

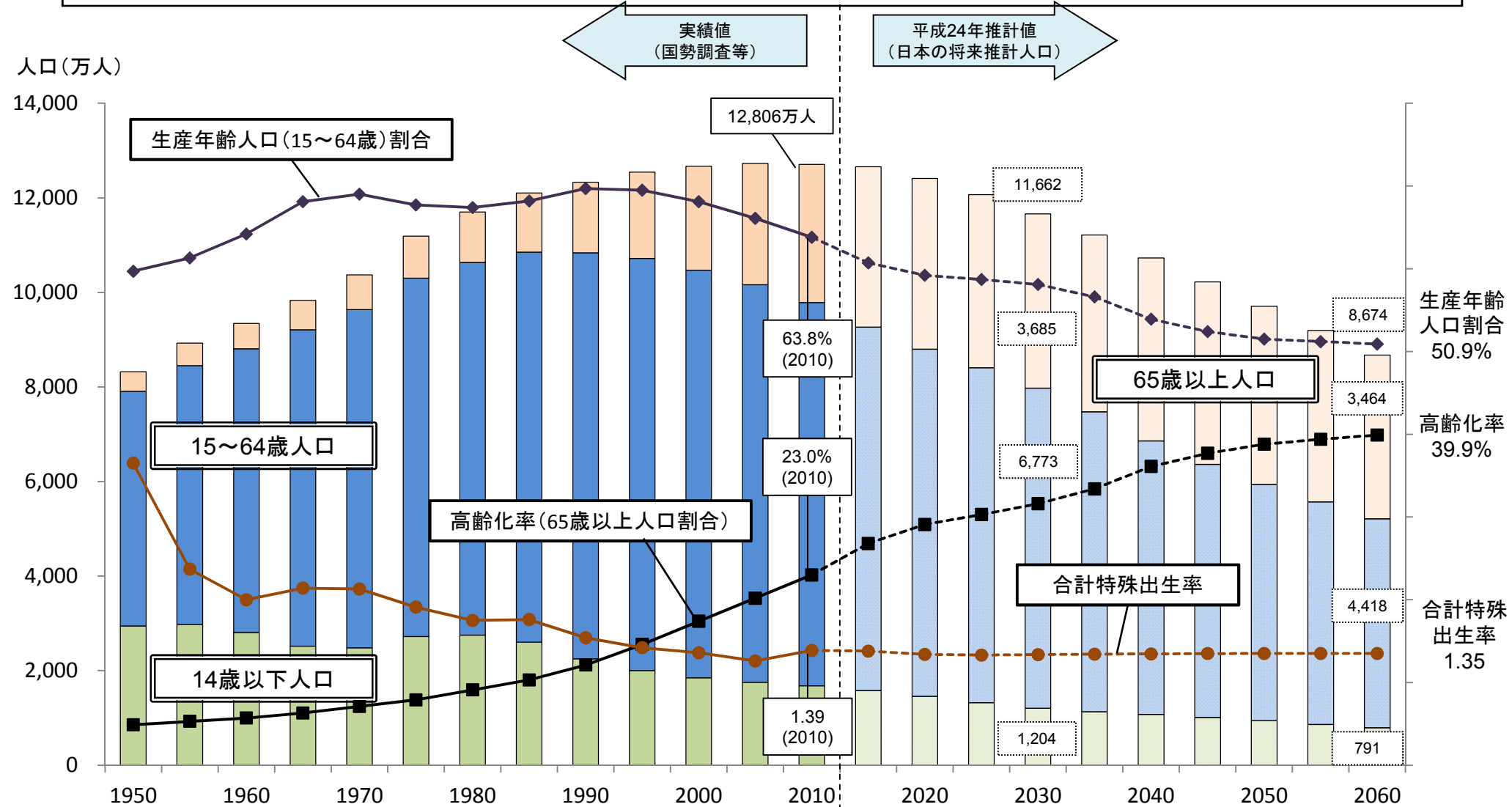
女性活躍推進法について

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課長 小林 洋子

女性の活躍の現状と課題

日本の人口の推移

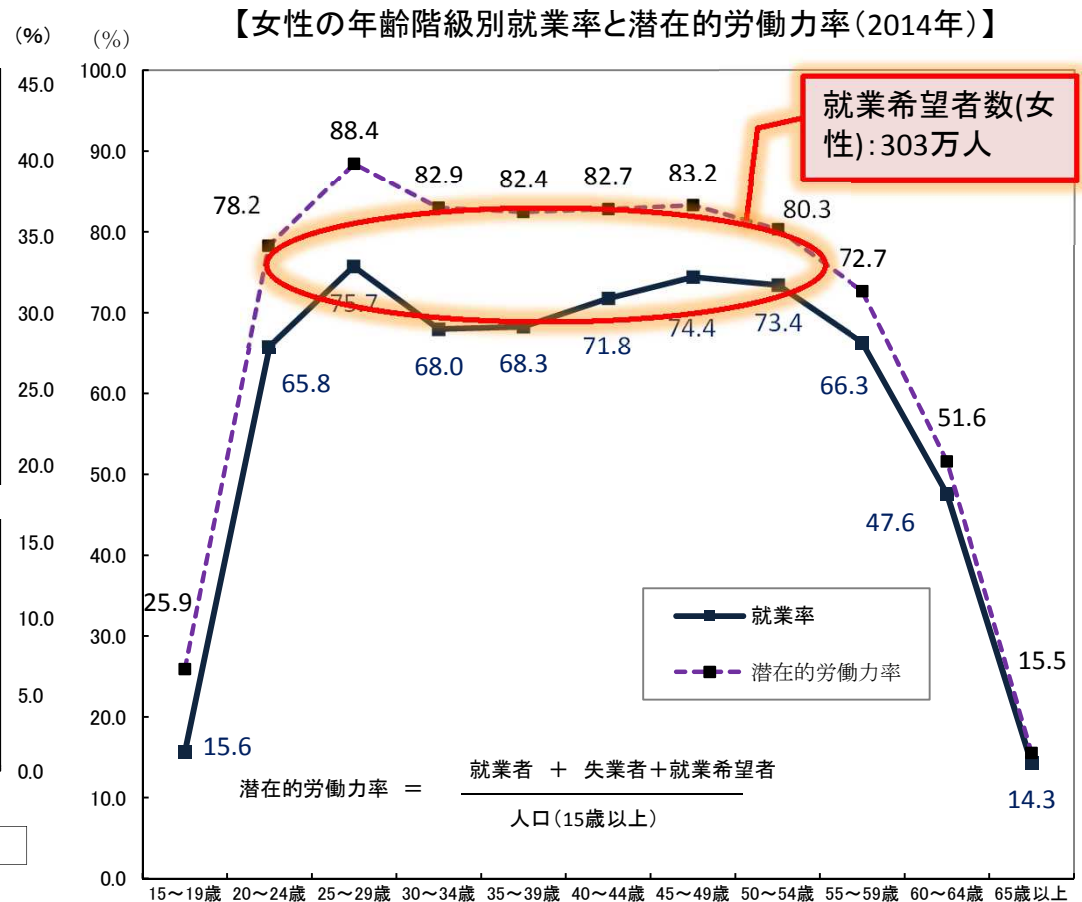
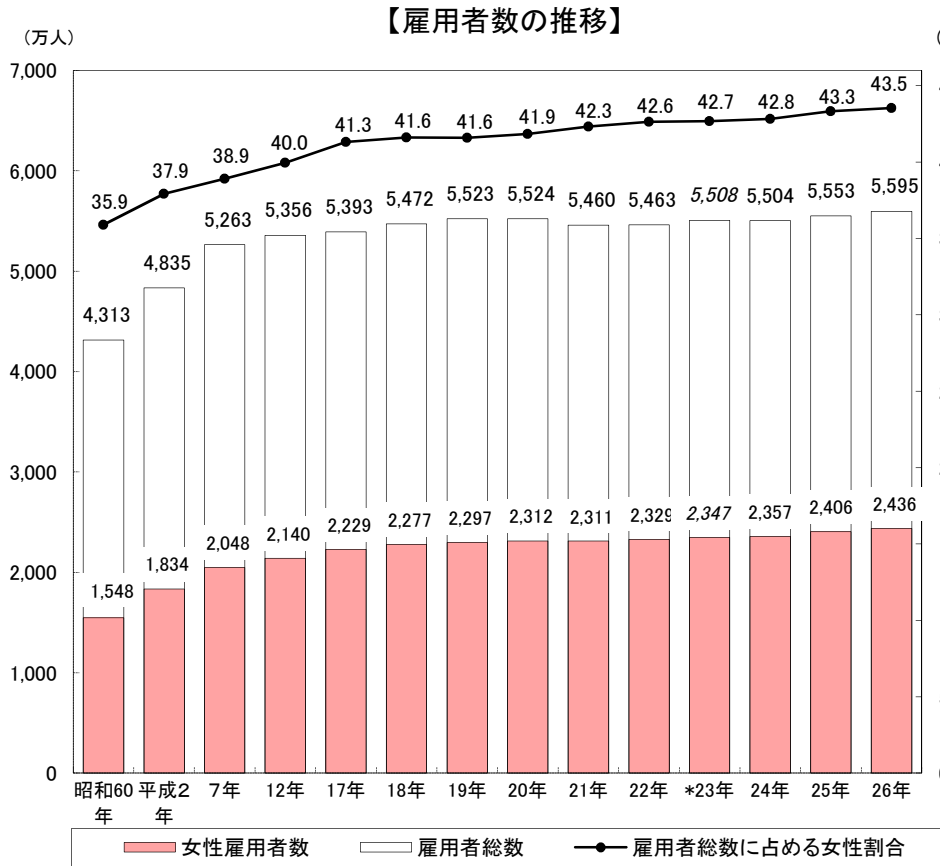
○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



