



女性活躍推進のための取組みについて

執筆者: 木島 彩、後藤 朋子

第1 女性活躍推進法の概要

近年日本における女性の就業率は上昇しているものの、就業を希望しながら働いていない女性は約 300 万人に上るとされています。また、就業しても出産・育児・介護等を理由に離職する女性は依然として多く、一旦離職した後に再就職する場合もパートタイマー等となる場合が多いことなどから、女性雇用の 5 割以上が非正規雇用者となっています。さらに、管理的立場にある女性の割合も徐々に上昇しているものの、平成 27 年において 12.5%と、国際的に見て低い水準に留まっています。

このような状況を踏まえ、より多くの女性が個性と能力を発揮できる社会の実現を目的として、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」といいます。)が制定され、平成 28 年 4 月 1 日に施行されました。

同法及び厚生労働省令においては、301 人以上¹の労働者を雇用する事業主に対して、以下の点が義務付けられています²。

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握(必須項目として、女性採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、及び女性管理職比率)・課題分析
- ② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定(必須記載事項として、定量的目標、取組内容、実施時期、及び計画期間)・届出・公表(労働者への周知含む)
- ③ 女性の職業選択に資する情報の公表³

¹ 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。

² 上記義務に違反した事業主に対しては、厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収又は助言・指導若しくは勧告が行われる可能性があります。また、300 人以下の労働者を雇用する事業主については「努力義務」とされています。

³ 所定の項目(女性労働者の割合、男女の平均継続勤続年数の差異、男女別の育児休業取得率、平均残業時間、有給休暇取得率、管理職に占める女性労働者の割合、男女別の職種又は雇用形態の転換実績等)の中から公表する項目を選択し、概ね年 1 回以上、公表日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により公表することとされています。

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニューズレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (Tel: 03-6250-6201 E-mail: newsletter@jurists.co.jp)

なお、上記②の行動計画及び③の情報の公表は、自社ホームページ等で行うことも可能ですが、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」⁴に掲載することもでき、現在当該データベースでは、平成 29 年 6 月 1 日時点において、②については 8819 社、③については 7668 社の情報が公表されています⁵。

第 2 各企業の取組事例

以下では、女性活躍推進法の施行を受けた各企業の取組事例をご紹介します。

1 採用段階における取組み

- ・ 女子学生向けの説明会を開催する等の取組みを行い、「採用者数に占める女性の割合を 20%以上とする」という数値目標を毎年達成している(運輸業・従業員数約 6 万 8000 人)。
- ・ 採用面接官に女性を入れたり、新卒採用広報媒体に女性社員を掲載する等、女性の積極的な採用を実施(卸売業・従業員数約 3800 人)。
- ・ 男女ともに働きやすい職場環境作りに取り組んだ結果として、地方自治体や省庁による各種表彰を受けて知名度が上昇し、男女問わず優秀な人材確保ができるようになった(製造業・従業員数約 250 人)。

2 働き方に関する取組み

① 労働時間・就業場所

- ・ 裁量労働制やフレックスタイム、在宅勤務やテレワーク等により、効率的な働き方を推進するほか、グループ全体としてダイバーシティに寛容な意識を向上させるための研修等を実施(情報・通信業・従業員数約 12 万 2000 人)。
- ・ 職場が駅から遠いため、育休復帰後の女性社員のために、駅の近くにサテライトオフィスを設置(製造業・従業員数約 250 人)。

② 人事評価・人材登用

- ・ 労働時間を重視する評価方法から、時間当たりの生産性を重視する評価方法に変更。育休や時短勤務制度を利用することにより一律に評価が下がることを防止するため、休業前後の業績や働き方で評価するなどしている(教育・学習支援業・従業員数約 530 人)。
- ・ パート社員も正社員も、同じグレードであれば共通の評価基準で人事評価を行い、昇格の機会も平等に提供される。パート社員が一定のグレードに達した場合、本人の希望があれば正社員に転換する(小売業・従業員数約 1 万 7000 人)。
- ・ 一般職の登用範囲を広げて、地域型の総合職に移行することができたり、部長相当職まで登用できるように制限を撤廃した(保険業・従業員数約 4 万 1000 人)。

③ 育児・介護休業の取得、復職支援

- ・ 主業務のほかに 2 つの業務スキルを磨く「1 人 3 役制度」を徹底した結果、退職者の業務を他の社員に割り振ることができるようになり、育児介護休暇を取得しやすい雰囲気が浸透している(製造業・従業員数約 250 人)。
- ・ 産休育休前に取得予定者向けのガイダンス、育休中の社員に対するフォローアップ(復職に向けてのお役立ち情報や会社の最近の動き、先輩子育て社員の活躍等を紹介する社内報の配布等)、育休後のフォローアップセミナーによりできる限りフルタイム勤務に戻ることを推奨。男性社員に対しても、子育て参画を促進し、育休を取得する男性社員が約 2 割になった(製造業・従業員数約 5300 人)。

⁴ <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

⁵ 平成 29 年 6 月 6 日に内閣府及び厚生労働省から公表された「女性活躍推進法の施行状況について」によります(<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kagayakujosei/dai6/siryou2.pdf>)。なお、同資料によれば、上記②の行動計画の策定・届出が義務付けられている事業者について、同策定・届出率は全国で 99.9%です。

- ・ 育休による休職期間を勤続年数に換算(運輸業・従業員数約 6 万 8000 人)。
- ・ 独自のファミリーサポート事業を創設し、病児預かりや自宅でのお泊まり保育、小中学生の預かりなど多様なニーズに対応している(医療・福祉業・従業員数約 5800 人)。

