

男女共同参画社会形成に向けた 今日の政策課題

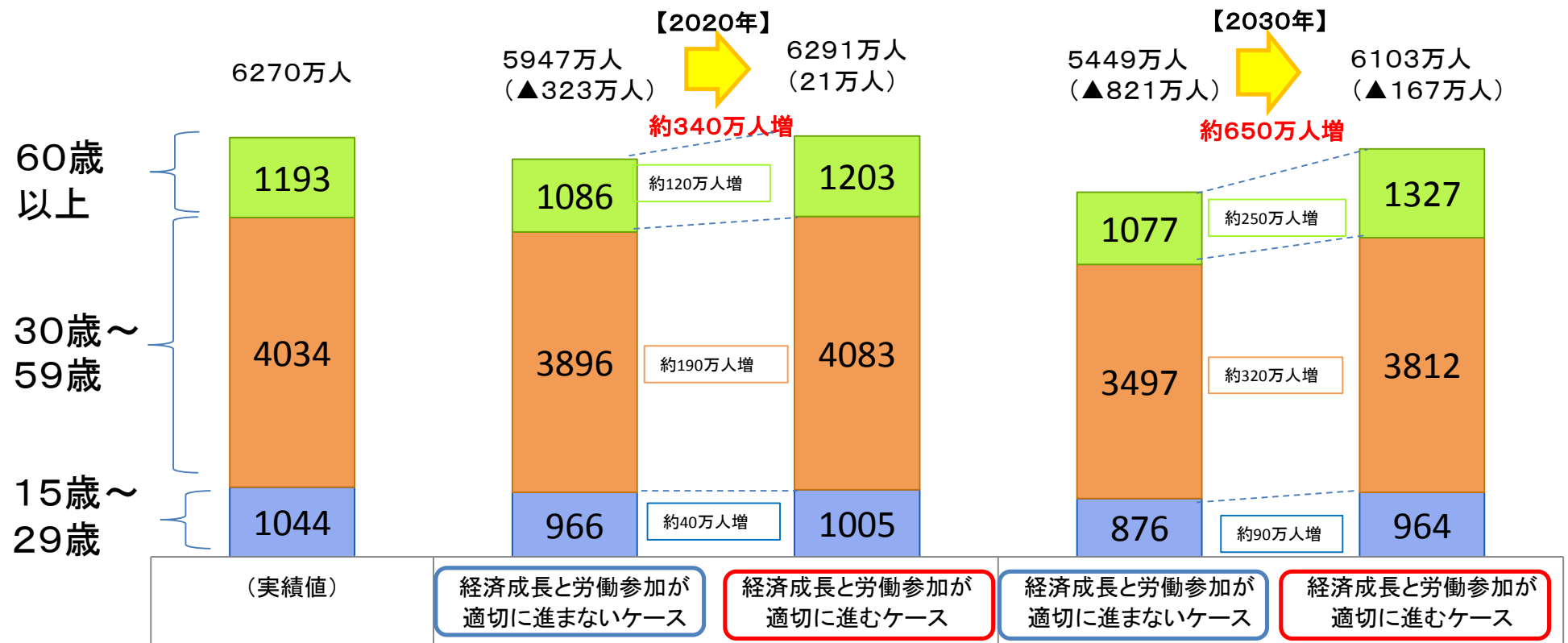
平成27年5月20日

雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課

将来の労働力需給に関するシミュレーション①

- 「経済成長と労働市場への参加が進まないケース」では、2030年にかけて就業者数が821万人減少。
- 「経済成長と労働参加が進むケース」では、2030年にかけての就業者数の減少は167万人にとどまる。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所: 2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの

※経済成長と労働参加が適切に進むケース: 「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース: 復興需要を見込んで2015年までは経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定するが、2016年以降、

経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

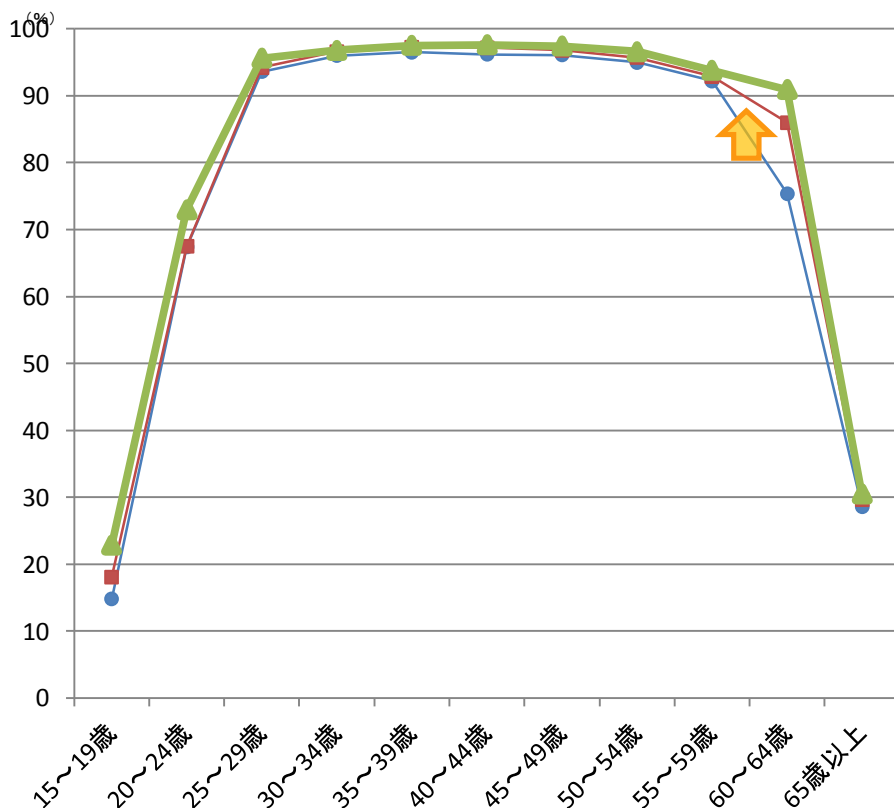
※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

将来の労働力需給に関するシミュレーション②

- 「経済成長と労働参加が進むケース」は、男性の高齢者層の労働力率の上昇とともに、女性の労働力率が大幅に上昇し、M字カーブがほぼ完全に解消することを前提。
- この「経済成長と労働参加が進むケース」の労働力率の見通しは、年金の平成26年財政検証(※1)においても、内閣府試算(※2)の「経済再生ケース」に接続する5ケースの前提として用いられている。(※1)「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しー平成26年財政検証結果ー平成26年6月3日」
(※2)内閣府の「中長期の経済財政に関する試算(平成26年1月20日)」

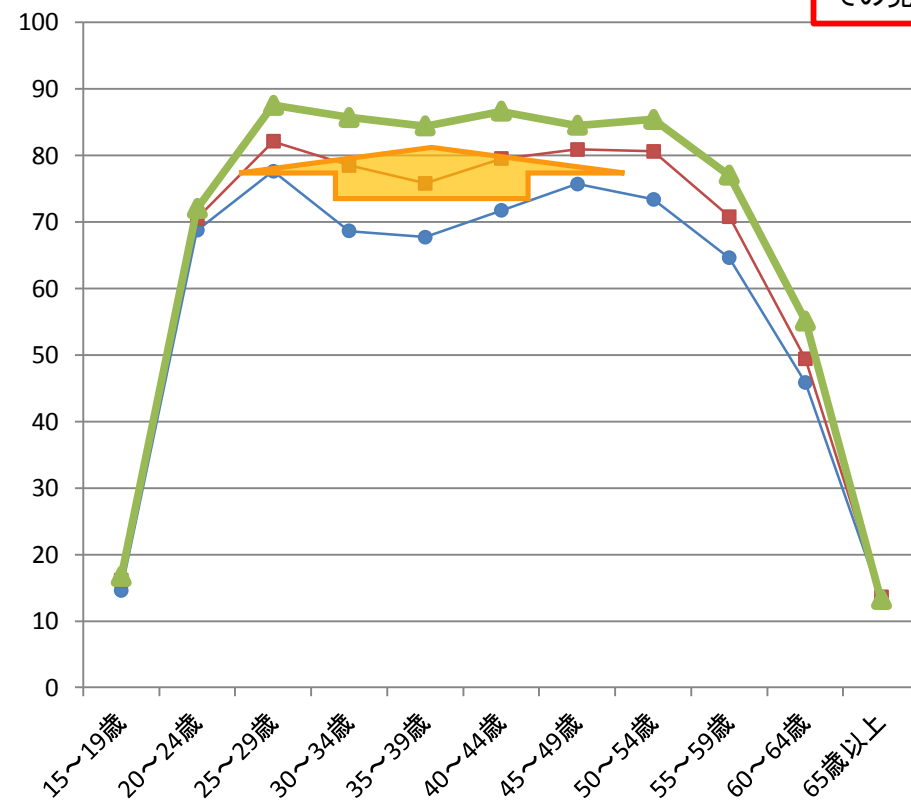
男性の労働力率の見通し(※)

● 2012年 ■ 2020年 ▲ 2030年



女性の労働力率の見通し(※)

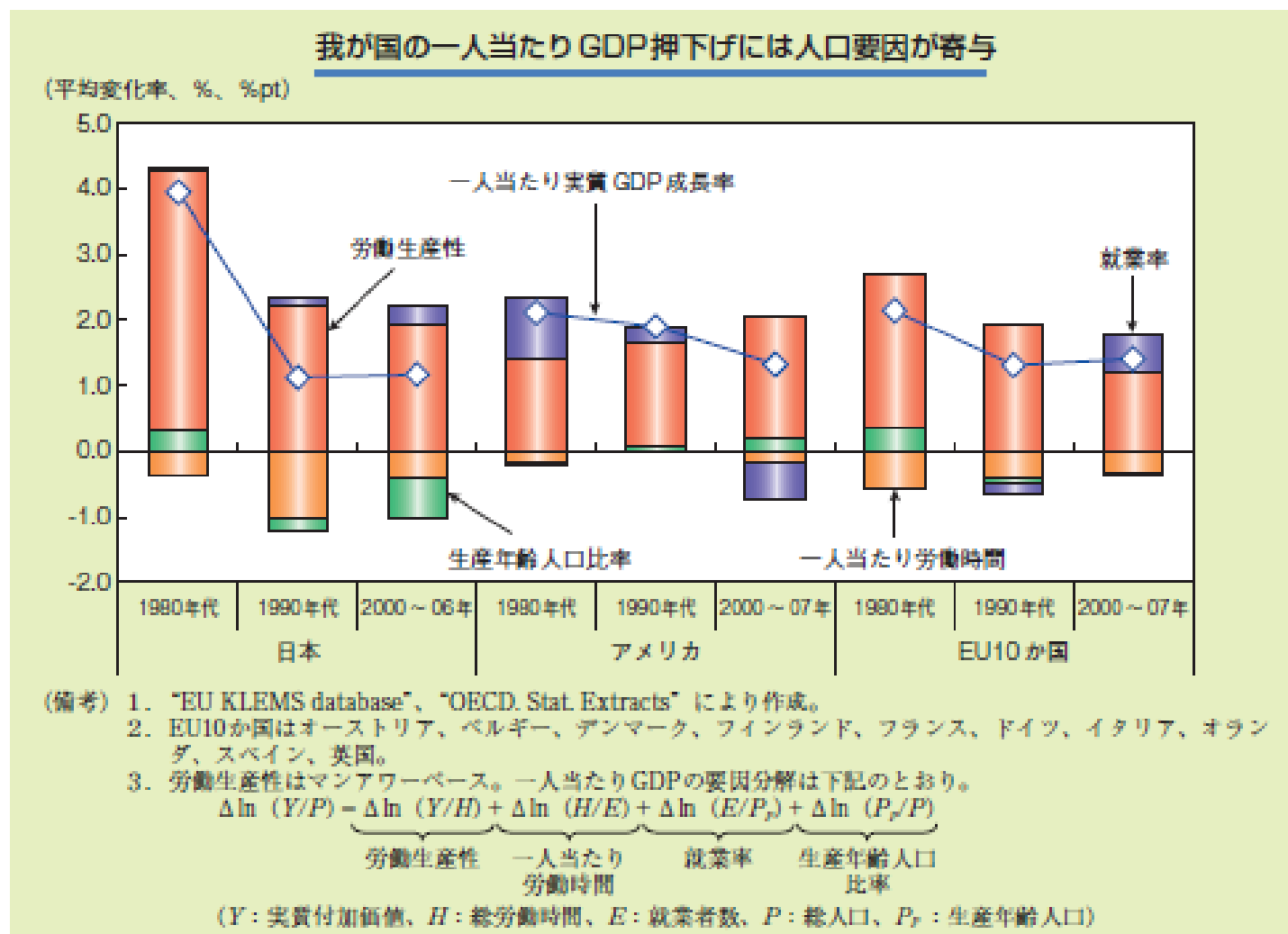
● 2012年 ■ 2020年 ▲ 2030年



※「経済成長と労働参加が適切に進むケース」での見通し

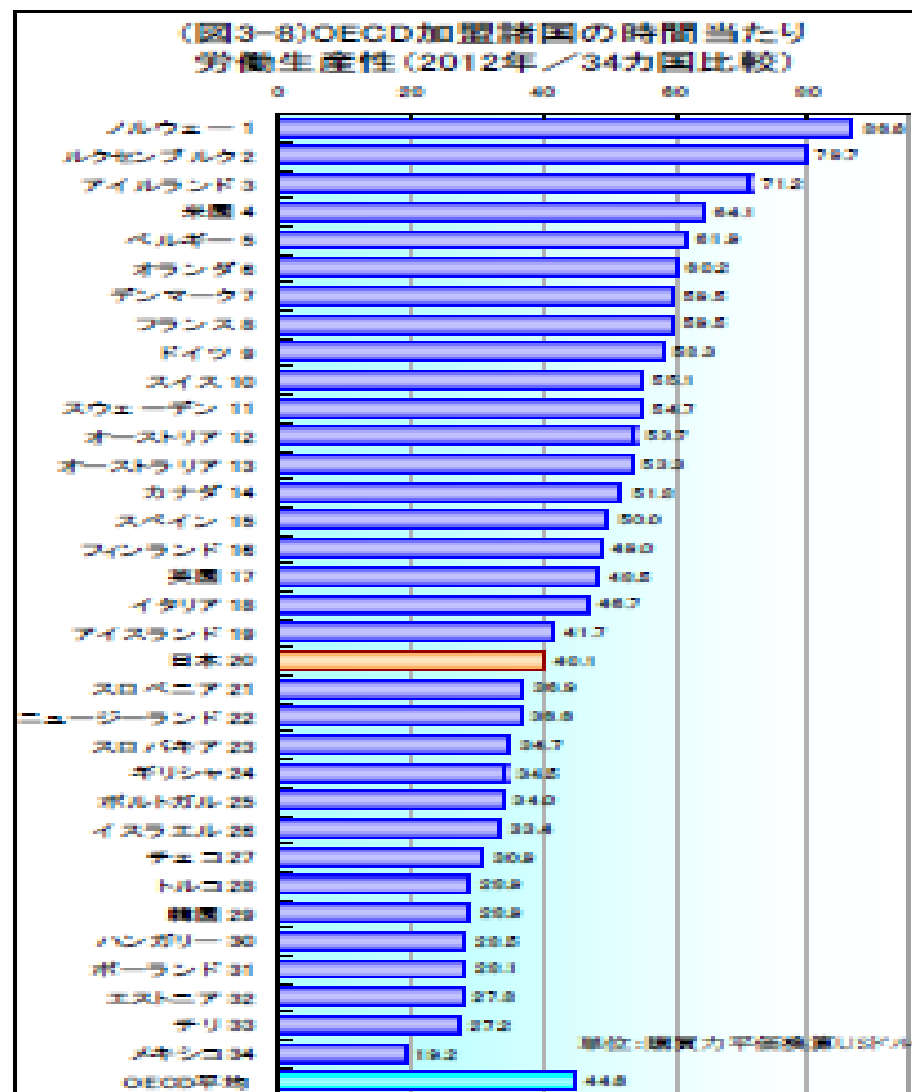
経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性①

