

[論文]

「女性活躍推進法¹⁾」の改正と課題

赤羽根 和 恵

1. はじめに

1-1 近年の女性をめぐる法整備

本年（2019）は、1985年国連の「女子差別撤廃条約」を批准から34年、「男女共同参画社会基本法」が1999年に公布してから20年と、女性の地位向上に関する大きな施策の節目の年と言える。1985年策定、翌86年に施行された「男女雇用機会均等法（以下、「均等法）」が、女性労働者の雇用機会を拡大してきた。施行後3度の改正と、労働基準法の改正を含め、関連法の施行と改正として、「育児・介護休業法」や、「パートタイム労働法」、「次世代育成支援対策推進法」等がある。そして、「男女共同参画基本法」の成立にあたり、「こうした雇用差別禁止法制の変遷を経て、働く女性の労働環境にも変化が起こっている。近年、女性の就業率が改善されているが、依然、男女の格差は存在する。不況は女性だけでなく男性にも悪影響を及ぼし、就職氷河期に多くの非正規雇用でしか就業できない世代が40代を迎え、困難な労働環境下にあり、社会に及ぼす影響も拡大化し多様化

している。」という懸念を示している。

「均等法」の制定から30年余り経つが、このように依然として、女性の活躍が十分ではなく、男女間の事実上の格差が大きい。その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた責任ある業務を担う男性の長時間労働やOJTやOFF-JT等の教育訓練・階層別研修を受ける機会が女性には少ないという差が挙げられる。

2015年8月28日に、「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」とする）が成立、翌2016年4月1日より施行された。同法は、「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することにより、男女の人権が尊重され、かつ豊かで活力なる社会の実現」を目的としている。この法は、民間事業主（一般事業主）と、国や地方公共団体を特定事業主の責務を規定しており、次世代育成支援対策法の手法が用いられている。

2018年5月「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定・施行されるなど、近年のあらゆる分野で女性の活躍の促進に向けた法律が整ってきている。

そして、本年3月8日第198回通常国会に

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等の一部を改正する法律案²⁾」に、改正が盛り込まれて6月に、「女性活躍推進法」の改正法が公布され、さらに女性の雇用の促進を図ろうとしている。

そこで本論文では、女性活躍推進法成立の経緯と特徴を整理し、改正と今後の課題についての検討を行う。

1-2 「女性活躍推進法」施行の経緯

2015年8月28日、「女性活躍推進法」が、第189回通常国会において、全会一致で可決成立した。同法は、第二次安倍内閣における最重要施策の一つである「すべての女性が輝く社会づくり」を行い、「社会のあらゆる分野で2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上とする³⁾」目標を達成するための立法政策である。アベノミクスの成長戦略の中では、「女性」を、現在、最も活かしかれていない人材と捉えて、「女性の中に眠る高い能力を、十二分に開花させることが、再び成長軌道に乗せる原動力⁴⁾」としている。

この「女性活躍推進法」の法体系上の位置づけを、浅倉(2016)は、男女格差を是正するためのポジティブ・アクション義務づけ法としている⁵⁾。

こうした女性の活躍による経済活性化推進という考えは、2012年の民主党政権下で開始され、同年6月には、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議において、『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画～働く『なでしこ』大作戦』を公表している。この閣僚会議において女性の活躍には、①男性の意識改革、②思い切ったポジティブ・アクション(積極的改善措置)、③公務員か

ら率先して取組む、という行動計画を明示している。その上で、「日本再生戦略として位置付け、可能なものからすぐに取り組、年内には工程表を策定し、関係閣僚が一丸となって、担当府省と時間軸を明らかにした上で取組を進めていく。その際、国のみならず地方公共団体でも取組を促していく。」と記している⁶⁾。

しかし、民主党政権は、2012年3月に自民政権に交代することになり、第一次安倍内閣がこの政策を引き継ぐ形となった。

安倍首相は、2014年、第187回国会の所信表明演説で、「女性が輝く社会」の構築をテーマとして挙げた。そして、安倍内閣は、労働政策審議会の建議⁷⁾を受け、同国会に女性活躍推進法案を提出したが、衆議院解散により廃案となった。その後、第二次安倍政権が、2015年の第189回国会に再び同一の法案を提出し、可決・成立した。

