

すべての人材が活躍できる組織が生き残る 組織を変える「女性活躍」の取組効果

久留米信愛女学院短期大学 専任講師 / 福岡地域戦略推進協議会フェロー | 西田 明紀

平

平成28年4月に「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」という)が全面施行され、従業員が301人以上の企業には「一般事業主行動計画」を策定・届出・公表することが義務付けられました。今後ますます労働力人口が減少する中、大企業は女性をはじめ、あらゆる有能な人材の活用に向けて、より働きやすい環境づくりに本腰を入れ始めています。つまり、中小企業における人材確保はますます困難な状況となることが考えられます。

女性の活躍推進の取組は、職場全体で組織の現状を把握し、その課題を分析し取り組んで行く過程により、「女性」だけでなく、「人材育成」「マネジメント」「組織内コミュニケーションの活性化」などの様々な企業課題解決にも効果を発揮する、まさに経営戦略の一つなのです。

本冊子を手にとられた企業には、紹介している中小企業の事例を参考にし、ぜひ女性活躍に取り組んでいただきたいと思えます。

What's? 女性活躍推進法

■法律の概要

平成28年4月1日から301人以上の労働者を雇用する事業主は、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必要があります。

※労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。※300人以下の事業主は努力義務

■3ステップ

STEP 1

自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行う

次の女性の活躍状況(基礎項目①~④)について必ず把握し、課題分析を行う。

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

STEP 2

行動計画の策定、社内周知、公表、届出を行う

ステップ【1】の結果を踏まえ、女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定②労働者への周知③外部への公表④都道府県労働局への届出を行う。①行動計画には、(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

STEP 3

自社の女性の活躍に関する情報を公表する

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表する。

※詳細は厚生労働省の「女性活躍推進法特集ページ」を参照

女性活躍推進法 厚労省



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



