

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

「女性の職業生活における活躍の推進に関する 法律（女性活躍推進法）」について

岸田 京子

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 課長補佐

2015年11月26日報告

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

ビジネス・レーバー・トレンド研究会の報告概要について

この小冊子は、（独）労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体、及び単組・産別組織に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）での報告を収録するものです。速記録に基づく報告概要や参加者による質疑の概要、配布資料（レジュメ等）で構成しています。

「トレンド研究会」は2004年7月から実施しており、開催趣旨、運営方法等は以下の通りです。

1. 趣旨と目的

ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、当機構の研究成果や最新の研究動向をフィードバックし、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的として「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催する。また、ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワーク形成の場としても活用してもらおう。なお、トレンド研究会のテーマは最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえて適宜、設定する。

2. トレンド研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師となって基調報告を行う（50分から1時間程度）。その上で、報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただきながら、自由討議を行う。

3. 参加対象

企業、事業主団体、単組、産別組織のモニター

4. 結果報告

研究会の成果は、基調報告を中心とした開催内容を報告概要にまとめ、適宜、モニター等に情報提供する。

目 次

研究会の報告概要

I. 報 告

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」について

II. 討議概要

III. レジюме

IV. トレンド研報告書・既刊シリーズ一覧

I . 報 告

I. 報 告

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」について

1. 「女性活躍推進法」の制定の背景

ただいまご紹介いただきました、厚生労働省の岸田でございます。どうぞ宜しくお願い致します。本日の前半部分を担当するというので、私からは本年8月に成立し、事業主の皆さまに、来年4月1日までに行動計画を策定していただきます「女性活躍推進法」について、ご説明したいと思います。同法は、成立から施行まで大変、短い期間となっております。大変申し訳ないのですが、事業主の皆さまにはハイスピードで、行動計画の策定をお願いすることとなります。そこで、先日から都道府県労働局でも配布し始めたパンフレット等を用い、行動計画の策定の仕方とその後の届け出など一連の流れについて、ご説明させていただければと思います。

パンフレットの3ページをご覧ください（**図表1**）。なぜ、この法律ができたのかという背景です。我が国の女性の就業率は徐々に上昇してきましたが、いわゆる「M字カーブ」が未だに残ってしまっていて、第一子出産を機に約6割の女性が退職する状況です。また、出産・育児後に、再就職した場合、パートタイム等になることが多く、女性雇用者の約6割が非正規雇用となっているのが現状です。

こうしたなか、管理的な立場に就いている女性は11.3%と非常に少ない状況で、国際的に見てもかなり低い数字となっています。女性の就業率が上昇している一方、女性の能力を十分に発揮できている状況ではないのではないか、という課題に直面しているのです。一方、ご承知の通り、我が国は少子高齢社会を迎えていまして、このままでは将来の労働力不足が懸念される、といった事情もあります。20～60代の男性・正社員が減っていく中で、これまで同様の労働力を確保するには、女性の活躍はなくてはならないものとなります。また、グローバル化など多様なニーズに対応する観点からも女性の活躍が求められる、ということもあるでしょう。このほか、現状のように女性の正社員が30歳くらいで退職してしまいますと、企業側ではせっかく時間と費用をかけて育成したのに、教育訓練コストが10年足らずで無駄になってしまう、ということもあろうかと思えます。つまり、出産・育児を経てもそのまま、女性が働き続けられる会社にしていくことが、企業の皆さまのメリットにもつながるのです。こうした課題等を踏まえまして、「女性活躍推進法」が平成27年8月28日に制定される運びとなりました。

図表1 「女性活躍推進法」が制定された背景と、同法に基づき一般事業主が行うべきこと

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは？

法律制定の背景 ～なぜ女性の活躍推進が必要なのか～

我が国における働く女性の現状は、

- 女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約300万人に上る。
- 第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
- 出産・育児後に再就職した場合、パート等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は6割近く（56.6%）。
- 管理的立場にある女性の割合は11.3%（平成26年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。

となっており、我が国では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあります。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられます。

また、企業自身にとっても多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは大きなメリットがあります。

政府においても「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする」目標を掲げ、重要な喫緊の課題としています。

このような我が国の状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』（以下、「女性活躍推進法」という。）を新たに制定することとしました。

【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率（2014年）】

年齢階級	就業率 (%)	潜在的労働力率 (%)
15-19	25.9	18.8
20-24	78.2	75.7
25-29	88.4	82.7
30-34	82.9	82.4
35-39	82.7	82.2
40-44	80.2	80.2
45-49	75.7	74.4
50-54	68.5	73.4
55-59	51.6	68.5
60-64	47.6	51.6
65-69	15.5	18.3

一般事業主が行うべきこと

- 女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。具体的には以下のとおりです。
- **常時雇用する労働者（※1）の数が301人以上の事業主**に対しては、
 - ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
 - ② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
 - ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - ④ 女性の活躍に関する状況の情報の公表
 が**義務**づけられています。
- **常時雇用する労働者が300人以下の事業主**については、上記①～④が**努力義務**とされていますが、企業の規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

（※1）正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

（※2）「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下、「パートタイム労働法」という。）第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断する。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

2. 「女性活躍推進法」に基づき一般事業主が行うべき4つのこと

3ページの後半に参りまして、「女性活躍推進法」に基づいて、「一般事業主」が行うべきことは何か、ということです。ここでいう「一般事業主」とは、いわゆる民間企業——国や地方公共団体といった公務以外のすべての事業主、を指します。このうち、常時雇用する労働者が301人以上の「一般事業主」に、「女性活躍推進法」上のさまざまな義務づ

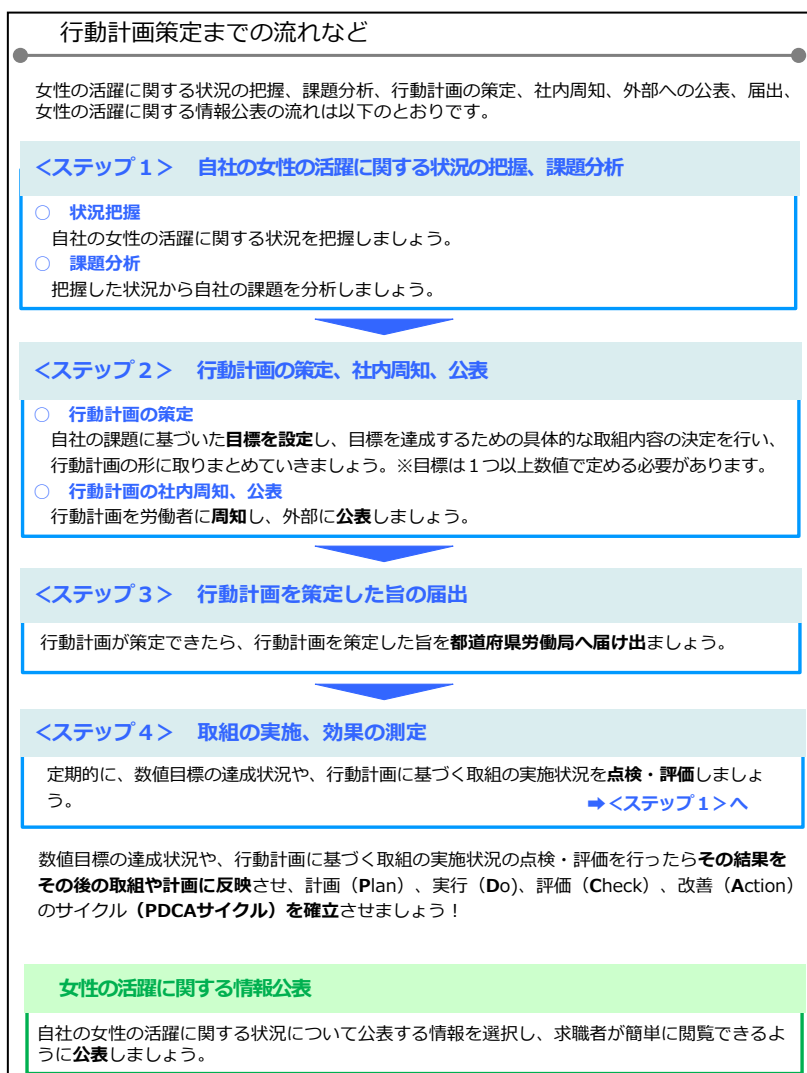
けがあります。具体的には、1つ目として、「自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析」を行うこと、2つ目として、その結果を踏まえた「行動計画の策定、社内周知、公表」を行うこと、3つ目として、「行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届出」を行うこと、4つ目として、「女性の活躍に関する状況の情報の公表」を行うことです。300人以下の「一般事業主」におかれましても、これらが努力義務となっているところでして、先ほど、説明したような課題をクリアし、また、企業自身もメリットを享受できるよう、是非、前向きに取り組んでいただければ、と考えています。

それでは4ページ以降で、今申し上げた4つのステップを細かく見ていきたいと思えます（**図表2**）。「行動計画」の策定に当たりましては、まず「ステップ1」として、自社の女性の活躍に関する状況の把握や課題分析をお願いします。状況を把握するために、どの企業でも必ずやっていただく4つの基礎項目と、その結果を踏まえて必要に応じ、さらに深掘りするため等にやっていただく21の選択項目があります。まずは、これらの状況を把握し、課題を分析した上で「ステップ2」に移ります。

「ステップ2」は、「行動計画」の策定、社内周知、公表です。ここではまず、「ステップ1」で把握した状況と、それを基に分析した課題に対してどのような取組を行うか、についての行動計画を立てていただきます。行動計画では、課題に対する目標を設定し、それを達成するための具体的な取組内容を盛り込んでいただければと思います。1つご留意いただきたいのは、目標は1つ以上、必ず数値で定めていただく必要があるという点です。%や人数、倍率など何でも結構ですが、必ず数値による目標を設定してください。また、策定していただいた行動計画を社内で周知したり、外部に公表したりといったプロセスも必要になります。社内での周知は、イントラネットに掲示しても良いですし、外部公表については、インターネット等で公開していただければと思います。

そして「ステップ3」は、都道府県労働局への届け出です。届け出は、行動計画そのものを出していただく必要はありません。後ほどご説明する、行動計画を策定した旨の「届け出書」を提出していただくことで構いません。最後に「ステップ4」となります。取り組みを実施した後、その効果を測定していただき、必要に応じて計画を見直していただきながら、いわゆるPDCAサイクルを回してください、ということです。女性の活躍推進に向けた課題を真に解決するために、この最後のステップを是非、忘れずに行っていただきたいと思えます。なお、4ページの最下段にある通り、別途14項目の中から1つ以上、必ず情報公表していただく必要もあります。

図表2 女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、届け出、計画の見直しといった一連のプロセス



3. ステップ1：女性の活躍に関する状況把握、課題分析

各ステップについて、さらに詳しく見ていきます。5ページです（図表3）。まずは「ステップ1」として、状況把握や課題分析を具体的にどう行えば良いか、ということです。先に申しあげました通り、すべての企業に必ず把握していただく「基礎項目」というのがあります。4つの基礎項目は、日本全体でみて多くの企業に該当する課題——「女性の採用の少なさ」「第一子出産前後の女性の継続就業の困難さ」「男女を通じた長時間労働による仕事と家庭の両立の難しさ」「管理職に占める女性比率の低さ」をピックアップしたものであり、必ず把握・分析していただくものです。まずはこの4つを基礎として、状況把握・課題分析に着手していただきたいと思います。

それぞれの計算方法が、赤い点線の囲みの中にあります。1つ目の「採用した労働者に占める女性労働者の割合」については、直近の事業年度における女性の採用者数を、直近の事業年度の男女合計の採用者数で割って100を掛けて算出します。なお、中途採用も含めてください。とはいえ、本社の方で採用のすべてを把握できているわけではないかもしれません。例えばパートの採用などは事業所でやっているから、その状況も含めて本社で一括して把握するのは難しいというような場合もあると思います。その場合、※に書かれている通り、把握が難しい雇用管理区分については「労働者に占める女性労働者の割合」で代替していただくことが可能です。

図表3 女性の活躍に関する状況把握、課題分析の方法①

ステップ1

女性の活躍に関する状況把握、課題分析

状況把握・課題分析

行動計画の策定にあたっては、自社の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を助案し定める必要があります。課題の分析にあたっては、まず**基礎項目（必ず把握すべき項目）**の状況把握、課題分析を行い、その結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、**選択項目（必要に応じて把握する項目）**を活用し、さらにその原因の分析を深めましょう。

基礎項目

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である、「女性の採用の少なさ」、「第一子出産前後の女性の継続就業の困難さ」、「男女を通じた長時間労働による仕事と家庭の両立の難しさ」、また、女性の活躍を図る重要な指標である「管理職に占める女性比率の低さ」について、状況把握、課題分析を行う観点から、**基礎項目（必ず把握すべき項目）**として以下の項目が定められています。

【基礎項目】

①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

【計算方法】

直近の事業年度の女性の採用者数（中途採用含む）÷直近の事業年度の採用者数（中途採用含む）×100（％）

※把握が難しい雇用管理区分については、「労働者に占める女性労働者の割合」で代替することができます。

②男女の平均継続勤務年数の差異（区）

※期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者との間で締結された2以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が対象

③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

【計算方法】

「各月の対象労働者の（法定時間外労働+法定休日労働）の総時間数の合計」÷「対象労働者数」

これにより難しい場合は

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」-「各月の法定労働時間数の合計=(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」

※A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)、管理監督者等(労働基準法第41条)は除く。
 ※B パートタイム労働者(パートタイム労働法第2条の短時間労働者)は、それ以外の労働者とは区分して把握する。
 ※C 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)は、それ以外の労働者とは区分して把握する。(把握の方法については、P.7の参照)

④管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】

女性の管理職数÷管理職数×100（％）

「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計

※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)

【留意点】・(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ことが必要。

「雇用管理区分」・・・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は異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。
 (例：総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者 など)

2つ目の「男女の平均継続勤務年数の差異」につきましては、対象となる方が※に書いてありますが、「期間の定めのない契約を締結している方」と「同一の使用者との間で締結された2つ以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者」が対象となります。なお、これら1つ目・2つ目につきましては、右側に赤字で「(区)」と書いてありますが、雇用管理区分ごとに把握していただきたいと思っております。雇用管理区分とは、5ページ下の留意点にあるように、例えば総合職と一般職という区分や技術職、事務職、専務職といった区分、あるいは正社員、契約社員、パートタイム社員の区分のように、職種や資格、雇用・就業形態等で同じ区分に属している人と別の区分に属している人が、異なる雇用管理を行うことが予定されている場合に、雇用管理区分が違うとご判断いただければと思います。

続いて3つ目として、「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」です。計算方法は、「法定時間外労働」と「法定休日労働」を全労働者分足し上げて、対象労働者数で割っていただきます。ただ、この方法だと把握できない場合は「総労働時間」から「法定労働時間」を差し引いて、対象者数で割っていただく形でも構いません。なお、こちらの対象者ですが、※Aの通り事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者と、管理監督者等は除いてください。そして※B、※Cにありますように、パートタイム労働者、裁量労働制の適用を受ける労働者とそれ以外は区分して、把握していただければと思います。

さらに4つ目は、「管理職に占める女性労働者の割合」です。女性管理職数を全体の管理職数で割って100を掛けていただきます。ここでいう管理職は、いわゆる課長級とそれより上位の役職の合計を指すものとします。ただし、役員は除きます。なお、課長級につきましては、①通常、課長と呼ばれている方で、2係以上の組織からなるか、その構成員が10人以上の長、あるいは②呼び名に関係なく、職務の内容や責任の程度がそれに相当する者、ただし一番下の職階ではないこと、と定義しています。厚生労働省で実施している調査等でも、かねてから同様の定義を行ってまいり、これまで通りの管理職の考え方を踏襲したものです。

お送りいただきまして6ページ、「選択項目」です(図表4)。かなり量が多いですが、選択項目につきましては定義や計算方法が7ページに書かれています。いずれも、例えばこんなやり方がありますとお示ししているものになりますので、必ずしもこれにとらわれる必要はありません。各事業主の実情に応じ、積極的に選択項目の分析していただきたいと思っております。

項目だけ簡単にご紹介致しますと、まず「採用」のところについて課題があるかを見たい場合、基礎項目では「採用した労働者に占める女性の割合」になりますが、他にも男女別の競争倍率で、公平な採用が行われているかを見ていただくこともできます。例えば、理系分野の企業で女性がなかなか採用できなくて、採用者に占める女性の割合はかなり低いという場合もあると思うのですが、公平な採用がなされていれば、少なくとも競争倍率はだいたい同程度になると思います。これであれば、女性に応募してもらうことが一番の課題だ、ということが分かるので、例えば学生への周知を強化したり、といった取組につながると思います。

図表4 女性の活躍に関する状況把握、課題分析の方法②

選択項目	<定義、計算法> 選択項目の計算法は、以下のとおりです。
<p>基礎項目に加え、自社の実情に応じて把握することが効果的である選択項目については、以下のとおりです。</p> <p>なお、より深く課題分析を行うために、他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、各事業主の実情に応じて、当該項目・方法により分析を行うことも効果的です。</p>	<p>※割合については最後に×100とする。</p> <p>① 「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数) ÷ 女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」 ※中途採用も含めることが望ましい</p>
<p>【選択項目】</p>	<p>②例えば、管理職の養成に向けた選抜研修などの男女別の受講率など。</p>
<p>1 採用</p>	<p>③意識調査の内容として (配置・育成・評価・昇進に関する事項) 性別にかかわらず公正な業務の配分・権限の付与・評価がなされているか、仕事のやりがいを持つことができているか、男女労働者が昇進意欲を持つことができているか など。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 男女別の採用における競争倍率 (区) …① 労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派) 	<p>(職場風土に関する事項) 様々なハラスメントが行われていないか、ライフイベントを通じた継続就業への理解がある職場環境か など。</p>
<p>2 配置・育成・教育訓練</p>	<p>④「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」 ※新規学卒採用者等が対象</p>
<ul style="list-style-type: none"> 男女別の配置の状況 (区) 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) …② 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) …③ 	<p>⑤女性の育児休業取得率：「女性労働者のうち育児休業をした数」÷「女性労働者のうち出産した数」 男性の育児休業取得率：「男性労働者のうち育児休業をした数」÷「男性労働者のうち配偶者が出産した数」 育児休業の平均取得期間：「直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者の育児休業の取得期間の合計」÷「直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者数」</p>
<p>3 継続就業・働き方改革</p>	<p>⑥例えば、直近の事業年度における社内の高立支援制度(短時間勤務制度、所定外労働の免除等)を利用した男女別の労働者数など。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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) …④ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区) …⑤ 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) …⑥ 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等の労働時間の状況 (区) (派) 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況…⑦ 有給休暇取得率 (区) 	<p>⑦例えば、 ・労働安全衛生法に基づく健康・福祉確保措置のための把握(月の時間外労働・休日労働が100時間を超える場合の自己申告) ・PCのログオン・ログオフの記録 ・ICカード等による出勤時間や入退室時刻の把握 などにより、勤務の状況を把握。</p>
<p>4 評価・登用</p>	<p>⑧「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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…⑧ 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合…⑨ 女性の人事評価の結果における差異 (区) …⑩ 	<p>※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者 ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長 ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと) ※「役員」とは、会社法上の役員(取締役、会計参与及び監査役)並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者 (職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない) ※「係長級」とは、「課長級」より下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれている者又は同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者</p>
<p>5 職場風土・性別役割分担意識</p>	<p>⑨「事業年度開始の日の職階から1つ上位の職階(係長級から課長級)へ昇進した女性(男性)労働者の数」÷「事業年度開始の日の職階(例：係長級)の女性(男性)労働者の数」</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<p>⑩例えば、直近の事業年度における人事評価結果について、 ・人事評価の評価段階ごとの男女別分布 ・高評価者の男女別分布(『「評価段階の最高位の女性(男性)の数」÷「被評価者の女性(男性)総数」』の男女別による比較)などにより人事評価の結果における男女の差異を把握。</p>
<p>6 再チャレンジ(多様なキャリアコース)</p>	<p>⑪男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)又は中途採用(定年後の者の雇入れを除く)の実績。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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) …⑪ 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 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) …⑫ 	<p>⑫「非正社員」の定義についてはP.3の(※2)参照。</p>
<p>7 取組の結果を図るための指標</p>	<p>⑬賃金、給料、手当、賞与其他名称を問わず、労働の対価として使用者が労働者に支払う全てのもの(労働基準法第11条)が対象。 ※例えば、学歴別や雇用コース別に、特定の勤続年数(5年、10年、15年、20年など)の社員について男女別に平均賃金を計算することなどにより男女の賃金の差異を把握。 女性の平均賃金 ×100 男性の平均賃金</p>
<p>【留意点】(派)の表示のある項目については、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要。</p>	

