

【研究ノート】

企業における女性活躍推進の状況

—— 女性活躍推進法施行による東北6県企業の試み ——

薄 葉 祐 子*

第1章 序 論

1.1 研究の背景と目的

2010年代に入り、日本国内では女性活躍推進への関心がますます高まっている。政府には少子化高齢化にともなう労働力不足を女性の労働参加で補うばかりでなく、埋もれている優秀な女性人材の活躍による生産性向上や新たな財・サービス創出への期待、加えて女性の就業拡大による家計所得と購買意欲の増大は経済活性化につながるという展望がある。2013年6月に政府は女性活躍を成長戦略に位置づけ、2016年4月には「女性活躍推進法¹⁾」が施行され、女性の活躍推進は日本企業にとって不可避の課題となっている。

特に国内でも人口減少と高齢化が顕著な地域のひとつである東北地方では、労働力不足への対応ならびに地域経済活性化のために、より一層の女性活躍推進が必要である。なぜなら青森県、岩手県、秋田県、山形県（福島県は調査対象外）の東北4県では2040年に20～39歳女性人口が5割以下に減少する自治体が8割以上を

占める（増田編2014）と試算されており、自治体や企業が東北地方で存続していくためには、さらなる人口減少を抑えるための雇用確保に努めるとともに、実際の人口減少に伴う労働力不足に対応するために女性活躍推進が急がれているのである。

こうした背景の中、東北地方の企業は法対応に合わせながら、どのように女性活躍推進に取り組んでいるのか。本稿は女性活躍推進法施行1年余りで同法に基づく優良事業主認定制度「えるぼし」を取得した東北地方の認定企業の主に2017年時点の公開データをもとに女性活躍推進法の規定内容に準ずる達成状況と取組状況を分析し、女性活躍推進の達成現状と課題を論じることを目的とした。

1.2 本稿の構成

第2章では女性活躍推進に関する先行研究を整理し、第3章で分析に用いる指標を示す。第4章では女性活躍推進法ならびに優良一般事業主認定制度「えるぼし」について説明し、第5章で同法に基づく一般事業主行動計画の届出状況ならびに「えるぼし」認定状況について、認定段階別、業種別、規模別の分析を行い、女性活躍の取組状況について全国・東北6県²⁾の傾

* 仙台青葉学院短期大学ビジネスキャリア学科教授

1) 平成27年法律第64号 正式名称「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。

2) 東北6県とは、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、及び福島県である。

向を明らかにする。第6章で東北6県の「えるぼし」認定企業の一般事業主行動計画から女性活躍の達成状況と課題を抽出し、第7章では結論を述べる。

第2章 先行研究

川口(2008)、濱口(2015)、西川(2015)、山口(2017)らは日本的雇用管理制度が女性活躍推進の遅れの主な原因であると指摘している。日本的雇用管理制度の特徴は、第1に男女別の雇用管理(性別雇用管理)、第2に遅い昇進制度、第3に正社員に求められる労働時間や勤務地の無限定的な働き方とされる。女性の勤続年数が男性よりも平均的に短いため、雇用側は採用・教育訓練コストを抑えるために採用人数や教育訓練機会をより男性に偏重してきたことに起因し、能力形成や昇進可能性において男女の不平等が生じてきた。加えて、長時間労働や両立支援不足が仕事と家庭の両立困難な状況を生み出し、就業継続や昇進を断念する女性が少なくなかった。さらに荻原(2006)は短時間勤務制度をはじめとする両立支援を利用することによっても、昇進・昇格や賃金などに処遇格差が生まれ、女性の活躍が阻まれていることを指摘している。以上、女性活躍推進における課題として、女性の勤続年数伸長・採用人数拡大、処遇の平等、女性社員の積極的な育成・登用、両立支援制度の充実、両立支援制度利用者へのキャリア支援が挙げられる。

雇用側に対しその課題解消に向けた自主的な取組を促す目的で女性活躍推進法が制定された。企業の同法対応に関する先行調査には大和総研(2016)、産労総合研究所(2017)、内閣府男女共同参画局(2017)などがある。前二者は同法で届出が義務付けられた行動計画や実際の女性活躍状況に関する全国的な傾向や平均値の把握に留まっている。また後者は「えるぼし」認定企業に着目した分析を行っているが、前二

者と同様に全国的な認定状況の概観に留まる。いずれも地方の女性活躍推進の取組傾向や課題は明らかにされてはならず、東北地方の女性活躍推進に焦点を当てた研究の蓄積は乏しい。そこで本稿では、女性活躍推進が急務となっている東北6県企業の同法への対応ならびに達成状況について、特に同法に基づく優良事業主「えるぼし」の認定状況に着目して調査分析を行う。

第3章 女性活躍の達成状況をはかる指標

女性活躍の達成状況をはかる指標は、内閣府や厚生労働省が行っている表彰制度³⁾ならびに認定制度⁴⁾の判定指標を整理すると、大きく「採用」「就業継続」「雇用管理」「登用」の4つに整理できる(表1)。

「採用」は女性労働者ならびに労働者に占める女性労働者比率の拡大、「就業継続」は離職防止ならびに勤続年数伸長を目標としており、いずれも女性労働者の「量的拡大」と捉えられる。「雇用管理」は能力開発および能力発揮の拡大を目標としており、女性労働者の職業能力の「質的向上」と捉えることができる。「登用」は女性管理職比率の向上を目標としており、「垂直的拡大」と捉えることができる。以上を踏まえ、女性活躍推進の進捗は「量的拡大」「質的向上」「垂直的拡大」の3側面から分析を行うことが可能である。

経済産業省(2012)は女性活躍推進を「量」(=女性就業者数)と「質」(=女性管理職比率)の2側面から分析している。これに対し本稿で

3) 内閣府「女性が輝く先進企業(2014年度～)」, 厚生労働省「均等推進企業表彰(1999～2006年度)」および「均等・両立推進企業表彰(2007年度～)」など。

4) 厚生労働省「子育てサポート企業認定(くるみん認定)(2007年度～)」, 「子育てサポート企業認定(特例 プラチナくるみん認定)(2015年度～)」, 「えるぼし(2016年度～)」など。

表1 女性活躍推進の指標

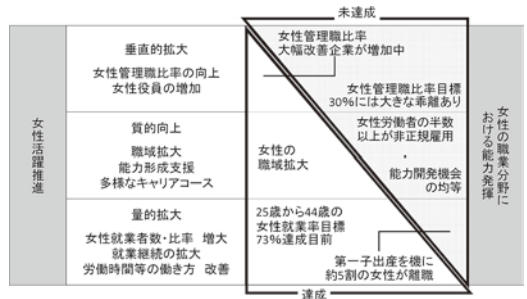
指標区分	分析枠組み	表彰制度		認定企業	
		「女性が輝く先進企業表彰」「均等・両立推進企業表彰」		「改正くるみん認定」「プラチナくるみん認定」「えるほし認定」	
採用	量的拡大	採用	・従業員（合計、女性、女性比率） ・女性の少なかった職域・業務における女性の採用人数（比率）	採用	・男女別の採用における競争倍率
就業継続		就業継続	・平均勤続年数（合計、男性、女性） ・平均年齢（合計、男性、女性） ・新入社員の定着（男性、女性） ・産休取得者数 ・育児休業復職率	就業継続	・子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合 ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・女性労働者の育児休業等取得率
		労働時間等の働き方	・月平均残業時間	労働時間等の働き方	・法定時間外労働及び法定休日労働時間の平均 ・働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
		男性労働者の育児参加促進	・育休取得者数（合計、男性）	男性労働者の育児参加促進	・男性の育児休業等取得者数
雇用管理	質的向上	職域拡大	・女性の少なかった職域・業務への女性の配属拡大	能力形成支援	・育児休業等取得又は育児を行う女性が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画策定と実施
				多様なキャリアコース	・女性の非正社員から正社員への転換 ・過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 ・おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 ・女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
登用	垂直的拡大	管理職登用	・管理職（合計、女性、女性比率）・役員（合計、女性、女性比率） ・女性の少なかった役職に登用される女性の人数	管理職比率	・管理職に占める女性労働者割合の産業ごとの平均値との差異

