

女性活躍推進法が改正されました！

～労働者101人以上の企業に取組義務の対象が拡大されました～

人材不足

少子高齢化により、生産年齢人口が確実に減少していく中で、いかに優秀な人材を確保するかは中小企業のこれからのとって大きな課題です。

こんなこと、ありませんか？

- 求人募集しても人が集まらない・・・
- せっかく入社してもすぐに辞めてしまい、人材が定着しない・・・

将来の働き手はこんなに減る！



★ これらを解決するためには・・・

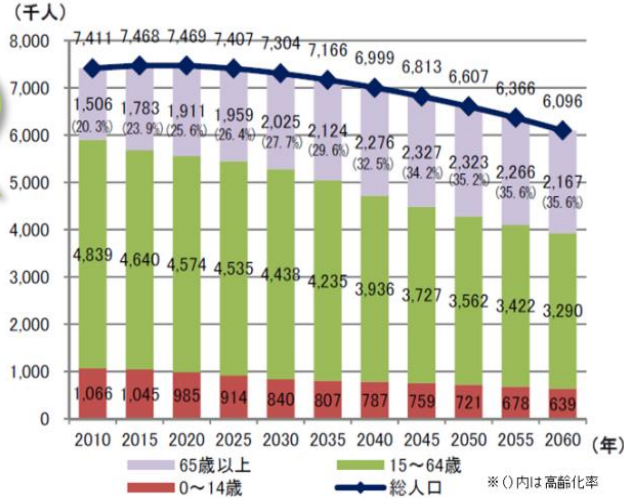
若者や女性、高齢者等の多様な人材を活用していくことが重要！！

★労働参加率を上げること

★労働力の生産性を向上させること

重要!

出生率が現状程度で推移するとした場合の人口推計図
(年齢3区分別)



資料：愛知人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015年10月）

女性の就労にかかる愛知県の現状

項目	愛知県	全国
① 女性の就業状況 (就業者数に占める女性割合)	42.8%	44.5%
② 育児をしている女性の有業率	59.9%	64.2%
③ 女性の勤続年数	9.0年	9.7年

女性の就労に関する愛知県の数値は全国に比べて低い！

つまり

愛知県にはまだまだ「のびしろ」がある！！

- ①愛知県：愛知県県民生活部「あいちの就業状況（2019年平均）」
全国：総務省「労働力調査（2019年平均）」
- ②総務省「就業構造基本調査（平成29年）」
- ③厚生労働省「賃金構造基本調査（平成30年）」

優秀な人材を確保し、生産性を上げるために・・・

★「女性活躍推進法」に基づく取組を行いましょう!! ★

女性活躍推進法

平成28年4月1日より施行された、事業主等に対して女性の職業生活における活躍推進のための取組を定めた法律。この法律では、労働者300人以下の事業主に対して、自社の把握・分析を行い、一般事業行動計画を策定するといった取組を努力義務化していますが（労働者301人以上の事業主は義務）、令和元年6月5日に公布された改正女性活躍推進法により、労働者数101人以上の事業主まで義務の対象が拡大されました。施行日は令和4年4月1日です。

「女性の活躍推進」というと、「女性」だけの問題と考えられてしまいがちですが、女性に限らず、多様な人材を活用し、誰もが働きやすい環境づくりを推進するということでもあります。

女性の技術者が開発した女性向けの商品がヒットした！

育児休暇の推進や残業撲滅運動などにより、優秀な人材を確保し、売上アップ、女性社員の採用率・定着率がアップした！



優秀な人材の採用・定着等メリットがあるので、ぜひ積極的に取り組みましょう!!

