

女性活躍推進法について

平成28年2月11日



厚生労働省 長崎労働局雇用均等室

本日の説明の内容

1. 女性労働者に関する法律の変遷
2. 女性活躍推進法について
 - ① 成立の背景
 - ② 法の概要
3. 長崎労働局雇用均等室における相談等の状況
4. 今後の課題

1. 女性労働者に関する法律の変遷

昭和20年	女性の参政権実現
昭和47年	勤労婦人福祉法成立・施行
昭和50年	国際婦人年
昭和51年(～昭和60年)	国連婦人の10年
昭和55年	国連「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」に日本署名
昭和56年	男女別定年制に最高裁で無効判決
昭和60年	男女雇用機会均等法成立・労働基準法改正 (昭和61年施行) 女子差別撤廃条約批准年
平成3年	育児休業法成立(平成4年施行)
平成5年	パートタイム労働法成立

2

平成7年	育児休業法改正(平成11年全面施行) →法律名が育児・介護休業法となる。
平成9年	男女雇用機会均等法改正(平成11年全面施行)
平成13年	育児・介護休業法改正(平成14年全面施行)
平成15年	次世代育成支援対策推進法成立(平成17年施行)
平成16年	育児・介護休業法改正(平成17年施行)
平成18年	男女雇用機会均等法改正(平成19年施行)
平成19年	パートタイム労働法改正(平成20年施行)
平成21年	育児・介護休業法改正(平成22年施行)
平成26年	次世代育成支援対策推進法改正(平成27年施行) パートタイム労働法改正(平成27年施行)
平成27年	女性活躍推進法成立(平成28年全面施行)

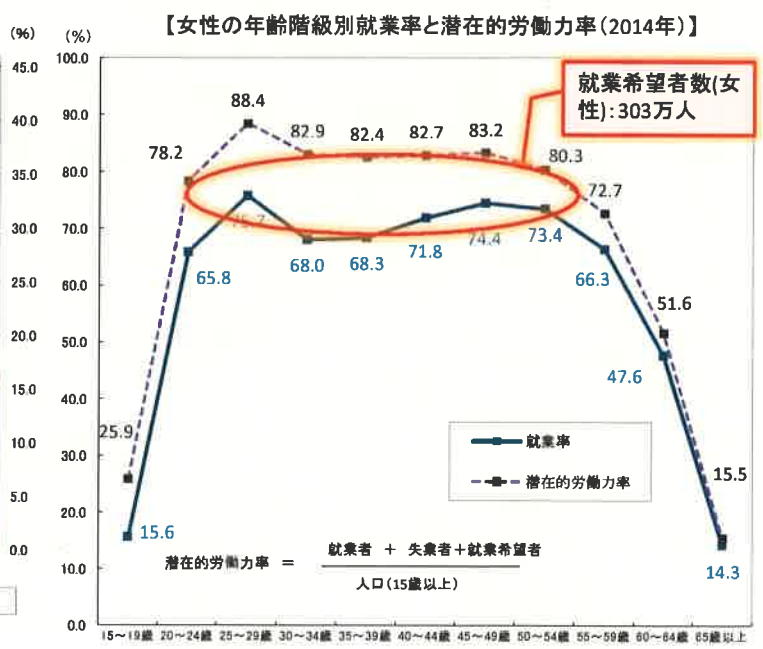
3

2. 女性活躍推進法について

- ① 成立の背景
- ② 法の概要

女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率(実際の実業率と就業希望との差)

