

## 前回までの主な議論の整理

### 1 日本働く女性の現状

#### (1) 雇用者に占める女性の割合・雇用形態

- ▶ 我が国の女性の雇用者数は 2,406 万人となっており、雇用者全体に占める女性の割合は 43.3%となっている。
- ▶ その内訳を見ると、正規雇用の女性が 1,028 万人 (42.7%)、非正規雇用の女性が 1,296 万人 (53.9%) と、半数以上が非正規雇用に就いている。(2013 年)

#### (2) 年齢階級別に見た就業状況

- ▶ 年齢階級別に女性の就業率を見ていくと、「25～29 歳」層が最も就業率が高く (74.9%)、「30～34 歳」「35～39 歳」層で 60% 台半ばまで就業率が大きく低下する「M 字」カーブを描いている。10 年前と比較し、「M 字」の「底」 (=30 歳代) はだいぶ上昇してきたものの、先進諸国と比べて未だ顕著にその状況がみられる。(2013 年)
- ▶ 第 1 子出産前後の継続就業率は、正規雇用の女性を中心に少しずつ上昇しているものの、約 6 割の女性が、第 1 子出産を機に、退職していることが「M 字」に影響を及ぼしていると思われる。
- ▶ 雇用形態別に見ても、正規雇用のピークは、第 1 子出産の平均年齢より手前の「25～29 歳」層であり、一般的に子育てが一段落する 40 歳代以降、就業率が上昇していくのは、非正規雇用の層が年齢とともに厚くなっているためであり、正規雇用は年齢とともにむしろ減少する。

- ▶ 一方、全年齢を通じ、実際に就業できていないが就業を希望するという女性は315万人にのぼる(2013年)。とりわけ「M字」の底である「30～34歳」「35～39歳」層の女性を中心に、働きたいが働けていない女性が多く、大きな潜在的労働力となっている。

### (3) 意思決定層に占める女性の割合

- ▶ 民間企業における管理職(課長級以上)に占める女性の割合は、男女雇用機会均等法が制定された1985年には1.4%であったのに対し、2013年には7.5%と、30年間で少しずつ増加してきた。しかしながら、雇用者全体に占める女性の割合が43.3%であるのに対し、意思決定層へ登用されている女性の水準としては著しく低い水準となっている。
- ▶ 国際的に見ても、諸外国がおおむね30%～40%程度であるのに対し、アジア諸国と比較しても、日本は特に低い水準となっている。

## 2 女性の活躍が求められる日本社会の背景

### (1) 日本の生産年齢人口の減少

- ▶ 日本の生産年齢人口(15～64歳)は、少子高齢化の進行に伴い、今後急速に減少する。
- ▶ 経済成長には、労働力の減少は大きな影響を与える。経済成長(1人当たりGDP成長率)は、労働生産性と労働投入(労働者数・労働時間)に要因分解されるが、2000年以降の数年間を見ても、日本はアメリカやEU諸国に比べ生産年齢人口の減少が大きく、それが1人当たりGDPを押し下げる方向へ働いてきたと分析されている。

- ▶ 2030年までの労働力需給に関するシミュレーション（※）を見ると、経済成長と女性等の労働参加が適切に進まないケースでは、就業者数は6270万人(2012年)から、5449万人(2030年)と、821万人(男性480万人減、女性341万人減)の減少となる。

一方、他の先進諸国と同様に女性の「M字カーブ」を解消し、女性の継続就業率・労働力率が十分に上昇すること等を前提とした経済成長と女性等の労働参加が適切に進むケースでは、就業者数は6270万人(2012年)から、6103万人(2030年)と、167万人(男性211万人減、女性43万人増)の減少にとどまる。

※ 「雇用政策研究会報告書」(2012年2月厚生労働省雇用政策研究会)の労働力需給推計の活用による政策シミュレーション

このように女性の継続就業率・労働力率が十分に上昇しない場合、就業者数の大幅な減少等を通じて我が国の持続的経済成長、さらには年金制度の給付水準など社会保障制度にも大きな影響を及ぼすことが懸念される。

