

101人以上の企業に 「一般事業主行動計画」の 策定が義務化されます

2022年4月から、「一般事業主行動計画」の策定・届出「女性の活躍に関する情報公表」などが101人以上の事業主にも義務付けられます。整備すべき事項を解説します。

社会保険労務士川嶋事務所
社会保険労務士
川嶋英明



101人以上の 事業主も対象に

これまで、常用労働者301人以上の規模の企業に義務化されていた女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出および「女性の活躍に関する情報公表」について詳しく見ていきます。

「公表」ですが、2022年4月からは101人以上の企業でも義務化されます。

本稿では、適用範囲が拡大される「一般事業主行動計画」の策定・届出および「女性の活躍に関する情報公表」について詳しく見ていきます。

一般事業主行動計画 とは

一般事業主行動計画とは、企業として女性労働者の活躍推進のための計画期間・目標・目標達成のための対策等を定め、それを着実に前進させるために策定するものです。

今回、対象とされる101人以上300人以下の企業の人事労務担当者のなかには、この「一般事業主行動計画」という名前を聞いたことがある人も多いでしょう。

なぜなら、一般事業主行動計画には、女性活躍推進法のほかに、次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）にも同じ名称のものがあるからです。しかも、次世代法のもものは、すでに常用労働者101人以上の企業で策定・届出が義務化されています。

そのため、101人以上300人以下の企業でも、一般事業主行動計画の策定・届出の経験がある企業は多いはず。

このように、少々ややこしいですが、一般事業主行動計画には、女性活躍のものと次世代法のもの2つがあることを、まず覚えておく必要があります。

一般事業主行動計画の 策定・届出の流れ

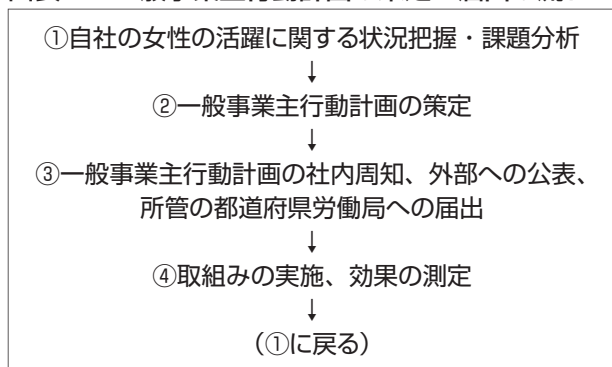
女性活躍のための一般事業主行動計画の策定は、図表1のような流れで行ないます。基本的な流れは次世代法のものと同様です。

(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

企業が一般事業主行動計画を策定する前に、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行なわなければなりません。

そして、この状況把握・課題分析

図表1 一般事業主行動計画の策定・届出の流れ



図表2 状況把握・課題分析の基礎項目

1. 採用した労働者に占める女性の割合（雇用管理区分ごと）
2. 男女の平均継続勤務年数の差異（雇用管理区分ごと）
3. 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
4. 管理職（課長職以上、役員除く）に占める女性労働者の割合

※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あって、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異なる雇用管理を行なうことを予定して設定しているもの。雇用管理区分が同一かどうかの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動（転勤、昇進・昇格を含む）の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断する。

（例：総合職、エリア総合職、一般職／事務職、技術職、専門職、現業職／正社員、契約社員、パートタイム労働者など）

析では、企業が必ず把握しなければならぬとされる基礎項目が決められているため、漏れがないように気をつける必要があります。状況把握・課題分析の基礎項目は、図表2の4項目となります。基礎項目だけでは状況把握・課

題分析が不十分と感ずる場合は、選択項目という任意の項目もあるので、自社の実情に応じてそれらの項目の状況把握・課題分析を行なうとよいでしょう。

(2) 一般事業主行動計画の策定

一般事業主行動計画は、前述の状況把握、課題分析を踏まえて策定することになります。

そして、策定する一般事業主行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組みの実施時期について盛り込む必要があります。

① 計画期間

計画期間は、2025年度までの期間で、各企業の実情に応じておおむね2年間に5年間に区切って行なう必要があります。

なぜ、2025年度までと期限を区切るのかというと、女性活躍推進法自体が2015年から10年間の時限立法だからです。

そのため、2022年4月より策定が義務化される企業の計画期間は、3年間となります。

② 数値目標

次に数値目標についてですが、一般事業主行動計画を策定するにあたっては、当然、何かしらの目標を設定する必要があります。

目標をいくつ設定するかは企業の裁量ですが、2022年4月より義務化される101人以上300人以下の企業に関しては、それらの目標のうち、最低1つは数値目標を設定する必要があります。