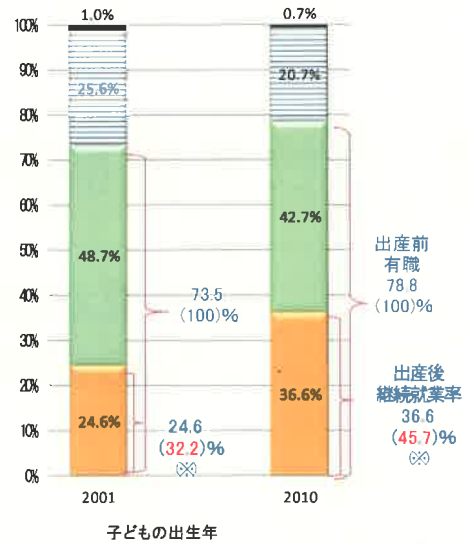
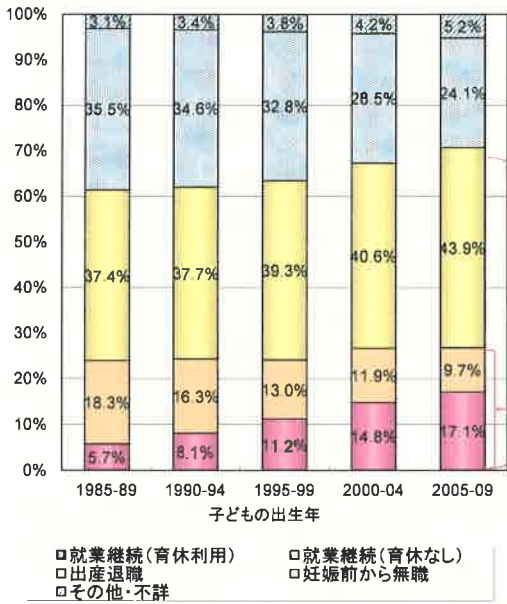
- 平成26年の女性雇用者数は2,436万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.5%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は303万人にのぼる。



*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により3月から8月までを補完推計した※考慮によって求めた値である。
注)平成23年の数値(斜体)は、同補完推計値については平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で算出推計した値。

継続就業の状況

○ 約6割の女性が第1子出産を機に退職している。



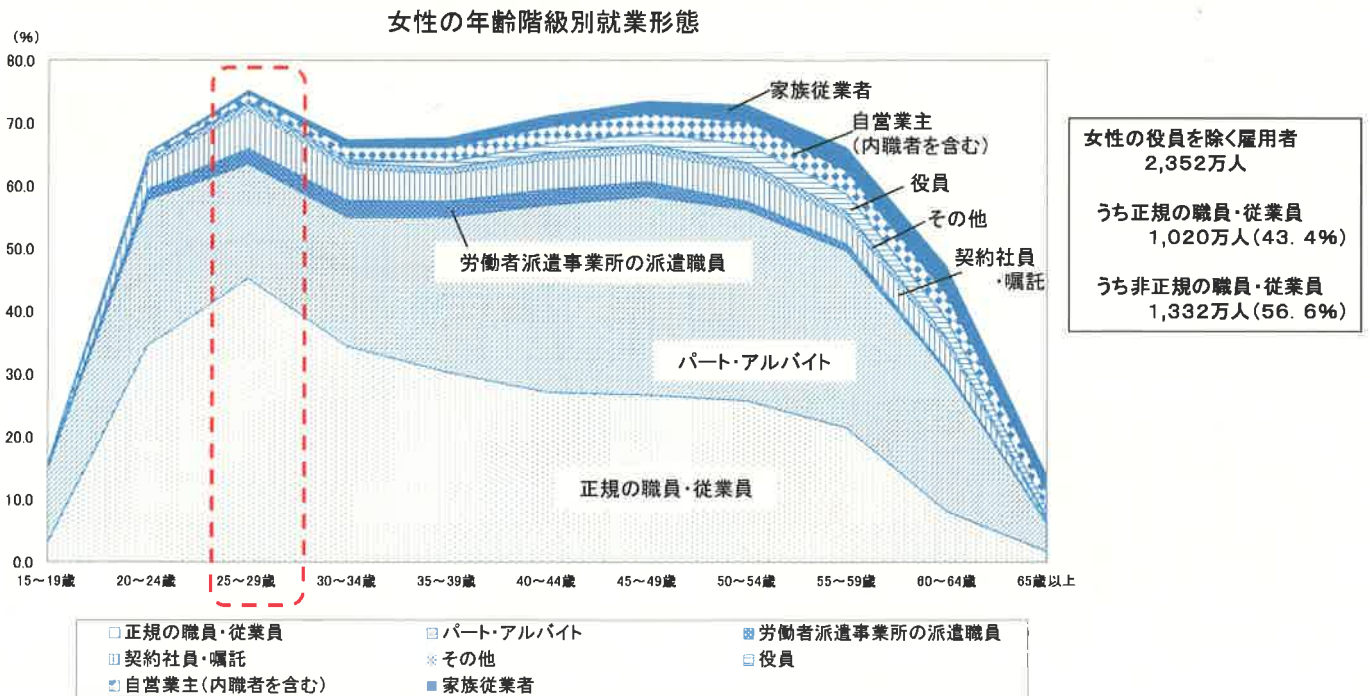
(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

