

12 女性の活躍推進のために

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。

女性活躍推進法のポイント

● 常時雇用する労働者(※)の数が301人以上の事業主に対しては、①～④が義務とされています。(常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、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
- ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④女性の活躍に関する情報の公表

(※)正社員だけでなくパート・契約社員・アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

● 行動計画策定までの流れなど(①～⑤を繰り返し)

①自社の女性の活躍状況の把握、課題分析

○課題分析:自社の女性の活躍に関する状況を把握します。4つの基礎項目は必ず実施する必要があります。

【基礎項目】①採用した労働者に占める女性労働者の割合②男女の平均継続勤務年数の差異

③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況④管理職に占める女性労働者の割合

○状況把握:把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

②行動計画の策定、社内周知、公表

○行動計画の策定:自社の課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめましょう。※目標は1つ以上数値で定める必要があります。

○行動計画の社内周知、公表:行動計画を労働者に周知し、外部に公表しましょう。

③行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を労働局へ届出しましょう。

④女性の活躍に関する情報公表(概ね年に1回以上更新し、更新時点を明記しましょう)

○自社の女性の活躍に関する状況について公表する情報を選択し求職者が簡単に閲覧できるように公表しましょう。
情報公表については、「女性の活躍推進企業データベース」をぜひご利用ください。

<http://www.positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



⑤取組の実施、効果の測定

○定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく実施状況を点検・評価しましょう。

● えるぼし認定制度

行動計画の策定・策定した旨の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等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定は、認定基準の評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。



女性活躍推進法
認定マーク「えるぼし」

厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)もご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ



で検索!