

女性活躍推進法 一般事業主行動計画策定

沖縄労働局雇用均等室

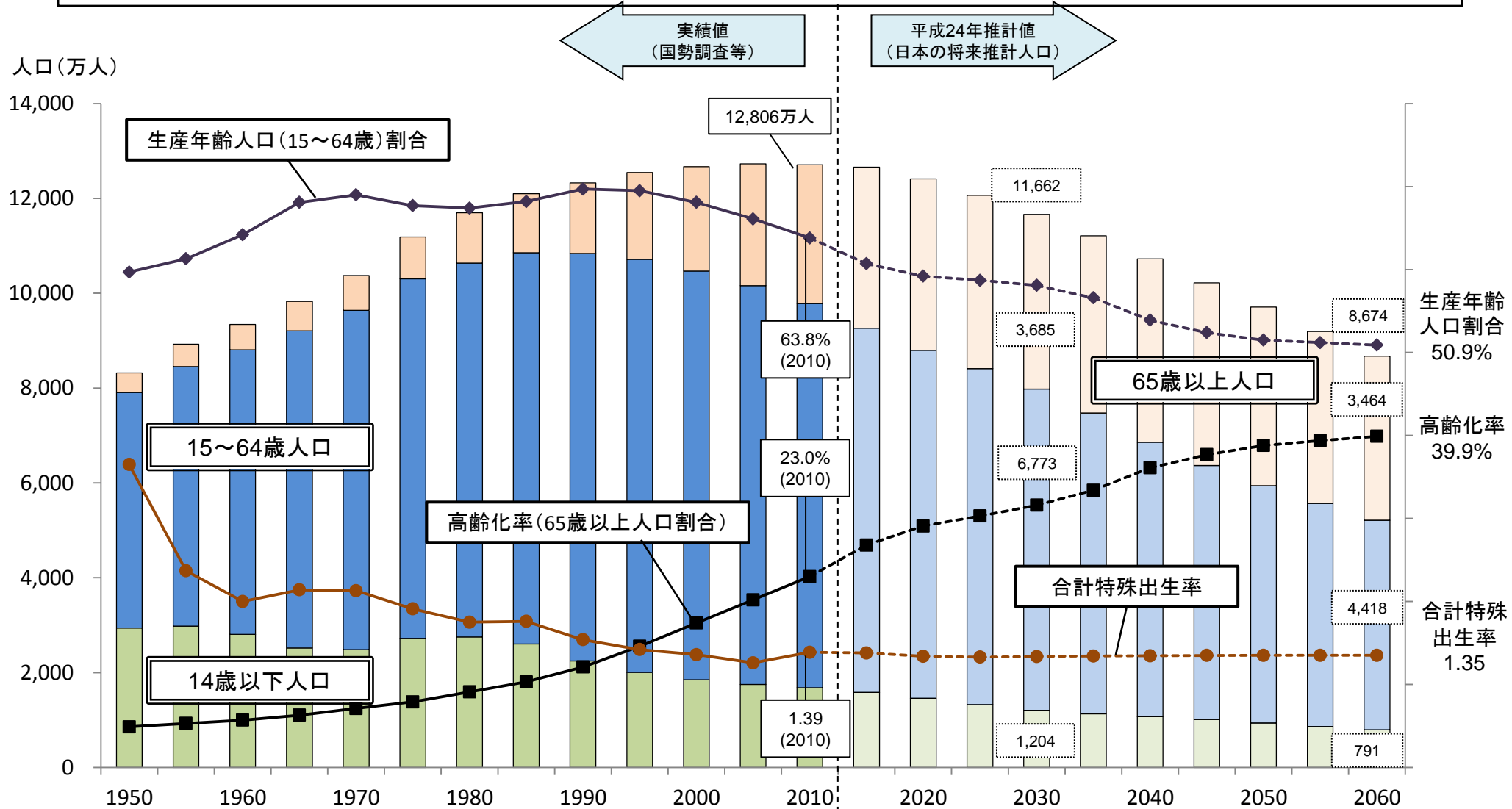


女性の活躍推進
ポジティブ・アクション
きららマーク

女性の活躍の現状と課題

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、生産年齢人口は50%台へ減少し、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



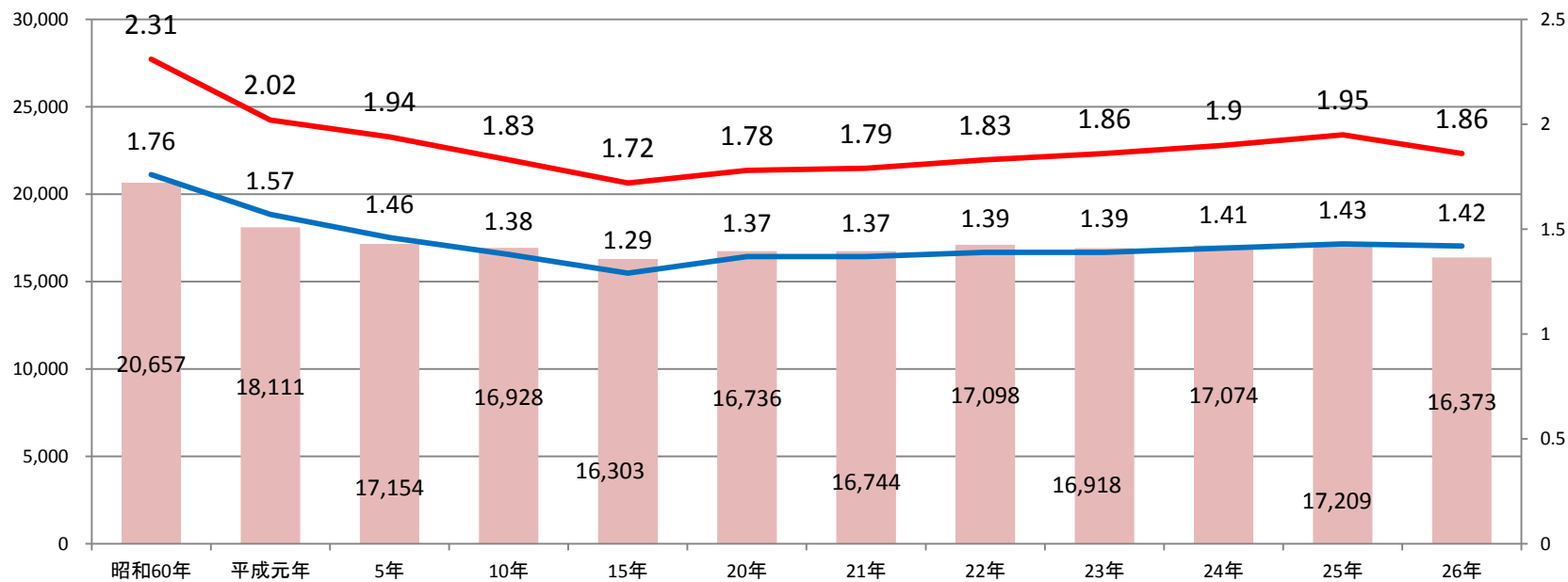
(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

沖縄県出生数及び合計特殊出生率の推移

○沖縄は全国と比べ合計特殊出生率は高いものの、人口を維持するのに必要とされる2.07を割る状況が続いている。

単位:人

人



沖縄県出生数(人)

