

ひと、くらし、みらいのために



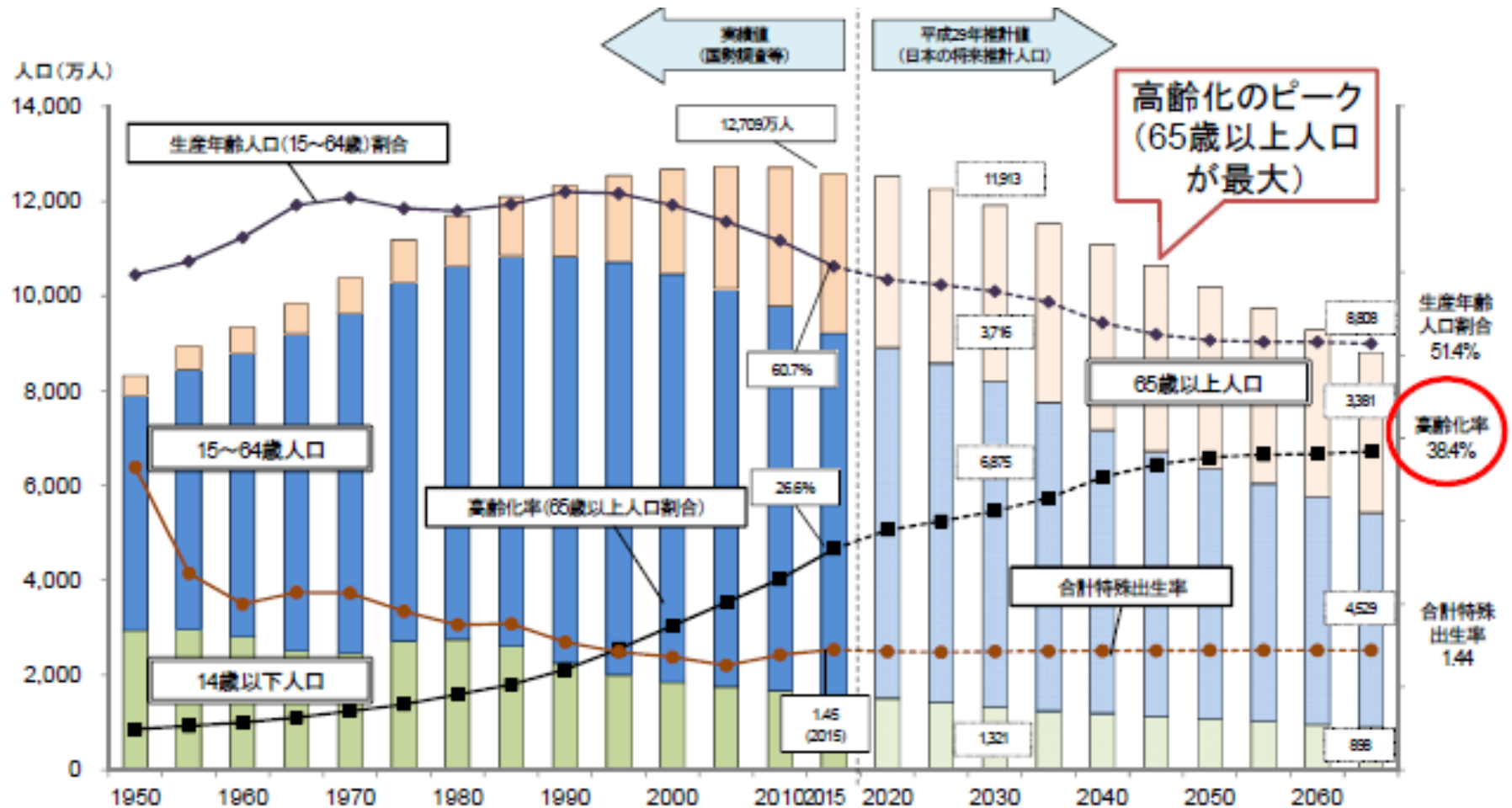
改正女性活躍推進法について

令和2年12月1日・3日

香川労働局 雇用環境・均等室

日本の人口の推移

○日本の人口は減少局面を迎えており、2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。

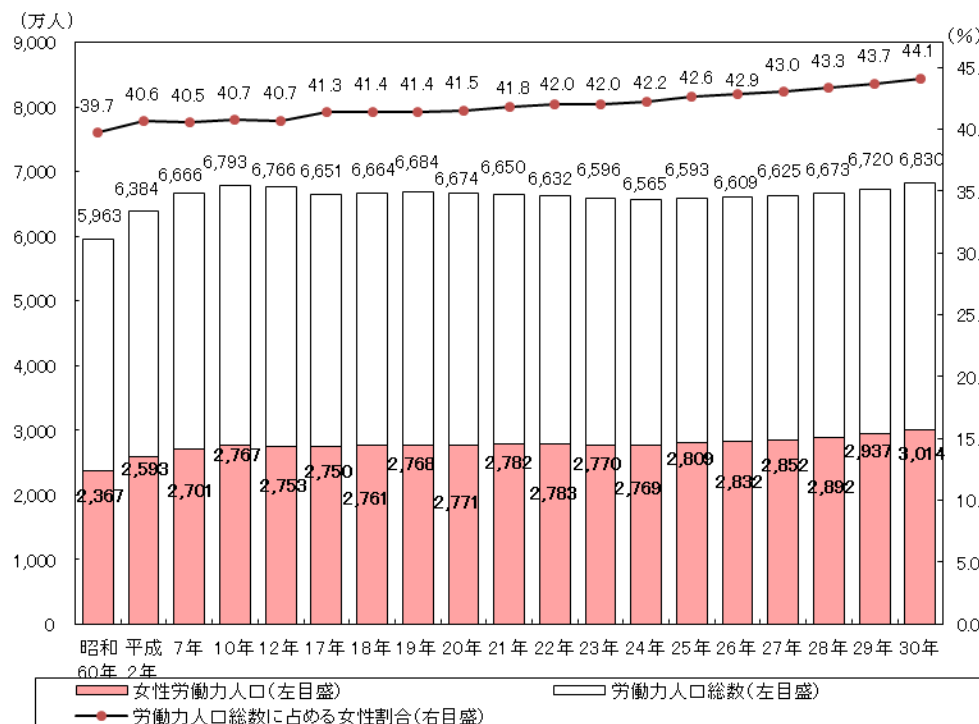


