

女性活躍推進に向けた我が国の課題

Agendas in Japan for Promoting of Women's Advancement

中 西 哲

Tetsu NAKANISHI

要 旨

女性活躍推進の重要性が叫ばれて久しい。これに対し政府は次世代法、女性活躍推進法、新・ダイバーシティ企業100選、なでしこ銘柄選定などの制度設計を重層的に行い対応の取り組みを行ってきた。しかしながら、我が国の男女格差は一向に縮まる気配はなくこれまでの取り組みでは不十分であることは明らかである。

本稿では女性活躍推進にかかる政府の取り組みを論点整理するとともに今後の施策のあるべき方向感を示すことを試みるものとする。

キーワード：女性活躍、ダイバーシティ・マネジメント

1. はじめに

(1) 縮まらない男女格差

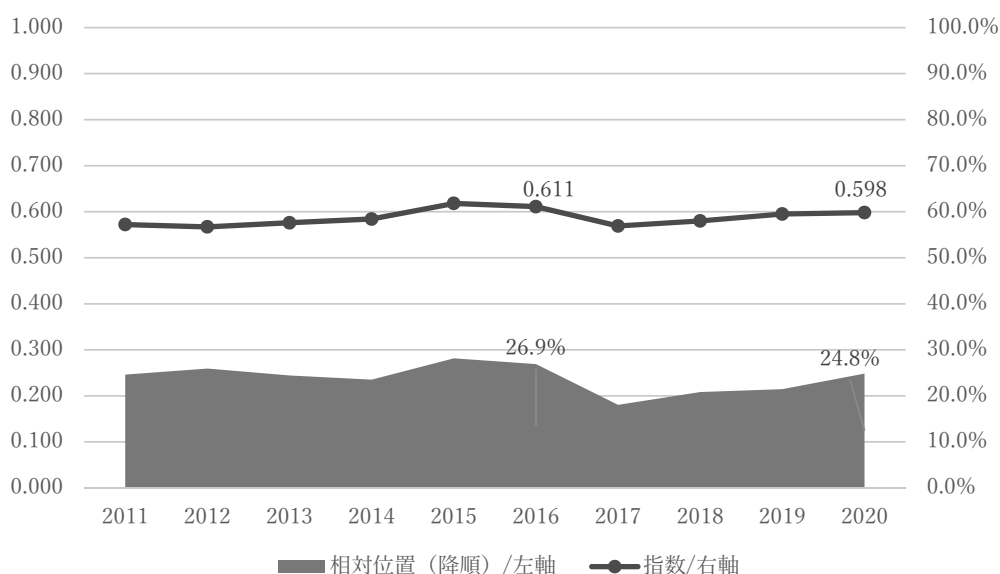
世界経済フォーラム (World Economic Forum) は2019年12月、「Global Gender Gap Report 2020」を公表し、その中で、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index: GGI) を発表した。この指数は、経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示している。2020年の日本の総合スコアは0.652、順位は153か国中121位となっており国際的に見ても男女格差が大きい傾向にある。

この原因を分野別の格差に求めると、教育、健康の2分野については完全平等に近い一方で、政治、経済分野での値が低く、全体の指数を押し下げている。特に、政治分野での指数は0.1に

図表1 我国のGGI推移

	調査 国数	総合		政治		経済		教育		健康	
		ランク	指数	ランク	指数	ランク	指数	ランク	指数	ランク	指数
2020	153	121	0.652	144	0.049	115	0.598	91	0.983	40	0.979
2019	149	110	0.662	125	0.081	117	0.595	65	0.994	41	0.979
2018	144	114	0.657	123	0.078	114	0.580	74	0.991	1	0.980
2017	144	111	0.660	103	0.103	118	0.569	76	0.990	40	0.979
2016	145	101	0.670	104	0.103	106	0.611	84	0.988	42	0.979
2015	142	104	0.658	129	0.058	102	0.618	93	0.978	37	0.979
2014	136	105	0.650	118	0.060	104	0.584	91	0.976	34	0.979
2013	135	101	0.653	110	0.070	102	0.576	81	0.987	34	0.979
2012	135	98	0.651	101	0.072	100	0.567	80	0.986	1	0.980
2011	134	94	0.652	101	0.072	101	0.572	82	0.986	1	0.980

