

# 仕事と家庭の両立支援に関する行動計画を策定されている事業主の皆さまへ 女性活躍と一体的な行動計画を策定しませんか？ ～女性活躍推進法の改正により、策定義務の対象企業が拡大されました！～

## 両立支援

### 次世代育成支援対策推進法とは

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を目的とした法律です。この法律では、事業主に対して、労働者の仕事と子育ての両立を図るための目標の設定、目標を達成するための具体的な対策の内容等を取りまとめた行動計画（一般事業主行動計画）の策定・届出・公表等が企業の規模に応じて義務づけられています。

・常時雇用する労働者（※）の数が101人以上の事業主  
→一般事業主行動計画の策定・届出・公表が義務となっています。

・常時雇用する労働者（※）の数が100人以下の事業主  
→一般事業主行動計画の策定・届出・公表は努力義務とされています。

どちらの法律も行動計画の策定について、定められています。



## 女性活躍

### 女性活躍推進法とは

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を目的とした法律です。この法律では、事業主に対して、女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するように努めることとされています。

・常時雇用する労働者（※）の数が101人以上の事業主  
→一般事業主行動計画の策定・届出・公表、女性の活躍に関する情報の公表が義務となっています。

・常時雇用する労働者（※）の数が301人以上の事業主  
→101人以上300人以下の事業主と同様に、一般事業主行動計画の策定・届出・公表、女性の活躍に関する情報公表が義務となっています。

法改正により、女性の活躍に関して公表する項目が追加されました。（令和4年7月8日～）

○301人以上の事業主は、3ページの下部Aの8項目から1項目以上選択、「男女の賃金の差異(新設)」、Bの7項目から1項目以上選択し、情報公表を行っていただく必要があります。(合計3項目以上の情報公表が必要です。)

○101人以上300人以下の事業主は、「男女の賃金の差異(新設)」を含めた計16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

※令和4年7月8日の施行に伴い、初回「男女の賃金の差異」の情報公表は、施行後の最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3ヵ月以内に公表してください。

(※) 常時雇用する労働者：雇用形態に関わらず①②のいずれかに該当する労働者。

①期間の定めなく雇用される者

②期間を定めて雇用される者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用される者又は雇入れの時から1年以上引き続いて雇用されると見込まれる者。

### 一般事業主行動計画とは

両立支援又は女性活躍の推進に関して

①計画期間（おおむね2年から5年）②取組内容③取組の実施時期

④数値目標（女性活躍に関してのみ必須）について定めた計画です。

両立支援と女性活躍について、①計画期間が異なる場合は、それぞれについて、計画を策定・届出する必要がありますが、①計画期間が共通する場合は、②～④を統一し、仕事と家庭の両立と女性活躍の一体的な行動計画として策定・届出し、取り組むことができ、届出等の管理をまとめて行うことができます。

## Step 1 現状を把握する

### ①基礎項目について自社の状況を把握 **必須**

必ず把握すべき項目とされている、以下の4つの基礎項目について計算し、自社における女性の活躍に関する状況把握を行います。

#### 【基礎項目】

#### 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男女の平均継続勤続年数の差異 (区)

※期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用主との間で締結された2以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が対象

#### 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

##### 【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）の総時間の合計」÷「対象労働者数」

これによりがたい場合は

「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」-「各月の法定労働時間の合計」=（40×各月の日数÷7）×対象労働者数  
÷「対象労働者数」

※パートタイム労働者は、それ以外の労働者とは区分して把握する。

※専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の3）、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の4）は、それ以外の労働者とは区分して把握する。

#### 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

※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関わりなく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者

【留意点】・(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。

「雇用管理区分」・・・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、従事する職務内容、人事異動（転勤、昇進、昇格を含む）の幅や頻度において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をいう。

(例：総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者 など)

#### 選択項目

**任意**

基礎項目に加え、以下の7区分の選択項目について把握することも効果的です。

- ①採用②配置・育成・教育訓練③継続就労・働き方改革④評価・登用
- ⑤職場風土・性別役割分担意識⑥多様なキャリアコース⑦取組の結果を図るための指標

### ②課題を分析

把握した状況を基に、自社の女性活躍に関する課題を分析します。

#### ✓チェックポイント

- ①採用者に占める女性割合が**40%**を下回っている→女性の採用に課題
- ②男性と比べて女性の平均勤続年数が**80%**を下回っている→女性の継続勤務に課題
- ③平均残業時間が**月45時間**を上回っている月がある→長時間労働に課題
- ④管理職に占める女性割合が**40%**を下回っている→女性の管理職登用に課題

## Step 2 計画を作成する

### ① 行動計画の策定

自社の課題に基づき、以下の内容を盛り込んだ行動計画を作成します。

#### ① 計画期間

企業の実情に応じて、おおむね**2年～5年間**で設定しましょう。

#### ② 目標設定

**301人以上の事業主** → 下記情報の公表と同様にA、B2つの区分から各1つずつ、計2つ以上の数値目標が必要です。

**300人以下の事業主** → 女性活躍に関する数値目標を1つ以上盛り込んだ目標を設定してください。

#### ③ 取組内容・実施時期

目標を達成するために必要な**取組**やその**実施時期**を検討し、行動計画に明記してください。数値目標を定めたものから優先的に設定し、実施時期は、計画期間内の一部のみに偏らないように注意しましょう。

