

奈良労働局発表
令和4年5月30日

報道関係者各位

【照会先】

奈良労働局雇用環境・均等室

室長 池上 彰子

室長補佐 福井 雅代

指導係 岡村 直人

(電話) 0742-32-0210

女性活躍推進法に基づく行動計画の届出率は100%

～令和4年4月から義務となった中小企業230社がすべて届出～

奈良労働局（局長 鈴木 伸宏）は、令和4年4月1日から中小企業に適用拡大された女性活躍推進法に基づく行動計画の届出状況を次のとおり取りまとめました。

<ポイント>

1 奈良労働局管内における行動計画の届出率は100.0%

奈良労働局管内における女性活躍推進法に基づく行動計画の届出が義務となった中小企業は230社。当局管内における届出率は100.0%であった。

2 女性活躍推進のために掲げた主な目標は「女性管理職の増加」で23.4%

管内企業において、女性活躍推進のために掲げた目標のうち最も多かったのは、「管理職に占める女性労働者の割合の増加」で23.4%であった。

3 女性活躍推進の目標達成のための取組は、「継続就業・職場風土」に関する取組で41.1%

女性活躍推進の目標達成のための取組で最も多かったのは、「利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理者への周知徹底」など「継続就業・職場風土」に関する取組で41.1%であった。

4 女性活躍に関する情報公表の方法は「女性の活躍推進企業データベース」で77.0%

自社の女性活躍に関する情報について、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」での公表が77.0%(177件)と最も多かった。

[別添資料]

