



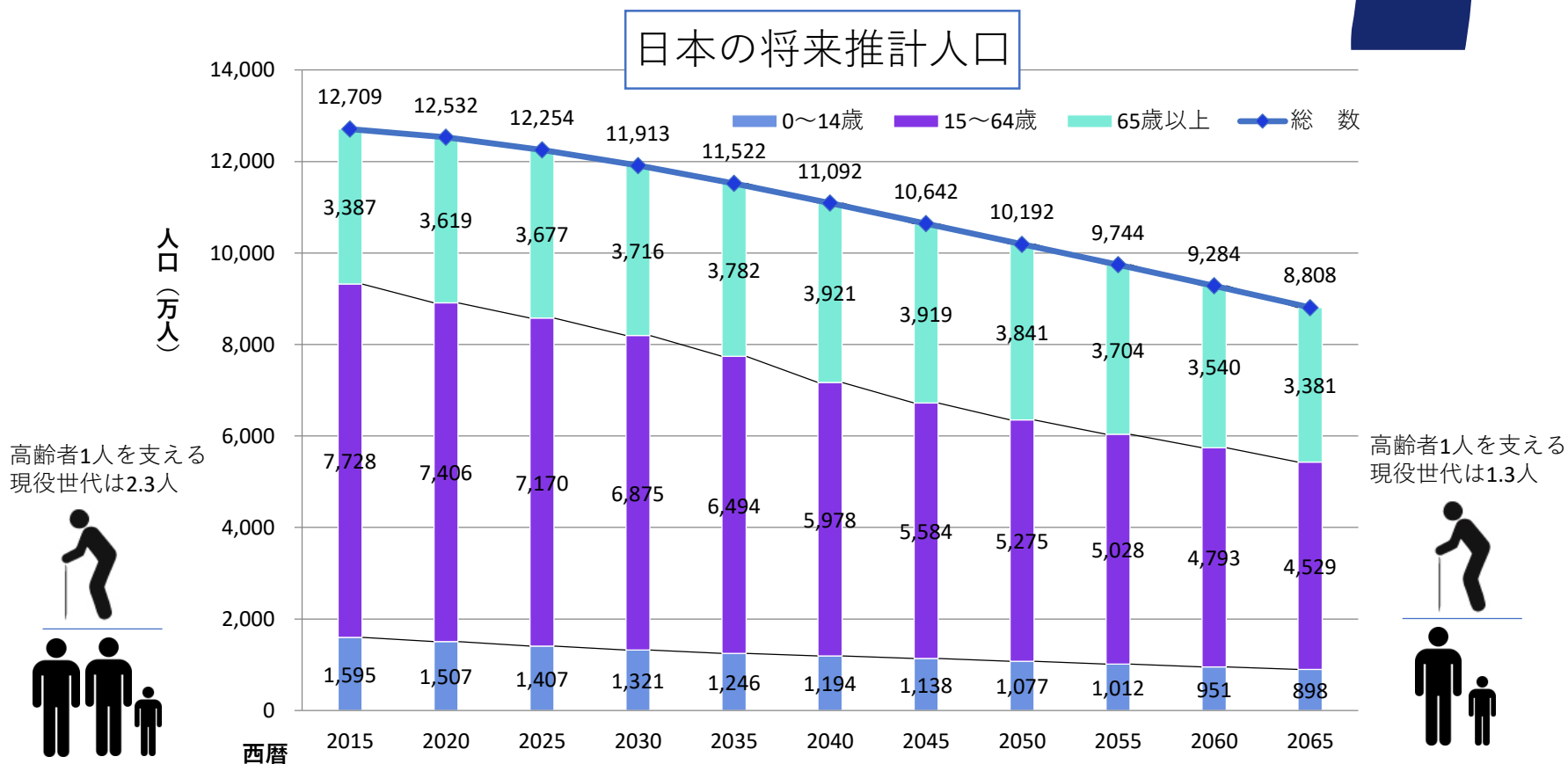
改正女性活躍推進法に むけた取り組み

2020年1月

日本労働組合総連合会
ジェンダー平等・多様性推進局

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



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

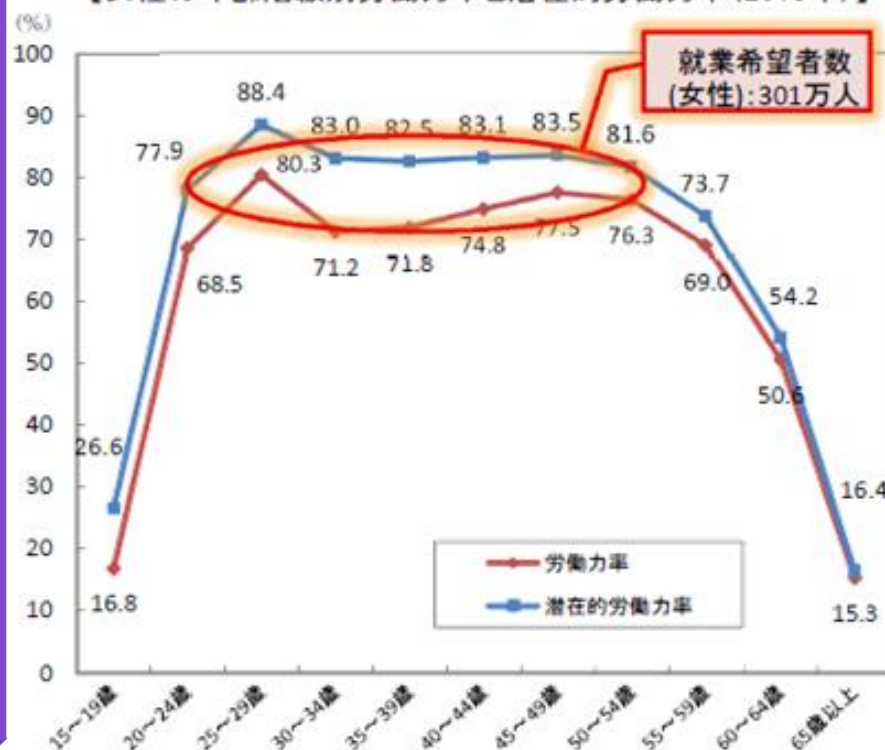
