

女性活躍推進法に係る説明要旨（令和4年2月14日、17日オンライン説明会）

説明ではパンフレット「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！」を用います。こちらの資料は、パンフレットに記載していないポイントを含め、説明概要を記載したものですので、説明会終了後に適宜ご参照ください。

第1 女性活躍推進法の目的・改正概要

1 目的

一点目 「男女の人権が尊重されること」

二点目 「少子高齢化等に対応できる活力ある社会を実現すること」

2 意義

労働力人口が減少するなかで、女性を含め労働者の能力を十分に発揮できる環境にすることは、人材の確保・定着など、事業主にとってもメリットが期待できるし、それが活力ある社会に繋がるといふもの。

3 男女雇用機会均等法との関係

男女雇用機会均等法は、性差別を禁止し男女の均等な機会を図ることが目的。女性活躍推進法は、少子高齢化等に対応できる社会の実現、事業主にとってのメリットも考えていくという点に特徴あり。

4 改正概要

現在は常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に、一般事業主行動計画の策定や情報公表が義務付け。

令和4年4月1日、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主に義務付けが拡大。4月1日時点で策定・届出等がなされていないと、行政指導の対象となるため、令和4年3月末までの策定・届出等を推奨。

第2 事業主が取り組む内容

1 女性の活躍に関する状況把握・課題分析

(1) 基礎項目（必ず把握すべき4項目） パンフレットP4

ア 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

直近の事業年度の女性の採用者数÷直近の事業年度の採用者数。

女性の採用比率を、雇用管理区分（※）ごとに把握することで、例えば、「パート・アルバイトは女性の採用が多いが正社員は女性の採用が少ない」とか、「正社員の事務職は女性の採用が多いが、正社員の技術職や営業職は女性の採用が少ない」という様な課題を発見できる。

※ 雇用管理区分

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分で、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。

正社員の中に、事務職、技術職、営業職の区分があつて、職務内容、配置転換の範囲などが相当程度異なるという場合は、正社員の中に「事務職、技術職、営業職」という三つの雇用管理区分があると言える。

一方で、正社員で採用した労働者について、特に職務内容や配置転換の範囲で大きな違いを設けていないという場合は、正社員という一つの雇用管理区分があると言える。

なお、雇用管理区分は、職種とイコールではないので、例えば医療福祉の業界で、いわゆる医療技術職の方、職種としては、臨床検査技師、診療放射線技師、理学療法士、作業療法士といった具合に職種が多岐にわたる場合が考えられるが、そうした場合は、「医療技術職」という雇用管理区分にまとめても差し支えない。

イ 男女の平均継続勤務年数の差異（区）

把握対象は、雇用期間に定めがない無期契約の労働者と、有期雇用契約を更新して5年を超えて勤務している有期契約労働者。

平均勤続年数を、雇用管理区分ごとに把握することで、例えば、「事務職の平均勤続年数はさほど男女差は無いが、技術職や営業職は女性の勤続年数が大幅に短い」、という課題を発見できる。

ウ 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

把握対象は全ての労働者（労働基準法の管理監督者にあたる者を含む）。

平均残業時間数が多い場合や、管理監督者の長時間労働が目立つ場合は、それらが女性の活躍や登用を妨げる要因となっている可能性あり。

エ 管理職に占める女性割合

管理職の定義は、労働基準法の管理監督者と同義ではなく、課長級にあたる役職者と、課長より上位の役職者の合計

(2) 選択項目（把握は任意） パンフレット P 5

4つの基礎項目の他、さらに掘り下げて状況を把握することが課題分析に役立つ場合は、選択項目による状況把握を行う。以下は参考に数点説明。

ア ◆配置・育成・教育訓練→男女別の配置の状況（区）

採用後の状況として、女性・男性で配置部署、業務の偏りが無いかどうかを確認するもの。例えば、「正社員について職種ごとの採用や管理はしておらず、正社員全体で見ると女性比率は低くないが、配置部署に着目すると、営業等の折衝業務に従事する女性が少ない」という様な状況が把握できる。

イ ◆評価・登用→各職階の労働者に占める女性労働者の割合

課長職の下の、例えば係長職や主任、リーダー等、課長級に至らない役職

者の状況を把握するもの。例えば、課長級の女性割合が低い場合に、ここを上げていこうという目標を検討する際、いきなり女性の課長職を増やすのは難しい、まずは課長職の一つ下の係長職に占める女性割合を増やしていく、という目標設定に役立つ。