出所：World Economic Forum（2020）より筆者作成



出所：World Economic Forum（2020）より筆者作成

図表2 GGI指数（経済分野）の推移と相対位置

満たない水準であり、大きく足を引っ張っていることがわかる。

また、経済分野については、指数そのものが過去10年の間、0.6程度で横ばいで推移しており、政治分野に比べると幾分格差が低いものの改善の兆しが無い。調査対象国の中での相対的位置づけもおおよそ下位20%-25%程度で推移しており、2016年に女性活躍推進法が施行されたことを鑑みれば物足りなさを感じる。

女性活躍推進に向けた我が国の課題

経済分野の GGI は、「労働参加率の男女比」、「同一労働における賃金の男女格差」、「推定勤労所得の男女比」、「管理的職業従事者の男女比」、「専門・技術職の男女比」で構成されており、特に「管理的職業従事者の男女比」が著しく低いことが「経済分野」の値が伸び悩む原因である。

(2) 問題の所在と本稿の目的

では、政府は無策だったかと言えば決してそうではない。

日本は戦後まもなく平等主義を標榜してきたことから、日本国憲法や労働基準法に代表されるようにあらゆる差別を禁ずる法律を制定してきた。このため法的な制度設計は相応に整っており、女性の人権が守られる建て付けになっていた。しかし、性差に基づく職種の区別、男女別の採用人数の決定、男女別の配置や昇進、賃金などの処遇の違い、女性の寿退社に対する暗黙の認識、男女で異なる定年などが厳然と存在しており、法律と実態が必ずしもマッチしていなかった。にもかかわらず、長らくその問題が顕在化しなかったのは、人種が圧倒的に同質であったこと、労使関係が良好なこと、さらには「男は外、女は内」という男女の役割分担に対する社会的規範が根強く残っていたことなどに起因する。(中西, 2020)

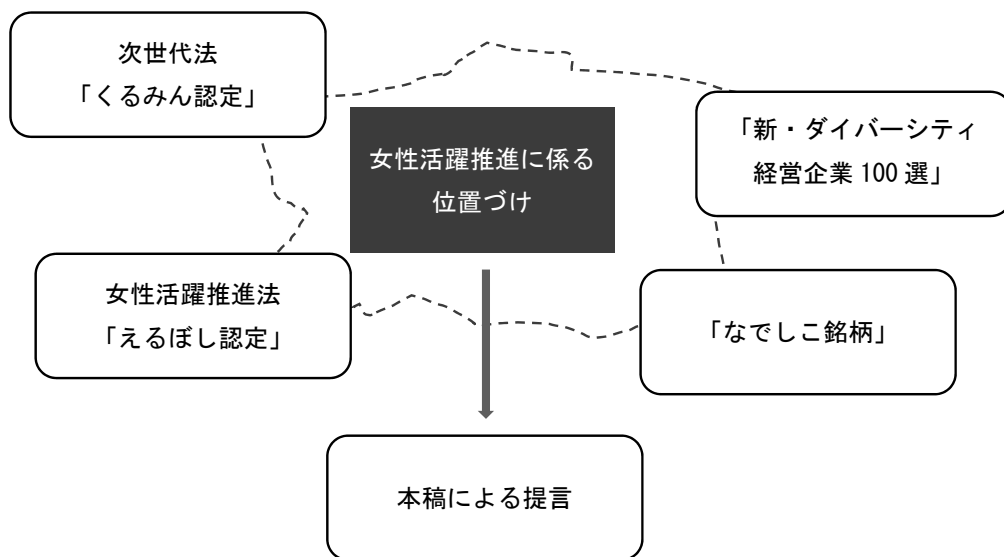
しかし、男女の定年年齢の差別を憲法違反だとする日産事件が最高裁で原告勝訴(日産側の敗訴)となったことなどから、1986年に男女雇用機会均等法が施行されたことを契機とし、1999年にポジティブ・アクションが規定されるなど、職場差別解消に向けたより具体的な制度設計がなされることになる。また、近年では安倍政権時代の女性活躍推進法など、単に女性が働くだけでなく活躍することを念頭にした取り組みもなされている。(中西, 2020)

