



ポジネット「女性活躍法で本当に『活躍』できる?! - 履行状況をモニタする」院内集会

女性活躍推進法の定着に向けた 連合の取り組み

2016年4月28日
日本労働組合総連合会
総合男女平等局長
井上 久美枝

連合「女性活躍推進法に基づく行動計画策定の取り組みについて」

(第2回中央執行委員会／2015.11.20確認)

- 女性活躍推進法の施行にあたり、事業主に義務づけられる「**行動計画**」策定について**労働組合が積極的に関与し、働く者の意見を反映するため、本取り組み方針を策定し、行動計画の策定に向けて具体的な取り組みのガイドラインを作成**する。
- 各組織はガイドラインを参考に、**2016春季生活闘争の取り組みを中心に**、女性活躍推進法に基づく「行動計画」策定に向けて、取り組みを進める。
- 「行動計画」策定は、300人以下の企業が努力義務となっているが、多くの労働者は中小企業で雇用されており、**組織の規模にかかわらず「行動計画」策定を要求**する。

<連合の取り組み>

- ◆「行動計画」および「推進計画」策定のための**ガイドラインの作成・配布、HPへの掲載**
- ◆パワーポイント等、**周知広報機材の作成** ◆「行動計画」策定状況の**調査・把握、結果公表**
- ◆地方連合会、構成組織、女性団体等と連携した**学習会の開催**
- ※地方連合会においても、**地方公共団体に対し、「推進計画」策定に関する要請**等を実施

<構成組織の取り組み> 加盟組合に対して連合作成のガイドラインに基づいた以下の取り組みを要請

- ◆労使委員会や労使協議を通じ、**現状把握・分析の段階から積極的に関与**する(**女性1名以上参画**)
- ◆**組合員の意見聴取(アンケート)を実施**し、「行動計画」への反映をはかる
 - ・**職場の課題に合わせた現状把握項目**とする(**雇用管理区分ごとに把握**すること)
 - ・**「男女の賃金の差異」(任意)を把握**する。 ・数値目標、実施時期を決める。
 - ・推進主体(労使委員会等)の明確化・**フォローアップ体制整備** ・労働者への**周知・学習会の開催**
 - ・計画のうち、労働条件に関する内容について**労働協約化**をはかる

連合の取り組み① 行動計画策定のためのガイドライン

女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン

1. はじめに
2. 女性活躍推進法の概要
3. 事業主行動計画
 - (1) 行動計画に対する労働組合のスタンス
 - (2) 女性の活躍推進に関する状況把握、課題分析
 - (3) 行動計画の策定・周知・公表・届出
 - (4) 計画の実効性を高めるためのPDCAサイクルの確立
4. 優良企業の認定制度
5. 求職者のための女性の活躍に関する情報公表
6. 地方公共団体の推進計画
 - (1) 推進計画とは
 - (2) 取り組みの要点

<行動計画策定の流れと労働組合のチェックポイント>

	法律・布令・省令・指針の規定	事業主の動き	労働組合のチェックポイント
体制整備 参照P5	【法律】第八、十五、十六、十七条 ・301人以上の一般事業主(民間企業等)と特定事業主(国・地方公共団体)は義務。 ・300人以下の一般事業主は努力義務。 【指針】第二部の第二の一 ・男女労働者や労働組合等の参画を得た体制(委員会等)を設けることが効果的。 ・必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケートや意見交換など、職場の実情的確な把握に努める。	・行動計画策定と情報公表に向けた準備を行う。 ・女性活躍推進に向けて、担当部署や担当者を決めるなどの体制整備を行う。	<input type="checkbox"/> 300人以下の一般事業主も取り組もうとしているか。 <input type="checkbox"/> 労働組合が参画した労使委員会や労使協議などの体制が整備されているか。労働組合側は女性が1名以上参画しているか。 <input type="checkbox"/> 労働組合としてアンケートやヒアリングなどを実施しているか。
 <ステップ1> 状況把握・課題分析 参照P8	【法律】第八条、第十五条 ・女性の職業生活における活躍に関する状況把握・課題分析をする。 【省令】第二条、【布令】第二条 ・「基礎項目」の把握とともに、必要に応じて「選択項目」の把握する。 ・項目によって雇用管理区分ごとに把握する。 ・項目によって派遣先事業主として派遣労働者も把握する。 【指針】第二部の第二の二	・「基礎項目」ごとに状況把握・課題分析を行う。 ・実情に応じて「選択項目」ごとに状況把握・課題分析を行う。 <一般事業主(民間)> ・基礎項目4項目	<input type="checkbox"/> 実情に応じた「選択項目」の状況把握、課題分析を行っているか。 <input type="checkbox"/> 男女格差の総合指標である「男女の賃金の差異」の把握を行っているか。 <input type="checkbox"/> 非正規雇用を含むすべての労働者を対象としているか。 <input type="checkbox"/> 長時間労働を含む男性の働き方も見直すという視点が入っているか。

連合の取り組み② 2016春季生活闘争における取り組み

- 2016春季生活闘争における男女平等課題の取り組みとして、「男女間賃金格差の是正」「女性活躍推進法」行動計画策定に向けた取り組みを構成組織に要請
- 地方連合会、構成組織において女性活躍推進法を中心とした春闘勉強会を開催

要求事項	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・妥結 件数 (交渉単位)	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・妥結 件数 (交渉単位)
	2016. 3. 30現在		2015. 3. 31時点	
職場における男女平等の実現に向けた取り組み（女性活躍関連抜粋）				
(1) 男女間の賃金格差是正に向けた取り組み				
● 男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み	219	102 件	122	3 件
● 生活関連手当での「世帯主」要件廃止に関する取り組み	12	0 件	30	2 件
(2) 女性の職業生活における活躍の推進（女性活躍推進法）の取り組み	189	109 件	※35	4 件
※ 積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）による是正・改善の取り組み、女性活躍推進法にもとづく行動計画の策定に労使で取り組みをしていればカウント				

連合の取り組み③ 男女平等月間(6月)における取り組み

例年、実施している「男女平等月間(6月)」において、以下の取り組みを展開

＜具体的な取り組み＞

- 構成組織・地方連合会における女性活躍推進法に関する取り組み状況に関する把握
- 都道府県労働局および地方自治体等への要請行動・意見交換(地方連合会)
要請文ひな形や解説文の提供
- 女性活躍推進法をはじめとする職場点検・学習用教材の提供(PPT、ガイドライン等)

連合の取り組み④ 連合重点政策等に関する要請

2016年4月21日

加藤内閣府特命大臣へ「2017年度 連合重点政策」
および「ニッポン一億総活躍プラン」策定に関する要請
を実施

→要請項目のひとつとして女性活躍推進に向け中小
企業への対策も含めた取り組みの徹底を要請



2016年4月1日施行

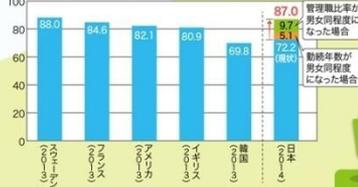
女性活躍推進法 de もっと働きやすい職場に!

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。



一般労働者の男女間賃金格差の国際比較



管理職比率が男女同程度になった場合
87.0
5.1
72.2 (現状)
勤続年数が男女同程度になった場合

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倍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」(10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
行動計画を

- 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!

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!