

# 改正女性活躍推進法等説明会 ～行動計画例・策定方法等について～ 【女性の勤続年数が短い企業向け】

埼玉労働局雇用環境・均等室

令和4年2月

# 本日の内容

1. 女性活躍推進法改正のポイント
2. 各ステップに沿って行動計画を策定してみましよう(労働者数101~300人の企業様の場合)
  - ①【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
  - ②【ステップ2】一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表
  - ③【ステップ3】一般事業主行動計画を策定した旨の届出
  - ④【ステップ4】取組の実施、効果の測定、女性の活躍に関する情報の公表
3. 認定取得を目指しましょう

# 1 女性活躍推進法の改正ポイント

# 1. 女性活躍推進法の改正概要

- 【現状等】
- ・ 女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
  - ・ 一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
  - ・ 女性活躍推進法の施行(H27年9月)3年後の見直しが必要。

女性の職業生活における活躍を更に推進することが必要

## (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

- 企業における女性活躍に関する計画的な取組(PDCAサイクル)を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する(令和4年4月1日施行)**。

## (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化

- 情報公表義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する(令和4年4月1日施行)**。
- 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を
  - ① **職業生活に関する機会の提供**に関する実績、
  - 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に関する実績に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。

### 情報公表項目

- |   |  |
|---|--|
| ① | <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の実績</li><li>・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績</li></ul> |
| ② | <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>・ 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</li><li>・ 有給休暇取得率</li><li>・ 雇用管理区分ごとの労働者の有給休暇取得率</li></ul>        |

## (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「**プラチナえるぼし**」認定を創設する(取得企業は、行動計画の策定義務を免除)。



- ▶ 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、**令和4年3月末までに以下のステップ1～3まで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	<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>・男女の平均継続勤務年数の差異（区）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> </ul>
------	---	--

(注) (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。

<p><b>① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</b></p> <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>	<p><b>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</b></p> <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>・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>・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。

## 2 各ステップに沿って行動計画を策定しましょう

(労働者数101～300人の企業様の場合)

## 2ー① 【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

# 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

① まずは**基礎項目(必ず把握すべき項目)**の情報を把握しましょう

(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。

## 1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)

【計算方法】

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) × 100 (%)

※把握が難しい雇用管理区分については、「労働者に占める女性労働者の割合」で代替することができます。

## 2. 男女の平均継続勤務年数の差異 (区)

## 3. 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間 (健康管理時間) 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」

## 4. 管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】

女性の管理職数 ÷ 管理職数 × 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います。



## 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

### ▶▶ 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。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(転勤、昇進・昇格を含む)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によって判断します。(例：総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者など)

雇用管理区分の例～職種別雇用管理(代表業種:製造業、医療・福祉業)

	職務	異動	昇進	雇用形態
正社員事務職	事務のみ担当	転勤有	昇進上限なし	正社員
正社員営業職	営業のみ担当	転勤有	昇進上限なし	正社員
正社員技術職	技術のみ担当	転勤有	昇進上限なし	正社員
正社員製造職	製造のみ担当	転勤無	昇進上限なし	正社員
製造パート	製造のみ担当	転勤無	昇進はしない	パート

⇒まず正社員とパートで雇用形態が分かれているため、雇用管理区分が2つに分かれる。さらに、正社員の中でも担当職務、転勤に違いがあるため、正社員内でも4つの雇用管理区分がある。

# 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

② 次に基礎項目(必ず把握すべき項目)を基に、自社の課題を分析しましょう

分析と言われても、具体的にはどうすれば??

## ▶▶ 基礎項目の把握・課題分析方法

埼玉労働局ホームページに、基礎項目の入力をすれば課題が抽出される様子を掲載しています！  
数字を埋めると、課題となる箇所のセルが赤く表示されます。

※埼玉労働局トップページ>女性活躍推進法特集ページ>現状分析ツールへ

### 《現状分析ツール》

採用状況		直近の事業年度		
雇用管理区分		応募者数	採用者数	採用者中の女性割合
正社員事務職	男	6	2	60.0 %
	女	10	3	
正社員営業職	男	20	5	16.7 %
	女	3	1	
	男			#### %
	女			

