

顧問先様用



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

女性活躍推進法説明資料 (2022年7月改正反映済) 2022.9.14時点

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀

女性活躍推進法とは



女性活躍推進法とは、正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、2016年4月から施行されています。これは、職業生活において、**女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現**するため、国、地方公共団体、民間事業者（一般事業者）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた法律です。これは2025年末までの時限立法となっています。

◆女性活躍推進法制定の背景

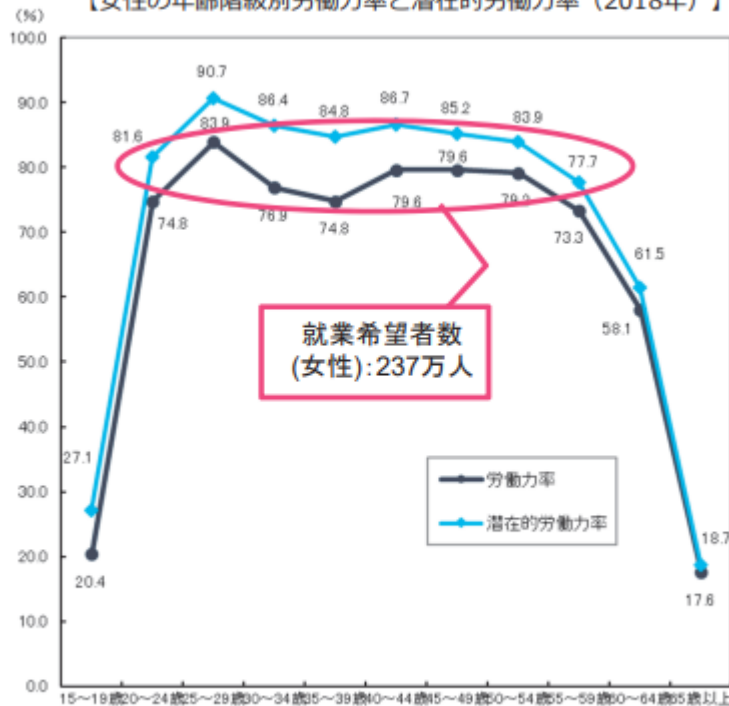
日本の女性の就業状況

1. 第一子出産を機に約5割の女性が離職
2. 就業を希望しながらも働いていない女性は約237万人
3. 出産・育児後に再就職する場合、非正規雇用となる場合が多くその割合は6割
4. 管理的立場にある女性の割合が15%と国際的にみて低い

日本の社会情勢

1. 超高齢化社会に突入し、急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が予想される。
2. 国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するために企業においてもダイバーシティの確保が不可欠

【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）」

会社が行うべき義務とは



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

◆常時雇用する労働者数が301人以上の事業主

以下、(1)～(4)の取り組みが義務

(1)自社の女性の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**

⇒**行動計画について次スライドの①と②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。**

(3)行動計画を策定した旨の**都道府県労働局への届出**

(4)女性の活躍に関する1項目以上の**情報公表**

⇒**スライド20の1の①～⑧のうち1項目と、⑨及び2の区分から1項目以上を選択して、最低でも3項目以上情報公表する必要があります。**

◆常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主

2022.4～
義務化

以下、(1)～(4)の取組が義務(2022.3までは努力義務)

(1)自社の女性の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**都道府県労働局への届出**

(4)女性の活躍に関する1項目以上の**情報公表**

◆常時雇用する労働者数が100人以下

上記(1)～(4)は努力義務

常時雇用する労働者数とは、

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かかわらず、以下の要件に該当する労働者も含まれます。

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ている者であって、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

一般事業主行動計画とは



女性の活躍推進のための採用活動・就業環境・登用制度などの整備に取り組むにあたり策定する計画のことです。行動計画には①計画期間②数値目標③取組内容④取組の実施時期 を記載する必要があります。なお、事業所ごとに提出ではなく**企業単位での提出で問題ありません。**

株式会社●● 一般事業主行動計画

女性社員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和●●年●●月●●日～ 令和●●年●●月●●日までの5年間

2. 当社の課題

(1) 女性管理職比率は2年連続増加傾向にあるものの、業界平均値より下がっている。

(2) 男性と女性の採用における競争倍率に差はないものの、応募者数に差があることから女性採用数が男性より少ない。

3. 数値目標と取組内容、実施時期

数値目標 1：女性管理職比率を業界平均である○%まで増加させる。

<取組内容と実施時期>

202●●年●●月～ 研修プログラムの検討

202●●年●●月～ 女性社員のニーズ把握のためアンケート実施

202●●年●●月～ アンケート結果を踏まえ研修プログラム決定

202●●年●●月～管理職育成キャリア研修の実施(○月)

