

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

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）

女性活躍推進法等改正法等の施行期日について

	被改正法律・項目	施行期日	
法改正事項	女活法	行動計画策定・情報公表義務の対象拡大 (301人以上→101人以上)	令和4年4月1日
		その他(情報公表の強化・勧告違反の公表、プラチナえるぼし、報告徴収等の対象拡大)	令和2年6月1日
	労働施策総合推進法	国の施策へのハラスメント対策の明記	公布日(令和元年6月5日)
		国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
		雇用管理上の措置義務の新設	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、令和4年3月31日までは努力義務
		事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	令和2年6月1日
		紛争解決援助・調停、措置義務等の履行確保(報告徴収、公表規定整備)	令和2年6月1日 ※ 中小事業主は、措置義務については、令和4年3月31日までは対象外
	均等法	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
		事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	
		他社の措置義務の実施への協力(努力義務)【セクハラのみ】	
		調停の意見聴取の対象拡大	
		男女雇用機会均等推進者の選任努力義務	
	育介法	国、事業主及び労働者の責務	令和2年6月1日
事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止			
省令改正事項	【女性活躍推進法】 一般事業主行動計画策定(状況把握・数値目標)	令和2年4月1日 (対象拡大に関するものは令和4年4月1日)	

<参考>

【パート・有期労働法】 同一労働・同一賃金

令和2年4月1日
(中小企業は令和3年4月1日)

1. 女性活躍の推進（女性活躍推進法の改正）

- 【現状等】
- 女性就業者がこの6年で約288万人増加する等、女性の活躍は着実に前進。
 - 一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
 - 女性活躍推進法の施行（H27年9月）3年後の見直しが必要。



女性の職業生活における活躍を
更に推進することが必要

（1）労働者が101人以上の事業主の皆さまへ（施行：令和4年（2022年）4月1日）

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、**常時雇用する労働者301人以上 から 101人以上の事業主に拡大**されます。

- *労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。
- *今回新たに義務対象となる、上記事業主については、【別表2】から任意の1項目以上を情報公表することが求められます。

（2）労働者が301人以上の事業主の皆さまへ（施行：令和2年（2020年）6月1日）

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、**次の①と②の区分ごとにそれぞれ1項目以上選択し、2項目以上を情報公表**する必要があります。

- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- ②労働者の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

*各区分の項目は【別表2】のとおり

（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創設（施行：令和2年（2020年）6月1日）

インセンティブの強化のため、現行の優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「**プラチナえるぼし**」認定を創設します。取得企業は、行動計画の策定義務が免除されます。

*認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。



【改正後における女性活躍推進法に基づき実施すべき取組】

- ◇常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主：令和4年（2022年）4月1日までに以下の取組みを実施してください
- ◇常時雇用する労働者が301人以上の事業主：下線部について、適用日までに取組みを実施してください。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1⇒ 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析 【別表1参照】

自社の女性活躍に関する状況を、以下の4つの基礎項目（必須把握項目）を用いて把握し、課題分析を行ってください。

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ②管理職に占める女性労働者の割合
- ③男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- ④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

*（区）の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

*事業主にとって課題があると判断された事項については、【別表1】の選択項目を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

ステップ2⇒ 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標（【別表1】から選択）、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知し、外部へ公表してください。

*301人以上の事業主 → (b)数値目標は2つ以上（【別表1】①と②の区分ごとにそれぞれ1項目以上選択）定める必要があります。
（令和2年（2020年）4月1日以降に新たな計画期間が開始する行動計画から適用）

*【周知方法】事業所への掲示、書面交付、メール配信、イントラネットへの掲載など 【公表方法】下記2情報公表と同様。

ステップ3⇒ 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届け出てください。

ステップ4⇒ 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

2 女性の活躍に関する情報公表 【別表2参照】

○自社の女性の活躍に関する状況について、【別表2】から1項目以上を選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

