

# 女性活躍推進法について



厚生労働省

茨城労働局

雇用環境・均等室

# 本日の説明内容

## 1. なぜ女性活躍推進が必要なのか？

- ①働く女性の状況
- ②働き方改革の視点から

## 2. 女性活躍推進法とは？

- ①目的、基本原則
- ②常時雇用する労働者の考え方
- ③改正女性活躍推進法の概要について
- ④企業が行うべき取組～一般事業主行動計画の策定等～
- ⑤認定制度について
- ⑥参考～行動計画策定支援、パンフレット等のご案内～

# 1. なぜ女性活躍が必要なのか？

## ①働く女性の状況

- イ) 女性の労働力人口と年齢階級別労働力率（実際の労働力率と就業希望との差）
- ロ) 男女別の平均勤続年数の推移
- ハ) 男女間賃金格差の推移
- ニ) 管理職の状況
- ホ) 格差が生じている要因

## ②働き方改革の視点から

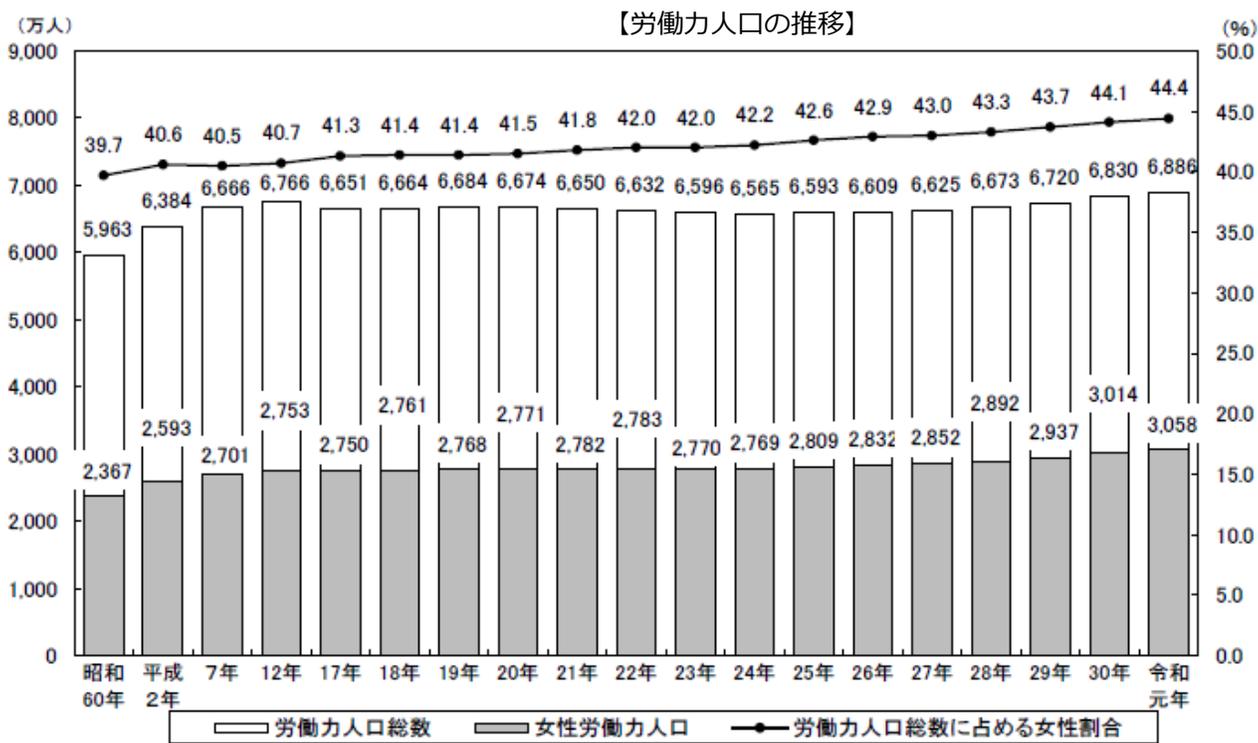
- イ) 働き方改革の目指すもの
- ロ) 働き方改革実行計画（概要）
- ハ) 長時間労働
- ニ) 労働生産性の国際比較
- ホ) 日本の人口の推移
- ヘ) ダイバシティマネジメントとは
- ト) 全社員の働き方改革の必要性
- チ) 働き方改革の各項目の進捗状況

# 1-①-イ) 働く女性の状況

## ～女性の労働力人口と年齢階級別労働力率～ (実際の労働力率と就業希望との差)

4

- 令和元年の女性の労働力人口は3千万人を超え、総労働力人口に占める女性の割合は44.4%。
- 女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は237万人にのぼる。



資料出所：総務省「労働力調査」

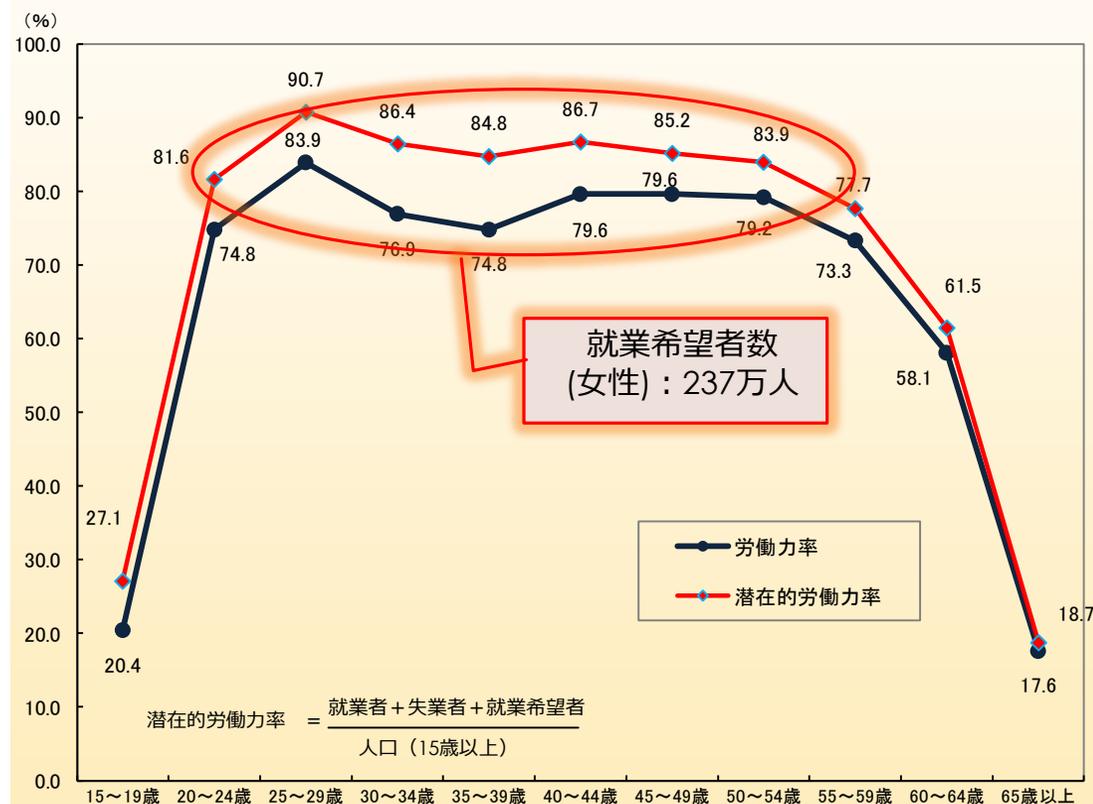
「労働力人口の男女別構成比」は、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

