

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

社会保険関係

女性活躍推進法に基づく行動計画に係る 中小企業への義務化について

改正女性活躍推進法により、令和4年4月1日から、一般事業主行動計画（以下、行動計画）の策定・届け出義務および自社の女性活躍に関する情報公表の義務対象について、常時雇用する労働者が301人以上の「大企業」から、同101人以上300人以下の「中小企業」に拡大される。これまで努力義務とされてきた中小企業は、施行日までに、行動計画の策定・届け出および情報公表ができるよう取り組む必要がある。以下、そのポイントを解説する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律
(令元. 6. 5 法律24)

福本祐子 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.はじめに

女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体や常時雇用する労働者が301人以上の大企業は、

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- ②その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定・届け出・周知・公表
- ③自社の女性の活躍に関する情報の公表

——を行わなければならない。これまで、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の中小企業は努力義務とされてきたが、本改正により義務対象となる（100人以下の企業は努力義務）。なお、101人以上の企業に該当するか否かを判断する「常時

雇用する労働者」とは、正社員だけでなくパートタイマーや契約社員、アルバイトなど、その名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者が含まれる。

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

2.行動計画の策定から届け出および情報公表までの流れ

行動計画は、企業が自社の女性の活躍に関する

状況に関して、状況把握、課題分析を行った結果を踏まえて、策定するものである。[図表1]のとおり、行動計画を策定した後は、社内に周知、公表するとともに、管轄の都道府県労働局へ届け出を行う。取り組みの実施を踏まえ、定期的に効果測定を行うこととされており、自社の女性の活躍に関する状況については、情報公表しなければならない。

3. 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

行動計画の策定に当たって、「基礎項目」と「選択項目」から状況把握、分析を行うとされている。まずは、「基礎項目」で把握した自社の女性活躍の状況から課題を分析する。「基礎項目」とは、必ず把握すべき項目のことで、以下の4点が挙げられる。

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）※1
- ②男女の平均勤続年数の差異（区）
- ③管理職に占める女性労働者の割合
- ④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

※1 （区）の表示のある項目は、雇用管理区分※2ごとに把握を行うことが必要。

※2 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。

各基礎項目の具体的な計算方法等は、厚生労働省が発行するパンフレット「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！」を参照いただきたい※3。

基礎項目に加えて、分析に有効とされる「選択

項目」は、必要に応じて任意で把握するもので、項目の一覧は、[図表2]のとおりである。

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

4. 行動計画の策定、社内周知、届け出

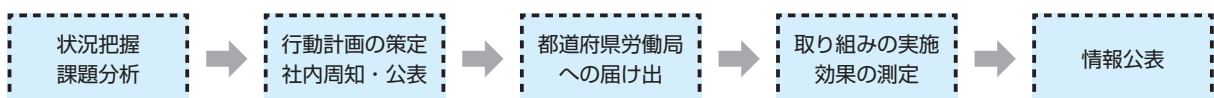
上記の状況把握、課題分析を行った後、①計画期間、②一つ以上の数値目標、③取り組み内容、④取り組みの実施時期を盛り込んだ行動計画を策定し、労働者へ周知、管轄の都道府県労働局に届け出を行う。

[1] 行動計画の策定

①計画期間については、令和7（2025）年度までの期間で、各企業の実情に応じて、おおむね2～5年間に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、計画の改定を行うこととされている。また、②の数値目標については、実数、割合、倍数など数値を用いるものであればよく、各企業の実情に見合った水準を設定すればよい。常時雇用する労働者数が301人以上の企業については、令和2（2020）年4月1日以降が始期となる行動計画を策定する際は、原則として[図表3]の①と②の区分ごとに一つ以上の項目を策定し、それぞれ関連する数値目標を定める必要がある。状況把握、課題分析をした結果、①または②の区分のいずれか一方の取り組みが既に進んでおり、他の区分の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、他の区分から2項目以上を選択して数値目標を設定してもよいとされている。ただし、常時雇用する労働者数が300人以下の企業は、数値目標は一つ以上定めればよい。

③の取り組み内容を決定する際には、数値目標

図表1 一般事業主行動計画の策定から届け出および情報公表までの流れ



図表2 選択項目

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
<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） • 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） • 管理職およ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） • 各職階の労働者に占める女性労働者の割合および役員に占める女性の割合 • 男女別の一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） • 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） • 男女別の職種または雇用形態の転換の実績（区）（派：雇入れの実績） • 男女別の再雇用または中途採用の実績（区） • 男女別の職種もしくは雇用形態の転換者、再雇用者また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） • 男女の賃金の差異（区）
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"> • 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（区） • 男女別の育児休業取得率および平均取得期間（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 • 管理職を含むすべての労働者の各月の平均残業時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の対象労働者については健康管理時間）の状況（区）（派） • 有給休暇取得率（区）

[注]（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ことが必要。また、（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、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要（図表3～4も同じ）。

の設定を行った項目について、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取り組みを行うべきか検討が望まれるため、④取り組みの実施時期と併せて検討するとよいだろう。

