



報道関係者 各位

平成 28 年 12 月 26 日 (月)

【照会先】

愛知労働局雇用環境・均等部指導課

課 長 織田 和成 (内 700)

課 長 補 佐 河嶋小百合 (内 705)

(電 話) 052-219-5509

## 「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」 の内容を取りまとめました。

～設定目標の最多は「配置・育成・教育訓練／評価・登用に関する事項」～

愛知労働局(局長 木暮康二)では、平成28年4月1日から施行された「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」)に基づき、愛知県内の常時雇用する労働者の数が301人以上の企業から届出のあった一般事業主行動計画策定届の内容を取りまとめましたので、公表します。

集計結果の概要(詳細は別添資料のとおり)

### 【行動計画における目標の設定状況】

- 行動計画において設定された目標の数について、1項目のみの設定が74%を占めている。また、規模が大きい企業ほど、2項目以上の設定の割合が高くなっている状況である。(目標は5項目まで設定できる)

### 【達成しようとする目標の設定状況】

- 達成しようとする目標の設定状況について、全業種では「④配置・育成・教育訓練／評価・登用に関する事項」を目標として設定する割合が最も高いが、女性労働者の割合が高い業種である「医療・福祉」では「②継続就業・職場風土に関する事項」を目標として設定する割合が高く、女性労働者の割合が低い業種である「運輸」「建設」では、「①採用に関する事項」を目標として設定する割合が高い状況である。
- 「③長時間労働の是正に関する事項」を目標として設定する割合は全業種で11.2%と、他の目標設定割合に比べ低い状況である。

### 【目標別具体的取組内容】

- 全業種において最も多い具体的取組内容は、「①採用に関する事項」における「イ 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な広報」で、次いで「④配置・育成・教育訓練／評価・登用に関する事項」における「ア 従来、男性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」と続いている。

愛知労働局としては、こうした企業の計画策定状況を踏まえ、「女性活躍推進」「働き方改革」を一体的に推進し、女性が活躍できる職場環境の整備に向けた機運の醸成を図るとともに、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業に対する「えるぼし」認定の取得促進、先進事例の収集および情報提供により300人以下の努力義務企業に対しても女性活躍推進を促すこととしている。



# 愛知県に本社を持つ企業(301人以上)が策定した 「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の状況について

## 1 集計の趣旨

301人以上の企業については、女性活躍推進法(平成28年4月1日施行)に基づく一般事業主行動計画の策定が義務付けられており、10月27日に愛知県内の301人以上の企業の届出率が100%となった。

愛知県内の301人以上の企業から届出があった「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」のうち、「①計画期間」、「②目標設定の内容」、「③目標達成のための取組」の内容を集計した。