ウ ◆継続就業・働き方改革→有給休暇取得率（区）

基礎項目では平均残業時間を把握するが、年次有給休暇の取得率も把握することで、女性活躍推進の土台となる、働きやすい職場環境となっているか、という点の把握に役立つ。

2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表、届出

(1) 行動計画の策定

計画期間、数値目標、取組内容、取組実施時期を盛り込む。計画期間は原則として2年から5年の範囲で設定する。

※ 次世代法に基づく行動計画と、内容が一部重なっても問題は無い。

(ex. 次世代法の目標 ⇒時間外労働を削減する。

女性活躍推進法の数値目標⇒時間外労働を10%以上削減する。)

ア 数値目標 パンフレットP8

数値目標に関する項目から、1項目以上の項目を選び、関連する数値目標を設定する。労働者数が301人以上の事業主の場合は、2項目以上。

下線が引かれた項目は、状況把握が必要な4つの基礎項目に対応するもの。

(ア) ◆採用→採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

状況把握の結果、例えば、正社員の採用に占める女性割合が低いという課題があれば、「正社員採用に占める女性割合を〇〇%以上にする」等の数値目標が考えられる。正社員の中でも営業職や技術職としての女性の採用数が少ないという課題があれば、「正社員の営業職又は技術職の女性の採用数を〇人以上にする」等の数値目標が考えられる。

(イ) ◆評価・登用→管理職に占める女性労働者の割合

女性管理職が少ない場合、「課長級の女性割合を〇〇%以上にする」という数値目標や、課長級の下役職から底上げする場合、「係長級の女性割合を〇〇%以上にする」「係長級の女性を〇人以上に増やす」という数値目標が考えられる。

(ウ) ◆継続就業・働き方改革→男女の平均継続勤務年数の差異（区）

正社員の女性の平均継続年数が短い、正社員の技術職の女性の平均継続年数が短いといった課題があれば、「平均継続勤務年数の男女差を〇年以内にする」等の数値目標が考えられる。

(エ) ◆継続就業・働き方改革→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

「労働者の残業時間を月平均〇〇時間以内とする」といった数値目標。

(オ) その他

選択項目として、例えば男女別の配置の状況や、年次有給休暇の取得率の状況把握を行ってれば、「営業に従事する女性を〇人以上にする」「年次有給休暇の平均取得率を〇〇%以上にする」等の数値目標を設定できる。

イ 取組内容・実施時期

数値目標を達成するために必要な取組を検討。1つの数値目標につき、1つ以上の取組内容が必要。

(ア) 採用関係 パンフレット P 23～24

24 頁の右側、上段の A は、採用選考基準の見直しや、女性も活躍できる職場であることについての積極的な広報等、募集採用の段階での取組。

女性の応募者が少ない要因が明らかである場合、例えば、「工場の製造職や技術職では力仕事が多く女性から敬遠されがち」という事情があれば、機械化を進めるなど、根本的な取組も効果的。

下段の B、三点目以降のピンク●は、非正規社員から正社員への登用や、人事評価基準の統一化など、既に雇用されているパートや契約社員等の女性労働者について、その能力を十分に発揮できるよう後押しをするもの。本年 4 月から全面施行されているパートタイム・有期雇用労働法では、不合理な待遇差の禁止が主な改正内容となっているが、正社員への転換推進措置も義務付けられており、そこを女性活躍推進に繋げるという考え方。

(イ) 継続就業及び職場風土 パンフレット P 25～26

26 頁の右側、上段の A は、仕事と子育ての両立が困難であること等が継続勤務を妨げているだろうという場合の取組例として、意識調査や管理職研修、男性労働者の働き方の見直し、両立支援制度の周知徹底、ハラスメント研修等を挙げている。

このうち、上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進や、利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底については、育児・介護休業法の改正により、妊娠・出産等の申出があった労働者に対し事業主が個別に制度周知を行うこと等が、令和 4 年 4 月から義務化される。この機会に女性活躍推進法の計画に組み込んでも効果的。

様々なハラスメントが起こらないようにするための管理職への研修等による周知徹底について、従来から男女雇用機会均等法と育児・介護休業法で、セクシュアルハラスメントや、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置は義務化されているが、労働施策総合推進法の改正により、令和 2 年 6 月に大企業に対してはパワーハラスメント防止措置が

義務化され、中小企業含めて令和4年4月から全面施行される。ハラスメント防止措置としての管理職研修の実施を、勤続年数を伸ばすという趣旨で取り組むことも効果的。

中段のBは、育児関係の制度は十分に利用できているが、それによって、責任ある立場の職務遂行が困難になっていないか、という視点に立った取組。Bの右側の上から三点目のピンク●では、仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する個別相談支援、育児休業から復職した労働者に対するメンター制度、時間制約を有する労働者同士のネットワーク化等を紹介。