資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成29年推計)：出生中位・死亡中位推計(各年10月1日現在人口)、厚生労働省「人口動態統計」

女性の労働力人口と年齢階級別労働力率(実際の労働力率と就業希望との差)

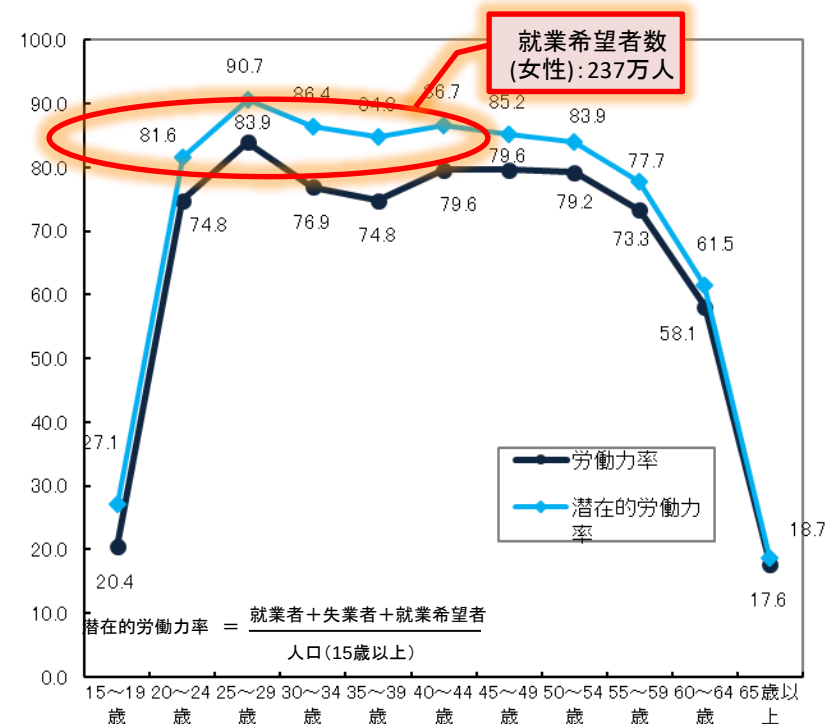
- 平成30年の女性の労働力人口は3千万人を超え、総労働力人口に占める女性の割合は44.1%。
- 女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は237万人にのぼる。

