

女性活躍推進法と男女ともに 仕事・家事・育児の効率化対策



日本マネジメント総合研究所(同) 理事長
経営管理学修士(MBA) 戸村 智憲

1. はじめに

さて、今回は筆者の妻の出産後および息子の幼児期における育児・家事・仕事に忙殺される際に直面した、仕事のパフォーマンスの低下についての問題と、日本でも最高裁判決で違法として話題となったマタハラの問題を重ね合わせてまとめてみた。

今回は、新たに成立し10年間の時限立法となった女性活躍推進法の概要と、同法の円滑な履行における実際の現場における男女ともに対応が必要な仕事・家事・育児における賢い効率化策や改めて注目されてきたサービスについてまとめてみようと思う。

詳細が本稿執筆時点で未定のものが少なくないが、厚生労働省の公表内容を参照・引用して女性活躍推進法についてまとめておくこととする。

2. 女性活躍推進法の成立

コーポレートガバナンス・コードによる報告書を開示する制度においても、上場各社がダイバーシティ・女性活躍支援などに関する項目を含め、自社の企業統治・健全性・人権に端を発する各種ダイバーシティ面における対応などについて、コンプライ（要求事項等に応じて従う）か、エクスプレイン（要求事項等に沿わない場合はその理由を説明する）かを迫られ、より一層の健全で社会的課題の解決に資する対応が進められようとしている。

そのような中で、厚労省の発表した内容に沿ってみれば、安倍政権の重要課題でもあるダイバーシ

ティに関連した女性活躍推進法の成立に伴い、平成28年4月1日から、上場企業のみに関するコーポレートガバナンス・コード以外の同法によるものとして、労働者301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられることとなった。

女性活躍推進法で述べられている点としては、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であり、このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るものとされている。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること。
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

また、女性活躍推進法においては、具体的な取り組みとして、平成28年4月1日までに、

- ① 自社の女性の活躍状況の把握・課題分析
- ② 行動計画の策定・届出
- ③ 情報公表などを行う

という3つのステップに沿った対応を講じる必要がある。



図1

3. 女性活躍推進法で対応が必要な3つのステップ

ステップ1として、必ず行わなければならないとされていることに、次の4つについて現状把握と課題分析を行うことが挙げられている。

- ① 採用者に占める女性比率
- ② 勤続年数の男女差
- ③ 労働時間の状況
- ④ 管理職に占める女性比率

という4点について、上場企業でなくとも非正規職員を含め301人以上の雇用を行っている事業者が把握・課題分析を行わなければならないものとされている。

では、具体的にどのように現状把握および課題分析を進めれば良いかについては、平成27年中に厚生労働省のホームページにおいて公表予定とのことである。したがって、本稿執筆時の平成27年9月時点では不明な部分が非常に多い。

望ましい課題分析の仕方や内容等については、行動計画策定指針で定め、平成10月頃に厚生労働省が提示する予定のようであるが、どこまで実態に即して実効性あるものがまとめられるかは、筆者としてはやや気にかかる点である。

マイナンバー制度対応で右往左往しているか、よくわからぬまま「漂流」している企業が少なくない

中で、同法の対応に各企業における遅れが生じやすい可能性を筆者は危惧している。

ステップ2として、女性活躍推進法に基づき、ステップ1の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた

- ① 行動計画の策定
- ② 都道府県労働局への届出
- ③ 労働者への周知
- ④ 外部への公表を行う

ことが求められている。

上記の①行動計画には、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組み内容、(d)取組みの実施時期を盛り込むことが求められている。それらについて、女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースが平成28年2月頃に厚生労働省のホームページにおいて公表される予定であり、企業が策定する行動計画の公表先として推奨されている。

行動計画を策定した旨の届出については、平成28年1月頃から受付を開始するとのことであり、労働者への周知方法・外部への公表方法については、厚生労働省令で定めた上で平成27年10月頃に提示されるとのことである。

