

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！

一般事業主が行うべきことは、常時雇用する労働者(※)の人数に応じて以下のとおりです。

※ 「常時雇用する労働者」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。

常時雇用する労働者数が301人以上の一般事業主

1. 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
2. 2ページの(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の策定、社内周知、公表
3. 行動計画を策定した旨の都道府県労働局長への届出
4. 3ページの(1)の区分から「男女の賃金の差異」(必須)+その他1項目以上、(2)の区分から1項目以上、計3項目以上の女性の活躍に関する情報公表
5. 情報公表の内容については、**おおむね年1回以上更新(※)**

常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の一般事業主

1. 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
2. 2ページの(1)と(2)の区分から1項目以上を選択し、それに関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
3. 行動計画を策定した旨の都道府県労働局長への届出
4. 3ページの(1)と(2)の区分から1項目以上の女性の活躍に関する情報公表
5. 情報公表の内容については、**おおむね年1回以上更新(※)**

※ 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新の時期をメールでお知らせします。

常時雇用する労働者数が100人以下の一般事業主は上記1～5の取組が努力義務となっています。

<行動計画策定例>

下記例に限らず、自社の課題にあった計画を策定しましょう。

〇〇株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の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. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を●%以上にする。

<取組内容>

- 令和 年 月～ 経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- 令和 年 月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施
- 令和 年 月～ ○○○○○○○○

目標2：男女とも平均勤続年数を●年以上とする。

<取組内容>

- 令和 年 月～ 過去3年の平均残業時間を部署ごとに確認
- 令和 年 月～ 全社員を対象に育児・介護関係制度に関する調査の実施
- 令和 年 月～ ○○○○○○○○

(a)計画期間

2年～5年の間で策定しましょう

(b)数値目標((1)の区分)

(c)取組内容

(d)取組の実施時期

具体的な取組をいつ行うか定めましょう

(b)数値目標((2)の区分)

(c)取組内容

(d)取組の実施時期

I 一般事業主行動計画の策定等について

STEP 1. 女性の活躍に関する状況把握、課題分析を行う

- ▶ 自社の女性の活躍に関する状況について、**基礎項目（必ず把握すべき項目、下表太字表記の4項目）**の状況把握、課題分析を行い、必要に応じて**選択項目（下表の基礎項目以外の項目）**を活用し、その分析を深めましょう。
- ▶ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、男女の賃金の差異について初回の情報公表を行った後の行動計画の策定・変更において、**男女の賃金の差異の状況把握も必要となります**（詳細は3ページ下部）。

(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)

【計算方法】直近の事業年度の女性の採用数(中途採用含む)÷直近の事業年度の採用者数(中途採用含む)×100(%)

- ・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)
 - ・**管理職に占める女性労働者の割合**
- 【計算方法】女性の管理職数÷管理職数×100(%)
- ・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)
 - ・セクシャ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)
 - ・**男女の賃金の差異**
(全ての労働者、正規労働者、非正規労働者)

など

(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)

※契約期間の定めのない労働者、および2以上の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が対象です。

- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・**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**

【計算方法】「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」

- ・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)

(※)非正規労働者、管理職を含む全ての労働者が対象です。
(ただし、高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間を把握します)

など

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

STEP 2. 一般事業主行動計画を策定、社内周知、公表する

- ▶ ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間、(b)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。常時雇用する労働者が301人以上の事業主は上記(1)と(2)の区分ごとに**1項目以上(計2項目以上)**、常時雇用する労働者が300人以下の事業主は上記(1)と(2)の区分から**1項目以上**を選択し、それぞれ関連する数値目標を立てる必要があります。
- ▶ 策定した行動計画は、非正社員を含めた**全ての労働者に周知**してください。
【周知の方法】
事業所の見やすい場所への掲示、電子メールでの送付、イントラネットへの掲載、書面での配布など
- ▶ 策定した行動計画は、**外部に公表**してください。
【公表の方法】
「女性の活躍推進企業データベース」(厚生労働省運営)や自社HPへの掲載 など

STEP 3. 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ▶ 行動計画を策定・変更したら、電子申請、郵送または持参により秋田労働局雇用環境・均等室に届けてください。様式は、厚生労働省または秋田労働局HPをご覧ください。
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画との一体的な策定・届出も可能です。

