

女性登用後押し期待

大企業に女性登用の数値目標を作るよう義務づける女性活躍推進法が、28日の参院本会議で、自民、民主、公明など各党の賛成多数で可決、成立した。他の先進国に後れを取る女性の社会進出を強く後押しする期待がかかる。ただ、取り組みは企業任せの部分が多く、今後は実効性をどう確保するかに焦点が移る。

推進法成立

同法では、従業員301人以上の大企業と国、地方公共団体に対し、2016年4月1日までに、女性登用の数値目標を盛り込んだ行動計画の策定、公表を義務づけた。300人以下の企業には努力義務とした。日本の労働力人口の減少が想定される中で、経済成長を続けるには女性の社会進出が不可欠だ。だが、企業における女性管理職比率は、欧米の30〜40%台に対し、日本は11%にとどまる。世界経済フォーラムが世界各国の男女平等の度合いを測った指数(2014年)

大企業に数値目標

女性活躍推進法のポイント

- ▽従業員301人以上の企業、国、地方公共団体は、女性管理職比率などの数値目標を含む行動計画を2016年4月1日までに策定、届け出、公表をしなければならない
- ▽従業員300人以下の企業は努力義務
- ▽行動計画に書かれた取り組み内容を実行しない場合や、目標を達成できない場合の罰則規定はない
- ▽国は優良企業を認定
- ▽10年間の時限立法

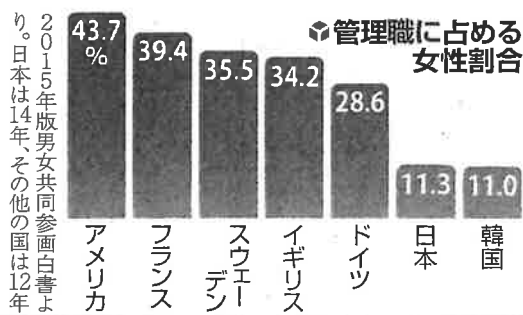
罰則なし、会社任せ課題

でも、日本は男女格差が大きいとして、142か国中104位に低迷している。このため、安倍内閣は女性の活躍推進を成長戦略の柱に掲げ、重要法案として成立を目指してきた。

数値目標の設定は、女性の採用や昇進の機会を増やすとともに、女性が長く働き続けられる環境づくりも進める。同法には、こうした効果が期待される。

一方で、課題もある。女性の採用や登用の状況は企業・団体ごとに異なることから、各社の実情に応じて、数値目標を自主的に決められるようにした。その

ため、安易な目標にしたりが、計画を作るだけで実行しなかったりするケースが懸念される。衆院審議で目標達成の努力義務規定を盛り込めなかったりするケースが懸念される。衆院審議で目標達成の努力義務規定を盛り込めなかったりするケースが懸念される。衆院審議で目標達成の努力義務規定を盛り



り込んだが、目標が達成されなくても罰則はない。フランスは、従業員の一定割合を女性に割り振る「クォータ制」を法で定め、女性役員の割合を急速に伸ばしている。ドイツは16年から、大企業の監査役会での女性役員比率を30%以上にすると義務づける。

韓国では、女性管理職比率などの基準数値を国が示し、それを下回る企業には改善計画書を出させ、計画期間終了後に報告書を提出するよう義務づけた。この結果、女性管理職比率が上昇してきたという。

女性登用制度に詳しい、大嶋寧子・みずほ総合研究所主任研究員は「海外ではある程度強制的な手段を講じている例が多いのに比べ、日本の仕組みは弱い。海外との格差が広がる可能性もある。実効性を高めるには、目指すべき水準を国が具体的に示し、行動計画の評価や助言を行うことが必要ではないか」と指摘する。