

府 共 第 7 2 3 号

平成 27 年 9 月 4 日

都 道 府 県 知 事  
各 殿  
政令指定都市市長

内閣府男女共同参画局長（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等の施行について（通知）

平素より女性の活躍推進に御理解、御協力いただき、誠にありがとうございます。

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。）、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 年政令第 318 号。以下「令」という。）及び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。）が平成 27 年 9 月 4 日に施行されました。

つきましては、法の制定の経緯及び法の概要等は下記のとおりですので、御了知いただき、特に第 4 から第 6 までにご留意いただくとともに、関係部局間の連携を密にし、適切な対応をお図りいただくよう御配慮願います。

また、法第 3 章に規定する事業主行動計画部分が平成 28 年 4 月 1 日から施行される（法第 7 条を除く。）ところ、地方公共団体の機関等においても、同日までに特定事業主行動計画を策定していただく必要があることから、当該計画の策定に関し、当面必要な事項について併せて通知いたします（下記第 5）。

都道府県知事におかれましては、貴管内市町村、関係機関・団体及び住民に対して、政令指定都市市長におかれましては、関係機関・団体及び住民に対して、法制定の経緯及び法の内容等を周知いただくようお願いいたします。

なお、本通知は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

## 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、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ます。近年ゆるやかな上昇傾向にあるものの、欧米諸国のほか、シンガポールやフィリピンといった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、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にすることが重要である。

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。

こうした状況の中、「我が国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが緊要な課題であるとして、「日本再興戦略」改訂 2014」（平成 26 年 6 月閣議決定）において、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、一步踏み込んだ新たな総合的枠組みを構築するため、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の構築を検討することが盛り込まれた。

これを受け、厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会における議論<sup>1</sup>等を経て、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案を、平成 26 年 10 月 17 日に閣議決定し、第 187 回国会に提出した。その後、審議未了により廃案となったことから、平成 27 年 2 月 20 日に同法律案を再度閣議決定の上、第 189 回国会に提出、国会における審議・修正を経て、平成 27 年 8 月 28 日に成立した。

## 第 2 法の概要

### 1 目的（第 1 条関係）

この法律は、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と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。

---

<sup>1</sup> 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について（報告）（平成 26 年 9 月 30 日労働政策審議会雇用均等分科会）

## 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、施行規則において、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した。

- (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、令第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、日本中央競馬会としたこと。

- (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した。

また、地域において、既に国や地方公共団体の機関、地域の経済団体、学識経験者等の多様な主体と、女性の職業生活における活躍の推進のための取組について協議、連携等を行う会議等がある場合は、それを協議会として位置付けても差し支えない。

## 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。

### 第 4 附帯決議

法に関して、衆議院内閣委員会及び参議院内閣委員会においてそれぞれ附帯決議が付されているので留意すること（参考 1 及び 2）。なお、以下の事項については、地方公共団体にも関係が深いことから、特に留意すること。

- ・ 女性の職業生活における活躍の推進には、男女の別を問わず、家庭生活における活動について自ら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ことが重要であることに鑑み、そのために必要な環境の整備を行うこと。【衆一】
- ・ 女性の活躍を一層推進する観点から、積極的改善措置について、その実施状況を確認し、必要な措置を講ずるものとする。【衆四】
- ・ 特定事業主行動計画の策定に当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の給与格差、任用する職員に占める正規職員の割合及び任用する女性職員に占める正規職員の割合等について、内閣府令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。【衆八、参九】
- ・ 公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、すべての女性の活躍を促進する観点からも、臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう引き続き配慮するとともに、その実態を把握すること。【衆九、参十】

- ・ 協議会を組織する関係機関は、必要に応じ、協議会に男女共同参画センター、労働組合、教育訓練機関その他の女性労働者に対し支援を行う団体も構成員として加えるよう検討すること。【衆十、参十一】
- ・ 協議会に学識経験者を加えるに当たっては、その構成員の男女比が特段の理由なく大きく偏ることのないよう配慮すること。【衆十一】
- ・ 配偶者からの暴力及びストーカー行為等により、女性の職業生活における活躍が阻害されることがないよう、被害の防止及び被害者に対する相談・支援体制の充実を図ること。【参十四】

## 第5 特定事業主について（令関係）

特定事業主は、国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものとされており、令においては、

- (1) 地方公共団体の機関のうち、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）及び警察法（昭和29年法律第162号）により職種に応じた特別な身分取扱いに関する制度が定められている教育関係職員及び警察職員については、その特殊性にかんがみ、特定事業主は以下の表のとおりとされている。

地方公共団体の教育委員会	地方公共団体の教育委員会が任命する職員
警視総監又は道府県警察本部長	都道府県警察の職員 注)

注) 警察法第56条第1項に規定する「地方警務官」を含むものである。

- (2) (1) に規定するもののほか、法の特定事業主行動計画を定めることとなる地方公共団体の機関、その長又は職員を当該地方公共団体の規則で定めるものとし、それぞれ当該地方公共団体の規則で定める職員についての特定事業主行動計画を策定するものとされている。

