

連 合

改正女性活躍推進法にもとづく
「事業主行動計画」
策定等についての取り組みガイドライン
(総合改訂版)

2020年1月

日本労働組合総連合会



目次

はじめに	…P3
1. 改正女性活躍推進法の概要	…P4
2. 事業主行動計画	
(1) 労働組合のスタンス	…P6
(2) 女性の活躍に関する状況把握、課題分析 <ステップ1>	…P7
①採用関係項目	
②継続就業および職場風土関係項目	
③長時間労働関係項目	
④配置・育成・教育訓練および評価・登用関係項目	
⑤賃金関係項目	
(3) 行動計画の策定・周知・公表・届出 <ステップ2>	…P15
①行動計画の策定	
②行動計画の周知・公表・届出	
(4) 計画の実効性を高めるためのPDCAサイクルの確立 <ステップ3>	…P16
3. 求職者のための女性の活躍に関する情報公表	…P17
4. 優良企業の認定制度	…P19
5. 地方公共団体の推進計画	
(1) 推進計画とは	…P21
(2) 取り組みの要点	…P22
6. 参考資料	…P30

はじめに

2015年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という）は、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、自らの意志によって職業生活を営み、または営もうとする女性が個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することについて、国、地方公共団体、国民が担う責務を明らかにし、2016年4月より10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組むためにつくられたものです。

本法律の施行により、企業・国や地方公共団体は、女性活躍の観点から広く職場の状況を把握し、分析、数値目標の設定を含む「一般事業主行動計画」または「特定事業主行動計画」（以下「行動計画」という）を策定することが求められています。あわせて、一般事業主は都道府県労働局に「行動計画」を策定した旨を届け出ること、特定事業主は一般に「行動計画」を公表することが、それぞれ義務づけられました。また、各地方公共団体は、地域の女性活躍を進めるために「推進計画」策定に努力することが義務づけられました。

第198通常国会（2019年5月29日）で成立した改正法は、2015年8月に成立した法律の附則にもとづく施行後3年の見直しが2018年労働政策審議会雇用環境・均等分科会において検討され、その報告書を踏まえたものです。

主な改正内容は、①一般事業主行動計画の策定義務の対象を現行の常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大、②情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大、③301人以上の事業主に義務化されている情報公表項目を2つに区分し、各区分から1項目以上を設定、④特例認定制度「プラチナえるぼし」の創設等です。

施行期日は、301人以上の一般事業主と特定事業主の行動計画策定（状況把握・数値目標）の改正事項は2020年4月1日、101人以上300人以下の民間事業主の行動計画策定・情報公表の義務拡大は2022年4月1日、その他の事項は2020年6月1日となります。

構成組織・地方連合会におかれましては、改正法にもとづき、さらなる取り組みが行われるよう、「改正女性活躍推進法に関する連合の取り組みについて」（2019年12月19日連合第3回中央執行委員会確認）を踏まえて学習会などを行うとともに、行動計画策定に関する労使協議や、推進計画策定への働きかけなど、女性活躍に関する取り組みの促進のため、本ガイドラインをご活用ください。

1. 改正女性活躍推進法の概要

(1) 基本方針

- 女性活躍に関する基本的考え方を掲載
- 事業主行動計画の基本的考え方を掲載
- 地方公共団体の「推進計画」策定に関して記載〔地方連合会の取り組み〕

(2) 事業主行動計画の策定等〔構成組織の取り組み〕

＜事業主行動計画＞

- 国は事業主行動計画の策定に関する指針を策定

【各事業主の取り組み】

国や地方公共団体（特定事業主）、101人以上の民間事業主（以下、一般事業主）は、下記の事項を実施する。

① 状況把握・課題分析

・女性の活躍に関する状況把握（詳しくはP8～P13に記載）

【一般事業主】基礎項目：4項目 選択項目：20項目

※101人以上300人以下の民間事業主 →2022年4月1日施行

【特定事業主】必須把握項目：9項目 任意把握項目：15項目

② 行動計画の策定

状況把握、分析を踏まえて、数値目標や取り組み内容などを盛り込んだ「事業主行動計画」を策定する。※取り組みの実施、目標達成は努力目標

【特定事業主・301人以上の一般事業主】 →2020年4月1日施行

状況把握項目(P8)の2つの区分から原則それぞれ数値目標を1項目以上設定

【101人以上300人以下の一般事業主】 →2022年4月1日施行

状況把握項目(P8)の2つの区分から数値目標を1項目以上設定

③ 行動計画の届出

行動計画を策定した旨を、都道府県労働局に届け出る（一般事業主のみ）

④ 情報公表

以下について、国が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」または自社のホームページ等に情報公表を行う。

(ア) 策定した行動計画

(イ) 求職者のための女性の活躍に関する情報公表

【特定事業主・301人以上の一般事業主】 →2020年6月1日施行

情報公表項目(P16)の2つの区分からそれぞれ1項目以上選択

【101人以上300人以下の一般事業主】 →2022年4月1日施行

情報公表項目(P16)の2つの区分から1項目以上選択

⑤ 優良企業の認定制度

優れた取り組みを行う一般事業主は国からえるぼし(3段階)が認定される。

特に優良な企業の認定にプラチナえるぼし創設 →2020年6月1日施行

(3) 女性活躍のための支援措置

- 国は職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行う。
- 地方公共団体は相談・助言等に努力する。
- 地域において女性活躍推進の取り組みの協議を行う「協議会」を組織できる

(4) その他

- 10年間の時限立法。

2. 事業主行動計画

(1) 労働組合のスタンス

101人以上の企業（一般事業主）、国および地方公共団体（特定事業主）は、それぞれの企業・団体における女性の活躍に関する状況を把握し、課題分析した上で行動計画を策定し、職場の労働者へ周知し、外部へ公表しなければなりません。

行動計画の策定は事業主の責務ですが、行動計画の内容がより実効性のあるものとするため、職場の状況把握・課題分析の段階から**労働組合として積極的に関与**していきましょう。そのためには、労使委員会の設置や労使協議等、行動計画の策定等の取り組みに**労働組合が関与できる体制**をつくり、**女性を必ず複数名参画**させることが重要です。

さらに、職場の実態や課題、労働者のニーズを行動計画に反映させるために、労働組合として事前に組合員に**アンケートやヒアリングなどを実施**することが有効です。

また、100人以下の企業も**規模にかかわらず**、女性の活躍推進に向けて、それぞれの企業・団体の課題に応じた行動計画を策定するように事業主に**積極的に働きかけ**ましょう。