出所：内閣府男女共同参画局（2014）「女性が輝く先進企業表彰実施要綱」、厚生労働省均等・両立推進企業表彰「均等・両立推進企業表彰」実施要領、厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局雇用均等室パンフレット『くるみん・プラチナくるみんの認定基準・認定マークが決定しました！』をもとに筆者作成。

は、管理職登用は職業能力向上の延長上にあることを踏まえると、「質」を女性管理職比率ではなく職業能力の質的向上に置き換え、女性管理職比率は垂直的拡大と捉え直した分析を行うことにより、女性活躍推進法の規定内容に準じた企業の女性活躍推進に関する取組状況の把握につながると考え、女性活躍推進を量的拡大、質的向上、垂直的拡大の3側面から分析していく（図1）。

以下、女性活躍推進の指標（表1）をもとに分析指標を検討する。量的拡大には、女性管理職候補の母数拡大ならびに管理職登用と関連が深い「女性従業員数（比率）」「女性の少なかった職域・業務における女性の採用人数（比率）」、ならびに「就業継続」「労働時間等の働き方」を分析指標に用いる。質的向上は、職業能力の蓄積に大きな影響を与え管理職登用と関連が深い「職域拡大」「能力形成支援」と、非正規従業員を正規労働者へ雇用転換するなど能力開発

図1 女性活躍推進の分析枠組み



出所：薄葉（2017）の項目名を一部改変。企業の女性活躍推進に関する取組状況を女性活躍推進法の規定内容に準じて分析するため、分析に用いる指標を改めた。

機会拡大につながる「多様なキャリアコース」を分析指標とする。垂直的拡大には、「管理職における女性比率」を分析指標に用いる。

第4章 女性活躍推進法と「えるぼし」認定

4.1 女性活躍推進法

女性活躍推進法の施行により2016年4月1日から、常時雇用する労働者301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた「一般事業主行動計画」の策定・届出・周知・公表が義務付けられた（常時雇用する労働者300人以下は努力義務）。企業は行動計画策定にあたり、女性の活躍に関する状況の把握や改善すべき事情についての分析が必要とされ、厚生労働省令では①女性採用比率、②勤続年数男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率が必須把握項目に定められている。行動計画の策定・公表については、女性活躍推進に向けた①計画期間、②自社の課題に基づいた数値「目標」、③目標を達成するための具体的な「取組み内容」、④実施期間を定め、管轄の都道府県労働局長に届け出なければならない。

なお、同法は2019年5月に改正され、一般事業主行動計画の策定義務および女性の職業生




活における活躍に関する情報公表義務の対象範囲が、常用の労働者101人以上の事業主にまで拡大された。さらに女性活躍に関する情報の公表義務の項目が追加され、情報公表に関する勧告に従わなかった場合は企業名が公表される可能性もある。

4.2 「えるぼし」認定の基準と認定段階

女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を認定する制度が「えるぼし」認定である。女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、取組みの実施状況が優良な企業が厚生労働大臣の認定を受けることができる制度で、認定を受けた企業は認定マークである「えるぼし」を商品や広告、名刺、求人票などに使用することができ、女性の活躍を推進している企業であることをアピールすることができる。なお、現行の「えるぼし」の上位認定として「プラチナえるぼし（仮）」創設が決定している。

「えるぼし」認定基準（表2）には、①採用、②就業継続、③労働時間等の働き方、④管

表2 「えるぼし」認定基準と3つの認定段階

評価項目	基準値（実績値）	認定段階1	認定段階2	認定段階3
① 採用	男女別の採用における競争倍率（応募者数/採用者数）が同程度であること	 <small>女性が活躍しています！</small>	 <small>女性が活躍しています！</small>	 <small>女性が活躍しています！</small>
② 継続就業	(I) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること、または (II) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること			
③ 労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること			
④ 管理職比率	(I) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること、または、(II) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の階級にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の階級にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること			
⑤ 多様なキャリアコース	直近の3事業年度、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用			

出所：厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（2016）パンフレット『「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定を取得しましょう！』を参考に筆者作成。http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/ninte_2.pdf（2017.11.29）。

理職比率、⑤ 多様なキャリアコースの5つがある。

① 採用では、男女別の採用における競争倍率が同程度であること、② 就業継続では、平均勤続年数が男女間で同程度であること、または10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された新規学卒採用者の継続雇用割合が男女間で同程度であること、③ 労働時間等の働き方では、法定時間外労働および法定休日労働時間の合計時間数の平均が月ごとに全て45時間未満であること、④ 管理職比率では、管理職に占める女性割合が産業ごとの平均値以上であること、または直近3事業年度における課長級より一つ下位の職階の労働者に占める課長級に昇進した労働者の割合が男女間で同程度であること、⑤ 多様なキャリアコースでは、女性の非正社員から正社員への転換実績があるなど多様なキャリアコースが整備されていること、などの評価項目がある。

「えるぼし」認定の段階は、上述した5つの認定基準のうち、満たしている項目数に応じて、

評価が最も高い「認定段階3」から「認定段階1」まで3段階ある。

第5章 女性活躍推進の取組み状況

5.1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の届出状況

2017年9月末時点で、一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けられている301人以上の企業における全国の届出企業数(表3)は15,980社、届出率は99.6%である。行動計画の策定・届出が努力義務となっている300人以下の企業の届出数は3,425社である。

次に東北6県の301人以上の企業における届出総計は786社で、届出率は99.8%である。東北6県別の届出企業数は、2017年9月末時点で青森県は130社、岩手県は133社、宮城県は259社、秋田県は161社、山形県は119社、福島県は164社である。

東北6県の300人以下の届出総計は180社で、県別でみると、青森県は15社、岩手県は23社、

表3 「一般事業主行動計画」策定・届出企業数(全国・東北6県)

2017年9月30日現在

	301人以上企業			300人以下企業	計(社)
	(1) 企業数(社)	(2) 行動計画届出企業数(社)	(3) 届出率(%) (2)/(1)	(4) 行動計画届出企業数(社)	
青森県	115	115	100.0	15	130
岩手県	110	110	100.0	23	133
宮城県	228	227	99.6	32	259
秋田県	82	82	100.0	79	161
山形県	108	107	99.1	12	119
福島県	145	145	100.0	19	164
東北6県総計	788	786	99.8	180	966
全国	16,049	15,980	99.6	3,425	19,405

出所：厚生労働省 HP「女性活躍推進法への取組状況 一般事業主行動計画届出状況」より筆者作成。 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000181285.pdf> (2017.11.29)。

宮城県は 32 社、秋田県は 79 社、山形県は 12 社、福島県は 19 社である。秋田県の 300 人以下の企業の届出数が突出して高い。

以上のように、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出は、それが義務付けられている 301 人以上規模の企業においては、全国・東北 6 県ともに施行後 1 年半あまりでほぼ達成されている。

