



TOKIO MARINE
NICHIDO

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 ～女性活躍推進法の成立と概要～

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（通称：女性活躍推進法）」が 2015 年 8 月 28 日、成立した。この法律の制定については、安倍内閣が進めるアベノミクスの一環として 2014 年 6 月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂 2014 に盛り込まれているものであり、「2020 年に指導的地位に占める女性の割合 30%」の実現に向けて、企業等における女性の活躍を加速化させることを目的とするものである。

本稿では、2016 年 4 月から全面施行となる「女性活躍推進法」について紹介する。

1. 法律制定の背景と目的

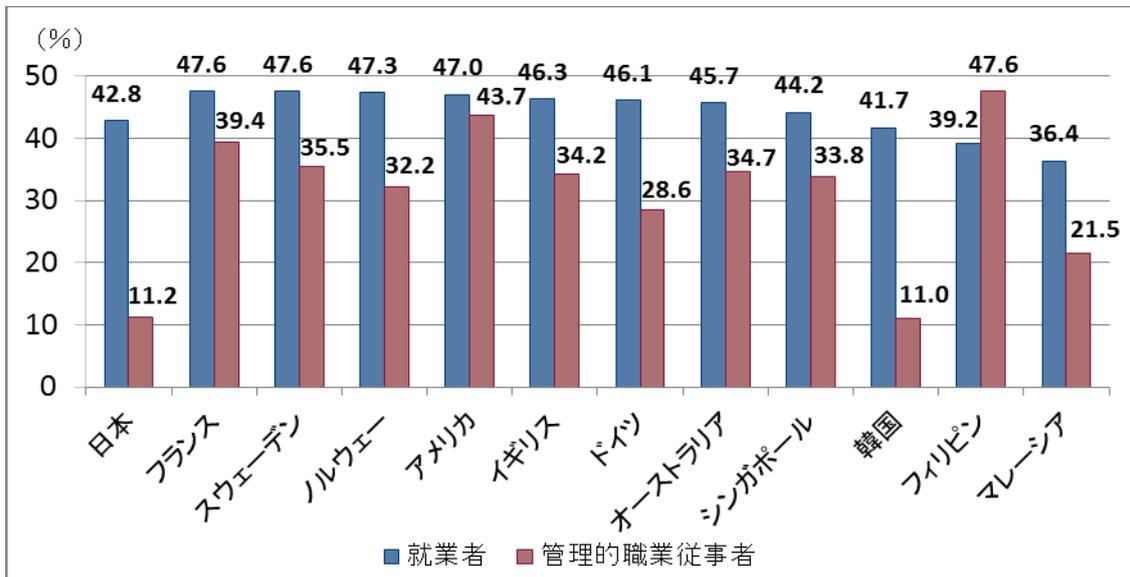
我が国では、女性の活躍推進について「社会のあらゆる分野において、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも 30% 程度になるよう期待する」といった目標（いわゆる「2020 年 30% 目標」）が 2003 年 6 月に男女共同参画推進本部¹決定として示されており、目標達成に向けて様々な施策が講じられてきた。しかしながら、10 年以上が経過した現在においても行政、経済等の各分野において女性の参画は十分でなく、国際社会からも大きく遅れをとっている。

安倍内閣は、女性の力を我が国最大の潜在力であるとし、この力を十分発揮すべく「すべての女性が輝く社会づくり」を最重要課題の 1 つとして取組みを進めてきた。そして「2020 年 30% 目標」達成に向けた取組みを着実に進めるための法的枠組みとして、2014 年秋の臨時国会において「女性活躍推進法」を提出したが、衆議院解散に伴い廃案となった。その後、今期国会（第 189 回国会）で再提出され、ようやく成立に至った。

本法が制定された背景には、依然として解消されない就労分野における男女格差の問題がある。総務省「労働力調査（基本集計）」（平成 25 年平均）によると、管理的職業従事者（いわゆる管理職）に占める女性の割合は 11.2% となっており（図 1）、国際的にみると非常に低い水準となっている。

¹ 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図るため、本部長を内閣総理大臣として 1994 年 6 月内閣に設置された。2003 年 6 月当時の本部長は小泉元内閣総理大臣。

■ 図1 就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合の国別比較



※日本は2013年、その他の国は2012年のデータ

出典：内閣府 男女共同参画白書平成26年版「就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合」をもとに弊社作成

また、女性の年齢階級別就業率についても、20代後半～40代前半にかけて就業率が低下する「M字」カーブは未だ解消されておらず、第一子出産を機に約6割の女性が退職している状況となっている^{2,3}。一度退職した女性が再就職した際には、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となり⁴、男女間の賃金格差や管理職登用の差が生じる要因ともなっている。

2003年に「次世代法」⁵、2005年に「育児・介護休業法」⁶が施行され、男女共に家庭生活と職業生活を両立させるための制度が整備されてきた。しかし、長時間労働が常態化している職場ではそれらの制度は利用しづらく、そのため育児や家事等において配偶者の協力を得られない等の理由により家庭生活に多くの時間を割いている女性にとっては、家庭生活と職業生活を両立させて働き続けることは難しい状況が続いていると言えよう。

