

# 企業 経営 情報 報告

## REPORT

Available Information Report for  
Corporate Management



### 人事

女性活躍社会に向けた

## 中小企業の 取組みポイント

- 1 なぜ女性活躍推進が必要なのか
- 2 女性活躍推進法における行動計画の策定法
- 3 中小企業に求められる女性活躍推進のポイント
- 4 女性活躍社会に向けた中小企業の取組み事例

税理士法人 常陽経営

2022

8

AUG

# 1 | なぜ女性活躍推進が必要なのか

2016年4月に「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、女性活躍推進法が施行されました。この法律は、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。そして2022年4月1日に法改正となりました。

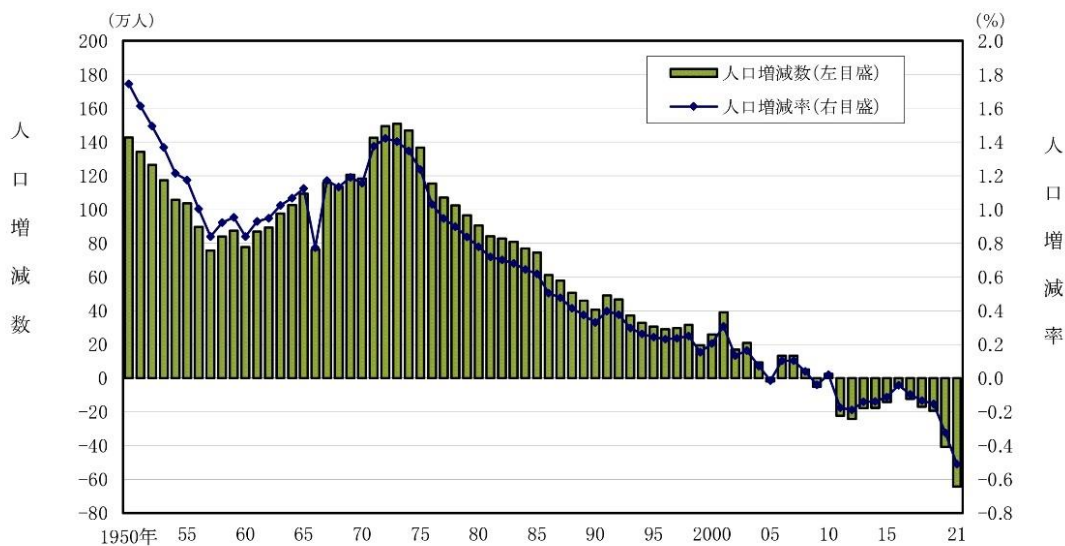
本レポートでは、女性活躍推進法に対して中小企業が取り組むべきポイントを解説します。

## 1 | 女性の活躍推進が重要になってきた背景

近年の日本は、下図のように人口減少局面を迎えています。そのことに紐づいて将来の労働力不足が懸念されており、ニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠とされています。

その対応の1つとして、「女性の活躍推進」が重要であると考えられ始めました。

### ■総人口の人口増減数及び人口増減率の推移



注) 人口増減率は、前年10月から当年9月までの人口増減数を前年人口(期首人口)で除したものと推計

出展：総務省統計局 人口推計（2021年10月1日現在）結果の要約 全国人口より抜粋

総務省の調査では、2021年調査時の総人口は約1億2,550万人であり、前年に比べ約64万人減少しています。この減少幅は、比較可能な1950年以降、過去最大となっていることが

分かります。

また、その中でも15～64歳人口の割合は59.4%で、こちらも比較可能な1950年以降で過去最も低い数字となっています。2010年以降は総人口が減少していることから、労働力人口の減少は避けられない問題であり、企業にはその対策を講じることが求められています。

労働力人口減少に対して企業が取り組むべき対策は、次のとおりです。

### ■労働力人口減少への対応策

- 女性が活躍できる環境を整備する
- 高年齢の人材を活用する
- 若手の育成を促進する
- 仕事の内容を整理し、AI化、IoT化を促進する
- 社員の多様化に対応した働き方が実現させられるよう、環境を整備する