## (2) 生産性向上の要請と少子化への歯止め

- ▶ 他方、少子高齢化により労働投入量(労働者数・労働時間)の伸びに一定の限界を抱えざるを得ない日本においては、労働生産性を高めていくことが、経済成長にとって重要な課題となっている。

しかしながら、時間当たりの労働生産性を見ると、日本はOECD加盟34カ国中20位と、1990年代後半から一貫して、主要先進7カ国中で最も低い状況が継続している。

- ▶ こうした日本の時間当たりの労働生産性の低さの背景には、諸外国には見られない長時間労働の実態が関係していると考えられる。そして、長時間労働は、女性の活躍を妨げる大きな要因ともなっている(後述：●)。
- ▶ また、しばしば、「女性の社会進出が進むと少子化が進むのではないか」という懸念が聞かれる。確かに、1980年頃までは、諸外国の女性の就業率と出生率には明らかな負の相関が見られた。

しかしながら、こうした就業率と出生率の関係は既に変わっている。2005年になると、就業率の高い国では、同時に出生率も高い傾向がうかがえる。

- ▶ 日本における少子化の要因を見ると、まず、国民が希望する子ども数と現実の出生率との間に大きな差が見られる。こうした大きな差の要因としては、子育てしながら就業継続できる見通しが持てないことや、男女を通じた長時間労働、またその結果でもある男性の家事・育児分担の低さ等が大きな影響を及ぼしていると分析されている。
- ▶ こうした状況を踏まえると、女性が活躍しやすいよう長時間労働を是正し、限られた時間の中で効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくこと、また、子育てしながら当たり前就業継続ができる社会としていくことは、今後の日本の経済成長にとって重要な労働生産性の向上へつながるとともに、少子化の改善にも寄与していくと考えられる。

### (3) 女性の活躍の効果 -女性・男性・企業にとって-

- ▶ 女性の活躍の推進は、働きたい、働き続けたいと考える女性の希望の実現として、まず大きな意義がある。働くことを希望する女性にとって、現在の我が国は、後述するような様々な課題を抱えており、能力発揮の機会が得られにくかったり、社会全体の性別役割分担意識を背景として「仕事」と「家庭」の二者択一を迫られたりする課題がみられる。女性の活躍を妨げている我が国の様々な課題を解決していくことは、女性自身に仕事を通じた様々な経験や成長、経済的な自立、社会との関わり等を可能とする。しかし、女性の活躍の推進は、女性自身の能力の最大限の発揮につながるだけではない。
- ▶ 日本の男性は、現状の労働時間に対する満足度が低く、残業時間が増えるほど満足度が大きく低下していく傾向にある。また、「仕事」と「家庭生活」等とのバランスの考え方をみると、男性の約2割は、希望に反して仕事優先になってしまっている現状がある。女性が活躍しやすい職場環境へ向け、長時間労働を見直していくことは、男性の生

活の豊かさや、急速に進展する高齢化の下での介護と仕事との両立等にも大いに貢献するものである。

- ▶ また、OJT を含めた長期にわたる教育訓練投資が行われているにもかかわらず、第1子出産を機に約6割の女性が退職している現状にあるが、女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場としていくことは、女性の長期にわたる活躍を通じ、企業の人材力を高めることに貢献する。

さらに、グローバル化が進展する中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めることにつながる。

加えて、ワーク・ライフ・バランスに関する取組など、子育て中の女性であっても働きやすい職場環境に向けた取組を行った企業は、一定期間後に生産性（TFP）の大きな上昇が見られており、企業の競争力を高めることにも貢献する。

### 3 女性の活躍推進に向けた基本的考え方

#### (1) 女性の活躍推進の意義

- ▶ 「女性の活躍」とは、一人一人の女性が希望に応じて能力を最大限に発揮できることであると考えられる。まず、働くことを希望する一人一人の女性が能力を最大限に発揮できるよう、様々な阻害要因を取り除いていくことが必要であり、一人一人の女性の活躍の結果として、日本経済の持続的成長や社会の発展に寄与することとなるものである。
- ▶ その際には、「職場」と「家庭」の両方において、男女がともに貢献する、男女共同参画の視点が必要である。
- ▶ また、政府全体の目標ともなっている「指導的地位に占める女性の割合」の増加については、女性の活躍を測る重要な一指標である。しかしながら女性の活躍は、指導的地位周辺の一部の女性だけでなく、大半を占める非正規雇用の女性や、現在就業を

