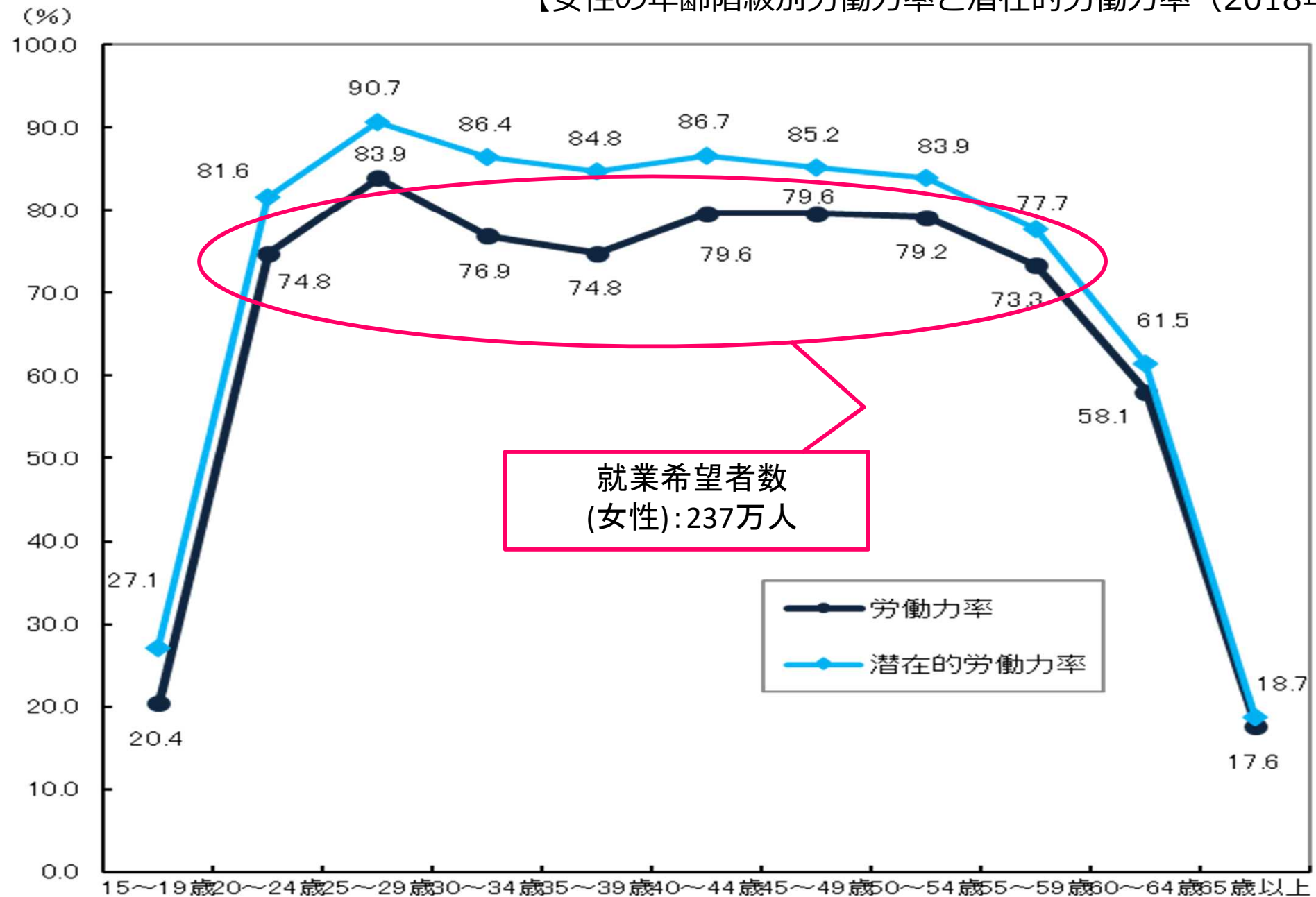


改正女性活躍推進法について

秋田労働局雇用環境・均等室

女性活躍推進法とは

【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率（2018年）】



（資料出所）総務省「平成30年労働力調査」、「平成30年労働力調査（詳細集計）」

働く女性の現状①

●就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約237万人。

働く女性の現状②

- 第1子出産を機に約5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。
- 女性雇用者における非正規雇用者の割合は約6割近くある。
- 管理的立場にある女性の割合は約15%（平成30年）と近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。