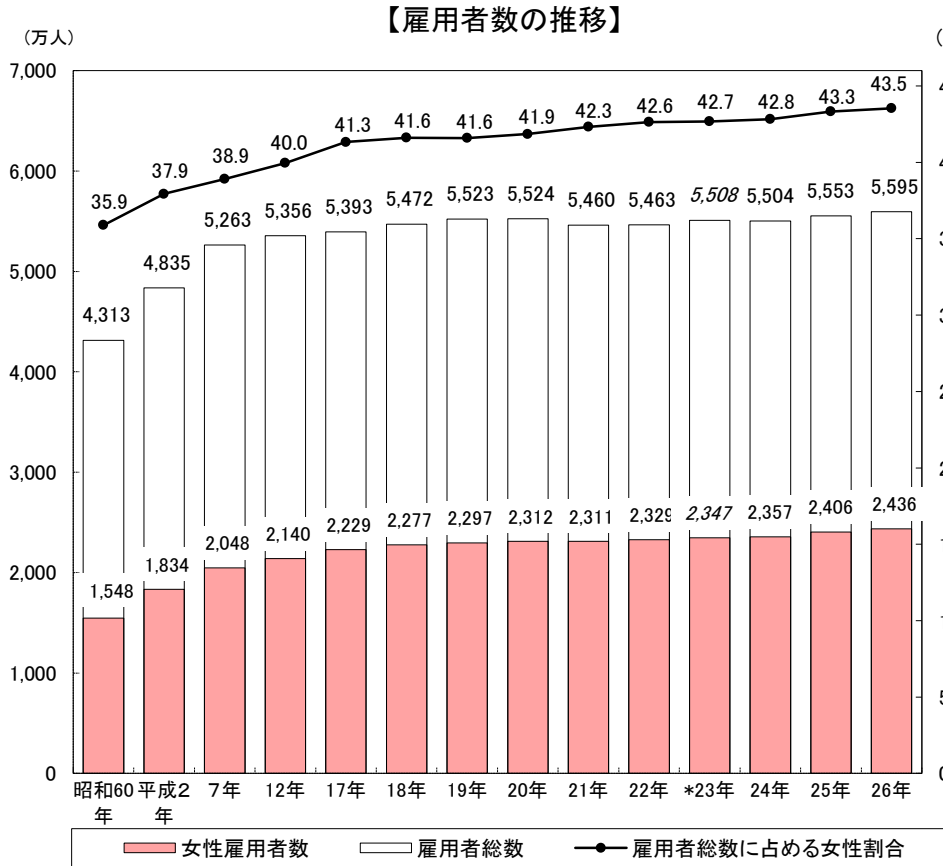
沖縄県合計特殊出生率

全国合計特殊出生率

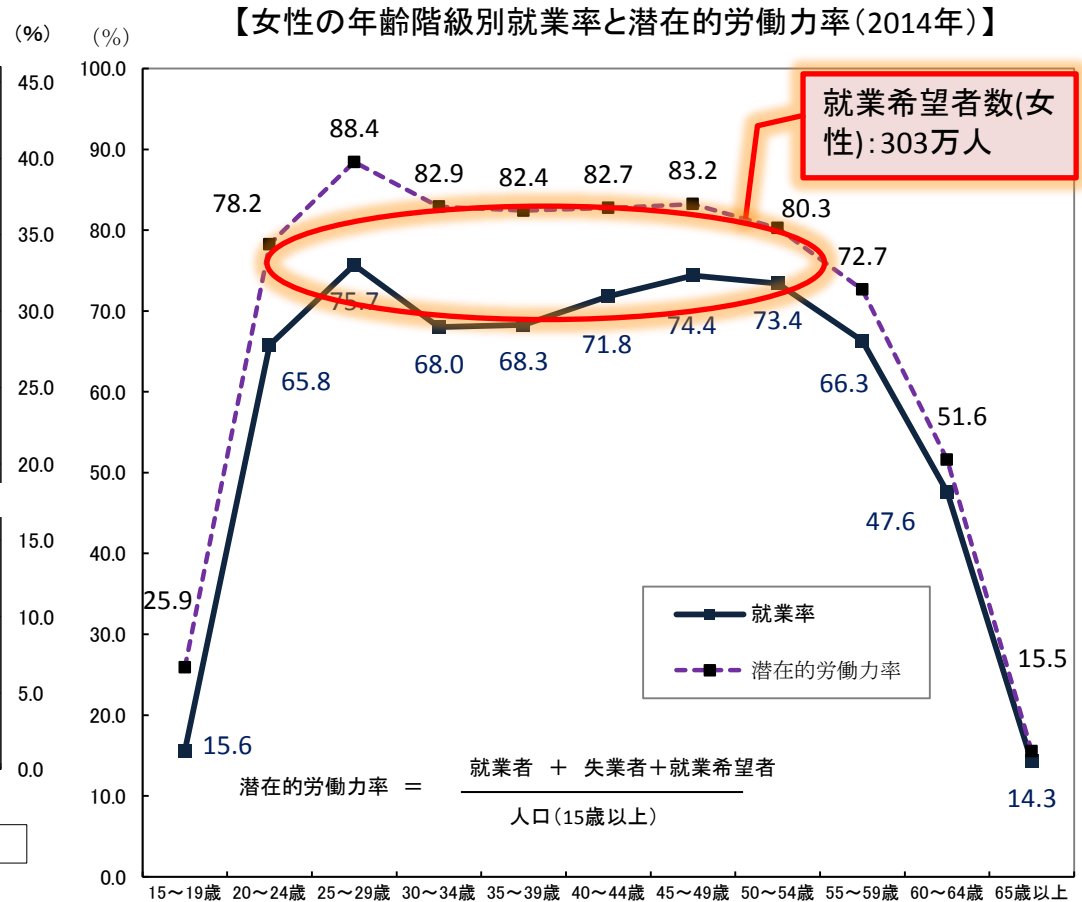
資料出所
人口動態統計

女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率(実際の実業率と就業希望との差)

- 平成26年の女性雇用者数は2,436万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.5%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は303万人にのぼる。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」



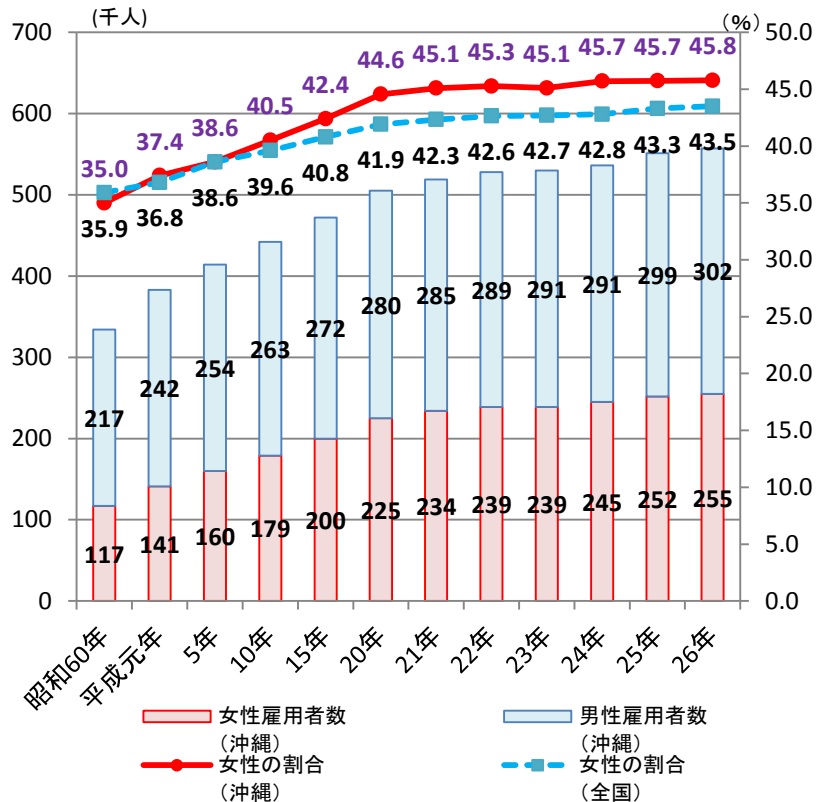
(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値である。
 注)平成23年の数値(斜体)は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値。

女性雇用者数と女性の年齢階級別労働力率(沖縄県)

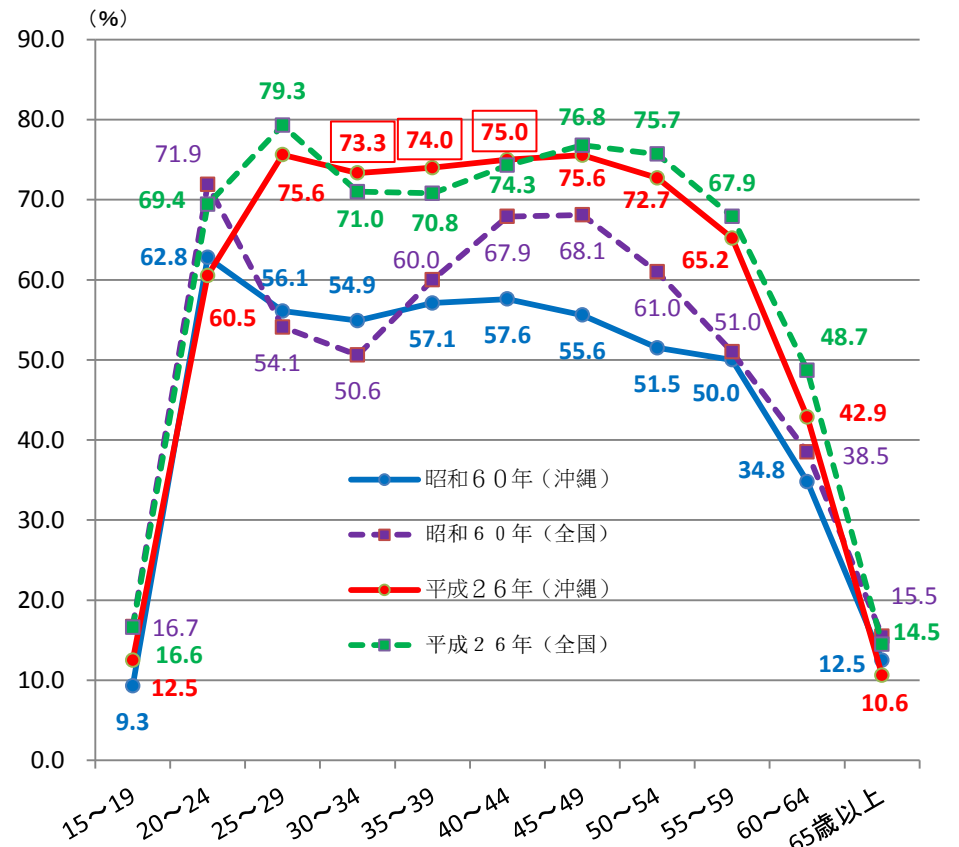
- 平成26年の女性雇用者数は25万5千人。雇用者総数に占める女性の割合は45.8%となっている。
- 女性の年齢階級別労働力率は台形を描いている。30代から40代前半の子育て期の労働力率は、全国より高い。

