

# 女性活躍推進と労働法

～企業における女性活躍推進の変遷と今後の課題～

特定社会保険労務士  
谷川 和穂

# 講座で学ぶこと

1. まずは、女性活躍推進法の改正点を押さえる
2. 女性活躍推進はなぜ必要なのか
3. 女性活躍推進の変遷を振り返る
4. 女性活躍の現状を認識する
5. 女性活躍推進はなぜ進まないのか
6. 福井県の女性活躍の現状を踏まえる
7. 女性活躍推進の課題を捉える
8. まとめ

# 自己紹介

## 【経歴】

- 平成元年3月 法政大学工学部 卒業
- 平成元年4月 地域金融機関 入行
- 令和2年4月 (株)NTTデータ 入社
- 令和4年4月 社会保険労務士法人朋友 入社
- 令和4年7月 福井労働局 雇用環境・均等室 入局
- 令和5年3月 明治大学大学院 経営学研究科 博士前期課程 修了
- 令和5年4月 社会保険労務士 谷川和穂事務所 開設
- 令和5年4月 厚生労働省 働き方改革推進支援事業  
コンサルティング専門家 委嘱

## 【所属学会等】

- ◆ 産業・組織心理学会 会員
- ◆ 全国社会保険労務士会連合会 会員

# 1. 女性活躍推進法の改正点を押さえる

## (1) 法の概要について

### (第1条 目的)

「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し（中略）、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる**豊かで活力ある社会を実現する**」

- 2016年4月 女性活躍推進法 全面施行
- 2022年4月 改正女性活躍推進法 施行
- 2022年7月 一部改正
- (2025年度末までの時限立法)

### (1) 一般事業主行動計画の策定等について

- Step 1 女性の活躍に関する**状況把握、課題分析**
- Step 2 一般事業主行動計画の**策定・周知・公表**
- Step 3 一般事業主行動計画の策定の旨の**届出**
- Step 4 取組の**実施**、効果の**測定**

### (2) 女性の活躍に関する情報の公表について

自社の女性の活躍に関する状況について、求職者等が簡単に閲覧できるように**公表**する。

# 1. 女性活躍推進法の改正点を押さえる

## (2) 改正点について

	女性活躍の状況把握・課題分析	一般事業主行動計画の策定	一般事業主行動計画の届出	女性の活躍に関する情報の公表
301人以上	義務	義務 2つ以上の数値目標	義務	義務 3つ以上の項目を公表 <b>男女の賃金差異</b>
<b>301人以下 101人以上</b>	義務	義務 1つ以上の数値目標	義務	義務 1つ以上の項目を公表
100人以下	努力義務			

2022年7月  
改正

2022年4月  
改正

# 1. 女性活躍推進法の改正点を押さえる

## (3) 改正の論点について

### ① 一般事業主行動計画の策定を義務づける企業規模の引き下げ (301人以上 → 101人以上)

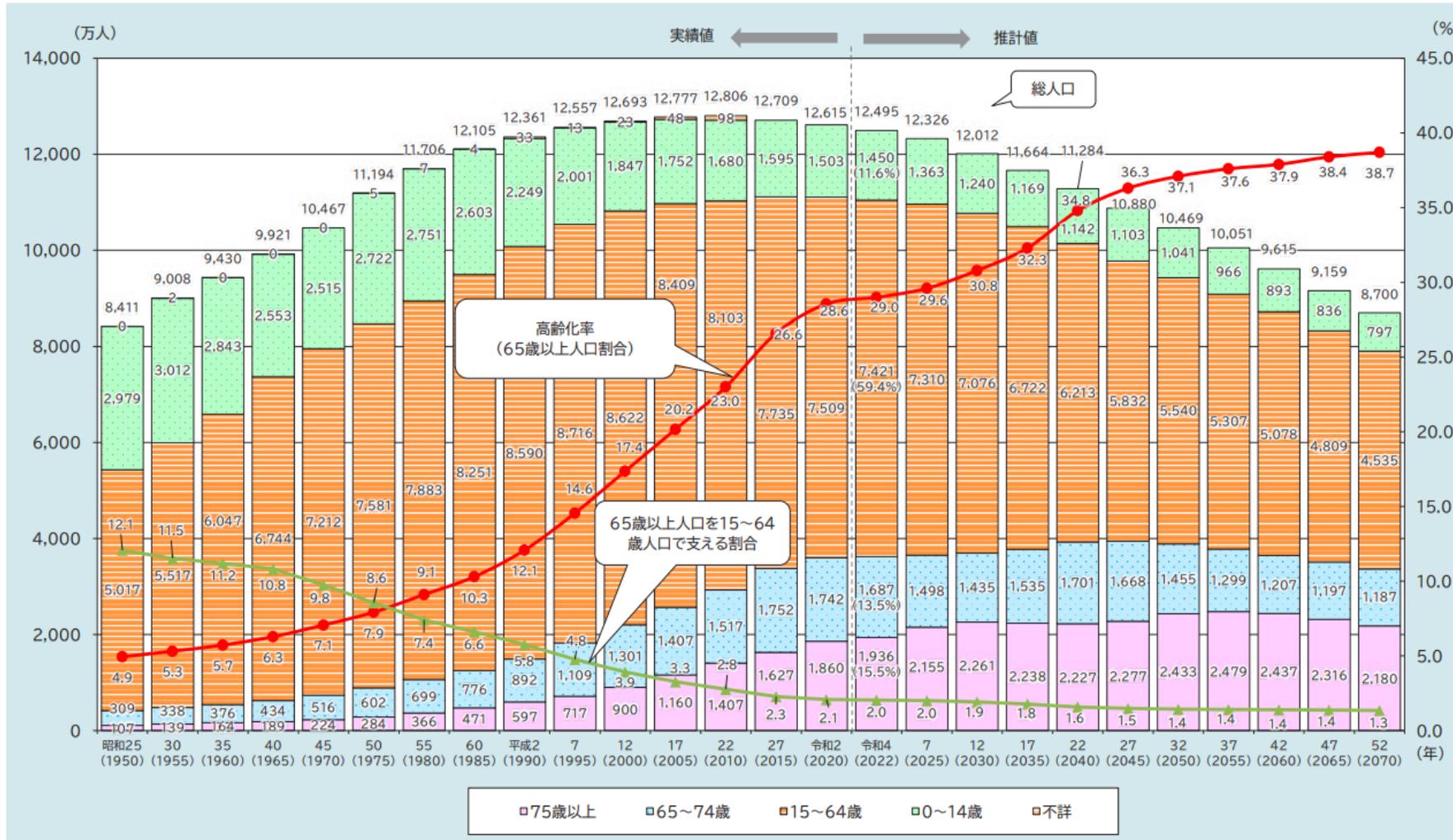
- ・ 同法は「ポジティブ・アクション義務付け法」との位置づけ 浅倉(2015)
- ・ 法案審議過程(2012年当時)において、労働者側は全事業所に義務付けるべきとの主張 黒岩(2016)

