

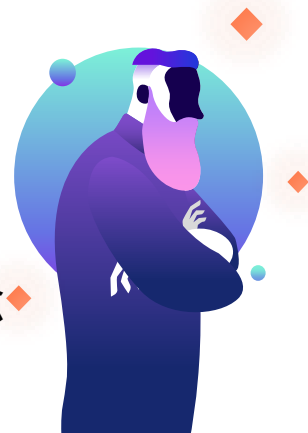
女性活躍推進法の 取り組み

- 2022年7月から「男女間の賃金の差異」の把握・情報公表が301人以上の企業に義務化、101人以上の企業に努力義務化されました。
- 制度改正のタイミングは労働組合が提言を行う絶好の機会です。
- 会社がどのような行動計画を策定しているのか把握に努め、策定に対して積極的に関与しましょう。

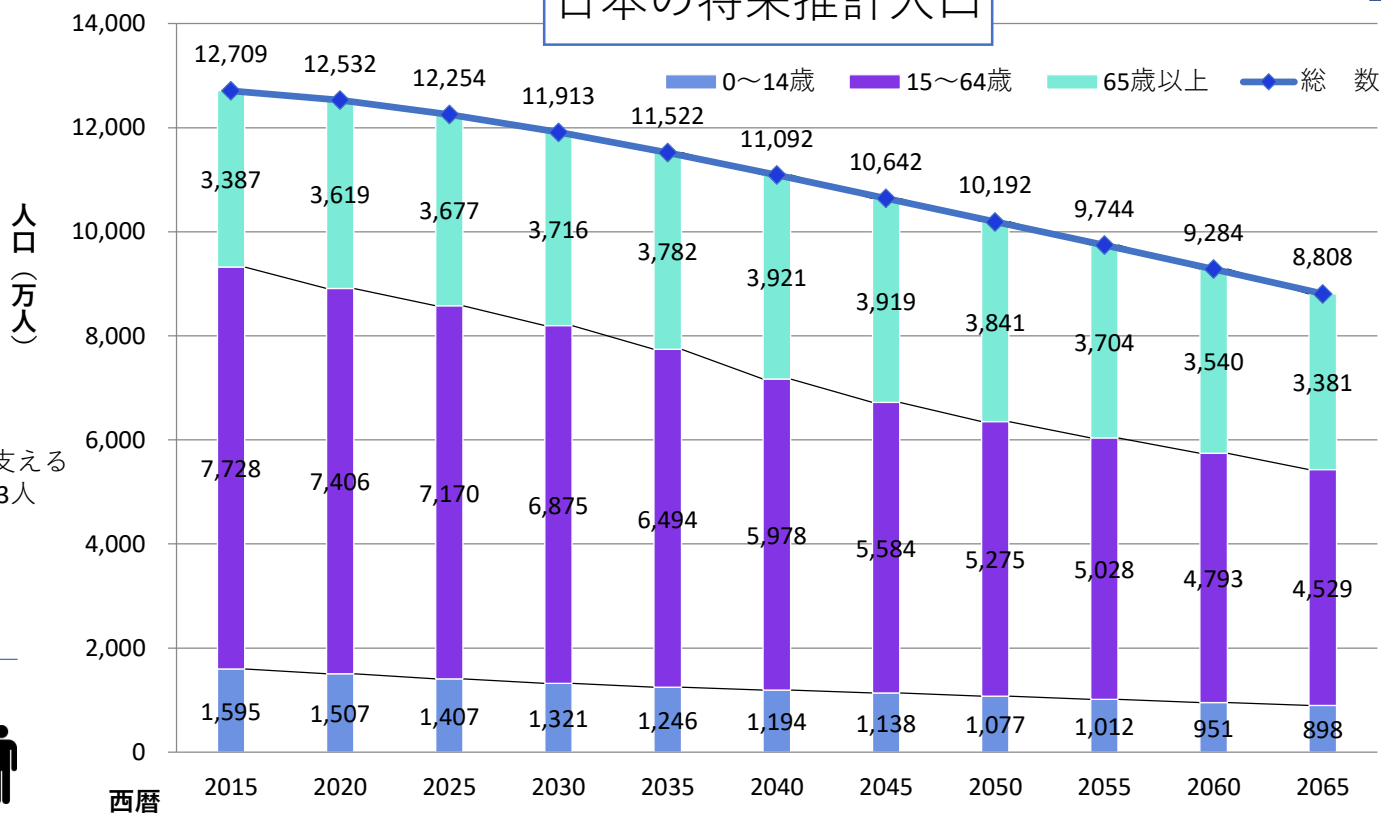
2023年5月
日本労働組合総連合会(連合)

人口減少

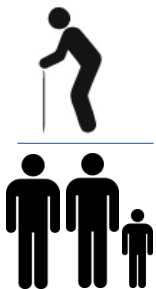
- このままでは50年後、日本の人口は3割減の8,808万人となる
- 生産年齢人口は4割減で、将来の社会保障制度、経済成長等が懸念



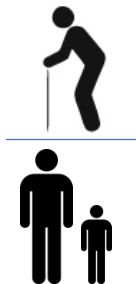
日本の将来推計人口



高齢者1人を支える
現役世代は2.3人



高齢者1人を支える
現役世代は1.3人



出所: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」出生中位・死亡中位推計から作成

女性活躍の壁

採用

育成

継続

昇進

女性を採っていない

36.8%の企業は
女性を採用していない

出所：雇用均等基本調査（2021年）

総合職採用の競争倍率は
男性30倍、女性44倍

出所：コース別雇用管理制度の実施・
指導状況（2014年）

女性を育てていない

教育訓練の受講者は
30代後半で男性の半分

出所：2009年働くことと学ぶことについての調査

約7割の企業が営業・生産で
「男性9割以上の職場あり」

出所：採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに
関する調査（2014年）

女性は続けられない

第一子出産を機に
23%の女性は仕事を退職

出所：第16回出生動向基本調査(夫婦調査)

