

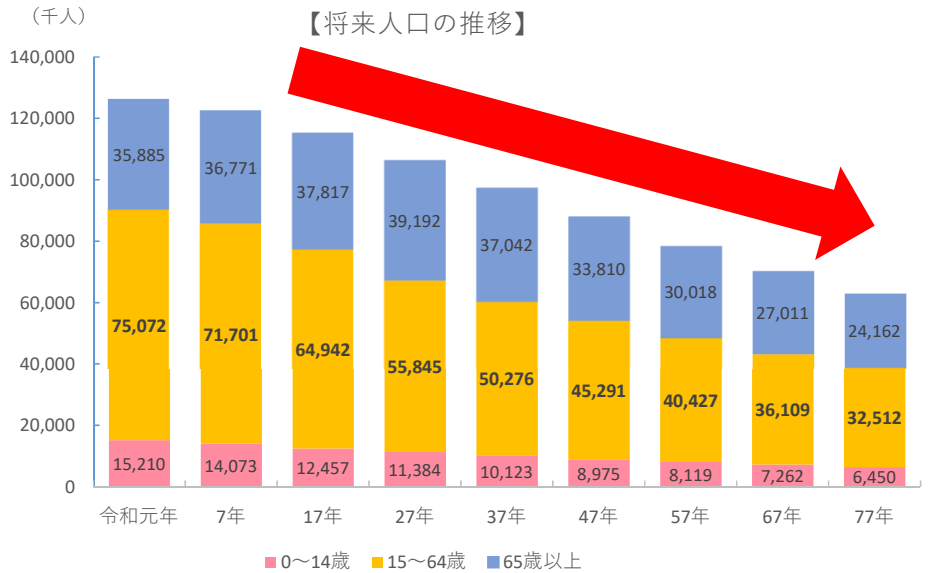
女性活躍推進法に基づく一般事業主

行動計画策定について

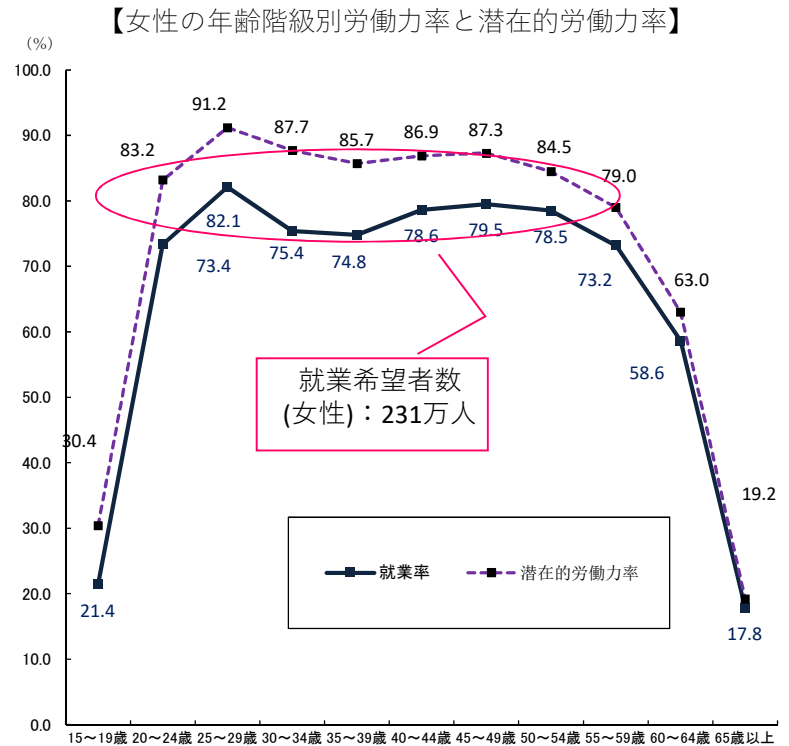
= 令和4年(2022年)4月1日義務化 対応 =

愛知労働局
雇用環境・均等部 指導課
お問合せ先：052-857-0312

なぜ女性の活躍が必要なのか



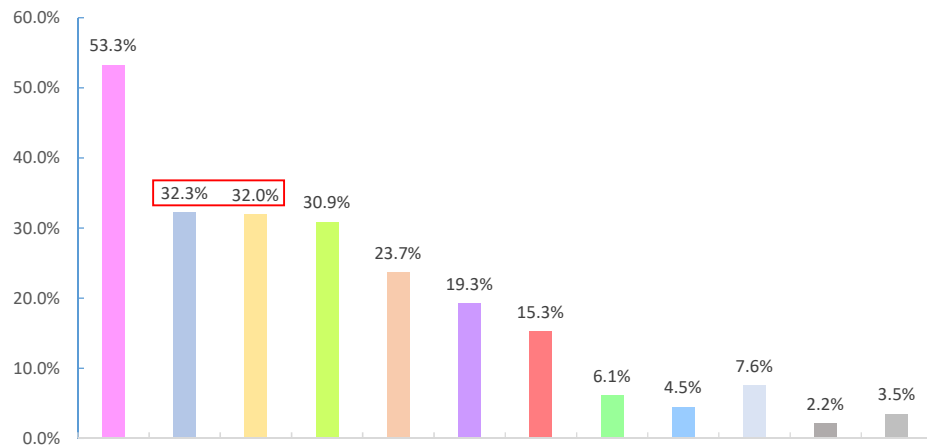
出典：総務省統計局「日本の統計2021」



$$\text{潜在的労働力率} = \frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口 (15歳以上)}}$$

出典：総務省「令和元年労働力調査」、「令和元年労働力調査（詳細集計）」

【女性活躍推進に取り組んだことによるメリット】



女性のモチベーションが向上した
 仕事の効率化や業務の改善が進んだ
 人材が確保しやすくなった
 社内の雰囲気や働きやすくなった
 男性が蓄積したノウハウが活かされた
 社内に良い刺激となった
 企業イメージが良くなった
 新たな商品やサービスの開発につながった
 販路拡大につながった
 特になし
 その他
 無回答

出典：愛知県「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」（2019年7月）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上)：義務／中小企業(300人以下)：努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の基礎項目(省令で規定：必ず把握しなければならないもの)

- 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
- ※必要に応じて選択項目(省令で規定)についてさらに把握・分析

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表 (指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

☞ 行動計画の必須記載事項

- ▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目(省令で規定)

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

－行動計画策定指針(告示)－

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組
(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等職場風土改革に関する取組

3 その他(施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする。
- ▶公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。 ▶10年間の時限立法。

1. 一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表義務の対象拡大（令和4年4月1日施行）

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び女性活躍に関する情報公表の義務の対象を、常時雇用する労働者301人以上から**101人以上の事業主に拡大**する。

