

# 女性活躍推進と ダイバーシティ& インクルージョン②

連載「第11回」

本田香織



女性の就業人口は年々増加しており、2020年では約3千万人に届く勢いとなりました。ところが、その半数以上は非正規雇用で、女性が男性と同じように正社員としてキャリアアップしていくにはまだまだ課題が山積んでいます。このことから、日本

の職場における多数派（マジョリティ）は男性であり、女性は少数派（マイノリティ）といえます。  
ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）をすすめることは、マイノリティをマジョリティに同化させることではありません。マイノリティそれぞれ

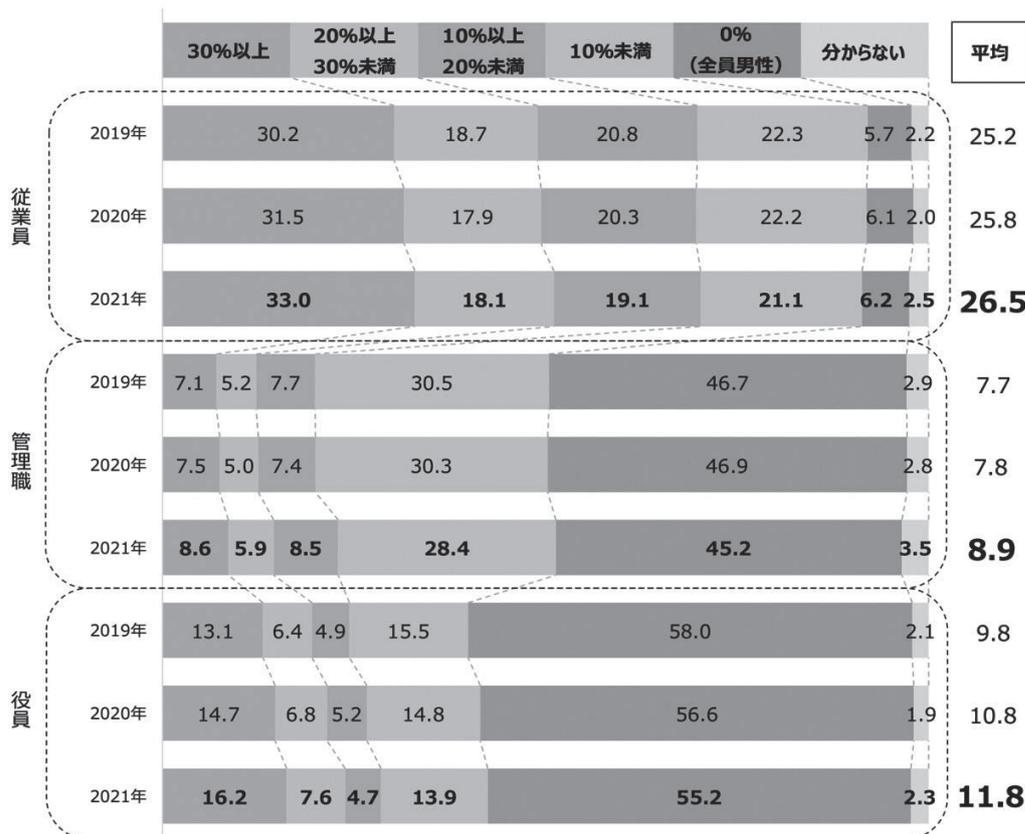
れの違いを理解し、認め、公正に評価する必要がある。まずは、企業は従来からの長時間労働をベースにした価値観や働き方から脱却することが求められます。そして、働くひとを「性別」でなく「個人」として向き合うことが必要です。これまで男性中