注1) 平成22年から28年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値は、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。

注2) 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。

注3) 労働力人口総数に占める女性割合は、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率 (2018年)】

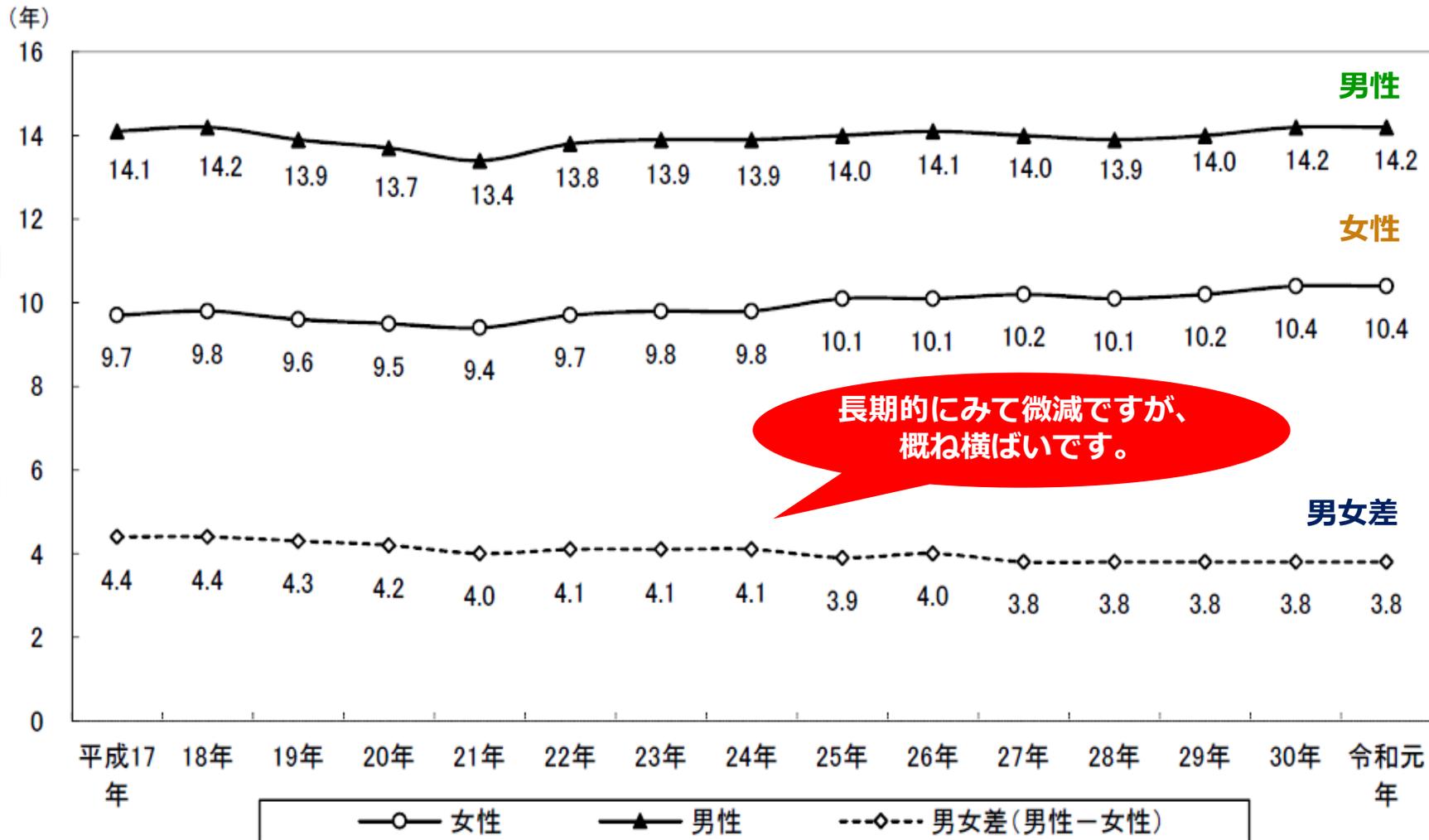


(資料出所) 総務省「平成30年労働力調査」、「平成30年労働力調査(詳細集計)」

# 1-①-口) 働く女性の状況～男女別の平均勤続年数の推移～

5

一般労働者の平均勤続年数の推移（正社員・正職員）



資料出所：

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」  
注1) 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。

注2) 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

注3) 「正社員・正職員」は事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、「正社員・正職員」に該当しない者をいう。

注4) 企業規模10人以上の結果を集計している。

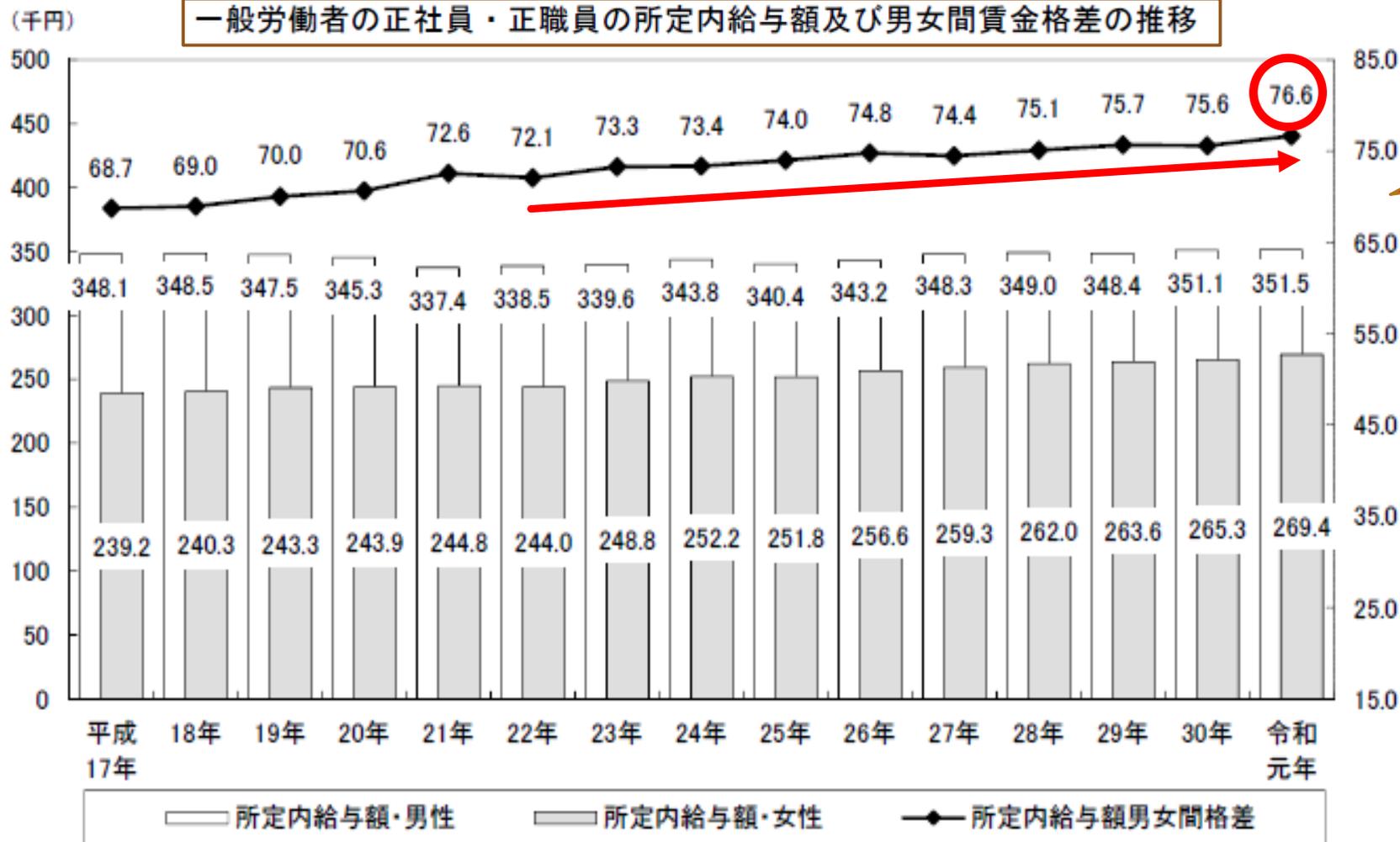
注5) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)

