

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）の概要

資料2-1

## 改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大  
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保  
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。  
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

### (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

### 2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
  - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設  
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
  - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
  - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
  - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止  
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

## 施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（令和2年6月1日）




（ただし、1（1）（2）の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、2（1）は公布日。また、2（2）①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年3月31日）までは努力義務）

# えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

○えるぼし認定：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。

○プラチナえるぼし認定：えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。＜令和2年6月～＞

➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品などに付することができる。また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。

認定の種類	主な基準
プラチナえるぼし	<ul style="list-style-type: none"> <li>●策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>●男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること（※）。</li> <li>●プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の基準の<b>全て</b>を満たしていること（※）。</li> <li>●女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること（※）。</li> </ul> <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
えるぼし （3段階目） 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
えるぼし （2段階目） 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>
えるぼし （1段階目） 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>

# 認定制度の基準

評価項目	基準値(実績値)
①採用	男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度であること ※ 正社員に占める女性労働者の割合に着目した別途の基準を満たす場合でも可
②継続就業	原則、以下の i) 又は ii) を満たすこと i) 「女性労働者の平均継続勤務年数 ÷ 男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割【プラチナえるぼし: 8割】以上であること 又は ii) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」 ÷ 「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割【プラチナえるぼし: 9割】以上であること
③労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
④管理職比率	<b>【えるぼし認定】</b> i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること (※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。) 又は ii) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」 ÷ 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること  <b>【プラチナえるぼし認定】</b> 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上(※)であること ※ 1.5倍後の数値が、15%以下の場合は原則15%以上
⑤多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

注) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと(雇用形態が異なる場合を除く。)