5.2 認定段階別「えるぼし」認定企業の認定状況

全国の「えるぼし」認定企業（表 4）は 2017 年 10 月末時点で 442 社である。認定段階別の内訳は「認定段階 3」が 298 社、「認定段階 2」が 141 社、「認定段階 1」が 3 社である。「認定段階 1」の企業数が極端に少ない。

全国の「えるぼし」認定企業の規模別の内訳は 301 人以上企業が 368 社、300 人以下企業は 74 社であり、大企業の方がより積極的に「えるぼし」認定を取得している。

東北 6 県の「えるぼし」認定企業（表 4）は 2017 年 10 月末時点で 18 社であり、認定段階別の内訳は「認定段階 3」が 12 社、「認定段階 2」が 6 社で、「認定段階 1」の企業はない。「認定段階 1」の企業数が極端に少ないことは、全国の傾向と同様である。内訳は 301 人以上企業が

16 社、300 人以下企業は 2 社であり、全国の傾向と同様に、大企業の方がより積極的に「えるぼし」認定を取得している。

東北 6 県の「えるぼし」認定企業数（表 5）を県別でみると、2017 年 10 月末時点で最も多いのは岩手県 5 社、次いで青森県 4 社、宮城県 4 社、福島県 4 社、山形県 1 社と続き、秋田県には「えるぼし」認定企業がない。

全国・東北 6 県ともに、評価がもっとも高い「認定段階 3」が最も多く、「認定段階 1」の企業数が極端に少ない傾向が見られる。

また、東北 6 県の地域的な特徴として、女性の有業率が他県より高い山形県、秋田県の「えるぼし」認定企業数が 1 社もしくは 0 社であることが挙げられる。

5.3 業種別「えるぼし」認定企業の認定状況

全国の「えるぼし」認定企業を業種別（表 6）でみると、2017 年 10 月末時点で「金融業、保険業」が 78 社（認定企業総数に占める割合 17.6%）、「製造業」が 74 社（同 16.7%）、「情報通信業」が 67 社（同 15.1%）、「卸売業、小売業」が 65 社（同 14.7%）、「サービス業（他に分類されないもの）」が 64 社（同 14.4%）となっており、これら 5 つの業種が認定企業全体の 78.6% を占めている。

表 4 認定段階別の「えるぼし」認定企業数（全国・東北 6 県）

2017 年 10 月 31 日現在

	全国			東北 6 県		
	301 人以上 企業（社）	300 人以下 企業（社）	計（社）	301 人以上 企業（社）	300 人以下 企業（社）	計（社）
認定段階 3	238	60	298	10	2	12
認定段階 2	127	14	141	6	0	6
認定段階 1	3	0	3	0	0	0
総計	368	74	442	16	2	18

出所：厚生労働省 HP 女性活躍推進法への取組状況 「えるぼし」認定企業一覧より筆者作成。http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/00_00184723.xlsx (2017.11.29)。

表5 認定段階別の「えるぼし」認定企業数（東北6県 県別）

2017年10月31日現在

	認定段階3(社)	認定段階2(社)	認定段階1(社)	計(社)
青森県	3	1	0	4
岩手県	5	0	0	5
宮城県	1	3	0	4
秋田県	0	0	0	0
山形県	1	0	0	1
福島県	2	2	0	4
総計	12	6	0	18

出所：厚生労働省 HP 女性活躍推進法への取組状況 「えるぼし」認定企業一覧より筆者作成。http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukinto-ujidoukateikyoku/0000184723.xlsx (2017.11.29)。

表6 業種別の「えるぼし」認定企業数と認定企業数に占める割合（全国・東北6県）

2017年10月31日現在

業種	全国			東北6県		
	企業数(社)	全国の認定企業に占める割合(%)	(参考) 全国の総企業数に占める当該業種の企業数の割合(%)	企業数(社)	東北6県の認定企業に占める割合(%)	(参考) 東北6県の総企業数に占める当該業種の企業数の割合(%)
金融業、保険業	78	17.6%	0.8%	9	50.0%	0.82%
製造業	74	16.7%	10.2%	-	-	7.78%
情報通信業	67	15.1%	1.1%	2	11.1%	0.55%
卸売業、小売業	65	14.7%	22.0%	4	22.2%	23.10%
サービス業（他に分類されないもの）	64	14.4%	6.6%	-	-	6.79%
学術研究、専門・技術サービス業	22	5.0%	4.8%	-	-	3.90%
医療、福祉	17	3.8%	7.7%	1	5.6%	6.71%
宿泊業、飲食サービス業	9	2.0%	12.5%	1	5.6%	12.59%
建設業	9	2.0%	11.4%	-	-	13.40%
生活関連サービス業、娯楽業	8	1.8%	9.5%	1	5.6%	11.86%
電気・ガス・熱供給・水道業	5	1.1%	0.0%	-	-	0.04%
不動産業、物品賃貸業	5	1.1%	7.8%	-	-	6.70%
教育、学習支援業	5	1.1%	2.9%	-	-	2.57%
運輸業、郵便業	4	0.9%	1.8%	-	-	1.72%
分類不能の産業	4	0.9%	-	-	-	-
複合サービス事業	3	0.7%	0.2%	-	-	0.29%
農業、林業	1	0.2%	0.7%	-	-	1.11%
報道	1	0.2%	-	-	-	-
公務（他に分類されるものを除く）	1	0.2%	-	-	-	-
総計	443	100.0%	-	18	100.0%	-

出所：厚生労働省 HP 女性活躍推進法への取組状況 「えるぼし」認定企業一覧より筆者作成。http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000184723.xlsx (2017.11.29)。

(参考) 総企業数に占める当該業種の企業数の割合(%)は、平成28(2016)年経済センサス活動調査速報集計(企業等に関する集計)の「第4表 企業産業(大分類)、単一・複数(2区分)別企業等数、売上(収入)金額及び1企業当たり売上(収入)金額—全国、都道府県」をもとに筆者作成。

「金融業、保険業」は総企業数に占める当該業種の企業数割合0.8%に比べ、認定企業に占める割合が17.8%であり、他業種よりも積極的に「えるぼし」認定を取得している。

東北6県の「えるぼし」認定企業(表6)を業種別で見ると、2017年10月末時点で「金融業、保険業」が9社(認定企業総数に占める割合50.0%)、「卸売業、小売業」が4社(同22.2%)、「情報通信業」が2社(同11.1%)、「医療、福祉」が1社(同5.6%)、「宿泊業、飲食サービス業」が1社(同5.6%)、「生活関連サービス業、娯楽業」が1社(同5.6%)となっている。総企業数に占める業種別の企業数の割合に注目すると、東北6県の「金融業、保険業」は全国の傾向よりも一層積極的に「えるぼし」認定を取得しており、地方銀行の女性活躍推進への取組みの高さが際立っている。

全国・東北6県ともに「金融業、保険業」が他の業種より積極的に「えるぼし」認定を取得している。「情報通信業」は、全国ならびに東北6県に占める当該業種の企業数の割合が、全国で1.1%、東北で0.55%に比べて、認定企業に占める割合が、全国で15.1%、東北で11.1%であり、「えるぼし」認定取得に積極的である。

5.4 常時雇用する労働者の規模別「えるぼし」認定企業の認定状況

全国の「えるぼし」認定企業を常時雇用する労働者の規模別(表7)で見えていく。

2017年10月末時点で「10人未満」が2社(認定企業総数に占める割合0.5%)、「10~100人」が29社(同6.6%)、「101~300人」が43社(同9.7%)、「301~500人」が35社(同7.9%)、「501~1,000人」が60社(同13.6%)、「1,001~5,000人」が182社(同41.2%)、「5,001人以上」が91社(同20.6%)となっており、「1,001人以上」の企業が認定企業全体の61.8%を占めている。