注6) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

# 1-①-八) 働く女性の状況～男女間賃金格差の推移～

6

一般の労働者(注1)の男性の平均賃金水準を100.0としたときに、一般労働者の女性の平均賃金水準は76.6でした。長期的には縮小傾向にあるものの、その格差は依然として大きいものがあります



長期的に見た場合、徐々にではありますが、差は縮小傾向に...。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注1) 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者以外の者」をいう。

注2) 「短時間労働者」は常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週間の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

注3) 「正社員・正職員」は事業所で正社員、正職員とする者をいう。

注4) 企業規模10人以上の結果を集計している。

注5) 所定内労働給与額の男女格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の始期により算出した。

所定内給与額の男女間格差 = 女性の所定内給与額 ÷ 男性の所定内給与額 × 100

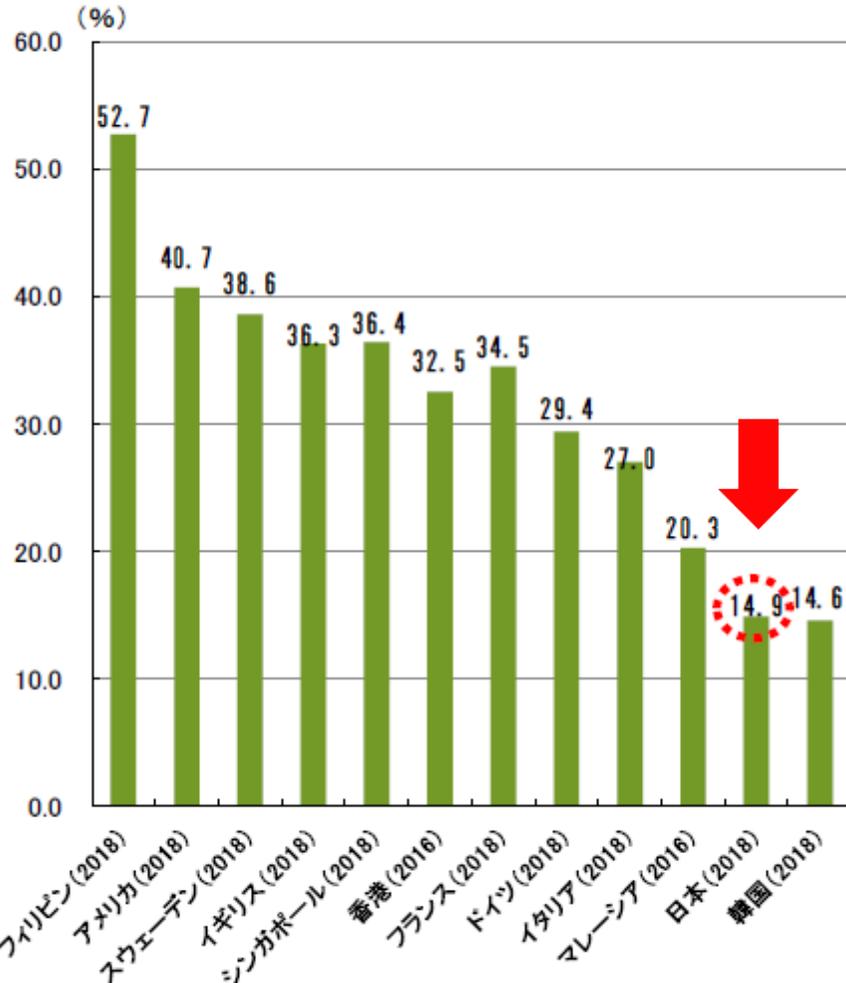
注6) 平成30年調査より、次の通り常陽労働者の定義が変更されている。(平成29年度までは1か月を超える期間)。常用労働者...1か月以上の期間を定めて雇われている者。