なぜ女性活躍推進が必要なのか

日本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。

⇒このような状況下で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するため、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。

なぜ女性活躍推進が必要なのか

企業自身にとっても、採用や育成等に多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは、

- 人材の確保、定着

- 社員のモチベーションの向上 など

大きなメリットに結びつく！

なぜ女性活躍推進が必要なのか

▶ 多様な労働者が最大限に
能力を発揮し、生き生きと働
くことのできる環境整備

その一つが

「女性の活躍推進の取組」

「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」）が平成28年4月1日から全面施行されています。一般事業主行動計画を策定し、女性活躍推進に取り組みましょう！

一般事業主が行うこと

● **常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主**に対しては、以下の取組が**義務**

- ① **自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析**
- ② **一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表**
- ③ **行動計画を策定した旨の秋田労働局への届出**
- ④ **女性の活躍に関する情報の公表**

● **常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主**については、**努力義務**

(令和4年4月1日からは101人以上／100人以下で区分)

常時雇用する労働者とは

正社員だけでなく、パートや契約社員などの名称に関わらず、以下の要件に該当する労働者も含まれます。

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

女性活躍推進法に基づく女性活躍状況把握・分析シート

行動計画の策定にあたっては、自社の女性の活躍に関する状況に関して、**状況把握・課題分析**を行い、その結果を勘案して、**数値目標**を定める必要があります。まずは、以下の「**基礎項目**」について状況を把握しましょう。

※すべての項目について企業単位で把握してください。

1 雇用管理区分ごとの男女別人数及び平均勤続年数（区）

※「雇用管理区分」（区）とは、労働者の従事する職務の内容、転勤の頻度・頻度、昇進・昇格の限度、雇用形態（正規・非正規）等が異なる区分をいいます。（P.4参照）

【記入例】

雇用管理区分名	職務内容 (業務内容)	転勤 有(頻度)・ 無	昇進・ 昇格の 限度	現在在籍者数 (人)		平均勤続年数 (年)	
				男	女	男	女
正規	【例1】 総合職	有(3年に 1回程度)	無	〇〇	△△	〇年	△年
	一般職	無	課長	□□	〇△	□年	×年
	【例2】 技術職	有(5年に1 回程度)	無	〇〇	△△	〇年	△年
	事務職	無	係長	△〇	〇〇	□年	×年

① 正規社員の状況

雇用管理区分名	職務内容 (業務内容)	転勤 有(頻度)・ 無	昇進・ 昇格の 限度	現在在籍者数 (人)		平均勤続年数 (年)	
				男	女	男	女
正規							
合計							

② 非正規社員の状況

※種類別（契約社員・準社員・パート・アルバイト・嘱託等）に記入してください。

※平均勤続年数については、期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び、2以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を遡算した期間が5年を超える労働者について記載してください。

雇用管理区分名	職務	1週間の 労働時間	契約期間 の有無	現在在籍者数 (人)		平均勤続年数 (年)	
				男	女	男	女
非正規							
合計							

▶雇用管理区分ごとの「平均勤続年数」⇒男性に対する女性の勤続年数の割合が8割を下回っている場合、男女間の格差が大きい（課題がある）と判断されます。

2 雇用管理区分ごとの男女別採用状況（区）

※正規社員、非正規社員（新卒採用・中途採用のいずれも含む）それぞれについてご記入ください。

※直近1年度分については必ず把握してください。それ以前については任意です。

採用状況 雇用管理区分 (採用区分)		平成		採用者 中の女性 割合	平成		採用者 中の女性 割合	平成		採用者 中の女性 割合
		応募 者数	採用 者数		応募 者数	採用 者数		応募 者数	採用 者数	
	男									
	女									
	計			%			%			%
	男									
	女									
	計			%			%			%
	男									
	女									
	計			%			%			%
	男									
	女									
	計			%			%			%

