女性活躍推進法

一般事業主行動計画の策定から実施まで

「女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定が、常時雇用する労働者が101人以上の企業に**義務**づけられています。

一般事業主行動計画の策定・届出の進め方

「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込まなければなりません。
行動計画の策定から届出までの流れは、以下の４つのステップをご参照ください。

ステップ１　自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

基礎項目（必ず把握すべき項目）
- ●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）
- ●管理職に占める女性労働者の割合
- ●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

→ 把握した状況から自社の課題を分析してください。

・自社の状況把握のためには、基礎項目に加えて選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用することが原因の分析を深めるために有効です。選択項目の詳細は、パンフレットをご覧ください。
・（区）の表示のある項目は、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、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分です。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です。
例：正社員、契約社員、パートタイム労働者／事務職、技術職、専門職、現業職など

ステップ２　一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

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[301人以上は２つ]　(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、労働者に周知、外部に公表してください。

ステップ３　一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

届出の様式は、以下をご参照ください。
■一般事業主行動計画策定・変更届の届出参考様式
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962231.doc
■次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式（R7.3.31　まで使用可能）
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962373.doc
■次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式（R7.4.1～　新様式）
https://www.mhlw.go.jp/content/001349036.doc

ステップ４　取組を実施し、効果を測定する

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。

（策定届提出先、問い合わせ先）
愛媛労働局　雇用環境・均等室
〒790-8538　松山市若草町4番地3　松山若草合同庁舎6階　TEL：089-935-5222

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、求職者が簡単に閲覧できるように公表しましょう。（公表先は「女性の活躍推進企業データベース」がお勧めです！）公表は、**おおむね年1回以上更新**し、いつの情報なのかわかるよう更新時期を明記してください。

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 ・男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用または中途採用の実績	・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前およ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)
③男女の賃金の差異(全・正・パ有)	

※「(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。
※③については、「全労働者」、「正規雇用労働者」、パート・有期社員の「非正規雇用労働者」の３区分での公表が必要です。

男女の賃金の差異の情報公表について

常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対しては、「男女の賃金の差異」の公表が義務づけられています。

企業規模	情報公表が必要な項目
労働者数301人以上の企業	**3項目以上の公表（義務）** 上記①②の区分から、それぞれ1項目以上の項目及び③男女の賃金の差異
〃101人以上300人以下の企業	**1項目以上の公表（義務）** 上記①②③から1項目以上
〃100人以下の企業	**1項目以上の公表（努力義務）** 上記①②③から1項目以上

女性の活躍推進企業データベース

行動計画の外部への公表や自社の女性の活躍に関する情報公表をする際は、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」を是非ご活用ください。 URL▶▶https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

「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します。
「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します。

認定取得のメリット

・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」または「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。また、そのことにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。
・認定を受けた企業は、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。
・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・届出が免除されます。

●**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**（詳しいパンフレット）
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001366780.pdf