<対象は？>

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）」

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**。

<4> 優良企業の認定制度

①えるぼし

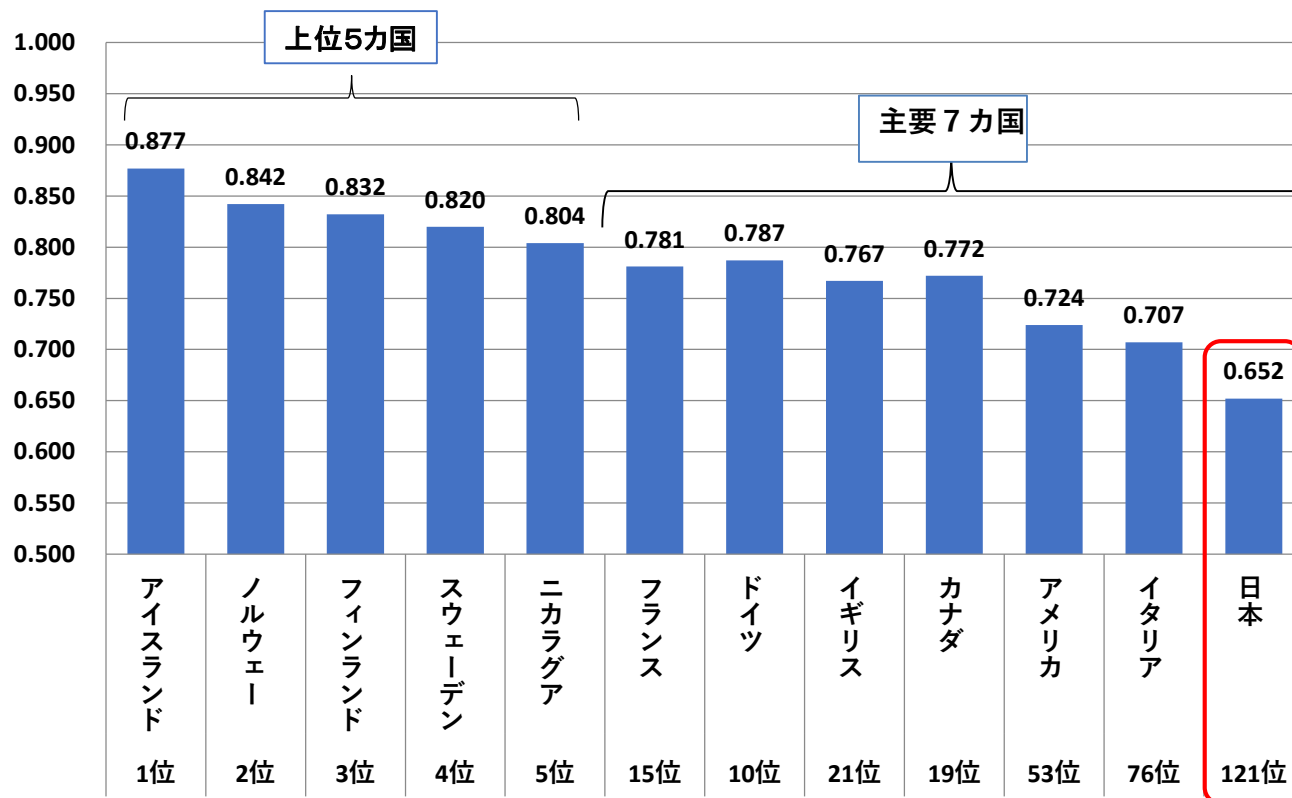
女性活躍推進の取り組み実施状況が**優良な企業**は
都道府県労働局への申請で厚生労働大臣の**認定**を受けられる。