(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」

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。

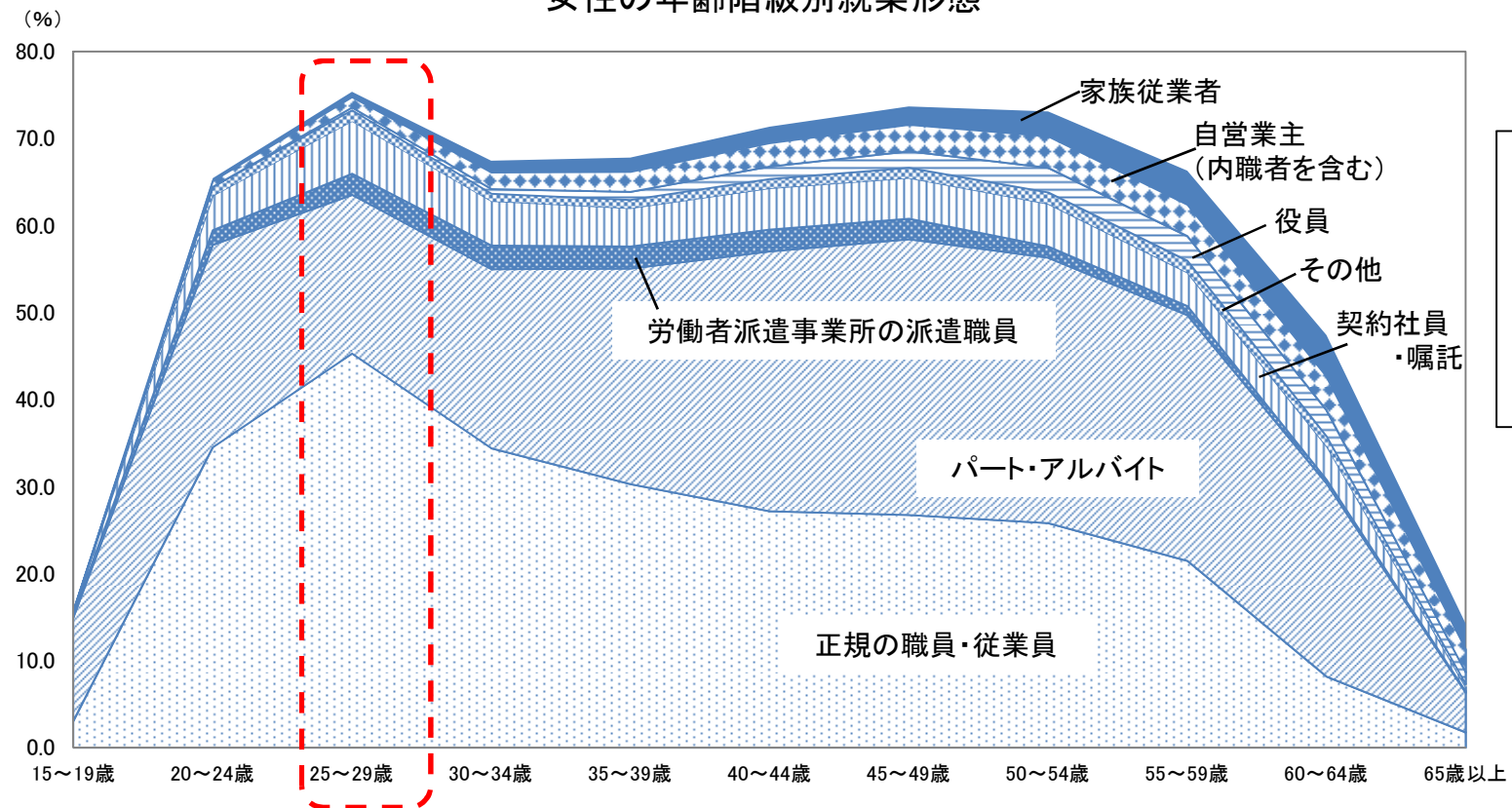


*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値である。
注)平成23年の数値(斜体)は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値。