辞めた理由4人に1人が
「仕事と育児の両立の難しさ」

出所：「2015年度仕事と家庭の両立に
関する実態把握のための調査」

女性は昇進したくない

課長以上の昇進希望を
持つ女性は1割程度

昇進を望まない理由のトップは
「仕事と家庭の両立が困難」

出所：JILPT「男女正社員のキャリアと
両立支援に関する調査結果(2013年)」

働き方の結果指標

男性の賃金を100とした場合、
女性の賃金は…

75.2

男女間の働き方の違いは、
賃金格差に反映される

91.8

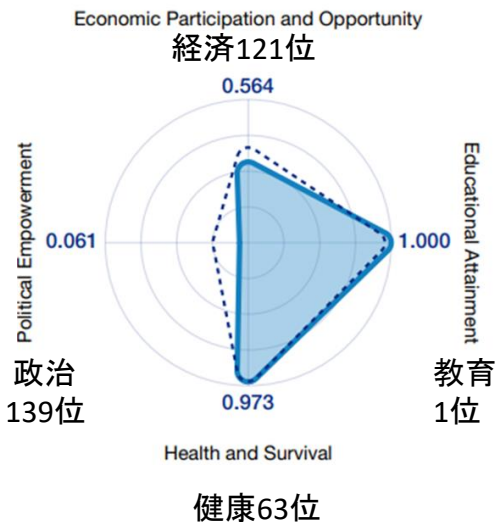
勤続年数や管理職比率が
男女同程度になるとEU並みに

- +4.1 勤続年数が
男女同程度になった場合
- +4.9 年齢、学歴、労働時間、
企業規模が男女同程度に
なった場合
- +9.8 管理職比率が
男女同程度になった場合
- 2.2 産業が男女同程度に
なった場合

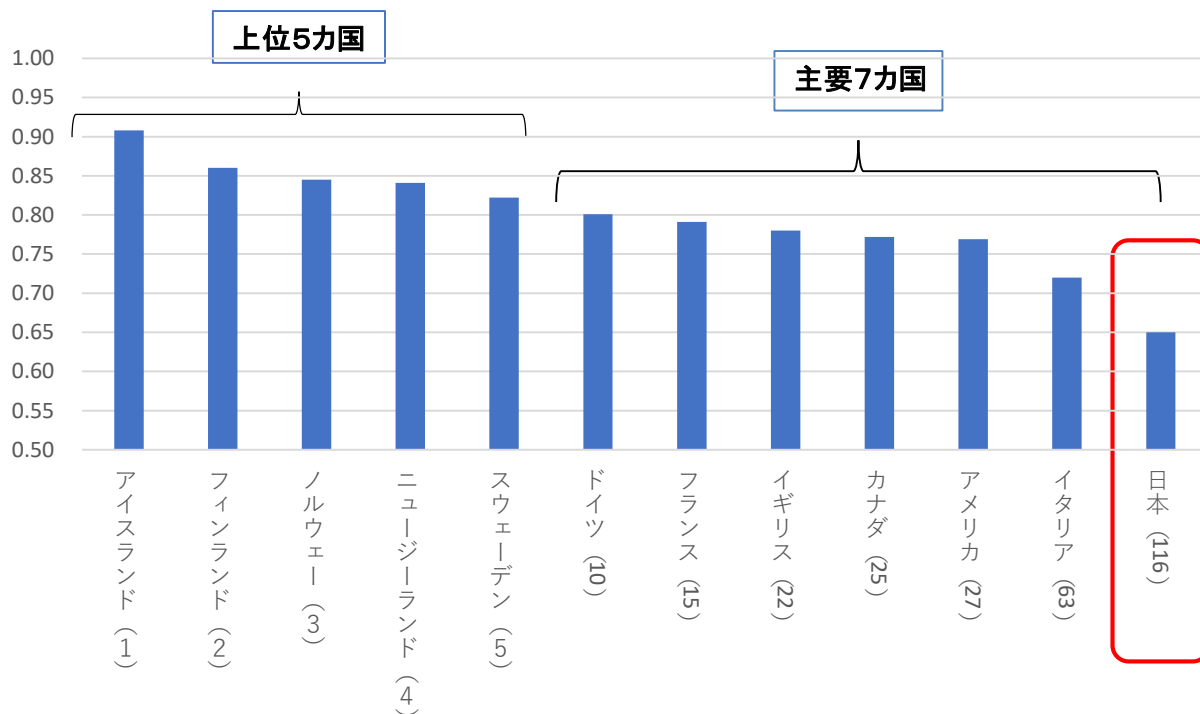
現在の男女間格差

- 各国の男女間格差を数値化したジェンダーギャップ指数で、日本は146カ国中116位（2022年7月12日発表）とG7で最低。
- 4分野のうち、管理職割合や賃金などの経済分野と議員割合などの政治分野が特に低い。

男女平等の実現には、世界全体で132年かかる。前回報告から4年短縮されたが、2020年では100年以内と報告されていた。



世界ジェンダーギャップ指数
（各国の男女間格差）



女性活躍推進法 策定までの背景

- 第2次安倍内閣の、「デフレから脱却し、日本経済を再生させることを目的とする経済政策「アベノミクス」の第3の矢「民間投資を喚起する成長戦略」の中核を成すものとして、女性の活躍を位置付けた。
- 2014年6月に閣議決定した「日本再興戦略」改訂2014において、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現をめざし、女性の活躍推進の取り組みを前進させるための新たな総合的な枠組み
- 法案は労働政策審議会雇用均等分科会において検討され10月中に結論を得て、第187臨時国会へ提出、衆議院解散により審議未了・廃案
- 第189通常国会にて可決・成立（9月4日公布）
- 2016年4月1日施行

男女雇用機会均等法 (1985年成立)

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

① 婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、② 婚姻を理由とする解雇を禁止、③ 妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④ 妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※ 不利益取扱いの例: 雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

4 母性健康管理措置

① 妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、② 当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