気になる内容面においては、効果的な取組内容について、厚生労働省において行動計画策定指針によって定められ、平成27年10月頃に提示される予定である。

ステップ3として、優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表することが求められている。

公表する内容等については、

- ① 採用者に占める女性比率
- ② 勤続年数の男女差
- ③ 労働時間の状況
- ④ 管理職に占める女性比率のほかの公表項目

といったことであり、公表方法については、厚生労働省令で定めた上で平成27年10月頃に提示される予定である。

厚生労働省が提示する予定の女性活躍推進法における取組み分野として、

- ① 女性の積極採用に関する取組み



図2

- ② 配置・育成・教育訓練に関する取組み
- ③ 継続就業に関する取組み
- ④ 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組み
- ⑤ 女性の積極登用・評価に関する取組み
- ⑥ 雇用形態や職種の転換に関する取組み
- ⑦ 女性の再雇用や中途採用に関する取組み
- ⑧ 性別役割分担意識の見直しなど職場風土改革に関する取組み

といったことが挙げられている。

4. 女性活躍推進法に基づいて 伏せられる都合の悪い真実と 優良認定マーク

ただ、女性活躍推進法においては、上記の公表項目はそこから、企業にとって適切であると考えられる項目を一つ以上選んで公表すれば良いとのことであり、都合の悪い項目は伏せたままで良いとの点については、同法が形骸化する恐れやいわゆるブラック企業でさえ自社に都合の良いデータを公表して、同法に基づいた場合でのみ優良企業を装うことも可能かもしれないと筆者は危惧している。

たとえば、あるブラック企業が、勤続年数がきわ

めて短く人材を使い捨てにするような悪質な対応を行っていた場合でも、女性活躍推進法や厚生労働省の定めた内容に基づき、勤続年数は圧倒的に男性のみが長いものの、採用比率では女性が多いような場合、この企業は自社にとって都合よく女性の採用比率の良さだけを公表して優良企業アピールをすれば良いことになってしまう。

そのような点を考慮したのかどうかは別として、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができるようになるとのことである。

つまり、外部への公表については、自社の都合の良い内容・項目のみ公表して都合の悪い内容・項目は伏せたままでも良いようにしつつ、実際に詳細な部分においても実態としてある程度優良な取り組み企業については、厚生労働省によるそれなりに優良らしさを示せる認定マークを、各社ウェブサイトや名刺に掲載して企業イメージ向上を図れる法制度になっているようである。

ただ、認定基準や認定マークについては、厚生労働省令などで定めた上で平成27年10月頃にその詳細が提示されるとのことで、全体的に見切り発車で進めつつ突貫工事的に法制度の整備を進めているような印象はぬぐいきれない。

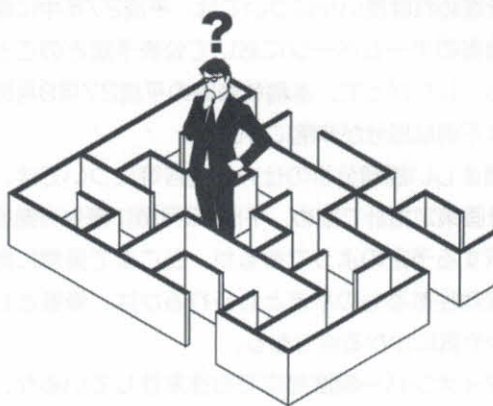


図3



図4

5. 法制度対応の形式だけ 整えて女性活躍は 推進されるのか？

筆者は育児・家事・仕事に加え、家庭内での良好な関係構築（嫁・姑間や親子間の温和な関係構築）にも奔走する中で、女性活躍推進法やその制度設計を見てみた中で、法制度対応だけで女性活躍の推進や男性が女性活躍推進を理解・支援・協調しきれるかどうかは、きわめて懐疑的である。

企業の実務や家庭の実態として、結婚・出産・育児などで仕事以外の負担が非常に多くある女性が活躍しやすい社会づくりとして、効率的で生産性の高い仕事の推進や家事の負担軽減が必須である。

また、結婚・妻の出産サポート・育児・介護などを行う男性側や、女性活躍の推進に理解があまりない男性側においては、女性の産休・男女ともに取得すべき育休・介護休暇などにおいて、誰かが休暇を取得した際に穴があく業務分をサポートする周囲の同僚・上司部下なども、仕事・家庭の両面において効率的で生産性の高い仕事の推進体制が整えられなければ、マタハラやパワハラなどが同法を契機に却って副作用的に加速される恐れを筆者は危惧している。