## 2 集計企業数

1,053企業

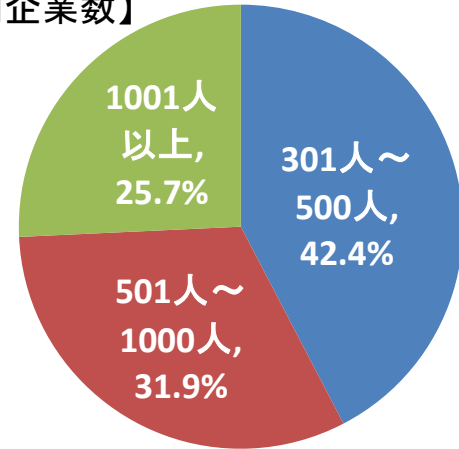
# 一般事業主行動計画届出状況

平成28年10月27日現在の届出義務企業数は1053社

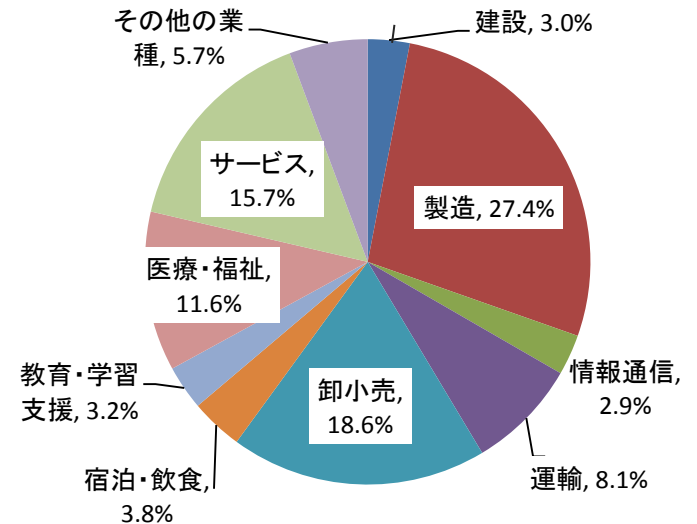
## 【業種別・規模別企業数】

	全規模	301人～ 500人	501人～ 1000人	1001人～
建設	32	17	9	6
製造	288	114	87	87
情報通信	31	17	7	7
運輸	85	46	23	16
卸小売	196	79	63	54
宿泊・飲食	40	9	13	18
教育・学習支援	34	10	16	8
医療・福祉	122	65	42	15
サービス	165	72	51	42
その他の業種	60	17	25	18
全業種	1053	446	336	271

## 【規模別企業数】



## 【業種別割合】



## 計画期間

計画期間については「4年を超え5年以内」とする割合が業種・規模にかかわらず多くを占める。

### 【 業種別 】

(単位 %)

	2年以内	2年を超え 3年以内	3年を超え 4年以内	4年を超え 5年以内	5年を超え 10年以内
建設	6.3	18.8	3.1	68.8	3.1
製造	15.3	18.4	16.7	44.8	4.9
情報通信	25.8	25.8	3.2	41.9	3.2
運輸	16.5	10.6	7.1	61.2	4.7
卸小売	14.8	21.4	10.7	48.0	5.1
宿泊・飲食	20.0	25.0	20.0	30.0	5.0
教育・学習支援	17.6	20.6	17.6	38.2	5.9
医療・福祉	23.8	15.6	15.6	40.2	4.9
サービス	16.4	17.6	15.2	47.9	3.0
その他の業種	3.3	20.0	13.3	60.0	3.3
全業種	16.0	18.5	13.6	47.4	4.5