こうした経緯により、「女性活躍推進法」は、施行まで4年を費やしている。

この法は、有効期間を10年と定めた時限立法であるが、この間に雇用差別の是正を行い、潜在的な人材の登用によって深刻な労働力不足の解消に注力をする意図がある。それには、労働環境の整備と就業への支援が必要である。同法は、本年(2019年)6月5日に、改正法が公布されている。主な改正内容は、女性活躍に関する情報公開項目の拡大と、対象となる企業の規模等の変更である。

2. 「女性活躍推進法」の概要

「女性活躍推進法」の制定の後、2015年9

月25日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下、「基本方針」）」、「事業主行動計画策定指針（以下、「指針」）」が制定されている。そして3年を経過した本年6月5日に、改正法が公布された。そこで本章では、各項目によって条文の整理を行う。

2-1 目的（一条）と基本原則（二条）

「女性活躍推進法」は、「男女共同参画社会基本法」の基本理念にのっとり、女性の職業生活を活躍推進するために、基本原則を定め、女性の活躍を迅速かつ重点的に推進し、「男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現する」ことを目的とする（一条）。

女性の職業生活における活躍推進の基本原則は、3点である。第一に、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえた上で、就労を希望する女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすること（二条1項）、第二に、女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多く家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の役割を果たし、男女の職業生活と家庭生活との円滑

かつ継続的な両立が可能となること（同条2項）、第三は、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ものである（同条3項）。

2-2 事業主の責務（七条、八条、十六条）

同法は、特定事業主としての国、地方自治体に対して、上記の基本原則に基づき、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とする（三条）。そして、民間企業等の一般事業主には、女性労働者に対して、①職業生活に関する機会の積極的な提供、②雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備、③その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努め、④国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない（四条）と定めている。その上で、一般事業主は、「事業主行動計画の策定に関する指針（以下「指針」）」を定めなければならないとした（七条2項）。そして「指針」に基づき、3つの義務が定められている。第一に、女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、活躍を推進するための改善について分析の義務（八条3項）である。国は、指針の「別紙一」に女性活躍に向けた課題として、①採用、②配置・育成・教育訓練、③継続就業・働き方改革、④評価・登用、⑤職場風土・性別役割分担意識、⑥再チャレンジ（多様なキャリアコース）、⑦取組の結果を図るための指標を挙げている（別紙一第二の二（二）関係）。それらの課題に対して把握すべき状況を「第一覧」として、①採用した労働者に

占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働者の各月ごとの平均残業時間数の労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合、これを必須4項目とした（別紙一、同条3項）。その細目である「第二欄」に、任意把握項目として21項目定めた。中でも特筆すべき項目として、「各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合」、「男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合」、「男女の人事評価の結果における差異」が挙げられている。他にも、「男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況」、「管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識」といった昇進に影響のある配置・育成・教育訓練も項目になっている。これらの取組の結果を図るための指標としては、「男女の賃金の差異」がある。

第二に、一般事業主の行動計画策定・届出・周知・公表義務がある（八条1項、2項、3項、4項、5項、6項）。常時雇用する労働者の数が301人（改正後101人）を超える場合、「指針」に即して、「一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下、「計画」）」を定め、厚生労働大臣に届出の義務がある（同条1項）。この「計画」は、①計画期間、②労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を定量的に定め、③「計画」に基づく取組の実施と目標の達成の義務がある。ただし、いずれも改正前は、常時雇用する労働者が301人（改正後101人）以上の企業に法的義務があるが（同条1項、3項、6項）、300人（改正後100人）以下の企業は、「努力義務」である（同

条7項）。

第三に、一般事業主の定期的情報公表義務がある（十六条）。一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の活躍に関する情報を定期的に公表しなければならないと義務付けている（同条1項）。定期的に公表をする情報は、「指針」の必須4項目を含めた14項目である（「別紙三」）。

選択された10項目は、①男女別の採用における競争倍率、②労働者に占める女性労働者の割合、③10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合、④男女別の育児休業取得率、⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間、⑥有給休暇取得率、⑦係長級にある者に占める女性労働者の割合、⑧役員に占める女性の割合、⑨男女別の職種又は雇用形態の転換実績、⑩男女別の再雇用又は中途採用の実績、これらの項目が、定期的に公表される。