(資料出所) 厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

女性の年齢階級別就業率(雇用形態別)

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25~29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35~39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。

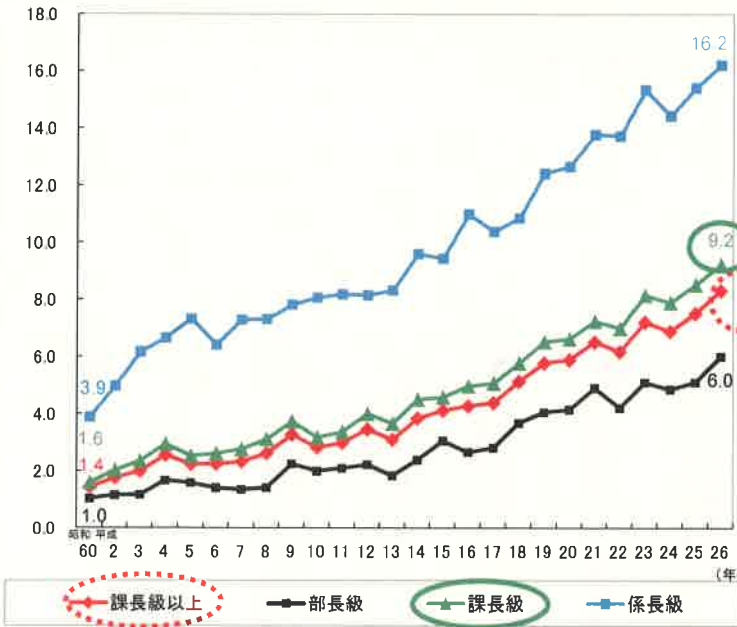


(資料出所) 総務省「平成26年労働力調査(基本集計)」

管理職の女性比率

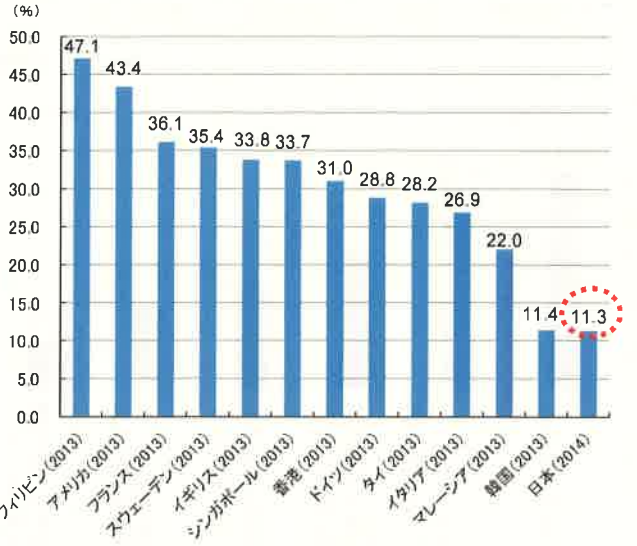
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低く、アジア諸国と比べても特に低い水準にある。

(%) 役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本総務省統計局「労働力調査」、その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」
 注1) 日本及びアメリカの分類基準 (ISCO-08) とその他の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者 (会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等) をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。 8