① 労働者の配置等の状況の分析、② 分析に基づく計画の作成、③ 計画で定める措置の実施、④ 実施体制の整備、⑤ 取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

① 企業内における苦情の自主的解決、② 労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

1997年改正

7 法施行のために必要がある場合の指導等

① 厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、② 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③ 報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

女性活躍推進法 2016年施行の内容



女性活躍推進法

- 労働力不足の懸念、グローバル化に伴う多様性の確保に向けて2015年成立。
- すべての働く女性が個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境の整備を行う。

成立当時

義務

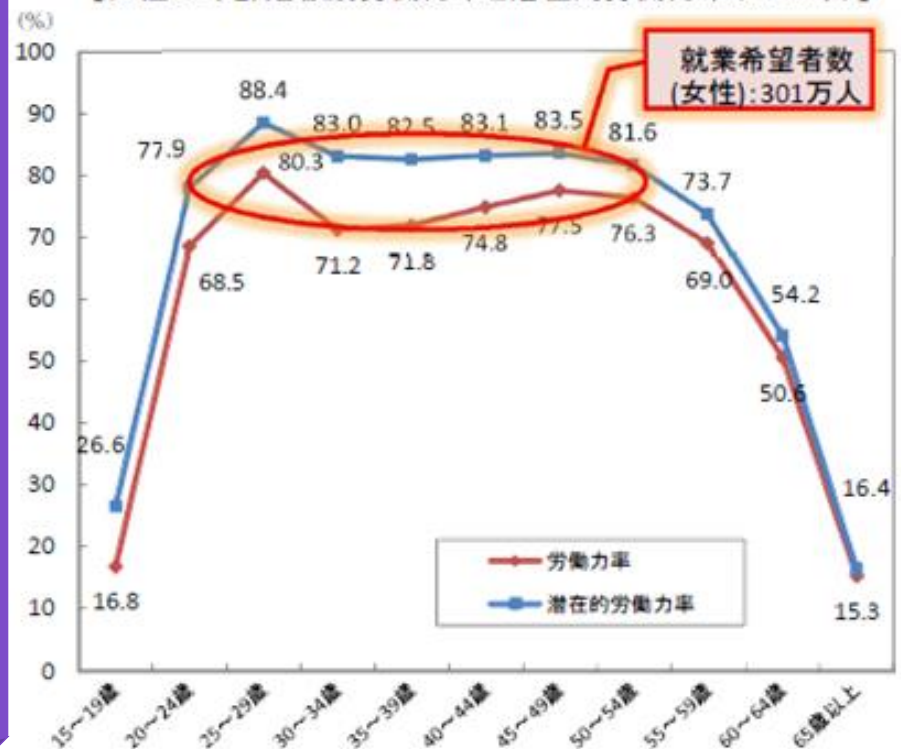
< 2016年制定時の対象は？ >

国および地方公共団体（特定事業主）
301人以上の民間事業主（一般事業主）
（300人以下は努力義務）

< 何をする？ >

- ①女性の活躍状況の把握・課題分析
- ②行動計画の策定、労働者への周知、外部への公表、労働局へ届出
- ③女性の活躍に関する情報の公表
- ④認定制度「えるぼし」

【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2015年)】



資料出所：総務省「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」

事業主行動計画策定の流れ①

2016年施行当時

1. 状況把握・課題分析

行動計画策定に向けて、職場の女性の活躍状況を項目ごとに把握し、課題分析をする。

基礎項目は必須、選択項目は任意。全部で25項目ある。

民間の一般事業主は基礎4項目、公務の特定事業主は基礎7項目である。

女性の活躍推進をはかる上で
★組合が積極的に参画する事
★賃金格差を把握していく事はマストだね！



<基礎項目・選択項目一覧表>

一般	特定	把握項目
基礎	基礎	採用した労働者に占める女性労働者の割合
基礎	基礎	男女の平均継続勤務年数の差異
基礎	基礎	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
基礎	基礎	管理職に占める女性労働者の割合
選択	基礎	各役職段階に占める女性の割合
選択	基礎	男女別の育休取得率・平均取得期間
-	基礎	男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数
選択	選択	男女別の採用における競争倍率（一般）／採用試験受験者の女性割合（特定）
選択	選択	労働者に占める女性労働者の割合
選択	選択	男女別の配置状況
選択	選択	人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講状況
選択	選択	管理職、男女の労働者の配置・育成・評価・昇進等の意識
選択	選択	約10年度前に採用した労働者の男女別継続雇用割合
選択	選択	両立支援制度の男女別利用実績
選択	選択	柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績
選択	選択	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
選択	選択	管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況
選択	選択	有給休暇取得率
選択	選択	一つ上位の職階へ昇進した労働者の男女別割合
選択	選択	人事評価の結果における男女の差異
選択	選択	セクハラ等に関する各種相談窓口への相談状況
選択	-	職種または雇用形態の転換の男女別実績
選択	選択	再雇用または中途採用の男女別実績
選択	選択	雇用形態転換者・中途採用者等の男女別管理職登用実績
選択	選択	非正規雇用労働者のキャリアアップ研修の男女別受講状況
選択	選択	男女の賃金の差異

事業主行動計画策定の流れ②

2. 行動計画策定

状況把握・課題分析後は、課題解決に向けて、目標を設定し、具体的な取組内容を考え、行動計画を策定する。

行動計画には、①計画期間、②数値目標、③取組内容、④取り組みの実施時期を記載。

3. 策定後

- ◆行動計画を
①労働者へ周知、②外部へ公表、
- ◆行動計画を策定した旨を
③労働局に届出

PDCAサイクルを確立し、目標達成や取り組み状況の点検・評価を行おう！



<行動計画例>

株式会社B 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成28年4月1日 ～ 平成32年3月31日

2. 当社の課題

課題1：採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

課題3：女性が配属されている部署が男性と比較して限定されている。

3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：人事評価基準について見直しを図る。

●平成28年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。

●平成30年 4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。

●平成31年 4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

●平成28年 6月～ 研修プログラムの検討。

●平成28年10月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施。

●平成29年 4月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。

●平成29年 7月～ 管理職育成キャリア研修の実施（10月、12月、翌年1月開催）。

●平成29年 7月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施。

取組3：これまで女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

●平成28年 5月～ 男女の配置で余力がある部署の洗い出しを始める。

●平成28年 8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。

●平成28年 11月～ 「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を活用し、営業部門等の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。

