

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



2026年1月改訂  
日本労働組合総連合会

## 目次

はじめに .....	3
1. 改正女性活躍推進法の概要（2018年、2022年、2025年に一部改正） .....	4
2. 事業主行動計画 .....	6
(1) 労働組合のスタンス .....	6
(2) 女性の活躍に関する状況把握、課題分析 <ステップ1> .....	7
(3) 行動計画の策定・周知・公表・届出 <ステップ2> .....	14
(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> .....	15
3. 女性の活躍に関する情報公表 .....	16
4. 優良企業の認定制度 .....	19
5. 地方公共団体の推進計画 .....	22
(1) 推進計画とは .....	22
(2) 取り組みの要点 .....	23
6. 参考資料 .....	30

## 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。

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ています。

その後、法の附則にもとづく施行後3年の見直しによる2019年改正を経て、2022年7月に301人以上の民間事業主に「男女間賃金差異」の把握と公表が義務化される省令の改正が行われ、12月28日にパート労働者の人員を正規労働者の所定労働時間を参考として換算が可能となる旨の改正通達が発出され、即日施行となりました。特定事業主に対しては同月に内閣府の改正指針が告示され、2023年4月1日に施行されました。

2025年6月には有効期限を2036年3月までに延長する改正法が成立し、「男女間賃金差異」および「女性管理職比率」の情報公表が101人以上の事業主に義務づけられ、2026年4月1日に施行されます。

内閣府が2018年に行った「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究」によると、7割近くの機関投資家が女性活躍情報を活用する理由として「企業の業績に長期的には影響がある情報」と回答しています。女性活躍推進に関する情報は、将来の業績予想や投資判断の際の有効な指標として考えられ、男女がともに働きやすくなることで多様なバックグラウンドを持つ人が会社に増え、新しい取り組みやイノベーションが生まれるきっかけとなると考えられています。女性の活躍が進んでいない場合でも、女性活躍に関する指標を公表することによって「課題を認識している」と評価につながります。多様な人材、特に優秀な人材を引き付ける力や、女性の視点として意思決定や判断に多様性を浸透させることが注目されているなかで、企業価値を高める上でもこの取り組みは重要となっています。

構成組織・地方連合会におかれましてはさらなる取り組みが行われるよう、「女性活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて」（2025年1月22日第4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、男女間賃金格差の解消をはじめとする女性活躍に関する課題への理解を深めるとともに、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（2018年、2022年、2025年に一部改正）

### （1）基本方針

- 女性活躍に関する基本的考え方
- 事業主行動計画の基本的考え方
- 地方公共団体の「推進計画」策定〔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>

- 一般事業主行動計画の策定に関する省令・指針を策定（2022.7.8施行）、パート労働者の人員数の算出方法に関する通達を発出（2022.12.28施行）
- 国や地方公共団体等に適用される特定事業主行動計画に関する改正省令・指針を策定（2023.4.1施行）
- 一般事業主行動計画等に関する改正省令・指針を策定（2026.4.1施行）

#### 【各事業主の取り組み】

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 p.7～p.13 に記載）

【一般事業主】基礎項目：5項目 選択項目：19項目

※2025年の改正で101人以上の事業主は男女の賃金の差異の情報公表が義務化され、それに伴い状況把握も必須化）

#### 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

【301人以上の一般事業主】

状況把握項目(p.8)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】

状況把握項目(p.8)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、情報公表を行う。方法については、求職者等が容易に閲覧できる観点から国が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載が最も適切であるが、自社のホームページ等に情報公表を行うことを妨げるものではない。

- (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

【301人以上の一般事業主】

「男女の賃金の差異」および管理職に占める女性労働者の割合に加え、情報公表項目(p. 17)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】

「男女の賃金の差異」および管理職に占める女性労働者の割合に加え、報公表項目(p. 17)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認定される。

(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

- 法律は2026年4月から10年間延長し、2036年3月31日までの時限立法。

## 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し、会社側と協議することが有効です。

また、企業規模にかかわらず100人以下の企業も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事業主に積極的に働きかけましょう。

なお、特定事業主行動計画策定指針第六（情報の公表）（二）には「一般事業主に対し率先垂範すべき公務部門として積極的に公表することが望ましい」と記載があることから、当該組織は留意しましょう。

