

# 改正女性活躍推進法が施行されます！

(2025年度(令和7年度) 末までの時限立法)

★ **2022年(令和4年)4月1日から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主に拡大**されます。(100人以下の事業主は努力義務)

## 一般事業主行動計画の策定・届出等が必要です!!

▶ **常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主**の皆さんは、施行日(2022年4月1日)までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

### 1 一般事業主行動計画の策定・届出

#### ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目(必ず把握すべき項目)を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

##### 【基礎項目】

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・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

(注) (区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

#### ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

#### ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。(電子申請、郵送、持参)

#### ステップ4：取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

### 2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

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"><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</li><li>・管理職に占める女性労働者の割合</li><li>・役員に占める女性の割合</li><li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li><li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li></ul>	<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</li><li>・男女別の育児休業取得率(区)</li><li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li><li>・労働者の一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>

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

※「(派)」の表示のある項目は、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ります。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
  - ・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
  - ・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