



寒冷の候、平素より労働行政への格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

6回の発行を予定している「えるぼし便り」の【No.4】です。

今回は女性活躍推進法のFAQと愛媛県の取組をご紹介します。

ご紹介するFAQの他にもご質問等ございましたら、お気軽に愛媛労働局雇用環境・均等室にお問い合わせください。



女性活躍推進法（以下、女活法）に関するFAQ

●女活法により、事業主はどのような取組を求められるのですか。

女性活躍推進法は「女性の職業生活」において女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために定められました。

「女性の職業生活」の場の提供主体である事業主には、自社の女性活躍に関する状況把握・課題分析・行動計画策定・情報公表を義務付けることにより、これまで自主的取組に委ねられてきたポジティブ・アクションの実行性を高め男女の実質的な機会均等を目指すことが求められています。

●女活法に基づく行動計画と次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）に基づく行動計画は違うのですか。

次世代法は「次代の社会を担う子どもの育成」を図るもので、事業主に仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境・職場環境の整備や働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組に関する行動計画の策定を求めています。

女活法は「女性の職業生活における活躍」を推進するもので、事業主にその推進に向けた行動計画の策定を求めています。

但し、次世代育成支援と女性活躍推進の取組は共通する内容も多く、一体的に策定することも可能です。両法の定める要件をいずれも満たし、かつ、行動計画期間を同一にする必要があります。一体的に策定した行動計画の届出の際は、「次世代法・女性活躍推進法 一体型」の様式で届出してください。

法 律	次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法
施 行	平成17年4月施行、当初10年間の時限立法であったため、令和7年3月まで延長された。	平成28年4月施行、令和8年3月までの時限立法。
一般事業主行動計画策定義務企業	平成17年4月～301人以上 平成23年4月～101人以上	平成28年4月～301人以上 令和4年4月～101人以上
一定基準を満たす企業認定	くるみん認定 プラチナくるみん認定	えるぼし認定 プラチナえるぼし認定

●女性社員の活躍推進に関する取組方針を明示し、既に取り組んでいます、これを行動計画としてもよいのですか。

女活法に基づく行動計画は、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案し、数値目標や取組を定める必要があります。こうした取組の流れや要件を満たさない既存の行動計画等を女活法に基づく行動計画と位置付けることは適当ではありません。

愛媛県の女性活躍推進 「ひめボス」

愛媛県版イクボス/ ひめボス宣言 の ススメ

変える、変わる。愛媛ワークスタイル

愛媛県では女性活躍推進のために、愛媛県版イクボス「ひめボス」を推進しています。

「ひめボス」とは、愛媛県版イクボスのことです。愛媛の活性化を願い、愛媛で働く人を応援する上司（経営者・管理職）のことを指します。

※「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指します（対象は男性管理職に限らず、増えるであろう女性管理職も）。

※女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定・届出は、「ひめボス宣言」事業所の要件である「女性活躍推進に係る自主目標を設定」の愛媛県への提出とは異なります。

愛媛県版イクボス「ひめボス」推進キャンペーンについての詳細は愛媛県のホームページをご参照ください。
アクセス方法は↓

愛媛県ホーム ⇒ 暮らし・防災・環境 ⇒ 男女共同参画 ⇒ 女性活躍推進 ⇒ 女性活躍推進に関すること ⇒ 愛媛県版イクボス「ひめボス」推進キャンペーンについて

☆雇用均等指導員から

令和3年8月には、新たに一般事業主行動計画策定・届出及び情報公表が義務となる事業主様にお電話で進捗状況の確認をさせていただきました。各事業主様におかれましては、オンライン説明会等のご参加により策定及び情報公表の流れをご理解いただき策定に向けての取組を進めていただいているようです。

雇用均等指導員は一般事業主行動計画の策定等に関するお問合せ、えるぼし認定に関するお問合せに対応しております。策定に至るまで、支援させていただきますので、お気軽にお問合せください。