### ② 男女の賃金の差異について公表義務化 (301人以上の企業のみ)

- ・ これまでは、訴訟においても入手することが容易ではなかった資料である 浅倉(2015)
- ・ 女性従業員の活躍度を測るには男女の賃金格差指数が最適である 浅尾(2009)

# 2. 女性活躍はなぜ必要なのか

## 【高齢化の推移と将来推計】

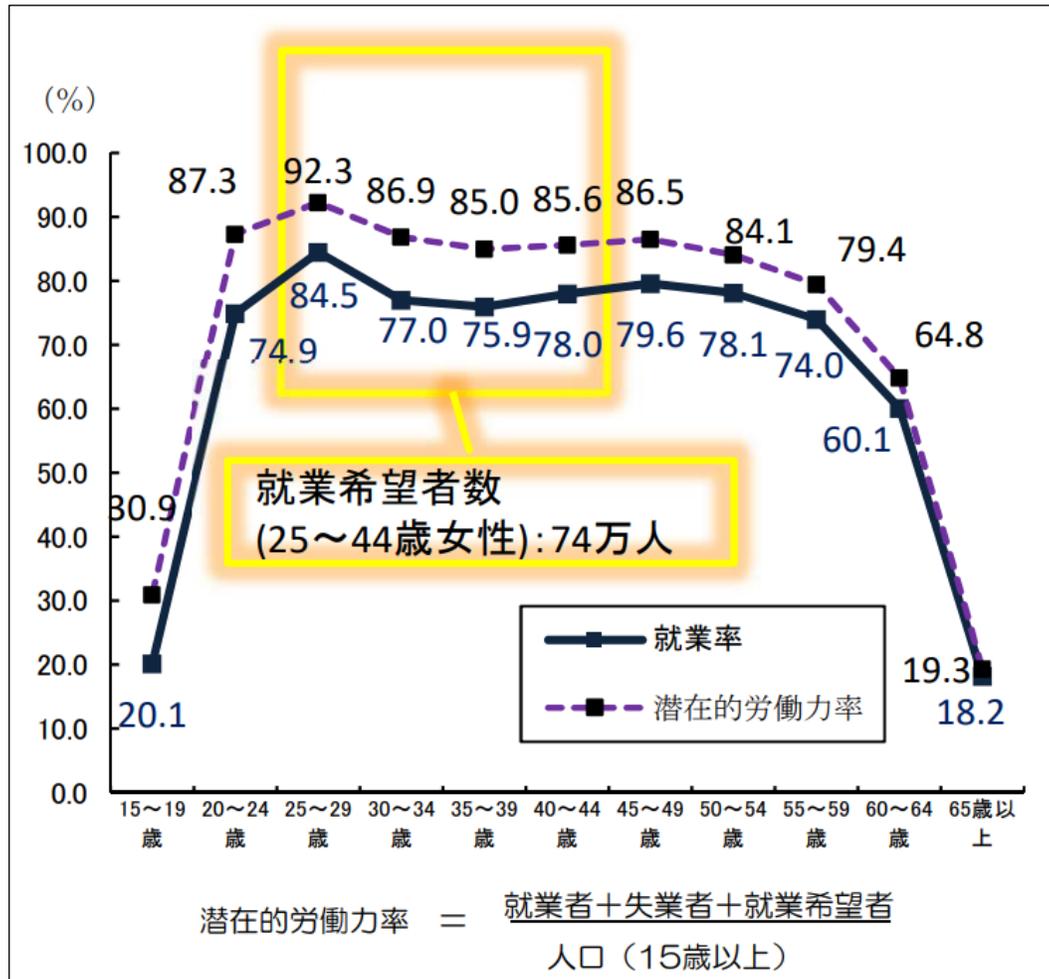


- 急速な人口減少
- 将来の労働力不足の懸念
- 国民ニーズの多様化やグローバル化への対応
- 人材の多様性（ダイバーシティ）の確保

(出所) 内閣府 (2022) 「令和5年版高齢社会白書」

## 2. 女性活躍はなぜ必要なのか

【女性の年齢階級別労働力率と潜在労働力率(2021年)】



(出所) 総務省 (2021) 「令和3年労働力調査」

- 女性の潜在的労働力  
女性の就業希望者は約161万人
- 第1子出産を機に約5割の女性が離職  
出産・育児後の再就職時、女性雇用者の非正規労働者割合は約5割
- 低い女性の管理的職業従事者  
諸外国は概ね30%以上のところ、日本は13.2%

採用や育成等に多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ就業継続できる職場環境の構築が必要。



人材の確保・定着や社員のモチベーションの向上など、多岐にわたり大きなメリットがある。

## 2. 女性活躍はなぜ必要なのか

★多様な人材が活躍する組織の強み★ ⇒ 女性向け商品開発

### 事例① 自動車メーカー A社

- 購入の意思決定 6割を女性が握る
- 商品企画責任者に女性を起用
- 高級車向けパーキングアシスト機能を付加
- 後席ドアは85°オープン
- 2017年上半期、コンパクト部門販売 No. 1

## 2. 女性活躍はなぜ必要なのか

★多様な人材が活躍する組織の強み★ ⇒ 自由な発想で市場創出

### 事例② 大手損保 B社

- 若者の自動車離れ、自動車保険が低迷
- 若者も車はなくても免許は所有
- 1日単位で格安で入れる保険はないのか
- 「ちょいのり保険」携帯から契約
- 11年販売から契約400万件の大ヒット

## 2. 女性活躍はなぜ必要なのか

★多様な人材が活躍する組織の強み★ ⇒ 工程見直し生産性25%アップ

### 事例③ 製造 C社

- 「作業しづらい」創意工夫で解消
- 部品・道具棚は30%低く1.2㎡に
- 鉄板移動に補助具導入
- 男性社員の腰痛も減った
- 生産が1日320台から400台に
- 休憩スペースもきれいに模様替え

# 3. 女性活躍の変遷を振り返る

1985年

2000年

2010年

現在

未来

## 基本的人権

### 男女雇用機会均等法

(1986年)

### 育児休業法

(1992年)