希望しながら働けていない女性も含め、あらゆる女性が希望に応じて能力を最大限に発揮できることを目指して進められる必要がある。

## (2) 諸外国の実情から得られる示唆

- ▶ 日本は、出産・子育て期に就業率が低下する「M字カーブ」が依然として顕著に残り、また、意思決定層への女性の登用状況が特に低い。
  
- ▶ 女性の活躍が進んでいるフランスやオランダ、ノルウェー等の諸外国の働き方を見ると、以下のような特徴が挙げられる。
  - ・男女を通じて長時間労働が少なく、男女がともに家事・育児を担うことのできる働き方となっている
  - ・働き方の柔軟性が高い(テレワークやフレックスタイム制等)
  - ・女性の登用を促すための制度的取組が行われている

これらの国は、保育制度をはじめとする両立支援環境も同時に整備されており、総合的な取組の結果として、女性が活躍しやすい社会となっているものであるが、日本における今後の取組を検討していくに当たっては、上記のような特徴も視野に入れていくことが有効と考えられる。

## 4 女性の活躍のために解決すべき課題

### (1) 課題の全体構造

- ▶ 男女雇用機会均等法の制定から30年が経つが、現在もなお、採用・配置・育成等、あらゆる側面において男女間の実質的格差が残っている。
  
- ▶ まず、新卒採用の段階において、幹部候補である総合職採用を中心に、男性に偏った採用となっている企業が多い。また、総合職の場合でも配置・育成が必ずしも男性と同等になされていない。そしてもともと決して多くない女性は、第1子出産を機に約6割が退職することによってさらに少なくなる。

▶ 女性の継続就業や、昇進希望を持てるかどうかには、仕事のやりがいが大きく影響する。性別にかかわらない配置・育成等を通じ、一人一人の女性の働き甲斐を高め、職責を深めていく方向性が必要である。

▶ また、大企業を中心に、法を上回る期間の育児休業や短時間勤務の制度が整ってきているが、一方で、長期間にわたる育児休業取得や短時間勤務制度の利用は、女性自身のキャリア形成に支障を来しかねない。

長期（13か月以上）の育児休業取得は管理職への登用に向けてマイナスの効果がみられるという調査結果もある。また、配偶者の男性が長時間労働であるほど、フルタイムで就業する女性が減少し、短時間勤務を選択する女性が増加する傾向もある。さらに、日本は、欧州諸国と比べ、フレックスタイム勤務やテレワークなど、柔軟な勤務形態の普及度合いが低くとどまっている。

▶ 家庭の実情に応じ、必要な両立支援制度が十分に利用できるということは大変重要なことであるが、同時に、男女を通じた長時間労働の是正や、柔軟な勤務形態を利用しやすくしていくことにより、なるべく職場での第一線を長期間にわたり離れることなく、キャリア形成を継続していけるような選択肢を増やすことが重要である。

## (2) 採用

▶ 新規学卒者の採用状況を見ると、全体として約4割の企業において、男性のみの採用となっている。

▶ とりわけ、コース別雇用管理を行っている企業における総合職採用の男女比率を見ると、未だに女性の採用は1割程度となっている。応募者から採用者に至る倍率を見ても、男性の17倍に対し、女性は63倍と、明らかに女性の方が狭き門となっている現状がある。