○雇用管理区分ごとに、直近の事業年度の採用状況を男女別にご記入ください。

○雇用管理区分の例については、1ページ目冒頭をご覧ください。

○中途採用についても「採用者数」に含めることが望まれます。

○「採用者数」には「内定者数」を含めて差し支えありません。

○採用状況の把握が難し雇用管理区分については、労働者に占める女性労働者の割合で代替することが可能です。

## 2-② 【ステップ2】

一般事業主行動計画の策定、社内  
周知、公表

## ステップ2 > 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

### ① 行動計画の策定

STEP 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。

#### 《行動計画に盛り込むことが必要な事項》

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**を盛り込むことが必要です。

#### 計画期間

- ✓ 2025年度（令和7年度）までの期間で、各事業主の実情に応じておおむね**2年間から5年間**に区切ります。

#### 目標設定

- ✓ 数値目標は、実数、割合、倍数など数値を用いるものであればいずれでもよいですが、計画期間内の達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準を設定しましょう。（例:男女の勤続年数の差を○年以下とする。従業員全体の残業時間を月○時間以内とする。管理職に占める女性比率を○%以上とする。）
- ✓ **常時雇用する労働者数300人以下の事業主**が行動計画を策定する際は、**数値目標を1つ以上**定めてください。

#### 取組内容と取組の実施時期

- ✓ 取組内容を決定する際には、数値目標の設定を行ったものについて、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取り組みを行うべきか検討しましょう。
- ✓ 取組内容と併せて実施時期を検討しましょう。

## ステップ2 > 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

### 行動計画完成イメージ

#### 株式会社B 行動計画

○計画期間 令和4年4月1日 ~ 令和6年3月31日

○目標

**目標：女性の平均勤続年数を○年以上にする。**

○取組内容・実施時期

令和4年 4月~ 女性の勤続年数が低い理由・改善が望まれる点について全社員にアンケート調査を実施

令和4年 10月~ 仕事と育児・介護の両立支援制度の周知  
令和5年 7月~ ノー残業デーの実施

## ステップ2 > 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

わが社は出産や子育てを機に女性が退職しがちだが、どのような目標や取組をすればよいか？

育児休業の利用率や制度利用をしやすい雰囲気、残業の多さに着目してみましょう

### 【数値目標例】

- ・男女とも平均勤続年数を○年以上とする。
- ・育児休業の取得率を男女ともに○%以上とする。
- ・残業時間を平均月○時間以内とする。

### 【取組例】

- ・育児・介護関係制度の利用促進又は、法律を上回る育児・介護休業等の制度整備
- ・育児休業からの復職時の人事・上司も交えた面談実施
- ・育児・介護等の時間制約を有する労働者のネットワーク化による具体的ノウハウの共有
- ・マタニティハラスメント研修の実施
- ・育児休業からの復職者や短時間勤務中の労働者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成に関する研修の実施
- ・属人的な業務体制の見直し（複数担当制や多能工化による業務カバー体制）
- ・テレワーク・フレックスタイム制の推進
- ・残業削減・年次有給休暇取得促進（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・業務分担の見直し等のマネジメントの徹底）
- ・配偶者の転勤先への異動/同行休職

## ステップ2 > 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

出産などのライフイベントに関係なく女性が退職してしまう場合、どのような目標や取組がよいか？

仕事のやりがいや自身の成長が実感しにくいことが原因かもしれません。  
キャリアプランが描けるような支援が有効です。

女性の退職する理由として、仕事のやりがいや自身の成長を実感しにくく、キャリアプランを描きにくいなどが考えられます。また、その背景には、成長につながる仕事を女性に任せることに躊躇してしまう現場上司がいることもあります。長時間労働が前提となった業務運営も、女性退職の一因かもしれません。

### 【数値目標例】

- ・男女の勤続年数の差を○年以下とする。
- ・採用後10年以内における女性の離職率を○%以下とする。
- ・キャリアアップ研修の受講率を男女ともに○%以上とする。