子育て中で、保育園の送迎等で時間に制約がある労働者は、残業ありきの発想では今まで通りの仕事はこなせないが、子育て中は一切責任を負わなくていいとしてしまえば、その後のキャリア形成や能力向上の機会が減るため、事業主としてそこを支援する必要がある。例えば、Bの上から四点目、育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修や、その下、属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築といった取組が効果的。

なお、子育てにより時間制約を有するのは女性だけではなく、男性も、育児休業や短時間勤務、所定外労働免除、子の看護休暇等の利用対象であり、家庭責任を負っているから、育児は女性という固定観念は持たないようにするべき。

(ウ) 長時間労働関係 パンフレット P 27～28

28 頁の右側で長時間労働の削減に向けた取組を紹介。

法定時間外労働については、労働基準法の改正により上限規制が設けられているが、労働者の心身の健康管理という観点からも、家庭責任を有する労働者の育成や登用という観点からも、管理職を含めた長時間労働の是正に向けた取組みが重要。

(エ) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係 パンフレット P 29～30

管理職に占める女性労働者の割合に課題がある場合等の取組例を30 頁の右側で紹介。管理職の女性割合は、短期的な取組ですぐ結果が出るものではないため、実力を備えた状態で管理職に登用する、そのための積極的な育成等が重要。

30 頁のAの項目については、労働者が若手のとき、出産や育児が始まる前に、男女平等な配置や育成がしっかりなされているか、という観点からの取組。

Bの項目は、女性労働者が出産を考えるとときに、子育てをしながらキャリアを形成していくイメージを持てるか、という観点からの取組。役職が上がれば上がるほど労働時間も増加し、管理職が最も長時間労働であるという場合は、子育て等で時間制約のある労働者が管理職を目指すことは困

難であるため、管理職の労働時間管理を見直すことも重要。

Cの項目は、実際に子育てをしている期間の時間制約が、人事評価や登用において不利になっていないか、という観点からの取組。長時間労働を前提とした人事評価ではなく、時間当たりの生産性を重視するような人事評価の仕組みが望ましい。

ウ 男女雇用機会均等法に反しない取組 パンフレット P 11

行動計画の内容は男女雇用機会均等法に違反しない内容にする必要あり。男女雇用機会均等法においては、募集採用配置昇進等で性差別を禁止しており、例外となるのは、雇用管理区分ごとに見て女性が4割を下回っている場合等に限られる。

11頁で紹介している具体例は、正社員の女性比率が8割で、女性の管理職比率は5割という現状。

この現状から、女性管理職比率を8割に引き上げるという数値目標を立てる場合を想定すると、8割に引き上げるという目標自体は、男女雇用機会均等法に違反しないが、既に女性管理職比率は5割で、4割以上だから、取組内容として女性に限定して管理職育成研修をすとか、次期の管理職登用を女性に限定する等の対応は、男女雇用機会均等法に違反する。

違反しないようにするためには、男女ともに対象となる取組として、管理職自身の勤務時間管理の徹底、時間当たりの生産性を重視した人事評価制度の導入、属人的な業務体制の見直し等を行うことが考えられる。

エ 行動計画の策定例 パンフレット P9～10、モデル行動計画例 A～D

(2) 行動計画の社内周知、公表 パンフレット P 7

計画期間、数値目標、取組内容及び実施時期を盛り込んだ行動計画を策定したら、行動計画の労働者への周知と、外部への公表をする必要あり。

外部への公表については、自社ホームページでも差し支えないが、女性活躍推進データベースへの掲載がお勧め。

(3) 一般事業主行動計画策定届の届出 パンフレット P 12

労働者への周知、外部への公表後、一般事業主行動計画策定届を群馬労働局あて提出。記載例は13頁以降に掲載。14頁の一番上、9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況の記載欄があるが、一般事業主行動計画の本体を添付する場合は、この欄への記載は省略可。

3 女性の活躍に関する情報公表 パンフレット P 19

策定した一般事業主行動計画の公表とは別に、19頁のピンク枠に示した項目の中から、1つ以上の項目について自社の状況を公表する必要あり。この公表義務は、20頁の下段に示すとおり、概ね1年1回以上更新することが必要。

4 女性の活躍推進企業データベース パンフレット P21

このサイトを利用して、法律上必要な2種類の公表、一般事業主行動計画の公表と、自社の状況の情報公表を行うことができる。多くの事業主が、女性活躍推進企業データベースを利用しているため、業種や地域などで、他社の取組を検索することも可能。学生などの求職者に対するアピールの機会にもなる。

5 えるぼし認定 パンフレット P22

行動計画の策定・届出等を行った事業主が、管理職比率、労働時間等の基準を満たした場合、労働局への認定申請により「えるぼし認定」を受けることができる。