★令和4年4月より下記取組の義務の対象が労働者数301人以上の事業主から101人以上の事業主まで拡大されます！！早めに準備を進めましょう！！

■ ステップ1 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析をしましょう！

□● 状況把握

自社の女性の活躍に関する状況を把握する。

□● 課題分析

把握した状況から自社の課題を分析する。

まずは
ここから！



まずは**基礎項目**（必ず把握する項目）について状況把握と課題分析を行い、必要に応じて選択項目を活用し、さらにその原因の分析を深めましょう。

★ 分析の視点の例 ★

- 長時間労働ゆえに家庭と仕事の両立が困難となっていないか？
- 一部の雇用管理区分（総合職など）において、特に長時間労働になっていないか？

基礎項目（必須）はこの4つです！！

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

出産や育児などのライフイベントが生じる労働者にとって仕事を継続する上で最も障害となっているのが、「長時間労働」です。「長時間労働」は、仕事と家庭生活等の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成、人材確保を阻害する要因となっています。時間制約をもつ多様な人材が活躍していくために、長時間労働を是正し、多様な人材の価値観や知識を活かして、生産性を向上することが重要です。

■ ステップ2 行動計画を策定し社内周知、外部公表をしましょう！

□● 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る。

ステップ1の状況把握、課題分析の結果を踏まえて、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。

□● 行動計画の社内周知、外部公表

- 行動計画を自社の労働者に周知する。
- 行動計画を外部に公表する。

均等法違反にならないように 注意してください！

「女性労働者を男性労働者より優先的に取り扱う取組」については、すでに女性労働者が全体の4割以上存在する雇用管理区分においては法違反になる場合があります。その場合には、男性労働者・女性労働者の両方を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。



【行動計画の策定例】

女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない会社の場合

株式会社 XXX 行動計画

<計画期間> (a)

2020年4月1日～2023年3月31日
(当社の課題)

- ・長時間労働が常態化しており、仕事と家庭の両立が困難となっているため、子育て中の女性など時間制約のある労働者の就業継続が難しい
- ・女性の平均勤続年数が短いため、女性の管理職が少ない

<目標> (b)

- (1) 残業時間を月平均0時間以内にする
- (2) 管理職（課長級以上）に占める女性割合を○%以上にする

<取組内容・実施時期> (c) (d)

- 2020年○月～ 社内会議等で定期的に経営者からメッセージを発信する
- 2020年○月～ 各部門の残業時間数を把握し、長時間となっている場合にはその要因を分析の上、残業時間削減のための取組を検討、実施する
- 2020年○月～ 管理職候補の社員に対してアンケートを行う
- 2021年○月～ 効果的な取組を各部門にフィードバックし、マニュアル化する
- 2022年○月～ 管理職候補の社員を対象として、研修を2か月に1回実施する

女性活躍に関する情報の外部公表

□ 自社の女性の活躍に関する情報を公表する。

労働者の一月あたりの平均残業時間や、管理職に占める女性労働者の割合など、所定の項目のうち、最低1項目は情報を**外部に公表【★】**しましょう。

【★】 外部への公表方法について

行動計画や女性の活躍に関する情報の公表は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」（公表用サイト）を活用してください。



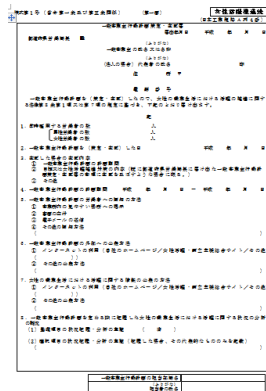
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

■ ステップ3 行動計画を策定した旨を労働局に届け出ましょう！

□行動計画を策定したら、「一般事業主行動計画策定届」を記入し、本社管轄の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ郵送または持参により提出する。

届出様式（全4枚）は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」より、ダウンロードできます！

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



届け出したら・・・

行動計画にさっそく取り組みましょう！！

★ 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。★

ちょこっとイイはなし

なんだか難しそうだな・・・というときは

取組を行うとこんなメリットが・・・

- ・公共調達での優遇措置が受けられます
中小企業の場合は、行動計画の策定・届出を行うだけで加点の対象となる場合があります。
- ・取組に対する助成金があります
策定した行動計画に定めた「数値目標」を達成及び取組目標を達成するなど、一定の要件を満たした事業主に対して助成金を支給します。
※両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

- ・女性活躍推進の支援をしています
従業員300人以下の中小企業の方々を対象に、女性活躍推進法に基づく取組への個別相談等を実施しています。女性活躍推進分野における専門家が無料で課題分析や行動計画策定、認定取得等について電話・訪問等により個別支援を行います。
※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。

さらに！

「えるぼし」認定を目指しましょう！

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した企業が一定の水準を満たし、労働局へ申請することで厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。認定されると、「えるぼし」マークが取得できます。