### 【取組例】

- ・若手労働者を対象とした仕事と家庭の両立を堰堤としたキャリアイメージ形成のための研修等の実施
- ・定期的な労働者の意識調査（仕事のやりがい等に関するもの）の実施と改善策の実行
- ・社員のキャリア形成計画の作成や人事・上司を交えてのキャリアプラン面談の実施
- ・重要な職務経験（海外勤務等）の出産・子育て期以前の積極的付与
- ・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
- ・メンター制度の導入
- ・女性の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング
- ・管理職の性別役割分担意識等に関する研修の実施
- ・組織トップからの長時間労働是正に関するメッセージ発信
- ・部署ごとの残業時間数等の公開・評価

## ステップ2 > 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

わが社は夕方以降が繁忙時間帯なので、保育園や学童の送迎時間に間に合わない従業員が退職してしまう。これは手の打ちようがないが...?

勤務シフトの柔軟化や繁忙時間帯専門の社員を採用するなどを検討してみましょう。

### 【数値目標例】

- ・フレックスタイムの利用率を○%以上とする。
- ・男女の勤続年数の差を○年以内にする。

### 【取組例】

- ・時差出勤制度・フレックスタイム制度の導入
- ・育児短時間勤務制度の柔軟な運用
- ・時間的制約のある労働者を活かすシフトの組み方の好事例の共有
- ・交代制勤務等を支える保育基盤整備（ベビーシッタールームの設置やベビーシッター代の補助）
- ・労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成
- ・繁忙時間帯専門のパートの採用などの業務カバー体制の構築

保育園や学童への送迎は永遠に続くものではありません。家庭事情のある労働者に育児短時間勤務や時差出勤、フレックスタイムなどの柔軟な働き方を認めることは確かに一時的には職場の業務運営が難しくなる面もありますが、長期的には業務に習熟した労働者の離職を防ぐメリットがあります。



## ステップ2 > 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

### ▶ 一般事業主行動計画策定にあたっての留意点

わが社は営業職には女性がほとんどいないが、事務職なら7割が女性で女性が活躍している。  
事務職の女性の採用をもっと増やせば、女性の活躍になるのでは？

行動計画の内容は**男女雇用機会均等法に違反しない内容にしなければなりません**。  
特に既に女性が多い職域がある場合はご注意ください！

募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取組については、**雇用管理区分ごとにみて女性が4割を下回っている場合**など、一定の場合以外は、法違反として禁止されています。

女性が4割を上回っている雇用管理区分において女性の活躍を推進しようとする場合は、**男女労働者をもとに対象とした取組**とする必要があります。

《男女ともが対象の取組例》

(採用関係) 女性が応募しやすいよう応募基準(転勤等)の見直し、面接官に女性を交えることで性別バイアスの排除

(勤続年数関係) 育児休業・介護休業からの復職者に対する上司・人事との面談実施

(昇進関係) 昇進・評価基準の明確化

## ステップ3 > 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

### Q&A

女性活躍推進法行動計画は目標や取り組む内容が次世代法に基づく行動計画と似ているが、2つの法律を兼ねた行動計画を作れないか？

女性活躍推進法・次世代法に基づく行動計画を一体的に策定・届出できます。

- ✓ 行動計画を一体的に策定すると、策定や届出に係る労力や時間が1/2で済みます。
- ✓ 行動計画を1つにまとめるには、まとめた後の行動計画に①計画期間、②目標（女性活躍推進法に基づく目標は、数値目標が1つ以上あること）、③取組の内容及びその実施期間が記載されていることが必要です。（②③については、それぞれ女性の職業生活における活躍の推進に関するもの、次世代育成支援対策に関するものの両方を盛り込んでください）
- ✓ 1つで女性活躍推進法、次世代法で求められるもの両方を兼ねられる目標や取組もあります。  
《例》・育児・介護休業法を上回る育児関係制度の導入や周知
  - ・育児休業等を取得しやすい職場に向けた風土改善
  - ・出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
  - ・残業削減
  - ・年次有給休暇取得促進
  - ・フレックスタイム制やテレワークなどの柔軟な働き方の推進
  - ・出産後も働き続けるキャリアイメージ形成支援のための研修・性別役割分担意識是正のための意識啓発

