

女性活躍推進法の成立

— 新法で期待される効果と課題 —

2015年8月28日に女性活躍推進法が成立し、同年9月4日に公布された。これにより常時雇用する労働者が301人以上の民間企業は、2016年4月1日までに自社の女性活躍に関わる状況把握・課題分析、数値目標を含む行動計画の策定、女性活躍に関わる情報の公表が求められる。この法律による新たな義務、法律により期待される効果と課題を考える。

企業に求められる新たな義務

女性活躍推進法は、女性が職業生活で個性と能力を十分に発揮できる環境を集中的に整備するために、国・地方公共団体・企業の責務などを定める10年間の時限立法である。

この法律により、常時雇用する労働者が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4つの必須項目（①採用労働者に占める女性の割合、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の割合）及び、⑤任意項目（厚生労働省令で示す21項目から企業が選択）について状況を把握し、女性の活躍に向けた課題分析を行うこと（以下、状況把握・課題分析）が求められる（図表1）。

次に301人以上の企業は、状況把握・課題分析を踏まえ、2016年4月1日までに女性の活躍推進のための

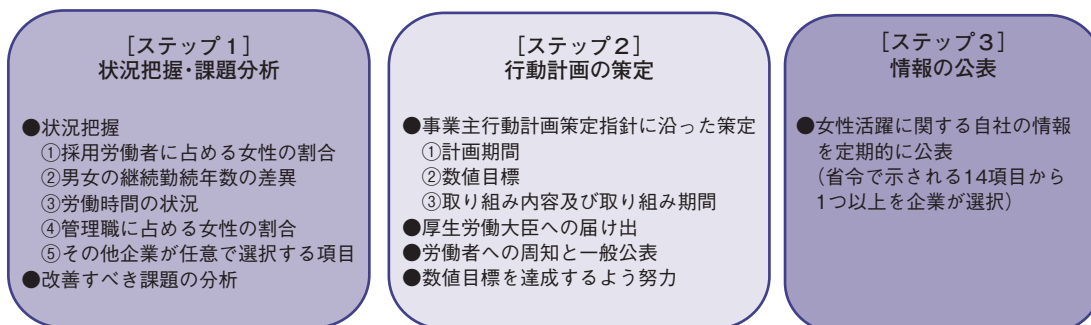
一般事業主行動計画を策定すること（以下、行動計画の策定）が義務付けられる。行動計画の策定・変更時には、計画期間、数値目標、取り組み内容及び取り組み期間を定めた上で、厚生労働大臣への届け出、労働者への周知、一般公表が求められる。企業は数値目標を達成するよう努力しなければならない。

企業が定める数値目標は、状況把握・課題分析で課題であると判断されたものに対応していればよく、必ずしも「管理職に占める女性の割合」などである必要はない。なお、2015年11月頃に国が定める「事業主行動計画策定指針」には、課題分析を行う際の視点の例や効果的な取り組み例が示される方向である。

最後に企業は、自社の女性活躍に関わる情報の公表が求められる。具体的には、省令で示される14項目から、企業が適切と考えるものを1つ以上選択して公表する。

なお、300人以下の企業は、状況把握・課題分析、行動計画の策定、情報の公表は努力義務となる。

●図表1 女性活躍推進法による新たな義務(301人以上の企業)



(注)上記が義務付けられるのは2016年4月1日以降。300人以下の企業は努力義務。
(資料)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」などより、みずほ総合研究所作成

新たな制度で期待される効果

女性活躍推進法は、301人以上の企業に女性活躍に関わる取り組みを義務付けるだけでなく、その前提として状況把握・課題分析や数値目標を含む行動計画の策定を求める点、課題分析の手法や取り組み内容について行政による方向付けを行う点に特徴がある。このような制度には、既に先進的な取り組みを行う301人以上の企業も、法律に基づく一連の義務を果たさなければならぬデメリットがある。

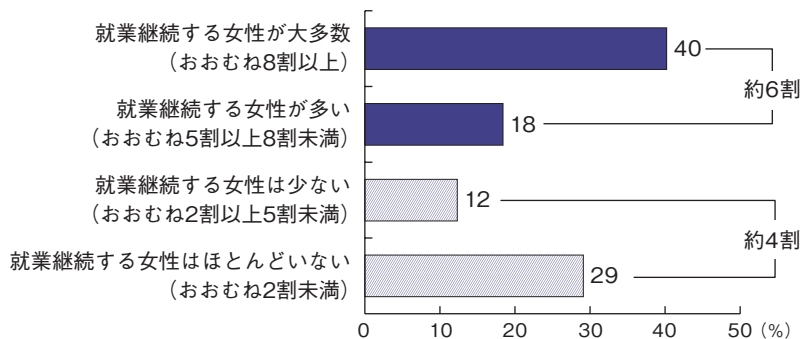
しかし、現在のわが国では、女性の活躍という点で特に遅れていると考えられる企業が一定割合を占める。例えば、労働政策研究・研修機構「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(2014年)によれば、正社員女性の妊娠・出産時の就業継続状況について、約4割の企業が「就業継続する女性はほとんどいない」または「就業継続する女性は少ない」と回答した(図表2)。また、厚生労働省「雇用均等基本調査」(2013年度)によれば、初級管理職である係長を含めても、管理職に女性が1人もいない企業が約3割を占める。

女性活躍推進法は、こうした女性の活躍という点で特に遅れている企業が、自社の状況を把握し、具体的な取り組みに着手する契機となると期待できる。

新たな制度の課題

一方、女性活躍推進法には、いくつかの弱点がある。第一に、女性の活躍に関して最も課題を抱える企業の「底上げ」が十分には進まない可能性がある。前

●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)。四捨五入により、各回答の合計は100とはならない。
(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

述の通り、企業は数値目標を含む行動計画の策定が求められる。しかし、この数値目標に関して最低限目指すべき水準などは示されないため、企業が働き方や雇用管理などを見直してまで女性の活躍を推進する必要を認識していない場合や、女性の活躍は難しいと諦めている場合、最低限の数値目標を設定するなどの、消極的な対応を行うことも可能である。

第二に、情報の公表において、開示される情報の範囲が不十分となる懸念がある。前述の通り企業は、省令で示される14項目から1つ以上を選択し、自社の女性活躍に関わる情報の公表を行う。しかし、仮にある企業が自社で取り組みが進む項目について情報の公表を行い、取り組みが遅れる項目について公表を行わない場合、その企業の女性活躍に関わる状況を、求職者が総合的に判断することが難しくなる可能性がある。

第三に、情報の公表において、非正社員のキャリア形成に関わる重要な要素が抜け落ちる懸念がある。複数の先行研究は、非正社員時代に受けた研修や訓練が、その後の非正社員のキャリア形成を促進することを指摘している。したがって、正社員や非正社員などの雇用管理区分ごとに見た「男女の教育訓練の状況」に関わる情報は、女性雇用者の約6割を占める非正社員にとって重要な意味を持つ。しかし、情報の公表の対象となる14項目には「男女の教育訓練の状況」は含まれていない。

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している。今後の見直しに向けては、数値目標に関して、政府が業種別・規模別に最低限目指すべき水準を示し、その水準を下回る目標を定める企業に、より積極的な取り組みを求めるなどの対策も検討すべきであろう。

また、状況把握・課題分析の必須項目については、原則として情報の公表を求めることや、「男女の教育訓練の状況」に関して、雇用管理区分ごとの情報の公表が行われるよう省令を見直すことなども検討課題だろう。■

みずほ総合研究所 政策調査部
主任研究員 大嶋寧子
yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp