

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 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

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施。301人以上は義務(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)

- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
- 女性の活躍に関する情報の公表
(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業（301人以上）、義務／中小企業（300人以下）、努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

状況把握の必須項目（省令で規定）

- ① 女性採用比率 ② 勤続年数男女差 ③ 労働時間の状況 ④ 女性管理職比率
- ※任意項目についてさらに検討（例：非正規雇用から正規雇用への転換状況等）

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

行動計画の必須記載事項

- ▶ 目標（定量的目標） ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

情報公表の項目（※省令で規定）

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列挙）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

認定基準（省令）は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他（施行期日等）

- ▶ 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶ 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。 ▶ 10年間の時限立法。

一 行動計画策定指針（告示）一

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

＜女性活躍推進法をめぐる主な論点＞

① 行動計画策定について

ア 次世代育成支援対策推進法と同様に、101人以上300人以下の企業にも行動計画策定を義務付けることが考えられる。このことについて、どのように考えるか。また、この場合、特に中小企業の負担に配慮する方策として、どのようなことが考えられるか。

イ 状況把握について、現行は、各社の共通の課題となる基礎項目（女性採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率）について状況把握・課題分析を行い、その結果を踏まえて任意項目の状況把握・課題分析を行う仕組みとしている。更に一定の項目を基礎項目に追加することについてどのように考えるか。

ウ 数値目標について、各企業の状況に応じた自主的な判断を尊重しつつ、より効果的なものになるよう、その設定の在り方を見直すことについてどのように考えるか。

② 情報公表について

ア 情報公表の対象について、現行は301人以上の企業について公表を義務付けている。より多くの企業に情報公表を促すため、101人以上300人以下の企業について情報公表を義務付けることが考えられる。このことについて、どのように考えるか。

③ えるぼし認定について

ア 認定を取得している企業のほとんどが三段階目の認定を取得していることを踏まえて、企業において更なる取組が推進されるよう、更に高い基準を設けることについてどのように考えるか。