# ステップ2 > 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

## ②行動計画の社内周知、公表

### ▶▶ 行動計画の労働者への周知

✓ 策定・変更した行動計画は、非正社員を含めた**全ての労働者に周知**してください。

#### 【周知の方法】

事業所の見やすい場所への掲示、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、書面での配布など

※事業所への備え付けによって労働者へ行動計画の周知を行う場合は、労働者に対し備え付けの場所が十分に周知されており、かつ、労働者にとって手に取りやすい場所（例えば、休憩室等）に備え付けるなど、労働者が容易に行動計画を随時確認できる方法が適当です。

### ▶▶ 行動計画の外部への公表

✓ 策定・変更した行動計画は、**外部に公表**してください。

#### 【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

## 女性の活躍推進企業データベース

↓情報公表画面のイメージ↓

詳細画面	データの類
企業名	A社（〇〇業）
本社所在地	〇〇県▲▲市■■1-2-3
法人番号	1234567890123
企業認定等	
均等・男女雇用機会均等法	〇均等推進企業部門 平成××年度 厚生労働大臣表彰
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1】	（総合値）23% （一般職）71%
2. 採用における男女別の競争倍率【項目2】	（総合値）男性30倍、女性43倍 （一般職）男性11倍、女性23倍
3. 採用における競争倍率の男女比 （男性の倍率を1としたときの女性の倍率）【項目3】	（総合値）28% （一般職）88%
4. 男女の平均継続勤務年数の差【項目4】	（総合値）男性23年、女性17.5年 （一般職）男性7.2年、女性8.3年
4. 男女別の採用10年前後の継続雇用割合【項目5】	

## 2ー③ 【ステップ3】

一般事業主行動計画を策定した旨の届出

## ステップ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、電子申請、郵送又は持参により本社管轄の**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**（埼玉労働局住所等は次頁参照）に届け出ましょう。
- ✓ 一般事業主行動計画を策定・変更した旨の届出は、「**一般事業主行動計画策定・変更届**」（様式の右上に「女性活躍推進法」と記載があります）を使用してください。
- ✓ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と一体的に行動計画を策定した場合の届出については、「**一般事業主行動計画策定・変更届 次世代法・女性活躍推進法一体型**」（様式の右上に「次世代法・女性活躍推進法一体型」と記載があります）を使用してください（次ページも参照）。
- ✓ **届け出るのは一般事業主行動計画そのものではなく、「一般事業主行動計画策定・変更届」**であることにご注意ください。
- ✓ 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または埼玉労働局ホームページ（各種制度・法令・手続き>女性活躍推進法関係>一般事業主行動計画の策定・届出）に掲載しています。
- ✓ 「一般事業主行動計画策定・変更届」「一般事業主行動計画策定・変更届 次世代法・女性活躍推進法一体型」は電子申請システム（↓）による届出も可能です。

<https://www.e-gov.go.jp/shinsei/>

# ステップ3 > 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

様式第1号（省令第一条及び第五条関係）（第一面）

女性活躍推進法

一般事業主行動計画策定・変更届  
届出年月日 令和 年 月 日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな)  
一般事業主の氏名又は名称

(ふりがな)  
(法人の場合) 代表者の氏名

住 所

電 話 番 号

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、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項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 人

    ┌ 男性労働者の数 人

    └ 女性労働者の数 人

一般事業主行動計画書（策定・変更）1と口 令和 年 月 日 口

様式第2号（次世代則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）

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 年 月 日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな)  
一般事業主の氏名又は名称

(ふりがな)  
(法人の場合) 代表者の氏名

主たる事業

住 所

電 話 番 号

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項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 人（うち有期契約労働者 人）

    ┌ 男性労働者の数 人

    └ 女性労働者の数 人

【届出先】 埼玉労働局 雇用環境・均等室（女性活躍推進法担当）

〒330-6016さいたま市中央区新都心11-2ランド・アクシス・タワー16F

TEL 048-600-6210

## ステップ3 > 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

### Q&A

女性活躍推進法と次世代法に基づく行動計画を一体的に策定した場合の届出方法は？

「次世代法・女性活躍推進法一体型」の策定届をご活用ください。

- ✓ 次世代法・女性活躍推進法一体型の届出様式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または埼玉労働局ホームページ（各種制度・法令・手続き>女性活躍推進法関係>一般事業主行動計画の策定・届出）に掲載しています。
- ✓ 既に次世代法に基づく行動計画を先に策定・届出済み（行動計画A）の場合、一体型行動計画（行動計画B）を策定・届出するためには行動計画期間を揃える必要があります。そのため行動計画Aの計画期間の変更が必要になることがあります。