2. 常時雇用する労働者301人以上の事業主の一般事業主行動計画及び情報公表の強化

・常時雇用する労働者301人以上の事業主は、令和2年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、「①女性労働者に対する職業生活に関する企業の提供」と「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に係る **区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標**を定めた行動計画を策定することとする（令和2年4月1日施行済）。

・常時雇用する労働者301人以上の事業主は、情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」「②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」に関する項目に区分し、**各区分から1項目以上公表**することとする（令和2年6月1日施行済）。

3. 「プラチナえるぼし」認定の創設（令和2年6月1日施行済）

・えるぼし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした事業主が受けることができる特例認定制度。

・特例認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出義務が免除される。

事業主に求められる取組

令和4年4月より女性活躍推進法に基づく取組の義務の対象が、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に拡大されます！

? 常時雇用する労働者とは何ですか？

正社員、パート、契約社員などの名称にかかわらず、以下要件に該当する労働者を指します。

- 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であって、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

? 事業主に求められる取組とは何ですか？ 3つのステップでかんたんです

ステップ1

女性労働者の「活躍状況の把握」と「課題分析」

ステップ2

行動計画を「策定」⇒「社内周知」⇒「外部公表」

ステップ3

愛知労働局に策定届を「届出」⇒「情報の公表」

ステップ1：女性労働者の「活躍状況の把握」と「課題分析」

□ 女性労働者の「活躍状況を把握」しましょう

①②は職種や雇用形態別に把握しましょう
例) 事務職、営業職、技術職、正社員、契約社員

①採用者に占める女性比率 _____ % 又は労働者に占める女性比率 _____ %

②平均勤続年数の男女比 _____ % 女性の平均勤続年数 ÷ 男性の平均勤続年数

③月別の平均残業時間数 最長月 _____ 時間 各月の総残業時間数 (法定超) ÷ 労働者数

④管理職（課長以上で役員を除きます）に占める女性比率 _____ %



必ず把握する項目は上記4項目ですが、状況に応じて把握することが効果的な項目（選択項目）もあります。より深く課題分析を行うために、積極的な把握に努めましょう！

- 例)
- ・男女別の採用における競争倍率
 - ・男女別の配置の状況
 - ・男女別の再雇用または中途採用の実績
 - ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
 - ・有給休暇取得率 など