女性の年齢階級別就業率(雇用形態別)

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。

女性の年齢階級別就業形態



女性の役員を除く雇用者
2,352万人

うち正規の職員・従業員
1,020万人(43.4%)

うち非正規の職員・従業員
1,332万人(56.6%)

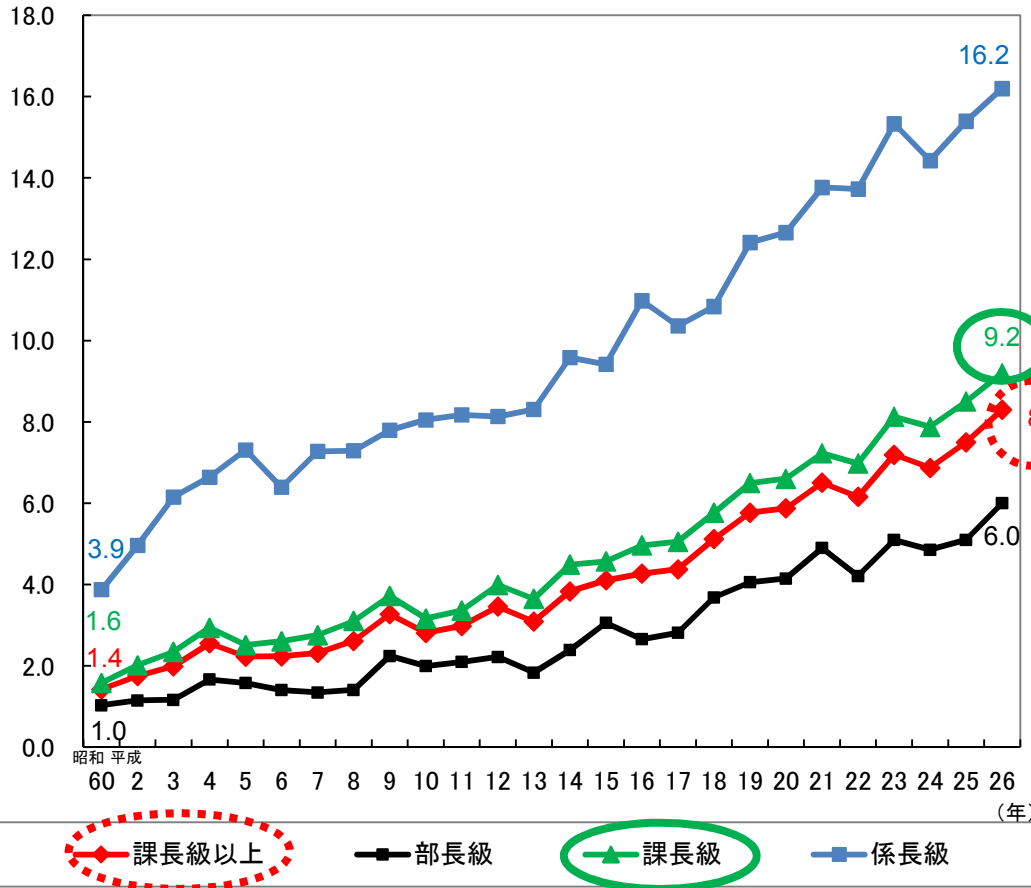
- 正規の職員・従業員
- パート・アルバイト
- 労働者派遣事業所の派遣職員
- 契約社員・嘱託
- その他
- 役員
- 自営業主(内職者を含む)
- 家族従業者

(資料出所)総務省「平成26年労働力調査(基本集計)」

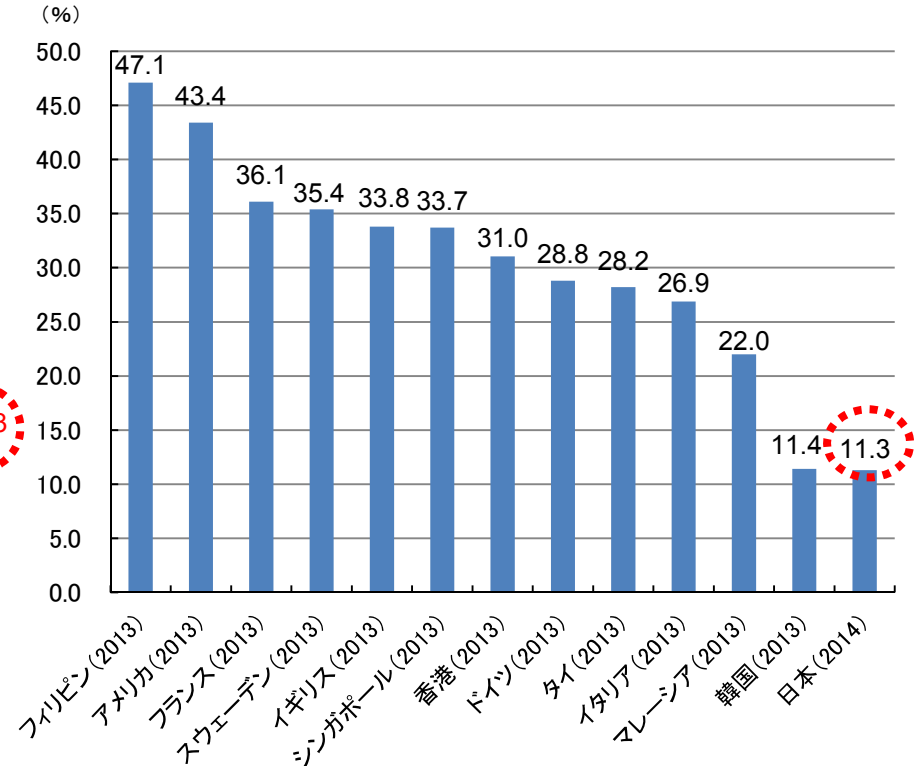
管理職の女性比率

○ 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」

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4.4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 —

