

経営相談 Q & A

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について

Q

2022年4月1日から改正女性活躍推進法が全面施行され、一般事業主行動計画の策定や情報公開の義務が従業員100人以上の企業まで拡大されました。当社は従業員90人のため今は努力義務ですが、今後を見据え、女性社員が能力を高めつつ継続就業できる環境を整備し、人材の確保・定着や社員のモチベーション向上につなげるため行動計画を策定したいと思います。法に基づく一般事業主が行うべき取組について教えてください。

A

ご存じのとおり、今年4月1日からは女性活躍推進法改正に基づき、「常時雇用する労働者数が101人以上、300人以下の事業主」も女性活躍に関する状況把握や課題分析を行い、行動計画の策定や具体的な取組内容を報告することが義務付けられました。以下では、女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取組の流れ等について解説しますので参考になさってください。

1. 女性の活躍が推進されるようになった背景

厚生労働省によると、日本での働く女性の現状は以下の通りとなっており、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあります。

- ①女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約237万人に上る。
 - ②第1子出産を機に約5割の女性が離職するなど、出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
 - ③出産・育児後に再就職した場合、パートタイム労働者等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用労働者の割合は6割近くある（56.0%）。
 - ④管理的立場にある女性の割合は約15%（2018年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。
- 女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活に

おける活躍の推進に関する法律）は、このような現状と課題を踏まえ、仕事で活躍したいと希望するすべての女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を図るために、2016年4月に2025年度末までの時限立法（有効期間が定められた法令）として施行されました。

さらに、2019年5月に中小企業に対しても女性が働きやすい環境の整備や女性活躍を促すための目標や計画の報告を義務付ける法改正がなされ、2020年4月から順次施行されています。

2. 法改正における義務および努力義務の内容

改正女性活躍推進法に基づき、一般事業主（常時雇用する労働者の数*が101人以上300人以下）が行うべきことは以下の通りです（図表1）。

図表1：常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の事業主が行うべきこと

以下、(1)～(4)の取組が**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
- (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**

資料出所：厚生労働省「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！」パンフレットを基に当研究所で作成（以下の図表も同じ）

※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

★常時雇用する労働者が100人以下の事業主は上記(1)～(4)が**努力義務**

3. 一般事業主が行うべき取組の流れ

「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。行動計画の策定から届出までの流れは、以下の4つのステップとなります（図表2）。

図表2：行動計画の策定から届出までの4つのステップ

STEP 1	自社の女性の活躍状況を把握し、課題を分析する
○状況把握	自社の女性の活躍に関する状況を把握する
○課題分析	把握した状況から自社の課題を分析する 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する
注）（区）の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに把握することが必要	
STEP 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
○行動計画の策定	STEP 1の結果を勘案し、行動計画を策定する。行動計画には、(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むことが必要。
○行動計画の社内周知、公表	行動計画を労働者に周知し、外部に公表する。
STEP 3	一般事業主行動計画を策定した旨を届け出る
行動計画を策定・変更したら、「一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）」を記載し、電子申請、郵送又は持参により都道府県労働局に届け出る	
STEP 4	取組を実施し、効果を測定する
定期的な、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・評価する	

4. 女性の活躍に関する情報公表について

常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主については、以下の①と②の全項目から1項目以上選択して公表することが義務付けられました（図表3）。

図表3：女性の活躍に関する情報公表

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

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

- 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）

注1）（区）の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表することが必要。ただし、属する労働者が全労働者のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して公表して差し支えない（雇用形態が異なる場合を除く）。
注2）（派）の表示のある項目については、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することが必要。

★301人以上の事業主については、①と②の区分ごとにそれぞれ1項目以上を選択して2項目以上を公表する必要がある

必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではありませんが、公表範囲そのものが事業主の女性の活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意しましょう。

自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍しやすい企業にとっては、優秀な人材の確保や競争力の強化につながることを期待されます。

グローバル化やライフスタイルの変化に伴い、労働者の働き方へのニーズも多様化しており、企業が多様な人材を確保することは不可欠となっています。また、男性が家庭で育児・家事に参画することで女性の退職抑制・早期復職につながり、女性のキャリアロス期間が短縮されると言われています。企業の経営戦略としても女性の活躍と男性の育児休業取得に取り組まれてはいかかでしょうか。

（八木陽子）