

チコ労務管理事務所通信

今国会で成立した 「女性活躍推進法」の概要と関連助成金

8 月 28 日に成立！

企業や自治体などに女性の登用を促すための「女性活躍推進法」(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)が 8 月 28 日に成立し、従業員 301 人以上を雇用する企業と国や自治体などは、2016 年 4 月 1 日までに、(1)女性の活躍状況の把握・課題分析、(2)行動計画の策定・届出、(3)ホームページ等での情報公表が義務付けられました。

2025 年度までの 10 年間の時限立法で、取組状況が優良な企業については厚生労働大臣の認定を受けることができるようです。

なお、計画策定のための具体的な方法は、省令等で 10 月中にまとめられる予定です。

300 人以下の企業は「努力義務」

提出期限が来年 4 月までとなっており時間的な余裕がありませんが、目標数値や計画は企業に委ねられており、拘束力はありません。

また、虚偽の報告をした場合を除き罰則もありません。なお、300 人以下の中小企業については「努力義務」となっています。

このように企業任せとなっている部分が多く、本質は「直接的な効果」よりも女性活躍推進のための「意識改革」にありそうです。

「女性活躍加速化助成金」の新設

同法の成立に合わせて、両立支援等助成金を改正する雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案が公示されました。

これは、両立支援等助成金として「女性活躍加速化助成金」を新設するもので、(1)中小企業事業主(常時



雇用する労働者の数が 300 人を超えない事業主)が行動計画に定める取組みを実施した場合に 30 万円が支給され、(2)事業主が行動計画に定める取組みを実施し、かつ、数値目標を達成した場合に 30 万円が支給される内容です。

雇用管理のあり方を見直す第一歩に

労働力人口が減少する中、女性の進出が不可欠となっています。

とはいえ、単純に今まで男性に適用してきた雇用管理をそのまま女性に移行させることは難しく、今回の女性活躍推進法の成立によって、企業は今後あらためて働き方を変える意識を持つことが重要となってきています。

企業における

「人材不足」の現状と対策

「インバウンド消費」と「マイナンバー」

景気は緩やかに回復していると言われており、一部では景気の良い話もあるようです。

有効求人倍率が年々少しずつではありますが上昇しており、8 月に解禁された採用活動も活発になるなど、企業の人材確保に影響を与えています。

帝国データバンクが発表した「人手不足に対する企業の動向調査」(2015 年 7 月実施)では、企業の 36.2%

従業員の「メールの誤送信」に関する実態

で正社員が不足、非正社員については 24.5%が不足と回答しています。

最近では、日本への外国人観光客の増加による「インバウンド消費」や、マイナンバー制度対応による IT 関係特需などから、小売業や情報サービス業などで特に人材不足感が強いようです。また、放送や飲食店で不足感が高いようです。

「オワハラ」の実態

新規学卒者に関する採用選考の開始時期が後ろ倒しに変更されたことにより、「オワハラ」(就活終われハラメント)等の問題も指摘されているところです。

企業としては早期に人材確保をしたいため、内定や内々定を出した求職者に対してオワハラをしてしまうようですが、法的に問題となる可能性があるのに加え、行為を受けた学生のネット上での発言が拡散すると企業イメージに大きな傷が付いてしまい、翌年からの採用に影響を与えるでしょう。

なお、今年の内定辞退率(8月1日時点。リクルートキャリア調べ)は44.2%と、昨年の採用活動解禁日(4月1日)の24.1%に比べて大幅に増加し、“売り手市場”を裏付けています。

日本は人材不足の周期に

少子化や人口減少に伴い、日本の労働人口は大幅に減少すると予測されています。現在の人材不足も、景気の回復というよりは大きな流れとして労働力の供給が減少する局面に入ったことが大きな要因です。また、その減少が大幅なものとなると見込まれているということです。

減少幅は、2030年までに最大で約900万人弱、2060年までには3,000万人弱となるとの見方もあります。

大きな経営課題

人材不足は将来的にも確実に大きな課題となってくると見込まれますので、企業の努力だけでは対応できない面もありますが、経営の方向性も含め、人材の確保策を今から考えていく必要があります。

6割以上が誤送信の経験あり

情報セキュリティメーカーのデジタルアーツ株式会社が、勤務先における誤送信について行った調査によると、メールの誤送信を経験している従業員の割合は64.6%にも上ることがわかったそうです(対象:全国の企業に勤める従業員1,102名、情報システム管理者332名)。

実際に起こったメール誤送信の内容として、「宛先間違い」に加え「添付ファイル間違い」、「Bcc指定をToやCc指定としてしまう」など、情報漏洩につながる誤送信も多数起きているようです。

業務に不可欠だからこそ

対策が必要個人情報保護法の改正、マイナンバー制度の施行、公的機関・大企業等による情報漏洩問題等、最近では企業においてもセキュリティ対策が強く求められるような状況が続いています。

その中でも、従業員が使用しているメールによって情報が漏洩してしまうようなケースは多いようです。

現代では業務でのメール使用は不可欠なものとなっていますが、同時に常日頃使用するものであるだけに、従業員が何らからのミスをしてしまうリスクは常に存在していると言えます。

改めて必要になる社内周知

昨今の企業等による顧客情報・機密情報の流出事件を受けて、社内・取引先からの情報漏洩対策の必要性を強く感じるようになってきた従業員は増えていることでしょう。

現実的に社内ルールが従業員に浸透していないケースも多いようです。企業からも、改めて禁止事項、社内ルール等に関する社内アナウンスの実施やセキュリティ対策ソフト等の導入など、企業の実態に即した対策を検討していく必要があります。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問合せは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3

電話：03-3625-2927 fax：03-6751-8185