- ・ 女性の地位向上  
= 女性のため

## 少子化対策

### 男女共同参画社会基本法

(1999年)

### 次世代育成支援対策推進法

(2003年)

- ・ 子供を産み育てやすく  
= 社会のため

## 経営戦略

### 女性活躍推進法

(2015年)

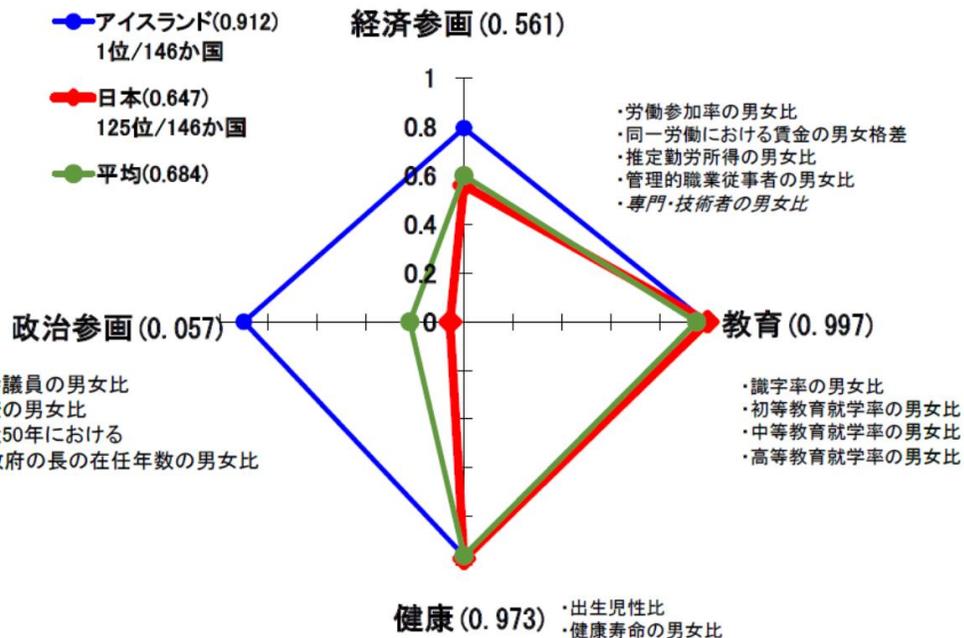
- ・ 経営力の増強  
= 会社・組織のため

# 4. 女性活躍の現状を認識する

## (1) ジェンダー・ギャップ指数

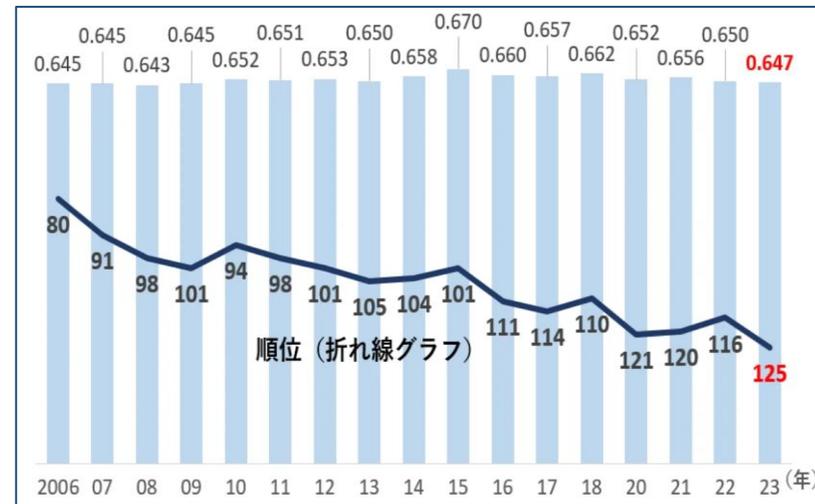
### ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2023年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等**。
- ・日本は146か国中125位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英国	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
125	日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

### 【総合順位】



### 【分野別順位】

分野	スコア(順位)	昨年のスコア(順位)
経済	0.564(121位)	0.604(117位)
政治	0.061(139位)	0.061(147位)
教育	1.000(1位)	0.983(92位)
保健	0.973(63位)	0.973(65位)

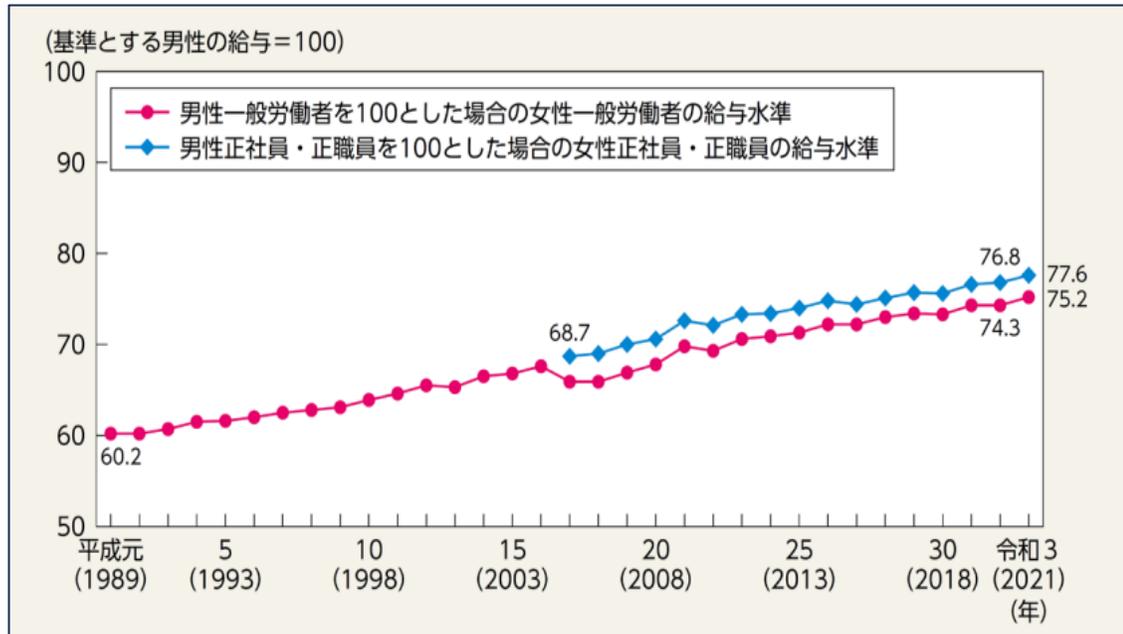
世界的に見て「男女平等」に遅れ  
特に経済・政治分野に課題

(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2023)」より作成  
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載  
3. 分野別の順位: 経済(123位)、教育(47位)、健康(59位)、政治(138位)

