

女性活躍推進法

1 女性活躍推進法の成立までの経緯

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」は、2015 年(平成 27 年)に成立しました。この法律は、当時の安倍政権が掲げた「ウーマノミクス(女性の活躍による経済活性化)」を具体化する柱として、非常にスピーディーかつ戦略的な過程を経て制定されました。

(1) 検討会(研究会)の議論と報告内容

法案の骨子を作ったのは、厚生労働省に設置された「女性の活躍推進に関する検討会」です(2014 年 1 月～7 月開催)。

- **報告書のポイント(2014 年 7 月公表):**
 - **現状分析の義務化:** 企業に対し、自社の女性の採用比率、勤続年数、労働時間、管理職比率などの「現状把握」と「課題分析」を求める。
 - **行動計画と数値目標:** 分析に基づき、具体的な数値目標を含む「一般事業主行動計画」の策定・届出を義務付ける。
 - **情報の見える化:** 学生などの求職者が企業を選べるよう、女性の活躍状況に関する「情報公表」を求める。
 - **認定制度の創設:** 優れた取組を行う企業を国が認定する仕組み(のちの「えるぼし認定」)を提言。

(2) 労働政策審議会での審議状況

検討会の報告を受け、2014 年 8 月から労働政策審議会(雇用均等分科会)で具体的な制度設計が議論されました。

- **主な議論の争点:**
 - **義務化の範囲:** 当初から「301 人以上の企業」を義務対象とすることで概ね合意されましたが、労働者側からは「中小企業も含めるべき」、使用者側からは「過度な負担になる」といった意見が出されました。
 - **数値目標の強制力:** 目標達成を義務付けるのではなく、あくまで「計画の策定と公表」を義務とする「プロセス重視」の枠組みとなりました。
- **答申(2014 年 10 月):**

審議会は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案要綱」を「概ね妥当」と答申しました。

(3) 国会での議論と異例の修正

ここからが政治的な紆余曲折です。

❶ 廃案と再提出:

2014 年 10 月の臨時国会に提出されましたが、衆議院解散により一度「廃案」となりました。その後、総選挙を経て 2015 年の通常国会に再提出されました。

②超党派による修正:

国会審議では、野党から「情報公表が不十分」との指摘がありました。その結果、自民・公明・民主(当時)などによる異例の共同修正が行われました。

- **修正内容:**「情報公表」の項目を、単なる努力義務ではなく、より実効性のある形へ強化。また、国や自治体による「公共調達(入札)」の際に、女性活躍推進企業を優遇する規定が盛り込まれました。

③成立:

2015 年 8 月 28 日、参議院本会議で可決・成立しました。

(4)制定時の法律の概要

項目(章・節) 条文番号	概要(制定時における内容)
第一章 総則 第 1 条～第 4 条	目的・基本原則・責務 ・女性が個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目的とする。 ・「機会の提供と配慮」「両立環境の整備」「本人の意思尊重」の 3 つを基本原則とする。 ・国、地方公共団体、事業主それぞれの責務を規定。
第二章 基本方針等 第 5 条・第 6 条	基本方針・推進計画 ・国(厚生労働大臣)は、女性活躍推進に関する「基本方針」を策定する。 ・地方公共団体は、区域内の状況に応じた「推進計画」の策定に努める。
第三章 第一節 事業主 行動計画策定指針 第 7 条	指針の策定 ・国は、事業主が行動計画を策定するための指針(目標設定、取組内容等)を定める。
第三章 第二節 一般事業主行動計画 第 8 条～第 14 条	民間事業主の義務と認定 ・状況把握・課題分析: 採用比率、勤続年数差、労働時間、管理職比率等の分析。 ・計画策定・届出・公表: 301 人以上の事業主は義務(300 人以下は努力義務)。 ・認定(えるぼし)制度: 取組が優良な企業を厚生労働大臣が認定する。
第三章 第三節 特定事業主行動計画 第 15 条	公的機関の義務 ・国や地方公共団体などの公的機関(特定事業主)は、自らの組織における女性活躍のための行動計画を策定する。
第三章 第四節 情報の公表 第 16 条・第 17 条	情報の公表 ・事業主は、女性の職業選択に資する情報(管理職比率、採用実績等)を公表する。

