



社 労 士 の コ ラ ム

ジョカツのススメ わくわくネット 4

一般事業主行動計画をつくってみよう！

日本政府は、「指導的地位に占める女性の割合を2020年に30%程度」にするという目標を掲げていました。昨年(2020年)、男女共同参画会議の行った首相答申において、当初の目標が大きく進まず、2020年代の可能な限り早い段階で実現する。と最長で10年程度目標を先送りしました。先進国の中でも日本はこの分野での取り組みは大きく進んでいないのが現状です。

前回のコラムで、アンコンシャス・バイアスの話がありましたが、皆さんの会社の中で、お話を進めるうえで、女性活躍について推進しようとなりましたら、まず、一般事業主行動計画の策定を一つの目標にしてみてください。これは、厚生労働省が実施している施策です。行動計画は、企業が将来どうなっていきたいのかについて、「現状を把握」し、自社の「目標や目的」としてかかげること、また、目標に向かってどのように「実施」していくのかを社員の皆さん全員で共有する際も非常に有効です。

そして、会社が求人募集をした際、新規の求職者の方たちが「求人票」を見るときにも、給与や手当等の待遇面だけでなく、育児介護休業の取得を推進しているか？また、有給休暇も積極的に取得しやすい環境にあるの

か？などの福利や処遇面を非常に重要視されるようになりました。こうした労働環境の整備は、顧客や社員から、より選ばれる企業として、他の企業に対する大きなアドバンテージとなります。

また、少子高齢化により労働人口が減少していく中、自社の「有能な人材の確保」という課題は、今後、より大きな問題になっていきます。有能な人に来てほしいと思っている企業の皆さんは、こうした取り組みを進めていくことは人材確保の面からみても有効な手立てではないでしょうか？

子育て中の社員が休業を取りながら多様に働ける職場の環境、また親の介護をしながら働き続ける中堅の社員の方々、女性も男性も性差を超えて働きやすい環境を積極的に整備していくことは、ポストコロナの時代に、お客様にも、また社員の方々にも「ここで働きたい」と選ばれる企業につながっていきます。

まずは、その初めの一步として、自社がどんな企業を目指しているのか、是非、社員の皆さんと話し合ってみてください。

山形県社会保険労務士会
社会保険労務士 平山 達也