目標や取組内容等の例については、5ページ以降の行動計画モデル等をご覧ください。

両立支援に関する行動計画と一体的に策定する場合は、**両立支援**と**女性活躍**それぞれの課題に応じた、目標や取組内容が含まれているか確認してください。課題が共通している場合は、目標や取組内容も統一することができます。

### ② 行動計画の社外への公表と社内での周知

#### ① 行動計画の外部への公表

策定した行動計画を、データベースへの掲載等により外部へ公表します。

「女性の活躍・両立支援総合サイト」に登録し、「**女性の活躍推進企業データベース**」に掲載すると、簡単に公表できるだけでなく、**求職者等に自社の取組を広くPR**することができます。



#### ② 行動計画の労働者への周知

行動計画に定めた目標の達成に向けて、組織全体で取り組んでいくため、策定した行動計画は、非正規社員を含めた全ての労働者に周知します。

##### 【周知方法の例】

事業所の見やすい場所への掲示/電子メールでの送信/企業内ネットワークへの掲載 等

## Step 3 女性の活躍に関する情報を公表する

自社の女性の活躍に関する情報は自社のHPや上記「**女性の活躍推進企業データベース**」を使って、広く公表し、就職活動中の学生や求職者が閲覧できるようにする必要があります。

**301人以上の事業主**は、以下のAの区分①～⑧から1項目以上選択、⑨男女の賃金の差異(新設)、Bの区分①～⑦から1項目以上選択し、公表してください。

**101人以上300人以下の事業主**は男女の賃金の差異を含めた計16項目から任意に1項目以上を選択し公表してください。

おおむね**年1回以上更新**が必要です。情報公表の詳細については、データベースをご覧ください。

A 職業生活に関する機会の提供		B 職業生活と家庭生活との両立
①採用した労働者に占める女性労働者の割合	⑨ <b>男女の賃金の差異</b> (新設)	①男女の平均継続勤務年数の差異
②男女別の採用における競争倍率		②10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
③労働者に占める女性労働者の割合		③男女別の育児休業取得率
④管理職に占める女性労働者の割合		④労働者の一月当たりの平均残業時間
⑤係長級にある者に占める女性労働者の割合		⑤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
⑥役員に占める女性の割合		⑥有給休暇取得率
⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績		⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率
⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績		

## Step 4 都道府県労働局への届出

女性活躍のみで策定した場合は、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第1号）により、両立支援と女性活躍で一体的に策定した行動計画は、「次世代法・女性活躍推進法 一体型」の「一般事業主行動計画策定（・変更）届」（様式第2号）により届出する必要があります。  
届出書の記載につきましては、14ページ以降の記載例をご覧ください。

## Step 5 取組の実施、効果の測定

策定した計画に基づいて、取組を実施し、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。  
計画の見直しが必要な場合は、計画期間や内容を変更することも可能です。変更の場合は、変更の届出を都道府県労働局に行ってください。

## 企業のイメージアップにつながる 認定について

女性活躍に関する行動計画を策定・届出等を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の「**えるぼし認定**」を受けることができます。また、えるぼし認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が特に優良な企業は「**プラチナえるぼし認定**」を受けることができます。

「**えるぼし認定**」、「**プラチナえるぼし認定**」を受けると、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、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。

えるぼしマーク



プラチナえるぼし  
マーク



両立支援に関する行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「**子育てサポート企業**」として、厚生労働大臣から「**くるみん認定**」を受けることができます。また、くるみん認定をうけ、より高い水準の取組を行っている企業については「**プラチナくるみん認定**」を受けることができます。さらに、令和4年4月1日に「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」の認定基準が引き上げられたことに伴い、新たに「**トライくるみん認定**」が創設されました。

「**トライくるみん認定**」、「**くるみん認定**」、「**プラチナくるみん認定**」を受けた企業は、認定を受けた証である「**トライくるみんマーク**」、「**くるみんマーク**」、「**プラチナくるみんマーク**」を広告等に表示し、子育て支援の取組を行っている企業であることをアピールできます。



トライくるみんマーク



くるみんマーク



プラチナくるみんマーク

一般事業主行動計画の策定、認定制度については和歌山労働局雇用環境・均等室にお気軽にお問い合わせください！

<お問い合わせ先>

**和歌山労働局雇用環境・均等室**

〒640-8581 和歌山市黒田二丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階

(TEL) 073-488-1170 (FAX) 073-475-0114

## 両立支援・女性活躍の一体的な行動計画モデル

### パターンA

働きながら子育てをできる職場環境が十分に整備されておらず、女性からの応募が少ない会社の場合。

1. 計画期間 令和○年○月○日～令和△年△月△日までの ●年間（※おおむね2年～5年）

2. 当社の課題

- (1) 女性の応募がそもそも少なく、女性社員が少ない。
- (2) 子育てに際して利用できる制度の周知が不十分である。

3. 目標

- (1) 計画期間内に●名以上女性を採用する。

<取組内容・実施時期>

- ・令和○年○月～ 採用選考基準や学生向けのパンフレットの内容を見直し、改定する。
- ・令和○年×月～ 女子学生を対象とした、会社見学会を実施する。
- ・令和△年○月～ 育児休業等を取得した女性社員による、会社説明会での説明を実施する。