2つ目として、「配置・育成・教育訓練」の関係です。男女別の配置の状況を見ていただいて、例えば女性が極端に少ない部門がないか点検していただくといったことになりま

す。それから、「将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講状況」ということで、例えば管理職になるための研修について、男女の受講率に差がないかなどを見ていただければと思います。また、意識の問題ですが、「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」として、そうした内容のアンケートや聞き取りをしていただくのも良いと思います。

3つ目は「継続就業・働き方改革」です。継続就業の状況をみるために、「基礎項目」の方では平均継続勤務年数をお示ししましたが、平均継続勤務年数だとよく分からないといったこともあるでしょう。そうした場合は、例えば10年目の残存率で見ていくこともできます。また、育児休業がしっかり取れているか、あるいは育休以外の短時間勤務が利用されているか、フレックスタイム制や在宅勤務など、継続的に就業していく上で有意義だと考えられるような柔軟な働き方が利用されている実績があるかどうかなどを見ていただくことも良いかもしれません。さらに、基礎項目では労働者全体の残業時間を見ていただきましたが、雇用管理区分ごとに見るとどうかなどもあります。これにより、一般職の残業はないけれども総合職の残業については非常に多くて、女性の継続就業が難しくなっている結果、管理職の登用にもつながっていない、などといったことが、雇用管理区分ごとに見ることで分かるようになると思います。

次に4つ目として「評価・登用」のところですが、こちらは女性労働者が係長や課長など、職階ごとにどれくらいいるのかや、登用率として、例えば係長級から課長級に上がる労働者の割合に男女で差があるのか、について見ていただくという方法もあります。また、男女の人事評価の結果における差異として、最高の人事評価を受ける人が男性に偏っていないかなど、を見ていただくのも良いと思います。

5つ目は「職場風土・性別役割分担意識」ということで、セクハラなど、いろいろな各種相談窓口への相談状況などが挙げられると思います。6つ目は「再チャレンジ」で、先ほど女性は、第一子出産を機に離職が多く、その後再就職した場合、非正規雇用になってしまうことが多いという話をしましたが、例えば雇用形態や職種を転換した実績はあるか、あるいはいったん辞めてしまった人を再雇用したり、第一子の出産を終えた30歳以降の女性を中途採用している実績があるか。また、そうした人でも管理職に登用されるような道筋ができていないか、さらには、非正社員に対してもキャリアアップに向けた研修を行っているか、などといったことが、分析の観点として挙げられています。最後の7つ目は「取り組みの結果を測るための指標」として、男女の賃金の差異になります。平均賃金や分布

を見ていただく方法もあるでしょうし、男性の方が、給与の高い者が多くなっていないか、などを見ていただくのも良いでしょう。

ここで1つ留意点ですが、「(派)」と書かれているものにつきましては、派遣労働者を受け入れている場合は派遣労働者も含めて把握してください。例えば職場風土については、派遣労働者が実際に働いている職場で見ていただきたいですし、労働時間の状況についても実際に働いている職場で、見ていただく必要があるということです。

では次に、このようにして状況把握を行った後で、課題を見つけるにはどうすれば良いのでしょうか。状況把握の中でも少し触れてきましたが、具体的には8ページ以降に、どういった分析をしていただくかが書かれています(図表5)。

図表5 女性の活躍に関する状況把握、課題分析の方法③

課題分析の方法例、課題に対する取組例

課題分析の方法例、その課題に対する取組例について、フローチャートでご紹介します。事業主の実情に応じて、自社の課題分析、取組内容の参考としてご覧ください。

例えば、基礎項目の分析の結果、課題であると判断された事項について、矢印の方向に進み、さらに選択項目の状況把握、課題分析により、その原因について検討を深めることが望ましいといえます。

採用関係

課題分析における判断の目安例：

① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合

② 男女別採用における競争倍率については、(女性の競争倍率×0.8) ≥ (男性の競争倍率) である場合
→ 男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色

課題分析の視点例

A

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか(特に総合職等の基幹的職種)。
- 〔採用した労働者に占める女性労働者の割合〕が低い場合
応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか(「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか)。
- 〔「男女別の採用における競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合〕
募集方法に課題はないか。

B

- (過去の採用結果の蓄積等により)労働者に占める女性労働者の割合が低くなっている雇用管理区分がないか(特に総合職等の基幹的職種)。
- より基幹的な職種(総合職等)において女性比率が低く、より補助的な職種(一般職・パート等)において女性比率が高くなっていないか。
- その場合には、採用時の雇用管理区分にとらわれずに、意欲と能力ある女性が活躍できるような方策を検討すべきではないか(職種又は雇用形態の転換制度の積極的な運用等)。
- 中堅以上の年齢層において、女性労働者が少なくなっていないか。

取組例

- 採用選考基準や、その運用の見直し
- 面接官への女性の参画による採用選考における(無意識の)性別のバイアスの排除
- 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報(特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報/各種認定や表彰の取得による女性が活躍できる職場であることのアピール等)
- 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し(コース区分の廃止・再編等)
- 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善
- 一般職や非正社員(※)に対する個人面談等による職種又は雇用形態の転換試験・昇格試験等の受験奨励/研修等を通じた意識改革・能力開発支援
- 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用/非正社員から正社員(※)への転換制度の積極的運用
- 非正社員と正社員(※)の人事評価基準の共通化
- 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施
- 中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施

(※)点線枠は、状況把握項目の把握の前提として確認すべき事項、選択項目以外の項目等

(※)「正社員」及び「非正社員」の定義は、P.3の(※2)参照。

細かいので詳しくは時間のある時にご覧いただければと思いますが、例えば「採用」部分で申し上げますと、基礎項目として「採用した労働者に占める女性労働者の割合」を把握していただいて、下の囲みの①にあるように「全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合」は、やはり女性が少ないのではないかとご判断いただき、さらに他の項目で、例えば先ほど申し上げた競争倍率はどうかとみる。競争倍率が同程度であれば、公平な採用はできているので、そもそも女性に応募してもらわなければならないところに課題があることが分かります。では、どうすれば応募者を増やせるのか。例えば大学を回って女子学生を集める、女子学生向けのアピールを行うなど、そうした対策が考えられると思います。一方、競争倍率にも差があって、男性の方が圧倒的に入りやすい状況になっていたというような場合などは、採用の視点が男女公平になっていないのではないかと、あるいは無意識なバイアスが掛かっていないか、基準がおかしくないか、などを見直すことが考えられると思います。そうしたことが、9ページの四角の「A」に書いてあります。

同様に8～15ページに掛けまして、「採用関係」から「継続就業及び職場風土関係」「長時間労働関係」「配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係」まで、課題が見つかったら例えばこういうことをしてみたらどうですか、という例示がなされています。各社の実情に応じてこちらをご覧いただき、参考になりそうな取り組みをご活用いただきながら、「行動計画」の策定に結びつけていただければと思います。

「継続就業と職場風土関係」につきましては、例えば継続勤務年数の差異が大きい場合や10年目前後の残存率の男性に対する女性の割合が8割を下回っているような場合に、差があるをご判断いただいて深掘りする必要があるだろうと思います。また、「長時間労働関係」では、月の残業時間が平均で45時間を上回っているような場合を、判断の目安に挙げています。女性が子育てしながら働いていこうと考えると、月20日程度の勤務で1日2時間くらい残業しなければならない環境だと、例えば17時終業の会社だと19時までの残業となり、そこから保育園に迎えに行き、または小学校の子が待つ家に帰ってご飯を作るといったことは、なかなか続けていけないかもしれない。その意味で、45時間というのが1つのラインだと思っておりますので、そこを上回っている月があるかどうかで、課題の有無を判別していただければと思います。さらに、「配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係」については、基礎項目のところで「管理職に占める女性労働者の割合」を見ていただいて、全体に占める女性の割合が4割を下回っていたり、男性に対する女性の割合が8割を下回っていたりする場合は、やはり課題があるをご判断いただいて、深掘り

しながら取り組みを見つけていただく必要があるでしょう。ここまでが、「状況把握・課題分析」になります。

4. ステップ2：行動計画の策定、社内周知、公表

次に、「ステップ2」に移ります。16ページです（図表6）。「行動計画」に盛り込む内容は「(a) 計画期間」「(b) 数値目標」「(c) 取組内容」「(d) 取組の実施時期」の4つになります。「女性活躍推進法」は、平成37年度までの時限立法ですので、PDCAサイクルを回しながら、10年間に何回か作成するという観点から、計画は2～5年で区切っていただくのが望ましいと考えています。そして、定期的に「行動計画」の進捗を検証しながら、改定を行ってください。

続いて「目標設定」ですが、1つ以上、必ず数値で定めていただきます。状況把握・課題分析の結果、もっとも大きな課題だと考えられるものから優先的に、目標を設定していただければと思います。そして複数の項目に課題が見つかった場合は、できる限り複数の目標を設定していただくことが効果的でしょう。数値目標は、実数、割合、倍数、何でも構いませんが、しっかり取り組めば到達できるような、各事業主の実情に見合った水準の目標を設定していただければと思います。

数値目標の例ですが、採用者に占める女性比率を何%以上にするとか、あるいは営業職で働く女性を何人以上にするとか、といったことが考えられると思います。また、男女差をどれだけ以下に縮めるとか、残業時間を何時間以内にとるとか、といったことでも良いでしょう。ここに挙げたものはあくまで例示に過ぎず、数値を使っていただければ何でも構いませんので、是非いろいろと積極的な数値目標を、設定していただければと思います。

次に、「取組内容」です。大きな課題として数値目標を設定したものから、取り組んでいただければと思います。そして取組内容と併せて、いつやるのかの実施時期につきましても、しっかり明記してください。関連する留意点が、17ページにあります。女性の活躍推進に是非、積極的に取り組んでいただきたいのですが、同時に男女雇用機会均等法に違反しないようにする必要もあります。男女雇用機会均等法では、「ポジティブ・アクション」として、女性労働者が4割を下回っているような場合は女性を優先的に取り扱う取り組みをすることができます。ただ、女性と男性が既に同じ割合だけいるのに、さらに女性だけを優先的に取り扱うのは同法違反となりますので、ご注意ください。17ページにある「均等法違反にならないために」のところで、例えば「S社」は、全労働者のうち女性

が8割以上で、雇用管理区分ごとでも6割以上、ただし、女性の管理職割合は約5割だという場合、全労働者における女性比率が8割なのに、管理職割合が5割しかないということであれば、やはりしっかり登用できていないのではないかと考えられるため、これを引き上げるといった目標を立てるところまでは均等法違反に当たりません。しかし、既に管理職の女性割合は4割を超えていますので、女性のみを対象に管理職研修をするようなことはできず、男女両方の社員に平等に、研修していただく必要があります。その上で、女性を優先的に昇進させるのではなく、公正な昇進基準になっているかなどを見直していただき、結果として全労働者の割合に近づけようというのであれば構いません。

図表6 行動計画の策定方法①

ステップ2 行動計画の策定

ステップ1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。
行動計画には、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込むこととされています。

また行動計画を策定する際には、P.20、21の策定例も参考にしてください。

目標設定について

●計画期間

平成28年度から平成37年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年から5年間に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行いましょ。

●目標設定

- 目標は、1つ以上数値で定める必要があります。
- 状況把握、課題分析の結果、事業主の実情に応じて課題であると判断したものに对应し、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標を設定しましょう。
- できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標を設定することが効果的です。
- 数値目標は、実数、割合、倍数など数値を用いるものであればいずれでもよいですが、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準にしましょう。

<数値目標の例>

- 採用者に占める女性比率を●%以上とする。
- 営業職で働く女性の人数を●人以上とする。
- 男女の勤続年数の差を●年以下とする。
- 従業員全体の残業時間を月平均●時間以内とする。
- 管理職に占める女性比率を●%とする。
- 課長級/部長級/役員に占める女性比率を●%以上とする。
- 非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講率を男女ともに●%以上とする。
- 女性の選抜研修等の受講人数を男性と同水準の●人以上とする。
- 女性の人事評価結果の平均値を男性と同水準の●ポイント以上とする。

●取組内容

- 取組内容を決定する際は、最も大きな課題として数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきか検討しましょう。
- 取組内容と併せて実施時期も検討しましょう。

【留意点】行動計画の内容は、男女雇用機会均等法（均等法）に違反しない内容とすることが必要です。

募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取組については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（女性が4割を下回っている）雇用管理区分であるなど、一定の場合以外は、法違反として禁止されています。

女性が4割を上回っている雇用管理区分において女性の活躍を推進しようとする場合は、男女労働者ともに対象とした取組を実施することにより、数値目標の達成をめざしましょう。
ここではS社を例に、均等法に違反しない目標・取組とするための検証をしていきます。
※行動計画の詳細な策定例については、P.20、21をご参照ください。

均等法違反とならないために

- (S社) ・全労働者のうち女性が8割以上で、各雇用管理区分ごとでも女性の割合は6割以上。
・女性の管理職割合は約5割（各雇用管理区分ごとでは4～5割）。

<S社の行動計画の目標>

- 管理職に占める女性割合を8割まで引き上げる …①
※目標達成のための取組
女性管理職割合を上げるため、
× 女性のみを対象とした管理職育成研修を実施する …②
○⇒対象者となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する
× 昇進基準を満たす労働者の中から、女性を優先的に昇進させる …③
○⇒男女公正な昇進基準となっているかを検証し、必要に応じて基準の見直しを行う

- ①：均等法違反とはなりません。
全労働者数に占める女性の割合を踏まえて女性管理職割合の数値目標が設定されており、問題ありません。
- ②：均等法に違反します。
一つの雇用管理区分における女性労働者の割合が4割を下回っている職務等に従事するために必要な教育訓練については、その対象を女性のみとしても均等法違反とはなりません。S社の場合は既に女性の割合が4割を超えているため、女性のみを対象とした研修等を実施することは均等法に違反します。
⇒女性のみではなく、対象となる男女社員に対して管理職育成のための研修を行うという取組であれば問題ありません。
- ③：均等法に違反します。
既に各雇用管理区分において、女性の管理職割合が4割を超えているため、女性を優先的に取扱うことは均等法に違反します。
⇒女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男性が昇進しやすい基準になっていないかどうかを検証し、男女公正な昇進基準になっていない場合には見直しを行うという取組であれば問題ありません。

続いて、18ページの「行動計画策定にあたっての留意点」です。女性の活躍推進に当たっては、組織全体の理解の下で進めることが重要だと考えておりました、それには組織のトップ自らが、経営戦略としての重要性を認識する必要があります。女性が継続して就業できる環境を整えていくことが重要だということを、会社全体に向けてメッセージ発信するだとか、考え方を共有するといったことが必要です。また、正社員だけでなく、非正規雇用の社員も含めて、幅広く理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要になります。そのため、行動計画の策定や見直しに際しては、労働組合に対するアンケートや、労働者による意見交換なども交えながら、実りある計画策定につなげていただければと思います。

留意点の3つ目は、「両立支援制度の整備」についてです。既に積極的に取り組んでいらっしゃる事業主も多いと思いますが、必ずしもこれだけでは、女性の活躍推進につながっていないという現状もあると思います。何故かと申しますと、1つにはやはり長時間労働という職場風土があって、制度は整っていてもなかなかそれを利用できる状況にはない、といったこともあるでしょう。つまり、長時間労働等の働き方全般についても、合わせて見直していただく必要があるということです。そして、留意点の4つ目として、派遣労働者についてはやはり、直接の雇用主である派遣元事業主が責任を持って、しっかりと「行動計画」を策定等していただく必要があるのですが、一方で労働時間や職場風土の問題に関しては、実際にその方が働いている派遣先でも取り組んでいただく必要があるということです。派遣労働者を受け入れている企業におかれましては、派遣労働者も含めた職場の風土改革をお願いしたいと思います。

最後の留意点ですが、社内になかなか女性管理職がいらっしゃらなくて、ロールモデルもないし、一から女性管理職を育成していくのは大変だということもあるでしょう。その場合、短期的には外部から管理職を採用してしまうのも1つだと思いますが、やはり内部から登用、育成していくことは重要ですので、長期的な観点から社内で育成する体制を築いていただければと思います。

なお、厚生労働省では委託事業で、「行動計画」の策定を支援するツールを今、作成しているところです。12月に厚生労働省のホームページでも、ツールを掲載予定ですので、合わせてご利用いただければ幸いです。イメージと致しましては、Excel表にそれぞれ把握した数値を入れていくと、いくつかのタイプに分類され、タイプに応じてこうした取組事例があります、というアドバイスが出てくるようなものになります。そうしたツ

ルも参考にしながら、計画を策定していただければと思います。

その上で、19ページになりますが、策定した「行動計画」を「社内周知、公表」するプロセスも必要になってきます。「行動計画」は、組織全体で取り組むためにも、すべての労働者に向けて周知する必要があります。方法としては、事業所の見やすい場所に掲示しても良いですし、書面で個々に配っていただいても構いません。また、メールで配信したり、イントラネット上に掲載するということもあるでしょう。ただ、事業所への備え付けに当たりましては、どこにあるか知らない・分からないでは意味がありませんので、皆さんに備え付けの場所を周知するとか、休憩室など利用しやすい場所に設置して、誰もが読めるような状態にさせていただきたいと思います。続いて外部への公表も、法律上の義務となっております。公表方法については、後でもう少し詳しく説明致しますが、厚生労働省で女性の活躍関係のサイトを、来年2月頃オープンさせようと思っておりますので、そちらに公表していただくこともできますし、自社のホームページに公表していただくのでも構いません。

それでは、具体的にどのような「行動計画」を策定すれば良いか、ということで「行動計画の策定例」が20ページにあります（**図表7**）。

1つ目の事例はそもそも女性の応募者が少なく、また、配置にも偏りがあるような会社を想定したものです。こうした課題をご記入いただいた上で、「技術職の女性を現在の2人から10人以上に増加させる」というように、目標を立てています。これに伴う「取組内容」としては、「女性の応募を増やすために学生向けパンフレットの内容を見直す」や、「大学や高専で説明会を実施する」あるいは「女子学生を対象に現場の見学会を実施する」など、さらに、既に採用している人で技術系の学科を卒業している方がいらっしゃれば、「技術職に転換しないかと奨めてみる」といったことも考えられるだろうと思います。また、この事例の場合、目標の2つ目として「これまで女性の配置のなかった現場に、新たに技術系の女性社員を配置する」といったものも設定しています。具体的な「取組内容」としては、女性を配属する上での課題は何かを現場長にヒアリングする。続いて、女性の体格に合わせた道具を購入し、配属可能な課室を決定し、予定者にしっかり研修する。配属後、交流会を開催するなどして、フォローアップも行うといったことを盛り込んでいます。こうしたものを「行動計画」として、自社の課題に合わせて作成してください。同様に、「管理職の女性割合が少ない会社」の策定例も挙げております。こちらについてはお時間のある時に、ご覧いただければと思います。

