

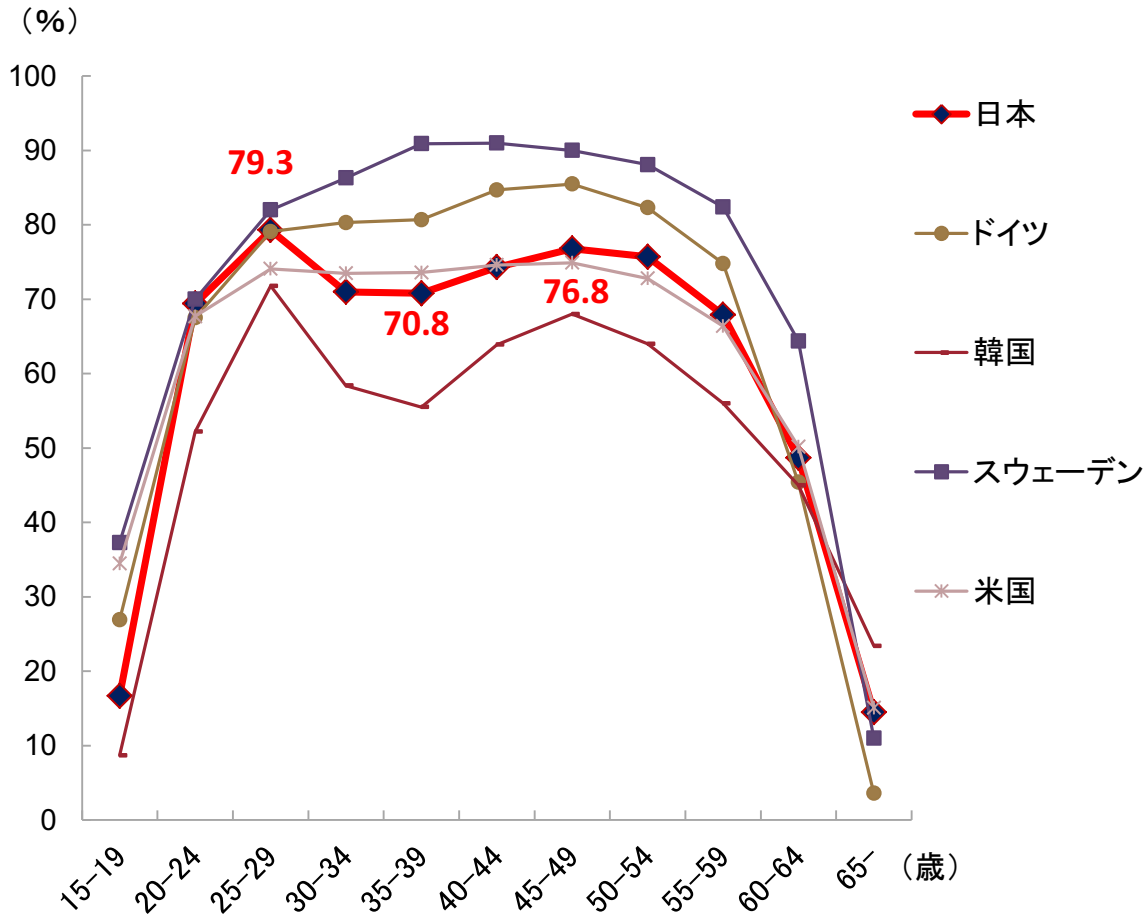
女性活躍推進法（女性の職業生活における 活躍の推進に関する法律）について

平成27年9月4日

内閣官房すべての女性が輝く社会づくり推進室

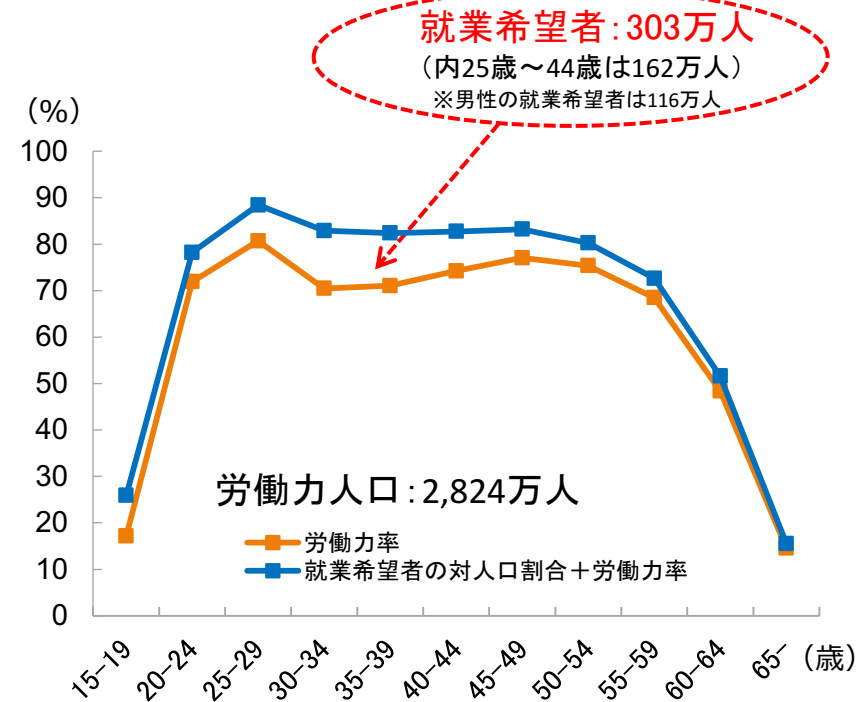
女性の年齢別労働力率

日本では、女性の年齢階級別労働力率がM字カーブを描くが、欧米諸国では見られない。
ただし、就業希望者等を加えた潜在的労働力は高い。



◆ 我が国の女性の労働力率の現状を年齢階級別にみると、30歳代を底としたいわゆるM字カーブを描いている