1985年に男女雇用機会均等法が制定されて以来、性別を理由とする差別は禁じられているが、未だに採用、配置、昇進等の各段階で男女間の実質的な格差は残っている。さらに前述の通り、長時間労働が常態化する社会では「働きたい」と希望する女性が家庭生活と両立しながら、職業生活において活躍するには大きな障壁があると言える。一方、少子高齢化社会の進展により、今後、深刻な労働力不足が見込まれる中、労働市場における女性の活躍は社会からの要請となっている。この

² 内閣府「男女共同参画白書平成26年版」

³ 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査（2010年出生児）」

⁴ 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2012年）

⁵ 「次世代育成支援対策推進法」（2003年7月16日施行）

⁶ 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（2005年4月1日施行）

ため、職業生活において女性の活躍を推進するための法的枠組みを定めるものとして、本法が制定された。本法は職業生活において女性の活躍を推進し、指導的地位に占める女性の割合を高めていくため、採用、育成、継続就業、登用等の各段階において、それぞれの業種、従業員規模に即した施策を講ずるとともに、職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境を整備すること等が規定されている。

2. 女性活躍推進法の概要

(1) 本法の目的

本法の目的は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することにより、豊かで活力ある社会を実現することであり、

- ①女性の職業生活における活躍推進に係る基本原則を定めること
- ②国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにすること
- ③女性の活躍推進に係る基本方針及び事業主の行動計画の策定、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等について定めること

が示されている。

(2) 国及び地方公共団体による基本方針等の策定

本法の基本原則は以下の通りである。

- 女性に対する採用、教育訓練、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

本法では、政府は基本原則に則り、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することが規定されている。基本方針では、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向、事業主が実施すべき取組みに関する基本的な事項、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や、仕事と家庭との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項等が示されることとなっている。

また、都道府県及び市町村は、政府が策定した基本計画を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍の推進についての推進計画を策定することが努力義務として規定されている。

(3) 企業による一般事業主行動計画の策定

常時雇用する労働者数が 301 人以上の企業は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組みの計画として「一般事業主行動計画」を策定し、今後、公布される省令に基づいて厚生労働大臣に届け出ると同時に、労働者への周知、外部への公表が義務づけられる（一般事業主行動計画の内容については 3 章で後述）。また、これらの企業には女性が職業を選択する際に、各企業における女性の活躍推進に関する取組みの状況を把握できるよう、女性の活躍推進に関する情報を定期的に公表することが義務づけられる。公表すべき情報は省令にて規定されることとなっているが、例えば採用者及び管理職に占める女性比率、男女の勤続年数の差、労働時間の状況等が考えられる。

常時雇用する労働者数が 300 人以下の企業は、一般事業主行動計画の策定、届出及び公表、並びに女性の活躍推進に関する情報の定期的な公表は努力義務となっている。

また、一般事業主行動計画を策定する企業からの申請に基づいて、取組みの実施状況が優れている企業を国が認定する制度が創設される。認定を受けた企業は、自社の商品等に認定に関する表示を行うことが可能となる。

(4) 女性活躍推進のための支援措置

女性の職業生活における活躍を推進するため、国は職業指導、職業紹介、職業訓練、創業支援等必要な措置を講ずるよう努めることが規定されている。地方公共団体は女性及びその家族等からの相談に応じ、情報提供、助言その他必要な措置を講ずることが求められる。

また、国等の役務又は物件調達に関して、前項による認定を受けた一般事業主等に受注機会を増す等の施策を実施することにより、女性活躍推進に取り組む企業を支援することとなっている。

(5) 施行日等

本法は公布日（2015 年 8 月 28 日）より施行となっているが、一般事業主行動計画にかかわる部分については 2016 年 4 月 1 日に施行となる。このため、常時雇用する労働者数が 301 人以上の企業は、2016 年 4 月 1 日までに、自社の女性の活躍状況の把握、課題分析、「一般事業主行動計画」の策定・届出、情報公開等を行う必要がある⁷。なお本法は 10 年間の時限立法であり、2026 年 3 月 31 日をもって失効する。

⁷ 「一般事業主行動計画」の届出は 2016 年 1 月頃受付開始予定。また、一般事業主行動計画の公表先として、厚生労働省は、女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースを 2016 年 2 月頃に公表予定。

(参考：<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000095829.pdf>)

3. 「一般事業主行動計画」の内容

前述の通り、常時雇用する労働者数が 301 人以上の企業は 2016 年 4 月 1 日までに「一般事業主行動計画」の策定、届出及び公表を行うことが義務づけられる。