行動計画策定の流れ

<ステップ1> 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

① 状況把握

それぞれの企業・団体の女性の活躍に関する状況を**項目ごと**に把握します。「基礎項目」は必ず把握し、「選択項目」は必要に応じて把握します。

② 課題分析

項目ごとに把握した状況から自組織の**課題**を分析します。

<ステップ2> 行動計画の策定・周知・公表・届出

① 行動計画の策定

課題にもとづいた**目標を設定**し、目標を達成するための具体的な取り組み内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめます。

※目標は、301人以上の一般事業主は複数、101人以上300人以下の一般事業主は1項目以上数値で定める。

② 行動計画の周知・公表・届出

行動計画を職場の労働者に**周知**し、外部に**公表**します。また、都道府県労働局に策定した旨を届出します。

<ステップ3> 計画の実効性を高めるためのPDCAサイクルの確立

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画にもとづく取り組みの実施状況を**点検・評価**します。➡<ステップ1>へ

(2) 女性の活躍に関する状況把握、課題分析 <ステップ1>

行動計画の策定にあたっては、それぞれの企業・団体における女性の活躍に関する状況を項目ごとに把握、課題分析することが求められています。101人以上の一般事業主は4つの「基礎項目」、特定事業主は9つの「必須把握項目」を必ず把握、課題分析することが義務づけられています。

また、一般事業主は「選択項目」(20項目)、特定事業主は「任意把握項目」(15項目)をそれぞれの企業・団体の実情に応じて把握します。女性活躍に関する課題は職場によって異なるため、それぞれの企業・団体の課題を浮き彫りにし、改善していく観点からも、「基礎項目」「必須把握項目」だけでなく、積極的に「選択項目」「任意把握項目」についても状況把握、課題分析することを事業主に求めていきましょう。特に「男女の賃金の差異」については、改正事業主行動計画策定指針に「積極的な把握に努めることが重要である旨を追記する」とあるとおり、必ず把握するように事業主に働きかけましょう。

また、正社員や契約社員等の雇用管理区分ごとに、または派遣先事業主として派遣労働者について把握する項目もあります。女性労働者の過半数がパート・有期・派遣等で働く現状の中、パート・有期・派遣等で働く労働者の状況を把握、課題分析することは大変に重要です。「選択項目」「任意把握項目」を雇用管理区分ごとに把握することと、派遣労働者について把握することは任意ですが、**パート・有期・派遣等を含めたすべての労働者を対象**とした状況把握、課題分析を行うよう事業主に求めていきましょう。

さらに、女性の活躍推進には、**長時間労働を含む働き方の見直し**が必要不可欠です。そのような視点も状況把握、課題分析に取り入れるようにしましょう。

<状況把握項目一覧>

状況把握項目		一般事業主
	女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
基礎項目	<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） ・管理職に占める女性労働者の割合 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異（区） ・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
選択項目	<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） ・男女別の将来の人材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に関するものに限る） ・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） ・労働者の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 ・男女別の非正社員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） 	<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 ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間等の労働時間（健康管理時間）の状況（区）（派） ・有給休暇取得率（区） <p>（※）管理職を含むすべての労働者が対象（ただし、高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間を把握）。</p> <hr/> <p>注1：「区」は雇用管理区分ごとに把握する。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、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は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。（例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職／正社員、契約社員、パートなど）</p> <p>注2：「（派）」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把握を行う必要があるもの。</p>

状況把握項目		特定事業主
	女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
必須把握項目	<ul style="list-style-type: none"> ・採用者に占める女性割合（区） ・管理的地位に占める女性職員の割合 ・各役職段階に占める女性職員の割合 ＋伸び率（3年前からの変化） ・セクシュアルハラスメント等対策の整備状況（区）（派） 	<ul style="list-style-type: none"> ・継続勤務年数の男女差または離職率の男女差 ＋離職者の年代別（5歳ごと）割合（区） ・平均超勤時間（時間外手当不支給職員除く） ＋超勤上限（月45時間等）の職員数 ・男女別の育休取得率・取得期間の分布状況（区） ・男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・ 取得日数の分布状況 ・管理職の平均超勤時間＋超勤上限の職員数
任意把握項目	<ul style="list-style-type: none"> ・採用試験受験者の女性割合（区） ・職員の女性割合（区）（派） ・男女別の配置状況（区） ・教育訓練の男女別受講状況（区） ・管理職、男性職員および女性職員の意識 （区）（派） ・1つ上の役職段階に昇任した職員の男女割合 ・人事評価結果の男女差異（区） ・中途採用の男女別実績（区） ・中途採用者の管理職登用の男女別実績 ・臨時・非常勤職員の研修の男女別受講状況 （区） ・給与の男女差異（区） 	<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援制度の男女別利用実績（育休・配偶者出産 休暇等を除く）（区） ・柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績 ・平均超勤時間＋超勤上限の職員数（部局ごと） （区）（派） ・年次休暇等の取得状況（区） <hr/> <p>注1：「区」は雇用管理区分ごとに把握する。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、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は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。（例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職／正社員、契約社員、パートなど）</p> <p>注2：「（派）」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把握を行う必要があるもの。</p>

<各項目別取り組みポイント>

① 採用関係項目

- 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）
- 男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）

課題分析における判断の目安例：

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
- ② 男女別採用における競争倍率については、
(女性の競争倍率×0.8) ≥ (男性の競争倍率) である場合
→ 男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い。

<労働組合としての取り組みポイント>

女性登用を進めるためには、まず**母集団となる女性労働者を増やす**取り組みが重要であり、**採用という入口の段階**で明らかな男女差が生じていないか定期的に確認していく必要があります。

採用した労働者における女性の割合や、応募者を絞り込む段階での競争倍率の男女差、コース別雇用管理における総合職や一般職などの雇用形態別の採用者数の男女差などについて、労使協議や労使委員会等を通じて、定期的に確認し、明らかに差がある場合は、**選考基準や募集方法**に問題がないか、採用面接を行う側に**性別のバイアスやフィルター**がかかっているかなどの検証を行い、必要に応じて課題を改善していくよう事業主に働きかけていくことが重要です。