*301人以上の事業主→【別表2】①と②の区分ごとにそれぞれ1項目以上選択し、2項目以上の情報公表が必要です。
（令和2年（2020年）6月1日から適用）

○情報は、更新日を明記し、概ね年1回以上更新してください。

【公表方法】厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載、自社のホームページへの掲載 など。



ステップ1 & 2における 状況把握 及び 数値目標の項目

◇状況把握項目：以下太字の4項目については、必ず把握すべき項目（基礎項目）となります。

◇数値目標：・以下項目から1項目以上選択し、関連する数値目標を設定する必要があります。

- ・常時雇用する労働者301人以上の事業主は、以下①②の区分ごとにそれぞれ1項目以上選択し、それぞれに関連する数値目標を設定してください。（令和2年（2020年）4月1日以降に新たな計画期間が開始する行動計画から適用）

*状況把握・課題分析の結果、以下①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上選択して関連する数値目標を定めても構いません。

【別表1】

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> ●採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区) ←必須把握項目 <ul style="list-style-type: none"> ・男女別の採用における競争倍率 (区) ・労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派) ・男女別の配置の状況 (区) ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (区) ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識 (区) (派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) ●管理職に占める女性労働者の割合 ←必須把握項目 <ul style="list-style-type: none"> ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異 (区) ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況 (区) (派) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (区) (派:雇入れの実績) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講状況 (区) ・男女の賃金の差異 (区) 	<ul style="list-style-type: none"> ●男女の平均継続勤務年数の差異 (区) ←必須把握項目 <ul style="list-style-type: none"> ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 (区) ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区) ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績 (区) ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ●労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況 ←必須把握項目 <ul style="list-style-type: none"> ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況 (区) (派) ・有給休暇取得率 (区) <p>(※) 令和2年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要があります。（ただし、高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間を把握。）</p>

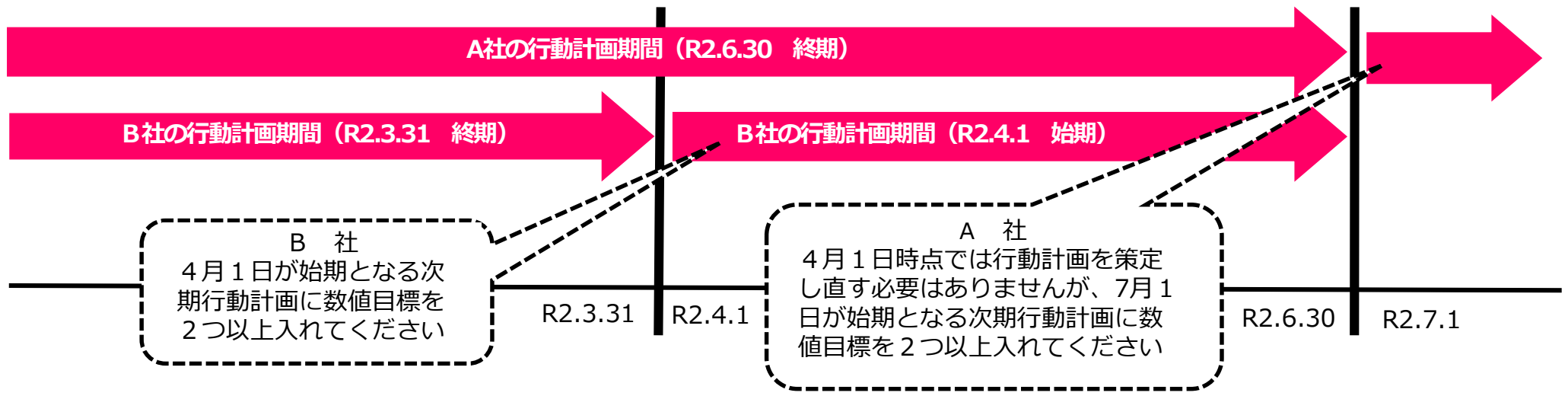
【注】 (区) →雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要
 (派) →労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要

Q

令和2年4月1日になったら、常時雇用する労働者301人以上の全事業主が一般事業主行動計画を策定し直さないといけないのでしょうか？

A

令和2年4月1日以降に行動計画の始期を設定する301人以上の事業主は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定し、都道府県労働局に提出する必要があります。



Q

令和2年3月31日までに都道府県労働局に策定届（※）を提出する場合は、行動計画に定める数値目標は1つ以上でよいのでしょうか？

A

令和2年3月31日までに策定届を提出する場合でも、行動計画の始期が令和2年4月1日以降の場合は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定する必要があります。