【労働力人口の推移】



注1) 平成22年から28年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて過又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値は、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。
 注2) 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。
 注3) 労働力人口総数に占める女性割合は、厚労省雇用局作成。

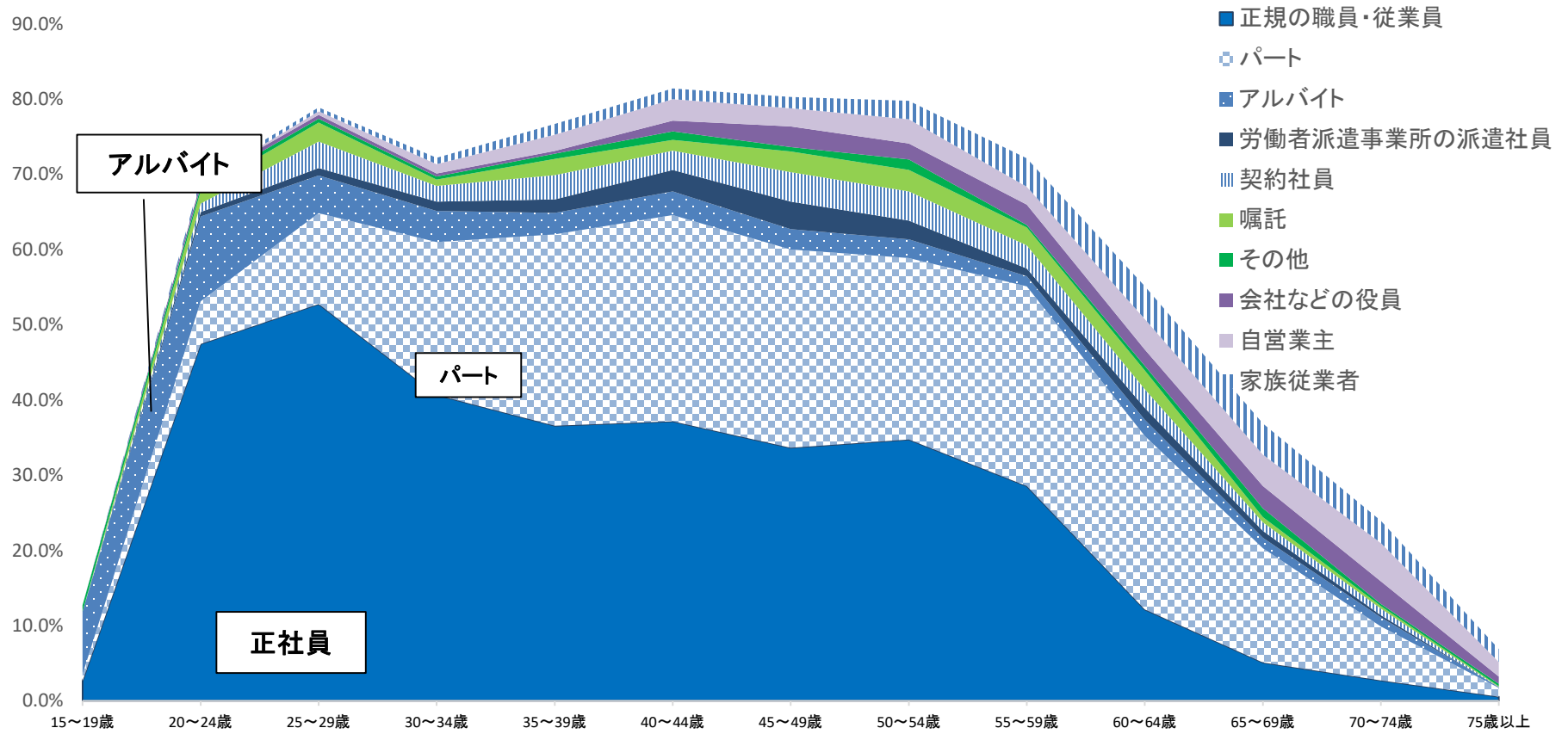
(%) 【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2018年)】