国内の総企業数に占める規模別の企業数の割合に注目すると、「1,001人以上」の企業はわず

か0.23%であり、「えるぼし」認定の取得は大企業に集中している。

東北6県の「えるぼし」認定企業を常時雇用する労働者の規模別で見ると(表7)、2017年7月末時点で、「101~300人」が2社(認定企業総数に占める割合11.1%)、「301~500人」が1社(同5.6%)、「501~1,000人」が5社(同27.8%)、「1,001~5,000人」が10社(同55.6%)で、「501人以上」の企業が認定企業全体の83.3%を占めている。東北6県の総企業数に占める規模別の企業数の割合に注目すると、「1,001人以上」の企業は1%にも満たず、全国の傾向と同様に「えるぼし」認定の取得は大企業に集中している。301人以上の企業は次世代育成支援対策推進法⁵⁾に対応するため10年以上前から、仕事と子育ての両立を図るための環境整備を行ってきた。その取組みの効果が大企業の「えるぼし」認定基準達成につながることが考えられる。

第6章 東北6県の「えるぼし」認定企業における女性活躍推進の分析

6.1 分析に用いるデータ

本章では東北6県の「えるぼし」認定企業(表8)における個別企業の情報から、認定取得時の達成状況や、女性活躍推進における目標ならびに取組み内容を明らかにする。

東北6県の「えるぼし」認定企業における女性の活躍推進状況の分析には、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」ならびに「女性の活躍推進企業データベース⁶⁾」で公開され

5) 同法は2005年に施行され、301人以上の企業は、仕事と子育てを両立できるよう雇用環境を整備し、次世代育成推進対策実施のための一般事業主行動計画の策定・届出が義務づけられた。2014年改正で、行動計画の策定・届出を101人以上の企業に義務付けた。

6) 厚生労働省ホームページ「女性の活躍推進

表7 規模別の「えるぼし」認定企業数と認定企業数に占める割合（全国・東北6県）

2017年10月31日現在

常時雇用する 労働者の規模	全国			東北		
	企業数 (社)	全国の認定企業 に占める割合 (%)	(参考) 全国の総 企業数に占める当 該規模の企業数の 割合 (%)	企業数 (社)	東北6県の認定企 業に占める割合 (%)	(参考) 東北6県 の総企業数に占め る当該規模の企業 数の割合 (%)
0～9人	2	0.5%	73.3%	0	0.0%	83.3%
10～100人	29	6.6%	23.8%	0	0.0%	15.6%
101～300人	43	9.7%	2.0%	2	11.1%	0.86%
301～500人	35	7.9%	0.7%	1	5.6%	0.24%
501～1,000人	60	13.6%		5	27.8%	
1,001～5,000人	182	41.2%	0.20%	10	55.6%	0.04%
5,001人以上	91	20.6%	0.03%	0	0.00%	0.00%
総計	442	100.0%	100.0%	18	100.0%	100.0%

出所：厚生労働省 HP 女性活躍推進法への取組状況 「えるぼし」認定企業一覧より筆者作成。http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000184723.xlsx (2017.11.29)。

(参考) 総企業数に占める当該業種の企業数の割合 (%) は、平成28(2016)年経済センサス-活動調査 速報集計(企業等に関する集計)の「第4表 企業産業(大分類)、単一・複数(2区分)別企業等数、売上(収入)金額及び1企業当たり売上(収入)金額-全国、都道府県」より筆者作成。

(注) 同調査の企業常用雇用者規模の区分は「0～4人」「5～9人」「10～19人」「20～29人」「30～49人」「50～99人」「100～299人」「300～999人」「1,000～1,999人」「2,000～4,999人」「5,000人以上」となっており、厚生労働省の「えるぼし」認定企業の集計区分と異なっている。厚生労働省の「えるぼし」認定企業の集計区分に近づけるため、本表では便宜上、同調査の区分を以下のように割り当てる。

経済センサス-活動調査の区分……………「えるぼし」認定企業集計区分
「0～4人」「5～9人」……………「0～9人」
「10～19人」「20～29人」「30～49人」「50～99人」……「10～100人」
「100～299人」……………「101～300人」
「300～999人」……………「301～500人」「501～1,000人」を合算
「1,000～1,999人」「2,000～4,999人」……………「1,001～5,000人」
「5,000人以上」……………「5,001人以上」

ている公開データなどを用いる。

6.2 「えるぼし」認定企業の女性活躍の達成状況

東北6県の「えるぼし」認定企業の「えるぼし」取得時の基準達成状況(表9)をみる。

「えるぼし」認定基準(表2)には、①採用、②就業継続、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5つがある。

はじめに達成項目について見ていく。認定企業全18社が達成している項目は、③労働時間等の働き方：時間外労働時間45時間未満と、⑤多様なキャリアコースの2つであった。③労働時間等の働き方の「時間外労働時間45時

企業データベース」。http://www.positive-ryouri.jp/positivedb/ (2017.7.17)。

表8 東北6県の女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業 18社一覧

2017年10月31日現在

県	所在地	企業名	常時雇用する労働者数(人)	認定年月	認定段階
青森	青森市	株式会社青森銀行	2,213	平成28(2016)年4月	段階2
青森	北津軽郡板柳町	株式会社横浜ファーマシー	748	平成28(2016)年6月	段階3
青森	青森市	株式会社みちのく銀行	2,240	平成28(2016)年7月	段階3
青森	八戸市	青い森信用金庫	780	平成29(2017)年9月	段階3
岩手	盛岡市	株式会社岩手銀行	2,260	平成28(2016)年5月	段階3
岩手	矢巾町	株式会社薬王堂	2,932	平成28(2016)年5月	段階3
岩手	盛岡市	株式会社東北銀行	905	平成28(2016)年6月	段階3
岩手	奥州市	株式会社プラザ企画	123	平成29(2017)年3月	段階3
岩手	盛岡市	イオンスーパーセンター株式会社	3,485	平成29(2017)年6月	段階3
宮城	仙台市	ホシザキ東北株式会社	467	平成28(2016)年5月	段階2
宮城	仙台市	株式会社NTT東日本-東北	4,401	平成28(2016)年6月	段階2
宮城	仙台市	株式会社七十七銀行	4,128	平成28(2016)年6月	段階3
宮城	仙台市	株式会社日立ソリューションズ東日本	992	平成28(2016)年8月	段階2
山形	鶴岡市	株式会社荘内銀行	1,549	平成28(2016)年4月	段階3
福島	郡山市	社会福祉法人太田福祉記念会	229	平成28(2016)年6月	段階3
福島	福島市	株式会社東邦銀行	3,237	平成28(2016)年9月	段階2
福島	福島市	株式会社福島銀行	750	平成28(2016)年9月	段階2
福島	郡山市	株式会社ニラク	1,503	平成29(2017)年3月	段階3

(※) 300人以下の企業

出所：厚生労働省 HP 女性活躍推進法への取組状況「えるぼし」認定企業一覧。http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukaiteikyoku/0000184723.xlsx (2017.11.29)。

間未満」に係る、業務配分の見直しや人材投入などの対応策は着手しやすく、比較的短期間で改善可能な項目であることから、18社すべてで達成されている。

⑤ 多様なキャリアコースには「A 女性の非正社員から正社員への転換」「B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換」「C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用」「D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用」の小項目がある。このうち、Aで実績ありが18社、Bで実績ありが7社、C