#### 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。

101人以上の企業は「男女間賃金差異」「女性管理職比率」を必ず把握します。

###### 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人以上の企業は複数、101人以上300人以下の企業は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人以上の企業は、このうち「男女間賃金差異」を含めた5つの「基礎項目」を必ず把握、課題分析することが義務づけられました。

一般事業主は「選択項目」（19項目）、特定事業主は「任意把握項目（15項目）」がそれぞれの企業・団体の実情に応じて把握する項目です。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（一般事業主）」「必須把握項目（特定事業主）」だけでなく、積極的に「選択項目（一般事業主）」「任意把握項目（特定事業主）」に関して状況把握、課題分析することを事業主に求めていきましょう。特に「男女間賃金差異」については、男女間賃金格差を是正するために企業・団体の賃金実態を客観的に知り分析する上で重要な項目です。単に差異の数値を出すことで「把握」したとすべきではありません。例えば、性や年齢による賃金分布の偏りや労務構成をはじめとする特徴を労働組合または労使で話し合い分析しましょう。把握・分析にあたり自組織にはどのような特徴点や課題があるのか、上部組織の取り組み状況や考え方を確認し、分析を客観的に行うために厚生労働省の取り組み支援ツール等も活用しましょう。

（厚生労働省HP「男女間の賃金格差解消に向けて」）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/s/eisaku09/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/s/eisaku09/index.html)

男女間賃金格差は企業規模に関わらず取り組むことが重要です。また、派遣労働者の男女間賃金差異は把握・情報公表の対象ではありませんが、労使が課題をよりの確に把握・分析できるよう積極的に取り組むよう働きかけましょう。

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」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"> <li>採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）</li> <li>管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>男女の賃金の差異（区*）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女の平均継続勤務年数の差異（区）</li> <li>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</li> </ul>
選択項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女別の採用における競争倍率（区）</li> <li>労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）</li> <li>男女別の配置の状況（区）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>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</li> <li>男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合</li> <li>男女の人事評価の結果における差異（区）</li> <li>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）</li> <li>男女別の職種または雇用形態の転換の実績（区）（派）</li> <li>男女別の再雇用または中途採用の実績（区）</li> <li>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</li> <li>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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>男女別の育児休業取得率および平均取得期間（区）</li> <li>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）</li> <li>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</li> <li>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）</li> <li>有給休暇取得率（区）</li> </ul> <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>

\*①全労働者、②正規雇用労働者、③パート・有期契約労働者の3区分を算出。

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(第一欄)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用者に占める女性割合(区)</li> <li>・管理的地位に占める女性職員の割合</li> <li>・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)</li> <li>・セクシュアルハラスメント等対策の整備状況(区)(派)</li> <li>・職員の給与の男女の差異*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・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</li> <li>・管理職の平均超勤時間+超勤上限の職員数</li> <li>・男女別の育休取得率・取得期間の分布状況(区)</li> <li>・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</li> </ul>
任意把握項目(第二欄)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用試験受験者の女性割合(区)</li> <li>・職員の女性割合(区)(派)</li> <li>・男女別の配置状況(区)</li> <li>・教育訓練の男女別受講状況(区)</li> <li>・管理職、男性職員および女性職員の職場風土等に関する意識(区)(派)</li> <li>・1つ上の役職段階に昇任した職員の男女割合</li> <li>・人事評価結果の男女差異(区)</li> <li>・中途採用の男女別実績(区)</li> <li>・中途採用者の管理職登用の男女別実績</li> <li>・臨時・非常勤職員の研修の男女別受講状況(区)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績</li> <li>・平均超勤時間+超勤上限の職員数(部局ごと)(区)(派)</li> <li>・年次休暇等の取得状況(区)</li> </ul> <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>

\*「任期の定めのない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のまとめりごとの職員の給与の男女の差異の状況のほか、これらを総計した全職員にかかる給与の男女の差異の状況を把握。

## <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かどうか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して就業できるよう、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／月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。女性管理職比率の情報公表にあたっては、男女で昇進の機会が均等かどうかをはかるために説明欄に男女別管理職登用比率などの記載を促し、管理職比率の向上に向けて労使で取り組みましょう。