○ 国民1人当たりのGDP成長率を、①労働生産性、②生産年齢人口比率、③1人当たり労働時間、④就業率に分解した分析では、日本は欧米諸国に比べ、生産年齢人口比率の減少が大きく、1人当たりGDPを押し下げる方向に働いているとされている。



経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性②

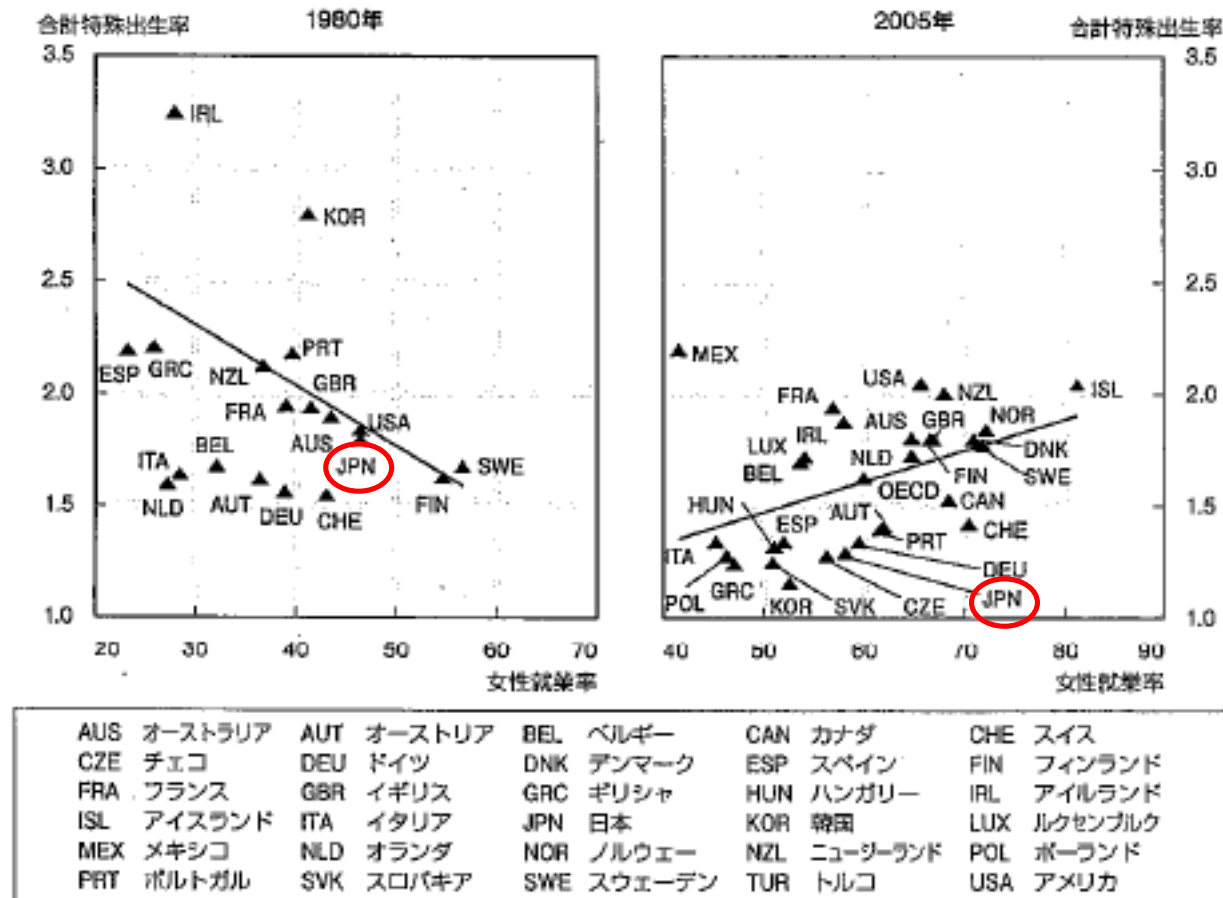
○ 時間当たりの労働生産性を見ると、日本はOECD加盟34か国中20位となっており、1990年代後半から主要先進7か国中最も低い状況が続いている。



女性の就業率と合計特殊出生率

- 1980年頃は、諸外国の女性の就業と出生率には明らかな負の相関が見られた。
 - 一方、2005年になると、就業率の高い国は、同時に出生率も高い傾向にある。
- (※OECDの報告書の中では仕事と子育ての両立困難の程度は縮小傾向にあるが各国間に差がかなりあり、最も両立困難な国として、日本、韓国等が指摘されている。)

図2.3 女性就業率の高い国は、現在では出生率水準ももっとも高い
合計特殊出生率と女性就業率、1980年と2005年



少子化の進行と日本人の働き方との関係

結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離 ～急速な少子化を招いている社会的な要因～

○ 将来推計人口（平成18年中位推計）において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離。

○ この乖離を生み出している要因としては、雇用の安定性や継続性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが多い。

将来人口推計における2055年の姿※ （平成18年12月推計）

1－生涯未婚率23.6% × 夫婦の出生児数1.69人

合計特殊出生率1.26※

大きな乖離

現在の実際の国民の希望

約9割が結婚希望

夫婦の希望子ども数
2人以上

合計特殊出生率1.75

この乖離を生み出している要因（各種調査や実証研究より）

結婚：経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通し、安定性

- ・ 収入が低く、雇用が不安定な男性の未婚率が高い
- ・ 非正規雇用や育児休業が利用できない職場で働く女性の未婚率が高い

出産：子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と生活の調和の確保度合い

- ・ 育児休業が取得できる職場で働く女性の出産確率が高い
- ・ 長時間労働の家庭の出産確率は低い

特に第2子以降：夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合い

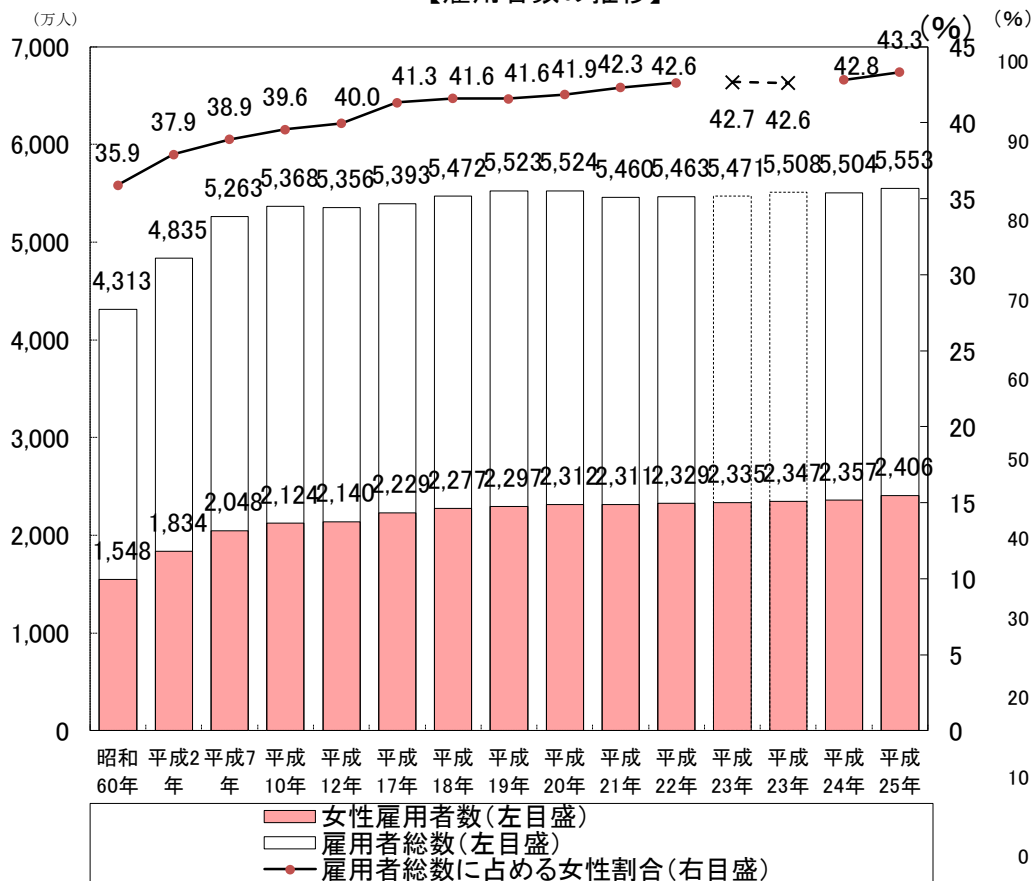
- ・ 男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が高く、継続就業割合も高い
- ・ 育児不安の程度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が低い

※最新の将来人口推計（平成24年1月推計）では、2060年の姿として、生涯未婚率20.1%、夫婦の出生児数1.74人、合計特殊出生率は1.35と推計されている。

女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率①(実際の就業率と就業希望との差)

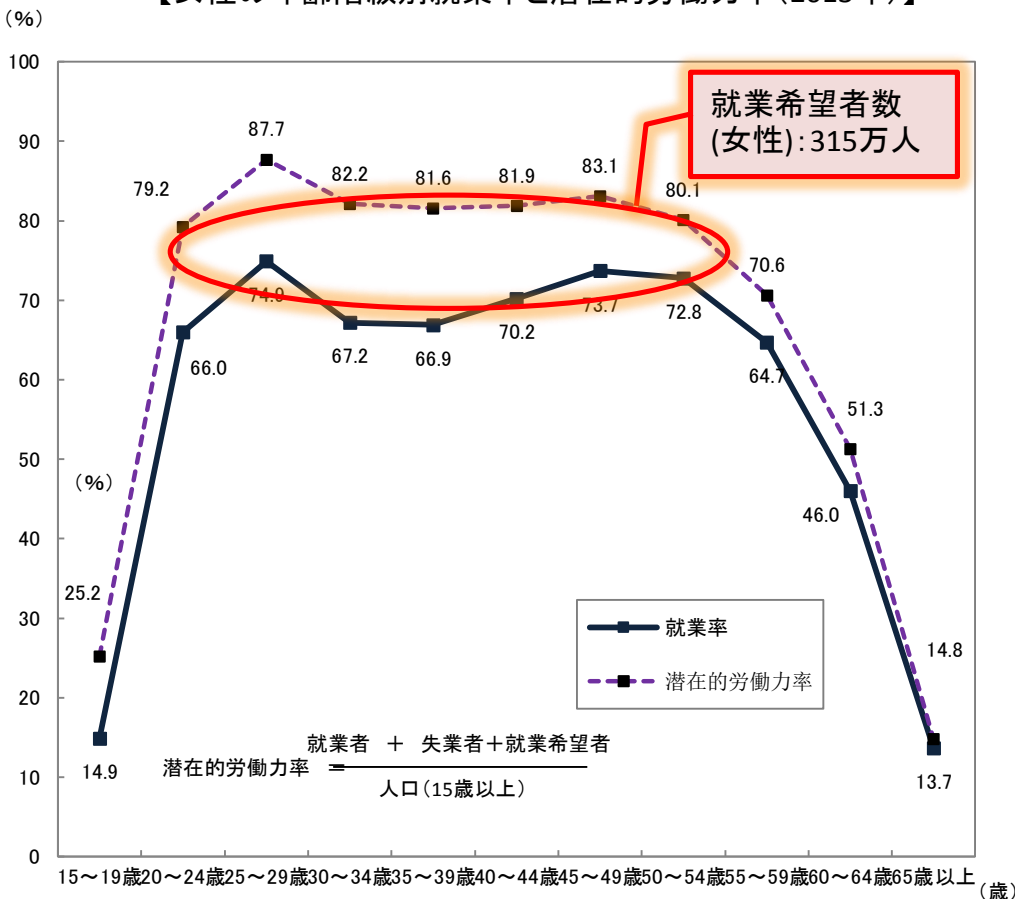
- 平成25年の女性雇用者数は2,406万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.3%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は315万人にのぼる。

【雇用者数の推移】



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

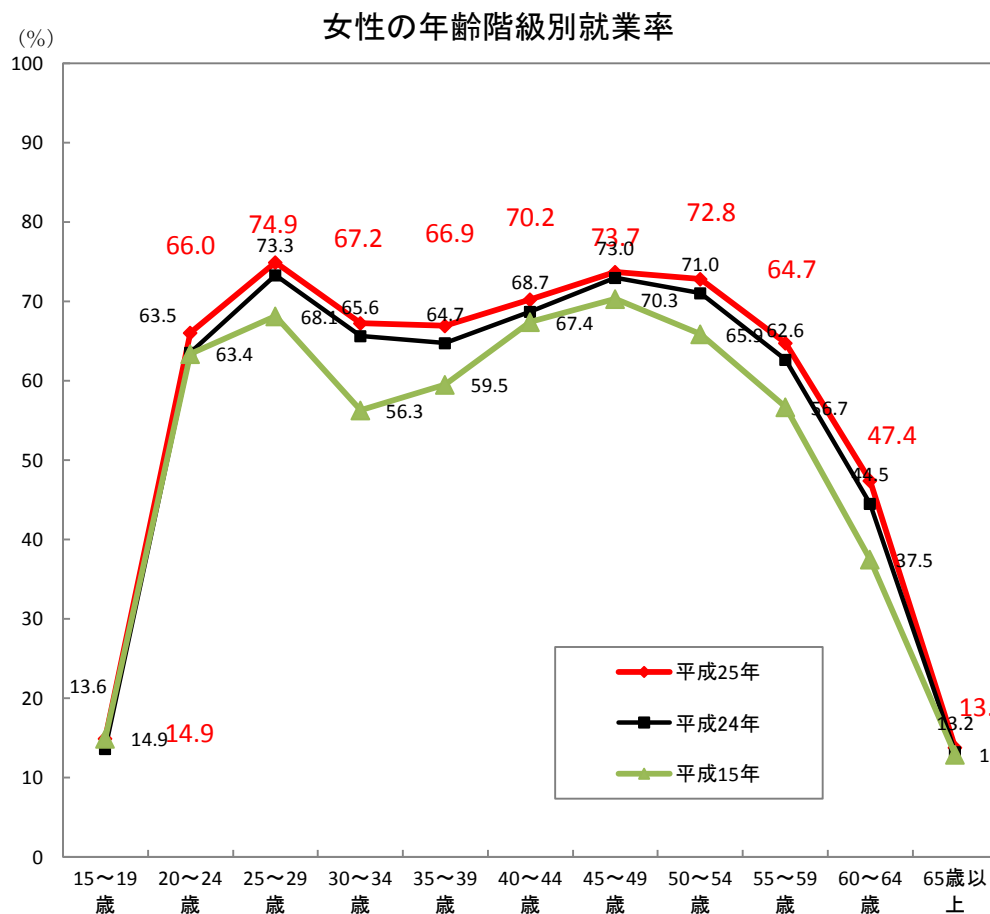
【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率(2013年)】