図表7 行動計画の策定方法②

行動計画の策定例

行動計画の策定例をご紹介します。自社の課題にあった計画を策定していきましょう。

策定例①

【女性の応募者が少なく、配置にも偏りがある会社】

株式会社A 行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のよう行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成30年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性の応募者がそもそも少なく、女性の技術者が少ない。
- (2) 女性のほとんどは事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性を現員の2人から10人以上に増加させる。

<取組内容>

- 平成28年 4月～ 技術系の女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットの内容を見直し、改定する。
- 平成28年 6月～ 大学・高专での学生向け説明会の実施をめざし内容を検討、平成28年度から毎年1回以上実施する。
- 平成28年 10月～ 技術系の学科卒業生で事務職に配置されている女性社員の技術職への転換の希望を把握する。
- 平成29年 2月～ 女子学生を対象とした現場見学会を年1回以上開催する。

目標2：これまで女性の配置のなかった現場事務所3か所以上に、新たに技術系の女性社員をそれぞれ1人以上配置する。

<取組内容>

- 平成28年 4月～ 現場長ヒアリング等により女性を配属する上での課題について把握し、解決策について検討する。
- 平成28年 6月～ 女性の体格に合わせた安全具を購入する。
- 平成29年 3月～ 配属可能な課室を決定、配属予定者に必要な研修を実施する。
- 平成29年 4月～ 配属を実施。以後毎月フォローアップ・ヒアリングを実施する。
- 平成29年 4月～ 技術系女性社員の交流会を開催する。

策定例②

【管理職の女性割合が少ない会社】

株式会社B 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のよう行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成28年4月1日～平成32年3月31日

2. 当社の課題

- 課題1：採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。
- 課題2：管理職を目指す女性が少ない。
- 課題3：女性が配属されている部署が男性と比較して限定されている。

3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：人事評価基準について見直しを図る。

- 平成28年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 平成30年 4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。
- 平成31年 4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- 平成28年 6月～ 研修プログラムの検討。
- 平成28年10月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施。
- 平成29年 4月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- 平成29年 7月～ 管理職育成キャリア研修の実施（10月、12月、翌年1月開催）。
- 平成29年 7月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施。

取組3：これまで女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

- 平成28年 5月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- 平成28年 8月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析。
- 平成28年 11月～ 「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を活用し、営業部門等のロールモデルとなる女性社員によるメンター制度を社内立ち上げ。
- 平成29年 1月～ 対象となる女性職員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施。
- 平成30年 4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。

5. ステップ3：行動計画を策定した旨の届け出

続いて、「ステップ3」です。「行動計画を策定した旨の届け出」を、都道府県労働局に対して行っていただきます。都道府県労働局の場所は巻末ページに掲載しております。電話番号等もございますので、実際の手続きで分からないことがあれば、是非、都道府県労働局雇用均等室にお問い合わせください。具体的な届け出ですが、計画そのものでなく、構いません。必須の記載事項は22ページにありますように、事業主名と住所、常時雇用する労働者数、計画を策定または変更した日、変更した場合はその内容、計画期間、分析

の概況、目標と取組内容の概況、労働者への周知方法、外部への公表方法、あとは後ほど、ご説明させていただく情報公表の方法についてです。様式も、こうした事項が盛り込まれていれば、何でも構いません。とはいえ、何でもいいと言われても困ると思いますので、23ページに様式例を示しております(図表8)。この様式は、都道府県労働局に備え付けてありますし、厚生労働省のホームページにもアップしています。Word文書としてダウンロードしていただけますので、そのままご活用ください。

図表8 行動計画の策定方法③

行動計画策定届の記入例

ここでは、一般事業主行動計画策定・変更届(参考様式)により、記入例をご紹介します。

様式第1号(省令第一条及び第五条関係) (第一面) (日本労働規格A列4番)

都道府県労働局長 殿

届出年月日 平成 28 年 4 月 1 日

一般事業主行動計画策定・変更届

女性活躍推進法

この届出を行う一般事業主の氏名(記名押印または自筆による署名)または名称、住所、電話番号を記入してください。

かぶしきがいしや えい 株式会社

代表取締役 〇〇〇〇 印

住所 〒100-0000 東京都千代田区〇〇〇

電話番号 ▲▲▲-▲▲▲▲-▲▲▲▲

記

1. 常時雇用する労働者の数 581 人
 男性労働者の数 327 人
 女性労働者の数 254 人

2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成 28 年 4 月 1 日

3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は女性活躍推進対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。)
 ③ その他

一般事業主行動計画の計画期間 平成 28 年 4 月 1 日 ~ 平成 30 年 3 月 31 日

5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内で見やすい場所への掲示
 ② 書面の交付
 ③ 電子メールの送信
 ④ その他の周知方法

6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 ① インターネットの利用(自社のホームページ、女性活躍・両立支援総合サイト、その他)

7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 ① インターネットの利用(自社のホームページ、女性活躍・両立支援総合サイト、その他)

8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
 (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)
 (2) 選択項目の状況把握・分析の実施(把握した場合、その代表的なもののみを記載)
 各職種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

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況(一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可)
 (1) 達成しようとする目標(数値目標で代表的なもの)の内容と目標の分類番号(④~⑤)記入してください。
 (2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

9(1) 達成しようとする目標(数値目標で代表的なもの)の内容と目標の分類番号(④~⑤)記入してください。

9(2) 取組の内容として定めた事項について、例示項目を定めた場合は、該当する記号(ア~カ)をつけてください。

④ 配置・育成・教育訓練に関する事項/評価・登用に関する事項

ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与
 イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング
 ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介
 エ ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング
 オ 職務等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援
 カ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施
 キ その他

⑤ 多様なキャリアアコースに関する事項

ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し(コース区分の廃止・再編等)
 イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・地適改善
 ウ 非正社員から正社員(※)への転換制度の積極的運用
 エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施
 オ その他

(※)「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。
 「正社員」とは、長時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第2条の「通常の労働者」をいうこと。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等(例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるが、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無)を総合的に勘案して判断するものであること。

この届出についての担当部局名と担当者の氏名を記入してください。

一般事業主行動計画の担当部局名 〇〇〇〇課
 担当者の氏名 〇〇〇〇

届け出書については、主に○をつけていただくものとなっております。会社の名前や常時雇用する人数等を書いていただき、新規策定なのか変更なのかに○を付ける。変更の場

合は、その内容に○をしていただく。あとは計画期間をご記入いただいて、労働者に対する周知方法をどれで行ったか○をする。そして、外部に対する公表の方法や、情報公表の方法に○を付けていただきます。8番の必ず把握しなければならない基礎項目のところは、「済」に○を付けてください。また、「その他の選択項目」についても、代表的なものだけご記入いただければと思います。1つもやっていない場合は空欄で構いませんし、たくさんやってもその中のいくつかで結構です。

お捲りいただいて目標のところですが、大きなカッコの中に目標の代表的なものを書いてください。分類とあるのは(2)の表の左欄の達成しようとする目標に関する事項の分類を数字でご記入いただければと思います。この会社の例ですと、管理職に占める女性割合を30%以上にする、ということですので、取り組みとしては④と書くことになります。取組内容は(2)の表の右欄に、もっとも当てはまるものに○をつけていただければ結構ですし、自由に記載していただくこともできます。

届け出に当たり、具体的にどうすれば良いかにつきましては、雇用均等室にお問合せいただければと思いますが、「女性活躍推進法」の施行に伴い4月1日から、届け出が義務づけられます。4月1日には届け出が提出されている状態になっていなければならないのですが、「行動計画」が早くでき上がったところは是非、早目に持ってきていただいた方が、均等室の方でもゆっくりご相談に乗ったりできますので、宜しくお願い申し上げます。

なお、一方で「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画」も、提出していただいているところだと思います。無理に合わせる必要はありませんが、似たような取組内容になることもあるでしょうから、一体的に作成していただいて、一緒に届け出いただくこともできる仕組みになっています。それが、お手元のパンフレットの25～26ページに掲載されている届け出になります。こうしたケースにつきましても、厚生労働省のホームページにアップしてありますし、均等室にも様式を置いてありますので、ご都合に合わせてご利用いただければと思います。

6. 女性の活躍に関する情報公表

もう一つ、皆さんにやっていただかなければならないことが、「情報の公表」です。28ページになります(図表9)。女性がどれだけ活躍しているか、という情報を公表していただくのは、求職中の女性や学生等に、どこの企業が良いか選んでいただく際の一助にな

ります。つまり、より積極的な公表を行っている企業や、女性がよく活躍している企業に優秀な人材が集まって、競争力が強化されていくだろうという観点から、情報の公表をお願いするものです。これから説明する情報の公表項目は14に及びますが、法令上、1つ以上を選択して公表していただくことになっています。公表の範囲そのものが、求職者等から事業主の姿勢を現していると評価される点にご留意いただきながら、どこまで公開するかについてご判断いただければと思います。

図表9 情報公表の方法

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情報を公表しましょう。
自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍しやすい企業にとっては、優秀な人材の確保や競争力の強化につながることを期待できます。

情報公表の項目について

- 以下の項目の中から、公表する項目を1つ以上選択しましょう。
- 必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではありませんが、公表範囲そのものが事業主の女性の活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意しましょう。

【情報公表項目】

- 1 採用
 - ・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)・・・①
 - ・労働者に占める女性労働者の割合 (区)(派)
- 2 継続就業・働き方改革
 - ・男女の平均継続勤務年数の差異・・・②
 - ・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・・・③
 - ・労働者の一月当たりの平均残業時間 (区)(派)・・・③
 - ・有給休暇取得率
- 3 評価・登用
 - ・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
- 4 再チャレンジ (多様なキャリアコース)
 - ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績 (区)(派：雇入れの実績)
 - ・男女別の再雇用又は中途採用の実績・・・④

【留意点】

- ・(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。ただし、属する労働者数が全労働者のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区とまとめて算出して公表して差し支えないこと(雇用形態が異なる場合を除く)。
- ・(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。

＜定義、計算方法＞

以下については、状況把握項目と定義が異なりますので、ご注意ください。
状況把握項目の定義についてはP.5及びP.7を参照ください。

①中途採用を含む。

②期間の定めのない労働契約を締結している労働者が対象

③「1年間の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷12(か月)÷「対象労働者数」
※これにより難い場合は
=[「1年間の対象労働者の総労働時間数の合計」-「1年間の法定労働時間の合計=(40×1年間の日数÷7)×対象労働者数」]
÷12(か月)÷「対象労働者数」
※対象労働者：A・B・Cを除く
A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)、管理監督者等(労働基準法第41条)
B パートタイム労働者(パートタイム労働法第2条の短時間労働者)
C 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)

④再雇用の対象者は、「正社員」(P.3の※2)参照)として雇い入れる場合に限り。
・中途採用の対象者は、おおむね30歳以上の者を「正社員」(P.3の※2)参照)として雇い入れる場合に限り。

＜女性の活躍に関する情報公表の例＞

例1

労働者の一月当たりの平均残業時間

全体 10.2 時間

- 総合・事務職 : 19.8 時間
- 総合・技術職 : 17.2 時間
- 一般・事務職 : 15.6 時間
- 一般・技術職 : 12.5 時間
- パート : 0.42 時間
- 派遣社員 : 0.23 時間

(平成27年12月1日現在)

例2

【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】

平成28年4月現在

(職 種)	(男 性)	(女 性)
○グローバル職	58%	42%
○アソシエイト職	52%	48%
○エリア職	37%	63%
○パート	28%	72%

公表方法について

- その時点で得られる最新の数値(特段の事情がない限り、古くとも公表時点の前々年度の数値)について公表しましょう。
- 公表した日を明らかにして、インターネットの利用などにより、女性の求職者が容易に閲覧できるよう公表しましょう。

【公表の方法】

- ・厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載(詳細は、P.30を参照。)
- ・自社のホームページへの掲載 など

- 公表に際しては、求職者の企業選択により資するよう、行動計画と一体的に閲覧できるようにすることが望まれます。

公表の頻度について

情報公表の内容については、おおむね年1回以上更新し、いつの情報なのか分かるよう更新時点を明記しましょう。

状況把握の場合と同様に、雇用管理区分ごとに行うものや派遣労働者も含めるものがあります。「(区)」や「(派)」が付いているものを選択される場合は、それに従って公表して

20

いただかなければなりません。ただし、2つ以上公表する場合については、2つ目以降はそれらに従わなくても構いません。情報公表項目は、基本的には状況把握項目と同様のものです。ただ、各社間で比較しやすいように、という観点等から一部異なっているところもあります。基本的には状況把握していただいたものを、そのまま情報公表でも使ってもらえるように設定されております。

具体的には、「採用」では、採用した労働者に占める女性労働者の割合や競争倍率、労働者に占める女性労働者の割合を挙げています。「継続就業」については、平均継続勤務年数や10年目の残存率、有給休暇の取得率、ひと月当たりの平均残業時間などがあります。「評価・登用」の関係では、係長級、管理職、役員の各職階に占める女性の割合があります。また、「再チャレンジ(多様なキャリアコース)」としては、男女別の職種や雇用形態の転換実績、あとは再雇用や中途採用の実績があります。

情報公表に当たっての留意点としては、「(区)」と書かれているものについては、状況把握項目では細かな区分ごとに把握していただきたいのですが、情報公表項目では労働者数が極端に少ない区分、例えば全労働者の1割にも満たないような雇用管理区分がある場合には、職務等に照らして類似の区分をまとめて公表していただいても構いません。しかし、雇用形態が異なる場合、例えば正規の方と非正規の方をまとめるといったことはできません。

定義と計算方法を29ページに掲載していますが、情報公表では各社比較する観点から、状況把握項目より対象者を絞っていたり、定義をしっかりと定めているところがあります。状況把握項目と異なる点につきましては、①～④に明記しておりますので、ご覧いただきながら情報を公表していただければと思います。なお、情報公表の例として、例1では労働者のひと月当たりの平均残業時間ということで、全体について出していただいた上で、さらに雇用管理区分ごとに出しているものを紹介しています。

「公表方法」については、基本的にはその時点で得られている最新の数値を出していただきたいと思います。特段の事情がない限り、古くても公表時点の前々事業年度の数値までと考えております。公表が義務づけられるのは、来年の4月1日ですので、古くても平成26年度の数値、出せるなら是非、平成27年度でお願いします。そして、公表される際は、公表日を明らかにしてください。また、方法としては厚生労働省が運営するサイトか、自社のホームページ等に公表していただければと思います。公表に際しては、求職者が見ていることを念頭に、「行動計画」と一体的に閲覧できるような形にさせていただくのが

宜しいと思います。例えば、現在は未だ、女性の活躍度合いはそんなに高くないけれども、今後、「行動計画」で押し上げることにしています、といった見せ方ができれば、企業アピールにもつながるでしょう。なお、公表の頻度につきましては、概ね年1回以上の更新としてください。

7. 女性の活躍推進企業データベース

お捲りいただきまして、30ページです。計画の公表や情報公表でも出て参りました通り、厚生労働省が運営する予定のサイトのご案内です。現在でも、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画」について、ここに公表していただいているのですが、「女性の活躍両立支援総合サイト」があります。今後、その中に「女性の活躍推進企業データベース」というページを新設しようと考えております。そこに公表していただくと、企業側では、業界内や地域内での自社の位置づけも確認することができます。また、我々の方で、学生等の求職者に対し、本サイトを積極的に周知していきたいと考えていますので、求職者側に、そのサイトを見てもらうことにより他社と比較してもらえるとという点で、企業アピールにつながる場になるのではないかと思います。イメージとしては、業種ごとに企業名が一覧で掲載され、認定を取得しているところにはマークがつくというようなものです。来年の2月下旬頃に開設予定ですので、是非こちらのサイトに掲載していただければと思います。

8. 認定取得について

続いて、31ページをご覧ください（**図表10**）。認定の仕組みのご紹介です。ご承知の通り、既に「くるみん」認定がありますが、同じように女性の活躍推進に係る基準を満たした企業を認定していきます。今、マークを決めようとしている最中なのですが、「くるみん」と同様、名刺や商品に使っていただいたり、企業アピールにご活用いただくことができます。また、先ほどのサイトにもマークをつける場所がありますので、求職者がひと目で「ここは認定を取っている企業なんだ」というのが、分かるようにしたいと考えています。是非、積極的に認定取得をご検討いただければと思います。

図表 10 「女性活躍推進法」に基づく認定基準

認定基準
<p>以下の、評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が変わります。</p> <p>【評価項目①：採用】</p> <p>男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること</p> <p>※『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）』</p> <p>【評価項目②：継続就業】</p> <p>①「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0.7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）</p> <p>又は</p> <p>②「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継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8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に限る）</p> <p>【評価項目③：労働時間等の働き方】</p> <p>雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること <small>（計算方法は、P.5の状況把握項目を参照。P.5③のA・Cを除く）</small></p> <p>【評価項目④：管理職比率】</p> <p>①管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること <small>（※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法ホームページ：P.2参照）に掲載。）</small></p> <p>又は</p> <p>②『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること</p> <p>【評価項目⑤：多様なキャリアコース】</p> <p>直近の3事業年度に、以下について大企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業は1項目以上の実績を有すること</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ） B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 ※正社員、非正社員の定義についてはP.3の（※2） D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 参照。「非正社員」には、派遣労働者を含む。</p> <p><small>注）雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。</small></p> <p style="text-align: center;">※認定制度について、詳しくは「認定パンフレット」をご覧ください。</p>

「女性活躍推進法」に基づく認定には、3段階あります。1段階目がもっとも取得が容易で、後ほど説明する5つの基準のうち、1つないし2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年、公表していることを求めています。2段階目は、基準の中から3つあるいは4つを満たすこと、3段階目は、5つすべての基準を満たすことが条件になっています。なお、基準を満たさない項目については2年以上、連続して実績が改善していること等も求められます。このほか、共通する基準として、31ページ下の「★」にありますように、「行動計画」をしっかりと定めているか、また、公表・周知をしているか、さらに、関係法令に違反する事実はないか、といったことも基準に含めています。認

定は、「女性活躍推進法」の施行前からの実績を含めることが可能です。最速では平成28年4月にも、認定を取得することが可能です。

また、先ほど申し上げた5つの基準の詳細は、32ページの通りです。1つ目が「採用」、2つ目が「継続就業」、3つ目が「労働時間等の働き方」、4つ目が「管理職比率」、5つ目が「多様なキャリアコース」ということで、これまでに説明してきた状況把握項目や、情報公表項目として出てきた項目を、いずれも女性の活躍推進にとって重要な指標だということで、評価基準としています。まず、「採用」については、競争倍率が男女同程度であること。企業によっては、なかなか女性が応募されにくい業種もあると思いますが、先ほども触れた通り、競争倍率であれば公平な採用さえ行っていれば、男女同程度になっていると思います。誤差を勘案して0.8を掛けてどうか、というところで判断していきます。「継続就業」については2つの項目がありまして、1つは単純に継続勤務年数の平均で見えます。これは、女性÷男性が0.7以上であることとしておりますが、0.7というのは現在の女性の継続勤務年数と、男性の継続勤務年数を割り算すると平均が0.7でして、これ以上ということであれば、半分くらいの企業は当てはまるのではないかと考えています。また、もう一つは入社10年目前後の残存率です。老舗の企業は、男女の継続勤務年数が既に離れ過ぎてしまって、容易には改善できないというところもあろうかと思えます。そうした場合は、過去10年くらい頑張っただけで取り組んでいけば認定が取得できるよう、この基準を入れています。誤差も勘案して0.8掛けで同程度になっているかで判断します。

3つ目の「労働時間等の働き方」につきましては、先ほど説明した45時間を基準に、各月ごとにすべてが下回っているかで判断します。また、4つ目の「管理職比率」では、産業特性に配慮した形で、業界の平均値以上であることを求めています。業界平均値は来月にも、厚生労働省のホームページで公表したいと考えております。「管理職比率」のもう一つの基準は、登用率です。登用率は、現時点で公平な登用をしていけば、概ね同程度になると思います。これまでと同様に誤差を見込み、だいたい同程度になっているかで判断します。最後の「多様なキャリアコース」につきましては、直近3事業年度にA～Dについての実績があるかどうかで見て参ります。大企業では2つ以上、また、中小企業では1項目以上としています。非正規から正規への転換や、キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換、また、再雇用や中途採用といったものの実績を求めるものになります。