#### 【参考】

- ・女性管理職比率＝現在の管理職に占める女性割合
- ・女性管理職登用比率＝ある年度に管理職に登用された人のうちの女性割合

## 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75.8%と、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。また、このような観点から「男女間賃金差異」に関する状況把握・課題分析を労働組合が自ら実施できるよう、賃金データにもとづいて男女別の賃金分布を「見える化」（賃金プロットなど）することで職場の賃金実態や課題の洗い出しを必ず行い、事業主との協議に臨みましょう。また、対象外となっている、派遣労働者の賃金についても労使で積極的に把握しましょう。課題の洗い出しにあたっては、厚生労働省「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」（2010年8月）をはじめ、各種支援ツールを活用しましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3->

[img/2r985200000neek.pdf](#) (厚生労働省ガイドライン)

なお、パート労働者の人員算出について、正規労働者の所定労働時間を参考として人員数を換算しても差し支えありませんが、その旨を注記する必要があります。

「賃金の差異」の背景となっている格差の事情について（例えば、女性の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加し、男女間賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など）、説明欄を活用して男女間賃金差異の要因や是正に向けた具体的取り組み内容を公表することにより、その企業・団体が課題を認識し是正に向けて積極的に取り組んでいる状況が明らかになります。女性の活躍が進んでいない場合でも、女性活躍に関する指標を公表することによって「課題を認識している」と評価につながります。賃金の差異については、長期的な視点を持って労使で取り組みましょう。

なお、特定事業主行動計画策定指針第三の六（情報の公表）（二）には「一般事業主に対し率先垂範すべき公務部門として積極的に公表することが望ましい」と記載があることから、国や地方公共団体を組織する組織は留意しましょう。

### （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

それぞれの企業・団体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人以上の企業は原則区分ごとに1項目以上、101人以上300人以下の企業は全体から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、策定した行動計画の労働条件に関する事項について、労働協約を締結するよう事業主に要求しましょう。

なお、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康課題にかかる取り組みが行われることが望ましいです。一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があります。

#### (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、外部に公表し、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**、配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を実施することも有効です。**

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）に掲載することが最も適切です。**

### (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**求職者等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. 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についても2つに区分された14項目から必ずそれぞれ1項目以上に加え、「男女の賃金の差異」および「管理職に占める女性労働者の割合」を公表し、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人以下を雇用する民間事業主の場合は「男女の賃金の差異」および「管理職に占める女性労働者の割合」に加えて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、将来の業績予想や投資判断の際の有効な指標として考えられ、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、課題認識が足りず将来性が見込めない可能性がある企業・団体と見られることに留意する必要があります。女性の活躍が進んでいない場合でも、女性活躍に関する指標を積極的に公表することは「この企業・団体は課題を的確に認識している」と評価につながります。

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女性の視点として意思決定や判断に多様性を浸透させることが、価値を高める上でも重要となってきています。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)に掲載することが最も適切です。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
<p>女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）</li> <li>・男女別の採用における競争倍率（区）</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合（区）（派）</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種または雇用形態の転換の実績（区）（派）</li> <li>・男女別の再雇用者または中途採用の実績</li> <li>・男女の賃金の差異（区*）【101人以上の企業は公表が義務】</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合【101人以上の企業は公表が義務】</li> </ul> <p>*①全労働者、②正規雇用労働者、③パート・有期契約労働者の3区分を算出。</p>	<p>職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・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</li> <li>・男女別の育児休業取得率（区）</li> <li>・労働者の1月当たりの平均残業時間</li> <li>・労働者の1月当たりの平均残業時間（区）（派）</li> <li>・有給休暇取得率</li> <li>・有給休暇取得率（区）</li> </ul>	
<p>&lt;上記以外に公表できる項目&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>		

情報公表項目	特定事業主
<p>女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用者に占める女性割合（区）</li> <li>・採用試験受験者の女性割合</li> <li>・職員の女性割合</li> <li>・管理的地位に占める女性職員の割合</li> <li>・各役職段階に占める女性職員の割合</li> <li>・中途採用の男女別実績</li> <li>・職員の給与の男女の差異（区*）</li> <li>・その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要</li> </ul>	<p>職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・継続勤務年数の男女差または離職率の男女差</li> <li>・男女別の育休取得率＋取得期間の分布状況（区）</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・平均超勤時間＋超勤上限の職員数（区）（派）</li> <li>・管理職の平均超勤時間＋超勤上限の職員数</li> <li>・年次休暇等の取得状況＋職員のまとめりごとの年次休暇等の取得状況</li> <li>・その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要</li> </ul>
<p>&lt;上記以外に公表できる項目&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	