●平成29年 1月～ 対象となる女性職員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施。

●平成30年 4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。

女性の活躍状況の情報公表

2016年施行当時

女性の活躍状況の情報公表とは

行動計画の公表とは別に、
求職者等のために、職場の女性の活躍状況についての情報も右記の14項目のうち、必ず1項目以上公表しなければならない。

情報公表すれば、求職者等が企業を選ぶ際の判断材料にもなるね！
事業主に積極的に公表するように働きかけよう♪
できるだけ多くの項目を公表している企業のほうが、信頼できる企業だと見なされるよ！

労働条件UPにつながるかも!?



<女性の活躍状況の情報公表>

女性の活躍に関する情報公表項目	
1. 採用	
	採用した労働者に占める女性労働者の割合
	男女別の採用における競争倍率(一般)／採用試験受験者の女性割合(特定)
	労働者に占める女性労働者の割合
2. 継続就業・働き方改革	
	男女の平均継続勤務年数の差異
	約10年度前に採用した労働者の男女別継続雇用割合
	男女別の育児休業取得率
	男性の配偶者出産休暇等の取得率(特定のみ)
	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
	有給休暇取得率
3. 評価・登用	
	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
4. 再チャレンジ(多様なキャリアコース)	
	職種または雇用形態の転換の男女別実績
	再雇用または中途採用の男女別実績(一般のみ)

認定制度を有効活用しよう

2016年施行当時

さらに上へ！！
認定をめざそう♪

<優良企業の認定制度>

行動計画策定等を行い、取り組み等が優良な企業は3段階の厚生労働大臣の認定を受けることができ



認定マーク「える」

認定取得のための評価項目とは

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

それぞれ1項目達成で1段階、3項目で2段階、5項目で3段階を取得できます

別添1 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業

都道府県	企業名	段階	所在地	常時雇用する労働者数
1	北海道 株式会社北洋銀行	★★★	札幌市	5678
2	青森 株式会社青森銀行	★★	青森市	2213
3	山形 株式会社荘内銀行	★★★	鶴岡市	1549
4	茨城 株式会社常陽銀行	★★	水戸市	5778
5	埼玉 埼玉ブルーキ工業株式会社	★★★	羽生市	1188
6	埼玉 川口信用金庫	★★★	川口市	853
7	埼玉 埼玉縣信用金庫	★★★	熊谷市	2252
8	埼玉 株式会社埼玉りそな銀行	★★★	さいたま市	6288
9	埼玉 三州製菓株式会社	★★★	春日部市	237
10	埼玉 株式会社西郷銀行	★★★	さいたま市	3183
11	千葉 株式会社イオンファンタジー	★★	千葉市	5582
12	千葉 イオンモール株式会社	★★★	千葉市	2814
13	千葉 株式会社京葉銀行	★★	千葉市	3131
14	千葉 株式会社千葉銀行	★★★	千葉市	6635
15	千葉 株式会社千葉興業銀行	★★★	千葉市	2227
16	東京 株式会社イオン銀行	★★★	江東区	1390
17	東京 エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社	★★★	千代田区	9370
18	東京 カルビー株式会社	★★★	千代田区	1724
19	東京 株式会社協和エクシオ	★★★	渋谷区	4153
20	東京 清水建設株式会社	★★★	中央区	10548
21	東京 スリープロ株式会社	★★★	新宿区	1784
22	東京 ソニー株式会社	★★★	港区	12286
23	東京 株式会社中央エンジニアリング	★★★	千代田区	535
24	東京 株式会社東京海上日動キャリアサービス	★★★	新宿区	457
25	東京 日本電気株式会社	★★★	港区	24275
26	東京 株式会社日立ソリューションズ	★★★	品川区	5054
27	東京 ヒューリック株式会社	★★★	中央区	130
28	東京 株式会社フォーカスシステムズ	★★★	品川区	954
29	東京 富士通株式会社	★★★	港区	24187
30	東京 古河電気工業株式会社	★★★	千代田区	3251
31	東京 株式会社ベネッセホールディング	★★★	多摩市	2778
32	東京 前田建設工業株式会社	★★	千代田区	3232
33	東京 三菱マテリアル株式会社	★★	千代田区	5512
34	東京 株式会社リコー	★★★	中央区	11045
35	福井 小林化工株式会社	★★★	あわら市	423
36	福井 福井県民生活協同組合	★★★	福井市	937
37	岐阜 株式会社十六銀行	★★★	岐阜市	4723
38	岐阜 たんぽぽ製菓株式会社	★★★	岐阜市	958
39	静岡 株式会社静岡銀行	★★★	静岡市	4736
40	静岡 社会福祉法人聖隷福祉事業団	★★★	浜松市	8737
41	京都 株式会社京都銀行	★★★	京都市	3161
42	京都 株式会社ニッセン	★★★	京都市	2640
43	奈良 社会福祉法人正和会	★★★	五條市	393
44	岡山 株式会社キャン	★★	岡山市	135
45	岡山 株式会社キャンスタオオペレーション	★★	岡山市	2197
46	岡山 株式会社ストライプインターナショナル	★★★	岡山市	4741