こうした認定につきましては、別途、詳しいパンフレットを作るなどしてお示ししたい

と考えています。是非、積極的に認定を申請していただければと思います。以上が、「女性活躍推進法」の全般的な説明で、残りはQ&Aと関係法令になります。「行動計画」を策定するなどしている中では、より細かな疑問点が出てくると思いますが、Q&Aにつきましても、厚生労働省のホームページで随時、更新しておりますので、併せてチェックしてください。

説明は以上です。ご清聴、どうも有り難うございました。

II. 討 議 概 要

1. ロールモデルについて

【事務局】 ここからは質疑応答という形で、質問を受けたいと思いますが、口火を切る意味で、事務局から1つお伺い致します。ご講演の中で、ロールモデルのお話がありました。仕事柄、いろいろな企業を訪問してお話を伺う機会があるのですが、先日、外資系企業にお伺いした際に、女性のロールモデルは以前からあるが、男性よりバリバリ頑張るような方ばかりで、最近入社したような女性は、そうしたロールモデルを見て引いてしまうということがあるそうです。要は、女性管理職の先駆者と次世代の方々との間でギャップがあり過ぎて、ロールモデルになり得ないという話なのですが、そうした場合はどうすれば良いか、風土改革するにしても時間は掛かるでしょうし、外部から採用すべきなのかなど、有効なアドバイスがあれば教えてください。

【岸田補佐】 外部から採用するというのもあると思いますが、バリバリ働くことが評価される職場風土だと、外部から採用した人も結局、そうしなければならなくなるので、効果が薄いような気も致します。時間は掛かっても、やはり職場の風土改革が必要ではないでしょうか。次世代の方々の層を、積極的に育成していくという方法もあろうかと思えます。仰る通り、なかなか難しい質問だと思うのですが、既にあるロールモデルを目指してもらうのではなく、徐々に次世代の層の育成とともに職場内の働き方を変えていく。そうすることで、どんな女性でも継続して就業でき、かつ登用されていくような職場環境に、結びついていくのかなと考えております。

2. 応募者数の算出方法と情報公表について

【質問者】 2点、お伺いします。1つは、採用のところで分母に応募者数が出てくるのですが、応募者数というのはどの段階で判断するかが、難しい側面もあるのではないかと思います。つまり、エントリーシートのことを言っているのか、あるいはもっと内定に近い段階で良いのか、といった比較時点を、具体的に教えていただきたいと思えます。加えて、もう一つは「若者雇用促進法」（青少年の雇用の促進等に関する法律）との関係です。新規学卒の希望者に求められたら、必要な情報を提示しなければならないということなのですが、「女性活躍推進法」の関係で情報を公開すれば、「若者雇用促進法」関連の情報も、既に出していると認められるものでしょうか。

【岸田補佐】 応募者につきましては、実質的な採用選考が始まった段階とお考えください。Q&Aではもう少し整理しておりますが、具体的には厚生労働省ホームページの問

4をご覧いただきたいのですが、応募者というのは筆記試験や面接試験を受けてもらう段階、すなわち、具体的な採用者として絞り込む段階の時点を指す、と定義しております。エントリーシートについては、性別が判断に影響を与える可能性があるような場合は、もちろん含めていただきたいのですが、例えば大卒かどうかの事実確認等を機械的に行っているといった場合は、含めていただく必要はないと考えています。

なお、「若者雇用促進法」の情報公表を満たすかについては、同法の担当部局に確認していただければ幸いです。

3. 行動計画を策定しなかった場合の措置や実施の努力義務について

【事務局】 企業の関心事だと思しますので、事務局から追加でお伺い致します。「行動計画」の策定義務ですが、これを履行しなかった場合はどうなるのでしょうか。また、「行動計画」を策定したことを届け出るプロセスがありますが、その前段として状況把握や課題分析を行うわけですが、それをやったかどうかはどう確認されるのか。届け出書に詳しく明記する必要はないようですが、「行動計画」を立てた事実さえ届け出れば特段、状況把握や課題分析に真剣に取り組んでいなくても良い、ということでしょうか。もう一つは、法案修正の段階で、実施の努力義務が盛り込まれたと記憶しております。その意味合いをどのように捉えれば宜しいか、について教えていただければと思います。

【岸田補佐】 状況把握や課題分析について、しっかりやったことをどうチェックするか、という点になりますが、届け出書の中に○を付けるところがございますので、まずはそこを見させていただきます。301人以上で義務が掛かっている一般事業主につきましては、法律の実施に必要な範囲で報告徴収できることになっておりますので、届け出がなされなかった場合等は、まずは報告徴収させていただくことになるだろうと思います。その後、助言、指導を経て勧告というステップに進むのが、基本的な考え方になります。報告に応じなかった場合等は、20万以下の過料が課せられて参ります。

また、労働者への公表も求められていますので、自分の会社がどんなものを作っているのか見たときに、あまりにも実態と異なる内容であれば、労働者の方から雇用均等室への相談もあるでしょう。そうしたものを端緒として、実効性を確保していくことになります。

最後の努力義務規定のところですが、衆議院で国会による修正が加えられ、数値目標を達成する努力義務が追加されました。数値目標を含む「行動計画」を作ったからには、当然にして達成に向けて進んでいただく必要があるだろう、という意味合いだと受け止

めております。

Ⅲ. レ ジ ュ メ

女性

の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく

一般事業主行動計画を 策定しましょう！！

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年8月28日に成立しました。

一般事業主に関する部分については、平成28年4月1日から施行となります！



厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

目 次

■ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは？	3
■ 行動計画策定までの流れなど	4
■ 女性の活躍に関する状況把握、課題分析	5
■ 課題分析の方法例、課題に対する取組例	8
■ 行動計画の策定	16
■ 行動計画の社内周知、公表	19
■ 行動計画の策定例	20
■ 行動計画を策定した旨の届出	22
■ 女性の活躍に関する情報公表	28
■ 女性の活躍推進企業データベース	30
■ 認定取得を目指しましょう	31
■ よくある質問	33

- 女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）もご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ



で検索！

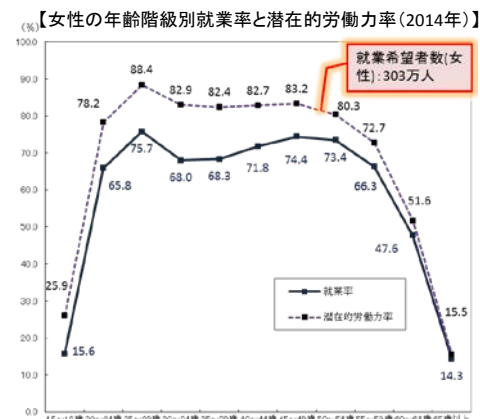
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは？

法律制定の背景 ～なぜ女性の活躍推進が必要なのか～

我が国における働く女性の現状は、

- 女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約300万人に上る。
- 第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
- 出産・育児後に再就職した場合、パート等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は6割近く（56.6%）。
- 管理的立場にある女性の割合は11.3%（平成26年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。

となっており、我が国では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあります。



一方、我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられます。

また、企業自身にとっても多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは大きなメリットがあります。

政府においても「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする」目標を掲げ、重要かつ喫緊の課題としています。

このような我が国の状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業者（一般事業者）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』（以下、「女性活躍推進法」という。）を新たに制定することとしました。

一般事業者が行うべきこと

- 女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業者それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。具体的には以下のとおりです。

- **常時雇用する労働者（※1）の数が301人以上の事業者**に対しては、

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
 - ② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
 - ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - ④ 女性の活躍に関する状況の情報の公表
- が**義務**づけられています。

- 常時雇用する労働者が**300人以下の事業者**については、上記①～④が**努力義務**とされていますが、企業の規模にかかわらず、個々の事業者の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

（※1）正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

（※2）「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下、「パートタイム労働法」という。）第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断する。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

行動計画策定までの流れなど

女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、届出、女性の活躍に関する情報公表の流れは以下のとおりです。

<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

- **状況把握**
自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。
- **課題分析**
把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

- **行動計画の策定**
自社の課題に基づいた**目標を設定**し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめていきましょう。※目標は1つ以上数値で定める必要があります。
- **行動計画の社内周知、公表**
行動計画を労働者に**周知**し、外部に**公表**しましょう。

<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を**都道府県労働局へ届け出**ましょう。

<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、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検・評価**しましょう。
➔<ステップ1>へ

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映**させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を**確立**させましょう！

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公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように**公表**しましょう。

行動計画の策定にあたっては、自社の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案し定める必要があります。課題の分析にあたっては、まず**基礎項目（必ず把握すべき項目）**の状況把握、課題分析を行い、その結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、**選択項目（必要に応じて把握する項目）**を活用し、さらにその原因の分析を深めましょう。

基礎項目

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である、「女性の採用の少なさ」、「第一子出産前後の女性の継続就業の困難さ」、「男女を通じた長時間労働による仕事と家庭の両立の難しさ」、また、女性の活躍を図る重要な一指標である「管理職に占める女性比率の低さ」について、状況把握、課題分析を行う観点から、**基礎項目（必ず把握すべき項目）**として以下の項目が定められています。

【基礎項目】

①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

【計算方法】

直近の事業年度の女性の採用者数（中途採用含む）÷直近の事業年度の採用者数（中途採用含む）×100（%）

※把握が難しい雇用管理区分については、「労働者に占める女性労働者の割合」で代替することができます。

②男女の平均継続勤務年数の差異（区）

※期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者との間で締結された2以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が対象

③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

【計算方法】

「各月の対象労働者の（法定時間外労働+法定休日労働）の総時間数の合計」÷「対象労働者数」

これにより難しい場合は

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計＝(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」

※A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)、管理監督者等(労働基準法第41条)は除く。

※B パートタイム労働者(パートタイム労働法第2条の短時間労働者)は、それ以外の労働者とは区分して把握する。

※C 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)は、それ以外の労働者とは区分して把握する。(把握の方法については、P.7の⑦参照)

④管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】

女性の管理職数÷管理職数×100（%）

「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計

※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
 - ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者
- (ただし、一番下の職階ではないこと)

【留意点】・(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ことが必要。

「雇用管理区分」・・・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は異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。
(例：総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者 など)

選択項目

基礎項目に加え、自社の実情に応じて把握することが効果的である選択項目については、以下のとおりです。

なお、より深く課題分析を行うために、他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、各事業主の実情に応じて、当該項目・方法により分析を行うことも効果的です。

【選択項目】

1 採用

- ・男女別の採用における競争倍率 (区) …①
- ・労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)

2 配置・育成・教育訓練

- ・男女別の配置の状況 (区)
- ・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) …②
- ・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) …③

3 継続就業・働き方改革

- ・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) …④
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区) …⑤
- ・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) …⑥
- ・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等の労働時間の状況 (区) (派)
- ・管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況…⑦
- ・有給休暇取得率 (区)

4 評価・登用

- ・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…⑧
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合…⑨
- ・男女の人事評価の結果における差異 (区) …⑩

5 職場風土・性別役割分担意識

- ・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)

6 再チャレンジ (多様なキャリアコース)

- ・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) …⑪
- ・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
- ・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) …⑫

7 取組の結果を図るための指標

- ・男女の賃金の差異 (区) …⑬

【留意点】 (派) の表示のある項目については、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要。

<定義、計算方法>

選択項目の計算方法は、以下のとおりです。

※割合については最後に×100とする。

- ① 「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」
※中途採用も含めることが望ましい
- ②例えば、管理職の養成に向けた選抜研修などの男女別の受講率など。
- ③意識調査の内容として
(配置・育成・評価・昇進に関する事項)
性別にかかわらず公正な業務の配分・権限の付与・評価がなされているか、仕事のやりがいを持つことができているか、男女労働者が昇進意欲を持つことができているか など。

(職場風土に関する事項)
様々なハラスメントが行われていないか、ライフイベントを通じた継続就業への理解がある職場環境か など。
- ④「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」 ※新規卒採用者等が対象
- ⑤ 女性の育児休業取得率：「女性労働者のうち育児休業をした数」÷「女性労働者のうち出産した数」
男性の育児休業取得率：「男性労働者のうち育児休業をした数」÷「男性労働者のうち配偶者が出産した数」
育児休業の平均取得期間：「直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者の育児休業の取得期間の合計」÷「直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者数」
- ⑥例えば、直近の事業年度における社内の両立支援制度(短時間勤務制度、所定外労働の免除等)を利用した男女別の労働者数など。
- ⑦例えば、
 - ・労働安全衛生法に基づく健康・福祉確保措置のための把握(月の時間外労働・休日労働が100時間を超える場合の自己申告)
 - ・PCのログオン・ログオフの記録
 - ・ICカード等による出退勤務時間や入退室時刻の把握
 などにより、勤務の状況を把握。
- ⑧「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計。
※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者
 - ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
 - ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)
 ※「役員」とは、会社法上の役員(取締役、会計参与及び監査役)並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者(職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない)
※「係長級」とは、「課長級」より下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれている者又は同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者
- ⑨「事業年度開始の日の職階から1つ上位の職階(例：係長級から課長級)に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「事業年度開始の日の職階(例：係長級)の女性(男性)労働者の数」
- ⑩例えば、直近の事業年度における人事評価結果について、
 - ・人事評価の評価段階ごとの男女別分布
 - ・高評価者の男女別分布(『「評価段階の最高位の女性(男性)の数」÷「被評価者の女性(男性)総数」』の男女別による比較)などにより人事評価の結果における男女の差異を把握。
- ⑪男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)又は中途採用(定年後の者の雇入れを除く)の実績。
- ⑫「非正社員」の定義についてはP.3の(※2)参照。
- ⑬賃金、給料、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのもの(労働基準法第11条)が対象。
※例えば、学歴別や雇用コース別に、特定の勤続年数(5年、10年、15年、20年など)の社員について男女別に平均賃金を計算することなどにより男女の賃金の差異を把握。

$$\frac{\text{女性の平均賃金}}{\text{男性の平均賃金}} \times 100$$

課題分析の方法例、課題に対する取組例

課題分析の方法例、その課題に対する取組例について、フローチャートでご紹介します。事業主の実情に応じて、自社の課題分析、取組内容の参考としてご覧ください。

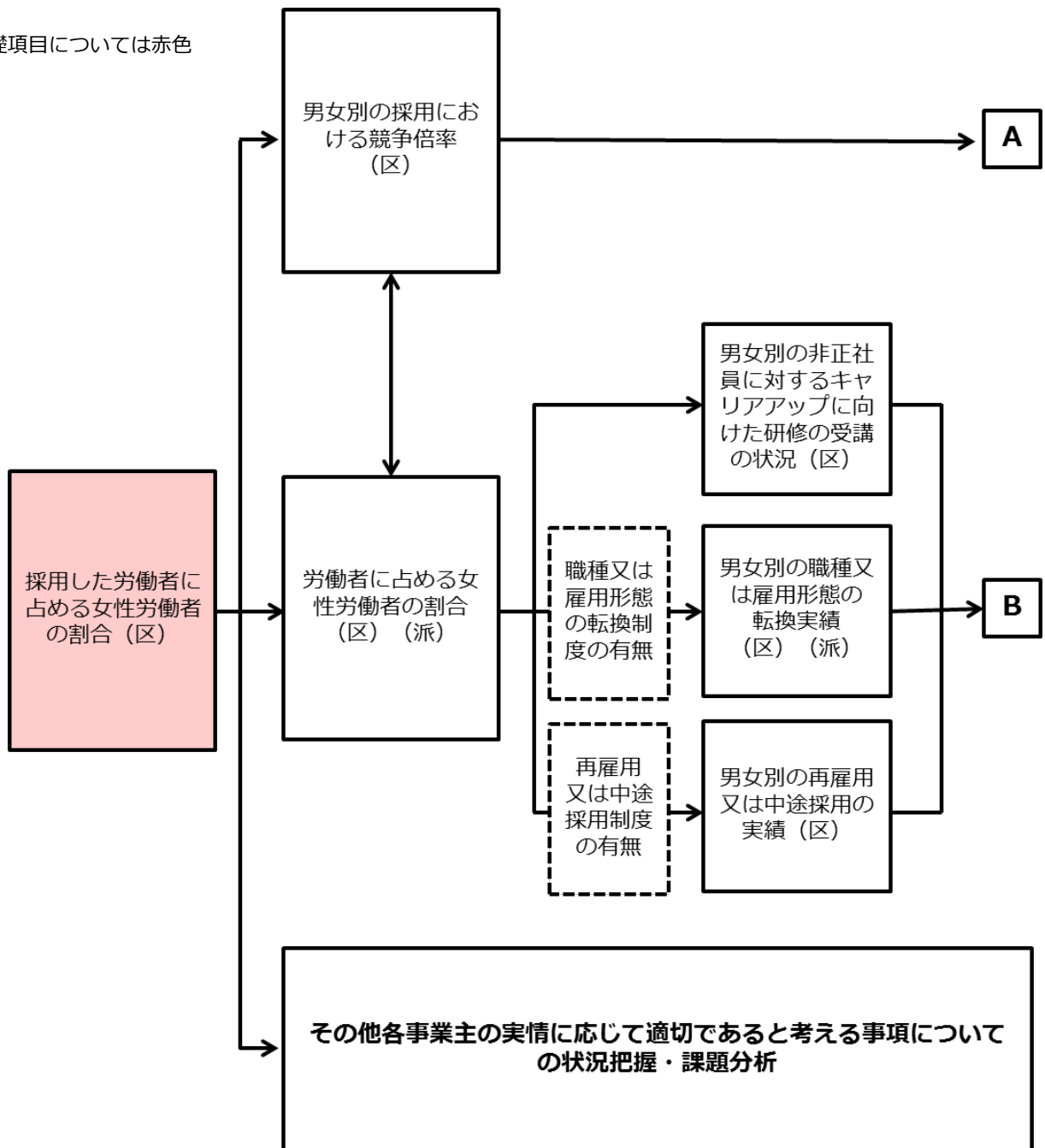
例えば、基礎項目の分析の結果、課題であると判断された事項について、矢印の方向に進み、さらに選択項目の状況把握、課題分析により、その原因について検討を深めることが望ましいといえます。

採用関係

課題分析における判断の目安例：

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
- ② 男女別採用における競争倍率については、 $(\text{女性の競争倍率} \times 0.8) \geq (\text{男性の競争倍率})$ である場合
→ 男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



(※) 点線枠は、状況把握項目の把握の前提として確認すべき事項、選択項目以外の項目等

	課題分析の視点例	取組例
A	<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が低い雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。 ■ 「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が低い場合 応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか（「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか）。 ■ 「男女別の採用における競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合 募集方法に課題はないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採用選考基準や、その運用の見直し ● 面接官への女性の参画による採用選考における（無意識の）性別のバイアスの排除 ● 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報（特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報／各種認定や表彰の取得による女性が活躍できる職場であることのアピール等）
B	<ul style="list-style-type: none"> ■ （過去の採用結果の蓄積等により）労働者に占める女性労働者の割合が低くなっている雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。 ■ より基幹的な職種（総合職等）において女性比率が低く、より補助的な職種（一般職・パート等）において女性比率が高くなっていないか。 ■ その場合には、採用時の雇用管理区分にとらわれずに、意欲と能力ある女性が活躍できるような方策を検討すべきではないか（職種又は雇用形態の転換制度の積極的な運用等）。 ■ 中堅以上の年齢層において、女性労働者が少なくなっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等） ● 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 ● 一般職や非正社員（※）に対する個人面談等による職種又は雇用形態の転換試験・昇格試験等の受験勧奨／研修等を通じた意識改革・能力開発支援 ● 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用／非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用 ● 非正社員と正社員（※）の人事評価基準の共通化 ● 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 ● 中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施

