

女性の職場における活躍を推進する

女性活躍推進法※

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

に基づく取組の検討はお済みですか？

一般事業主に関する部分については、平成28年4月1日から施行となります。

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。具体的には以下のとおりです。

一般事業主が行うべきこと

●常時雇用する労働者（※1）の数が301人以上の事業主に対しては、

- 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状況の情報の公表
- が義務づけられています。

●行動計画には、

（a）計画期間、（b）数値目標、（c）取組内容、（d）取組の実施時期を盛り込む必要があります。

自社の課題が「女性管理職が少なく、女性の課長が4割を下回る」という場合は、次のような行動計画の内容も可能です。

数値目標：管理職（課長級以上）の女性を2人以上増加させる。

取組内容：〇〇担当課長を公募し、同業他社で実務経験のある女性を優先的に採用する。

●常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、事業主の規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

（※1）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

（※2）「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下、「パートタイム労働法」という。）第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断する。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

さらに！ 女性活躍推進に関する認定取得を目指しましょう！

行動計画の策定・策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、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、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

☆女性活躍推進法の詳細は、

都道府県労働局雇用均等室にお問い合わせになるか、または、

厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）

をご覧ください。

検索！

女性活躍推進法特集ページ

