



雇用環境・均等室一同よりご挨拶申し上げます。

「本年もよろしくお願いいたします！」

皆さま、新年初めに「一年の目標」を掲げ、その達成に努力されることと思います。

私共も年度当初に県内事業主の皆様から女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出の取組が進むように「えるぼし便り」を発行してきましたが、今回の【No.5】が年度最終号となります。

最終号は一般事業主行動計画の策定・届出の手順の再確認と事業主の皆さまに目指していただきたい、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」について取り上げます。

★一般事業主行動計画策定・届出の手順

1 状況把握・課題分析

女性の活躍に向けた課題の中でとりわけ多くの企業に該当する課題である、「女性の採用の少なさ」「第一子出産前後の継続就業の困難さ」「男女を通じた長時間労働による仕事と家庭の両立の難しさ」、また女性の活躍を図る重要な一指標である「管理職に占める女性比率」について状況把握、課題分析を行う観点から**基礎項目（必ず把握すべき項目）**として以下の項目が定められています。

基礎項目

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分別）
- ②男女の平均継続勤続年数の差異（雇用管理区分別）
- ③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
- ④管理職に占める女性労働者の割合

※自社の実績に応じて、基礎項目の他に任意で選択項目の把握することも推奨されます。

2 一般事業主行動計画策定、社内周知、外部公表

行動計画策定【ポイント】 ※状況把握、課題分析を踏まえて

- (a) 計画期間：おおむね2年～5年
- (b) 目標：1つ以上の数値で定める
- (c) 取組内容
- (d) 取組の実施時期

社内周知【方法】 * 事業所の見やすい場所 * 書面で配布
* 電子メールでの送信 * イン트라ネットへの掲載など

外部公表【方法】 * 「女性活躍推進企業データベース」 * 自社HPなど

3 情報公表、労働局への届出

情報公表：自社の女性活躍に関する情報を公表すること

★自社の選択した項目1つ以上 ★おおむね年1回以上の更新

労働局への届出

行動計画を策定・変更したら郵送、持参、電子申請により届出

★「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」の取得を目指しましょう！

◆えるぼし認定◆

5つの評価項目のうち、基準を満たす項目数に応じて3段階の認定があります。

◆プラチナえるぼし認定◆

えるぼし認定を受け、さらに高い基準値が設定されている（注1）5つの評価項目の基準を全て満たしていることが要件となります。

（注1）下記2.と4.の項目については「えるぼし認定」よりも高い基準

◆5つの評価項目◆

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

◆えるぼし認定◆

3段階目（3つ星）

5つの項目全てを満たす

2段階目（2つ星）

3つ又は4つの項目を満たし、満たさない項目についても2年以上連続してその実績が改善されている

1段階目（1つ星）

1つ又は2つの項目を満たし、満たさない項目についても2年以上連続してその実績が改善されている

◆プラチナえるぼし認定◆

えるぼし認定企業であって、高い基準値の5つの項目全てを満たす



「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」の詳細については、下記HPをご覧ください

＼女性活躍推進法特集ページ／

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

☆編集後記 担当より

『一月往ぬる二月逃げる三月去る』正月から三月までは行事が多く、あっという間に過ぎてしまうことを言い表した言葉です。改正女性活躍推進法（一般事業主行動計画策定義務が労働者数101人以上に拡大）が令和4年4月1日から施行となります。「まだ時間がある、3月末までに届出すれば大丈夫！」と思いませんか？早めの届出をお勧めします。行動計画策定におけるご不明点が生じた場合や策定過程において、「えるぼし認定」の可能性があるかも？と思ったら、お気軽に雇用環境・均等室へご連絡ください。