で実績ありが6社、Dで実績ありが12社となっている。「A 女性の非正社員から正社員への転換」(18社全社)や「D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用」(12社)は企業が対応しやすい項目であると言える。一方で「B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換」と「C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用」が行われた企業は、いずれも1/3ほどしかなく、制度として整備されていないことが考えられる。

次に、基準未達成項目について見ていく。「認

表9 「えるぼし」認定企業の認定時の達成状況

県	企業名	認定段階 認定年月	【評価項目1:採用】 女性の競争倍率	【評価項目1:採用】 男性の競争倍率	【評価項目2:継続就業】 女性の平均継続勤務年数	【評価項目2:継続就業】 男性の平均継続勤務年数	【評価項目3:労働時間等の働き方】 直近の事業年度の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数全て45時間未満であること	【評価項目4:管理職比率】 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること	【評価項目5:多様なキャリアコース】 以下について大企業は2項目、中小企業は1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用
青森	株式会社青森銀行	段階2 2016年4月	10.24	12.87	0.89(職員Aコース)、0.99(職員Eコース)、0.75(職員コース未設定) (「女性労働者の平均継続年数+男性労働者の平均継続年数」がそれぞれ0.7以上)		45時間未満 (16.7時間)	「女性管理職比率」未達成	A: 15名, B: 26名
青森	株式会社横浜ファーマシー	段階3 2016年6月	4.94	5.2	8.1年	9.5年	45時間未満 正社員34.1時間 パート7.3時間	6.7(産業平均値: 4.8%)	A: 1名, D: 3名
青森	株式会社みちのく銀行	段階3 2016年7月	10.7	14.74	14.36年	19.32年	45時間未満 (20時間)	23.5(産業平均値: 7.2%)	A: 41名, C: 4名
青森	青い森信用金庫	段階3 2017年9月	4.17	6.51	0.59%(10事業年度前及び前後に採用された女性労働者の継続雇用割合)	0.72%(10事業年度前及び前後に採用された男性労働者の継続雇用割合)	45時間未満 正規職員3時間 (契約職員1.7時間)	19.6(産業平均値: 7.2%)	A: 5名, C: 1名
岩手	株式会社岩手銀行	段階3 2016年5月	9.21	11.88	13年	16.42年	45時間未満 (7.5時間)	10.7%(金融業、保険業平均値:7.2%)	A: 8名, B: 21名
岩手	株式会社薬王堂	段階3 2016年5月	4.44	5.21	42%(10事業年度前及び前後に採用された女性労働者の継続雇用割合)	40%(10事業年度前及び前後に採用された男性労働者の継続雇用割合)	45時間未満 (15.9時間)	15.4%(産業平均値: 4.8%)	A: 2名, D: 2名
岩手	株式会社東北銀行	段階3 2016年6月	11.49	9.38	18.4年(フリー行員(総合職))	18.1年(フリー行員(総合職))	45時間未満 (3時間)	28.8%(金融業、保険業平均値:7.2%)	A: 17名, B: 5名
岩手	株式会社プラザ企画	段階3 2017年3月	2.5倍(宴会部門), 2.2倍(料飲部門)	2.2倍(宴会部門), 2.3倍(料飲部門)	17.3年(宴会部門), 7.2年(料飲部門)	13.9年(宴会部門), 9年(料飲部門)	45時間未満 (18.9時間)	16.7%(宿泊業、飲食サービス業平均値 9.9%)	A: 6名, C: 1名, D: 4名
岩手	イオンスーパーセンター株式会社	段階3 2017年6月	5.65	11.88	4.01年	5.29年	45時間未満 社員7.03時間	22.4%(産業平均 5.1%)	A: 4名, B: 22名, D: 1名
宮城	ホンサキ東北株式会社	段階2 2016年5月	16.55	17.07	「男女別の平均継続勤務年数」未達成		45時間未満 (20.4時間)	「女性管理職比率」未達成	A: 9名, D: 1名
宮城	株式会社NTT東日本-東北	段階2 2016年6月	「男女別の採用における競争倍率が同程度」未達成		25.25年(営業系) 21.26年(設備系) 26.92年(事務系)	30.58年(営業系) 30.39年(設備系) 31.80年(事務系)	45時間未満 営業系9.6時間 設備系7.0時間 事務系12.7時間	課長級より1つ下の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合+課長級より1つ下の職階から課長級に昇格した男性労働者の割合が2.57(達成基準は0.8以上)	A: 2名, D: 10名
宮城	株式会社七十七銀行	段階3 2016年6月	13.2	13.59	16.58年	16.25年	45時間未満 (20.9時間)	11.0%(金融業、保険業平均値:7.2%)	A: 4名, C: 1名, D: 2名
宮城	株式会社日立ソリューションズ東日本	段階2 2016年8月	9.62	8.83	13.30年(総合職) 18.73年(基幹職)	18.81年(総合職) 24.33年(基幹職)	45時間未満 (30.5時間)	「女性管理職比率」未達成	A: 2名, B: 6名, D: 2名
山形	株式会社荘内銀行	段階3 2016年4月	10.3	12.1	11.0年	14.0年	45時間未満 (9.4時間)	19.9%(金融業、保険業平均値:7.2%)	通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ41名

表9 つづき

県	企業名	認定段階 認定年	【評価項目1:採用】 女性の競争倍率	【評価項目1:採用】 男性の競争倍率	【評価項目2:継続就業】 女性の平均継続勤務年数	【評価項目2:継続就業】 男性の平均継続勤務年数	【評価項目3:労働時間等の働き方】 直近の事業年度の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数全て45時間未満であること	【評価項目4:管理職比率】 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること	【評価項目5:多様なキャリアアコース】 以下について大企業は2項目、中小企業は1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用
福島	社会福祉法人太田福祉記念会	段階3 2016年6月	1.2倍(正規職員), 1.1倍(非正規職員)	1.7倍(正規職員), 1.3倍(非正規職員)	13.4年	13.9年	45時間未満 (1.6時間)	69.60%	A: 5名, C: 1名, D: 8名
福島	株式会社東邦銀行	段階2 2016年9月	6.86	7.16	「男女別の平均継続勤務年数」未達成		45時間未満 (15.3時間)	直近の3事業年度における、課長級より1つ下の職階から課長級に昇格した女性の割合が13.9%	A: 48名, B: 64名, D: 6名(直近の3事業年度)
福島	株式会社福島銀行	段階2 2016年9月	7.08倍(総合コース), 3.36倍(地域限定コース)	9.95倍(総合コース), 4.67倍(地域限定コース)	「男女別の平均継続勤務年数」未達成		45時間未満 (13.8時間)	12.8%(金融業、保険業平均値: 8.0%)	A: 21名, D: 18名(直近の3事業年度)
福島	株式会社ニラク	段階3 2017年3月	1.65	2.19	6.2年	8.5年	45時間未満 (9.4時間)	管理職(課長級)に昇進した女性労働者の割合が男性労働者の昇進割合と比べて差が少なく、女性の登用が進んでいる。店長職2名、副店長職28名、店長職経験5名が本社勤務。	AならびにDで実績あり(直近の3事業年度)

出所：東北6県労働局のえるぼし認定通知書交付式開催に関する Press Release をもとに筆者作成。

定段階2」6社の未達成項目の内訳は、①採用については1社、②女性労働者の平均継続勤務年数については3社、④女性管理職比率については3社が未達成であった。

①「採用における競争倍率改善」や②「平均勤続年数の伸長」、④「女性管理職比率の向上」は長期的に取組まなければ成果が表れにくい。②の平均勤続年数と③の女性管理職比率は関連が強い。④の女性管理職比率は関連が強い。達成企業も含めて重点的に取り組む必要がある。

