



Title	女性活躍推進施策の内容と諸特徴：内閣府，経済産業省，厚生労働省の施策を対象に
Author(s)	駒川， 智子
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要， 121， 17-36
Issue Date	2014-12-26
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.121.17
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/57606
Type	departmental bulletin paper
File Information	AA12219452_121_17-36.pdf



女性活躍推進施策の内容と諸特徴

—— 内閣府，経済産業省，厚生労働省の施策を対象に ——

駒 川 智 子 *

【目次】

1. はじめに
2. 考察対象と方法
3. 政府の女性活躍推進施策
 - (1) 女性活躍推進施策の概要
 - (2) 内閣府
 - (3) 経済産業省・東京証券取引所
 - (4) 厚生労働省
4. むすびに

注

参考文献

参考資料

【キーワード】 女性活躍推進施策，「見える化」，ダイバーシティ経営企業 100 選，
なでしこ銘柄，ポジティブ・アクション

1. はじめに

2012年秋，男女平等の推進を日本に迫る世界的報告書が相次いで発表された。一つは世界経済フォーラムの『世界男女格差レポート (The Global Gender Gap Report 2012)』である。同報告書は社会の主要4分野（経済，教育，健康医療，政治）での男女格差縮小の取り組みをもとに各国を順位付けしている。日本はOECD加盟国の中では非常に低い101位（135カ国中）であり，「経済的平等」と「政治参加」が順位を下げる要因となっている。もう一つはIMFの報告書『女性日本を救えるか？ (Can Women Save Japan?)』である。少子高齢化が進み，日本経済の潜在的な成長力が低下し続ける現状を示し，この傾向を緩やかにするカギは女性の労働参加の拡大であると指摘する。そして日本に対して，第一に昇進ルートに乗る女性を増やす政策の検討，第二に働く母親のためのより良いサポートの提供を求めている。これらの報告書からは，世界第三位の経済大国である日本が主として政治・経済領域での男女平等で大きく見劣りし，将来の労働力不足に対して有効な手段を打ち出せずにいることへの苛立ちが見て取れる。

こうした状況のもと，2012年12月に安倍内閣が成立すると，政府は日本の経済成長に重点をおく方針を掲げ，その中核に女性の活躍推進をおいた。すなわち日本経済の「新たな成長戦略」をまとめた『日本再興戦略——JAPAN is BACK』において，雇用制度改革・人材力の強化，なかでも女性の活躍推進を重視した。そして役員や管理職への女性の登用拡大，男女がともに仕事と子育て等を両立できる環境整備などを目的に，女性役員の登用状況の開示，仕事と

* 北海道大学大学院教育学研究院 准教授

子育て等の両立支援に取り組む企業へのインセンティブ付与、待機児童解消に向けた保育施策の整備などを打ち出した¹。この政府施策は、経済成長の観点から女性の役員・管理職への登用を求め、企業の経営戦略の一角である雇用管理に変革を促している点に特徴がある。これを受け、各省庁は従来からの取り組みの発展と新たな施策の発表を次々に行っている²。

以上を踏まえ、本稿は政府の女性活躍推進施策について、主として企業組織での女性の登用および能力発揮に関する施策を取り上げ、その特徴を整理し具体化に際する諸問題について考察することを課題とする。

2. 考察対象と方法

本稿は各省庁の施策を個別に考察し、そこから浮かび上がる諸特徴を見出すことを目指す。ただし、施策間の連携の分析には立ち入らない。政府の女性活躍推進施策は、内閣府の男女共同参画局が中心となり、総務省、厚生労働省、経済産業省、文部科学省がそれぞれの領域に応じた施策を繰り出している。政治学や行政学では、これらの施策の連関に焦点を当て、政策の全体像が社会的イシューに与える影響を考察することが重要だろう。例えば、戦後の女性政策は「家族単位モデル」と「個人単位モデル」のどちらに接近したのかという課題を設定した横山文野は、複数の政策領域を分析し統合する重要性を指摘し、具体的に「家族イデオロギー」「年金制度」「所得税制」「ケアワーク」「労働政策」という5つの領域の検証を行っている〔横山、2002〕。堀江孝司もまた、女性の就労に関わる政策分析において政策領域横断的な視点の必要性を指摘し、分析を通じて政策領域間の非整合性を浮かび上がらせ、省庁間の総合調整機能の不在という問題を提示している〔堀江、2005〕。しかし本稿が対象とする女性活躍推進施策は、政府の強いイニシアティブでまとめられた『日本再興戦略』で一定の整合性が図られているとみなされるため、本稿は分析を各省庁の施策の検討にとどめることとする。

各省庁の施策については、特に女性の就労に関わる施策を発表している内閣府、経済産業省、厚生労働省を対象とし、報告書や発表資料とともに、担当者への聞き取り調査で得られた記録をもとに考察する。経済産業省は東京証券取引所と共同事業を展開しているため、合わせて分析を行う³。

3. 政府の女性活躍推進施策

(1) 女性活躍推進施策の概要

各省庁の施策に入る前に、政府の女性活躍推進施策の概要を発表資料から確認する。

女性活躍推進の意義は3点あげられる。第一に、「労働力人口の増加」である。少子化による生産年齢人口の減少が想定され、女性の労働参加に期待が寄せられる。第二に、「埋もれている優秀な人材の確保」である。経済のグローバル化が進行し、国内外の企業間競争が激しさを増すなか、性別によらない優秀な人材の確保が必要とされる。第三に、「生活者の視点に立つ

た市場の創造」である。消費者としての女性の重要性が高まっており、商品やサービスの提供者である企業において、女性の意思決定権者を増やすことが求められる。

以上のように政府は女性活躍推進の意義をまとめ、「女性の活躍の推進は喫緊の課題」とする。しかし女性が十分に力を発揮できる社会の実現には、根深い問題が横たわっている。課題は、大きく2つである。

第一の課題は、仕事と家庭の両立が困難なことである。日本の女性の年齢別労働力率は、子育て期の30歳代に低下する「M字型カーブ」を描く。特に出産を機に離職する傾向にあり、第一子出産前に就業していた女性の62.0%が、正規雇用に限っても47.1%が離職している⁴。女性が妊娠・出産・子育てを機に離職する要因として、政府は就業時間の長さ、職場の両立支援制度の不十分さ、子どもの預け先や家族の協力の不足などをあげ、仕事と家庭の両立困難を指摘する。さらに日本は内部労働市場が発達しており、一度離職すると再就職時には非正規雇用になりがちなため、離職はキャリアの継続の点でも問題である。

第二の課題は、企業等での役員や管理職に占める女性割合が依然として低いことである。政府は、指導的地位に占める女性割合を2020年までに30%とする政府目標を掲げている⁵。しかし2012年の課長級以上での女性割合は6.9%で、係長級以上でも9.6%である⁶。同年の諸外国での管理職に占める女性割合は、イギリスで34.2%、ドイツで28.6%、フランスで39.4%などであり、日本の低さが際立つ⁷。このため女性自身のキャリア・アップの支援と企業における女性の活躍促進の後押しが不可欠とされる。

これらを踏まえ、政府は女性の活躍推進に向けた主要施策として次の3点を提示する。すなわち①女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等、②女性のライフステージに対応した活躍支援、③男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備、である（図表－1）。これら3本柱で総合的に施策を展開するとし、内閣府、総務省、経済産業省、厚生労働省、文部科学省がそれぞれの領域に応じた施策を発表している。以下では、このうち内閣府、経済産業省、厚生労働省を取り上げ、女性労働者の登用および能力発揮に関する施策に焦点を絞って内容を見てゆく⁸。

