

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号では、平成 27 年 9 月 5 日に公布され、平成 28 年 4 月 1 日に施行される女性活躍推進法について、特定社会保険労務士 菊地加奈子事務所に寄稿いただきました。

女性活躍推進法の概要とポイント

男女雇用機会均等法制定から平成 27 年で 30 年が経ちますが、依然として女性の雇用者総数に占める割合は 4 割程度、意思決定層(管理職以上)の割合は 7.5%にとどまっています。反面、就業を希望しているのに働けない女性は 315 万人にも及びます。このような現状において、働くことを希望する女性が、その希望に応じた柔軟な働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことを目的として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、「女性活躍推進法」)が成立しました。企業に対し具体的目標設定・行動計画の策定・届出等が義務付けられ(労働者 301 人以上の事業主は、平成 28 年 4 月 1 日までに行動計画の届出が必要)、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については厚生労働大臣の認定を受けることができます。

1. 事業主の義務

女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体、労働者 301 人以上の事業主は、(1)自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2)その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3)自社の女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられました(300 人以下の事業主は努力義務)。

(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

以下の女性の活躍状況について把握し、課題分析を行います。なお、支援ツールが平成 27 年以内に厚生労働省の HP で公表される予定です。

【基礎項目(義務) 4項目】

◎女性採用比率 ◎勤務年数男女差 ◎労働時間の状況 ◎女性管理職比率

【選択項目(努力義務) 21項目】

○男女別の採用における競争倍率 ○男女別の配置状況 ○男女別教育訓練の受講状況
○男女別の育児休業取得率及び取得期間の平均期間 ○両立支援制度の利用実績
○フレックス勤務・在宅勤務の男女別利用実績 ○管理職の労働時間 ○有給休暇取得率
○昇進の男女差 ○男女の賃金の差異等、全 21 項目の中から選択

(2) 行動計画の策定・届出・社内周知・公表

以下を定め、平成 28 年 4 月 1 日までに都道府県労働局雇用均等室へ届出を行います。

次世代法の一般事業主行動計画と届出様式が統合され、あわせて届出を行うことができるようになりました。

(ア) 計画期間

(イ) 目標(定量的目標※)

(ウ) 取組内容

(エ) 実施時期

※定量的目標とは実数、割合、倍数等、数値を用いたものであればいずれでも可能です。

例:○年までに女性管理職数を●人以上とする/女性採用比率を●%以上とする

時間外労働を●年から△%削減する/女性の●年以内の退職率を△%以下とする

(3) 女性の活躍に関する情報の公表

自社の HP、厚生労働省が HP に開設する「女性活躍・両立支援総合サイト」等を利用して取組内容を公表します。

2. 認定制度

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ます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができ、企業 PR になります。

※詳細は、厚生労働省 HP にてご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

(特定社会保険労務士 菊地加奈子事務所)

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。 Eメール: keiei_support@ms-ins.com

三井住友海上火災保険㈱ 101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-1443/FAX03-3259-9398 URL <http://ms-keiei-support.com/>

※三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様へ有益な情報を提供しています。

15-ニュース-238