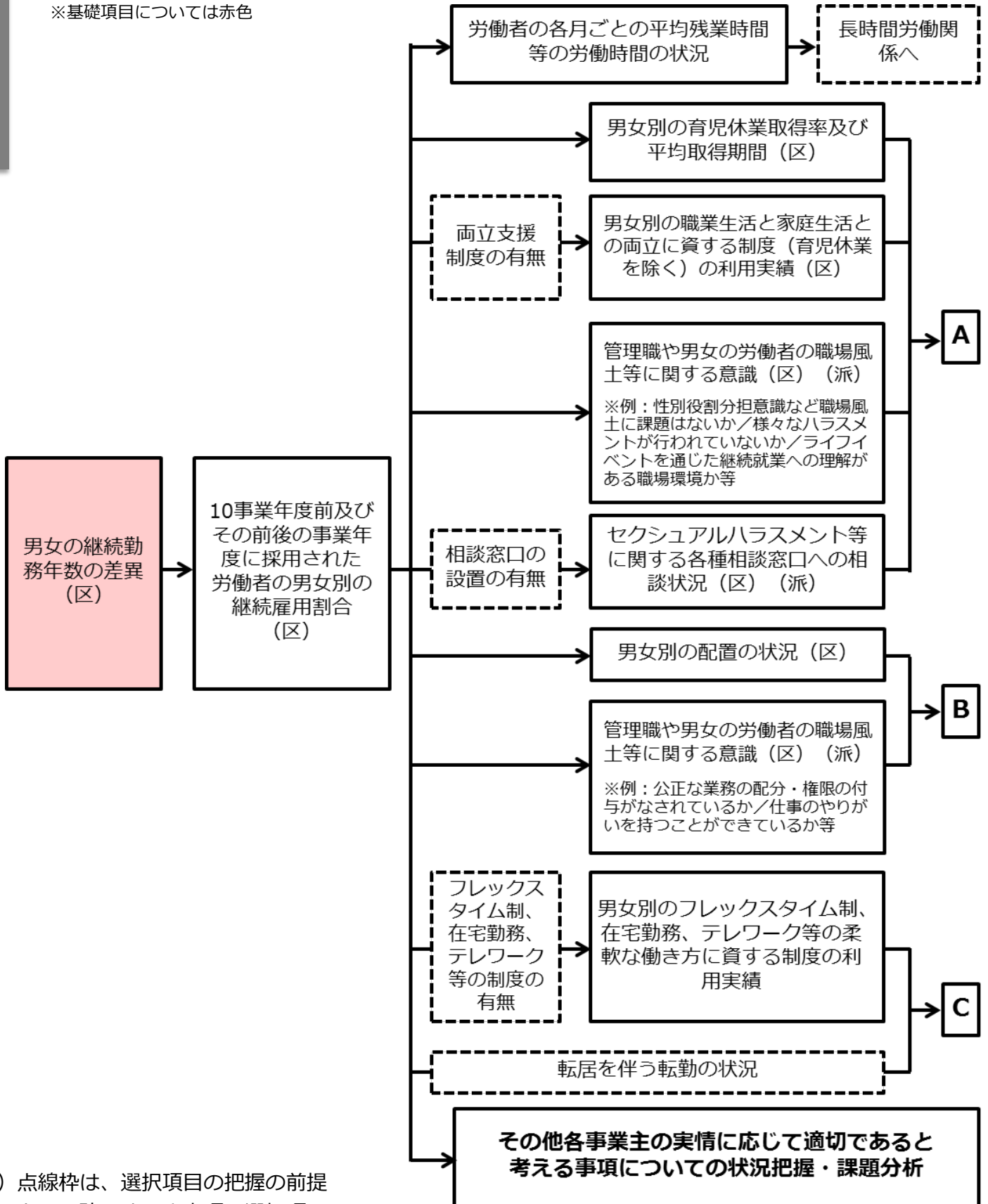
（※）「正社員」及び「非正社員」の定義は、P.3の（※2）参照。

継続就業及び職場風土関係

課題分析における判断の目安例：

継続勤務年数や採用後10年目前後の継続雇用割合について、男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合
→ 男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



(※) 点線枠は、選択項目の把握の前提として確認すべき事項、選択項目以外の項目等

	課題分析の視点例	取組例
A	<ul style="list-style-type: none"> ■ 出産・子育てを機に（あるいはそれ以前に）、女性労働者が退職する傾向にないか。 ■ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難になっていないか。【→ 長時間労働関係へ】 ■ 男女がともに両立支援制度を利用できる状況にあるか。 ■ 出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土であるか。 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。 ■ 様々なハラスメントがないか。また、ハラスメントの要因ともなりうる固定的な性別役割分担意識がないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的な労働者の意識調査（職場風土・ハラスメント等に関するもの）の実施と改善策の実行 ● 時間制約等を抱える多様な人材を活かすことの意義に関する役員・管理職研修 ● 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 ● 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 ● 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成・配布等） ● 様々なハラスメントが起こらないようにするための管理職への研修等による周知徹底
B	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性労働者が、男性労働者と同様に、仕事にやりがいを持てるような公正な配置（業務配分・権限付与を含む）になっているか。 ■ 出産・子育て期に入る以前に、女性労働者が、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持つことができていないか。 ■ 子育て中の労働者が、時間制約を有するがゆえに、他の労働者と同様のやりがいのある職務を担うことが困難になっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的な労働者の意識調査（仕事のやりがい等に関するもの）の実施と改善策の実行《再掲》 ● 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 ● 仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する不安の解消に向けた出産前後の個別相談支援／育児休業から復職した労働者に対するメンター制度／育児・介護等の時間制約を有する労働者同士のネットワーク化による具体的ノウハウ等の共有 ● 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 ● 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築 ● 交替制勤務において時間制約のあるスタッフを活かすシフトの組み方の好事例の共有／交替制勤務を支える保育基盤整備（事業所内保育施設やベビーシッタールーム等） ● 短時間勤務制度の柔軟な運用（本人の希望に基づく一定上限内でのフレキシブルなフルタイム勤務の実施）
C	<ul style="list-style-type: none"> ■ 柔軟な働き方ができる職場となっているか。 ■ 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 ● 転居を伴う転勤に対する本人同意の徹底／育児・介護等の一定期間内における転居を伴う転勤の中止 ● 配偶者の転勤先・親の介護先への異動／同行休職

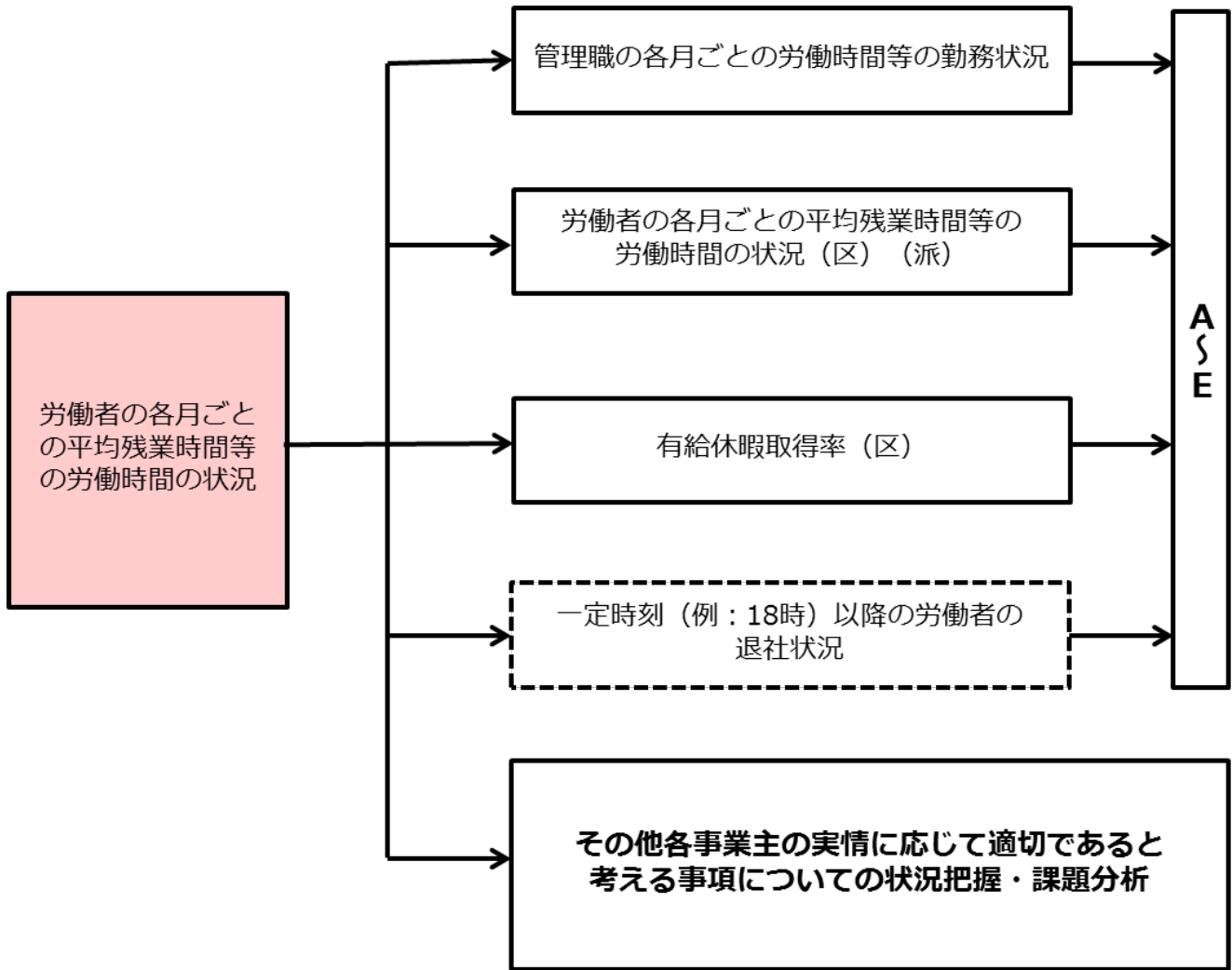
長時間労働関係

課題分析における判断の目安例：

残業時間が平均で45時間を上回っている月がある場合

→ 長時間労働の課題があると判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



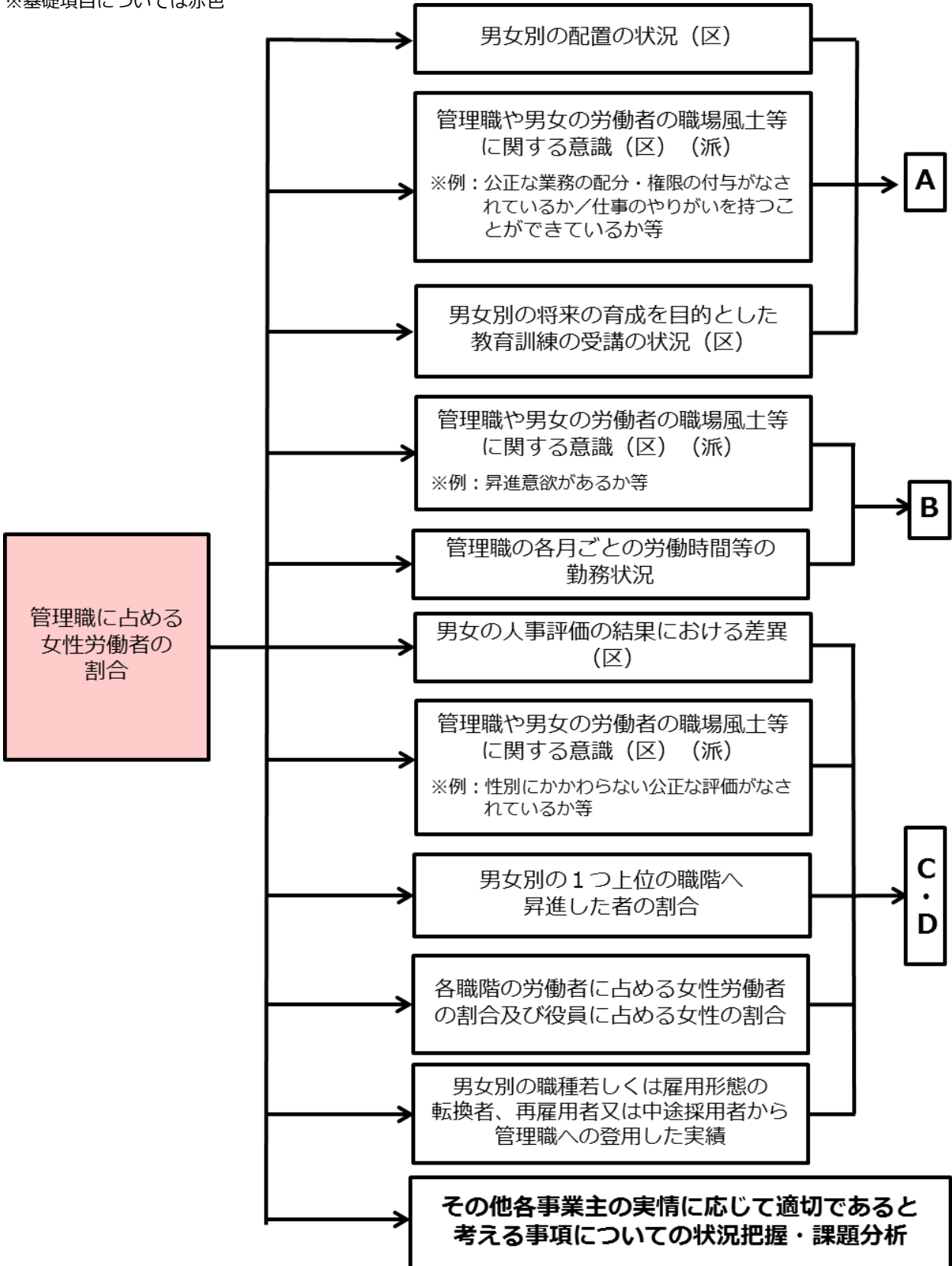
(※) 点線枠は、選択項目の把握の前提として確認すべき事項、選択項目以外の項目等

	課題分析の視点例	取組例
A	<ul style="list-style-type: none"> ■ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。 ■ 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 ● 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ● 組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施 ● サービス残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック ● 残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等
B	<ul style="list-style-type: none"> ■ 長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 ● 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 ● 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する360度評価（部下からの評価） ● 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
C	<ul style="list-style-type: none"> ■ 一部の雇用管理区分（例：総合職等）において、特に長時間労働になっていないか。 ■ 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働になっていないか。 ■ 必要な時に、休みが取れる職場になっているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し ● 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築《再掲》 ● 個人単位で業務の繁閑がある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成
D	<ul style="list-style-type: none"> ■ 生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力の強化のための研修 ● チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 ● 業務プロセス等の分析・削減と定期的検証 ● 生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有
E	<ul style="list-style-type: none"> ■ 顧客企業に即応を求められることが、長時間労働の要因となっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織トップによる顧客企業に対するワーク・ライフ・バランスに関する理解醸成

課題分析における判断の目安例：

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
- ② 男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合
- ①又は②の場合、男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



	課題分析の視点例	取組例
A	<ul style="list-style-type: none"> ■ 若手のうちの男女平等な配置（業務配分・権限付与を含む）と育成がなされているか。 ■ 女性労働者が、出産・子育てに一定の時間制約を抱えやすいことを前提とした、計画的な育成が行われているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 ● 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ● 労働者一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成するなど中長期の視点で育成を検討 ● 重要だが家庭と両立しづらい職務経験（海外勤務等）の出産・子育て期以前の積極的な付与
B	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性労働者が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持つことができるか。 ■ 管理職が長時間労働であり、女性労働者にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちづらいような状況となっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング ● 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 ● 管理職層の女性労働者が育成されていない場合におけるロールモデルとしての女性管理職の育成や中途採用 ● 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底《再掲》
C	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育児休業や子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか。 ■ 性別にかかわらず公正な評価・登用が各職階ごとに行われているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 ● 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング《再掲》 ● 組織のトップ等による女性労働者の部門ごとの登用状況のモニタリング／個別育成計画の策定
D	<ul style="list-style-type: none"> ■ （過去の育成に男女間格差があったために）同世代の男性労働者に比べ、女性労働者の育成が遅れがちになっていないか。 ■ 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者が、新卒採用による入社者と同様に登用の機会が与えられるよう、十分育成されているか。 ■ 周囲に同性（女性）の管理職が少ないために新人の女性管理職が自信を持ちづらい状況にないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成（研修への参加や、現管理職が定めるサクセッションプラン（後継者育成計画）の対象者に女性労働者を積極的に含め、現管理職からの集中的なOJTを行う等） ● 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対する研修やメンタリング等によるサポートの実施 ● 新人管理職に対する役員等によるメンタリングの実施

ステップ1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。

行動計画には、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込むこととされています。

また行動計画を策定する際には、P.20、21の策定例も参考にしてください。

目標設定について

●計画期間

平成28年度から平成37年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年から5年間に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行いましょう。

●目標設定

- ・目標は、1つ以上数値で定める必要があります。
- ・状況把握、課題分析の結果、事業主の実情に応じて課題であると判断したものに対応し、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標を設定しましょう。
- ・できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標を設定することが効果的です。
- ・数値目標は、実数、割合、倍数など数値を用いるものであればいずれでもよいですが、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準にしましょう。

<数値目標の例>

- ・採用者に占める女性比率を●%以上とする。
- ・営業職で働く女性の人数を●人以上とする。
- ・男女の勤続年数の差を●年以下とする。
- ・従業員全体の残業時間を月平均●時間以内とする。
- ・管理職に占める女性比率を●%とする。
- ・課長級／部長級／役員に占める女性比率を●%以上とする。
- ・非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講率を男女ともに●%以上とする。
- ・女性の選抜研修等の受講人数を男性と同水準の●人以上とする。
- ・女性の人事評価結果の平均値を男性と同水準の●ポイント以上とする。

●取組内容

- ・取組内容を決定する際は、最も大きな課題として数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきか検討しましょう。
- ・取組内容と併せて実施時期も検討しましょう。

【留意点】 行動計画の内容は、**男女雇用機会均等法（均等法）に違反しない内容とすることが必要**です。

募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取組については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（女性が4割を下回っている）雇用管理区分であるなど、一定の場合以外は、法違反として禁止されています。

女性が4割を上回っている雇用管理区分において女性の活躍を推進しようとする場合は、男女労働者ともに対象とした取組を実施することにより、数値目標の達成をめざしましょう。

ここではS社を例に、均等法に違反しない目標・取組とするための検証をしていきます。

※行動計画の詳細な策定例については、P.20、21をご参照ください。

均等法違反とならないために

(S社) ・全労働者のうち女性が8割以上で、各雇用管理区分ごとでも女性の割合は6割以上。

・女性の管理職割合は約5割（各雇用管理区分ごとでは4～5割）。

<S社の行動計画の目標>

管理職に占める女性割合を8割まで引き上げる …①

※目標達成のための取組

女性管理職割合を上げるため、

× **女性のみを対象とした管理職育成研修を実施する** …②

○⇒**対象者となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する**

× **昇進基準を満たす労働者の中から、女性を優先的に昇進させる** …③

○⇒**男女公正な昇進基準となっているかを検証し、必要に応じて基準の見直しを行う**

①：均等法違反とはなりません。

全労働者数に占める女性の割合を踏まえて女性管理職割合の数値目標が設定されており、問題ありません。

②：均等法に違反します。

一つの雇用管理区分における女性労働者の割合が4割を下回っている職務等に従事するために必要な教育訓練については、その対象を女性のみとしても均等法違反とはなりません。S社の場合は既に女性の割合が4割を超えているため、女性のみを対象とした研修等を実施することは均等法に違反します。