(※)300人以下の企業

女性活躍推進法にもとづく取り組みの流れ

<1> 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

①状況把握

職場の女性活躍に関する状況を項目ごとに把握。「基礎項目」は必須、「選択項目」は任意。

②課題分析

項目ごとに把握した状況から職場の女性活躍の課題を分析。

<2> 行動計画の策定・周知・公表・届出

①行動計画の策定

課題にもとづいた数値目標を含めた目標と具体的な取り組み内容を記載した行動計画を策定。

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。都道府県労働局に策定した旨を届出。

<3> 女性の活躍に関する情報公表

①情報公表

求職者のため、職場の女性活躍に関する情報を公表。

自社HPでの公表や、
厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」への登録など

<4> 優良企業の認定制度

①えるぼし

女性活躍推進の取り組み実施状況が優良な企業は
都道府県労働局への申請で厚生労働大臣の認定を受けられる。

2019年 法改正のポイント

- 2022年4月以降は
301人以上から**101人以上**の事業主に
行動計画策定と情報公表の義務が拡大
- 301人以上の事業主は各区分で
1項目以上数値目標と情報公表を行う
①職業生活の関する機会の提供 ②職業生活と家庭生活との両立
- 勧告に従わなかった場合は
企業名公表
- プラチナえるぼしの創設



労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）

厚生労働大臣の諮問機関 公労使三者構成

審議内容

① パワーハラスメント対策

→「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」(2018年3月)を受け、労使が対応すべき内容・取り組む事項を明確化する具体的内容を議論・検討。

② 女性活躍推進法の見直し

→女性活躍推進法の附則に基づき、施行後三年の経過で、法律の施行の状況を勘案し、必要に応じて検討を加え、必要な措置を講ずる。

③ 男女雇用機会均等法の改正

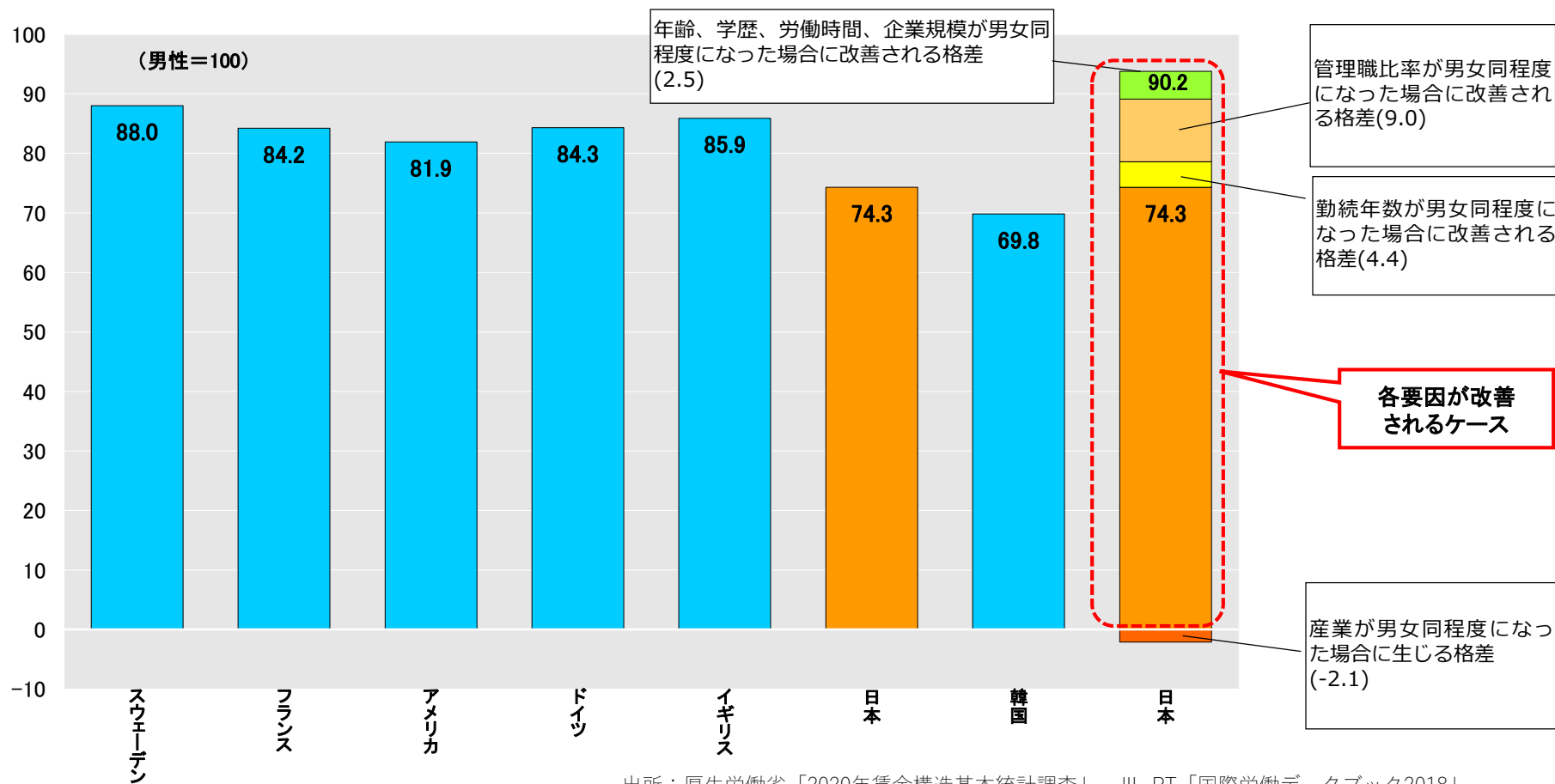
→女性活躍推進法案の附帯決議に基づき、女性活躍推進法の見直しと併せて、男女雇用機会均等法の改正の検討を進める。



2018年9月から審議を開始、12月に報告を取りまとめ、2019年の通常国会に法案提出→法改正となった

働き方の結果指標

○一般労働者の男女間賃金格差は、国際比較しても大きい。
仮に管理職や勤続年数が男女同程度になれば、格差は大幅に縮小する。



101人以上の企業に義務化

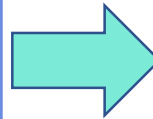
2022年4月1日施行

- 雇用者の7割が300人以下の中小企業で働いている。
- 101人以上300人以下の企業に義務を拡大することで、女性活躍推進を加速させる。

改正前

【義務】
特定事業主(公務)
301人以上の一般事業主(民間)