2-3 認定制度と受注機会の拡大（九条、十条、十一条、二十条）

厚生労働大臣は、当該取組の実施の状況が優良でその他の厚生労働省令で定める基準に適合する一般事業主の認定を行う（九条）。この認定を受けた「認定一般事業主」は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるものに、「表示（認定マーク）」を付することができる（十条1項）。この認定マークは、「えるぼし」という名称で、認定制度のインセンティブの付与である。そして、認定事業主が、①基準

に適合しなくなったとき、②法律に基づく命令に違反したとき、③不正の手段により認定を受けたときに、認定は取り消される（十一条）。

その他、認定一般事業主へのインセンティブとして、国と地方自治体の受注の機会の増大その他の必要な施策が実施される（二十条）。

2-4 特定事業主の責務と協議会の組織（十五条、十七条、二十三条、二十四条）

国及び地方公共団体の機関の長である特定事業主も、301人（改正後101人）以上の一般事業主と同様の責務がある（十五条）。女性の職業生活における活躍の推進に関する「計画」を策定し（同条1項、2項）、取組を把握・分析する（同条3項）。そして、①計画期間（同条2項）、②目標と実施時期を定める（同条2項）。計画の公表（同条5項）、定期的な公表を行い目標の達成に努めなければならない（同条6項、7項）。十五条では、計画および公表の内容等も301人（改正後101人）以上の一般事業主と同様の責務、定期的情報公表義務は、十七条で定められている。

そして、国及び地方公共団体の機関は、関係機関と学識経験者等により構成される協議会を組織することができ（二十三条1項、2項、3項）情報を共有し、連携の緊密化を図り協議を行う（同条4項）。協議会が組織されたときは、その旨を公表する義務（同条5項）と、関係者は秘密保持義務を負っている（二十四条）。

2-5 職業指導等の措置等及び財政上の措置等（十八条、十九条）

国は、女性の活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努める（十八条1項）。

地方公共団体は、この措置と相まって、女性及びその家族、関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努め（同条2項）、その事務を、適合する者に委託でき（同条3項）、その事務の従事者は、守秘義務を負う（同条4項）。

地方公共団体には、施策に必要な財政上の措置（十九条）がある。

2-6 報告の徴収と及び罰金（二十六条、三十四条）

厚生労働大臣は、法律の施行に関し必要があるときは、一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる（二十六条）。そして、報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する（三十四条）。

2-7 施行期間（付則一条）

この法律は、公布の日（2015年9月4日）から施行、ただし、事業主行動計画等は、2016年4月1日からである（付則一条）。施行後三年を経過した場合、施行状況によって規定を検討して必要な措置を講ずる（附帯四条）。

なお、本法は、2026年3月31日までの時限立法である（附帯二条）。

2-8 衆参両議院における附帯決議

本法の施行にあたり、衆参両議院において、

附帯決議が行われ、政府及び地方公共団体が措置を講ずるべきことが論じられた。衆議院では、2015年6月3日に14項目⁸⁾、参議院では、8月25日に16項目が採択された⁹⁾。特に参議院においては、子育て及び介護、ハラスメント、配偶者のストーカー行為等についても採択されている。

衆参両議院での採択項目には、指針と省令に反映されたものもあり、両議院のそれぞれの項目を分類ごとに整理をすると、以下のようになる。

①「男女間の賃金差」を是正するために、女性が職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、公労使により賃金格差の是正に向けて検討すること（衆議院第2項、参議院第1項）。一般事業主行動計画の策定に当たって、賃金格差の状況把握の任意項目に加えること（衆議院第2項、参議院第4項）。

②「非正規労働者の処遇改善」については、「短時間労働者の雇用管理の改等に関する法律」第九条のガイドラインを策定することを速やかに検討する（衆議院第3項）。実態把握、分析、目標設定、事業主行動計画の策定・公表等は雇用管理区分ごとに行われるよう検討すること（参議院第2項）。

公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、すべての女性の活躍を促進する観点からも、臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう引き続き配慮すること（衆議院第9項、参議院10項）、さらに参議院第10項では、その実態を把握するとしている。