注7) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

# 1-①-二)

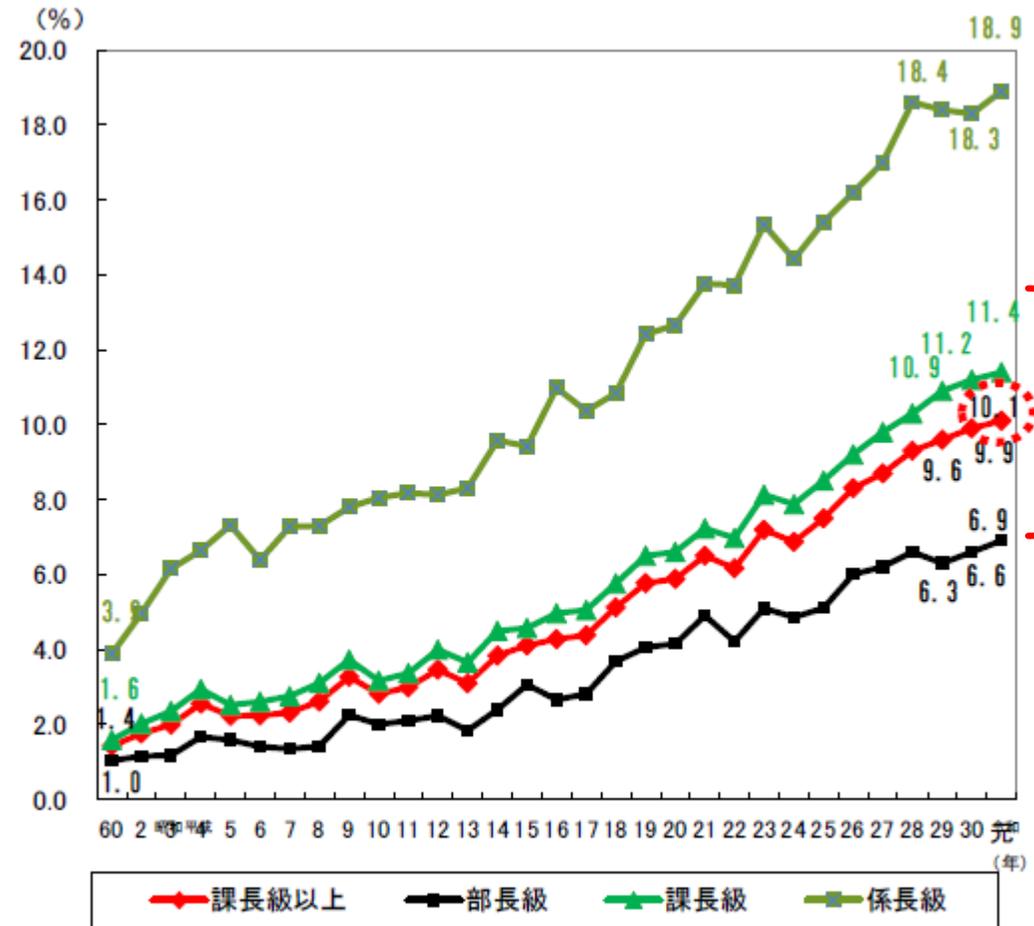
# 働く女性の状況～管理職の状況～

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



総務省統計局「平成30年労働力調査」、  
 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



係長級は  
18.9%

平均10.1%

厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

# 1-①-木) 格差が生じている要因

8

## 男女間の賃金格差の要因 (単純分析)

要因	男女間賃金格差		男女間格差縮小の程度 ② - ①
	調整前 (原数値)①	調整後②	
勤続年数	74.3	78.4	4.1
役職	75.5	84.9	9.4
年齢	74.3	74.9	0.6
学歴	74.3	74.6	0.3
労働時間	74.3	76.1	1.8
企業規模	74.3	74.5	0.2
産業	74.3	71.8	-2.5

勤続年数や、職階の違いが大きな要因になっていることが分かります。

資料出所：

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年)より厚生労働省雇用環境・均等局算出

注1) 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準。

注2) 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準。

注3) 「役職」については、調査対象が、「常用労働者100人以上を雇用する企業における、雇用期間の定めのない者」であるため、他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要。

注4) 「労働時間」については、時間当たりの賃金により格差を再計算したもの。

注5) 平成30年調査より、次の通り常用労働者の定義が変更されている(平成29年度までは1か月を超える期間)。常用労働者...1か月以上の期間を定めて雇われている者。

注6) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

## 1-②-イ) 「働き方改革」の視点から ～働き方改革の目指すもの～

9

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。

こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。

「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

厚生労働省HP

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

# 1-②-ロ) 働き方改革の視点から ～働き方改革実行計画(概要)～

10

## 1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義（基本的考え方）

- 日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの。働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにする。
- 働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。社会問題であるとともに経済問題。
- 雇用情勢が好転している今こそ、政労使が3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要。これにより、人々が人生を豊かに生きていく、中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。

### 経済社会の現状

- 4年間のアベノミクスは、大きな成果を生み出した。
  - ✓ [名目GDP]47兆円増加、9%成長
  - ✓ [賃上げ]ベアスアップが4年連続で実現しつつある
  - ✓ [有効求人倍率]25年ぶりの高水準、史上初めて47全ての都道府県で1倍超。
  - ✓ [正規雇用]26か月連続で前年を上回る勢い。
  - ✓ [相対的貧困率]足元で減少、子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。
- 他方、個人消費や設備投資といった民需は、持ち直しつつあるものの、足踏みがみられる。
- 経済成長の隘路の根本は、人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足。
- 日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図ることが必要。
- 一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能。

### 日本の労働制度と働き方にある課題

正規、非正規の不合理な処遇の差 = 正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。

世の中から「非正規」という言葉を一掃していく → 正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されている納得感が醸成。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要、それによって労働生産性が向上していく。

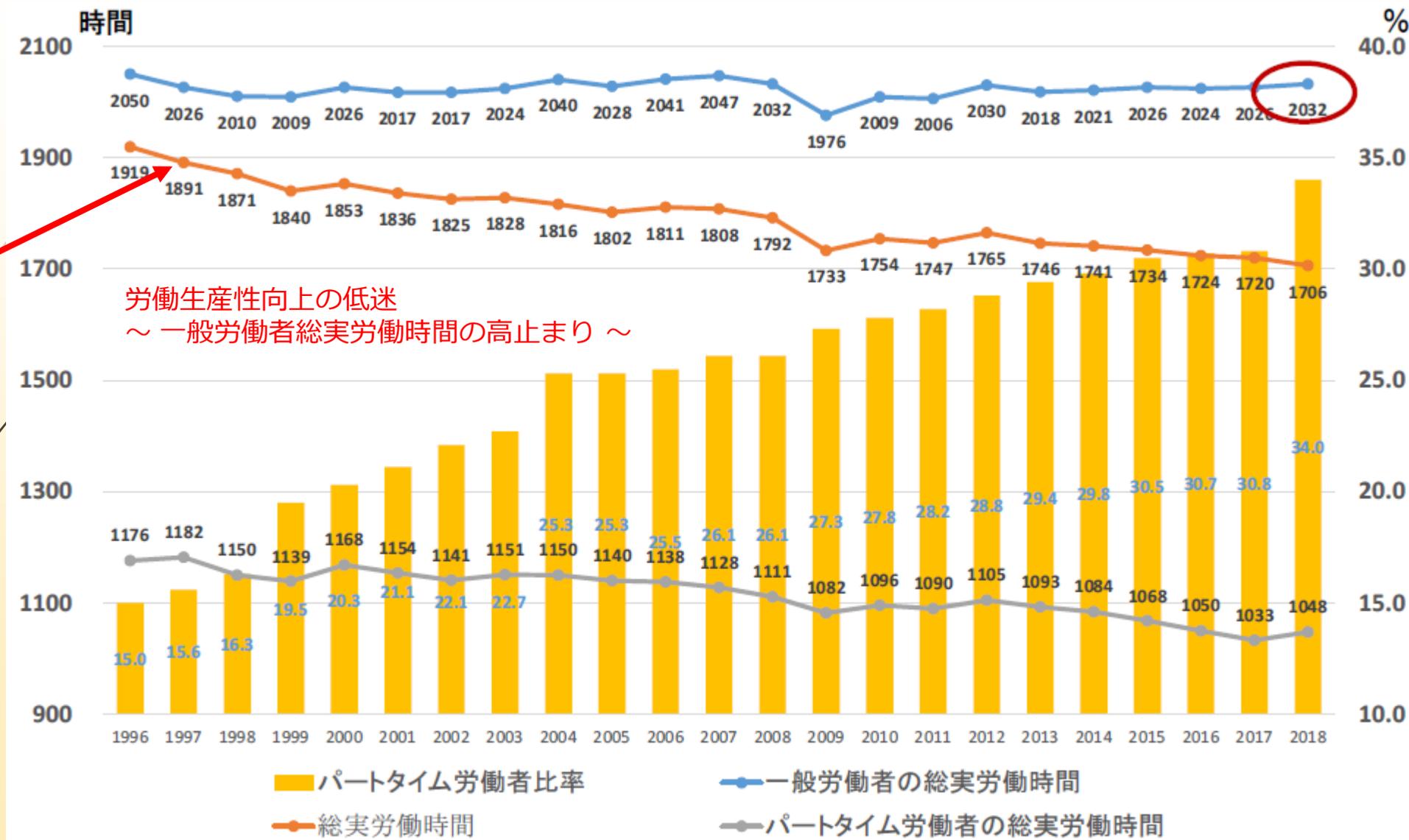
長時間労働 = 健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因。

