

愛媛労働局発表
令和2年12月25日

【担当】

愛媛労働局雇用環境・均等室
室長 平井 千恵子
室長補佐 亀田 典男
指導官 渡部 龍
(電 話) 089(935)5222
(F A X) 089(935)5223

報道関係者 各位



女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業として

「株式会社伊予銀行」を3つ星認定！！

ー1月14日に認定通知書交付式を行いますー

愛媛労働局（局長 縄田 英樹）は、女性活躍推進法に基づき、株式会社伊予銀行（松山市）を女性の活躍推進を積極的に進めている優良な企業として認定しました。平成28年の制度発足以来、県内で3例目の認定となりました。

株式会社伊予銀行は認定の評価項目のすべてを満たした3段階目（資料1）の認定となります。
今般、愛媛労働局において、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

★★★認定通知書交付式★★★

日 時：令和3年1月14日（木） 午前10時00分～

会 場：愛媛労働局 第一会議室 （松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階）

※交付式は全て公開となっております。取材については前日までにご連絡ください。

<女性活躍推進法に基づく認定とは>

女性活躍推進法第9条に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、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ます。

認定を受けた事業主は、認定マーク「えるぼし」を広告、商品、求人票等に表示し、認定企業であることをアピールすることができるほか、公共調達における加点評価を受けられます。

「認定マーク」



愛称：えるぼし

<添付資料>

- 1 ～えるぼし認定企業のご紹介～株式会社伊予銀行
- 2 愛媛県内のえるぼし認定企業一覧
- 3 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定
- 4 認定制度に係る基準における「平均値」について
- 5 一般事業主行動計画の改正内容

～えるぼし認定企業のご紹介～

株式会社伊予銀行

所在地：松山市

業 種：金融業

労働者数：4,150 人（うち女性 2,365 人）

認定段階：3 段階目（5 つの認定基準すべてをクリア）

認 定 日：令和 2 年 12 月 16 日



《認定基準に関する実績》

評価項目・認定基準	実 績
1 採用（①かつ②） ①正社員に占める女性労働者の割合 $\geq$ 産業平均値（平均値が 4 割を超える場合は 4 割） ②正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者の割合 $\geq$ 産業平均値（平均値が 4 割を超える場合は 4 割）	正社員の、 ①女性労働者の割合 47.1 $\geq$ 40.0（産業平均値 42.8） ②基幹的な雇用管理区分の女性労働者の割合 31.0 $\geq$ 20.4
2 継続就業 正社員の女性労働者の平均継続勤務年数 $\geq$ 産業平均値	正社員の女性労働者の平均継続勤務年数 11.7 $\geq$ 11.6
3 労働時間等の働き方 法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が各月ごとに全て 45 時間未満	労働者 1 人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が 45 時間未満。
4 管理職比率 管理職に占める女性の割合が産業平均値以上であること	管理職に占める女性の割合 14.9 $\geq$ 13.1
5 多様なキャリアコース A～D について、大企業は 2 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（派遣労働者の雇入れ含）（34 人） 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（71 人） C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（6 人） D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用

＜行動計画の内容＞ 平成 30 年 4 月 1 日～令和 3 年 3 月 31 日（3 年間）

目 標 1 : 従業員全体の所定外労働時間数を月平均 15 時間以内とする

目 標 2 : 従業員全体の年次有給休暇取得率を 70%以上とする

《 愛 媛 県 内 の え る ぼ し 認 定 企 業 一 覧 》

令和2年12月25日現在

愛媛労働局

3段階目



企 業 名	所 在 地	認定年月
株式会社伊予銀行	松山市	令和2年12月
PHC株式会社	東温市	平成29年7月

2段階目



企 業 名	所 在 地	認定年月
三浦工業株式会社	松山市	平成29年12月

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- **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。
- **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。＜令和2年6月～＞
- ➡ 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」**を商品などに付することができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

プラチナ えるぼし 	● 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（※） ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（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。（※） ※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
えるぼし （3段階目） 	● 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。
えるぼし （2段階目） 	● 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について「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。
えるぼし （1段階目） 	● 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について「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。

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	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。） 又は ② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u> (i) <u>正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</u> (ii) <u>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（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること</u> (※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。	同左
2.継続就業	○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。 (i) 「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7割以上であること。 (※) 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。 (ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「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8割以上であること。 (※) 継続雇用割合は、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（新規学卒者等に限る。）のうち継続して雇用されている者の割合 ○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u> ・ <u>直近の事業年度において、正社員の女性労働者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。</u>	○ 左に掲げる基準のうち、 ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 であること。(その他の基準は同左)
3.労働時間等の働き方	○ 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、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。	同左