女性の活躍の「壁」

①(女性のことを)「採っていない」

- 4割弱(36.6%)の企業は「女性採用なし」【平成26年度雇用均等基本調査】
- 総合職採用の競争倍率は、男性30倍に対し、女性43倍。【平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況】

②(女性のことを)「育てていない」

- 将来的な育成に向けた教育訓練を受けている率は、25~44歳の全年齢層で男性よりも女性が低い。(30代後半の場合、男性28.8%/女性15.3%)【2009年「働くことと学ぶことに関する調査」】
- 「営業」「生産」部門は約7割の企業が「男性9割以上の職場あり」と回答【雇用・育成・昇進とホスピタリティに関する調査(2014)】

③(女性にとって)「続けたくない」「続けられない」

- 約6割の女性が第1子出産を機に退職。【第14回出生意向調査(夫の調査)】
- 妊娠・出産前後で退職した女性の約1/4は「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」(26.1%)
 両立が難しかった理由は①勤務時間のあわなさ(65.4%) ②職場の両立を支援する雰囲気(49.5%)【両立支援に係る調査に関する総合的検討調査(平成25年)】

④(女性にとって)「昇進したいと思えない」

- 課長以上の昇進希望を持つ女性は1割程度にすぎない。
- 昇進を望まない理由のトップは「仕事と家庭の両立が困難になる」【男女正社員のキャリアと両立対策に関する調査結果(平成25年)】

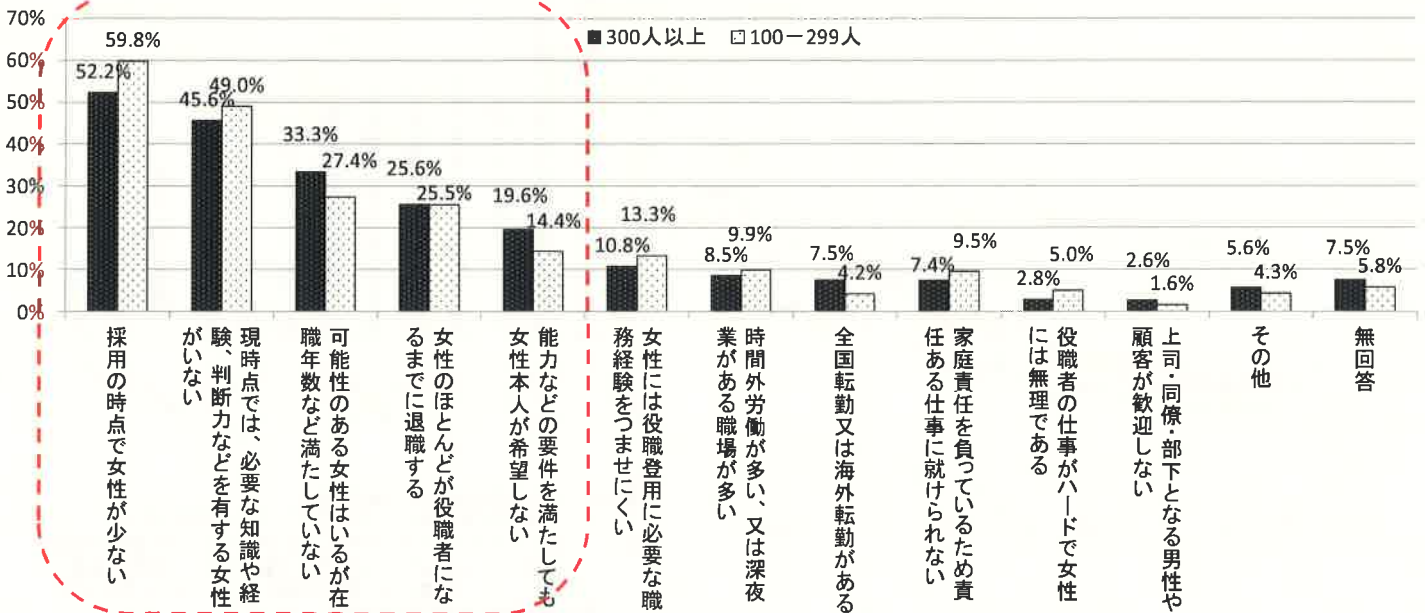
— これらの根底には —
「長時間労働」×「性別役割分担意識」(「男は仕事／女は家庭」等)