【沖縄の雇用者数の推移】



資料出所: 総務省統計局「労働力調査」

【沖縄の女性の年齢階級別労働力率】

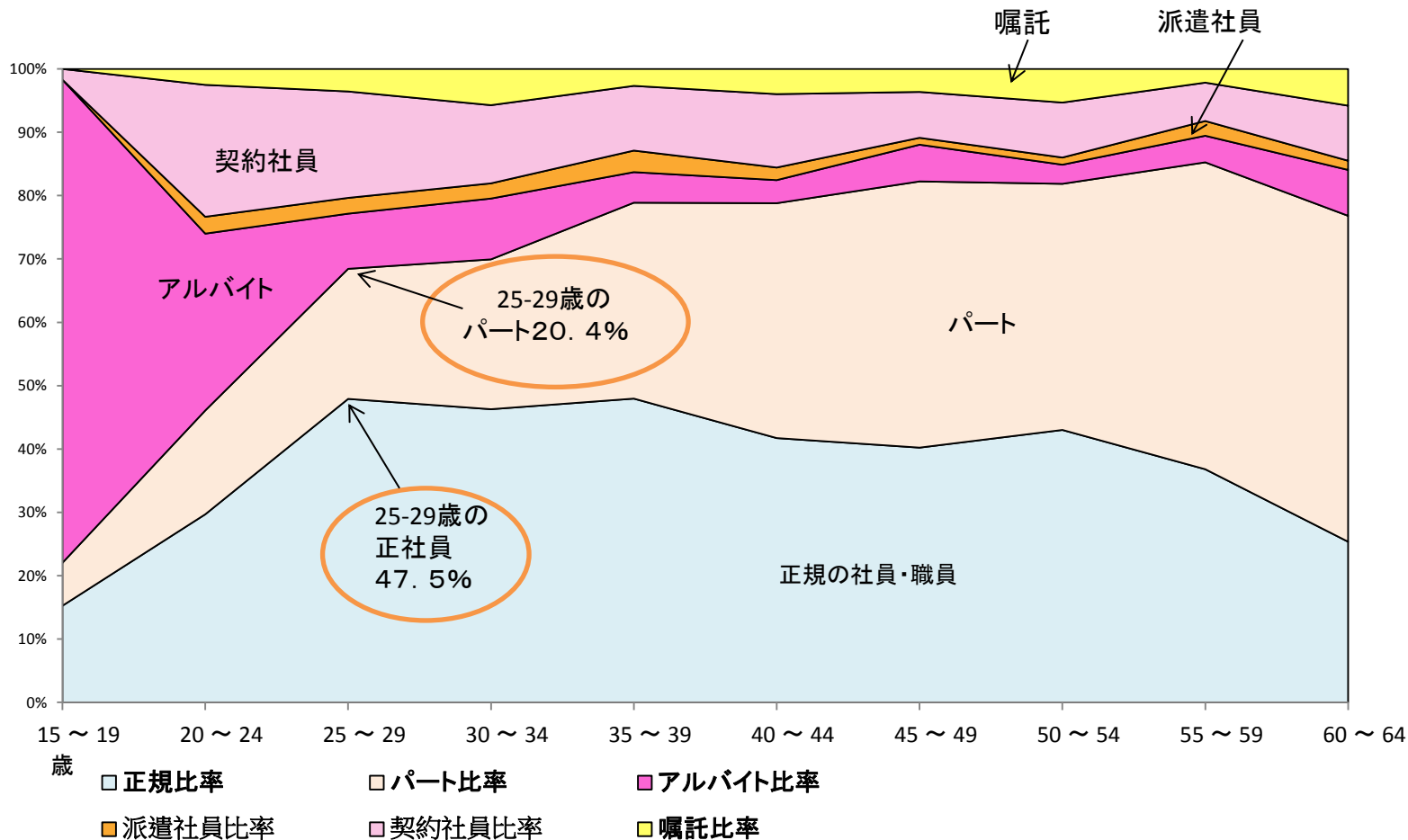


資料出所: 総務省統計局「労働力調査」

沖縄の女性の年齢階級別・雇用形態別雇用者の割合

- 沖縄女性の25～29歳の正社員比率は47.5%である。
 沖縄は契約社員の割合が全国の2倍を超える。

| | | | | |
|----|-----|-------|------|-------|
| 沖縄 | パート | 20.4% | 契約社員 | 16.7% |
| 全国 | パート | 15.1% | 契約社員 | 7.9% |

