

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、昇進等の機会均等の確保及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職務履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

- 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)。

- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事項についての分析
(参考)状況把握する事項：①女性就業比率 ②勤続率 ③労働時間 ④女性賃金格差 ⑤労働時間削減率 ⑥女性就業比率
- 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、民間事業主は石匠の事項を実施(労働者が500人以下の民間事業主については努力義務)。
 - 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
(優待を受ける権利のうち、事業主が選択して公表)

- 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とする(任意)。

- 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年間の期限立法。

6

重要 地方公共団体の役割

1 推進計画の策定(法律上、作成は努力義務(第6条))

- 各地域における女性の職業生活における活躍を進めるための行政としての計画
- 基本方針を勘案し、地域の実情に応じ、相談体制、両立支援、職業教育の充実等の取組事項を記載
- 男女共同参画計画と一体のものとして策定して差し支えない。

2 協議会の設置運営(法律上、設置は任意(第23条))

- 各地域における女性の活躍を地域ぐるみで応援するための協議の場
- 地域における事業主団体や、NPO、労働組合その他の有識者の参加を想定
- 既存の同様の仕組みを活用して協議会に位置付けることも差し支えない。

3 特定事業主行動計画の策定(法律上、作成は義務(第15条))

- 各自治体が事業主(雇用主)の立場として女性職員の活躍のために作成する計画
- 女性職員活躍の現状を、所定の必須・任意把握項目等(府令規定)により把握・分析し、その結果を踏まえ、それぞれの自治体の実情に応じた数値目標を含んだ行動計画を作成
- 地域企業との模範となる計画(作成を期待)

7

重要 地方公共団体の役割(続き)

3 特定事業主行動計画の策定(続き)

- 策定主体は、小規模市町村も含む全地方公共団体のそれぞれの特定事業主(任命権者)(業年4月1日までに作成が必要)
- 地方公共団体の長、議会の長、選挙管理委員会等の策定主体(特定事業主)等を定める規則の制定が必要
- 国において策定のための指針(ガイドライン(告示))、中小規模自治体を想定した計画策定例を作成
- 行動計画には、計画期間、定量的目標(数値目標)、取組内容、実施時期を記載
- 策定した行動計画は遅滞なく公表、職員に周知
- 毎年少なくとも1回、行動計画に基づく取組の実施状況を公表
- 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画と一体のものとして策定して差し支えない

4 女性の職業選択に関する情報の公表(法律上、公表は義務(第17条))

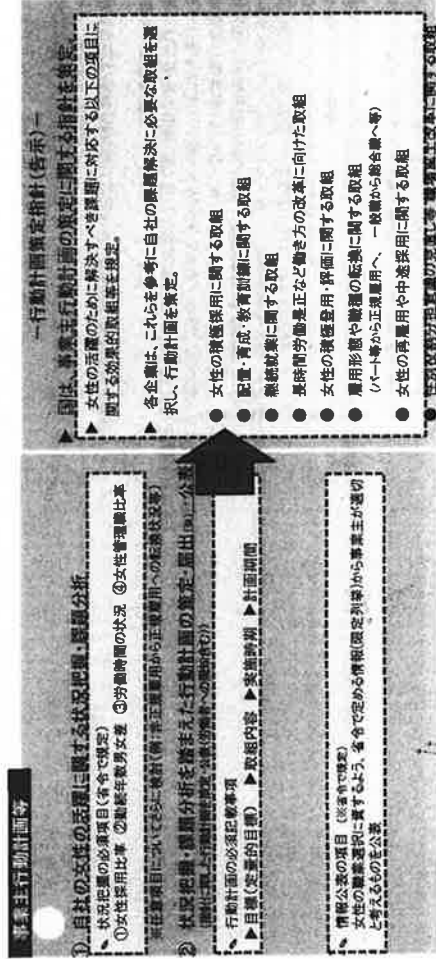
特定事業主は、女性の職業選択に関する情報(府令規定)を定期的に公表

- ※ 1~4について、それぞれ担当部局を定め、関係部局が連携して取り組む必要(男女共同参画担当、人事担当等)
- ※ 都道府県においては管内市町村の取組も促進していく必要

8

重要 行動計画策定等のイメージ

労働政策審議会建議(平成26年9月30日) 抜粋【民間事業主向け】



※ 特定事業主については、行動計画の届出は不要

9