6. 女性活躍推進や男女ともに 効率的で生産性の高い業務を 支援するもの

では、実際の問題として、どのような対応を進めれば効率的で生産性の高い業務・家事の対応が整えやすくなるかについて考えてみよう。

よく労働生産性の国際比較において、日本企業における労働生産性は他国と比してかなり低いと批判されることが少なくない。

ひるがえって、その他国での実態として何が行われているかといえば、仕事・家庭の調和を保つ上で、ある意味で従来の日本のやり方から見れば大胆に割り切って対応しているようなものとして、筆者は

- ① 個人的に雇う秘書
- ② 家庭での家事代行
- ③ 便利な家電製品などの積極活用

といった点に注目してみた。

まず、①個人的に雇う秘書については、企業側が必ずしも各職員に秘書をつけてくれるとは限らない中で、雑多な作業までこなしては、本来、社員が行うべき創造性・生産性の高い仕事を効率的に行えなくなってしまうことを解消する上で注目されるべきことであろうと筆者は思っている。

ある意味で本来は企業側が提供すべき秘書サービスを個人的に雇う自衛策のようなものかもしれないが、筆者が実際に調べてみると、非常に手軽にお手頃な秘書代行サービスが日本でも普及してきている。

筆者が実際に調べて活用してみたいとさえ思った秘書代行サービスは、日本における従来からの電話秘書代行サービス（電話番号になってくれるサービス）ではなく、出張の際の旅程作成・交通手配・現地の移動経路地図検索などを含め、電話やメール1本でさっと対応してくれるものや、営業代行ではないものの新規顧客開拓の簡単なリサーチ・情報収集などを含め、様々な業務について秘書として一定の時間単位で対応してくれる秘書代行サービスがある。

たとえば、ベンチャー企業などの経営者などには

なじみ深いかもしれないものとして、「Kaori-san」(<http://www.meetkaori.com/ja/>)というバイリンガル対応のオンライン秘書代行サービスがある。日本国内での業務内容に加え、海外で銀行口座を開設するのに必要な手続きを調べたり、医療機関の受診の予約や接待で使う際にどんなお店が良いかなどのリサーチをしたりといった、生産性が低いとされがちな業務を代行してくれるようである。

もちろん、エグゼクティブ層の方々などでブラックやプラチナのクレジットカードをお持ちの方々などは、カードデスクがカード使用の促進と併せて代行してくれるものもあるが、一般社員でも手軽に月額数千円から雇えるバイリンガルの個人秘書サービスを提供している点に、筆者は興味深く感じられた。

また、最近某企業のテレビCMでもよく宣伝されているが、多くの人に会い名刺交換した際に、大量の名刺が手元にあって名刺入力やデータ管理が面倒な方々にとっては、名刺のデータ入力サービスが大変心強い。

筆者も以前に利用してみたものでは、名刺データの誤入力率も改善されてきているもので、まとめて名刺を送ればポンとデータ化してくれるものがある。自分や自社にあったサービスについては、インターネット検索で「名刺入力」と入力して検索してもらえれば、様々な業者が検索できる。

その他に筆者が調べていて気になった秘書代行

サービスとしては、子育て中のスタッフが中心となって、必要な時に必要な分だけ業務代行してくれる「ウィズマミー」(<http://with-mommy.com/>)といった、秘書を必要とする側も代行してくれる秘書サービス提供側も子育てなどに直面している者同士という形態で、女性の活躍推進を相互支援できそうなものや、月額は7~10万円でお手頃とまでは言えないかもしれないものの、バイリンガルで洗練された秘書代行サービスを提供しているという「キャストタービズ」(<http://cast-er.com/>)なども筆者の目をひいた。

②家庭での家事代行については、日本でも以前からいわゆる「家政婦」(おそらく人権配慮していく中では「家政婦」という婦女の「婦」に限定して記載されるものではなく「家事代行サービス」と記すべきであろう)が良く知られているが、子供が熱で病院に連れて行かなければならない時や、業務繁忙な時など、必要な時に必要な分だけ依頼したいというニーズを満たすようなサービスの方がお手頃でお手軽であろう。