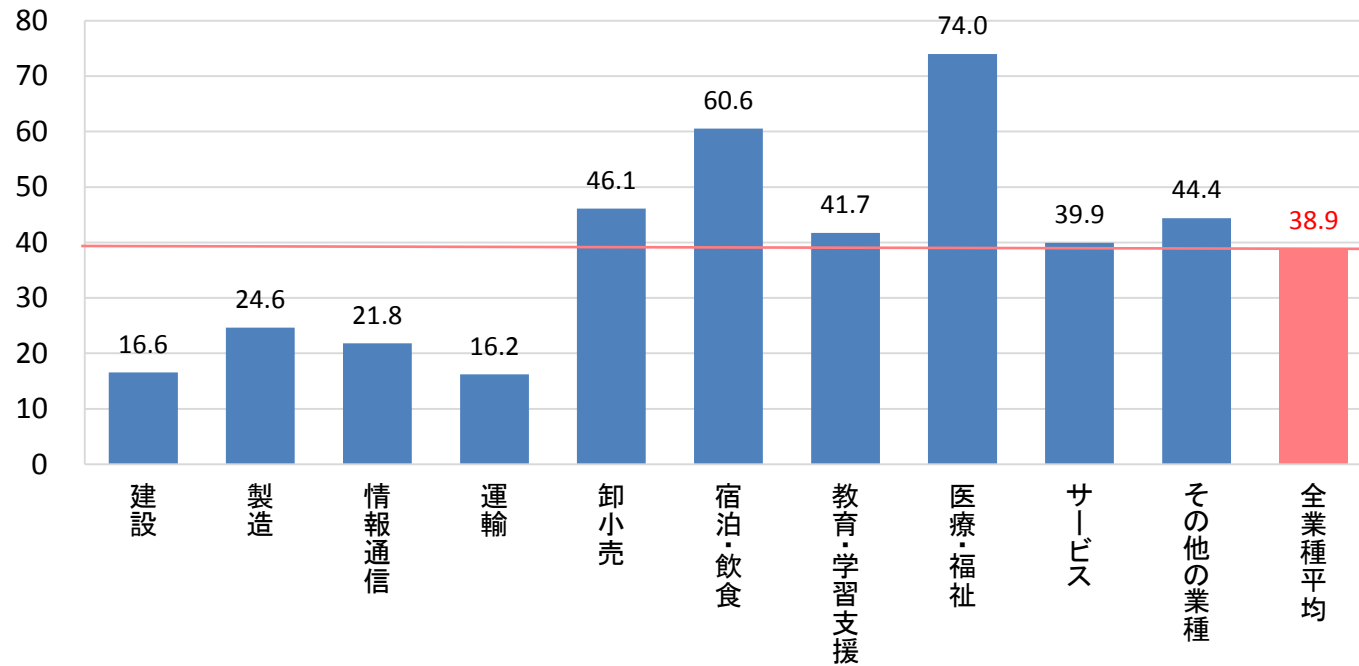
### 【 規模別 】

(単位 %)

	2年以内	2年を超え 3年以内	3年を超え 4年以内	4年を超え 5年以内	5年を超え 10年以内
301人～500人	15.7	17.0	13.5	48.7	5.2
501人～1000人	13.9	20.2	14.5	45.4	5.9
1001人～	19.3	18.9	12.6	47.8	1.5
全規模	16.0	18.5	13.6	47.4	4.5

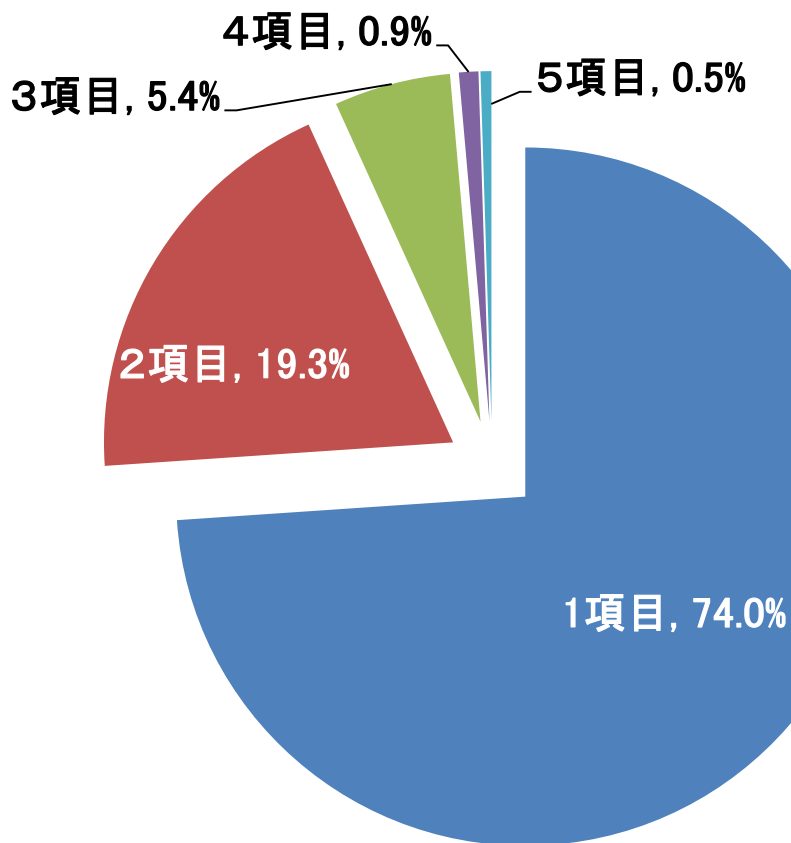
## 業種別 労働者に占める女性労働者の割合(%)

(%)