長時間労働を自慢するかのような風潮が蔓延・常識化している現状を変えていく → 長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンワー）当たりの労働生産性向上につながる。

単線型の日本のキャリアパス = ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。

単線型の日本のキャリアパスを変えていく → 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計可能に。付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にも寄与。

# 1-②-八) 働き方改革の視点から ～長時間労働～



# 1-②-二) 働き方改革の視点から ～労働生産性の国際比較～

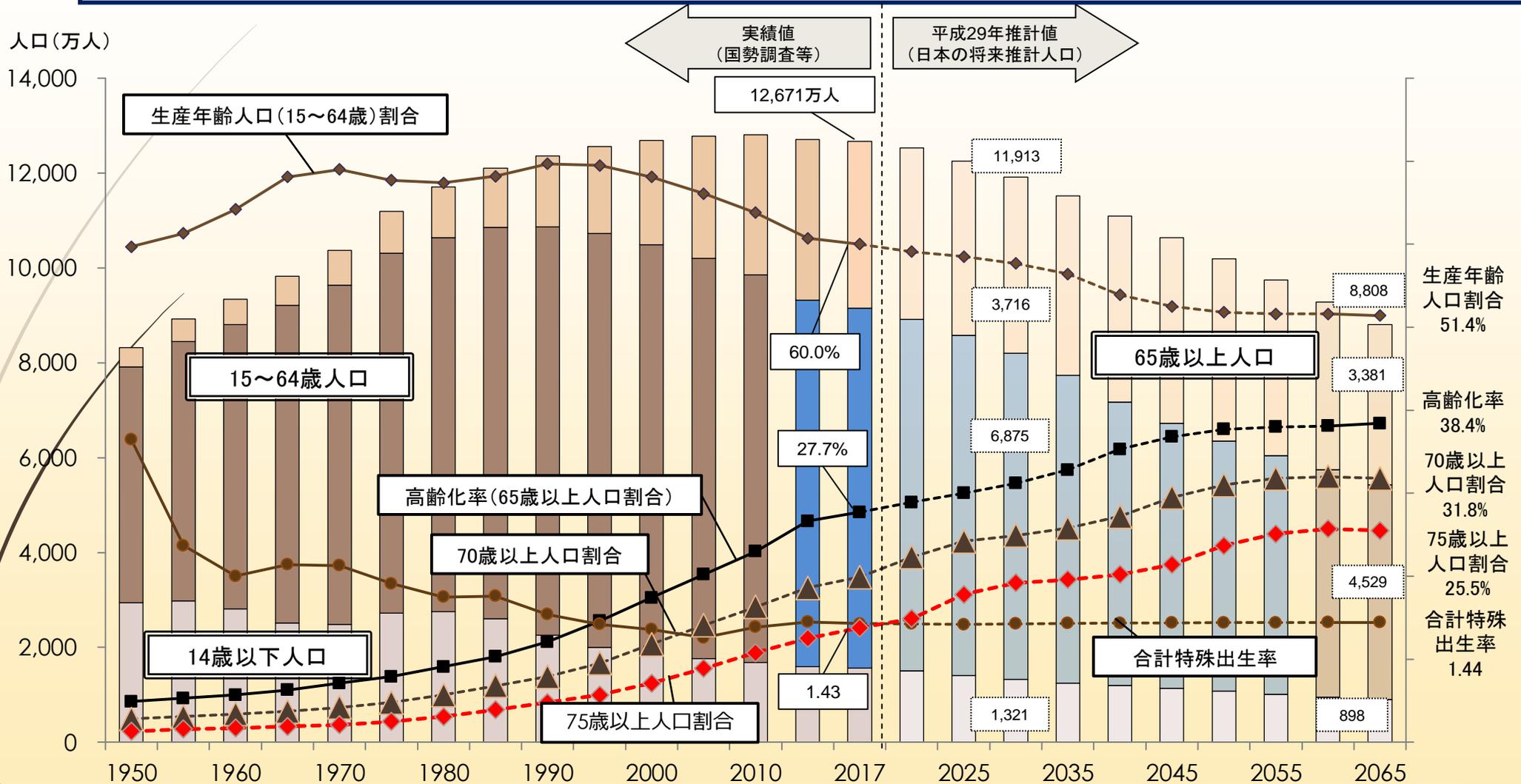
2018年時点における

- 日本の時間当たりの労働生産性は、OECD加盟36か国中**21位**
- 一人当たりの労働生産性も、OECD加盟36か国中**21位**  
世界銀行調査によれば176カ国中31位
- 時間当たり生産性も一人当たり生産性も**G7では最下位**であり、米国の6割程度となっている。



# 1-②-木) 働き方改革の視点から ～日本の人口の推移～

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2017年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2017年は総務省「人口推計」、2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、

## 1-②-へ) ダイバーシティ マネジメントとは

14

一人ひとりの多様な特性を受容・尊重して活かし、  
イノベーションの創出や  
社員のモチベーション向上を通じて  
組織を持続的に成長させるためのマネジメント

ダイバーシティ（多様性）の種類例

- ・ **性別**、年齢、国籍、障害の有無
- ・ 職業経歴、得意分野、技能、技術
- ・ 宗教、慣習、価値観、考え方、性格
- ・ 短時間勤務などの働き方、正規非正規等の雇用形態



# 1-②-ト) ダイバーシティ マネジメントとは (全社員の働き方改革の必要性)

全社員の働き方改革が女性活躍に必要な理由

## 【 家 庭 で 】

夫の育児参加を阻害

妻の労働参加や能力発揮を阻害

## 【 職 場 で 】

長時間労働前提の業務分配を助長

時間制約のある女性労働者の能力発揮を阻害

男性の長時間労働

女性の活躍を阻害

## 1-②-チ) 働き方改革の各項目の進捗状況

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	6. 病気の治療と仕事の両立
2. 賃金引き上げと労働生産性向上	7. 子育て、介護等と仕事の両立、障害者の就労
3. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正	8. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職、再就職支援
4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備	9. 高齢者の就業促進
5. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備	10. 外国人材の受入れ

