

改正女性活躍推進法の施行に向けた主な検討事項

○ 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について

< 建議（抜粋） >

(3). 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実

① 男女間賃金差異の情報公表の拡大

- 男女間賃金差異については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因の分析を行い、課題を把握し、改善に向けて取り組んでいくことが重要であることから、・・・（中略）「説明欄」の活用例の充実を図ることなどによりその更なる活用を促していくことが適当である。

② 女性管理職比率の情報公表の義務化等

- 併せて、女性管理職比率の情報公表に当たって、女性管理職の状況の的確な把握を可能とするため、女性管理職比率について新たに「説明欄」を設けた上で、追加的な情報公表を行うことが可能である旨を示すほか、男女それぞれの労働者数を分母とし、男女それぞれの管理職数を分子とする男女別管理職登用比率を、参考値として記載することが望ましい旨を示すことが適当である。
- また、女性管理職比率の情報公表を義務とするに当たっては、不適正な計上を防ぐための一層の対策が求められることから、上記の「説明欄」に、厚生労働省が示している「管理職」の定義に沿うものである旨及び実際に計上している各企業の役職名を明記することが望ましい旨を示すことが適当である。その際、「説明欄」への記載が煩瑣なものとならないような記載方法を示すことが適当である。

○ 女性の活躍推進企業データベースについて

< 建議（抜粋） >

④ 「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化

- 女性の職業選択に資することを目的とする情報公表の実効性を高めるととも

に、企業の実践を促進する観点から、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業については、情報公表を行うに当たって、「女性の活躍推進企業データベース」を利用することが最も適切であることを示すことが適当である。

○ 職場における女性の健康支援について

< 建議（抜粋） >

(4). 職場における女性の健康支援の推進

- 男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康支援の実践を促すことが必要である一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることから、以下の考え方に沿って事業主行動計画策定指針を改正することとし、企業が一般事業主行動計画を策定する際に女性の健康支援に資する実践を盛り込むことを促すことが適当である。
 - i. 状況把握・課題分析や数値目標の設定の対象としてはなじまないことから、これらの対象としては位置づけないこと。
 - ii. 女性の職業生活における活躍の推進に資するものであることから、事業主行動計画策定指針に新たに「女性の健康課題に係る実践例」を示すこととし、職場におけるヘルスリテラシー向上のための実践、休暇制度の充実、女性の健康課題を相談しやすい体制づくり等の実践の具体例を示すこと。その際、性別を問わず使い易い特別休暇制度の整備等、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効である旨を明記すること。
 - iii. 情報公表の対象としては、現在16項目ある情報公表項目の1つとして位置づけるのではなく、「その他」として事業主が任意に公表することができることとされている、「女性労働者の職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要」又は「労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する社内制度の概要」として取り扱うこととすること。

○ えるぼし認定制度について

< 建議（抜粋） >

(5). えるぼし認定制度の見直し

① えるぼし認定基準の見直し

- 現行のえるぼし認定1段階目の要件として、5つの基準のうち該当しない事項について2年以上連続して実績が改善していることを求めることが掲げられているが、この要件が満たせずに1段階目の認定を諦めている企業があると考えられることから、認定制度は実績を評価するものであるということに留意しつつ、当該要件を見直すことが適当である。

② えるぼしプラス（仮称）の創設

- (4). と相まって、職場における女性の健康支援に積極的に取り組む企業のインセンティブとなるよう、くるみん認定制度における不妊治療に関するプラス認定も参考にしつつ、えるぼし認定制度において、女性の健康支援に関するプラス認定の仕組みを設けることが適当である。

○ その他

改正法において、職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項が、女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項に追加されたことや、本年中に内閣府を中心に同基本方針の改定が行われる予定であること等に伴う事業主行動計画策定指針の改正について