- ▶ 一方、「女性役職者が少ない理由」として企業が最も多く（※）挙げている理由は、「採用の時点で女性が少ない」ためとなっている。

※300人以上企業の場合、回答企業の52.2%（複数回答）

- ▶ 管理職の女性比率と、一般社員（非役職）の女性比率の関係をしてみると、強い相関が見られる。女性社員割合の高い産業は、女性管理職割合も高い。

女性が企業における意思決定層に登用され、活躍する企業とするためには、母集団となる女性社員の層を厚くすることが不可欠である。

### (3) 配置・育成・教育訓練

- ▶ 企業内での配置状況を見ると、営業部門（約4割）や、研究・開発・設計部門（約4割）などを中心に、男性のみを配置しているとする企業が多く見られる。社員の育成に当たっては、Off-JT以上に、まず配置された職場でのOJTが教育訓練の中心を占めている職場が多い中、配置において性別の偏りが見られるのが現状である。
- ▶ 部下である女性に対する管理職の育成方針・行動を見ても、男性管理職は、女性管理職に比べ、仕事の割り当てや、出張命令・残業命令等において、男女で異なる扱いをしているケースが多い。
- ▶ また、Off-JTの状況を見ても、現在の職務に必要な教育訓練については男女間の違いは見られないものの、将来的な育成に向けた教育訓練の受講状況には、男女間で格差が見られる。また、非正規雇用の場合は、教育訓練の受講率が正規雇用の半分程度となっている現状もあり、能力向上に向けた機会が得られにくい様子もうかがわれる。
- ▶ こうした現状の背景を検討した上で、事業主の取組につながるよう有効な方策を検討していく必要がある。



#### (4) 継続就業

- ▶ 継続就業率は、正規雇用の女性を中心に近年少しずつ上昇しているが、依然として約6割の女性が第1子出産を機に退職している現状にある。また、非正規雇用の場合の継続就業率は過去20年間で改善する傾向が見られない。
- ▶ 女性が妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、①家事・育児に専念するための自発的退職が約4割、②両立困難による退職が3割弱、③解雇・退職勧奨が約1割となっている。
- ▶ 妊娠・出産を理由とする解雇・退職の強要(③)は、非正規雇用の場合を含め、男女雇用機会均等法違反として決して許されるものでなく、同法に基づく厳しい指導監督が行われるべきものである。
- ▶ 一方、両立困難による退職(②)の具体的理由としては、「勤務時間が合いそうもなかった」(65.4%)、「職場に両立を支援する雰囲気なかった」(49.5%)を挙げる回答が多い。また現に、第1子出産時の継続就業状況と職場の育児休業制度との関係を見てみると、単に規定が整備されているだけでなく、実際に利用しやすい雰囲気があるかどうかによって、大きく継続就業率が異なっている。
- ▶ 女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場環境とするためには、長時間労働の是正に加え、フレックスタイムやテレワークなど働き方の柔軟性が重要であるとともに、制度を整えることに加え、出産・子育てをしながら働き続けることを支援する職場の雰囲気を作ることが重要である。
- ▶ また、継続就業には、仕事のやりがい非常に大きく影響している。仕事のやりがいを強く感じるほど、出産後も仕事を続けたいと思う女性の割合は顕著に増加し、「全くやりがいのない仕事」の場合は継続就業したい女性は約4割に過ぎないのに対し、

「非常にやりがいのある仕事」の場合は約8割にまで増加する。また、男性と同等の職務を担っている場合は、そうでない場合に比べて継続就業割合が高い。

- ▶ さらに、配偶者の男性の家事・育児参画度合いも、女性の継続就業に非常に大きな影響を与えている。夫が家事・育児を行わない場合の妻の継続就業率は46%であるのに対し、夫が平日の家事・育児を4時間以上担う場合の妻の継続就業の割合は74%に達している。(第2子の出生割合も、9.9%から55.3%と約4割も上昇する。)

「職場」と「家庭」の両方の責務を果たさねばならない中、一方の「家庭」において配偶者の男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は著しく高まらざるを得ない。

