

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

目的：豊かで活力のある社会の実現を図るために、女性が自らの意思によって職業生活を営み、また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重要である。そのために、①採用や昇進等の機会の積極的な提供およびその活用、②職業生活と家庭生活の円滑で継続的な両立のための環境整備、③職業生活と家庭生活の両立に関し本人の意思が尊重されること、を基本原則として女性の職業生活の活躍を推進する。

事業主はこの目的に従って右記のような行動計画を作成することを求められています。

民間企業（労働者301人以上）及び国、地方公共団体…義務
民間企業（労働者300人以下）…努力義務

1 現状を把握・課題分析

- ① 採用者に占める女性比率
- ② 勤続年数の男女差
- ③ 労働時間の状況
- ④ 管理職に占める女性比率

2 目標値を含めた行動計画の策定、届出、社内周知、公表

3 女性の活躍状況の公表



ゆりかご幼稚園 理事長
内野光裕さん

男性教諭育休取得中!

以前から教職員の職場環境の整備を行い、特に育児休業（育休）については、毎年4人程度の職員が取得しています。しかも現在は男性教諭が育休取得中です。実は、そのように育休を取りやすくなってきたのはここ数年のこと。ある女性教諭が出産に際し、間隔をあけずに二度産休、育休を取得しました。それまでは制度はあっても、取得する人は少なかったのですが、それを機に多くの職員が取得するようになり、今は当たり前のこととして園に定着しました。

我が家では最初の子が生まれた時、幼稚園教諭である妻はすでに園長で、職場をなかなか離れる訳にはいきませんでした。そこで理事長で現場にいることが少ない私が育児を担いました。料理が好きということ

もあり、食事は今も私が作っています。我が子の育児から多くのことを学びました。子どもはすぐに大きくなってしまいますので、父親も大事な時を共に過ごさなければもったいない。

とはいえ、環境が整わなくてはそれも難しい話です。当園では産休、育休の取得、離職者の復職に性別を問わず対応します。さらに卒園児保護者も保育以外のサポートスタッフとして、短時間労働を確保するなど、園の方針を分かり合った仲間が、多様な働き方を認め合い、多様な働き方で支えあう仕組みを作っています。（桑山）



清瀬市役所は
働く女性を応援します

働く女性とイクメンへのメッセージ。「いろいろなことにチャレンジし、まちづくりや次の世代にこのまちをどう引き継ぐのか、女性の視点から見て、仕事に生かしてほしい」「共働きが当たり前の世の中。家事・育児を男性が共に担うのは当然。子どもはあつという間に大きくなるので、男性も子育てに参加し、子どもとのいい思い出をたくさん作ってほしい」。

女性活躍推進法に基づく行動計画を清瀬市でも策定しました。現在正規職員の管理職は4人と少ないのですが、女性にも、積極的にチャレンジしてほしいと考えています。

北口再開発の時に様々な要因が重なって、財政的に厳しく

女性と労働に関する日本の歩み

- 1946年 第1回総選挙「婦人参政権」行使
日本国憲法発布、教育基本法公布
労働省婦人少年局設置
- 1975 国際女性年、国連婦人の10年（1985年まで）
- 1979 女子差別撤廃条約採択
- 1985 男女雇用機会均等法公布
女子差別撤廃条約批准
労働者派遣法成立
- 1991 育児休業法公布
- 1993 パートタイム労働法成立
- 1995 育児介護休業法成立、世界女性会議（北京）
- 1997 介護保険法公布
- 2007 ワーク・ライフ・バランス憲章・行動指針
- 2015 女性活躍推進法成立

1991 バブル崩壊
就職氷河期始まる

2008
リーマンショック

真の男女共同参画社会へ
「男女雇用機会均等法」では性差別のない雇用がうたわれました。その後経済変動と雇用形態の多様化により、非正規労働が増大。実態的には女性の出産、育児での離職は多いため、再就職時には多くの女性が非正規労働に流れ、男性同様の活躍するには至りませんでした。けれど今日本は、超高齢社会を迎え、新たな労働力の発掘は不可欠で、女性はその重要な力となることも期待されています。そのためには、職場、地域社会、家庭等どこでも男女が等しく活躍できることが必要なのです。（桑山）