そして、数値目標として設定できる目標については省令に定めがあり、そのなかから選択する必要があります。

数値目標として設定できるものには、たとえば採用であれば、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」、評価・登用であれば「管理職に占める女性労働者の割合」「男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合」、継続就業・働き方改革に関することであれば「男女の平均継続勤務年数の差異」「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」などがあります。

数値目標を達成できなくても罰則等のペナルティはありませんが、一般事業主行動計画をより有

意義なものとするためにも、企業が目標達成のため1つとなれるような、そして、計画期間内でギリギリ達成できそうな難易度の目標を設定すべきでしょう。

③ 取組内容と取組みの実施時期

取組内容には当然、計画内で定めた目標を達成するために必要となる事項を盛り込みます。

また、数値目標が設定されているものは、目標のなかでも優先的に取り組むべきものとして定めていると考えられるため、取組内容を考えるにあたっては、数値目標を定めた目標の達成を優先して考えるべきでしょう。

また、取組内容とあわせて取組みの実施時期についても検討し、定める必要があります。

(3) 一般事業主行動計画の社内周知、外部への公表、所管の都道府県労働局へ届出

策定した一般事業主行動計画は、労働者に周知する必要があります。

周知方法としては、事業所の見やすい場所への掲示、電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載、書面での配付などによって行なう必要

図表3 女性の活躍に関する情報公表の項目

① 女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供	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 ●男女別の職種または雇用形態の転換実績（区）（派） ●男女別の再雇用または中途採用の実績 	<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 ●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）

※（区）は雇用管理区分ごとに、（派）は派遣労働者も含めて公表する義務あり

があります。
また、策定した行動計画は外部に公表しなければなりません。外

部への公表は、自社のホームページへの掲載や、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載などによって行なう必要があります。

また、策定した行動計画は所管の都道府県労働局に届け出なければなりません。届出の際は、策定した行動計画をそのまま届け出るのではなく、厚生労働省が公表している「一般事業主行動計画策定・変更届」によって行なうのが普通です（ただし、必要事項が記載されていれば、それ以外の様式による届出であつても有効となります）。また、「一般事業主行動計画策定・変更届」に策定した行動計画を添付すると、策定・変更届の記載事項の一部を省略できます。

その他、「一般事

業主行動計画策定・変更届」には、次世代法の一般事業主行動計画策定・変更届と一体化したものがあり、行動計画の計画期間が女性活躍と次世代法のもので同一であるなら、こちらで届け出ることも可能です。

(4) 取組みの実施、効果の測定

策定・届出した計画を基に取組みを実施しなければなりません。その際、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組みの実施状況について点検・評価を行ない、計画の効果等を測定します。

このように、一般事業主行動計画は単に策定・届出をするだけのものではなく、(1)から(4)をPDCAとしてきちんと回して、企業の女性活躍に役立てるものにする必要があります。

女性の活躍に関する情報公表

女性の活躍に関する情報公表とは、一般事業主行動計画の公表とは別に、自社の女性活躍の状況を、インターネットを通じて公表するものです。

女性の活躍に関する情報公表の

項目は省令で定められており、それらは、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の2つに区分されています（図表3）。

これらの項目すべてについて情報公表するのが理想ですが、法律上はそこまで求められてはいません。また、情報公表義務のある項目数は、企業の規模によって変わります。

具体的には、301人以上の企業は①、②の2つの区分のなかからそれぞれ1項目以上を公表しなければなりません。一方、2022年4月より情報公表が義務化される101人以上300人以下の企業については、①、②の全項目のなかから1項目以上を公表する必要があります。

また、公表の方法は、一般事業主行動計画の公表と同じように、自社のホームページまたは厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」への掲載などによる必要があります。

公表の頻度はおおむね年1回以上で、いつの情報かわかるように、更新時点を明記しておく必要があります。

かわしま ひであき 2013年1月社会保険労務士川嶋事務所開業。会社・労働者のITトラブル対策・就業規則作成を得意分野とする。ブログ等で積極的に情報発信を行なっている。