別添1 奈良労働局管内の女性活躍推進法に基づく行動計画の届出状況

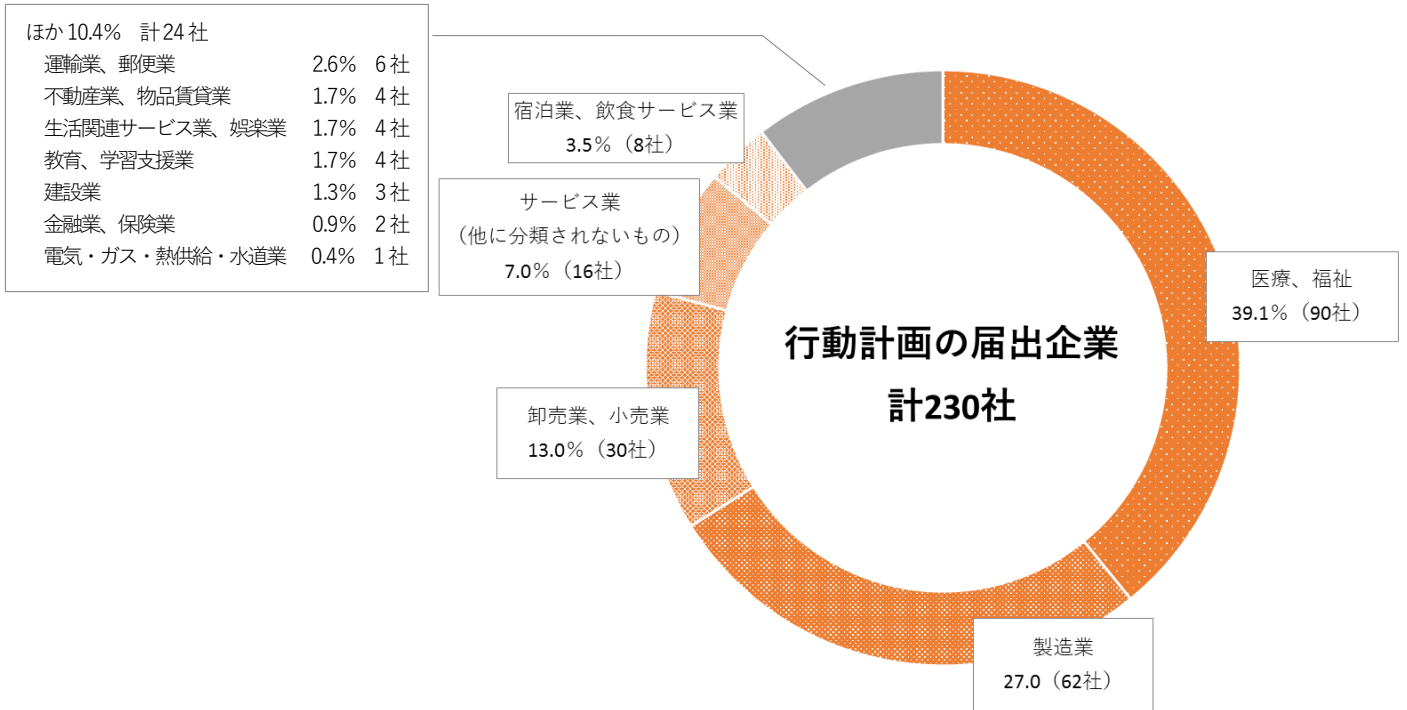
〃 2 女性活躍推進法の概要

〃 3 女性の活躍推進企業データベース

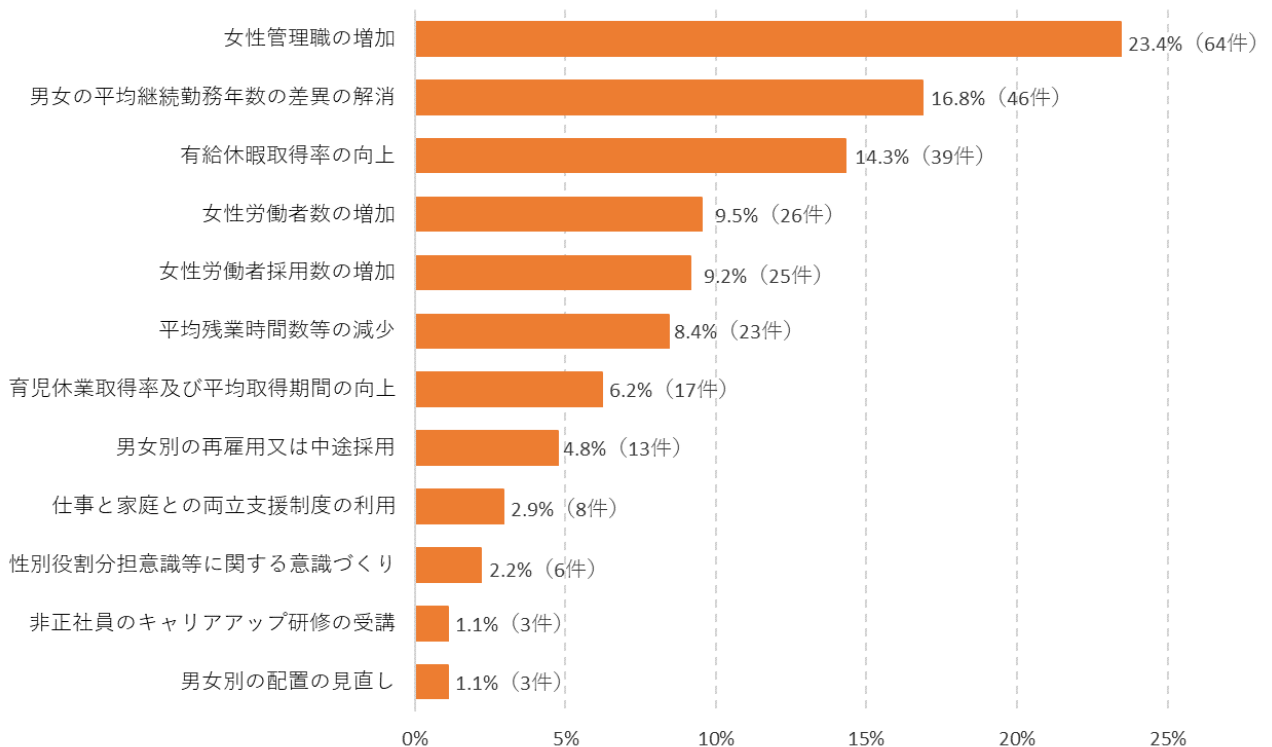