◆ 背景には、我が国では依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多いことが挙げられる



(備考)

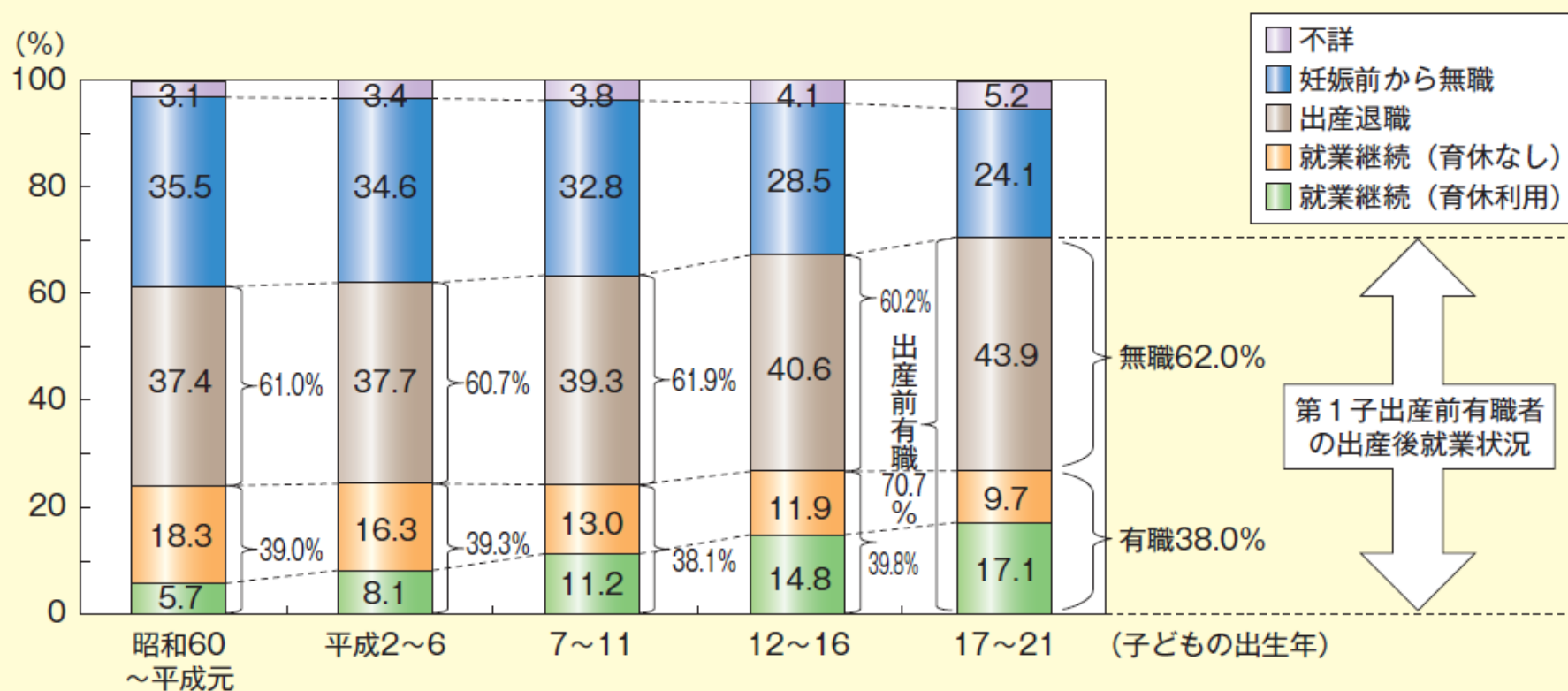
1. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。
2. 日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(平成26年)、その他の国はILO "ILOSTAT"より作成。
3. 日本と米国は2014(平成26)年、その他の国は2013(平成25)年の数値。

