

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

I 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

1 女性活躍推進の重要性

我が国においては、働く場面において、女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況にあります。

- 近年、女性の就業率は上昇を続けていますが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は161万人^{*1}に上っています。
- 第一子出産を機に退職する女性は減少傾向にあるものの、依然として約4人1人（23.6%^{*2}）が退職をしている状況です。
- 出産・育児後に再就職した場合も、パート等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は5割を超えています。（53.4%）^{*1}
- 課長相当職以上の管理職における女性の割合は12.7%^{*3}と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い水準にあります。

一方で、生産年齢人口が減少する中、意欲や能力のある女性の力を活かすことは、人材確保の上でも、また、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するため、企業における人材の多様性を確保する上でも、有効な方策と考えられます。

※1 総務省統計局「令和4年労働力調査」より

※2 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」より

※3 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」より

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」といいます。）は、近年、女性の職業生活における活躍（＝女性が個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること）が一層重要となっていることを踏まえ、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化・グローバル化等、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力

ある社会を実現することを目的に、平成27年9月に制定（平成27年法律第64号）、平成28年4月1日に施行されました。さらに、令和元年6月に改正法（令和元年法律第24号）が公布されています。

この法律は、女性の職業生活における活躍を推進するため、基本原則及び国、地方公共団体、事業主（一般事業主）の責務等を明らかにするとともに、基本方針及び一般事業主による行動計画の策定等に関する事項を定めています。

3 一般事業主が行うべきこと

常時雇用する労働者が101人以上の事業主（一般事業主）は、以下の（1）から（4）までを行う義務があります。（令和4年4月1日からは、行動計画の策定・届け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が301人以上から101人以上の事業主に拡大されました）。

- （1）自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析
- （2）（1）を踏まえた「一般事業主行動計画」（以下「行動計画」といいます。）の策定、社内周知、公表
- （※）常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、行動計画策定にあたって数値目標を原則として、①「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び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」の区分ごとに1つ以上設定しなければなりません（P18参照）
- （3）行動計画を策定した旨の東京労働局への届出
- （4）女性の活躍に関する情報の公表（P34参照）
（※常時労働者が301人以上の事業主は、男女の賃金の差異を含めた三項目以上の情報公表をしなければなりません。）

さらに、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する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。

※令和4年7月に省令が改正され、情報公表が一部変わりました。

- 常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、**女性活躍に関する情報公表の強化**が求められました。(施行：令和2年6月1日)
また、令和4年7月8日からは、情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して、当該項目の公表が義務づけられました。(P34参照)
- 女性の活躍推進に関する状況等が特に優良な事業主に対する**特例認定度（プラチナえるぼし）**が創設されました。(施行：令和2年6月1日) (P41参照)