(資料出所) 総務省「平成30年労働力調査」、「平成30年労働力調査(詳細集計)」

女性の年齢・雇用形態別有業者

○女性の有業者のうち正社員の占める割合は25～29歳で最も高く、30歳以降は減少しており、「L字カーブ」になっている。出産・育児等で一度退職した女性が再就職した際の雇用形態は、パートや契約社員などのいわゆる非正規労働が多くなっている。

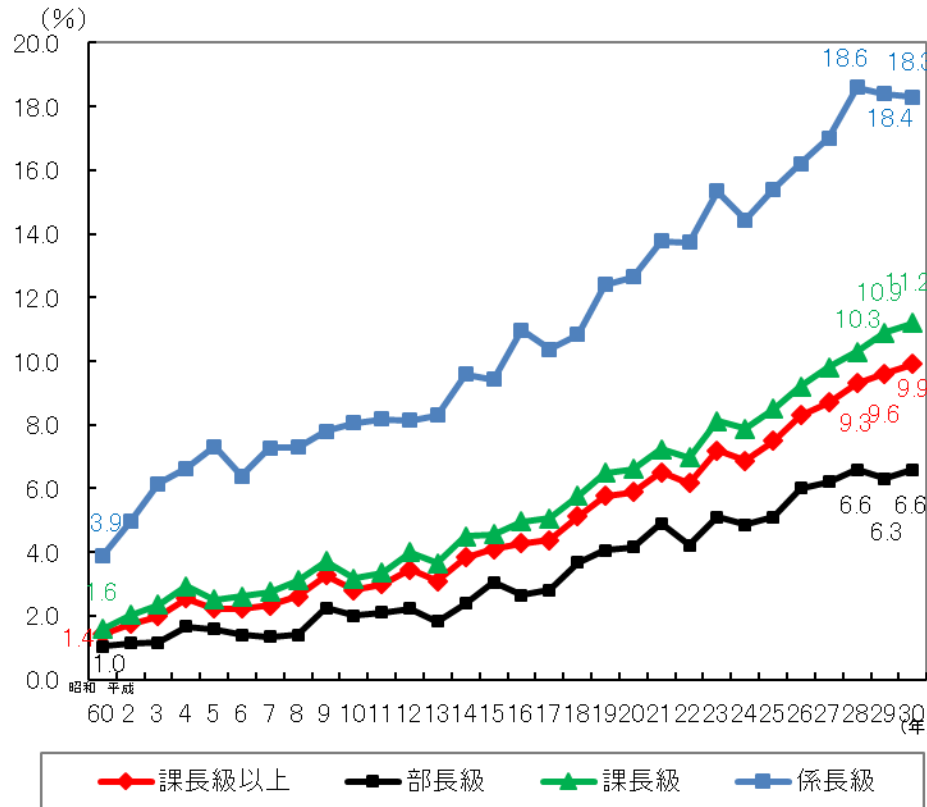


資料出所 総務省「平成29年就業構造基本調査」

管理職に占める女性割合

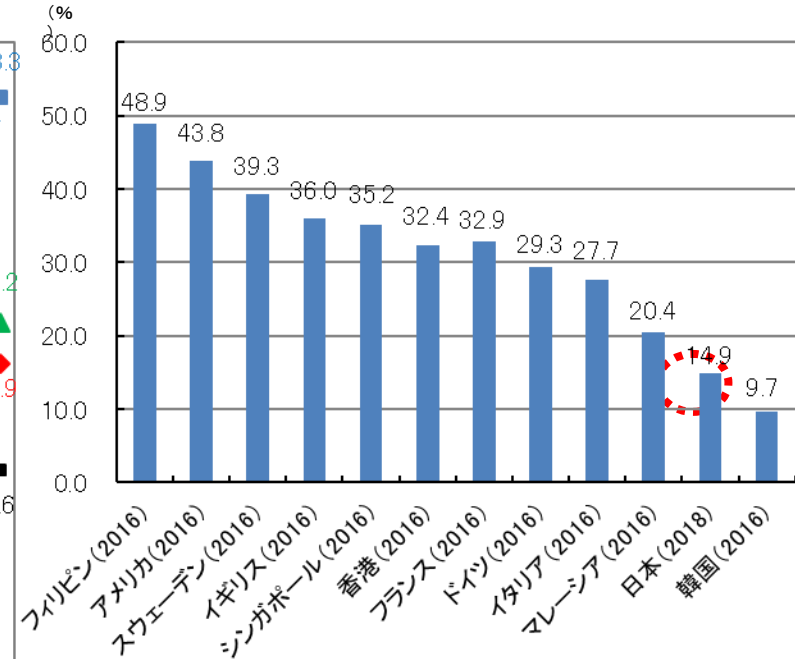
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



