

認定基準の論点（案）

1 基本的な考え方

- 認定制度は、労働市場等において認定取得事業主が評価されることを通じ、事業主の取組を促進しようとするもの。【建議 p 22】
- 具体的な認定基準のあり方については、以下の方向性を念頭に、さらに議論を深めた上で、省令において規定することと整理されている。

- 女性の活躍状況の水準（実績値等）と、取組による改善度合い（伸び）の両面で評価を行うこと
 - 業種毎・企業規模毎の特性に配慮した基準とすること（統計から得られる業界平均・企業規模平均等をベンチマークとして活用しつつ具体的基準を検討すること）
 - なるべく簡潔でわかりやすい基準とすること
- また、認定取得後に、認定制度の信頼を損なうような状態になった企業（認定基準に適合しなくなった企業、看過できない法令違反が見られる企業等）については、適切に認定の取消しが行われるような制度設計とすると整理されている。【建議 p 22】

2 考えられる認定基準案

- 上記の基本的考え方に基づけば、現に働いている女性やこれから働こうとする女性が活躍しやすい企業環境であるか、すなわち、採用から登用に至る各ステージにおいて女性の活躍に向けた大きな課題がなく能力が発揮しやすい企業環境であるかという観点から、評価項目と基準値が検討されるべきではないか。
- こうした観点からは、以下の5つの評価項目が考えられるのではないか。
 - (1) 採用
 - (2) 継続就業
 - (3) 働き方(労働時間)
 - (4) 登用（配置・育成・評価等の指標）
 - (5) 再チャレンジ（多様なキャリアコース）
- また、上記の「再チャレンジ（多様なキャリアコース）」に関する評価項目を検討するに当たっては、女性労働者の多くが非正規雇用であること等にかんがみ、非正規労働者の処遇改善の観点を踏まえて検討されるべきではないか。【参議院附帯決議（ハ）】

※ これらのほか、法で定める義務を満たしていること（行動計画策定・届出・公表・労働者への周知を適切に行っている）、関係法令に違反する重大な事実がないことは基準として当然に設定すべきではないか。

○ また、すべての評価項目について基準値が満たせた場合に加え、一定の評価項目について基準値を満たせており、満たせない項目について効果的取組の実施と改善が見られる場合についても、認定の対象としてはどうか。（複雑にならない範囲で、複数段階の認定としてはどうか。）

○ さらに、認定の信頼性確保の観点から、認定制度の信頼を損なうような状態になった事業主について適切に認定の取消しが行われるよう、基準値の一定未満の状態が継続した場合は、法第11条に基づく取消しを検討する運用としてはどうか。

【参考】 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。