

女性活躍推進法の改正について

- ◆ 女性活躍推進法とは
- ◆ 改正内容（令和2年4月1日～令和4年4月1日施行分）
- ◆ 一般事業主行動計画の策定から届出の流れ（ステップ1～3）
- ◆ 女性の活躍に関する「情報公表」について
- ◆ 「えるぼし認定」、「プラチナえるぼし認定」とは
- ◆ お役立ち情報

神奈川県労働局雇用環境・均等部指導課
令和4年10月17日、18日

◆女性活躍推進法とは

『女性活躍推進法』は平成28年(2016年)に施行し、日本における働く女性の現状を踏まえ、働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に行動計画を策定・公表するよう義務付けています(300人以下の事業主は努力義務)。

➡令和4年(2022)年4月1日より常時雇用する労働者数101人以上300人以下の一般事業主にも行動計画の策定・届出等が義務化されました。(詳細はスライド2、3頁参照)

女性活躍推進法で求められる取組とは

- (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- (2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の「策定」➡「社内周知」➡「外部公表」
- (3) 労働局に策定届を「届出」
- (4) 「自社の女性の活躍に関する情報の公表」

一般事業主行動計画の改正内容 (令和2年4月1日施行)

◆改正内容 (令和2年4月1日～令和4年4月1日施行分)

▶ **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。

101人以上事業主にも一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表が義務化されます（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取組を実施してください。

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。

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、選択項目を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（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**、**◎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**神奈川県労働局雇用環境・均等部指導課**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。

郵送・電子申請も可です。
次世代法に基づく行動計画との一体的な策定・届出もできます。
現在、101人以上にもかかわらず未届の場合は、至急届出を！！

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
<ul style="list-style-type: none">・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	<ul style="list-style-type: none">・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。

【よくいただく質問】

- ・女性の人数が多い企業、または女性がほとんどいない企業でも義務になるのか
 - ➡常時雇用する労働者が101人以上の企業であれば義務。
- ・すでに届出しているはずだが・・・
 - ➡次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定届と女性活躍推進法に基づく行動計画の策定届は別。改めて届出が必要。

令和4年4月1日から 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が 101人以上300人以下の中小企業にも義務化されました！！

「改正女性活躍推進法」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301人以上の企業に義務づけられていましたが、**令和4年4月1日から、101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されました。**

※「常時雇用する労働者」とは

正社員だけでなくパート、契約社員などの名称にかかわらず、①期間の定めなく雇用されている者②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

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、次の3つのステップになります。

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。

- ・（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

※令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する制度が改正され、**常時雇用する労働者が301人以上の事業主は男女の賃金の差異の状況把握も必要になります**（詳しくはパンフレットP7をご覧ください）。

モデル行動計画A（常用労働者数300以下企業）

【女性の採用が進んでおらず女性労働者の割合が低い会社】

株式会社A

1. 計画期間2022年1月1日～2024年12月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 全社員に占める女性の割合を30%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2022年〇月～女子学生からの応募を増やすため、就職説明会等で積極的な広報を行う。
- 仕事と育児の両立を支援するため、定期的に管理職に対して当社の育児関連制度の周知と意識啓発を実施する。
- 2023年〇月～社内の配置転換のルールを明確化する。
- 2024年〇月～女性が少ない〇〇部への女性の積極的な配置をする。

モデル行動計画B(常用労働者数300以下企業)

【女性の離職率が高い】

株式会社B

1. 計画期間2022年4月1日～2023年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 女性労働者の平均勤続年数を現在の〇年より1年以上伸ばす

<実施時期・取組内容>

- 2022年〇月～ 利用できる両立支援制度を管理職や労働者に周知徹底する。
- 2023年〇月～ 年次有給休暇取得を促進するための取組を行う。

モデル行動計画C(常用労働者数300以下企業)

【管理職に占める女性の割合が少ない】

株式会社C

1. 計画期間2022年4月1日～2024年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 女性管理職を80%程度に増やし、管理職の男女比と全社員の男女比が同程度となるようにする。

<実施時期・取組内容>

- 2022年〇月～各部署で上司が社員の育成計画を作成し、社員に共有する。
- 2022年〇月～男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 2023年〇月～管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する。

モデル行動計画D(常用労働者数300以下企業)