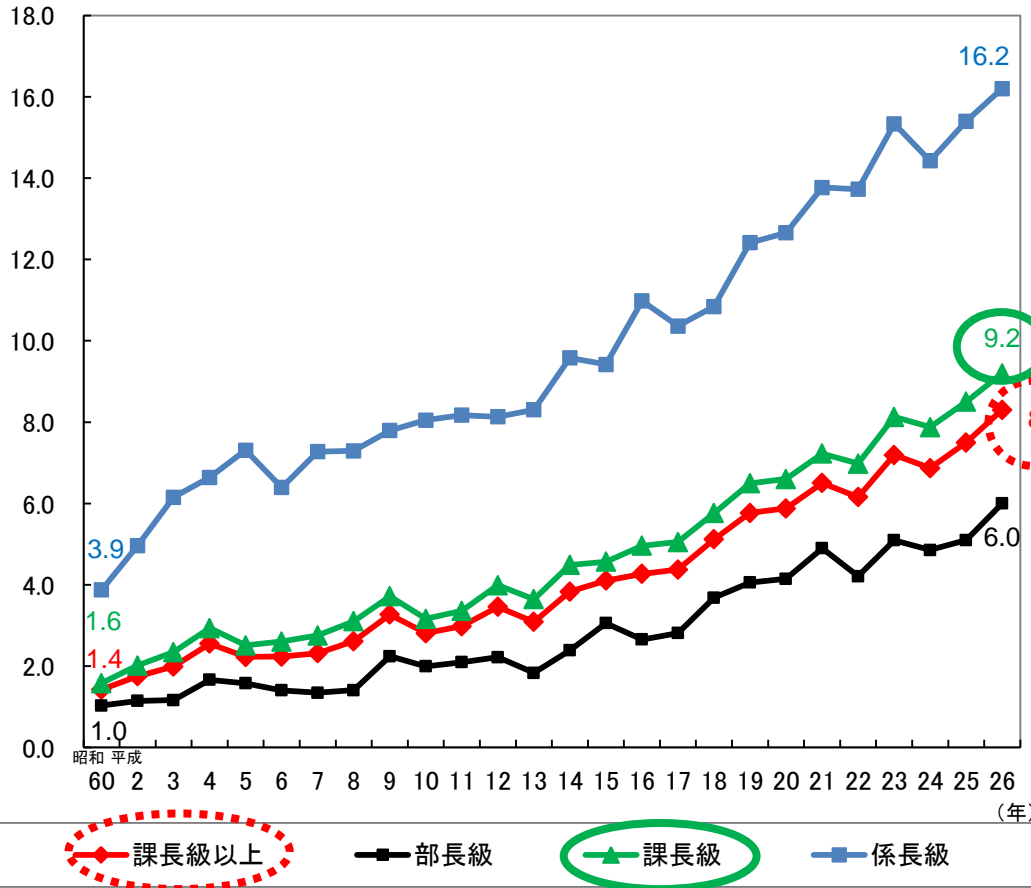


(資料出所)総務省「平成24年就業構造基本調査」

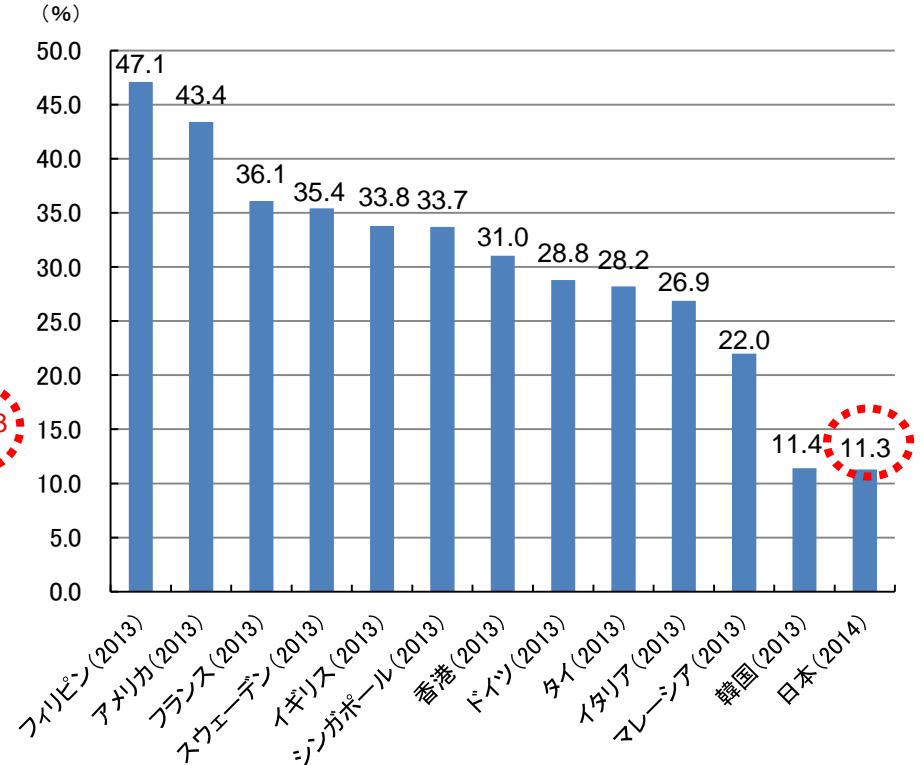
管理職の女性比率

○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低く、アジア諸国と比べても特に低い水準にある。

(%) 役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



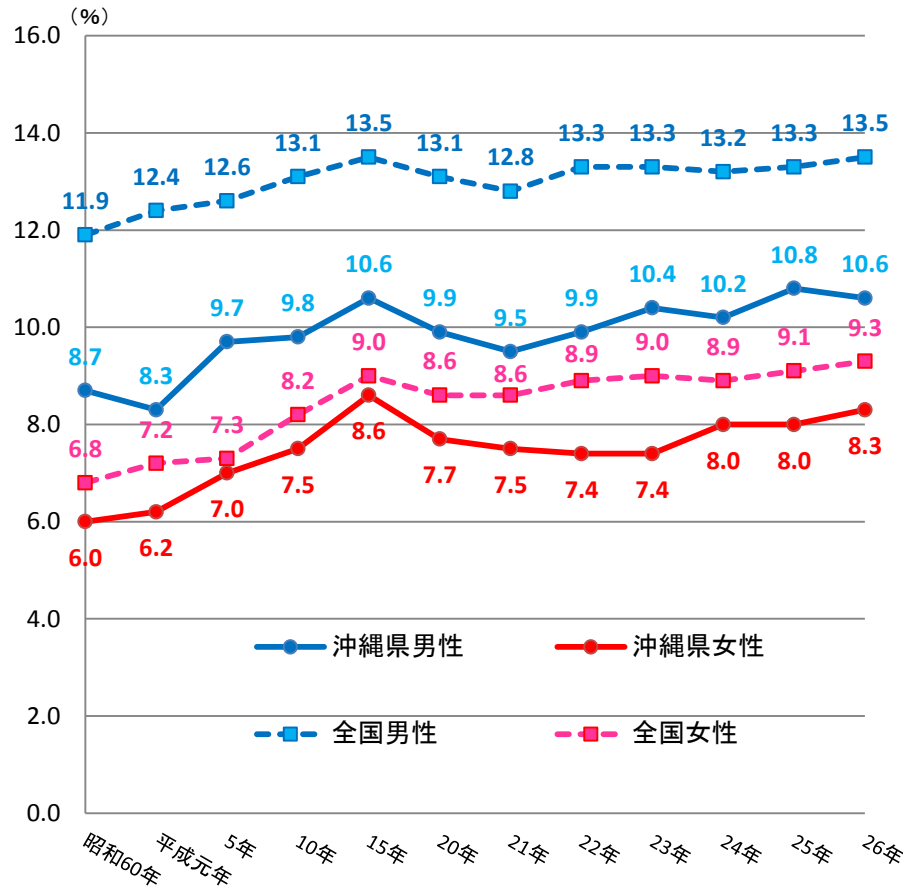
資料出所：日本:総務省統計局「労働力調査」、
 その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」
 注1) 日本及びアメリカの分類基準 (ISCO-08) とその他の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者 (会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等) をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

管理職の女性比率

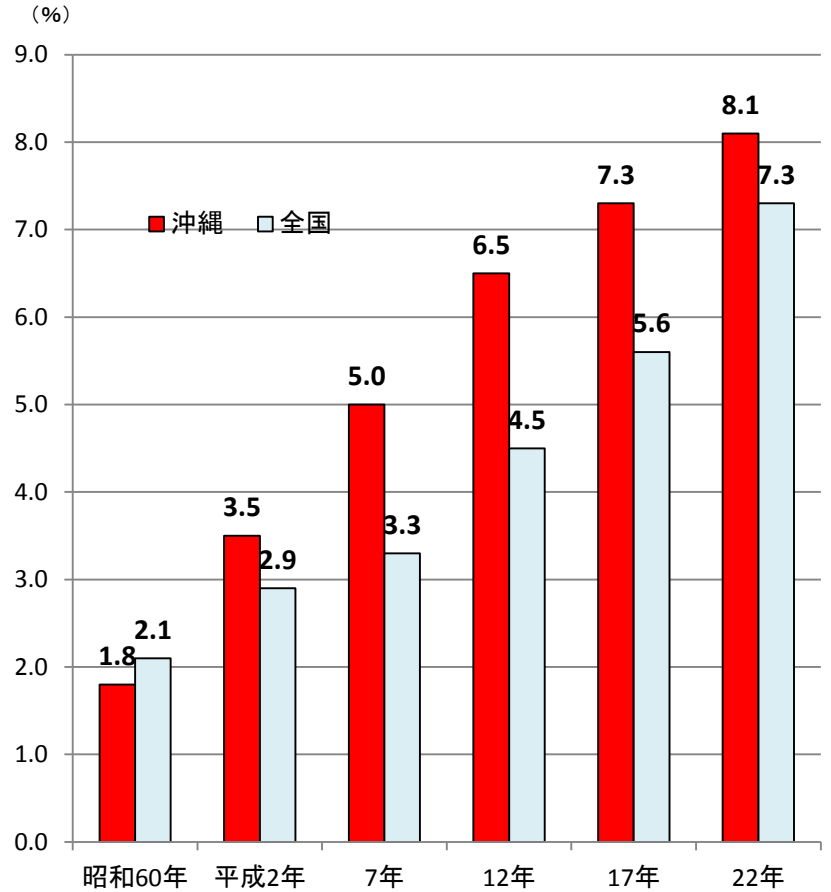
○ 沖縄の女性管理職の割合は全国より高いが、その伸び率は年々低くなっている。

【平均勤続年数の推移】 全国/沖縄比較



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

【女性管理職の割合】 全国/沖縄比較

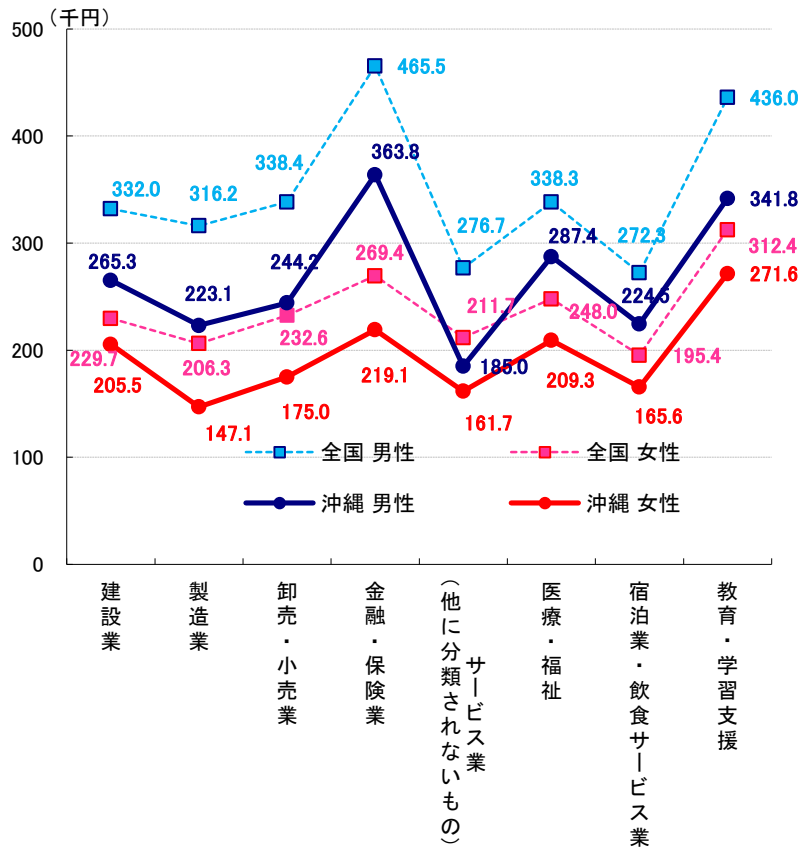


資料出所: 総務省統計局「国政調査」

男女労働者の産業別所定内給与

- 全ての業種において、男女間の賃金格差は見られるが、沖縄の男女間の賃金額の差は全国より小さい。
- 沖縄男性一般社員の給与額は、全国女性一般社員の給与額に近く、沖縄一般女性の給与額は全国男性パートの給与額に近い。