心だっただ働き方や企業風土をいま一度振り返ることが、多様性のある職場づくりの第一歩となるでしょう。

## 女性登用に対する企業の意識

最新の「女性登用に対する企業の意識調査」（帝国データバンク2021

### 女性の割合（従業員・管理職・役員）



注：母数は有効回答企業1万992社。2020年7月調査は1万1,732社。2019年7月調査は1万911社

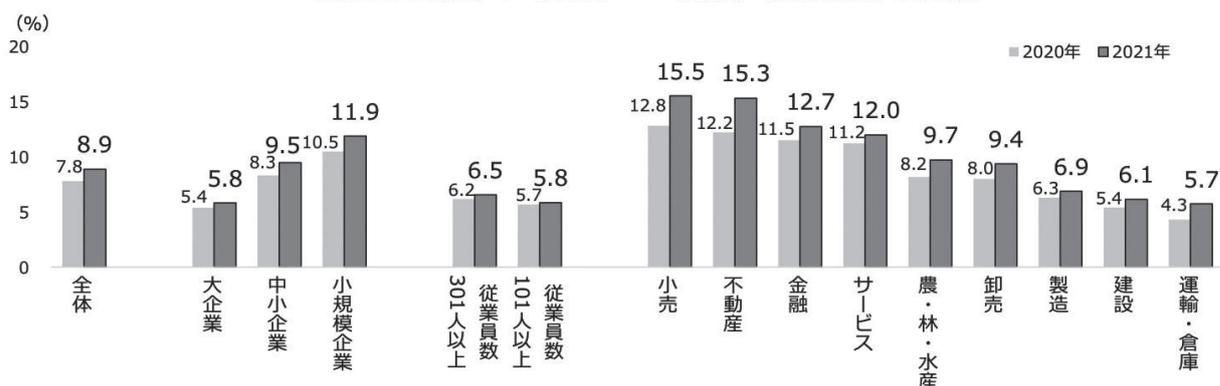
年）によると、自社における従業員に占める女性の割合は平均26・5%で

前年より0・7ポイント増加しています。また、自社の管理職（課長相当

職以上）に占める女性の割合は平均8・9%で、依然として低水準ながらも過去最高を更新しました。自社の役員（社長を含む）に占める女性の割合は平均11・8%と、こちらも前年より1・0ポイント増加しています。一方で、役員が全員男性とする企業は依然として半数超にのびります。

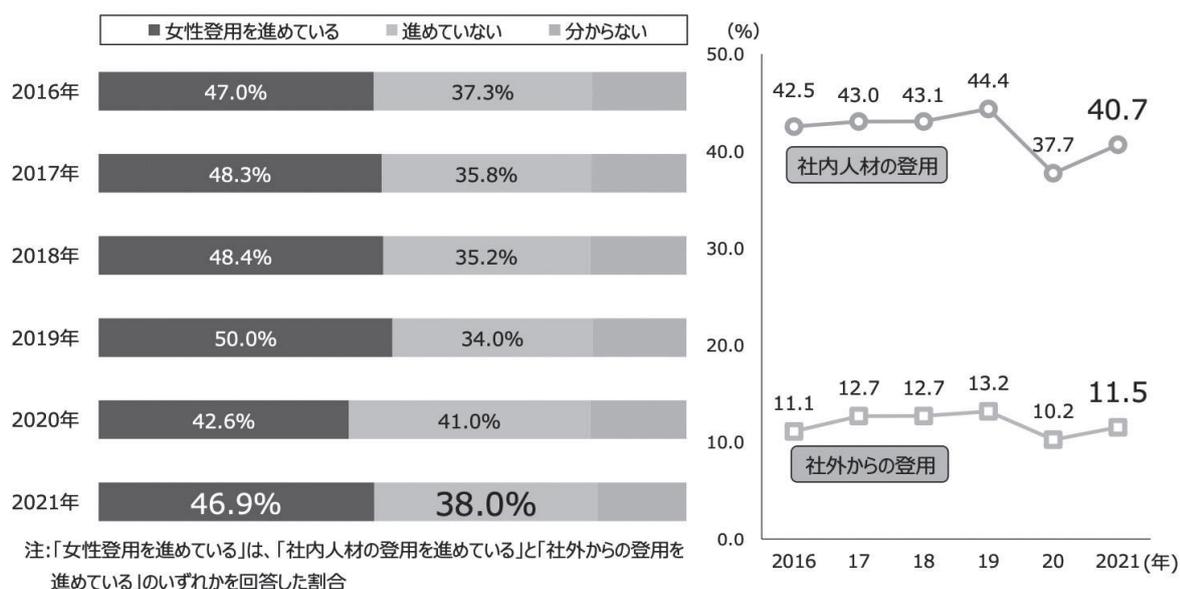
女性管理職の割合を規模別にみると、「小規模企業」が平均11・9%で最も高く、規模が小さい企業ほど女性管理職の割合は高くなっています。業界別では「小売」が15・5%と最も高く、次いで「不動産」が15・3%と続き、いずれの業界も前年より3ポイント近く増加していることがわかります。一方で、「製造」「建設」「運輸・倉庫」の3業界では全体（8・9%）を下回っています。こうした企業では求人しても応募が少なく、女性の採用自体に苦戦している状況が見られます。「卸売」は平均よりも0・5ポイント上回るものの、前述の3業界に次いで低い水準となっています。