また、**採用後のキャリアアップ**が計画的に行われているのかも登用を進めていく上で重要なチェックポイントとなります。パート・有期・派遣等から正規、一般職から総合職への**転換制度などが整備・運用**されているか、転換実績やキャリアアップをはかるための**研修の受講率**等において男女差がないかなどについても雇用管理区分ごとに確認し、必要に応じて改善をはかるよう事業主に働きかけましょう。

② 継続就業および職場風土関係項目

- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 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
- 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（区）（派）

課題分析における判断の目安例：

継続勤務年数や採用後10年目前後の継続雇用割合について、男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合

→ 男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い。

<労働組合としての取り組みポイント>

女性活躍が進まない大きな要因として「**女性の就業継続**」の課題が挙げられます。女性活躍の大前提として、まず採用した女性労働者が継続就業できるよう、**安心して働くことができる環境**となっているか、定期的に労使でチェックすることが重要です。

その際には、男女がともにワーク・ライフ・バランスをはかることができるような**適正な労働時間**となっているか、性別にかかわらず利用できる**柔軟な両立支援制度**が整備されているか、制度は男女ともに**利用しやすい雰囲気**があるか、**職場におけるハラスメント**がないかなど、雇用管理区分ごとの就業環境を確認し、課題があれば労使で解決していきましょう。

また、これらの課題には、労働者の意識も大きく影響することから、**職場風土に関する意識調査アンケート**などを実施し、経年変化を見ていくことも重要です。

③ 長時間労働関係項目

- 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
- 労働者の各月ごとの平均残業時間等数の労働時間（健康管理時間）の状況（区）（派）
- 有給休暇取得率（区）

課題分析における判断の目安例：

残業時間が平均で45時間を上回っている月がある場合

→ 長時間労働の課題があると判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い。

<労働組合としての取り組みポイント>

長時間労働を前提とした働き方は、**男女ともに家事・育児の参画**を困難にするものであり、結果として、女性が活躍する上での障壁となっています。そのため、男性の働き方の見直しを含めた**長時間労働の是正等の働き方改革**が女性の活躍推進に必要不可欠です。

労働時間の把握・課題分析を行う際には、それぞれの課題が浮き彫りとなるよう、職場や雇用管理区分ごとに実態把握するよう、事業主に働きかけましょう。

④ 配置・育成・教育訓練および評価・登用関係項目

- 管理職に占める女性労働者の割合
- 男女別の配置の状況（区）
- 男女別の将来の人材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に関するものに限る）
- 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）
- 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

課題分析における判断の目安例：

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
- ② 男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合

→ ①または②の場合、男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い。

<労働組合としての取り組みポイント>

「管理職に占める女性労働者の割合」を「基礎項目」として把握・課題分析することが義務づけられていますが、キャリアアップのための**教育訓練の機会**や**昇進のスピード**、**評価結果**等に男女差がないか、女性を管理職に登用するまでの**育成プロセス**がきちんと確保されているかなど、労使協議や労使委員会等を通じて確認し、課題があれば改善していくよう、事業主に働きかけましょう。

また、ここでの「**管理職**」の定義は一番下の職階ではない課長級以上となっていますが、その定義を最低限とした上で、職場の実態に応じて決めることが重要です。

⑤ 賃金関係項目

▶ 男女の賃金の差異（区）

<労働組合としての取り組みポイント>

日本では、男性労働者の賃金を100とした場合に女性労働者の賃金は7割程度といわれており、**国際的に比較しても低い水準**となっています。

男女の**平均勤続年数**や**管理職比率**の差異などが、男女間の賃金格差の主な要因となっていることを踏まえれば、**男女間賃金格差は男女の働き方全体の結果**であるといえます。

それぞれの企業・団体における男女間賃金格差の問題を賃金・雇用管理のあらゆる点から検討し、要因を明らかにすることは、女性活躍の課題を明らかにすることにつながります。このような観点から「男女の賃金の差異」に関する状況把握・課題分析を**必ず実施**するよう、事業主に働きかけましょう。

(3) 行動計画の策定・周知・公表・届出 <ステップ2>

① 行動計画の策定

職場における女性の活躍に関する状況把握、課題分析を行った後は、課題にもとづいた目標を設定し、目標を達成するために具体的な取り組み内容を記載した行動計画を策定することが義務づけられています。行動計画には、計画期間、数値目標、取り組み内容、実施時期を盛り込む必要があります。

(a) 計画期間

計画期間については、事業主の実情に応じて2年～5年で区切ることが望ましいとされていますが、行動計画が現場の実態に即した効果的なものとなっているかの検証や、新たな課題への速やかな対応の観点からは、計画期間はおおむね**2年程度を目安**とし、短めに設定することが効果的です。

(b) 数値目標

数値目標については、301人以上の一般事業主は原則区分ごとに1項目以上、101人以上300人以下の一般事業主は全体から1項目以上優先課題を選び、数値目標を定めることになっています。課題が複数ある場合は、できる限り**すべての課題に応じた内容**を行動計画に盛り込み、**数値目標も複数設定**することを事業主に求めましょう。数値目標の達成は努力義務ですが、**計画期間内に達成**することをめざした数値を定めることが重要です。

(c) 取り組み内容

取り組み内容については、目標達成に向けて、より具体的に記載することが重要です。また、課題に応じて、パート・有期・派遣等を含む**すべての労働者を対象**とすること、職場風土や長時間労働等の**働き方を是正する取り組み**も求めていきましょう。さらに、策定した行動計画で労働条件に関する内容については、**労働協約**を締結するよう事業主に要求しましょう。

(d) 取り組みの実施時期

取り組みの実施時期については、取り組み内容とあわせて、**段階的に取り組み**が行われるように計画的なスケジュールで定めることが有効です。

② 行動計画の周知・公表・届出

策定した行動計画は、職場のすべての労働者に周知するとともに、外部に公表、一般事業主は行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届け出なければなりません。

行動計画がパート・有期・派遣等を含む**すべての労働者に確実に周知**されるように、各労働者への交付や見えやすい場所への掲示等を事業主に求めていくことが重要です。また、女性活躍推進法の趣旨や行動計画に関する**学習会**の実施も有効です。

さらに、**行動計画の実効性を高めていく**観点から、**積極的に外部へ公表**を行うとともに、他の企業・団体と比較できる**国が運営する情報公表サイト（女性の活躍・両立支援総合サイト）**に掲載することも有効です。