奈良労働局管内の女性活躍推進法に基づく 行動計画の届出状況（令和4年3月末）

別添1

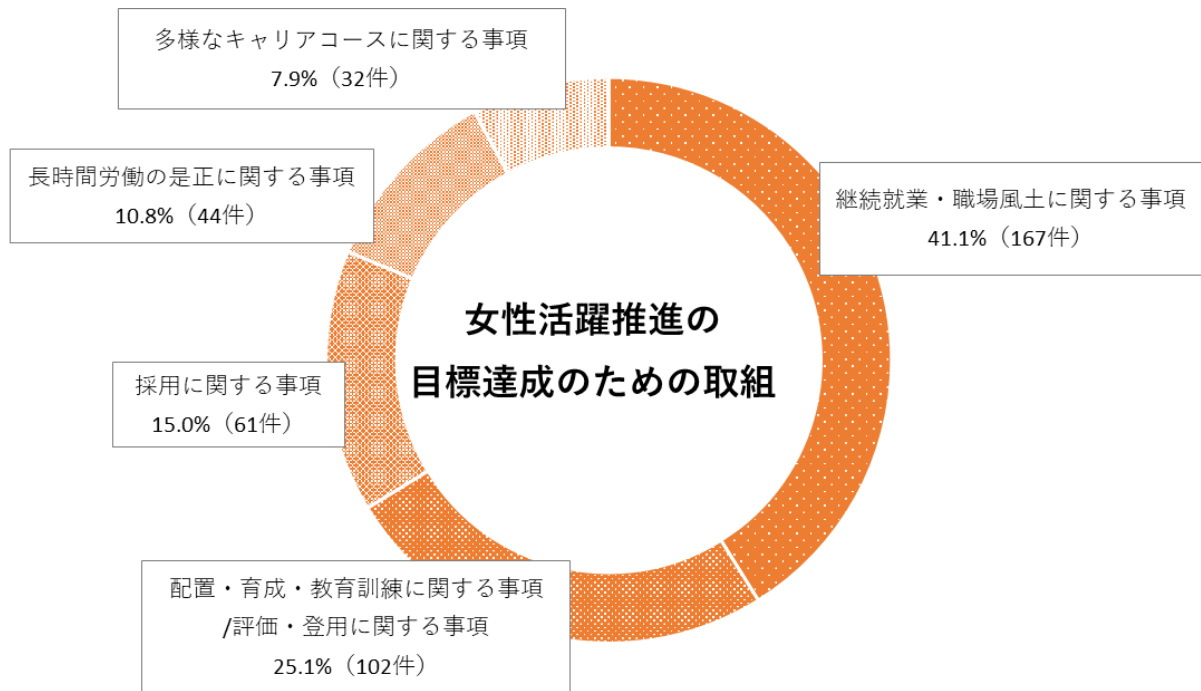
(1) 行動計画届出企業の業種



(2) 各企業が届け出た行動計画の達成目標(MA)