（※）策定届の新様式は、女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ内）に今後掲載する予定ですので、ご確認ください。

女性の活躍に関する情報公表の項目

◇常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主：以下項目から**1項目以上選択**し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。
(令和4年(2022年)4月1日施行)

◇常時雇用する労働者が301人以上の事業主：以下**①と②の区分ごとに、それぞれ1項目以上選択し、2項目以上**を情報公表してください。
(令和2年(2020年)6月1日施行)

【別表2】

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> • 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (☒) • 男女別の採用における競争倍率 (☒) (中途採用を含む) • 労働者に占める女性労働者の割合 (☒) (派) • 係長級にある者に占める女性労働者の割合 • 管理職に占める女性労働者の割合 • 役員に占める女性の割合 • 男女別の職種又は雇用形態の転換実績 (☒) (派：男女別雇入れの実績) • 男女別の再雇用(通常労働者として雇入れる場合のみ)又上記は中途採用(概ね30歳以上の者を通常労働者として雇入れる場合のみ)の実績 	<ul style="list-style-type: none"> • 男女の平均継続勤務年数の差異(期間の定めのない労働者が対象) • 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 • 男女別の育児休業取得率 (☒) • 労働者の一月当たりの平均残業時間 • 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 (☒) (派) • 有給休暇取得率 • <u>雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 (☒)</u> (新)

【注】 (☒) → 雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要
(派) → 労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。

併せて、上記項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能です。
○女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
○労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業

～女性活躍推進のためのさらなる拡充～(女性の活躍推進企業データベース)

趣旨・目的

女性活躍推進法に基づく情報公表や行動計画の掲載先として、企業における女性の活躍状況に関する情報及び項目を集約し、女性の活躍推進に積極的な企業ほど労働市場で選ばれるという社会環境をつくる。

企業名	認定企業等	2. (1)採用における男女別の競争倍率 又は(2)採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率)				4. (1)男女の平均継続勤務年数の差異 又は(2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合				10. 管理職に占める女性労働者の割合			
		基幹的な職種 ／ 正社員	男性	女性		基幹的な職種 ／ 正社員	男性	女性		割合／人数			
A社		基幹的な職種	5	倍	10	倍	基幹的な職種	20	年	10	年	15	%
B社		基幹的な職種	4	倍	5	倍	対象となる労働者すべて	70	%	65	%	30	%
C社							基幹的な職種						人

最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい!

女性が長く働き続けられる企業はどこだろう??

女性の活躍を進めて認定を取得した企業だ!

女性が管理職として活躍している企業に興味がある!



今後の取組

- ・情報公表が義務となっている企業だけでなく、労働者300人以下の努力義務企業への積極的な登録勧奨
- ・提供する企業情報の充実（英訳版作成、既存の情報提供サイトとの連携等）
- ・画面レイアウトの工夫や検索機能（複数の認定取得企業検索等）の充実等を図り、学生をはじめとした求職者が効率的に企業情報を収集し、企業選択を資するよう改修を行う。

効果

- ・ユーザー(就職活動中の学生、留学生、投資家、消費者等)の利便性向上等により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれるようになる。
- ・企業自身にとっても他社との比較により自社の女性活躍の状況が「可視化」され、取組を促進。
⇒企業における女性の活躍・役員や管理職への女性登用を強く促進。
女性の活躍推進を促す様々なインセンティブ施策の中で、とりわけ費用対効果の高い手法。

掲載項目
①採用した労働者に占める女性労働者の割合
②採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比
③労働者に占める女性労働者の割合
④男女の平均継続勤務年数の差異 又は 男女別の採用10年前後の継続雇用割合
⑤男女別の育児休業取得率
⑥一月当たりの労働者の平均残業時間
⑦年次有給休暇取得率
⑧係長級にある者に占める女性労働者の割合
⑨管理職に占める女性労働者の割合
⑩役員に占める女性の割合
⑪男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑫男女別の再雇用又は中途採用の実績
⑬企業認定の有無