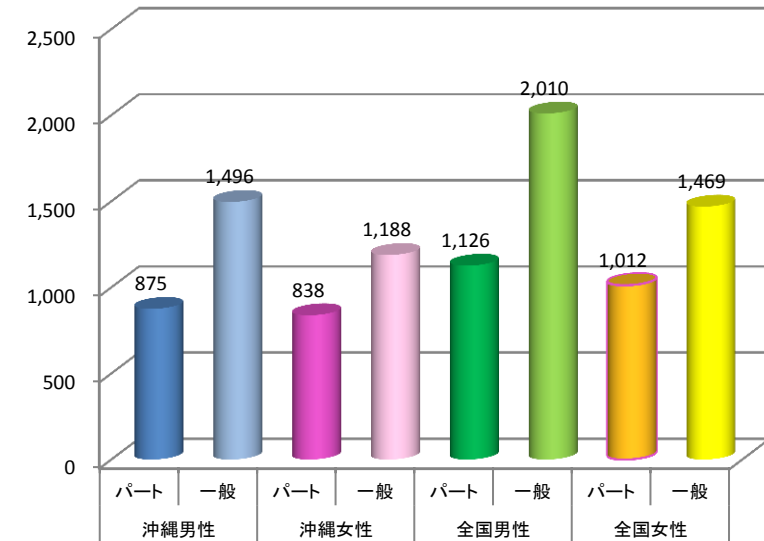
産業別所定内給与



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成26年)

一般社員・パートタイム労働者 所定内給与比較(時給) 全国/沖縄

単位: 円/1時間



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成26年)

女性の活躍の「壁」

✎ 課長以上の昇進希望を持つ女性は1割程度にすぎない。

✎ 昇進を望まない理由のトップは「仕事と家庭の両立が困難になる」
【男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(平成25年)】

④(女性にとって)
「昇進したいと思えない」

✎ 約6割の女性が第1子出産を機に退職。
【第14回出生動向基本調査(夫婦調査)】

✎ 妊娠・出産前後で退職した女性の約1/4は「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」(26.1%)

両立が難しかった理由は①勤務時間のあわなさ(65.4%)
②職場の両立を支援する雰囲気(49.5%)

【両立支援に係る諸問題に関する総合的研究調査(平成20年)】

③(女性にとって)
「続けたくない」「続けられない」

①(女性のことを)
「採っていない」

✎ 4割弱(36.6%)の企業は「女性採用なし」【平成26年度雇用均等基本調査】

✎ 総合職採用の競争倍率は、男性30倍に対し、女性43倍。
【平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況】

②(女性のことを)
「育てていない」

✎ 将来的な育成に向けた教育訓練を受けている率は、25~44歳の全年齢層で男性よりも女性が低い。(30代後半の場合、男性28.8%/女性15.3%)【2009年「働くことと学ぶことについての調査」】

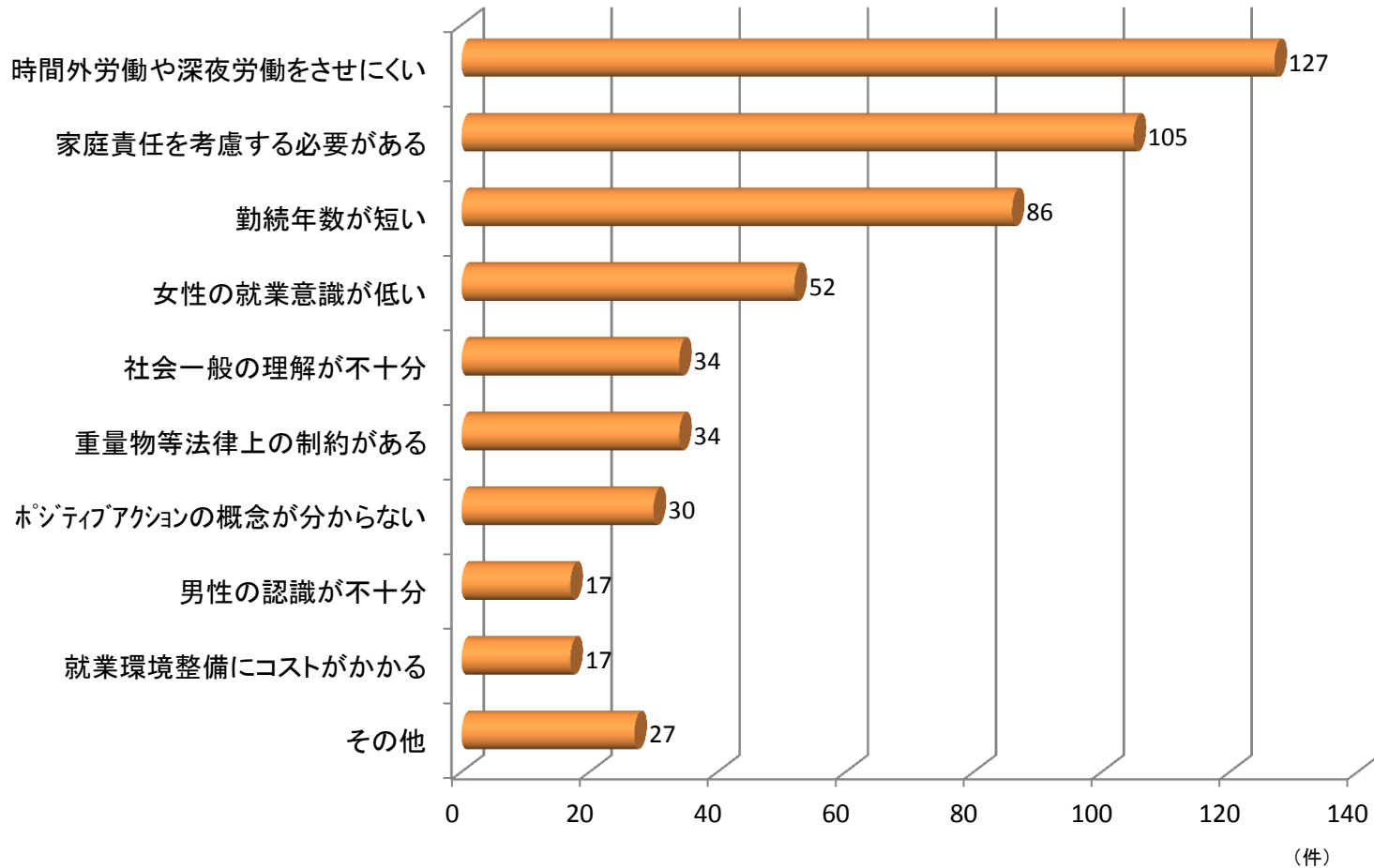
✎ 「営業」「生産」部門は約7割の企業が「男性9割以上の職場あり」と回答【採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査(2014)】

— これらの根底には —

「長時間労働」×「性別役割分担意識」(「男は仕事／女は家庭」等)