⇒**女性のみではなく、対象となる男女社員に対して管理職育成のための研修を行うという取組であれば問題ありません。**

③：均等法に違反します。

既に各雇用管理区分において、女性の管理職割合が4割を超えているため、女性を優先的に取扱うことは均等法に違反します。

⇒**女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男性が昇進しやすい基準になっていないかどうかを検証し、男女公正な昇進基準になっていない場合には見直しを行うという取組であれば問題ありません。**

【行動計画策定にあたっての留意点】

- 女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要です。組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んでいくことが重要です。
- 非正社員を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要です。このため、例えば、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定・推進のための体制（委員会等）を設けることが効果的です。また、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めていきましょう。
- 両立支援制度の整備を進め、女性の活躍推進に早くから取り組んできた事業主であっても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていなかったり、長時間労働等の働き方に課題があるために、十分な効果が現れていないことがあります。このように、職場風土や長時間労働等の働き方に課題がある場合は、その是正に取り組むことが効果的です。
- 派遣労働者については、派遣元事業主が責任を持って、状況把握、課題分析、行動計画の策定等に取り組む必要があります。
他方、長時間労働の是正や職場風土改革に関する取組は、職場単位で行うことも重要であるため、派遣先事業主は、派遣労働者も含めた全ての労働者に対して取組を進めていきましょう。
また、長時間労働や職場風土に関する課題については、派遣元事業主は、派遣労働者の派遣先ごとに状況把握、課題分析を行い、必要な場合には、派遣先の人事労務担当者と話し合う等、取組を推進するよう働きかけるとともに、必要なフォローアップを行うことが重要です。
- 社内に女性管理職等のロールモデルがまだ育成されていない企業においては、外部から女性管理職等を登用することも考えられますが、男性労働者と同様に、自社で働く女性労働者を育成、登用していくことも重要です。



「行動計画策定支援ツール」をご活用下さい！

- 自社の女性活躍に関して抱える問題点を明らかにするため、「女性活躍推進法」に基づき企業が実施する状況把握、課題分析について、支援するためのツールです。
- ツールでは、4つの基礎項目の把握により、女性の活躍に関する状況をタイプ別に分け、そこから必要に応じた選択項目を把握することで、課題・取組内容をいくつか提案いたします。
- 自社の状況にあった課題、行動計画の目標や取組内容を設定する上で是非参考にしてください。

「行動計画策定支援ツール」

厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法ホームページ：P.2参照）からご覧ください！
ツール活用についてのマニュアルも別途ご用意しています。

行動計画の社内周知、公表

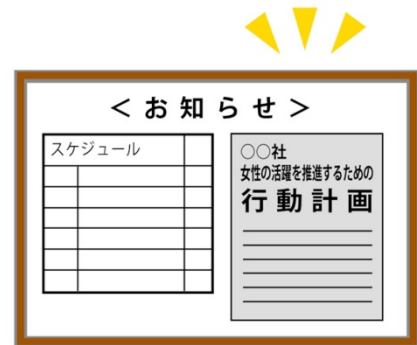
策定した行動計画は社内周知を行い、外部に公表をしましょう。

行動計画の社内周知について

行動計画に定めた目標の達成に向けて組織全体で取り組んでいくため、策定・変更した行動計画は、非正社員を含めた**全ての労働者に周知**しましょう。

【周知の方法】

- ・ 事業所の見やすい場所への掲示
- ・ 書面での配布
- ・ 電子メールでの送付
- ・ イン트라ネット（企業内ネットワーク）への掲載 など



※事業所への備え付けによって労働者へ行動計画の周知を行う場合は、労働者に対し備え付けの場所が十分に周知されており、かつ、労働者にとって手に取りやすい場所（例えば、休憩室等）に備え付けるなど、労働者が容易に行動計画を随時確認できる方法が適当です。

また、策定・変更した行動計画は、組織トップ主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底しましょう。

行動計画の外部への公表について

策定・変更した行動計画は、求職者などが各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組などを知ることができるよう、また事業主間で効果的な取組などを情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、**外部に公表**しましょう。

【周知の方法】

- ・ 厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載
（詳細は、P.30を参照。）
- ・ 自社のホームページへの掲載 など

行動計画の策定例

行動計画の策定例をご紹介します。自社の課題にあった計画を策定していきましょう。

策定例①

【女性の応募者が少なく、配置にも偏りがある会社】

株式会社A 行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成30年3月31日
2. 当社の課題
 - (1) 女性の応募者がそもそも少なく、女性の技術者が少ない。
 - (2) 女性のほとんどは事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。
3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性を現員の2人から10人以上に増加させる。

<取組内容>

- 平成28年 4月～ 技術系の女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットの内容を見直し、改定する。
- 平成28年 6月～ 大学・高专での学生向け説明会の実施をめざし内容を検討、平成28年度から毎年1回以上実施する。
- 平成28年 10月～ 技術系の学科卒業生で事務職に配置されている女性社員の技術職への転換の希望を把握する。
- 平成29年 2月～ 女子学生を対象とした現場見学会を年1回以上開催する。

目標2：これまで女性の配置のなかった現場事務所3か所以上に、新たに技術系の女性社員をそれぞれ1人以上配置する。

<取組内容>

- 平成28年 4月～ 現場長ヒアリング等により女性を配属する上での課題について把握し、解決策について検討する。
- 平成28年 6月～ 女性の体格に合わせた安全具を購入する。
- 平成29年 3月～ 配属可能な課室を決定、配属予定者に必要な研修を実施する。
- 平成29年 4月～ 配属を実施。以後毎月フォローアップ・ヒアリングを実施する。
- 平成29年 4月～ 技術系女性社員の交流会を開催する。

策定例②

【管理職の女性割合が少ない会社】

株式会社B 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： **平成28年4月1日** ～ **平成32年3月31日**

2. 当社の課題

課題1：採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

課題3：女性が配属されている部署が男性と比較して限定されている。

3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：人事評価基準について見直しを図る。

- 平成28年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 平成30年 4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。
- 平成31年 4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- 平成28年 6月 ～ 研修プログラムの検討。
- 平成28年10月 ～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施。
- 平成29年 4月 ～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- 平成29年 7月 ～ 管理職育成キャリア研修の実施（10月、12月、翌年1月開催）。
- 平成29年 7月 ～ 併せて管理職を対象とした研修を実施。

取組3：これまで女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

- 平成28年 5月 ～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- 平成28年 8月 ～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析。
- 平成28年 11月 ～ 「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を活用し、営業部門等のロールモデルとなる女性社員によるメンター制度を社内で立ち上げ。
- 平成29年 1月 ～ 対象となる女性職員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施。
- 平成30年 4月 ～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。

行動計画を策定・変更したら、郵送、持参により都道府県労働局（冊子裏面参照）に届け出ましょう。

届出には、以下の事項の記載が必要です。

<必要記載事項>

- ・一般事業主の氏名又は名称及び住所（法人の場合は、代表者の氏名）
- ・常時雇用する労働者の人数
- ・一般事業主行動計画を策定・変更した日
※変更した場合は、変更内容
- ・一般事業主行動計画の計画期間
- ・一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
- ・達成しようとする目標及び取組の内容の概況
- ・一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
- ・一般事業主行動計画の外部への公表方法
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する情報の公表の方法

- 一般事業主行動計画を策定・変更した旨の届出は、次ページの「一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）」以外の様式による届出であっても、上記の必要事項が記載されていれば、有効な届出となります。

※「一般事業主行動計画策定・変更届」及び「一般事業主行動計画策定・変更届 次世代法・女性活躍推進法一体型」の様式については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ：P.2参照）に掲載しています。

- 一般事業主行動計画を策定・変更した旨は、当該一般事業主の住所（法人にあっては、主たる事務所の所在地）を管轄する労働局に届け出てください。

行動計画策定届の記入例

ここでは、一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）により、記入例をご紹介します。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

この届出を提出する日を記入してください。

様式第1号（省令第一条及び第五条関係）（第一面）

女性活躍推進法

（日本工業規格A列4番）

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 28年 4月 1日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな）

一般事業主の氏名又は名称 **かぶしきがいしゃ えい 株式会社 A**

（ふりがな）

（法人の場合）代表者の氏名 **代表取締役 まるまる ○○○○ 印**

住 所 〒100-0000

東京都千代田区○○○

電 話 番 号 △△△-△△△△-△△△△

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 **581** 人
 ① 男性労働者の数 **327** 人
 ② 女性労働者の数 **254** 人

2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成 28年 4月 1日

3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 28年 4月 1日 ～ 平成 30年 3月 31日

5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示
 ② 書面の交付
 ③ 電子メールの送信
 ④ その他の周知方法
 ()

6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 ① インターネットの利用（自社のホームページ **女性活躍・両立支援総合サイト**・その他 ())
 ② その他の公表方法
 ()

7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 ① インターネットの利用（自社のホームページ **女性活躍・両立支援総合サイト**・その他 ())
 ② その他の公表方法
 ()

8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
 (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (**済**)
 (2) 選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）
 (**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**)

一般事業主行動計画の担当部局名	○○○○部
（ふりがな） 担当者の氏名	まるまる

1 この届出書を提出する日または提出前の1カ月以内のいずれかの日の「常時雇用する従業員数」（P.3参照）を記入してください。
また、同様に、男女別の労働者数を記入してください。

2 該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

5 該当するものに○をつけてください。
④を選んだ場合は、方法を記入してください。

6及び7 該当するものに○をつけてください。
①を選んだ場合は、括弧内の具体的方法に○をつけ、「その他」の場合は、具体的に記入してください。

8 (2) 選択項目を把握、分析した場合は、その代表的な項目を記入してください。

この届出についての担当部局名と担当者の氏名を記入してください。

届出を行う一般事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）または名称、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

4 計画期間を記入してください。

届出

9 (1)
達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容と目標の分類番号（①～⑤）記入してください。

様式第1号（第一条及び第五条関係）（第二面・第三面）

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）
（1）達成しようとする目標の内容（分類について（2）の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

分類
④

管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

（2）女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

9 (2)
取組の内容として定めた事項について、例示項目を定めた場合は、該当する記号（ア～カ）に○をつけてください。

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
④ 配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	<p>ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与</p> <p>イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング</p> <p>ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング</p> <p>エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援</p> <p>オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施</p> <p>カ その他 （アンケート等による女性社員に対する研修ニーズの把握）</p>
⑤ 多様なキャリアコースに関する事項	<p>ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等）</p> <p>イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用</p> <p>エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p> <p>オ その他 （ ）</p>

9 (2)
「その他」の項目を定めた場合は、その概要を記入してください。

届出

（※）「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。
「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条の「通常の労働者」をいうこと。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。

<次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出>

女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出については、**両法に定める要件をいずれも満たし、かつその計画期間を同一とする場合に、両法に基づく行動計画を一体的に策定、届出ができます。**

策定届については、以下の次世代法・女性活躍推進法一体型様式により、一体として届出できますので、記入例についてご紹介します。

様式第2号（次世代法第一条の二及び第二条並びに女活省令第一条及び第五条関係）（第一面）（日本工業規格A列4番）

次世代法・女性活躍推進法 一体型

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 28年 4月 1日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな） 一般事業主の氏名又は名称

かぶしきがいしゃ えい 株式会社 A

（ふりがな） （法人の場合）代表者の氏名

まるまる 代表取締役 ○○○○

印

主たる事業 ×××××

住 所 〒100-0000 東京都千代田区○○○

電 話 番 号 △△△-△△△△-△△△△

一般事業主行動計画を（策定）変更したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 **581** 人（うち有期契約労働者 **51** 人）
 - 男性労働者の数 **327** 人
 - 女性労働者の数 **254** 人
2. 一般事業主行動計画を（策定）変更した日 平成 28年 4月 1日
3. 変更した場合の変更内容
 - ① 一般事業主行動計画の計画期間
 - ② 目標又は次世代育成支援対策・女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り。）
 - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 28年 4月 1日 ～ 平成 30年 3月 31日
5. 規定整備の状況
 - ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無)
 - ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有・無)
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 平成 28年 4月 1日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 - ① インターネットの利用（自社のホームページ・女性活躍・両立支援総合サイト（両立支援のひろば））その他（ ）
 - ② その他の公表方法（ ）
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け
 - ② 書面の交付
 - ③ 電子メールの送信
 - ④ その他の周知方法（ ）
9. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 - ① インターネットの利用（自社のホームページ・女性活躍・両立支援総合サイト・その他（ ））
 - ② その他の公表方法（ ）
10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（くるみん認定）の申請をする予定 (有・無・未定)
11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定 (有・無・未定)

1 男女別の労働者数及び有期契約労働者の数を記入してください。

5 該当するものに○をつけてください。

届出を行う一般事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）または名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

10及び11 認定（くるみん）又は特例認定（プラチナくるみん）を希望するかどうかについて、該当するものに○をつけてください。なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請及び特例認定申請ができなくなるわけではありません。

届出

12. 次世代育成支援対策の内容

行動計画策定 指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
		イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
		ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
		エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
		オ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 (イ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
		カ 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
		キ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
		ク 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
		ケ 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
		コ 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施
		サ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
		シ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
		ス 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

	その他	(概要を記載すること)
② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	所定外労働の削減のための措置の実施
	イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
	ウ	短時間正社員制度の導入・定着
	エ	在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
	オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
	その他	(概要を記載すること)
	2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1)
	(2)	地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
	(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
	(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
	(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進
	その他	(概要を記載すること)

13. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況

(1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)

(2) 選択項目の状況把握・分析の実施 (把握した場合、その代表的なもののみを記載)
(**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**)

14. 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標及び取組の内容の概況 (一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可)

(1) 達成しようとする目標の内容 (分類について(2)の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。)

分類	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center;"> 管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。 </div>
④	

以下、P.24の第1号様式と同様。

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情報を公表しましょう。

自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍しやすい企業にとっては、優秀な人材の確保や競争力の強化につながる事が期待できます。

情報公表の項目について

- 以下の項目の中から、公表する項目を1つ以上選択しましょう。
- 必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではありませんが、公表範囲そのものが事業主の女性の活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意しましょう。

【情報公表項目】

1 採用

- ・ 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）…①
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合（区）(派)

2 継続就業・働き方改革

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異…②
- ・ 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…③
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間（区）(派)…③
- ・ 有給休暇取得率

3 評価・登用

- ・ 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

4 再チャレンジ（多様なキャリアコース）

- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績（区）(派：雇入れの実績)
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績…④

【留意点】

- ・ （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。ただし、属する労働者数が全労働者のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区とまとめて算出して公表して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く）。
- ・ （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。

<定義、計算方法>

以下については、状況把握項目と**定義が異なります**ので、ご注意ください。

状況把握項目の定義についてはP.5及びP.7を参照ください。

- ①中途採用を含む。
- ②期間の定めのない労働契約を締結している労働者が対象
- ③「1年間の対象労働者の（法定時間外労働+法定休日労働）の総時間数の合計」÷12(か月)÷「対象労働者数」
 ※これにより難しい場合は
 = [「1年間の対象労働者の総労働時間数の合計」 - 「1年間の法定労働時間の合計 = (40×1年間の日数÷7)×対象労働者数」]
 ÷12(か月)÷「対象労働者数」
 ※対象労働者：A・B・Cを除く
 A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の2）、管理監督者等（労働基準法第41条）
 B パートタイム労働者（パートタイム労働法第2条の短時間労働者）
 C 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の3）、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の4）
- ④・再雇用の対象者は、「正社員」（P.3の（※2）参照）として雇い入れる場合に限る。
 ・中途採用の対象者は、おおむね30歳以上の者を「正社員」（P.3の（※2）参照）として雇い入れる場合に限る。

<女性の活躍に関する情報公表の例>

例 1

労働者の一月当たりの平均残業時間

全体 10.2 時間

- 総合・事務職 : 19.8 時間
- 総合・技術職 : 17.2 時間
- 一般・事務職 : 15.6 時間
- 一般・技術職 : 12.5 時間
- パート : 0.42 時間
- 派遣社員 : 0.23 時間

(平成27年12月1日現在)

例 2

【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】

平成28年4月現在

(職 種)	(男 性)	(女 性)
○グローバル職	58%	42%
○アソシエイト職	52%	48%
○エリア職	37%	63%
○パート	28%	72%

公表方法について

- その時点に得られる最新の数値（特段の事情がない限り、古くとも公表時点の前々年度の数値）について公表しましょう。
- 公表した日を明らかにして、インターネットの利用などにより、女性の求職者が容易に閲覧できるよう公表しましょう。

【公表の方法】

- ・厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載（詳細は、P.30を参照。）
- ・自社のホームページへの掲載 など
- 公表に際しては、求職者の企業選択により資するよう、行動計画と一体的に閲覧できるようにすることが望まれます。

公表の頻度について

情報公表の内容については、おおむね年1回以上更新し、いつの情報なのか分かるよう更新時点を明記しましょう。

女性の活躍推進企業データベース

行動計画の外部への公表や自社の女性の活躍に関する情報を公表する際、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご活用ください。

<女性の活躍・両立支援総合サイト>



「女性の活躍・両立支援総合サイト」では、

- 業界内・地域内での**自社の位置付け**を知ることができます。
- 自社の**取組**を学生や一般の方々に**アピール**できます。

是非この機会にご活用ください！

<http://www.positive-ryouritsu.jp/index.html>

女性の活躍推進企業データベースのイメージ

【一覧画面（業種別等）】

企業名	企業認定	採用した労働者に占める女性の割合【定義1】		採用における男女別の競争倍率【定義2】		労働者に占める女性労働者の割合		(1)男女別の平均継続勤務年数【定義3】又は(2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合【定義4】		男女別の育児休業取得率【定義5】		一月当たりの労働者の平均残業時間【定義6】		年次有給休暇取得率【定義7】	係長級に占める女性の割合【定義8】	管理職に占める女性の割合【定義9】	役員に占める女性の割合【定義10】	男女別の職種又は雇用形態の転換実績【定義11】			男女別の再雇用又は中途採用の実績【定義12】		
		女性(注)	男性	女性(注)	男性	女性(注)	男性	女性(注)	男性	女性(注)	平均残業時間	取組有無(注)	有給休暇取得率(注)	比率/人数(注)	比率/人数(注)	比率/人数(注)	転換内容	男性	女性(注)	再雇用/中途採用	男性	女性(注)	
A社	社名をクリックすると、各社の詳細画面が見られます。	40%	5倍	10倍	10%	(1) 20年	10年	10%	98%	30時間	有	35%	30%	20%	10%	一般職→総合職	1人	1人	再雇用	1人	1人		
B社		35%	4倍	5倍	25%	(2) 70%	50%	1%	90%	28時間	有	10%	50%	30%	20%	パート→正社員	2人	2人	中途採用	2人	2人		
C社		45%	12倍	15倍	40%	(1) 19年	11年	20%	100%	15時間	有	60%	20人	4人	0人	パート→正社員	1人	1人	中途採用	1人	1人		
D社		48%	5倍	8倍	45%	(2) 15年	8年	2%	93%	20時間	無	40%	10人	2人	0人	その他	1人	1人	※1	再雇用	1人	1人	
E社		55%	10倍	18倍	48%	(1) 75%	60%	30%	100%	18時間	有	55%	40%	30%	10%	パート→正社員	1人	1人	中途採用	1人	1人		
F社		40% ※1	8倍	12倍 ※2	30% ※1	(2) 60%	40%	3%	95%	25時間	有	20%	20%	5%	0%	一般職→地域限定職	2人	2人	中途採用	2人	2人		

※データベースは平成28年2月下旬頃に開設予定です。

- **行動計画の外部への公表**（P.19）及び**女性の活躍に関する情報公表**（P.29）の掲載先として、このデータベースを是非ご活用ください。

※情報公表の項目の他にも、自社の取組を自由に記載することができます。

※先行する他社の取組を検索、閲覧し、自社の行動計画を策定するヒントとすることもできます。

- **認定取得時の実績や取組状況**は、このデータベースで公表してください（P.31参照）。また、認定取得後の実績等についても、このデータベースで公表する必要があります。