日本の男性は、アメリカや欧州諸国の男性に比べ、家事・育児の時間が極端に短いが、その背景には、諸外国には見られない長時間労働の実態がある。

女性の活躍を推進するためには、男女を通じた、社会全体での長時間労働の是正が不可欠である。

#### (5) 男女を通じた長時間労働

- ▶ 上述のように、長時間労働は、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性の家事・育児分担を困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁ともなるとともに、少子化の要因ともなっている等、当該企業だけでなく、社会全体へ負の影響を及ぼす。
- ▶ 突発的という名の下に頻繁に行なわれる残業を含め、恒常的な残業を前提とした働き方は、男女ともに家事・育児参画を困難にするものであり、共働き世代が増加する今後に向けても、各職場での改善に向けた努力が望まれる。
- ▶ 長時間労働の是正には、労働者一人一人の時間当たりの生産性の高さを評価することが効果的だと考えられている一方で、実際には7割強の企業において取り組まれていない。男女を通じた長時間労働の是正に向け、事業主の取組につながるよう有効な方策を検討していく必要がある。

## (6) 評価・登用・女性の昇進意欲

- ▶ 部下である女性に対する管理職の育成方針・行動を見ると、「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的な事項について、「当てはまる」とする男性管理職は6割～7割程度である。また、男女区別なく評価・昇進させているつもりであっても、気づかないバイアスの下に評価を行っている可能性もある。

評価・昇進の透明性確保が重要な課題である。

- ▶ 現に日本の企業において管理職になっている女性の家庭状況を見ると、男性に比べ、未婚者が多く（男性1割未満に対し女性4割）、子どものいない人が多い（男性2割に対し女性6割）。

- ▶ 男女の昇進希望を見てみると、課長以上の昇進意欲を持つ社員は、男性では5～6割なのに対して、女性は1割未満と非常に少なくなっている。

昇進を望まない理由を見ると、男性の場合は「メリットがない又は低い」等と昇進自体に魅力を感じていないことが主な理由であるのに対して、女性の場合は「仕事と家庭の両立が困難になる」ことが最も多く挙げられている。また、「自分の雇用管理区分では昇進可能性がない」「回りに同性の管理職がない」ことも多く挙げられている。

- ▶ これらの状況を踏まえれば、職場全体での長時間労働の是正を図り、「仕事」と「家庭」の二者択一を迫ることのない職場環境にしていくこと、また、雇用管理区分間での転換（後述●）や、ロールモデルの存在が重要である。

- ▶ また、昇進希望には、男女を通じて、仕事のやりがいを感じられているかどうかが強影響している。特に女性は、仕事の達成感や、成長している実感、組織への貢献や、働くことへの誇り、能力発揮等を感じられるかどうか、昇進希望の有無に強く影響している。やりがいを感じられるような上司のマネジメントが重要である。

## (7) 職場の雰囲気—性別役割分担意識等—

- ▶ 子どもの有無による男女の働き方の違いを見てみると、女性は子どもがいると労働時間を短縮する傾向にあるが、男性は子どもがいても労働時間が長いままの傾向にある。  
また、管理職でも一般従業員でも、夫婦間では女性が大半の家事を担っている。
- ▶ 女性が活躍するためには、男女がともに、育児等の家庭責任を果たしながら、職場においても貢献していくことが当然だという方向へ、社会・職場ともに、政労使の協力の下、意識改革を進めていく必要がある。
- ▶ また、職場における性別役割分担意識は、両立支援制度の利用に向けた障壁や、セクシャル・ハラスメントや妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの背景にもなりやすい。性別役割分担意識を改める方向への事業主の取組につながるよう有効な方策を検討していく必要がある。

## (8) 継続就業を断念した女性等の再チャレンジ

- ▶ 女性の約6割が第1子出産を機に退職している現状の一方で、働きたいが働けていない就業希望者は315万人に達している。また、再就職の多くはパート等の非正規雇用であるが、働く時間・日を選べるという利点がある一方、必ずしも意欲と能力に応じた職責が与えられる雇用形態とは限らない。
- ▶ 一方で、今後の生産年齢人口の減少の下、企業にとっても意欲と能力ある女性の力を活かすことは人材確保の上で有効な方策であり、再雇用や中途採用、非正規雇用から正規雇用への転換制度について「今後導入してみたい」「課題が解決されれば導入してみたい」と考えている企業は多い。
- ▶ 妊娠・出産等を機に退職した女性であっても、あらためて再チャレンジし、能力を最大限に発揮することが可能となるよう、元の職場での再雇用や、異なる職場で

