

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

(平成27年法律第64号)

平成27年9月4日施行

【10年間時限立法】

※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

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27年政令第318号)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則(平成27年内閣府令第51号)

労働者派遣法の一部を改正する法律、労働者派遣法施行令、労働者派遣法施行規則も同日施行

基本原則(第2条)

- 採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、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、円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 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

都道府県推進計画の策定【法律上作成は努力義務(第6条)】

- 平成27年9月25日 国閣議決定の基本方針を勘案し府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)
→ 「輝く女性応援京都会議」において策定予定(平成27年度内)
- 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(任意)
→ 「輝く女性応援京都会議」を法律上の協議会に位置づけ(平成27年度内)

基本方針における基本的な考え方

① 法の対象

→ 雇用形態(正規・非正規)、就業形態(自営業等)に関わらず、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性

② 行政の役割

→ ・事業主が取組を円滑かつ効果的に実施できるよう法に基づく必要な措置を行う
・女性に対する支援措置や職業生活と家庭生活との両立のために必要な環境整備
・女性の働き方に中立的な税制・社会保障制度等に向け第4次男女共同参画基本計画期間中のできるだけ早期に見直しを行うなど、女性の職業生活における活躍の推進に資する制度改革を加速化させる。

事業主行動計画の策定【法律上作成は義務（第8条～第15条）】

○平成27年10月に国が指針を策定

○国や地方公共団体、民間事業者は以下の事項を実施

（労働者300人以下の民間事業者については努力義務）

→ 京都府においては特定事業主毎に策定（人事課調整中）

- ① 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
状況把握する事項（採用比率・勤続年数男女差・労働時間の状況・女性管理職比率等）
- ② 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組を記載した「事業主行動計画」を策定・公表（取組実施・目標達成は努力義務）
- ③ 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）

事業主行動計画 策定にあたっての観点

- ① トップによるメッセージの発信、長時間労働を前提としない働き方の構築、時間当たり生産性の重視等による男女を通じた働き方改革への取組
- ② 採用から登用までの各段階の課題に応じた取組
- ③ ワークライフバランスに資する取組を人事評価に反映させる仕組みの検討等を含めた男女の働き方の改革等職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進
- ④ 固定的な性別役割分担意識の解消等によるハラスメントへの対策
- ⑤ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」も踏まえ、公的部門による率先垂範