## 行動計画における目標の設定状況(全業種)

最も多い設定数は「1項目」で74.0%を占めている。「2項目以上」を設定したのは26.1%で、全体の4分の1となっている。



女性活躍推進法の行動計画において、達成しようとする目標については「①採用」「②継続就業・職場風土」「③長時間労働の是正」「④配置・育成・教育訓練／評価・登用」「⑤多様なキャリアコース」の5つの事項から1つ以上設定することとなっている。

## 行動計画における目標の設定状況と割合

### 【業種別】

単位：企業数(%)

	1項目	2項目	3項目	4項目	5項目
建設	20 ( 62.5 )	8 ( 25.0 )	4 ( 12.5 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )
製造	198 ( 68.8 )	70 ( 24.3 )	18 ( 6.3 )	2 ( 0.7 )	0 ( 0.0 )
情報通信	22 ( 71.0 )	7 ( 22.6 )	2 ( 6.5 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )
運輸	58 ( 68.2 )	20 ( 23.5 )	5 ( 5.9 )	1 ( 1.2 )	1 ( 1.2 )
卸小売	144 ( 73.5 )	36 ( 18.4 )	15 ( 7.7 )	1 ( 0.5 )	0 ( 0.0 )
宿泊・飲食	32 ( 80.0 )	5 ( 12.5 )	2 ( 5.0 )	0 ( 0.0 )	1 ( 2.5 )
教育・学習支援	25 ( 73.5 )	7 ( 20.6 )	1 ( 2.9 )	0 ( 0.0 )	1 ( 2.9 )
医療・福祉	107 ( 87.7 )	9 ( 7.4 )	3 ( 2.5 )	3 ( 2.5 )	0 ( 0.0 )
サービス	127 ( 77.0 )	31 ( 18.8 )	5 ( 3.0 )	0 ( 0.0 )	2 ( 1.2 )
その他の業種	46 ( 76.7 )	10 ( 16.7 )	2 ( 3.3 )	2 ( 3.3 )	0 ( 0.0 )
全業種	779 ( 74.0 )	203 ( 19.3 )	57 ( 5.4 )	9 ( 0.9 )	5 ( 0.5 )

### 【規模別】

単位：企業数(%)

	1項目	2項目	3項目	4項目	5項目
301人～500人	340 ( 76.2 )	81 ( 18.2 )	20 ( 4.5 )	3 ( 0.7 )	2 ( 0.4 )
501人～1000人	255 ( 75.7 )	63 ( 18.7 )	16 ( 4.7 )	2 ( 0.6 )	1 ( 0.3 )
1001人以上	184 ( 68.1 )	59 ( 21.9 )	21 ( 7.8 )	4 ( 1.5 )	2 ( 0.7 )
全規模	779 ( 74.0 )	203 ( 19.3 )	57 ( 5.4 )	9 ( 0.9 )	5 ( 0.5 )