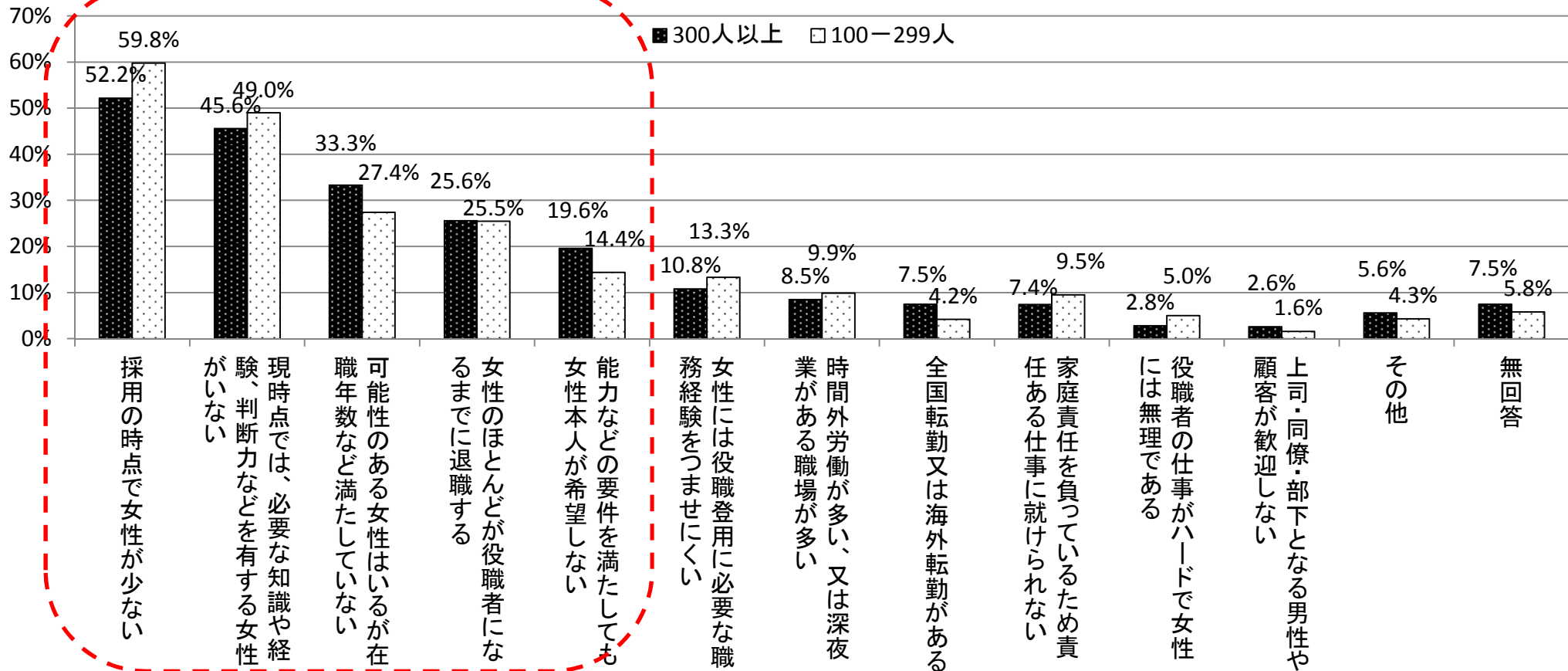
「長時間労働」×「性別役割分担意識」(「男は仕事／女は家庭」等)

女性役職者が少ない理由

○ 女性役職者が少ない(※)理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性がいない」、「可能性のある女性はあるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。

※「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、又は全くいない役職区分(「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」)が一つでもある企業のことをいう。

図：女性役職者が少ない理由(複数回答)



女性活躍推進法について

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

☞ 状況把握の必須項目(※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

※任意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

【301人以上の労働者を雇用する事業主の皆様へ】

平成28年4月1日までに①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要があります。

301人以上の労働者(※)を雇用する事業主の皆様は、以下のご準備をお願いします。

※ 労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。また、300人以下の事業主の皆様は努力義務となっています。

<ステップ1>

自社の女性の活躍状況を把握し(※1)、課題分析を行ってください(※2)

次の女性の活躍状況(①~④)については必ず把握し、課題分析を行ってください。

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

★女性の活躍状況の把握や課題分析のための支援ツールについては、年内に厚生労働省のホームページにおいて公表予定ですので、ぜひご活用ください！

(※1) そのほか任意で把握することとする項目については、今後、厚生労働省令で定め、10月頃お示しする予定です。

(※2) 望ましい課題分析の手法についても、今後、行動計画策定指針で定め、10月頃お示しする予定です。

<ステップ2>

行動計画の策定、届出、社内周知、公表を行ってください

ステップ1の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定、②都道府県労働局への届出、③労働者への周知、④外部への公表を行ってください。

①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んでください。

★女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースについては、来年2月頃厚生労働省のホームページにおいて公表予定ですので、行動計画の公表先として、ぜひご活用下さい！

(※) 行動計画を策定した旨の届出については、来年1月頃から受付を開始します。

(※) 労働者への周知方法、外部への公表方法については、今後、厚生労働省令で定め、10月頃お示しする予定です。

(※) 効果的な取組内容についても、今後、行動計画策定指針で定め、10月頃お示しする予定です。

<ステップ3>

自社の女性の活躍に関する情報を公表してください

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表してください。

★女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースについては、来年2月頃厚生労働省のホームページにおいて公表予定ですので、情報公表先として、ぜひご活用下さい！

(※) 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のほかの公表項目、公表方法については、今後、厚生労働省令で定め、10月頃お示しする予定です。

(※) 公表項目はの中から、適切であると考える項目を一つ以上選んで公表してください。

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ます。

(※) 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ます。

(※) 認定基準、認定マークについても、今後、厚生労働省令などで定め、10月頃にお示しする予定です。

また、10月頃お示しする予定の**行動計画策定指針**において、右に掲げる項目を中心とする女性の活躍推進のための**効果的な取組**を盛り込む予定ですので、女性の活躍推進に向けた取組の実施に当たり、ぜひご活用ください！

女性活躍推進法特集ページ

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

検索！

女性活躍推進法特集ページ



女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。

その他のお問い合わせについては、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。

【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

今後お示しする予定の取組分野

- ◆ 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
- ◆ 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など職場風土改革に関する取組

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		

○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)

(法第八条第一項の届出)

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

(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。

○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四割を超えている。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年が経つが、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

新規学卒者について約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が多い。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・課題分析が必須である項目に限らず、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) 必須項目の状況把握・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の必須項目について、状況把握を行い、課題分析を行うことが求められる。

(三) 任意項目の状況把握・課題分析

必須項目の状況把握・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の任意項目を活用し、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。