\* 「任期の定めのない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のまとめりごとの職員の給与の男女の差異の状況のほか、これらを総計した全職員にかかる給与の男女の差異の状況を把握。

## 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り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つの段階と、その上にプラチナえるぼしがあります。そして、2026年4月から、すでにプラチナえるぼしを取得している事業主を含め、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関して講じている措置を女性活躍推進企業データベースにおいて公表していることが要件として追加されました。また、既存の4段階の認定について、女性の健康支援に取り組む企業を認定する「えるぼしプラス」が創設されました。

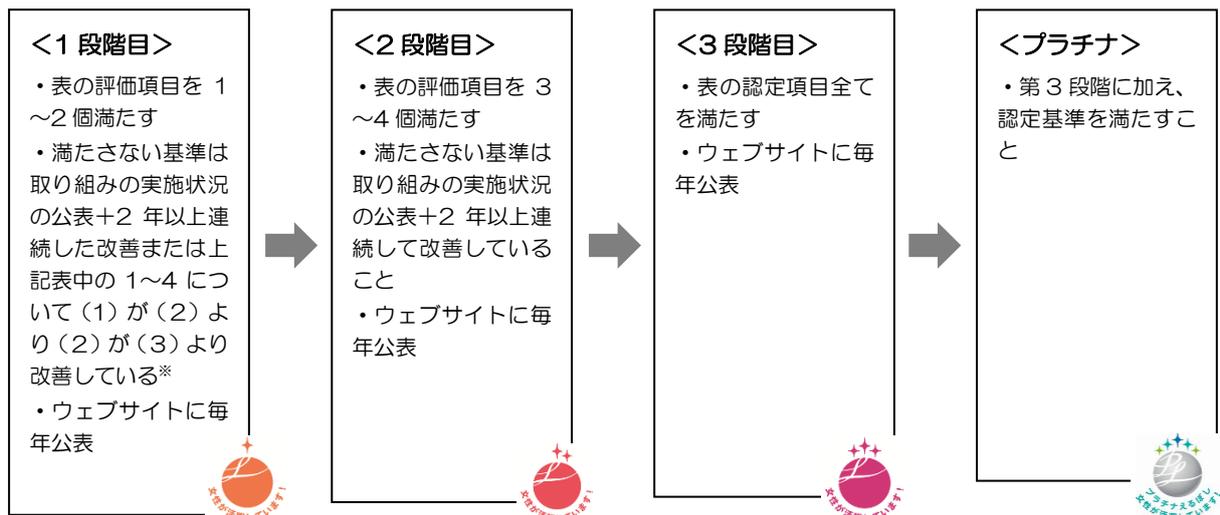
より上の段階をめざすとともに、労働組合として「評価項目⑤多様なキャリアコース」にある「女性の非正社員から正社員への転換(派:雇入れ)」の基準は必ず満たすように事業主に求めていきましょう。

<えるぼし・えるぼしプラス認定基準について>

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1. 採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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。</li> </ul>	えるぼし同様
2. 継続就業	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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 <u>7割</u>以上（雇用管理区分ごと）または</li> <li>●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 <u>8割</u>以上（雇用管理区分ごと）</li> </ul> <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>→<u>8割</u></p> <p>→<u>9割</u></p>
3. 働き方（労働時間）	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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）</li> <li>●課長級に昇進した女性労働者（直近 3 事業平均）の割合が男性の 8 割以上</li> </ul>	えるぼし同様
4. 管理職比率	<ul style="list-style-type: none"> <li>●直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上または</li> <li>●「直近 3 事業年度の平均した 1 つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近 3 事業年度の平均した 1 つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が 8 割以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul> <p>ただし、1.5 倍後の数値が、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➡15%以下である場合は、15%以上であること。</li> <li>➡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</li> </ul>
5. 多様なキャリアコース  ※大企業の場合、非正社員がいる場合は必ず A を含むこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>A 女性非正社員から正社員への転換（派遣雇入れ）</li> <li>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</li> <li>C 再雇用制度（過去の在籍者を正社員として採用）</li> <li>D おおむね 30 歳以上の女性の正社員採用</li> </ul>	えるぼし同様
6. 情報公表		<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性活躍推進法で定められた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</li> </ul>
7. 他		<ul style="list-style-type: none"> <li>●行動計画に定めた目標を達成したこと。</li> <li>●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。</li> <li>●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。</li> <li>●求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していること。</li> </ul>