女性役職者が少ない理由

○ 女性役職者が少ない(※)理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性がいない」、「可能性のある女性はあるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。

※「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、又は全くいない役職区分(「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」)が一つでもある企業のことをいう。

図：女性役職者が少ない理由(複数回答)



資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(平成25年)」

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- ▶ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- ▶ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ▶ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。

- ▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項：①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- ▶ 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
- ▶ 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

行動計画策定から情報公表までの流れ

常時雇用する労働者(※)の数が301人以上の事業主は以下の事項が義務付けられています。(300人以下の事業主は努力義務)

<ステップ1> 自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行ってください。

- 状況把握 自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。
- 課題分析 把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

<ステップ2> 行動計画の策定を行ってください。

- 自社の課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画として取りまとめましょう。※目標は1つ以上、数値で定めてください。

<ステップ3> 行動計画の社内周知、公表、労働局への届出を行ってください。

- 策定した行動計画を労働者に周知し、外部に公表しましょう。
- 行動計画を策定した旨を労働局雇用均等室へ届け出ましょう。

<ステップ4> 自社の女性の活躍に関する情報を公表してください。

- 自社の女性の活躍に関する状況について公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように公表しましょう。

※正社員だけでなく、パート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

12

ステップ1 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- 一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、「自社」の女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、基礎項目を把握し、選択項目を必要に応じて把握して、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して定めなければならない。

【基礎項目（必ず把握すべき項目）】

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)
- ② 男女の平均継続勤務年数の差異 (区)
- ③ 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
- ④ 管理職(※)に占める女性労働者の割合

(※管理職とは「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計)

「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)

※(区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うこと。

「雇用管理区分」…職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。(例:総合職、一般職/事務職、技術職、営業職/正社員、契約社員、パートタイム労働者など)

ステップ2

行動計画の策定

必須記載事項：①計画期間、②数値目標、③取組内容、④取組の実施時期

①計画期間の設定

平成28年度から平成37年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年から5年間に区切り、定期的に計画の進捗を検証しながら、改定を行っていくことが望ましい。

②数値目標の設定

状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきで、最も大きな課題と考えられるものから優先的に設定を行い、できる限り複数の課題に対応する設定を行うことが効果的である。実数、割合、倍数等の数値を用い、水準に関しては、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とする必要があります。

③④取組内容・実施時期の設定

取組内容を決定する際は、最も大きな課題として数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきかについて検討を行うことが基本です。取組内容と併せて実施時期も検討し、定めましょう。

<行動計画策定に当たっての留意事項>

- 組織全体の理解の下に進めるため、女性活躍推進に向けたトップの関与・実務体制の整備を踏まえて行うことが重要である。
- 非正規を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、たとえば、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定・推進のための体制(委員会等)を設けることが効果的である。また、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。
- 行動計画については、男女雇用機会均等法に違反しない内容にすることが必要である。

14

ステップ3

行動計画の社内周知、公表、届出

○労働者への周知

策定した行動計画については、労働者に周知することが求められています。周知の方法は、従業員への書面の交付、電子メールでの送信などがあります。

○外部への公表

策定・変更した行動計画については、公表することが求められています。公表の方法は、自社のホームページへの掲載、厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」(2月頃開設予定)への掲載などがあります。

○都道府県労働局への届出

行動計画を策定したら、速やかに行動計画を策定した旨(参考様式「一般事業主行動計画策定・変更届」)を郵送、持参等により、都道府県労働局雇用均等室に届け出てください。なお、行動計画そのものを添付する必要はありません。

行動計画を策定した旨の届出については、来年1月を目途に受付を開始

女性活躍推進に関する認定取得を目指しましょう!!

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。**

- (※) 認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。
- (※) 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める次の認定マークを商品などに付することができ、女性の活躍を推進している企業としてPRすることができます。



行動計画策定の段階から、認定を目指した内容にしましょう!!