□ 把握した①～④について、「課題分析」をしましょう

①採用者・労働者に占める女性比率が20%以下 → 計画例A ^

②平均勤続年数の男女比が70%以下 → 計画例B ^

③残業時間が平均4.5時間を上回る月がある → 計画例C ^

④管理職に占める女性比率が20%以下 → 計画例D ^

⑤上記①～④にあてはまらない → 計画例E ^

ステップ2：行動計画を「策定」⇒「社内周知」⇒「外部公表」

□ 行動計画を「策定」しましょう

行動計画には、以下(a)～(d)を盛り込む必要があります。

(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期

計画例A 女性労働者が少ない(応募が少ない)会社向け

計画期間は2年～5年が望ましいです

株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
2. 目標と取組内容

目 標 〇〇職の女性労働者の採用を1人以上増やす

取組内容 令和〇年〇月～ 女性労働者が活躍できる企業であることをPRする（HPの会社案内に掲載）

取り組む時期を決めます

令和〇年〇月～ 女性が少ない部門・職種等への女性労働者の積極的な配置



ここがポイント！計画例Aの吹き出しは計画例B～Eのすべての計画に共通します。

計画例の『〇〇』を自社仕様にするだけ
愛知労働局HP > 各種法令・制度・手続き > 雇用環境・均等関係
> 女性活躍推進法について から ひな形をダウンロード可能

数値を入れた目標にしてください（〇人、〇%など）

目標を達成するための取組にします

計画例B 女性の離職率が高い会社向け

株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
2. 目標と取組内容

目 標 女性労働者の平均勤続年数を現在の〇年より1年以上伸ばす

取組内容 令和〇年〇月～ 両立支援制度とハラスメント防止について労働者・管理職に周知する
令和〇年〇月～ 年次有給休暇を取得推進する取り組みを行う



Q ステップ1で課題が複数あることがわかりましたが目標は1つだけに絞らなければいけませんか？

A 計画例を組み合わせると2つ以上の目標を設定することも可能です。もちろん、ここに例示されていない独自の目標でもかまいません。



ステップ2：行動計画を「策定」⇒「社内周知」⇒「外部公表」

計画例C 残業時間が多い会社向け

株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
2. 目標と取組内容
 - 目 標 労働者1人当たりの月平均残業時間を〇時間以内とする
 - 取組内容 令和〇年〇月～ ノー残業デーや定時退社の呼びかけをする
令和〇年〇月～ 業務の優先順位付けや業務分担の見直しを行う

計画例D 管理職の女性割合が低い会社向け

株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
2. 目標と取組内容
 - 目 標 課長以上の管理職の女性労働者を1人以上増やす
 - 取組内容 令和〇年〇月～ 女性労働者の配置拡大と多様な職務経験の付与を実施
令和〇年〇月～ 管理職候補となる女性労働者の育成研修を行う

計画例E 女性は多いが管理職の女性割合は低い会社向け

株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
2. 目標と取組内容
 - 目 標 管理職男女比と全労働者男女比が同程度になるように女性管理職を〇%まで増やす
 - 取組内容 令和〇年〇月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証・見直しを行う
令和〇年〇月～ 管理職候補となる男女労働者に対して管理職育成研修を実施する



ここがポイント！

行動計画は法に違反しない内容にして下さい。
例えば、採用で女性が4割を上回っている職種や雇用形態で、女性を優先的に取り扱う取組内容は男女雇用機会均等法に違反するため×です。

ステップ1とステップ2の作業がまとめてできる『中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム』もおススメです。

[女性活躍推進法特集ページ](#) **検索**

※特集ページ中ほどの「常時雇用する労働者が300人以下の中小企業のみなさまへ」の枠内に掲載中



常時雇用する労働者が300人以下の中小企業のみなさまへ

「中小企業のための女性活躍推進事業」では、常時雇用する労働者が300人以下の中小企業を対象に、女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析、一般事業主行動計画の策定等、情報公表、「えるぼし」認定の取得等について、無料でご支援しています。女性活躍推進アドバイザーによる電話・メール、個別企業訪問による相談のほか、女性活躍推進法に関する説明会や、社会保険労務士等向けのスキルアップ研修会を実施しています。

詳しくは専用ホームページをご覧ください。（専用ホームページ）<https://joseikatauyaku.com/>

また、女性活躍推進法に基づき、状況把握・課題分析や一般事業主行動計画の策定を簡単に行うことができる「中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム」を作成しました。是非、本プログラムをご活用ください。

[「中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム」](#)

▶ [「中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム」](#)

ステップ2：行動計画を「策定」⇒「社内周知」⇒「外部公表」

□ 策定した「行動計画」について「社内周知」と

「外部公表」をしましょう

社内周知： 社内の見やすい場所への掲示や備え付け
社内ネットワークへの掲載 など



ここがポイント！

策定・変更した行動計画は非正社員も含めたすべての労働者に周知してください。

外部公表： 厚生労働省運営の『女性の活躍推進企業データベース』に掲載
会社のHPに掲載 など

女性の活躍推進企業データベースとは

女性活躍推進法に基づく行動計画と、女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。他社の取組を検索することもできます。学生をはじめとした求職者への周知も行っているため、こちらで情報公表することが企業のPRにもつながります。