の再就職、パート等の非正規雇用から正規雇用への転換について、事業主の取組につながるよう有効な方策を検討していく必要がある。

- ▶ また、正規雇用への転換を希望せず、非正規雇用のままであることを希望する場合であっても、必要な研修等の能力向上の機会が与えられ、意欲と能力に応じた職責を担うことのできる働き方であることが、女性の活躍の観点から望ましい。
- ▶ さらに、コース別雇用管理を行っている企業において、一般職等として入社した女性であっても、意欲と能力に応じて総合職など意思決定層への登用がなされる職種へ転換できる等、中途でのコース間相互での転換について、事業主の取組につながるような有効な方策を検討していく必要がある。

## 5 新たな法的枠組みの構築

### (1) 制度設計に当たっての基本的考え方

- ▶ 女性の活躍の推進は、労働政策にとどまらず、社会保障制度や、日本経済の持続的成長など、多方面に大きな影響を及ぼす課題である。
- ▶ また、女性の活躍の推進は、指導的地位周辺の一部の女性だけでなく、大半を占める非正規雇用の女性や、現在就業を希望しながら働けていない女性も含め、あらゆる女性が希望に応じて能力を最大限に発揮できることを目指して進められる必要がある。
- ▶ 女性の活躍に向けては、上記に見たように、採用から登用に至る各ステージにおいて様々な課題があるが、そうした課題のうちどの部分が特に大きなウエイトを占めるかは、産業毎・企業規模毎・さらには個別企業毎に多種多様である。
- ▶ こうした状況を踏まえると、各企業それぞれの実態に合った取組を可能としつつ、社会全体として着実に女性の活躍を前進させていくことのできる枠組みが求められる。

## (2) 制度の基本的な枠組み

- ▶ 制度の基本的な枠組みとしては、
  - ① まず、各企業において自社の女性の活躍に関する状況の把握を行い、
  - ② (把握した内容に基づいて) 課題を分析した上で、
  - ③ (課題の解決に向け) 目標を設定するとともに、
  - ④ 行動計画策定指針に盛り込まれた効果的取組を参考に、自社の課題解決に必要な取組をまとめた行動計画を策定・公表する
  - ⑤ 自社の女性の活躍に関する現状については、求職者の選択に資するよう公表するという流れが、女性の活躍の効果的な推進に向けて必要ではないか。
  
- ▶ その際、様々な格差の実質的縮小を進めるための契機となるような、状況把握や課題分析となるようにすべきではないか。
  
- ▶ また、短期間で集中的な取組を進める観点から、時限法として、法的枠組みが定められるべきではないか。

### 《前回の議論》

- ▶ 均等法違反であったりするケースでも、個別に違法性を立証するのは大変なこと。自分たちでは気付いていない運用の歪みがある可能性もあり、新法をそれらの是正の契機とできれば良い。
  
- ▶ 未来永劫続くべきものではなく、目指すべきものが達成され、こうした枠組みを必要としなくなるのが、あるべき社会の姿。時限立法であるべきだ。

## (3) 事業主における状況把握・課題分析・行動計画の策定・女性の活躍に関する情報公表

- ① 着実に女性の活躍を前進させていく観点から、義務付けについてどう考えるか。  
その際には、大企業と中小企業で、義務付けの程度を同じにすべきか。また、中小企業の規模をどのように考えるか。

