

女性活躍推進法



女性活躍推進法は、すべての働く女性がその個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するための法律です。

301人以上の企業（300人以下は努力義務）・国や地方公共団体は、それぞれ「行動計画」を策定し、2016年4月より施行となっています。

 女性活躍推進に向けて、自分の職場の計画を確認しましょう。


ポイント

男女平等課題の解消のための取り組みにしよう！

パートタイム労働者



パートタイム労働者は全雇用者の30.4%を占め、なくてはならない存在になっています。しかし、労働条件が正社員と比べて不合理になっていたり、賃金や教育訓練等の処遇に格差がありませんか？

 女性活躍推進法も活用し、同じ職場で働く仲間であるパートタイム労働者のより良い賃金・労働条件の実現に向けた取り組みを行いましょう。

ポイント


パートタイム労働法や女性活躍推進法等を活用し、賃金・労働条件を改善しよう！

間接差別



「間接差別」とは、一見、性別に関係のない取り扱いであっても、運用した結果、男女のどちらかの性が不利益になることです。

例えば、「住宅手当は世帯主のみ」の場合、「世帯主」は夫である場合が多いので、結果的に男性に支給が偏ることや、必要もなく「身長・体重・体力」を採用要件とすることは「間接差別」にあたります。



ポイント

実質的な平等で、働きがいのある職場を実現しよう！

セクハラ・マタハラ



マタニティーハラスメントの認知度は格段に上がりましたが、状況の変化を感じない人は6割を超え、未だ3割が被害にっています。セクハラ・マタハラ等のハラスメントは個人間の問題としてだけではなく、長時間労働やコミュニケーション不足等、背景にある職場の課題も含めた全体の課題として取り組みましょう。



ポイント

セクハラ・マタハラが起きにくい職場を実現しよう！

ワーク・ライフ・バランス



改正育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、これを上回る内容の拡充について労働協約改訂に取り組み、有期契約労働者も利用しやすいような制度にすることが必要です。また、育児休業・介護休業などの申し出や取得により降格などの不利益取扱いが行われないよう労使で徹底する事が求められます。



ポイント

男女ともに育児や介護をしながら働き続けられる職場をつくろう！

賃金



格差の大きな要因として、男女の平均勤続年数や管理職比率の差異などがあげられており、「男女の働き方全体の結果」が賃金格差に表れています。

賃金の男女間格差を毎年チェックすることで課題を明らかにして、改善に取り組むことが重要です。



ポイント

賃金実態を把握して、男女間の賃金格差を解消しよう！