なお、策定に当たっては、男女雇用機会均等法に違反しない内容にしなければならない。募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取り組みについては、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、一定の場合以外は禁止されている。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、女性のみではなく、対象となる男女の労働者を対象にした取り組みにする必要がある。

行動計画の策定例については、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」サイト^{※4}内で公表されており、女性活躍推進に積極的な企業の事

例を検索することも可能である。

※4 https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/koudoukeikaku_ex.html

[2]社内周知

策定・変更した行動計画は、非正社員を含めたすべての労働者に周知する必要がある。周知の方法は、書面での配布のみならず、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）への掲載等も認められている。

[3]届け出

策定・変更した行動計画は、電子申請、郵送または持参により管轄の都道府県労働局へ届け出る必要がある。

なお、次世代育成支援対策推進法（以下、次世

図表3 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
<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） 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） 管理職およ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） 管理職に占める女性労働者の割合 各職階の労働者に占める女性労働者の割合および役員に占める女性の割合 男女別の一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） 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） 男女別の職種または雇用形態の転換の実績（区）（派） 男女別の再雇用または中途採用の実績（区） 男女別の職種もしくは雇用形態の転換者、再雇用者また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） 男女の賃金の差異（区）
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"> 男女の平均継続勤務年数の差異（区） 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（区） 男女別の育児休業取得率および平均取得期間（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 労働者の各月の平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況 労働者の各月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）

[注] 項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）である。

代法)の中でも、常時雇用する従業員が101人以上の企業に対し、行動計画の策定・届け出、公表、周知が義務づけられているため、該当する企業は、次世代法、女性活躍推進法の両法の必要事項を盛り込んだ行動計画をそれぞれ作成しなければならない。女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画の策定および届け出は、両法に定める要件をいずれも満たし、かつその計画期間を同一とする場合に限り、一体的に策定・届け出ることが認められている。自社の状況に応じて、一体的な策定等を検討してもよいだろう。

届け出後は、行動計画の内容に実効性を持たせるため、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取り組みの実施状況を点検・評価することが必要である。

5.女性の活躍に関する情報公表

策定・変更した行動計画は外部にも公表しなければならない。公表は、常時雇用する労働者が301人以上の企業は、[図表4]の①と②の区分ごとにそれぞれ1項目以上を選択し、2項目以上を公表する必要がある。300人以下の企業は、①と②の全項目から1項目以上選択して公表すればよい。

このうち、「採用した労働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」については、行動計画の策定プロセスで実施する状況把握項目と一致しているが、「男女の平均継続勤務年数の差異」「労働者の1月当たりの平均残業時間」については、計算方法が異なるため、留意が必要となる。

公表の方法は、学生をはじめとした求職者等が

図表4 女性活躍に関する情報公表の項目

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
<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 • 男女別の職種または雇用形態の転換の実績（区）（派） • 男女別の再雇用または中途採用の実績
②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<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 • 男女別の育児休業取得率（区） • 労働者の1月当たりの平均残業時間 • 労働者の1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）

容易に閲覧できるよう、厚生労働省が運営する上記「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が例示されている。公表後は、おおむね年1回以上更新し、公表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）を公表する必要がある。

6. 中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム

初めて行動計画を策定する場合は、状況把握・課題分析に当たり、厚生労働省ホームページの「女性活躍推進法特集ページ」内において公開されている「中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム」が有益だろう^{※5}。同プログラムでは、必要な情報を入力することで、内容を検討しながら、行動計画の策定から「一般事業主行動計画策定・変更届」のデータ出力まで簡易的に行うことができる。

※5 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

7. えるぼし認定・プラチナえるぼし認定

行動計画の策定・届け出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組み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は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができる。評価基準を満たす項目数に応じて、「えるぼし」認定は3段階に分かれる。同認定企業のうち、行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取り組み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は、「プラチナえるぼし」に認定される。

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るほか、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付すことができる。プラチナえるぼし認定企業は、行動計画の策定・届け出が免除される。

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の申請手続き等の詳細については、「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」を参照いただきたい^{※6}。

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

8.最後に

行動計画の策定・届け出をしない場合や計画期限内に計画を達成しなかった場合、および女性活躍に関する情報公表を行わない場合、あるいは虚偽の情報を掲載した場合についての罰則はない。しかし、厚生労働大臣により報告が求められ、または是正勧告等がなされることがある（女性活躍推進法30条）。ただし、女性活躍に関する情報公表を行わない、あるいは虚偽の情報を掲載した事業主が、同勧告に従わなかった場合、その旨が公表される可能性がある（同法31条）。同法30条における報告をせず、または虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料が科せられる可能性がある（同法39条）ため、期限内に適切に対応することが必

要である。

また、プラチナえるぼしの認定を受けた企業、またはえるぼし認定を受けた企業については、認定の取り消しまたは辞退が行われた日以後は、商品等に付している認定マークの削除を行わなければならない。使用を継続した場合、30万円以下の罰金が科される可能性がある（同法37条）ため、併せて留意いただきたい。

行動計画を策定すること以上に、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を実行し、そのプロセスを通じて、女性が活躍しやすい職場環境を整備できるよう、各施策を実行・改善できる体制構築が望まれる。