【残業時間が多く、女性の離職率が高い】

株式会社D

1. 計画期間2022年4月1日～2024年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 社員一人当たりの月平均残業時間を20時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 2022年〇月～全社員を対象として、長時間労働削減、業務効率化に関するアンケートを実施する。
- 2022年〇月～アンケート結果を分析し、全社員が閲覧できる場所に掲示するとともに、結果を踏まえた課題、施策を経営会議の議題とする。
- 2023年〇月～部門ごとの平均残業時間を毎月集計し、社内イントラネットでいつでも確認できるようにする。また、残業時間を減らす方針を社長から提示し、各部門において部門長から残業時間削減のための取組を示す。
- 2023年〇月～フレックスタイム制度等、柔軟な働き方を可能にする制度導入の検討開始。
- 2023年〇月～柔軟な働き方を可能にする制度を導入する。

選択項目による状況把握について

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、
右記パンフレット5ページを参照してください。

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！

常時雇用する労働者301人以上の事業主を対象として、2022年（令和4年）7月8日から男女の賃金の差異が情報公表の必須項目となりました。



目次

なぜ女性の活躍推進が必要なのか	1
女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取組の概観	2
一般事業主が行うべきこと	3
女性の活躍に関する状況把握、課題分析	4
一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表	8
一般事業主行動計画の策定例	10
一般事業主行動計画策定にあたっての留意点	12
一般事業主行動計画を策定した旨の届出	13
一般事業主行動計画策定の記入例	14
女性の活躍に関する情報公表について	20
女性の活躍推進企業データベース	24
認定取得を目指しましょう	25
課題分析の方法例、課題に対する取組例	26
女性活躍推進法の条文等（抜粋）	34
女性活躍推進に取り組む一般事業主へのお知らせ	50

◆ 一般事業主行動計画の策定から届出の流れ（ステップ1～3）

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 (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。

外部公表には「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください！

- ▶ 行動計画の外部への公表及び女性の活躍に関する情報公表の掲載先として、このデータベースを是非ご活用ください！
- ▶ 先行する他社の取組を検索、閲覧し、自社の行動計画を策定するヒントとすることもできます。

URL▶▶

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



登録企業が増えています！

※女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は **22,948社**。一般事業主行動計画を掲載している企業数は **32,900社**（令和4年9月時点）

ステップ3

一般事業主行動計画を策定したことを神奈川労働局に届け出る

届け出の様式は、以下をご参照ください。届出は郵送または電子申請を推奨します。

■ 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/11900000/000713159.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

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000744481.doc>

■ e-Gov 手続き検索サイト（e-Gov）

<https://shinsei.e-gov.go.jp/recept/procedure/lists/procedureInformation>

* 控えが必要な場合は、郵送の際に、正副2部と切手を貼った返信用封筒を必ず同封いただきますようお願いします。

<次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出>

女性活躍推進法に基づく行動計画と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は、**両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**、両法に基づく行動計画を一体的に策定、届出ができます。策定届については、下記の次世代法・女性活躍推進法一体型様式により、一体として届出できます。

記入例はパンフレット17～19頁参照

様式第2号（次世代法第一条の二及び第二条並びに女活省令第一条及び第五条関係）（第一面）（A4）
次世代法・女性活躍推進法 一体型

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 令和4年12月1日

都道府県労働局長 様

（ふりがな） かぶしがいいしや えい
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 A
（ふりがな） まるまる
（法人の場合）代表者の氏名 代表取締役 ○○○○
主たる事業 ×××××
住 所 〒100-0000 東京都千代田区○○○
電 話 番 号 03-××××-××××

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 581 人（うち有期契約労働者 人）
 男性労働者の数 327 人
 女性労働者の数 254 人

2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成（令和）4年12月1日

3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は次世代育成支援対策・女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成（令和）4年12月1日～令和7年11月30日

5. 規定整備の状況
 ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 有 無
 ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 有 無

6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 平成（令和）4年12月1日

7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 ① インターネットの利用（自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト（両立支援のひろば、女性の活躍推進企業データベース）／その他（ ））
 ② その他の公表方法

8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法

1 男女別の労働者数及び有期契約労働者の数を記入してください。

5 該当するものに○をつけてください。

届出を行う一般事業主の氏名（記名または自筆による署名）または名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名（記名または自筆による署名）、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