③「派遣労働者」については、派遣元事業

主による実態把握等に加え、実際に使用している派遣先事業主により、実態把握、分析等がなされるとともに、事業主行動計画に「雇用形態の変更等の機会の積極的な提供」などが盛り込まれるよう検討すること（参議院第3項）。

④「事業主行動計画」を策定するに当たり、一般事業主は省令により、特定事業主は内閣府令によって、男女の育児休業取得割合、男女間の賃金格差、自ら使用する労働者に占める正規労働者の割合及び自ら使用する女性労働者に占める正規女性労働者の割合等について、状況把握の任意項目に加えること（衆議院第5、8項、参議院第4、9項）。

⑤「事業主行動計画策定指針」について、一般事業主行動計画の策定又は変更に当たっては、労使の対話等により労働者のニーズを的確に把握するよう、行動計画策定指針において示すこと（衆議院第6項、参議院第5項）。

⑥「計画に基づく取組の実施状況の公表」は、取組の実施状況の公表を促進すること（衆議院第7項、参議院第6項）。

⑦「協議会を組織する関係機関」には、必要に応じ、協議会に男女共同参画センター、労働組合、教育訓練機関その他の女性労働者に対し支援を行う団体も構成員として加える（衆議院第10項、参議院第16項）、学識経験者を加えるに当たっては、その構成員の男女比が特段の理由なく大きく偏ることのないよう配慮すること（衆議院第11項）。

⑧「固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境」においては、法の施行後三年の見直しに併せて、男女雇用機会均等法の改正について検討を進めること（衆議院第12項、参議院第16項）。これによ

り「女性活躍推進法」の改正が行われた。

⑨「家庭及び地域を取り巻く環境の変化等により家庭における子育て及び介護」の支援として、支障が生じないよう、家庭における子育て及び介護の支援に関する施策の推進を図ること（参議院第13項）。

⑩「配偶者からの暴力及びストーーカー行為等」女性の職業生活における活躍が阻害されることがないように、被害の防止及び被害者に対する相談・支援体制の充実を図ること（参議院第14項）。

⑪「男女を問わず職業生活を営む上で障害となるあらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備」について、事業主の措置を促すことを検討するとともに、ハラスメントの防止に向けて、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等関連する法律の改正を積極的に検討すること（参議院第15項）。

3. 主な改正点

次に主な改正点であるが、女性活躍に関する情報公表項目の拡大及び対象となる企業の拡大、新たに特例認定制度の創設がある。これらの改正によって女性の雇用機会を促進し、女性労働者の活躍を期待している。

3-1 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象を、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大した（表1）。

3-2 女性活躍に関する情報公表の強化

改正前は、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象としていたが、改正後にはその数を101人以上とし、情報公表項目について、①職業生活に関する機会の提供に関する実績、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績の各区分から1項目以上公表する（表1）。

3-3 情報公開の勧告に従わなかった場合

自社の女性の活躍に関する状況について公表をせず、情報公開の勧告に従わなかった場合に企業名の公表ができることとする。

3-4 特例認定制度【プラチナえるぼし（仮称）】の創設

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし（仮称）」認定を創設する（表1）。

改正法の施行は、公布後1年以内の政令で定める日とする。但し、3-1、3-2、3-3の対象拡大は、3年である。

4. 「女性活躍推進法」の課題

4-1 ジェンダー格差

「女性活躍推進法」の施行の背景として、日本の働く女性の労働環境には、ジェンダー格差が存在している。労働政策審議会雇用均等分科会による「女性の活躍推進に向けた新たな法枠組みへの構築について（報告）」では、女性の雇用者の割合が雇用者全体の43.3%である。そしてその内訳に問題があり、正

表1 女性活躍推進法の改正点¹⁰⁾

改正項目	改正前	改正後	改正のポイント
行動計画の策定義務	301人以上	101人以上	対象の拡大
情報公表の義務	301人以上	101人以上	対象の拡大
情報公表項目数	任意の1項目	複数項目化	情報公表の強化
優良企業（えるぼし）認定等	現行3段階等	認定制度等	インセンティブ強化