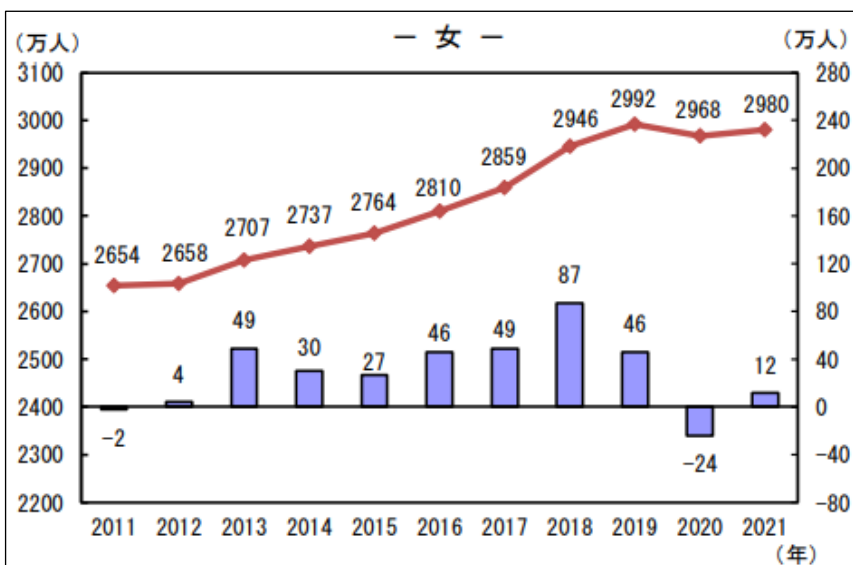
この中でも、女性が活躍できる環境整備は、女性活躍推進法に則った活動であり、企業規模によっては、一般事業主行動計画の策定や情報公表が義務化されています。

今後、義務化される対象は広がっていくことが予想され、まだ女性が活躍できる環境整備への取り組みをしていない事業主は、早急な整備が必要といえます。

## 2 | 女性の就業状況の推移

女性の就業者数の推移は、下図のような増加傾向にあります。

### ■女性就業者数の推移



出展：総務省統計局 労働力調査（基本集計）2021年平均結果の要約より抜粋

女性の就業者数は、2012年以降、右肩上がりに上昇しています。

コロナ禍の影響を強く受けた2020年は減少していますが、2021年には再び増加しています。2016年以降、就業者数が増加していることから、女性活躍推進法の施行は一定の成果が出ていることが分かります。

### 3 | 女性の就業における課題

女性の就業者数の増加は、企業側が積極的に女性の働く労働環境整備を行ってきた成果といえますが、以下のとおりまだ多くの課題が残っています。

#### ■女性の就業面における課題

- 就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約237万人にのぼる。
- 第1子出産を機に約5割の女性が離職する等、出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
- 出産・育児後に再就職した場合パートタイム労働者等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用労働者の割合は6割近くある（56.0%）。
- 管理的立場にある女性の割合は約15%（2018年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。

※参考：女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率（2020年）

これらの課題は、女性の働く環境整備が不十分であることが要因になっていると考えられます。

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、事業主の各主体における、女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が2016年4月から施行されました。

そして、2022年4月に法改正があり、一般事業主行動計画の策定や情報公表義務の対象が拡大されることになりました。

企業にとっても、採用や育成等に多大なコストを投じた女性社員が、能力を高めながら継続就業できる職場環境を整備していくことは、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ります。

次章では、中小企業における女性活躍推進法の取組みの流れを紹介していきます。



## 2 | 女性活躍推進法における行動計画の策定法

本章では、女性活躍推進法における具体的な取組みを解説します。

### 1 | 女性活躍推進法とは

女性活躍推進法は、以下のとおりに定義されています。

#### ■女性活躍推進法の定義

女性活躍推進法とは、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。

この法律は、2016年の施行時は「301名以上の労働者を抱える事業主」が義務化の対象としてスタートしていましたが、2022年4月の法改正以降は、「101名以上の労働者を抱える事業主」に対象が拡大されました。

「100名以下の労働者を抱える事業主」は努力義務となっていますが、今後、さらに対象が拡大される可能性があります。

### 2 | 一般事業主行動計画の策定の流れ

#### (1) 一般事業主行動計画とは

女性活躍推進法において策定することが求められている「一般事業主行動計画」の定義は、以下のとおりです。

#### ■一般事業主行動計画とは

一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

一般事業主行動計画を立案するにあたり、自社の労働環境をどのように整えていくかを詳細に決めなければなりません。

この計画には、女性の活躍推進に向けた活動内容を盛り込むことが義務付けられています。

## (2)一般事業主行動計画策定の流れ

一般事業主行動計画策定の流れは以下のとおりです。この計画は、4つのステップで作成し、STEP 4まで終わったらSTEP 1に戻ることを繰り返し、職場環境を整備します。

