



女性活躍推進法成立！家庭と仕事の両立を実現！

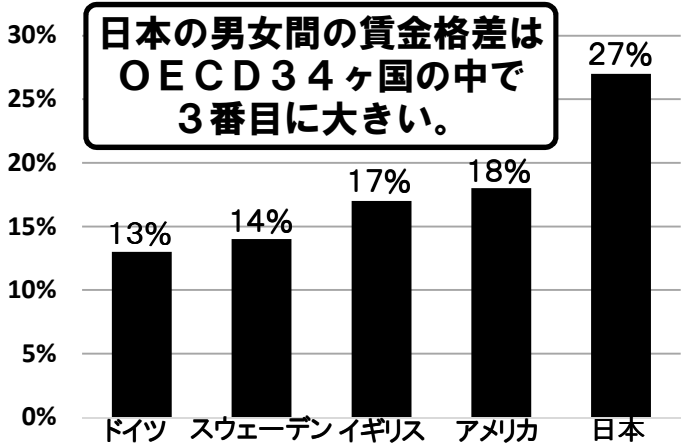
自民党女性活躍推進本部副本部長・田中和徳が、法律の内容を説明します！

1. 女性活躍推進法制定に至る経緯

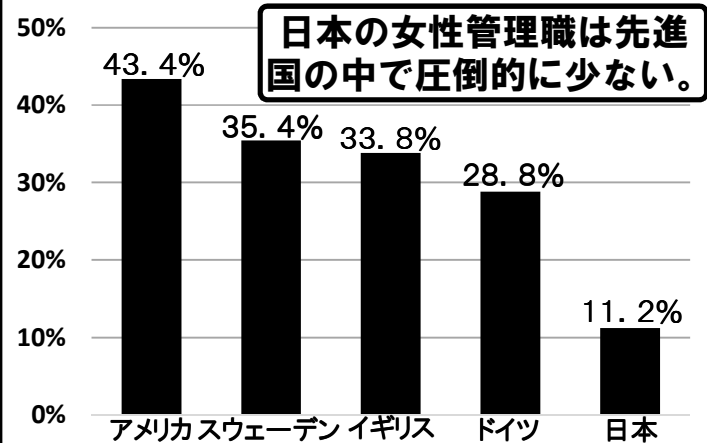
- 日本の労働環境は女性に対して厳しく、昇進や雇用形態、賃金など、様々な点で男女間の格差が存在し、先進国の中で女性の社会進出が最も立ち遅れている現状がある。
現役世代の人口が急速に減少している現在、このような差別は男女平等の原則に反することは勿論、人材確保の貴重な機会を見逃すことになり、経済的にも社会的にも非合理的である。
- この状況を改めるため、男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法が制定されたが、残念ながら女性の社会進出は依然として遅れている。
- そこで、アベノミクスの成長戦略の柱として「女性が輝く社会」の実現を掲げ、「2020年度までに指導的地位の30%を女性が占める」という政府目標を定め、種々の政策を実行している。
2015年8月、その一環として女性活躍推進法が成立し、2016年4月1日から施行される。

