

女性活躍推進法の見直しについて

平成31年2月18日(月)

厚生労働省

女性活躍・ハラスメント対策の見直しについて

○ 平成30年8月末から労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、女性活躍推進法の施行3年後の見直し及びセクハラ・パワハラ防止対策の強化について議論。12月14日に分科会報告をとりまとめ、大臣に建議。

➡ 建議の内容を踏まえ、**次期通常国会への法案提出**を目指す。

	現行制度	主な見直しの方向性
女性活躍	<p>○ <u>女性活躍推進法</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・行動計画の策定(301人以上企業に義務) ・情報公表(301人以上企業に義務) (公表項目は任意の1項目) ・優良企業(えるぼし)認定(現行3段階) 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 行動計画策定・情報公表義務の対象企業の拡大(301人→101人以上) ● 情報公表の強化(複数項目化) ● 企業へのインセンティブ強化 等
ハラスメント防止対策(※)	<p><セクシュアルハラスメント></p> <p>○ <u>男女雇用機会均等法</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主に雇用管理上の措置義務 ・法律に基づく指針で、以下の措置を規定 <ol style="list-style-type: none"> ① 事業主による方針の明確化と周知・啓発 ② 苦情などに対する相談体制の整備 ③ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 <p><パワーハラスメント></p> <p>○ <u>法的根拠なし</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 実効性強化 (相談等を理由とした不利益取扱いの禁止等) ● セクシュアルハラスメントと同様の雇用管理上の措置義務を導入 (労働施策総合推進法に位置付け)

女性活躍推進法の主な見直し内容

- (1) **一般事業主行動計画の拡大強化** ～企業のPDCAの取組を拡大強化し、女性活躍の取組を更に推進～
- **行動計画策定義務の対象企業の拡大** (301人以上→101人以上)
- (2) **情報公表の促進** ～女性の職業選択に資するよう、女性活躍に関する企業の情報公表を促進～
- **情報公表義務の対象企業の拡大** (301人以上→101人以上)
 - **情報公表項目の見直し** (現在は省令で定める項目から1つ以上任意選択)
情報公表項目を、①職業生活の機会の提供に関する項目と②職業生活と家庭生活との両立に関する項目に区分し、各区分から1つ以上情報公表することを義務化
※ ①：女性労働者の採用割合、管理職比率など ②：労働者の1月あたりの残業時間、有給休暇取得率など
 - **情報公表の適正化を確保するため、勧告違反の場合の**企業名公表制度**の創設**
- (3) **えるぼし認定の見直し** ～インセンティブ強化(裾野を広げ、より高水準の取組も促進)～
- より水準の高い「**プラチナえるぼし(仮称)**」認定を創設し、「プラチナえるぼし」取得企業は、**行動計画策定義務を免除**。(cf: プラチナくるみん)
- ※ えるぼし認定の基準を、中小企業を含め、女性活躍の取組を進めている企業が適切に認定を受けられるよう見直し。
- ※ 101～300人規模企業については、準備期間など円滑な施行に十分配慮。

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)(2)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) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**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

(2) 女性の職業選択に資するよう、**女性活躍に関する企業の情報公表**を促進

⇒ 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(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

(3) **認定制度によるインセンティブ**の付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」の利用を可能に

☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

(4) 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(平成27年9月4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)**。 ▶**施行3年後の見直し**。 ▶**10年間の時限立法**。