図表－1 女性の活躍推進施策

1. 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等 ①企業に対する助成金制度による支援等の充実 ②企業における好事例の顕彰等 ③個別企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけと登用状況の開示促進
2. 女性のライフステージに対応した活躍支援 ①学生や社会人のキャリア形成支援 ②結婚・出産・子育て期における継続就業に向けた支援 ③再就職に向けた支援 ④起業等再チャレンジに向けた支援
3. 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備 ①ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備 ②社会基盤の整備・社会制度の検討

出典：内閣府等、2014、「女性が働きやすい環境を整え社会に活力を取り戻す——日本再興戦略における女性の活躍推進——H25補正・H26予算」より作成。

(2) 内閣府

内閣府の施策を確認する。内閣府男女共同参画局の主な施策は、①女性の活躍促進、②女性の活躍状況の「見える化」、③ポジティブ・アクション、④仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、⑤女性に対する暴力の根絶、⑥男性にとっての男女共同参画、⑦地方との連携、⑧災害対応の8点に整理される。このうち①～④が女性の活躍推進に直接的に関係する。

図表－2は、主要3施策に即して内閣府の施策をまとめたものである。加えてこれら施策の基礎的取り組みとして、内閣府では「働く女性応援会議」や「若者・女性活躍推進フォーラム」等の会議の開催⁹、女性の活躍状況の「見える化」等に向けた各種調査報告書の作成、ポジティブ・アクションの必要性や方法の提示と登録団体・企業等の募集・紹介を行っている¹⁰。

内閣府の施策の最大の特徴は、女性の登用等に関する数値目標を設定し、情報開示によって実現をはかる点にある。内閣府は「『2020年30%』の政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する」ことを目指し、「まずは役員に一人は女性を登用する」ことを掲げている。これは上場企業3,608社において女性役員数は505人と1.2%である現状から設定されている¹¹。また同じく2020年の目標に「25歳～34歳の女性就業率78%（2012年は74%）」「第一子出産前後の女性の継続就業率55%（2010年38%）」「男性の育児休業取得率13%（2011年2.63%）」をあげている。

図表－2 女性の活躍推進施策：内閣府

1. 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等 ①企業に対する助成金制度による支援等の充実 ②企業における好事例の顕彰等 ・女性の活躍「見える化」表彰（総理表彰）の創設 ③個別企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけと登用状況の開示促進 ・女性の社外役員候補者のデータベース化の実施等 ・企業における女性の活躍推進に関する「見える化」
2. 女性のライフステージに対応した活躍支援 ①学生や社会人のキャリア形成支援 ②結婚・出産・子育て期における継続就業に向けた支援 ・イクメン企業アワードの創設等男性の家事・育児参画の推進（厚生労働省と） ・男性の家事・育児参画に向けた地域のキーパーソンの養成 ③再就職に向けた支援 ④起業等再チャレンジに向けた支援 ・地域における女性活躍の加速化 ・女性の活躍応援ポータルサイトの開設
3. 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備 ①ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備 ・仕事と生活の調和に関する経営者等トップセミナーの開催 ②社会基盤の整備・社会制度の検討 ・待機児童解消加速化プランの展開・保育緊急確保事業

出典：内閣府等、2014、「女性が働きやすい環境を整え社会に活力を取り戻す——日本再興戦略における女性の活躍推進——H25補正・H26予算」より作成。

内閣府の施策は、これら目標の達成に向けて、企業を自主的取り組みへ導くものである。その手段が情報開示であり、いわゆる「見える化」である。すなわち女性の登用状況などの情報開示を促進し、各企業の現状を投資家、消費者、就職活動中の学生等から「見える」ようにする

ことで、情報開示による「市場」からの評価を高め、同業他社間での女性登用の「競争」を促すことを目指している。そして「情報開示」が「女性の活躍」へと連なる正のスパイラルの構築に向け、総理表彰の「女性役員の登用状況、登用に向けた取組等に関する情報開示状況に優れた企業を対象とした表彰制度」を創設し、情報開示への価値づけを図っている¹²。女性の登用状況等の情報開示は、企業の経済活動に有用とのメッセージを発信しているのである。

このように内閣府の施策は情報開示に力点をおく。図表-2でいうと「1. 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等」における「③個別企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけと登用状況の開示促進」である。具体的には「企業における女性の活躍推進に関する『見える化』」であり、内閣府のHPに「女性の活躍『見える化』サイト」を作成している。

そこで内閣府の独自施策でもっとも特徴的な「女性の活躍『見える化』サイト」を考察する。「女性の活躍『見える化』サイト」は、上場企業について役員・管理職への女性の登用や仕事と生活の両立推進等に関する情報を公表するものである。2014年8月29日現在の「女性の活躍『見える化』サイト」の公表企業数は1,223社であり、上場企業3,552社の34.4%にあたる。この他、未上場企業10社も情報を開示している。

図表-3のように、同サイトは33の業種に分類し企業情報を公表している。内閣府では森まさこ内閣府特命担当大臣(当時)の名前で「見える化」サイトへの登録を呼びかけているが、登録自体は企業の任意である。業種ごとに母集団は大きく異なる。このため公表企業の比率を単純に比較できないが、公表率は50%台~10%台までと幅がある。内閣府の同施策担当者は公表率の当面の目標を4割としつつも、「5割に乘せたい」とし、未登録を少数派にしたいと語る。公表情報は「従業員数」「女性登用に関する目標の有無・内容」「育休取得者数」など13項目である(図表-4)。こちら全項目を記載する必要はなく、どの情報を公表するかは企業判断に委ねられている。各項目は一定の定義がされているが、必ずしもそれに準じなくてもよい。例えば、どの職位から「管理職」とするかは企業ごとに多様であるため、内閣府の定義と異なる場合は各企業が具体的内容を注記する¹³。

各企業の公表情報を見ると、13項目の大半を記載する企業から、有価証券報告書での記載項目のみの企業まで、情報公開の程度にはかなりの差がある。同サイトの主旨を考えると、特に女性登用に関する数値や目標は記載が強く望まれるが、これらの項目で未記入の企業が目立つ。同施策担当者はこの点を認めた上で、企業レベルでは女性登用に関するデータや施策の整備が意識されていないのだろうと推察する。仕事と家庭の両立を支援するワーク・ライフ・バランスは、次世代育成支援対策推進法で一般事業主行動計画の策定が義務付けられ、企業は労働者の仕事と子育ての両立に向けた雇用環境や多様な労働条件の整備等の目標や対策を定めるとされている。女性活躍推進のための法整備が求められる所以である。

女性の活躍推進に向けた情報開示が義務化されていない現状では、情報開示のメリットを示しインセンティブを与えたり、同業他社との横並び意識を刺激して企業の自主的取り組みを促すほかない。そもそも情報開示は、女性の登用等の数値目標達成の手段で、「データだけで終わらせない」ものである(同施策担当者)。情報開示を起点に、女性が活躍できる雇用管理の構築へ展開する必要がある。しかし手段である情報開示に、すでに困難が立ちはだかる。このため内閣府では、諸外国の情報開示制度等の調査研究を進め、その手法を学ぶ段階に入っている。現在はEU、イギリス、フランス、アメリカ合衆国、シンガポール、ドイツの事例を調査し、

法的拘束力のあるものから自主的取り組みを促すものまで、施策と規制のあり方を検討している¹⁴。これらの調査研究を通じ、役員に占める女性の人数と比率は有価証券報告書への記載が義務付けられる見通しである¹⁵。加えてコーポレート・ガバナンスに関する報告書で、企業における役員、管理職への女性の登用状況や登用促進の取り組みを記載するよう、各金融商品取引所に要請することを検討している。