### 女性管理職の平均割合 ～ 規模、従業員数、業界別 ～





### 女性登用の状況 ～ 進捗状況と登用の内訳 ～



自社において女性登用を進めているかという質問に対しては、「進めている」と答えた企業は46・9%となっております。過去最高だった2019年には達していないものの前年より4・3ポイント増加しています。

女性管理職の割合が低水準となっている「製造」「建設」「運輸・倉庫」業界においては、まずは女性の積極的な採用を進め、女性社員を現場や営業もできるような育成を進めるなど、これまで男性中心だった職種・職位へ女性を登用できるよう積極的な取り組みが不可欠でしょう。そのためには、男性社員・女性社員ともに柔軟性のある働き方や休暇の取得ができるよう、労務管理や制度の運用面、さらには企業風土の醸成が必要であると思えます。「卸売」業界においても、同様の取り組みが必要であると考えられます。

### 2022年4月から改正された「女性活躍推進法」

女性活躍推進法とは、「働きたい

女性が個性と能力を十分に発揮できる社会」の実現を目的として、事業主に「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出」および「女性活躍推進に関する情報公表」を義務付けているものです。昨年度末まで義務の対象となっていたのは「常時雇用する労働者が301人以上の事業主」でしたが、同法の改正により、2022年4月1日から「常時雇用する労働者が101人以上の事業主」も義務の対象になりました。なお、従業員数100人以下の企業は努力義務です。しかし、女性にとって働きがいのある職場環境づくりに取り組むことは、どの規模の企業にとっても、人手不足を解消し、性別を問わない優秀な人材の確保につながるでしょう。

女性の活躍推進に関する取組状況が優良な企業には、評価基準を満たした項目数に応じて3段階の「えるぼし」マーク、さらに、取組状況が特に優良な企業には「プラチナえるぼし」マークを認定申請することができます。



きます。これらのマークは求人票や広告、自社の名刺やホームページにPRロゴマークとして表示することができます。女性が活躍できる企業としてイメージアップを図ることができるでしょう。ほかに、公共調達における加算評価を受けることもできます。これから女性登用の取組みを進めるにあたり、企業にとっても大きなインセンティブになるのではないのでしょうか。

【えるぼし・プラチナえるぼしマークの企業メリット】

- ・女性が活躍できる企業としてイメージアップ
- ・従業員の働きがいのアップ
- ・女性の採用から多様なキャリア形成まで職場環境の整備
- ・優秀な人材の確保、定着
- ・厚生労働省のサイトに掲載
- ・労働環境整備などの必要資金を低金利で利用
- ・国などの事業の入札時の加点 など

