

Q この法律ができたことにより、事業主に対しては、どのような取組が求められるのですか。

A 常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主には、次の事項が義務付けられます。

(300人以下の事業主は、努力義務となります。)

- ① 自社の女性の活躍状況の把握・課題分析を行うこと。
- ② ①を踏まえて、数値目標を含めた行動計画を策定し、都道府県労働局長（雇用均等室）へ届出・労働者への周知・行動計画の外部への公表を行うこと。
- ③ 自社の女性の活躍状況に係る情報公表を行うこと。

Q 「常時雇用する労働者の数が301人以上」にはパートなどの非正規労働者は入るのですか。

A 「常時雇用する労働者」には雇用契約の形態に関わらず、事実上期間の定めなく雇用されている以下の労働者が該当します。以下に該当する労働者数が301人以上かどうかを確認して下さい。

- 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又は日々雇用される者であって、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又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

Q 法律の施行日はいつですか。

A 平成28年4月1日です。事業主はこの日までに上記①～③の義務付けられている事項を行

っている必要がありますので、ご準備をお願いいたします。

Q 行動計画とは具体的にどのように定めればよいのでしょうか。

A 行動計画の必須記載事項は、**計画期間、目標（数値目標を含む）、取組内容、取組の実施時期**です。**行動計画は、状況把握・課題分析を踏まえ、自社の課題解決に向けた内容**としていただく必要があります。

なお、今後、効果的な課題分析の手法や、女性活躍に向けた効果的取組などを規定した指針を策定することとなっており、指針の内容については10月頃に公示される予定ですので、随時、本特集ホームページで最新内容をお示ししてまいります。

Q 女性正社員のみを対象とした取組を行えばよいのでしょうか。

A この法律は、すべての女性の職業生活における活躍推進をはかる内容となっており、**女性正社員のみが対象というわけではなく、非正規雇用の女性や、さらには男女を通じた働き方の改革なども含まれています**。状況把握の結果、男性を含めた働き方（長時間労働など）や非正規雇用労働者について課題があった場合には、女性正社員のみならず、男性も含めた働き方の改革や、非正規雇用労働者に対する取組を盛り込むことを検討下さい。

Q 行動計画の届出先はどこですか。

A 行動計画そのものを届け出いただくのではなく、届出必要事項を記載した「策定届」を届け出いただく方向で検討しております。あわせて、行動計画の労働者への周知、外部への

公表を行う必要もあります。

届出先は、事業主の主たる事業所がある都道府県**労働局の雇用均等室**です。届出必要事項については、10月頃に公示される予定ですので、随時、本特集ホームページで最新内容をお示ししてまいります。

Q 自社の女性の活躍に係る状況把握・課題分析を行うこととは具体的に何を行えばよいのでしょうか。

A 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（以下「**必須4項目**」といいます）を必須項目として状況把握していただき、自社の女性の活躍推進にあたっての課題分析を行っていただきます。

効果的な課題分析手法について、10月頃に公示される予定ですので、本特集ホームページでお示ししてまいります。また、女性活躍に係る課題分析が簡単に行える支援ツールを11月頃にご紹介させていただく予定です。

必須4項目のほか、任意項目について、今後、省令で規定する予定です。省令は10月頃に公示される予定ですので、随時、本特集ホームページで最新内容をお示ししてまいります。

Q 数値目標とは、女性管理職割合についての数値目標を定めなくてはならないなどの定めはあるのでしょうか。

A 事業主における状況把握・課題分析の結果を踏まえ、課題を解決するための数値目標を設定していただくこととなります。課題分析の結果に対応した数値目標であればよく、この数値

目標でなくてはならない、という定めはありません。

Q **すでに女性は十分活躍している事業主や、女性がほとんどいない事業主でも行動計画を策定する必要があるのでしょうか。**

A 常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主におかれては、例外なく策定等が義務付けられます。既に女性が十分活躍している事業主においても、状況把握・課題分析を行っていたり、実情に応じて、現状よりも一歩進める取組や、現在の高い水準を維持していくための取組などをご検討ください。また、女性がほとんどいない事業主においては女性の採用を拡大するなどの取組から始めることが考えられます。

Q **女性を優遇することを取組内容としてもよいのでしょうか。**

A 男女労働者を、募集・採用、配置、昇進などにおいて、性別を理由に差別することは、男女雇用機会均等法で禁止されているため、女性を優遇する取組は、原則同法に違反します。ただし、職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置は、法違反とはなりません。(※)

※ 男女雇用機会均等法の女性労働者に係る措置に関する特例の詳細についてはこちらのページをご参照下さい。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/07.pdf>

Q 女性の活躍に関する情報公表と行動計画の公表は同じではないのですか。

A 「女性の活躍に関する情報公表」とは、女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報で省令で定めるもののうち、事業主が適切と考えるものを公表いただくものであり、行動計画そのものを公表する「行動計画の公表」とは、別の取組です。

具体的な情報内容や公表頻度など詳細については、省令で規定することとされており、10月頃に公示される予定ですので、随時、本特集ホームページで最新内容をお示ししてまいります。

Q 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画とは違うのでしょうか。

A 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は「仕事と子育ての両立」のための行動計画であり、計画期間・目標（数値目標に限らない）・対策内容及び実施時期を定める必要があります。

一方、**女性活躍推進法に基づく行動計画は、自社の女性の活躍の状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して定める必要があります、計画期間・数値目標・取組内容及び実施時期を定める必要がある、という違いがあります。**

これらの両法律に定める要件を満たしていれば、両法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能です。

Q 省令や指針が定まる前に、現時点で事業主が取り組むことができることはありますか。

A 現状把握・課題分析について、必須4項目の把握や分析に着手していただくことが可能であ

ると考えます。

Q これに取り組んだ事業主への助成制度はありますか。

A 女性活躍加速化助成金がこの秋にスタートする予定です。支給要領などが決まりましたら、本特集ホームページなどで最新内容をお示ししてまいりますので、ご活用下さい。