

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主の皆さまへ

# 「改正女性活躍推進法」が施行されます！

- ▶ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出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（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、令和4年4月1日までに以下の取組を実施する必要があります。

## ＜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

- ・以下の4つの**基礎項目**を把握します。必要に応じて裏面の下線以外の項目（選択項目）も把握します。
- ・そのうえで、自社の課題を分析します。

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（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
  - ・男女の平均継続勤務年数の差異（区）
  - ・管理職に占める女性労働者の割合
- ※（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2-1＞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ます。
- ・策定した一般事業主行動計画を労働者に周知するとともに、外部に公表します。
- ・外部への公表方法として、「女性活躍推進企業データベース」を御活用ください。

## ＜ステップ2-2＞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**します。
- ・おおむね**年1回更新**し、いつの情報なのか分かるよう更新時点を明記します。
- ・情報公表方法として、「女性活躍推進企業データベース」を御活用ください。

### ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・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

### 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
- ・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
- ・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
- ・有給休暇取得率（区）

※併せて、上記の項目とは別に「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」についても公表可能となります。

※（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必要があります。

※（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必要があります。

## ＜ステップ3＞一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・ステップ2まで完了したら、一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届け出ます。

## ＜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の点検・評価を行い、その後の取組に反映させましょう。

## えるぼし認定・プラチナえるぼし認定



**〇えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・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が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定するものです。

**〇プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、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場合に認定するものです。（令和2年6月1日～）

➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品などに付すことができます。

### 状況把握項目

#### 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。

- ※ **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。
- ※ (派)の表示のある項目については、労働者派遣の役務を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行う必要があります。

#### 雇用管理区分とは

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を行うことを予定して設定しているもの。

(例)

事務職(正社員)、事務職(パート)、技術職(正社員)、技術職(パート)  
/介護職員(正社員)、介護職員(パート)、看護師(正社員)、看護師(パート) 等

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)を御覧ください。

～女性活躍推進法特集ページ～

女性活躍推進法特集ページ



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



青森労働局 雇用環境・均等室

電話番号 017-734-4211 ※受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)