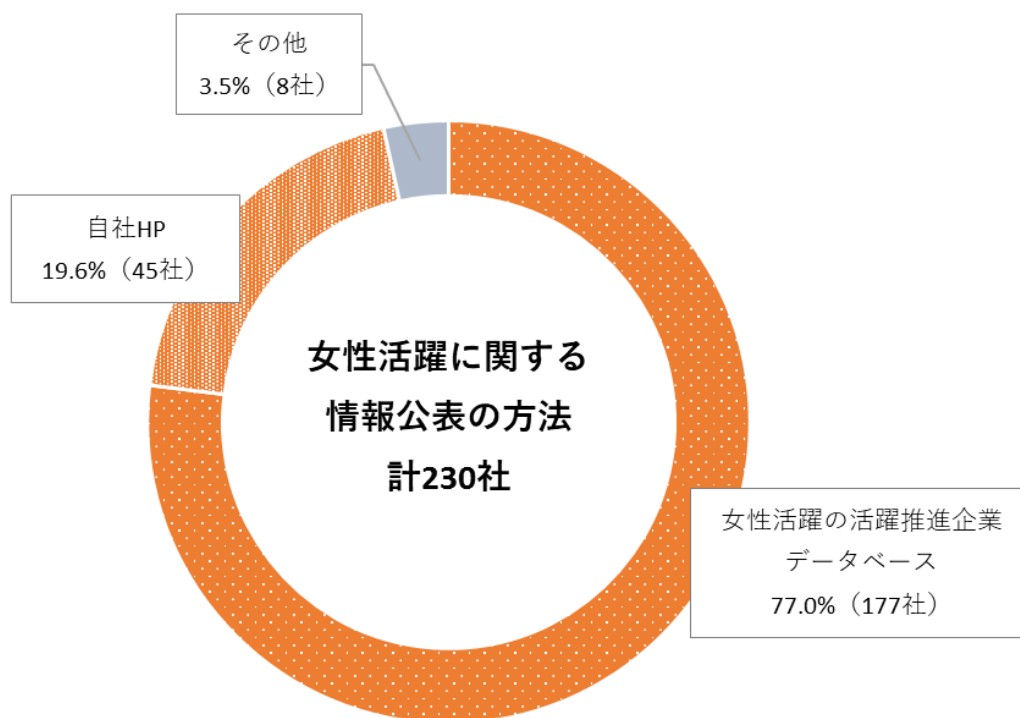


(3)女性活躍推進の目標達成のための取組(MA)



女性活躍推進の目標達成のための取組内容			
継続就業・職場風土に関する事項 41.1% (167件)	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	13.5%	(55件)
	有給休暇の取得促進	13.5%	(55件)
	職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発	5.9%	(24件)
	その他	8.1%	(33件)
配置・育成・教育訓練に関する事項/ 評価・登用に関する事項 25.1% (102件)	従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与	9.9%	(40件)
	女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング	7.9%	(32件)
	若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング	4.2%	(17件)
	その他	3.2%	(13件)
採用に関する事項 15.0% (61件)	女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報	11.3%	(46件)
	採用選考基準や、その運用の見直し	2.7%	(11件)
	その他	1.0%	(4件)
長時間労働の是正に関する事項 10.8% (44社)	組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ	3.9%	(16件)
	組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信	2.7%	(11件)
	チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底	2.5%	(10件)
	その他	1.7%	(7件)
多様なキャリアコースに関する事項 7.9% (32社)	非正社員から正社員(※)への転換制度の積極的運用	5.4%	(22件)
	採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し(コース区分の廃止・再編等)	1.5%	(6件)
	その他	1.0%	(4件)

(4) 女性活躍に関する情報公表の方法



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す

「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す。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す。

一般事業主行動計画の策定・届出の進め方

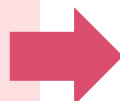
「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込まなければなりません。

行動計画の策定から届出までの流れは、以下の4つのステップをご参照ください。

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。

- ・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、パンフレットをご覧ください。
- ・（区）の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。
- ・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



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。

ステップ3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

届け出の様式は、以下をご参照ください。

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>

ステップ4 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・評価してください。

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または雇用形態の転換実績(区)(派)男女別の再雇用または中途採用の実績	<ul style="list-style-type: none">男女の平均継続勤務年数の差異10事業年度前およ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)

「(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

早めに行動計画を策定するとメリットがあります

101人以上300人以下の企業が行動計画を策定すると、以下の制度等を活用できます。(令和3年12月現在)

公共調達における加点評価(問い合わせ先:内閣府男女共同参画局)

