

女性活躍推進法への対応に「課題がある」とする企業が7割以上 第7回「コア人材としての女性社員育成に関する調査」結果概要（公益財団法人 日本生産性部）から

産業界労使、学識経験者などで構成する公益財団法人日本生産性本部が2009年から毎年実施している「コア人材としての女性社員育成に関する調査」の7回目の調査結果が発表されました。今回の調査結果の主なポイントは以下のとおり。

1. 女性活躍推進法への対応について、「課題がある」とする企業は72.1%である。課題としては、「目標（定量的目標）の設定の仕方」（76.1%）、「取組内容の作り方」（69.3%）とする企業が多い。
2. 女性社員の活躍推進を経営方針または経営計画などで、「明文化している」企業は23.0%であるが、「明文化していないが、検討課題となっている」（46.2%）を合わせれば、約7割となっている。また、女性活躍の「推進体制がある」企業は20.8%であるが、「準備・検討中である」（27.3%）と合わせると約半数になっている。

＜女性社員が管理職以上のポストにつくことへの期待＞

- ・役員クラスまで期待されている（31.5%）
- ・部長クラスまで期待されている（18.1%）
- ・課長クラス（専門職を含む）までは期待されているがそれ以上はあまり期待されていない（26.9%）
- ・管理職以上のポストは期待されていない（11.4%）
- ・その他（10.9%）

3. 「課長ないし課長相当職以上」の女性が、3年前と比較して増加した企業は4割程度（40.3%）である。これら増加した企業に、課長等の女性が増えている部門を聞いたところ、「人事・総務部門」（44.7%）、「営業・マーケティング部門」（42.2%）が4割以上になっている。
4. 女性社員の活躍を推進する上での課題は、「女性社員の意識」（81.6%）、「育児等家庭的負担に配慮が必要」（59.1%）と女性自身に関係するものが高い。一方、「管理職の理解・関心が薄い」（53.3%）、「男性社員の理解・関心が薄い」（46.8%）といった職場の風土の課題とする企業も約半数である。
5. 女性社員の意識を高めるための取り組みとしては、「チャレンジャブルな仕事の機会を与えている」（45.0%）、「仕事の幅を広げるような異動や転勤等の機会を与えている」（42.9%）とする企業は4割以上であるが、「上司に対して、女性社員の育成に今まで以上力を注ぐよう指示している」（26.7%）とする企業はまだ少ない。

事業主等が雇用継続給付の申請を行う場合の個人番号の取扱が 変更になりました。（平成28年2月16日より）

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令が、平成28年2月16日に施行され、雇用継続給付の申請は原則として、事業主を経由することとなります。

これにより、雇用継続給付の申請を行う事業主は、番号法上は「個人番号関係事務実施者」（※）として取り扱うこととなりました。このため、今後、事業主が、雇用継続給付の申請を行う場合、下記2により、従業員の個人番号確認や身元（実在）確認を行うこととなります（ハローワークへ代理権の確認書類や個人番号確認書類の提出は必要ありません。）。

※主に民間企業、税理士、社会保険労務士など。税務署や年金事務所等は「個人番号利用事務実施者」といい、自らの業務でマイナンバーを利用します。個人番号関係事務実施者は、自らの業務でマイナンバーを利用するわけではありませんが、行政機関がマイナンバーを業務利用する際に補助的に扱います。