<例>
㈱A社 行動計画

1 計画期間
平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日

2 数値目標と取組目標

<数値目標>

- ・技術職の女性を1人以上増やす。
- ・女性の離職率を20%以下にする。

<取組目標>

- ・平成△年△月～平成△年△月 女子学生を対象とした職場見学会を開催する。
- ・平成△年△月～平成△年△月 仕事と家庭の両立を図るため、毎週1日ノー残業デーを設定し、実施率95%以上を目指す

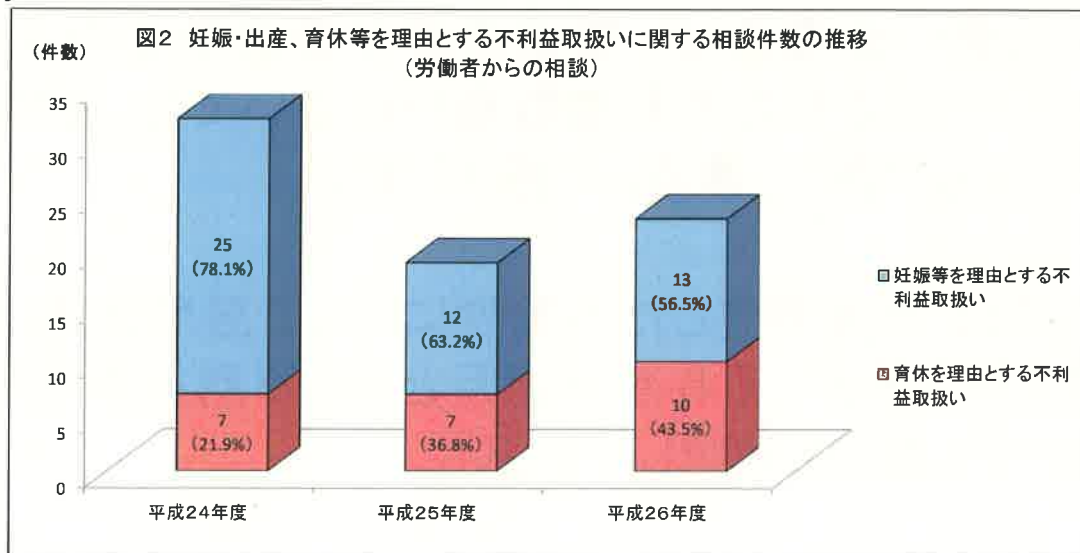
詳細は…
厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/gunya/0000091025.html>)

女性活躍推進法特集ページ

検索!

長崎労働局雇用均等室で受けたマタニティハラスメントの相談状況

平成26年度における妊娠・出産や育児休業等の取得を理由とする不利益取扱い(退職勧奨や身分変更など)に関する労働者からの相談件数は23件と前年度(19件)を上回っている。



妊娠・出産・育休などを理由とする不利益な取扱い (マタニティハラスメント)は違法です！

男女雇用機会均等法(第9条)

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前・産後休業を請求または休業したことなどを理由として、当該女性労働者に対して、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。

(妊娠、出産したこと、産前・産後休業や育児時間を取得したことを理由に、解雇、雇い止め、降格、不利な配置転換などを行うことは違法です。)

育児・介護休業法(第10条)

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。

(介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定労働時間の短縮措置等についても同様にこれらを理由とする不利益取扱いを行いことは違法です。)



