

令和2年12月23日

関係各位

福岡労働局雇用環境・均等部 指導課長

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の提出について

平素より、雇用均等行政の推進に御理解・御協力を賜り厚く御礼申し上げます。さて、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（「女性活躍推進法」）において、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、女性活躍に関する一般事業主行動計画の策定・労働局長への策定届の提出や情報公表が義務とされていますが、令和4年4月1日以降は、101人以上の事業主まで拡大されることとなっています（300人以下の事業主は現在、努力義務です）。

また、女性活躍推進法においては、一般事業主行動計画策定届を提出した事業主が、認定基準を満たしたとして認定（えるぼし認定）された場合、認定マークを商品等に付すことで、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながることを期待できる他に、公共調達の特典を受けられます。

つきましては、別添「改正女性活躍推進法が施行されます！」を送付いたしますので、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主への周知・広報に御協力下さいますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、改正女性活躍推進法に関する説明や資料を御希望される場合は、下記まで御連絡ください。

<連絡先>

福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1

福岡合同庁舎新館4階

電話 092-411-4894

（開庁 平日8:30～17:15）

メールアドレス：40roudou@mhlw.go.jp



改正女性活躍推進法が施行されます！

★ 2022年（令和4年）4月1日から、**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101人以上の事業主まで拡大**されます。（300人以下の事業主は現在努力義務です）

常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

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】

- ・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

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目（1ページの下線以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（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。

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。（電子申請、郵送、持参）

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。

| 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・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)・男女別の再雇用又は中途採用の実績 | <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(区)・労働者の一月当たりの平均残業時間・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・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

「プラチナえるぼし」認定の創設 (2020年6月1日施行)





▶ 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

- **えるぼし認定**：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。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定を受けた事業主のうち、**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。

▶▶ 認定の取得のメリット

- ・認定を受けた事業主は、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。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等につながることを期待できます。
- ・認定を受けた事業主は、**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を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除**されます。

▶▶ 認定の段階

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