認定取得を目指しましょう

行動計画の策定・策定した旨の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

認定取得のメリット

- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。
- 認定企業であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。

認定の段階

(法施行前からの実績を含めることは可能)

1段階目 以下のいずれも満たすことが必要です。

- ・ 次ページに掲げる基準のうち**1つ又は2つ**の基準を満たし、その実績を**厚生労働省のウェブサイト(※)に毎年公表**していること。
- ・ 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
- ・ 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

(※)厚生労働省のウェブサイトとは、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」P.30参照。以下同じ。

2段階目 以下のいずれも満たすことが必要です。

- ・ 次ページに掲げる基準のうち**3つ又は4つ**の基準を満たし、その実績を**厚生労働省のウェブサイトに毎年公表**していること。
- ・ 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
- ・ 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

3段階目 以下のいずれも満たすことが必要です。

- ・ 次ページに掲げる基準の**全て**を満たし、その実績を**厚生労働省のウェブサイトに毎年公表**していること。
- ・ 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

- ★ 次ページに掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。
 - 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
 - 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
 - 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

認定基準

以下の、評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が変わります。

【評価項目①：採用】

男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること

※『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」』×0.8が、『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

【評価項目②：継続就業】

①「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0.7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

②「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継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8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に限る）

【評価項目③：労働時間等の働き方】

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること

（計算方法は、P.5の状況把握項目を参照。P.5③のA・Cを除く）

【評価項目④：管理職比率】

①管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること

（※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法ホームページ：P.2参照）に掲載。）

又は

②『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること

【評価項目⑤：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度に、以下について大企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業は1項目以上の実績を有すること

A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）

B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

※正社員、非正社員の定義についてはP.3の（※2）参照。「非正社員」には、派遣労働者を含む。

注）雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

※認定制度について、詳しくは「認定パンフレット」をご覧ください。

よくある質問

Q1

状況把握について、雇用管理区分ごととされている項目については、全ての雇用管理区分ごとに把握しなければならないのでしょうか。

A1

基礎項目（必ず把握する項目）で雇用管理区分ごととされている項目については、全ての雇用管理区分について把握しなければなりません。

選択項目については、把握するか否かも含めて任意であることから、雇用管理区分ごとに把握すべきとされた項目を全ての雇用管理区分ごとに把握していない場合であっても、法に基づく状況把握をしたこととはなりません。このため、派遣労働者も含め、どの雇用管理区分までを把握するか、どの雇用管理区分をまとめて把握するかなどは、各事業主の実情に応じて判断いただいても法律上違反とはなりません。

Q2

行動計画を策定し、実施している期間中に、常時雇用する労働者数が300人以下となった場合は、どうすればいいですか。

A2

300人以下となった時点で、女性活躍推進法第8条に基づく届出等は努力義務となりますが、引き続き取組を進めることが望まれます。

Q3

既に女性が活躍している場合や女性がほとんどいない場合でも行動計画を策定する必要があるのでしょうか。

A3

常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主においては、例外なく策定等が義務付けられます。

既に女性が十分活躍している事業主においても、状況把握、課題分析を行っていただき、実情に応じて、現状よりも一歩進める取組などをご検討ください。

また、女性がほとんどいない事業主においては女性の採用を拡大するなどの取組から始めることが考えられます。

- 其他のご質問については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ：P.2参照）に掲載していますので、ご参照ください。

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）（抄）

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

第2節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、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、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第20条第1項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

- 一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第16条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令(抄) (平成27年10月28日厚生労働省令第162号)

(法第8条第1項の届出)

第1条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「法」という。)第8条第1項の規定による届出は、次に掲げる事項を記載した届出書を国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)の住所を管轄する都道府県労働局長(以下「所轄都道府県労働局長」という。)に提出することによって行われなければならない。

- 一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名
- 二 常時雇用する労働者の人数
- 三 一般事業主行動計画(法第8条第1項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。)を定め、又は変更した日
- 四 一般事業主行動計画の計画期間
- 五 一般事業主行動計画を定める際に把握したその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
- 六 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標及び当該取組の内容の概況
- 七 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
- 八 一般事業主行動計画の公表の方法
- 九 一般事業主行動計画を変更した場合にあっては、その変更内容
- 十 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法

(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等)

第2条 法第8条第1項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第1号から第4号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第5号から第25号までに掲げる事項を把握しなければならない。この場合において、第1号及び第2号に掲げる事項は、雇用管理区分(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は異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。以下同じ。)ごとに把握しなければならない。必要に応じて第5号から第12号まで、第14号、第16号、第19号から第22号まで、第24号及び第25号に掲げる事項を把握した場合も、同様とする。

- 一 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 二 その雇用する労働者(期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者との間で締結された2以上の期間の定めのある労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。)の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者に限る。)の男女の平均継続勤務年数の差異
- 三 その雇用する労働者(労働基準法(昭和22年法律第49号)第38条の2第1項の規定により労働する者及び同法第41条各号に該当する労働者を除く。第14号において同じ。)1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況
- 四 管理的地位にある労働者(以下「管理職」という。)に占める女性労働者の割合
- 五 女性の応募者(募集に応じて労働者になろうとする者をいう。以下同じ。)の数を採用した女性労働者の数で除して得た数及び男性の応募者の数を採用した男性労働者の数で除して得た数(第19条第1項第2号において「男女別の採用における競争倍率」という。)

- 六 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。第8条第1項第1号イにおいて「労働者派遣法」という。）第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）に占める女性労働者の割合
- 七 その雇用する労働者の男女別の配置の状況
- 八 その雇用する労働者の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
- 九 管理職、男性労働者（管理職を除く。）及び女性労働者（管理職を除く。）の配置、育成、評価、昇進及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識（派遣労働者にあつては、性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関するものに限る。）
- 十 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者若しくは新たに職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の7第1項各号（第4号を除く。）に掲げる施設若しくは職業能力開発総合大学の行う職業訓練を修了した者又はこれに準ずる者（以下「新規学卒者等」という。）として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該女性労働者であつて引き続き雇用されているものの数の割合並びに10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者（新規学卒者等として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該男性労働者であつて引き続き雇用されているものの数の割合（第19条第1項第5号において「男女別の継続雇用割合」という。）
- 十一 その雇用する女性労働者であつて出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて育児休業（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第1号に規定する育児休業をいう。以下同じ。）をしたものの数の割合及びその雇用する男性労働者であつて配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて育児休業をしたものの数の割合（第19条第1項第6号において「男女別の育児休業取得率」という。）並びにその雇用する労働者の男女別の育児休業の取得期間の平均期間
- 十二 その雇用する労働者の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
- 十三 その雇用する労働者の男女別の労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- 十四 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況
- 十五 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況
- 十六 その雇用する労働者に対して与えられた労働基準法第39条の規定による有給休暇（以下「有給休暇」という。）の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合（第19条第1項第9号において「有給休暇取得率」という。）
- 十七 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
- 十八 事業年度の開始の日における各職階の女性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から一つ上位の職階に昇進した女性労働者の数のそれぞれの割合及び事業年度の開始の日における各職階の男性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から一つ上位の職階に昇進した男性労働者の数のそれぞれの割合
- 十九 その雇用する労働者の男女の人事評価の結果における差異
- 二十 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者のセクシュアルハラスメント等に関する相談窓口への相談状況
- 二十一 その雇用する労働者の男女別の職種の転換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績
- 二十二 男女別の再雇用（定年後の雇入れを除く。以下同じ。）又は新規学卒者等及び定年後の者以外の者の雇入れ（以下「中途採用」という。）の実績
- 二十三 その雇用する労働者の男女別の職種若しくは雇用形態の転換をした者、再雇用をした者又は中途採用をした者を管理職へ登用した実績
- 二十四 その雇用する労働者（通常の労働者を除く。）の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況
- 二十五 その雇用する労働者の男女の賃金の差異

2 一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、前項で把握した事項について、それぞれ法第7条第1項に規定する事業主行動計画策定指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（法第8条第4項の周知の方法）

第3条 法第8条第4項の規定による周知は、事業所の見やすい場所へ掲示すること、書面を労働者へ交付すること又は電子メールを利用して労働者へ送信することその他の適切な方法によるものとする。

（法第8条第5項の公表の方法）

第4条 法第8条第5項の規定による公表は、インターネットの利用その他の適切な方法によるものとする。

（法第8条第7項の届出）

第5条 第1条の規定は、法第8条第7項の届出を行う中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下同じ。）について準用する。

(法第8条第7項の届出)

第5条 第1条の規定は、法第8条第7項の届出を行う中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下同じ。）について準用する。

(準用)

第6条 第2条の規定は一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする中小事業主について、第3条の規定は法第8条第8項において準用する同条第4項の規定による周知を行う中小事業主について、第4条の規定は法第8条第8項において準用する同条第5項の規定による公表を行う中小事業主について、それぞれ準用する。

(法第9条の申請)

第7条 法第9条の認定を受けようとする一般事業主は、基準適合一般事業主認定申請書（様式第1号）に、当該一般事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

(法第9条の認定の基準等)

第8条 法第9条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 次に掲げる事項のうち1又は2の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイト公表していること。

(1) 雇用管理区分ごとに算出した直近の3事業年度ごとに労働者の募集（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。以下この(1)において同じ。）に対する女性の応募者の数を当該募集で採用した女性労働者の数で除して得た数を当該3事業年度において平均した数にそれぞれ10分の8を乗じて得た数が雇用管理区分ごとに算出した直近の3事業年度ごとに労働者の募集に対する男性の応募者の数を当該募集で採用した男性労働者の数で除して得た数を当該3事業年度において平均した数よりもそれぞれ低いこと。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね10分の1に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること（雇用形態が異なる場合を除く。(2)及び(3)において同じ。)

(2) 雇用管理区分ごとに算出したその雇用する男性労働者（期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(2)において同じ。）の直近の事業年度における平均継続勤務年数に対するその雇用する女性労働者（期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(2)において同じ。）の直近の事業年度における平均継続勤務年数の割合がそれぞれ10分の7以上であること又は雇用管理区分ごとに算出した10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者（新規学卒者等として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該女性労働者であって直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合を10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者（新規学卒者等として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該男性労働者であって直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合で除して得た割合がそれぞれ10分の8以上であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね10分の1に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

(3) その雇用する労働者（労働基準法第38条の2第1項の規定により労働する者、同法第38条の3第1項の規定により労働する者及び同法第38条の4第1項の規定により労働する者並びに同法第41条各号に該当する労働者をく。）1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数を雇用管理区分ごとに算出したものが、直近の事業年度に属する各月ごとに全て45時間未満であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね10分の1に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

(4) 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値以上であること又は直近の3事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった女性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した女性労働者の数の割合を当該3事業年度において平均した数を直近の3事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった男性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した男性労働者の数の割合を当該3事業年度において平均した数で除して得た割合が10分の8以上であること。

(5) 直近の3事業年度において、次に掲げる事項のうち中小事業主にあつては1以上の事項、一般事業主（中小事業主を除く。）にあつては2以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣（労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣をいう。）の役務の提供を受ける一般事業主にあつては、(i)に掲げる事項及び次に掲げる事項（(i)に掲げるものを除く。）のうち1以上の事項）の実績を有すること。

(i) その雇用する女性労働者（通常の労働者を除く。）の通常の労働者への転換又はその指揮命令の下に労働させる女性の派遣労働者の通常の労働者としての雇入れ

(ii) 女性労働者のキャリアアップに資するよう行われる雇用管理区分間の転換（(i)に掲げるものを除く。）

(iii) 女性の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）

(iv) 女性の中途採用（おおむね30歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）

ロ イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

- 八 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
 - 二 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
 - ホ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。
 - 二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。
 - イ 前号イに掲げる事項のうち3又は4の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイト公表していること。
 - ロ 前号イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続して当該事項の実績が改善していること。
 - ハ 前号八からホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること
 - 三 次のいずれにも該当する一般事業主であること。
 - イ 第1号イに掲げる事項のいずれにも該当し、その実績を厚生労働省のウェブサイト公表していること。
 - ロ 第1号ハからホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること。
- 2 法第9条の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

(法第16条第1項の情報の公表)

第19条 法第16条第1項の規定による情報の公表は、次に掲げる事項のうち一般事業主が適切と認めるものを公表しなければならない。

- 一 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 二 男女別の採用における競争倍率
- 三 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合
- 四 その雇用する労働者（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。）の男女の平均継続勤務年数の差異
- 五 男女別の継続雇用割合
- 六 男女別の育児休業取得率
- 七 その雇用する労働者（労働基準法第38条の2第1項の規定により労働する労働者、同法第38条の3第1項の規定により労働する者及び同法第38条の4第1項の規定により労働する者、同法第41条各号に該当する労働者並びに短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第78号）第2条に規定する短時間労働者を除く。次号において同じ。）1人当たりの時間外労働及び休日労働の1月当たりの合計時間数
- 八 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者1人当たりの時間外労働及び休日労働の1月当たりの合計時間数
- 九 有給休暇取得率
- 十 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- 十一 管理職に占める女性労働者の割合
- 十二 役員に占める女性の割合
- 十三 その雇用する労働者の男女別の職種の転換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績
- 十四 男女別の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）又は中途採用（おおむね30歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）の実績

- 2 一般事業主が前項の規定により適切と認めるものとして公表する場合には、前項第1号から第3号まで、第6号、第8号及び第13号に掲げる事項は、雇用管理区分ごとに公表しなければならない。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数とその雇用する労働者の数のおおむね10分の1に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として公表することができるものとする（雇用形態が異なる場合を除く。）。
- 3 一般事業主は、第1項の規定により適切と認めるものとして公表するに当たっては、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その他の方法により、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ならない。

(法第16条第2項の情報公表)

第20条 前条の規定は、法第16条第2項の規定による情報の公表を行う中小事業主について準用する。

事業主行動計画策定指針（一般事業主行動計画に係る部分）

第一 女性の活躍の意義、現状及び課題

一 女性の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることである。

女性の管理職比率の上昇は、女性の活躍の一側面を測るものであるが、女性の活躍は、それだけでなく、あらゆる職階や非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等で働く一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。

二 女性の活躍の現状

我が国の雇用者に占める女性の割合は4割を超えている。一方、その半数以上は非正社員であり、また、管理職以上に登用されている女性の割合は1割に満たず、先進諸国やアジア諸国と比較しても、特に低い水準となっている。

三 女性の活躍に向けた課題

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の制定から30年経つが、依然として、我が国には、以下のとおり、採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において、男女間の事実上の格差が残っている。我が国の女性の活躍が十分でない現状は、以下に見るように、まず、こうした男女間の事実上の格差から生じており、その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある。

（一）採用

新規卒者について約4割の企業が男性のみを採用するなど、多くの企業が、男性に偏った採用を行っている。特に総合職などの基幹的職種において、採用における競争倍率をみると、男性に比して女性の方が狭き門となっている現状がある。

今後、我が国は生産年齢人口が急速に減少していく。企業は、男性のみを戦力とする姿勢では、人材確保が困難となることは必至であり、早期に、性別にかかわらず、意欲と能力本位の採用に改めていくことが求められる。

（二）配置・育成・教育訓練

企業内の配置において性別の偏りが見られ、育成・教育訓練の中心をOJTが占める職場が多い中、配置における性別の偏りが、育成・教育訓練の格差につながっている。また、Off-JTにおいても、将来的な育成に向けた教育訓練の状況について、男女間で格差が見られる。

グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めることから、早期に、性別にかかわらず配置・育成・教育訓練に切り替えていくことが求められる。

（三）継続就業

依然として、約6割の女性が第一子出産を機に退職する現状にある。仕事と子育ての両立が困難であることを理由とする退職の要因としては、長時間労働等の労働時間の問題と、職場の雰囲気の問題が大きい。また、仕事のやりがいを感じられているかということも継続就業に大きく影響する。

女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場としていくことは、組織の人材力を高めることに貢献することから、早期に、継続就業の障壁となっている事情を改善することが求められる。

（四）長時間労働の是正等の働き方改革

我が国は、男性の約4割、女性の約2割が、週49時間以上（残業時間が1日平均2時間以上相当）の長時間労働となっている。また、女性が昇進を望まない理由として最も多いのは、仕事と家庭の両立が困難になる点にある。こうした長時間労働は、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性が育児等の家庭責任を果たすことを困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となるとともに、我が国の少子化の要因ともなっている。このように、長時間労働は、その職場だけでなく、社会全体へ負の影響を及ぼすものである。

男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的かつ効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの労働生産性を高め、組織の競争力を高めることに貢献するものであり、早期に、男女を通じた長時間労働の是正等の働き方改革を実行することが求められる。

（五）評価・登用

約3から4割に上る男性管理職が、「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的な事項を必ずしもできていない。また、仕事と家庭の両立が困難であることと、ロールモデルが不在であることを主な背景として女性自身が昇進を望まない場合がある。

性別にかかわりのない公正な評価・登用は、組織内の多様性を高め、組織対応力の強化等につながるとともに、後進の女性のロールモデルとして、女性全体の意欲の喚起にもつながることから、早期に、男女区別なく評価し、昇進させることが徹底されるよう、評価・登用の透明性を高めることが求められる。

(六) 性別役割分担意識等の職場風土

我が国は、依然として、家事・育児の大半は女性が担っている現状にある。一方、育児等の家庭責任を果たすために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する不寛容な職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない人材が増加する。多様な背景を有する人材を活かす組織風土としていくことは急務であり、男女ともに、育児等の家庭責任を果たしながら、職場においても貢献していくという方向へ、社会・職場双方において意識改革を進めていくことが求められる。

(七) 再チャレンジが可能な職場

女性の約6割が第一子出産を機に退職する一方、育児が一段落して再就職を希望する女性は多い。しかし、その再就職の多くはパートタイム労働などの非正社員であり、働く時間・日を選べるという利点がある一方、必ずしもその意欲や能力を十分に活かせる雇用形態であるとは限らない。また、これまで、(1)のように、性別にかかわりのない公正な採用が必ずしも徹底されてこなかったことから、採用時の雇用管理区分にとらわれず、女性の意欲と能力を発揮できるようにする必要性は大きい。

今後、生産年齢人口が減少するので、意欲や能力のある女性の力を活かすことは、人材確保の上で有効な方策であり、早期に、妊娠・出産等を機に退職した女性の再雇用・中途採用や、意欲と能力を有する女性の職種又は雇用形態の転換を進めていくことが求められる。

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

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。以下「法」という。）においては、国及び地方公共団体と、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主については、自らの事業における女性の活躍に関する状況把握・課題分析（2）、行動計画の策定、周知・公表（3及び4）、自らの事業における女性の活躍に関する情報公表（6）が義務づけられている。また、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については、これらの努力義務が課されている。

これらの義務又は努力義務の履行に際しては、次の1から6までに規定する事項を踏まえて行うことが重要である。

一 女性の活躍推進に向けた体制整備

(一) 女性の活躍推進に向けた組織トップの関与・実務体制の整備等

女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、専任の担当者を配置するなど、継続的な実務体制を設けることが効果的である。

さらに、業界固有の課題等については、業界団体等を通じ、事業主間で連携することを通じて、より効果的な課題解決策を模索していくことも有効であると考えられる。

(二) 一般事業主行動計画の策定体制の整備

一般事業主行動計画（3（5）口を除き、以下「行動計画」という。）の策定に当たっては、非正社員を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、例えば人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定のための体制（委員会等）を設けることが効果的である。

また、法に基づく状況把握項目として把握した数字以外の定性的な事項も含めた職場の実情の的確な把握を行うことも重要である。このため、行動計画の策定の過程において、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

二 状況把握・課題分析

(一) 状況把握・課題分析の意義

行動計画は、自らの事業における女性の活躍の状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならない（法第8条第3項及び第8項）。