しかしながら、前項で述べた通り経済分野での格差解消が不十分な実態を鑑みると、それらの政府の取り組みにもかかわらず、女性が十分に活躍するには至っていない。そこで、本稿では女性活躍推進に係る近年の政府の取り組みを回顧しつつ、それぞれの取り組みの位置づけを整理するとともに、今後の政策提言を行うことを目的としたい。

(3) 本稿のフレームワーク

本稿では女性活躍推進に係る政府の取り組みとして、2005年施行の「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」と言う)にもとづく「くるみん認定」制度、2016年施行の「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」と言う)にもとづく「えるほし認定制度」と、2012年より経済産業省が旗振り役となって推進している「新・ダイバーシティ経営企業100選」、「なでしこ銘柄」の認定制度を採り上げ、それぞれの位置づけを示すものとする。

その上で、女性活躍の実態が伴っていない現状を鑑み、必要となる次なる政策の提言を行うこ



出所：筆者作成

図表3 本稿のフレームワーク

ととしたい。

2. 政府による取り組み

(1) 厚生労働省による取り組み

① 次世代育成支援対策推進法に基づく取り組み

女性のキャリア形成に大きな影響を及ぼすライフイベント、すなわち、出産・育児をサポートする取り組みとして次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」と言う）が挙げられる。次世代法とは、次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境を整えるために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにする目的で2005年から施行されている法律である。当初は2015年までの時限立法であったが、法改正により2025年まで延長された。

次世代法では従業員101名以上の企業に労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定することを義務付ける（従業員100名以下の企業は努力義務）こととなっており、企業の自発的な次世代育成支援を促すため、行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした企業は「くるみん認定」と言う厚生労働大臣の認定を受けることができる。さらに、「くるみん認定」を受けた企業がより高い水準の取り組みを行い一定の基準を満たすと、特例認定「プラ



出所：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

図表 4 くるみん認定、プラチナ認定ロゴマーク

「チナくるみん認定」を受けることができるようになっている。

また、これらの認定は年度毎に複数回認定を受けることができ、認定回数に応じて授与されるロゴマーク内の星の数が増えていくなど、企業にとってもより高水準の認定を受けることで企業イメージ向上や優秀な女性労働者確保のための効果が期待できる取り組みとなっている。具体的な行動計画としては、育児休暇の取得促進や育児中の社員に対する時短勤務の促進など、仕事と出産・育児の両立を促す行動計画を立て、実行することが中心的なテーマとなっている。また、男性の育児休暇取得実績も評価対象としているなど、女性がキャリアを継続するために男性の協力も必要であることを企業に意識させている。

厚生省 HP によると、次世代法施行以来、認定企業は毎年約 200～300 社のペースで増加し 2020 年 3 月現在で 3,312 社にのぼる。

②女性活躍推進法による取り組み

2016 年に施行された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」と言う）は、国・地方公共団体、301 人以上の企業（300 名以下の企業は努力義務¹）は、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表を実施し、自社の女性の活躍に関する情報の公表を義務付けるものである。

女性活躍推進法に基づく行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした企業は

1 2022 年 4 月より従業員 101 名以上に情報公開義務の対象が拡大予定。



出所：厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000594317.pdf>

図表5 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定ロゴマーク

厚生労働大臣により「えるぼし認定²」が与えられる。くるみん認定が主に子育て支援が充実している企業に付与されるのに対し、えるぼし認定は採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多彩なキャリアコースの5つの評価項目に基づき女性が活躍できる環境を整えている企業に付与される制度である。達成している評価項目の数により星の数が増える仕組みになっており、5項目全てが高い次元で達成した企業は「プラチナえるぼし認定」を受けることが出来る。

