

法律コラム：女性活躍推進法（2016.1執筆）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が、平成27年8月、成立しました。同法により、301人以上の労働者を雇用する事業主は、平成28年4月1日までに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、情報公表等を行う必要があります（300人以下の事業主については努力義務）。京都府では、同法23条の「協議会」として、経済団体等と連携して「輝く女性応援京都会議」を設置しています。京都弁護士会も、平成27年11月にワークライフバランスをテーマとするシンポジウムを開催しました。巷でも、イクメンに続き、イクボスという言葉が浸透しつつあります。

今なぜ、職場における女性の活躍が一層注目され、必要とされているのでしょうか。

これは、単に女性の福利厚生やCSR（企業の社会的責任）のためだけではありません。組織の経営戦略として有効であることが理解されてきたからです。

例えば、両性多様な人材が、異なる分野の知識、経験、価値観をぶつけ合うことで新たな製品・サービス等の発想が生まれます。また、両性多様な人材が能力を発揮できる働き方を模索することで効率性や創造性が高まります。これは、成熟期を迎える消費市場において、組織がより高付加価値の製品・サービスを提供し続けるために、また、人口オーナス（生産年齢人口が急減すると同時に、高齢人口が急増する事態）期にある日本の労働市場において、組織が両性関係なく優秀な人材を獲得していくために、共に大変重要なことです。

実際に、女性の活躍を推進している企業は業績が上がっています。そのことはダイバーシティ経営企業100選やなでしこ銘柄等からご確認いただけます。同時に、中小企業は取り組めないというようなもの

でもなければ、特別な業務内容・職種は取り組めないというようなものでもないことも、お気づきになるでしょう。

私は、女性の労働問題について、京都弁護士会が実施するマタハラ110番や女性の権利110番、長岡京市の女性法律相談の担当者となって、その法的支援に継続して取り組んでいます。また、その様々な背景事情の理解のため、株式会社ワークライフバランスの認定コンサルタントの資格を得て、勉強会やワークショップを開催したり参加したりしています。日本で職場における女性の活躍が注目されてきたとはいえ、世界各国の男女平等度合いを比較するジェンダーギャップ指数（2015年、世界経済フォーラム）は、調査対象145か国中総合101位です。「経済」の分野では106位であり、先進諸国の中では下位グループに位置しています。実際現場でもそのことは感じるどころですが、女性活躍推進法の施行をきっかけに変化を期待していますし、私も取り組みを継続する所存です。