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)。

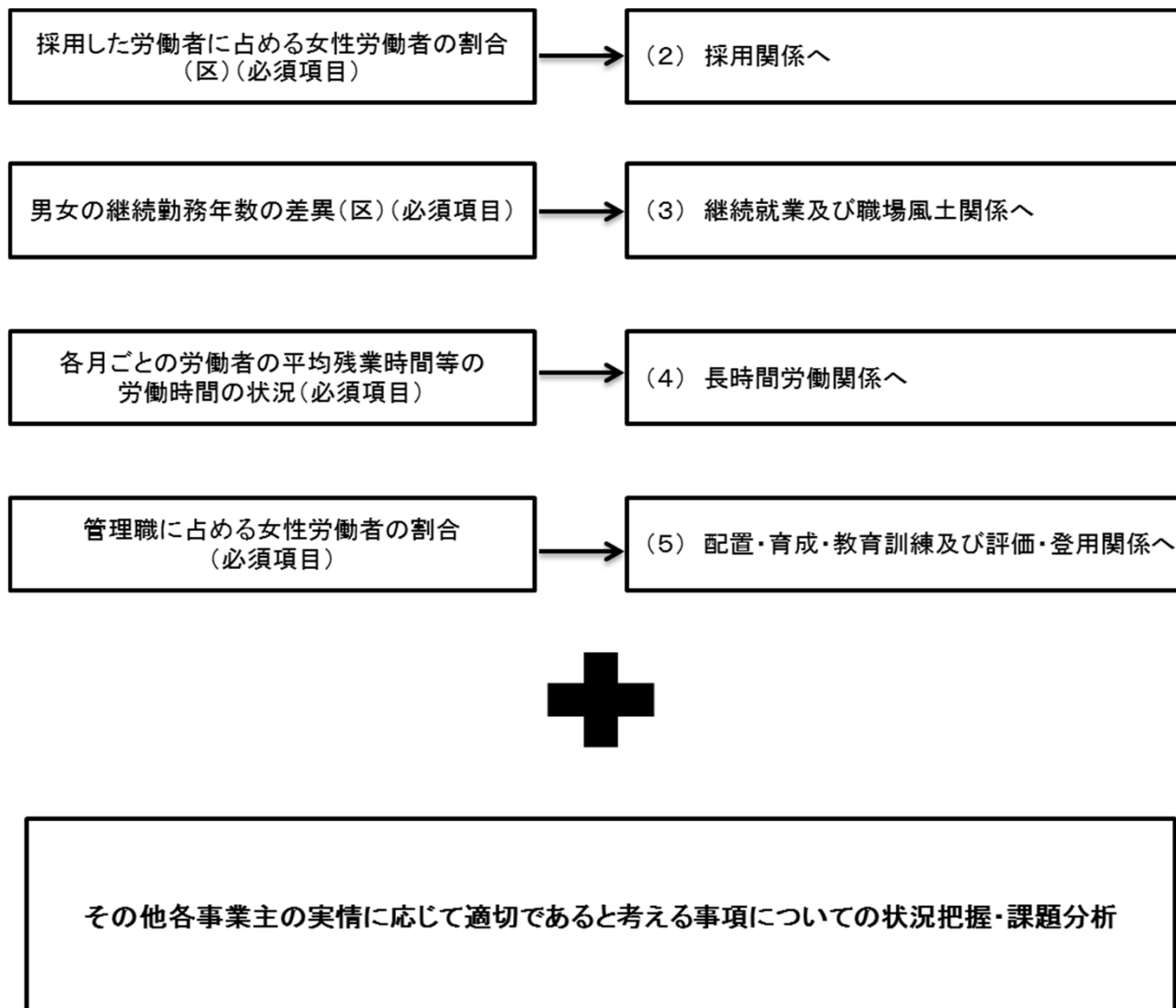
認定を受けた事業主であることを幅広く積極的に周知・広報することにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等のメリットにつながることから、認定に向けて積極的な取組が期待される。

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。

○行動計画の策定に向けた課題分析の手法例の全体像

まず、必須項目の状況把握・課題分析を行い、その結果、課題であると判断された事項については、矢印の先に進み、さらに任意項目の状況把握・課題分析により、その原因についての検討を深めることが望ましい。



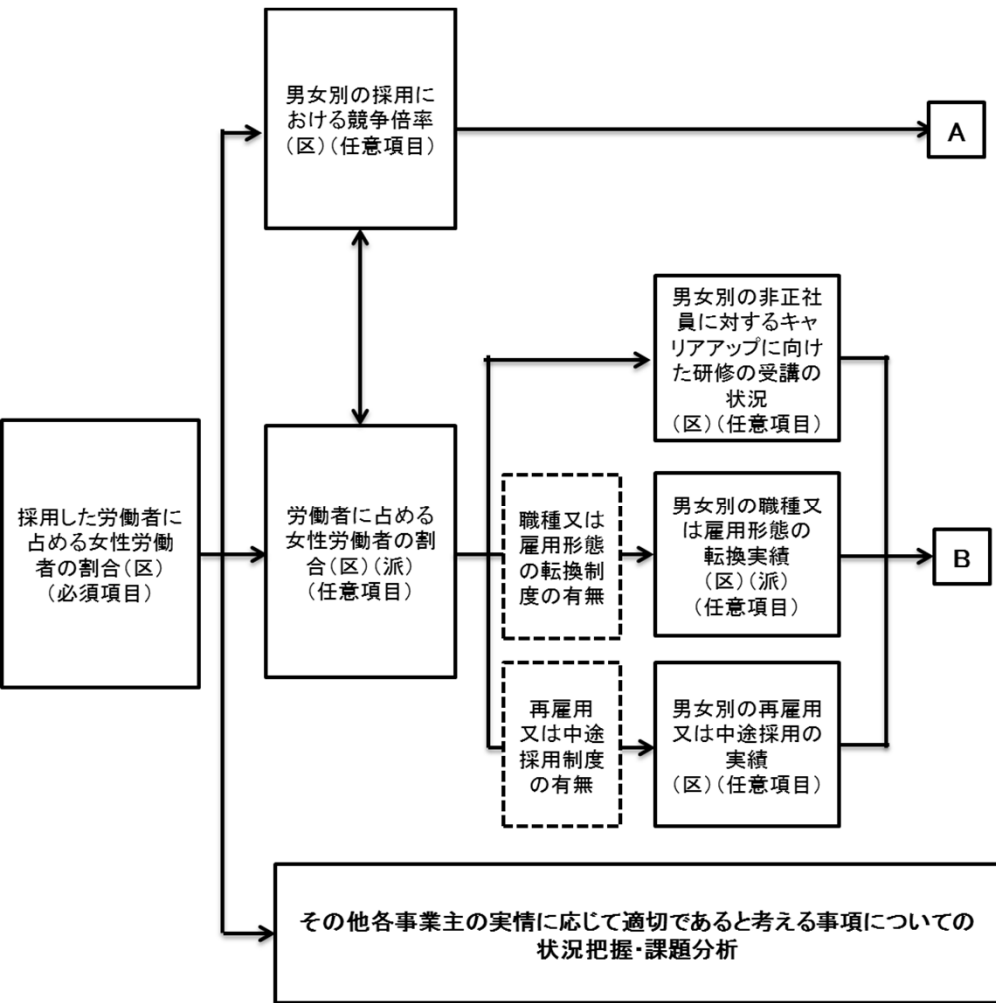
(区) = 雇用管理区分ごとに把握 (典型例：一般職／総合職／パート)

(派) = 派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握

・採用関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

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、任意項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