なお、同制度施行後4年経過時点の2020年6月末ベースでえるぼし認定企業は1,090社となっている。(厚労省 HP2)

③厚労省による取り組みの浸透状況

次世代法による一般事業主行動計画、女性活躍推進法による行動計画は、いずれも一定規模以下の中小企業を除き、企業に義務付けられているものである。それぞれの計画が公表されているサイトを見ると、一般事業主行動計画公表サイトでは登録企業が81,236社、女性の活躍推進企業データベースでは登録企業が16,309社となっている。

総務省統計局によると我が国の事業所数が全体で534万件、そのうち従業員300名以上の事業所が12千件であることから、大企業についてはほぼ網羅していることがわかる。特に、次世代法に基づく行動計画は81,236社が公表しており、大企業に留まらず中小企業にまで裾野が広がっている。これらは法に基づく取組みとは言え、罰則規定がない中でかかる浸透状況が実現している点で厚労省が注力してきた成果が表れていると言えよう。

2 女性 (lady) が輝く (star) の意味から「えるぼし認定」と名付けられている。



出所：経済産業省ホームページ

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyoi100sen/outline/index.html#page01>

図表 6 ダイバーシティ経営企業 100 選、100 選プライムのロゴマーク

(2) 経済産業省による取り組み

他方、経済産業省は、ダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業の先進的な取組を広く紹介し、取り組む企業のすそ野拡大を目指している。その具体策として、2012年より「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」として経済産業大臣表彰を実施している。この施策は 2017 年度からは「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」をもとに、より中長期的に企業価値を生み出し続ける取組としてステップアップすべく、「ダイバーシティ 2.0」に取り組む企業を「100 選プライム」としてバージョンアップした形で選定しており、これまでの 8 年間で 268 社を選定している（経産省 HP1）。

さらに、「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」の選定を始めると同じタイミングで、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定している。なでしこ銘柄は、女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介し、株式市場における当該企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙いとしている。

また、「なでしこ銘柄」選定に加えて、女性活躍推進に優れた企業をより幅広い視点で評価する観点から「準なでしこ」を選定するとともに、「なでしこチャレンジ企業」リストを作成するなど、重層的な取り組みを行っている。具体的には次のような観点から選定されている。



出所：経産省ホームページ

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

図表7 なでしこ銘柄、準なでしこ銘柄選定ロゴマークロゴマーク

■なでしこ銘柄

一定のスクリーニング要件を通過した企業について、女性活躍度調査のスコアリング結果に財務指標（ROE）による加点を経て、業種ごとに「なでしこ銘柄」を選定。

■準なでしこ

全体順位上位のスコアの企業のうち、「なでしこ銘柄」として選定されなかった企業を、「準なでしこ」として業種を問わず選定。

■なでしこチャレンジ企業

女性活躍度調査に回答し、公表を希望した企業について、女性活躍推進に関する取組・開示状況を一覧化し、「なでしこチャレンジ企業」として紹介。

以上を見ると、厚生労働省が女性の働く環境整備、女性の活躍そのものを目的とした取り組みを志向しているのに対し、経済産業省はそれらを所与のものとして、経営成果に結びつけることを目的としており、より積極的なニュアンスで捉えている点で異なる。

また、厚労省の取り組みは次世代法、女性活躍推進法といった法令に基づく取り組みであるのに対し、経産省は企業の自発的な行動を後押しする取り組みを行っていると言える。

3. 考察

(1) 「くるみん認定」「えるぼし認定」の位置づけ

「くるみん認定」および「プラチナくるみん認定」は仕事と子育ての両立支援を念頭においたも

女性活躍推進に向けた我が国の課題

のである。すなわち、出産、子育てというライフイベントに伴い、女性が離職してキャリアを中断せざるを得ない状況から脱却することを念頭においている。そのためには女性に対するアプローチはもちろんのこと、男性の育児休暇取得実績も認定の条件にするなど、男性の子育て参加も意図したものである。仕事と子育ての両立は家庭内における夫の協力も不可欠であることを制度として取り入れたものであり、女性が活躍するための基礎的条件を整える制度と言える。