数値目標 2：これまで女性社員配属のなかった現場事業所○か所以上に、新たな女性社員をそれぞれ1人以上配属する。

<取組内容と実施時期>

202●●年●●月～ 男女の配属で偏りのある部署の洗い出しを始める。

202●●年●●月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析

202●●年●●月～ ロールモデルとなる女性社員によるメンター制度を社内でも立ち上げ

202●●年●●月～ 対象となる女性社員員のヒアリング、研修を実施

202●●年●●月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施

◆一般事業主行動計画を策定しないとどうなる？

策定しないことに関する罰則はありませんが、厚生労働大臣は必要に応じて報告を求め、助言、指導、勧告ができるとしており、下記の場合はその対象となることが通達で明示されています。

- ①一般事業主行動計画の策定義務のある事業主が計画を策定・届出をしない場合
- ②労働者への周知・公表をしない場合
- ③一般事業主行動計画の内容が、女性の活躍推進のために改善すべき事情を分析した上で定められていない場合

なお、**報告を求められた場合に、報告をしなかった場合又は虚偽の報告をした者は20万円以下の過料**があります。

一般事業主行動計画の策定のSTEPは下記のとおりとなります。

STEP 1 状況把握

1. 基礎項目の分析

【義務】

- ①採用
- ②継続雇用
- ③労働時間
- ④管理職登用
- ⑤男女の賃金の差異
(301人以上の場合)
に関する数値分析を実施

2. 必要に応じて選択 項目の分析【任意】

STEP 2 課題分析

・STEP1の状況把握の結果自社のどこに課題画あるかを分析し、それに
応じた取り組み内容、制度導入を検討

STEP 3 行動計画策定・社内 周知・公表・届出

- ・行動計画を策定し、
社内で周知、外部公表を行う
- ・一般事業主行動計
画策定届を記載し、
労働局に届出

STEP 4 情報公表

自社の女性の活躍
に関する状況につ
いて、常時雇用する
労働者数301人以上
の事業主は3つ以上、
101人以上300人
以下の事業主は1つ
以上の公表項目を
選択し、公表

STEP1 状況把握



課題の分析にあたっては、**まず基礎項目(必ず把握すべき項目)の状況把握、課題分析**を行い、その結果、事業主にとって課題で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)**を活用し、さらにその原因の分析を深めることとされています。

◆基礎項目

区分	基礎項目
①採用	1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
②継続就業	2. 男女の平均勤続年数の差異(区)
③労働時間	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
④管理職登用	4. 管理職に占める女性労働者の割合
男女の賃金の差異※301人以上の場合	男女の賃金の差異 ※男女の賃金の差異は正規雇用労働者、パート・有期社員(非正規雇用労働者)、全ての労働者の区分ごとに把握を行うことが必要です。

(区)とは、**雇用管理区分ごとに把握を行う必要があるものです!**

◆雇用管理区分とは?

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。

雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する**職務の内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度**において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断します。

例: 正社員、契約社員、パート / 総合職、一般職等

2022.7~
改正

STEP1 状況把握

基礎項目①採用



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)

原則として、計画策定を行う事業年度の前の事業年度とする。

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%

STEP1 状況把握

基礎項目②継続就業



2 男女の平均勤続勤務年数の差異(区)

ポイント

実務上、こちらの計算式を利用しなくても良いとされているが、認定の計算式に合わせておいたほうが楽

(計算方法)

女性労働者の平均勤続年数 ÷ 男性労働者の平均勤続年数 × 100%

※期間の定めのない労働契約を締結している労働者と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です。

STEP1 状況把握

基礎項目③労働時間



3 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)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)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」

ポイント

非正規雇用を含む全労働者について把握が必要

STEP1 状況把握

基礎項目④管理職登用



(計算方法)

女性の管理職数 ÷ 管理職数 × 100 (%)

ポイント

「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をいいます。

※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者です。

- ・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、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「級」に相当する者
(ただし、一番下の職階ではないこと)



男女の賃金の差異(301人以上義務化)

5

男女の賃金の差異

(計算方法)

①賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、男女別に、

- ・原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、
- ・当該事業年度に雇用したそれぞれの区分の労働者の数(人員数)で除することにより、平均年間賃金を算出。

②その上で、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して100を乗じて得た数値(パーセント)を男女の賃金の差異とする。

当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする(必須)。

STEP1 状況把握 選択項目



	区分	詳細
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	<ul style="list-style-type: none"> ・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)
	配置・育成・教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・男女別の配置の状況(区) ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)／(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
	評価・登用	<ul style="list-style-type: none"> ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異(区)
	職場風土・性別役割分担意識	<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
	再チャレンジ(多様なキャリアコース)	<ul style="list-style-type: none"> ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
	取組の結果を図るための指標	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の賃金の際(区)

STEP1 状況把握 選択項目



	区分	詳細
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	継続就業・働き方改革	<ul style="list-style-type: none">・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(区)・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区)・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績・労働者(管理職を含むすべての労働者が対象)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)・有給休暇取得率(区)

※(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。
※(派)の表示のある項目については、派遣労働者を含めて把握を行う必要があります。

※参考※入力支援ツール



一般事業主行動計画策定については厚生労働省より入力支援ツールも用意されています。

一般事業主行動計画策定 入力支援ツールの説明

本ツールは、「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」の考え方に基づき、課題分析のために必要なデータの輸入を支援するものです。

本ツールを活用いただくことで、自社の特徴に即した「目標」や「取組内容」の候補を選択いただくことができます。

※本ツール利用上の注意

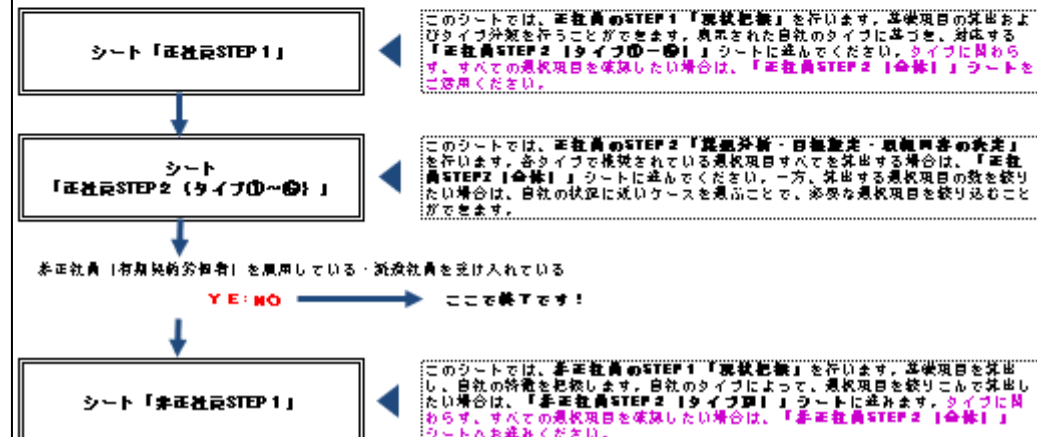
命令や指針に基づく計画策定は、各企業の実態に合わせている部分も多く、本ツールのアプローチでなければならぬということはありません。本ツールは、企業における業種や女性の活躍状況の多様性を踏まえ、多くの企業の皆さまに比較対照が少ない負担で計画策定を行っていただくことを目的に、作成されたものです。指針で示されている多様なデータ把握方法のうち、一部に偏重して入力設定を行っている部分や、指針で示された課題分析例とは異なる視点で、課題分析を促している面もあります。

自社のご事情にあわせ、上記注意点をご理解の上、ご活用ください。

1. 利用手順

本ツールでは、「正社員」と「非正社員」を分けて、現状把握や課題分析等を行います。

以下の手順に沿って、正社員・非正社員それぞれの数値を入力しましょう。



STEP2 課題分析



基礎項目、選択項目で把握した数値等をもとに、自社でなにが女性活躍の障壁になっているかを分析する必要があります。なお、基礎項目で把握した状況を踏まえ、選択項目でさらに深掘りして分析することが望ましいとされています。

基礎項目

「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が30%であった
⇒女性の採用が少ない

選択項目

男女別の採用における競争倍率の状況を把握
⇒女性の競争倍率:70
男性の競争倍率:40

選択項目

「管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識」を把握
⇒「女性には管理職を任せるのは難しい」と管理職が感じていることが判明