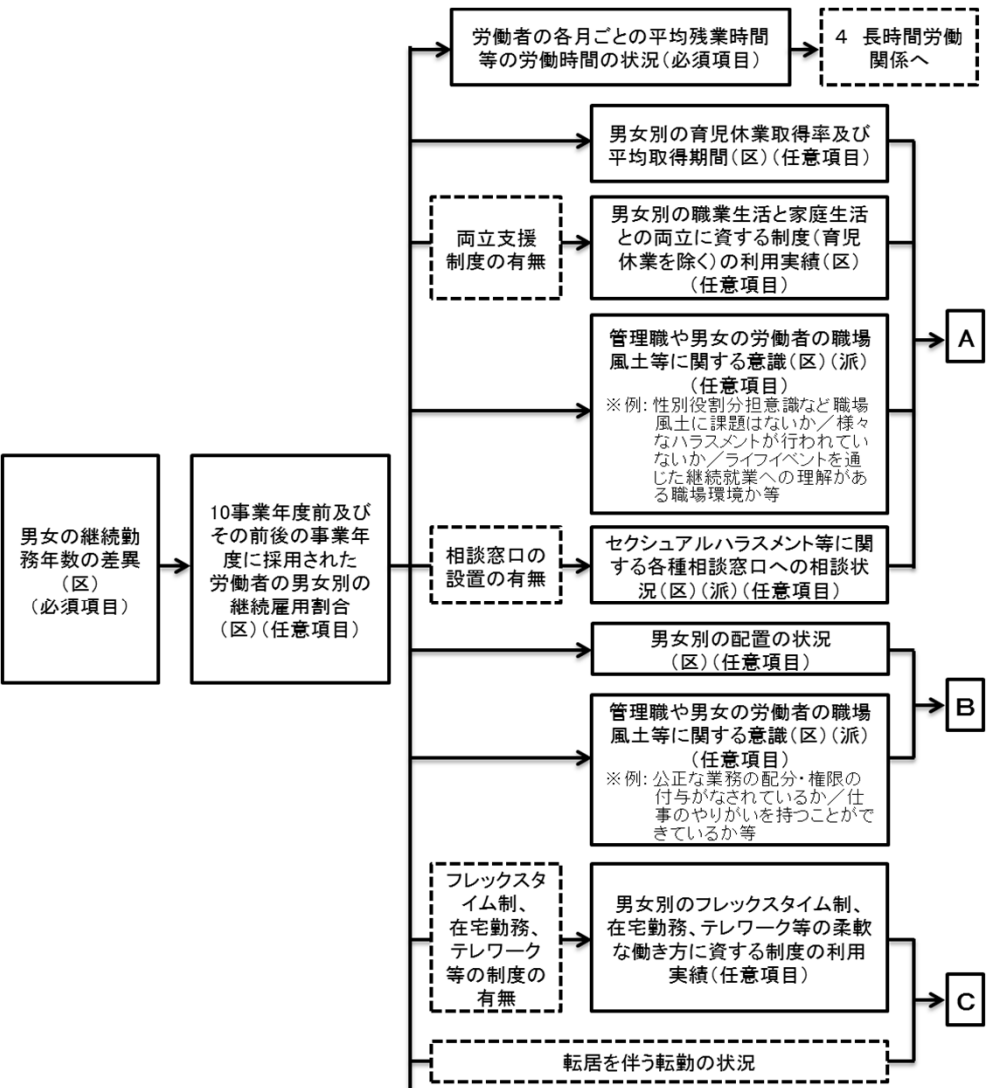
	課題分析の視点例	取組例
A	<input type="checkbox"/> 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。 <input type="checkbox"/> （「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が低い場合） 応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか（「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか）。 <input type="checkbox"/> （「男女別の採用における競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合） 募集方法に課題はないか。	○採用選考基準や、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）
	<input type="checkbox"/> （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）。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> その場合には、採用時の雇用管理区分にとらわれず、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）。	○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 ○中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施
B	<input type="checkbox"/> 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。	

（※）「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

（※）「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。「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、賃金体系等（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、退職金、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。

・継続就業及び職場風土関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

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、任意項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



(※) 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、任意把握項目以外の項目等

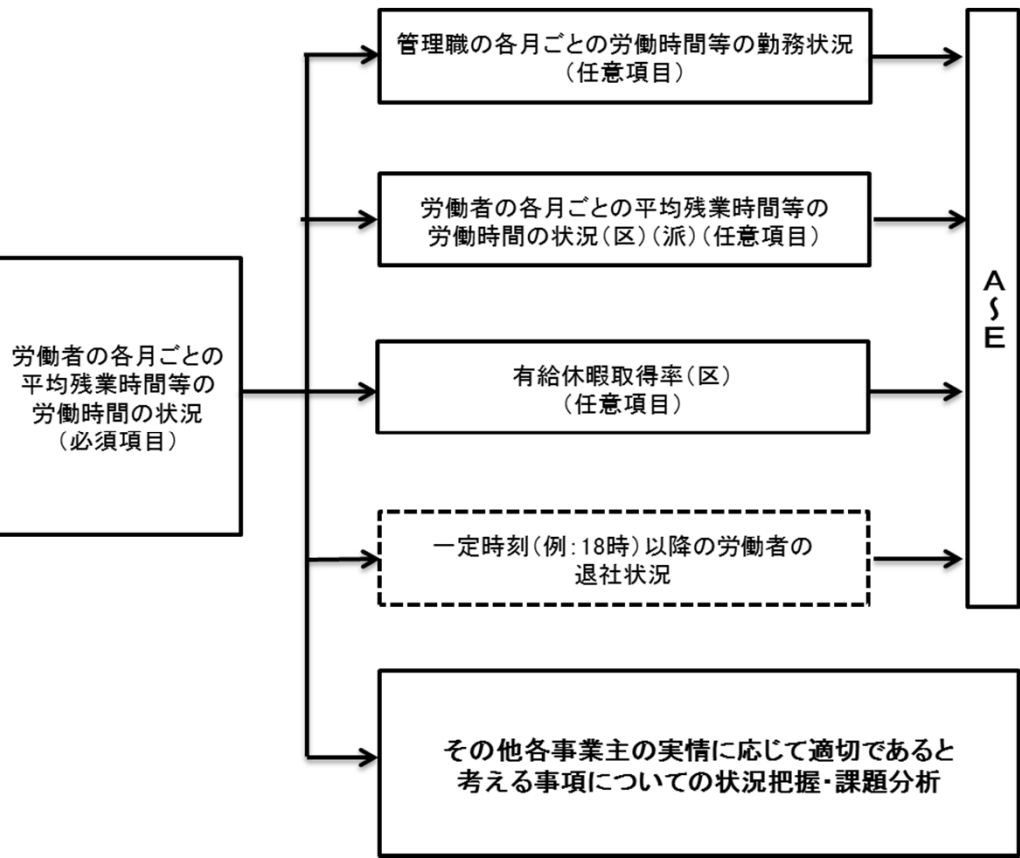
	課題分析の視点例	取組例
A	<input type="checkbox"/> 出産・子育てを機に(あるいはそれ以前に)、女性労働者が退職する傾向にないか。	○定期的な労働者の意識調査(職場風土・ハラスメント等に関するもの)の実施と改善策の実行
	<input type="checkbox"/> 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難になっていないか。【→(4)長時間労働関係へ】	○時間制約等を抱える多様な人材を活かすことの意味に関する役員・管理職研修
	<input type="checkbox"/> 男女がともに両立支援制度を利用できる状況にあるか。	○職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発
	<input type="checkbox"/> 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。	○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)
B	<input type="checkbox"/> 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。	○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
	<input type="checkbox"/> 女性労働者が、男性労働者と同様に、仕事にやりがいを持ってのような公正な配置(業務配分・権限付与を含む)になっているか。	○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》
	<input type="checkbox"/> 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るか。	○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
	<input type="checkbox"/> 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。	○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なノウハウ等の共有
C	<input type="checkbox"/> 柔軟な働き方ができる職場となっているか。	○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
	<input type="checkbox"/> 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。	○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(事業所内託児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)
	<input type="checkbox"/> 柔軟な働き方ができる職場となっているか。	○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