この地方公共団体の規則について所要の措置を講じられるに当たっては、別添「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（例）」を参考とされるようお願いする。

なお、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（例）」においては、特定事業主行動計画の策定に当たって、女性職員の採用・登用といった任命権に関わることや、超過勤務の縮減といった服務監督権に関わることを考慮する必要があるため、特定事業主は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第6条において任命権者とされている者とし、任命権者がその任命する職員についての特定事業主行動計画を策定することとしているものである。

また、法、令及び規則においては、それぞれの特定事業主が特定事業主行動計画を策定することを規定しているものであることから、各地方公共団体の実情に応じて、連名で特定事業主行動計画を策定することは、差し支えないものである。

## 第6 その他



## 1 留意事項

### (1) 推進計画の策定について

地方公共団体においては、これまでも、男女共同参画社会基本法に基づく「都道府県男女共同参画計画」又は「市町村男女共同参画計画」（以下「男女共同参画計画」という。）の一分野として、様々な取組が実施されているところ、これまでの取組を踏まえつつ、基本方針を勘案し、推進計画を策定することにより、今後さらに効果的な取組の推進に努めていただきたい。

なお、推進計画と男女共同参画計画を一体のものとして策定しても差し支えない。

### (2) 受注機会の増大等について

第2の11の(4)の受注機会の増大等について、各府省においては、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定、以下「取組指針」という。）に基づき取組を推進している。

地方公共団体においては、これまでも、公共調達や各種補助事業を通じた女性の活躍の推進に努めていただいているところであるが、第2の11の(5)のとおり、国の施策も踏まえ、引き続き、現行法令の枠組みの範囲内で、公共調達における公正性及び経済性を確保しつつ、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の受注機会の増大等に努めていただきたい。

なお、取組の実施に当たっては、取組指針や「公共調達・補助金を活用した女性の活躍推進について」<sup>2</sup>を参考にするとともに、認定一般事業主の情報や、政府のデータベースに搭載された管内の企業の情報公表内容を活用することなどにより、企業における女性の活躍状況についてしっかりと把握・確認を行い、当該取組が適切に実施されるよう配慮願いたい。

## 2 今後の予定

- (1) 基本方針については、パブリックコメントを実施した上で、本年9月下旬頃を目途に公表することを予定している。
- (2) 事業主行動計画策定指針については、パブリックコメントを実施した上で、本年10月下旬頃を目途に告示することを予定しており、告示後、速やかに通知することとする。
- (3) 内閣府において、事業主行動計画策定指針の策定後に、都道府県の担当課等を対象とした説明会等を開催することを予定しており、その詳細が決定次第、改めて通知することとする。

以上

---

<sup>2</sup> 公共調達・補助金を活用した女性の活躍推進について（内閣府男女共同参画局HP）  
[http://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/about\\_suishin.html](http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/about_suishin.html)



## 衆議院における附帯決議（平成 27 年 6 月 3 日衆・内閣委員会）

政府及び地方公共団体は、本法の施行に当たっては、次の諸点について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進には、男女の別を問わず、家庭生活における活動について自ら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ことが重要であることに鑑み、そのために必要な環境の整備を行うこと。
- 二 女性の輝く社会の実現において、男女間賃金格差の是正に向けた取組が重要であることから、女性はその職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、公労使により賃金格差の是正に向けた検討を行うこと。また、一般事業主行動計画を策定するに当たっては、「男女の賃金の差異」を省令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。
- 三 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、その待遇改善のために、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第九条のガイドラインを策定することを速やかに検討するものとする。
- 四 女性の活躍を一層推進する観点から、積極的改善措置について、その実施状況を確認し、必要な措置を講ずるものとする。
- 五 一般事業主行動計画の策定に当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の賃金格差、自ら使用する労働者に占める正規労働者の割合及び自ら使用する女性労働者に占める正規女性労働者の割合等について、省令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。
- 六 一般事業主行動計画の策定又は変更に当たっては、労使の対話等により労働者のニーズを的確に把握するよう、行動計画策定指針において示すこと。
- 七 一般事業主による事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表を促進すること。

- 八 特定事業主行動計画の策定に当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の給与格差、任用する職員に占める正規職員の割合及び任用する女性職員に占める正規職員の割合等について、内閣府令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。
- 九 公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、すべての女性の活躍を促進する観点からも、臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう引き続き配慮すること。
- 十 協議会を組織する関係機関は、必要に応じ、協議会に男女共同参画センター、労働組合、教育訓練機関その他の女性労働者に対し支援を行う団体も構成員として加えるよう検討すること。
- 十一 協議会に学識経験者を加えるに当たっては、その構成員の男女比が特段の理由なく大きく偏ることのないよう配慮すること。
- 十二 固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、本法の施行後三年の見直しに併せて、男女雇用機会均等法の改正について検討を進めるものとする。
- 十三 本法の施行に当たっては、その実効性を確保するため、労働者又は企業からの相談等に迅速かつ的確に対応できる体制の強化を図るものとする。
- 十四 社会における女性の活躍は目覚ましいことから、本法の施行後三年の見直しについて、積極的に検討を行うこと。