規雇用の女性（42.7%）、非正規雇用の女性（53.9%）と、半数以上の女性が非正規で働いている¹¹⁾。そして、年齢階級別に見た就業状況が、「25～29歳」が最も高く（74.9%）、「30～34歳」、「35～39歳」で就業率が低下をして60%台に落ち込む。近年では改善されてはいるものの「M字」カーブを描き、先進諸国と比較をすると顕著な傾向がみられる。2013年の報告では、全年齢を通じ就業を希望するものの就業ができていない女性は315万人にのぼる。働きたくても働いていない女性が多く、大きな潜在的労働力となっている¹²⁾。

本法の立法にあたり政府は、女性の活躍による経済活性化推進として、日本の経済成長に潜在的な女性労働力を供給することは不可欠としたが、容易に成し得るものではない。女性の雇用を阻害する要因として、職場だけでなく教育の格差、育児・介護などの担い手になる家庭の問題、社会保障など社会的な男女の格差の改善を図ることが引き続き求められる。

4-2 適切な情報公開

企業の取組に対しては、省令と指針によって情報の公開には、必須項目と任意項目を定めている。従来では、任意項目を企業が選択しない場合は、情報公開といっても見えない部分も多くあった。この度の改正で、必須項目は従来の、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働者の各月ごとの平均残業時間数の労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合に加え、事業主が適切と考えて選択した10項目が加わる。主な項目は、①男女別の採用における競争倍率、②労働者に占める女性労働者の割合、③10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合、④男女別の育児休業取得率、⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間、⑥有給休暇取得率、⑦係長級にある者に占める女性労働者の割合、⑧役員に占める女性の割合、⑨男女別の職種又は雇用形態の転換実績、⑩男女別の再雇用又は中途採用の実績等である。これらが定期的に公表となる。情報公開をせず勧告を受けた企業名の公表も行われることになった。

しかし改正法では、対象企業の範囲を広げているため、規模や業種によって女性の活躍が難しい企業も増えるであろう。

4-3 インセンティブの効果

本法では、実施企業へのインセンティブとして、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定（えるぼし認定）を行う。認定を受けた企業は、公契約の入札において受注機会の拡大が得られ、えるぼしマークを使用出来る事で評価も高まる。優良企業の表彰も行われている。このような女性の活躍が推進されている企業には、就職活動を行う学生からの支持や投資家による投資行動も見られる。本法が付与するインセンティブを求め、対象企業のいずれもが取組む効果がある。今回、新たに対象となった101人以上の企業には、一般事業主行動計画の策定や、女性活躍に関する情報公表など、施行までに整備が出来るか、十分な女性の活躍がなされているか、公表にあたり企業への支援を行い、えるぼしマークを取得している企業へのさらなる社会的な認知や評価を高める事が必要である。

現在のペナルティとして、情報公開について勧告を受けた企業名を公表する事が出来るようになった。時限立法として早期に結果を出すには、公的機関への入札の制限や課税等も検討すると良いのではないかと考える。

4-4 女性管理職の育成と登用

女性管理職の割合を、政府が2020年までに30%にするという目標を設定しているが、2018年度では、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は11.8%に過ぎない¹³⁾。今後の積極的な管理職への登用が求められる

が、正規雇用の女性においてもこれまでの就労環境で職業キャリアを積んでいる女性はそう多くいるとは考えにくい。制度のために無理な登用を行うと、逆に仕事と生活の両立を望む女性の負担になってしまう。女性の企業内キャリアを考えるに当たり、男性同様の計画的なジョブトレーニングも必要である。女性管理職のロールモデルが不在も女性にとっては不安の材料である。自社にいない場合には、社外の研修の受講等によって他社の女性社員との交流を図るのもよいであろう。いずれにしても女性が希望する働き方は、世代によっても異なるため、個々に対応出来るような制度設計も必要である。

時限立法の終了は2026年であるが、有効期間内に終了しない場合は、有効期間が延期されることも可能である。

しかし、問題を先送りにするのではなく限られた期間の中で速やかに取組む事が、企業の労働力不足を補い、女性のキャリア開発の視点においても強く求められている。

5. おわりに

「均等法」が施行されて以降、女性を取り巻く法制度が整えられてきた。社会経済情勢の変化と、多様なライフスタイルを求め、働きたいと考える女性は今後も増え続けるであろう。女性の雇用の問題は、女性特有のライフイベントの影響だけでなく、男性社会の中で、女性がいかに多くの機会を得るかにかかっている。「女性活躍推進法」は、女性の活躍によって経済活性化を図る政策である。働く女性にとっては、企業による早期からの明確

