

An instinct for growth™

マンスリー・ハイライト 拝啓社長殿

トップのための経営財務情報

第545号 この資料は全部お読みいただいて130秒です。

今回のテーマ： 女性の活躍とホワイト企業

2016年4月1日より、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法：2015年8月28日成立）が施行されています。

女性活躍推進法の概要

従業員301人以上の大企業につきの項目が義務付けられています。

(1) 自社の女性の活躍に関する状況の把握・課題分析

女性採用比率や勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率等の基礎項目を計算します。任意項目として男女別の配置状況や賃金、有給休暇消化率など加味することも可能です。

(2) 課題解決のための数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定

行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込むこととされています。

(3) 策定した行動計画の社内周知・公表

厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載や自社のHPなどでの公表。

行動計画を策定し、都道府県労働局への届出を行った企業は、厚生労働大臣の認定を受けることによって、認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができます。認定のためには、取組実施状況等に関する審査があります。

次世代育成支援対策推進法と「くるみんマーク」

この流れには先例があります。次世代育成支援対策推進法（次世代法：2005年4月1日施行）に基づき、従業員101人以上の企業は従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届け出ることが義務付けられています。策定した行動計画について一定の認定基準を満たし、厚生労働大臣の認定を受けることによって、「くるみんマーク」が付与されます。さらに、次世代法改正により、2015年4月より「プラチナくるみんマーク」が登場しています。

「くるみん」「えるぼし」とも、企業イメージの向上に加え、求職者へのアピール、競争力の強化への期待が謳われています。課題は知名度向上で、行政側もくるみん税制という優遇措置（一定固定資産の割増償却の適用）期間を延長する等、アピールの努力は行っているようです。

ブラック企業／ホワイト企業

パートタイム労働法や派遣法の改正等、少し前までの各種労働法の改正のテーマは格差是正でした。現在は、「一億総活躍社会」にも表れているように女性や高齢者など、これまでメインの働き手とは考えられていなかった人々の活躍推進に着目されています。

その妨げとなる長時間労働を抑制する施策の一つである、労働基準監督署による残業時間80時間を超える事業所への立ち入り調査の方針も先日厚生労働省より発表されています。

学生の就職活動において、「ブラック企業」を忌避することは当然ですが、対義語として「ホワイト企業」という言葉が使用され始めています。認定マークを受けることを、ホワイト企業への第一歩とし、優秀な人材の獲得につなげていければ良いのではないのでしょうか。

お見逃しなく！

太陽グラントソントンでは、2015年後半に実施した中堅企業の「女性経営幹部」に関する世界36カ国同時調査結果を2016年3月23日付で発表しています。日本の中堅企業における「経営幹部の女性比率」は7%。世界36カ国中最下位であるとともに、唯一の一桁数字でした。調査結果と併せてコメントを弊社HP (<http://www.grantthornton.jp/>) 情報ライブラリ>テーマ&リサーチに掲載しています。