女性の活躍の「壁」

女性の活用を推進する上での問題点



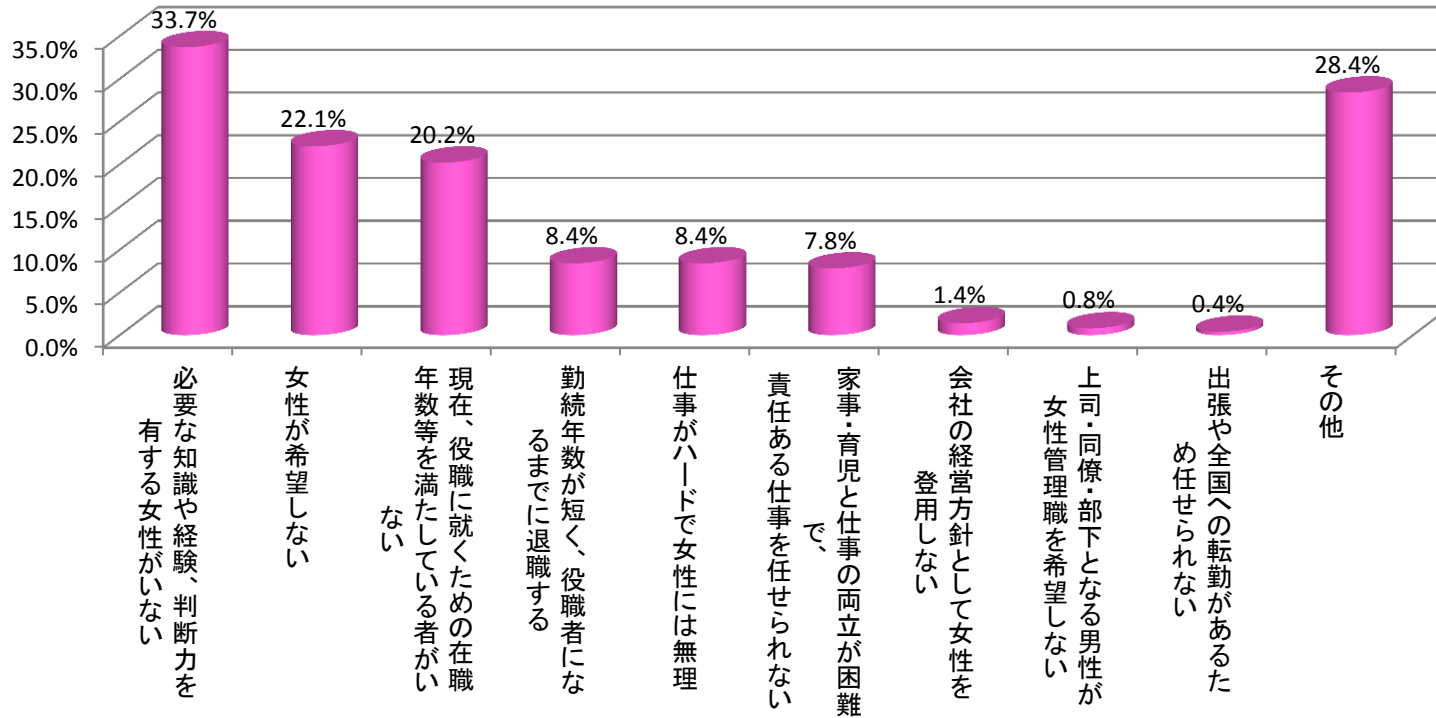
資料出所: 沖縄労働局雇用均等室調べ (平成24年)

女性管理職が少ない理由

○ 女性管理職が少ない(※)理由については、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」、「現在、役職に就くための在職年数等を満たしている者がいない」、「女性が希望しない」、という回答が多く挙げられている。

※「女性役職者がいない、あるいは少ない」事業所とは、係長相当職以上の女性管理職割合が10%未満をいう。

女性管理職が少ない理由(複数回答)



資料出所：沖縄県「平成26年度沖縄県労働環境実態調査報告書」

女性活躍推進法 一般事業主行動計画の策定について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、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の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- ▶ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- ▶ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ▶ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。

- ▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- ▶ 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
- ▶ 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

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

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務 / 中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の基礎項目(※省令)

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※選択項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

☞ 行動計画の必須記載事項

▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目(※省令)

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列挙)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準(※省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他(施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。 ▶10年間の時限立法。

— 行動計画策定指針(告示) —

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

一般事業主行動計画策定が義務となる 常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主

- 常時雇用する労働者とは
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

行動計画策定までの流れ

<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



<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表



<ステップ3> 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出



<ステップ4> 取組の実施、効果の測定

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。

ステップ1

女性の活躍に関する状況把握、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】

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ②男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 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
- ④管理職に占める女性労働者の割合

【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）

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。

④管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】

$$\text{女性の管理職数} \div \text{管理職数} \times 100 (\%)$$

「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)

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)

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】

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

※①～⑬についての定義・計算方法はパンフレットP7をご覧ください

<定義・計算方法>

※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」

※新規学卒採用者等が対象

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カード等による入退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。

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、賞与其他名称を問わず、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。

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

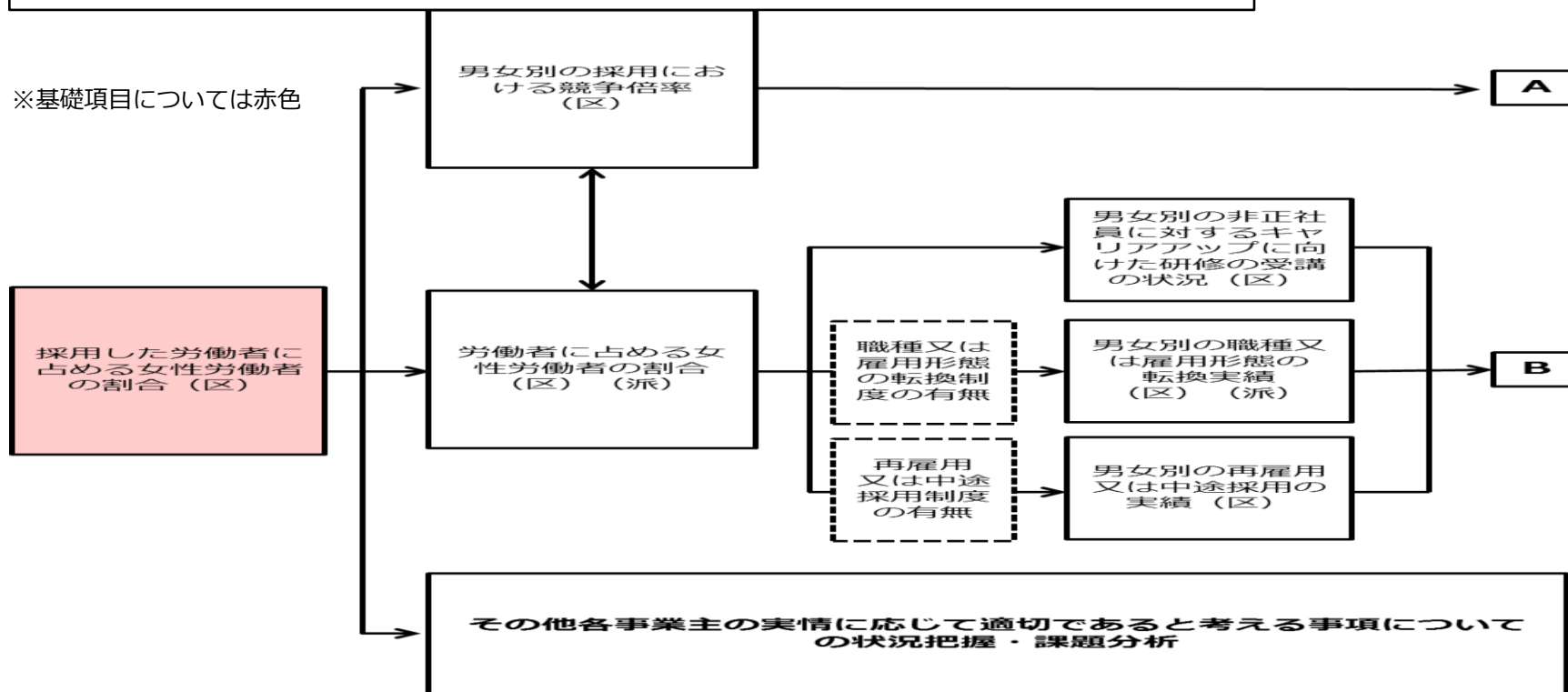
課題分析の方法例、課題に対する取組例

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



| | 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な運用 ● 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 ● 中途採用の積極的な実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施 |

課題分析の方法例、課題に対する取組例(採用)

【基礎項目による状況把握】

A社の例:雇用管理区分は正社員、契約社員、パートタイム労働者の場合

(1)平成26年度で採用した者

| 雇用管理区分 | | 採用人数 | | 採用者計 |
|-----------|----------|-------|------|------|
| 正社員 | 新卒事務職 | 男性1人 | 女性6人 | 7人 |
| | 新卒技術職 | 男性4人 | 女性0人 | 4人 |
| | 中途採用 技術職 | 男性10人 | 女性2人 | 12人 |
| 契約社員 | | 男性1人 | 女性6人 | 7人 |
| パートタイム労働者 | | 男性0人 | 女性8人 | 8人 |

(2)採用した労働者に占める女性労働者の割合

| 雇用管理区分 | 女性の採用割合 |
|----------------|---|
| 正社員 | $(\text{女性6人} + \text{2人}) \div (\text{11人} + \text{12人}) \times 100\% = \mathbf{35\%}$ |
| 正社員 事務職 | $(\text{女性6人}) \div (\text{7人}) \times 100\% = 85.7\%$ |
| 正社員 技術職 | $(\text{女性2人}) \div (\text{4人} + \text{12人}) \times 100\% = \mathbf{12.5\%}$ |
| 契約社員 | $(\text{女性6人}) \div \text{7人} \times 100\% = 86\%$ |
| パートタイム労働者 | $= 100\%$ |