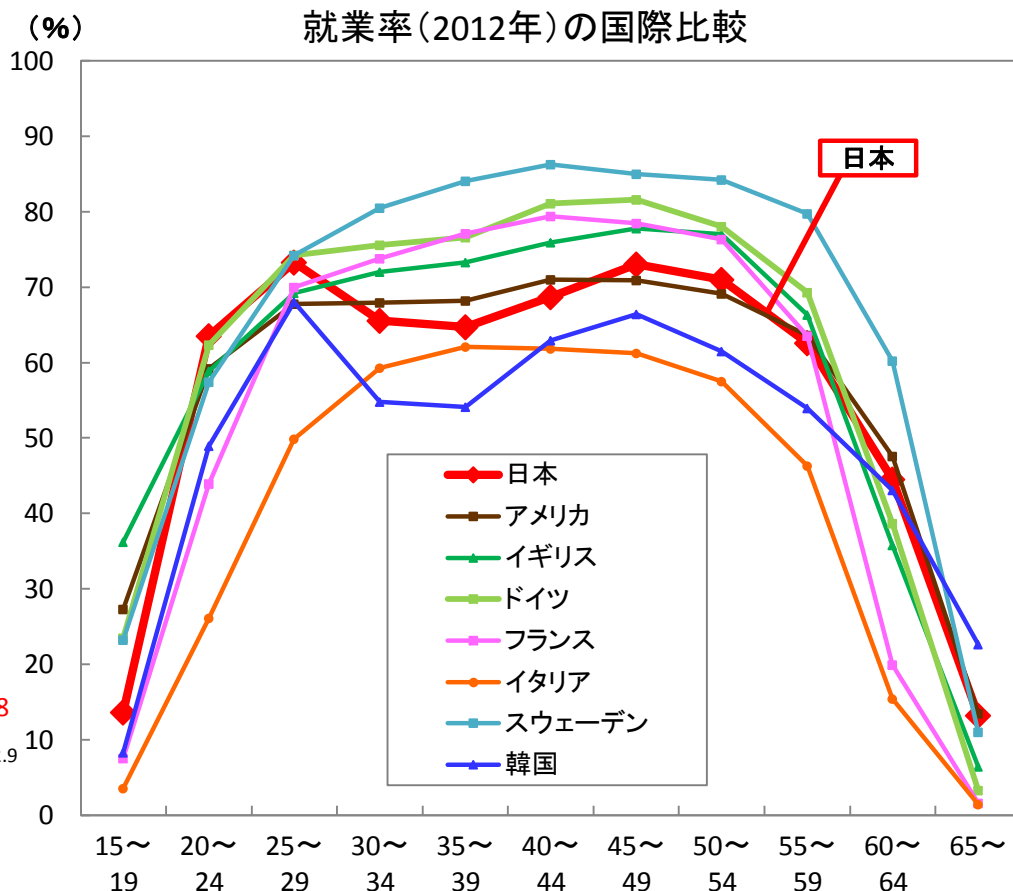
(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

女性の年齢階級別就業率②(過去の推移／諸外国との比較)

- 10年前と比較すると、いわゆる「M字」カーブの底を中心に、女性の就業率は大きく上昇
- しかしながら、先進諸国に比べると未だM字カーブの傾向が顕著である。



資料出所：総務省「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」



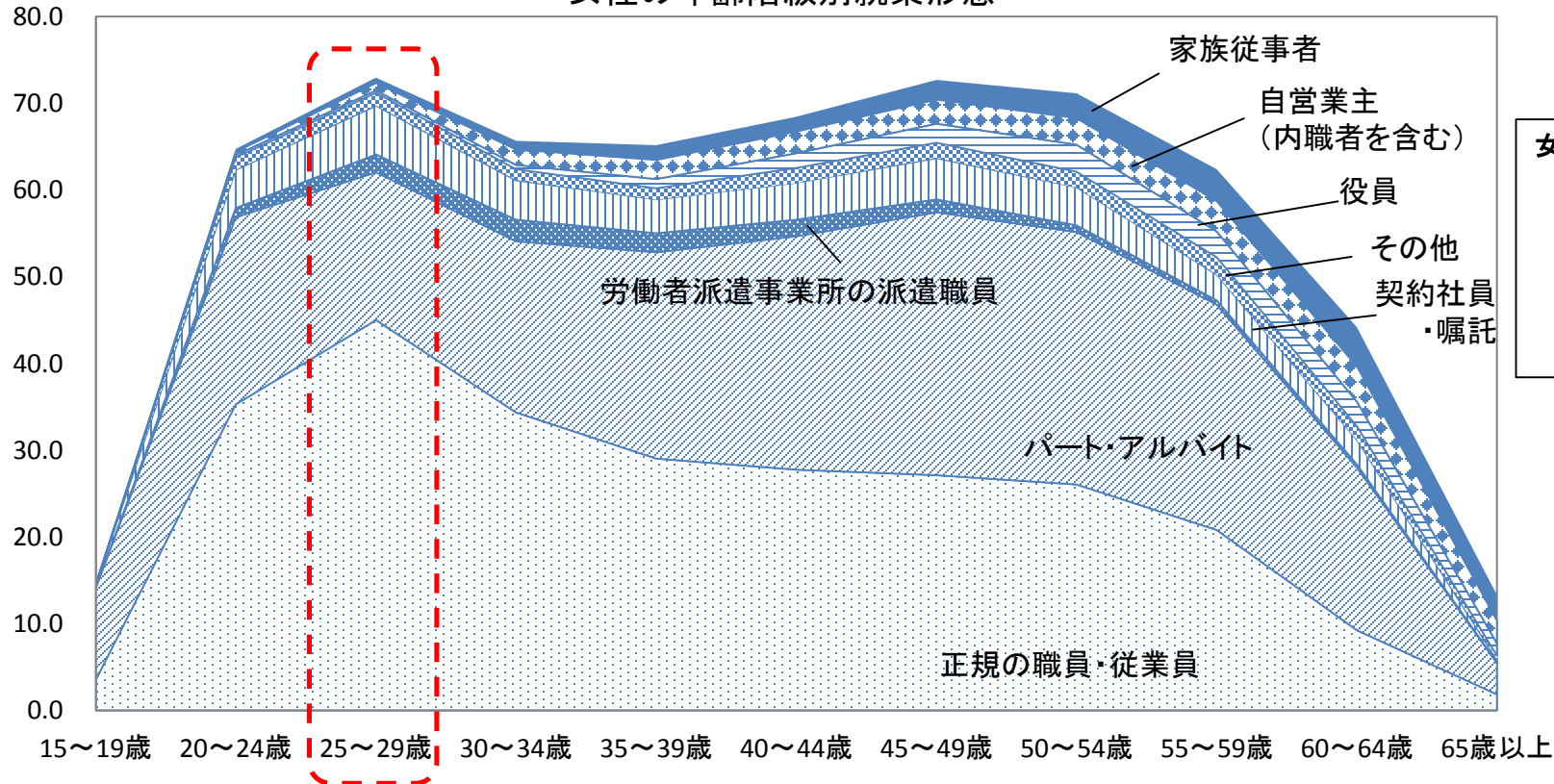
(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」

注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15～19」は「16～19」のデータ、スウェーデンの「65～」は「65～74」のデータである。

女性の年齢階級別就業率③(雇用形態別)

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主になっていく。

女性の年齢階級別就業形態



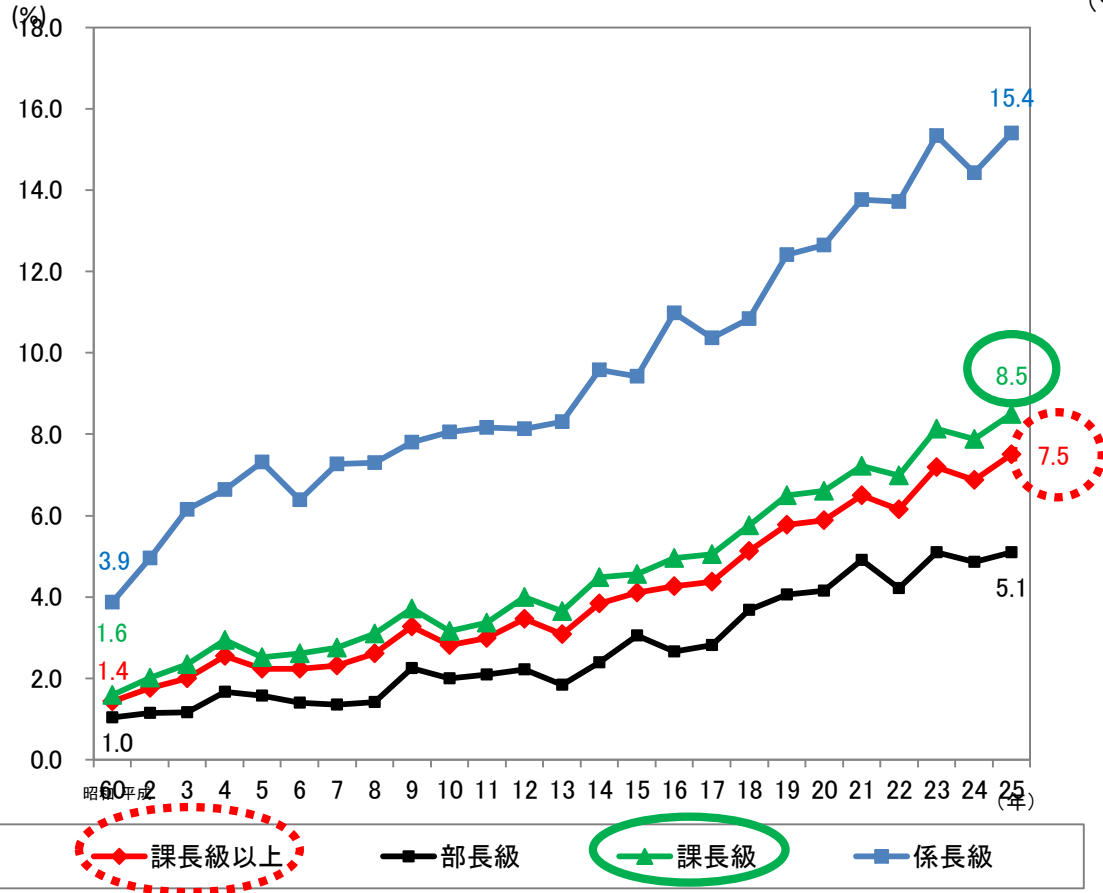
女性の雇用者 : 2406万人
 うち正規の職員・従業員
 1028万人(42.7%)
 うち非正規の職員・従業員
 1296万人(53.9%)

- 正規の職員・従業員
- パート・アルバイト
- 労働者派遣事業所の派遣社員
- 契約社員・嘱託
- その他
- 役員
- 自営業主(内職者を含む)
- 家族従業者

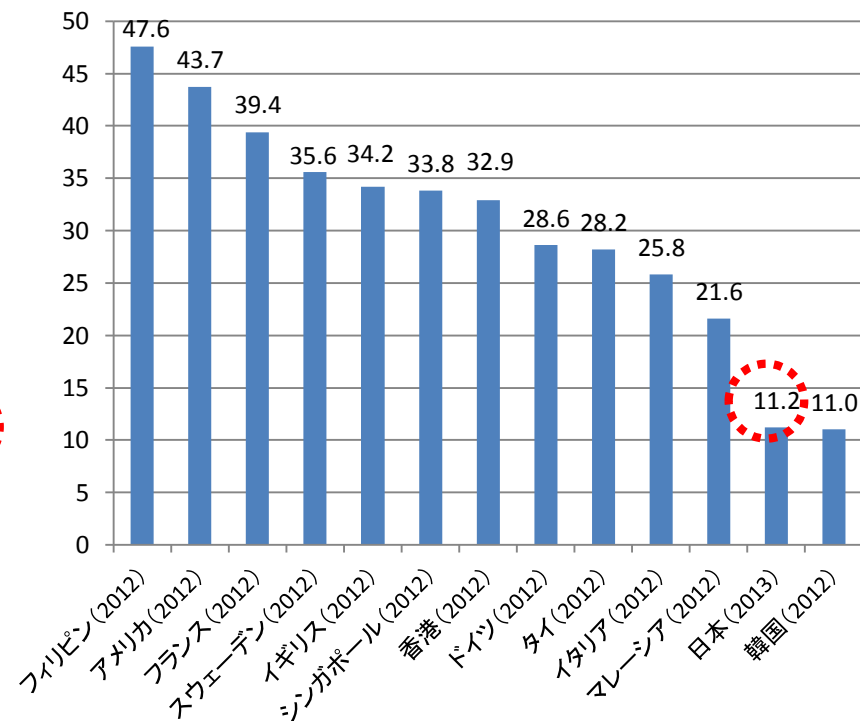
管理職の女性比率

- 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然として低く、アジア諸国と比べても特に低い水準にある。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



(%) 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較

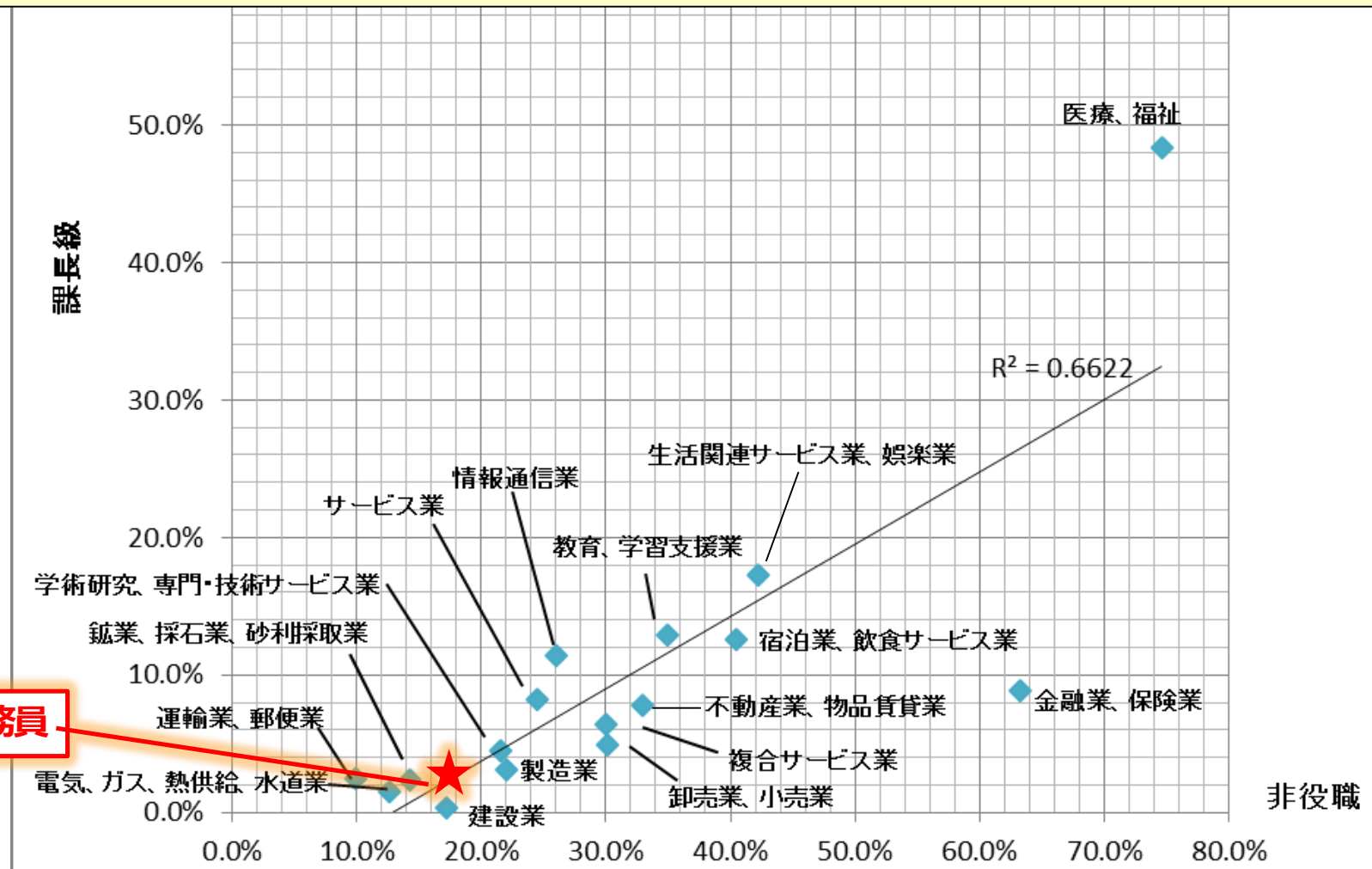


資料出所: 日本:総務省統計局「労働力調査」、
 その他:(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」
 注1) 国によって国際標準職業分類が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要
 (ISCO88:フィリピン、シンガポール、香港、ISCO08:それ以外の国。ISCO88と08の主な違いは前者にはGeneral managers in agriculture, hunting, forestry and fishingが含まれているが、後者には含まれていない。)
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。
 4) 日本は、岩手県、宮城県及び福島県を除く