どのような事由を理由とした不利益取扱いが違法となるのか、

リーフレット「STOP! マタハラ」をご覧ください！

18

紛争の未然防止のために

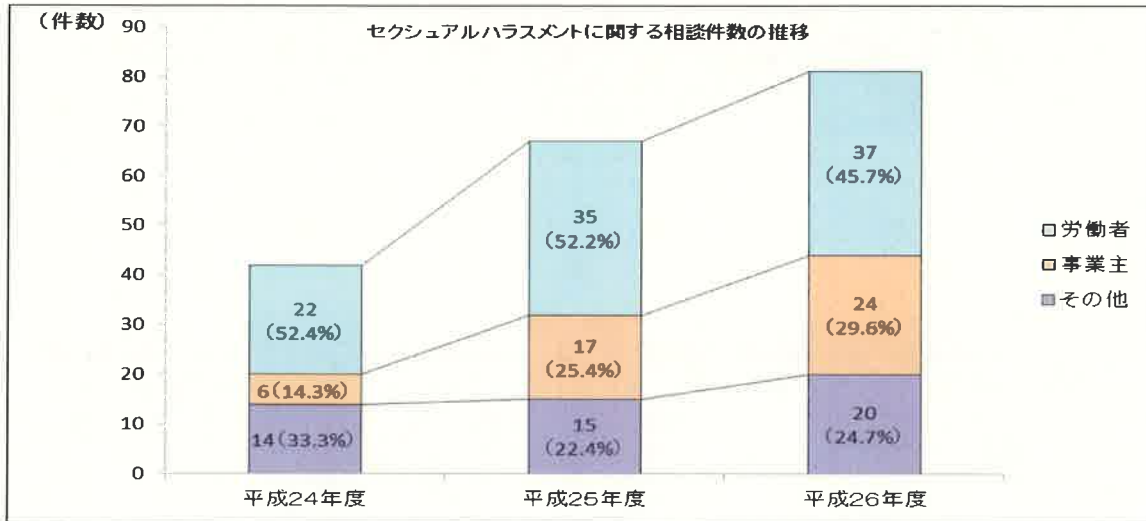
☑原則として、妊娠・出産・育児休業等の事由から1年以内(時期が事前に決まっている措置に関する不利益取扱いの場合は、事由の終了後の最初のタイミング)になされた不利益取扱いについては、例外に該当しない限り、違法と判断されます。

☑妊娠・出産等をした労働者に対して雇用管理上の置を行う場合、それが法違反となる不利益取扱いでないか、改めて確認して下さい。

19

長崎労働局雇用均等室で受けた セクシュアルハラスメントの相談状況

平成26年度におけるセクシュアルハラスメントに関する相談件数は、81件と過去3年間に
いて最も多くなっている。また、81件のうち労働者からの相談が半数近くを占める。



20

働く女性のための法律Q&A

Q1 つわりがひどくて病院に行ったら、お医者さんから勤務時間を短くした方がよいと言われた。そんなことができるのでしょうか？

A 妊娠中・出産後の女性労働者が健康診査等により、医師又は助産師から指導を受けた場合、会社はその女性労働者が受けた指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更や勤務の軽減などの措置を講じなければなりません。（男女雇用機会均等法第13条）

Q2 妊娠したことを上司に話したら、「何かあっても責任が取れないから、辞めてもらう」と言われた。このまま働きたい！

A 会社は、女性労働者が妊娠・出産したこと、産前産後休業を取得したことなどを理由として解雇その他不利益取扱いをしてはなりません。（男女雇用機会均等法第9条）

21

働く女性のための法律Q&A

Q3 育児休業から復帰したら、保育園に子どもを送り迎えするのに、勤務時間を短くして働きたい!

A 会社は、3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日原則6時間）を設けなければなりません。（育児・介護休業法第23条第1項）

Q4 小さな子どもがいるけど、残業が多くて困っている。どうにかできないかしら?

A 3歳未満の子を養育する労働者は、会社に請求することにより所定外労働が免除されます。また、子が小学校就学前までは、時間外労働について、請求により、一定の範囲内（1月24時間・1年150時間）とすることができます。（育児・介護休業法第16条の8・第17条）

22

おわりに



次世代認定マーク「くるみん」

長崎労働局雇用均等室では、働く女性を応援しています。



特例認定マーク「プラチナくるみん」



ポジティブ・アクション普及促進のシンボルマーク「きらら」

厚生労働省長崎労働局雇用均等室

長崎市万才町7番1号住友生命長崎ビル3階

TEL 095-801-0050



仕事と介護が両立できる職場環境整備促進シンボルマーク「トモニン」

23