6.3 「えるぼし」認定企業の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の目標の比較

東北6県の「えるぼし」認定企業18社の行動計画の「目標」(表10)を分類する。

目標内容を分類すると、「管理職比率向上」

が12社で最も多く、次いで「女性採用比率拡大」4社、「女性の職域拡大」3社(すべて銀行)、「離職防止・勤続年数伸長」3社、「働き方改革・風土改革・男性育休」2社、「育休後復職支援」2社、「有給取得増加」2社、「再雇用制度構築」1社、「育休期間伸長」1社となっている。

女性活躍推進の目的に沿うように「管理職比率向上」に重点を置く企業が多い。なお、育児休業に関する項目は両立支援との関連が強いことから、それらは次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画に反映されることとなっている。

6.4 「えるぼし」認定企業の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の取組み内容の比較

東北6県の「えるぼし」認定企業の行動計画

表10 「えるぼし」認定企業の一般事業主行動計画における「目標」

県	企業名	認定段階	目標1	目標2	目標3
青森	株式会社青森銀行	段階2	平成30年度までに女性の管理・監督職者を30%増加させる（平成28年3月末比）	—	—
青森	株式会社横浜ファーマシー	段階3	女性管理職の割合を10%以上とする	—	—
青森	株式会社みちのく銀行	段階3	管理職に占める女性割合を30%以上にする	—	—
青森	青い森信用金庫	段階3	平成32年度までに管理職（副長以上）に占める女性割合を25%以上にする	—	—
岩手	株式会社岩手銀行	段階3	役職者に占める女性割合12.5%	—	—
岩手	株式会社薬王堂	段階3	女性正社員の離職率を10%未満に抑える	—	—
岩手	株式会社東北銀行	段階3	育児休暇の平均取得期間を直近の4.7か月から6ヵ月にする	行員の再雇用制度を構築する	—
岩手	株式会社ブラザ企画	段階3	女性のチームリーダーを1人以上育成する（環境を整備する）	—	—
岩手	イオンスーパーセンター株式会社	段階3	管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする	—	—
宮城	ホシガキ東北株式会社	段階2	新卒採用者に占める女性割合を30%以上とする	管理職に占める女性割合を5%以上にする	係長職に占める女性割合を10%以上にする
宮城	株式会社NTT 東日本-東北	段階2	平成30年度までに女性管理職比率6%以上を目指す	新卒採用女性社員比率30%以上を目指す	—
宮城	株式会社七十七銀行	段階3	女性の管理職を140名以上にする	女性の融資グループに属する人数を130名以上にする	年次有給休暇取得率を60%以上にする
宮城	株式会社日立ソリューションズ東日本	段階2	女性の採用比率30%以上とし、社員全体に占める女性社員の割合を高める	2019年度時点での入社10年前後の女性社員の継続雇用割合を、現在の43%→50%以上とする	男性社員の育児休業取得に関する意識を高める
山形	株式会社荘内銀行	段階3	女性の業務範囲拡大に積極的に取り組む	男女の育児休業取得率100%を達成する	—
福島	社会福祉法人太田福祉記念会	段階3	管理職（課長職以上）の占める女性割合を70%以上にする	育児休業復帰後の仕事と育児の両立について総合支援体制を確立する	「きらきら休暇」枠を設け、全職員が年1日以上取得することを旨とする
福島	株式会社東邦銀行	段階2	全役席者に占める女性割合を20%以上とする	女性総合職の平均勤続年数を15年以上とする	—
福島	株式会社福島銀行	段階2	管理職（課長職以上）に占める女性割合を20%以上にする	渉外担当に占める女性の割合を35%以上にする	—
福島	株式会社ニラク	段階3	正社員採用に占める女性比率を40%以上とする	女性従業員が育児休業後も就業を継続し活躍できるよう、能力向上やキャリア形成支援のための取組を実施する	—

出所：えるぼし認定企業各社策定届出一般事業主行動計画をもとに筆者作成。

から、「取組み内容」を分類（表11）すると、男女共に働きやすい職場環境の整備に取り組む企業が多く、12社が「労働時間削減など働き方改革、職場改善」を挙げており、ほかに「相談窓口開設」3社がある。

次いで多いのが就業継続しやすい職場環境整備で、「両立支援」が8社、「育児休業取得者支援」4社、「離職防止」2社、「事業内育児施設開設」1社、「男性の育児休業取得促進」1社などで取り組むことを挙げている。

また、女性のキャリア支援施策に関連する直接的な取組みには、「キャリアアップ支援・キャリア形成研修」6社、「職域拡大」6社、「管理職育成のためのキャリア研修」4社、「能力形成研修」4社、「キャリア意識啓発」3社など、多様な取組みが見られる。

女性の管理職比率向上に関連する取組みは、「女性の登用機会拡大」2社、「人事評価見直し」2社、「選抜した人材育成」2社などにとどまり、キャリア形成支援の一步先にある管理職登用に

