

労働政策審議会建議「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」(平成26年9月30日)

概要版①(現状と課題等)

日本の働く女性の現状

- ▶ 雇用者全体に占める女性の割合は43.3%(2,406万人)。その半数以上は非正規雇用。
- ▶ 出産・育児期(30歳代)に就業率が低下する「M字カーブ」が未だ顕著。就業を希望しながら働けていない女性は315万人に達する。
- ▶ 意思決定層(管理職以上)に占める女性の割合(7.5%)は、国際的に見ても特に低い水準。

女性の活躍のために解決すべき課題

(1) 採用 / 配置・育成・教育訓練

- ▶ 企業の約4割は男性のみの新卒採用。総合職採用の女性比率は1割。
- ▶ 多くの職場の教育訓練の中心は配置された職場でのOJT。しかし配置に男女の偏り(例:7割の企業で営業部門は男性が9割以上)

(2) 継続就業 / 男女を通じた長時間労働是正など働き方の改革

- ▶ 依然として約6割の女性が第1子出産を機に退職。両立困難による退職の2大理由は、「勤務時間」と「職場の雰囲気」。
- ▶ 配偶者の男性の家事・育児参画度合いが、女性の継続就業率に大きな影響(第2子の出生割合にも大きな影響)。
- ▶ また、仕事のやりがいを感じる度合いも、女性の継続就業率に大きな影響。
- ▶ 男女を通じた長時間労働の是正に加え、働き方の柔軟性(フレックスタイム、テレワーク等)等が重要。

(3) 評価・登用・女性の昇進希望

- ▶ 「男女区別なく評価し、昇進させる」に「当てはまる」とする男性管理職は6~7割。評価・昇進の透明性確保が重要
- ▶ 女性が昇進希望を持てるためには、長時間労働是正により、「仕事」と「家庭」の二者択一を迫らない職場環境にすることが重要。

(4) 社会全体の意識・職場の風土 / 性別役割分担意識等一

- ▶ 夫婦間では女性が大半の家事を分担。男女がともに、家庭責任を果たしながら、職場でも貢献することが当然という方向へ、社会・職場ともに意識改革を進める必要。

(5) 継続就業を断念した女性等の再チャレンジ

- ▶ 再就職の多くはパート等の非正規雇用。妊娠・出産を機に退職した女性であっても能力の最大限の発揮が可能となるよう、非正規雇用から正規雇用への転換等について、事業主の取組につながる有効な方策を検討する必要。

女性の活躍が求められる日本社会の背景等

- ▶ 女性の継続就業率・労働力率が十分上昇しなければ、就業者数の大幅減を通じ、持続的経済成長等へ大きな影響。
- ▶ 女性が活躍しやすいよう、男女を通じて長時間労働を是正し、子育てしながら当たり前に継続就業できる社会とすることは、生産性向上へのつながるとともに、少子化の改善にも寄与。
- ▶ また、女性だけでなく、男性の生活の豊かさや、介護との両立、企業の人材力強化、競争力強化にも貢献。

労働政策審議会建議「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」(平成26年9月30日)

概要版②(制度の枠組み等)

▶「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、希望に応じて、個性と能力を十分に発揮できること。その結果として、日本経済の持続的成長等に寄与。

▶「指導的地位に占める女性の割合」の増加は、女性の活躍を測る重要な一指標。しかしながら、女性の活躍は、非正規雇用の女性や働いていない女性も含め、あらゆる女性の活躍を目指して進められる必要。

▶ その際には、男女を通じた働き方の改革等と併せ、「職場」と「家庭」の両方において男女がともに貢献する男女共同参画の視点が必要。

▶ 採用から登用まで様々な課題のうち、特にどの部分が大きなウエイトを占めるかは、産業毎・企業規模毎・個別企業毎に多種多様。各企業それぞれの実態に合った取組としつつ、社会全体として着実に前進可能な枠組みが求められる。

制度の枠組み

※①～③について大企業(301人以上):義務 / 中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

状況把握の必須項目(省令で規定)

- 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
- ※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表(指針に

即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

行動計画の必須記載事項

- ▶目標 ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

③ 女性の活躍の現状に関する情報公表

情報公表の項目(※省令で規定)

女性の職業選択に資するものとして省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討。

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

一 行動計画策定指針(告示)一

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)

● 女性の再雇用や中途採用に関する取組

● 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組