このように制約はあるものの、情報開示の促進による変化は着実に生じている。現時点の「女性の活躍『見える化』サイト」の効果は次の2点である。1点目は、経済団体での講演等で企業のトップに同サイトへの登録を呼びかけ、企業トップに女性活躍推進の必要性を認識させつつあることである。女性の活躍推進には、既存の雇用管理の変革が求められ、企業トップの強い主導力が要される。内閣府の施策は、人事担当者を超えて企業トップに直接的に働きかけることで、企業の制度や仕組みを変化させる条件を整備しつつある。

2点目は、就職活動中の学生からの関心が高いことである。学生は「ブラック企業」とも評される労働条件や職場環境の厳しい企業を避け、自らの価値観に合った働き方が可能な企業を選別するための情報収集に同サイトを利用している。新卒労働市場でいわゆる売り手市場が続けば、企業は学生から選ばれるためにも同サイトへの登録と情報の充実を迫られるだろう。

図表－3 女性の活躍「見える化」サイトの業種別公表企業数・比率

水産・農林 11社中3社 27.3%	鉄鋼 51社中21社 41.2%	海運 16社中6社 37.5%
鉱業 7社中1社 14.3%	非鉄金属 38社中14社 36.8%	空運 6社中3社 50.0%
建設 174社中57社 32.8%	金属製品 91社中25社 27.5%	倉庫・運輸 42社中12社 28.6%
食料品 131社中51社 38.9%	機械 231社中70社 30.3%	卸売 356社中121社 34.0%
繊維製品 57社中25社 43.9%	電気機器 277社中106社 38.3%	小売 348社中107社 30.7%
パルプ・紙 26社中9社 34.6%	輸送用機器 102社中53社 52.0%	銀行 92社中48社 52.2%
化学 208社中92社 44.2%	精密機器 52社中19社 36.5%	証券、商品先物 42社中12社 28.6%
医薬品 59社中25社 42.4%	その他製品 108社中36社 33.3%	保険 11社中6社 54.5%
石油・石炭 12社中5社 41.7%	電気・ガス 25社中13社 52.0%	その他金融 31社中15社 48.4%
ゴム製品 19社中10社 52.6%	情報・通信 338社中96社 28.4%	不動産 115社中29社 25.2%
ガラス・土石製品 63社中15社 23.8%	陸運 65社中20社 30.8%	サービス 348社中98社 28.2%

注：本図表の数値の公開にあたり、内閣府男女共同参画局の許可を得ている。

出典：内閣府男女共同参画局、女性の活躍「見える化」サイトより作成。

<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/mierukasite.html>

図表－４ 女性の活躍「見える化」サイトでの公表情報

①従業員（合計，うち女性，女性比率）
②管理職（合計，うち女性，女性比率）
③役員（合計，うち女性，女性比率）
④女性登用に関する目標の有無・内容
⑤平均年齢（合計，男性，女性）
⑥勤続年数（合計，男性，女性）
⑦新卒入社者の定着状況（男性，女性）
⑧産休取得者数
⑨育休取得者数（合計，うち男性）
⑩育児休業復職率
⑪平均年間給与
⑫月平均残業時間
⑬年休取得率

出典：内閣府男女共同参画局，女性の活躍「見える化」サイトより作成。
<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/mierukasite.html>

（３）経済産業省・東京証券取引所

経済産業省の女性活躍推進施策は、図表－５に見るように「１．女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等」の「②企業における好事例の顕彰等」ならびに「２．女性のライフステージに対応した活躍支援」の「③再就職に向けた支援」「④起業等再チャレンジに向けた支援」に対応する。

図表－５ 女性の活躍推進施策：経済産業省

１．女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等 ①企業に対する助成金制度による支援等の充実 ②企業における好事例の顕彰等 ・ダイバーシティ経営企業100選 ・なでしこ銘柄（東京証券取引所と） ③個別企業の役員・管理職等の登用にに向けた働きかけと登用状況の開示促進
２．女性のライフステージに対応した活躍支援 ①学生や社会人のキャリア形成支援 ②結婚・出産・子育て期における継続就業に向けた支援 ③再就職に向けた支援 ・中小企業新戦力発掘プロジェクト（主婦等向けインターンシップ） ④起業等再チャレンジに向けた支援 ・女性等の新たな需要を創造するビジネスを興す創業への補助 ・女性等の創業希望者の基本的知識の習得，ビジネスプラン策定への支援
３．男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備 ①ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備 ②社会基盤の整備・社会制度の検討

出典：内閣府等，2014，「女性が働きやすい環境を整え社会に活力を取り戻す——日本再興戦略における女性の活躍推進——H25補正・H26予算」より作成。

なかでも「１．②企業における好事例の顕彰等」は経済産業省に特徴的な施策である。経済産業省の施策の特徴は、女性の活躍推進に取り組む先進的企業を評価し、企業名と取り組み内容について株式市場を含む経済社会に広く発信する点にある。企業は知名度の向上と「市場」からの高評価が期待されるため、施策は企業が女性活躍推進を手掛ける機会となりうる。

経済産業省の施策には、女性の活躍推進は経済成長戦略の重点事項という考えがある。経済産業省は女性活躍推進の経営効果を具体的データで示し、「女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる」「女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良い」「勤続年数の男女格差が小さい企業、再雇用制度がある企業、女性管理職比率が高い企業の方が、利益率が高い傾向が見られる」とし、女性活躍推進が企業業績の向上を促すと評している¹⁶。

そこで「1. ②企業における好事例の顕彰等」の具体的施策である、「ダイバーシティ経営企業100選」と「なでしこ銘柄」を取り上げる。どちらも担当は経済産業政策局の経済社会政策室である。

「ダイバーシティ経営企業100選」とは、「ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業」に対する経済産業大臣表彰で、2012年度(平成24年度)から実施されている。ここでいうダイバーシティ経営とは、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」を指す。「多様な人材」には、性別、年齢、国籍、障がいの有無などだけでなく、キャリアや働き方などの多様性も含まれる。また「能力」は、多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性を含む。そうして得られる「イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」とは、組織内の個々の人材がその特性を活かし、いきいきと働くことのできる環境を整えることで、「自由な発想」が生まれ、新しい商品やサービス等の開発につながる、といった一連の流れを生み出しうる経営のこととされる。

表彰は「ダイバーシティ経営企業100選」と「ダイバーシティ促進事業表彰」の2つがある。前者は「ダイバーシティ経営」に優れた企業を表彰するものである¹⁷。後者はダイバーシティ推進に取り組む企業にコンサルティング等をしたり、裾野を広げる事業・プログラム等を提供する企業を表彰する¹⁸。どちらも原則として民間企業が対象である。図表-6に示すように、2013年度の受賞企業は「ダイバーシティ経営企業100選」が46社、「ダイバーシティ促進事業表彰」が3社である。双方の受賞企業は「企業名」「業種」「所在地」「受賞ポイント」が経済産業省のHPに公開される。また取り組み事例をまとめた「ベストプラクティス集」が同省のHPに掲載され、書籍としても発売される。加えて全国各地の地方経済産業局で「ダイバーシティ経営企業セミナー」が開催され、各受賞企業の取り組み事例が発表される。こうして多様な媒体を通じて、企業名と取り組み内容および成果が広く経済社会に発信される。

図表-6から、「ダイバーシティ経営企業100選」受賞企業の受賞ポイントを見る。先述したように、同賞は女性の活躍推進に特化していない。そのため、受賞ポイントには高齢者、外国人、障がい者の活躍が並び、多様な人材が働ける職場づくりが評価されたものも見られる。

