

## 今月のトピックス

～2022年10月号～

### 女性活躍の実態と情報公表などの義務化

厚生労働省は今年7月、「令和3年度雇用均等基本調査」の結果を取りまとめ、公表しました。この「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取り扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に、毎年実施されている調査となります。

本稿では、公表された「令和3年度雇用均等基本調査」の概要を紹介するとともに、関連して「改正女性活躍推進法」に基づき義務化される情報公表などの内容をお伝えします。

#### 1. 令和3年度雇用均等基本調査

令和3年度は、全国の企業と事業所を対象に、管理職に占める女性割合や、育児休業制度の利用状況などについて、10月1日時点での状況が調査されました。実施された調査結果の一部を次にご紹介します。

##### ○【企業調査】正社員・正職員の採用状況

令和3年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は21.3%と、前回調査（令和2年度20.6%）に比べ0.7ポイント上昇しました。採用した企業について採用区分ごとに見ると、総合職については「男女とも採用」した企業の割合が45.2%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が41.8%となっています。限定総合職では「男性のみ採用」が49.6%と最も高く、「男女とも採用」は25.6%、「女性のみ採用」は24.8%となっています。一方、一般職では「男性のみ採用」が35.2%、「女性のみ採用」が32.7%となっており、採用状況にあまり差はみられませんでした。

##### ○【企業調査】管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性の割合は、部長相当職では7.8%（令和2年度8.4%）、課長相当職では10.7%（同10.8%）、係長相当職では18.8%（同18.7%）となりました。規模別にみると、いずれの管理職割合においても10～29人規模が最も高く、部長相当職の女性管理職割合が14.0%、課長相当職が18.2%、係長相当職が23.8%となっています。

## ○【事業所調査】育児休業取得者の割合

育児休業取得者の割合は、女性が 85.1%（令和 2 年度 81.6%）、男性が 13.97%（同 12.65%）となっています

## 2. 女性の活躍に関する情報公表の義務化

今年の 4 月から「改正女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届出と情報公表が、101 人以上 300 人以下の企業にも義務化されました。

前項のような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することが必要とされています。詳細は厚生労働省の HP などでご確認ください。

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</li><li>・男女別の採用における競争倍率</li><li>・労働者に占める女性労働者の割合</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>・男女別の職種または雇用形態の転換実績</li><li>・男女別の再雇用または中途採用の実績</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</li><li>・男女別の育児休業取得率</li><li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li><li>・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</li><li>・有給休暇取得率</li><li>・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率</li></ul>

厚生労働省リーフレット「令和 4 年 4 月 1 日から女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が 101 人以上 300 人以下の中小企業にも義務化されます」（令和 4 年 1 月）

## 3. さいごに

義務化された企業規模は 101 人以上とされていますが、100 人以下の企業でも、女性活躍・両立支援に積極的に取り組み、ポジティブな結果を得ている企業もあります。厚生労働省が紹介している好事例集によると、ガスサービス業の会社において、男性中心の営業部門に女性を積極的に配置することで女性従業員の業務の幅を拡大させ、また昼休みを含め 3 時間まで中抜けできる中抜け休憩制度や子どもを連れた出勤を可能にすることで、職場の雰囲気が変わり、従業員の満足度が向上し、また女性の新卒応募者も増加する効果が得られたと紹介さ

れています。人手不足が深刻化する中、女性が活躍できる職場への改善取組は、人材の確保・活用の観点で、社内外から高い評価を受けることが期待できますので、積極的に取り組んでみてはいかがでしょうか。

※本内容は 2022 年 9 月 9 日時点での内容です

<監修>

社会保険労務士法人 中企団総研