次世代法の行動計画A【策定済】  
＜計画期間＞ R1.4.1 ~ **R5.3.31**

女活法・次世代法の一体型行動計画B  
＜計画期間＞ **R4.4.1 ~ R7.3.31**

これから一体型  
を策定するところ

手順① 現在の行動計画Aの計画期間終期を変更する。（R5.3.31→R4.3.31）。

※変更した後の行動計画期間は2～5年の範囲にしてください。

手順② 行動計画Aの期間変更について、変更届（策定届と同じ様式）を労働局に提出する。

手順③ R4.4.1～の行動計画Bを一体的に策定し、一体型の届出様式で労働局に提出する。

⇒最初だけは変更届提出が必要ですが、**次回からは策定・届出の労力が半減**します。

## 2ー④ 【ステップ4】

取組の実施、効果の測定

【その他】

女性の活躍に関する情報公表



## 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、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。

## その他 > 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事が期待できます。
- ✓ **常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主**については、2022年4月1日から情報公表が義務となります。次ページの①と②の全項目から**1項目以上選択して公表**してください。
- ✓ 必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではありませんが、公表範囲そのものが事業主の女性の活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意しましょう。

例

2022年4月現在

### 【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】

(職 種)	(男 性)	(女 性)
○グローバル職	58%	42%
○アソシエイト職	52%	48%
○エリア職	37%	63%
○パート	28%	72%

### 【雇用管理区分ごとの有給休暇取得率】

(職 種)	
○グローバル職	32%
○アソシエイト職	35%
○エリア職	67%
○パート	80%

# その他> 女性の活躍に関する情報公表

## 【情報公表項目】

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>・労働者の一月当たりの平均残業時(区)(派)</li><li>・有給休暇取得率</li><li>・有給休暇取得率(区)</li></ul>

※ (区) の項目については、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。

✓ 情報公表の内容については、**おおむね年1回以上更新**し、更新時点を明記してください。

✓ 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**」や**自社ホームページ等インターネットの利用**などにより、学生をはじめとした求職者等が容易に閲覧できるよう公表してください。

✓ その時点に得られる最新の数値（特段の事情がない限り、古くとも公表時点の前々年度の数値）について公表してください。





### 3 認定取得を目指しましょう

# 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。

➡ 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"> <li>● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>● 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。(※)</li> <li>● 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<b>全て</b>を満たしていること(※)</li> <li>● 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、<b>8項目以上</b>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。(※)</li> </ul> <p>※実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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。</li> </ul>
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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。</li> </ul>

# 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	<p>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。）</p> <p>又は</p> <p>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></p> <p>(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></p> <p>(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></p> <p>(※) 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。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 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。</p> <p>(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<b>7割以上</b>であること。</p> <p>(※) 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。</p> <p>(ii) <u>「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<b>8割以上</b>であること。</u></p> <p>(※) 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</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <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></p>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ (i)について、<b>8割以上</b></li> <li>・ (ii)について、<b>9割以上</b></li> </ul> <p>であること。(その他の基準は同左)</p>
3.労働時間等の働き方	<p>○ 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。</p>	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	<p>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<b>平均値以上</b>であること。</p> <p>又は</p> <p>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。</p>	<p>○ 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<b>平均値の1.5倍以上</b>であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① <b>15%以下</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>15%以上</b>であること。</p> <p>(※) 「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。</p> <p>② <b>40%以上</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>正社員に占める女性比率の8割以上</b>であること。</p> <p>(※) 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</p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 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。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換</p> <p>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</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	同左

(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。

# ご清聴ありがとうございました。

【女性活躍推進法についてのお問い合わせ先】

埼玉労働局 雇用環境・均等室（女性活躍推進法担当）

TEL 048-600-6210

〒330-6016さいたま市中央区新都心11-2ランド・アクシス・タワー16F