- 青色の項目については、第196回通常国会における働き方改革関連法により措置。
- 緑色の項目については、第197回臨時国会における入管法並びに第198回通常国会における女性活躍推進法及び障害者雇用促進法の改正により措置。
- 紫色の項目については、第201回通常国会における高年齢者雇用安定法の改正により措置。
- 赤色の項目については、引き続き取り組む。

## 2. 女性活躍推進法とは？

- ① 目的、基本原則
- ② 常時雇用する労働者の考え方
- ③ 改正女性活躍推進法の概要について
- ④ 企業が行うべき取組～一般事業主行動計画の策定等～
  - イ) STEP 1 ～状況把握・課題分析～
  - ロ) STEP 2 ～行動計画の策定～
  - ハ) 行動計画の例
  - ニ) 一般事業主行動計画策定に当たっての留意点～均等法に違反していませんか？～
  - ホ) STEP 2 ～行動計画の社内周知・公表～
  - ヘ) STEP 3 ～一般事業主行動計画を策定した旨の届出～
  - ト) STEP 4 公表すべき内容～女性活躍に関する情報の公表について～
  - チ) STEP 4 公表のサイクル及び公表方法について～女性活躍に関する情報の公表について～
- ⑤ 認定制度について
- ⑥ 参考～行動計画策定支援、パンフレット等のご案内～

## 2-① 女性活躍推進法の目的

18

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする**女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること**（以下「**女性の職業生活における活躍**」という）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、**その基本原則を定め**、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって**男女の人権が尊重され**、かつ、**急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化**その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする（第1条）。

※「男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり」とは、本法が男女共同参画社会基本法第3条から第7条までに規定されている「基本理念」を念頭に置き、その趣旨に従うものであることを規定するものであること（平成27年10月28日職発1028第2号・雇児発1028第5号）。

## 2-① 女性活躍推進法の基本原則

19

### 2 基本原則（法第2条）

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更等に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、**その個性と能力が十分に発揮できるようにすること**を旨として、行われなければならないものとしたこと。
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護等の事由によりやむを得ず退職することが多いこと**その他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ**、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護等について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならないものとしたこと。
- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、**本人の意思が尊重されるべきもの**であることに留意されなければならないものとしたこと。
- (4) 「家族を構成する男女」とは、必ずしも婚姻関係だけを指すものではなく、婚姻（事実婚含む。）、血縁等を基礎として生活上の関係を有する社会の自然かつ基礎的な集団単位を指す幅広い概念を指しているものであり、一人親世帯や独身者を施策や取組の対象外とする趣旨のものではないこと。

## 2-② 常時雇用する労働者の考え方

先ほどご紹介した「パートタイム・有期雇用労働法」、「労働施策総合推進法」の改正施行については「資本金の額又は出資の総額」と「常時使用する労働者の数」の基準を満たしている状況により、大企業、中小企業と判断し、各々の施行時期が異なりましたが、**女性活躍推進法では、常時雇用する労働者数(※)により施行時期が異なります。**

### ※常時雇用する労働者数とは？

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②一定の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ている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

そのため、**正社員だけでなく、パート、契約社員、アルバイトなどの名称に関わらず、該当する労働者も含みます。**

ただし、学校教育法第1条にいう学校の学生、生徒であって、通信教育を受けている者、大学の夜間の学部及び高等学校の夜間又は定時制課程のもの以外の者(昼間学生)については、原則として「常時雇用する労働者」に含めません。

## 2-③ 改正女性活躍推進法の概要について

～常時雇用する労働者数により、実施内容と施行日が異なります～

21

常時雇用する労働者数**301人以上**の事業主

常時雇用する労働者数が**101人以上300人以下**の事業主

【改正前】

以下（１）～（４）の取組が**義務**

- （１）自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析
- （２）**1つ以上の数値目標**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茨城労働局への届出
- （４）女性の活躍に関する**1項目以上の情報公表**

【改正前】

以下①～④の取組が**努力義務**

- ①自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析
- ②**1つ以上の数値目標**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茨城労働局への届出
- ④女性の活躍に関する**1項目以上の情報公表**

【改正後】

**上記（２）、行動計画の策定内容の拡充（義務）**

**施行日：令和２年４月１日**

原則として数値目標に関する項目の「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の区分ごとに**1項目以上（計2項目以上）**を選択し、それぞれに関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。

**上記（４）、情報公表内容の拡充（義務）**

**施行日：令和２年６月１日**

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用管理の整備」の各区分から、それぞれ**1項目以上**を選択して、**2項目以上情報公表**する必要があります。

【改正後】

**上記①～④の取組が義務になります！**

**施行日：令和４年４月１日**

**施行日以前は努力義務になりますが、早めの準備をお願いします。**

## 2-④ 企業が行うべき取組 ～一般事業主行動計画の策定等～

### STEP 1

#### 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

- **現状把握**：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

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。

##### ■ 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。

### 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」を記載し、郵送等により茨城労働局雇用環境・均等室に届け出てください。

### STEP 4

#### 情報公表、取組の実施、効果の測定

年に1回情報公表をしましょう。定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組状況を点検・評価しましょう！

STEP 1、4においては、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握につとめ、より実効性のある計画を作成する必要があります！

※行動計画期間が終わったら、また新しい行動計画をSTEP 1 から作るようになります。

## 2-④-イ) STEP1 ~状況把握・課題分析~

23

自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、一般事業主行動計画の策定の基礎とすることが必要です。

我が国の事業主においては、女性の採用割合が少ないこと、第一子出産前後の女性の継続就業が困難であること、男女を通じた長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げていること、管理職に占める女性比率が低いこと等の課題を抱える場合が多いため、まずは基礎項目による状況把握と課題の分析が必要です。

### 基礎項目（必ず把握すべき項目）

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

見える化が  
必要です

### 選択項目による状況把握

#### 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
- ・配置・育成・教育訓練
- ・評価・登用
- ・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）
- ・取組の結果を得るための指標（男女の賃金格差）

#### ②職業生活と家庭生活との両立に資する労働環境の整備

- ・継続就業・働き方改革に関する内容
  - 有給取得率
  - 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
  - 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 など

## 2-④-□) STEP2～行動計画の策定～

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！

24

### ●計画期間

- ・令和7年までの期間で、各事業主の実情に応じ概ね2年～5年の目標としてください。

### ●目標設定

- ・ **常時雇用する労働者数301人以上の事業主**については、**原則として①、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を策定**する必要があります。
- ・ **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。

### 数値目標に関する項目

#### ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・ 採用
- ・ 配置・育成・教育訓練
- ・ 評価・登用
- ・ 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）
- ・ 取組の結果を得るための指標（男女の賃金格差）

#### ②職業生活と家庭生活との両立に資する労働環境の整備

- ・ 継続就業・働き方改革に関する内容
  - 有給取得率
  - 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
  - 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 など