※雇用管理区分（採用区分）の例：「営業、事務、製造」「総合職・一般職」「正社員、準社員、パート」等

※「採用者中の女性割合」の算出方法

$$\frac{\text{女性の採用者数（中途採用含む）}}{\text{採用者の総数（中途採用含む）}}$$

※採用状況の把握が難しい雇用管理区分については、「労働者に占める女性労働者の割合」で代替可能です。

▶雇用管理区分ごとの「採用者中の女性割合」⇒「労働者に占める女性労働者の割合」でも可 ⇒女性の割合が4割を下回っている場合、男女間の格差が大きい（課題がある）と判断されます。

3 女性の管理職登用状況

役職名		係長 相当職	課長補佐 相当職	課長 相当職以上
在籍者数	男	人	人	人
	女	人	人	人
	計	人	人	人
役職者に占める 女性労働者割合		%	%	%

※課長相当職とは、以下のいずれかに該当する者です。

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上となり、もしくは、その課長が10人以上（課長含む）の員
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に異なり、その職務の内容及び責任の程度が「課長相当職」に相当する者

▶「役職者に占める女性労働者割合」⇒女性の割合が4割を下回っている場合、男女間の格差が大きい（課題がある）と判断されます。

▶(区)の表示のある項目：雇用管理区分ごとに把握

「雇用管理区分」・・・職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と、従事する職務内容、人事異動(転勤、昇進、昇格を含む)の幅や頻度において異なる雇用管理区分を行うことを予定しているものをいう。

例：総合職、一般職

事務職、技術職、専門職

正社員、契約社員、パートタイム労働者 など

〇〇株式会社 行動計画

社員の働き方を見直し、男女がともに活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

2. 内容

目標1：管理職に占める女性割合を30%以上にする。

<対策・取組内容>

- 令和 年 月～ 個人面談を実施し、希望を把握（年1回以上）
- 令和 年 月～ 階層別にキャリア研修を実施（年1回以上）
- 令和 年 月～ 管理職に女性を登用

目標2：年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均年間10日以上とする。

<対策・取組内容>

- 令和 年 月～ 各部署において管理職含む全員の年次有給休暇の取得計画を策定
- 令和 年 月～ マンスリー休暇を実施
- 令和 年 月～ 1人2役・3役を推進し、無駄な業務をカットすることにより、誰が休んでもカバーできる体制をつくる

改正女性活躍推進法について

「改正女性活躍推進法」が施行されます！

I【常時雇用する労働者301人以上の事業主の皆さま】

- ▶ 1. 一般事業主行動計画に、**数値目標を「2つ以上」**定める必要があります！
- ▶ 2. 女性の活躍推進に関する**情報公表も、「2項目以上」**公表する必要があります！

1. 一般事業主行動計画の改正内容（令和2年4月1日施行）

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、秋田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	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
- 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) - 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)	- 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。

数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標1 ①の区分に関する数値目標！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標2 ②の区分に関する数値目標！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

※「(派)」の表示のある項目：労働者派遣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必要があります。

- ※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下欄は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。
- ※ 「(区)」の表示のある項目：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。
- ※ 「雇用管理区分」とは、労働者の従事する職務の内容、勤務の幅・頻度、昇進・昇格の制度、雇用形態（正統・非正統）等が異なる区分をいいます。

- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

III【女性の活躍推進に積極的に取り組む事業主の皆さま】

「プラチナえるぼし」認定の創設（令和2年6月1日施行）

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。なお、取得企業は、行動計画の策定義務が免除されます。

(認定要件)

- ・事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ・策定した一般事業主行動計画に基づく取組みを実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと 等

(※) 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。



<行動計画策定例>

行動計画の策定例をご紹介します。自社の課題にあった計画を策定していきましょう。

〇〇株式会社 行動計画

社員の働き方を見直し、男女がともに活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日

2. 内容

目標1: 管理職に占める女性割合を30%以上にする。

<対策・取組内容>

- 令和 年 月~ 個人面談を実施し、希望を把握(年1回以上)
- 令和 年 月~ 階層別にキャリア研修を実施(年1回以上)
- 令和 年 月~ 管理職に女性を登用

目標2: 年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均年間10日以上とする。

<対策・取組内容>

- 令和 年 月~ 各部署において管理職含む全員の年次有給休暇の取得計画を策定
- 令和 年 月~ マンスリー休暇を実施
- 令和 年 月~ 1人2役・3役を推進し、無駄な業務をカットすることにより、誰が休んでもカバーできる体制をつくる

