

雇児発0904第1号
平成27年9月4日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長
(公 印 省 略)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）については、本年2月20日に第189回国会に提出され、8月28日に可決成立し、9月4日に公布され、一部施行（その他の部分について平成28年4月1日施行予定）されたところである。

法は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその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に鑑み、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会の実現を図るものである。

その主たる内容は下記のとおりであるので、その趣旨を十分御理解の上、その施行に向けて遺漏なきよう準備に万全を期されたい。

なお、法の施行のために必要な関係省令等については、今後、労働政策審議会に諮り、その答申を得て、制定することとしているところであるので、御了知ありたい。

記

第1 法制定の経緯

我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は、着実に上昇してきているが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約300万人に上る。さらに、子育て期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。

また、雇用形態を見ると、女性は出産・育児等による離職後の再就職にあたって非正規雇用者となる場合が多いことなどから、女性雇用者における非正規雇用者の割合は半数以上となっている。

さらに、管理的職業従事者（就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）における女性の割合は 11.3%（平成 26 年）と低い水準にとどまっており、近年ゆるやかな上昇傾向にあるものの、欧米諸国のほか、アジア諸国と比べても低い状況にある。

このように、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いえない状況を踏まえると、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが重要である。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されている。さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍の推進が重要と考えられる。

このため、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるべく、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みを構築することとし、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律を制定することとしたものである。

第2 法の概要

1 目的（第1条関係）

法は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその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（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、関係者の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって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その他の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とするものとしたこと。

2 基本原則（第2条関係）

(1) 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更等に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない

ものとしたこと。

- (2) 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護等の事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護等について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならないものとしたこと。
- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならないものとしたこと。

3 関係者の責務（第3条及び第4条関係）

国及び地方公共団体並びに事業主の責務を定めるものとしたこと。

4 基本方針等（第5条及び第6条関係）

- (1) 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならないものとしたこと。
- (2) 都道府県及び市町村は、基本方針（市町村にあつては、都道府県推進計画が策定されている場合には、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下「推進計画」という。）を定めるよう努めるものとしたこと。

5 事業主行動計画策定指針（第7条関係）

内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、基本方針に即して、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならないものとしたこと。

6 一般事業主行動計画（第8条関係）

- (1) 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならないものとしたこと。
- (2) 一般事業主行動計画においては、計画期間、達成しようとする目標並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期を定めるものとしたこと。
- (3) (1)の一般事業主は、一般事業主行動計画を定めようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の

割合等のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならないものとし、この場合において、(2)の目標については、定量的に定めなければならないものとしたこと。

(4) (1)の一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならないものとしたこと。

(5) 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならないものとしたこと。

7 基準に適合する一般事業主の認定等（第9条から第11条関係）

(1) 厚生労働大臣は、一般事業主行動計画に係る届出をした一般事業主からの申請に基づき、当該事業主について、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旨の認定を行うことができるものとしたこと。

(2) (1)の認定を受けた一般事業主は、商品等の厚生労働省令で定めるものに厚生労働大臣の定める表示を付することができるものとしたこと。

8 委託募集の特例等（第12条関係）

承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。）が、当該承認中小事業主団体をして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に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しないものとしたこと。

9 特定事業主行動計画（第15条関係）

(1) 国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。）を定めなければならないとしたこと。

(2) 特定事業主行動計画においては、計画期間、達成しようとする目標及び女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期を定めるものとしたこと。

(3) 特定事業主は、特定事業主行動計画を定めようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合等のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を

勘案して、これを定めなければならないものとし、この場合において、(2)の目標については、定量的に定めなければならないものとしたこと。

(4) 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならないものとしたこと。

(5) 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならないものとしたこと。

10 女性の職業選択に資する情報の公表（第16条及び第17条関係）

6の(1)の一般事業主及び特定事業主は、厚生労働省令及び内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業等における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならないものとしたこと。

11 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第18条から第22条関係）

(1) 国は、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとしたこと。

(2) 地方公共団体は、(1)の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言等を講ずるよう努めるものとしたこと。

なお、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則（平成27年内閣府令第51号。以下「施行規則」という。）において、地方公共団体は、当該業務に係る事務の一部を、その事務を適切、公正かつ中立に実施することができる法人であって、女性の職業生活における活躍の推進に資する活動を行っている一般社団法人若しくは一般財団法人又は特定非営利活動促進法第2条第2項の規定に基づき設立された特定非営利法人その他地方公共団体が適当と認める者に委託することができることとされたこと。

(3) 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとしたこと。

(4) 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は取組の実施の状況が優良な一般事業主（以下「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとしたこと。

なお、公庫等については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成27年政令318号）第2条において、沖縄振興開発金融公庫のほか、独立行政法人、国立大学法人、大学共同利用機関法人、日本司法支援センター、日本私立学校振興・共済事業団、日本年金機構、日本中央競馬会とされたこと。(5) 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとしたこと。

(6) 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関

心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとしたこと。

(7) 国は、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとしたこと。

12 協議会（第 23 条から第 25 条関係）

(1) 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関は、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、協議会を組織することができるものとしたこと。

(2) 協議会を組織する関係機関は、11 の(2)の委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとし、また、必要があると認めるときは、協議会に一般事業主の団体又はその連合団体、学識経験者等を構成員として加えることができるものとしたこと。

(3) 協議会は、関係機関及び構成員が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとしたこと。

(4) 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、その旨を公表しなければならないものとしたこと。

なお、施行規則において、当該公表は、協議会の名称及び構成員の氏名又は名称について、地方公共団体の公報への掲載、インターネットの利用その他の適切な方法により行うものとされたこと。

13 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第 26 条関係）

厚生労働大臣は、法の施行に関し必要があると認めるときは、6 の(1)の一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができるものとしたこと。

14 罰則（第 29 条から第 34 条関係）

所要の罰則を設けるものとしたこと。

第 3 施行期日等

1 施行期日

法は、公布の日から施行するものとしたこと。ただし、第 2 の 6 から 10 まで、13 及び 14（第 30 条を除く。）は、平成 28 年 4 月 1 日から施行するものとしたこと。

2 法の失効

法は、平成 38 年 3 月 31 日限り、その効力を失うものとしたこと。

3 検討

政府は、法の施行後3年を経過した場合において、法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとしたこと。

4 関係法律の整備

その他関係法律について、所要の規定の整備を行うものとしたこと。