

## 基調講演 女性活躍の推進に関する取組みについて

厚生労働省雇用均等・児童家庭局の小林洋子雇用均等政策課長には、今年4月から全面施行となる女性活躍推進法の内容を中心にご講演をいただきました。

まず法律がつくられた背景ですが、女性の活躍推進は安倍政権の成長戦略の中核となっており、また、多様な人材の活躍をめざす一億総活躍においても、最も大きな潜在力があるのが女性だと考えられています。

平成26年時点で約2,400万人の女性が就業していますが、働きたい思いがありながら何らかの理由で働くことのできない女性が約300万人おり、大きな課題となっています。女性の活躍を阻む壁はいろいろありますが、オールジャパンで見ると、女性を①採用していない②育成していない、さらに仕事と家庭の両立が難しいなどの理由で③仕事を続けたくても続けられない④昇進したいとは思えない——の大きく4つに分けられます。これらの課題を解消し、女性が多様な場面で能力を発揮して続けられる職場環境をつくるにはどうしたらいいかという問題意識のもと、法律が整備されたものと認識しています。

女性活躍推進法の内容は、従業員30人以上の企業に義務づけるものとして、課題に対応した行動計画の策定と現状・実態の情報公表の2つがあります。

行動計画の策定にあたっては、まず自社の女性の活躍に関する状況把握や課題分析が必要ですが、必ず把握する項目（基礎項目）のほか、選択項目がありますので、各社の実情に応じて課題を深掘りするのに必要な項目を選んでいただければと思います。

行動計画に盛り込む取組内容や目標は課題に対応したものであることが必要ですし、目標は1つ以上を数値で定める必要があります。

策定した行動計画は自社のすべての労働者に周知するとともに、外部公表が義務となっています。自社のホームページに掲載することでかまいませんが、厚生労働省の「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載もぜひ検討していただければと思います。

情報公表については、女性の活躍状況に関する14項目のうち1項目以上を各社で選び公表するというもので、就職活動中の女性、特に女子学生の企業選択に役立つことを目的としています。一方で企業側にとっては女性が活躍しやすい企業であることをアピールすることで、優秀な人材の確保や競争力の向上に寄与することが期待されています。

公表された情報に関して、厚生労働省が一つひとつを確認することは原則ありませんが、外部に公表することで外部に評価していただき、実効性を確保することとしています。その意味で、全国社会保険労務士会連合会で実施されている経営労務診断サービスは、社労士の方が項目ごとにきちんと確認されたうえで、サイバー法人台帳ROBINSに掲載されるということで、非常に価値の高いものと思っています。



## 講演 労働環境改善に向けた社労士の取組みについて

経営労務診断サービス運営特別委員会委員の林智子氏は、企業の労働環境の改善に向けて労働CSRを実現し、企業価値を高めるための社労士の取組みを紹介・提案しました。

社労士は労働環境の改善、整備に向けてさまざまな取組みを積極的に実施していますが、特に強調して提案したいのが労働CSRの実現です。CSRというと企業主導の自発的な取組みであり、企業の社会的責任として法令遵守を超えるものとされています。すでにボランティア休暇や社会貢献をした従業員の表彰など、取組みを進めている企業もあると思いますが、我々が提案しているのは、こうした外部に向けた取組みだけでなく、企業の中で仕事を担っている従業員に対する社会的責任、すなわち労働CSRです。

従業員に対する企業の社会的責任という点、従業員の意欲と能力発揮、優秀な人材の確保、職場のモラル向上、従業員の動機づけなどを図るため、働きやすい職場を提供して企業活動を担っていただくことであり、それには単なる労務コンプライアンスだけでなく、人材マネジメントとして全社的な取組みが必要です。また、CSRの概念は時や場合によって絶えず進化するものですから、絶え間ない努力を重ねながら、社労士がお手伝いし、企業価値を高めるために貢献していきたいと考えています。

こうした労働CSRの実現に向けて、社労士が行う取組みとしては、労働条件審査、経営労務監査、経営労務診断サービスの3つがあります。

労働条件審査は、指定管理を受託した企業に対し、我々社労士が労働条件と快適職場環境の調査を行うもので、民間活用する自治体等とご相談できるような体制を整えていきたいと考えています。また経営労務監査は、企業の人材マネジメントを継続的に改

善していくための自己点検システムです。企業統治と内部統制の観点から、業務の有効性、効率性、法令等の遵守を経営労務面から任意に実施する手法であり、財務・会計監査と並ぶ企業監査として提案しています。

経営労務診断サービスは、社労士が企業に対して企業の人事労務管理状況等を把握し、企業の方と一緒に業務改善の方針を立てて、PDCAを回していくものです。これには定期的な診断が必要になりますので、そのツールの1つとしてサイバー法人台帳ROBINSへの登載があります。第三者である社労士の診断のもと信頼できる情報として毎年更新し、労働CSRを実現している企業であることを広く世界にアピールできるしくみとなっています。

ROBINSはJIPDECが運用する日本最大のデータベースであり、アクセスは一日1万人を超えています。大学の就職課でもいち早くROBINSを紹介していただいております。学生へのアピールにもつながります。また、経営労務診断の項目は女性活躍推進法で情報公表を義務づけている項目と重なっていますので、ROBINSのサイトで公表することもできます。

現在、ROBINSには約350人の社労士が確認者として登録されています。皆さまの企業に関与している社労士が確認者であれば、ぜひその者に相談していただきたいですし、そうでない場合は確認者のリストの中から社労士を選び、ROBINSへの情報掲載をぜひお願いしたいと思っています。