## 複数の目標を設定した企業における取組事項

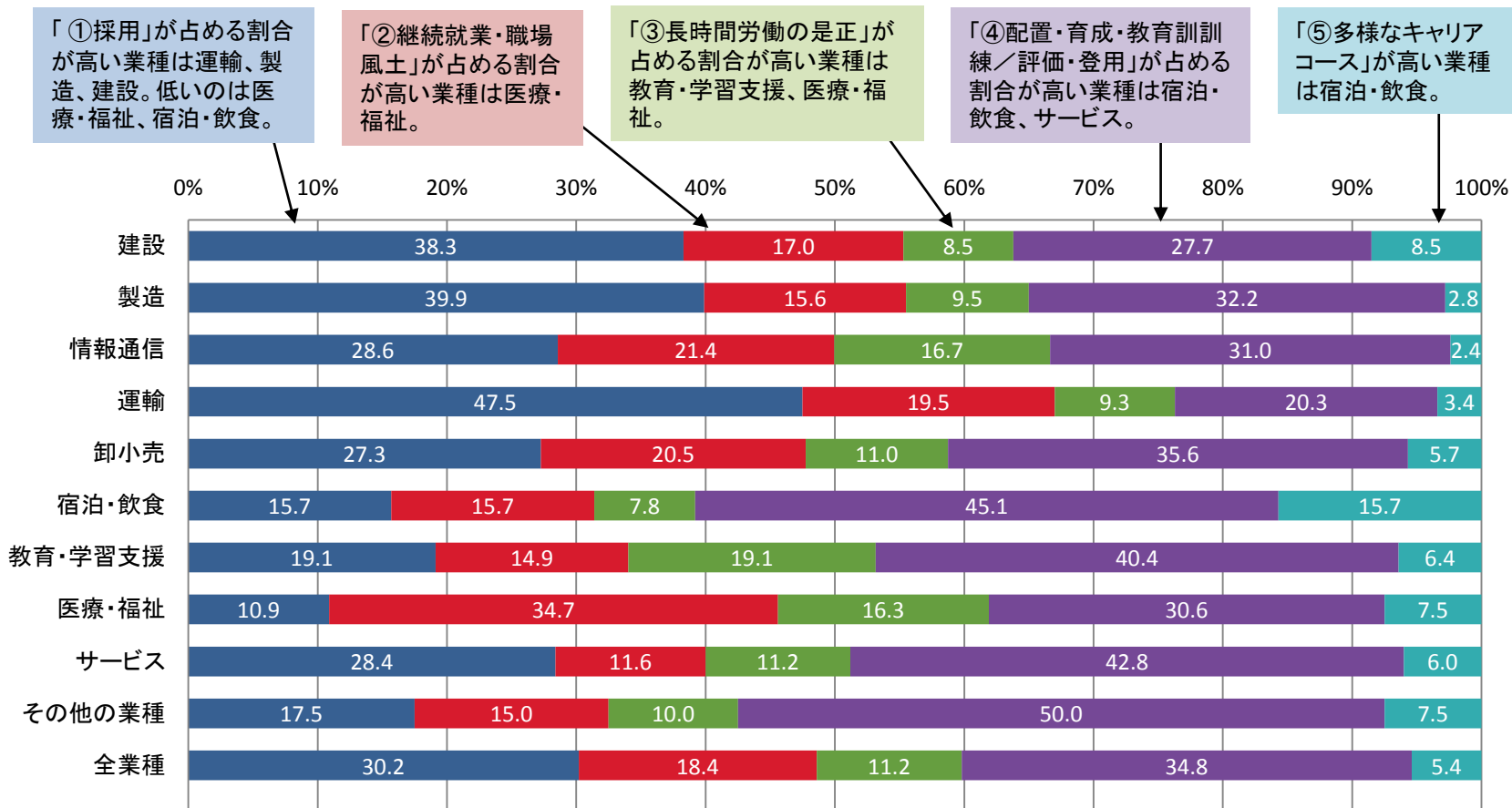
目標の複数設定における、取組事項は「①採用」+「④配置・育成・教育訓練/評価・登用」の組み合わせが26.6%と最も高く、次に「②継続就業・職場風土」+「④配置・育成・教育訓練/評価・登用」が14.5%、「①採用」+「②継続就業・職場風土」が11.7%と続いている。

複数組み合わせの種類	%
「①採用」+「④配置・育成・教育訓練/評価・登用」	26.6
「②継続就業・職場風土」+「④配置・育成・教育訓練/評価・登用」	14.5
「①採用」+「②継続就業・職場風土」	11.7
「③長時間労働の是正」+「④配置・育成・教育訓練/評価・登用」	8.2
「①採用」+「②継続就業・職場風土」+「④配置・育成・教育訓練/評価・登用」	7.8
「②継続就業・職場風土」+「③長時間労働の是正」	6.3
「①採用」+「⑤多様なキャリアコース」	5.9
「①採用」+「③長時間労働の是正」	3.9
「④配置・育成・教育訓練/評価・登用」+「⑤多様なキャリアコース」	3.9
「①採用」+「②継続就業・職場風土」+「③長時間労働の是正」	3.9
その他	7.4