3 転勤等に伴う離職防止への取組み

- ・ 総合職について、全国型と地域型の相互変更を可能とすることで、ライフイベントがあっても働き続けられるようにした(保険業・従業員数約 4 万 1000 人)。
- ・ 育児期間中の一定期間において、住居の移転を伴う人事異動を行わない「転勤一時見合わせ制度」を導入した(製造業・従業員数約 5900 人)。
- ・ 配偶者の転勤時に、本人を当該地に転勤させる、最長 3 年間まで休職を認めるなどの配慮(製造業・従業員数約 8500 人)。
- ・ 配偶者の転勤等で退職した元社員について、退社後 6 年以内であれば復職可能とする制度を導入。原則として元いた部署に復職できるよう配慮(卸売業・従業員数約 3800 人)。

4 管理職登用における取組み

- ・ 女性リーダーの育成に向けた研修を実施しているほか、男女の思考の違いを把握するためのアンケートや女性の部下をもつ管理職に向けた研修を実施(建設業・従業員数約 8200 人)。
- ・ グループ社内報でロールモデルとして複数の女性管理職へのインタビュー記事を掲載し、グループ全体での女性活躍推進を進める一助としている(製造業・従業員数約 1 万 2000 人)。

第 3 政府や厚生労働省の取組み

少子高齢化が進み労働人口が減少することが予想される今後の日本において、企業が多様な人材を確保し、発展的な企業活動を続けていくためには、女性の活躍推進に向けた取組みが不可欠となります。そのため、政府や厚生労働省も様々な取り組みを進めています。

例えば、平成 29 年 6 月 6 日、内閣府男女共同参画局から「女性活躍加速のための重点方針 2017」が公表されています⁶。当該文書では、女性活躍のためにはいわゆる働き方改革が不可欠であること、それと密接不可分の関係にある男性の暮らし方・意識改革についても具体的取組を推進すべきという観点から、今後政府が重点的に取り組むべき事項として、①長時間労働の是正、②非正規雇用労働者の待遇改善、③テレワークの推進、④ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の推進、⑤ワーク・ライフ・バランスの推進、⑥男性の家事・育児等への参画推進、⑦あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成、⑧女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現等の事項が挙げられています。当該文書は、企業に対して何らかの法的義務を課すものではありませんが、今後企業において各種制度整備を行っていく上で参考になるものと考えられます。

このほか、平成 29 年 3 月 30 日には、厚生労働省から「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」が公表されています⁷。当該文書も、従業員の転勤を検討する際の参考として公表されたもので、企業に対し直接の法的義務を課すものではないとされていますが、同様の観点から、持続可能な形での人材確保・育成・能力発揮を目指すために、企業が有する配転命令権や事業上の必要性と、仕事と家庭生活の両立に関する労働者のニーズ(育児・介護、配偶者のキャリア等)との調和を図ることを促すものと考えられ、女性の活躍を推進するために積極的に活用されることが期待されます。

⁶ <http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>

⁷ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000158686.html>

第4まとめ

ここまで見てきたとおり、「女性の活躍推進」は、女性だけの問題でなく、企業で共に働く男性や、共に家庭を営むパートナーを含めた問題であり、そのような観点から、全社的な働き方の見直しや意識改革が必要であると考えられます。

特に、依然として出産・育児・介護等を理由に離職する女性が多いことから、(i)育児・介護休業等を取得しやすい環境を整えることや、(ii)テレワークや時短勤務等、ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を選択できる制度を設けることが重要と考えられます。また、出産・育児・介護といったライフイベント自体よりも、本人や配偶者の転勤等により家庭と仕事の両立が困難となることが離職の原因となっていることも多く、このような観点からは、(iii)一時的な転勤の制限や職種転換制度を設けることや、(iv)一旦離職したとしても復職が可能となる制度を設けたり、育児・介護等による離職者の積極的な中途採用を行うことが効果的と考えられます。さらに、企業が多様な人材を確保し、各人の能力・意欲・個性に応じた活躍の場を提供するためには、(v)積極的な管理職登用を含む、適切な人事評価・人材登用の仕組みを設けることが欠かせません。

本労働法ニュースレターでは、今後、女性活躍の推進や働き方改革につながる具体的な労働法令上の制度やその問題点、対処法などについて、定期的に情報発信をしていきたいと思っております。

以上



きじま あや
木島 彩

弁護士法人西村あさひ法律事務所 主事務所 弁護士

a.kijima@jurists.co.jp

2009年弁護士登録。労務、一般企業法務、訴訟、M&A等コーポレート分野の案件を中心に担当している。

ごとう ともこ
後藤 朋子

西村あさひ法律事務所 大阪事務所 弁護士

t.goto@jurists.co.jp

2012年弁護士登録。労務紛争案件を含む、幅広い業務に関与。

西村あさひ法律事務所では、M&A・金融・事業再生・危機管理・ビジネスタックスロー・アジア・中国・中南米・資源/エネルギー等のテーマで弁護士等が時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。

バックナンバーは<<https://www.jurists.co.jp/ja/newsletters>>に掲載しておりますので、併せてご覧下さい。

(当事務所の連絡先) 東京都千代田区大手町 1-1-2 大手門タワー 〒100-8124

Tel: 03-6250-6200 (代) Fax: 03-6250-7200

E-mail: info@jurists.co.jp URL: <https://www.jurists.co.jp>

© Nishimura & Asahi 2017