

## 「女性活躍推進法」について

歯科技工士労務対策委員会  
委員 藤王千春

積極的に働きたいと考える女性がより生き生きと仕事ができるように支援する法律として「女性活躍推進法」があります。正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、2019年5月には改正「女性活躍推進法」が成立しています。

今回は、「女性活躍推進法」がどのような法律なのか解説していきます。

### 1. 女性活躍推進法とは

女性活躍推進法とは、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指して、2015年8月に成立した法律です。

※電子政府の総合窓口（e-Gov）：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=427AC0000000064>



この法律で特徴的なことは、働く女性が活躍するための環境づくりを推進していく中で、企業側に目標や実際の活躍状況を報告する義務を課している点です。2021年12月現在、一般事業主行動計画の策定・届け出など義務の対象は、常時雇用する労働者（正社員だけでなく1年以上継続して雇用されているパートや契約社員なども含む）が301人以上の大きな企業としていますが、2019年5月に法改正され、労働者数101～300人以内の事業主も2022年4月1日から義務の対象となります。

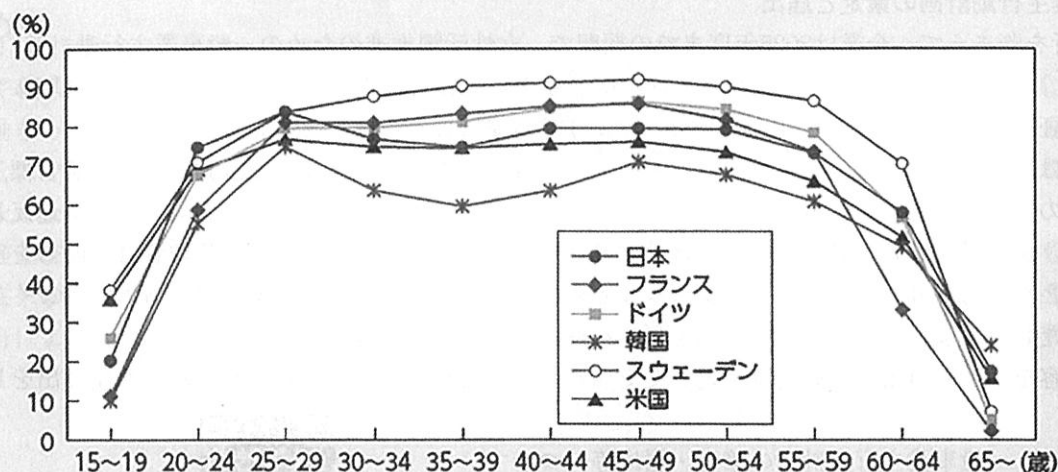
### 2. 女性活躍推進法の基本原則

女性活躍推進法から抜粋すると以下の4つが基本原則になります。

- ・働く意思のある女性に対して、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を平等に、積極的に提供すること。
- ・女性の個性と能力が十分に発揮できるような環境整備がされていること。
- ・結婚、妊娠、出産、育児や介護といった家庭生活と仕事が両立できるような環境整備がされていること。
- ・仕事と家庭の両立に関して、女性の意思が尊重されること。

### 3. 女性活躍推進法が成立した背景と目的

女性活躍推進法が提案された背景には、将来懸念される日本の労働力不足の問題があります。労働の主力である15歳から64歳までの生産年齢人口は、1995年をピークに減少に転じ、総人口も2008年をピークに減少に転じています。このような状況下で、少子高齢化、労働力不足の問題解決策として、女性や高齢者、外国人といった多様な人材の確保が注目されたのです。



(備考) 1. 日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(平成30年), その他の国はILO "ILOSTAT"より作成。フランス, ドイツ, スウェーデン及び米国は平成30(2018)年, 韓国は平成29(2017)年の値。  
 2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」/「15歳以上人口」×100。  
 3. 米国の15~19歳の値は, 16~19歳の値。

図1 主要国における女性の年齢階級別労働力率<sup>1)</sup>

女性の就業率は年々上昇してきていますが, 未だ働く女性にかかる家庭での負荷は大きいといえます。家庭のマネジメントは女性に頼ることが多く, 依然として結婚, 出産・育児, 介護・看護など, 家庭の理由によって離職する女性が多いのが現状です。育休明けに再就職を求めても家庭との両立のために労働時間が制限されるため, やむを得ず非正規雇用者となる場合もあり, 女性の活躍を阻む一因として捉えられています。

こうした背景から政府は, 女性が十分に活躍できない現状を鑑みて女性活躍推進法を成立させ, 女性が働きやすくかつ長期的にキャリアを形成していけるように, 国, 地方公共団体, 一般事業に対して改革を求めたのです。

総務省「平成30年 労働力調査」によると, 女性の労働力人口は3千万人を超え, 総労働力人口に占める女性の割合は44.1%です。また, 女性の年齢階級別労働力率は子育て世代に落ち込み再び増えるM字カーブを描いており, 日本企業において, 管理職につく女性の割合は全体の約15%で, 35~40%を推移するヨーロッパ諸国と比べるとまだまだ低い状況です(図1)。

