

令和 2 年 2 月 25 日

別記 御中

厚生労働省老健局総務課認知症施策推進室

高 齢 者 支 援 課

振 興 課

老 人 保 健 課

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律
及び関係省令等の施行について

平素より厚生労働行政の推進にご尽力いただき感謝申し上げます。

本年 4 月 1 日以降、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）及び関係省令等が順次施行され、各事業主の女性活躍の推進に関する取組に関する義務や職場におけるハラスメント対策に関する義務等が強化されることとなります。

つきましては、下記にご留意の上、改正法及び関係省令等の内容等に遺漏がないよう御了知いただくとともに、傘下会員に対し周知いただきますよう、よろしく申し上げます。

記

第 1. 女性活躍の推進について〔別添 1 及び別添 2 参照〕

1 一般事業主行動計画の策定について

(1) 常用労働者数 101 人以上 300 人以下の一般事業主について、次の取組が義務付けられること。【令和 4 年 4 月 1 日施行】

① 自社の女性活躍に関する状況を把握し、課題を分析すること。

② ①の結果を踏まえ、女性の職業生活における活躍の推進に関する数値目標（1 つ以上）や取組内容等を盛り込んだ一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、社内に周知し、外部に公表すること。

③ 行動計画を策定した旨を、都道府県労働局へ届け出ること。

なお、常用労働者数 100 人以下の一般事業主については、上記①～③の取組は引き続き努力義務となっていること。

(2) 現行、(1)の①～③の取組が義務となっている常用労働者数 301 人以上の一般事業主について、令和 2 年 4 月 1 日以降が始期となる(1)の②の行動計画の策定に当たっては、厚生労働省で定める「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提

供」及び「労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に区分された項目のうち、原則として各区分から1項目以上（計2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義務付けられること。【令和2年4月1日施行】

2 女性の職業選択に資する情報の公表について

(1) 常用労働者数101人以上300人以下の一般事業主について、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表（厚生労働省令で定める項目から1項目以上を選択して公表）が義務付けられること。【令和4年4月1日施行】

(2) 現行、(1)の情報公表が義務となっている常用労働者数301人以上の一般事業主について、厚生労働省で定める「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び「労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に区分された項目のうち、各区分からそれぞれ1項目以上（計2項目以上）を選択して公表することが義務付けられること。【令和2年6月1日施行】

3 プラチナえるぼし認定の創設について

女性活躍の推進に関する取組の実施状況が優良な企業の認定制度である「えるぼし認定」よりも更に水準の高い「プラチナえるぼし認定」が創設されること。プラチナえるぼし認定を取得した企業については、一般事業主行動計画の策定義務が免除される、プラチナえるぼし認定マークを商品等に付することができる、公共調達の加点を受けられる等のメリットがあること。

4 一般事業主について

一般事業主とは、国及び地方公共団体以外の労働者を雇用して事業を行う全ての事業主を指し、個人事業主にあつてはその事業主個人、会社その他の法人組織にあつてはその法人そのものを指すものであること。したがって、独立行政法人、特殊法人、特別民間法人、社会福祉法人、医療法人等も一般事業主に該当するため、各法人におかれては、上記の女性活躍の推進に関する取組について、遺漏なきよう実施いただきたいこと。

第2. 職場におけるハラスメント対策の強化について〔別添1及び別添3参照〕

1 職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務の新設【令和2年6月1日施行。中小事業主は令和4年3月31日まで努力義務】

(1) 事業主に、職場におけるパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置が義務付けられること。なお、職場におけるパワーハラスメントの内容及び事業主が雇用管理上講ずべき措置等の内容については、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）において定められていること。

(2) また、同指針においては、

- ① 事業主が自らの雇用する労働者以外の者（他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者（個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等））に対する言動に関して

行うことが望ましい取組

② 事業主が他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関して行うことが望ましい取組が示されており、事業主においては、2(1)の責務の趣旨を踏まえ積極的な対応をお願いしたいこと。また、①については、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメントも同様であること。

2 職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【令和2年6月1日施行】

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）の防止のための国、事業主及び労働者の責務が明確化されること。
- (2) 労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いが禁止されること。
- (3) 事業主は、その雇用する労働者等による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないこととされること。

3 事業主について

- (1) 事業主とは、事業の経営の主体をいい、個人企業にあつてはその企業主が、会社その他の法人組織にあつてはその法人そのものが事業主であること。したがって、独立行政法人、特殊法人、特別民間法人、社会福祉法人、医療法人等も事業主に該当するため、各法人におかれては、職場におけるパワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置等について、遺漏なきよう実施いただきたいこと。
- (2) 中小事業主とは、資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下であるもの及び常用労働者数が300人以下（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）であるものをいい、業種の分類については、中小企業基本法の中小企業の考え方に準拠しているため、中小企業庁のホームページを参照されたいこと。

(URL) 中小企業の定義について

https://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01_teigi.html

第3 その他

改正法及び関係省令等の周知資料を添付するので、参考とされたいこと。また、改正法及び関係省令等の詳細な内容については、厚生労働省ホームページにおいて確認されたいこと。

(添付資料)

- ・別添1 参考資料「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の概要」
- ・別添2 リーフレット「改正女性活躍推進法が施行されます！」
- ・別添3 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日より、大企業を対象に職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！」

（URL）

- ・女性活躍推進法特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

- ・あかるい職場応援団（ハラスメント対策の総合情報サイト）

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

(別記)

公益社団法人 全国老人保健施設協会

一般社団法人 日本慢性期医療協会

日本介護医療院協会

公益社団法人 日本看護協会

公益財団法人 日本訪問看護財団

一般社団法人 全国訪問看護事業協会

一般社団法人 全国デイ・ケア協会

一般社団法人 日本訪問リハビリテーション協会

一般社団法人 日本リハビリテーション病院・施設協会

一般社団法人 日本言語聴覚士協会

一般社団法人 日本作業療法士協会

公益社団法人 日本理学療法士協会