他方、「えるほし認定」は、先に述べたように女性活躍推進法に基づく行動計画による制度であり、女性が社内で活躍することを念頭に置いている。しかし、その主要な評価項目は女性が採用され、キャリアを中断せずに継続して就業し、それをサポートする時短勤務などの多様な働き方の設定、さらには多様なキャリアパスの整備などとなっており、女性がキャリアを継続しやすい条件整備が中心である。したがって、「えるほし認定」による「女性活躍」のニュアンスは、女性がキャリアを中断せずに働くことを主眼としており、リーダーとして組織の中で影響力を行使することではないように見える。したがって、「えるほし認定」は、「くるみん認定」で整えられた仕事と子育ての両立視点を踏まえて、時短勤務やテレワークの推進など実際に仕事を継続できるようなキャリア形成上の支援を整えることを意図したものと解釈できる。

以上のように、厚労省の取り組みは女性が働くことそのものを目的としており、その結果企業経営にどのような影響を及ぼすのか、という視点は入っていない。このため、企業経営者にとっては、消極的な取組みになるケースもあると思われる。

(2) 「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」「なでしこ銘柄」の位置づけ

次に、経済産業省による施策に目を転じると、厚労省の取り組みとは趣が異なる。

「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」は、企業に多様化する顧客ニーズを捉えてイノベーションを生み出すとともに、外部環境の変化に柔軟に対応するために、女性を中心とした多様な属性や価値観を持った人材を確保し、それぞれが能力を最大限発揮できるようにすることを求めるものである。つまり、「ダイバーシティ経営」を企業が存続するために不可欠な経営戦略として捉えている。つまり、多様な人材を活用すること自体を目的としていないのである。この点、厚労省の取り組みとは大きく異なる。

このため、経営トップの強いコミットメントの下に推進されることを認定条件に盛り込むなど、組織内の惰性を断ち切り継続的な取組みが実践されるよう意図したものである。

さらに、「なでしこ銘柄」制度については上場企業のみが対象となるが、短期売買ではなく中長期保有目的の投資家に対して魅力ある銘柄として東証とともに紹介している。選定にあたっては女性取締役が一定数以上存在することなどの基礎的スクリーニングをかけた上で女性活躍の経営戦略への組み込み、推進体制の構築、コーポレートガバナンスへの反映などの評価軸で評価して

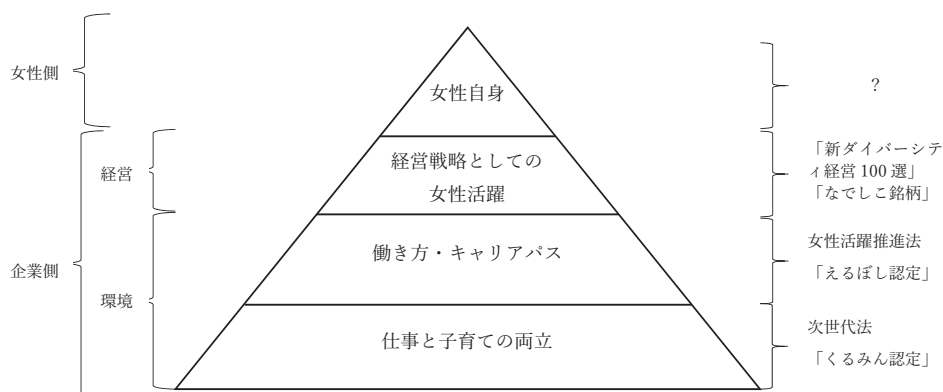
いる。経産省によるとダイバーシティが企業価値向上にもたらす主な効果としては、①人材獲得力の強化、②リスク管理能力の向上、③取締役会の監督機能の向上、④イノベーション創出の促進などをあげている。これらの効果を踏まえ、なでしこ銘柄に選定された企業の方が、その他の企業に比べて、株価パフォーマンスが良いとしている。この取り組みは、女性活躍を経営成果に結びつけることで、株価があがり、株価が上がることで投資家からの投資が促進され、さらなる成長戦略に結びつくというポジティブな成長ループを期待するものであり、経営者にとって積極的に取り組む強いインセンティブが生じている。まさに、女性活躍推進を経営マターに昇華させる取り組みと言えよう。

