

関東社会保険ニュース

No. 273

令和 3(2021)年 11 月

一般事業主行動計画、女性活躍推進法と次世代育成法の違い

令和 4 年 4 月より、女性活躍推進法による一般事業主行動計画の対象が 101 人以上の事業主になりますが、次世代育成法による一般事業主行動計画と混同してしまう事業所もあります。2 つの法律を比較しながらポイントをお伝えします。

1. 2 つの法律とその目的

女性活躍推進法は職業生活での活躍に男女間格差がある実情を踏まえ、男女の人権尊重かつ社会経済情勢（少子高齢化）の変化に対応できる豊かで活力ある社会実現を目的として平成 27 年 9 月に、次世代育成法は急速な少子化の進行や家庭・地域を取り巻く環境変化を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される社会の形成に資することを目的として平成 15 年 7 月に、制定されました。それぞれ令和 8 年 3 月末、令和 7 年 3 月末までの時限法です。

2. 常時雇用する労働者の人数による義務

行動計画の策定義務は、企業の常時雇用労働者数により右図のように異なります。他に、規模に関係なく国・地方公共団体の施策に協力する義務が課されています。

行動計画義務	女性活躍推進法	次世代育成法
301人以上	義務	義務
101人以上	令和4年4月から義務	義務
100人以下	努力義務	努力義務

3. 女性活躍推進法では行動計画の策定・届出以外の義務も

次世代育成法では行動計画の策定周知・届出が求められていますが、女性活躍推進法では行動計画を策定する前提としての状況の把握、毎年の情報公表も義務付けてられています（右図）。また、企業規模により、(2)(4)の実施内容に違いがあります。

2022.4～義務の内容	女性活躍推進法		次世代育成法
	301人～	101人～	
(1)自社の女性活躍状況の把握、課題分析	義務	同じ	定められているが義務ではない
(2)(1)を踏まえた「一般事業主行動計画」策定、社内周知、公表	義務	2区分ごとに1以上（計2項目以上）の数値目標が必要	区分関係なく1つ以上の数値目標が必要 義務
(3)都道府県労働局へ行動計画策定届	義務	同じ	義務
(4)女性の活躍に関する情報の公表(毎年)	義務	2区分ごとに1以上（計2項目以上）の情報公表が必要	区分関係なく1つ以上の情報公表が必要 -

4. 2 つの行動計画の目標設定が区別しづらい

2 つの法律は切り口が異なっているとはいえ、家庭や職場で性別役割分担意識がまだ残っているとされる日本の現状では、女性活躍・子育てのどちらのワークライフバランスも長時間労働や育児介護他制度利用の壁が阻害しているという結論に陥りやすく、特に、ある程度の女性労働者が既に在籍しており男女の取扱い差がそれほどない企業は、2 つの行動計画を切り分けられずに結局は取組みが似てしまうことがあります。すっきりとした運用にするには、子どもを産み育てることを支援する施策と、男女関係なく最大限の力が発揮できるようにする施策を、自社として整理し、それぞれの行動計画（一体型含む）に反映すべきと思います。

5. 認定制度

女性活躍推進法には「えるぼし・プラチナえるぼし」、次世代育成法には「くるみん・プラチナくるみん」という認定制度があり、公共調達入札時の加点や日本政策金融公庫による低利融資がメリットとされます。さらに本年 10 月からは前年度にくるみん認定を受けた常時雇用 300 人以下の中小企業事業主が取り組みを行った場合に、50 万円を上限とした助成を行う内閣府の中小企業子ども・子育て支援環境整備事業が始まりました。認定を受ける場合には他に要件があり、事前に行動計画の内容も含めて吟味しなくてはなりません。

ホームページ「関東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <https://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページ

<https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

※本記事の無断転載は禁止
しています。

社会保険労務士法人 関東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階

TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降の FAX がご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

FAX 03-3369-2711