

# 「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

- ・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、転勤の幅・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。

- 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。

#### 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。

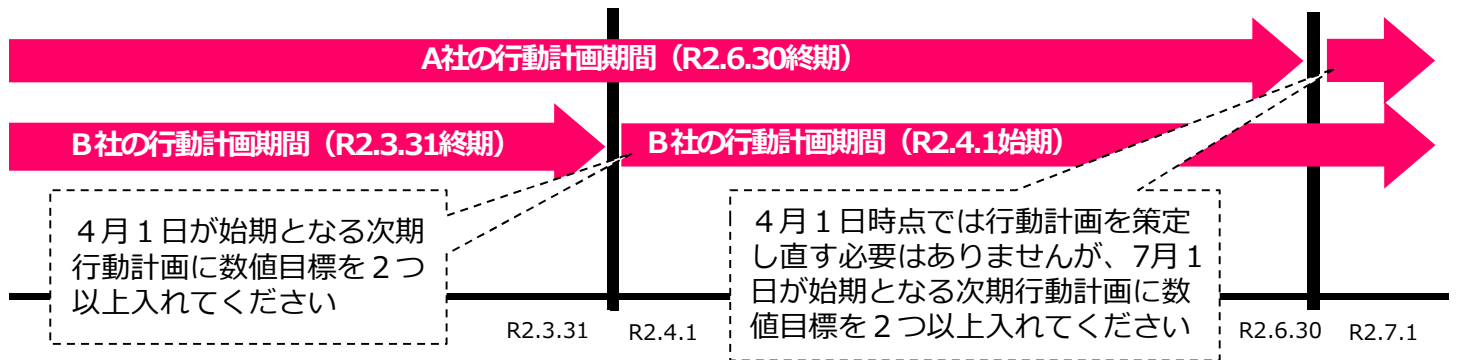
※ 「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

Q

令和2年4月1日になったら、常時雇用する労働者301人以上の全事業主が一般事業主行動計画を策定し直さないといけないのでしょうか？

A

令和2年4月1日以降に行動計画の始期を設定する301人以上の事業主は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定し、都道府県労働局に提出する必要があります。



Q

令和2年3月31日までに都道府県労働局に策定届(※)を提出する場合は、行動計画に定める数値目標は1つ以上でよいのでしょうか？

A

令和2年3月31日までに策定届を提出する場合でも、行動計画の始期が令和2年4月1日以降の場合は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定する必要があります。

(※) 策定届の新様式は、女性活躍推進法特集ページ(厚生労働省ホームページ内)に今後掲載する予定ですので、ご確認ください。

## 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>役員に占める女性の割合</li> <li>男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>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</li> <li>男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>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)</li> <li>有給休暇取得率</li> <li>雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li> </ul>

※「(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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）</li> <li>※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</li> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異（区）</li> <li>・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</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> </ul>
------	--

（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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・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</li> <li>・男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・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)</li> <li>・有給休暇取得率</li> <li>・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li> </ul>

※「(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

### 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

計画期間は2年~5年

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

「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

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

「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)】