



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 男性に比べて社会的に女性の地位が低い事に注目が集まっています。当社でも女性を活用できるようにしたいと思います。どのように女性を引き上げたら良いのでしょうか？

A 女性は男性より力がないだけで能力のある方は沢山います。歴史を見ると戦後になってやっと女性の参政権が認められ、1985年には「男女雇用機会均等法」が成立。雇用の際、募集・採用、配置、福利厚生、退職解雇など基本的な処遇改善が示されました。その後数回の改正がされ、現在の男女雇用機会均等法になりました。

しかし日本は今なお、世界「男女平等ランキング2021」で120位と低く、政府は慌てて女性差別を無くすような施策を取っています。2015年施行の「女性活躍推進法」は時限立法で制定され「えるぼし認定」という目標を作って企業の中で女性が活躍できるよう「一般事業主行動計画」を策定・届出することが、300名超規模の事業主に義務付けられました。今年の4月改正では、100名超規模の事業主に義務対象が拡大しました。もしまだでしたら、速やかに、次の通り取り組んで下さい。

ステップ1 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

基礎項目(必ず把握すべき項目)

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- 男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

※これら4つの基礎項目を把握し自社の課題を分析

- ・(区)の表示がある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要
- ・雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分。例)正社員、契約社員、パート／事務職、技術職、専門職、現業職など
- ・(派)の表示がある項目は、派遣労働者も含めて公表を行うことが必要

ステップ2 一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

ステップ1を踏まえて(A)計画期間(B)1つ以上の数値目標(C)取組内容(D)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知、外部に公表する。

ステップ3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届ける

一般事業主行動計画策定届フォーマット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000713161.doc>

ステップ4 取組を実施し、効果を測定する

定期的に数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価する。女性の活躍に関する情報公表は次の中から公表してください。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
 - ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
 - ・男女別の育児休業取得率(区)
 - ・労働者の一月当たりの平均残業時間
 - ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
 - ・有給休暇取得率
 - ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)
- 女性が活躍できる会社づくりで「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」を目指して下さい。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980