(備考)

1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成26年)より作成。
2. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。

子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

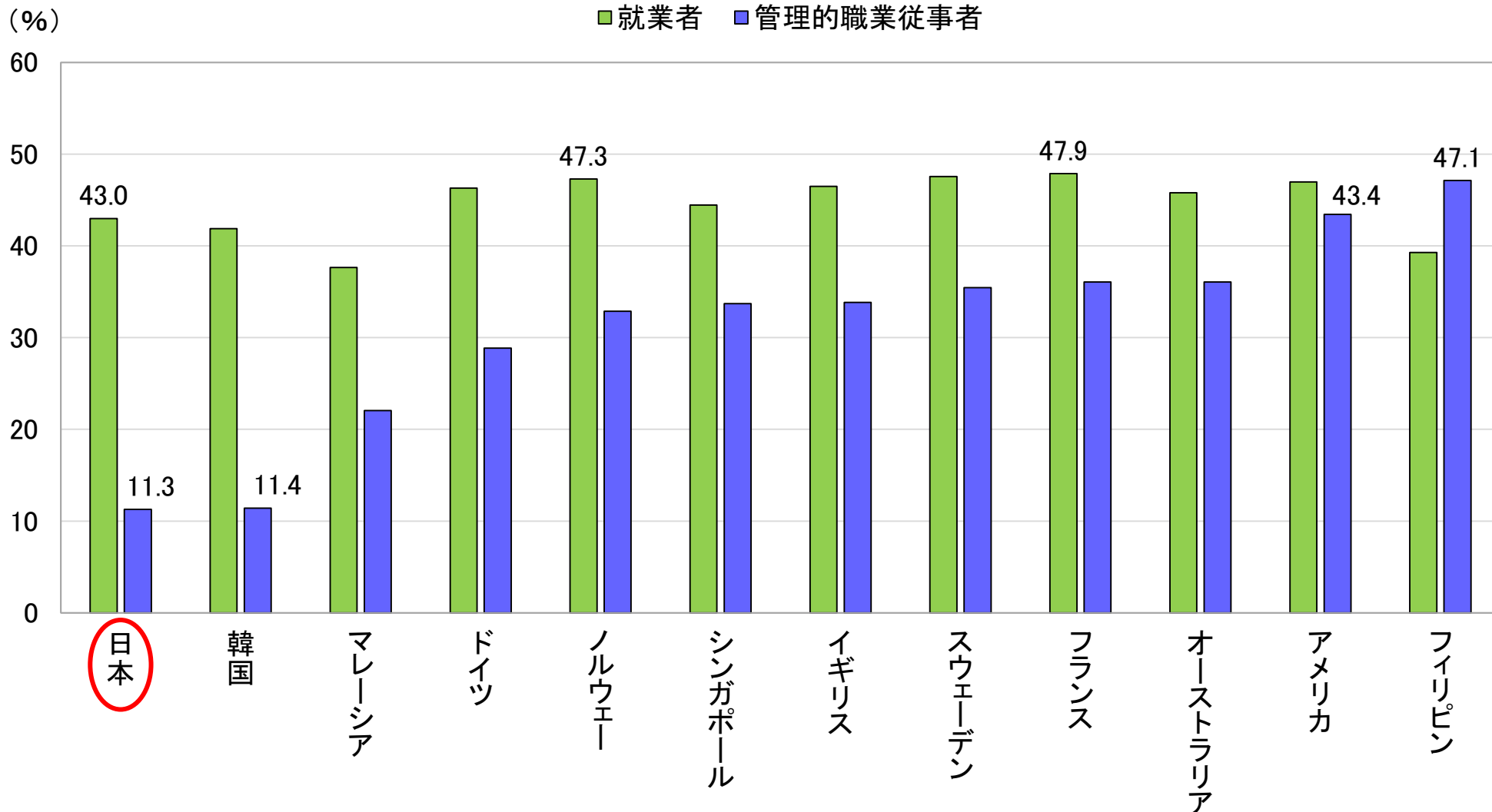
第1子出産前有職者のうち約6割が第1子出産を機に離職。



- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査 (夫婦調査)」より作成。
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続 (育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続 (育休なし) - 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
 出産退職 - 妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
 妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