**常時雇用する労働者が101人以上の事業主に義務となった取組み**

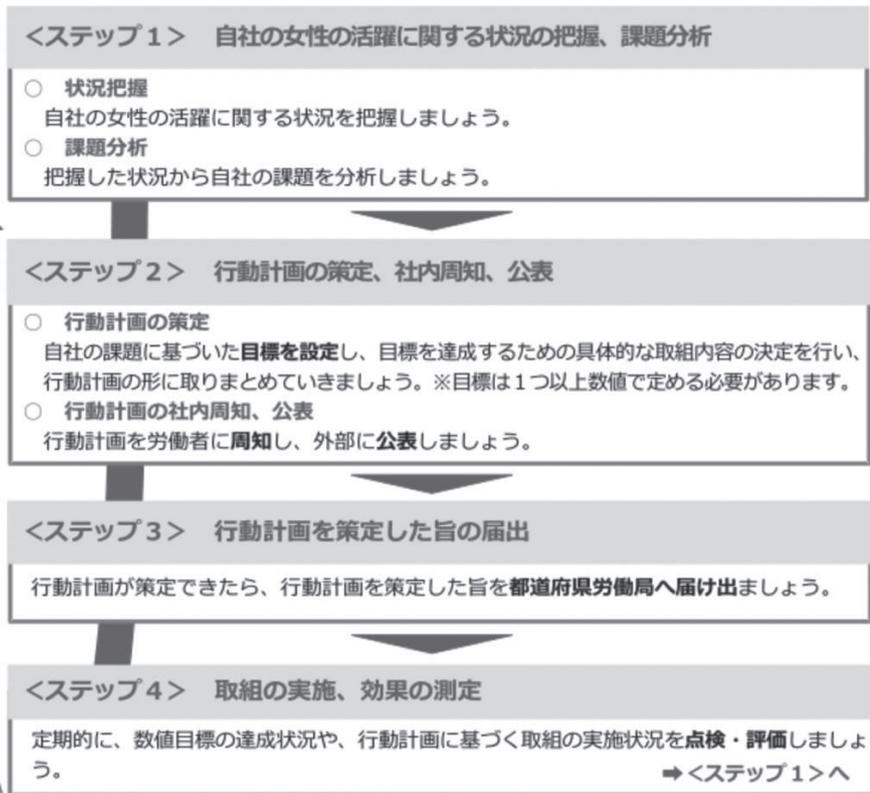
さて、2022年の法改正により、常時雇用する労働者が101人以上の事業主に新たに義務付けられた取組みは次の4つです。

- ・自社の女性の活躍に関する状況を把握し、課題を分析すること
- ・状況把握、課題分析を踏まえた行動計画を策定、社内周知、公表すること
- ・行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届出すること
- ・女性の活躍に関する情報を公表すること（年に一度データを更新すること）

取組みの流れは次のようになっていきます。詳しくは厚生労働省「一般事業主行動計画を策定しましょう!」のパンフレットもご参照ください。

### ダイバーシティ雑感

以前とある企業での研修講師の仕事をお受けした際に取った「事前アン



「ケート」の自由記載欄に、女性社員からこんなコメントがありました。

「私が残業していたら、上司から『早く帰らなくていいの？夕飯の準備とか子どもの世話とかあるでしょ？』と聞

かれます。気を遣ってくれているのはよく分かりますし、その気持ちには感謝もしています。でも、男性社員が残業していても同じことは聞かれませ

「仕事にやりがいを持って新しいことにも挑戦していきたい気持ちがある一方で、職場の雰囲気や上司の認識が「女性が家事や育児をする」という前提である以上、女性活躍というのは絵に描いた餅のままではないかと思えます。」

「みなさんはこのコメントを読んで、どう思われましたか？」

「男性」「女性」といつても十把ひとからげにはできません。仕事に対する考え方やキャリア志向も、人それぞれです。良かれと思つて掛けた何気ない言葉であっても、日頃から部下それぞれの個々の能力や意欲に目を向けていないと、せっかくの人財を活かしきれないことになってしまふかもしれません。



■著者プロフィール

本田香織（ほんだかおり）

本田社会保険労務士事務所代表／社会保険労務士／共永総合法律グループ所属

株式会社 Appdate 取締役

同志社女子大学短期大学部英米語科を卒業後、大手化学メーカーに勤務。

結婚後は二児の子育てをしながら約5年間を英国ロンドンで過ごす。

帰国後は大手生命保険会社の営業職を経て、2011年、社会保険労務士試験合格、翌年に社会保険労務士登録。

現在、東京都千代田区で社会保険労務士事務所の代表であるとともに産業保健分野のスタートアップ企業で取締役を務める。

主に、顧問企業へ人事労務に関する相談対応のほか、企業研修（ハラメント研修、メンタルヘルス研修など）の講師として首都圏で活動している。

慶應義塾大学法学部通信課程在学中。

共著：『社長、本当にぼくが法務ですか？マンガで身につく企業法務』（清文社）