

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

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。
- ▶ 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」。
- ▶ 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。

(4) 社会全体の意識・職場の風土 - 性別役割分担意識等 -

- ▶ 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。

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】

①目標 ②取組内容 ③実施時期 ④計画期間

③ 女性の活躍の現状に関する情報公表

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。

— 行動計画策定指針(告示) —

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。

- 女性の積極採用
- 配置・育成・教育訓練
- 継続就業
- 長時間労働是正など働き方の改革
- 女性の積極登用・評価
- 女性の再雇用や中途採用
- 雇用形態や職種の転換(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革