とはいえ圧倒的多数を占めるのが、女性の活躍である。なかでも女性による商品開発が売上や収益の拡大に結実している企業が目立つ。一例をあげると、「女性が企画した女性向けパソコン『Floral Kiss』が差別化に成功し、収益に貢献する商品に」(富士通株式会社)、「女性の発想を活かした女性建築デザインチームの活躍により、5年で売上・利益とも倍増を実現」(有限会社ゼムケンサービス)などである。市場の拡大・創造を実現した企業もある。例えば「女性社員のアイデアで画期的な食品パッケージを生み出し、市場を牽引」(凸版印刷株式会社)、「女性社員によるオーガニックにこだわった製品づくりで、安心・安全を求める消費者ニーズを開拓」(株式会社ハート)などがある。

図表-6 「ダイバーシティ経営企業100選」受賞企業(2013年度)

ダイバーシティ経営企業100選 受賞企業46社(大企業25社,中小企業21社) ★…中小企業(従業員数300人以下)

企業名	業種	所在地	受賞のポイント
株式会社特殊衣料(★)	生活関連サービス業・娯楽業	北海道札幌市	知的障がい者の社員への対応から生まれた保護帽が、想定外の分野からも大きな反響
株式会社セレクトティー(★)	教育・学校支援業	宮城県仙台市	女性の接遇力の高さを生かし、顧客評価向上、売上向上を実現
有限会社COCO-LO(★)	医療福祉	群馬県桐生市	柔軟な勤務形態で多数の有資格者を確保、社員の専門性を活かした美容ディサービスを開発
イクエ・ジャパン株式会社	卸売業・小売業	千葉県船橋市	ワーキングマザーによる子どもクリニックへの提案営業で、法人営業部が対目標133%の売上を記録
凸版印刷株式会社	製造業	東京都千代田区	女性社員のアイデアで画期的な食品パッケージを生み出し、市場を牽引
大塚製薬株式会社	製造業	東京都千代田区	大豆関連製品や男性・女性化粧品の戦略商品の事業や重要プロジェクト等で女性リーダーを積極登用
MSD株式会社	製造業	東京都千代田区	女性リーダーの活躍によるMRSA感染症治療薬の短期での承認獲得と小児対象臨床試験の円滑な実施を実現
株式会社リクルートホールディングス	情報通信業	東京都千代田区	視野を広げたワーキングマザーが「ゼクシィ」や「雪マジ19」の大ヒット企画を実現
東京海上日動火災保険株式会社	金融業・保険業	東京都千代田区	女性営業担当者の活躍が業績に貢献。女性社員発案の「ちよいのり保険」等新商品が大ヒット
株式会社三菱東京UFJ銀行	金融業・保険業	東京都千代田区	女性復職者を早期戦力化し、生産性向上、採用・人材育成コスト低減を実現
大和証券株式会社	金融業・保険業	東京都千代田区	女性社員の活躍の場を広げ、長期的な顧客の資産運用に取り組みビジネスモデルに転換
アステラス製薬株式会社	製造業	東京都中央区	女性MRが、女性医師の増大や製薬企業の社会的責務の増大等の変化に対応し、売上拡大に貢献
株式会社ダンクソフト(★)	情報通信業	東京都中央区	働きやすい職場づくりと外国人採用の取り組みにより、新ソフト開発を実現
富士通株式会社	製造業	東京都港区	女性が企画した女性向けペンコン「Floral Kiss」が差別化に成功し、収益に貢献する商品に
トッパン・フォームズ株式会社	製造業	東京都港区	女性の視点を活かした研究開発により、オリジナルの包装フィルムやダイレクトメールがヒット
日本マイクログソフト株式会社	情報通信業	東京都港区	在宅勤務を含むワークスタイル変革によって生産性向上を実現
エスケー株式会社	製造業	東京都新宿区	女性デザイナーを登用し、芳香消臭剤「消臭力」をメガブランドに育成
株式会社損害保険ジャパン	金融業・保険業	東京都新宿区	女性中心の営業店やバイネームの女性の登用・育成で新のサービス産業への進化を目指す(ママ)
サイボウズ株式会社(★)	情報通信業	東京都文京区	短時間勤務者を含む全社員の自社グループウェア「ユニーザーの声」を女性マネージャーが製品開発に生かし、売上向上を実現
アサヒビール株式会社	製造業	東京都墨田区	女性マーケティングの登用により、女性市場向け低価格ワインの開発に成功
日本ビューレット・パナカード株式会社	情報通信業	東京都江東区	障がい者が現場の営業効率アップに貢献、子育て中の女性中心のグループが多額の見込み案件開拓に成功
SCSK株式会社	情報通信業	東京都江東区	IT業界の常識を変える働き方改革により02年〜1.5倍の生産性向上と社員満足度向上を実現
楽天株式会社	その他サービス業	東京都品川区	真のグローバル企業に向け、英語公用語化。外国人を積極的に採用・登用、活躍できる体制に
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	金融業・保険業	東京都渋谷区	保険金支払い部門では事故解決率1.4倍、営業部門では火災保険・自賠責分野で大幅増収に
株式会社メトロール(★)	製造業	東京都立川市	女性パートの発案による製造工程改善と女性社員のFacebook活用による海外ダイレクト販売の拡大

日本理化学工業株式会社(★)	製造業	神奈川県川崎市	製造部門の主力として知的障がい者ならではの能力を生かす、不良品率1%までの削減と売上向上を実現
フジコ・ポレーション株式会社(★)	製造業	新潟県燕市	高齢者の知恵を活かした溶接システム開発や女性・外国人の広報戦略で海外売上高が1.5倍に
株式会社大垣共立銀行	金融業・保険業	岐阜県大垣市	お客様満足度最大化の一環として女性による女性向け商品開発と女性所長の店舗におけるCS向上
株式会社加藤製作所(★)	製造業	岐阜県中津川市	地域の60歳以上の高齢者を積極的に雇用し、新規取引社数、新規取引売上高が増加
株式会社光機械製作所(★)	製造業	三重県津市	女性目線を生かして誰もが簡単に操作できる熟練技不要の「ダイヤモンド工具研削盤」を開発
株式会社レグルス(★)	製造業	三重県鈴鹿市	個々の障がい、者の特性に応じた仕事の割り当てと生産工程標準化による品質管理で、取引先拡大、不良品流出数減少を実現
積水化学工業株式会社	製造業	大阪府大阪市	女性限定の公募制度で登用された女性社員が企画した、新コンセプトの出窓「ボウウインドウ」が売上に貢献
住友生命保険相互会社	金融業・保険業	大阪府大阪市	女性グループマネジャー配置で支社事務体制を変革、「業務プロセス改革」により大幅な時短と共に顧客満足度向上も実現
株式会社高島屋	卸売業・小売業	大阪府大阪市	現場の常識を覆す女性シニアマネジャーの発案による販売手法で売上3倍増を実現
帝人株式会社	製造業	大阪府大阪市	CEOが女性リーダーを抜擢して、全社横断型プロジェクトによる消費者向け新ビジネスを創造
丸善運輸倉庫株式会社(★)	運輸業・郵便業	大阪府大東市	障がい、者の強みを活かして誤出庫の大幅な低減を実現
田代珈琲株式会社(★)	卸売業・小売業	大阪府東大阪市	女性マネジャーの発案による新商品開発と発送・出荷プロセスの構築による生産性向上を実現
ブロックター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社	製造業	兵庫県神戸市	性別・国籍の多様な商品開発チームから次々と革新的製品、革新的販促手法が生み出される
株式会社キョウセイ(★)	製造業	岡山県倉敷市	障がい、者一人ひとりの特性に応じた着実な改善活動で生産性向上を実現
株式会社虎屋本舗(★)	製造業	広島県福山市	高齢者の技と知識・アイデアを和洋菓子の新商品開発に活かしヒット商品を連発
株式会社ハート(★)	製造業	高知県高知市	女性社員によるオーガニックにこだわった製品づくりで、安心・安全を求める消費者ニーズを開拓
菊水酒造株式会社(★)	製造業	高知県安芸市	女性による女性のためのお酒づくりプロジェクトで85以上の新商品が誕生し、新事業分野を創出
有限会社ゼムケンサービス(★)	建設業	福岡県北九州市	女性の発想を活かした女性建築デザインチームの活躍により5年で売上・利益とも倍増を実現
株式会社エスケホーム(★)	建設業	熊本県上鹿市	女性の少ない住宅業界で女性が成長の主戦力として活躍。10年で5倍の売上拡大を実現
株式会社健康家族(★)	卸売業・小売業	鹿児島県鹿児島市	女性のアイデアを生かした健康食品開発により、月間1億円以上を売上
沖縄ワタバウェディング株式会社	生活関連サービス業・娯楽業	沖縄県那覇市	外国人社員のアイデアを取り入れた、中国・台湾・韓国等、東アジアの顧客を対象とした挙式ビジネスが成功

