

令和元年女性活躍推進法改正の概要

令和元年に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）」が成立し、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」が改正されました。**令和4年4月1日に、その一部が施行予定であることも踏まえ、各学校法人におかれては、対応に遺漏なきようお願いいたします。**

改正内容

(1) 一般事業主行動計画に関する改正内容【令和2年4月1日施行】

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、令和2年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、行動計画の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。

(2) 女性活躍推進に関する情報公表の改正内容【令和2年6月1日施行】

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、令和2年6月1日以降、女性の活躍推進に関する情報公表項目について、厚生労働省令の定めに従って、情報公表する必要があります。

※情報公開に関する勧告に従わない場合には、法人名が公表される可能性があります。

(3) 「プラチナえるぼし」認定の創設【令和2年6月1日施行】

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

(4) 一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務対象の拡大【令和4年4月1日施行】

(1)及び(2)の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されます。

常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、施行日までに、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。

一般事業主行動計画の策定・届出の義務化、対象拡大

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、令和2年4月1日以降が始期とな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①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。

※令和4年4月1日より、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大。

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)
- ・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)
- ・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:雇入れの実績)
- ・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
- ・非正社員の男女別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数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)
 - ・有給休暇取得率(区)
- (※)令和2年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

- 項目は状況把握項目を区分したものであり、赤字は基礎項目(必ず把握すべき項目)。
- 「(区)」とある項目は、状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握が必要。
- 「(派)」とある項目は、労働者派遣の役務の提供を受けている場合は、派遣労働者を含めて状況把握が必要。

一般事業主行動計画の策定・届出等について



一般事業主行動計画策定届出・「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定状況



一般事業主行動計画の詳細については、こちらをご覧ください。

女性活躍推進に向けた情報公表の義務化、対象拡大

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、令和2年6月1日以降、女性の活躍推進に関する情報公表についても、以下の①と②の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表する必要があります。

学校法人を含む一般事業主は、おおむね1年に1回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用等により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければいけない。

※令和4年4月1日より、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大。

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">・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実績(区)(派)・男女別の再雇用又は中途採用の実績	<ul style="list-style-type: none">・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)・労働者の一月当たりの平均残業時間・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)・有給休暇取得率・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

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

※1 「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※2 「(派)」の表示のある項目については、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ことが必要です。