### STEP1 自社の女性社員の活躍に関する状況把握、課題分析

行動計画策定の前に、まずは自社の女性社員が活躍する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案して定める必要があります。

※原則、「直近の事業年度」について状況把握を行います。困難な場合は前々事業年度の状況把握を行います。



### STEP2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

STEP1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定します。この計画には、(a) 計画期間、(b) 数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期を盛り込むことが必要です。



### STEP3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定したら、電子申請、郵送又は持参により管轄の都道府県労働局に届け出が必要になります。



### STEP4 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組みの実施状況の点検・評価を行います。

参考：厚生労働省「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」

### 3 | 男女雇用機会均等法に対する留意点

前項で事業主における取組みの流れを紹介しましたが、STEP 2 の一般事業主行動計画の策定については、男女雇用機会均等法への対応も考慮しなければなりません。

男性労働者に比べて女性労働者を優先的に取り扱うことは、雇用管理区分の女性が4割を下回っている場合など、一定の場合以外は禁止されています。男女雇用機会均等法に抵触するケースを具体例に基づき解説します。

#### 具体例

正社員のうち女性が8割以上を占め、雇用管理区分ごとでも女性の割合は6割以上となっている。また、女性の管理職割合は約5割（各雇用管理区分ごとでは4～5割）を占めているケース。

- ①管理職に占める女性割合を8割まで引き上げる
- ②女性のみを対象とした管理職育成研修を実施する
- ③昇進基準を満たす労働者の中から、女性を優先的に昇進させる

#### ①管理職に占める女性割合を8割まで引き上げる

正社員（管理職になりうる労働者数）に占める女性管理職の割合が少ないことを課題として捉えて、数値目標とする場合は、男女雇用機会均等法違反になりません。

#### ②女性のみを対象とした管理職育成研修を実施する

雇用管理区分における女性管理職の割合が4割を下回る職務等に従事するための教育訓練においては、女性のみを対象としても男女雇用機会均等法違反になりません。

しかし、本例は既に4割を超えているため、女性のみを対象とした研修等の実施は違反になります。

ただし、全社員を対象とした管理職育成研修を実施し、結果的に女性管理職者が増えた場合は、違反になりません。

#### ③昇進基準を満たす労働者の中から、女性を優先的に昇進させる

本例は、既に各雇用管理区分において、女性の管理職割合が4割を超えているため、女性を優先的に取扱うことは男女雇用機会均等法違反になります。

ただし、男女公正な昇進基準となっていない場合に見直しを行うという取組みであれば違反になりません。

## 3 | 中小企業に求められる女性活躍推進のポイント

本章では、中小企業に求められる女性の活躍推進のポイントを解説します。

### 1 | 女性活躍推進に向けた課題と解決のポイント

女性が活躍できる職場にするための取り組みポイントは次の4つです。

#### ■女性活躍推進に向けた4つのポイント

- ①採用強化
- ②公平な人事評価と登用
- ③男女の賃金格差の是正
- ④働き方改革への対応

#### ①採用強化

初めに女性社員を積極的に採用するということです。女性社員が活躍する会社を目指すために、女性社員の採用強化が必要です。

特に、以下のような課題を抱えている場合は、女性をターゲットにした採用強化をお勧めします。

#### ■女性の採用面における課題

- 女性の社員数が極端に少ない
- 女性の応募が男性に比べると少ない
- これまで女性の総合職を募集していない
- 採用チームに女性が含まれていない

女性の採用を強化する場合は、採用部門に女性社員をアサインすることをお勧めします。同性が描く人材要件を求人情報に反映させたり、女性社員が会社説明会に参加することで、求職者は自社で働くイメージを持ちやすくなります。



## ② 公平な人事評価と登用

性別に関わらず、個人のスキルを公平に評価し人員配置を行うことは、一人ひとりが自身の力を存分に発揮できる職場環境を作っていくことにつながります。

以下のような課題を抱えている場合は、改善が必要といえます。

### ■ 人事評価・登用面の課題

- 評価制度を設けているものの、女性の昇進対象者が少ない
- 性別を理由にした仕事の差が設けられている
- 人員配置を検討する際に性別の要素を踏まえている
- 管理職の男女比率が極端に男性の方が高い

