030)による。
- <sup>12</sup> ドイツの制度の詳細は、大嶋寧子(2015)「女性活躍推進法案の課題～韓国・ドイツの制度との比較を踏まえた検討」みずほ総合研究所『みずほインサイト政策』参照。
- <sup>13</sup> 「事業主行動計画策定指針案(一般事業主行動計画に係る部分)」に基づけば、同指針では状況把握・課題分析の参考として、望ましい「課題分析の手法例」が示される方向である。「課題分析の手法例」では、企業が状況把握を行う4つの必須項目について、それぞれ「課題分析における判断の目安例」(月の平均残業時間が45時間を超える、管理職全体に占める女性の割合が4割を下回る等)が示されており、この目安に該当する場合は関連する任意項目について状況把握・課題分析を行い、原因の検討を深めることが望ましいとされている。このように、[ステップ1]の状況把握・課題分析では、課題の有無を判断する材料として定量的な「目安例」が示される方向である。しかし、課題があると企業が判断した後で、企業が定める数値目標に関する目安等の設定は検討されていない。
- <sup>14</sup> 例えば、原(2011)は、民間企業で働く直接雇用の非正社員では、OJT(仕事を通じた訓練)の数やOFF-JT(座学等の訓練)の受講経験、OFF-JTの受講日数が、正社員への転換にプラスに寄与していることを明らかにしている。また小杉(2011)は、OFF-JTの受講、自己啓発の経験など、企業が非正社員の働きぶりや能力開発への姿勢を評価できるような要素は、同一企業内での正社員登用を促すことを確認している(原ひろみ(2011)「非正社員の企業内訓練の受講とその効果」、小杉礼子(2011)「正社員への移行の実態と課題－内部登用の可能性」、ともに小杉礼子・原ひろみ編著(2011)『非正規雇用のキャリア形成:職業能力評価社会を目差して』勁草書房)。
- <sup>15</sup> 第189回国会の衆議院内閣委員会(2015年6月3日)における女性活躍推進法案の審議では、政府側より、企業が計画作成に際して把握する項目の中に「各企業の人事戦略、それから経営戦略、本当にその企業の根幹に事業上かかわる場合もある」ため、「公表を一律に求めるというのは適当ではない」という説明がなされている。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。