【課題分析】

(分析結果)採用した正社員の労働者に占める女性労働者の割合、採用した正社員の技術職に占める女性労働者の割合が4割を下回っています。

(望ましい対応)男女間の格差が大きいと判断し、「状況把握の選択項目」から、さらに課題分析を行きましょう。

A社の場合、“女性技術職の採用者数が少ないのはなぜか？”について、状況把握の選択項目

「男女別の採用における競争倍率」「労働者に占める女性労働者の割合」から原因を分析しましょう。

原因分析のためにさらに状況把握

【選択項目による状況把握】

「男女別の採用における競争倍率」による状況把握

| 正社員 技術者 | 応募者数 | 採用者数 |
|---------|-------|-------|
| 新卒 | 男性10人 | 男性 4人 |
| | 女性1人 | 女性 0人 |
| 中途採用 | 男性15人 | 男性10人 |
| | 女性3人 | 女性 2人 |

| | |
|---------|--|
| 男性の競争倍率 | $(\text{男性}10\text{人}+15\text{人}) \div (\text{男性}4\text{人}+10\text{人}) \times 100=179\%$ |
| 女性の競争倍率 | $(\text{女性}1\text{人}+3\text{人}) \div (\text{女性}0\text{人}+2\text{人}) \times 100=200\%$ |

「労働者に占める女性労働者の割合」による状況把握

| 正社員技術職の配置状況 | | | |
|-------------|-------|-------|-----------------|
| 配属先 | 男性の人数 | 女性の人数 | 労働者に占める女性労働者の割合 |
| 本社企画研究課 | 男性5人 | 女性1人 | 16.7% |
| 本社設備課 | 男性8人 | 女性0人 | 0 |
| 本社技術課 | 男性15人 | 女性1人 | 6.3% |
| A事務所 | 男性7人 | 女性0人 | 0 |
| B事務所 | 男性4人 | 女性0人 | 0 |
| C事務所 | 男性2人 | 女性0人 | 0 |
| D事務所 | 男性10人 | 女性0人 | 0 |

【課題分析の視点例】を参照して、課題を分析

「男女別の採用における競争倍率による状況把握」
女性技術職の応募者が少ない

「労働者に占める女性労働者の割合」による状況把握」
技術職に占める女性の割合が低い



【取組例】を参照して、数値目標、取組を検討

目標: 技術職の女性を5人以上に増やす。

取組: 学生向けパンフレットの内容を改定する。

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。

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年間を、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。

目標設定について

● 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。

<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。

【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。

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・高専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～ 技術系の学科卒業者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。

ステップ2

行動計画の社内周知、公表

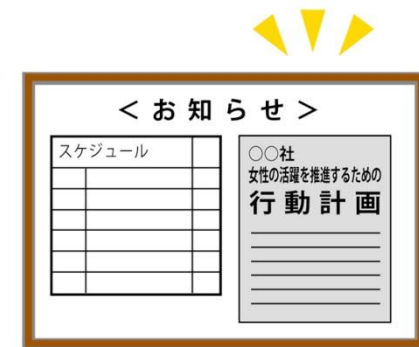
行動計画の社内周知について

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。



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
- ・ 自社のホームページへの掲載 など

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、厚生労働省作成の「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）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(参考様式)

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

一般事業主の氏名又は名称 (ふりがな) **かぶしきがいしゃ えい 株式会社 A**

(法人の場合) 代表者の氏名 (ふりがな) **まるまる 代表取締役** ○○○○ (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
 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. 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署名 | ○○○○部 |
| (ふりがな) 担当者の氏名 | ○○○○ |

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 | 管理職(課長級以上)に占める女性割合を30%以上にする。 |
| ④ | |

(2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

| 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 | 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/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 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 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 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) |
| ⑤ 多様なキャリ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・処遇改善 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、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。

女性の活躍に関する情報公表

- 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

※定義、計算方法については、状況把握項目と**定義が異なります**ので、ご注意ください。（パンフレットP.29参照）
（状況把握項目の定義、計算方法についてはパンフレットP.5及びP.7を参照ください）

<女性の活躍に関する情報公表の例>

【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% |

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)

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
- ・ 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めます。

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。

沖縄県の働く女性の現状と課題

沖縄県の働く女性の現状と課題

女性の活躍推進
ポジティブ・アクション
きららマーク



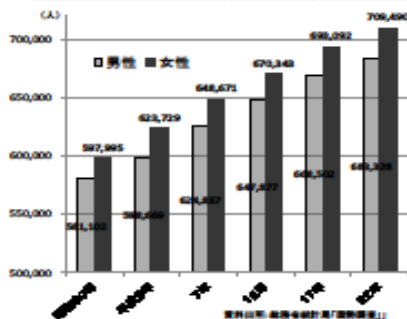
沖縄労働局
雇用均等室

課題1 女性雇用者の「就業継続」「管理職登用」

沖縄の子育て期の女性の労働力率は全国より高いが、勤続年数は短く、男女間の賃金格差は見られ、管理職の割合の伸び率も年々低くなってきている。

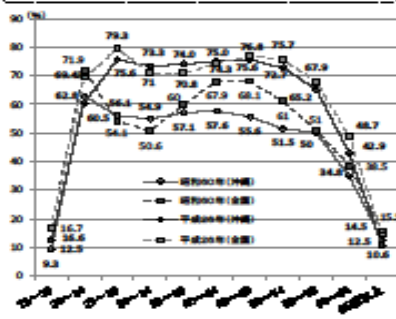
① 沖縄県の人口の推移

女性の人口が男性より多く、ここ5年の増加数も女性が多い。



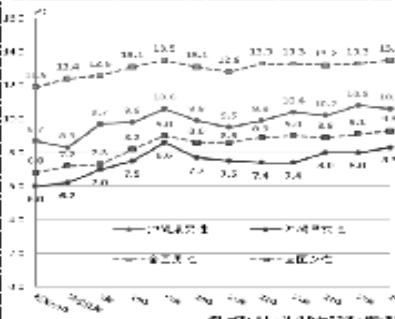
② 女性の年齢階級別労働力率

沖縄の労働力率は昭和60年と比較して大きく上昇し、年齢層に近づいている。



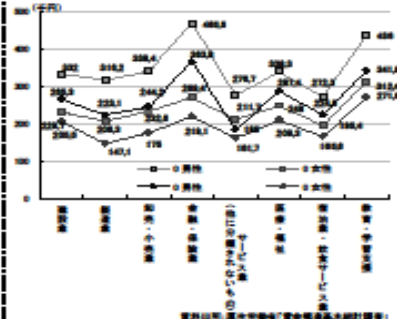
③ 労働者の平均勤続年数の推移

労働者の平均勤続年数は、男女ともに沖縄は全国より短い。



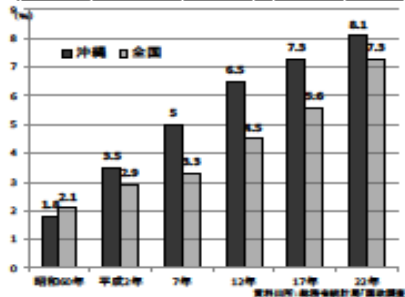
④ 産業別所定内給与

全ての産業において、沖縄の男女間の賃金額の差は全国より小さい。



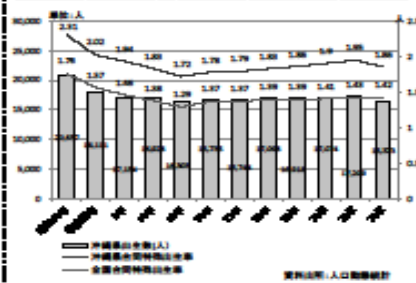
⑤ 女性管理職の割合

沖縄の女性管理職の割合は全国より高いが、その伸び率は年々低くなってきている。



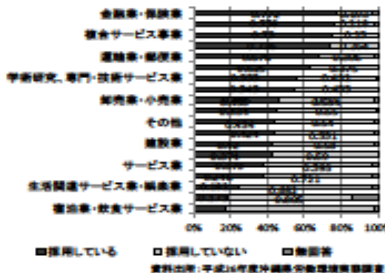
⑥ 沖縄県出生数及び合計特殊出生率の推移

沖縄は全国と比べ合計特殊出生率は高いものの、人口を維持するの必要とされる2.07を超える状況が続いている。



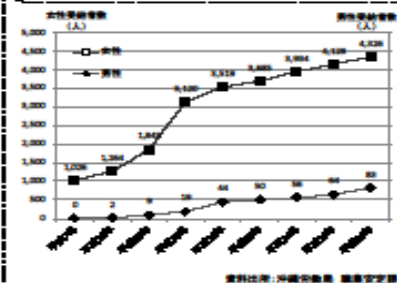
⑦ 業種別育児休業制度の有無

育児休業制度の有無は、金融業・保険業の77.2%から宿泊業・飲食サービス業の17.1%と、業種によって開きが見られる。



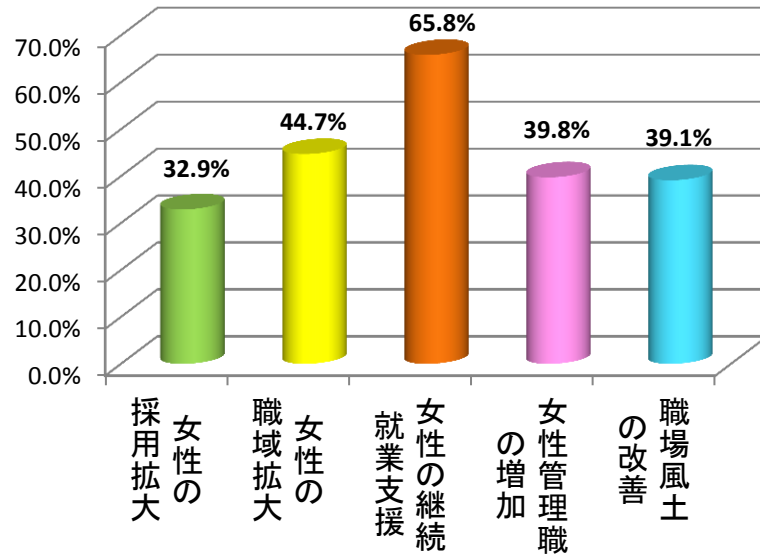
⑧ 育児休業給付金受給者の推移 (基本給付金)