ダイバーシティ促進事業表彰 受賞企業3社

株式会社テレワークマネジメント	学術研究・専門・技術サービス業	北海道北見市	テレワーク導入コンサルティングによる多様な働き方の実現支援、テレワーク用システムの開発・販売
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社	学術研究・専門・技術サービス業	東京都港区	短時間正社員制度の導入・運用支援や仕事と介護の両立等ワークライフバランス推進に係る調査研究とコンサルティングを通じて、ダイバーシティの普及に貢献
ダンウェイ株式会社	医療・福祉	神奈川県川崎市	障がい、者も利用できるホームページ制作ソフト「ICT治具」の開発により、障がい、者の職域を拡大

出典:経産省HPより作成。

管理職や専門職など、いわゆる男性職域での活躍も多い。「女性グループマネジャー配置で支社事務体制を変革、『業務プロセス改革』により大幅な時短と共に顧客満足度向上も実現」(住友生命保険相互会社)、「女性MRが、女性医師の増大や製薬企業の社会的責務の増大等の変化に対応し、売上拡大に貢献」(アステラス製薬株式会社)などである。この他、子どもを持つ女性やパートの女性など、多様な経験をもつ女性たちが企業活動の力となっている。

女性の活躍が評価された企業の特徴は、大きく2点に集約できる。第一に女性による商品開発や市場開拓が企業の売上・収益の拡大に繋がり、企業競争力を向上させている点である。第二に管理職や専門職などのいわゆる男性職域への女性の参入が、売上・収益の拡大のみならず、既存の体制を打破した新たな仕組みを生み、企業の生産性向上や効率化に貢献している点である。総じて受賞企業の取り組みは、女性を職場の「お飾り」としたり、限定的に「活用」するものとは一線を画している。「ダイバーシティ経営企業100選」は、女性の活躍推進の手法を具体的に教示し、女性活躍推進が企業経営に有効であると経済社会に示す役割を果たしている。

次に「なでしこ銘柄」を見る。「なでしこ銘柄」とは、経済産業省が東京証券取引所と共同で女性活躍推進に優れた企業を選定・発表する事業である。これは女性の活躍が進む上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家に魅力ある銘柄として紹介するもので、「なでしこ銘柄」に選定された企業への投資を促し、各社の女性活躍の取り組みを加速化させることを目指している。経済産業省は同事業について、女性活躍を推進する企業の裾野を広げるもので、先の「ダイバーシティ経営企業100選」との相乗効果が期待されるとする。

共同事業者である東京証券取引所の資料から詳細を見る。東京証券取引所は、株式投資を通じて日本経済を応援する「+YOU(プラスユー)プロジェクト」を展開している。このプロジェクトは、個人投資家層の裾野拡大を図るべく、投資の本当の意味、投資が持つ力について、一人でも多くの人に知ってもらうことを目的としている¹⁹。その活動に「テーマ銘柄で見る企業」がある。これは特定のテーマを設定し関連企業を紹介するもので、個人投資家が株式投資を考えるきっかけや関心材料となるよう考案されている。「テーマ銘柄で見る企業」はこれまで5回行われ、第3回「女性の力が活かされやすい『なでしこ銘柄』」(2013年)と第5回「女性が活躍する企業 平成25年度『なでしこ銘柄』」(2014年)が女性の活躍を扱っている²⁰。

図表-7は、平成25年度「なでしこ銘柄」の一覧である。東京証券取引所の上場企業を対象に、女性が働き続けるための環境整備や女性人材の活用を進めている企業を選定している。具体的な選定基準は、図表-8のとおりである。使用する数値はコーポレート・ガバナンスにおける報告書等で公表されているものとし、特に「女性管理職比率」と「女性役員」の実績を重視している。「なでしこ銘柄」の選定企業は一業種から一企業である。これは投資家による、当該産業で1番優良な企業である「ベスト・イン・クラスを見たい」という希望に応えるものである。多数の業種を取り上げることで、各業種の底上げを図る狙いもある。

個人投資家と選定企業の反応を確認する。まず「テーマ銘柄で見る企業」の当初の目的である、個人投資家の裾野の拡大についてである。担当者によると、具体的数値は把握していないとしつつも、「なでしこ銘柄」はどのテーマよりも投資家の反応が良いと言う。特に「平成25年度『なでしこ銘柄』」は、多くのメディアで取り上げられ、市場の関心も高い。個人投資家は60代以上の男性が多いが、東京証券取引所では「女性の活躍推進」という新しい切り口で銘柄を選定することで、その他の層にも株式投資への関心が広がることを期待している。

図表－7 平成25年度「なでしこ銘柄」(2014年)

銘柄コード	企業名	業種	二年連続 選定
1605	国際石油開発帝石	鉱業	
2229	カルビー	食料品	
3402	東レ	繊維製品	○
4502	武田薬品工業	医薬品	
5108	ブリヂストン	ゴム製品	
5201	旭硝子	ガラス・土石製品	○
5411	ジェイ エフ イー ホールディングス	鉄鋼	
5713	住友金属鉱山	非鉄金属	○
5938	L I X I L グループ	金属製品	
7013	I H I	機械	
6501	日立製作所	電気機器	
7201	日産自動車	輸送用機器	○
7731	ニコン	精密機器	○
7862	トッパン・フォームズ	その他製品	
9532	大阪瓦斯	電気・ガス業	
9005	東京急行電鉄	陸運業	○
9101	日本郵船	海運業	
9202	ANAホールディングス	空運業	
9433	K D D I	情報・通信業	○
8058	三菱商事	卸売業	
2651	ローソン	小売業	
8306	三菱UFJフィナンシャル・グループ	銀行業	
8604	野村ホールディングス	証券・商品先物取引業	
8766	東京海上ホールディングス	保険業	
8591	オリックス	その他金融業	
2398	ツクイ	サービス業	

出典:東京証券取引所,2014,「平成25年度『なでしこ銘柄』」より作成。

図表－8 なでしこ銘柄のスコアリング基準

	女性のキャリア促進	仕事と家庭の両立サポート
方針	1. 女性など多様な人材活用促進に向けた方針 ※経営戦略上に明確に位置づけられている場合 2. 女性のキャリア促進に向けた数値目標 (例:女性の管理職比率,役員比率等)	1. ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 2. ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標 (例:労働時間削減目標等)
取組み	1. 女性向けのキャリア研修・メンター制度・幹部と女性のコミュニケーション促進等 2. 女性のキャリア促進のための管理職へのマネジメント研修・意識啓発等(例:女性活躍支援を幹部の評価基準に盛り込む等) 3. 活躍促進のための組織体制	1. 柔軟な勤務場所・時間を認める制度(例:在宅勤務、フレックスタイム等) 2. 長時間労働の改善のための具体的取組 3. ワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発(例:研修等)
実績	1. 女性管理職比率<職種・職位階層別比率> 2. 女性役員<社内取締役・社外取締役・監査役・執行役員別>比率(or人数) ※重点項目	1. 男性育児休業取得率(or人数) 2. 有給休暇取得率(or平均取得日数) 3. 柔軟な勤務制度の活用率(or活用人数) 4. 平均勤続年数男女差 5. 実労働時間に関するデータ ※水準(時間数,長時間労働者の割合等)