	・301人以上は義務、300人以下は努力義務。
第四章 支援措置 第18条～第25条	支援体制 ・国による職業訓練、職業紹介、啓発活動の実施。 ・地域において関係機関で構成する「協議会」の設置(任意)。
第五章 雑則 第26条～第28条	監督・指導 ・厚生労働大臣等による報告の徴収、助言、指導、勧告に関する規定。
第六章 罰則 第29条～第34条	罰則 ・規定に違反した場合の罰則。
附則	時限立法と施行日 ・本法は公布の日から施行し(計画策定等は平成28年4月1日)、 10年間の時限立法とする。

制定時の主なポイント

- ・ **義務の対象**: 常時雇用する労働者が**301人以上**の事業主が法的義務の対象であり、300人以下の事業主は努力義務とされていました。
- ・ **10年間の限定**: 2015年(平成27年)の制定当初は、10年間の期限付きの法律として設計されていました(※その後の改正により10年延長されました)。
- ・ **見える化の推進**: 行動計画の公表や情報の公表を通じて、求職者が「女性が活躍できる企業」を選択しやすくする市場の仕組みを重視しています。

(5) 次世代育成支援対策推進法(次世代法)との関係

女性活躍推進法は、先行して存在していた「次世代法(2003年制定)」をモデルにしています。

項目	次世代育成支援対策推進法 (次世代法)	女性活躍推進法
主な目的	少子化対策、仕事と育児の両立支援	女性の個性と能力の発揮、キャリアアップ
仕組み	一般事業主行動計画の策定・公表	一般事業主行動計画の策定・公表
目標の性質	「育休取得率」など 両立 に関するもの	「管理職比率」など 実績 に関するもの
認定制度	くるみん(子育てサポート企業)	えるぼし(女性活躍推進企業)
期限	2035年までの時限立法	2036年までの時限立法(当初は2025年まで)

両法の「一体化」

企業の実務負担を減らすため、現在は**次世代法と女性活躍推進法の行動計画を一体的に策定・届出することが可能**になっています。

- ・ 次世代法が「土台(働き続けられる環境作り)」
- ・ 女性活躍推進法が「応用(働きがい・キャリアの実現)」
という、車の両輪のような関係として運用されています。

2. 女性活躍推進法の改正の経緯

女性活躍推進法は、2015 年(平成 27 年)の成立以降、社会情勢の変化に合わせて段階的に強化されてきました。特に大きな転換点となったのは「2019 年(令和元年)改正」と「2024 年(令和 6 年)改正」です。

●改正内容の変遷まとめ

施行時期	主な改正・追加内容	対象企業
2016 年 4 月	女性活躍推進法 スタート	301 人以上(義務)
2020 年 6 月	「プラチナえるぼし」創設、情報公表 2 項目以上	301 人以上(義務)
2022 年 4 月	行動計画の策定義務を 101 人以上へ拡大	101 人以上(義務)
2022 年 7 月	「男女の賃金の差異」の公表義務化	301 人以上(義務)
2025 年 4 月	基本原則に「女性の健康への配慮」を追加	全対象
2026 年 4 月	賃金差異・管理職比率の公表義務を拡大	101 人以上(義務)