資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

管理職の女性比率と一般社員の女性比率の関係

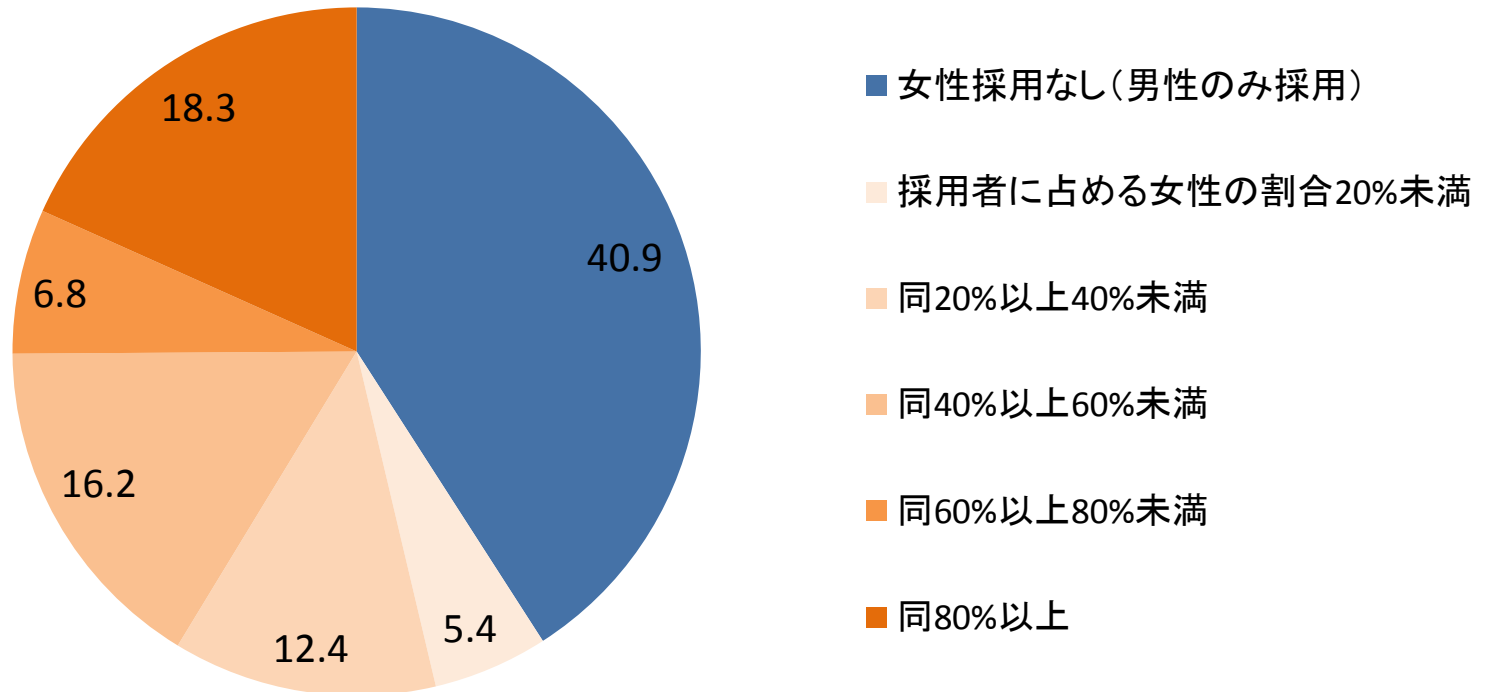
- 管理職の女性比率と、一般社員（非役職）の女性比率を見ると、ほとんどの産業において強い相関がみられる
- 一般社員（非役職）の女性比率を超える管理職の女性比率である産業は見られない。
- 管理職登用に向けては、採用を強化し母集団を厚くすることが重要であることがうかがわれる。



新卒採用に占める女性割合

○ 新規学卒採用者に占める女性割合を見ると、「女性採用なし(男性のみ採用)」という企業が全体の4割を占めている。

新規学卒採用者に占める女性割合別企業割合(企業規模30人以上)

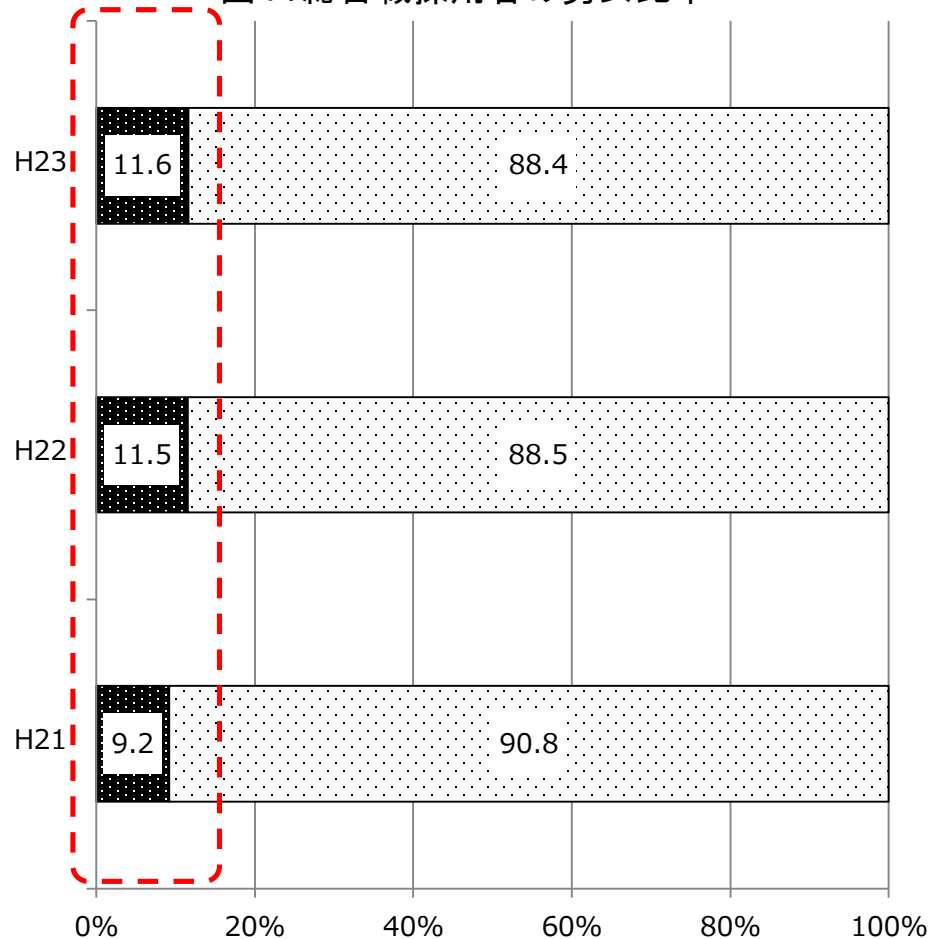


資料出所:厚生労働省「平成22年度雇用均等基本調査」

採用の現状（総合職の場合）

- 総合職採用者の男女比率を見ると、女性の採用は1割程度。
- 応募者に対する採用状況を見ても、女性の方が相当程度厳しくなっており、男性が17倍（採用割合5.8%）なのに対し、女性は63倍（採用割合1.6%）となっている。

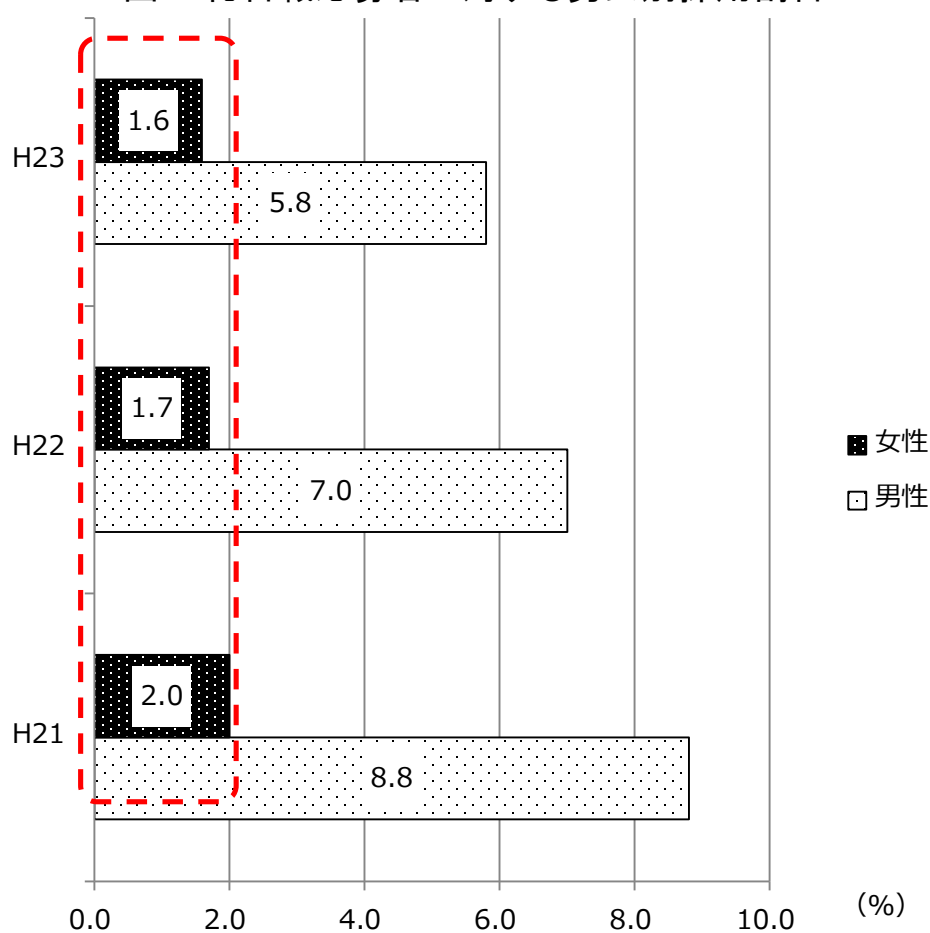
図1：総合職採用者の男女比率



■ 女性割合 □ 男性割合

資料出所：厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」（平成22年度）
 ※対象企業：都道府県労働局雇用均等室が把握したコース別雇用管理制度導入企業のうち全国129社（以下同じ）

図2：総合職応募者に対する男女別採用割合



（参考）平成23年度
 応募者数 女性13,373人、男性28,845人
 採用者数は内定者数を計上

配置における男女の偏り

○「営業」「生産」部門は約7割の企業が、「研究・開発・設計」部門は約6割の企業が、「男性が9割以上の職場がある」としている。

部門、配置状況別企業割合

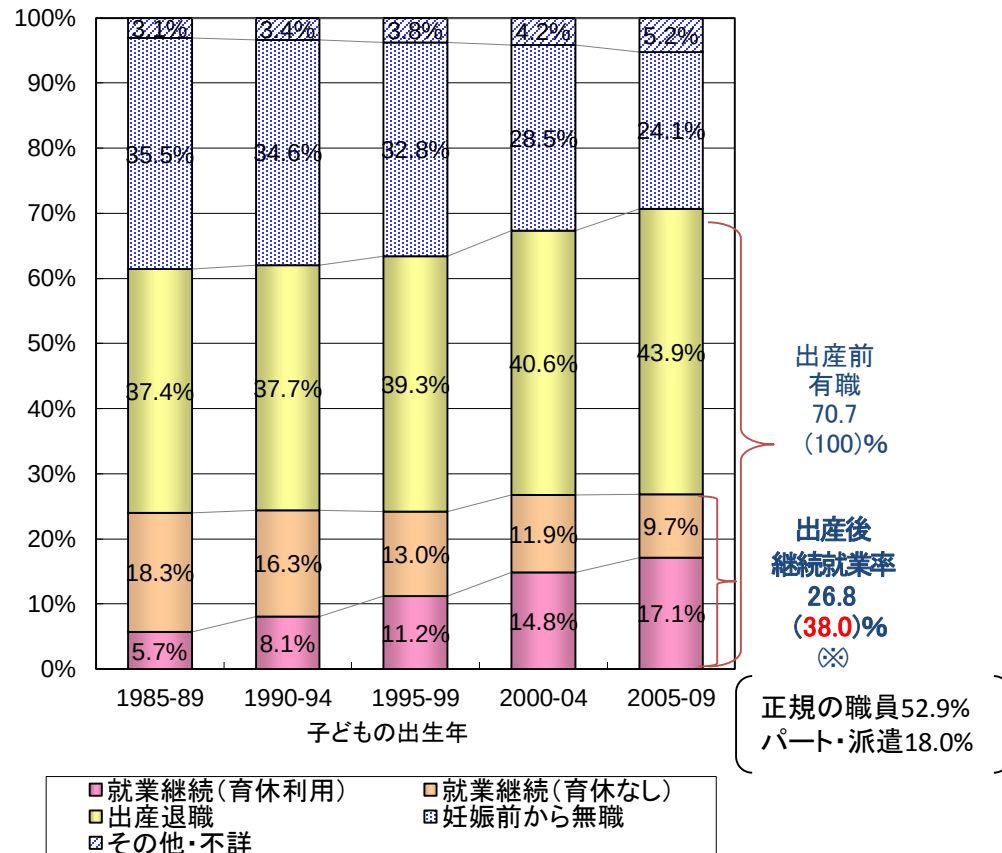
			(%)
部門	いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置	女性が9割以上の職場がある(複数回答)	男性が9割以上の職場がある(複数回答)
人事・総務・経理	57.8	33.5	10.5
企 画	55.1	16.7	28.8
調査・広報	60.5	16.0	23.5
<u>研究・開発・設計</u>	39.3	3.3	<u>57.8</u>
情報処理	42.9	19.6	37.5
<u>営 業</u>	32.6	2.3	<u>66.9</u>
販売・サービス	35.6	34.3	41.2
<u>生 産</u>	28.4	7.5	<u>68.0</u>

(当該部門あり企業＝100.0%)

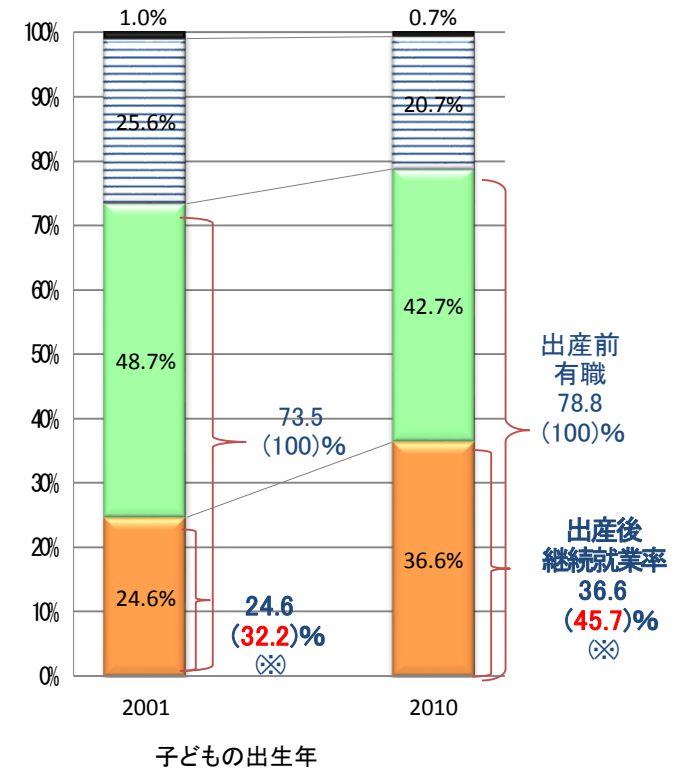
資料出所：JILPT「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(2014)

