

改正女性活躍推進法が施行されています！

2020年4月～順次施行

女性活躍推進法とは…女性がその個性と能力を十分に発揮して、職業生活において活躍できる社会の実現を目指すもので、国や地方公共団体、企業に対し、一般事業主行動計画の策定や情報公表等を義務付けています。

【常時雇用する労働者数が301人以上の場合】

◆2020年4月1日以降に開始する一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、以下の①②の区分からそれぞれ1項目以上選択し、関連する数値目標を計2項目以上定めなければなりません。

- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
(採用した労働者に占める女性労働者の割合 等)
- 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
(男女の平均勤続年数の差異 等)

◆2020年6月1日以降は、上記①②の区分からそれぞれ1項目以上選択し、2項目以上の女性の活躍に関する情報公表を行う必要があります。



★2022年(令和4年)4月から一般事業主行動計画の策定や情報公表等の義務が、常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大されます。

【常時雇用する労働者数が101～300人の場合】

◆2022年4月1日以降は、以下の行動計画の策定・届出、周知・公表及び情報公表を行うことが義務となります。

一般事業主行動計画の策定・届出、周知・公表

- ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ステップ2：一般事業主行動計画の策定(数値目標1項目以上)、社内周知、公表
- ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ステップ4：取組の実施、効果の測定

女性の活躍に関する情報公表

上記①②の区分から1項目以上選択し、情報公表を行ってください。



数値目標の例

近年は女性社員の採用も増えているし、長く働いてくれているけど、管理職の女性はまだ少ない…。調べてみると、長時間労働が課題だなあ。



(女性の活躍の状況を把握・分析)

数値目標 1 : (①の区分に関する数値目標)

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする!

数値目標 2 : (②の区分に関する数値目標) ※労働者数が101~300人の場合は1つでも構いません。

毎月の平均残業時間を20時間以下にする!

★計画期間、取組内容、取組の実施時期を盛り込み、行動計画を策定しましょう。

★策定した行動計画は、社内の全ての労働者に周知し、外部へ公表しましょう。

(義務付け後は周知・公表も含めて義務となります。)

「プラチナえるぼし」認定制度の創設

プラチナえるぼし認定制度 : えるぼし認定を受けており、かつ一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組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認定します。

「えるぼし」または「プラチナえるぼし」認定を受けると、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付けることができ、女性活躍推進企業であることをPRできます。



優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます!

【お問い合わせ先】

千葉労働局 雇用環境・均等室

電話 : 043-221-2307