

大滝・馬場人事労務研究所便り

女性活躍推進法案が衆院通過！

これから求められる女性活躍支援策

◆女性活躍推進法が

いよいよ成立？

企業や自治体に女性の登用目標などの設定を義務付ける「女性活躍推進法案」が、6月4日、衆院本会議において全会一致で可決されました。参院に送付され、今国会で成立する見通しです。

同法が成立すれば、301人以上の企業は、採用者に占める女性比率や女性管理職比率などの数値や、女性活躍に関する目標や行動計画の公表が義務付けられることとなります（300人以下の企業は努力義務）。

女性が活躍できる企業に優秀な人材が集まる仕組みを作り、さらに女性活躍企業に対する公共調達受注機会の増大を図ることで、女性活用を推進することがねらいです。

◆中小企業では遅れがちな女性の活躍推進

今後ますます『女性活用』が企業の成長・発展のためのキーワードとなることが見込まれますが、中小企業では女性の活躍支援は遅れがちです。

日本政策金融公庫総合研究所の2011年調査では、企業規模が小さいほど女性の勤続年数が短くなることや、転職経験者の割合は規模が小さいほど高くなることが明らかとなっています。

◆すぐにできる女性活躍

推進のための取組みとは

それでは、中小企業ではどのような対策をとることが考えられるでしょうか。

中小企業では、若い女性にとっての手本となるような先輩女性が社内にはいないことも、活躍の妨げの大きな要因となっています。その対策として、近年では、中小企業で働く女性同士が交流できる場を提供する自治体・経



済団体も増えてきました。

中小企業の取組みを考えるうえでは、今年1月9日に政府が発表した「女性が輝く先進企業表彰」も参考になります。大手企業の事例ではありますが、多くの受賞企業が、女性同士がコミュニケーションを図ることのできる場を設けており、仕事で悩んだ時にヨコのつながりで励まし合ったり解決策を相談できたりできるようにすることで効果を上げています。

「第三次産業」における 労災発生状況の特徴は？

◆第三次産業の労災発生状況

厚生労働省から、「第三次産業における労働災害発生状況の概要（平成26年）」が発表されました。この中から特徴的な傾向について取り上げます。

◆小売業

労働災害は平成21年より増加傾向にあり、平成26年は13,365件（前年比4%増）でした。

事故のパターンとしては、「転倒」が多く（34%）、次いで「動作の反動・無理な動作」（13%）となっており、これだけでほぼ半数を占めています。転倒災害の多くは9～11時台に発生しています。

また、経験年数3年未満の死傷者が全体の45%を占め、50歳以上の災害が約7割を占め、かつ年々増加傾向にあります。さらに、休業見込が1月以上の災害が約6割となっています。

◆社会福祉施設

労働災害が年々急増しており（6年間で1.5倍）、平成26年は7,224件（前年比8%増）となりました。小売業と同様、転倒災害が多く（31%）、9～11時に発生しており、50歳以上の災害が約7割を占めています。

また、業種の特徴として、介護等に伴う「動作の反動・無理な動作」による災害が34%を占めています。特徴的な、「腰痛」の発生件数は年々増加しており、平成26年は1,023件（前年比3%増）となりました。

◆飲食店

平成26年は4,477件（前年比1%増）ですが、年々増加しています。ここでも「転倒」が28%を占め、続いて職種柄か「切れ・こすれ」（24%）、「高温・低温物との接触」（17%）が続いています。

また、30歳未満の死傷者数が全体の3分の1を占め、9～12時の作業になれていない時間と繁忙時間となる18～20時に発生しやすい傾向にあります。さらにここでも、転倒災害は9～11時に多く発生し、50歳以上の災害が約6割を占めています。

◆高齢労働者の災害防止が重要になる

近年、転倒による労働災害が急増している背景には、労働者の高齢化があります。今回の発生状況を見ても、50歳以上の転倒によるものが目立っており、骨盤・大腿の骨折等により休業日数が長くなることが多いです。

第三次産業では、製造業等に比べると重篤な災害が少ないということから、現場の安全性に対して意識がおろそかになってしまう傾向にありますが、これから労働力人口の一層の高齢化が見込まれる中、高齢労働者の転倒災害の防止は一層重要な経営事項になるでしょう。

～当事務所よりひと言～

厚生労働省は、4月から学生がアルバイトをする際にトラブルに巻き込まれることがないように、労働基準法などに関する知識を持ってもらう「アルバイトの労働条件を確かめよう」というキャンペーンを始めました。それは、学生アルバイトに過重な働き方を強要させ、学業等の学生生活に支障をきたしている「ブラックバイト」が深刻化しているからです。ブラック企業対策プロジェクトは、昨年7月にアルバイト経験のある大学生に調査を行ったところ、3割弱の学生が週20時間以上のアルバイト就労をしており、「4人に1人が会社都合で勝手にシフトに入れられている」、「ノルマ未達成の理由に商品の買い取り」、「上司のパワハラ、セクハラ」などの違法行為があることが明らかになったとしています。私が講師をしている短大でも、学生たちから時間外割増賃金が支払われないとか比例付与の有給休暇が与えられていないとかよく耳にします。学費の高騰とか、仕送り額の減少、奨学金制度の不備などによって多くの学生は、収入がなければ学生生活を送ることが困難な状況になっています。せめて最低の条件を定めた労基法の順守は、単に刑罰があるからという理由ではなく企業の社会的責任として心して守ってほしいものです。（大滝）

女性活用推進法案について、私も、少子高齢化が進む中で、女性の活用ができる企業が今後大きく業績を伸ばし発展していく企業だと考えています。今年の1月、日産自動車は「女性が輝く先進企業表彰 内閣府特命担当大臣賞」を受賞しました。新しく創設されたこの表彰について、内閣府は、役員・管理職への女性の登用に関する方針や取組、実績、情報開示において功績があった企業を表彰することで、今後、女性の活躍を推進する企業が増え、他企業へ波及する好循環を期待しています。今回の日産の受賞は、従来女性が少ない産業ながら、早くから女性活躍推進について取り組み、成果を上げていることが評価されたものです。また、同じ賞を受賞した有限会社ゼムケンサービスは、建設業という従来女性の活躍が少なかった業界において、女性の視点を打ち出したJKDT（女性建築デザインチーム）を結成。ワークシェアリングなど、女性が働きやすい取り組みを進め、かつ経営者自らが熱意をもって、積極的な対外発信に取り組んでいることが評価の対象となったそうです。こうした表彰を参考にして、まだまだ古い体質を持つ日本の会社組織の中で、うまくこの法律が機能していくとよいと考えます。女性活用のヒントは案外身近なところにあるそうです（馬場）