

男女共に

考えよう

男性が育児休業を取得することについて、あなたはどのように思いますか。

例えば—

- 男性が家事・育児に積極的に関わる姿勢は評価できる。
- うちの職場は人員の余裕がないから、仕事の負担が増えて困るな…
- 子どもにとっては、父親より母親が家にいた方がいいと思うよ…
- 男は仕事第一！育児で長期休暇をとるなんて…



性別に関係なく個性や能力を
発揮できる職場ですか？

男女雇用機会均等法施行から35年

日本の働く女性の数は、約2,946万人。総就業者数6,664万人の44.2%にあたります（総務省統計局「平成30年労働力調査」）。

1985（昭和60）年に男女雇用機会均等法が公布されてから30年以上が経過し、働く女性の労働環境は大きく変化してきたといえるでしょう。

労働率の上昇や雇用者数の増加を始めとする量的拡大に加え、役職者に占める割合や賃金の男女間の改善がみられるようになりました。この間、男女雇用機会均等法は幾度の改正を行い、育児休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法の整備、充実が図られ、仕事と育児の両立やパートタイム労働対策も進展してきました。

しかし、こうした施策を通じて、就業を希望しながら働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）が237万人に上り、「出産・育児のため」とするものが76万人と最も多い状況です。また、雇用形態を見ると、女性は出産・育児・介護等による離職後の再就職に当たって非正規労働者となる場合が多いことなどから、女性雇用者の半数以上は非正規労働者です。さらに、管理職に占める女性の割合は、近年上昇傾向にあるものの、欧米諸国のほか、アジア諸国と比べても低い状況にあり、我が国では、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況にあります。

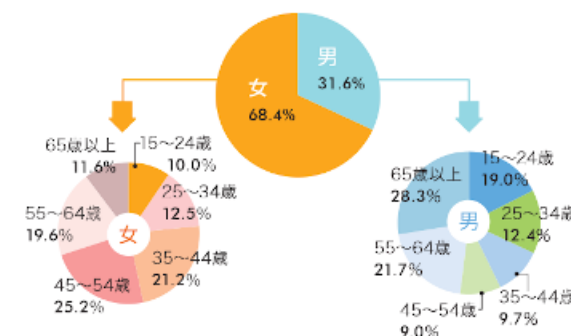
女性活躍推進法

このような状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、2016（平成28）年4月に女性活躍推進法が施行されました。

女性活躍推進法では、国、地方公共団体、事業主の責務や女性の活躍の推進に関して実施すべき義務などが定められています。

2019（令和元）年の改正により、101人以上の労働者を雇用する事業主については、自社の女性の活躍に関する状況把握及び課題分析を行い、それを踏まえた数値目標を含む行動計画の策定、社内周知、公表を行うこと、行動計画を策定した旨の届出を都道府県労働局へ行うこと、女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務付けられました。

年齢階級別非正規の職員・従業員の内訳
(2018年)



資料：総務省統計局労働力調査（2018（平成30）年）