

女性活躍推進法とは？

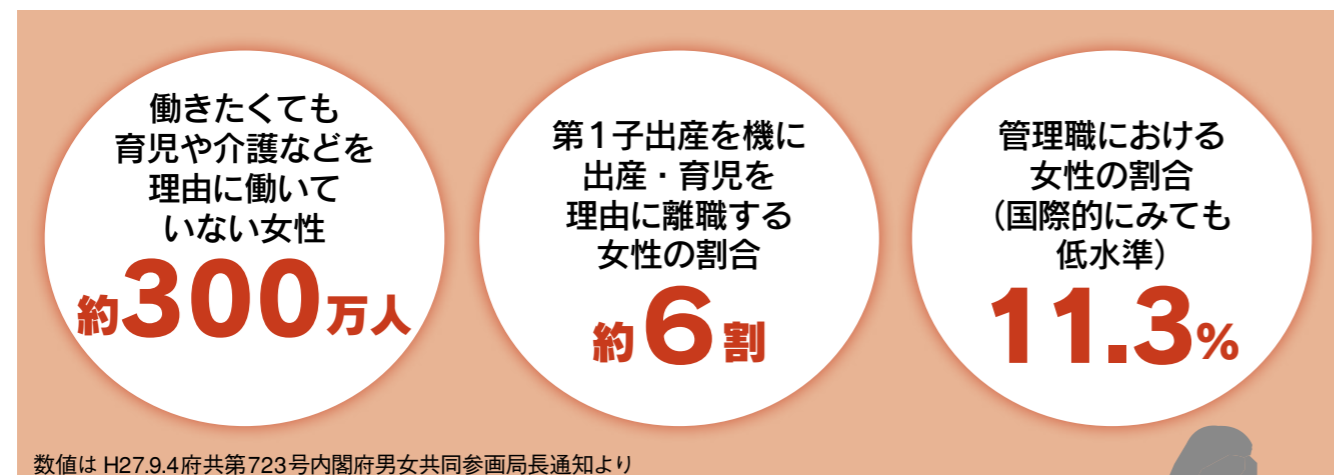
平成27年8月28日、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が成立しました。

これまで、国は男女共同参画社会基本法においても、女性活躍推進に関する各種の取り組みを進めてきましたが、事業主の自主的な取り組みに委ねられてきた部分が多く、女性の力がまだ潜在化している状況です。

女性活躍推進法は、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ものであり、国・地方公共団体・民間企業（常時雇用労働者301人以上）に事業主行動計画の策定・公表等を義務付けるなど、より実効性の高い内容となっています。

なぜ、女性の活躍が必要なの？

女性の活躍を阻害している要因には、**男性は仕事、女性は家庭（家事、育児、介護など）**といった**固定的な性別役割分担意識**と**長時間労働や転勤は当たり前**といった**男性中心型労働慣行**が挙げられます。そのため、働きたい女性は、「仕事」と「家庭」の二者択一に迫られ、優秀な人材であっても就労継続が困難となります。また、採用や昇進、給与の面で男女間に格差が生じているなど、女性の力が十分に発揮できていない状況です。