表11 「えるぼし」認定企業の一般事業主行動計画における「取組み内容」

企業名	認定段階	取組み1	取組み2	取組み3	取組み4
株式会社青森銀行	段階2	あおぞん「ウーマン・アクティブ」プログラム 意識啓発 (1) ロールモデル作成 (2) キャリアデザインブック作成 (3) WLB（ワーク・ライフ・バランス）ガイド作成 (4) 管理職向けWLB関連セミナー (5) 行内報活用による情報発信	あおぞん「ウーマン・アクティブ」プログラム キャリア開発 (1) 女性向けキャリアアップ研修 (2) 女性向け職域拡大研修 (3) 融資担当早期育成枠への積極配置 (4) ジョブチャレン制の運用 (5) キャリア面談の実施	あおぞん「ウーマン・アクティブ」プログラム ワーク・ライフ・バランス支援 (1) 就業時間の見直し (2) 朝型勤務の推奨 (3) 育児・介護支援制度の充実 (4) 育児休業者復職支援 (5) 中途退職者再雇用制度の運用	あおぞん「ウーマン・アクティブ」プログラム 地域交流・支援 (1) 女性経営者の活躍支援 (2) 外部組織との交流・連携 (3) 商品・サービス等の企画
株式会社横浜フアーマシー	段階3	意欲と能力のある女性社員の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成。	役職者の長時間労働削減をし仕事と家庭の両立を図れる労働環境にする。	—	—
株式会社みちのく銀行	段階3	女性が働きやすい環境づくり。	女性の職域拡大。	女性のキャリア形成（各階層に求められるマネジメント力の修得・向上に向けたマネジメント研修（男女共通）の継続実施）	登用機会の拡大（登用試験の拡充、管理職等登用に必要な「必須資格」取得の継続管理）
青い森信用金庫	段階3	女性職員を対象として管理職への意識付けと育成を目的としたキャリア研修を実施する。	これまで女性職員が少なかった部署等に女性を積極的な配置を検討する。	—	—
株式会社岩手銀行	段階3	役職者に占める女性割合の向上。	総労働時間の削減。	育児支援サービスの導入に取り組む。	—
株式会社業王堂	段階3	女性の退職理由を分析し、退職に至った原因と課題を洗い出す。	必要に応じて課題に対する対策を検討。制度の見直し、制度の推進、定着化を進める。	—	—
株式会社東北銀行	段階3	育児休暇取得者に対し、育児休暇取得可能期間について通知。	育児休暇取得者に対し、業務連絡等の情報提供を行うなど復職支援体制を構築。	結婚・出産・介護などの理由で退職した行員を対象に再雇用制度の構築を検討開始。	—
株式会社ブラザ企画	段階3	人事評価基準について見直しを図る。	能力開発プログラムを実施する。	継続就業と職場風土づくりに向けた意識改善をする。	—
イオンスーパーセンター株式会社	段階3	従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与。	若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介。	ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング。	継続就業・職場風土に関する事項。
ホシザキ東北株式会社	段階2	女性の採用を拡大する。	管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修の実施。	評価基準・運用等の見直し。	長時間労働を減らし早帰りできる職場へ。
株式会社NTT東日本-東北	段階2	生産性向上に向けた働き方改革の拡充・意識醸成。	社員のキャリアステージにあわせた育成・キャリアアップ支援。	育児・介護等と仕事の両立を実現するワーク・ライフ・バランスの推進。	—
株式会社七十七銀行	段階3	女性のキャリア・アップを目的とした研修等を拡充する。	融資業務にかかる女性を対象とした研修等を実施するとともに、融資グループに女性を積極的に配置する。	総労働時間の短縮に向けた働き方改革を実施する。	女性の就業継続を支援し、仕事と家庭生活の両立支援に向けた取組みを実施する。
株式会社日立ソリューションズ東日本	段階2	女性の積極的採用。	管理職の意識啓発と職場一体となった取り組みの推進。	柔軟な働き方の実現、働きやすい職場環境/制度の実現。	女性社員同士のネットワーク構築と意識啓発、「女性活躍推進」、「仕事と育児の両立」に関する各種情報の発信。
株式会社荘内銀行	段階3	担当組織を結成し女性活躍推進を牽引する。	キャリア意識醸成及び業務範囲拡大を目的とした研修を実施する。	男女ともに働きやすい職場づくりに取り組む。	—
社会福祉法人太田福祉記念会	段階3	管理職を目指す職員へキャリアパスを含む研修計画の説明会を実施。管理職育成のための指名研修を行う。管理職を対象としたマネジメント研修等を実施する。	仕事と育児が両立できる就業方法の勉強会を開催。仕事と育児両立に向けての相談窓口を設置。男性職員の育児休業取得促進。	家族との絆を深める「さらさら休暇」枠の設定・運用を研究。「さらさら休暇」の運用を開始し、取得しやすしい職場環境づくりを図る。さらさら休暇取得者の感想を法人広報誌「さるびあ」などに掲載しPR。	—
株式会社東邦銀行	段階2	継続取組み：キャリア形成支援を目的とした研修プログラムの実施（キャリア養成講座、マネジメント講座）、管理職登用を視野に入れた外部研修への派遣、職員活躍推進室によるキャリア形成支援。	新規施策：女性ロールモデルの紹介、メンター制度の充実。	継続取組み：両立支援制度の拡充と利用促進（短時間勤務制度、半日休暇制度、特別休暇制度等）、育児支援（事業所内保育施設の開設と利用促進）、自己啓発支援（eラーニングシステム導入等）、両立支援セミナーの開催（復職支援、介護セミナー等）、職員総合相談室による従業員相談の実施。	新規施策：フレックスタイム制導入等、「働き方改革」の実施、地域限定総合職の導入検討等。

表 11 つづき

企業名	認定段階	取組み 1	取組み 2	取組み 3	取組み 4
株式会社福島銀行	段階 2	女性社員を対象とした管理職育成のためのキャリア研修を実施する。	女性社員を渉外係へ積極的に配置する。	—	—
株式会社ニラク	段階 3	2016 年 4 月～新卒採用における女子学生募集方法や効果・実績について検証。 2016 年 10 月～次年度新卒採用において、女性従業員の活躍推進の理解を促進できるような募集ツールや説明内容の改定や女子内定者フォロー企画の実施を検討。	2016 年 12 月～2018 年入社新卒採用において、改定されたツールや説明会、内定者フォロー企画を実施。	2016 年 4 月～育児休業中および復職している女性従業員に対して、アンケートやヒアリングを開始。	2016 年 10 月～アンケート等の結果を踏まえ、支援取組内容を決定。 2017 年 4 月～支援取組の実施。

出所：えるぼし認定企業各社策定届出一般事業主行動計画をもとに筆者作成。

取組む企業はわずかである。

「女性活躍推進担当部署設置」は 2 社が挙げており、すでに設置され活動している企業も加えると、専門部署の設置は女性活躍推進の定着と加速化に有効であることが伺える。

間接的なキャリア形成支援策には、「管理職対象のマネジメント研修」3 社、「女性社員ネットワーク構築支援」3 社、「ロールモデル紹介」2 社、「メンター紹介」1 社がある。

第 7 章 結 論

7.1 全国および東北 6 県の「えるぼし」認定企業の女性活躍推進の取組み

女性活躍推進の進展状況を量的拡大、質的向上、垂直的拡大の 3 側面から分析を行うために、全国・東北 6 県の「えるぼし」認定企業の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出状況ならび認定基準達成状況について、認定段階別、業種別、規模別の分析を行い、女性活躍推進の全国および東北 6 県の全体的な傾向を明らかにしてきた。

同法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出は、それが義務付けられている 301 人以上規模の企業においては、全国・東北 6 県ともにほぼ達成されている。理由としては、2005 年に施行された次世代育成支援対策推進法が、301 人以上の企業に仕事と子育ての両立を図るための雇用環境整備に関する行動計画の策定を

義務付けたことが挙げられる。301 人以上の企業は行動計画の策定・届出の経験を有しているため、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出に対する抵抗感も低く、かつ、政府が女性活躍を成長戦略へ位置づけたことで企業の意識も高まり、早期に達成できた。

認定段階別では、全国・東北 6 県ともに最高段階の「認定段階 3」が最も多く、次いで「認定段階 2」となっており、「認定段階 1」の企業数が極端に少ない。このことから女性活躍推進に対する企業間の取組み格差が大きいことが見えてきた。全国・東北 6 県ともに「認定段階 2」の企業における「えるぼし」取得時の未達成評価項目は、① 採用における男女労働者の競争倍率、② 継続就業における女性労働者の平均継続勤務年数、④ 女性管理職比率の 3 つで、短期的に改善が難しいと思われる項目が未達成となっており、これまで対応が不十分だった企業は早期の認定取得が難しいのである。

業種別では、全国・東北 6 県ともに「金融業、保険業」が他の業種よりも積極的に「えるぼし」認定を取得している。特に東北 6 県では「金融業、保険業」の「えるぼし」認定企業総数に占める割合が半数を占めており、地方銀行の女性活躍推進への取組みの高さが際立っている。銀行は CSR 活動の一環として両立支援に取組んできたことにより、多くの女性が就業継続を選択できるようになった。また多くの銀行がコース別雇用管理制度をとってきたことで配属先に

よって男女比が不均衡であってもトータルでの採用人数の男女格差は小さかった。このような取組みから、えるぼし認定基準を達成できたことが挙げられる。近年は銀行全体で女性活躍推進を図っていることも大きく影響している。

常時雇用する労働者の規模別では、全国・東北6県ともに「えるぼし」認定の取得は501人以上の大企業に集中している。301人以上の企業は次世代育成支援対策法への対応が義務化されたことで制度や仕組みの導入が進み、熱心に取組んだ企業ではその成果が出ていることが要因として挙げられる。

7.2 東北6県の「えるぼし」認定企業の女性活躍推進に関する特徴

1つ目に東北6県の「えるぼし」認定企業数には地域差がある。女性の有業率が他県より高い山形県、秋田県の「えるぼし」認定企業数が少なく、特に秋田県では行動計画の策定・届出率が他県よりも突出して高いにもかかわらず、「えるぼし」認定企業が1つもない。