女性の活躍に向けては、第1の3で見たように、採用から登用に至る各雇用管理の段階において様々な課題があるが、いずれの課題が特に大きな課題であるかは、事業主ごとに多種多様である。状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とすることにある。

その際は、女性の活躍推進は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態において、全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要があることに留意し、雇用管理区分ごとの状況把握・課題分析が求められている項目に限らず、雇用管理区分ごとに実態が異なる可能性がある項目については、各事業主の実態に応じ、適切に雇用管理区分ごとの状況把握・課題分析を行うことが望ましい。

(二) 状況把握・課題分析

我が国の事業主においては、とりわけ、女性の採用者が少ないこと、第一子出産前後の女性の継続就業が困難であること、男女を通じた長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げていること、女性の活躍度合いを測る重要な指標の一つである管理職に占める女性比率が低いこと等の課題を抱える場合が多い。このため、全ての事業主において、これらの課題の有無の指標となる別紙1の第1欄の項目について、状況把握を行い、課題分析を行うことが求められる。

別紙1の第1欄の項目の状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、さらにその原因の分析を深めることが望ましい。課題分析は、各事業主の実情に応じて行うものであるが、その際は、別紙1の第2欄の項目を活用し、別紙2の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的である。

なお、雇用管理区分ごとの男女間の賃金格差の状況は、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の継続就業や登用の進捗を図る観点から有効な指標となりうる。

また、各事業主の実情に応じて、より深く課題分析を行うために他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、当該項目の状況把握や当該方法による分析を行うことも効果的である。

三 行動計画の策定

(一) 行動計画の策定対象となる課題の選定

行動計画においては、①計画期間、②数値目標、③取組内容及び実施時期を定めるものとされている（法第8条第2項）。

また、行動計画の策定等に際しては、状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならないものとされている（法第8条第3項及び第8項）。

状況把握・課題分析の結果、複数の課題の存在が明らかになる場合が多いと考えられるが、その場合は、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものを優先的に行動計画の対象とするとともに、できる限り積極的に複数の課題に対処することが効果的である。

(二) 計画期間の決定

法は平成37年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から平成37年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

(三) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、各事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、必ずしも、管理職に占める女性比率の上昇等に向けた数値目標である必要はない。むしろ、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行うとともに、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

(四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、各事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものについて、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきか検討を行うことが基本である。

検討の際は、組織全体にわたって、性別にかかわりのない公正な採用・配置・育成・評価・登用が行われるように徹底していくことが必要である。

その上で、我が国全体でみると、依然として、第一子出産前後の継続就業が困難なことが大きな課題となっているが、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていない場合や、長時間労働等働き方に課題がある職場の場合は、十分な効果が現れていないことが指摘されていることに留意する必要がある。したがって、職場風土や長時間労働等の働き方に関する課題を有する事業主においては、併せてその是正に取り組むことが効果的である。

さらに、取組内容については、別紙2の方法を参考に、内容及び実施時期を併せて決定することが必要である。なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨を個別に記載する必要はない。

(五) その他

イ 派遣労働者の取扱い

女性の活躍推進は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等において、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要がある。

派遣労働者については、女性の活躍推進の取組は、採用・配置・育成・継続就業等、一人一人の職業生活を通じた取組が求められることから、派遣元事業主が責任を持って、状況把握・課題分析を行い、行動計画の策定等に取り組む必要がある。

他方、職場風土改革に関する取組や長時間労働の是正は、職場単位で行うことも重要であることから、派遣先事業主は、派遣労働者も含めて全ての労働者に対して取組を進めていくことが求められる。

また、これら職場風土に関する課題や長時間労働という課題については、派遣元事業主は、派遣労働者の派遣先ごとに状況把握・課題分析を行い、必要な場合には、派遣先の人事労務担当者と話し合いを行うなど、取組を推進するよう働きかけるとともに、必要なフォローアップを行うことが重要である。

ロ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画との一体的策定・届出

法に基づく行動計画は、計画期間、計画目標、取組内容及び実施時期を定める必要があり、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して定める必要がある（法第8条第2項、第3項及び第8項）。

一方、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく行動計画は、計画期間、目標（数値目標に限らない）、対策内容及び実施時期を定める必要がある。

これら二つの法律に定める要件を満たしていれば、それぞれの法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能である。なお、その場合は、共通の様式を活用することにより、届出も一体的に行うことができる。

ハ 男女雇用機会均等法との関係

行動計画については、男女雇用機会均等法に違反しない内容とすることが必要である。

男女雇用機会均等法においては、募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を優先的に取り扱う措置のうち、同法に違反しないものは、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における措置であるなど、一定の場合に限られるとしている（「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成18年厚生労働省告示第614号）第2の14（1））。

女性の活躍推進に向けた取組として、女性労働者を優先的に取り扱う措置を講じる場合は、この点に留意が必要である。

なお、社内に女性管理職等のロールモデルがまだ育成されていない企業においては、外部から女性管理職等を登用することも考えられるが、男性労働者と同様に、自社で働く女性労働者を育成・登用することも重要であることに留意が必要である。

四 労働者に対する行動計画の周知・公表

(一) 労働者に対する周知

策定又は変更した行動計画については、労働者に周知することが求められている（法第8条第4項及び第8項）。

行動計画に定めた数値目標の達成に向けて組織全体で取り組むため、まずは、非正社員を含めた全ての労働者がその内容を知りうるように、書面の交付や電子メールによる送付等適切な方法で周知することが求められる。さらに、組織トップの主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底することが期待される。

(二) 公表

策定又は変更した行動計画については、公表することが求められている（法第8条第5項及び第8項）。

求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるようにするとともに、事業主間で効果的な取組等を情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、自社のホームページや国が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載等適切な方法で公表することが求められる。

五 行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、1の（2）の委員会等の行動計画の策定のための体制（例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得たもの）を活用することが効果的である。また、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立することが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。

また、行動計画の改定に向けた検討は、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

六 情報公表

(一) 情報公表の意義

事業主は、自らの事業における女性の活躍に関する情報公表が求められている（法第16条）。

情報公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある。

(二) 情報公表の項目及び方法

情報公表については、別紙3の項目の中から、各事業主が選択した項目について、自社のホームページや国が運営する「女性活躍・両立支援総合サイト」内の企業データベースへの掲載等、求職者が容易に閲覧できる方法によって行う必要がある。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられる。

公表に際しては、より求職者の企業選択に資するよう、情報公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望ましい。

なお、別紙3の項目の中から各事業主が選択した項目を公表すれば足り、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。

(三) 情報公表の頻度

情報公表の内容については、おおむね年1回以上、その時点で得られる最新の数値（特段の事情のない限り、古くとも前々事業年度の状況に関する数値）に更新し、情報更新時点を明記することが必要である。

七 認定

一般事業主（国又は地方公共団体以外の事業主）は、厚生労働省令で定める基準を満たすことにより、女性が活躍できる事業主としての認定を受けることができる（法第9条）。

認定を受けた事業主であることを幅広く積極的に周知・広報することにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等のメリットにつながることから、認定に向けて積極的な取組が期待される。

第三 女性の活躍推進に関する効果的な取組

女性の活躍推進に関する効果的な取組例は、別紙2のとおりであり、これを参考に、各事業主の実情に応じて、必要な取組を検討することが求められる。

一般事業主行動計画の策定等に関するお問合せは、**都道府県労働局雇用均等室**へ

【受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）】

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-896-4739	027-896-2227	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクセス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中央区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

平成27年度 女性活躍加速化助成金のご案内

女性活躍推進法（H28.4.1施行）にさきがけて、女性の活躍推進に取り組む事業主の方を支援する助成金です。

助成金の概要

女性活躍推進法（※）に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容（「取組目標」）等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び、数値目標を達成した事業主に対して助成金を支給します。

※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

【助成金の種類と支給金額】

●加速化Aコース

「取組目標」を達成した中小企業事業主（※）に対して支給

支給額：30万円（1事業主1回限り）

※中小企業事業主・・・常時雇用する労働者が300人以下の事業主

●加速化Nコース

「取組目標」を達成した上で、「数値目標」を達成した事業主に対して支給

支給額：30万円（1事業主1回限り）

支給までの流れ

<ステップ1>

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（以下「行動計画」といいます）を策定しましょう。



<ステップ2>

策定した「行動計画」について、都道府県労働局への届出、労働者への周知、公表や女性の活躍に関する情報公表を行いましょう。



<ステップ3>

数値目標の達成に向けた取組を実施し、取組目標を達成しましょう。

取組を実施したら【加速化Aコース】の支給申請が可能です！

30万円

中小企業のみ



<ステップ4>

数値目標を達成し、達成状況をサイトに公表しましょう。

数値目標を達成したら、【加速化Nコース】の支給申請が可能です！

30万円

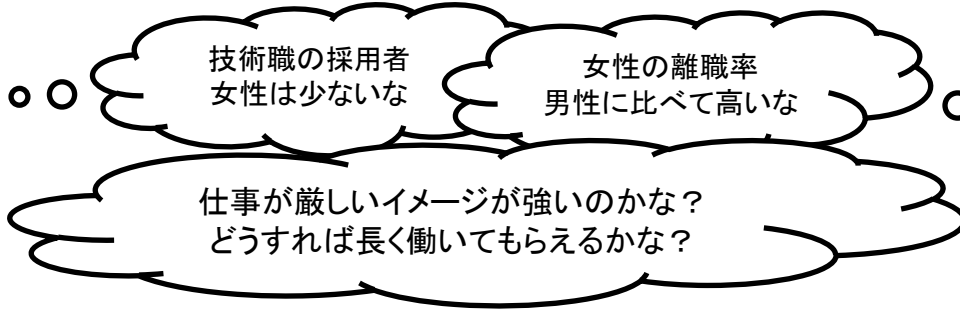
すべての企業

支給までの具体的なイメージ

ステップ1. 自社の女性の活躍状況を分析し、課題を見つけます。

☆行動計画を策定する際は、次の女性の活躍状況(①～④)は必ず把握する必要があります。

①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率



ステップ2. 課題を見つけたら、課題を解消するための取組内容を決めます。



我が社の課題は、技術職の女性が少ないこと、女性の離職率が高いことだ。

- 女性に技術職の魅力を伝え、応募者を増やすために理系の女子学生向けの説明会や職場見学会を実施するぞ！
- 現場帰りの女性が利用できるシャワー室を作って、女性が働きやすい環境を整えるぞ！

ステップ3. 行動計画を策定し、届出・周知・公表をします。

(株)A社 行動計画

①

1. 計画期間

平成27年XX月XX日～平成30年XX月XX日

2. 数値目標と取組目標

<数値目標>

- ・技術職の女性を現員(2人)から5人以上、採用者の女性比率を30%以上にする
- ・女性の離職率を30%以下にする

<取組目標>

- 平成XX年XX月～

女子学生にターゲットを絞った採用パンフレットを作成する

- 平成XX年XX月～

女子学生を対象とした職場見学会を開催する

- 平成XX年XX月～④

社内に男女別のシャワー室を整備する

☆毎週1日ノー残業デーを設定して、実施率95%以上を目指す！

⑤

☆行動計画には、①計画期間 ②現状をより良くする数値目標 ③数値目標達成のための取組目標 ④取組の実施時期を盛り込みましょう。

☆行動計画には必ず⑤「長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組」を盛り込んでください。

取組を実施(=取組目標を達成)した時点で、中小企業のみ【加速化Aコース】の支給申請が可能です！

☆複数の目標がある場合、どれか1つ実施した時点で申請可能です。

支給金額：30万円、対象事業主：中小企業

取組を実施し数値目標を達成したら、「数値目標を達成した」旨を公表してください。

☆複数の目標がある場合、どれか1つ達成した時点で申請が可能です。

【加速化Nコース】の支給申請ができます！

支給金額：30万円

対象事業主：大企業、中小企業

支給対象となる数値目標と取組目標の例

目標の区分	数値目標の対象となる項目	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	採用における女性の状況	<ul style="list-style-type: none"> ある採用区分で、「男性の応募者に占める採用者の割合」と「女性の応募者に占める採用者の割合」の差を●ポイントまで縮小する。 ある採用区分について、女性の採用人数を●人増加させ、かつ全採用者に占める女性割合を●%まで引き上げる。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施 性別にとらわれない公正な選考にむけたガイドラインの作成や採用担当者向けの研修の実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 部門別・職種別・職階別・雇用管理区分別の男女の配置状況 (※) 	<ul style="list-style-type: none"> ある雇用管理区分(女性の少ない職種等)で、女性の比率を●%まで引き上げる。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等 管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化
女性の継続就業に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 男女別の勤続年数の状況 女性の離職状況 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の退職率を●%以下とする 男女の勤続年数の差を●年以下に縮める 男女別の採用10年目の継続就業率を●%以上とする 	<ul style="list-style-type: none"> 部下の年休取得促進等を行った上司をプラス評価する人事評価制度の構築・実施 育児休業の取得経験が不利にならない評価制度や昇進・昇格基準の制定
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性の状況 (※) 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職の女性比率を●%以上とする。 課長級の女性管理職を●人増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 女性労働者のコース転換制度の利用状況 (※) 	<ul style="list-style-type: none"> 一般職から総合職に転換する女性 ●人以上増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 一般職から総合職への転換制度の構築、実施 総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナー、研修の実施

(※) 配置や登用、コース転換の対象となる女性労働者は、対象とする時点で通常の労働者(いわゆる正社員)である必要があります。

行動計画、女性の活躍の情報の公表について

☆行動計画を策定した時、数値目標を達成した時には、以下の情報を「**ポジティブ・アクション応援サイト**」に公表する必要があります。

- ①行動計画策定時 →
- 策定した行動計画
 - 女性の活躍の状況に関する情報
 - (①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率等、省令に定める14項目のうち、適切な項目を選択)
- ②数値目標達成時 → 数値目標の達成状況

★「ポジティブ・アクション応援サイト」は、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を紹介しているサイトです。自社の取組を掲載し、紹介することが可能です。



検索！

ポジティブ・アクション応援サイト



<http://www.positiveaction.jp/pa/>

ステップ4. 目標を達成したら支給申請をしましょう

取組目標を達成！【加速化Aコース】の支給申請ができます。

目標達成期限：行動計画期間内

支給申請期間：取組目標達成日の翌日から2か月以内

数値目標を達成！【加速化Nコース】の支給申請について

目標達成期限：取組目標達成日の翌日から3年以内

支給申請期間：数値目標達成の日の翌日から2か月以内

※同一の数値目標について、「ポジティブ・アクション能力アップ助成金」を受給していた場合には、併給調整により【加速化Nコース】を受給することはできません。

<ポイント>

支給申請の際は、所定の支給申請書に以下の資料を添えて、本社を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出して下さい。

・行動計画（写）、行動計画及び情報の公表を行ったことがわかる資料、目標を達成したことを確認できる資料 等



平成24年4月1日以降に、行動計画に準じた計画を策定し取組を行っていた場合の特例

平成24年4月1日以降に、行動計画に準じた計画を策定し取組を行っていたが、数値目標又は取組目標のいずれかが定められていなかった場合は、定められていなかった目標について、支給申請日までに新たに定め、労働者への周知等の要件を満たせば、以下の期間支給申請を受け付けます。

特例による支給申請期間：「一般事業主行動計画策定・変更届」の届出をした日の翌日から2か月以内

☆助成金の内容は平成28年度以降に変更の可能性があります。

☆ここに記載のあるものの他にも、詳細な要件などがあります。支給要件の詳細、申請に必要な書類等に関するお問い合わせは、**最寄りの都道府県労働局雇用均等室**までお気軽にどうぞ。

厚生労働省のHPもご覧ください。 (<http://www.mhlw.go.jp/>)

トップページ> 分野別の政策> 雇用・労働> 雇用均等> 事業主の方へ> 事業主の方への給付金のご案内> 両立支援等助成金
【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



**IV. トレンド研報告書
既刊シリーズ一覧**

IV. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授（2004年7月13日報告）

「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員（2004年7月27日報告）

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授（2004年9月30日報告）

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授（2004年10月13日報告）

「65歳継続雇用時代にどう備えるか？——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授（2005年1月25日報告）

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは？

——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授（2005年2月7日報告）

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題

——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」

報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授（2005年2月15日報告）

「『成果主義』成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から」

報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授（2005年7月20日報告）

「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る」

報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授（2005年10月3日報告）

「事業再生における労働組合の役割とは？

——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」

報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員（2005年10月28日報告）

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える

——米国の労働時間法制の理念と現実」

報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授（2005年11月25日報告）

「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方

——2007年問題における企業のバラエティー論から」

報告者：太田聡一・慶応義塾大学経済学部教授（2006年7月6日報告）

「改正均等法をめぐる法的留意点

——企業や職場は具体的にどのように対処すればよいか」

報告者：奥山明良・成城大学法学部教授（2006年8月29日報告）

「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果

——人材戦略としての意義とその活用を考える」

報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授（2006年12月13日報告）

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点

——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」

報告者：富田 望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官
(2007年7月11日報告)

「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」

報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授（2007年7月24日報告）

「平成19年度労働経済の分析」

報告者：石水喜夫・厚生労働省労働経済調査官（2007年9月4日報告）

「労働契約法の意義と法的留意点」

報告者：野川 忍・東京学芸大学教授（2008年3月5日報告）

「ホワイトカラーの労働時間管理のあり方——名目的管理監督者問題をきっかけに」

報告者：大内伸哉・神戸大学教授（2008年5月30日報告）

「グローバル経済下における高度外国人材の有効な雇用管理とは？

——高度外国人材の採用と雇用の現状と課題」

報告書：白木三秀・早稲田大学政治経済学術院教授 留学センター長

（2009年9月26日報告）

「平成20年労基法改正と法的留意点

——月60時間超時間外労働部分の割増賃金率50%以上引上げ義務化等」

報告者：富田望・厚生労働省労働基準局監督課調査官（2009年2月26日報告）

「改正労働基準法について——平成20年改正労基法及び省令・告示・施行通達の解説」

報告者：奥山晃正・厚生労働省労働基準局監督課法規係長（2010年8月27日報告）

「高齢者就業率の規定要因——定年制度、賃金プロファイル、労働組合の効果」

報告者：山田篤裕・慶応義塾大学経済学部准教授（2010年1月26日報告）

「改正育児・介護休業法の施行に向けて」

報告者：山口 正行・厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課課長補佐

（2010年2月5日報告）

「個別労働関係紛争処理事案の内容分析

——雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係」

報告者：濱口桂一郎・労働政策研究・研修機構統括研究員（2010年10月13日報告）

「海外日本企業の人材形成——円高と雇用」

報告者：小池和男・法政大学名誉教授（2010年11月10日報告）

「職場におけるメンタルヘルス対策の最新動向——JILPT調査から」

報告者：郡司正人・労働政策研究・研修機構主任調査員（2011年10月31日報告）

「厚生労働省『労使関係法研究会報告書』のポイント——労働者性の判断基準」

報告者：高島章好・厚生労働省政策統括官（労働担当）付労政担当参事官室室長補佐

（2011年11月29日報告）

「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言のポイントと今後の対策について」

報告者：川瀬健太・厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室政策係長

（2012年9月27日報告）

「平成24年労働者派遣法改正のポイント」

報告者：佐藤康弘・厚生労働省派遣・有期労働対策部需給調整事業課課長補佐

（2012年11月28日報告）

「今後の障害者雇用施策の動向～障害者雇用促進法改正法について」

報告者：山田雅彦・厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課課長

（2013年8月23日報告）

「女性の活躍促進をめぐる取り組みの現状と男女雇用機会均等法施行規則の改正省令等について」

報告者：河村のり子・厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課課長補佐

（2014年3月3日報告）

「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」について

報告者：岡英範・厚生労働省労働基準局 労働条件政策課労働条件確保改善対策室室長

(2014年9月19日報告)

「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」について

報告者：角園太一・厚生労働省労働基準局労働条件政策課課長補佐

(2015年3月3日報告)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 ビジネス・レーバー・トレンド研究会 ©2015 JILPT