就業者、管理的職業従事者に占める女性割合（国際比較）

就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は国際的にみても低い。



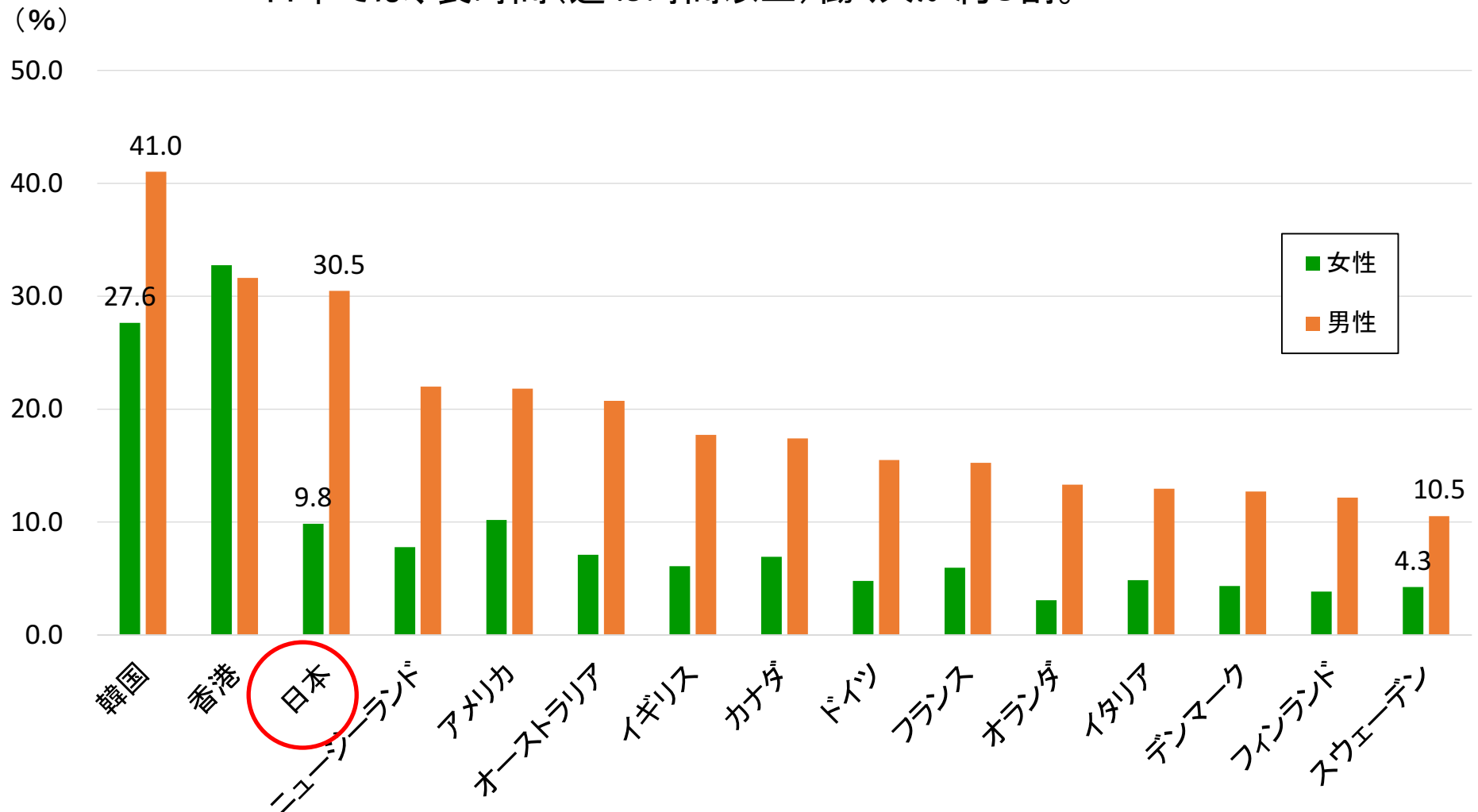
(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成26年), 独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」より作成。

2. 日本は平成26年, その他の国は2013(平成25)年のデータ。