出典:東京証券取引所,2014,「平成25年度『なでしこ銘柄』」より作成。

選定された企業も、概ね好感を持って受け止めている。「なでしこ銘柄」の発表は、「ダイバーシティ経営企業100選」の表彰式と合わせて行われ、各企業の注目は高い。加えて「なでしこ銘柄」は、女性活躍推進において「業界No.1」のお墨付きを与えるものである。このため選定企業からは、学生の採用活動のロゴマークに使用したいとの声もあがっている。もっとも初回時は「なぜ、うちが選ばれたのか」と困惑した問い合わせもあったという。それが今回は「選定されたからには、恥ずかしくない内容を」と、女性活躍推進への前向きな姿勢を引き出したり、自社の取り組みに自信を深める契機となっている。

(4) 厚生労働省

厚生労働省の女性活躍推進施策を見る。図表-9に見るように、厚生労働省の施策は3つの主要施策にわたり、施策の数もたいへん多い。厚生労働省は、女性活躍推進に向けた2つの課題「仕事と家庭の両立困難」「役員や管理職に占める女性割合の低さ」の双方を政策対象とし、従来からこれらの問題に取り組んできた実績を持つ。担当はどちらも雇用均等・児童家庭局で、前者の「仕事と家庭の両立困難」は職業家庭両立課が、後者の「役員や管理職に占める女性割合の低さ」は雇用均等政策課が担う。このうち、本稿は女性の登用・能力発揮に関する施策を対象とするため、雇用均等政策課の取り組みを見る。

雇用均等政策課は男女雇用機会均等対策を担う、女性活躍推進施策の中心的部署のひとつである。女性活躍推進の具体的施策として、①男女雇用機会均等法の周知・法の履行確保、②ポジティブ・アクション取組促進のための企業への直接的な働きかけ、③「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」による総合的な情報提供、④ポジティブ・アクション推進で先進的な企業を表彰、⑤両立支援助成金の支給額上乘せ制度の創設（ポジティブ・アクション加算）の5点を提示している²¹。

ここからわかるように、同課はポジティブ・アクションに力点を置く。ポジティブ・アクションとは、男女の役割分担意識に根ざす制度や慣行によって男女間に事実上生じた格差の解消を目指し、個々の企業が積極的に自主的な取り組みを行うものである。男女雇用機会均等法の第20条は、企業がポジティブ・アクションに積極的に取り組めるよう、国が援助できる旨を規定しており、厚生労働省は組織目標に「平成26年度末までにポジティブ・アクション取組企業数の割合40%超えを目指して取り組む」ことを掲げている²²。

ポジティブ・アクションの取り組み企業拡大に向けた施策は次のとおりである。第一に「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画——働く『なでしこ』大作戦」である。これは女性の活躍促進・企業活性化推進営業チームが企業を訪問し、ポジティブ・アクションの取り組み促進のための情報開示等を働きかけるもので、国の行動計画として実施される。第二に「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」である。これは企業のポジティブ・アクションに関する各種情報を提供するもので、各企業の取り組み内容を閲覧・検索できる「ポジティブ・アクション応援サイト」や、女性の活躍推進状況を診断できる「女性の活躍推進状況診断」等のコンテンツがある。第三に「女性の活躍推進協議会」である。これは行政と経営者団体との連携の下に、より多くの企業にポジティブ・アクションの取り組みを促すことを目的に2001年から開催されている。第四に「ポジティブ・アクションを推進している企業に対する表彰」である。この表彰は1999年度（平成11年度）から「均等推進企業表彰」として実施しており、2007年度（平成19年度）からは「ファミリー・フレンドリー企業表彰」と統合し「均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）」として行っている。

図表－9 女性の活躍推進施策：厚生労働省

1. 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等 ①企業に対する助成金制度による支援等の充実 ・一定の研修プログラム（ポジティブ・アクション・プログラム）を作成・実施する事業主への助成金制度の創設 ・ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する両立支援助成金の支給額上乘せ制度（ポジティブ・アクション加算） ・キャリア形成促進助成金への育休取得能力アップコース（仮称）の新設 ・仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置（くるみん税制）の延長 ②企業における好事例の顕彰等 ・均等・両立推進企業表彰の拡充 ③個別企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけと登用状況の開示促進 ・役員・管理職への登用拡大に向けた働きかけや情報開示の促進のキャンペーンを実施
2. 女性のライフステージに対応した活躍支援 ①学生や社会人のキャリア形成支援 ・メンター制度・ロールモデルの普及促進 ②結婚・出産・子育て期における継続就業に向けた支援 ・育児休業給付の給付率の見直し ・キャリア形成促進助成金への育休取得能力アップコース（仮称）の新設 ・中小企業における育休復帰支援プラン（仮称）の策定支援 ・両立支援等助成金（代替要員確保・中小企業対象） ・次世代育成支援対策推進法の延長・強化 ・仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置（くるみん税制）の延長 ・イクメン企業アワードの創設等男性の家事・育児参画の推進（内閣府と） ③再就職に向けた支援 ・社会人・女性の学び直しの支援 ・トライアル雇用制度の対象を育児等でキャリアブランクがある人等にも拡大 ④起業等再チャレンジに向けた支援
3. 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備 ①ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備 ・WLBや労働生産性向上の観点からの労働時間法制の見直しの検討 ・次世代育成支援対策推進法の延長・強化 ・仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置（くるみん税制）の延長 ・多様で柔軟な働き方（テレワーク）の確立・普及に向けた実証等（総務省と） ②社会基盤の整備・社会制度の検討 ・待機児童解消加速化プランの展開・保育対策関係予算 ・ファミリーサポートセンター事業の推進 ・放課後子どもプランの推進

出典：内閣府等、2014、「女性が働きやすい環境を整え社会に活力を取り戻す——日本再興戦略における女性の活躍推進——H25補正・H26予算」より作成。

厚生労働省の施策の最大の特徴は、ポジティブ・アクションの推進を道具に、企業の雇用管理に切り込むことにある。その象徴的取り組みが「ポジティブ・アクション『見える化』事業」である。同事業は2つの内容からなる。1つ目は「業種別支援ツールの作成・普及」であり、業種ごとの雇用管理の特徴を踏まえた、男女間格差の「見える化支援ツール」と「活用マニュアル」を作成し普及させるものである。2つ目は「『ポジティブ・アクション取組会議』開催」であり、ポジティブ・アクションの取り組みが遅れている中小企業を重点に行う会議である。

特に1つ目の「業種別支援ツールの作成・普及」は、業種ごとに女性活躍推進の実態を示し支援に繋げる、厚生労働省の独自の取り組みである。これまで男女間賃金格差が大きい業種²³もしくはポジティブ・アクションの取り組みが進んでいない業種を中心に、9業種のマニュアルが作成されている（図表－10）。構成は「Ⅰ. 本マニュアルの目的」「Ⅱ. 業界におけるポジティブ・アクションの意義」「Ⅲ. 『見える化』の重要性和ツール活用のメリット」「Ⅳ. 推進体制とツール活用の取組手順」「Ⅴ. ツールによる現状把握と課題分析」「Ⅵ. 目標設定・施策立案と施策の実施」「Ⅶ. ポジティブ・アクションの取組事例」「参考1. 業種別『見える化』支援ツール」「参考2. 業界平均値」である。

