

令和3年10月22日～

## 改正女性活躍推進法について

～令和4年4月1日より101人以上の労働者を使用する事業主は行動計画を策定・届出が必要となります～



熊本労働局 雇用環境・均等室

## 0 本日のお伝えしたい事項



## 重要事項は3項目です



- 1 一般事業主行動計画とは？
- 2 一般事業主行動計画の策定・届出  
対象が常時**101名以上の事業主**に  
変更
- 3 「えるぼし」認定を目指そう！

3

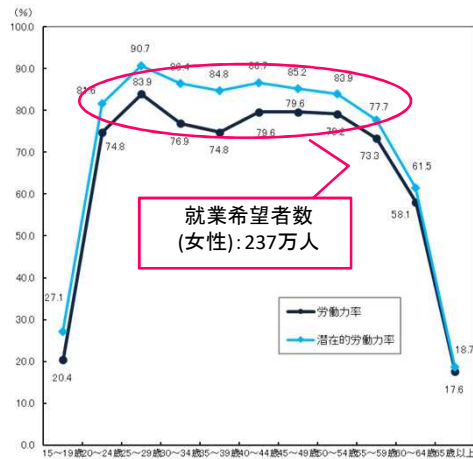
- 1 なぜ女性の活躍推進が必要なのか

パンフレット P1参照

## 女性の力が十分に発揮できていない

【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率（2018年）】

- ・女性の労働力率(就業率)は上昇傾向にあるが、それでも就業を希望しながら働いていない女性は237万人いる
- ・第一子出産を契機に約5割の女性が離職している。(30歳台に注目)
- ・出産・育児後に再就職する場合、パートタイム労働者等になる傾向が多い(56.0%)



(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)」

## だから、女性活躍が重要なのです！

急速な人口減少や少子高齢化により労働力不足が懸念され、またニーズの多様化やグローバル化への対応のため、人材の多様化が必要不可欠。



採用・育成にコストを投じた女性労働者を①能力を高めつつ②継続就業させることは、人材確保やモチベーションの維持向上に繋がり企業にとってメリットが大きい。



民間事業主(一般事業主)、国、地方公共団体に対して女性が活躍(個性・能力が十分に発揮)できるよう、数年の期間を定めて、計画を立てたうえで行動してほしい！(行動計画の策定)

## 女性活躍推進法の目的

## 2 一般事業主行動計画とは？



パンフレットに記載はありません

### 一般事業主行動計画は2つあります

**女性活躍推進法** 労働者数301人以上の企業は届出の義務があります。  
(労働者数101人以上の企業は令和4年4月1日より義務)



- 女性活躍推進法に基づき、
- (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・届出・周知・公表、
  - (3) 自社の女性の活躍に関する情報の公表

※両立支援助成金の女性活躍加速化コースの申請をお考えの企業の方は、こちらの一般事業主行動計画の提出が要件となっています

**次世代育成支援対策推進法** 労働者数 101 人以上の企業は届出の義務があります



次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。

※両立支援等助成金の出生時両立支援コース、育児休業等支援コースの申請をお考えの企業の方はこちらの一般事業主行動計画の提出が要件となっています。

### 3 女性活躍推進法における 一般事業主が行うべき取組の流れ

パンフレット P2参照

## STEP1～4が必要です！（その1）

#### ▶ STEP 1 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

##### ○ 状況把握

自社の女性の活躍に関する状況を把握してください。

##### ○ 課題分析

把握した状況から自社の課題を分析してください。

#### ▶ STEP 2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

##### ○ 行動計画の策定

ステップ1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。行動計画には、**(a)計画期間**、**(b)数値目標**、**(c)取組内容**、**(d)取組の実施時期**を盛り込む必要があります。

##### ○ 行動計画の社内周知、公表

行動計画を労働者に**周知**し、外部に**公表**してください

## STEP1～4が必要です！（その2）

### ▶ STEP 3

#### 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

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（参考様式）**」を記載し、電子申請、郵送又は持参により**都道府県労働局に届け出**てください。

### ▶ STEP 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、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。

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったら**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）のサイクル（**PDCAサイクル**）を**確立**させましょう！

11

## 4 改正項目

パンフレット P3上段

## 4-1 2020年施行内容

パンフレット P3上段

## すでに施行されています！

常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主

改正前	改正後	施行日
以下、(1)~(4)の取組が <b>義務</b> (1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析	▶左記(2)の行動計画の策定について原則として、8ページの①と②の区分ごとに <b>1項目以上(計2項目以上)を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定</b> する必要があります(義務)	<b>2020年(令和2年)4月1日</b>
(2) <b>1つ以上の数値目標</b> を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 (3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出 (4)女性の活躍に関する <b>1項目以上の情報公表</b>	▶左記(4)の情報公表について19ページの①と②の区分から、 <b>それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表</b> する必要があります(義務)	<b>2020年(令和2年)6月1日</b>

14

## 詳しくはp8を確認してください

### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ◆ 採用  
採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ◆ 配置・育成・教育訓練
- ◆ 評価・登用  
管理職に占める女性労働者の割合
- ◆ 職場風土・性別役割分担意識
- ◆ 再チャレンジ  
(多様なキャリアコース)
- ◆ 取組の結果を図るための指標

### 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

- ◆ 継続就業・働き方改革  
男女の平均継続勤務年数の差異
- 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