(3) 女性活躍推進に向けた我が国の課題

以上のように、次世代法施行以降、我が国では女性活躍推進に向けた様々な取組を行ってきたが、これらの取り組みについての論点整理を以下の通り試みる。

まず、次世代法による「くるみん認定」については仕事と子育ての両立を目的としたものであり、「子育てによるキャリア中断」を防ぐための取り組みと言えよう。これは女性が活躍するための最も基礎的な要件であり、女性活躍推進に向けた土台に位置づけられる。次に女性活躍推進法による「えるぼし認定」については長時間労働を前提とした働き方やキャリアパスからの脱却を企業に求め、単に女性がキャリアを継続するに留まらず社内で活躍できる環境づくりを慫慂するものである。次世代法、女性活躍推進法による取り組みはいずれも女性活躍推進の土台をなす環境整備を企業側に求めるものと言えよう。

次に、経産省の取り組みとしてあげられる「新ダイバーシティ経営100選」「なでしこ銘柄」については、女性活躍と経営成果を結び付けるものであり、企業経営にとって女性活躍推進を経営マターに位置づけさせることを意図している。女性が活躍することで新製品が開発されたり、業



図表8 女性活躍推進のピラミッド・ストラクチャー

女性活躍推進に向けた我が国の課題

務の進め方が効率化してコスト削減が実現するなど、女性が活躍するからこそ企業の業績にポジティブな影響を及ぼすということが徐々にではあるが企業に浸透してきている。言うまでもなく、厚労省の取り組みによる女性が働きやすい環境づくりが前提である。

しかし、以上のような取り組みがなされているものの、冒頭述べたとおり依然として我が国における男女格差は縮まっていない。これは、これまでの取り組みが十分に浸透していないことに加え、女性活躍推進にかかるアプローチが企業側のみに偏っていることにも起因するのではなからうか。これらの取り組みを浸透させることで相応の効果が期待できることは明らかであると思われるが今後は女性自身の意識改革、ステレオタイプからの脱却を意図した取り組みも必要のではなからうか。依然として根強く残る性別役割意識、稼ぎ手としての夫への期待などからの意識改革が進めば、女性活躍推進は加速度的に進むのではなからうか。

4. むすびに

女性活躍推進の重要性が叫ばれて久しいが、本稿で述べたように政府は重層的に制度を整えてきたように見える。しかし、企業側にその責任を求めるのみでは不十分である。依然として縮まらない男女格差を埋めるためには女性自身の意識改革へのアプローチが必要であるということの本稿では主張した。なお、本稿ではその具体的な処方箋を示すには至っていない。残された課題としたい。

参考文献

経産省 HP ダイバーシティ経営 100 選企業数

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol00sen/outline/index.html#page01>

経産省 HP1 くるみん認定企業数

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/sekoujyoukyou.html>

厚労省 HP2 えるぼし認定企業数

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000676538.pdf>

総務省統計局 HP

<https://www.stat.go.jp/data/nihon/07.html>

中西哲 (2020) 「ダイバーシティ・マネジメントの重要性—経営学における位置づけとパラダイム・シフトから—」、跡見学園女子大学紀要第 30 号

World Economic Forum (2020) "Global Gender Gap Report 2020", http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf