

# 企業の女性活躍に関する情報開示

## 川口 章

「女性の活躍推進」は、安倍首相が掲げる成長戦略の一つである。昨年4月に行なわれた経済界との意見交換会で首相は、「役員に一人は女性を登用していただきたい」と発言し、財界に激震が走った。大企業の8割には、女性役員が一人もないからである。自民党の国会議員に占める女性の割合を棚に上げて、このような発言ができるところに、アベノミクスの魅力と危うさを感じるのは私だけだろうか。

本年1月に内閣府男女共同参画局が開設した「女性の活躍『見える化』サイト」は、これまでにない新しいタイプの政策として注目に値する。「見える化サイト」は、上場企業1150社について、女性の活躍やワークライフバランスの実態を表わす12の指標と、女性登用に関する目標を、企業名入りで掲載したサイトである。12の指標は、従業員数、管理職数、役員数、平均年齢、勤続年数、新入社員定着率、育児休業取得者数（以上、男女別）、産休取得者数（女性のみ）、育児休業復帰率、平均年間給与、月平均残業時間、有給休暇取得率（以上、男女計のみ）である。また、女性登用に関する目標は、自由記述となっている。

「見える化」は、一部の企業で使われていた言葉が、数年前から徐々に一般化したものである。日本語としては「可視化」の方が自然であるが、「見える化」には「可視化」以上の意味合いがある。それは、これまで見えなかったもの、見ようとしなかったものに光を当てることで、それを「問題発見」に繋げようという姿勢である。かつて、企業に対して男女別の数値の提供を求めると、「弊社は男女区別なく処遇しておりますので、男女別の数値は把握しておりません」と回答する企業が少なくなかった。しかし、企業が本当に男女区別なく処遇しているかどうかを判断するためには、男女別の数値を吟味する必要がある。それが「見える化」の含意である。

この政策が従来の女性活躍推進政策と異なるのは、待機児童、不安定雇用、賃金格差などの具体

的な問題に対する施策ではなく、企業の雇用の実態に関する情報開示である点だ。情報開示は、それ自体が問題を解決するものではないが、女性活躍推進に果たす役割は大きい。第1に、どの企業でどの程度女性が活躍し、ワークライフバランスが充実しているかが一目で分かる。それは、求職者や投資家にとって貴重な情報である。その結果、働きやすい企業により優秀な人材と大きな資金が集まり、そのような企業が成長する。情報開示によってマーケット・メカニズムが有効に働くのである。第2に、企業の経営者や従業員にとっても、自分たちの企業が他の企業と比べて、どの指標が優れ、どの指標が劣っているのかが明らかになる。それは、企業の人事制度改革や労働組合活動の重要な資料となる。

ただし、現在の「見える化サイト」には、問題もある。一つは、サイトが開設されたばかりということもあって、現状しか分からないことである。現状が同じでも、ここ数年間に改善して現状に至ったのか、あるいは長年何の改善もなかったのかによって、将来の予測や企業に対する評価は異なるだろう。この問題を克服するには、今後、毎年データを更新し、蓄積していく必要がある。

もう一つの問題は、「見える化サイト」に掲載されている企業は、全上場企業の3分の1しかないことである。さらに、サイトに掲載されている企業でも、その大半は、一部の項目しか数値を開示していない。情報の開示は義務ではないので、企業にとって、開示がデメリットになると判断すれば開示しないのは当然といえるかもしれない。しかし、経営者がしばしば口にするように「企業は社会の公器である」。そうであれば、企業は活動の実態を開示し、社会から広く評価を受けるべきではないだろうか。「見える化サイト」の閲覧者や情報の利用者が増え、このサイトで雇用実態を開示することが、一流企業の条件とみなされるようになることを期待したい。

（かわぐち・あきら 同志社大学政策学部教授）