### ●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組を行うべきか検討しましょう。
- ・ 取り組みと併せて実施時期を検討しましょう。

## 株式会社A行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和3年4月1日～令和6年3月31日

2. 目標達成と取組内容・実施時期

目標1：管理職（課長以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする  
 <取組内容・実施時期>

- 令和3年04月～経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換実施。
- 令和3年10月～女性管理職に対するヒアリングの実施。
- 令和4年12月～女性管理職をロールモデルとして社員に紹介。
- 令和5年05月～管理職養成のための研修カリキュラムの検討。
- 令和6年04月～管理職候補の女性を対象とした研修を実施。

目標2：男女ともに平均勤続年数を10年以上とする  
 <取組内容・実施時期>

- 令和3年04月～過去3年の平均残業時間を部署ごとに確認。
- 令和3年10月～全社員を対象に育児・介護休業制度に関する調査を実施。
- 令和4年10月～育児・介護休業からの復職者に対し、上司、人事との面談を実施。
- 令和5年04月～フレックスタイム制等の運用について見直し、アンケートの実施。
- 令和6年04月～フレックスタイム制等の問題点を反映させた運用を試験実施。

計画期間

取組内容  
と  
実施時期取組内容  
と  
実施時期

数値目標

数値目標

区分①

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に関する数値目標

区分②

「職業生活と家庭生活との両立に資する環境の整備」に関する数値目標

## 株式会社A行動計画

女性の技術職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和3年4月1日～令和5年3月31日
2. 目標：技術職の女性を2人から5人以上にする。

数値目標

スライド22の区分①、区分②のいずれかから1つ以上の数値目標を定める必要があります。

計画期間

取組内容  
と  
実施時期

<取組内容> 女性社員の事務職から技術職への転換を促す。

- 令和3年4月～事務職から技術職への転換を希望する女性を対象とした職種転換制度の導入の検討を開始。
- 令和4年4月～技術職への転換希望調査開始
- 令和5年4月～技術者への転換希望者に対する研修実施

<取組内容> 女性が工場で働きやすいような環境整備を行う

- 令和3年4月～現在技術職として働いている女性2名にヒアリングを実施。
- 令和3年8月～現場長にヒアリング結果等による女性を配属する上での課題を共有
- 令和4年4月～電動式の〇〇を購入し、女性での重量物が持ち上げやすいようにする

## ～行動計画の内容は男女雇用機会均等法に違反していませんか？～

- ・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。
- ・募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を男性に比べて優先的に扱う取組については、雇用管理区分ごとに見て女性が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、男女労働者ともに対象とした取組とする必要があります。

では  
どうしたら？

そのようなときは、**ポジティブ・アクション**です！

**ポジティブアクション**とは、男女間の固定的な役割分担意識や過去の経験から、男女労働者の間に生じている事実上の格差（例えば管理職は男性が大半を占めているなど）の解消を目指して、女性の採用拡大・管理職登用の拡大等、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組をいいます。

**【よくある例】～同じ目標を設定しても、法違反の可能性は企業の状況により異なります～**

● **女性の管理職を〇%増やすために、女性のみを対象とした研修を実施する。**

NGな場合⇒既に管理職に占める女性の管理職比率が4割を超えている場合は女性のみを対象とした研修は均等法違反です。  
そのため、管理職養成のための研修をするのであれば男女社員に対して実施する必要があります。

OKの場合⇒管理職に占める女性の管理職比率4割を下回っている場合は、ポジティブ・アクションの措置として、均等法に違反しません（例：管理職の男性20名、管理職の女性1名のため、女性管理職を3名に増やしたい）。

● **女性労働者を増やすために、女性を▲名採用する。**

NGな場合⇒募集しようとしている雇用管理区分において、既に労働者に占める女性労働者の割合が4割を超えている場合は均等法違反です（例：総務部門において男性5名、女性10名いるが、女性を3名増やしたい）。

OKの場合⇒募集しようとしている雇用管理区分において、女性労働者の割合が4割を下回っている場合はポジティブ・アクションの措置として均等法に違反しません（例：総合職の男性100名、総合職の女性10名のため、総合職女性を5名増やしたい）。

## 2-④-木) STEP2 ~行動計画の社内周知、公表~

28

### 行動計画の労働者への周知

策定・変更した行動計画は、非正規社員を含めた**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

さらに、  
組織トップ指導の下、  
管理職や人事労務担当  
者に対する周知を徹底  
することが望まれます。

### 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！

オススメ！

#### 【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」については、スライド31を参照ください。

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

▲「女性の活躍 推進企業データベース」トップ画面

## 2-④-へ) STEP3 ～一般事業主行動計画を策定した旨の届出～

29

行動計画を策定・変更したら、必要事項を記入し、郵送、持参、電子申請により、**本社機能の有する管轄の労働局に届出をしましょう！**

届出様式は茨城労働局HPに掲載されています。

[https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/hourei\\_youshikishu/youshikishu/\\_84582.html](https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/youshikishu/_84582.html)



The screenshot shows the website for the Ibaraki Labor Office. The header includes the logo and the text "働く人の安心、安全、安定のページです。". Below the header is a navigation menu with categories like "ニュース&トピックス", "各種法令・制度・手続き", "事例・統計情報", "窓口案内", and "労働局について". The main content area shows a breadcrumb trail: "ホーム > 各種法令・制度・手続き > 法令・様式集 > 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法関係". The main heading is "女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく届出・認定申請様式". Underneath, there is a section for "女性活躍推進法" with a sub-section for "届出様式". Two links are listed: "様式第1号一般事業主行動計画策定・変更届 (厚生労働省のページへ)" and "様式第2号(一体型)一般事業主行動計画策定・変更届 (厚生労働省のページへ)". Red arrows point from a callout box to these two links.

届出用紙はこちら！  
次世代法と一体型での届出もできます。

## 2-④-ト) STEP4 ~女性の活躍に関する情報公表について~

30

### 何を公表すればよいのでしょうか？

～企業規模により公表内容が異なります～

自社の女性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ことを期待されます。

- 常時雇用する労働者数が**301人以上の事業主**については、以下の①、②の区分ごとに、それぞれ**1項目以上を選択して、2項目以上を公表**する必要があります。
- 常時雇用する労働者数**300人以下の事業主**においては**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（令和4年4月1日から義務となります。）

#### 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
- ・男女別の採用における競争倍率
- ・労働者に占める女性労働者の割合
- ・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
- ・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労働環境の整備

- ・男女の平均勤続年数の差異
- ・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
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・有給休暇取得率

## 2-④-チ) STEP4 ~女性の活躍に関する情報公表について~

31

### 公表のサイクル及び公表方法について

- 情報公表の内容については、**おおむね年1回以上更新**し、いつの情報なのか分かるよう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**」への掲載、自社のホームページへの掲載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が容易に閲覧できるよう公表してください。
- その時点で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。

女性の活躍推進企業 データベース 厚生労働省

▶ 企業担当者の方 ▶ 学生・求職中の方 ♥ お気に入り

### 企業担当者の方

データの新規登録・更新の手続き、  
他社データの検索はこちらから

現在の登録企業数は  
**13,538**社  
(データ公表企業)  
**16,973**社  
(行動計画公表企業)

登録フォームは  
こちらから



データの登録・修正はこちら ▶

マニュアルも  
あります!

