

リサーチ TODAY

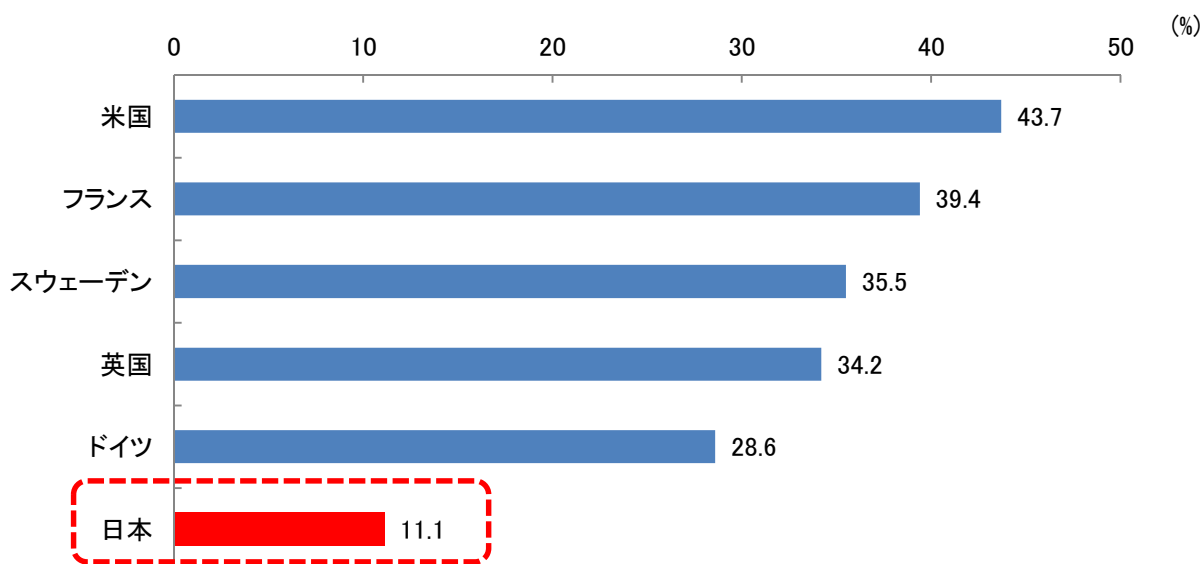
2015年 3月 30日

女性活躍推進のため最低限目標を用いた強力な改革を

常務執行役員 チーフエコノミスト 高田 創

政府は今年2月に女性活躍推進法案を国会へ再提出した。同法案が成立した場合、常時雇用する労働者が301人以上の企業には、女性活躍に関する行動計画の策定等が義務付けられる。しかし、今日の日本では、女性が働くことに関し能力を十分発揮できていないのではないかと。確かに、女性の就業率は上昇しているが、2013年時点で女性雇用者の6割は非正規雇用である。正社員で働く場合も、長時間労働や育児休業の取得のしにくさで、仕事と育児の両立の見通しが立たず、第一子を出産した正社員女性の5割が離職している。下記の図表のように国際比較でも、管理的職業に就く人のうち女性の割合は、日本は11%と、3~4割が標準である他の先進国に大きく後れをとっている。みずほ総合研究所は、女性活躍推進法案の課題に関するレポートを発表している¹。今後の対策として、女性活躍に関して企業が最低限目標とすることが望まれるラインを国が明示し、同ラインの達成を目指す企業を強力にサポートする必要があると考えている。

■図表：管理的職業に占める女性の割合の国際比較

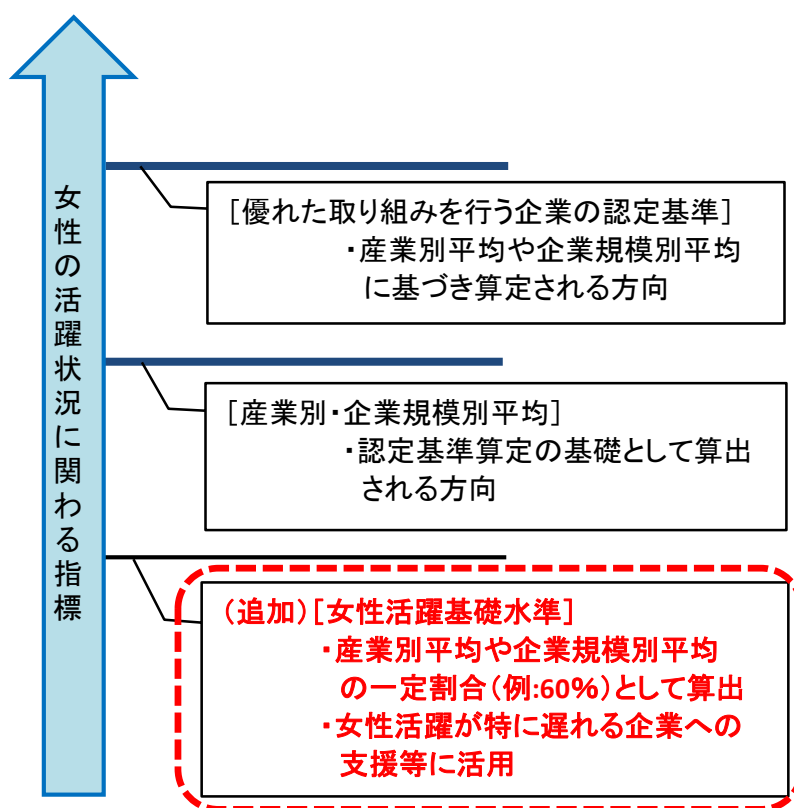


(資料) 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 2014』よりみずほ総合研究所作成

今回の女性活躍推進法案の枠組み(以下、女性活躍推進措置)は次の三つで構成される。第一は、301人以上の企業に女性の活躍に関わる状況把握と行動計画の策定を義務付けること。第二は、女性の活躍状況に関する情報の定期的な公表を義務付けること。第三は、優良な取り組みを行う企業の認定制度である。一方で今回国会に提出されたような女性活躍推進措置では、女性の活躍に関して優良企業の認定基

準や産業・規模別の平均的な水準が明確にされる方向であるものの、すべての企業において最低限目標とすべき水準は示されない。従って、こうした弱点を克服する方策の検討も必要になる。下記の図表はそうした問題点に対処すべく、みずほ総合研究所が提案したものである。まず、女性活躍推進措置の下で企業が現状を公表する「4つの必須項目」(①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女比、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率)のデータを活用しつつ、女性の活躍が特に遅れる企業をサポートすることだ。具体的には、先の①から④について産業別・企業規模別平均を算出し、その一定割合を「女性活躍基礎基準」(最低限目標とすることが望まれるライン)として明確にする。そのうえで、国がその水準を求職者向けに参考水準として提示することや、同水準達成に取り組む企業への支援を充実することが重要と考えた。

■図表: 女性活躍推進措置における「女性活躍基礎水準」の追加(案)



(注) 女性活躍基礎基準の算出方法は一例。

(資料) みずほ総合研究所作成

女性活躍推進法案に盛り込まれた女性活躍推進措置には弱点があるので、国自らが最低限目標とすべき水準を明示して強力にサポートを行う姿勢が必要であろう。今日の日本の社会のように、男性中心の組織のなかで長年にわたって培われた意識が定着したなかでは、以上のように明示的な数値目標を掲げただけでマインドの転換を促すようなサポートも必要だろう。

1 大嶋寧子「女性活躍推進法案の課題」(みずほ総合研究所『みずほインサイト』2015年3月11日)