15

## すでに施行されています！

### 常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主

改正前	改正後	施行日
以下、(1)～(4)の取組が <b>義務</b> (1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析	▶左記(2)の行動計画の策定について原則として、8ページの①と②の区分ごとに <b>1項目以上(計2項目以上)を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定</b> する必要があります(義務)	<b>2020年(令和2年)4月1日</b>
(2) <b>1つ以上の数値目標</b> を定めた行動計画の策定、社内周知、公表	▶左記(4)の情報公表について19ページの①と②の区分から、 <b>それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表</b> する必要があります(義務)	<b>2020年(令和2年)6月1日</b>
(3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出		
(4)女性の活躍に関する <b>1項目以上の情報公表</b>		

16



詳しくはp19を確認してください

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"><li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合</li><li>・男女別の採用における競争倍率</li><li>・労働者に占める女性労働者の割合</li><li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li><li>・管理職に占める女性労働者の割合</li><li>・役員に占める女性の割合</li><li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績</li><li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li><li>・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</li><li>・男女別の育児休業取得率</li><li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li><li>・有給休暇取得率</li></ul>

17

## 4-2 2022年施行内容



パンフレット P3下段

## 令和4年4月から策定・届出が必要？

常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の事業主

改正前	改正後	施行日
以下、(1)～(4)の取組が <b>努力義務</b> (1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析 (2) <b>1つ以上の数値目標</b> を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 (3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出 (4)女性の活躍に関する <b>1項目以上の情報公表</b>	左記、(1)～(4)の取組が <b>義務</b>	<b>2022年 (令和4年) 4月1日</b>

19

## 5 一般事業主行動計画を作成しよう

パンフレット P4

▶ **STEP 1** **自社の女性の活躍に関する状況把握、  
課題分析**

**御社の課題を探しましょう**

【基礎項目】（必ず把握すべきもの）

- 1 採用した労働者に占める女性労働者の割合  
（注：雇用管理区分ごと）
- 2 男女の平均継続勤務年数の差異  
（注：雇用管理区分ごと）
- 3 労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時  
間の状況
- 4 管理職に占める女性労働者の割合

パンフレット P4

**5-1 ちょっとその前に...**

パンフレット P4

## 雇用管理区分って何？



職種・資格・雇用形態・就業形態  
等の労働者の区分を行うもの

同一か否かの判断は、

- ①職務の内容の違い
- ②人事異動(転勤・昇進昇格)の違い

コース別

職種別

雇用形態別

23

## コース別で区分してみると



全員正社員ですが…

名称	職務	異動	昇進
総合職	全職種	全国転勤	上限なし
エリア総合職	全職種	地方内転勤	地方課長まで
一般職	●●職種	転勤なし	地方主任まで

正社員のみであっても、3種類の区分がされている  
＝雇用管理区分は3種類  
職務と異動と昇進で各々に区別されている

24

## 職種別で区分してみると



### 職種で分けてみた

名称	職務	異動	昇進	雇用形態
正社員事務職	事務のみ	転勤有	上限なし	正社員
正社員営業職	営業のみ	転勤有	上限なし	正社員
正社員技術職	技術のみ	転勤有	上限なし	正社員
正社員製造職	製造のみ	転勤なし	上限なし	正社員
パート製造職	製造のみ	転勤なし	昇進なし	パート

正社員・パート労働者であれば、それにより2つの雇用管理区分が発生。さらに正社員で4つの区分が生じるため、合計で5つの雇用管理区分がある。

25

## 資格別で区分してみると



### 病院内ではどう区分される？

名称	職務	異動	雇用形態
医師	医療業務全般	転勤なし	正社員
薬剤師	調剤業務全般	転勤なし	正社員
看護師	看護業務全般	転勤なし	正社員
事務員	事務業務全般	転勤なし	正社員

正社員のみであり、かつ異動もない状態でも、職務(資格別)で雇用管理区分が分けられる場合もあります。

26

## 5-2 では改めてSTEP1を検討します

パンフレット P4

### 1 採用した労働者に占める 女性労働者の割合

雇用管理区分ごとの把握が必要です!!!

直近の事業年度の  
女性の採用者数  
(中途採用含む)

÷

直近の事業年度の  
採用者数  
(中途採用含む)

目安としては4割を下回れば課題として認識してみてもよいのでは？

パンフレットP4(課題分析はp23, 24)

28

## 2 男女の平均継続年数の差異

雇用管理区分ごとの把握が必要です!!!

女性の継続勤務年数

÷

男性の継続勤務年数

目安としては8割を下回れば課題として認識してみてもよいのでは？

パンフレットP4(課題分析はp25, 26)

29

## 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

男女は関係ありません!!!

各月の対象労働者の  
(時間外+休日労働)  
の総時間数の合計

÷

対象労働者数

- ・45時間を超える月がある場合には目安とすべきでは？
- ・長時間労働の問題が生じるため、幅広く課題として挙げるべきでは？
- ・時間外・休日労働に関する協定届(通称:36協定)の内容ともリンクしておくべきでは？

パンフレットP4(課題分析はp27, 28)

30

## 4 管理職に占める女性労働者の割合

管理職とは「課長級」と「それ以上の役職」  
(役員は除きます)の合計です

女性の管理職数

÷

全体の管理職数

目安としては4割を下回れば課題として認識してみてもよいのでは？

パンフレットP4(課題分析はp29, 30)

31

5-3 ではSTEP2を検討します

パンフレット P4



▶ STEP 2

一般事業主行動計画の策定、  
社内周知、公表

行動計画は

内と外に必要です

- ① 全ての労働者に周知  
掲示・イントラネット・メール送付
- ② 外部にも公表 後ほど説明します  
自社HP・女性活躍推進企業DB

パンフレットP7下段

33

▶ STEP 2

一般事業主行動計画の策定、  
社内周知、公表

実際に作成してみましょう！

[パワーポイントは縦に変わります](#)

34