継続就業の状況

○ 約6割の女性が第1子出産を機に退職している。



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

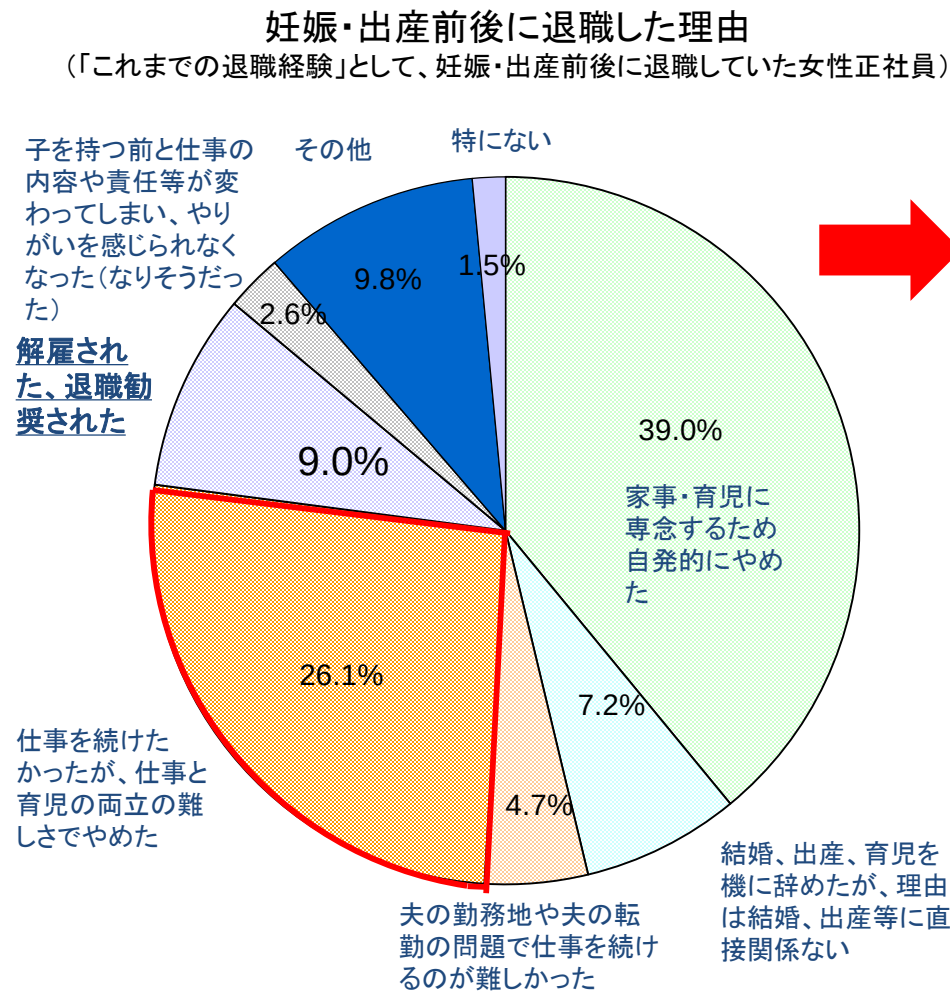


(資料出所) 厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

妊娠・出産前後に退職した理由

- 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が39%、「両立が難しかったので辞めた」が約26%、「解雇された、退職勧奨された」が9%
- 両立が難しかった理由として、勤務時間の問題、両立支援の雰囲気のなさを挙げる者が多い。



両立が難しかった具体的理由
(「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者)



女性の継続就業と仕事のやりがいの関係

- 出産後も仕事を続けたいと思うかどうかには、仕事のやりがいの感じ方が強く影響。

<第一子妊娠当時の仕事のやりがい度別 出産後の就業継続意向>

《正社員》

「出産後も仕事を続けたいと思っていた」

■ あてはまる ■ どちらかといえばあてはまる ■ どちらかといえばあてはまらない ■ あてはまらない

0% 20% 40% 60% 80% 100%

0点 全くやりがいのない仕事(n=41)



1点(n=58)



2点(n=158)



3点(n=426)



4点(n=250)



5点 非常にやりがいのある仕事(n=264)



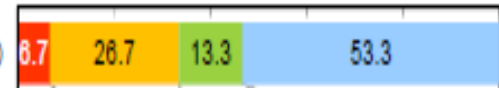
《非正社員》

「出産後も仕事を続けたいと思っていた」

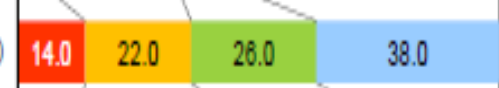
■ あてはまる ■ どちらかといえばあてはまる ■ どちらかといえばあてはまらない ■ あてはまらない

0% 20% 40% 60% 80% 100%

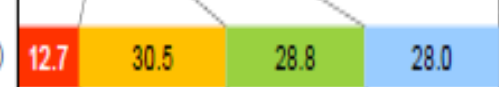
0点 全くやりがいのない仕事(n=45)



1点(n=50)



2点(n=118)



3点(n=312)



4点(n=147)



5点 非常にやりがいのある仕事(n=133)

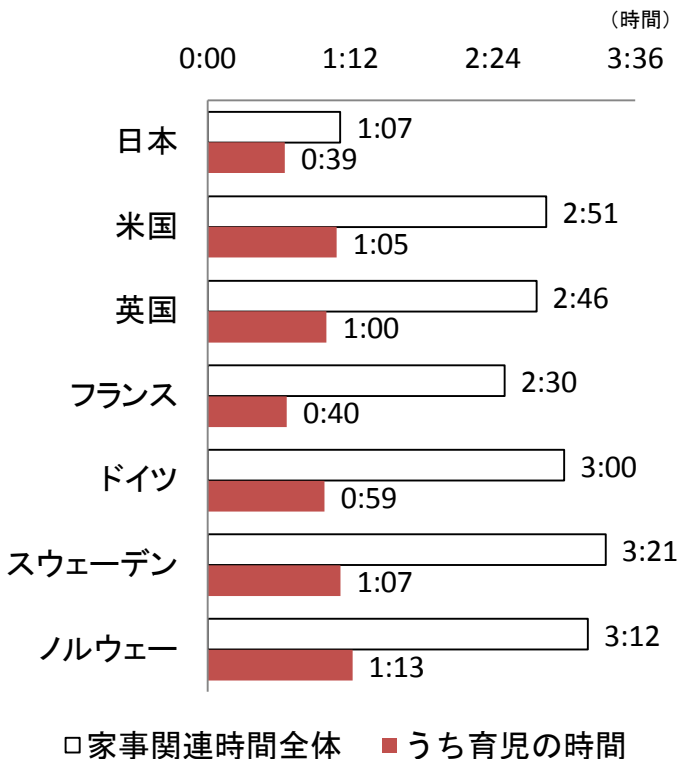


資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、第1子出産前後の妻の継続就業割合が高い。また第2子出生割合も高い。

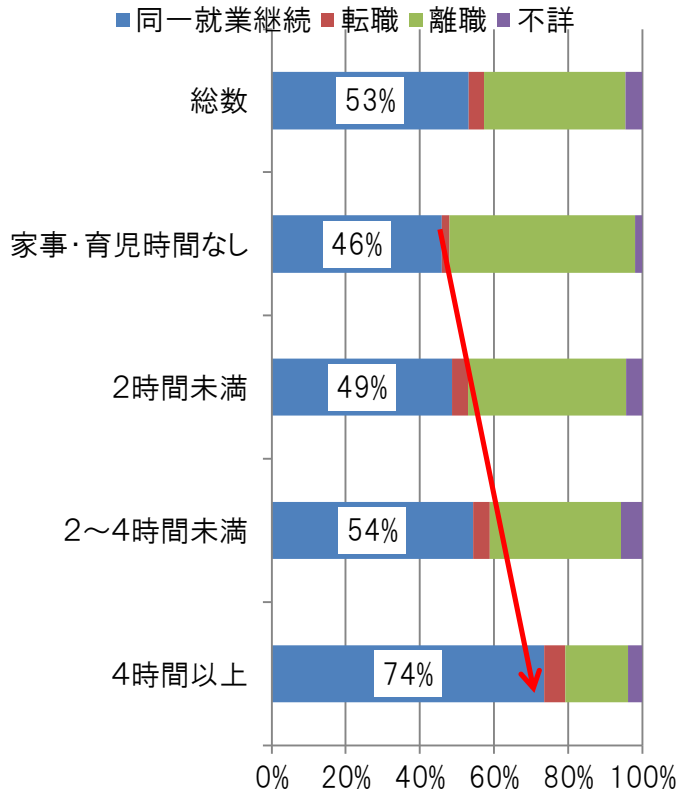
【6歳未満児のいる夫の
家事・育児関連時間(1日当たり)】



(資料出所) 平成25年男女共同参画白書

(備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary” (2006) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

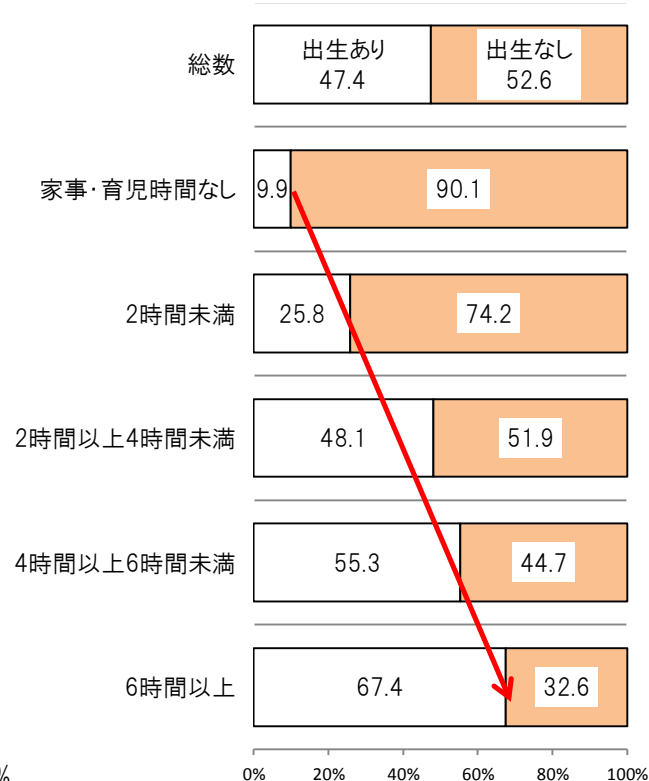
【夫の平日の家事・育児時間別に
みた妻の就業継続割合】



(資料出所) 厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(2011年)

注: 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの8年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
① 第1回から第9回まで双方が回答した夫婦
② 第1回に独身で第8回までの間に結婚し、結婚後第9回まで双方が回答した夫婦
③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
2) 8年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

【夫の平日の家事・育児時間別に
みた第2子の出生割合】



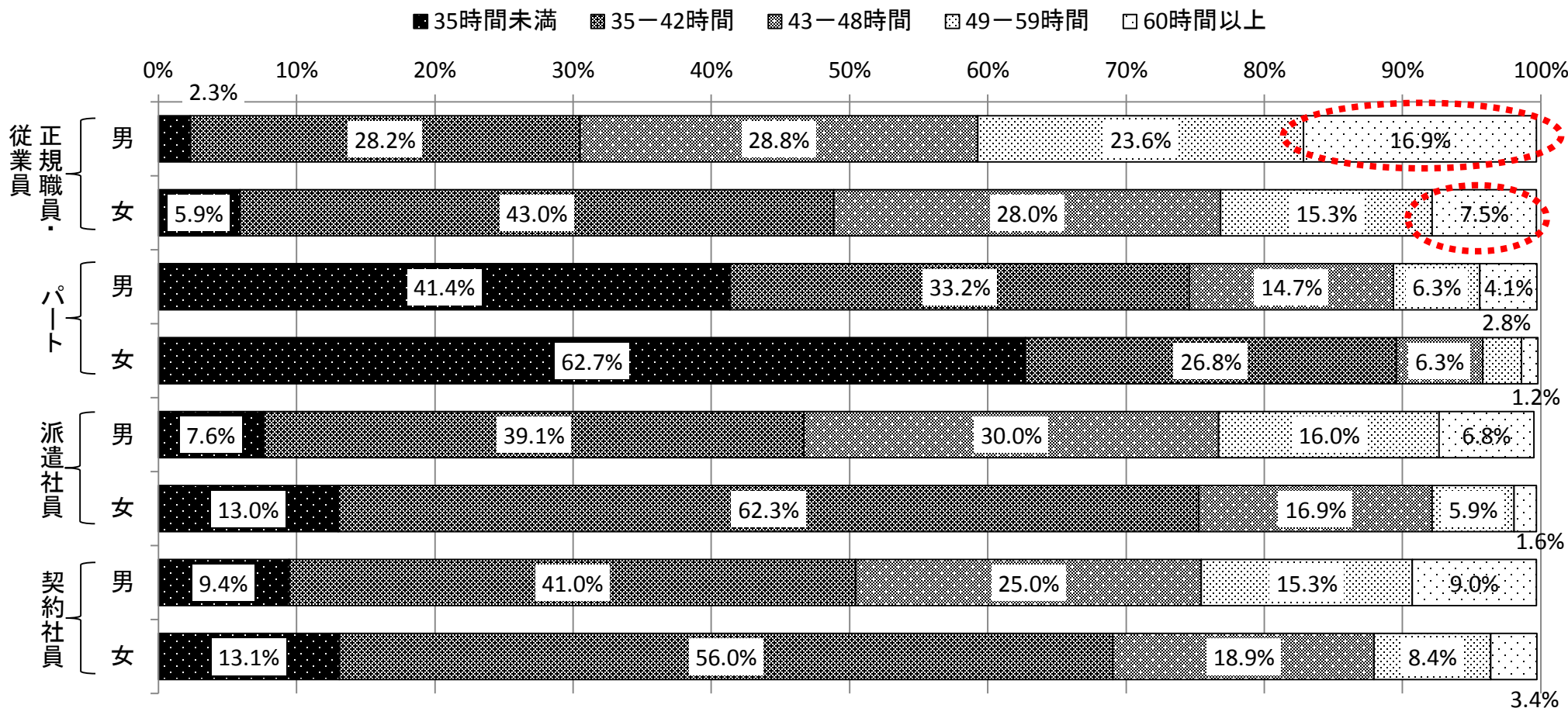
資料出所: 厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(2011年)

注: 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの8年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
① 第1回から第9回まで双方が回答した夫婦
② 第1回に独身で第8回までの間に結婚し、結婚後第9回まで双方が回答した夫婦
③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
2) 8年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している

