

SEISHIN APPLICATION *CLICK*

—— 適応と前進 ——

Index	P1~P4	【特集】 組織マネージメントとコーチング 株式会社シーピーユー 代表取締役社長 米田 哲郎
	P5~P6	【情報産業】関連情報
	P7~P8	【経済】関連情報
	P9~P10	【コラム】 女性活躍推進 株式会社フラジュテリー 代表取締役社長 橘田 佳音利
	P11~P12	【くらし】関連情報

5月の連休も過ぎ、陽射しに初夏を感じる頃となりました。
皆様には益々お元気にご活躍のことと存じます。
印刷業界も年度替り、日印産連、全印工連そしてジャグラ等々執行部は通常総会に
上程する計画案策定で大奮闘の今日此の頃です。

片や我国の景況は一進一退の誠に苛立つ日々、マイナス金利が嫌が
上にも気掛かりな此の頃です。

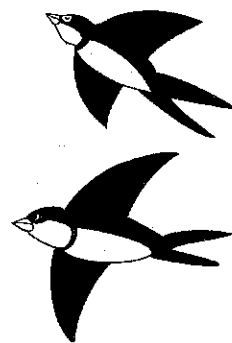
住宅ローンの金利低下が住宅投資を刺激しておることが見えつつ
ありますが、果たして金利負担の軽減の結果、消費支出をプラスに
まで向けられるか疑わしい状況でありましょう。

特集には組織立て直しのオーソリティー米田哲郎氏の直言を
頂きました。

コラムは女性支援の第一人者橘田佳音利氏に投稿頂きました。

向暑の折、お身体に留意の上頑張ってください。

(編集部)



誠伸商事株式会社

TOKYO	03-5751-3011
SIZUOKA	054-340-1191
TOUHOKU	022-299-6661
KITAKANTOU	028-684-1981
NIIGATA	025-286-9040

女性活躍推進

株式会社 フラジュテリー

代表取締役社長 橋田 佳音利

一億総活躍社会の実現に向かう今日、その鍵を握るのは女性の活躍。それが問われることが大きな話題となり、今年4月に女性活躍推進法が制定施行されました。当CLICKでは、皆様にはお馴染みの橋田佳音利氏にその“緒”として、先ず手解きを頂きました。（編集部）

I 女性活躍推進法施行

女性活躍推進法がこの4月に施行されました。

- ・自社の女性の活躍状況の把握・課題分析
- ・行動計画の策定・届出
- ・情報公表

などが、従業員301人以上の会社には義務づけられ、それ以下の従業員数の会社では努力義務となります。それぞれの企業様で、それぞれの女性活躍支援に対する目標値、設定なさったことでしょうか。

今回施行された女性活躍推進法のポイントは目標を設定し公表することにあります。下記14の項目から最低一つの目標設定をすることになります。

- 1.採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 2.男女別の採用における競争倍率
- 3.雇用労働者及び指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合
- 4.男女の平均勤続年数の差異
- 5.男女別の継続雇用割合
- 6.男女別の育児休業取得率
- 7.労働者一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数
- 8.雇用管理区分ごとの雇用労働者及び指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数
- 9.有休所得率

- 10.係長級にある者に占める女性労働者の割合
- 11.管理職に占める女性労働者の割合
- 12.役員に占める女性の割合
- 13.男女別の職種転換または雇用形態転換の実績
および指揮命令の下に労働させる派遣労働者の
男女別雇い入れ実績

- 14.男女別の再雇用または中途採用の実績

以上の中から最低1項目以上の公表が義務化され、「1」「4」「7」「11」に関しては、従業員301人以上の企業に把握が義務付けられている項目です。

II 目標設定

ちなみに現在の、政府の管理職に占める女性労働者の割合は、3.5%。そして省庁によってはまちまちであるが、今回設定された2020年度の全体目標は7%。まあまあ妥当な数なのではないでしょうか。

以前政府（安倍さん）は、あらゆる分野において2020年までに、指導的地位に女性が占める割合を30%までにする、という目標を立てていました。そんなこと、とてもできることではない！と「2030（ニーマルサンマル）問題」として話題になりました。そんな大それた数値を目標にすると、目的が女性活躍推進ではなく、数値クリアが目標となってしまう！と懸念していましたが、今回、政府の目標設定で、事実上断念した模様。実際に考えて政府も無理だということがわかったのでしょうか。