(1) 2019 年(令和元年)改正:対象拡大と公表義務の強化

この改正は、法律の実効性を高め、より多くの中小企業を巻き込むことを目的として行われました。

- 一般事業主行動計画の策定義務の拡大(2022 年 4 月施行)
 - 義務対象となる企業規模が、常時雇用する労働者「301 人以上」から「101 人以上」へと引き下げられました。
- 情報公表項目の強化(2020 年 6 月施行)
 - 301 人以上の企業に対し、公表項目を以下の 2 つの区分からそれぞれ 1 項目以上(計 2 項目以上)選択して公表することが義務付けられました。
 1. 職業生活に関する機会の提供に関する実績(例:採用比率、管理職比率)
 2. 職業生活と家庭生活との両立に関する実績(例:有給取得率、育休取得率)
- 「プラチナえるぼし」認定の創設(2020 年 6 月施行)
 - 従来の「えるぼし」よりも高い水準の取り組みを行う企業を認定する特例認定制度が新設されました。

(2) 2022 年(令和 4 年)省令改正:男女の賃金差異の公表義務化

政府の「新しい資本主義」の目玉政策として、急ピッチで進められた改正です。

- 男女の賃金の差異の公表義務化(2022 年 7 月施行)
 - 301 人以上の企業を対象に、男性の賃金に対する女性の賃金の割合(%)を公表することが必須となりました。
 - 「全労働者」「正規雇用」「非正規雇用」の 3 つの区分での公表が求められます。

(3) 2024 年(令和 6 年)改正:対象の更なる拡大と期限延長

直近の改正であり、現在から 2026 年にかけて順次施行されます。

- 男女賃金差異・女性管理職比率の公表義務拡大(2026 年 4 月施行予定)

- これまで 301 人以上だった「男女の賃金の差異」および「女性管理職比率」の公表義務が、101 人以上の企業にも拡大されます。
- 女性の健康上の特性への配慮(2025 年 4 月施行予定)
 - 法の基本原則に、月経、更年期、不妊治療など、女性特有の健康課題への配慮が明記されました。
- 法の有効期限の延長
 - 2026 年 3 月末で失効する予定だった時限法が、さらに 10 年間延長され、2036 年 3 月 31 日までとなりました。

次世代法との連動強化

令和 6 年改正では、あわせて「次世代育成支援対策推進法(次世代法)」も改正され、育児短時間勤務の期間延長や、柔軟な働き方の選定などが盛り込まれています。これにより、女性が「働き続けられる」環境整備(次世代法)と、「活躍できる」登用促進(女活法)の一体的な推進がより一層求められるようになっていきます。

3. 女性活躍推進法の概説

(1) 法律の目的と背景

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(通称:女性活躍推進法)は、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために制定されました。

- **制定背景:** 諸外国と比較して日本の管理職に占める女性割合が低いこと、働きたくても思うように働けない女性がいる現状、そして将来的な労働力不足を解消するために女性の活躍が不可欠であることなどの課題を解決するため。
- **目的:** 企業(事業主)に対し、女性の活躍推進に向けた具体的な取り組みを促し、男女間の不平等を改善することで、企業価値の向上と社会全体の活性化を図ること。法律の目的は女性の優遇ではなく、男女間の不平等の改善です。

(2) 3つの基本原則

女性活躍推進法は、以下の3つの基本原則に基づいています。

- ❶ **機会の提供と配慮:** 女性に対する採用、昇進等の機会を積極的に提供し、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行の影響に配慮すること。
- ❷ **両立環境の整備:** 職業生活と家庭生活(育児・介護等)との両立を図るために 必要な環境を整備し、円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- ❸ **本人の意思尊重:** 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。

(3) 事業主の義務・対象企業の拡大

女性活躍推進法では、事業主に対して主に以下の3つの取り組みを義務づけています。

- ❶ **自社の状況把握・課題分析:** 女性の活躍状況について、以下の基礎項目を含め現状を把握・分析する。
 - 採用した労働者に占める女性労働者の割合
 - 男女の平均継続勤務年数の差異
 - 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
 - 管理職に占める女性労働者の割合
- ❷ **一般事業主行動計画の策定・公表・届出:** 課題分析の結果に基づき、数値目標を盛り込んだ「一般事業主行動計画」を策定し、社内周知するとともに、外部への公表(インターネット等)と都道府県労働局への届出を行う。
- ❸ **情報の公表:** 自社の女性の活躍に関する情報を定期的に公表する。