▲女性の活躍推進企業データベースのトップページ

女性の活躍推進企業データベース

検索

URL▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



◀映画「魔女見習いをさがして」とのタイアップポスター（令和2年度作成）を全国の大学や労働局・ハローワークに掲示。

ステップ3：愛知労働局に策定届を「届出」⇒「情報の公表」

□ 愛知労働局に「一般事業主行動計画策定届」を届け出ましょう

(郵送推奨)

届出様式は厚労省HP「女性活躍推進法特集ページ」等でダウンロードできます

*届出の控えが必要な場合は正副2部と切手を貼った返信用封筒を必ず同封願います。

□ 自社の女性の活躍に関する「情報の公表」をしましょう

女性活躍に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に登録し、年1回更新しましょう。
入力方法を丁寧に解説したマニュアルもあるので安心です。

▼女性の活躍推進企業データベース情報公表画面イメージ

詳細画面		データの最終更新日:
企業名	A社(〇〇業)	
本社所在地	〇〇県▲▲市■■■1-2-3	
法人番号	1234567890123	
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】	(総合職) 23% (一般職) 71%	
2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】	(総合職) 男性:30倍、女性:43倍 (一般職) 男性:11倍、女性:23倍	
2(2). 採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【項目2(2)定義】		
3. 労働者に占める女性労働者の割合	(総合職) 29% (一般職) 85%	
4(1). 男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】	(総合職) 男性:23年、女性:17.5年 (一般職) 男性:7.2年、女性:8.3年	
4(2). 男女別の採用10年前後の継続雇用割合【項目4(2)定		

▶女性の活躍推進企業データベース入力マニュアル

I 登録の準備をする

最初に、自社の基本情報が登録されているかどうか確認します。
※基本情報とは、会社名・法人番号・所在地などの情報（公開）及びメールアドレスなどの関係者情報（非公開）です。

女性活躍 データベース 検索 <http://positive.youritsu.mhlw.go.jp/positive/>

基本情報の登録がある
(本サイトや「独立支援のひろば」ですでに行動計画等の公表をしている)
A 本サイトに登録されているメールアドレスを入力し、確認をクリック →P.3

基本情報の登録がない
(新規登録の方)
B 新規登録をクリック →P.4

基本情報が登録されているか分からない、又は、登録したメールアドレスが不明
C お問合せをクリック →P.5

自社の行動計画-プータ等を登録-修正する

＜策定届記載例＞

様式第1号

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出した行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

この届出を提出する日を記入してください

届出を行う一般事業主の氏名または名称、住所、電話番号を記入してください。法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

様式第1号（第一条及び第五条関係）

行動計画を添付する場合は9(1)(2)の欄の記載を省略することができます。

9. 達成しようとする目標及び取組の内容（常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、分類について下記の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）
(i) 1つ目の達成しようとする目標の内容

分類	①	管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする。
----	---	----------------------------------

分類	②	全社員の残業時間を月平均20時間以内とする。
----	---	------------------------

9(1) 達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容を記載してください。

達成しようとする目標に関する事項（分類）	達成しようとする目標に関連する項目
	採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における割合(率)(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)

(2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
採用に関する事項	ア 採用選考基準や、その運用の見直し イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報 ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し、処遇改善 エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用 オ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 カ その他
職場風土に関する事項	ア 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 イ 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 ウ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底 エ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 キ その他
長時間労働の是正に関する事項	ア 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成 カ チーム内の業務状況の情報共有/上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 キ その他
配置・育成・教育訓練に関する事項/評価・登用に関する事項	ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介/ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 カ その他 (女性社員に対するアンケート等による研修ニーズの把握) ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管

9(2) (1)の目標を含め、定めた全ての目標の取組の内容について、例示項目を定めた場合は、該当する記号(ア、イ、ウ、...)に○をつけてください。

9(2) 「その他」の場合はその概要を記入してください。

都道府県労働局長 殿
出年月日 令和 2年 4月
一般事業主行動計画策定・変更届
（ふりがな） かぶしがいがいしゃ えい
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 A
（ふりがな） まるまる
（法人の場合）代表者の氏名 代表取締役 ○○○○
住 所 〒100-0000
東京都千代田区○○○
電 話 番 号 03-xxxx-xxxx

記	
1. 常時雇用する労働者の数	581 人
男性労働者の数	327 人
女性労働者の数	254 人

一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 令和 2年 4月 1日
変更した場合の変更内容
① 一般事業主行動計画の計画期間
② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り。）
③ その他

一般事業主行動計画の計画期間 平成・令和 2年 4月 1日 ~ 令和 5年 3月 31日
一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
① 事業所内の見やすい場所への掲示
② 書面の交付
③ 電子メールの送信
④ その他の周知方法