2つ目に、行動計画の「目標」と、目標を達成させるために設定する「取組み内容」には大きな乖離が見られる。「目標」(表10)は、女性活躍推進の目的に沿うように「管理職比率向上」に重点を置く企業が多い。その一方で、実際の「取組み内容」(表11)は、男女共に働きやすい環境や就業継続しやすい職場環境の整備に取組む企業が多く、女性の管理職比率向上に直接関連する取組みを挙げている企業は少ない。

7.3 東北6県の「えるぼし」認定企業の女性活躍推進状況の分析

7.3.1 量的拡大

量的拡大は、「女性従業員数(比率)」「女性の少なかった職域・業務における女性の採用人数(比率)」「働きやすい制度・職場環境の整備による就業継続」を分析指標とした。

女性の採用拡大、男女別の採用における競争倍率の接近など「積極的な女性の採用」は活発に行われており、「えるぼし」認定の達成状況からも成果が伺える。

しかしながら「就業継続の拡大」については未達成な部分が多い。例えば表9に示したように男女別の平均継続勤務年数の程度は、「えるぼし」認定企業の間でも格差が生じている。この改善策にあたる「働きやすい制度・職場環境の整備による就業継続」に対する企業の関心が高く、「働き方改革・風土改革・男性育休」「有給取得増加」「労働時間削減など働き方改革」「両立支援」「相談窓口開設」「育児休業取得者支援」「事業所内育児施設開設」「男性の育児休業取得促進」などに企業は取組んでいる。

したがって量的拡大については、女性の積極的採用・配置は進展傾向にあるが、就業継続の拡大は不十分と言える。

7.3.2 質的向上

質的向上は、女性活躍推進の指標の「職域拡大」「能力形成支援」「多様なキャリアコース」を分析指標とした。「職域拡大」ならびに「能力形成支援」に関する企業の関心は高く、「職域拡大」「キャリアアップ支援・キャリア形成研修」「能力形成研修」などに取組んでいる。間接的なキャリア支援として、「育児休業取得者に対するキャリア支援」「キャリア意識啓発」「ロールモデル・メンター紹介制度」「女性社員ネットワーク構築支援」などの取組みも見られる。

また、非正規雇用の女性や、再就職女性の能力開発機会拡大につながる「多様なキャリアコース」の制度導入が進んでいる。多様なキャリアコースには「女性の正社員への転換」「女性労働者の雇用管理区分間の転換」「女性の正社員としての再雇用」「30歳以上の女性の正社員採用」などがあり、18社すべてでいずれかの項目に実績が見られる。

しかしながら「多様なキャリアコース」の内

容には偏りが見られ、例えば表9に示したように女性の再雇用や雇用区分転換(非正規→正規)などの実績にはばらつきがある。

したがって質的向上については、「多様なキャリアコース」に関する各企業の取組みは均一ではないが、「職域拡大」や「能力形成支援」などで質的向上の傾向が見られる。

7.3.3 垂直的拡大

垂直的拡大は、女性活躍推進の指標の「管理職における女性比率」と「女性役員比率」を分析指標とした。7.2で示したように「えるぼし」認定基準の達成・未達成に関わらず、企業の女性管理職比率向上に対する意欲は高い。しかしながら「管理職育成のためのキャリア研修」「女性の登用機会拡大」「人事評価見直し」「選抜した人材育成」など直接的に女性管理職比率改善を取組み内容に挙げている企業はわずかである。

「えるぼし」認定企業の女性管理職比率が上昇傾向にあることは顕著であるが、「えるぼし」認定企業であっても女性管理職比率が当該産業の平均値に満たない企業も少なくない。

その結果、垂直的拡大については女性管理職比率向上を目標として掲げてはいるものの、数値目標の達成状況は不十分である。

7.4 東北6県の「えるぼし」認定企業の女性活躍推進の達成状況と課題

第2章では女性活躍推進における課題として、女性の勤続年数伸長・採用人数拡大、処遇の平等、女性社員の積極的な育成・登用、両立支援制度の充実、両立支援制度利用者へのキャリア支援などを挙げた。東北6県の「えるぼし」認定企業の認定基準達成状況や一般事業主行動計画を量的拡大、質的向上、垂直的拡大から分析した結果、これらの課題のうち積極的な取組みと基準達成の成果が見られるのは「女性の採用人数拡大」、「職域拡大」、「能力形成支援」、「両立支援制度利用者へのキャリア支援」である。

一方で、先行研究と同様に困難な課題とされるのが、女性の「勤続年数伸長」、「処遇の平等」、「女性社員の積極的な育成・登用」などで、「えるぼし」認定企業であっても改善が困難であることが明らかとなった。

一般事業主行動計画の分析を通し、改善が進まない要因として考えられるのは、人事評価や登用基準の見直しの必要性が軽視されているのではないかということである。企業は職域拡大に意欲的に取り組んでいるが、人事評価や登用基準など雇用管理の見直しが行われないまま職域拡大を進めても、その先の女性管理職比率の改善につながりにくい。職域拡大は機会の均等に過ぎず、特に女性管理職比率の向上には雇用管理制度の見直しが必要である。行動計画のなかで人事評価や登用基準の見直しを明示しているのは、東北6県の「えるぼし」認定企業18社中3社に留まっており、各企業は「雇用管理制度の見直しへの関心が薄さ」についても、課題として認識することが重要である。

7.5 今後の展開

本稿で調査対象とした「えるぼし」認定企業の多くは、行動計画の策定・届出が義務付けられている301人以上の規模の大企業である。東北6県では300人以下の企業が圧倒的に多く、「えるぼし」認定企業だけでは女性活躍状況の実態把握において取りこぼしが多い。

したがって東北6県の現状把握には、さまざまな規模の企業の比較調査や個別企業調査を行う必要があり、例えば300人以下の企業でも行動計画を提出している女性活躍推進に関心の高い企業や、次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」も調査対象に含めることも検討する必要がある。同法は101人以上の規模の企業に行動計画の策定・届出を義務付けており、実施状況は10年以上前から公開されている。そのため「子育てサポート企業」と「えるぼし」認定企業の公開データをもとに比較調

査が可能であり、その調査を基により詳しい女性活躍推進の実態を知るために、個別企業調査を行う必要がある。

受付年月日 2018年2月14日

採用年月日 2020年3月23日

参 考 文 献

薄葉祐子 (2017) 「女性人材活用を促進する日本の法制度の概要と課題」, 『日本語文藝研究』17号, 台湾日本語文藝研究学会, pp 273-297.

川口章 (2008) 『ジェンダー経済格差』勁草書房.

経済産業省 (2012) 『ダイバーシティと女性活躍の推進—グローバル化時代の人材戦略』経済産業調査会.

産労総合研究所 (2017) 「2016年 女性活躍推進法への企業対応に関する実態調査」, 『人事実務』2017年2月号, pp 6-37.

大和総研 (2016) 「企業における女性活躍の状況と取り巻く環境 女性の活躍推進企業データベースから見えるもの」経済・社会構造分析レポート, http://www.dir.co.jp/research/report/japan/mothers/20160812_011155.pdf. (2017.7.17)

内閣府男女共同参画局 (2017) 『男女共同参画白書平成29 (2017) 年度版』.

西川清之 (2015) 『人口減少社会の雇用』文真堂.

萩原久美子 (2006) 『迷走する両立支援—いま, 子どもをもって働くということ』太郎次郎社エディタス.

濱口佳一郎 (2015) 『働く女子の運命』文藝春秋.

山口一男 (2017) 『働き方の男女不平等』日本経済新聞出版社.