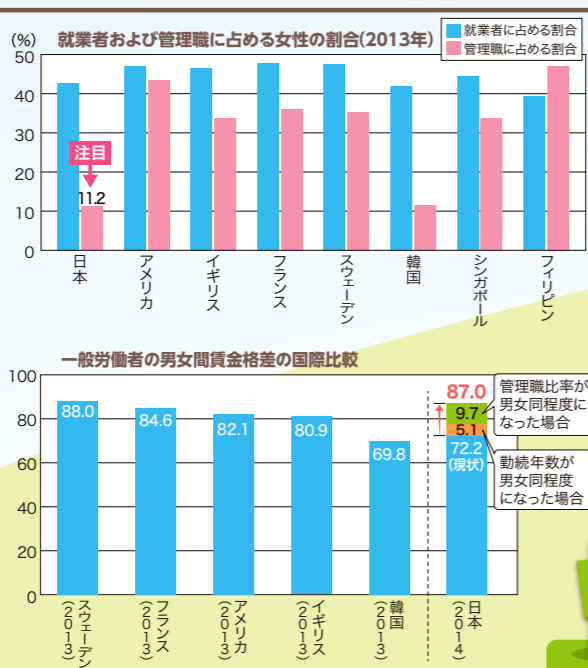


2016年4月1日施行

女性活躍推進法 de もっと働きやすい職場に!

日本の働く女性の現状

日本は、管理職に占める女性の割合が11.2%と、欧米諸国はもとより、アジア諸国の中でも低い水準にあります。また、男女間賃金格差も男性100に対して女性は72.2と国際的に低い水準です。しかし、管理職比率や勤続年数が男女同程度になると賃金格差は先進国並みに縮まるとされています。



STEP 1

職場における女性の活躍状況を把握 & 課題を分析!

基礎項目 必ず把握してね!

- ①「女性の採用比率」(正社員・契約社員等の雇用管理区分ごと!)
- ②「勤続年数の男女差」(出産後に働き続けられているか雇用管理区分ごとに把握!)
- ③「月ごとの労働者の長時間労働の状況」(各月45時間以上の残業は問題です!)
- ④「管理職に占める女性比率」(ガラスの天井になってない!?)

問題がないかしっかり点検して分析するんだね!

選択項目 職場に合わせて選んで!

- ①「男女の賃金の差異」(女性活躍の進捗を測る重要な指標!)
- ②「男女別の育児休業取得率および平均取得期間」
- ③「年次有給休暇の取得率」 など、全21項目!!

男女で2割以上差がある場合は問題があるよ!

STEP 2

行動計画を策定!

- ①「計画期間」(2年~5年が目安)
 - ②「数値目標」(「〇年までに女性管理職数〇人以上」等)
 - ③「取り組み内容」(どのようにして数値目標を達成するか)
 - ④「取り組みの実施時期」(実施はいつからいつまで?)
- などを盛り込むことが必要!

さらに

- 労働者への周知
 - 外部へ公表
 - 企業は、労働局雇用均等室へ届出
- することが必要になる!

ちゃんと解決するために行動計画を立てるんだ!

女性活躍推進法とは、すべての働く女性が、その個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するための法律。

国および地方公共団体、301人以上の企業は2016年4月1日までに、①女性の活躍状況の把握・課題分析 ②行動計画の策定・周知・公表・届出 ③女性の活躍に関する情報の公表などを行う必要があります(300人以下は努力義務)。男女がともにいきいきと活躍できる職場づくりを実現するために、各職場で女性活躍推進法の現状把握・行動計画を活用しましょう。

STEP 3

職場の女性の活躍に関する情報も公表!

最低1項目以上公表!

でも、1項目だけだと恥ずかしいかも!?

項目

- 労働者の男女別の継続雇用割合 ●男女別の育児休業取得率
- 1カ月当たりの労働者の平均残業時間
- 男女別の職種または雇用形態の転換実績 など14項目!

情報公表されると...

その会社で働く人も
HAPPY!

入りたい人も
HAPPY!

会社も優秀な人材獲得+競争力向上で
HAPPY!

女性が働きやすい職場はみんなが働きやすい職場だね!

いつまでに何を?

2016年4月1日の施行までにステップ3までを行う必要があります。

詳しくは

厚生労働省 HP 「女性活躍推進法特集ページ」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>へ



(監修: 総合男女平等局)

認定を目指そう!!

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業は厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、認定マークを商品などに付けて、女性が活躍している企業だということをアピールすることができます。認定は満たしている基準の数によって3段階に分かれています。より上をめざして頑張りましょう。

労働組合としてできること

- ① 春季生活闘争などを有効活用し、行動計画の策定に積極的に関わろう!
- ② 組合員へのアンケートやヒアリングなどを通じ、職場の実態や課題を把握して行動計画に反映しよう!
- ③ 組合員に向けた周知や学習の場を設置しよう!
- ④ 計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与しよう!