各府省等が実施する総合評価策札方式または企画競争による調達で有利になります。

https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/wlb_torikumi01.pdf

「働き方改革推進支援資金」特別利率による資金融資(問い合わせ先:日本政策金融公庫)

働き方改革実現計画を実施するために必要とする設備資金と運転資金に活用できます。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html



「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します。
「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を期待できます。
- 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。

女性活躍推進法に関する詳しい情報は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

女性活躍推進法に基づく一般事業種行動計画を策定しましょう(詳しいパンフレット)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

●中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム

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

一般事業主行動計画の策定等、表面のステップ1からステップ2を簡単に行うことができます。

●中小企業のための女性活躍推進事業

女性活躍推進アドバイザーによる無料の個別支援サービス。一般事業主行動計画の策定等について、電話・メール、オンライン、訪問などで支援します。



女性 の 活躍推進企業 データベース

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

女性活躍 データベース 🔍

働く場所は、 わたしが **見**つける

15,000社以上の
企業情報を掲載

本データベースで
公表されているデータは、
企業自らが公表して
いるものです。

女性の活躍推進企業データベースとは?

女性活躍推進法に基づき、各企業が、策定した一般事業主行動計画や自社の女性活躍に関する状況について公表するサイトで、厚生労働省が運営しています。

こんなことを調べることができます!

- ✓ 採用者に占める女性の割合
- ✓ 女性労働者の割合
- ✓ 女性管理職や役員の割合
- ✓ 年次有給休暇取得率
- ✓ 月平均残業時間
- ✓ 男女別の育児休業取得率

「有休は取りやすいかな?」

「残業はどれくらいあるんだろう」…。

就活していく中で、働きやすい職場であるか会社に聞いてみたくても、聞きづらいと思われるのでは? 学生の皆さんもいるのでは?

「女性の活躍推進企業データベース」では、気になる会社の情報を見ることができます。ぜひ、チェックしてみてください。



気になる企業を調べる

企業名から検索。気になる企業は、「♥お気に入り」に保存できます。また、「♥お気に入り」の機能を使って、他の企業と比較することもできます。

企業名のひらがなでも検索できます

比較検討に便利!

気になる業種などを調べる

業種や都道府県、従業員数等で絞り込み、検索することができます。

企業名を知らない優良企業と出会えるチャンス!

企業名を知らない優良企業と出会えるチャンス!

認定マークから調べる

データベースの「企業認定等欄」にマークが付いている企業は、女性の活躍を推進している企業や子育てサポート企業など、一定の基準を満たして国の認定を受けた企業です。認定マークから検索をすることもできます。

女性活躍

えるぼし認定

厚生労働省から、女性の活躍推進の実施状況が優良であると認定を受けた企業です。基準を満たす項目数に応じて3段階あります。



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企業です。



ワーク・ライフ・バランス

くるみん認定

厚生労働大臣から「子育てサポート企業」として認定を受けた企業です。星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。



プラチナくるみん認定

くるみん認定を取得している企業のうち、さらに両立支援の取組が進んでいる企業が一定の要件を満たして認定を受けた企業です。



データのチェックポイント 🔍

① 今だけでなく将来性もチェック!

現時点の数値だけでなく、改善に向けた取組状況や今後の目標(一般事業主行動計画)も併せて見ることで、企業の女性活躍推進に向けた姿勢を読み取りましょう。

② 公表している項目数にも注目。

どれくらい多くの項目を公表しているかについても企業の女性活躍推進に対する姿勢を表すものです。

③ キャリアアップのチャンスは?

働きやすさに関する指標(例:残業時間や年休取得率、育休取得率、くるみん認定の取得等)だけでなく、活躍に関する指標(例:女性管理職比率、総合職や正社員の転換実績、えるぼし認定の取得等)も併せて見ることで、その企業で男女問わず能力に応じて力を発揮できているかを読み取りましょう。