・長時間労働関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

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

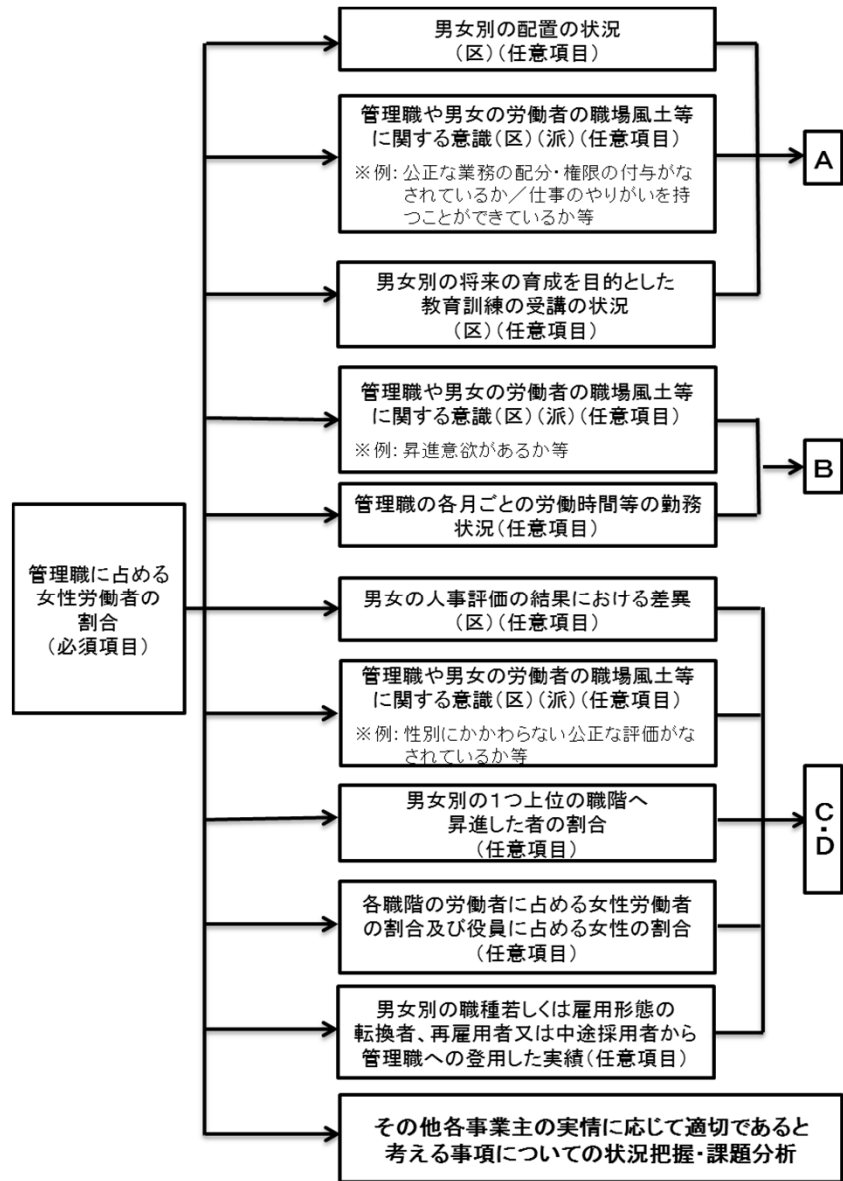
→長時間労働の課題があると判断、任意項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



	課題分析の視点例	取組例
A	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 <input type="checkbox"/> 管理職の人事評価における長時間労働は正・生産性向上に関する評価 <input type="checkbox"/> 管理職の長時間労働は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） <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。 <input type="checkbox"/> 必要な時に、休みが取れる職場になっているか。	<input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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」による業務のカバリエ体制の構築《再掲》 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 管理職の長時間労働は正に向けたマネジメント力の強化のための研修 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 業務プロセス等の分析・削減と定期的検証 <input type="checkbox"/> 生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有
E	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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

・ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

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、任意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	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	○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	<input type="checkbox"/> 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ているか。 <input type="checkbox"/> 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。	○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	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	○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	<input type="checkbox"/> (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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	○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

女性活躍に向けた課題	状況把握項目	情報公表項目
採用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区) ※① ・ 男女別の採用における競争倍率 (区) ※② ・ 労働者に占める女性労働者の割合 (区)(派) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)※① ・ 男女別の採用における競争倍率 (区) ※② ・ 労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)
配置・育成・教育訓練	<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) ※③ ・ 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)※④ 	
継続就業・働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の平均継続勤務年数の差異 (区) ※⑤ ・ 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) ※⑦ ・ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区) ※⑧ ・ 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) ※⑨ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の平均継続勤務年数の差異※⑥ ・ 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※⑦ ・ 男女別の育児休業取得率 (区) ※⑧
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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数等の労働時間の状況 ※⑩ ・ 雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況 (区)(派) ※⑩ ・ 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況※⑫ ・ 有給休暇取得率 (区) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一月当たりの労働者の平均残業時間※⑪ ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 (区)(派) ※⑪ ・ 有給休暇取得率
評価・登用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職に占める女性労働者の割合 ※⑬ ・ 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※⑬ ・ 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合※⑭ ・ 男女の人事評価の結果における差異 (区) ※⑮ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職に占める女性労働者の割合※⑬ ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合※⑬ ・ 役員に占める女性の割合※⑬
職場風土・性別役割分担意識	<ul style="list-style-type: none"> ・ セクシュアルハラスメントに関する各種相談窓口への相談状況 (区)(派) 	
再チャレンジ (多様なキャリアコース)	<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) ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区) ※⑯ ・ 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) 	<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) ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績※⑰
取組の結果を図るための指標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の賃金の差異 (区) ※⑱ 	

※割合については最後に×100をする

※「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（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」以外の者をさす。