各府省庁や一部の地方自治体が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、認定を受けている企業は加点評価される場合があります！

厚生労働省の認定制度に「くるみん」認定もあります

「くるみん」は次世代育成支援対策推進法に基づく認定マークで、子育て応援企業であることをアピールできるマークです。一定の水準を満たすと取得できます。一度「くるみん」マークを取得した後、さらに高い水準を満たすと「プラチナくるみん」が取得できます。

企業イメージの向上！
優秀な人材確保！

公共調達で有利！

認定マークを自社の商品や、求人広告、名刺などにつけることができます。認定企業であることをアピールでき、就職活動中の学生などの求職者が安心して応募できるなど、優秀な人材の確保に役立ちます！

さらに！さらに！！

「プラチナえるぼし」認定が創設されました！

えるぼし認定を取得した企業のうち一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合、労働局へ申請することで特例認定（プラチナえるぼし認定）を受けることができます。認定されると「プラチナえるぼし」マークが取得できます。





株式会社 名北調剤 【小売業】 平成31年1月 えるぼし認定(3段階)



常時雇用する労働者数166人
男性62人 女性104人 (平成31年1月時点)

管理職に占める女性割合が社員の女性比率に比べて低いという現状を踏まえて、女性活躍推進法に基づく行動計画においては「女性リーダー職を15%以上にする」、「女性事務主任を5人以上に増加させる」等の目標を掲げました。その実現に向けた取組として、薬剤師、薬局事務それぞれの研修プログラムの検討を行い、リーダー育成研修を行いました。研修ではリーダーシップについての講義を行い、また事務リーダーに対しては、産前産後休業や育児休業等の両立支援制度についての研修も行いました。

取組の結果、平成29年4月に新たな女性の管理職が2人増え、管理職の女性比率は17%になりました。また女性の育児休業取得率は100% (平成28年4月1日～平成30年3月31日) となっています。

そのほかにも、週休2.5日の推進、時間外労働の削減、育児との両立を支援する制度導入等を行い、引き続き働きやすい職場づくりを進めているところです。

株式会社 ソフトテックス 【情報通信業】 令和元年11月 えるぼし認定(3段階)



常時雇用する労働者数269人
男性196人 女性73人 (令和元年11月現在)

ライフスタイルの変化とともにこれまで積み上げてきたキャリアが活かせなかったり、働くことを断念してしまうことを改善するため、多くの選択肢の中から労働者自身のライフスタイルに合う働き方を自由に選べるようにしています。

学童保育やトワイライトスクールが利用できない場合は、在宅勤務やフレックスタイム、短時間勤務(小学校4年生まで)等の働き方の中から、労働者の環境に合わせて自由に選択可能としています。このような取組により育児休業の取得率100%、復帰率96.9%の実績となっています。

「無理なく働く・キャリアを手放さない」をモットーに、女性社員が仕事と家庭の両立を実現しつつ、より働き甲斐を感じ、仕事への意欲がもてる! そんな会社を目指しています。

株式会社 なの花中部 【小売業】 令和2年3月 えるぼし認定(3段階)



常時雇用する労働者数216人
男性46人 女性170人 (令和2年3月現在)

女性社員の比率が高いなか、管理職を目指そうと考える女性社員が少ないことや、継続勤務年数が男性社員と比較して短いことが問題でした。そこで、女性活躍推進法に基づく行動計画の目標として、女性が就業を継続し活躍できる雇用環境の整備を行うことを掲げ、等級別研修において次世代管理職に向けた研修を実施しキャリア意識の構築を図りました。また、勤怠システムで時間外労働の管理を行い、役職者の長時間労働削減に取組みました。その結果、女性社員の管理職の人数を向上させることができました。

育児休業を利用しやすいような育児休業規定の整備や時短勤務制度の導入も行って、女性の育児休業取得率は100%となっています。女性が活躍できる環境と同時に育児と仕事の両立がしやすい環境づくりを進めています。

★ 女性活躍推進法等の詳細は ★

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。

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



女性活躍推進法特集ページ



お問い合わせ



愛知労働局雇用環境・均等部 指導課

〒460-8507 名古屋市中区三の丸2-2-1 (名古屋合同庁舎第1号館8階)

TEL: 052-857-0312

【受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)】