

## 女性の活躍推進に向けた企業の取組み

労働力人口の減少や多様な人材の活用などを背景に、女性の活躍推進が注目を浴びています。

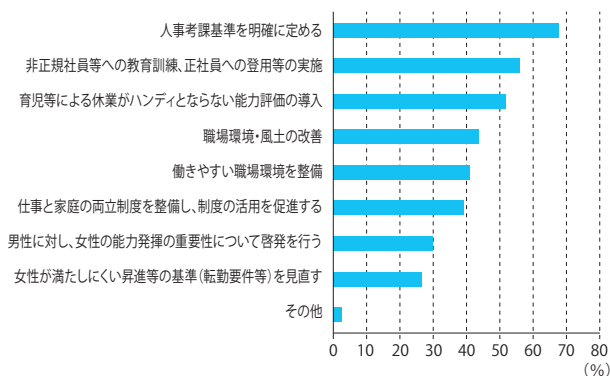
さらに行政では、安倍総理の要請及び発言を受け、政府目標「2020年30%」達成に向けて、積極的に役員・管理職に女性を登用する計画等が推進されています。

では、企業において女性の活躍推進を進めるうえで、どのような取組みが必要なのでしょう。また実際の現場ではどのような取組みが行われているのでしょうか。その先進事例を紹介したいと思います。

### 1. 女性の活躍推進を図る取組みとして企業が 必要と考えている事項とは

日本の人口は、2060年には9,000万人を割り込むと推定されており、生産労働人口が減少していくなかで、業績を向上させるには組織全体で生産性を上げていくことが重要です。そのためには、これまでのように男性だけで会社をマネジメントするのではなく、多様な人材によるダイバーシティマネジメントが何よりも必要です。

今、企業はダイバーシティ政策の一環として、主に女性の活躍推進に力を入れ始めており、まずは女性が活躍しやすい組織を創ることで多様な人材を生かすマネジメントの力をつけていこうとしています。実際に取り組んでいる企業において行われている施策は次図のような事項です。



(出典：厚生労働省平成25年度雇用均等基本調査)

### 2. 積極的に女性活躍推進に取り組んでいる企業の 事例

現場で取り組まれている具体的な内容や成果の事例を紹介します(出典：一般財団法人日本経済団体連合会)。

#### 【取組みの背景】

長期ビジョン達成のためには、新たな価値の創造が必要。新たな価値を創造するためには、画一的な価値観を持った人材だけでなく、多様な価値観の人材が必要。人材の多様化を推進するために、まず女性活躍推進から取り組む必要があるという理由で、トップダウンで取り組みを開始。2008年9月に女性活躍推進担当者を配置。

#### 【具体的な取組内容】

①人事異動時に性別で不利にならないよう配置・配属をする ②新卒採用時に女性活躍の情報を露出(採用HP、説明会等) ③現在ほぼ充実しているという認識(復職率ほぼ100%) ④ラインマネージャーに対するダイバーシティ推進研修の実施 ⑤外部研修派遣(女性マネージャー同士のミーティング、女性社員交流会等)

#### 【取組みの成果】

- ・女性社員の継続就業、両立支援(復職率ほぼ100%)
- ・女性管理職比率7年で2.8%増
- ・女性社員比率30%以上
- ・ダイバーシティ経営大賞受賞
- ・なでしこ銘柄に選定

女性活躍支援策の推進は、家事・育児をともに担う、という男女共同参画社会を創り上げていくことを意味します。そこで、「柔軟な働き方を推進し、実績や成果を評価する仕組みを設け、生産性の高い職場を実現することができれば、女性だけでなく男性も活躍しやすく、働きやすい職場となり、そのような企業に性別を問わず優秀な人材が集まってくると考えています。

(みらいコンサルティンググループ)

# マイナンバー特集 「マイナンバーの取扱い」について

## 1.マイナンバー法の制限

マイナンバー法の正式名称は、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」となっており、個人情報保護法の特別法です。個人情報（氏名・住所・性別・生年月日）にマイナンバー（個人番号）（以下マイナンバー）がプラスされると、さまざまな制限（第三者への提供制限・収集保管の制限等）がかかります。

	個人情報保護法	マイナンバー法
対象	体系的に整理された個人情報 を5,000件以上保有する企業	すべての事業者 (法人・個人事業すべて)
第三者への提供	本人の同意があれば 提供可能	本人の同意があっても 原則禁止
情報の廃棄	規定なし	保存期間経過後 廃棄・削除が必要
故人の情報	保護の対象外	保護の対象となる
罰則	6ヶ月以下の懲役又は 30万円以下の罰金等	4年以下の懲役又は 200万円以下の罰金 又は併科等

## 2.取扱いのポイント

マイナンバーを取扱う際のポイントは、大きく分けて三つあります。

一つ目は目的外利用の禁止です。マイナンバーはマイナンバー法に定められた目的以外に取得、利用、提供及び保管は禁止されています。

二つ目は厳格な本人確認です。目的外利用の禁止を厳格に行ったとしても、マイナンバーが本人のものでなければ、「なりすまし」により損害が及ぶ可能性があります。よって最初の取得段階で、厳格な本人確認が必須となり、そのマイナンバーが正しい番号である「番号確認」と正しい持ち主であることの「身元確認」が求められます。

三つ目は完全管理措置の徹底です。マイナンバーの漏えい・滅失又は毀損の防止その他の適切な管理のために、必要かつ適切な安全管理措置を行わなくてはなりません。具体的には、「基本方針の策定」、「取扱規定の策定」、「安全管理措置の実施」があります。

## 3.利用目的の明示

マイナンバーを取得するときには、利用目的を特定して本人に通知又は公表しなければなりません。例えば、マイナンバーを取得する際に本人に通知した利用目的を「社会保険の事務手続きのみで利用」とした場合、マイナンバーをそれ以外の目的（源泉徴収票への記載等）に利用することはできません。当初の利用目的以外で利用する場合は、あらためて本人に必要な利用目的を通知して再度マイナンバーを取得することになります（当初の利用目的と相当の関連性が合理的に認められる範囲内であれば、利用目的を変更して、本人に通知等を行うことにより、変更後の利用目的の範囲内でマイナンバーを利用することができます）。

このような二度手間にならないように、最初に本人からマイナンバーを取得する際に、マイナンバーの利用が想定される事務の全てを、洗い出す必要があります。

また、利用目的は明示すればよく、利用にあたって従業員に同意を得る必要はありません。

## 4.マイナンバーの提供

マイナンバーは、マイナンバー関係事務を実施する必要がないのに提供を求めてはいけません。

しかし、マイナンバー関係の事務の発生が予想される場合は、その事務が発生できた時点（例えば入社時点）でマイナンバーの提供を求めることができます。

また、従業員がマイナンバーの提供を拒否することも考えられますが、その場合は、法令で定められた義務である事を周知し、提供を求めることとなります。それでも拒否した場合には、書類の提出先の機関（税務署や自治体等）の指示に従うことになっています。

### 取扱いのポイント

#### ●目的外利用の禁止

利用目的をきちんと明示

#### ●厳格な本人確認

「なりすまし」を防ぐため運転免許証等で本人確認

#### ●安全管理措置の徹底

マイナンバーの漏えい、滅失を防ぐために適切な対策の徹底

（社会保険労務士（土浦支部）小林基伸）