（４）計画の実効性を高めるためのPDCAサイクルの確立 <ステップ3>

行動計画は、定期的に数値目標の達成状況や行動計画にもとづく取り組みの実施状況を**点検・評価**する必要があります。策定した行動計画がきちんと実行されているか、もしされていないのであれば課題がどこにあるのかをチェックし、事業主に改善を求めていくことも労働組合の役割です。そのために、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）の**PDCAサイクル**を確立させる**労使委員会や労使協議等の体制整備**が重要です。

また、行動計画期間内における組合員への**意識調査やヒアリング**などを実施することも効果的です。把握した課題や解決するための対策は、現行の取り組み内容の見直しだけでなく、次回の行動計画策定に反映させていくことができます。

行動計画が予定どおり実施できた場合には、**さらなる改善**に向けて、新たな行動計画を策定することを事業主に働きかけましょう。また、女性の活躍推進をさらに進める観点からも**求職者のための女性の活躍に関する情報公表**を積極的に行い、一般事業主は**厚生労働大臣の認定**をめざすことが有効です。

3. 求職者のための女性の活躍に関する情報公表

事業主は、行動計画の公表とは別に、職場の**女性の活躍に関する情報**も**15項目**のうち2つの区分から**必ずそれぞれ1項目以上公表**し、**おおむね1年に1回更新**しなければなりません（101人以上300人以下の場合はいずれかの区分から1項目以上）。

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だけでなく、**優秀な人材の確保や競争力の強化**にもつながります。一方、公表する項目が少ない場合は、女性の活躍が進んでいない企業・団体と見られる可能性があることに留意する必要があります。

積極的に情報公表を行うことで、女性の活躍推進に向けて、より実効性ある取り組みが可能となります。そのためには、他の企業・団体と比較できる**国が運営する情報公表サイト（女性の活躍・両立支援総合サイト）に掲載**することも有効です。パート・有期・派遣等から正規雇用への転換等も含めた**情報をできる限り多く公表**していくように事業主に積極的に働きかけていきましょう。

また、更新の際は、直近の女性活躍に関する状況を把握する観点からもなるべく**最新の数値**を公表するように求めていくことが重要です。

情報公表項目		一般事業主
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（区）(派) ・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) ・男女別の再雇用者または中途採用の実績 	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） 	
<上記以外に公表できる項目> <ul style="list-style-type: none"> ・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 例：職種または雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用または中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、セクシャルハラスメント等の一元的な相談体制 等 ・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 例：育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度 等 		

情報公表項目		特定事業主
女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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"> ・採用者に占める女性割合（区） ・採用試験受験者の女性割合 ・職員の女性割合 ・管理的地位に占める女性職員の割合 ・各役職段階に占める女性職員の割合 ・中途採用の男女別実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・継続勤務年数の男女差または離職率の男女差 ・男女別の育休取得率＋取得期間の分布状況（区） ・男性職員の配偶者出産休暇等の取得率 ＋取得日数の分布状況 ・平均超勤時間（時間外手当不支給職員除く） ＋超勤上限（月45時間等）の職員数 ・平均超勤時間＋超勤上限の職員数（区）（派） ・管理職の平均超勤時間＋超勤上限の職員数 ・年次休暇等の取得状況＋職員のみとまりごとの 年次休暇等の取得状況 	
<p><上記以外に公表できる項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 例：セクシュアルハラスメント等対策の整備状況、特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要 特定事業主として実施する中途採用の概要 等 ・職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備 例：テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の概要、柔軟な働き方に資する制度の円滑な施行のため特定事業主が実施する取り組みの概要 等 		

4. 優良企業の認定制度

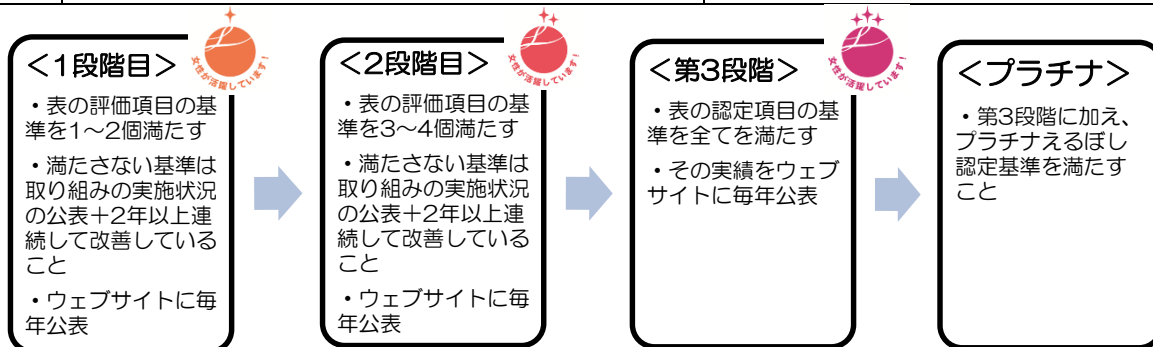
行動計画を策定し、届出を行った一般事業主のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業**は、都道府県労働局への申請により、**厚生労働大臣の認定**を受けることができます。行動計画策定等が努力義務である100人以下の一般事業主も申請できます。認定を受けた事業主は、**認定マーク**を商品等に付けることができるなど、**女性が活躍していることを外部へアピール**することができます。その有用性を認識することで、**認定取得に向けた実効性ある取組み**を行うことができます。企業の規模にかかわらず、認定をめざすことを事業主に働きかけましょう。

認定は**5つの評価項目**(①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコース)のうち、満たした項目数によって、**3つの段階**があります。さらに、法改正によってその上にプラチナえるぼしが創設されました。

より上の段階をめざすとともに、労働組合として「評価項目⑤多様なキャリアコース」にある「**女性の非正社員から正社員への転換(派：雇入れ)**」の基準は必ず満たすように事業主に求めていきましょう。