一般事業主行動計画の外部への公表方法
① インターネットの利用 (女性の活躍推進企業データベース) 自社のホームページ/その他 ()
② その他の公表方法

女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
① インターネットの利用 (女性の活躍推進企業データベース) 自社のホームページ/その他 ()
② その他の公表方法

一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
(1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)
(2) 選択項目の状況把握・分析の実施 (把握した場合、その代表的なもののみを記載)
(各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合、雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況)

8(1) ステップ1を完了後、済に○をつけてください。

1 この届出書を提出する日または提出前の1カ月以内のいずれかの日の「常時雇用する従業員数」を記入してください。また、同様に、男女別の労働者数を記入してください。

2 該当するものに○をつけ、その日を記入してください(策定の場合は計画期間の開始日より前の日付になります)。

5 該当するものに○をつけてください。④を選んだ場合は、方法を記入してください。

6及び7 該当するものに○をつけてください。①を選んだ場合は、括弧内の具体的方法に○をつけ、「その他」の場合は、具体的に記入してください。

8(2) 選択項目を把握分析した場合は、その代表的な項目を記入してください。

この届出についての担当部署名と担当者の氏名を記入してください。

一般事業主行動計画の担当部署名 ○○○○部
(ふりがな) まるまる
担当者の氏名 ○○○○

手続き完了！

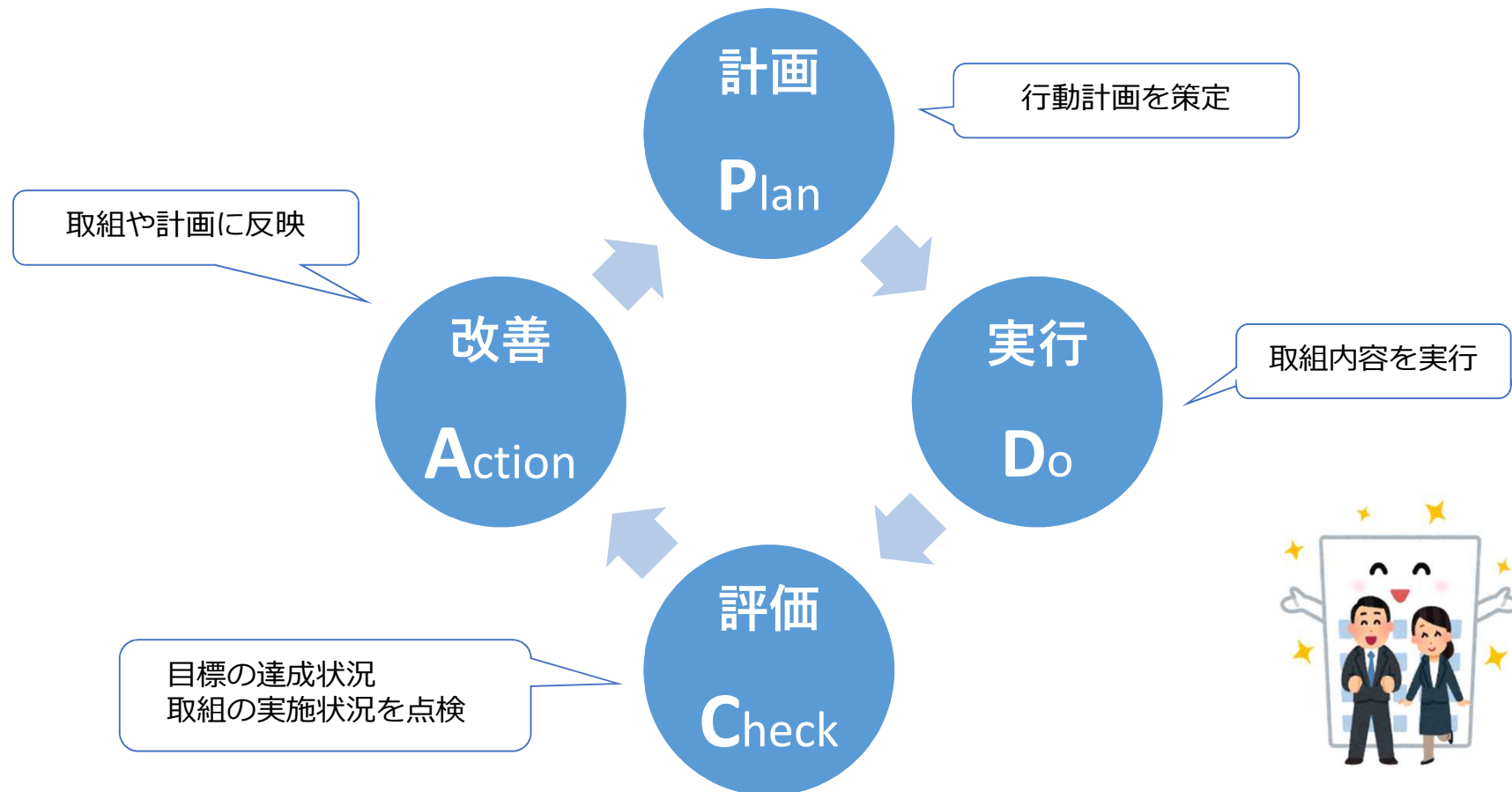


以上で行動計画の策定・届出手続きは完了です。

3月は窓口が大変混み合いますので、はやめの届出をおすすめします。

届出が完了したら、実際に計画の取組をスタートします。

定期的^に取組の点検・評価 → 改善^をを行い、PDCAサイクルを確立させましょう。



1. 一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表義務の対象拡大（令和4年4月1日施行）

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び女性活躍に関する情報公表の義務の対象を、常時雇用する労働者301人以上から**101人以上の事業主に拡大**する。

2. 常時雇用する労働者301人以上の事業主の一般事業主行動計画及び情報公表の強化

- ・常時雇用する労働者301人以上の事業主は、令和2年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、「①女性労働者に対する職業生活に関する企業の提供」と「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に係る **区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標**を定めた行動計画を策定することとする（令和2年4月1日施行済）。
- ・常時雇用する労働者301人以上の事業主は、情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」「②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」に関する項目に区分し、**各区分から1項目以上公表**することとする（令和2年6月1日施行済）。

3. 「プラチナえるぼし」認定の創設（令和2年6月1日施行済）

- ・えるぼし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした事業主が受けることができる特例認定制度。
- ・特例認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出義務が免除される。

一般事業主行動計画の改正内容（常時雇用する労働者301人以上対象）

▶ **常時雇用する労働者301人以上の事業主**は、**令和2年4月1日以降が始期**となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、以下の**①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画**の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区) (派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- ・男女の賃金の差異(区)

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
 - ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)
 - ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
 - ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)
 - ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
 - ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
 - ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況 (区)(派)
 - ・有給休暇取得率(区)
- ※ 令和2年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

(注) ①上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。

② 「(区)」の表示のある項目については、状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

③ 「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

改正前	改正後
<p>以下、(1)～(3)の取組が義務</p> <p>(1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析</p> <p>(2) 1つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表</p> <p>(3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出</p>	<p>▶左記(2)の行動計画の策定について</p> <p>原則として、①と②の区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定ことが義務付けられました。</p>

行動計画の更新時期を迎える労働者301人以上の事業主はご注意ください。

女性の活躍推進に関する情報公表の改正内容（常時雇用する労働者301人以上対象）

▶ 常時雇用する労働者301人以上の事業主は、令和2年6月1日以降、女性の活躍推進に関する**情報公表**についても、以下の①と②の区分ごとにそれぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表する必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) 男女別の採用における競争倍率(区) 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) 係長級にある者に占める女性労働者の割合 管理職に占める女性労働者の割合 役員に占める女性の割合 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 男女別の育児休業取得率(区) 労働者の一月当たりの平均残業時間 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) 有給休暇取得率 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

併せて、左記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

(注) ①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

改正前	改正後
<p>以下、(4)の取組が義務</p> <p>(4)女性の活躍に関する1項目以上の情報公表</p>	<p>▶左記(4)の情報公表について</p> <p>①と②の区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表することが義務付けられました。</p>

**労働者数301人以上の事業主は①②の区分から計2項目以上情報公表していますか？
速やかにご確認ください。**

行動計画策定のサポート

中小企業のための女性活躍推進事業(厚生労働省委託事業)

個別サポート！

『課題分析のやり方が分からない』『どういう行動計画にすればいいか悩んでいる』企業の皆様へ！
電話・メールでの相談、個別訪問により、専門アドバイザーが『担当制』で行動計画の策定等を全面的にサポートします！お気軽にご相談ください(先着順) URL▶ <https://joseikatsuyaku.com/>

LEC女性活躍推進センター 検索

◆問い合わせ先◆

LEC東京リーガルマインド 女性活躍推進センター東日本事務局

フリーダイヤル

TEL:0120-982-230

ご利用無料



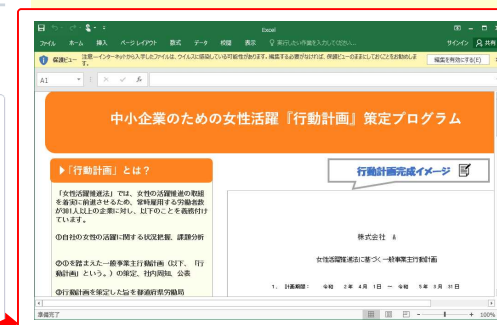
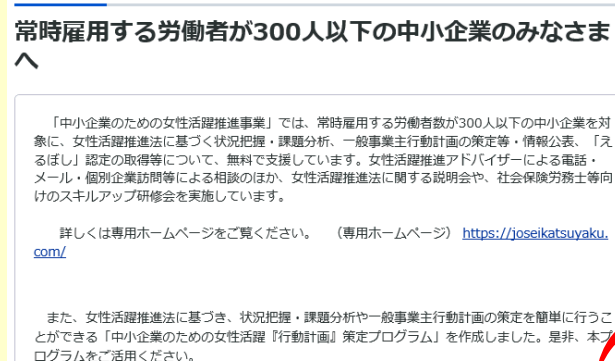
中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム

エクセルの指示どおりに入力するだけで、ステップ1とステップ2がまとめて完了できます！

- ① [女性活躍推進法特集ページ](#) 検索 で検索
- ② 女性活躍推進法特集ページ(えるぼし認定)をクリック
→ 以下画面が出てきます。



- ③ 下にスクロールしていきます。
→ 以下画面が出てきます(ページの半ばより少し下くらいにあります)。



- ④ クリックすると、
エクセルファイル(策定プログラム)が取得できます。







▶▶ 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

行動計画の策定・公表等行い、行動計画に盛り込んだ取組内容を実施し、3年以内に数値目標を達成した場合に47.5万円※ が支給されます。

- ※ 生産性要件を満たした場合は60万円が支給されます。
- ※ 支給は1事業主につき1回限りです。

▶▶ えるぼし認定・プラチナえるぼし認定

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定マークを商品などに付すことができます。

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。※ ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること。※ ● 情報公表項目（社内制度の概要を除く）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。※ <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況を「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況を「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

▶▶ 公共調達による優遇措置

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を取得すると公共調達で有利になります。



▶▶ 日本政策金融公庫による融資制度

行動計画の策定やえるぼし認定等を取得した中小企業は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を通常よりも低金利で利用することができます。

詳細は

[女性活躍推進法特集ページ](#)

検索

えるぼし認定チェックリスト

行動計画	事業主行動計画策定指針に則して適切な行動計画を定め、定めた行動計画を適切に外部へ公表し、労働者へ周知した。もしくはこれから行う予定である。	はい	いいえ
採用	以下のいずれかに該当しますか？ (1) 採用における男女別の競争倍率は大体同じくらいか、もしくは女性のほうが低い（期間の定めのない労働者について雇用管理区分ごとに計算）。 (2) 正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。 (3) 男性のほうが競争倍率は低め（採用されやすい）ではあるが、最近2年ほどは女性も倍率が低くなってきた。	はい	いいえ
継続就業	以下のいずれかに該当しますか？ (1) 男女の平均継続勤務年数が同程度である。 (2) 男女の継続雇用割合（10事業年度前及びその前後の年度に採用された新規学卒者のうち継続して雇用されている者の割合）が同程度である。 (3) 男性のほうが勤続年数は長い傾向にあるが、最近2年ほどは女性の勤続年数が伸びている。	はい	いいえ
労働時間	各月の平均した法定時間外労働時間は、45時間未満ですか？	はい	いいえ
管理職比率	以下のいずれかに該当しますか？ (1) 管理職に占める女性の割合は同業他社に比べて高いほうである。 (2) 管理職に占める女性の割合は低いが、最近2年ほどは、管理職に占める女性割合が増えている。	はい	いいえ
多様なキャリアコース	最近以下のような実績がありますか？ ・女性の非正社員から正社員への転換 ・女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 ・過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 ・おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	はい	いいえ
法令違反	・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検・公表 ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法等で勧告 ・労働保険料の滞納 などの法令違反等はない。	はい	いいえ



すべて「はい」の場合・・・

えるぼし認定の可能性ががあります！

希望される場合はお気軽に愛知労働局までご相談ください。

プラチナえるぼし認定チェックリスト

行動計画	以下のすべてに該当しますか？ (1) 行動計画策定指針に則して適切な行動計画を定め、その行動計画を外部へ公表し、労働者へ周知した。 (2) 行動計画に定めた目標を達成した。	はい	いいえ
採用	以下のいずれかに該当しますか？ (1) 採用における男女別の競争倍率は大体同じくらいか、もしくは女性のほうが低い (期間の定めのない労働者について雇用管理区分ごとに計算)。 (2) 正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。	はい	いいえ
継続就業	以下のいずれかに該当しますか？ (1) 男女の平均継続勤務年数が同程度である。 (2) 男女の継続雇用割合(10事業年度前及びその前後の年度に採用された新規学卒者のうち継続して雇用されている者の割合)が同程度である。	はい	いいえ
労働時間	各月の平均した法定時間外労働時間は、45時間未満ですか？	はい	いいえ
管理職比率	管理職に占める女性の割合が産業の平均値の1.5倍以上ですか？ ※ただし1.5倍後の数字が ・15%以下である場合は管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 ・40%以上の場合には管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。(※正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合には40%以上)	はい	いいえ
多様なキャリアコース	最近以下のような実績がありますか？ ・女性の非正社員から正社員への転換 ・女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 ・過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 ・おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	はい	いいえ
法令違反	・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検・公表 ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法等で勧告 ・労働保険料の滞納 などの法令違反等はない	はい	いいえ
その他	以下のすべてに該当しますか？ ・過去にえるぼし認定を受けている。 ・男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任している。 ・女性活躍推進法に基づく情報公表項目のうち8項目以上を、「女性の活躍推進企業データベース」で毎年公表している。 ・自社の労働者の賃金の男女差について把握している。	はい	いいえ