【努力義務】
300人以下の一般事業主(民間)



改正後

【義務】
特定事業主(公務)
101人以上の一般事業主(民間)

【努力義務】
100人以下の一般事業主(民間)

取り組みポイント①
企業規模に関わらず取り組み、
労働組合も積極的に関与！



状況把握項目

大企業：2020年4月1日施行
中小企業：2022年4月1日施行

○改正で状況把握項目は「機会の提供」と「両立の環境整備」に区分

○大企業は原則各区分毎に1項目以上数値目標を設定。中小企業は全体から1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

- ・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
- ・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)

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(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)

下線＝基礎項目

(※)＝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)

取り組みポイント

すべての労働者を対象とし、
選択項目も積極的に把握！
特に「男女の賃金の差異」！



大企業：2020年6月1日施行
中小企業：2022年4月1日施行

情報公表項目

- 改正で情報公表項目も「機会の提供」と「両立の環境整備」に区分
- 大企業は原則各区分毎に1項目以上情報公表。中小企業は全体から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

- ・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の実績(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)



取り組みポイント

情報をできる限り多く公表し、
女性活躍促進と人材確保を！

一般事業主は、上記の情報公表項目のほか、以下の項目を公表できる。

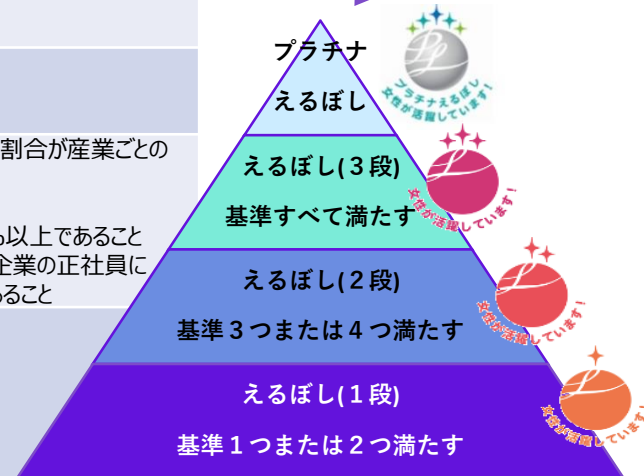
- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
例：職種又は雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用又は中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制 等
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要
例：育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度 等

「プラチナえるぼし」創設

2020年6月1日施行

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
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>	<p>→8割</p> <p>→9割</p>
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

取り組みポイント
さらに上をめざすことで
女性活躍推進を加速させる。



罰則

2020年6月1日施行

○情報公表をしない、または虚偽の公表をした場合、助言・指導にしたがわず、
勧告もしたがわなかった場合は、厚生労働大臣は企業名の公表ができる。

助言・指導



勧告



企業名公表



2022年7月改正のポイント

- 301人以上規模企業の事業主に
「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表が義務化
- 「男女の賃金の差異」の情報公表について、
101～300人規模企業は選択項目、
1～100人規模企業は努力義務

* 国・地方公共団体についても同様に特定事業主行動計画に基づき、「職員の給与の男女の差異」について開示を行う【特定事業主行動計画策定指針第三の六（情報の公表）（二）】（2023年4月施行）



状況把握項目

2022年7月施行

○状況把握項目は「機会の提供」と「両立の環境整備」に区分。

○今回の改正で、301人以上の大企業は **男女の賃金の差異** + 下線4つの基礎項目の **状況把握** が義務化。101人～300人の中小企業は男女の賃金の差異は努力義務(基礎項目は義務)。

下線 = 基礎項目

①女性労働者に対する職業生活に関する「機会の提供」

・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
- ・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)【301人以上は把握が義務化】

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(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)

(※) = 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)

取り組みポイント

企業規模に関わらず取り組み
労働組合も積極的に関与！



情報公表項目

2022年7月施行

○大企業は「**男女の賃金の差異**」+①②各区分ごとに1項目以上を情報公表。

○中小企業(101人～300人)は、「**男女の賃金の差異**」を加えた16項目から1項目を公表。

①職業生活に関する機会の提供

301人以上:**賃金の差異**+ 現行8項目から1項目を公表

- ・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の実績(区)(派)
 - ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- 以上からいずれか1項目
+【義務】**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

301人以上:現行7項目から1項目を公表

- ・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
 - ・有給休暇取得率(区)
- 以上からいずれか1項目

取り組みポイント

情報をできる限り多く公表し、女性活躍促進と人材確保を！

一般事業主は、上記の情報公表項目のほか、以下の項目を公表できる。

- ・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
- ・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

○情報公表の方法は、自社HPの他、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/> の利用も可能。

男女の賃金の差異の公表

男女の賃金の差異の開示の方針

情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
 - ・常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、
 - ・常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
 - ・常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	改正前	改正後
301人以上	2項目開示義務 ・「機会提供」8項目から1項目選択 「両立」7項目から1項目選択	3項目開示義務 ・男女の賃金の差異(必須) ・「機会提供」8項目から1項目選択 ・「両立」7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示義務 ・15項目(「機会提供」8項目+「両立」7項目))から1項目	1項目開示義務 ・16項目(男女の賃金の差異+「機会提供」8項目+「両立」7項目)から1項目選択
1人～100人	努力義務	努力義務

※301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。

総賃金について

- ◆ 賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。
- ◆ ただし、退職手当は年度を超える労務の対価という性格を有することから、また、通勤手当等は経費の実費弁償という性格を有することから、個々の事業主の判断によりそれぞれ「賃金」から除外する取扱いとして差し支えありません。
- ◆ なお、所得税法（昭和40年法律第33号）第28条に規定する「給与所得」※は上述の賃金の取扱いに合致します。