管理職の意識を改革すべき！

STEP3 行動計画策定・社内周知・公表・届出



①行動計画策定

STEP1,2の現状把握・課題分析を経て、取り組み内容を検討したら、行動計画を策定します。
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。

項目	詳細
計画期間	2025年までの期間で2～5年の範囲で決定
数値目標	【常時雇用する労働者数301人以上の事業主】 スライド●の①と②の区分ごとにそれぞれ一つ以上選択し、関連する数値目標を定める必要あり 【常時雇用する労働者数300人以下の事業主】 数値目標を一つ以上定める必要あり
取組内容	数値目標の設定を行ったものについてその目標達成に向けてどのような取り組みを行うか検討
取組の実施時期	取組内容の実施時期を検討

2022.4～常時雇用する労働者数101人以上の事業主は行動計画策定が義務化されています！

行動計画の内容が男女雇用機会均等法に違反していないかは注意が必要です！

男女雇用機会均等法により、男女の一方を差別したり優遇することは禁止されています。つまり女性を男性よりも有利に扱う措置についても禁止されています。しかし**例外的にポジティブアクションは認められています**。ポジティブアクションとは、職場に**事実上生じている男女間の格差を是正**して、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するために、事業主が女性のみを対象にする、または女性を有利に取り扱う措置のことをいいます。

男女雇用機会均等法

(性別を理由とする差別の禁止)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

例外

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第8条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における**男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置(⇒「ポジティブアクション」と称されています。)**を講ずることを妨げるものではない。

ポジティブアクションが認められる、男女格差が生じていると認められる女性が「相当程度少ない」とは、**女性比率が40%未満の状態**をいいます。

具体的には

- 女性労働者割合が40%未満の総合職の募集採用にあたって、女性限定募集を行うこと
- 女性労働者が40%未満の職務への配置にあたって、女性労働者を優先する など
- 女性労働者が40%未満の役職の昇進にあたって、女性労働者を優先する など



②社内周知③公表

策定・変更した行動計画は、非正社員を含めた全ての労働者に周知し、また外部に公表する必要があります。

◆行動計画の周知方法

- ・事業所内への掲示
- ・電子メールでの送付
- ・イントラネットへの掲載
- ・書面配布 等

◆行動計画の公表方法

- ・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」(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)への掲載
- ・自社HPへの掲載 等

STEP3 行動計画策定・社内周知・公表・届出



④届出

行動計画を策定・変更したら、都道府県労働局に郵送や電子申請等で届け出る必要があります。

様式第1号（省令第一号及び第三号関係）（第一面）

女性活躍推進法
（A4）

一般事業主行動計画策定・変更書

郵送府県労働局長 殿

届出年月日 令和 年 月 日

一般事業主の氏名又は名称

（法人の場合）代表者の氏名

住 所

電 話 番 号

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第3条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり寄付します。

記

1. 常時雇用する労働者の数
 人
 { 男性労働者の数 人
 女性労働者の数 人 }
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 年 月 日
3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に郵送府県労働局長に寄付した一般事業主行動計画を、変更等の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 年 月 日 ~ 令和 年 月 日
5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示
 ② 書面の交付
 ③ 電子メールの送達
 ④ その他の周知方法
6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 ① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース/自社のホームページ/その他）
 ② その他の公表方法
7. 女性の職業生活における活躍に関する施策の公表の方法
 ① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース/自社のホームページ/その他）
 ② その他の公表方法
8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
 ① 基礎項目の状況把握・分析の実施（ 済 ）
 ② 選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）

一般事業主行動計画の担当部署名

STEP4 女性の活躍に関する情報公表 について (301人以上)

2022.7~
義務化

常時雇用する労働者数が**301人以上**の事業主については、下記の1の①~⑧のうち一つに加え⑨と2の区分のうちごとに、おおむね年1回以上公表する必要があります。(2022年7月から301人以上の企業の場合⑨の情報公表が義務化されました。)

いずれか1項目以上

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
①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) 基礎項目	①男女の平均継続勤務年数の差異 基礎項目
②男女別の採用における競争倍率(区) 注意	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(区)(派)	③男女別の育児休業取得率
④係長級にある者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 基礎項目
⑤管理職に占める女性労働者の割合 基礎項目	⑤労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
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(区)(派)	⑦有給休暇取得率(区)
⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績 注意	
⑨【情報公表必須】男女の賃金の差異 2022.7~義務化	

注意 マークについては、現状把握項目と定義が異なります!

