

社会保険労務士が答える
企業の労務管理

棚橋美保



男女ともに活躍できる
企業を目指して

78

2016年4月、10年間の時限立法で施行された「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）」は、働く意思のある女性の個性と能力を発揮できる環境づくりを目的に、国・地方公共団体・民間企業などの責務を明らかにした法律です。民間企業においては、常時雇用労働者301人以上の企業の義務であった目標、活躍状況報告が、2019年5月改正法成立により、この4月から101人以上の企業に対象が拡大されます。対象企業が拡大されましたは、企業におかれましては、既にご対応済あるいは間に合わせるべく最終段階

にあると思います。対象企業の多くが利用している厚生労働省のサイト「女性の活躍推進企業データベース」では、本法に基づき各企業が策定した一般事業主行動計画や女性活躍に関する数値情報を公開しています。その内容、また公表している項目数等により、客観的・具体的にその企業の女性活躍に対する姿勢を知ることが出来ます。サイトは、就活生、特に女子学生の企業研究の情報収集にも活用されています。さまざまな側面から、女性の活用・活躍への期待やメリットについて語られますが、経営者や企

業の根本的な考え方（真意）はそれぞれです。また、働く側にとっても、「女性に下駄を履かせる」といった表現があるよう、逆差別ではないかと否定的な意見や、女性活躍という言葉に誤って付いてまわる「女性なら

少による国の活力や成長の低迷に対し、担い手としての女性が期待をされています。企業は、人材活用のすそ野を広げ、多様な人材の能力を活かして人材不足へ対応することが課題となります。そういういった取り組みをする

つては全く悪意のない（むしろ気遣い・気配りであると思っている）言動が、実は成長機会や能动性・やる気を失わせている「悪意なく差別」となっているといったことです。

ことにより企業活動も好循環となるといったことも言われます。ただ一方、企業の成長は、あくまで取り組みの副次的産物であり、一企業であつたとしても、女性活躍の推進は、男女平等や差別の問題の一端として取り組むという視点を持つことも大切です。

では、「女性らしい…」という表現に、嫌悪感・違和感を覚えることもあります。女性活躍推進が必要とされる背景としては、労働力人口の減少があります。いわゆる働き手の減

女性活躍推進を阻む厄介な原因として、無意識のバイアス、例えば「慈悲的差別」といったものがあります。発信者にと

（ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員・Office coe ur（オフィス・クール）代表・特定社会保険労務士）

イラスト・伊藤香澄