計画期間は2年~5年

「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」の区分に関する数値目標

「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」の区分に関する数値目標

- ▶ 情報公表の際は、厚生労働省が運営する

「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

(URL: <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)

- ▶ 女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。



女性活躍推進法特集ページ

秋田労働局雇用環境・均等室

〒010-0951 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4F TEL:018-862-6684

【受付時間 8時30分~17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

女性活躍推進法の改正

【常時雇用する労働者301人以上の事業主の皆さま】

- ▶ 一般事業主行動計画に、**数値目標を「2つ以上」**定める必要があります！
- ▶ 女性の活躍推進に関する
情報公表も「2項目以上」公表する必要があります！

【常時雇用する労働者101人以上の事業主の皆さま】

- ▶ 一般事業主行動計画の**策定・届出、情報公表が義務**になります！

【女性の活躍推進に積極的に取り組む事業主の皆さま】

- ▶ プラチナえるぼし認定制度が創設されました！

1. 一般事業主行動計画の改正内容（令和2年4月1日施行）

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、秋田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)
- ・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)

※ 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。

※「(区)」の表示のある項目: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。

※「雇用管理区分」とは、労働者の従事する職務の内容、転

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。

数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標1

①の区分に関する数値目標!

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標2

②の区分に関する数値目標!

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

※「(派)」の表示のある項目:労働者派遣の役務の提供を

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。

2. 女性の活躍推進に関する情報公表の改正内容（令和2年6月1日施行）

令和2年6月1日以降は、常時雇用する労働者301人以上の事業主は、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の区分から、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
・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	・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)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、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。

●併せて、上記の項目とは別に、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

II【常時雇用する労働者101人以上の事業主の皆さま】

▶ 一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表が義務になります！

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

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

常時雇用する労働者が**101人以上300人以下の事業主**は、施行日までに以下の取組を実施してください。

なお、**100人以下（令和4年3月31日までは300人以下）の事業主の皆さまは行動計画の策定・届出等の努力義務**があります。

（※）労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

（※）今回新たに義務対象となる、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主については、厚生労働省令で定める項目から任意の1項目以上を情報公表することが求められます。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1>>自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

基礎項目	・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ※把握が難しい場合は「労働者に占める女性労働者の割合」（区）で代替可能 ・男女の平均継続勤務年数の差異（区） ・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 ・管理職に占める女性労働者の割合	（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目（前のページの下欄以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。
------	--	--

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

ステップ2>>一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3>>一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

ステップ4>>取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

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
・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	・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)

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役割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。

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

- ・併せて、上記の項目とは別に、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

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

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が常時雇用する雇用する労働者が**101人以上の事業主に拡大**されます。

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

常時雇用する労働者が**101人以上**
300人以下の事業主は施行日までに
取り組みを実施してください。

100人以下の事業主の皆様は行動
計画の策定・届出等が努力義務です。

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

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1>> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・ 自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・ 把握した状況から自社の課題を分析してください。

基礎項目	・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ※把握が難しい場合は「労働者に占める女性労働者の割合」（区）で代替可能 ・ 男女の平均継続勤務年数の差異（区） ・ 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 ・ 管理職に占める女性労働者の割合
------	--

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目（前のページの下線以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

ステップ2>> 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間**、**(b)1つ以上の数値目標**、**(c)取組内容**、**(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・ 一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3>> 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・ 一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

ステップ4>> 取組の実施、効果の測定

- ・ 定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

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

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から **1項目以上** 選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

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
・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	・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)

※「(派)」の表示のある項目は、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。

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、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

次世代法に基づく行動計画との 一体的な策定及び届出

女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出について、**両法に定める要件をいずれも満たし、行動計画期間を同一とする場合に、両法に基づく行動計画を一体的に策定・届出ができます。**

Ⅲ【女性の活躍推進に積極的に取り組む事業主の皆さま】

「プラチナえるぼし」認定の創設（令和2年6月1日施行）

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。なお、取得企業は、行動計画の策定義務が免除されます。



（認定要件）

- ・事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ・策定した一般事業主行動計画に基づく取組みを実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと 等

