



ポジティブアクション（女性社員の活躍推進）について

(IRSME14005) 平成 26 年 7 月 15 日 神村美紗

厚生労働省では、職場における男女の均等な取扱いや女性が活躍する社会の実現を目指して、男女雇用機会均等法や「ポジティブアクション」への社会一般の認識・機会を深める機会としている。

ポジティブアクションは、実質的な男女均等取扱いの実現や、妊娠・出産などを理由とする不利益な取り扱いの禁止の徹底などを図っていくことを目指すものであり、「女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」がある。

■ なぜ「ポジティブアクション」なのか

このポジティブアクションの背景には、少子高齢化による労働力人口の減少という懸念がある。日本の経済を立て直すためには、労働力人口確保のために女性の活躍が不可欠という認識の下、第 2 次安倍内閣では女性活力・子育て支援担当大臣も設けられている。平成 26 年 3 月 28 日には、総理大臣官邸で、第 1 回となる「輝く女性応援会議」も開催された。この「輝く女性応援会議」は産業競争力会議（平成 26 年 1 月 20 日）で「成長戦略進化のための今後の検討方針」に基づいて開催が決定した会議である。

女性の労働力は子育て期にあたる 30 歳代で低下する「M 字カーブ」を描いているが、就業希望者は、25 歳～44 歳までを中心に 303 万人超にのぼり、大きな労働力の担い手と成り得ることがわかる。

しかし、現状では就労していたとしても、女性の妊娠・出産・子育てをきっかけに働くことが困難になることが多く、仕事と家庭の両立はまだまだ困難なケースが目立つ。

では、女性の活躍のために具体的にどのような方策がこれまで取り組まれてきているのだろうか。

■ 具体的な取り組み

成長戦略の中核として女性の活躍推進を図るために、雇用する側である企業と、働き手である女性の両方に向けた取り組みがなされている。

1. 女性の活躍促進や両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

- ① 企業に対する助成金制度による支援等の充実

平成 26 年 7 月 15 日

(IRSME14005) ポジティブアクション（女性社員の活躍推進）について

- ② 企業における好事例の顕彰等
- ③ 個別企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけと登用状況の開示促進

2. 女性のライフステージに対応した活躍支援

- ① 学生や社会人キャリア形成支援
- ② 妊娠、出産、子育て期における継続就業に向けた支援
 - ・職場における仕事と子育ての両立に向けた環境整備
 - ・女性研究者、有期契約労働者、特に両立が困難な者に対する支援
 - ・男性の家事、育児等への参画促進に向けた取り組み
- ③ 再就職に向けた支援
- ④ 起業チャレンジに向けた支援

3. 男女がともに仕事と子育て、生活を両立できる環境の整備

- ① ワークライフバランスの推進に向けた雇用環境の整備
- ② 社会基盤の整備、社会制度の検討

■ まとめ

以上のように、女性の採用・登用～雇用環境の整備について様々な取り組みや方針が出されており、ここからも長期的な日本の経済発展や維持のために、女性の活躍が重要視されていることがわかる。

しかし、公的に多様な取組が打ち出されたとしても、いかに実行・実現していくかが重要である。実態として、女性の育児休業取得率は約 9 割に達する一方、約 7 割が第一子出産を機に離職をしており、特に、中小企業で働く女性のほとんどが離職を余儀なくされている。

まだまだ、職場や子育ての環境における理想と実態が伴っていない中で、女性の活躍の場を作ることのできる中小企業をいかに増やすか、また女性が活躍できる後押しとなる子育て環境をどれだけ作れるかがポジティブアクションの本当の実現につながるのではないだろうか。(了)