※所得税法第28条

給与所得とは、俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与（以下この条において「給与所得」という。）に係る所得をいう。

① 正規・非正規の総賃金・人員数を利用して、全ての労働者の年間平均賃金を男女別に算出する。

	女性	男性
正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (A)}}{\text{人員数 (B)}} \\ = \text{平均年間賃金①}$	$\frac{\text{総賃金 (C)}}{\text{人員数 (D)}} \\ = \text{平均年間賃金②}$
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (E)}}{\text{人員数 (F)}} \\ = \text{平均年間賃金③}$	$\frac{\text{総賃金 (G)}}{\text{人員数 (H)}} \\ = \text{平均年間賃金④}$
全ての労働者	$\frac{\text{総賃金 (A+E)}}{\text{人員数 (B+F)}} \\ = \text{平均年間賃金⑤}$	$\frac{\text{総賃金 (C+G)}}{\text{人員数 (D+H)}} \\ = \text{平均年間賃金⑥}$

② 正規・非正規、全ての労働者の区分ごとに、（女性の平均年間賃金）÷（男性の平均年間賃金）により、割合（パーセント）を算出し、公表する。

	女性	男性	公表する割合
正規労働者	平均年間賃金 ①	平均年間賃金 ②	$\frac{①}{②} \times 100\%$ 正規雇用の男女の賃金の差異
非正規労働者	平均年間賃金 ③	平均年間賃金 ④	$\frac{③}{④} \times 100\%$ 非正規雇用の男女の賃金の差異
全ての労働者	平均年間賃金 ⑤	平均年間賃金 ⑥	$\frac{⑤}{⑥} \times 100\%$ 全労働者の男女の賃金の差異

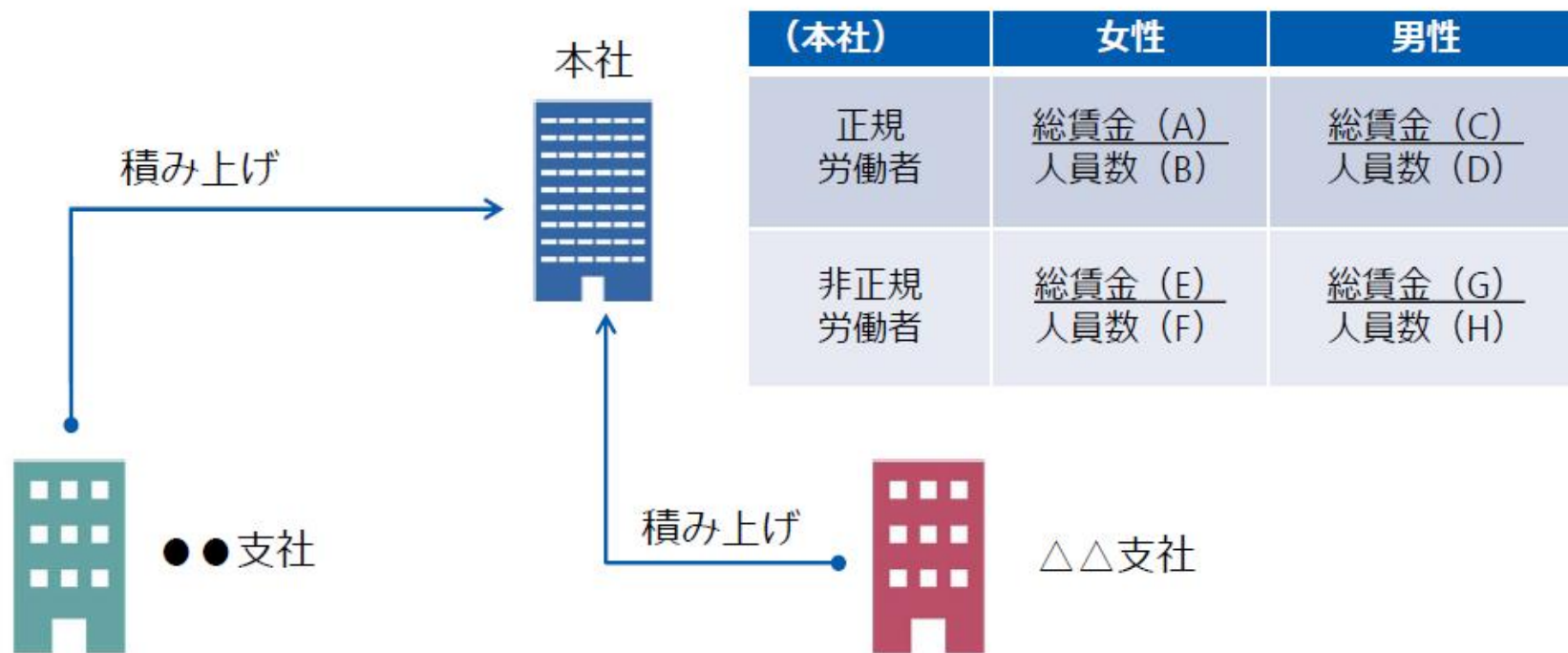
※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

留意するポイント（情報公表が必要な3区分）

- 「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。
- 「全労働者」は、「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の合計、
「正規雇用労働者」は、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者、
「非正規雇用労働者」は、パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（正規雇用労働者）に比べて短い労働者）及び有期雇用労働者（事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者）をいいます。
- 派遣労働者は派遣元事業主において算出し、派遣先の事業主の算出対象の非正規雇用労働者から除外します。
- なお、個々の事業主において、更に詳細な区分により、男女の賃金の差異の公表を任意で行うことは、何ら差し支えありません。

(参考) 本社と複数の支社がある場合 1 / 2

本社およびすべての支社のデータを積み上げて算出します。



(●●支社)	女性	男性
正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (a1)}}{\text{人員数 (b1)}}$	$\frac{\text{総賃金 (c1)}}{\text{人員数 (d1)}}$
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (e1)}}{\text{人員数 (f1)}}$	$\frac{\text{総賃金 (g1)}}{\text{人員数 (h1)}}$