## 《前回の議論》

- ▶ 実態把握の4項目は、最低限必要なものであり、義務化すべきだ。
- ▶ 計画策定については、本来、自主的に経営戦略として進められるべき事項であり、義務付けの議論には違和感がある。100歩譲って義務化だとしても、脚を引っ張るような内容であってはならず、企業の取組みを後押しする内容であって欲しい。
- ▶ 中小企業の立場から申し上げると、小さい企業ほど男女の区別の発想自体がない。一方で、強制的に義務化となると、他企業との比較により取引先から差を付けられたりする等、経営の根幹にかかわる可能性がある。すべての企業に対する義務化ということは受け容れ難い。
- ▶ 中小企業では人材確保が困難な状況が続いており、女性の活躍推進に向けた環境整備も進んできたところだが、各企業の実情に見合った内容とする必要がある。項目が増えれば増えるほど、手続きが煩雑になる。解りやすさを配慮して欲しい。
- ▶ (女性の活躍に関する情報公表の) 義務化は必須だ。計画とセットで公開されるなら、数字の独り歩きはない。
- ▶ 把握した数字はある程度開示し、日本全体の中でどうなのか知らなければ、取組は進められない。
- ▶ 情報開示については、一律な数値の公表は、せっかく進み始めた企業の取組を後退させる可能性がある。意図的に数字のみがピックアップされ、取組や背景は無視されかねない。統一的な項目の開示の義務付けには、強く反対する。

② 現状把握・課題分析の対象項目について、最低限必要な項目についてどう考えるか。また、それ以外の項目でも、各社の実態によって課題分析に必要な項目があるのではないか。

✎ 考えられる項目例

▶女性採用比率

▶女性管理職比率

▶勤続年数男女差

▶労働時間の状況

等

### 《前回の議論》

- ▶ 実態把握の4項目は、最低限必要なものであり、義務化すべきだ。
- ▶ 募集採用から配置・昇進、職種転換、定年、退職、解雇の状況まで、すべての実態を把握しないと課題がつかめない。また、すべて男女別・コース別・雇用形態別にとるべきだ。
- ▶ 制度が導入されていても希望すればハラスメントに合うようでは利用できない。両立支援制度の導入状況、育児・介護休業の取得率や休業取得日数など、両立支援制度の利用状況について、実態把握・分析・開示の対象として追加すべき。
- ▶ 現状把握の項目として、ハラスメントの相談窓口の運用状況を入れるべき。
- ▶ 実態把握・分析については、あくまで経営戦略であり、一律な取扱いは違和感がある。
- ▶ 項目が増えれば増えるほど、手続きが煩雑になる。解りやすさを配慮して欲しい。

③ 行動計画の必須記載事項としては、以下が必要ではないか。

▶計画期間 ▶目標 ▶取組内容 ▶実施時期

また、数値目標についてどう考えるか。

### 《前回の議論》

- ▶ 行動計画の内容は自由にすべきであり、数値目標の義務化には反対だ。数値目標は解りやすいコミットメントである。しかし、安易な数合わせが行われたり、女性だから登用されたのだと男性からも女性からも反発を受けたりすることが想定されるとい理由で、あえて設定しない・公表しないという経営者もいる。したがって、すべての企業に数値目標を強制することには反対である。
- ▶ 数値目標を立てなければ、言っただけになりがちだ。これまで、自主的取組に委ねてきた結果として、女性の置かれている状況は改善していない。今回、新たな枠組み



を作っていくに当たっては、実効あるものとしなければ意味がない。一律の目標に抵抗があるなら、それぞれの労使で数値目標を定めていけば良い。

- ▶ 実態把握・分析・情報開示について、労使の対話が確保されるなら数値目標には必ずしもこだわらないが、それがなければ数値目標はしっかり義務化すべき。
- ▶ 既に管理職の半数以上が女性という企業もある。そうした企業ではいったいどのような計画が求められるのか、現状を維持するというものにするのか、考える必要がある。
- ▶ グループ企業であっても、行動計画策定の主体は企業単位となるものと思うが、グループ全体の計画が、この法律によって分割・やり直しを求められるということのないよう、配慮をお願いしたい。

④ 行動計画の策定・推進に当たって、着実にPDCAを機能させるためのプロセスをどう考えるか。その際には、労使の対話等により労働者のニーズを的確に把握することが重要ではないか。