そういった点で、筆者が気になったものとしては、ギフト券としてでも短時間の家事代行サービスを販売している家事代行大手の「ベアーズ」(<http://www.happy-bears.com/>)がある。

法人向けギフトや回数券チケット方式など、定期的に必要というほどではないものの、自宅で自分の親に頼りたくても頼れない時や保育サービスもなかなか手配できない際も、また、業務繁忙期にどうしてもヘルプが必要な際のみ、手軽に使える家事代行サービスは心強いように筆者も思うのである。

その他、いろいろな地域・特色・サービス内容の異なる業者については、インターネット検索で「家事代行」などを入力して調べて頂ければ、ご自宅の近くで手頃に依頼できるものが検索できる。

もちろん、女性だけを対象者としてではなく、男性が家事を行う当番の日に重要な会議で抜けられないようなケースや、激務続きの中で家事も行う単身赴任の方々にも便利なサービスが提供されている。

③便利な家電製品としては、かなり普及してきた



図5

ものとして、各種のロボット掃除機をはじめ、筆者も苦痛を感じる料理・食事の後の皿洗いを効率化させる食洗機、さらに、雨続きなどの際にも安心して洗って乾燥させるまでを一気にこなしてくれる洗濯乾燥機など、欧米では一般化してきている家電製品があると非常に楽であるし、男女・育児介護などに関わらず、貴重な時間のねん出に一役買ってくれるものである。

また、先に述べた名刺入力サービスをお金を払って頼むほど大量の名刺はないものの、いちいちデータ入力する時間を効率化したい方にとっては、スマートフォンの名刺管理のアプリを導入して、お手元のスマートフォンから写真をとって文字認識してデータ化するようなものも便利かもしれない。

上記①～③のいずれにせよ、時間を生み出す自己投資を通じて、家族と向き合う時間をねん出したり、効率的で生産性の高い仕事をしたりするために、男女・育児介護などを問わず非常に便利であるとともに、女性活躍推進法の理念を現場・家庭の実態の面から実質的に推進するために有意義であろう。

今回は、新たに成立しダイバーシティ・少子高齢化対策・男女共同参画などの社会的土壌を「耕す」上で重要な観点を交えて、女性活躍推進法をベースにしたお話をまとめてみた。

また、本稿を契機として、筆者の見識不足であれどあれ、CSVに関する議論やその他各種課題についての議論活性化の呼び水となるようであれば、筆者としては幸いである。

【執筆者紹介】

戸村 智徳（とむら ともり）

早大卒。米国MBA修了。米国博士後期課程（Ph.D）中退。国連勤務にて内部監査業務の専門官、国連戦略立案専門官リーダー、国連が進める世界的CSR運動である「国連グローバルコンパクト」広報・誘致業務担当。民間企業役員にて、監査統括、人事総務統括を担当。上場IT企業のJFEシステムズ㈱アドバイザーやJA長野中央会の顧問なども担当。日本マネジメント総合研究所合同会社の理事長として、産学共に活動中。岡山大学大学院非常勤講師など教鞭をとる立場にも身を置いてきた。

29冊の出版物をはじめ、NHK「クローズアップ現代」番組監修・TV出演、テレビ朝日「そうだったのか！池上彰の学べるニュース」番組監修、BS11報道番組「インサイドアウト」でのコメンテーター（トヨタのリコール問題とリスク管理）、NHK（Eテレ）「めざせ！会社の星」専門家ゲストTV出演・番組制作協力などの出演の他、各種メディアでの情報発信などにも意欲的に取組む。

代表的な書籍として、『企業統治の退廃と甦生』（戸村智恵 著、中央経済社）、『クリエイティブ監査への道』（戸村智恵 著、税務経理協会）、『しっかり取り組む「内部統制」：企業健全化プログラムと実践ノウハウ』（戸村智恵 著、実務教育出版）など。

安全・安心な企業活動のために！

情報セキュリティ概論

3,800円＋税

情報セキュリティの実装保証とマネジメント

2,400円＋税

日本工業出版(株)