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。 又は ② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から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1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。	○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。 ただし、1.5倍後の数字が、 ① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 (※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。 ② 40%以上の場合は、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%以下の場合は、40%以上
5.多様なキャリアコース	○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については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 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	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない（雇用形態が異なる場合を除く。）。

<その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

都道府県労働局長 殿

厚生労働省雇用環境・均等局長
(公 印 省 略)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る
基準における「平均値」について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第9条に規定する一般事業主の認定及び第12条に規定する認定一般事業主の認定については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号。以下「省令」という。）第8条及び第9条の3にその認定の基準等を規定しているが、これらの規定において定める「平均値」について、下記のとおり定め、令和2年6月1日から適用することとしたので、遺漏なきを期されたい。

なお、平成30年5月20日付雇均発0520第2号「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る「産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値」について（改訂）」は、令和2年5月31日をもって廃止する。

記

- 1 省令第8条第1項第1号イ(1)(ii)(イ)に定める「産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値」については、「雇用均等基本調査」（厚生労働省）の産業別の雇用管理区分ごとの女性の正社員・正職員の割合の直近3年の平均値に基づき、別表1のとおり定めることとする。
- 2 省令第8条第1項第1号イ(1)(ii)(ロ)に定める「産業ごとの通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値」については、「雇用均等基本調査」（厚生労働省）の産業別の雇用管理区分ごとの女性の総合職の直近の3年の平均値に基づき、別表2のとおり定めることとする。
- 3 省令第8条第1項第1号イ(2)(ii)に定める「産業ごとの女性の通常の労働者の平均継続勤務年数の平均値」については、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の産業別の女性労働者の勤務年数の直近3年の平均値に基づき別表3のとおり定めることとする。

(資料4)

- 4 省令第8条第1項第1号イ(4)に定める「産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値」については、「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)の産業別の課長級以上に占める女性労働者の割合の直近3年の平均値に基づき別表4のとおり定めることとする。
- 5 産業分類は、1、2については日本標準産業分類に掲げる大分類により定めたものであること。また、3、4については日本標準産業分類に掲げる大分類(製造業にあつては、別表の別紙の中分類)により定めたものであること。このうち、農業、林業及び漁業については、対象となる統計の数値がないことから、「産業計」の平均値を用いることとする。

(資料4)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第8条第1項第1号イ(1)(ii)(イ)に定める「産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値」

*適用期間：令和2年6月1日～令和3年6月30日

(別表1)

産業分類	産業平均値
産業計	25.2%
鉱業, 採石業, 砂利採取業	13.7%
建設業	14.1%
製造業	19.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	10.4%
情報通信業	23.3%
運輸業, 郵便業	11.3%
卸売業, 小売業	32.3%
金融業, 保険業	42.8%
不動産業, 物品賃貸業	30.2%
学術研究, 専門・技術サービス業	22.9%
宿泊業, 飲食サービス業	36.6%
生活関連サービス業, 娯楽業	42.3%
教育, 学習支援業	36.1%
医療, 福祉	65.2%
複合サービス事業	21.4%
サービス業（他に分類されないもの）	26.7%

※1 上記にあてはまらない産業については「産業計」の数値を用いること。

※2 本表の数値は「雇用均等基本調査」（厚生労働省）の調査票情報を雇用機会均等課において独自集計したものである。

(資料4)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第8条第1項第1号イ(1)(ii)(ロ)に定める「産業ごとの通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値」

*適用期間：令和2年6月1日～令和3年6月30日

(別表2)

産業分類	産業平均値
産業計	15.2%
鉱業, 採石業, 砂利採取業	8.0%
建設業	9.2%
製造業	13.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	10.0%
情報通信業	21.5%
運輸業, 郵便業	11.4%
卸売業, 小売業	22.4%
金融業, 保険業	20.4%
不動産業, 物品賃貸業	20.2%
学術研究, 専門・技術サービス業	18.1%
宿泊業, 飲食サービス業	26.8%
生活関連サービス業, 娯楽業	31.7%
教育, 学習支援業	33.0%
医療, 福祉	59.4%
複合サービス事業	28.4%
サービス業（他に分類されないもの）	19.9%

