

三平代表コラムNO. 13

「女性活躍推進法」成立の意義について

今国会において、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案（女性活躍推進法）が成立しました。尚、同法は 10 年間の時限立法とされています。

この法律は、女性活躍の推進に向けた法的枠組みを構築するために、事業主における状況把握、行動計画の策定・公表（301 人以上の企業は義務、300 人以下企業は努力義務）、女性の活躍の現状に関する情報公表などについて定めたものです。

同法の趣旨としては、少子高齢化社会を迎えた我が国が、豊かで活力ある社会を実現していくためには、女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要であるとして、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進するということです。

○ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること

○ 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

具体的な内容として、以下の事について実施することを義務付けています（300 人以下の事業主は努力義務）。

● 女性の活躍に関する状況把握と課題分析を行うこと

必ず把握する必要がある項目としては、①女性採用比率、②男女別勤続年数、③労働時間の実態、④女性管理職比率の 4 項目となっています。また、その他に任意項目として、男女別の職種転換制度利用実績や育児休業取得率などが加わる模様です。

● 状況把握と分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・届出・公表をすること

行動計画においては、女性活躍に向けた定量的目標、取組内容、実施時期、計画期間を明記する必要があります。

● 女性の活躍に関する情報の公開

一般への情報公開は、把握した項目を基本として事業主が選択し、年 1 回程度、定期的に行うこと 国は、届出のあった行動計画において、女性の活躍推進の取組みが「優良」と判断した場合は、これを認定します。

尚、同法の施行日については、公布日とされていますが、事業主行動計画については平成 28 年 4 月 1 日とされています。

企業において女性が生き生きと活躍できる職場は、組織全体に活力を与え、すべての従業員のモチベーションを高める効果をもたらすことになり、企業の健全な成長発展につながります。

事業主は、女性の能力を最大限に引き出し、活用するためには、教育訓練、評価制度、配転・昇進・昇格などの人事制度の整備に取り組む必要があります。また、そのこと以上に重要なのは、長時間労働の是正、職場風土の改革など、働きやすい職場環境を整備していくことです。