

# 第3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 に規定する推進計画

## 1 法制定の経緯

我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は、着実に上昇していますが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性は約300万人に上ります。さらに、出産・育児を理由に離職する女性は依然として多く、また、管理的職業従事者における女性の割合は11.3%（平成26年）と低い水準にとどまっており、欧米諸国のほか、シンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べても低い状況にあります。

このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できていないとはいえず、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にすることが重要となっています。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えていることから、将来の労働力不足が懸念されています。さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等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）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍の推進が重要と考えられています。

こうした状況の中、女性の力を最大限に発揮していくことが緊要な課題であるとして、「日本再興戦略」改訂2014において、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるべく、一步踏み込んだ新たな総合的枠組みを構築するため、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みの構築を検討することが盛り込まれました。その後、厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会における議論等を経て、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という）は、第189回国会に法案として提出され、審議・修正を経て、平成27年8月28日に成立しました。

## 2 男女共同参画基本法及びこうち男女共同参画プランとの関係

平成11年に制定された男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会の形成を、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」と定義しており、形式的な平等にとどまらない実質的な機会の平等を推進することが求めら、国においては、この男女共同参画社会の実現に向け、男女共同参画基本計画の策定及び推進を通じて様々な取組を行っております。

それらの取り組みの中、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大については、国において

は「第3次男女共同参画基本計画」での、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標の達成に向け、女性の継続就業や再就職に対する支援、企業に対する支援等の取組が行われていますが、女性の力はいまだ潜在化している現状となっています。

このため、今回制定された女性活躍推進法では、事業主に対し、女性の活躍に関する状況の把握・課題分析・行動計画策定・情報公表を義務付けることなどを規定し、男女共同参画社会基本法や雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律に基づくポジティブ・アクションの実効性を高め、男女の実質的な機会の均等を図り、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できるような社会を目指すこととしています。

また、地方公共団体の役割として、地域における女性活躍の推進に関する取組を実行性のあるものにするため、女性にとって身近な地方公共団体において、地域の特性を踏まえた推進計画を定めるよう努めることされています。

女性の職業生活における活躍の推進は、男女共同参画の推進のための一分野といえるものであり、既に各地方公共団体においては、男女共同参画計画等に基づき、様々な取組が実施されていることから、推進計画は男女共同参画計画での取組を踏まえたものとなることが期待され、また、両計画を一体のものとするのも一つの方法とされています。

高知県では、県の男女共同参画計画である「こうち男女共同参画プラン」が平成27年度をもって終期を迎え、これまでの取組の成果や課題、現在の社会情勢を踏まえたプランの改定を行うことから、新プランと推進計画を一体的なものとして策定し、女性活躍推進法の掲げる目的を達成するために求められる取組を進めて行くこととしています。

### 3 女性活躍推進法に基づく推進計画

女性活躍推進計画となる部分は下記の箇所とし、それぞれのテーマ、取組に沿って、女性の職業生活における活躍を推進していきます。

テーマ	取組項目	
1 意識を変える	(2) さまざまな場での意識を変える	③働く場での意識啓発
2 場を広げる	(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	①行政への女性の参画の促進
		②団体・組織への女性の参画の促進
	(2) 働く場を広げる	①職場における男女の均等な雇用機会と待遇の確保
		②能力開発と就業の支援
		③農林水産業・商工業等、自営業における男女共同参画の推進
3 環境を整える	(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	①雇用の場における子育て・介護環境の整備

## 第4 推進体制

このプランの内容を実現させるため、県庁内の推進体制をさらに充実させるとともに、市町村、事業者、関係団体等との連携強化を図り、積極的な事業展開を目指します。

### 1 県の推進体制強化

男女共同参画に関する施策は、県庁内の各部が関係しており、また、各部の施策が成果を上げるためには、立案、実施する際に、男女共同参画の視点からの検討が必要です。

このため、男女共同参画に関する施策を総合的、計画的に推進するために、知事を本部長とする高知県男女共同参画推進本部を中心に、全庁的な取組を積極的に進めます。

また、男女共同参画に関する有識者からなる「こうち男女共同参画会議」の意見を積極的に取り入れ、取組に反映させていきます。

## 2 こうち男女共同参画センターの機能充実

男女共同参画社会形成のための拠点施設であるこうち男女共同参画センター「ソーレ」において、研修や調査研究、情報提供、相談業務などを積極的に展開するとともに、各種団体等とのネットワークの拡大・深化に努め、地域が抱えるさまざまな課題を男女共同参画の視点で解決していく機能を充実させます。

### こうち男女共同参画センター「ソーレ」が行う事業

- (1) 情報の収集及び提供
- (2) 調査研究
- (3) 県民の理解を深めるための広報及び啓発
- (4) 講演会、講習会、研修会等の開催
- (5) 人材の育成
- (6) 女性問題の解決その他男女共同参画の推進に向けた相談
- (7) 関係団体等の相互の交流の促進及び自主的活動への支援

## 3 市町村との連携及び支援

男女共同参画の実現に向けては、住民に最も身近な市町村において、地域の実情や特徴にあった取組が行われることが重要です。

そのため、市町村との連携のもと、男女共同参画計画の策定や研修の開催による住民への意識啓発など、その取組を積極的に支援します。

## 4 事業者、関係機関、民間団体との連携

男女共同参画社会を実現するためには、事業者や関係機関の男女共同参画の必要性・重要性への理解が欠かせません。そのため、男女共同参画に関する情報を提供するとともに連携を図り、その取組を支援します。

また、様々な分野で、自主的な活動を展開している NPO 等が男女共同参画を進めるうえで果たす役割も大きいことから、連携・協働しながら、その活動を促進します。

## 5 男女共同参画に関する苦情処理

男女共同参画苦情調整委員を設置し、県が実施する男女共同参画の推進に関する事業についての苦情や、男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された事案についての県民の皆さんなどからの申出を、調査し適切に処理します。