2. 女性に厳しい日本の労働環境の現状

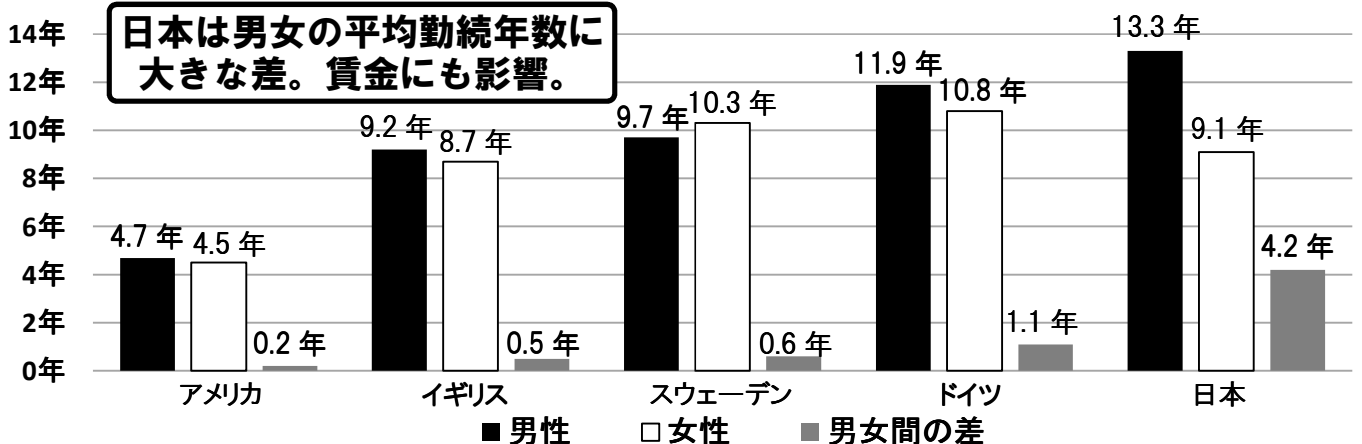
各国の男女間の賃金格差 2013 年



管理職に占める女性の割合 2013 年



各国の勤労者の1つの勤務先における平均勤続年数の比較 2013 年



- 日本では女性が家庭と仕事を両立させるのは困難で、第一子を出産した女性勤労者の約6割が、出産半年後には退職を選んでいる。さらに、雇用形態でも男性勤労者の約8割が正社員であるのに対し、女性正社員は45%程度に留まっており、半数以上が非正規労働者である。
- 加えて、約4割の企業が新卒採用の対象を男性に限定しており、総合職で採用される女性の比率はわずか1割である。約7割の企業で営業職のほとんどが男性で占められるなど、部署ごとの男女の配置の偏りも大きく、管理職への昇進基準の透明性確保も不十分である。これらの結果、賃金や勤続年数に悪影響が及び、晩婚化や少子化にも拍車が掛かっている。
- 夫婦が出産や育児、介護といった家庭生活と、労働や職業を通じた自己実現を両立させるためには、女性の就職や昇進等に対する支援が必要不可欠である。

3. 女性活躍推進法の概要

内閣総理大臣・政府

メンバーは内閣総理大臣をはじめとする全ての閣僚。

女性の職業生活における活躍推進に関する基本方針を策定し、閣議決定。
基本方針の下、女性の採用・昇進等に関する指針を定め、事業者に対して提示。

指示

指示

地方自治体

政府の基本方針に基づき、管轄の自治体における女性の活躍推進計画を策定。

従業員が301人以上の企業・事業主

政府が定めた指針に基づき、以下の施策を義務付け。
(※従業員が300人以下の企業は、努力目標となる。)

- ① 自社の女性勤労者の状況を把握・分析。特に女性の採用率、勤続年数、労働時間、管理職の比率の調査は必須。
- ② 女性の活躍推進に関して、数値目標を伴う行動計画を策定・公表すること。(※計画の実施や目標達成は努力義務)
- ③ 自社の女性の活躍推進に関わる事例を情報公開すること。

- 女性活躍推進法は、女性の就職や復職、昇進、非正規雇用から正規雇用への転換、教育訓練機会の拡充等をサポートするだけでなく、長時間労働の抑制や有給休暇取得の促進、職場における固定的な性別役割分担の改善、男性の家庭生活への参画支援等を目的としている。
- 「301人以上の従業員」とは、雇用関係が1年以上続いている、あるいは1年以上続く見通しの勤労者のことである。正規雇用だけでなく、非正規雇用の勤労者も当然含まれる。加えて、企業は策定した行動計画を各都道府県の労働部局に届け出なければならない。女性の活躍に関して優れた取り組みを行う企業には、厚労大臣が優良企業と認定できる。
- 女性の活躍推進に対する企業の取り組みを促すため、昨年10月に「女性活躍加速化助成金」の運用が開始された。また、企業に対する政府指針も昨年11月に発表された。
- 更に、省庁や地方自治体での女性の採用、管理職増加を推進しつつ、俗に「103万円の壁」といわれ、女性の社会進出を阻害している配偶者控除を性別中立的な制度に改めていく。

女性活躍加速化助成金

女性の採用・昇進等に関する「行動計画」の実施と、計画に盛り込まれた「数値目標」の達成が助成金支給の条件。(※中小企業は① ②の両方を取得可能。大企業は②のみ取得可能)

- ① 中小企業(従業員が300人以下の企業)が行動計画を実施した場合、30万円を支給。
- ② 企業が行動計画を実施し、なおかつ数値目標も達成した場合、30万円を支給。