(△△支社)	女性	男性
正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (a2)}}{\text{人員数 (b2)}}$	$\frac{\text{総賃金 (c2)}}{\text{人員数 (d2)}}$
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (e2)}}{\text{人員数 (f2)}}$	$\frac{\text{総賃金 (g2)}}{\text{人員数 (h2)}}$

(参考) 本社と複数の支社がある場合 2 / 2



本社

+



●●支社

+



△△支社

	女性	男性
正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (A+a1+a2)}}{\text{人員数 (B+b1+b2)}}$	$\frac{\text{総賃金 (C+c1+c2)}}{\text{人員数 (D+d1+d2)}}$
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (E+e1+e2)}}{\text{人員数 (F+f1+f2)}}$	$\frac{\text{総賃金 (G+g1+g2)}}{\text{人員数 (H+h1+h2)}}$
全ての労働者	$\frac{\text{総賃金 (A+a1+a2+E+e1+e2)}}{\text{人員数 (B+b1+b2+F+f1+f2)}}$	$\frac{\text{総賃金 (C+c1+c2+G+g1+g2)}}{\text{人員数 (D+d1+d2+H+h1+h2)}}$

男女の賃金の差異の公表例

公表日：2023年4月25日

	男女の賃金の差異 (男性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・有期社員	ZZ.Z%

該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分）については、「-」で記載してください。（必須）

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示（必須）

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）（必須）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。

パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

算出の前提とした重要な事項を記載してください。

例えば、

- ・賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等
- ・正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、個々の事業主における呼称等に即して、どのような労働者が該当しているか

さらに、自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用してください。（詳細は後述）

男女の賃金の差異について

企業における男女の賃金の差異については、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の登用や継続就業の進捗を測る観点から有効な指標になり得るものですが、例えば、女性労働者の新規採用を強化する等の女性活躍推進の取組により、相対的に男女の賃金の差異が拡大することもあり得ます。

男女の賃金の差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女間格差が生じている場合もあり得ます。

企業においては、数値の大小に終始することなく、法に基づき、自社の管理職比率や平均継続勤務年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要です。

説明欄の活用について

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましいです。
(「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。)

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することも可能です。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表を検討してください。

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。
例えば、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、など。
- ✓ **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）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。
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
 - ・正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**1時間当たりの額に換算する**
- ✓ **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。

事例：株式会社パイロール

企業プロフィール

設立	1989年	
業種	サービス業（他に分類されないもの）	
所在地	東京都江東区	
事業内容	給与計算・人事労務管理のWeb BPOサービス	
従業員数	1,325名 ※2023年1月1日時点、パート社員含む。	
	【女性】正規労働者数：304人／非正規労働者数：709人	
	【男性】正規労働者数：247人／非正規労働者数：65人	
男女の賃金差異 に関する実績 <small>※女性の活躍推進企業 データベースより</small>	全労働者	47.4%
	うち正規雇用労働者	80.2%
	うち非正規雇用労働者	90.1%
	(注釈・説明) <ul style="list-style-type: none">● 2022年6月に報酬制度を改定しており、男女の賃金の差異は縮小する見込み。● 当社の非正規雇用労働者は全てパートタイマー。● 全労働者における男女の賃金の差異は、非正規雇用労働者の男女の人数比率が影響。	
企業認定・表彰等		
女性の活躍推進企業 データベースURL	https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=2866 -	



事業主行動計画策定～PDCAサイクル

事業主行動計画の流れ

以下の項目【基礎項目】を把握しましょう

STEP 1 女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- 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の割合
- 男女の平均勤続年数の違い*
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数といった労働時間の状況

*職種・資格、雇用形態毎に把握する必要があります。

● 「男女の賃金の差異」の把握・公表
301人以上の企業は義務、101-299人の企業は選択項目

STEP 2 行動計画の策定、社内周知、公表

策定する行動計画に盛り込む事項例*

- 計画の期間
- 数値目標
- 取り組みの内容
(基礎項目に加え実情に合わせて20項目から複数選択します)
- 実施時期

*当然、均等法に違反しない内容となります。

情報公表の項目例

- 採用や勤続年数の男女別割合・差異*
- 管理職や役員に占める女性割合
- 男女別育児休業取得率*
- 有給休暇取得率*

*項目によっては職種・資格、雇用形態毎に把握する必要があります。

● 行動計画の策定について労働組合の立場から積極的に関与しましょう

STEP 4 取り組みの実施、効果の測定

定期的に達成状況や行動計画の状況を点検・評価し、ステップ1に戻ります。

STEP 3 行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定した旨を都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)に届け出ます。

PDCA
サイクルだよ!



- 制度改正のタイミングは労働組合が提言を行う絶好の機会です。
- 会社がどのような行動計画を策定しているのか把握に努め、策定に対して積極的に関与しましょう。
- STEP1と2「男女の賃金の差異」の把握・公表は、女性活躍を推進するためにとっても有効な指標です。
 - 301人以上の企業は義務
 - 101-300人の企業は選択
- 企業規模に関わらず取り組み、労働組合も積極的に関与しましょう。
- 積極的に情報公表を行い、働きやすく人材が集まりやすい職場をめざしましょう。

ガイドラインの活用法

- 女性活躍推進法を知る
- 改正ポイントを知る
- 労働組合としての
取り組みポイントを知る
- 実際に取り組む



連合ガイドライン

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
(2023年改定版)

2023年1月



すべての人が働きやすい環境を実現するためにも 職場点検活動が大切です！

法律ができただけでは職場は変わりません！
法律をいかに職場に定着させることができるかが重要です！

女性活躍推進法を活用し、
男女間賃金格差の是正に向けて
ともにがんばりましょう！



連合女性活躍推進ホームページ
ガイドラインが掲載
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/active_promotion/index.html



厚生労働省
女性活躍推進ホームページ
企業の事例や公表データを掲載
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