<認定基準について>

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし (2020年6月1日施行)
基準① 採用	<ul style="list-style-type: none"> ●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、または ●直近の事業年度において、①正社員に占める女性比率が産業ごとの平均値を上回っており、かつ、①正社員の基幹的な雇用管理区分の女性比率が産業ごとの平均値を上回っていること。 	えるぼし同様
基準② 継続就業	<ul style="list-style-type: none"> ●女性労働者の平均勤続年数が男性労働者の平均勤続年数の7割以上（雇用管理区分ごと）または ●10年前（その前後）に採用された女性労働者が継続雇用されている割合が、男性の継続雇用割合の8割以上（雇用管理区分ごと） <p>※現行のえるぼし認定の継続就業の基準値を算出できない一般事業主においては、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>	→8割 →9割
基準③ 労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ●労働者の法定時間外・休日労働時間の合計時間数の平均が、各月45時間未満（雇用管理区分ごと） 	えるぼし同様
基準④ 管理職比率	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること、または ●「直近3事業年度の平均した課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「同様の男性労働者の割合」が8割以上であること 	<ul style="list-style-type: none"> ●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倍後の数値が、 ➡15%以下である場合は、15%以上であること。 ➡40%以上である場合は、その企業の正社員に占める女性比率が8割以上であること
基準⑤ 多様なキャリアコース	<ul style="list-style-type: none"> ●大企業は下記より2項目以上、中小企業は1項目以上の実績を有すること。 *大企業で、非正社員がいる場合は必ずAを含む。 A 女性非正社員から正社員への転換（派遣雇入れ） B 一般職→総合職など女性労働者のキャリアアップに資する転換 C 再雇用制度（過去の在籍者を正社員として採用） D おおむね30歳以上の女性の正社員採用 	えるぼし同様
情報公表	<ul style="list-style-type: none"> ●その実績を厚生労働省のウェブサイトで公表していること 	<ul style="list-style-type: none"> ●情報公表項目のうち8項目以上を厚生労働省のウェブサイトで公表していること
目標達成		<ul style="list-style-type: none"> ●行動計画に定められた目標を達成したこと
賃金		<ul style="list-style-type: none"> ●雇用管理区分ごとの「男女の賃金の差異」の状況について把握したこと
他		<ul style="list-style-type: none"> ●男女雇用機会均等推進者および職業家庭両立推進者を選任していること



<上記以外に満たす基準>

・適切な一般事業主行動計画を定めたこと・一般事業主行動計画について適切に公表・労働者への周知をしたこと・女性活躍推進法その他関連法令に違反する重大事がないこと

※参考：厚生労働省「一般事業主行動計画を策定しましょう！！」P31～32

5. 地方公共団体の推進計画

(1) 推進計画とは

【地方公共団体の推進計画とは？】

女性活躍推進法は地方公共団体に対して、国の基本方針を勘案し、都道府県推進計画または市町村推進計画の策定に関する**努力義務を課しています**（第6条）。推進計画は、地方公共団体の事務や事業を通じて、当該地域内の女性活躍を推進するための計画です。政府の基本方針においては、「都道府県男女共同参画計画」や「市町村男女共同参画計画」の一分野として策定することや、一体的に策定することも考えられるとされています。

【働く者の視点から考える「推進計画」】

女性活躍推進法では、推進計画策定は努力義務となっていますが、男女がともにいきいきと働ける地域、また、地域の職場づくりを支援する上での行政の重要な取り組みです。そのため、**労働組合としては計画の策定を促し、実効性あるものとするよう働きかける必要があります**。

その際、推進計画と一体的に策定することのできる男女共同参画計画が、都道府県に義務化されているなど、すでに策定されている地方公共団体も多いことから、**男女共同参画計画の改訂とあわせて「推進計画」の策定に取り組むよう働きかけることが効果的です**。

策定にあたっては、**女性活躍推進法が男女共同参画社会基本法の基本理念に則った法律**であることを念頭に置きましょう。男女共同参画社会基本法の謳う「男女が互いの人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる」社会をめざすことは、この法律を考える上での大前提です。地方公共団体が推進計画を策定する際には、このような視点を入れながら、**「男女共同参画」行政も含めた積極的な取り組みを促すものとなるよう働きかけましょう**。

(2) 取り組みの要点

推進計画を策定するにあたって、地方連合会の取り組みは大きく4つの段階に分かれます。

- A. 推進計画策定スケジュール（予定）の把握
- B. 協議会の設置と地方連合会推薦委員の参画の働きかけ
- C. 推進計画への意見反映
- D. 計画の実効性確保とPDCA

以下にそれぞれの段階での取り組みポイントを掲載します。

A. 推進計画策定スケジュール（予定）の把握

<地方連合会の取り組みのポイント>

- 地方公共団体における推進計画の策定を促すために、まずは**策定に向けた検討状況を把握**する必要があります。そのため、**地方公共団体からヒアリング**を行いましょ
う。また、計画がどのような体制のもとで策定されるのかも確認しましょ
う。
- その際、**地域の男女共同参画計画（名称が異なる同趣旨の計画を含む）策定や見直
しのタイミングに合わせる**場合があります。そのため、政府の「男女共同参画基本
計画」の改訂時期も念頭に置きながら、当該地方公共団体の「男女共同参画基本計
画」の改訂、および女性活躍推進法にもとづく「推進計画」の具体的な改正・検討
状況について、現状把握を行い、スケジュールを確認しましょ
う。
- なお、これら一連の取り組みは、**都道府県、政令指定都市、中核市、県庁所在地に
対しては必ず働きかけ**を行いましょ
う。また、その他の市町村については、地方の
実情や地方公共団体の状況に合わせながら可能な範囲で取り組みを進めましょ
う。

【地方公共団体の推進計画策定の法律の根拠規定<要点>】

『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』より抜粋

(都道府県推進計画等)

【第六条】

都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を定めるよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅延なく、これを公表しなければならない。

【地方公共団体の推進計画策定に関する基本方針】

『女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について』より抜粋

(2) 地方公共団体における推進体制

(ア) 都道府県推進計画・市町村推進計画の策定

(7) 推進計画の必要性

女性の有業者に占める割合や管理職に占める割合等、女性の職業生活における活躍状況は地域によって異なっていることを踏まえると、我が国全体として効果的に女性の活躍を推進するためには、国が実施する施策に加え、職業生活を営み、または営もうとする女性にとって身近な地方公共団体において、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進することが重要である。また、地方創生に当たっては女性の活躍が鍵であり、活力ある地域社会の実現に向けて女性の活躍を推進する意義は大きく、この取組を計画的かつ効果的に進めるため、地方公共団体においては、法第6条にもとづく、都道府県推進計画又は市町村推進計画（以下「推進計画」という。）を策定することが望ましい。

