

その他の論点（案）

1 計画期間

- 女性活躍推進法は平成28年度から37年度までの10年間の時限立法となっている。行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、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年間から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のではないかと。

2 策定・推進プロセス

- 行動計画の策定・推進に当たっては、非正規雇用の労働者を含め、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、例えば人事担当者や現場管理職に加え、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なのではないかと。
- また、法に基づく状況把握項目（数字）に現れないものも含めた職場の実情の的確な把握や、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要である。このため、事業主行動計画の策定・推進の各過程において、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はないかと。

3 対象労働者について

- 女性の活躍推進は、非正規雇用を含む全て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を目指して進める必要がある。
- 派遣労働者については、女性の活躍推進の取組は、採用・配置・育成・継続就業など、一人一人の職業生活を通じた取組が求められることから、まず派遣元事業主が責任をもって、状況把握・課題分析・行動計画の策定等に取組む必要がある。

- 他方、長時間労働の是正や職場風土改革に関する取組は、職場単位で行うことも重要であり、派遣先は、派遣労働者も含めてすべての労働者に対して取組を進めていくことが求められるのではないか。
- また、これら長時間労働や職場風土に関する課題については、派遣元事業主は、派遣労働者の派遣先ごとに状況把握・課題分析を行い、必要な場合には派遣先の人事担当者と話し合いを行う等、取組を推進するよう働きかけるとともに、必要なフォローアップを行うことが重要ではないか。