すべて「はい」の場合・・・ プラチナえるぼし認定の可能性ががあります！



県内の女性活躍推進法の施行状況（民間事業主関係）

1. 行動計画の策定・届出状況（令和3年9月末日現在）

	301人以上企業	101人以上300人以下企業	100人以下企業
企業数	1, 171社	1, 792社	—
策定届届出企業数	1, 148社	363社	134社
現行法	義務	努力義務	努力義務
改正法（令和4年4月～）	義務	努力義務	努力義務

2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし・プラチナえるぼし認定）の状況（令和3年9月末日現在）

- 愛知県のえるぼし認定状況は **71社**（うち、3段階目は38社、2段階目は31社、1段階目は2社）。
- 愛知県のプラチナえるぼし認定状況は **2社**。



3. 女性活躍推進企業データベースの掲載状況（令和3年9月末日現在）

- 一般事業主行動計画や情報公表事項を「女性の活躍推進企業データベース」へ掲載している愛知県内企業数は **1, 185社**。

えるぼし認定企業の状況

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、労働局への申請により、えるぼし認定を受けることができる。

愛知県の認定企業（令和3年9月末日現在）

えるぼし（71社）

中部電力株式会社	★★★	太田油脂株式会社	★★	株式会社なの花中部	★★★
中部電力パワーグリッド株式会社	★★★	株式会社八神製作所	★★	株式会社アルペン	★★★
中部電力ミライズ株式会社	★★★	住友理工株式会社	★★	トヨタテクニカルディベロップメント株式会社	★★
イオンビッグ株式会社	★★★	株式会社マルワ	★★★	縁エキスパート株式会社	★★★
ホシザキ株式会社	★★★	アルプススチール株式会社	★★★	ボッカサップロフード&ビバレッジ株式会社	★★
豊田通商株式会社	★★	株式会社サンスタッフ	★★★	トヨタ車体株式会社	★
株式会社セディナ	★★	タイガー総業株式会社	★★★	敷島製パン株式会社	★★
碧海信用金庫	★★	株式会社煌生	★★	株式会社マルケイ	★★★
株式会社名古屋銀行	★★	木野瀬印刷株式会社	★★★	社会福祉法人亀泉会	★★★
株式会社豊田自動織機	★★	トヨタコネクティッド株式会社	★★★	株式会社シーテック	★★
マイコミュニケーション株式会社	★★★	株式会社名北調剤	★★★	NTCコンサルタンツ株式会社	★★
社会福祉法人愛知県厚生事業団	★★	株式会社就労センター	★★	株式会社秀榮産業	★★
日本特殊陶業株式会社	★★	豊通ヒューマンリソース株式会社	★★★	社会医療法人愛生会	★★★
一般財団法人名古屋市療養サービス事業団	★★★	株式会社アイシン	★★	株式会社愛知銀行	★★
総合埠頭株式会社	★★★	株式会社浦野設計	★★	株式会社サン太陽	★★★
NPO法人ICDS	★★★	日本ガイシ株式会社	★★★	株式会社イープラネット	★★
株式会社エス・ディ・ロジ	★★★	有限会社ワコー	★★	名鉄観光サービス株式会社	★★
株式会社スズケン	★★	株式会社ソフトテックス	★★★	株式会社プライムソフトサービス	★★
イー・バレイ株式会社	★★★	株式会社FPO	★★★	東海理化サービス株式会社	★★★
春日井製菓株式会社	★★★	株式会社三祐コンサルタンツ	★	東山株式会社	★★
名古屋眼鏡株式会社	★★★	医療法人応世会	★★	株式会社愛太事務所	★★★
株式会社ヘルスケアシステムズ	★★★	日本コミュニティケア株式会社	★★	中部ケーブルネットワーク株式会社	★★★
クオリア株式会社	★★★	株式会社コメダ	★★★	東邦ガス株式会社	★★
株式会社東海理化電機製作所	★★	御幸毛織株式会社	★★★		

プラチナえるぼし（2社）

名古屋眼鏡株式会社

令和3年1月8日認定！

一般財団法人名古屋市療養サービス事業団

令和3年3月17日認定！

