

# 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

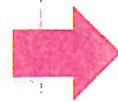
「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込まなければなりません。

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ことが必要です。
- ・ 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。

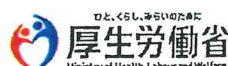
### ステップ3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

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"> <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>男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>男女別の再雇用または中途採用の実績</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</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必要があります。

※「(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必要があります。

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)

#### ① 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る場合があります。

[https://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/pdf/wlb\\_torikumi01.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/wlb_torikumi01.pdf)

#### ② 「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](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、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。
- 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

① <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

● 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 (詳しいパンフレット)

② <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

③ <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(行動計画策定まで)を簡単に行うことができます。



(令和4年1月)