

令和2年 厚生労働白書

2 近年の主な対応 (p142)

(1) 就業率の一層の向上に向けた取組み

1 女性の活躍の場の拡大

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社会全体として取り組んでいくために、2015（平成27）年に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、常時雇用する労働者が **301人以上**の企業は、女性採用比率や勤続年数の男女差等の女性の活躍に関する状況の把握・分析、定量的目標設定、取組み内容等を内容とする事業主行動計画の策定・公表等が義務づけられ、女性の個性と能力が十分に発揮される職場環境づくりに取り組んできている。

2019（令和元）年の同法の改正により、2022（令和4）年4月からは、この計画策定・公表等の義務付け対象が常時雇用する労働者 **101人以上**の企業まで拡大されることとなっており、職場の特性や現状を踏まえた実効性のある取組みがさらに広がっていくことが期待される。

また、計画の策定・届出を行った企業のうち、女性活躍推進に関する取組み状況が優良である等の一定の要件を満たす企業は、厚生労働大臣の認定を受け、認定マークである「**えるぼし**」を商品などに付すことができる。

2020（令和2）年6月からは、「えるぼし」認定より水準の高い特例認定制度「**プラチナえるぼし**」が施行された。

2 高齢者の就業機会の確保

2020年3月に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）が改正され、70歳までの就業機会の確保のための措置を講じることが企業の努力義務とされた（2021（令和3）年4月施行）。