<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実がないこと



- ※ (1) 直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値  
 (2) 直近の事業年度の前年度までの連続する3事業年度の平均値  
 (3) 直近の事業年度の前々年度までの連続する3事業年度の平均値

#### <えるぼしプラス認定基準について>

- (1) 次の①および②の制度を設けていること。
- ① 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度(女性の健康上の特性への配慮を含む多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。)
- ② 女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅勤務等のうちいずれかの制度。
- (2) 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、(1)①および②に掲げる制度の内容とともに労働者に周知していること。
- (3) 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取り組みの実施。
- (4) 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者(以下「女性健康配慮担当者」という。)を選任し、当該女性健康配慮担当者に労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該女性健康配慮担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。

※プラチナえるぼしプラ認定を受けた事業主は、(1)～(4)のうち、(1)の休暇制度等の内容および(3)の研修その他の労働者の理解を促進するための取り組みを公表しなければならない。

## 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
- 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>】

(都道府県推進計画等)

##### 【第6条】

- 都道府県は、基本方針を勘案し、当該区域内の女性活躍推進に関する計画を定める  
よう努力すること。
- 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、当該区域内の女性活躍推進に関する計画を定めるよう  
努力すること。
- 地方公共団体が計画を定めまたは変更したときは、すぐに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<要点>】

<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>

### (ア) 推進計画策定の必要性

- 国全体として効果的に女性の活躍を推進するためには、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り組みを推進することが重要であり、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、推進計画は、男女共同参画社会基本法にもとづく「男女共同参画計画」の一分野として、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>】

(協議会)

### 【第27条】

- 地方公共団体の区域において事務および事業を行う国および地方公共団体の機関は、女性活躍推進に有用な情報を活用することにより、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を組織することができる。
- 協議会を組織する関係機関が、事務を委託している場合には、委託を受けた者を協議会の構成員として加える。
- 協議会を組織する関係機関は、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（使用者団体）
  - 二 学識経験者
  - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 協議会は、相互の連絡により、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取組について協議を行う。
- 協議会が組織されたときは、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、地方公共団体が広報誌やウェブサイト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＜要点＞】

(財政上の措置等)

##### 【第23条】

○国は、女性活躍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行うよう努力すること。

(国等からの受注機会の増大)

##### 【第24条】

○国は、女性活躍推進に資するため、国及び公庫等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優良な一般事業主の受注の機会の増大その他の必要な施策を行う。

○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行うよう努力すること。

(啓発活動)

##### 【第25条】

○国及び地方公共団体は、女性活躍推進について、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26条】

- 国は、女性活躍推進に関する取組に資するよう、国内外の女性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。

## 【地方公共団体の推進計画策定に関する基本方針<要点>】

### (イ) 推進計画の策定に当たっての留意事項

#### 【庁内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、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、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>

- 女性活躍推進法の改正内容と労働組合が事業主に求める取り組み  
ポイント概要

(第4回中央執行委員会／2026.1.22 確認)

- 連合「女性活躍推進法の労働組合の取り組み」(PPT資料)

(第4回中央執行委員会／2026.1.22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」

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



- 厚生労働省HP「男女間の賃金格差解消に向けて」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku09/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku09/index.html)

- 内閣府 男女共同参画局「女性活躍推進法」

[http://www.gender.go.jp/policy/suishin\\_law/index.html](http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html)



- 内閣府 男女共同参画局「特定事業主(国・地方公共団体)関係」

[https://www.gender.go.jp/policy/suishin\\_low\\_r4kaisei/index.html](https://www.gender.go.jp/policy/suishin_low_r4kaisei/index.html)