なキャリアパスの提示、教育訓練等の仕事の成長の機会を得、企業からの期待も実感出来れば、何か問題が起こった場合にもまず企業内で相談が出来、退職をしない選択を行う事に繋がるであろう。

本法の施行から3年が経ち、数値目標を達成するためには、さらなる施策が必要である。政府は、今後も利用者のニーズに合った保育所・介護施設等の社会的資源をより多く設置して、支援を行う事が求められる。

本稿では、「女性活躍推進法」成立の経緯と特徴を整理し、改正法と今後の課題についての検討を行った。女性の労働環境や男女の格差の問題を改善する事は、女性にとって働きやすい職場環境であるだけでなく、男性にとっても働きやすい職場と言えよう。

今後の研究課題として、女性の雇用問題について実証研究を行う予定である。

参考文献

- 朝倉むつ子 (2016) 『雇用差別禁止法性の展望』 有斐閣。
- 安部由起子 (2011) 「男女雇用機会均等法の長期的効果」 『日本労働研究雑誌』 No.615. p12-24。
- 厚生労働省 (2019) 『平成30年版働く女性の实情』 厚生労働省雇用環境・均等局。
- 同上 (2019) 「平成30年版労働経済の分析－働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について－」 『労働経済白書』。
- 櫻木晃裕編 (2006) 『女性の仕事環境とキャリア形成』 税務経理協会。
- 高木郁朗 (2002) 『労働経済と労使関係』 教育文化協会。
- 武石恵美子 (2017) 『キャリア開発論』 中央経済社。
- 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩 (2005) 『労働市場設計の経済分析』 東洋経済新報社。
- 守屋貴司編 (2018) 『価値創造 (EVP) 時代の人的資源管理』 ミネルヴァ書房。
- 矢代充史 (2009) 『人的資源管理論【理論と制度】』 中央経済社。
- 脇坂明 (2011) 「均等法後の企業における女性の雇用管理の変遷」 『日本労働研究雑誌』 No.615. p38-51。

参考資料

- 厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査(確報)」
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/02.pdf>)
- 同上「女活躍推進法の見直しについて」(2019年2月18日)
(http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_46/pdf/s2-6.pdf)
- 同上「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」(平成31年3月8日提出)
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000486034.pdf>)
- 同上「新旧対比表」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000486036.pdf>)
- 同上 労働政策審議会雇用均等分科会(2014年9月30日)「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について(報告)」
(<https://www.mhlw.go.jp/file/>)

- 04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/0000059755.pdf
内閣官房内閣広報室 首相官邸 (2013年4月19日).
安倍総理「成長戦略スピーチ」
(http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2013/0419speech.html)
- 内閣府男女共同参画局「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」
(http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/pdf/law_honbun.pdf)
- 同上「参議院における附帯決議 (平成27年8月25日参・内閣委員会)」
(http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/pdf/san_futaiketsugi.pdf)
- 同上「衆議院における附帯決議 (平成27年6月3日衆・内閣委員会)」
(http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/pdf/shu_futaiketsugi.pdf)
- 同上 施行令本文「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」
(http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/pdf/shikourei_honbun.pdf)
- 同上 基本方針本文「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について」
(http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/pdf/brilliant_women07.pdf)
- 同上 施行規則本文「内閣府令第五十一号」
(http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/pdf/shikoukisoku_honbun.pdf)
- 同上 女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 (2012)『「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～」』
(http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_22/pdf)
- 5) 浅倉 (2016) p588。
6) 女性活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 (2012)『「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～」』 p1。
7) 労働政策審議会雇用均等分科会 (2014)「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について (報告)」 pp1-22。
8) 内閣府男女共同参画局「衆議院における附帯決議」 pp1-2。
9) 同上「参議院における附帯決議」 pp1-2。
10) 厚生労働省「女性活躍推進法の見直しについて」 p2を基に作成。
11) 労働政策審議会 (2014) 前掲書、p4。
12) 同書、p4。
13) 厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査 (確報)」 p5。

引用文献

- 1) 内閣府 (2015)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」全三十五条。
- 2) 厚生労働省 (2019)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」。
- 3) 安倍総理 (2013)「成長戦略スピーチ」。
- 4) 同上。