3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

長時間労働者の割合（国際比較）

日本では、長時間（週49時間以上）働く人が約3割。



備考: 1. ILOSTAT Database (<http://www.ilo.org/ilostat/>) より作成。(2015年1月現在)

2. ここでいう長時間とは、週49時間以上を指す。

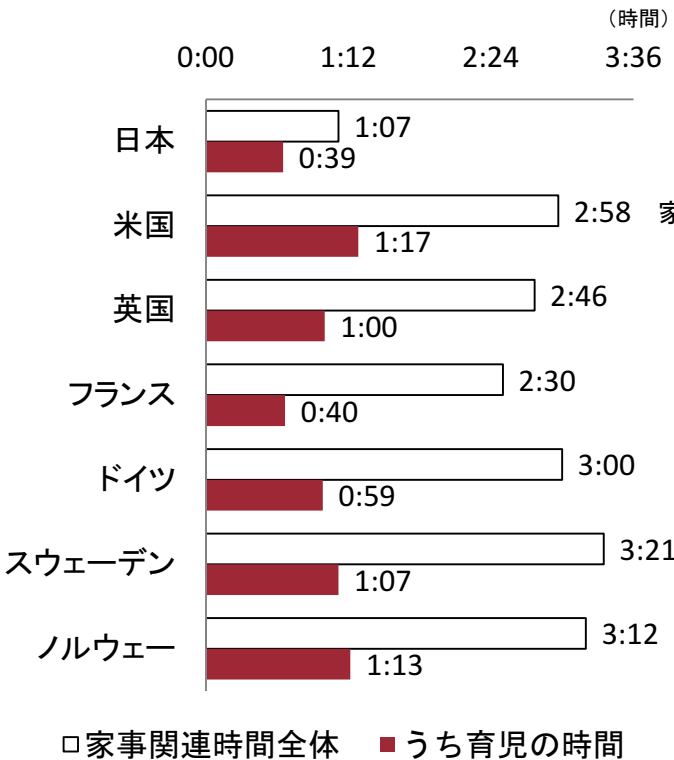
3. 原則として全産業の就業者を対象としている。ただしアメリカは休業者を除く従業者を対象としている。

