

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。(H27.9/25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、民間事業主は右記の事項を実施。
(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)
- 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】状況把握事項：①女性採用割合 ②継続勤務年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職割合 等
- 上記の状況把握分析を踏まえ、定量的目標や取組内容等を内容とする「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)

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なう「協議会」を組織することができるとしている(任意)。

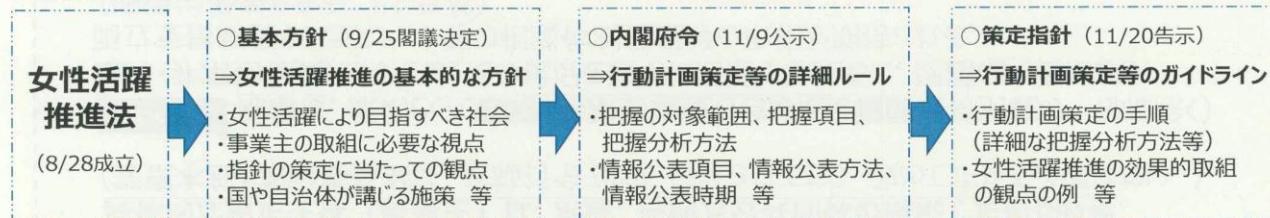
その他

- 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年間の时限立法。

1

女性活躍推進法の施行スケジュール

<これまでの流れ>



<今後の予定>

【平成28年3月末まで】各事業主における取組

- 女性の活躍状況を把握、改善すべき事情を分析

【参考】状況把握する事項
①女性採用割合、②勤続勤務年数男女差、③労働時間の状況、④女性管理職割合 等

- 上記の把握分析を踏まえ、数値目標や取組内容等を内容とする「事業主行動計画」を策定・公表

(※)事業主の範囲

①国の機関(各府省庁等、国会の機関・裁判所等) / ②地方公共団体の機関(首長部局、議会事務局等)
③民間企業 / ④その他(病院、学校、大学、独法、公益法人等) [注: ②④で義務付け対象の事業主数は、合計で約15,000]

【平成28年3月31日】事業主行動計画(※)策定期限

(※)各事業主が作る「女性活躍のための計画」(301人以上の民間事業主、国・地方公共団体に作成義務付け)

【平成28年4月以降】行動計画のフォローアップ、情報の公表等

2

Ⅰ 平成27年度中に必要となる対応

○特定事業主行動計画(女性職員の活躍のための計画)の策定 [必須]

《手順等》

① トップによるリーダーシップの発揮、担当部局の決定

- 組織のトップ自らが、組織経営戦略として女性活躍が重要であるという問題意識を持ち、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織トップの関与の下、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的。
- ポイント** 事業主（任命権者）単位で策定する必要。ただし、連名で策定することも可。**具体的な策定主体（事業主）は、別途、各地方公共団体の規則で定める必要。**
(首長部局のほか、警察本部、教育委員会、議会事務局、特別地方公共団体等)
- ポイント** 対象は、原則として臨時・非常勤職員も含めた全職員（特別職の一部は除く）
臨時・非常勤職員については、その状況を適切に把握するとともに、課題の内容に応じ、両立支援制度やハラスメント等の相談体制整備等の取組が期待される。
(派遣労働者を含むことも有益)
- 職場の的確な実情把握のためにアンケート調査、意見交換等も重要。

3

Ⅰ 平成27年度中に必要となる対応(続き)

② 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析(続き)

- 把握項目によっては、「職員のまどまり」との把握が必要。

〈職員のまどまりとは〉

- 職種、資格、任用形態、勤務形態等の要素に基づく職員のまとまりであつて、当該まとまりに属している職員について、他のまとまりに属している職員とは異なる人事の事務を行うことを予定して設定しているものをいう。
- 職員のまとまりが同一か否かは、当該まとまりに属している職員の従事する職務の内容、人事異動の幅や頻度等について、同一のまとまりに属しない職員との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断に当たつては、単なる形式ではなく、人事の事務の実態に即して行う必要。
- 少なくとも、常勤職員と臨時・非常勤職員は、互いに別の職員のまとまりとして運用されているものと考えられる。

- 把握項目によっては、派遣先においても、派遣労働者の状況の把握が必要。

Ⅰ 平成27年度中に必要となる対応(続き)

② 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析、課題分析

- ポイント** まず把握分析すべき事項は、以下の7項目。
 - (1) 採用の女性割合 <職員のまどりごとの把握が必要>
 - (2) 繰続勤務年数の割合 (離職率の差異をもって代えること也可) <職員のまどりごとの把握が必要>
 - (3) 職員一人当たり毎月ごとの超過勤務時間
 - (4) 管理的地位にある職員に占める女性割合
 - (5) 各役職段階に占める女性職員の割合
 - (6) 男女別の育休取得率・平均取得期間 <職員のまどりごとの把握が必要>
 - (7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数
- 上記の把握分析の結果、必要に応じてさらに対象の把握分析を行うことにより、課題の原因についての検討を深めることに資する。
- 上記の7項目を含めた各把握項目は、次ページに記載のとおり。
(各把握項目の関係や課題分析に当たつての観点については、策定指針の別紙五を参照)

4

Ⅰ 平成27年度中に必要となる対応(続き)

③ 数値目標(1つ以上)を含む行動計画を策定

- 行動計画には、「①計画期間」、「②数値目標」、「③取組内容及び実施時期」を記載。
- 行動計画の期間は、各事業主の実情に応じ、おおむね2～5年程度。
- ポイント** 数値目標は1つ以上。複数の設定を行うことが効果的。
各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標を設定。

〈数値目標の例〉

- 「①年度までに女性職員の採用割合を現状より△%増やし、□割を目指す」(増加率・結果数値)
- 「②年度までに女性職員の育休取得者数を△人増やし、取得率を現状より△%向上させる」(増加数・割加率) 等
- 【参考】各施策等においては、①女性職員の採用・登用、②男性職員の育休取得率、③配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、必ず数値目標を設定。
- 数値目標に対応する取組以外にも、多様な取組を定め、総合的に進めることが効果的。
- 地域内の一般事業主をリードする行動計画を策定することも可。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と一緒にして策定すること也可。

④ 策定した行動計画を公表するとともに、全職員に周知

6

7

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律〔抜粋〕

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、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、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。