※情報公表項目については、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。）。

① 女性の採用者数（中途採用含む）÷採用者の総数（中途採用含む）

※状況把握の項目としては、把握が難しい雇用管理区分について「労働者に占める女性労働者の割合」で代替可

② （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（内定者を含むことも可））

③ 例えば、管理職の養成に向けた選抜研修など将来の育成を目的とした教育訓練の男女別の受講率など

④ 意識調査の内容として

（配置・育成・評価・昇進に関する事項）

性別にかかわらない公正な業務の配分・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、等

（職場風土に関する事項）※ 派遣労働者を含めて把握することが効果的

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、等

⑤ 男女別の平均継続勤務年数男性の平均継続勤務年数の差異

※期間の定めのない労働契約を締結している労働者+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

⑥ ※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

⑦ （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）

※新規学卒採用者が対象

⑧ ・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（（女性（男性）労働者の育児休業の取得期間の合計）÷（育児休業を取得した女性（男性）労働者数））

⑨ 例えば、対象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

- ⑩ (各月の対象労働者の法定時間外労働+法定休日労働(労基法第36条)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、各月の労働者の総労働時間から各月の法定労働時間を引いた時間数で代替可=[(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=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(労基法第38条の2)、管理監督者等(労基法第41条)は除く。
 ※Bパート労働者(パートタイム労働法第2条の短時間労働者)、専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労基法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労基法第38条の4)はその他の労働者とは区分して把握する。
- ⑪ (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(ヶ月)÷(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=40×1年間の日数÷7×対象労働者数)] ÷12(ヶ月) ÷(対象労働者数)
 ※対象労働者：⑩の※A・Bを除く
- ⑫ ・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
- ⑬ 「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にあたる労働者の合計
 ※「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、その組織2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)のもの
 ・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
- ⑭ (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1つ下位の職階(例：係長級)の女性(男性)労働者の数)
- ⑮ 例えば、対象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
 ※具体的には、5段階評価の場合には、評価ごとに5から1までのスコアに置き換え、男女別にスコアの平均値を計算し、人事評価の結果における男女の差異を把握するなど
- ⑯ 男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く。)又は中途採用(新規学卒採用者・定年後の者の雇入れを除く。)の実績
- ⑰ ※再雇用の対象者：⑯の再雇用の対象者を、パートタイム労働法上の「通常の労働者」として雇い入れる場合に限る。
 ※中途採用の対象者：⑯の中途採用の対象者を、おおむね30歳以上の者をパートタイム労働法上の「通常の労働者」として雇い入れる場合に限る。
- ⑱ 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(労基法第11条)が対象

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は毎年公表すること。 ○ 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は公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること(※)。 ○ ★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、その実績を厚生労働省のウェブサイトには毎年公表すること。 ○ 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は公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること(※)。 ○ ★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、その実績を厚生労働省のウェブサイトには毎年公表すること。 ○ ★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照ら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。
- 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。

【別紙】女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

評価項目	基準値（実績値）
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）
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7割以上であること 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うち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
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 （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） 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8割以上であること
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（非正社員がいる場合は必ず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 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

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。）。

【認定基準】

(1) 直近3事業年度の男女別の採用における競争倍率の平均値が女性倍率×0.8が男性倍率より低いこと(区)(無期のみ)

「直近3事業年度の女性の競争倍率の平均値(※)」×0.8<「直近3事業年度の男性の競争倍率の平均値」

※直近3事業年度の女性(男性)の競争倍率の平均値は、{「直近事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-1)事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-2)事業年度の女性(男性)の競争倍率」}÷3

(競争倍率については、状況把握項目の(5)参照)

(2)①男性労働者(無期)の平均継続勤務年数に対する女性労働者(無期)の平均継続勤務年数の割合0.7以上(区)

「女性労働者(無期)の平均継続勤務年数」÷「男性労働者(無期)の平均継続勤務年数」≥0.7

(2)②採用10年前後の女性の継続雇用割合(無期・新卒)を男性の継続雇用割合(無期・新卒)で割った数が0.8以上(区)

「女性の継続雇用割合」÷「男性の継続雇用割合」≥0.8

※女性(男性)の継続雇用割合は、[「9~11事業年度前に採用した女性(男性)労働者(無期・新卒のみ)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(無期・新卒のみ)の数」]

(3)労働者の平均残業時間が、直近事業年度の各月ごとに全て45時間未満(区)

「各月の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計」÷「対象労働者数」<45時間

上記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=40×各月の日数÷7×対象労働者数」)÷「対象労働者数」<45時間

(4)②直近の3事業年度の平均した女性労働者の課長への昇進割合を男性労働者の課長への昇進割合で割った数が0.8以上

「一つ下の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合の直近3事業年度の平均値」÷「一つ下の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合の直近3事業年度の平均値」≥0.8

※一つ下の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合は、{「直近事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近事業年度開始の日に課長級より一つ下の職階の女性(男性)労働者の数」}

※直近3事業年度の平均値は、上記※の割合について3事業年度分足して3で割った数

(5)非正社員には派遣労働者を含む。

女性の活躍推進に向けた総合データベース化

(女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業)

事業の目的 女性の活躍に関する企業情報の一覧化により、「女性の活躍に積極的に取り組む企業ほどユーザーに選ばれる状態」を作りだし、企業の取組を加速化。

これまで

女性の活躍に関連する企業情報が各所に分散

(例: 女性の活躍・両立支援総合サイト、女性の活躍「見える化」サイト(※)、企業ホームページ等)
→うち(※)の2サイトについては27年度に統合。

さらに28年4月からは…

女性活躍推進法の義務化対象企業(301人以上:約15,000社)が行動計画や情報公表項目を、自社のホームページ等に公開。
⇒ 情報が分散し、ユーザー(就職活動中の学生、投資家、消費者等)にとって横断的な検索・比較が行えない。比較機能が働かず、企業間の取組競争を促進する効果が不十分な状態。

女性の活躍推進に向けた企業情報を一元化

- ◆ 1つの入口から企業情報を検索・登録することを可能とし、ユーザビリティを向上。
- ◆ 大企業(301人以上)への悉皆調査により掲載企業数を増加させ、データベース機能を強化。
- ◆ 女性活躍推進法に基づく情報公表項目とデータベースの項目を合致させ、機能性を向上。
- ◆ 民間就職支援サイト等とも連携し、ユーザーへの広報周知を徹底。認知度を高める。

《統合後のデータベースイメージ》

企業名	女性採用比率	女性管理職比率	勤続年数(女性)	労働時間	女性活躍推進法の認定	くるみん認定
●●株式会社	33.1%	10.7%	15.2年	-	○	○

各企業のページから、行動計画等へリンク

クリックすると詳細ページへリンク

効果

- ・ユーザー(就職活動中の学生、投資家、消費者等)の利便性向上等により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれるように。
- ・企業自身にとっても、他社との比較により自社の女性活躍の状況が「可視化」され、取組を促進。
⇒企業における女性の活躍・役員や管理職への女性登用を強く促進。
女性の活躍推進を促す様々なインセンティブ施策の中で、とりわけ費用対効果の高い手法。