資料⑬

日本経済新聞
夕刊
8月28日
（金曜日）
発行所　日本経済新聞社
東京本社 ☎(03)3270-0251
〒100-8066 東京都千代田区大手町1-3-7
大阪本社 ☎(06)7639-7111
名古屋支社 ☎(052)243-3311
西部支社 ☎(092)473-3300
電子版アドレス
http://www.nikkei.com/
購読のお申し込み
☎0120-21-4946
http://www.nikkei4946.com

女性登用企業に数値目標

来春から 活躍推進法が成立

企業に女性の登用を促す女性活躍推進法が28日午前の参院本会議で可決、成立した。企業に女性の採用比率や管理職の割合など数値目標の設定と公表を義務付ける。2016年4月から制度を開始する。「女性活躍」を成長戦略の中核に据える安倍政権の看板政策が動き出す。先行して数値目標を掲げる企業も増えている。

資生堂やキリン 導入先駆け

推進法は、従業員301人以上の企業に①女性の採用比率や管理職比率、勤続年数の男女差などの分析②数値目標や取り組みを記した行動計画の策定③ホームページなどで情報公開――を義務付ける。300人以下の中小企業は「努力義務」とする。

数値目標を法律で定めることは見送られた。採用や管理職の比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況などから企業が任意に選ぶ。従わない場合に報告を求めることができ、虚偽の報告をした場合は罰則を受ける。

国や都道府県、市町村にも同様の義務を課す。国が優れた取り組みをする企業を認定し、事業入札で受注機会を増やす優遇策も盛った。25年度までの10年間の時限立法とし、集中的な取り組みを促す。

政府は指導的地位に占める女性の割合を20年までに30%にする目標を掲げる。民間企業の課長級以上の管理職に占める女性割合は13年時点で11%にとどまり、4割を超す米国や3～4割の欧州各国のほか、アジア諸国と比べて低い水準にある。

すでに数値目標を掲げて女性の登用を積極的に進めている企業は多い。官民が一体となって女性の採用や昇進の機会を増やし、仕事と子育ての両立に向けた環境整備が進みつつある。

資生堂は女性管理職の比率を16年までに30%にする目標を掲げる。カルビーも同様の目標を20年まで、サントリーグループも25年までに20%の実現を目指す。実現に向けて、カルビーは管理職候補者にキャリア研修を実施、サントリーも女性リーダーの育成プログラムを通じて幹部への意識向上を目指す。

キリンホールディングスは、入社4年目以降の女性の希望者に管理職に相当するリーダー級の職務を与え、責任ある業務の経験を早めに積ませる。花王は男性の育児休暇取得を促すために、上司にも関連の冊子を配布。現在は約4割の男性が平均約10日の育児休暇を取得する。

一律義務 企業にリスクも

早稲田大学の入山章栄准教授（経営学）の話　女性活躍推進がすべての企業に常にプラス効果を及ぼすわけではない。労働力不足を補うために女性活躍を進める意義は認めるが、企業に一律に押しつけるのはリスクもある。米国でも女性活躍を含むダイバーシティー（人材の多様化）の推進は組織内に不要な対立を生み、経営にむしろマイナスになりうるとする指摘も出てきている。

先進企業は創意工夫をしながら成果を上げている。数値目標ありきで『女性だから』と安易に登用すると、これまで何もしてこなかった企業は痛い目にあうだろう。男女の対立や組織内での女性の孤立を防ぐには男女社員の意識改革を促す社内研修の徹底などが必要だ。

女性活躍推進法が規定する企業の義務

1 現状把握
- 女性採用比率
- 女性管理職比率
- 勤続年数の男女差

2 目標策定
行動計画
女性管理職比率を○%に

3 情報公開
- 国に提出
- ホームページで公表

（注）従業員300人以下の企業は努力義務

京都祇園
天ぷら
八坂
圓
TEMPURA ENDO YASAKA
堂
075-551-1488
gion-endo.com

ソニー銀行
マネーキット川柳②
その夢に むかって貯めて かなえてね