

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

一般事業主行動計画（法律別）の策定状況

法律 施行	次世代育成支援対策推進法 H15. 7. 16施行	女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律） H27. 9. 4施行
対象企業	H21. 4～ 従業員301人以上、300人以下は努力義務 H23. 4～ 従業員101人以上、100人以下は努力義務 ☆富山県独自の対応 子育て支援・少子化対策条例による義務化 H23. 4～：51～100人 H29. 4～：30～50人	H28. 4～ 従業員301人以上、300人以下は努力義務
計画策定	◆取組内容（内容は任意） ・法を上回る育児休業制度、時間外労働の削減、短時間勤務・フレックスタイム制度の導入、事業所内保育施設の設置 等 ◆目標設定（いくつでも可。可能な限り数値目標） ◆計画の策定・公表	◆把握・分析事項【必須項目】 ・女性採用比率、勤続年数男女比、労働時間の状況、女性管理職比率 ◆課題を踏まえた数値目標設定（1つ以上） ◆取組内容 ・数値目標達成のための取組は必須 ◆計画の策定・公表
認定	◆認定マーク 「くるみん」 「プラチナくるみん」 ◆認定基準 男性の育休取得率（7%以上、プラチナ13%以上）、女性の育休取得率（75%以上）、子育て期間中の労働時間の短縮措置など  くるみん42企業 プラチナくるみん1企業（㈱北陸銀行） (H29. 9末)	◆認定マーク 「えるぼし」（一ツ星～三ツ星） ◆評価項目（5項目） ①採用 ②継続就業 ③労働時間等 ④管理職比率 ⑤正社員への転換等  三ツ星（5項目） 二ツ星（3～4項目） 一ツ星（3～4項目） アルビス（株）（株）北陸銀行 北陸電力（株） インテック（株）
届出状況 (H29. 3末)	法対象：301人以上企業 98.4% 101～300人企業 99.3% 条例対象：51～100人企業 94.6% 30～50人企業 72.4%	法対象：301人以上企業 100.0% 法対象外：300人以下企業 1.8%