

## 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・届出及び情報公表の義務の対象拡大（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。  
（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
<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(区)</li><li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li><li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</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(区)(派)</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(区)</li><li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li><li>・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)</li><li>・有給休暇取得率</li><li>・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li></ul>

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。

常時雇用する労働者が 301人以上の事業主の皆さまへ

「改正女性活躍推進法」が施行されます！

## 一般事業主行動計画に、数値目標を「2つ以上」定める必要があります！

▶ 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、長野労働局まで届け出る必要があります。

▶ 令和2年6月1日以降は、女性の活躍推進に関する情報公表についても、公表の仕方が変わります。詳細は、裏面をご覧ください。

### 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)
- ・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)

※ 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。

※ 「(区)」の表示のある項目：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。

※ 「(派)」の表示のある項目：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。

### 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。

### 数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標 1

①の区分に関する数値目標！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標 2

②の区分に関する数値目標！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

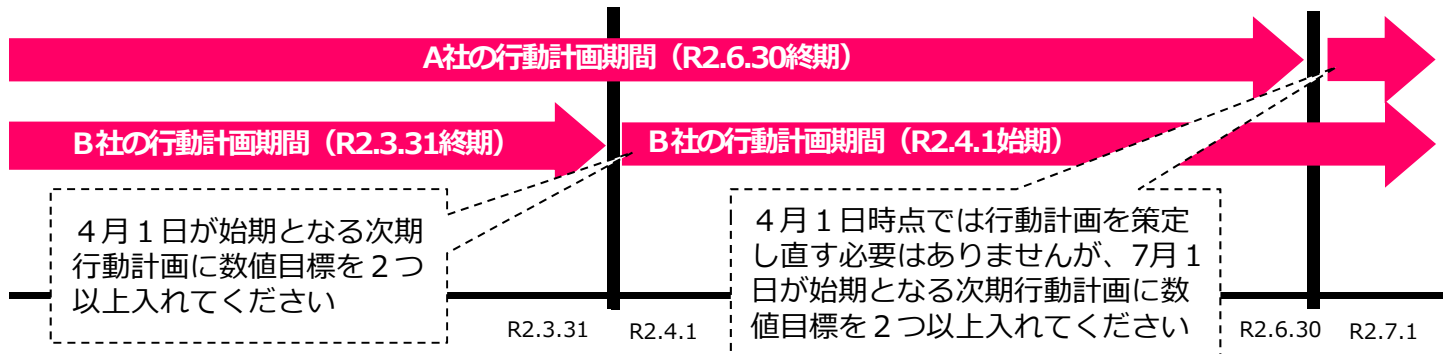
- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

Q

令和2年4月1日になったら、常時雇用する労働者301人以上の全事業主が一般事業主行動計画を策定し直さないといけないのでしょうか？

A

令和2年4月1日以降に行動計画の始期を設定する301人以上の事業主は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定し、都道府県労働局に提出する必要があります。



Q

令和2年3月31日までに都道府県労働局に策定届(※)を提出する場合は、行動計画に定める数値目標は1つ以上でよいのでしょうか？

A

令和2年3月31日までに策定届を提出する場合でも、行動計画の始期が令和2年4月1日以降の場合は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定する必要があります。

(※) 策定届の新様式は、女性活躍推進法特集ページ(厚生労働省ホームページ内)に今後掲載する予定ですので、ご確認ください。

## 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)

令和2年6月1日以降は、常時雇用する労働者301人以上の事業主は、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の区分から、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	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(区)</li> <li>男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</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(区)(派)</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(区)</li> <li>労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>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)</li> <li>有給休暇取得率</li> <li>雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li> </ul>

※「(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。

● 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



長野労働局 雇用環境・均等室

電話番号 026-227-0125 ※受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)