

女性が活躍できる社会を実現しよう！

女性が活躍できる社会の実現は、企業の生産性の向上・イメージアップにつながるだけでなく、優秀な人材の確保や、多様な人材の活躍にもつながります。女性が働きやすい職場環境の実現に向け、下記の制度をぜひ知っておきましょう。

また、女性管理職の登用は、会社の姿勢を伝える上でも組織に与えるインパクトの強さからも、重要な取組です。女性管理職を積極的に登用するためには、経営者、男性社員、さらには当事者である女性社員の役割分担意識を払拭することが大切です。

詳しくは、厚生労働省のホームページ「ポジティブ・アクション 実践的導入マニュアル」をご参照ください。



◎ 「年収の壁」への当面の対応策をご存知でしょうか？

パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを支援するため、当面の対応として、令和5年10月から「年収の壁・支援強化パッケージ」が開始されています。詳しくは、厚生労働省のホームページをご参照ください。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組^(※)
を実施する企業に対し、
労働者1人当たり最大50万円
の支援をします。

(※) ・社会保険適用促進手当を支給
(社会保険料の算定対象外)
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、
収入が一時的に上がったとし
ても、事業主がその旨を証明
することで、
引き続き被扶養者認定が可能
となる仕組みを作ります。

◎ 生理休暇をご存知でしょうか？

生理休暇とは、女性が現実に生理日の就業が著しく困難な状態にある場合に休暇の請求があったときはその者を就業させてはならないこととしたものです。(単に生理であることのみをもって休暇を請求することを認めたものではありません。)

休暇の請求は、必ずしも暦日単位で行わなければならないものではなく、半日又は時間単位での請求も可能です。(P.14をご参照ください。)

生理休暇（労働基準法第68条）

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させてはならない。

また、女性特有の健康課題について、詳しくは、「働く女性の心とからだの応援サイト (厚生労働省)」をご参照ください。