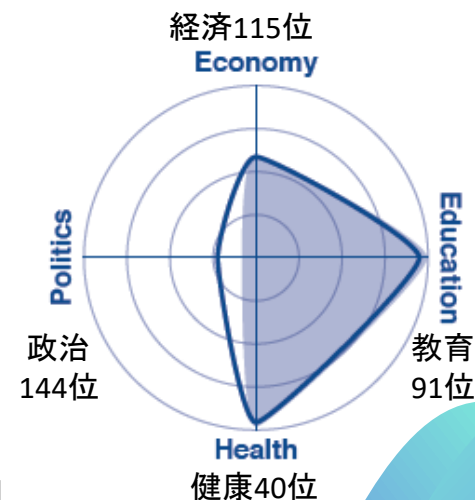
男女間格差

- 2019年のジェンダーギャップ指数で日本は153カ国中121位と過去最低に。
- 日本の女性活躍推進は世界に大きく後れを取っている。

世界ジェンダーギャップ指数
(各国の男女間格差)



※指数が1に近いほど男女間格差は少ない



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…

71.3%

男女間の働き方の違いは、
賃金格差に反映される

87.8%

勤続年数や管理職比率が
男女同程度になるとE U並みに

+5.0% 勤続年数が
男女同程度になった場合

+3.9% 年齢、学歴、労働時間、
企業規模が男女同程度に
なった場合

+10.3% 管理職比率が
男女同程度になった場合

-2.7% 産業が男女同程度に
なった場合

女性活躍の壁

採用

女性を採っていない

36.7%の企業は
女性を採用していない

出所：雇用均等基本調査（2017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）

育成

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）

継続

女性は続けられない

第一子出産を機に
5割の女性は仕事を退職

出所：第15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」

昇進

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)」

今回の改正ポイント

- 301人以上から101人以上の事業主に
行動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(仮称)創設



101人以上の企業に義務化

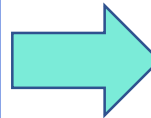
2022年4月1日施行

- 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！



大企業：2020年4月1日施行
中小企業：2022年4月1日施行

状況把握項目

- 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②

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③

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

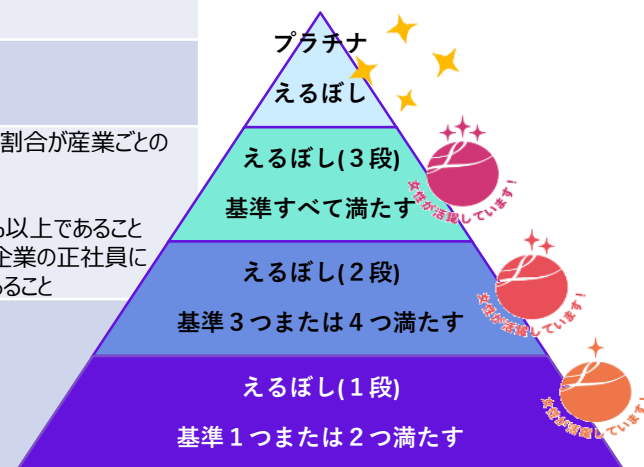
プラチナえるぼし（仮称）創設

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	●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	●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） ※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。	→8割 →9割
基準③ 労働時間	●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	●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	●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	●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	●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	●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		●行動計画に定められた目標を達成したこと
賃金		●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		●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④

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



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

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
(一般事業主行動計画改訂版)

2019年12月

日本労働組合総連合会