労働時間の現状

- 正規雇用者の男性の約17%、女性の約8%が週60時間以上働いている。
- 女性のパートタイム雇用者の約4割は週35時間以上働いている。

図：性、雇用形態、週間就業時間別構成割合

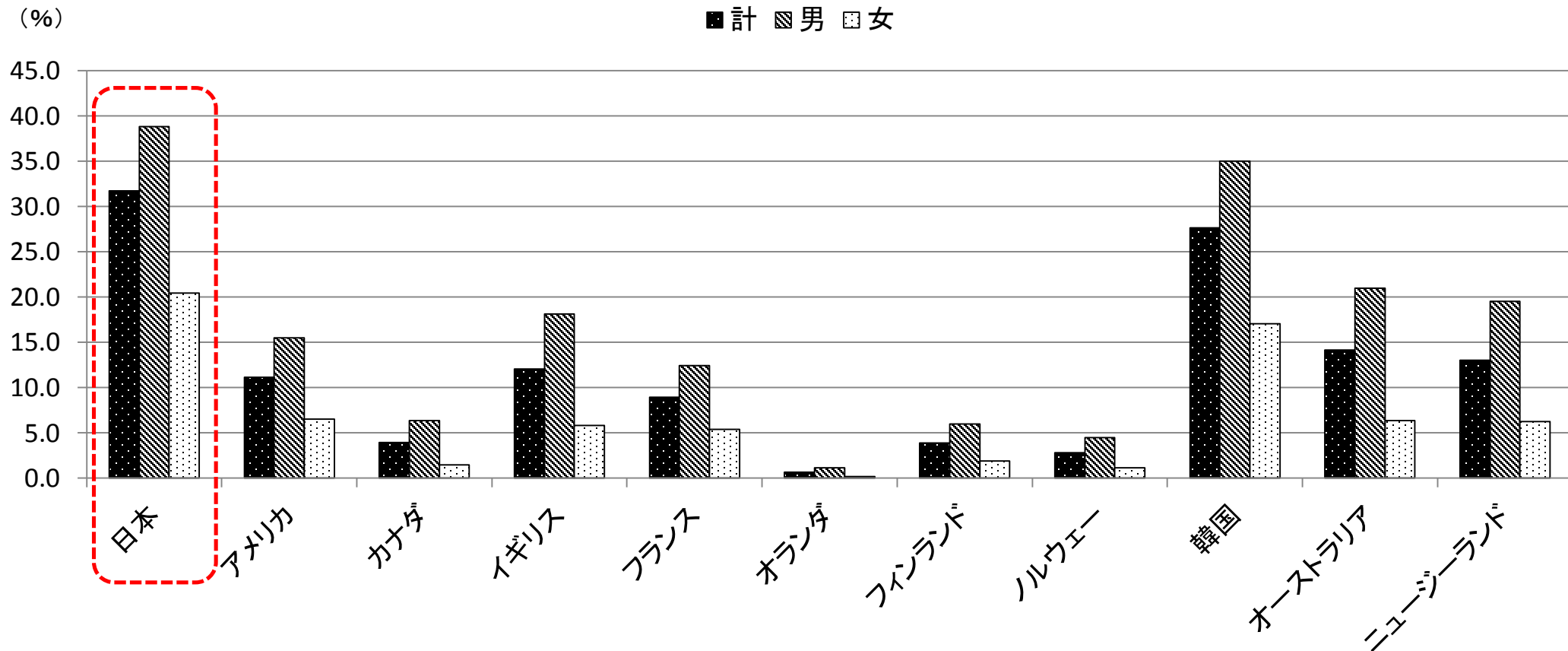


※200日以上就業している者に限定している。また、総数に労働時間不詳を含むので、構成割合の合計が100とならない。

長時間労働者の割合(国際比較)

- 日本の長時間労働者の割合は国際的に見て高くなっている。
- 特に男性雇用者の長時間労働者の割合が高いが、女性雇用者の長時間労働者の割合も他国の男性と同水準となっている。

図：長時間労働者の割合(雇用者、2011年)

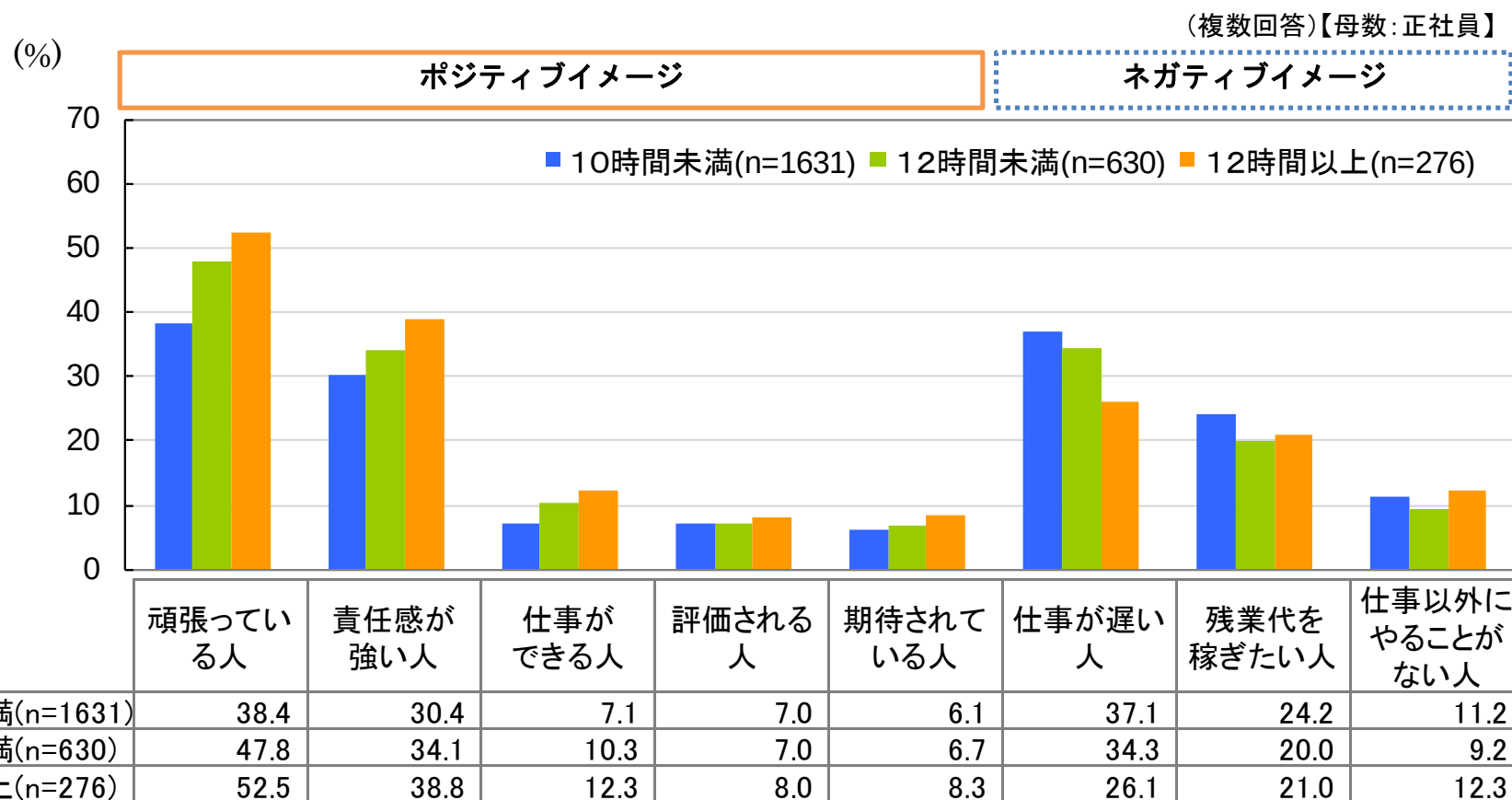


注：長時間とは、週50時間以上を指す。

資料出所：JILPT「データブック国際労働比較2014」

長時間労働者の意識

- 労働時間が長い人ほど、上司が残業をしている人に対して「頑張っている人」「責任感が強い人」等のポジティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。
- 労働時間が短い人ほど、上司が残業をしている人に対して「仕事が遅い人」「残業代を稼ぎたい人」等のネガティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。
- 労働時間の長短が、上司の評価態度(の想定)に影響されていることがうかがわれる。



女性管理職の家庭状況

- 女性管理職の約4割が未婚者(男性管理職は1割未満)。また、子どものいない女性管理職が約6割を占める(男性管理職は約2割)。
- 現在、管理職層へ到達している世代は、仕事と家庭をめぐる厳しい環境の中、結婚・出産と仕事との「二者択一」を迫られてきたケースが多いことがうかがわれる。

図1: 管理職の婚姻状況

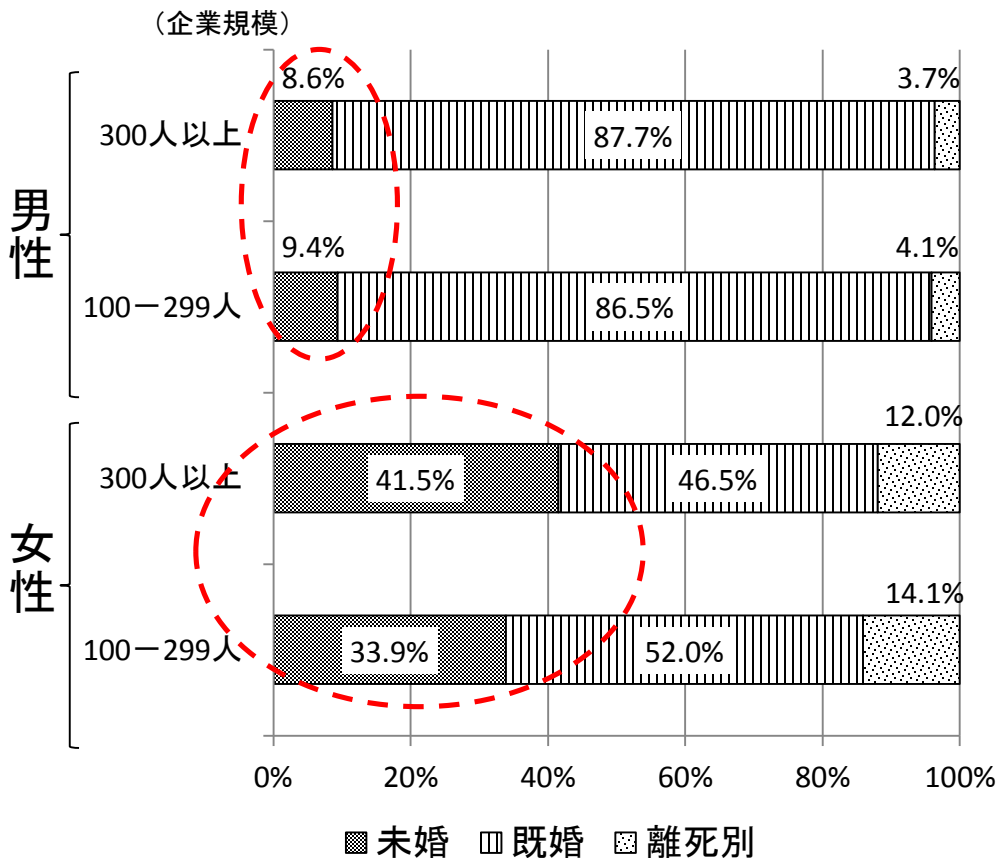
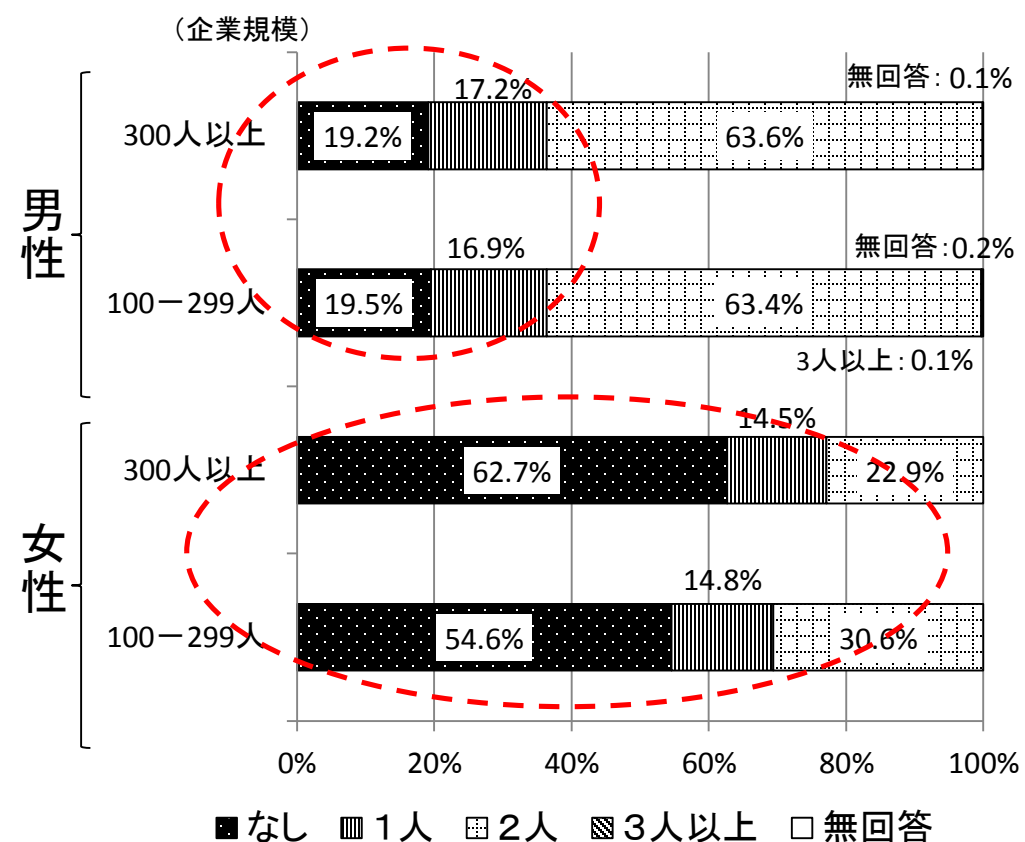


図2: 管理職の子どもの有無と人数



子どもの有無による働き方の違い

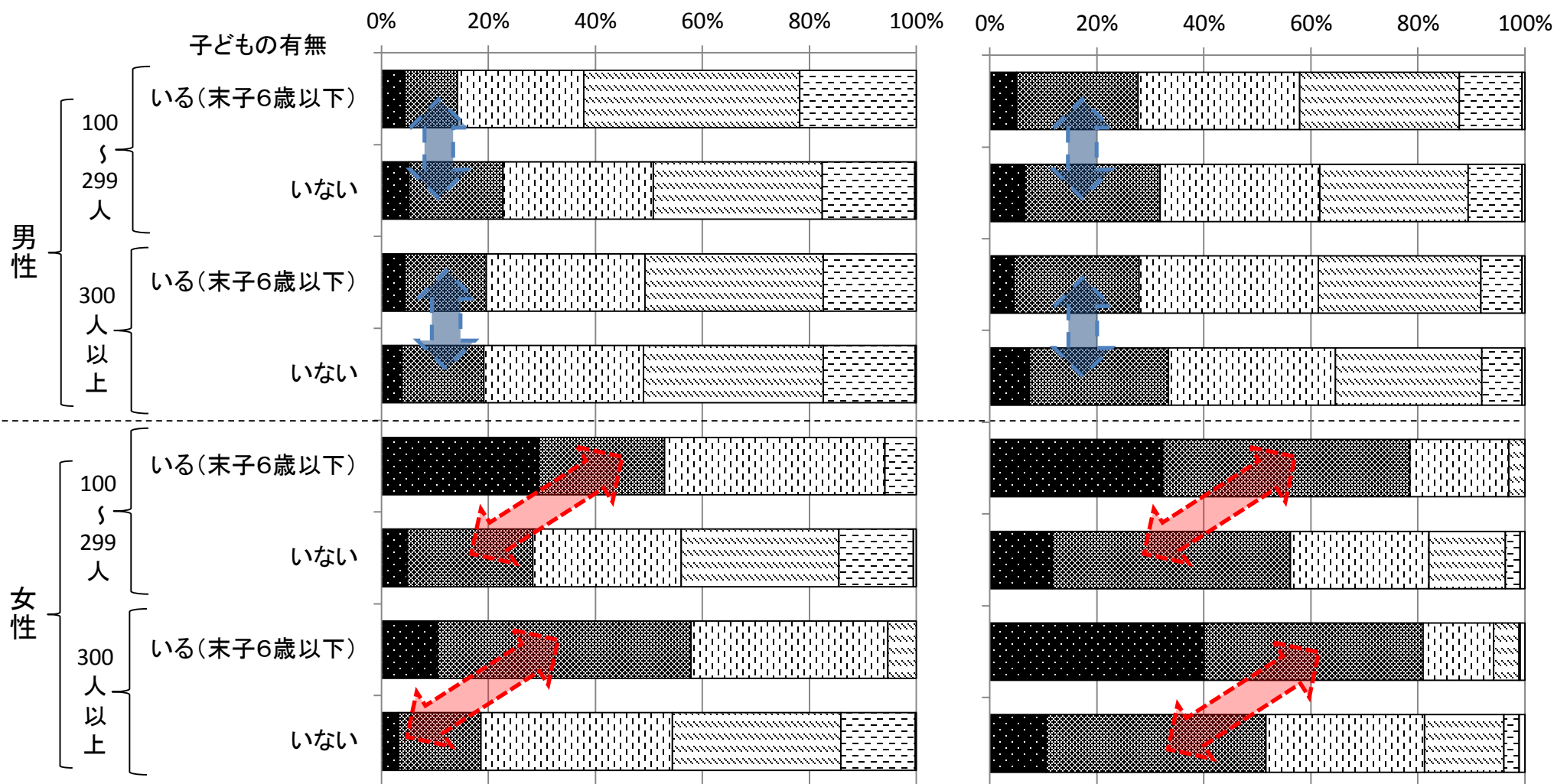
○ 女性については管理職・一般従業員ともに6歳以下の子どもがいる場合は、いない場合と比較して労働時間が短くなっているが、男性については子どもがいても労働時間に変化がみられない。

