

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第34回 女性活躍推進法について（前編）

はじめに

第33回では、障害者雇用について解説しました。今回は、女性活躍推進法について、全2回に分けて解説します。

女性活躍推進法は、2015年8月に制定された時限立法で、2025年までの期限とされていました。法律施行から、様々な取り組みにより女性の活躍は徐々に進みつつあるものの、女性の正規雇用比率や女性管理職比率、男女間賃金格差などにおいて課題が依然として存在することから、厚生労働省の「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」が2024年8月に報告書をまとめ、法律の10年間の期限延長を提言しました。今回は、この報告書内容を中心に、女性活躍推進法の現状と今後の方向性について解説します。

女性活躍推進法は、働く女性が自身の能力を十分に発揮できる社会の実現を目指して制定された法律です。正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」です。

この法律の目的は、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会を実現することです。2022年4月からの法改正により、従業員101人以上300人以下の企業にも「女性活躍を推進するための行動計画策定及び情報公表」が義務化されています。100人以下の企業については引き続き努力義務とされていますが、報告書では、自主的な取り組みを推進することが提案されています。

女性活躍推進法には3つの基本原則があります。

- ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行への配慮
- ・職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境整備
- ・女性の職業生活と家庭生活との両立に関する本人の意思の尊重 です。

現行法では従業員101人以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出を進める必要があります。多くの中小企業が対応に苦慮している

現状がうかがえます。最近では従業員が100人に満たない企業様からも、一般事業主行動計画を策定してほしいという要望が増えてきました。

女性活躍推進への取り組みは、今後の企業経営において重要な戦略となります。少子高齢化による労働力人口の減少が進むなか、女性の活躍を促進することは、企業の持続的な成長と競争力強化につながります。

策定に際し、まずは企業の女性活躍の状況を客観的に分析することが必要ですので、私は企業のご担当の方に企業の現状のヒアリングから始めます。

男女の採用比率、管理職比率、勤続年数などの基本的な指標を確認し、課題を明確にします。次に、分析結果に基づいて、実現可能で具体的な数値目標を設定しご提案します。例えば、「3年以内に女性管理職比率を20%に引き上げる」などです。最後に、目標達成のための具体的な施策を盛り込んだ行動計画を策定します。社内の意見も取り入れ、実効性のある計画を策定することが必要です。ここで、目標の取り組み内容や実施時期については、できる限り具体的に、詳細に計画します。

そして、策定した行動計画を社内に周知し、同時に外部にも公表します。外部への公表は厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載、自社のホームページへの掲載などが挙げられます。

女性活躍推進法が10年延長されたことで、今後も継続的に女性の活躍を推進していく方向性が示されました。女性独特の健康課題への対応や、ハラスメント対策の強化など、新たな視点も必要となってきます。

おわりに

企業の皆さまには、この法律の期限延長を前向きに捉え、自社の成長と従業員の満足度向上につながる機会としてしっかりと取り組んでいただきたいと思います。女性活躍推進の取り組みは、企業の持続的な発展と、より良い社会の実現に貢献するでしょう。引き続き次回も女性活躍推進法について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

info@himeji-mirai.com ホームページ: <https://himeji-mirai.com>