図表－10 業種別「見える化」支援ツール活用マニュアル

発行年月	業種
2012年3月	スーパーマーケット業
	百貨店業
	情報サービス業
2013年3月	地方銀行業（2013年9月改定）
	製造業：電機・電子・情報通信分野
	製造業：加工食品（冷凍食品等）分野
2014年3月	製薬業
	旅行業
	クレジット業

出典：厚生労働省「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール」より作成。

同支援ツールは業界団体等の協力のもとに作成され、各業種の女性活躍の状況と課題、業種内での女性の登用・定着に関する平均値と企業の位置等がわかるようになっている。施策担当者は業種ごとに実施する理由として、そもそも各業種で状況や課題が異なるとした上で、「一般論で話すよりも説得力が増してくる」と述べる。業界平均値を示すことで、「業界内での各企業の立ち位置が見える」（施策担当者）ためである。男女間には職位や賃金に格差があるが、ポジティブ・アクションの実施率は2012年時点で32.5%であり²⁴、ポジティブ・アクションの「意義を理解されない企業も多い」（施策担当者）という。業種別マニュアルは、女性の活躍が進んでいない企業に業界内での自社の位置を知らしめる手段である。そこからポジティブ・アクションの実施を促し、雇用管理の変化へと繋げることが期待されるのである。

4. むすびに

政府の女性活躍推進施策について、内閣府、経済産業省、厚生労働省を取り上げ、企業組織での女性の登用および能力発揮に関する施策を見てきた。以下に、特徴をまとめる。

全体的特徴として言えることは、女性の活躍推進を経済成長戦略に位置づけていることである。これは男女共同参画や少子化対策からアプローチした従来の施策とは大きく異なる。経済界も政府方針を概ね評価しており、日本経済団体連合会（経団連）は「女性活躍アクション・プラン」を作成するなどの取り組みを始めている²⁵。

とはいえ女性の活躍推進は、あくまで企業の自発性に委ねられている。政府の施策は、企業に女性活躍推進の経営上のメリットを説き、取り組みへのインセンティブを与えること、および、同業他社との比較における自社の位置を知らしめ、取り組みの必要性を認識させることが中心である。政府による強い規制は、女性役員数等の情報開示において、ようやく始まった段階である。女性の活躍推進には、採用、職務配置、研修・訓練、能力評価、働き方の見直しなど、雇用管理全般の変革が求められる。企業の自主性に任せる現状では、変化は漸次的もしくは限定的にならざるを得ないであろう。

女性労働者全体に目を転じれば、女性労働者の半数以上が非正規雇用で、正規雇用もコース制度で分断されており、施策対象は少数派である。限定された女性層への施策を、いかにして意味ある効果として全体に波及させるのか、ビジョンを描く必要がある。さらに言えば、施策が非正規雇用の増加や女性間の格差拡大という副産物を生み出さないよう、政府には雇用管理全体を見据えた政策が求められる。

政府の女性活躍推進施策には、新たな可能性も見られる。それは企業に情報開示を促すことで、投資家、消費者、就職活動中の学生、取引先企業等の多様なステークホルダーの役割を強化している点である。「市場」からの評価が、企業の女性活躍推進に対する自主的行動を促す一助となるのか、ジェンダー平等や多様性尊重に関する社会全体の意識が問われている。

＊本稿の執筆にあたり、文部科学省科学研究費助成事業の基盤研究C：課題番号24510368の助成を受けた。

注

- 1 『日本再興戦略——JAPAN is BACK』(2013年6月14日策定)。翌年には『「日本再興戦略」改定2014——未来への挑戦』(2014年6月24日策定)が発表されている。
- 2 安倍晋三内閣総理大臣は、2014年の第68回国連総会での一般討論演説、同年の世界経済フォーラム年次会議での冒頭演説で、女性の活躍推進を積極的に行う旨のスピーチをしており、日本の女性活躍推進施策に対する世界的関心は高まっている。とはいえ同時に、実現できるのかという厳しい視線が向けられているのも事実である。例えば東アジア比較政治を専門とするリンダ・ハスヌマは、安倍政権が打ち出している「女性の活用」について「国家が優先的に取り組むべきことと位置づけて国内外に発信していることを高く評価したい」としつつも、世界経済フォーラムの日本の順位(2013年版で105位)から国際社会が受け取るメッセージは「日本は非常に後ろ向きで現代的でも民主的でもなく、女性が差別されていることで結果的に競争力が弱い国」だと述べ、安倍政権の「本気度」とその結果に注目する(リンダ・ハスヌマ「私の視点:女性の活躍——安倍政権は『本気度』示せ」『朝日新聞』2014年8月31日朝刊)。
- 3 聞き取り調査対象は、以下のとおりである。内閣府(男女共同参画局)、厚生労働省(雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課)、株式会社日本取引所グループ(広報・IR部、総合企画部)。調査の実施時期は2014年2月～7月である。この場をお借りして、調査研究にご協力いただきましたことに心から御礼申し上げます。
- 4 国立社会保障・人口問題研究所、2010、『第14回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果概要』。

- 5 政府は2003年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を男女共同参画推進本部で決定し、2005年12月策定の男女共同参画基本計画（第2次）に明記している。また2013年の『日本再興戦略』でも指導的地位に占める女性の割合の増加を図るとし、2014年9月発足の第2次安倍改造内閣では「女性活躍担当相」を新設している。
- 6 付表32「役職者に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）」。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局が算出。21世紀職業財団、2014、『女性労働の分析 2012年』21世紀職業財団。
- 7 付表102-2「主要国の職業別就業者数及び構成比」。21世紀職業財団、2014、『女性労働の分析 2012年』21世紀職業財団。
- 8 本稿は企業組織の女性労働者に焦点を当てている。このため総務省と文部科学省は取り上げないが、例えば文部科学省の施策には、女子中高生の理系進路選択支援プログラム、女性研究者研究活動支援事業などがある。
- 9 「働く女性応援会議」は、総理主導で社会全体において女性の活躍を応援する機運を醸成することを目指し、2014年3月28日に総理官邸で開催された。「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 行動宣言」がまとめられたほか、オフィシャルブログ『SHINE! ——すべての女性が、輝く日本へ』が作成されている。「若者・女性活躍推進フォーラム」は、日本経済の再生には産業競争力強化と雇用や人材への対応強化が不可欠との認識のもと、経済再生担当大臣の調整の下に関係閣僚が連携し、有識者の意見を交え、若者や女性が直面する課題の解決策を検討するもので、2013年2月13日～5月19日に8回にわたり開催された。その結果は「若者・女性活躍推進フォーラム提言」としてまとめられている。
- 10 内閣府のHPでは、ポジティブ・アクションに関する具体的内容を定めている団体、企業、大学、研究機関等の登録を募集し、取り組みを紹介している。2014年8月29日現在の登録数は10である（企業6、大学3、団体1）。
- 11 数字は2011年5月時点のものである。内閣府男女共同参画局推進課「女性の活躍推進に向けた取組——日本再興戦略における女性の活躍推進」（2014年1月）。
- 12 「女性役員の登用状況、登用に向けた取組等に関する情報開示状況に優れた企業を対象とした表彰制度（総理表彰）」では、①役員等への女性登用に関する情報開示、②役員等への女性登用の実績の二側面から評価し、2014年12月頃に表彰者を決定する予定である。
- 13 内閣府による「管理職」の定義は次のとおりである。「『管理職』は、部下を持つ職務以上の者、部下を持たなくてもそれと同等の地位にある者を指す。役員は除く」。公表された企業情報を見ると、注記欄には「主任を含む」「出向者を除く」等が記載されている。
- 14 「資本市場における女性の活躍状況の『見える化』促進に関する調査等業務」報告書（2014年3月28日）ならびに「ドイツにおけるコーポレート・ガバナンス及び女性の活躍状況の開示についての取組に関する調査業務」報告書（2014年3月28日）。
- 15 金融庁は『「日本再興戦略」改定2014——未来への挑戦』（2014年6月24日策定）における「女性のさらなる活躍促進」の提言を受け、有価証券報告書等において各企業の役員の男女別人数と女性比率の記載を義務づける内閣府令の改正を行うとした。そして「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令（案）」を2014年8月22日に公表している。改正後の規定は、2015年3月31日以後に終了する事業年度を最近事業年度とする有価証券届出書及び当該事業年度に係る有価証券報告書から適用される予定である。
- 16 経済産業省経済産業政策局経済社会政策室「成長戦略としての女性活躍の推進」（2014年7月）。
- 17 大企業部門と中小企業部門（従業員規模300人以下）に分けて募集される。
- 18 経済産業省のHPでは、事業・プログラムとして、「企業における女性・外国人・障がい者・高齢者等活躍の