# 4. 女性活躍の現状を認識する

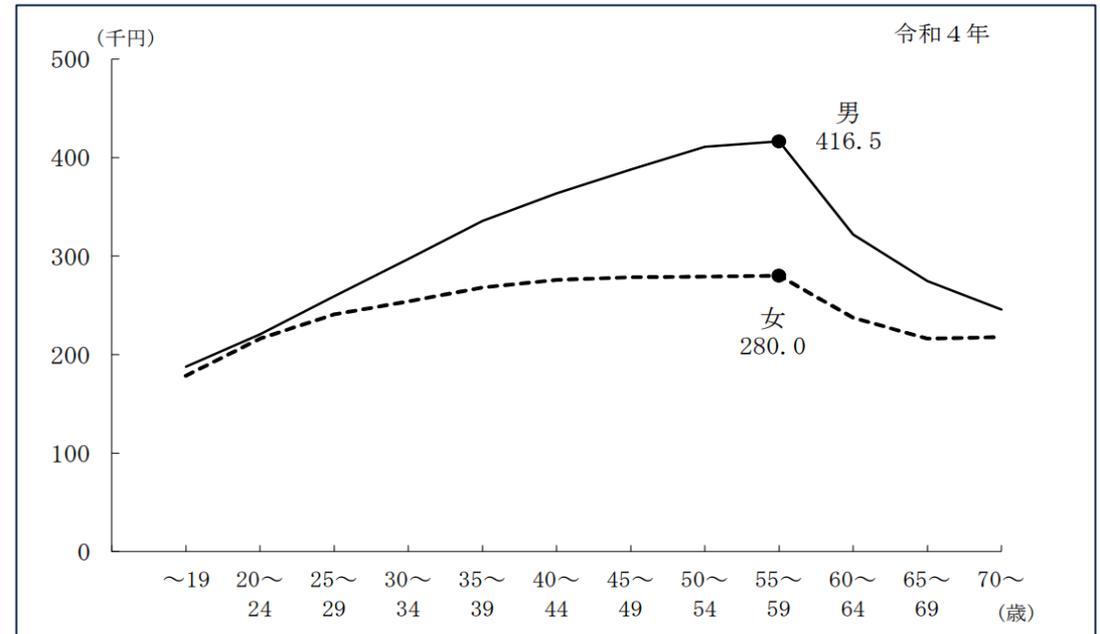
## (2) 日本における男女間賃金格差

【男女間賃金格差指数の推移】



(出所) 内閣府 (2023) 「令和5年版男女共同参画白書」

【性・年齢階級別賃金】

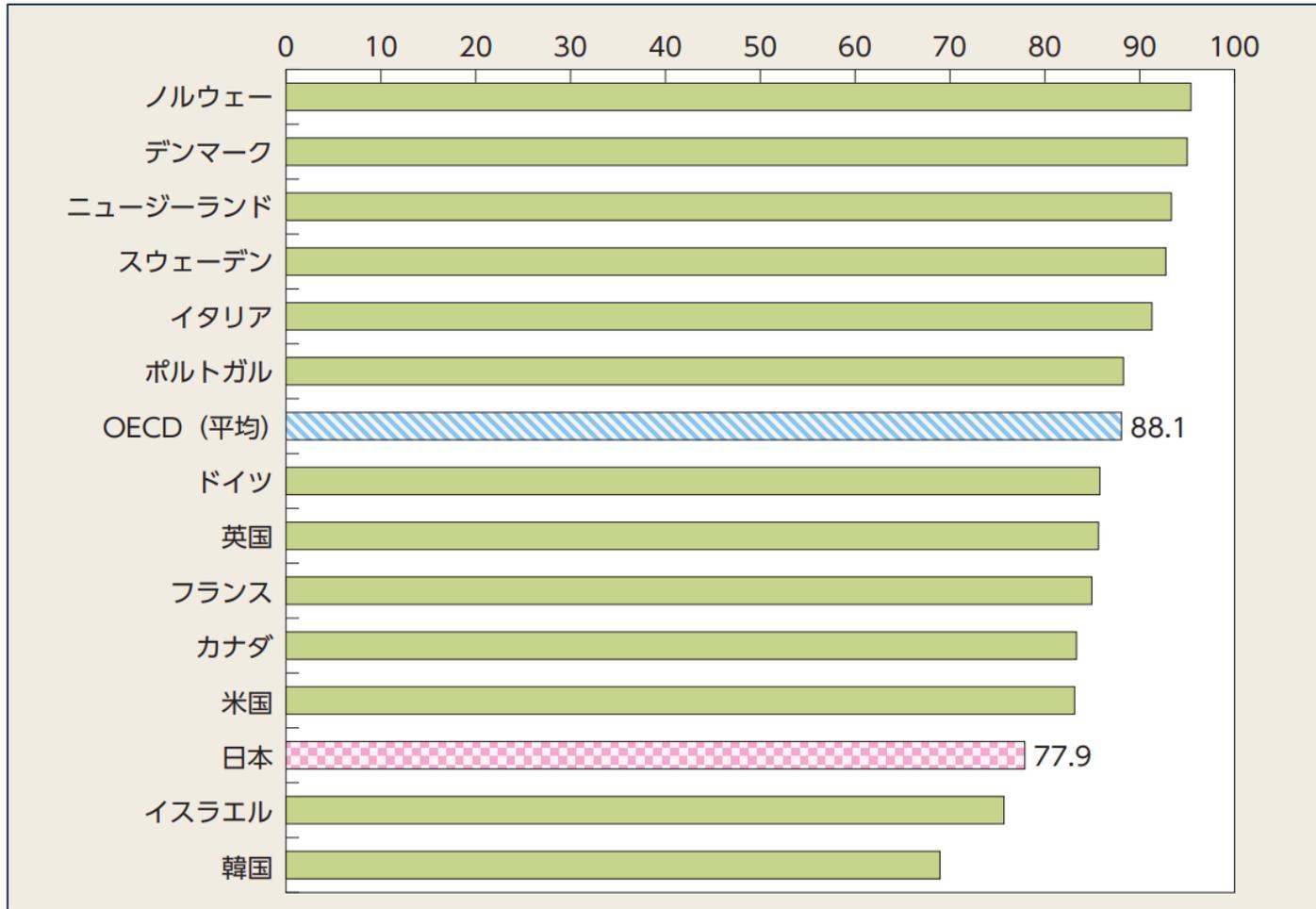


(出所) 厚生労働省 (2023) 「令和4年賃金構造基本統計調査」

- ・指数の推移では、男女間の賃金格差は縮小傾向である。