図：子どもの有無と労働時間の状況

■ 1～39時間 ▨ 40～44時間 ▩ 45～49時間 ▪ 50～59時間 □ 60時間以上 □ 無回答

【管理職】

【一般従業員】



家事分担の割合

○ 管理職でも一般従業員でも、女性が大半の家事を担っている。

図：家事分担の割合

■ ほとんどしていない(約0%)

▨ ほぼ半分(約50%)

▤ ほとんどすべてがあなた(約100%)

■ あなたが10～20%程度

▨ あなたが60～70%程度

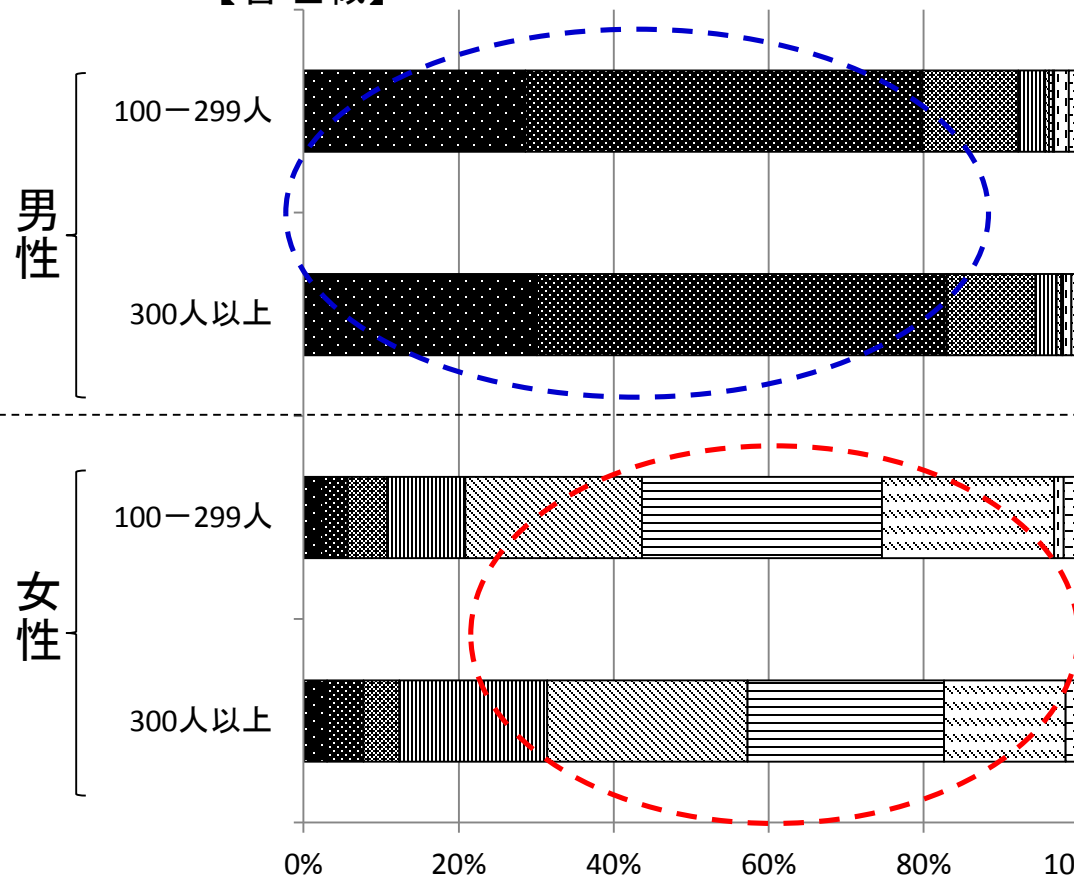
□ わからない

■ あなたが30～40%程度

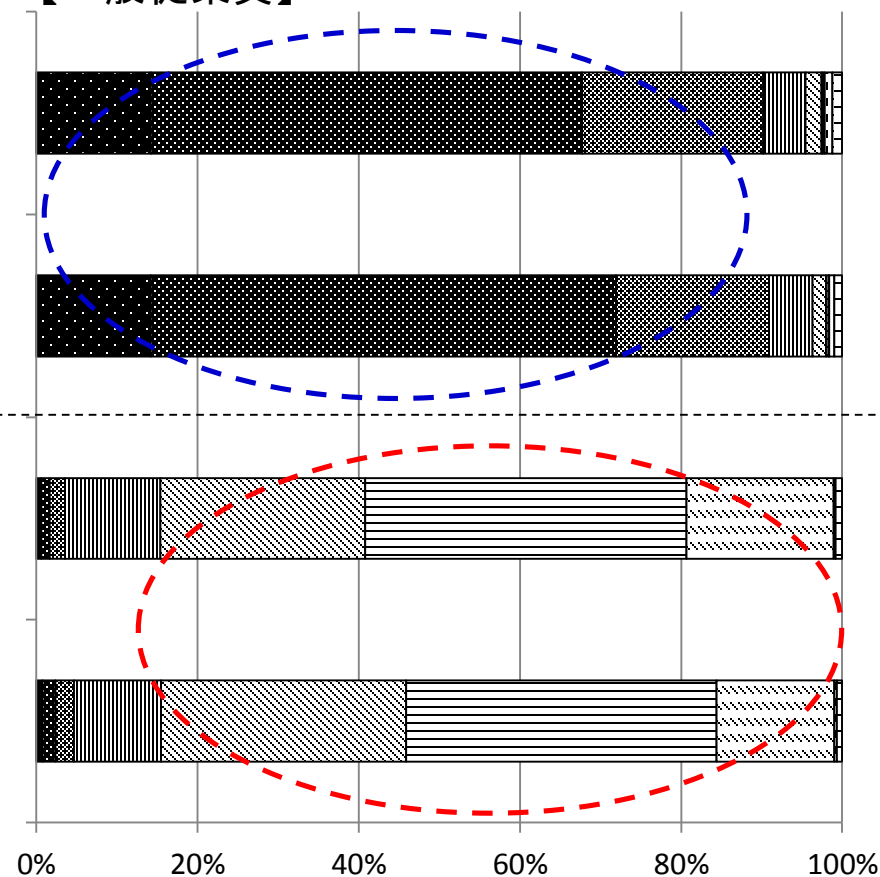
▨ あなたが80～90%程度

□ 無回答

【管理職】



【一般従業員】



男女の昇進希望

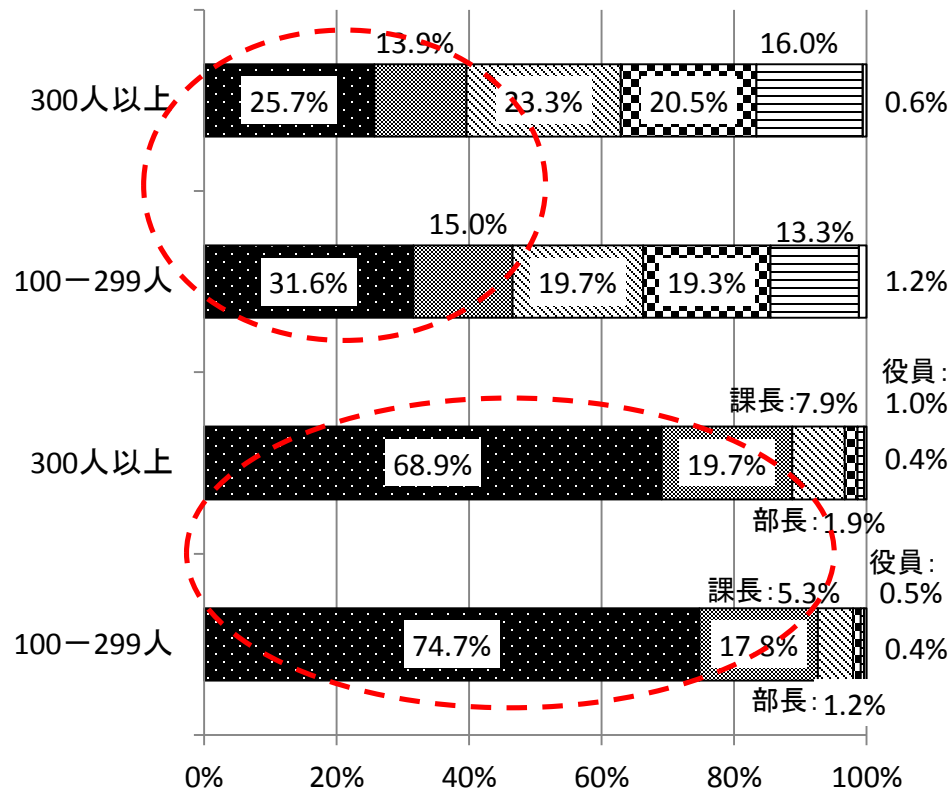
○ 昇進希望の状況を見ると、女性の昇進希望は男性に比べて弱い状況にある。

図：男女の昇進希望

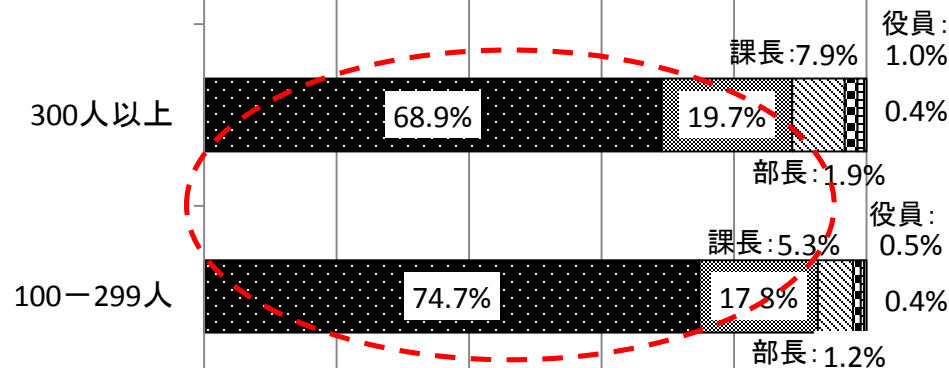
【一般従業員】

(企業規模)

男性

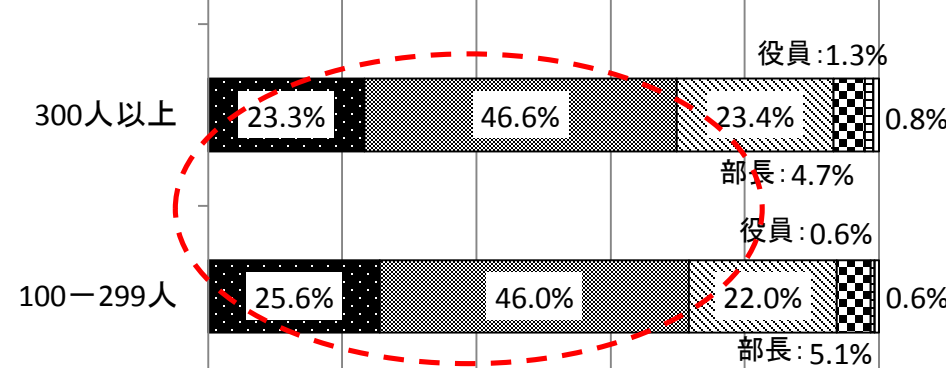
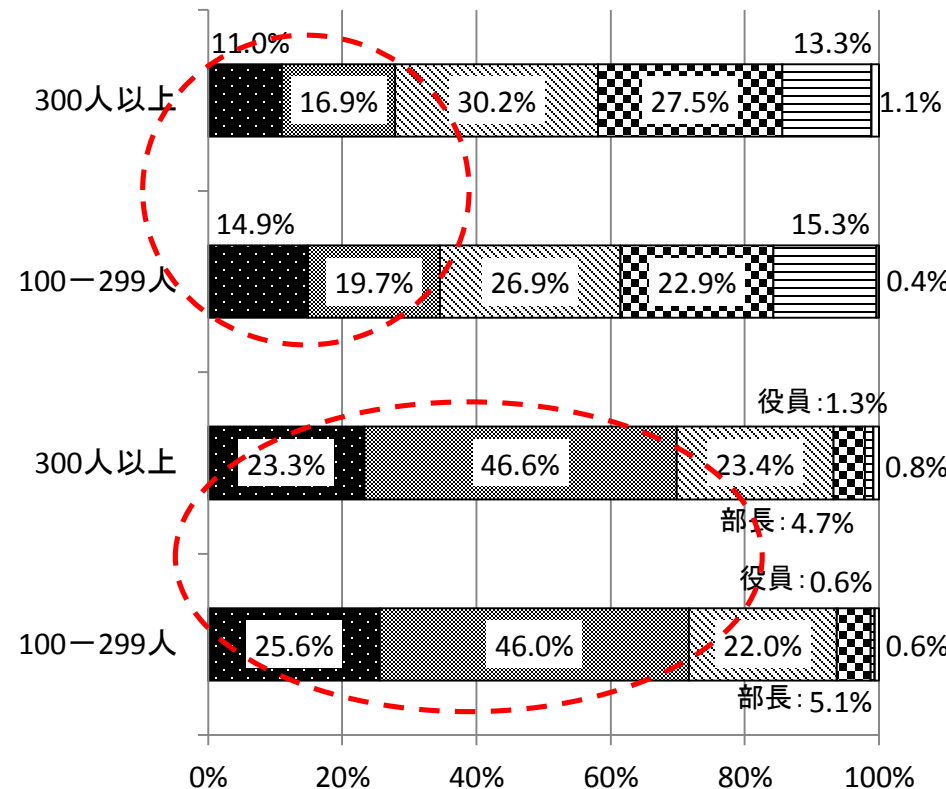


女性



【係長・主任】

(企業規模)