STEP4 女性の活躍に関する情報公表 について (101人以上300人以下)

常時雇用する労働者数が**101人以上300人以下**の事業主については、下記の1及び2のすべての項目から1つ以上を、おおむね年1回以上公表する必要があります。

1. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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) 基礎項目 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 基礎項目
<ul style="list-style-type: none"> 男女別の採用における競争倍率(区) 注意 	<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) 	<ul style="list-style-type: none"> 男女別の育児休業取得率
<ul style="list-style-type: none"> 係長級にある者に占める女性労働者の割合 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の一月当たりの平均残業時間 基礎項目
<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性労働者の割合 基礎項目 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
<ul style="list-style-type: none"> 役員に占める女性の割合 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得率
<ul style="list-style-type: none"> 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得率(区)
<ul style="list-style-type: none"> 男女別の再雇用又は中途採用の実績 注意 	
<ul style="list-style-type: none"> 男女の賃金の差異 	

注意 **注意** マークについては、現状把握項目と定義が異なります！

◆情報公表の方法

- 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」(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positive/db/>)への掲載
- 自社HPへの掲載 等

2022年7月改正 男女の賃金差異の情報公表（301人以上）

男女の賃金の差異の情報公表のイメージは下記のとおりです。公表にあたっては、付記事項に記載したような、対象期間や対象労働者の定義等を記載する必要があります。また自社の実情を理解してもらうために下表のような任意の追加的情報を公表することが推奨されています。

◇男女の賃金の差異の情報公表のイメージ

全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の3区分での公表が必要です。

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

区分	男女の賃金の差異 (男女の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期契約社員	ZZ.Z%

付記事項(例)

- ・対象期間:〇〇事業年度(〇年〇月～〇年〇月)
- ・正社員:出向者を除く
- ・賃金:退職金、通勤手当は除く
- ・パート・有期契約社員:契約社員、アルバイト、パートタイムが該当

任意の追加的な情報公表の例

- ◆自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。
例:女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い若年女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した
- ◆より詳細な雇用管理区分(正社員の中でも、勤務地限定正社員、短時間正社員等に区分する等)での男女の賃金の差異や属性(勤続年数、役職等)が同じ男女労働者の間での賃金の差異を追加情報として公表する。
- ◆時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。







えるぼし認定



えるぼし 認定制度とは

認定制度とは、一般事業主行動計画を策定し、届出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である等の一定の要件を満たした場合に、申請により認定を受けることができます。

区分	詳細
<p>プラチナえるぼし</p>  <p>2020.6から始まり ました！</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> 	<p>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>
<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。



◆認定のメリット

1. 認定の表示

商品や、広告、名刺、求人票等に認定マークを付すことにより一般にPRできる。

2. 公共調達における優遇措置

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、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。

3. 日本政策金融公庫による融資制度

えるぼし認定を受けた事業主は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強貸付）」を通常よりも低金利で利用することができます。

4. 【プラチナえるぼし限定】一般事業主行動計画の策定・届出が免除

えるぼし 認定基準 (1/2)

(区)とは、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります！

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1. 採用(区)	<p>① 男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度であること。(直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。)</p> <p>又は</p> <p>② 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</p> <p>(i) 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値(平均値が4割を超える場合は4割)以上であること。</p> <p>(ii) 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値(平均値が4割を超える場合は4割)以上であること</p> <p>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>	同左
2. 継続就業(区)	<p>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(i) 「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること。</p> <p>(※) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。</p> <p>(ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。</p> <p>(※) 継続雇用割合は、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(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。</p> <ul style="list-style-type: none"> 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。 	<p>左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> (i)について、8割以上 (ii)について、9割以上であること。 <p>(その他の基準は同左)</p>
3. 労働時間等の働き方(区)	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに 全て45時間未満 であること。	同左

えるぼし 認定基準 (2/2)

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4. 管理職比率	<p>① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。又は</p> <p>② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階 から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階 から課長級に昇進した男性労働者の割合」が 8割以上であること。</p>	<p>直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の 割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合、管理職に占める女性労働者の割合 が15%以上であること。</p> <p>(※)「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>② 40%以上の場合、管理職に占める女性労働者の割合 が正社員に占める女性比率の8割以上であること。</p> <p>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合、40%以上</p>
5. 多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度に、大企業については2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、中小企業については1項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換</p> <p>B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	同左

※雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと(プラチナえるぼしのみ)。