STEP 4. 取組の実施・効果の測定

- ▶ 数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を定期的に点検・評価しましょう。

II 女性の活躍に関する情報公表について

- ▶ 常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、(1)の区分から⑨男女の賃金の差異+①～⑧の中から1項目以上、(2)の区分から1項目以上の計3項目以上、常時雇用する労働者が300人以下の事業主は、下記(1)と(2)の区分の中から1項目以上選択し公表してください。
- ▶ 情報公表の内容については、おおむね年1回更新する必要があります。
【公表の方法】
「女性の活躍推進企業データベース」(厚生労働省運営)や自社HPへの掲載 など

(1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ②男女別の採用における競争倍率(区)
- ③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ⑨男女の賃金の差異
(全ての労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者)

(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

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10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
- ③男女別の育児休業取得率(区)
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月あたりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦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必要があります。
- ※ 「(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必要があります。

R4.7.8施行「男女の賃金の差異」に関する情報公表について (常時雇用する労働者が301人以上の事業主は必須)

- ★ 「男女の賃金の差異」の公表は、直近の事業年度の実績をその次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表してください。
- ★ 男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合(パーセント)で示します。
- ★ 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規労働者」の区分での公表が必要です。

「女性の活躍推進企業データベース」での公表イメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
うち正規雇用労働者	YY.Y%
うち非正規雇用労働者	ZZ.Z%

注釈・説明

・対象期間：〇年〇月〇日～〇年〇月〇日 (必須)

任意で公表する追加的な情報(例)

女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女間賃金格差が全事業年度よりもv拡大した。

※小数第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

- ★ 「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するために、より詳細な情報や補足的な情報を「説明欄」に任意で追加して公表することが可能です。
(例) ・男女間賃金格差の背景事情(女性の新卒採用を強化した結果差異が拡大したなど)を公表する。
・より詳細な雇用管理区分や属性(勤続年数、役職など)ごとの男女の賃金の差異を公表する。
・時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

など

★男女間賃金格差の要因分析と女性活躍推進のさらなる取組について

- ▶ 把握した「男女の賃金の差異」の数値を活用し、①要因の分析、②女性活躍推進のための従前の取組の点検、③改善の余地がないか検討することが重要です。
- ▶ 男女間賃金格差の主たる要因(役職(管理職)、勤続年数、労働時間など)についての状況把握を行い、その実情に応じた行動計画の策定と女性活躍推進の取組の実施が求められています。

⇒法の求めるPDCAサイクルを適切に回し、

- ・積極的な女性労働者の採用
 - ・女性労働者が可能な限り長く働き続けられることができるようにし、特に、出産や育児を契機として不本意な退職をせざるを得なくなるようにする
 - ・将来の職場を担うリーダーの候補者の育成
- といった「女性の採用拡大」、「継続勤務年数の伸長」、「女性の育成」、「女性の管理職登用」の取組を着実に継続することが大切です。

Ⅲ えるぼし認定・プラチナえるぼし認定について

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、**厚生労働大臣の認定**を受けることができます。

また、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自社HP、名刺、求人票などに表示し、認定を受けたことをPRすることができます。
- ★ 公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

★認定の段階

1段階目(1つ星)



- ・上記「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績の基準(※)」のうち**1又は2つの項目**を満たし、その実績を「女性の活躍推進事業主データベース」に毎年公表していること。
- ・満たさない項目については、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。**

2段階目(2つ星)



- ・上記「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績の基準(※)」のうち**3又は4つの項目**を満たし、その実績を「女性の活躍推進事業主データベース」に毎年公表していること。
- ・満たさない項目については、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。**

3段階目(3つ星)



- ・上記「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績の基準(※)」の**5つの項目全て**を満たし、その実績を「女性の活躍推進事業主データベース」に毎年公表していること。

えるぼし認定(段階問わず)を受けた事業主はさらに、より高い基準を満たすことで「**プラチナえるぼし認定**」を受けることができます！



※「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績の基準」(5つの項目)

…… ①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコース

- ▶ 女性活躍推進法の詳細については、**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。行動計画例や行動計画策定届の記入例、認定に関する情報などが掲載されています。
- ▶ 秋田労働局雇用環境・均等室では、行動計画策定から認定など制度全般のご相談に応じておりますので、お気軽にご相談ください。



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)】