そして、国・自治体は計画を公表するだけなのに対して、民間企業は都道府県労働局に届けることになっています。その理由は、「女性活躍度が見える化することで、進んでいる企業は、女子学生が就職先として選んでもらえるようになる。また投資家が投資先を選ぶときにも優位になる。そういう市場原理そのものが女性活躍推進のインセンティブとなるだろう」と厚生労働省雇用均等政策課長の小林洋子氏がおっしゃっているそうです。

それにしても管理職に就く女性人材を30%までに押し上げるというのに、それにむかう若い世代たちの育て方が、休ませる施策では管理職になるべく女性人材が育たないのではないのでしょうか？

既に起こっている現象ですが、休まず働き続けてきた男性より、時短と育休で働いてきた時間の短い者が、「女性」というだけで先に役職に就く。それでは男性に比べ、ただ優遇されているだけ、ということにもなりかねません。いやすでにそのことが起こり始めており、まだ表に出ていないだけ、見えぬ不満になってきています。

できてしまった法律は守らざるを得ず、致し方ないとしても、是非着目して頂きたいのは、女性の活躍推進です。女性がラクして働くことはありません。女性の力が企業の役に立つことです。

III リアルな女性活躍

先日、以前に女性活躍支援に関してのセミナーをさせて頂いた、企業の人事の方からメールを頂きました。

従業員400人以上で女性1.4%

女性の管理職は1.5%

女性の監督職8.4%

新入社員の女性比率20%

の企業です。

「弊社は4月より、育児休業の期間(時短勤務...通常8時間を6時間勤務)を子供が3歳までだったのを小学校へ入るまでと変更しました。女性活用に効果があるのか小職には見えておりません。」とのメールでした。

この方が懸念していらっしゃること、おっしゃる通りで、時短をして仕事をする時間が短くなって、どうして活躍できるのでしょうか？しかも、この企業は地方にあり保育園は足りていると言います。時短しなくとも8時間労働で残業がなければ全く問題なく子供を送り出し、迎えに行けるのです。にもかかわらず6年間も時短でお仕事してしまっただけは、本人たちの上昇意欲や仕事に対する責任だっただけではたせないのではないのでしょうか？これも政府の制定した法律をかなえるための目標設定が及ばず悪影響といえます。

301人以下の企業は、努力義務ではありますが、もし今後そのことを履行しなければならなくなった時、中小企業の負担は大変なものになります。

ちなみに女性経営者の方々は「甘やかしている」とおっしゃる方が多く、大きな声でおっしゃらないが、「うちは無理ね」と一蹴されます。

なぜ？働き続けることを助成するのではなく、休ま

せることが女性の活躍支援なのか？どうにも理解できないのです。無論必要な時に、柔軟に休暇をとれるようにすることは必要です。子育て中は何よりも子育てが一番重要だから。ポイントは、休ませることが目標になってしまわないことです。

これから女性活躍推進を積極的に進めるにあたって皆様にお伝えしたいことは、休ませることに重点を置き推奨しないで頂きたいということです。

女性が活躍できるようにすることが重要なのです。その人が休まないで働き続けたいのであれば、働けるように。子育てしながら働いていて、緊急事態が起こった時にはその人のフォローができるような体制を作るように。女性同士の協力ができるよう、横のつながりができるような会議や仕事の場作りを。

以前にもクリック特集記事で書かせていただきましたが、男性は優位性を好みますが女性は協調性を好みます。女性同士が協力して進めることが、女性全体が積極的に動くことにも繋がります。部課所は違っても女性のネットワークを作り、自分たちで女性活躍推進に関して検討させていくことも一つの手であると思います。

女性が活躍し続ける社会ができることを強く願ってやみません。

■プロフィール

橘田 佳音利(きつだ かおり)

株式会社フラジュテリー代表取締役

自らが受けた男女差別・母子家庭差別・年齢差別により、同じように悩む女性の支援こそ使命であると強く認識し、ミドルエイジに特化した女性活躍支援の企業として、株式会社フラジュテリーを2003年に設立。

唯一パイオニアである。外面から内面からの煌く自分創り、ミドルエイジ女性の転職・再就職の支援、企業内中堅女性社員のモチベーションアップを図るなど、ミドルエイジ女性の活躍支援に力を注ぐ。

■主な著書

「煌めくミドルと諦めミドル」(長崎出版)

■会社概要

称号:株式会社Frajouterie(フラジュテリー)

設立: 2003年3月

代表者:代表取締役 橘田 佳音利

事業内容

- ・ミドルエイジ女性活躍支援
- ・ダイバーシティー コンサルティング
- ・ポジティブアクション コンサルティング
- ・人材のトータルサポート
- ・雇用コンサルティング
- ・復職支援 等

・<http://www.frajouterie.com/>