- ・年齢階級別で見ると、20代後半からの賃金の上昇率が男性より女性の方が低い。

# 4. 女性活躍の現状を認識する

## (3) 男女間賃金格差の国際比較



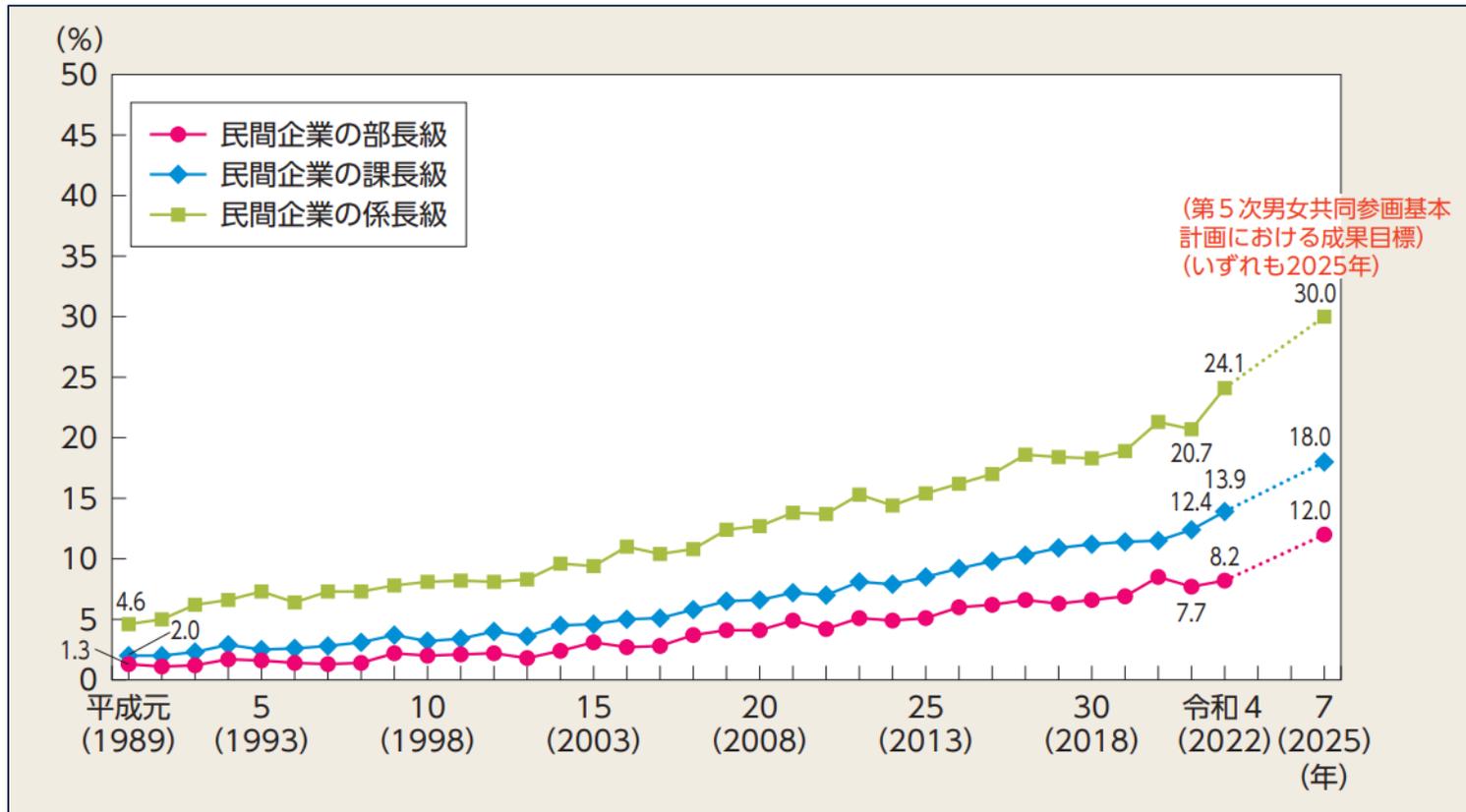
- ・男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の比較
- ・OECD諸国の平均が88.1であるが、日本は77.9であり、男女間賃金格差は国際的にみて大きい状況にある