「〇〇の仕事は男性に向いている」といったような考えで人員配置を行うのではなく、適切に個人のスキル・能力を評価し、仕事を任せられる環境を整備することが重要です。

## ③ 男女の賃金格差の是正

国土交通省の調査では、企業における女性の職域が拡大し、管理職に占める女性の割合も上昇傾向にあるなど、女性の活躍が進んできていることが分かりました。

一方で、労働者全体を平均した際の男女間賃金格差は、依然として存在しており、先進諸外国と比較すると、日本での格差は大きい状況です。このような問題を解消させるべく、2022年7月8日に女性活躍推進法に関する制度改正があり、301名以上の労働者を抱える事業主を対象として、「男女の賃金の差異」の情報公表が必須項目になりました。

男女における賃金格差は、日本の長年の課題です。そのため、女性の活躍の場を広げる意味でも、なぜ賃金格差が発生しているのかを調査し、性別によらず役割や職務内容によって賃金水準が決まるような賃金制度構築が必要になっています。

## ④ 働き方改革への対応

政府が進めている「働き方改革」への対応を行っている企業は増加しています。労働者は、ワークライフバランスを重視した多様な働き方を求めるようになっており、遅れている企業には早急な対応が求められています。

例えば、女性社員が育児休暇を気兼ねなく取得でき、ライフイベントと両立しながら仕事で活躍できる環境整備を実現すると、「働きやすさ」や「働き続ける意義」を醸成することができ、結果的に継続就業に繋がっていくことが期待できます。

## ■働き方改革における課題

- 出産や介護などのライフイベントで離職する社員が多い
- 残業が多くワークライフバランスが取りづらい
- 産休・育休などが心理的に取りづらい
- 有給休暇の取得率が低い





各企業における課題はさまざまですが、共通しているのは、女性が働きやすい職場環境になると、さらなる女性の活躍が期待できます。

## 2 | 女性活躍推進認定制度「えるぼし認定」

女性活躍推進法への対応について、自社で定めた活動の達成度合いに応じた認定制度「えるぼし認定」が制定されています。

「えるぼし認定」とは、仕事を続けていく上で女性が働きやすい環境、または能力を発揮しやすい環境であるかどうかを「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目で判断するのものです。

### ■えるぼし認定の概要

えるぼし	
マーク	    1段階目                  2段階目                  3段階目                  プラチナえるぼし
根拠法	女性活躍推進法
制度概要	女性の活躍推進に関する状況や取り組みなどが優良な企業を認定する制度。認定は3段階。星の数が増えるほど女性活躍が進んでいることを表す。さらに女性活躍が進んでいると認められた企業に与えられる「プラチナえるぼし認定」もある。

出典：厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）

認定を受けることができれば、女性活躍推進が進んでいることを証明できる他、様々な優遇を受けることが可能となっています。

## 4 | 女性活躍推進に向けた中小企業の取組み事例

これまで、女性活躍推進法の内容や、中小企業が取り組む活動推進のポイントを紹介してきました。本章では、実際に取組み、成功した企業の事例を紹介します。

### 1 | 女性の採用拡大に成功した事例

企業名	株式会社栄和産業	事業概要	製造業
従業員数	168名（うち女性30名）	所在地	神奈川県綾瀬市

#### (1) 取組みの経緯

以前から多様な人材が働く職場ではありましたが、機械製造業という特性上、女性従業員は多くありませんでした。しかし、将来的に労働力人口が減っていくことが予想される中、ものづくりの世界にも女性を増やすことが必要ではないかと考え、女性活躍推進法の施行をきっかけに、女性の積極採用に取り組み始めました。

#### (2) 取組み内容

女性の応募者を増やすためには、「製造業は男性中心」というイメージを払拭することが必要と考え、以下の取組みを行いました。

- デジタル化や機械化が進み、作業と性別の関係性が低いことを社内に周知
- 職場案内の動画を制作し、男女問わず活躍できる職場であることを社外に訴求
- 事務職として採用した女性従業員を含む、全新入社員に製造現場での実習を実施
- 工場に女性専用のトイレを増設する等、施設を整備

#### (3) 取組みの成果

取組みの結果、年々、女子学生からの応募が増え、現在は30名の女性従業員が働いています。うち4名は技能職、1名は営業に配属されています。女性従業員が増えたことで、女性従業員同士の情報交換や困りごと相談が生まれ、部門同士の連携が生まれました。部門を超えた助け合いや、担当以外の業務への理解が進み、会社としての一体感が増しています。 参考：厚生労働省 女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集