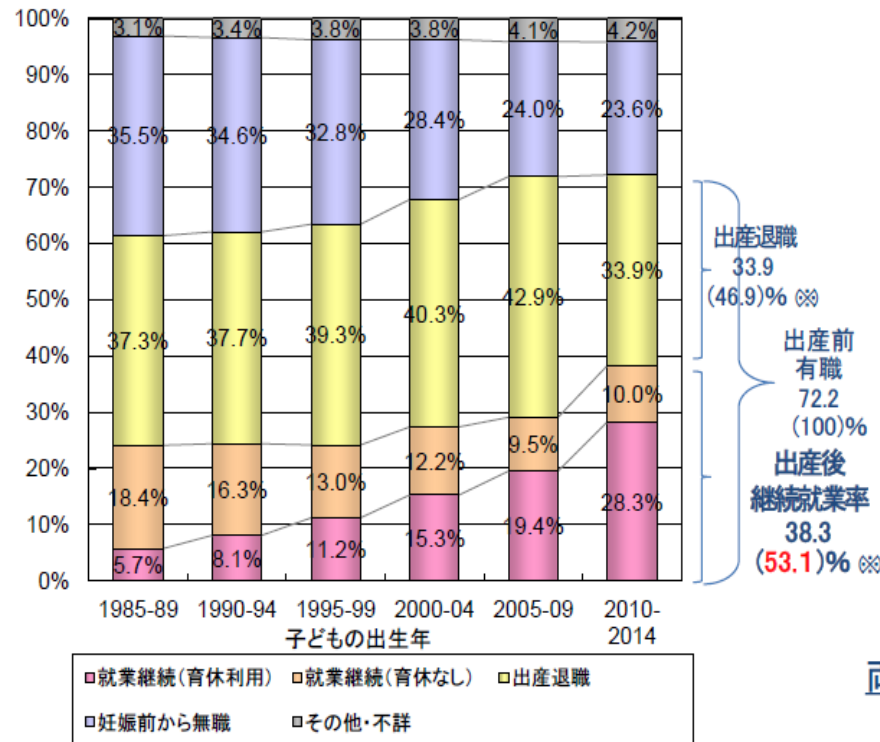
資料出所：日本：総務省統計局「平成30年労働力調査」、
その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」

- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

仕事と育児の両立の現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】



(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
(注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出産した女性の就業変化を表している。