## 参議院における附帯決議（平成27年8月25日参・内閣委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の諸点について適切な措置を講ずべきである。

- 一 男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、女性が職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、公労使により賃金格差の是正に向けて検討すること。
- 二 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、本法の実効性を担保するため、本法に基づく実態把握、分析、目標設定、事業主行動計画の策定・公表等は雇用管理区分ごとに行われるよう検討すること。
- 三 派遣労働者については、派遣元事業主による実態把握等に加え、実際に使用している派遣先事業主により、実態把握、分析等がなされるとともに、事業主行動計画に「雇用形態の変更等の機会の積極的な提供」などが盛り込まれるよう検討すること。
- 四 一般事業主が事業主行動計画を策定するに当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の賃金格差、自ら使用する労働者に占める正規労働者の割合及び自ら使用する女性労働者に占める正規女性労働者の割合等を省令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。
- 五 一般事業主が事業主行動計画を策定し、又は変更するに当たっては、労使の対話等により労働者の実態やニーズを的確に把握するよう、事業主行動計画策定指針において示すこと。
- 六 一般事業主による事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表を促進すること。
- 七 一般事業主行動計画策定の義務付けに係る規模要件については、本法施行後の状況等を踏まえ、その見直しについて検討すること。
- 八 広報活動等を通じ、優れた取組を行う一般事業主の認定制度を周知することにより、一般事業主による女性の職業生活における活躍に関する取組を促進すること。また、認定一般事業主の認定に当たっては、基準の客観性が確保されるよう配慮するとともに、非正規労働者に対する処遇改善を認定の要件とすることを検討すること。

- 九 特定事業主が事業主行動計画を策定するに当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の給与格差、任用する職員に占める正規職員の割合及び任用する女性職員に占める正規職員の割合等を内閣府令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。
- 十 公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、全ての女性の活躍を促進する観点からも、臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう引き続き配慮するとともに、その実態を把握すること。
- 十一 協機会を組織する関係機関に、必要に応じ、協議会に男女共同参画センター、労働組合、教育訓練機関その他の女性労働者に対し支援を行う団体も構成員として加えることを検討するよう促すこと。
- 十二 地方公共団体においても本法及び本附帯決議に基づく適切な措置が講じられるよう支援するとともに、周知・助言等を図ること。
- 十三 家庭及び地域を取り巻く環境の変化等により家庭における子育て及び介護に支障が生じないよう、家庭における子育て及び介護の支援に関する施策の推進を図ること。
- 十四 配偶者からの暴力及びストーカー行為等により、女性の職業生活における活躍が阻害されることがないように、被害の防止及び被害者に対する相談・支援体制の充実を図ること。
- 十五 男女を問わず職業生活を営む上で障害となる、あらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備について、事業主の措置を促すことを検討するとともに、ハラスメントの防止に向けて、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等関連する法律の改正を積極的に検討すること。
- 十六 固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、本法の施行後三年の見直しを積極的に検討するとともに、男女雇用機会均等法の改正についても検討を進めること。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（例）

（都道府県の場合）

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（平成二十七年政令第三百十八号）第一条第二項の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十五条第一項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

地方公共団体の長	地方公共団体の長が任命する職員
地方公共団体の議会の議長	地方公共団体の議会の議長が任命する職員
地方公共団体の選挙管理委員会	地方公共団体の選挙管理委員会が任命する職員
地方公共団体の代表監査委員	地方公共団体の代表監査委員が任命する職員

<p>地方公共団体の人事委員会</p>	<p>地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）以外の法令又は条例に基づく任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。）</p>
<p>地方公共団体の人事委員会が任命する職員</p>	<p>地方公務員法以外の法令又は条例に基づく任命権者が任命する職員</p>



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（例）

（市町村の場合）

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（平成二十七年政令第三百十八号）第一条第二項の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十五条第一項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

地方公共団体の長	地方公共団体の長が任命する職員
地方公共団体の議会の議長	地方公共団体の議会の議長が任命する職員
地方公共団体の選挙管理委員会	地方公共団体の選挙管理委員会が任命する職員
地方公共団体の代表監査委員	地方公共団体の代表監査委員が任命する職員

<p>地方公共団体の人事委員会 （人事委員会が置かれてい ない市町村にあたっては公 平委員会）</p>	<p>地方公共団体の人事委員会（公平委員会）が任命する職員</p>
<p>市町村の消防長</p>	<p>市町村の消防長が任命する職員</p>
<p>地方公務員法（昭和二十五 年法律第二百六十一号）以 外の法令又は条例に基づ く任命権者（委任を受けて任 命権を行う者を除く。）</p>	<p>地方公務員法以外の法令又は条例に基づく任命権者が任命する職員</p>