## 2 | 女性の管理職比率の向上に成功した事例

企業名	マイコミュニケーション株式会社	事業概要	金融業、保険業
従業員数	338名（うち女性157名）	所在地	愛知県名古屋市

### (1) 取組みの経緯

能力の高い女性が出産や介護によって、自分の意思にかかわらず辞めざるを得ないことや、埋もれてしまうことは本人にとっても会社にとっても大きな損失になると考え、育児・介護をしながらでも働くことができるよう、柔軟に対応してきました。今後、さらに女性社員に活躍してほしいと考え社内アンケート調査を行ったところ、100人以上の女性社員の中で管理職を目指したいと答えた者は10人以下という結果になりました。アンケート結果を踏まえて、女性社員一人ひとりと本音で話して丁寧に対応したところ、女性の管理職が少なかったこともあり、「管理職は大変」というイメージだけで回答していたことが明らかになりました。このようなイメージを払拭する必要を感じ、女性管理職の比率を高める取組みを始めました。

### (2) 取組み内容

女性の管理職を増やすために、以下の取組みを行いました。

- 女性社員にヒアリングを実施し、管理職を目指す女性社員をピックアップ
- 会議の出席者は男性が大半との声も挙がってきたので、各地区から必ず女性を召集
- 申請なしに残業する場合は、強制的にPCをシャットダウンし、長時間労働の是正

今後はさらに、時代の変化にも対応しながら管理職を目指しやすい環境作りを行っていくことを考えています。

### (3) 取組みの成果

目標に掲げていた部長級の女性が誕生し、他の女性社員のロールモデルとなったことや、エリア責任者に昇格する女性も出てきて、能力に応じた役職に就けたことで本人たちの意識が変わってきました。

また、働きやすい環境作りの一環で、短時間社員の制度を取り入れたことで、本人だけでなく周りもどうしたら効率的に働けるかを考えるようになり、結果的に会社が「勤務時間」ではなく「成果」に対する評価ができるように変化してきました。

参考：厚生労働省 女性活躍推進の好事例集

### 3 | 働き方改革に成功した事例

企業名	社会福祉法人 赤城会	事業概要	社会福祉事業 (障害者支援施設の運営等)
従業員数	145名 (うち女性 85名)	所在地	群馬県渋川市

#### (1) 取組みの経緯

ここ数年で急激に人材確保が難しくなり、現在の体制を維持するためには、妊娠・出産・介護が職員の離職のきっかけにならないよう、さらに労働環境・条件を充実させる必要性を感じていました。実際には育児休業の取得実績がコンスタントに出ていましたが、妊娠・出産・子育てについて全体の相互理解をさらに進める必要があると感じていたことや、妊娠・出産等に関するパンフレットを渡されただけでは分かりづらい部分が見られたため、働き方改革を行うことにしました。

#### (2) 取組み内容

働きやすい職場づくりを実現するため、以下の取組みを行いました。

- ライフイベントの変化に対応するため、個人の問題ではなく、事業所全体のこととして子育てに取り組む
- 安心して復帰できる職場にするために、事業所の管理を担う管理者研修を実施
- 自社の制度を活用することで、ライフイベントに役立つものを社内に周知
- 妊娠・出産対象者向けパンフレットの継続的な見直し

#### (3) 取組みの成果

これらの取組みを行なったことで、新たに数名の女性を採用し、短時間勤務など柔軟な働き方にも対応できるようになりました。また、社内外から「誇れる職場だ」という言葉が聞かれるようになり、女性活躍推進の取組みを行って良かったと感じています。当面の目標として、円滑な職場復帰や働き方等について、管理者が育児休業からの復帰後の職員を適切にサポートできるよう研修を行い、受講率を男女共に90%とすることを掲げています。

引き続き、職員が継続的に働くことができる環境作りに取り組んでいきます。

参考：厚生労働省 女性活躍推進の好事例集

これまで解説してきたように、自社で女性従業員が活躍できる労働環境整備を行うと、労働力の確保などさまざまなメリットがあります。本レポートが貴社における女性従業員の一層の活躍につながれば幸いです。



## ■参考資料

厚生労働省：「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」

「女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率（2020年）」

「女性活躍推進法特集ページ」

「女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集」

「女性活躍推進の好事例集」

総務省統計局：「人口推計（2021年（令和3年）10月1日現在）結果の要約」

「労働力調査（基本集計）2021年（令和3年）平均結果の要約」

ストレスチェックMagazine：「『えるぼし認定』をご存じですか？ 2022年4月の義務化で中小企業も注目!? 誰もが活躍しやすい職場づくり。」