4. 韓国及びアメリカは2012年、それ以外は2013年の数値である。

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

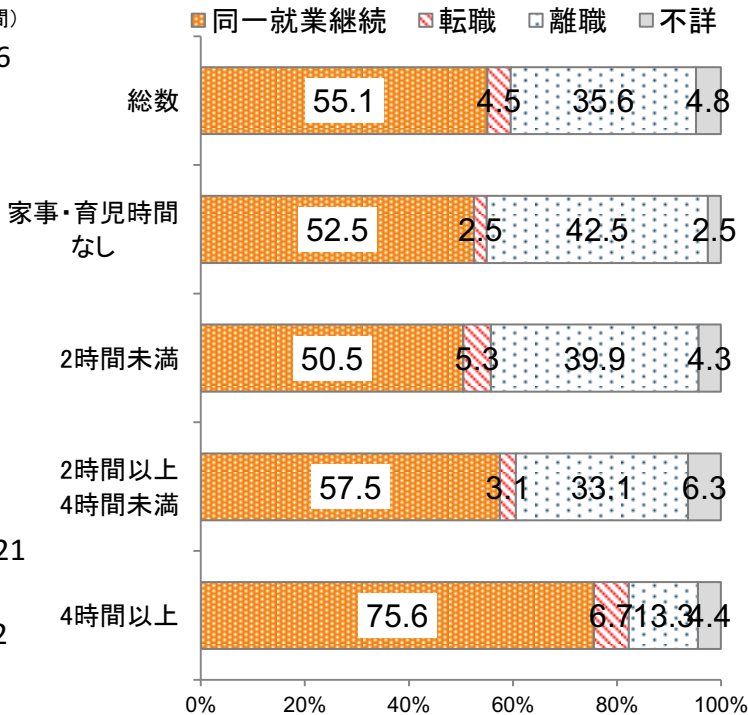
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



(資料出所) 平成27年男女共同参画白書

(備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary” (2013) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)である。

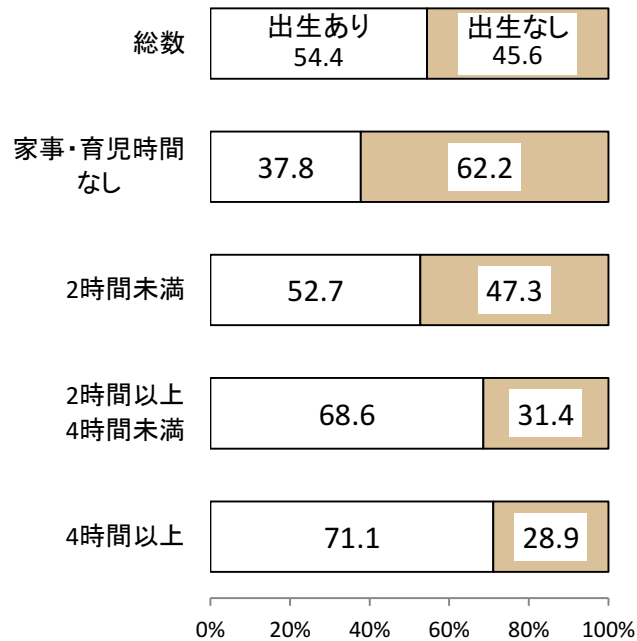
【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



(資料出所) 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012年) 注:

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの10年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
①第1回から第11回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
- 2) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



(資料出所) 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012)

注:

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦
②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。
- 3) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。
このため、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し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- ▶ 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

基本方針等の策定

- 国は、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(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

- ▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項：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 等
- ▶ 上記の状況把握・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・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
- ▶ 女性の活躍に関する情報の公表
(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

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

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

1 推進計画の策定 (法律上、作成は努力義務(第6条))

- ・各地域における女性の職業生活における活躍を進めるための行政としての計画
- ・基本方針を勘案し、地域の実情に応じ、相談体制、両立支援、職業教育の充実等の取組事項を記載
- ・男女共同参画計画と一体のものとして策定して差し支えない。

2 協議会の設置運営 (法律上、設置は任意(第23条))

- ・各地域における女性の活躍を地域ぐるみで応援するための協議の場
- ・地域における事業主団体や、NPO、労働組合その他の有識者の参加を想定
- ・既存の同様の仕組みを活用して協議会に位置付けることも差し支えない。

3 特定事業主行動計画の策定 (法律上、作成は義務(第15条))

- ・各自治体が事業主(雇用主)の立場として女性職員の活躍のために作成する計画
- ・女性職員活躍の現状を、所定の必須・任意把握項目等(府令規定)により把握・分析し、その結果を踏まえ、それぞれの自治体の実情に応じた数値目標を含んだ行動計画を作成
- ・地域企業の模範となる計画作成を期待

3 特定事業主行動計画の策定(続き)

- ・策定主体は、小規模市町村も含む全地方公共団体のそれぞれの特定事業主(任命権者)
(来年4月1日までに作成が必要)
- ・地方公共団体の長、議会の長、選挙管理委員会等の策定主体(特定事業主)等を定める規則の制定が必要
- ・国において策定のための指針(ガイドライン(告示))、中小規模自治体を想定した計画策定例を作成
- ・行動計画には、計画期間、定量的目標(数値目標)、取組内容、実施時期を記載
- ・策定した行動計画は遅滞なく公表、職員に周知
- ・毎年少なくとも1回、行動計画に基づく取組の実施状況を公表
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画と一体のものとして策定して差し支えない

4 女性の職業選択に資する情報の公表(法律上、公表は義務(第17条))

- ・特定事業主は、女性の職業選択に資する情報(府令規定)を定期的に公表

※ 1~4について、それぞれ主担当部局を定め、関係部局が連携して取り組む必要(男女共同参画担当、人事担当等)
※ 都道府県においては管内市町村の取組も促進していく必要

行動計画策定等のイメージ

労働政策審議会建議（平成26年9月30日）抜粋【民間事業主向け】

事業主行動計画等

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

- ▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目 (※省令で規定)

女性の職業選択に資するよう、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

— 行動計画策定指針(告示) —

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
 - ▶ 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。
 - ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
- 女性の積極採用に関する取組
 - 配置・育成・教育訓練に関する取組
 - 継続就業に関する取組
 - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
 - 女性の積極登用・評価に関する取組
 - 雇用形態や職種の転換に関する取組
(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
 - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

※ 特定事業主については、行動計画の届出は不要

法成立後の主なスケジュール

時期	都道府県(市町村)推進計画に関する事項		特定事業主行動計画に関する事項		説明会
	国	地方公共団体	国	地方公共団体	
9月	・「基本方針」策定	・担当者・策定予定時期登録	(一般事業主について労働政策審議会において議論)	・担当者・策定予定時期登録	・ブロック説明会(※1)
10月		計画策定、公表	・「内閣府令」制定 (把握項目、公表項目等) ・「行動計画策定指針」策定 ・中小規模自治体を想定した計画策定例公表	・特定事業主等を定める規則制定	
11月～				把握・分析、 計画策定、 公表 (H28.4.1施行)	・全国説明会・ブロック説明会(※2)
H28.4月～	・計画策定状況フォローアップ(FU)調査		⇒		・計画策定状況・資する情報公表状況FU調査
H29.4月～	・計画策定状況FU調査	⇒	・計画策定状況・資する情報公表状況・実施状況FU調査	⇒	・実施状況(H28年度)の公表 ・資する情報の公表