なお、女性の職業生活における活躍の推進に関しては推進計画は、基本法にもとづく「都道府県男女共同参画計画」又は「市町村男女共同参画計画」（以下、「男女共同参画計画」という。）の一分野として、既に各地方公共団体において様々な取組が実施されているところ、これまでの取組を踏まえつつ、基本方針を勘案し、今後更に効果的な取組が推進されることが期待される。

この際、法にもとづく推進計画と男女共同参画計画を一体のものとして策定することも考えられる。

B. 協議会の設置・地方連合会推薦委員参画の働きかけ

<地方連合会の取り組みポイント>

①協議会の設置

- 女性活躍推進法では、第27条で地方公共団体の区域の女性活躍推進のため、協議会を組織できるとされています。協議会は、関係行政機関の好事例や相談事例の共有、連携の緊密化、また、地域の実情に応じた取り組みに関する協議を行うものとされています。
- 職場における女性の活躍を推進するためには、行政の取り組みを円滑に行うことはもちろん、**労使団体との連携**など、**各職場や地域住民、団体等との連携**が必要不可欠です。また、各種相談など現場の声にもとづく施策を進めるためにも有用な取り組みとなります。そのため、できるだけ**協議会を設置するよう働きかけ**ましょう。

②地方連合会推薦委員の参画

- 女性活躍推進法および法にもとづく基本方針では、この協議会に参画するのは、一般事業主の団体またはその連合団体、学識経験者、その他当該関係機関が必要と認める者とされており、働く者の代表について言及されていません。
- 職場における女性の活躍を考えるにあたって、働く者の声が反映されず、行政や使用者の考え方によってのみ施策が決定されることは、実効性が伴わず、望ましいものではありません。そのため、**地方連合会推薦の委員が重要**になります。
- 他方で、地方連合会推薦の委員の参画が叶わなかった際には、**別途働く者の立場から推進行動計画に盛り込むべき内容について意見を反映させる機会を設ける**よう、要請を行う必要があります。
- なお、協議会が設置されない場合でも、男女共同参画審議会等で推進計画の策定が議論される際には、**働く者の意見が反映されるよう**働きかけましょう。

【地方公共団体における協議会設置の法律の根拠規定＜要点＞】

『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』より抜粋

(協議会)

【第二十七条】

当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務および事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下、「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

C. 推進計画への意見反映

<地方連合会の取り組みのポイント>

①当該区域内の一般事業主への働きかけ

○政府の基本方針を踏まえつつ、男女がともにいきいきと働ける職場環境の整備を促進するため、基本方針に記載のあるとおり、当該域内の事業主の状況や、**事業主の状況が表された事業主行動計画の策定状況等の把握**を働きかけましょう。

【把握すべき項目例】

- 1) 100人以下の事業主の行動計画策定状況
- 2) 男女の賃金の差異の状況
- 3) パート・有期・派遣等の労働者に対する取り組みの状況
- 4) 情報公表の状況（厚生労働省データベース（女性のへ活躍推進企業データベース）へ公表しているか）
- 5) 認定の取得状況

○把握した情報は、地方公共団体が機関誌等を通じて公表することが求められます。

②男女共同参画行政とあわせた事業展開

○地方公共団体自身も、地域における女性活躍推進を進める必要があります。基本方針で示されたワンストップ窓口の設置や協議会の設置はもとより、女性活躍推進法の基本理念が男女共同参画社会基本法に則ることを踏まえて、**地方公共団体における男女共同参画の取り組み**自体も、女性活躍に資する基盤となる取り組みも**強化**していく必要があります。

○このような観点から、例えば以下のような事業を計画に盛り込むよう働きかけましょう。

- 1) パート・有期・派遣等の労働者やひとり親への支援の強化
- 2) 男女共同参画センター（女性センター等を含む）の強化
- 3) 労使団体との情報共有と連携強化
- 4) 「男女共同参画週間」などにおける広報物を通じた啓発活動の強化

○この他に、都道府県においては、男女共同参画や女性活躍推進に関する独自の相談窓口等を設置できない市町村のために、**広域範囲をカバーする相談窓口を設置**することなども有効です。

○また、女性活躍推進法第 24 条にもとづき、女性活躍を推進する企業に対する**公共調達の受注機会の増大に努める必要**があります。国ではこの第 24 条に関する取り組みとして、女性活躍推進法等にもとづく認定を満たした企業に対して、総合評価方式などにおいて加点する取り組みが検討されています。この取り組みは地方への波及も念頭に置いているものですので、地方公共団体が積極的に取り組むよう働きかけることが重要です。

【地方公共団体の取り組みに関する法律の根拠規定】

『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』より抜粋

(財政上の措置等)

【第二十三条】

国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

【第二十四条】

国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

【第二十五条】

国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行う。

(情報の収集、整理及び提供)

【第二十六条】

国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

【地方公共団体の推進計画策定に関する基本方針】

『女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について』より抜粋

(2) 地方公共団体における推進体制

(ア) 都道府県推進計画・市町村推進計画の策定

(イ) 推進計画の策定に当たっての留意事項

○省庁横断的な推進体制の整備

女性の職業生活における活躍を、行政全体として推進していくため、首長を含め、庁内の関係部局の職員間で共通認識を持つことが重要である。

このため、庁内横断的な連絡会議を設置するなどして、情報や意見の交換を行うことが考えられる。なお、連絡会議は、既存の推進体制を活用することも考えられる。

○地域の実情及び住民のニーズの把握

実効性のある施策を実施するためには、各地方公共団体において、女性の職業生活における活躍に関する地域の現状と課題を把握し、何に優先的に取り組むべきかを検討することが重要である。把握すべき事項としては、生産年齢人口に占める女性の有業者や就業希望者の割合、管理職に占める女性の割合、男性の長時間労働の割合や育児休業取得割合、ポジティブ・アクション等に取り組む域内の一般事業主の割合や、職業生活に関する住民の意識等が考えられる。

また、施策の検討に当たっては、地域の実情に応じたものとする必要あることから、法第18条第2項に基づく住民からの相談の内容を踏まえるとともに、住民や各種団体を対象とした説明会や意見交換会の開催、推進計画案についての意見募集の実施等に努めることが望ましい。

なお、法第23条第1項に基づく協議会を活用することも有用である。

○実施時期等の明記

推進計画にもとづく取組を計画的かつ効果的に実施するため、それぞれの施策について、実施時期を明らかにするとともに、当該施策により達成しようとする目標を具体的に記載することが重要である。この際、数値目標を設定するなど、取組の効果を客観的に検証できるような目標とすることが望ましい。