#### 4. 女性活躍推進法における企業の実施義務

では具体的に国が企業に課した義務内容とはどのようなものなのでしょうか。企業側が取り組むべき内容は, 主に以下に示す(1)から(4)の4つです。

##### (1) 分析と調査

企業は, 自社の女性の活躍状況を把握・分析して, 改善すべき課題を見つけます。厚生労働省は企業が把握すべき必要最低限の項目として以下の4項目を設定しました。

- ①採用者に占める女性比率(男性が優位になっていないか)
- ②勤続年数の男女差(勤続年数に女性比率が反比例していないか)
- ③労働時間の状況(必要以上に長時間労働が行われていないか)
- ④管理職に占める女性比率(女性管理職が圧倒的に少なくなっていないか)

分析には, 厚生労働省のホームページで公表されている女性の活躍状況の把握や課題分析のための支援ツールを活用できます。改善すべき点が明らかになったら, 解決策を検討しましょう。

## (2) 一般事業主行動計画の策定と届出

(1) の分析を踏まえて、企業は2025年度までの期間で、女性活躍推進のための一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）を策定します。一度決めたら終わりではなく、計画期間を2年から5年ごとに区切って、定期的に進捗具合を検証しながら、その都度改定を行うように厚生労働省は求めています。

行動計画には「達成しようとする目標」として(1)の分析を踏まえた具体的な計画期間、数値目標、取り組み内容、取り組みの実施時期を盛り込みます。策定するうえで注意すべきは「男女雇用機会均等法」に違反していないかという点です。例えば女性管理者の割合を引き上げるために、女性のみを対象とした管理者育成研修を実施するのではなく、対象となる男女社員に対して研修を行うなどです。やみくもに女性のみを優遇するのではなく、現況制度の問題点を洗いだし、男女社員どちらに対しても平等な取り組みでなくてはなりません。

これらの内容を「一般事業主行動計画策定・変更届」という書類に記し、都道府県労働局へ届け出をします。

※厚生労働省：一般事業主行動計画の策定・届出等について

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>



## (3) 計画の周知と公表

企業は策定した行動計画をすべての労働者に周知と一般向け（外部）に公表します。その周知・公表方法も、「一般事業主行動計画策定・変更届」に明記しなければなりません。さらに一般向けには実際の女性労働者の活躍状況も公表します。これらは自社のホームページ、もしくは一般の人が自由に見ることができる厚生労働省運営のサイト「女性の活躍推進企業データベース」への掲載を通じて公表されます。

## (4) 効果測定

企業は定期的に、数値目標の進捗具合や、取り組みの実施状況を点検し、社内で評価することを厚生労働省は薦めています。(3)の女性従業員の活躍状況公表は、進捗状況や目標達成を伝える場として活用されています。

そして進捗状況から優良と判断された企業は、都道府県労働局への申請で厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。このマークを掲げる企業は、女性が活躍できる職場という証明になるため、就活中の学生や転職希望者は検討材料の1つになるでしょう。

## 5. 女性活躍推進法の改正、見直し

2016年の全面施行から3年後、2019年5月29日（水）に女性活躍推進法の一部改正が成立し、同年6月5日（水）に公布されました。当初、300人以下の事業主では努力義務とされましたが、法改正によって義務化が101人以上の事業主に拡大されました。101人以上の事業主に対して、「自社の女性の活躍状況を把握し、改善点や課題を分析する」「数値目標を設定し、行動計画を策定・公表する」「自社の女性の活躍状況（採用比率・管理職比率等）を公表する」などを義務化しています。（2022年4月1日施行）

詳細については、厚生労働省の女性活躍推進法特集ページや女性の活躍推進企業データベースをご活用ください

※厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ

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



※厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



## 6. まとめ

歯科医院や個人経営のラボに勤務する女性歯科技工士がその恩恵を受けるには経営者のモラルを信じるしかないのですが、働き方改革が推進される中、人材、働き方は多様化しています。女性が輝き、個性と能力を発揮するための働き方もそれぞれ違うことでしょう。社会で女性の活躍を推進することは、女性・男性問わず働きやすい職場環境づくりにつながります。

女性活躍推進法は、女性の働く意欲を実現につなげるためだけを支援する法律ではありません。女性が活躍していくために、従来の制度やルールを見直して作りなおしていこうとする法律です。女性活躍推進法は10年間の時限立法ですが、政府により適宜見直されブラッシュアップされています。それだけ政府は、女性活躍を重要視しているのです。

### (参考資料)

- 1) 男女共同参画白書 令和元年版 (内閣府男女共同参画局)

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html#pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html#pdf)



- 2) ひとりひとりが幸せな社会のために (内閣府男女共同参画局)

[https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/pamphlet/pdf/panphlet\\_all.pdf](https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/pamphlet/pdf/panphlet_all.pdf)

