

改正女性活躍推進法の施行に向けた主な検討事項

1. 一般事業主行動計画の策定（状況把握項目・数値目標設定）

- 現行の状況把握項目については、以下のとおり区分し、常用労働者数 301 人以上の事業主は、原則として当該区分毎に、1 項目以上を選択して関連する数値目標を設定することとしてはどうか。（101 人以上 300 人以下の事業主については、現行の 301 人以上の企業と同様に数値目標を 1 つ以上設定することで足りることとする。）

注：太字下線の項目は現行の基礎項目

<p>① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</p>	<p>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</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）</u></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>・ 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>・ 管理職や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）</li> <li>・ <u>管理職に占める女性労働者の割合</u></li> <li>・ 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</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>・ 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>・ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派）</li> <li>・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績（区）</li> <li>・ 男女別の職種若しくは雇用形態の転換</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>男女の平均継続勤務年数の差異（区）</u></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（区）</li> <li>・ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（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>・ <u>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</u></li> <li>・ 雇用管理区分ごとの労働者（※）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>者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> <li>・ 男女の賃金の差異（区）</li> </ul>	
--	--

※ 事業場外みなし労働時間制度の対象労働者、管理監督者、高度プロフェッショナル制度の対象労働者も含むこととする（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する。）。これに併せて、現在の状況把握項目である管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況は削除。

- ただし、状況把握・課題分析をした結果、①又は②のいずれかの取組が既に進んでおり、いずれかの取組を集中的に実施することが適当と認められる場合（※）には、①又は②のいずれかから数値目標を2つ以上設定することで足りることとしてはどうか。

※ 例えば、状況把握・課題分析をした結果、男女の平均継続勤務年数の差異や労働時間の状況等の②の項目の数値は改善が相当程度図られているが、採用した女性労働者の割合や管理職に占める女性労働者の割合等の①の項目の数値は依然として改善が進んでいない場合等が考えられるか。

- 現在、女性の活躍に向けた課題の中でとりわけ多くの企業に該当する課題を明らかにする項目を基礎項目として設定しているが、取組の結果を図るための指標である「男女間の賃金の差異」を、この状況把握の基礎項目に加えることについて、前回の議論を踏まえ、どのように考えるか。

<前회のご意見>

- ・ 企業としては、税金や社会保険料を計算するために労働者の賃金を把握しているため、基礎項目にすることに何ら問題はないのではないか。男女間の賃金の差異は結果指標であり、まずこれを把握することが効果的な分析につながるのではないか。
- ・ 男女間の賃金の差異は役職や勤続年数が主な要因。管理職に占める女性労働者の割合等はすでに基礎項目となっており、男女間賃金格差を基礎項目に盛り込むことは必要性が低い。
- ・ 男女間の賃金差異については、現在、把握していない企業が多いというのも事実であり、より把握をしてもらえるような対応の検討が必要ではないか。

## 2. 情報公表項目

- 現行の情報公表項目については、以下のとおり区分し、常用労働者数 301 人以上の事業主は、当該区分毎に、1 項目以上を任意に選択して複数項目を公表することとしてはどうか。（101 人以上 300 人以下の事業主については、いずれかの区分から 1 項目以上を任意に選択して公表）

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の実績（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>・ 1 月当たりの労働者の平均残業時間</li> <li>・ 雇用管理区分ごとの労働者の 1 月当たりの平均残業時間（区）（派）</li> <li>・ 有給休暇取得率</li> </ul>

○ 「法定を上回る企業内制度」の概要については、上記の2つの区分に分ける観点等から、具体的には以下のとおり整理してはどうか。また、301人以上の事業主については、制度の概要以外の定量的な項目を各区分から1項目以上（101人以上300人以下の事業主については、定量的な項目をいずれかの区分から1項目以上）公表することとしてはどうか。

① 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

② 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

○ 「男女間の賃金の差異」を加えることについて、前回の議論を踏まえ、どのように考えるか。

<前회のご意見>

- ・ 欧州では企業の男女間賃金格差の情報公表をしている例もある。事業主の選択肢を増やす観点から情報公表に男女間の賃金の差異を入れるべき。
- ・ これまでも既に一定の議論をしてきている。基礎項目にすることと同様に、情報公表項目に加えることについても慎重に検討すべき。