6 女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画を別々に策定している場合も一体型での届出が可能です。（ただし計画期間は同一である場合に限りです。）女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画を別々に策定している場合で、行動計画の公表日が異なる場合は、欄外を利用して、2つの公表日が分かるように記載してください。

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！

常時雇用する労働者の1人以上の事業主を対象として、2022年（令和4年）7月8日から男女の両方の従業員が情報公表の義務となりました。

目次

- 1 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定
- 2 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出
- 3 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表
- 4 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 5 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 6 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 7 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 8 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 9 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 10 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 11 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 12 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 13 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 14 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 15 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 16 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 17 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 18 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 19 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 20 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 21 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 22 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 23 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 24 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 25 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 26 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 27 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 28 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 29 一般事業主行動計画の策定、届出、公表
- 30 一般事業主行動計画の策定、届出、公表

厚生労働省・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

以上で行動計画の策定・届出手続きは完了です。

★上記ステップ1～3、届出様式について★

神奈川労働局HP>

各種法令・制度・手続き >

雇用均等関係 >

〈女性の活躍推進〉取組応援サイト【指導課】に掲載

常時雇用する労働者が101人以上にもかかわらず、4月1日以降に届出がない場合は法違反になりますので、未届の場合は、至急ご提出ください！！

【策定届の提出にあたってご注意いただきたいこと】

- ・女性活躍推進法に基づく行動計画には、数値目標が必須であること
- ・周知・公表の方法について「その他」を選択した場合、カッコ内に必ず方法を記載すること
- ・前回の計画期間と次期計画期間の始期が重なっていないこと
- ・届出日、行動計画策定日、公表日(様式第2号)欄等の不備
- ・社会保険労務士が提出代行となる場合、策定届の余白に「提出代行者」の表示をすること
- ・社会保険労務士が事務代理となる場合は、策定届の欄外に「事務代理者」の表示とともに社労士事務所名等記載し、担当部局欄と担当者欄には、権限を与えた企業の担当者名を記載すること

◆女性の活躍に関する「情報公表」について

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(年1回更新)。



情報公表には「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください！

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
<ul style="list-style-type: none">・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・男女の賃金の差異(全・正・パ有)	<ul style="list-style-type: none">・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)

※(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。ただし、属する労働者数が全労働者のおおむね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公表して差し支えありません(雇用形態が異なる場合を除きます)。

※(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。

※「男女の賃金の差異」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。

併せて、上記の項目とは別に、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です。

- ・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

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・評価しましょう。

その結果をその後の取組や計画に反映させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のPDCAサイクルを確立させましょう。

◆ 「えるぼし」認定・「プラチナえるぼし」認定とは

「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。



2020年6月創設

「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、公共調達の加点を受けられます。
- ・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。

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。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。（※） <p>※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</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

◆お役立ち情報

「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください！

- ▶ 行動計画の外部への公表及び女性の活躍に関する情報公表の掲載先として、このデータベースを是非ご活用ください！
- ▶ 先行する他社の取組を検索、閲覧し、自社の行動計画を策定するヒントとすることもできます。

URL▶▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

登録企業が増えています！



「女性活躍特集ページ」をご活用ください！

▶▶ 中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム

自社の女性活躍に関する問題点を明らかにするため、女性活躍推進法に基づき企業が実施する状況把握、課題分析について、支援するためのプログラムです。

本プログラムでは、4つの基礎項目の把握により、女性の活躍に関する状況をタイプ別に分け、取組内容をいくつか提案いたします。自社の状況にあった課題、行動計画の目標や取組内容を設定する上で是非参考にしてください。

URL▶▶ <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000612149.xlsm>

QRコードはこちら



▶▶ 公共調達による優遇措置

女性活躍推進法に基づく認定企業(「えるぼし」認定企業、「プラチナえるぼし」認定企業)等は、公共調達で有利になります。中小企業の場合、行動計画の策定・届出を行うだけで、加点の対象になります。

▶▶ 日本政策金融公庫による融資制度

行動計画の策定や「えるぼし」認定を取得した中小企業は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)」を通常よりも低金利で利用することができます。

詳細は、**厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)**から！

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

QRコードはこちら



ご清聴ありがとうございました

本日ご説明した内容についてのお問合せや
女性活躍推進法に基づく策定届の届出先は
神奈川労働局雇用環境・均等部指導課
〒231-8434
横浜市中区北仲通5-57 横浜第二合同庁舎13階
TEL 045-211-7380