

# 労働・助成金情報 特急便

第 51 号 (2016 年 2 月)

深川経営労務事務所  
社会保険労務士 深川 順次  
〒812-0014  
福岡市博多区比恵町 11-7-701  
TEL : 092-409-9257  
FAX : 092-409-9258

平成 27 年 8 月、女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性活躍推進法が制定されました。これにより、平成 28 年 4 月 1 日から、常時雇用する労働者の数が 301 人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務付けられます。(300 人以下の中小企業は努力義務) 今回は、この「女性活躍推進法」についてご紹介します。

## 女性活躍推進法の概要

### ➤ 基本原則

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること。
- 職場生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職場生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと。

### ➤ 基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定する。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定する。(努力義務)

### ➤ 事業主行動計画の策定

常時雇用する労働者※301人以上の大企業は、平成28年4月1日までに、①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、②その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表③自社の女性の活躍に関する情報を行わなければなりません。

具体的な措置義務の概要は以下の通りです。

#### ①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

次の女性の活躍状況については必ず把握し、課題分析を行う。

- ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討

#### ②状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・都道府県労働局への届出・労働者への周知・公表

行動計画には次の事項を必ず盛り込む。

- ①数値目標 ②取組内容 ③実施時期 ④計画期間

#### ③女性の活躍に関する情報公表

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表する。

#### ④認定制度

行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。

## ⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

## ✚ 企業の実務対応上の留意点

### ➤ 公表義務・履行確保措置・罰則への留意

事業主行動計画等の公表義務や、履行確保措置として、厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告制度があり、届出・報告義務違反等に対する懲役刑を含む刑事罰が含まれています。

### ➤ 計画の周知

常時雇用する労働者数が300人を超える一般事業主が計画を策定、または変更したときは、事業所の見やすい場所へ掲示すること、書面を労働者へ送信することまたは電子メールを利用して労働者へ送信すること、その他の適切な方法により労働者へ周知するための措置を講じなければなりません。また、常時雇用する労働者数が300人以下の一般事業主が計画を策定または変更したときに労働者への周知をする場合も同様とされています。

## ✚ 女性活躍加速化助成金（両立支援等助成金）

女性活躍推進法に沿って、行動計画の策定等を行った上で、行動計画に盛り込んだ取組内容を実施し、数値目標を達成した事業主に助成金が支給されます。

### ① 加速化Aコース

計画に盛り込んだ取組内容を実施（＝「取組目標」を達成）した場合に支給

#### ➤ **支給額：30万円（1事業主1回限り）**

**対象事業主：中小企業事業主（雇用する労働者が300人以下の事業主）**

### ② 加速化Nコース

計画に盛り込んだ取組内容を実施し、行動計画に盛り込んだ数値目標を達成した場合に支給

#### ➤ **支給額：30万円（1事業主1回限り）**

**対象事業主：すべての事業主**

※常時雇用する労働者とは

①期間の定めなく雇用されている者

②一定の期間を定めて雇用されている者、または日々雇用されるものであって、その雇用期間が反復更新されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者