（※）認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。

＜行動計画策定例＞

行動計画の策定例をご紹介します。自社の課題にあった計画を策定していきましょう。

〇〇株式会社 行動計画

社員の働き方を見直し、男女がともに活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

2. 内容

目標1：管理職に占める女性割合を30%以上にする。

＜対策・取組内容＞

- 令和 年 月～ 個人面談を実施し、希望を把握（年1回以上）
- 令和 年 月～ 階層別にキャリア研修を実施（年1回以上）
- 令和 年 月～ 管理職に女性を登用

目標2：年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均年間10日以上とする。

＜対策・取組内容＞

- 令和 年 月～ 各部署において管理職含む全員の年次有給休暇の取得計画を策定
- 令和 年 月～ マンスリー休暇を実施
- 令和 年 月～ 1人2役・3役を推進し、無駄な業務をカットすることにより、誰が休んでもカバーできる体制をつくる

計画期間は2年～5年

「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」の区分に関する数値目標

「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」の区分に関する数値目標

▶情報公表の際は、厚生労働省が運営する

「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

（URL：<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>）

▶女性活躍推進法の詳細は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。



女性活躍推進法特集ページ



秋田労働局雇用環境・均等室

〒010-0951 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4F TEL:018-862-6684

【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】



女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょう！

女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)とは

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、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ます。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます(例 求人広告、求人票、商品、名刺、印刷された広告、テレビ広告など)。

認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。(法施行前からの実績を含めることが可能)

1段階目 	● 裏面に掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※1)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当該基準に関連する取組(※2)を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2段階目 	● 裏面に掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※1)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当該基準に関連する取組(※2)を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3段階目 	● 裏面に掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

(※1)厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

(※2)必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

裏面に掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- ★ 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ★ 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- ★ 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など

秋田労働局 雇用環境・均等室

〒010-0951秋田山王7-1-3秋田合同庁舎 4階
TEL 018-862-6684

認定基準

以下の、1から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目1：採用】(区)

は法改正により追加された事項

次のいずれかに該当すること

- (1) 男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度(※)であること
※『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が、『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る)
- (2) 次のいずれにも該当すること ※正社員に雇用管理区分を設定していない場合は①に該当すること
①直近3事業年度における正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値(当該平均値が4割を超える産業は4割)以上であること
②直近3事業年度における基幹的な雇用管理区分における正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値(当該平均値が4割を超える産業は4割)以上であること

【評価項目2：継続就業】(区)

次のいずれかに該当すること ※(2)は直近3事業年度において(1)で定める割合を算出できない場合に限り

- (1) 次のいずれかに該当すること
①直近3事業年度の「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る)
②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規卒採用者等に限り)
- (2) 直近3事業年度における女性の正社員の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること

【評価項目3：労働時間等の働き方】(区)

直近3事業年度の各月ごとに、雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、全て45時間未満であること
「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45時間

これにより難しい場合は、

「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」-「各月の法定労働時間の合計(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」÷「対象労働者数」< 45時間

【評価項目4：管理職比率】

次のいずれかに該当すること

- ①直近3事業年度の管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること
- ②『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近3事業年度のうち、以下について301人以上企業は2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、300人以下企業は1項目以上の実績を有すること

- A 女性の非正社員から正社員への転換(派：雇入れ)
- B 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
- C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

【留意点】(区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

● 企業概要

企業名：北日本コンピュータサービス株式会社
所在地：秋田市
業 種：情報通信業
労働者数：236人（女性58人、男性178人）
認 定：平成30年12月 えんぽし3段階目取得



えんぽし3段階目

● 取組概要等

1. 女性活躍推進に関する取組方針

■経営トップの方針

社員の働き方を見直すことにより、仕事と生活の調和をはかりながら働き、男女ともにより一層生産性を高め、活潑でできる環境を整えます。その目的は次の通りです。

- ・社員の心身の健康を守るため
- ・家族と過ごす時間を持てるようにするため
- ・自らへ投資をする時間を持ち、人間力を磨けるようにするため

2. 女性の活躍推進に関する取組

(1) 女性の積極採用

■女性の応募を増やすための取組

男女ともより優秀な人材の確保に努めるようにシステム開発や情報処理などの専門学科課程にこだわらず、学部・学科間で幅広く募集している。採用試験においても専門性を求めることなく、成長意欲やコミュニケーション能力などを高く評価。