【資料出所】国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

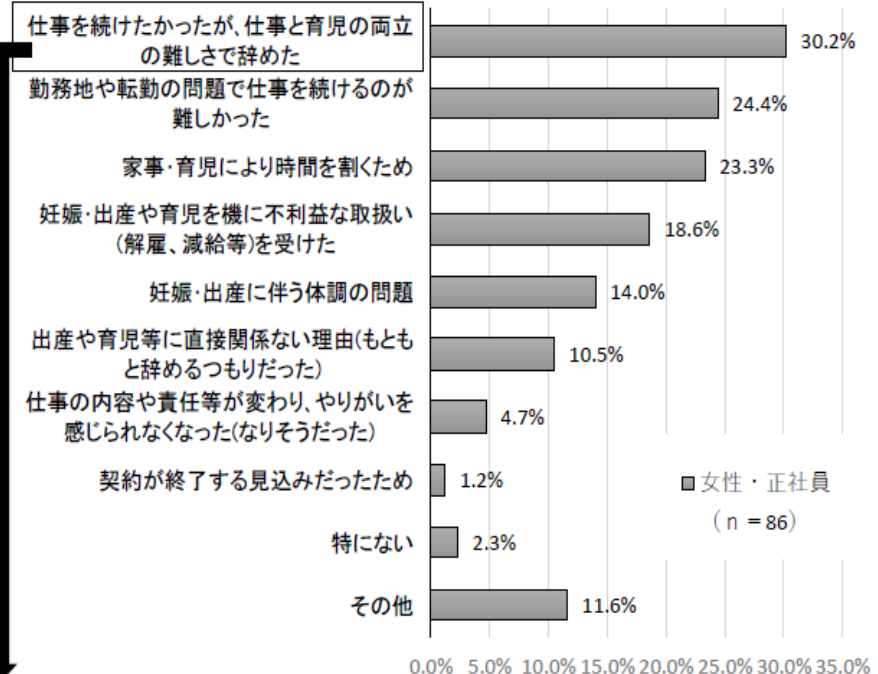
目標値(成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画(令和元年6月21日閣議決定))

第1子出産前後の女性の継続就業率

53.1%(平成27年)→55%(令和2年)

○妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(30.2%)、「転勤等で就業継続が困難」(24.4%)

【妊娠・出産を機に退職した理由】(複数回答)



両立が難しかった具体的理由(複数回答)

- ①育児と両立できる働き方ができなさそうだった(できなかった) (57.7%)
- ②勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (46.2%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気がなかった (38.5%)
- ④自分の体力がもたなさそうだった(もたなかった) (23.1%)
- ⑤産前・産後休業や育児休業など育児のための休暇・休業を取れそうもなかった(取れなかった) (19.2%)
- ⑥保育所等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (15.4%)
- ⑦家族がやめることを希望した (11.5%)

【資料出所】三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

義務企業の改正内容

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

- ・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。

（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の区分ごとにそれぞれ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

- ・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
- ・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。

- ▶ 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が**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ことが必要です。

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。

「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。

女性活躍推進法に基づく取組の流れ

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、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。

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)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 >> 女性の活躍推進に関する情報公表

- ・ 自社の女性の活躍に関する状況について、情報公表してください。

<ステップ1> 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

基礎項目による状況把握

(パンフレット4頁)

まずは、**基礎項目**で自社の女性活躍の状況を把握してください。

※原則、「直近の事業年度」について把握。

※必要に応じて「選択項目」(パンフレット5頁)も活用。

●基礎項目(必ず把握すべき項目)

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ②男女の平均勤続年数の差異(区)
- 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

★(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ことが必要。

「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は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をいう。
- 雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかどうかによって判断する。

(例：総合職、エリア総合職、一般職、契約社員 ／ 事務職、営業職、技術職、パートタイム労働者)
- 雇用管理区分ごとに算出する場合、属する労働者数が全労働者数の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をまとめて算出して差し支えない。
ただし、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限る。

<ステップ1> 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

基礎項目(必ず把握すべき4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）

【計算方法】

$$\frac{\text{直近の事業年度の女性の採用者数(中途採用を含む)}}{\text{直近の事業年度の採用者数(中途採用を含む)}} \times 100(\%)$$

