

いま企業が取り組むべき 女性活躍推進法とは？

— 女性採用を取り巻く環境・メリット・企業事例 —

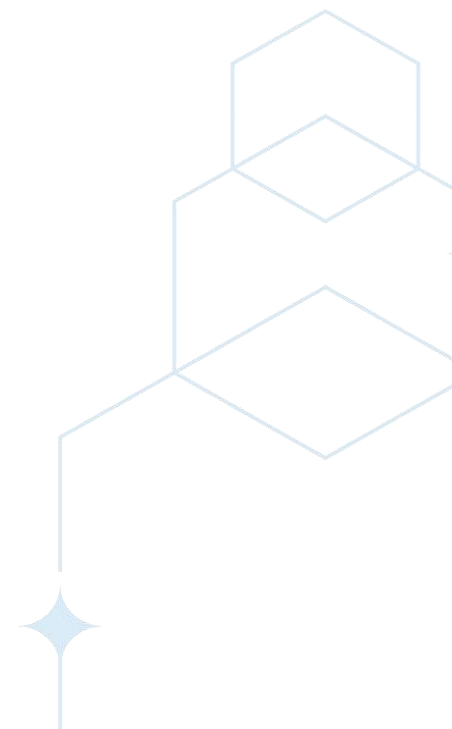
女の転職  type

株式会社キャリアデザインセンター
メディア情報事業部

Agenda

1. 女性採用市場の動向(社会・企業・求職者の動き)
2. なぜ今女性活躍推進に取り組むべきなのか
3. 女性活躍推進に取り組むメリット
4. 女性のキャリア志向トレンド
5. 女性活躍推進に取り組む企業の事例
6. 女性採用に向いている企業の特徴チェックシート
7. 参考資料 女性活躍推進に関するお役立ち資料のご案内

1. 女性採用市場の動向 (社会・企業・求職者の動き)



1. 女性採用市場の動向(社会の動き)

— 女性活躍推進法とは？

働くことを希望するすべての女性が、その職業生活において活躍できるような社会の実現を目指して2016年に施行された法律です。

この法律の特徴としては、国が企業に対して、女性が働きやすい環境を整えられているのかの現状把握や、女性活躍を促すための目標や計画の報告を義務づけている点にあります。

— 国が定める女性活躍推進法における基本原則

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

1. 女性採用市場の動向(社会の動き)

— 育児・介護休業法（2025年5月改正）～令和7年4月1日から段階的に施行～ —

育児・介護休業法は、正式名称を「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」といい、働く人が、育児や介護を理由に仕事を辞めることなく、仕事と家庭を両立することを目的にした法律です。令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました。

▶ 改正の3つのポイント

①子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

育児と希望に応じたキャリア形成との両立を可能にするため、3歳から小学校入学前の子どものいる従業員を対象に、テレワーク・時短勤務・始業時刻調整などの“柔軟な働き方”を実現するための内容

②育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

- ・ 男性労働者の育児休業取得率等公表義務の対象が、2025年4月の改正で常時雇用従業員300人以上の企業へと範囲が拡大
- ・ 「一般事業主行動計画」の一部数値目標の設定が義務化
- ・ 「次世代育成支援対策推進法」の有効期限が、令和17年(2035年)3月31日までに延長

③介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

介護離職防止のため、事業主に複数の介護・仕事の両立支援内容が義務化

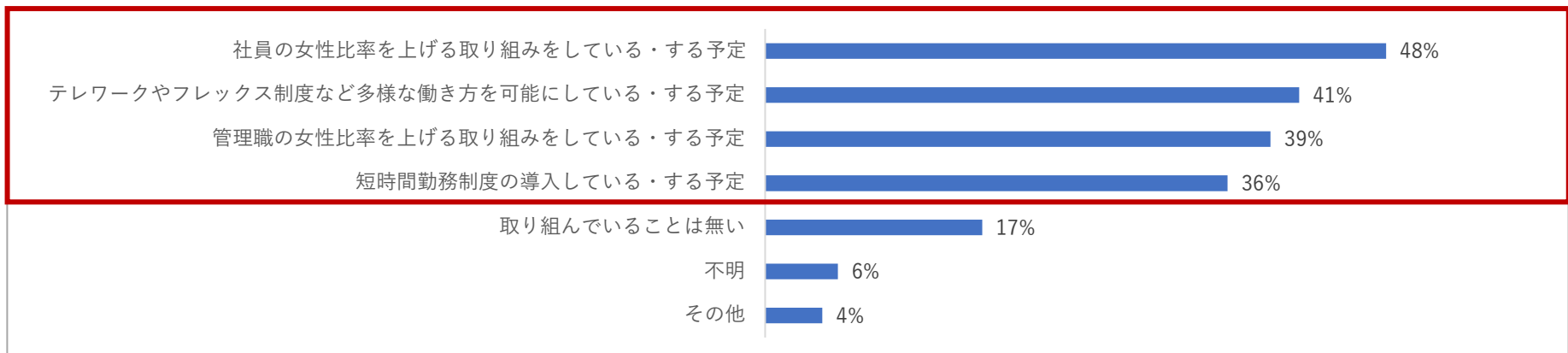
1. 女性採用市場の動向(企業の動き)