※ 上記にあてはまらない産業については「産業計」の数値を用いること。
※ 本表の数値は「雇用均等基本調査」（厚生労働省）の調査票情報を雇用機会均等課において独自集計したものである。

(資料4)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第8条第1項第1号イ(2)(ii)に定める「産業ごとの女性の通常の労働者の平均継続勤務年数の平均値」

＊適用期間：令和2年6月1日～令和3年6月30日

(別表3)

産業分類	産業平均値
産業計	9.6年
鉱業, 採石業, 砂利採取業	12.2年
建設業	10.7年
製造業	別紙1による
電気・ガス・熱供給・水道業	15.2年
情報通信業	9.8年
運輸業, 郵便業	9.1年
卸売業, 小売業	10.2年
金融業, 保険業	11.6年
不動産業, 物品賃貸業	8.3年
学術研究, 専門・技術サービス業	9.8年
宿泊業, 飲食サービス業	7.6年
生活関連サービス業, 娯楽業	8.4年
教育, 学習支援業	9.6年
医療, 福祉	8.6年
複合サービス事業	11.8年
サービス業（他に分類されないもの）	6.9年

※ 上記にあてはまらない産業については「産業計」の数値を用いること。

(資料4)
(別紙1)

産業分類	平均値
食料品製造業 飲料・たばこ・飼料製造業	10.3年
繊維工業	13.8年
木材・木製品製造業（家具を除く） 家具・装備品製造業	11.8年
パルプ・紙・紙加工品製造業 印刷・同関連業	12.0年
化学工業	13.3年
石油製品・石炭製品製造業	14.4年
プラスチック製品製造業 ゴム製品製造業	11.9年
鉄鋼業 非鉄金属製造業 金属製品製造業	12.8年
はん用機械器具製造業 生産用機械器具製造業 業務用機械器具製造業	14.1年
電子部品・デバイス・電子回路製造業 電気機械器具製造業 情報通信機械器具製造業	16.5年
輸送用機械器具製造業	13.8年
その他の製造業	13.0年

※ 本表の数値は「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の調査票情報を雇用機会均等課において独自集計したものである。

(資料4)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第8条第1項第1号イ(4)に定める「産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値」

*適用期間：令和2年6月1日～令和3年6月30日

(別表4)

産業分類	産業平均値
産業計	9.9%
鉱業, 採石業, 砂利採取業	1.5%
建設業	2.9%
製造業	別紙2による
電気・ガス・熱供給・水道業	3.2%
情報通信業	8.0%
運輸業, 郵便業	4.8%
卸売業, 小売業	7.1%
金融業, 保険業	13.1%
不動産業, 物品賃貸業	7.8%
学術研究, 専門・技術サービス業	7.2%
宿泊業, 飲食サービス業	9.7%
生活関連サービス業, 娯楽業	12.2%
教育, 学習支援業	19.4%
医療, 福祉	42.2%
複合サービス事業	7.0%
サービス業（他に分類されないもの）	10.1%

※ 上記にあてはまらない産業については「産業計」の数値を用いること。

(別紙2)

産業分類	平均値
食料品製造業 飲料・たばこ・飼料製造業	6. 8 %
繊維工業	6. 5 %
木材・木製品製造業（家具を除く） 家具・装備品製造業	2. 2 %
パルプ・紙・紙加工品製造業 印刷・同関連業	5. 7 %
化学工業	6. 6 %
石油製品・石炭製品製造業	1. 7 %
プラスチック製品製造業 ゴム製品製造業	2. 7 %
鉄鋼業 非鉄金属製造業 金属製品製造業	2. 2 %
はん用機械器具製造業 生産用機械器具製造業 業務用機械器具製造業	2. 9 %
電子部品・デバイス・電子回路製造業 電気機械器具製造業 情報通信機械器具製造業	3. 3 %
輸送用機械器具製造業	2. 2 %
その他の製造業	5. 9 %

※ 本表の数値は「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の調査票情報を雇用機会均等課において独自集計したものである。

一般事業主行動計画の改正内容（令和2年4月1日施行）

▶ **常時雇用する労働者数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	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: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)	- 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。

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）

▶ **常時雇用する労働者数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)	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。 (資料5) 1

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数が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数101人以上300人以下の事業主**は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

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。
- （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。

基礎項目	・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・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。

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)

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必要があります。

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必要があります。

「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。