D. 計画の実効性確保とPDCA

<地方連合会の取り組みのポイント>

計画は、策定しただけでは実効性を挙げることはできません。協議会等の場を使い、**施策の実施状況を毎年評価・点検**するようにしましょう。その際は、**PDCAサイクルが重要**になります。PDCAに取り組む際には、働く者をはじめとする、地域の幅広い人々の意見を広く聴取することが大事です。

以上の取り組みについては、**適宜地方議会の連合推薦議員に対して要請を行い、働く者の意見が反映されるよう努めましょう。**

【参考】

女性活躍推進法に基づく行動計画策定の取り組みについて（第2回中央執行委員会／2015.11.20 確認）より抜粋

II. 具体的な取り組み

3. 地方連合会の取り組み

- (1) 地方公共団体における「推進計画」策定を促すとともに、策定に向けた協議会等の設置および策定に向けた検討状況を把握する。なお、都道府県・政令指定都市・中核市・県庁所在地の市については、計画未策定の場合および協議会等未設置の場合に、必ず要請を行う。
- (2) 計画の策定や取り組みを推進する協議会等が設置された場合には、当該地方公共団体に対して、地方連合会推薦の委員が参画できるよう要請する。労働組合の代表が委員として入らなかった場合には、当該地方公共団体に対して、「推進計画」に盛り込むべき内容について、働く者の立場からの意見を反映させる機会を設けるよう要請する。
- (3) 「推進計画」策定後は、計画の実効性確保を地方公共団体に要請する。
- (4) 連合推薦議員に対して上記の内容に関する要請を行う。

地方連合会のための 地方公共団体の推進計画ガイドライン 取り組みのフロー

1. 地方公共団体の推進計画策定スケジュールの把握

スケジュールとともに、計画を策定する機関を確認

※地方公共団体の男女共同参画基本計画等と一体的に策定される場合や、策定・見直しの時期が連動する場合がある

2. 協議会設置・地方連合会推薦委員参画の働きかけ

①協議会の設置

・労使の連携などによる幅広い地域のニーズの把握

②地方連合会推薦委員の参画

・働く者の意見の反映が重要

・委員参画ができなかった場合は、別途意見反映の機会の設定

3. 「推進計画」への意見反映

①当該区域内の一般事業主への働きかけ

・事業主行動計画の策定状況の把握および広報誌などを通じた公表

②男女共同参画行政とあわせた事業展開

・男女共同参画行政の強化

・公共調達における女性活躍企業の加点評価

4. 計画の実効性確保とPDCA

策定された計画の毎年の評価・点検

6. 参考資料

<連合関係資料>

- 改正女性活躍推進法に関する連合の取り組みについて

(第3回中央執行委員会／2019.12.19 確認)

<政府関係資料>

- 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」

URL : <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

- 内閣府 男女共同参画局「女性活躍推進法」

URL : http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

【重点分野－3】改正女性活躍推進法に関する連合の取り組みについて

I. はじめに

2016年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という）は、附則にもとづく施行後3年の見直しが2018年労働政策審議会雇用環境・均等分科会において検討され、その報告書を踏まえた改正法が第198通常国会（2019年5月29日）で成立した。

主な改正内容は、①一般事業主行動計画の策定義務の対象を現行の常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大、②情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大、③301人以上の事業主に義務化されている情報公表項目を2つに区分し、各区分から1項目以上を設定、④特例認定制度「プラチナえるぼし」の創設などである。施行期日は、301人以上の民間事業主および公務などの特定事業主の行動計画策定（状況把握・数値目標）の改正事項は2020年4月1日、101人以上300人以下の民間事業主の行動計画策定・情報公表の義務拡大は2022年4月1日、その他の事項は2020年6月1日となる。

また、特定事業主についても、改正法および「女性活躍推進法公務部門に関する検討会報告書」を踏まえ、内閣府令において施行規則の一部が改正される。

連合は、今回の改正法の施行にあたり、改正理由に謳われた「女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備する」こととあわせて、すべての労働者が安心して働き続けられる社会をめざし、本方針を策定し、構成組織・地方連合会とともに、2020春季生活闘争を中心として各職場の取り組みを強化する。

II. 主な改正点

1. 一般事業主行動計画の策定（状況把握項目・数値目標設定）

（1）101人以上300人以下の民間事業主へ義務化

（2022年4月1日施行予定）

女性の活躍に関する状況の把握を行い、状況把握項目（【表1】参照）から数値目標を1項目以上設定したうえで、一般事業主行動計画を策定する。

（2）301人以上の民間事業主の項目設定

(2020年4月1日施行予定)

状況把握項目（【表1】参照）が、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、の2つに区分され、原則として、当該区分ごとにそれぞれ1項目以上選択したうえで関連する数値目標を複数設定し、一般事業主行動計画を策定する。

ただし、状況把握項目の①または②の区分のいずれか一方の取り組みがすでに進んでおり、いずれか一方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は、①または②のいずれかの区分から2項目以上を選択して数値目標を設定することが可能である。

【表1】

状況把握項目	
① 女性労働者に対する 職業生活に関する機会の提供	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) ・男女別の配置の状況 (区) ・男女別の将来の人材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に関するものに限る) ・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) ・労働者の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) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (区) (派) ・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 	<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（※）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 ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間等の労働時間（健康管理時間）の状況 (区) (派) ・有給休暇取得率 (区) <p>(※) 管理職を含む全ての労働者が対象。 (ただし、高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間を把握)</p> <p>注1：下線の項目は基礎項目（事業主が必ず把握しなければならない項目） 注2：「(区)」の表示のある項目については、雇</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・男女別の非正社員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） 	<p>用管理区分ごとに把握を行う必要があるもの。 注3：「(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把握を行う必要があるもの。</p>
--	---

2. 情報公表

(1) 101人以上300人以下の民間事業主への義務化

(2022年4月1日施行予定)

情報公表項目（【表2】参照）から1項目以上選択して公表する。

(2) 301人以上の民間事業主

(2020年6月1日施行予定)

情報公表項目（【表2】参照）が、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、の2つに区分され、当該区分ごとに適切と認めるものをそれぞれ1項目以上選択して複数項目を公表する。

なお、101人以上300人以下の民間事業主も含めて、上記の情報公表項目のほか、①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（例：職種又は雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用又は中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制等）、②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（例：育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度等）について、任意で公表できる。