— 女性活躍推進に関する法人企業向けアンケート調査結果 —

▶ 女性活躍推進の取り組みについて

「女性活躍推進について取り組んでいることを教えてください」という設問では、全体の78%の企業が、何かしらの施策に取り組んでいることが分かりました。中でも「女性比率を上げる取り組みをしている」回答が48%と最多で、「管理職の女性比率を上げる取り組みをしている・する予定」の回答39%と合わせると、全体の58%の企業が女性採用を行っています。また、テレワークやフレックス制度、時短勤務制度など、採用と共に雇用環境も整えている傾向も見られました。

■ 女性活躍推進について取り組んでいること



※ 引用: [\[type&女の転職type\]中途採用アンケート調査 結果報告\(2023.11\)](#)

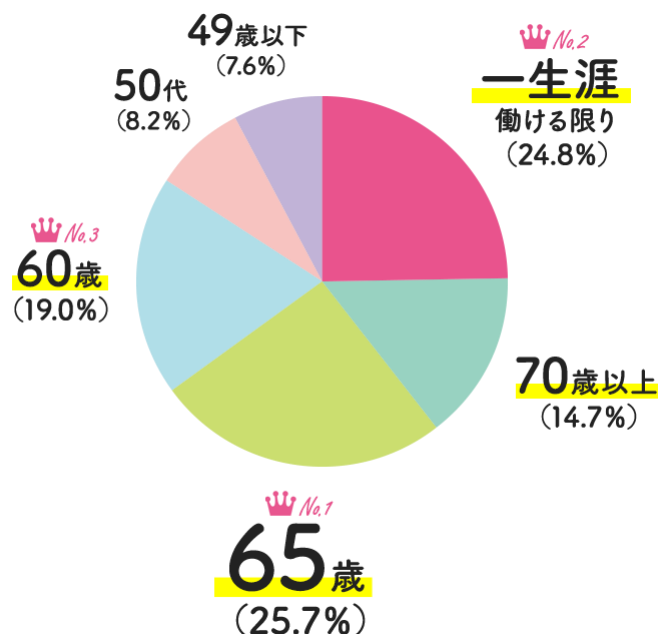
4. 女性のキャリア志向トレンド

4. 女性のキャリア志向トレンド

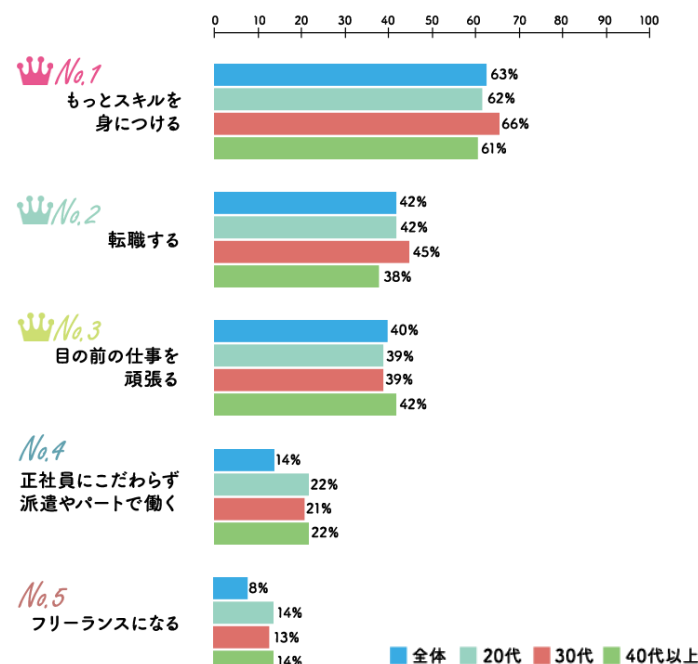
— 60歳以上も働きたい女性が8割越え。スキルアップにも意欲的 —

女の転職typeが実施した求職者向けのアンケートによると、「何歳まで働きたいですか？」という質問に対して8割以上が「60歳以上」と回答しており、長く働きたい女性が多いことがわかります。

■何歳まで働きたいですか？



■長く働き続けるために何かしようと思っていますか？
(複数回答可)



※参考: [いつまで働く？- データで知る「女性と仕事」- 女の転職type](#)

6. 女性採用に向いている企業の 特徴チェックシート

6. 女性採用に向いている企業の特徴チェックシート

	特徴
☐	① ロールモデルとなる女性社員がいる
☐	② 女性社員の産育休取得・復帰事例がある
☐	③ 特に女性に限定しているわけではないが、求人を出すと女性の応募が多い
☐	④ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑤ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑥ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑦ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑧ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑨ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑩ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑪ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑫ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑬ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑭ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑮ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑯ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑰ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑱ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑲ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）
☐	⑳ 女性社員の活躍の場が広い（例：海外出張、海外転勤、海外勤務など）