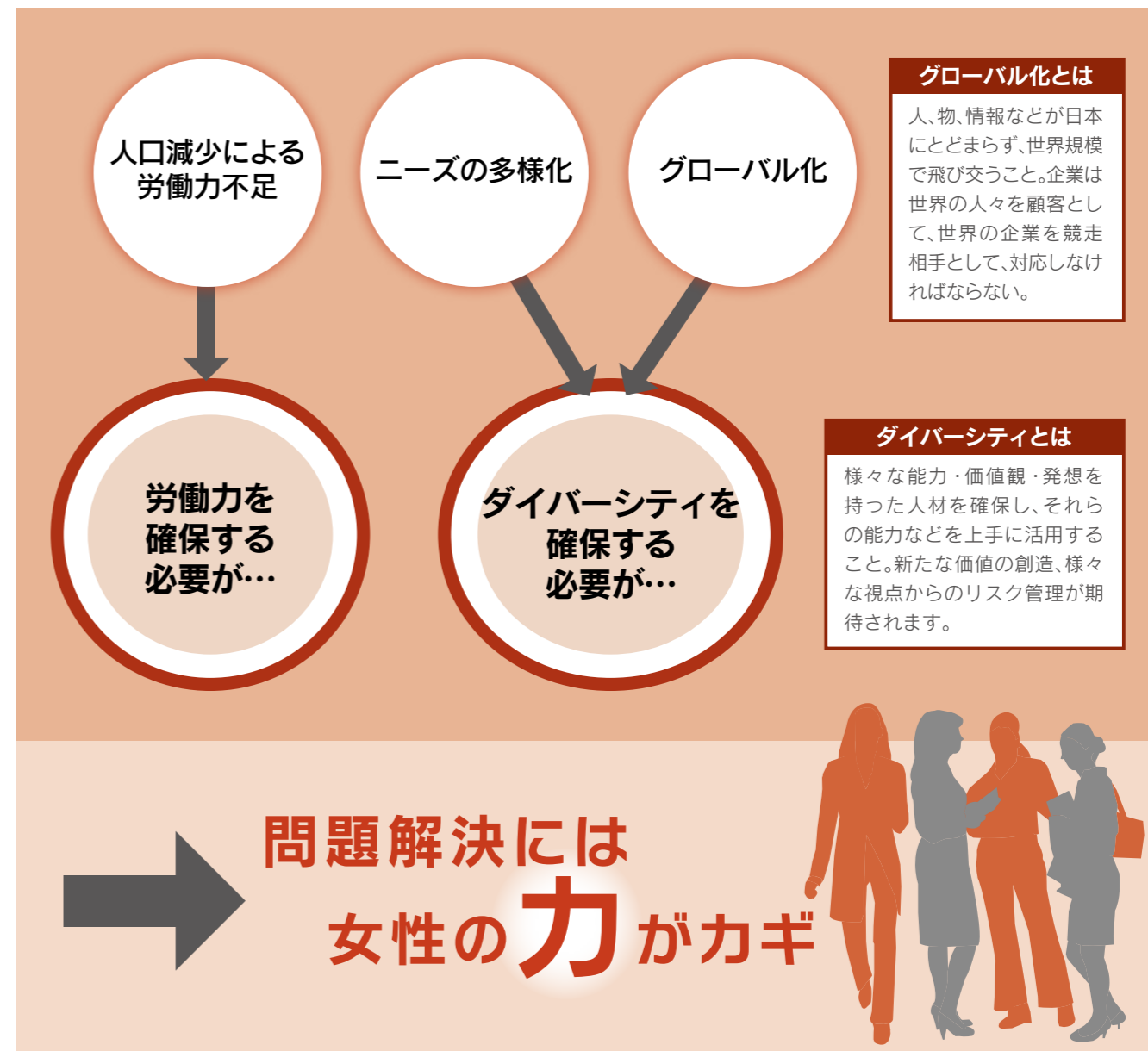


→ **女性の力が
十分発揮できない状況**

一方で、日本は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されています。労働力の不足は、企業経営、日本経済にとって大きな打撃となります。

また、消費者のニーズの多様化やグローバル化等に柔軟に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが必要です。

これらの問題を解決するためには、日本の「最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが重要です。働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが求められています。



女性活躍推進に向けて

女性の職業生活における活躍を推進するためには、女性が働き続けられるよう、**働きやすく、働きがいがある職場環境**が不可欠です。そのためには、経営者・管理職である**トップが先頭に立って意識改革・働き方の改革**をし、働き方の見直しや、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）に資する取り組みを推進することが重要です。

企業が人材を選ぶ時代は終わり、人が企業を選ぶ時代となった今、職場環境の整備は、従業員の福利向上だけでなく、人材確保の企業戦略と言えます。

また、家庭生活において、男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は高いままで、結果として女性が職業生活において活躍することが困難となります。したがって、**男性が主体的に、積極的に家事・育児等に参画し**、女性の職業生活を応援することが必要です。

子育てがしやすい、安心して介護ができる、ライフステージに応じた柔軟な働き方ができる、家庭や地域に十分関わることができる、安心・安全な生活ができるなど、女性が暮らしやすい社会の制度や仕組みをつくることは、女性だけでなく男性にもメリットがあることです。**男性・女性がともに協力し、すべての人が暮らしやすい社会、活力のある社会の実現を目指してみませんか。**