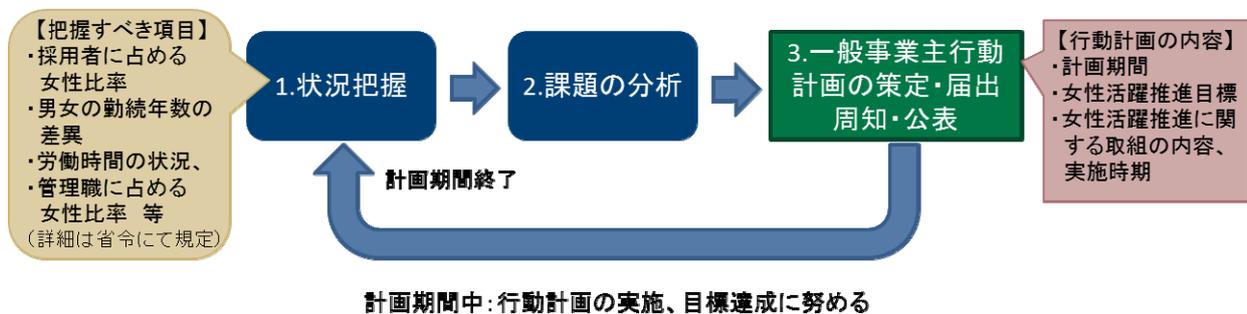
「一般事業主行動計画」に盛り込むべき内容として、次の 3 点が示されている。

- ①計画期間
- ②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
- ③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

このうち②の目標については、採用者に占める女性の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小割合、労働時間の状況、管理職に占める女性比率等が例として示されており、数値を用いて定量的に定めることが求められている。

一般事業主行動計画の策定にあたっては、図 2 の通り 3 つの段階を経る必要がある。

■ 図 2 一般事業主行動計画策定・公表の流れ



一般事業主行動計画の策定にあたっては、今後、国が「事業主行動計画策定指針」として、事業主行動計画の策定に関する基本的な事項や、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に関する事項等について指針をまとめ、公表することとなっている。また、行動計画における状況把握に際して把握すべき情報等についても、今後、省令等で規定されることとなっている。

なお、一般事業主行動計画の策定・届出・公表に関して罰則は規定されていない。

4. 企業が取り組むべき対策等

上述の通り、常時雇用する労働者数が301人以上の企業は、2016年4月1日までに「一般事業主行動計画」の策定、届出及び公表を行う必要がある。「一般事業主行動計画」策定にかかわる詳細の内容は、国による指針の公表や、省令等を待つ必要があるが、自社の女性の活躍推進における課題を把握し、今後、どのように女性の活躍推進に取り組むかを検討していくことは、今からでも可能である。

自社における女性の活躍状況を無料で診断できるツールとして、厚生労働省が運営する「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト (<http://www.positiveaction.jp/>)」内に、「女性の活躍推進状況診断 (<http://www.positiveaction.jp/check/>)」がある。簡単な入力項目により10分程度で診断可能な「簡易診断」と、詳細な内容を入力することにより、より詳しい診断結果や具体的なアドバイス、同規模同業種内での順位等がわかる「総合診断」がある。自社における女性の活躍状況や課題を把握するのに有用であり、参考にされたい。

なお、厚生労働省では、企業における女性活躍推進を支援するため、2014年度に「ポジティブ・アクション能力アップ助成金」⁸を設定していたが、女性活躍推進法成立後は「ポジティブ・アクション加速化助成金（仮称）」⁹として一部内容を拡充することが予定されている。

女性が十分に活躍できていない職場は、今後、女性が力を発揮できるような環境を整備することにより、さらなる成長が期待できる職場である。また、女性が働き続けやすい環境を整備していくことは、人材の定着にもつながる。女性が活躍できていない職場には、長時間労働を是とする雰囲気、育児中の女性には本人の希望の如何を問わず軽度の業務しか担当させない等の過剰な配慮、業務をその内容等から女性には不向きであると一方的に判断してしまう傾向等、多様な要因が複雑にかかり合っている場合が多く、それらを変革することは容易ではない。企業における女性の活躍推進を進めていくためには、経営層が女性の活躍推進の意義や重要性を理解し、全社を挙げて取り組む姿勢を社内外に示すことが重要である。その上で自社の女性活躍状況を把握し、自社に必要な女性活躍推進のあり方について検討することが求められる。

[2015年8月31日発行]

⁸ 女性の活躍推進に向けた数値目標を設定し、2015年3月31日までに「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」内に掲載するとともに、規定の研修を実施して目標を達成し、その状態を一定期間以上継続した企業に対して助成金を支給。2014年度限りで廃止。

⁹ 自社の女性活躍に向けた「数値目標」及び数値目標を達成するための「取組目標」を設定し、自社の女性活躍に関する状況とともに公表した後、課題解決に必要な取組みを実施する等、規定の条件を満たした場合に支給される。

「取組目標」を達成した中小企業に対しては30万円（大企業は対象外）、「取組目標」達成後、「数値目標」を達成した企業には大企業、中小企業ともに30万円（いずれも1事業主1回限り）が助成される予定。

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社

製品安全・環境本部 CSR・環境ユニット

〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-2-1 東京海上日動ビル新館8階

Tel.03-5288-6582 Fax.03-5288-6596