

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画について

調査部研究員 小澤 いつか（青梅市派遣）

1. はじめに

管理職の女性割合について、職場で話題に上がることはありませんか。

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）に基づく特定事業主行動計画が各自治体で策定・公表されています。この計画の中で、管理職の女性割合について数値目標を定めている自治体も多くあります（多摩・島しょ地域では39自治体のうち27自治体が設定¹）。

女性管理職の割合は、女性が活躍するための様々な取組の目標の1つとしてあるものですが、「女性の活躍推進」の意味合いが薄れ「女性管理職の増加」が目的であるような誤解を感じます。また、特定事業主行動計画自体もあまり職員に認識されていないのではないのでしょうか。

女性活躍推進法は10年間の時限立法です。施行から5年が経過した今、改めて女性活躍推進法及び特定事業主行動計画を取り上げ、私たち自治体職員の働き方について考えるきっかけにしたいと思います。

2. 女性活躍推進法とは

働く場面において女性が力を十分に発揮できているとはいえない現状や、急速な人口減少局面における将来の労働力不足の懸念や人材の多様性の確保に対応するなど、女性の職業生活における活躍の推進の必要性から、2015年に女性活躍推進法が制定されました。

これまで、男女共同参画社会基本法に基づく男女共同参画基本計画において、2020年までに、指導的地位に占める女性の割合を30%程度とする目標の達成に向けて対策を講じてきました。女性活躍推進法はこの男女共同参画社会基本法

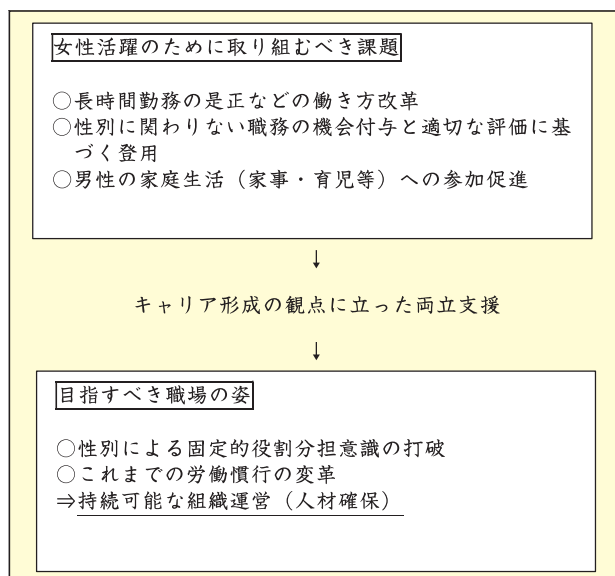
の実施法として成立したものです。女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、職業生活と家庭生活の両立に必要な環境の整備を基本原則としています。

3. 特定事業主行動計画とは

女性活躍推進法では、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表を事業主に義務付けました。

事業主は、国や地方公共団体を示す特定事業主と、民間企業等を示す一般事業主に分けられます。特定事業主行動計画は、女性活躍推進法第19条に基づいた行動計画です。

図表 特定事業主行動計画の策定に当たっての基本的な考え方



<出典>女性活躍推進法特定事業主行動計画の策定等に関するガイドブック²より筆者抜粋

図表の基本的な考え方に基づき、女性の活躍状況の把握、分析を踏まえ、計画期間、数値目標、取組内容とその実施時期等を盛り込むこととされています。

女性職員の登用は女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、特定事業主行動計画の中では数値目標として設定されることも多く、ロールモデルの共有、キャリア支援、意見交換会等の実施、職場復帰制度やメンター制など、目標に向けての様々な取組内容も示されています。

例えば、静岡県富士市では女性職員キャリアアップサポート講座を実施しています。この講座は、女性主査職（一般職層）を対象とした2日間の研修で、キャリアデザインや意識改革、リーダーに求められる能力育成、職員同士のネットワークづくりを目的に実施されています。研修は副市長による講話（応援メッセージ）から始まり、ロールモデルとなる先輩女性職員とのグループワークや、外部講師によるキャリア形成講座を取り入れ、自分の今までの振り返りとこれからを考える機会を提供しています。

4. 「職員」が力を発揮する

(1) 女性活躍の必要性

2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%程度とする男女共同参画基本計画の目標は達成されず、2020年代の早い時期と先送りになりました。世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数2020」では、日本は153か国中121位と、下位に位置しています。SDGsにおいてもゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられており、政府が策定したSDGs実施指針においても、2019年の改定の際にジェンダー平等の実現が優先課題に追加されています。

また、意思決定過程に女性の参画割合が少ないことにより女性のニーズが反映されず、災害時に必要な支援が提供できないといった事例もあることから、女性にとって暮らしやすい社会の実現に、女性の視点が圧倒的に少ないと言われており、行政運営には多様な視点を取り入れていくことが重要ではないでしょうか。

(2) 環境整備と意識付け

独立行政法人国立女性教育会館が実施した民間企業に正規職員として入社した男女を入社1年目から5年目まで追跡したパネル調査³では、男女ともに「リーダーには男性の方が向いている」を否定する傾向がありますが、女性の管理職志向は男性より低い結果となっています。管理職志向がない女性は、管理職志向がある女性に比べて「上司の育成熱意（上司はあなたの育成に熱心である）」「職場の期待（職場では自分は期待されている）」「仕事の将来性（将来のキャリアにつながる仕事をしている）」に対する評価が低い結果となっています。この結果から、採用当初からの育成環境の整備、上司や本人に対するキャリアデザインへの意識付けが必要ということが分かります。

(3) 「女性職員」だけの話ではない

図表の基本的な考え方にあるように、目指すべき職場の姿は「持続可能な組織運営」です。そのためには職員数が減少し、一人ひとりに求められるものが増える状況においても、育児や介護等職員が抱える事情にも対応した多様な働き方が必要となります。女性職員が働きやすい職場は、結果として職員全体が働きやすい職場となり、職員が力を発揮できる職場となるのではないのでしょうか。

5. おわりに

本稿では、女性活躍推進法や特定事業主行動計画について解説しました。

本稿が、ご自身の自治体の特定事業主行動計画の内容を改めて確認し、自分の働き方、働きやすい環境について考えるきっかけになれば幸いです。

1 女性活躍推進法「見える化」サイト 公表情報一覧ダウンロード (https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/csv_dl/index.html (2020年12月14日確認))

2 内閣府男女共同参画局・総務省自治行政局公務員部 令和2年3月版女性活躍推進法特定事業主行動計画の策定等に関するガイドブック

3 独立行政法人国立女性教育会館「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」結果-入社5年で何が変わったのか- (2020)