毎年学生を対象とした社会実習会を開催しており、研修制度が充実しており、業務に必要な技術や知識は入社後に十分に身につけられること、全国転勤は家庭の事情（特に育児や介護など）に十分に配慮していること等を説明し、学生の不安を払拭している。

このような取組の結果、女性の応募者が増え、採用拡大につながっている。（2020年卒入社：男性2名、女性6名）

育児や介護などの事情がある社員も継続勤務できる職場となっている
女性の平均勤続年数 2017年5.5年 2018年6.4年 2019年7.0年

(2) 継続就業

■転勤や転居への配慮

毎年、転勤の意向等に関するアンケートを実施。育児や介護など家庭の事情により転勤が困難な事情がある社員については、仕事と家族の両立が困難にならないよう全国転勤（札幌、仙台、埼玉、大阪、福岡）の対象としないなどの配慮をしている。また、日ごろの業務においても、異外出差を軽減する等の配慮を行っている。

■育児休業取得制度

女性の育児休業取得率100%。全国転勤がある中で出産等による退職者0人。
小学校3年生までの育児短時間勤務制度。利用者1名。
小学校就学前までの育児のための待機出勤の制度。利用者1名。
在宅勤務（テレワーク）を平成31年4月に制度化し、育児や介護などの事情により通常勤務が困難な社員が退職することなく継続勤務ができるような体制を整備。利用予定者1名（育児休業からの復職後、遠距離通勤に対応するため）。

■女性の多い職種であるSE（システムエンジニア）の業務効率化

本社にコールセンターを設置し、AIを活用しながら、全国の利用者からの問合せに一元的に対応できるようにした。これにより、これまでSEが時間外に行うことが多かった問合せ対応業務がなくなり、結果的にSEの所定外労働の削減につながった。



認定通知書交付式の様子



● 企業概要

企業名：株式会社秋田銀行

所在地：秋田市
業 種：金融業
労働者数：2,125人（女性1,206人、男性919人）（2019年6月1日時点）
認 定：令和元年7月 えんぽし2段階目取得



えんぽし2段階目 くるみんマーク

● 取組概要等

1. 女性活躍推進に関する取組方針

女性の活躍を推進することで多様性のある組織を作り競争力を高め、持続的成長を実現する。

あわせて、皆が“活き生き”と働ける職場作りに取り組む。



認定通知書交付式の様子

2. 女性の活躍推進に関する取組

(1) 女性の積極採用

■女性の応募を増やすための取組

就職説明会等での女子学生向けパンフレットの配布や、採用サイトへの女性活躍推進に向けた取組内容の掲載などにより、入行後の働き方やキャリアアップのイメージをつかみやすくすることで、女性の応募者数増加に努めている。

■募集・採用における総合職・特定職の区分の廃止（平成31年4月～）

採用時のコース区分を廃止。一定の勤務経験（3～6年程度）後に本人の希望を踏まえ、適性・能力に見合ったコース（総合職または特定職）を決定するように制度を変更した。キャリア選択の幅を広げることで、より多くの優秀な人材が活躍できる組織を目指している。

また、「コース転換制度」も整備しており、総合職から特定職、特定職から総合職へ転換可能。一度転換後は3年経過しなければ再申請できないが、転換の回数に制限は設けていない。

※総合職：転居を伴う転勤あり、特定職：転居を伴わない範囲で転勤あり

(2) 継続就業

■総合職の「勤務地限定制度」

家族の介護や子育て等の事情があり転居を伴う異動が困難な場合、一定期間転居を伴う異動を免除する制度あり（本人の申請（1年ごとの定期更新）と人事部長の承認が要件）。制度の運用期間は勤務地調整金の支給が停止されるのみでその他の労働条件の変更はない。

■育児休業取得者（育休取得者）に対する支援

育休取得者の職場復帰に対する不安解消のため、年2回「育休取得者ミーティング」を実施。復帰後に利用できる制度等の情報提供、職場の上司や育休経験者との復帰後の働き方等に関する意見交換を行っている。

■託児補助手当の支給

生後3歳未満の子を保育園等に預けながら勤務している行員を対象に、託児費用の一部を補助している。