

## 改正女性活躍推進法の施行に向けた主な検討事項

## 1. 一般事業主行動計画の策定（状況把握項目・数値目標設定）

- 昨年 12 月の建議では、状況把握項目を i) 「職業生活に関する機会の提供」に関する項目及び ii) 「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目に区分し、原則として当該区分毎に、1 項目以上を選択して関連する数値目標を設定することが適当とされているが、現在、省令で定められている状況把握項目について、どのように区分するか。  
また、建議では、行動計画策定を義務付ける企業を拡大するに当たっては、数値目標の設定方法について現行の 301 人以上の企業に義務付けられている内容とする等の配慮をすることが適当であるとされていることから、101 人以上 300 人以下の事業主については、数値目標を 1 つ以上設定することで足りることとしてはどうか。
- 上記の数値目標設定の例外として、i) 又は ii) のいずれかの区分に関する項目に関連する数値目標を複数設定することが認められる場合として、どのような場合が想定されるか。
- 「男女間の賃金の差異」を、状況把握の基礎項目に加えることについて、どのように考えるか。
- 働き方改革関連法により、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、事業場外みなし労働時間制度の対象労働者及び管理監督者については、労働時間の状況を把握することが必要とされたことを踏まえ、「各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況」を把握する労働者の範囲についてどのように考えるか。

## 2. 情報公表項目

- 建議では、情報公表項目について、女性活躍推進法の基本原則を踏まえ、情報公表項目を i) 「職業生活に関する機会の提供」に関する項目及び ii) 「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目に区分し、当該区分毎に、1 項目以上を任意に選択して複数項目を公表することを義務付けることが適当とされているが、現在、省令で定められている情報公表項目について、どのように区分するか。  
なお、情報公表については、建議で、情報公表を義務付ける企業を拡大するに当たっては、情報公表の内容について現行の 301 人以上の企業に義務付けられている内容とする等の配慮をすることが適当とされたことから、101 人以上 300 人以下の事業主については、改正法において、i) 又は ii) の情報の少なくともいずれか一方を公表することとされている。

- 建議では、情報公表項目として、既定の定量的な項目に加えて、人材育成や両立支援等に関する「法定を上回る企業内制度」の概要も公表できることとすることが適当であるとされているが、どのように考えるか。
- 「男女間の賃金の差異」を加えることについて、どのように考えるか。
- 「セクシュアルハラスメント等対策の整備状況」を加えることについて、どのように考えるか。
- 平均残業時間や有給休暇取得率の情報公表を雇用管理区分ごとに行うことについて、どのように考えるか
- 年休の時間単位取得の制度の有無を加えることについて、どのように考えるか。

### 3. プラチナえるぼし（仮称）／えるぼし認定の基準

- 現行のえるぼし認定制度は3段階となっているが、「プラチナえるぼし（仮称）」認定が創設されることに伴い、えるぼし認定の段階について、どのように整理することが考えられるか。
- 建議では、「プラチナえるぼし（仮称）」制度については、女性活躍推進の取組について客観的に優れていること等が適当とされ、これを踏まえて、改正法では、「プラチナえるぼし（仮称）」の認定基準として、
  - ① 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと
  - ② 男女雇用機会均等推進者（改正法により男女雇用機会均等法において選任する努力義務が新設）及び職業家庭両立推進者を選任していること
  - ③ 当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであること
 その他の厚生労働省令で定める基準に適合するものであることが規定され、当該認定を受けた特例認定一般事業主については、行動計画の策定義務（努力義務）を免除している。
- こうした改正法の規定や、附帯決議において、特例認定制度の認定基準を定めるに当たっては、管理職に占める女性労働者の割合について全産業で統一化された基準を設ける等、真に女性が活躍している職場が認定されるように検討することとされていることを踏まえ、「プラチナえるぼし（仮称）」の認定の基準について、どのように考えるか。

- 建議では、現行のえるぼし認定の基準については、現に女性活躍の取組を積極的に進めている企業が適切にえるぼし認定を受けられるようにするため、採用の基準（男女の競争倍率の基準）について女性労働者の割合に関する別の基準を検討するなど、必要な見直しを行うことが適当とされているが、どのような見直しが必要と考えられるか。

#### 4. その他

- 労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の参加・参画を促す方策について（事業主行動計画策定指針等）
- 男女雇用機会均等推進者の選任について
  - ※ 職業家庭両立推進者については、その業務を遂行するために必要な知識・経験を有していると認められる者のうちから選任する旨を省令で規定
- 無期転換した労働者のコース別雇用管理指針における取扱いの明確化について