フリーコール 0120-974-250 netsale@nikko-pb.co.jp

メーカー・卸・小売を結ぶ流通情報総合誌

流通ネットワーク

11・12 2015
NOV・DEC
NO.292

特集

- ① 物流現場におけるロボットの活用
- ② 3PLの現状と課題

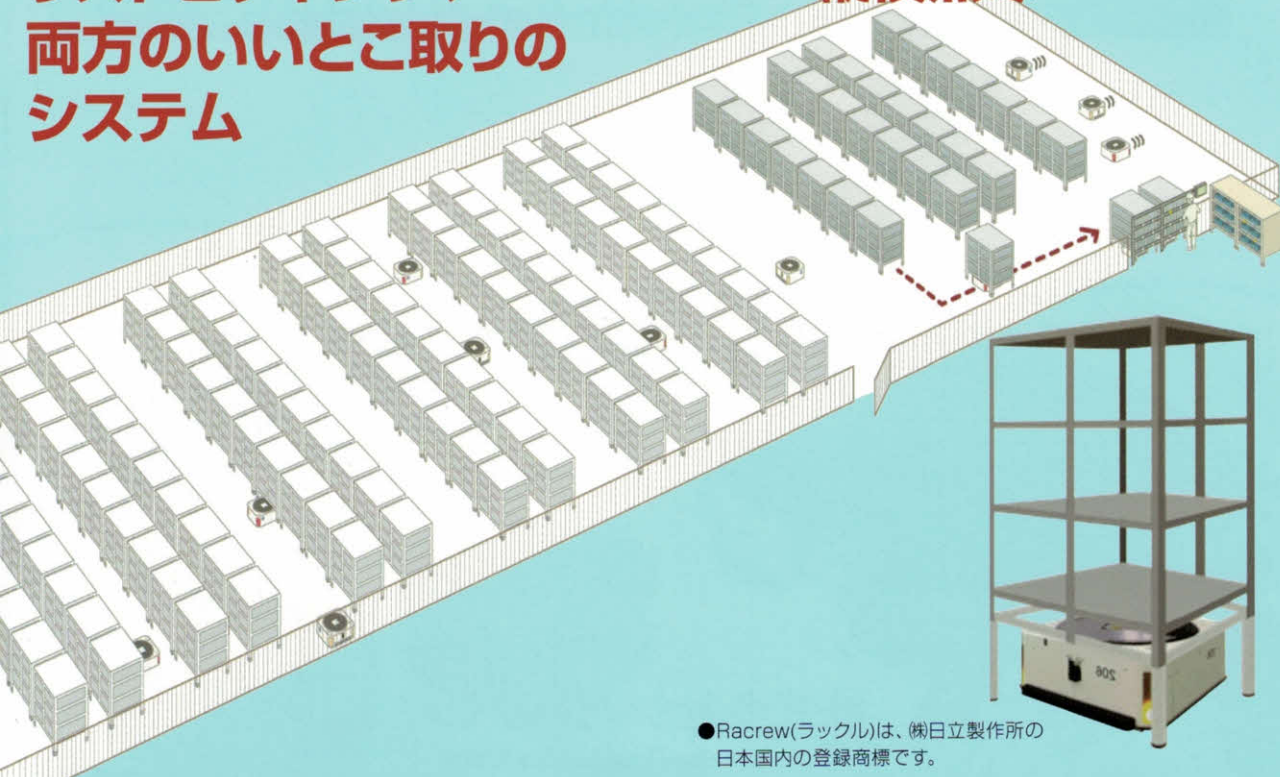
小型・低床式 無人搬送車 Rack Relocator for Warehouse

Racrew

HITACHI
Inspire the Next

自動倉庫と
リストピッキング、
両方のいいところ取りの
システム

システムの拡張も
縦横無尽



●Racrew(ラックル)は、(株)日立製作所の
日本国内の登録商標です。

 株式会社 日立製作所

電力・インフラシステム営業統括本部 コンポーネント第二部 TEL:03-4554-2700
URL <http://www.hitachi.co.jp/products/infrastructure/index.html>