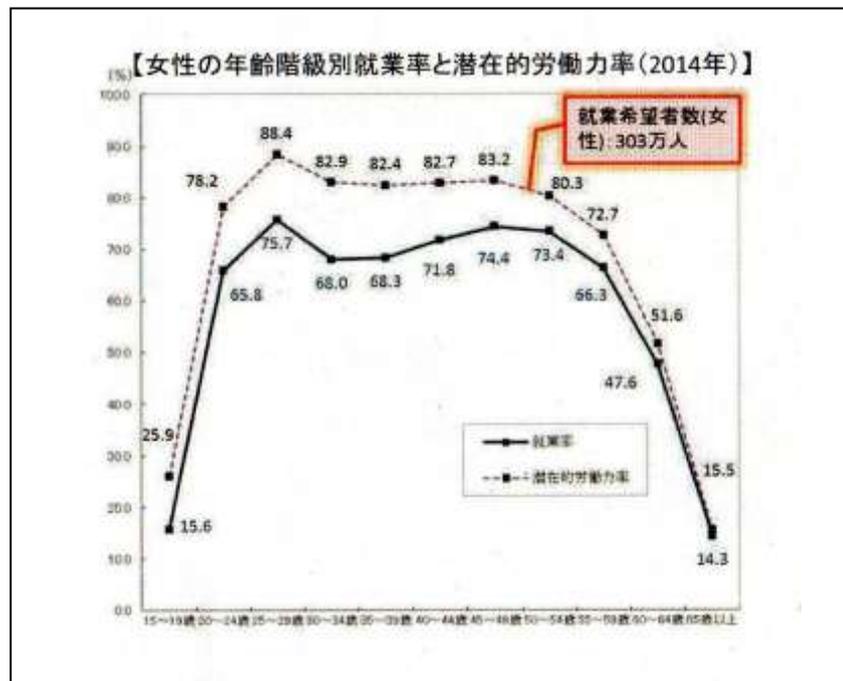


男女共同参画社会をつくる ～男女共同参画に関するQ&A～

Q19 なぜ女性の活躍推進が必要なのですか。

A19 我が国における女性の就業率（15歳～64歳）は上昇していますが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約303万人にも上ります。（図1）

図1



第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多いのです。

出産・育児後に再就職した場合、パート等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は6割近く（56.6%）であります。

管理的立場にある女性の割合は11.3%（平成26年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても大変低く、我が国では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあります。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、**女性の活躍の推進**が重要と考えられます。また、企業自身にとっても多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは大きなメリットがあります。政府においても「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする」目標を掲げ、重要かつ喫緊の課題としています。

このような我が国の状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業者（一般事業者）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』（以下、「女性活躍推進法」という。）が平成27年9月4日に公布され、平成28年4月1日から全面施行されました。

本法律では、常時雇用する労働者が300人を超える民間事業者に、女性の活躍推進に関する**行動計画**を策定し、都道府県労働局に届出すること等を義務付けました。また、常時雇用する労働者の数が300人以下の民間事業者についても、努力義務となっております。

一般事業者の「行動計画」の策定にあたっては、女性の活躍状況（基礎項目）①～④を必ず把握し、課題分析を行うこととなっております。

基礎項目①～④

※(区)は雇用管理区分ごとに把握することが必要。

- ①採用した労働者に占める女性の割合（区）
- ②男女の平均勤続年数の差異（区）
- ③労働者の各月ごとの法定時間外労働と法定休日労働の状況（1年間分）
- ④管理職（課長級以上、役員除く）に占める女性労働者の割合

出所 大阪労働局雇用均等室