○ 平均残業時間や有給休暇取得率の情報公表を雇用管理区分ごとに行うことについて、前回の議論を踏まえ、どのように考えるか。

<前回の意見>

- ・ 有給休暇取得率と平均残業時間は職場の実態をより正確に反映できることから、雇用管理区分ごとに情報公表を行うべき。併せて、管理監督者等も状況把握項目と同様に対象に含めるべき。
- ・ 平均残業時間、有給休暇取得率の情報公表を雇用管理区分ごとに行うことについては、雇用管理区分ではなく、部署ごとや管理職・非管理職の別で管理するのが一般的ではないか。

### 3. プラチナえるぼし（仮称）／えるぼし認定の基準

- 現行のえるぼし認定制度（3段階）は引き続き同様の仕組みとし、「プラチナえるぼし（仮称）」は、更にその上の段階として位置づけることとしてはどうか。また、わかりやすさの観点等から、愛称は「プラチナえるぼし」とすることとしてはどうか。
- 「プラチナえるぼし（仮称）」の認定基準としては、例えば、法律で示されている
  - (i) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと
  - (ii) 男女雇用機会均等推進者（改正法により男女雇用機会均等法において選任する努力義務が新設）及び職業家庭両立推進者を選任していることのほか、女性活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良なものであるという基準として、例えば、以下のような基準を検討することとしてはどうか。

<基準案>

- ① 採用：えるぼし認定基準と同様
- ② 継続就業：
  - ・ 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割（えるぼし：7割）以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。）又は
  - ・ 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ9割（えるぼし：8割）以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る。）
- ③ 労働時間等の働き方：えるぼし認定基準と同様

④ 管理職比率：

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倍以上であることを原則としてはどうか。その上で、現在の産業計・産業毎の管理職比率の状況等を踏まえ、企業が女性活躍の取組を進める上で有効なインセンティブとなるように留意しながら、全産業の共通の最低基準を設けることとしてはどうか。

※ 現在、えるぼし認定基準の関係で厚生労働省が示している管理職比率の数値は、産業計は9.6%であり、産業別では1.2%~42.3%となっている。

⑤ 多様なキャリアコース：えるぼし認定基準と同様

⑥ 女性活躍の推進に関する情報公表の状況：

女性活躍推進法に基づく情報公表について、省令で定める情報公表項目のうち○項目以上（例えば過半数）を女性活躍推進企業データベースで公表していること

○ 上記（i）の行動計画の目標達成に関しては、以下のような取り扱いを行うこととしてはどうか。

- ・ プラチナえるぼし認定の申請の日の直前に計画期間が終了した行動計画（計画期間は2～5年）を対象とする。
- ・ 対象となる行動計画については、途中で行動計画期間を変更することは可能であるが、その際、目標値の下方修正をすることは不可とする。

○ 現行のえるぼし認定の基準については、以下のとおり見直すこととしてはどうか。

（採用）

男女の競争倍率のほか、以下でも可とする。

- ・ 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、②正社員の基幹的な雇用管理区分（※1）の女性比率が産業ごとの平均値を上回っていること（※2）

※1 正社員に雇用管理区分がないところについては①のみを満たすことで可

※2 ①②それぞれの産業ごとの平均値が4割を超える場合は4割を上回っていること

（継続就業）

現行の継続就業の基準値を算出できない企業においては、以下でも可とする。

- ・ 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

#### 4. その他

○ 労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の参加・参画を促す方策について、前回の議論を踏まえて、どのように考えるか。

<前回のご意見>

- ・ 行動計画を都道府県労働局に提出する際は、労働者代表の意見書を添付すること

を指針に記載すべき。

- ・ 労働組合等への参加・参画促進については、一般事業主行動計画指針の中に既に書かれていることで足りるのではないか。
  
- 男女雇用機会均等推進者の選任については、その業務を遂行するために必要な知識・経験を有していると認められる者のうちから選任することとしてはどうか。
  
- コース別雇用管理指針の「コース等別雇用管理の定義」において、無期転換した労働者について異なる雇用管理を行うものも含まれる旨を明記することとしてはどうか。