

新たに成立した女性活躍推進法 と人材マネジメント

10月の博多は「中洲まつり」で幕を開ける。名物の「中洲國廣女みこし」では、外国人の方を含む多くの女性たちが絆と思いを紡ぎ合う。新たに女性活躍推進法が成立した中、国際都市・福岡の各企業が担う社会的役割は大きいものがあるだろう。



戸村 智憲

日本マネジメント総合研究所
合同会社
理事長

女性と人権・地位・仕事 について

1945年に国連が創設されてから、男女平等、女性の権利獲得、あらゆる形態の差別や暴力の撤廃に関する取組みは、特に重要な課題の1つとして扱われてきました。

私が国連に在職していた頃、私の上官は女性でしたし、産休・育休への周囲の理解・対応・人事制度なども整備されていました。2008年から2015年にかけて、女性への暴力撤廃

キャンペーンが継続されてきましたし、2010年には女性の地位向上を目指す新組織（C/Women）が設立されました。そのような世界的な流れの中、日本においても、新たな法制度「女性活躍推進法」が成立しました。

女性活躍推進法の概要

非正規職員を含め労働者が301人以上いる企業は、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

などを行うことが必要となりました。

「うちの会社は労働者が300人以下だから関係ない」ということではなく、法律上は努力義務として女性の活躍推進に対する取組みが求められています。

ここで言う「女性の活躍状況」とは、以下の4項目です。

- 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

これらの項目を向上させるために求められる企業側の対応としては次のようなことが考えられます。

- ①女性の積極採用（国連ではとっくの昔から取り組んできている点ですが……）
- ②女性が長く働きやすい職場づくり
- ③妊産婦への労働時間・仕事の割り振りの配慮や、男女ともに過重労働を避け、仕事と家庭生活の調和を図ること
- ④昇進・昇格における女性差別の撤廃と、女性が管理職としていきいきと活躍できる職場環境づくり、経営者や人事部門の理解促進

以上のようなことが、より重要度を増していくように思われます。その上で、企業側には、

お題目として掲げるだけではなく、具体的に、実
際的に女性の活躍推進が図られるよう、次のよ
うな対応が求められます。

- ① 女性の活躍推進に向けた行動計画の策定
- 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

さらに、①の行動計画においては、

- a 計画期間
- b 数値目標
- c 取組内容
- d 取組の実施時期

を盛り込むことが求められます。

ただ、良い取組みをしている企業にとっては、
都道府県労働局に申請して厚生労働大臣の認定
を受ければ、優良企業の認定マークが活用可能
で、企業イメージ向上に役立つかもしれません。

女性活躍推進法で危惧される 「副作用」

法制度への対応を形式的に行っても、果たし
て本当の意味で女性の活躍が推進されるかどう
か、私はかなり疑問を抱いています。

本人が望まないのに無理やり女性の職員を管
理職に登用したり、とにかく頭数をそろえるた
めに機械的に女性の採用数を増やしたりする
といったような安易な行為は、男性への逆差別を
引き起こしたり、優良な企業経営を装うための

手段として女性を利用するといったような、女
性活躍推進法の理念に逆行する副作用を生じさ
せかねません。

また、女性の管理職比率を高めるといふ狙い
についても、女性の役員構成比率にまで踏み込
んで対応しない限りは、管理職登用された女性
が、画一的なままの経営陣の下で苦しむ結果に
なる、つまり法制度対応のしわ寄せを女性に押
し付ける形になってしまふ恐れもあり得るので
はないかと私は感じています。

女性が自ら活躍したいと思える職場環境をつ
くるためには、女性視点で立案され、実際に役
立つ人事制度や効果的で効率的な業務支援体制
などが必要です。しかし、女性活躍推進法への
対応を急ぐあまり、会社側が男性視点で女性に
押し付けるような形で制度設計や職場環境整備
を進めてしまつては、女性の活躍をかえって妨
げてしまいかねません。

女性活躍推進法の対応で 大切な3つのポイント

長時間労働の是正など働き方の改革も、女性
活躍推進の一環として対応が求められています。
女性にとっても男性にとっても「幸せな職場環
境づくり」が重要です。

最後に、女性活躍推進法への対応において大
切なポイントを3つご紹介します。

【その1】女性の視点を交えた制度設計や支援

体制の立案・構築・運用・改善

男性の役職員が押し付ける制度や体制ではな
く、男女の役職員が一緒になって、お互いに働
きやすい職場づくりを立案段階から進めていく
ことが大切です。

【その2】お手頃・お手軽な秘書代行サービ スの活用を検討してみる

効率的に生産性の高い仕事をこなせる仕組み
があつて、はじめて女性も男性も一層の活躍が
できる上に、企業の収益力・活力も高まります。
生産性の低い調べものや雑務については秘書
代行サービスを利用し、より重要な企業の競争
力を高める活動に専念できる体制をつくること
も大切です。

【その3】家庭での労力軽減のため家事代行サ ービスの活用・提供を検討してみる

私も1年間の育児休暇の中で育児や家事に奔
走して苦労しましたが、職場復帰して長く働き
続けるためにも、家事代行サービスを利用する、
あるいは社員に提供するのも一案でしょう。

最近は何枚券方式などで必要な時に必要な分
だけ家事代行サービスを利用できたり、ギフト
券としてプレゼントできたりします。福利厚生
や女性の活躍推進策として活用を検討してみ
るのも良さそうです。

その他、いろいろと便利なサービスなどを女
性とともに検討・導入して、女性の活躍が推進
されますことを祈っております。

飛翔

10

2015. October

2015.10/18 Vol.285

飛翔対談

株式会社 にしけい

代表取締役社長 折田 康徳 氏

「365日、24時間 九州の安全を見守る」

日本経済の「いま」を読む

「震災からの復活に成功した企業に学ぶ」

東京大学大学院教授 伊藤 元重

NCB まるごとサポート

「『ベトナムビジネスミッション2015』

九州企業とベトナム企業の相互発展に向けて」



西日本シティ銀行グループ

株式
会社

NCB R&C 株式会社 NCBリサーチ&コンサルティング