

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

## 【女性活躍推進法】

- 1 日本における女性活躍推進
- 2 一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表
- 3 えるぼし・プラチナえるぼし認定
- 4 直近の法改正について

## 1 日本における女性活躍推進

女性活躍推進法は、日本の職場における男女間格差の実情を踏まえ、職業生活における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、2015年9月に10年間の時限立法として整備されました。

同法は、民間事業主および国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割について定めており、一般事業主行動計画（以下、行動計画）の策定・届出や女性活躍に関する情報の公表などが企業の規模に応じて義務づけられています。

2022年7月に発表されたジェンダー・ギャップ指数（各国の男女格差を数値で表した指標）では日本は146か国中116位となっており、諸外国に比べて男女共同参画が立ち遅れているというのが現状です。このように女性活躍は日本の社会全体における課題と言えますが、女性活躍を推進することで、企業にとっても、人材の確保・定着や社員のモチベーションの向上など大きなメリットがあります。行動計画の策定等の取組を通して、男女にかかわらず働きやすい職場の実現へ繋げていきましょう。

担当：高橋

## 2 行動計画の策定・届出、情報公表

女性活躍推進法では、常時雇用する労働者が101人以上の企業に行動計画の策定・届出、情報公表を義務づけています。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、それを踏まえて作成するものです。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。

## 【1】行動計画の策定から届出4ステップ

### ステップ1 女性労働者の活躍状況を把握し、課題を分析する

◆女性労働者の活躍状況を基礎項目に基づいて把握しましょう。

～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（※）
- ・男女の平均継続勤務年数の差異（※）
- ・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

（301人以上の事業主は「男女の賃金の差異」も項目に追加）

※雇用管理区分（正社員、パート/事務職、技術職、営業など）ごとの把握が必要

自社の状況把握のために、基礎項目以外に必要な応じて把握する項目（選択項目）もあります。

◆把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

### ステップ2 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、計画期間・数値目標・取組内容・取組の実施時期を盛り込んだ行動計画を策定しましょう。

※えるぼし認定を受けるためには、数値目標の最低数が決まっています。

◆策定した行動計画について社内周知と外部公表をしましょう。

周知例：社内ネットワークへの掲載、社内の見やすい場所への掲示や備え付け

公表例：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に掲載、会社のホームページに掲載

### ステップ3 都道府県労働局に届け出る

◆行動計画を策定したことを都道府県労働局に届出しましょう。

※行動計画そのものを届け出る必要はありません。

### ステップ4 取組を実施し、効果を測定

◆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。

点検・評価を行ったら、その結果をその後の取組や計画に反映させ、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のPDCAを確立させることも重要です。

## 【2】女性の活躍に関する情報の公表

◆自社の女性の活躍に関する状況について、求職者が簡単に閲覧できるように公表します。公表内容はおおむね年1回以上更新し、いつの情報か記載しましょう。

・常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供(8項目)」から1項目と新設項目の男女の賃金の差異、「職業生活と家庭生活との両立(7項目)」から1項目の計3項目の情報を公表する必要があります。

・常時雇用する労働者数が 300 人以下の事業主は計 16 項目のうち任意の 1 項目以上の情報を公表する必要があります。

公表例：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に掲載、会社のホームページに掲載

女性活躍推進法に基づく行動計画や情報公表の詳細はこちらをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000984248.pdf>

担当：外賀

### 3 えるぼし・プラチナえるぼし認定

えるぼし認定とは、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業について、会社の申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度となります。

えるぼし認定は要件の達成度合いに応じて 3 段階のマークがあり、2020 年 6 月 1 日からは、えるぼし認定を受けた企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施の状況が特に優良な企業は、特例認定（プラチナえるぼし認定）を受けることができるようになりました。

えるぼし認定を受けることによる会社のメリットとして、公共調達における優遇措置を受けることができること、また、認定マークを名刺や商品、広告や求人票等に付すことができるようになるため、企業のブランドイメージ向上となり、優秀な人材確保にもつながると考えられます。2022 年 10 月まででえるぼし認定された企業は 1,957 社、プラチナえるぼしに認定された企業は 30 社となっておりますが、今後、女性の活躍を推進し認定を受ける会社は人的資本の開示やダイバーシティの視点からもさらに増えるのではないかと考えます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000594317.pdf>

担当：濱

### 4 直近の法改正について

2022 年 7 月に女性活躍推進法の厚生労働省令が改正され、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実績や、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おける従来の情報公表項目に加えて、労働者 301 人以上の企業は、「男女の賃金の差異」の公表が新たに義務づけられました。

初回の「男女の賃金の差異」の公表時期は、2022 年 7 月 8 日以降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 か月以内に公表することが求められます。

「男女の賃金の差異」とは、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示し、全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の区分での公表が必要です。

主に求職者等に対して比較可能な企業情報を提供する目的がありますので、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、より詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能です。

情報公表の義務化に伴い状況把握についても必須となりますので、自社の実情を正しく理解し女性活躍推進のための取組を進めていきましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000961793.pdf>

担当：平尾

#### お知らせ / ご案内

- ・12月29日（木）～1月4日（水）まで年末年始のお休みをいただきます。  
仕事始めは1月5日（木）となります。

#### 作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで  
社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage：<https://www.ys-office.co.jp> Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>



**社会保険労務士法人 山口事務所**  
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office