入力操作マニュアルはこちら ▶

- 他の企業取組状況を参考にできます!
- スライド28の「一般事業主行動計画」の公表も、「女性の活躍に関する情報公表」もこのサイトで一括管理!
- 案内に従ってフォームに入力すれば登録できます!
- 登録・利用料は無料です!
- 「女性の活躍に関する情報公表」について、サイトに登録後約1年経過する前に「情報更新」のお知らせメールが送信されます。(更新し忘れを防止できます!)

▲「女性の活躍推進企業データベース」企業担当者の方のページ

「女性の活躍推進企業データベース」  
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



## 2-⑤ 認定制度 ～えるぼし、プラチナえるぼし認定～

32

一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、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。

### 認定のメリット

#### ●認定マークの利用ができます。

- ・商品
- ・役務の提供の用に供するもの
- ・商品役務または事業主の広告
- ・商品または役務の取引に用いる書類または通信
- ・事業主の営業所、事務所その他の事業場
- ・インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報
- ・労働者の募集の用に供する広告または文書

認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながる事が期待できます。

他にもメリットが！

- 公共調達における優遇措置が受けられます。
- 日本政策金融公庫における融資について通常より低金利で利用することができます。

### 認定までの流れ

#### 1. 一般事業主行動計画の策定・届出

#### 2. 女性の活躍に関する情報公開

自社の女性の活躍に関する状況について、「女性の活躍推進データベース」や自社のHPに公表します。

#### 3. えるぼし認定申請

一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、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。



令和2年  
6月1日から！

#### 4. プラチナえるぼし認定申請

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。



## 2-⑥「女性活躍推進アドバイザー」が一般事業主行動計画の策定支援を**無料**で行います！

**個別企業訪問支援、電話・メール相談全て無料！**

～厚生労働省委託事業～

33

2021年度「中小企業のための女性活躍推進事業」

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

参加無料!!

～女性が活躍する新たなステージへ～

# あなたの企業の女性活躍を しっかり支援します!

改正された女性活躍推進法では、一般事業主行動計画の策定・届出が常時雇用する労働者が101人以上の事業主にも義務化(2022年4月1日施行)。女性活躍を推進するには、何から始めればよいのか、どのように取り組めばよいのか、悩んでいる事業主や人事労務担当者の皆さまを支援します。

**中小企業の経営者・人事労務担当者の皆様へ**

**女性活躍推進アドバイザーによる個別企業訪問支援 & 電話・メール相談**

専任の「女性活躍推進アドバイザー」が、女性活躍に関する状況の把握や課題の分析、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定から届出まで、一貫した支援を行います。(常時雇用する労働者が300人以下の中小企業の皆様を対象です)



### 女性活躍推進アドバイザーによる、相談、個別企業訪問支援

あなたの企業の女性活躍推進を、アドバイザーがきめ細やかに支援します!

女性が活躍できる企業にしたい、えらびし認定を取りたい、そのために何から始めたら良いのか、具体的にどのように取り組めば良いのか悩んでいる経営者や人事労務担当者の皆様に支援します。

対象となる  
企業

- ① 常時雇用する労働者数300人以下の中小企業
- ② 女性活躍推進の取り組みに関して専門知識が足りない、ノウハウが不足している等の課題を抱えている中小企業

個別企業  
訪問支援の  
流れ

- ① HPよりお申込み。アドバイザーを選定し、貴社に派遣します。
- ② 専任のアドバイザーがオンライン又は訪問により、貴社を具体的に支援します(2回程度)。電話やメールでの相談も承ります。
- ③ 「一般事業主行動計画」の策定完了まで責任を持って支援します。

具体的な  
支援内容

1. ヒアリングの実施(状況や課題の把握)
2. 課題の整理・目標設定
3. 具体的な行動計画を示し、目標に向けた取り組みへのアドバイス
4. 一般事業主行動計画の策定と都道府県労働局への届出
5. その他、情報公表の諸手続き、えらびし認定・プラチナえらびし認定取得に係る内容や諸手続き等についての支援

### 【問い合わせ先】

### 女性活躍推進アドバイザー派遣等に関する相談

LEC東京リーガルマインド女性活躍推進センター東日本事務局

**☎0120-982-230** (平日9:00～17:00)

〒164-0001 東京都中野区中野4-11-10

アーバンネット中野ビル

こちらのURLより申込みもできます!

<https://joseikatsuyaku.com/support/form/>

## 2-⑥ 資料のご案内

34

### 女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画を 策定しましょう！

2022年（令和4年）4月から一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主まで拡大されます。

また、2020年（令和2年）4月以降、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、情報公表や一般事業主行動計画の策定の方法が順次変わります。



#### 目次

なぜ女性の活躍推進が必要なのか	1
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	2
一般事業主が行うべきこと	3
女性の活躍に関する状況把握、課題分析	4
一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表	7
一般事業主行動計画の策定例	9
一般事業主行動計画策定にあたっての留意点	11
一般事業主行動計画策定した際の届出	12
一般事業主行動計画策定届の記入例	13
女性の活躍に関する情報公表について	19
女性の活躍推進企業データベース	21
認定取得を目指しましょう	22
課題分析の方法例、課題に対する取組例	23
女性活躍推進法の条文等（抜粋）	31
女性活躍推進に取り組む一般事業主へのお知らせ	46

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

一般事業主行動計画の策定の方法、周知・公表の方法、労働局への届出用紙の記入方法等、本日の説明の内容はこちらのパンフレットで詳細解説しています。

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



パンフレット等のご案内  
～是非ご活用ください！～

認定のメリット、認定基準、認定申請時にどのような資料が必要か等こちらのパンフレットで詳細解説しています！

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000676561.pdf>



### 女性活躍推進法に基づく えるぼし認定



### プラチナえるぼし認定の



### ご案内

#### 目次

女性活躍推進法における取組の流れ	1
えるぼし認定、プラチナえるぼし認定までの流れ	2
認定のメリット	3
えるぼし認定	4
えるぼし認定に関する実績の公表	9
プラチナえるぼし認定	12
プラチナえるぼし認定取得後の実績の公表	17
認定の取消・評定について	20
Q&A	22
えるぼし認定申請の手続	23
プラチナえるぼし認定申請の手続	35
女性活躍推進法の条文等（抜粋）	44

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

# ま と め

**令和4年4月1日より**常時雇用する労働者数が**101人以上300人以下の事業主**においては、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の**策定・届出が義務**になります！

一般事業主行動計画策定に当たっては、**自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析にて見える化**を行い、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定することが必要となっています。

策定に当たっての準備に時間を要しますので、厚生労働省委託事業等の策定支援を活用しつつ、**準備をはやめに行いましょう！**

# ご清聴ありがとうございました



ご不明な点は  
茨城労働局  
雇用環境・均等室  
相談・指導部門まで！  
電話：029-277-8295



厚生労働省 茨城労働局

URL <https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/>