(出所) 内閣府 (2023) 「令和5年版男女共同参画白書」

# 4. 女性活躍の現状を認識する

## (4) 日本における女性管理職比率

【各役職段階に占める女性の割合の推移】

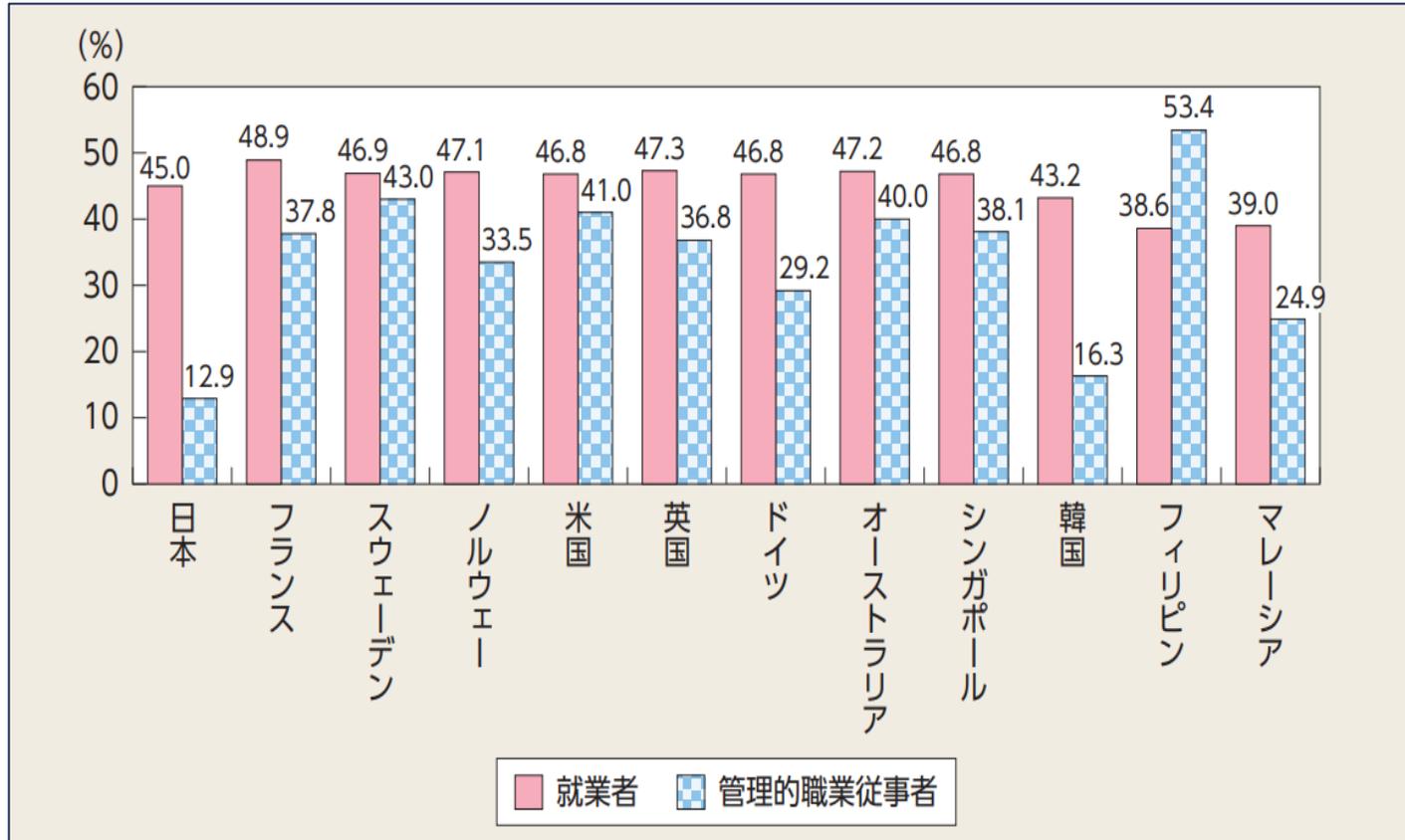


- ・常用労働者100人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合。
- ・役職別に見ると、上位の役職ほど女性の割合が低く、2022年は、係長級24.1%、課長級 13.9%、部長級8.2%。

(出所) 内閣府 (2023) 「令和5年版男女共同参画白書」

# 4. 女性活躍の現状を認識する

## (5) 女性管理職比率の国際比較



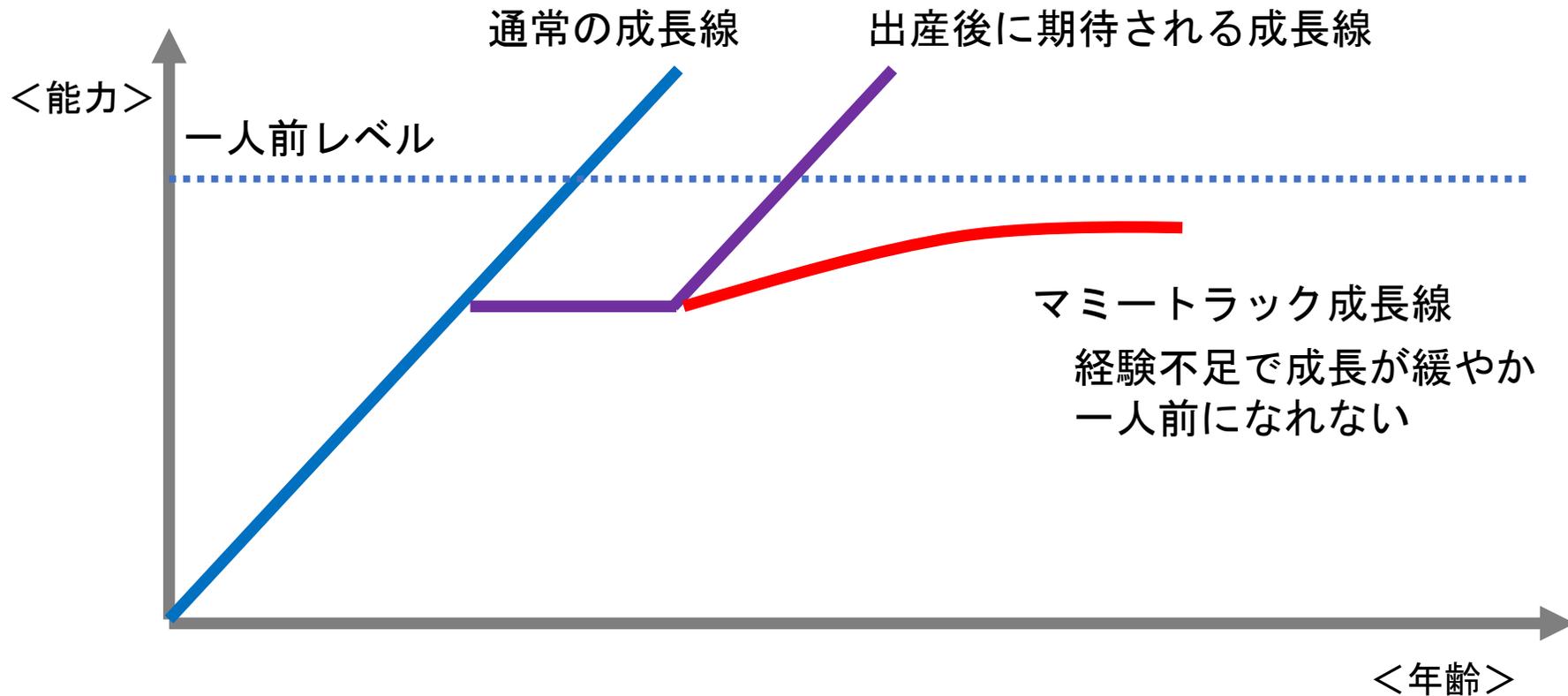
(出所) 内閣府 (2023) 「令和5年版男女共同参画白書」

- ・就業者に占める女性の割合は、日本は2022年は45.0%であり、諸外国と比較して大きな差はない。
- ・一方、管理的職業従事者に占める女性の割合は、諸外国ではおおむね30%以上となっているが、日本は2022年は12.9%となっており、諸外国と比べて低い水準となっている。

# 5. 女性活躍はなぜ進まないのか

## (1) マミートラック

- ➡ 子どものいる女性社員向けの緩やかなキャリアコース  
仕事を軽減。働きやすい反面、昇進・昇格、やりがいを得にくい。



# 5. 女性活躍はなぜ進まないのか

## (2) パターナリズム

➡弱者を守る意識が強すぎて、当事者の意思・希望と無関係に過干渉すること

☆ 過度な配慮は . . .