中小企業のための女性活躍推進事業

趣旨・目的

- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され2年が経過したが、女性の活躍推進のための一般事業主行動計画の策定・届出等が努力義務の常時雇用する労働者が300人以下の企業からの届出は、平成30年3月末現在で4,568社に留まり伸び悩んでいる状況にある。労働者の6割以上は、300人以下の事業主に雇用されていることから、女性の活躍推進に向けた取組を実効あるものにするためには、中小企業に対する支援を強化する必要がある。
- 中小企業において、届出数が伸び悩んでいる理由として、①取組のメリットが十分に理解されていない、②計画策定・取組に関する知識が不足、③自社単独では取組を進めることが困難といったことが明らかになった。また、女性の活躍推進についての中小企業における共通課題としては、「幹部（管理職・役員）となることを望む女性が少ない」といったことが明らかになった。
- このようなことを踏まえ、中小企業における女性の活躍推進の取組を進めるためには、中小企業の共通課題への支援を行うとともに、先進企業の事例の収集・提供により、取組のインセンティブを繰り返し伝え、説明会の開催や個別訪問による支援、電話相談の実施、さらに、1の行動計画は2年から5年が望ましいとされていることから、次期行動計画策定に向けた支援等といった中小企業の実情に沿った丁寧できめ細やかな対応が求められている。

課題解決のための支援

女性活躍推進センター（経済団体等）

- 企業単独では取組が難しい女性活躍推進の取組支援（将来を見据えた仕事への向き合い方、継続して能力発揮できる社員となるための女性社員向け意識啓発セミナーの実施、女性社員を育成するための管理職向けのセミナーの実施及び他社や異業種との交流会の実施等）（新規）。
- 中小企業の女性活躍推進について、真に取組の理解を得るための効果・メリットの分析、広報資料の作成の作成等（新規）。

説明会

中小企業を対象として説明会を開催し、女性の活躍推進のための行動計画策定、取組好事例等について説明・紹介する。

・全国で実施 47回

電話相談、個別企業訪問支援

女性活躍推進のための状況把握・課題分析、行動計画策定、認定取得等にあたり、女性活躍推進アドバイザーが電話相談、個別訪問等によりきめ細かく支援を行う。

さらに、行動計画を策定し取り組んでいる中小企業への相談対応や、次期計画策定へのアドバイス等、実効性・継続性のある取組を促進するための支援を行う。

広報、周知

全国の中小企業における改善事例集作成、周知等により中小企業の女性活躍推進の取組促進を支援する。

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の概要

趣旨・背景

女性社員が、出産・育児等を理由に退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境としていくために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決に相応しい取組目標及び数値目標を盛りこんだ計画を策定・公表して取組を行った結果、2つ以上の目標を達成した企業に対して、行動計画の策定・公表・取組目標達成時及び数値目標達成時に助成金を支給。

(1)女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析。

(2)自社の課題解決に相応しい数値目標とその達成に向けた取組目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表・届出と自社の女性活躍の状況の公表。
(公表は女性の活躍推進企業データベース)

(3)女性活躍の推進に資する取組のうち2つ以上の取組目標を達成
⇒計画策定等、取組実施、目標達成に係る**助成金の支給**
(定額)

(4)数値目標を達成し、達成状況を公表（公表先は(2)と同じ）
⇒取組の継続的实施、数値目標達成に係る**助成金の支給**（定額）

支給対象となる目標・助成額

【数値目標】各社の女性活躍に向けた課題解決に相応しい目標

- ・自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。（現状把握時よりも高い目標値が必要）
⇒採用者に占める女性比率、女性の少ない職種に占める女性比率、女性管理職者数・比率、男女別職種・雇用形態転換制度の利用実績数 等

【取組目標】各社の課題解決に必要な取組

- ・設定した数値目標に応じた取組（職域拡大や管理職登用にに向けた研修の実施、女性が使いやすい設備・機器等の導入、大学の工業系学部等と連携した女子学生向けセミナー等の実施、総合職へのコース転換を目指す一般職社員を対象とする研修等の実施 等）

【助成額】

※ 生産性要件を満たした場合は<>の額を支給

中小企業：常時雇用する労働者が300人以下の事業主

<平成30年度>

	中小企業	中小企業以外
①取組目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
②数値目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
女性管理職比率の基準値を達成した場合	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

<平成31年度>

	中小企業
①2つ以上の取組目標達成時	38万円<48万円>
②数値目標の達成時	28.5万円<36万円>
女性管理職比率の基準値を達成した場合	47.5万円<60万円>