企業の規模	義務化の内容	施行時期
常時雇用する労働者 301 人以上	上記❶❷❸のすべてが義務	2016 年 4 月 1 日

常時雇用する労働者 101 人以上 300 人以下	上記①②③のすべてが義務	2022 年 4 月 1 日
常時雇用する労働者 100 人以下	努力義務	-

※2022 年 4 月の改正により、行動計画の策定・公表等が 101 人以上 300 人以下の中小企業にも義務化されました。

※2022 年 7 月からは、常時雇用する労働者 301 人以上の企業に対し、情報公表項目に「男女の賃金の差異」の公表が追加で義務付けられています。

(4)一般事業主行動計画の策定

常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主は、以下の手順で「一般事業主行動計画」を策定し、届け出る義務があります(100 人以下は努力義務)。

(策定・届出の手順(4 つのステップ))

①自社の状況把握・課題分析:

- 必須 4 項目(採用した労働者に占める女性比率、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理職に占める女性比率)を分析し、自社の課題を特定します。

②行動計画の策定・社内周知・外部公表:

- 課題解決に向けた「計画期間」「数値目標」「取組内容」「実施時期」を盛り込んだ計画書を作成します。
- 策定した計画は、社員への周知(掲示やメール)とともに、外部(自社 HP や「女性の活躍推進企業データベース」)へ公表します。

③労働局への届出:

- 所轄の都道府県労働局へ「一般事業主行動計画策定・変更届」を届け出ます(電子申請も可能)。

④取組の実施・効果測定:

- 計画に基づき取組を実施し、定期的に数値目標の達成状況を確認・評価します。

(5)認定制度



女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業は、厚生労働大臣に申請することで「えるぼし」認定を受けることができます。

- **えるぼし認定:** 基準を満たす項目数に応じて 3 段階の認定があります。
- **プラチナえるぼし認定:** えるぼし認定企業のうち、より高い水準の取り組みを行い、一定の要件を満たした企業が認定されます(2020 年 6 月創設)。

認定を受けた企業は、認定マーク(愛称:「えるぼし」マーク)を商品や広告などに使用することができ、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるメリットがあります。

ア えるぼし認定制度の概要

行動計画を届け出た企業のうち、女性の活躍推進に関する取組が優良な企業は、都道府県労働局への申請により「えるぼし認定」を受けることができます。

(認定のメリット)

- ・ **企業イメージの向上:** 厚生労働大臣認定のマークを商品、名刺、求人広告等に使用でき、女性活躍を推進している企業であることをアピールできます。
- ・ **優秀な人材の確保:** 採用時、特に学生や求職者に対する大きな訴求力となります。
- ・ **公共調達での優遇:** 総合評価落札方式等において加点評価の対象となります。
- ・ **日本政策金融公庫による低利融資:** 取組状況に応じて、低金利での融資が受けられます。

イ 認定基準

えるぼし認定を受けるためには、以下の「① 5 つの評価項目(実績基準)」のいずれかを満たすとともに、企業として必ず満たすべき「② 共通要件」のすべてを満たす必要があります。

① 5 つの評価項目(実績基準)

- ・ **採用:** 男女別の採用倍率が同等であること
- ・ **継続雇用:** 男女の平均継続勤務年数の差異が一定以下であること
- ・ **労働時間等の働き方:** 時間外労働が全月 45 時間未満であること
- ・ **管理職比率:** 女性管理職比率が産業平均以上であること
- ・ **多様なキャリアコース:** 非正規から正規への転換などの実績があること