状況に関する情報発信サービス「企業におけるダイバーシティ経営の状況を学生向けに提供するキャリア教育プログラム」などが例示されている。

- 19 「+YOUプロジェクト」の活動には、専門家による投資セミナー「ニッポン応援全国キャラバン」、公式ブログ「ニッポン経済応援日記」、企業経営者や有識者をゲストに市場や企業の魅力を聞くラジオ番組「東証+YOU—マーケットから日本を元気に！」などがある。
- 20 これまでのテーマと選定企業数は次のとおりである。第1回「経営の持続的な成長が見込まれる指標『ESG』」15社、第2回「将来的に事業が成長していくポテンシャル『特許価値』」10社、第3回「女性の力が活かされやすい『なでしこ銘柄』」17社、第4回「企業・株価分析の専門家が注目！『アナリスト・レポート』」15社、第5回「女性が活躍する企業 平成25年度『なでしこ銘柄』」26社。
- 21 厚生労働省雇用均等・児童家庭局「女性の活躍促進をめぐる動きについて」(2014年1月21日)。
- 22 厚生労働省「平成26年度 局の組織目標」(2014年7月18日)。
- 23 具体的には製造業、金融業、運輸業が男女間賃金格差の大きい業種と指摘されている。厚生労働省「ポジティブ・アクション『見える化』事業に係る仕様書」。
- 24 厚生労働省、2013、『平成24年度雇用均等基本調査』。
- 25 一般社団法人日本経済団体連合会「女性活躍アクション・プラン——企業競争力の向上と経済の持続的成長のために」(2014年4月15日)。しかし法律等による義務化には反発が強い。

参考文献

堀江孝司、2005、『現代政治と女性政策』勁草書房

IMF Working Paper (Steinberg, Chad and Nakane, Masato), 2012, “Can Women Save Japan?”

経済産業省監修、2013、『ホワイト企業——女性が本当に安心して働ける会社』文藝春秋

経済産業省編、2013、『ダイバーシティ経営戦略(経済産業省平成24年度ダイバーシティ経営企業100選)——多様な人材を活かして、変化する市場を生き抜く』経済産業調査会

経済産業省、2014、『ダイバーシティ経営戦略2(経済産業省平成25年度ダイバーシティ経営企業100選・平成25年度なでしこ銘柄)——多様な人材の活躍が、企業の成長力に繋がる』経済産業調査会

国立社会保障・人口問題研究所、2010、『第14回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果概要』

厚生労働省、2013、『平成24年度雇用均等基本調査』

21世紀職業財団、2014、『女性労働の分析 2012』21世紀職業財団

横山文野、2002、『戦後日本の女性政策』勁草書房

World Economic Forum, 2012, “The Global Gap Index 2012”

参考資料

『日本再興戦略——JAPAN is BACK』(2013年6月14日策定)

『日本再興戦略』改定2014——未来への挑戦』(2014年6月24日策定)

【内閣府】

「女性が働きやすい環境を整え社会に活力を取り戻す——日本再興戦略における女性の活躍推進——H25補正・H26予算」

「『コーポレート・ガバナンスに関する報告書』における女性の活躍状況と好事例（2013年12月31日現在）及び諸外国における情報開示制度」報告書概要版（2014年3月）

「女性の活躍推進に向けた取組——日本再興戦略における女性の活躍推進」（2014年1月）

「資本市場における女性の活躍状況の『見える化』促進に関する調査等業務」報告書（2014年3月28日）

「有価証券報告書と『コーポレート・ガバナンスに関する報告書』の記載情報の比較分析業務」報告書（2014年3月17日）

「ドイツにおけるコーポレート・ガバナンス及び女性の活躍状況の開示についての取組に関する調査業務」報告書（2014年3月28日）

「女性が輝く社会に向けて」（2014年6月）

【経済産業省】

「ダイバーシティと女性活躍の推進——グローバル化時代の人材戦略」報告書（2012年2月）

経済産業省経済産業政策局経済社会政策室「成長戦略としての女性活躍の推進」（2014年7月）

「成長戦略としての女性活用の推進」（2014年7月）

「『ホワイト企業』女性が本当に安心して働ける会社」（2014年7月）

【東京証券取引所】

「平成25年度『なでしこ銘柄』（2014年）

【厚生労働省】

「ポジティブ・アクション『見える化』事業に係る仕様書」

「女性の活躍促進をめぐる動きについて」（2014年1月21日）

「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル：スーパーマーケット編」（2012年3月25日）

「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル：百貨店業編」（2012年3月25日）

「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル：情報サービス業編」（2012年3月25日）

「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル：地方銀行業編」（2013年3月25日）

「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル：製造業——電機・電子・情報通信分野編」（2013年3月25日）

「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル：製造業——加工食品（冷凍食品等）分野編」（2013年3月25日）

「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル：製薬業編」（2014年3月25日）

「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル：旅行業編」（2014年3月25日）

「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル：クレジット業編」（2014年3月25日）

【日本経済団体連合会】

「女性活躍アクション・プラン——企業競争力の向上と経済の持続的成長のために」（2014年4月15日）

Issues regarding the policies of the Japanese government for promoting active participation by women

Tomoko KOMAGAWA

Key Words

Government policies, transparency, Diversity Management Selection 100, Nadeshiko brand, positive action

Abstract

This study analyzes the issues in policies advocated by Shinzo Abe in 2012 for promoting active participation by women and explores the problems in enforcing such policies.

The Japanese government published a growth strategy titled “Japan Revitalization Strategy—JAPAN is BACK,” and announced that promoting active participation by women in the labor force and managerial sectors is central to economic growth. It is a distinctive feature that demands the promotion of women and the revolution of human resources management in companies to realize economic growth. This study analyzes the policies of ministries and agencies, such as the Cabinet, Ministry of Economy, Trade and Industry, and Ministry of Health, Labour and Welfare.

There are many strategies that can be employed; for example, transparency, Diversity Management Selection 100, Nadeshiko brand, and positive action. These strategies demonstrate that promoting active participation by women is effective for the management of a business in various ways; however, these strategies require companies to be spontaneous and the presence of strong regulations. Hence, changes brought about by these strategies can be slow and limited.

The target of these policies is restricted to women who are permanent employees only. The Japanese government must design a growth strategy to expand the effects to other women employees who are nonpermanent and attempt to decrease the gap between permanent and nonpermanent women.