(例)

雇用管理区分	自社の値
営業職	10 %
事務職	60 %
パート	80 %

営業職の
女性の採用が
少ない。

◆営業職の女性の採用を増やす取組について検討する

<ステップ1> 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

基礎項目(必ず把握すべき4項目)

② 男女の平均勤続年数の差異（雇用管理区分別）

★期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び労働契約の期間の通算が5年を超える労働者が対象（通算期間は法人単位で把握）。

（例）

雇用管理区分	性別	自社の値
総合職	男性	18年
	女性	5年
一般職	男性	20年
	女性	18年
契約社員	男性	3年
	女性	3.5年

総合職の女性は、総合職の男性と比較して、勤続年数がかなり短い。

総合職の女性の勤続年数を伸ばす取組を検討する。

<ステップ1> 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

基礎項目(必ず把握すべき4項目)

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

【計算方法】

各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計
対 象 労 働 者 数

これにより難い場合は

$$\frac{[各月の対象労働者の総労働時間数の合計] - [各月の法定労働時間の合計 = (40 \times 各月の日数 \div 7) \times 対象労働者数]}{対 象 労 働 者 数}$$

★非正規雇用労働者を含めた全労働者の労働時間の状況を把握する。

★なお、短時間労働者、事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者、裁量労働制の適用を受ける労働者、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者は、それ以外の労働者とは区分して把握する。

(例)

1月	30時間
2月	40時間
3月	50時間
:	:

3月に残業が多くなっている。

従業員の残業を減らす取組を検討する。

<ステップ1> 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

基礎項目(必ず把握すべき4項目)

④ 管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】

$$\frac{\text{女性の管理職数}}{\text{管理職数}} \times 100(\%)$$

★「**管理職**」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計をいう。

※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者をいう。

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長を含む)の長
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)

(例)

自社の値
7 %

女性の管理職
が少ない。

女性の管理職を育成する
取り組みを検討する。

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

行動計画の策定

(パンフレット7頁～11頁)

★ステップ1の状況把握、課題分析の結果を踏まえて、行動計画を策定してください。

【行動計画に盛り込む内容】

① 計画期間

- ・女性活躍推進法は、2016年度から10年間の時限立法。
⇒2025年度(令和7年度)までの期間を、2年から5年間に区切り 設定。

② 数値目標

- ・数値(実数、割合、倍数等)で、1つ以上(※)設定。
※301人以上企業は、本年4月以降が始期となる行動計画を策定する場合は、数値目標を2つ以上設定する必要があります(パンフレット7～8頁)。
- ・状況把握、課題分析の結果に対応した数値目標を設定する。

③ 取組内容

- ・数値目標の達成に向けて行う取組を記載。
- ・行動計画の内容が、均等法に違反しないように留意(パンフレット11頁)。

④ 取組の実施時期

- ・計画期間内で、各取組を実施する時期を具体的に設定。

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

行動計画の例（労働者数300人以下の企業の例）

〇〇株式会社 行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年10月1日～令和5年9月30日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標：技術職の女性を現員の2人から5人以上にする。

<取組内容>

●令和2年10月～

技術系の女性の応募を増やすため、学生向け採用パンフレットの内容を見直し、改訂する。

●令和3年4月～

女子学生を対象とした現場見学会を年1回以上開催する

令和7年度までの期間を、2年から5年間に区切り設定

状況把握・課題分析の結果に対応した数値目標を1つ以上設定

★行動計画の策定例
パンフレット9頁～10頁

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

行動計画の社内周知、公表

(パンフレット7頁)

★行動計画を策定したら、策定した行動計画について、社内周知を行うとともに、外部に公表してください。

行動計画の労働者への周知

【周知の方法】⇒非正社員を含めた全ての労働者に周知すること。

- ・事業所の見やすい場所への掲示
- ・書面での配布
- ・電子メールでの送付
- ・イントラネット(企業内ネットワーク)への掲載 など

行動計画の外部への公表

【公表の方法】⇒行動計画そのものをインターネットを利用して公表

- ・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**」への掲載
(パンフレット21頁)
- ・自社のホームページへの掲載 など