※満たす項目数(1～2 項目、3～4 項目、5 項目)に応じて、1 段階～3 段階の認定が決まります。

- ・ **1 段階目:** 1～2 項目を満たす
- ・ **2 段階目:** 3～4 項目を満たす
- ・ **3 段階目:** 5 項目すべてを満たす
- ・ **プラチナえるぼし:** 3 段階目の基準を満たし、さらに高い水準の要件(行動計画の目標達成など)を満たす場合に認定されます。

② 共通要件(認定のための必須条件)

認定を受けるすべての企業は、以下の条件をすべて満たす必要があります。

- ① **行動計画の策定・届出・周知・公表:** 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を適切に作成し、労働局への届出、社内周知、および外部への公表を行っていること。
- ② **関係法令の遵守:** 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの労働関係法令を遵守しており、重大な違反がないこと。
- ③ **【2026 年 4 月より追加】求職者等へのセクハラ対策の公表:** 自社の従業員のみならず、求

職者やインターンシップ生等に対するセクシャルハラスメント防止対策の内容を、外部(自社 HP やデータベース等)に具体的に公表していること。

※5つの評価項目の詳細

① 採用

男女別の採用倍率(応募者数に対する採用者数の割合)の差が小さいことを評価します。

- **基準の内容:**「直近の事業年度において、正社員の採用における女性の倍率が、男性の倍率以下であること」

☞ 応募者数に対して女性の方が受かりにくい状況(女性の倍率が男性の倍率の 0.8 倍～1 倍を超えるなど)がないかを確認します。もし採用倍率を算出できない(応募者数が不明等)場合は、正社員の採用者に占める女性の割合が産業ごとの平均値以上であれば基準を満たします。

② 継続雇用

女性が長く働き続けられる環境かどうかを評価します。

- **基準の内容:**「(女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数)が 0.7 以上であること」

☞ 男性が 10 年勤めている場合、女性が平均 7 年以上勤めていれば基準を満たします。または、直近の事業年度の「10 年前後の入社者の継続雇用率」に男女差が一定以下であること、といった基準での判定も可能です。

③ 労働時間等の働き方

長時間労働が是正され、柔軟な働き方ができるかを評価します。

- **基準の内容:**「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」

☞ 1 年間のうち 1 ヶ月でも平均 45 時間を超える月があると、この項目は認定基準を満たしません。全社的な労働時間管理が非常に厳格に求められます。

④ 管理職比率

女性の登用が進んでいるかを評価します。

- **基準の内容:**「直近の事業年度において、管理職に占める女性の割合が産業ごとの平均値以上であること」

☞ 産業ごとに設定された平均値(例:製造業なら○%、サービス業なら○%)と比較します。

- **代替基準:** もし現時点での比率が低くても、「直近 3 カ年度の平均した課長級への昇進率の男女比が一定以上」であれば、将来的な登用への取組が評価され、基準達成とみなされる場合があります。

●

⑤ 多様なキャリアコース

慣行にとらわれない柔軟なキャリア形成の実績を評価します。

- **基準の内容:** 直近 3 事業年度において、以下のいずれかの実績が 1 人以上あること。

- ・ 女性の「非正規雇用から正規雇用」への転換
- ・ 女性の「管理職ではない職種から管理職」への職種転換
- ・ 過去に在籍していた女性の「再雇用」
- ・ 概ね 30 歳以上の女性の「中途採用」

単なる雇用維持だけでなく、本人の意欲に基づいたキャリアアップや復職の実績を 1 人でも出すことが条件となります。

【今後の改正】

2026 年 4 月施行予定の改正では、これら 5 つの基準に加えて、「女性の健康への配慮(月経・更年期・不妊治療等への対応)」に関する実績が評価項目に加わります。

- **現行のえるぼし:** 5 つの項目の達成度合いで「1 段階(1~2 項目)」「2 段階(3~4 項目)」「3 段階(5 項目)」に分かれる。
- **改正後:** これらに加え、健康配慮の取組基準を満たした企業が、さらに一段上の認定(えるぼしプラス)を受けられるようになります。