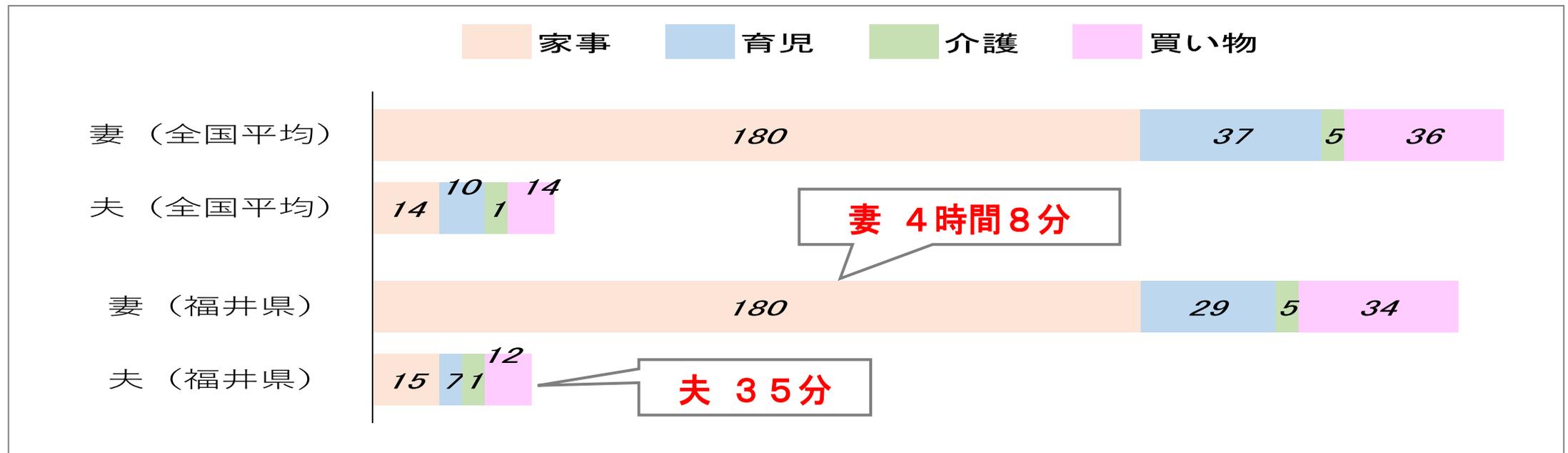
- ① 経験が不足し、成長が滞る
- ② 期待されていないと感じ、やる気を失う

# 5. 女性活躍はなぜ進まないのか

## (3) セカンドシフト

➡職場勤務と家庭勤務（家事・育児）、女性は1日に2つの勤務シフトで働いている

【共働き夫婦の家事時間（1日平均）（分）】



## 6. 福井県の現状を踏まえる

- 福井県 若年女性の他県への転出が顕著
- 年々、流出が加速している

【2022年 年齢別 転入転出超過数（福井県）（人）】

※マイナスは流出超過数

	男性	女性	総計
15～19歳	-143	-179	-319
20～24歳	-531	-814	-1,345
25～29歳	-224	-220	-444

（出所）総務省（2022）「年齢（5歳階級）男女別転入超過数調査」

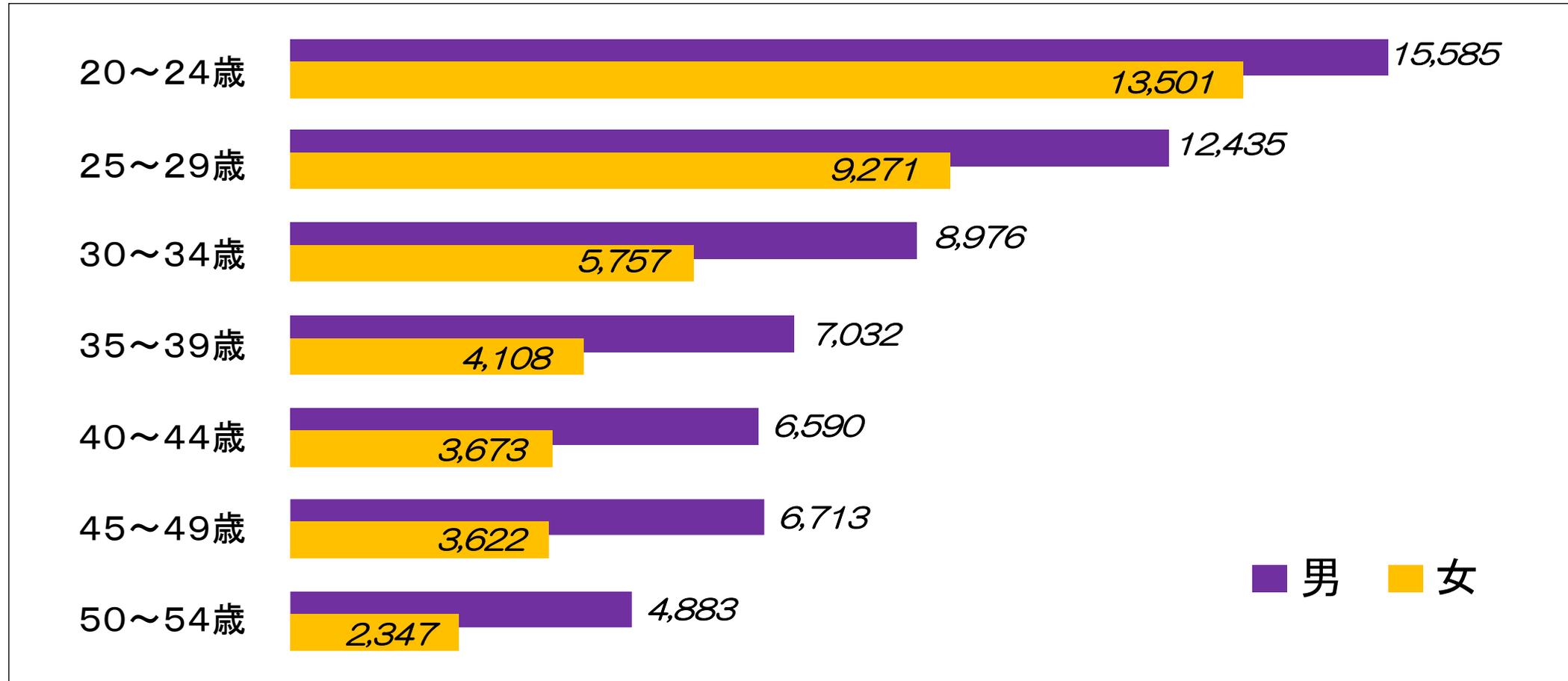
## 6. 福井県の現状を踏まえる

- 生産年齢人口有業率（75.4%） . . . 全国トップ
- 出産・育児を理由にした離職率（8.1%） . . . 8位
- 育児中の女性の有業率（80.6%） . . . 2位
- 夫婦共働き世帯割合（60.0%） . . . 全国トップ
- 合計特殊出生率（1.62） . . . 10位