<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

(パンフレット12頁)

★行動計画を策定・変更したら、「**一般事業主行動計画策定・変更届**」に必要事項を記入押印の上、労働局に届け出てください。

●届出先 本社の所在地を管轄する労働局の雇用環境・均等室

●届出方法 郵送又は持参

●届出るもの 「**一般事業主行動計画策定・変更届**」

※策定届記入例 パンフレット13頁～15頁

※行動計画を添付する場合は、第二面9(達成しようとする目標及び取組の内容の概況)について記載省略可。

※各様式については、**厚生労働省ホームページの女性活躍推進法特集ページ**に掲載。

★令和4年度からは、労働者数101人以上300人以下の企業にも、行動計画の策定届出等が義務付けられることから、早めの取組をお勧めします。

<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

●次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出について

⇒女性活躍推進法と次世代法に定める要件をいずれも満たし、かつその計画期間を同一とする場合に、両方の法律に基づく行動計画を一体的に策定、届出をすることができます。



すでに次世代法の計画期間が始まっている場合・・・

- ①次期計画について、両方の計画期間を同じにする
- ②次世代法の計画期間の終期を変更する(変更届の提出が必要)。

★この場合は、必ず、次世代法・女性活躍推進法一体型の届出様式 を使用してください(一体型の策定届の記載例 パンフレット16頁～18頁)。

次世代法に基づく行動計画との違いについて

		次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法
法律の有効期限		令和7年（2025年）3月31日	令和8年（2026年）3月31日
行 動 計 画	目 的	自社の労働者の仕事と子育ての両立を図る	自社の女性労働者の活躍を推進する
	義務企業の範囲	常用雇用労働者数101人以上	常用雇用労働者数301人以上
			※令和4年4月からは、101人以上
計	状況把握・課題分析	任 意	基礎項目については必ず把握し、課題分析を行った上で、行動計画を策定することが必要。
画	目 標	数値目標でなくてもよい。	必ず、数値目標を定めることが必要。
	届出様式	省令で様式が定められている。	省令で必要記載事項が定められている。
情報公表		原則、無。	年1回以上、公表が必要。
認定制度		計画の達成状況を見るため、計画期間終了後申請する。	実績値で評価するため、計画期間終了を待たず、申請が可能。

<ステップ4> 女性の活躍に関する情報公表

情報公表項目

(パンフレット19頁～21頁)

★自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍しやすい企業にとっては、優秀な人材の確保や競争力の強化につながることが期待できます。

★労働者数301人以上企業については、①と②について各1項目以上公表することが必要です。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供(働き甲斐)

- ・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:雇入れの実績)
- ・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(働きやすさ)

- ・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)

※(派)の表示のある項目については、派遣労働者も含めて公表することが必要。

情報公表の方法について

- その時点に得られる**最新の数値**について公表。
- 公表の方法**
 - ・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**」への掲載
 - ・自社のホームページへの掲載 など

情報公表の頻度について

- 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**更新時点を明記**。

(例)

2020年4月現在	
【採用した労働者に占める女性労働者の割合】	
○総合職	30%
○一般職	80%
○パート	90%
【有給休暇取得率】	50%

女性活躍推進法に基づく認定制度

(パンフレット22頁)



●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月創設。

●認定のメリット

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」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。

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

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。 ※上記実績を「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262626

(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。

お気軽にご相談下さい。

【相談内容】

女性活躍推進法に基づく

- 行動計画の策定について
- 情報公表について
- 認定取得について

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）など

【相談先】

香川労働局雇用環境・均等室

〒760-0019 高松市サンポート3-33
高松サンポート合同庁舎2F
TEL（087）811-8924

★女性活躍推進法の詳細は、厚生労働省ホームページもご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ

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

女性活躍推進法特集ページ



で検索！