

男女共同参画社会をつくる ～男女共同参画に関するQ&A～

Q 2 4 本年4月に全面施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）はどのような法律ですか。

A 2 4 4月1日から「女性活躍推進法」の全面実施を受け、国及び地方公共団体は、女性職員の活躍に関する定量的目標や取組内容等を定めた「特定事業主行動計画」を策定することになり、今年度からその計画にそった取組を本格的に実施する段階に入っています。

国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、「一般事業主行動計画」の策定が義務化され、労働者数が300人以下の一般事業主は「事業主行動計画」の策定が努力義務とされています。

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

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。このため、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し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- ▶ 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と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ▶ 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

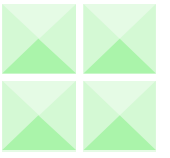
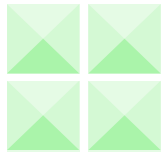
- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

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（取組実施・目標達成は努力義務）
- ▶ 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。



女性の活躍を推進していくためには、これまでの男性職員を中心とした人事管理や働き方の改革が不可欠であります。より具体的には、女性職員が出産・子育てを行いつつ、キャリアアップを図り、管理職として活躍できるための「人事管理面での変革」と、男性が育児や介護等の家庭での責任を果たすことができるような「柔軟な働き方改革」を車の両輪とした取組が求められています。

出所 共同参画 9月 内閣府