三世代同居と保育所の充実が共働きを支える

## 6. 福井県の現状を踏まえる

【現在結婚していない男女人口（福井県）（人）】



（出所）総務省（2022）「国勢調査」より作成

## 7. 女性活躍推進の課題を捉える

### ■ 制度の転換点を迎えている

#### ① 社会環境の課題（変化）に気付くこと

少子化、女性活躍の現状、福井県の現状、働き方改革（働き方の現状）

#### ② 自社の課題に気付くこと

従業員の現状、働き方の現状、生産性の現状

## 7. 女性活躍推進の課題を捉える

### ■ 働き方改革の強力な推進

#### ① 無くせる仕事を本当に無くす

実は手続きやプロセスなど無くせる手続き・プロセスは多く、整理整頓、断捨離を徹底する。

#### ② 人に任せる

無くせない仕事は業務委託やビジネスプロセスアウトソーシングなど、業務を部門単位、プロセス単位でパートナーに預ける。

#### ③ 機械にやってもらう

AI、RPAなどを活用し、新しい技術に置き換える。

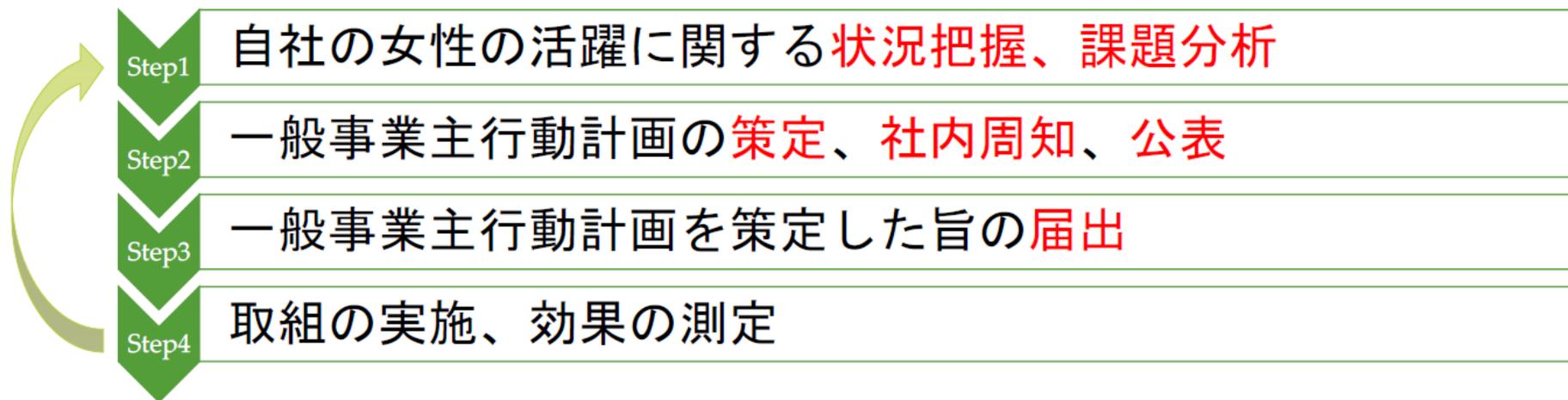
☆ 取組には、企業トップの強いリーダーシップが必要。

## 8. まとめ

### ■ 女性活躍推進法の実効性 ①

もう一度、女性活躍推進法を考えてみると、

(1) 一般事業主行動計画の策定等について



(2) 女性の活躍に関する情報の公表について（概ね年1回公表更新）

**自社の女性の活躍に関する状況について**、常時雇用する労働者数に応じて必要となる項目数以上の公表項目を選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように**公表する**

# 8. まとめ

## ■ 女性活躍推進法の実効性 ②

自社の課題に取り組めるように、法律がガイダンスしてくれる。

Step1

自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

Step1-1.基礎項目による状況把握（基礎4項目：必ず把握する項目）

**【基礎項目】** (区) の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

### 1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)

【計算方法】

直近の事業年度の女性の採用者数（中途採用含む）÷直近の事業年度の採用者数（中途採用含む）×100（%）

### 2. 男女の平均継続勤務年数の差異 (区)

### 3. 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況

【計算方法】

「各月の対象労働者の（法定時間外労働＋法定休日労働）の総時間数の合計」÷「対象労働者数」

これにより難い場合は

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計＝(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」

### 4. 管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】

女性の管理職数÷管理職数×100（%）

5. 男女の賃金の差異  
（全・正・パ有）  
（301人以上の企業のみ）

# 8. まとめ

## ■ 女性活躍推進法の実効性 ③

### 【情報公表】

女性活躍推進企業 データベース

厚生労働省

▶ データの登録・修正 ▶ 企業情報の検索 ▶ 企業担当者の方 ▶ 学生・求職中の方 ▶ 企業公表データのダウンロード

English お気に入り

働く場所は、わたしが**見**つける

女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。

現在の登録企業数は  
**28,541社**  
(データ公表企業)  
**38,812社**  
(行動計画公表企業)

### 【えるぼし認定】

## 女性活躍推進法に基づく

## えるぼし認定



## プラチナえるぼし認定の

## チャレンジ



## 参考文献

浅尾裕(2009)「女性従業員の活躍度を測るには男女の賃金格差指数が最適です」  
『日本労働研究雑誌』 JILPT

浅倉むつ子(2015)『「女性活躍推進法」とポジティブ・アクション』ジェンダー法研究

石塚由紀夫(2016)『資生堂インパクト』日本経済出版社

黒岩容子(2016)「女性活躍推進法の意義及び課題」『季刊労働法』労働開発研究会

ご清聴ありがとうございました。

ご質問やご意見は下記メールにてご連絡下さい。

[kazuho1027@outlook.jp](mailto:kazuho1027@outlook.jp)

谷川 和穂