#### 《前回の議論》

- ▶ 採用等はまさに経営事項。働いている人のニーズの把握は必要だが、「労使の対話により女性の活躍推進に向けた課題を解決し、推進していく」というのは違和感がある。
- ▶ 「労使対話は必要ない」という意見には異議がある。働き方を変えるというのは、労働条件が変わることであり、労使対話があるべきだ。

⑤ 女性の活躍に関する情報公表の対象項目について、求職者の選択に資するものとする観点からどう考えるか。

#### 《前回の議論》

- ▶ 制度が導入されていても希望すればハラスメントに合うようでは利用できない。両立支援制度の導入状況、育児・介護休業の取得率や休業取得日数など、両立支援制度の利用状況について、実態把握・分析・開示の対象として追加すべき。
- ▶ 把握した数字はある程度開示し、日本全体の中でどうなのか知らなければ、取組

は進められない。

- ▶ 実態の情報開示については、その時点の企業の従業員構成や、従業員の希望など、個別事情を反映するものであり、数字が出ていくといろいろな判断がなされる。項目を増やすことには慎重であるべきだ。
- ▶ 情報開示については、一律な数値の公表は、せっかく進み始めた企業の取組を後退させる可能性がある。意図的に数字のみがピックアップされ、取組や背景は無視されかねない。統一的な項目の開示の義務付けには、強く反対する。
- ▶ 単に数字を開示することが真に求職者のためになるのか疑問だ。取組を真剣に進めようとしていても、現状の数値が良くないために女性が採用できなくなってしまうのは、もったいないこと。優秀な人材の獲得に向け、どういう情報を開示し、どういう人に来てもらうかも含め、経営戦略として企業が考えるべきことだ。
- ▶ 家庭と仕事の両立が図りやすい、ワーク・ライフ・バランスの取れた企業を、求職者が選好するということがあるのではないか。そして、女性が活躍できる環境であるほど、優秀な人材が集まることにより、市場によって女性の活躍が促進されるということがあるのではないか。

#### (4) 行動計画策定指針

行動計画策定指針においては、先進的な取組事例を参考としつつ、以下を中心とする効果的取組を盛り込むこととしてはどうか。

- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| ▶ 女性の積極採用に関する取組    | ▶ 配置・育成・教育訓練に関する取組 |
| ▶ 継続就業に関する取組       | ▶ 長時間労働是正に向けた取組    |
| ▶ 女性の積極登用・評価に関する取組 | ▶ 雇用形態や職種の転換に関する取組 |
| ▶ 女性の再雇用に関する取組     | ▶ 職場の雰囲気改革に関する取組   |

#### 《前回の議論》

- ▶ 指針の項目として示された8つの項目は、いずれも重要であり、すべて盛り込むべきだ。継続就業には両立支援策が重要だが、「継続就業に関する取組」に含まれるべき。

- ▶ 指針に盛り込むべき項目については、それぞれ有効であろうが、この中でどこを優先するかは、各企業が自社の実情に応じて決められるようにしていただきたい。
- ▶ ダイバーシティが重要であることは公労使で確認したい。その上で、男女別データと、その他の要素を同時に見ることは、前回労働側が提起した女性の「複合差別」の解消に繋がる。女性の活躍というのなら、このような取り組みも検討すべきだ。
- ▶ ダイバーシティは必要だが、法律においてそこまで範囲を広げて解りやすい法律になるか。まず喫緊の課題である女性にフォーカスを当てることに意味があるのではないか。
- ▶ ダイバーシティの重要性は全く同感だ。また広い概念でもある。しかし、日本企業にとっては差し迫った課題は女性の活躍だ。

#### (5) 認定などインセンティブ付与について

##### (1) どのような認定の枠組みが考えられるか

- ① 女性活躍の状態(実績値等)を評価するか、取組による改善(伸び)を評価するか
- ② 目標達成を評価するか、取組実績を評価するか
- ③ 業種毎の特性を考慮するか、統一的な基準とするか
- ④ 満たすべき条件を定める方法とするか、評価項目それぞれを点数化し合計点数で認定する方法とするか

##### (2) その他のインセンティブ付与として効果的・現実的なものは考えられるか