■ 役付きでなくてもよい ■ 係長・主任 ■ 課長 ■ 部長 ■ 役員以上 □ 無回答

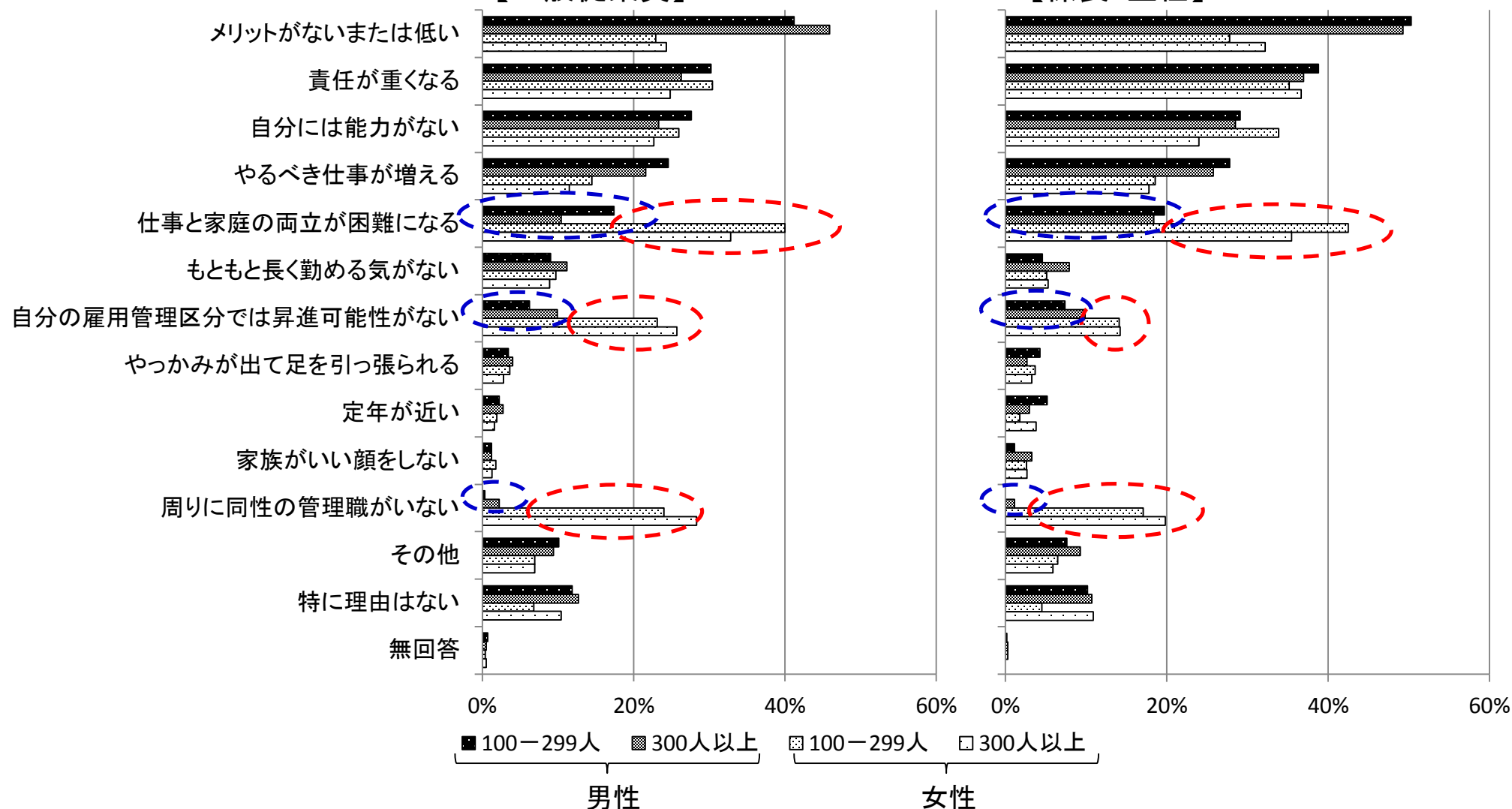
昇進を望まない理由

○ 昇進を希望しない理由については、女性では「仕事と家庭の両立が困難」「自分の雇用管理区分では昇進可能性がない」「周りに同性の管理職がない」が男性に比べて割合が高くなっている。

図：課長以上への昇進を望まない理由（複数回答）

【一般従業員】

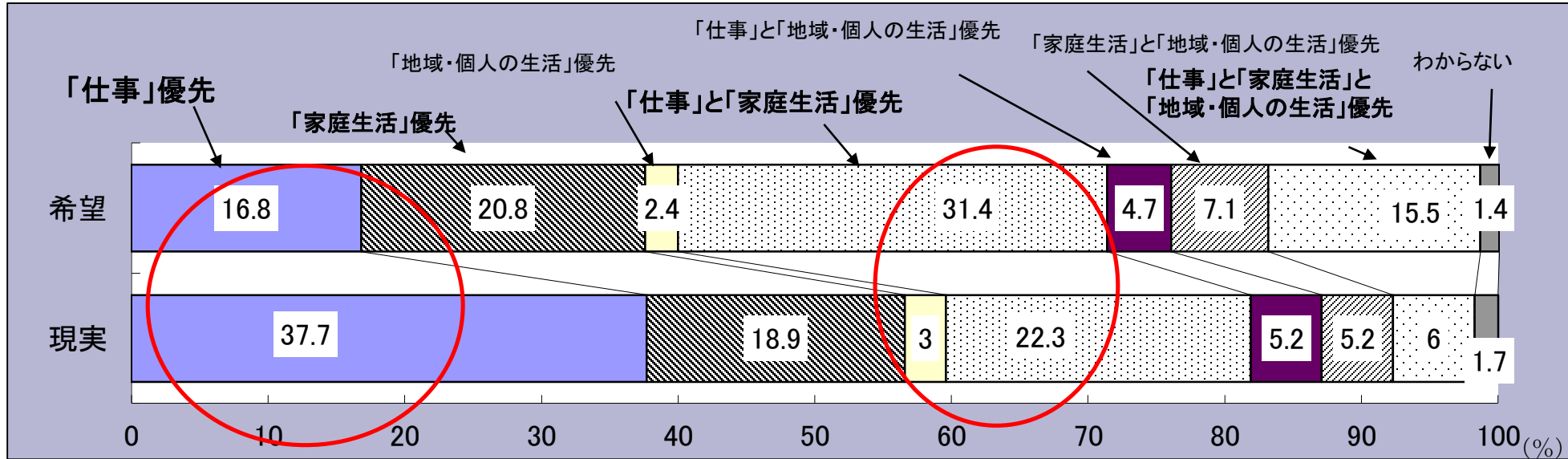
【係長・主任】



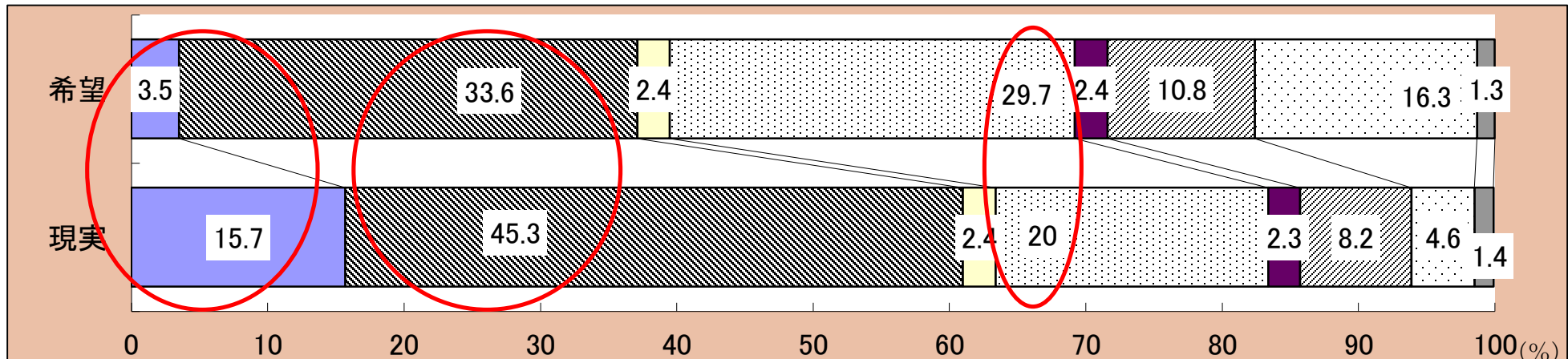
仕事と生活の調和の希望と現実

○ 「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」の優先度は、男女ともに希望に反して「仕事優先」になっている人が多い。

男性



女性



出典：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成24年10月）

働き方の見直しが男性に与える影響

- 日本の男性は、イギリスやドイツの男性に比べ、現状の労働時間に対する満足度が低く、週40時間を境に、残業時間が増えるほど、満足度は大きく低下している。
- 長時間労働を是正し、女性が活躍しやすい職場環境へ変革することは、男性の労働時間に対する満足度、生活の豊かさにも大いに貢献する可能性。

	男性		
	日本	イギリス	ドイツ
労働時間満足度			
1. 満足していない	8.1	7.1	2.7
2. どちらかといえば満足していない	17.4	13.3	8.2
3. どちらともいえない	38.7	13.5	27.5
4. どちらかといえば満足している	29.4	43.4	38.5
5. 満足している	8.5	22.8	23.1
合計	100.0	100.0	100.0
平均値	3.13	3.81	3.71

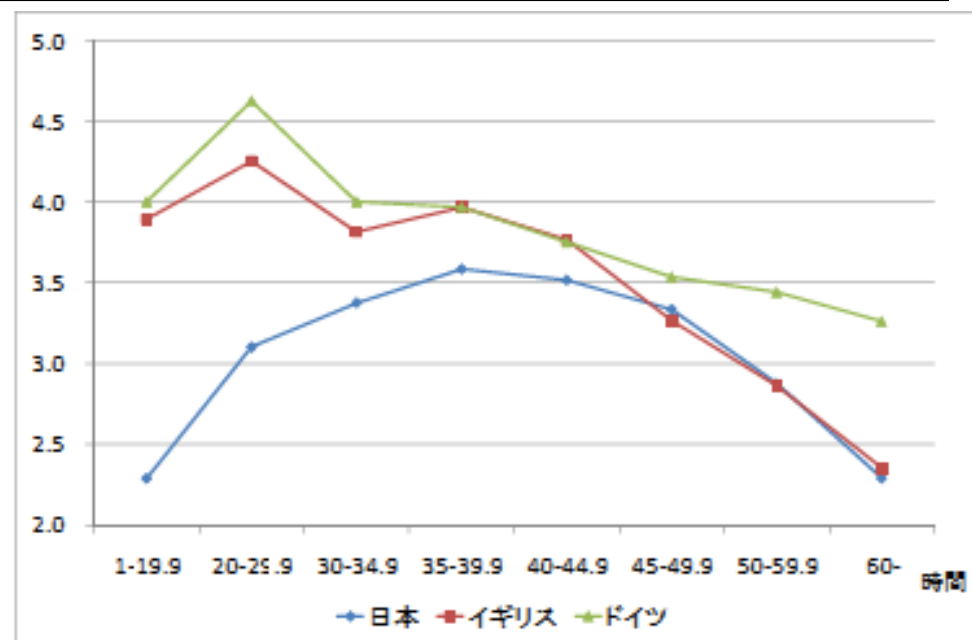


図 3-1 週労働時間別労働時間満足度の平均値 (男性)

※ 縦軸の値は、左図の「労働時間満足度」(1＝満足していない～5＝満足している)の点数

資料出所:『労働時間と満足度 ―日英独の比較研究―』(浅野 博勝／亜細亜大学、権丈 英子／亜細亜大学)

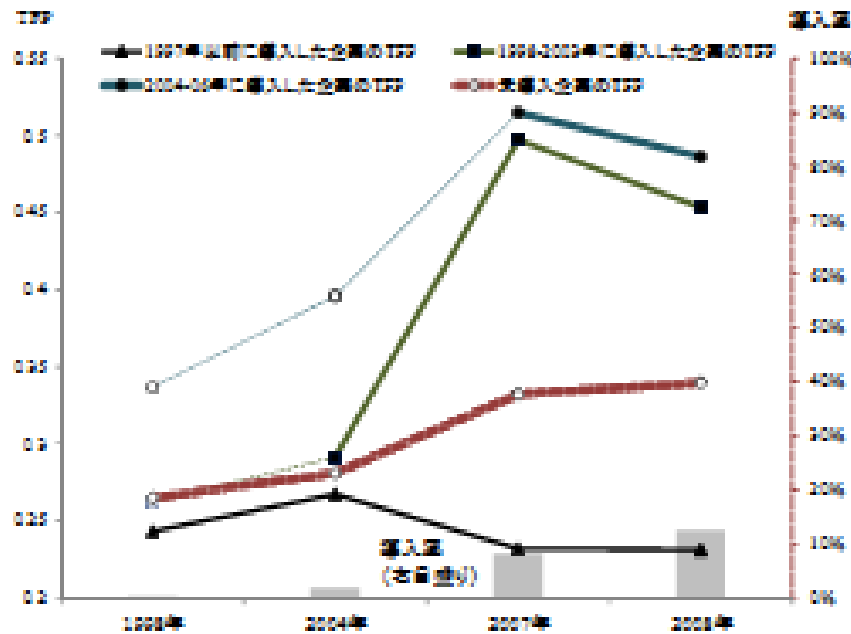
調査対象:ホワイトカラー職正社員

データ:経済産業研究所(RIETI)「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する国際比較調査」(2009～2010年実施)

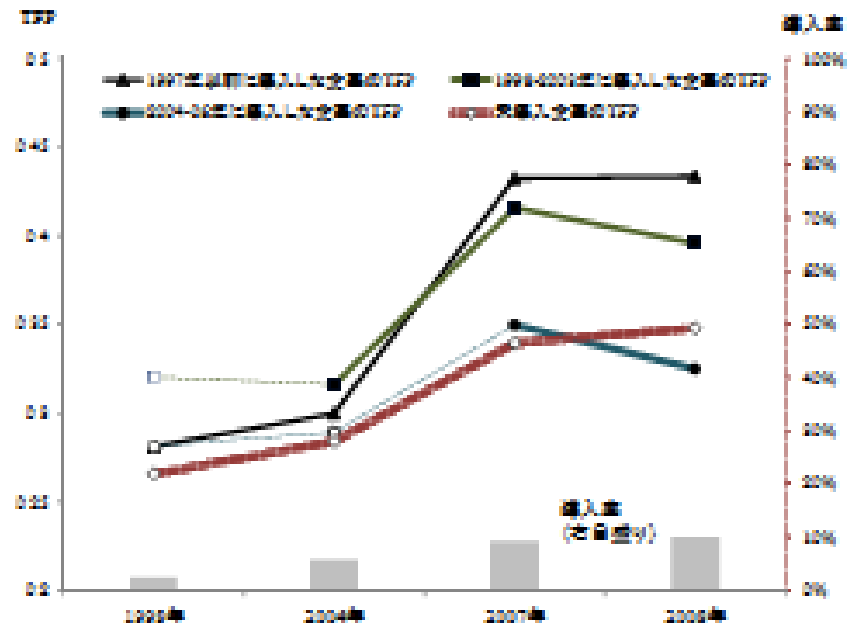
女性が活躍しやすい働き方への見直しが 企業の生産性向上へ与える影響

- ワーク・ライフ・バランスの取組や、フレックスタイム制度の導入など、子育て中の女性であっても働きやすい環境への取組を行った企業は、一定期間後に生産性(TFP)の大きな上昇がみられる。

WLBの取組（産前産後休暇の設置など）



フレックスタイム制度



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 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こと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）。
 - 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
 - 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
 - 女性の活躍に関する情報の公表（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。

その他

- 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- 10年間の時限立法。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務／中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の必須項目（省令で規定）

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討（例：非正規雇用から正規雇用への転換状況等）

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

☞ 行動計画の必須記載事項

▶目標（定量的目標） ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目（※省令で規定）

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準（省令）は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

－ 行動計画策定指針（告示）－

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

3 その他（施行期日等）

- ▶ 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶ 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- ▶ 10年間の時限立法。