- (2) 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行い、育児休業取得率を男性●%以上、女性●%以上とする。

<取組内容・実施時期>

- ・令和○年○月～ 法に基づく諸制度の調査を実施する。
- ・令和○年×月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布する。
- ・令和△年○月～ 制度の周知状況について、社内アンケートを実施する。

### パターンB

妊娠や出産を機に退職する女性社員がおり、男性と比較して女性の平均勤続年数が短くなっている場合。

1. 計画期間 令和○年○月○日～令和△年△月△日までの ●年間（※おおむね2年～5年）

2. 当社の課題

- (1) 男性社員と比較して女性社員の平均勤続年数が短い。
- (2) 育児休業等を取得し、復帰する社員が少ない。

3. 目標

- (1) 育児関係制度の見直しや周知を行い、計画期間内に男女の勤続年数の差を●年以下とする。

<取組内容・実施時期>

- ・令和○年○月～ 女性社員を対象として、順次働き方についてのヒアリングを行い、ニーズを把握。
- ・令和○年×月～ 育児休業等の制度についてパンフレットを配布し、周知を行う。
- ・令和△年○月～ ヒアリングの結果をもとに、フレックスタイム制や在宅勤務制度などの導入を検討し、その導入方法や適用範囲を決定する。
- ・令和△年×月～ 導入を決定した制度の導入及びその周知を行い、多様で柔軟な働き方を社内で浸透させる。

- (2) 育児休業取得者及びその上司を対象とした復帰研修を**100%**実施する。

<取組内容・実施時期>

- ・令和○年○月～ 研修内容を検討し、運用開始。
- ・令和△年○月～ 復帰研修受講者に対し、ヒアリングを行い、その結果を元に研修内容を見直す。

## 両立支援・女性活躍の一体的な行動計画モデル

### パターンC

管理職を中心に長時間労働であり、女性社員にとって仕事と家庭の両立がしづらく、昇進希望を持ちづらい状況になっている場合。

1. 計画期間 令和〇年〇月〇日～令和△年△月△日までの ●年間（※おおむね2年～5年）

2. 当社の課題

管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標

（1）管理職（課長級以上）に占める女性割合を●%以上にする。

<取組内容・実施時期>

- ・令和〇年〇月～ キャリア研修プログラムを検討する。
- ・令和〇年×月～ 女性社員に対する研修ニーズ把握のため、アンケート・ヒアリング等を実施する。
- ・令和△年〇月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムを決定する。
- ・令和△年×月～ 管理職育成キャリア研修を実施する。（以降年●回×月実施）

（2）時間外労働を月平均●時間以内とする。

<取組内容・実施時期>

- ・令和〇年〇月 ワーク・ライフ・バランスの推進について、社内報にて周知を行う。
- ・令和〇年△月～ 時間外労働が多い部署について、ヒアリングを実施し、業務分担の見直しを行う。
- ・令和〇年×月～ 計画期間中、毎週△回ノー残業デーを設定し、実施する。

**パターンD** 基礎項目を分析した結果、男女間の差異等について課題となるものがなく、ワーク・ライフ・バランスの推進を中心に取り組む場合。

1. 計画期間 令和〇年〇月〇日～令和△年△月△日までの ●年間（※おおむね2年～5年）

2. 目標

（1）年次有給休暇の取得率を●%以上とする。

<取組内容・実施時期>

- ・令和〇年〇月～ 年次有給休暇の取得計画を各部門で作成し、人事部で把握する。
- ・令和〇年×月～ 半期ごとに取得が進んでいない部門を中心に、取得促進の周知を行う。

（2）ハラスメント等に関する研修を年●回実施する。

<取組内容・実施時期>

- ・令和〇年〇月 相談窓口担当者と過去の相談などを参考に、研修内容を決定する。
- ・令和〇年△月～ 管理職・一般社員に分けて、研修を実施し、相談窓口の周知及び利用促進を図る。

**注意** 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とすることが必要です。女性労働者を男性労働者に対して有利に取扱う取組は、女性労働者の割合が4割を下回る雇用管理区分において実施する等の一定の場合を除き、男女雇用機会均等法で禁止されています。詳しくは、和歌山労働局雇用環境・均等室までお問い合わせください。

### 女性活躍に関する「行動計画策定支援ツール」をご活用ください！

Step 1 の状況把握・課題分析について支援するためのツールです。基礎項目の把握等により、企業タイプに応じた課題・取組内容をいくつか提案します。

詳しくは、「行動計画策定支援ツール」で検索または厚生労働省HPをご覧ください。