男女ともに育児休業給付金の受給者は年々増えているが、男性の受給者は、全体の約2%である。



「女性の活躍推進宣言」をした九州・沖縄の企業の ポジティブ・アクションの取組内容(業種別)

「女性の活躍推進宣言」企業全体



宣言企業全体では女性の継続就業支援が最も多い。
業種別で見ると、
「運輸業・郵便業」の女性の採用拡大
「金融業・保険業」の女性の職域拡大
「建設業」「教育・学習支援業」の女性の継続就業支援
「宿泊業・飲食サービス業」の女性管理職の増加
「建設業」の職場風土の改善 が優先される取組内容として割合が高い。

九州・沖縄の企業のポジティブ・アクションの取組事例

【採用関係】

| 業種 | 取組内容 |
|-------------|--|
| 建設業 | <ul style="list-style-type: none"> 採用担当者に女性を含める等、より選考の中立性を確保する 募集資料・求人広告・会社案内・ホームページ等で女性の活躍を紹介する 女性の少なかった職域・業務で、昨年度に比し女性の新卒採用比率アップ 総合職としての女性採用の方針・目標の設定 |
| 製造業 | <ul style="list-style-type: none"> 採用担当者に女性を含める等、より選考の中立性を確保する 採用担当者に性別によらない公正な採用選考を進める意識啓発を実施する 女性の応募を積極的に促すような募集方法の実施 人事部門等の中に専門部署や担当者を立てて対応する |
| 情報通信業 | <ul style="list-style-type: none"> 募集資料・求人広告・会社案内・ホームページ等で女性の活躍を紹介する 女性の応募を積極的に促すような募集方法の実施 |
| 運輸業・郵便業 | <ul style="list-style-type: none"> 人事部門等の中に専門部署や担当者を立てて対応する 採用担当者に女性を含める等、より選考の中立性を確保する 募集資料・求人広告・会社案内・ホームページ等で女性の活躍を紹介する より応募しやすく、採用されやすくするため、事実上女性が満たしにくい募集・採用条件の見直し バス運行におけるサービス向上のため、女性バス運転士の積極採用 女性の少なかった職域・業務で、昨年度に比し女性の新卒採用比率アップ 弊社で働く女性従業員の活躍を機会あるごとに紹介する 女性の応募を積極的に促すような募集方法の実施 採用を前提とした気楽な面接の実施、最良の勤務体系の構築 2016年度以降、新卒採用に占める女性の割合を30%とする |
| 卸売業・小売業 | <ul style="list-style-type: none"> 採用担当者に女性を含める等、より選考の中立性を確保する 募集資料・求人広告・会社案内・ホームページ等で女性の活躍を紹介する 女性の応募を積極的に促すような募集方法の実施 総合職としての女性採用の方針・目標の設定 積極的な女性の採用 採用担当者に性別によらない公正な採用選考を進める意識啓発、研修の実施 人事部門等の中に専門部署や担当者を立てて対応する |
| 宿泊業・飲食サービス業 | <ul style="list-style-type: none"> 女性の応募を積極的に促すような募集方法の実施 人事部門等の中に専門部署や担当者を立てて対応する 女性の少なかった職域・業務で、昨年度に比し女性の新卒採用比率アップ 求人広告・リクルート向けフェイスブック等の媒体で女性の活躍推進を積極的に紹介する |
| 教育・学習支援業 | <ul style="list-style-type: none"> 採用担当者に女性を含める等、より選考の中立性を確保する 人事部門等の中に専門部署や担当者を立てて対応する 女性研究者の積極的採用 募集資料・求人広告・会社案内・ホームページ等で女性の活躍を紹介する |
| 医療・福祉 | <ul style="list-style-type: none"> 採用担当者に女性を含める等、より選考の中立性を確保する 人事部門等の中に専門部署や担当者を立てて対応する 募集資料・求人広告・会社案内・ホームページ等で女性の活躍を紹介する 女性の応募を積極的に促すような募集方法の実施 採用にあたっては、属性の差別なく能力本位で選考する |
| 上記以外のサービス業 | <ul style="list-style-type: none"> 採用担当者に女性を含める等、より選考の中立性を確保する 人事部門等の中に専門部署や担当者を立てて対応する 募集資料・求人広告・会社案内・ホームページ等で女性の活躍を紹介する 女性の応募を積極的に促すような募集方法の実施 より応募しやすく、採用されやすくするため、事実上女性が満たしにくい募集・採用条件の見直し 女性の少なかった職域・業務における採用拡大のため、数値目標を設定し計画的な女性の採用比率アップ 総合職としての女性採用の方針・目標の設定 |

認定

- 行動計画の策定・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る。
- 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などに付することができる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移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。 ○ 【別紙】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すること。 ○ 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値が改善していること(※)。 ○ ★に掲げる基準を全て満たすこと。 |
| 2段階目 | 以下のいずれも満たすこと。 ○ 【別紙】に掲げる基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績値を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表すること。 ○ 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針(※1)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値が改善していること(※)。 ○ ★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。 ○ 【別紙】に掲げる基準の全てを満たし、その実績値を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表すること。 ○ ★に掲げる基準を全て満たすこと。 |

★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準

- 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の周知をしたこと。
- 女性活躍推進法及び同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。

【別紙】女性の職業生活における活躍の状況に関する認定基準

| 評価項目 | 基準値（実績値） |
|-------------|--|
| ①採用 | 採用における男女別競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること <small>※『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している労働者に限る）</small> |
| ②継続就業 | i) 「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 ii) 「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） |
| 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 |
| ④管理職比率 | i) 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。厚生労働省女性活躍推進ホームページに掲載）</small> 又は ii) 『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 |
| 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については2項目以上（非正規雇用労働者がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については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（定年後の再就職を除く。） D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 |

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を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。）。

女性活躍推進法 (国等からの受注機会の増大)

第二十条

国は、女性の職業生活の活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつて政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は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の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

女性活躍加速化助成金

(ポジティブ・アクション能力アップ助成金の拡充)

趣旨・背景

- 日本の生産年齢人口(15～64歳)は、今後急速に減少する。女性の継続就業率・労働力率が十分に上昇しない場合、就業者数の大幅な減少を通じて、我が国の持続的経済成長等に大きな影響を及ぼすことが懸念されている。
- また、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組織対応力を高めるものとして、企業側からも必要性が指摘されているところ。さらに、多大な育成コストを投じた女性社員が、出産・育児等を理由に退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境としていくことは、企業自身にとっても大きなメリットがあり、また、社会全体で見ても、失業予防、能力開発・向上の観点から非常に重要である。
- このため、女性が能力を高めつつ働き続けられる職場環境となるよう、女性の活躍推進策に取り組む企業に対し、助成金を支給することにより、企業の取組を加速化させる。

(1) 女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析。



(2) 自社の課題解決に相応しい数値目標と、その達成に向けた取組目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表と自社の女性活躍の状況の公表。



(3) 取組目標を達成
⇒取組目標達成に係る助成金を支給①



(4) 数値目標を達成
⇒数値目標達成に係る助成金の支給②

【数値目標】 各社の女性活躍に向けた課題解決に相応しい目標

自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。

○女性の積極採用・積極登用・評価 ○配置・育成・教育訓練 ○継続就業 ○雇用形態や職種の転換 等

【取組目標】 各社の課題解決に必要な取組

数値目標の達成に向けた取組

○職域拡大に向けた研修 ○女性が使いやすい設備等の導入 ○メンター制度の構築 ○女性の管理職登用促進のための研修、
○公正・透明な人事考課制度の導入 ○その他支給要領(今後策定)に掲げる取組

※この他、働き方の改革に関する取組(ノー残業デー等)に取り組んでいることを要件とする

【助成額】

①取組目標の達成⇒ 中小企業: 30万円 (1事業主1回限り)

②数値目標を達成⇒ 大企業・中小企業: 30万円 (1事業主1回限り)

女性の活躍推進に向けた総合データベース化

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

| 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) | 女性 | (注) | 女性 | (注) | (1)/(2) | 男性 | 女性 | (注) | 男性 | 女性 | (注) | 平均残業時間 | 取組有無 | 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。 | 49% | | 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 | (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 | | |

※ 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。