【表2】

情報公表項目	
① 女性労働者に対する 職業生活に関する機会の提供	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 	<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

<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） ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得率（区） <p>注1：「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があるもの。</p> <p>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を行う必要があるもの。</p>
---	---

3. 認定制度

(1) えるぼし認定の見直し

(2020年6月1日施行予定)

- 1) 評価項目「採用」の基準である「男女別の採用における競争倍率が同程度である」ことのほか、「直近の事業年度において、①正社員に占める女性比率が産業ごとの平均値を上回っており、かつ、②正社員の基幹的な雇用管理区分（※1）の女性比率が産業ごとの平均値を上回っていること（※2）」も可とする。

※1：正社員に雇用管理区分を設定していない一般事業主は①のみを満たすことで可とする。

※2：①②のそれぞれの産業ごとの平均値が4割を超える場合は4割を上回っていること。

- 2) 評価項目「継続就業」の基準値を算出できない一般事業主は、「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」でも可とする。

(2) プラチナえるぼしの創設

(2020年6月1日施行予定)

- 1) 一般事業主行動計画に関する基準

一般事業主行動計画を定め、適切に公表および労働者へ周知したうえで、行動計画にもとづく取り組みを実施し、目標を達成したこと。

- 2) 男女雇用機会均等推進者等の選任に関する基準

男女雇用機会均等推進者および職業家庭両立推進者を選任していること。

- 3) 女性活躍推進の取り組みの実施状況に関する基準

①評価項目「採用」、評価項目「労働時間等の働き方」、評価項目「多様なキャリアコース」の基準は、えるぼしと同様である。

②評価項目「継続就業」の基準は、「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8割（※えるぼしは7割）以上であること（※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)。または、「10 事業年度前およびその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10 事業年度前およびその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ 9 割（※えるぼしは 8 割）以上であること（※期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る）。

③評価項目「管理職比率」の基準は、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 倍後の数値が 15%以下である場合は、15%以上であること。また、40%以上である場合は、正社員に占める女性比率の 8 割以上（※当該数値が 40%以下である場合は 40%）であること。

④女性活躍推進に関する「情報公表の状況」の基準は、情報公表項目（社内制度の概要を除く）のうち 8 項目以上を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。

4) その他の基準

①雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況について把握したこと。

②認定取り消しや辞退の場合、その日から 3 年経過していること。

③法令違反などが無いこと。

4. 罰則

(2020 年 6 月 1 日施行予定)

(1) えるぼし認定を得ていないにもかかわらず、勝手に自社の商品などに「えるぼし」マークの表示をした場合（※これと紛らわしい表示をした場合も同様）は、罰則の適用がある。

(2) 女性活躍推進法で定められている情報の公表をせず、または虚偽の公表をした場合、事業主は、厚生労働大臣から是正するように助言、指導が行われ、したがわなければ「勧告」を受けることになる。さらに、事業主がその勧告にしたがわなかった場合には、厚生労働大臣は、企業名の「公表」ができることとなる。

Ⅲ. 具体的な取り組み

1. 連合本部

連合本部は、すべての構成組織・単組、地方連合会が改正法に関する取り組みを契機として、男女間格差の実態と課題に対する認識を深め、すべての労働者が仕事と生活の調和をはかりながら、その能力や個性を發揮できる「男女平

等社会」を実現するため、下記の取り組みを進める。

- (1) 2015年12月に作成した「連合女性活躍推進法に基づく『事業主行動計画』策定等についての取り組みガイドライン」の改訂（以下、「連合ガイドライン改訂版」）を行い、2019年12月に構成組織・地方連合会に対して@RENGOを通じて発信するとともに、連合の考え方を広く社会にアピールするため、連合ホームページに公表する。なお、特定事業主の改正内容については、内閣府令の公布が2020年1月中旬であることから、追って記載することとする。
- (2) 本方針に関するパワーポイント等の学習用器材を作成し、学習会を開催する。
- (3) 地方ブロック女性会議などにおいて、学習会等を開催する。
- (4) 2020年に実施する「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査」において、構成組織・地方連合会の取り組み状況を把握する。

2. 構成組織

構成組織は、すべての単組で改正法にもとづく取り組みが行われるよう、「連合ガイドライン改訂版」にもとづき学習会などを行うとともに、以下の取り組みを促進する。また、構成組織は、単組を通じて、女性活躍に関する業種・業態の課題を把握し、「連合ガイドライン改訂版」を参考に、必要に応じて独自のガイドラインを策定し、取り組みを強化する。

- (1) 単組は、「連合ガイドライン改訂版」に沿った取り組みを行う。
- (2) 単組は、企業規模にかかわらず、すべての職場で「事業主行動計画」が策定されるよう、事業主に働きかけを行う。
- (3) 単組は、事業主行動計画策定指針に鑑み、すべての職場で男女の働き方の結果指標である「男女の賃金の差異」が把握されるよう、事業主に働きかけを行う。
- (4) 単組は、事業主行動計画の策定に積極的に関与し、組合員に周知をはかる。
- (5) すでに事業主行動計画が策定されている場合は、単組は取り組みの実施状況や数値目標の達成状況を点検・評価し、課題があれば改善をはかるように事業主に要求する。

3. 地方連合会

地方連合会は、加盟組織や関連団体などを対象とした改正法の学習会を開催するとともに、すべての地方自治体で改正法にもとづく「都道府県推進計画」または「市町村推進計画」が策定されるよう、以下の取り組みを進める。

- (1) 「連合ガイドライン改訂版」に沿って、すべての地方自治体に対して、「推進

計画」の策定を行うよう要請する。

- (2) すでに「推進計画」が策定されている地方自治体においては、取り組みの実施状況を点検・評価し、課題があれば改善をはかるよう要請する。
- (3) 「推進計画」の策定や取り組みを推進する協議会等が設置された場合には、当該地方自治体に対して、地方連合会推薦の委員が参画できるよう要請する。
- (4) 連合推薦議員に対して、上記の内容に関して要請する。

4. 労働組合事務所

構成組織・単組、地方連合会・地域協議会は、「連合第4次男女平等参画推進計画」の一環として、「連合ガイドライン改訂版」に沿って、専従者（事務職員や書記を含む）を対象とする「一般事業主行動計画」を策定し、労働組合における男女平等参画の取り組みを強化する。

以 上