※1 ブロック説明会： 8/24(月)宮城、8/31(月)東京、9/2(水)広島、9/7(月)愛知、9/9(水)京都、9/11(金)福岡

※2 全国説明会・ブロック説明会： 事業主行動計画策定指針策定後、順次開催予定

(参考) 地方公共団体関係規定

【第1章 総則】

○ 国及び地方公共団体の責務(第3条)

「女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則…にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。」

【第2章 基本方針等】

○ 基本方針(第5条)(閣議決定)

○ 都道府県推進計画等(第6条)(都道府県・市町村の策定は努力義務)

【第3章 事業主行動計画等】

○ 事業主行動計画策定指針(第7条)(内閣総理大臣・厚生労働大臣・総務大臣策定)

・事業主行動計画策定に関する基本的な事項／取組内容に関する事項／その他重要事項

○ 特定事業主行動計画(第15条)(都道府県・市町村の策定義務)

・計画期間／達成目標(数値目標)／取組内容・実施時期

(必須把握項目: 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)

(把握項目(必須・任意、対象範囲)等は、府令で規定)

・毎年少なくとも一回実施状況を公表(義務)

・目標達成の努力義務

○ 特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表(第17条)(定期的な公表義務)(公表項目等は府令で規定)

【第4章 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】

○ 職業指導等の措置等(第18条)(努力義務)

○ 財政上の措置等(第19条)(国の地方公共団体への努力義務)

○ 国等からの受注機会の増大(第20条)(努力義務)

○ 啓発活動(第21条)

○ 協議会(第23条～第25条)(国・地方公共団体の機関が組織、一般事業主団体、連合団体、学識経験者、その他)

特定事業主行動計画の策定主体

① 地方公共団体の各任命権者(地方公共団体の規則で定めるもの)

(法律施行令第1条第2項で規則委任)

- ・地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会等地方公務員法第6条に規定される任命権者を想定。
- ・具体的には、規則(例)を参考に、各地方公共団体の規則において策定主体(特定事業主)等を定めることとされている(②③を除く。)。

② 地方公共団体の教育委員会 (法律施行令第1条第1項)

- ・行動計画の対象となる職員は、地方公共団体の教育委員会が任命する職員
- ・なお、「県費負担教職員」については、都道府県教育委員会(政令指定都市にあっては、政令市の教育委員会)が行動計画を定める。

※ 次世代育成支援対策推進法との違いに注意

次世代育成支援対策推進法施行令では、服務監督権を有する市町村教育委員会が「県費負担教職員」に関する行動計画を策定することとしているが、女性活躍推進法に基づく行動計画は、女性教職員の採用、登用などが重要な要素となることから、任命権を有する都道府県教育委員会(又は政令市教育委員会)が行動計画を策定する。

③ 警視総監又は道府県警察本部長 (法律施行令第1条第1項)

- ・行動計画の対象となる職員は、都道府県警察の職員(地方警務官を含む。)

※ 各地方公共団体の実情に応じて、連名で特定事業主行動計画を策定することは、差し支えない。 12

女性活躍推進法の特定事業主等を定める規則(例)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令(平成二十七年政令第 号)第一条第二項の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第 号)第十五条第一項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

地方公共団体の長	地方公共団体の長が任命する職員
地方公共団体の議会の議長	地方公共団体の議会の議長が任命する職員
地方公共団体の選挙管理委員会	地方公共団体の選挙管理委員会が任命する職員
地方公共団体の代表監査委員	地方公共団体の代表監査委員が任命する職員
地方公共団体の人事委員会(人事委員会が置かれていない市町村にあっては公平委員会)	地方公共団体の人事委員会(公平委員会)が任命する職員
市町村の消防長	市町村の消防長が任命する職員
地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)以外の法令又は条例に基づく任命権者(委任を受けて任命権を行う者を除く。)	地方公務員法以外の法令又は条例に基づく任命権者が任命する職員

※ 太字下線については、市町村における例示