## 事項別達成目標の状況(業種別)

全業種では「①採用」が30.2%、「②継続就業・職場風土」が18.4%、「③長時間労働の是正」が11.2%、「④配置・育成・教育訓練／評価・登用」が34.8%、「⑤多様なキャリアコース」が5.4%となっている。



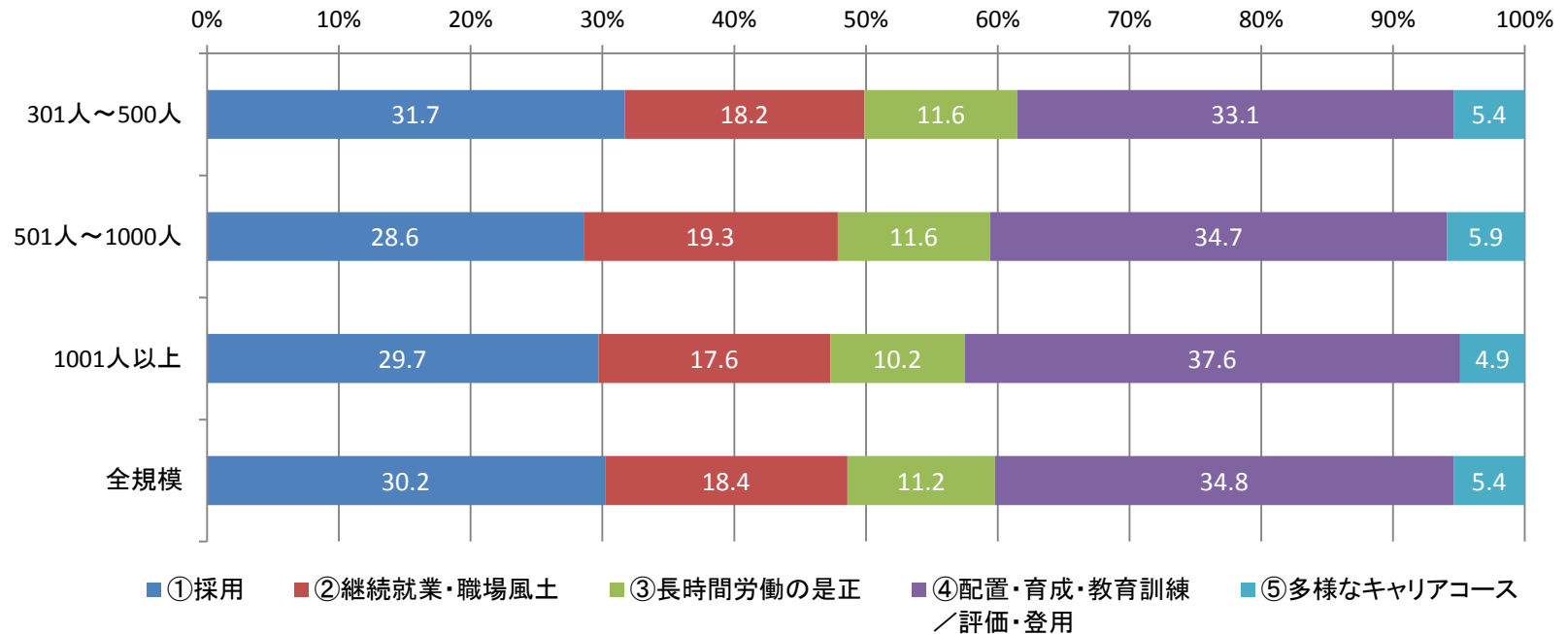
※ 複数目標を全数計上

■ ①採用 ■ ②継続就業・職場風土 ■ ③長時間労働の是正 ■ ④配置・育成・教育訓練／評価・登用 ■ ⑤多様なキャリアコース

## 事項別達成目標の状況(規模別)

規模別の目標の設定状況は、いずれの階層においても最も多いのが「④配置・育成・教育訓練／評価・登用」で、次に「①採用」となっており、階層ごとに大きな特徴はない。

※ 複数目標を全数計上



# 業種別目標分析(建設業)

## 目標事項数

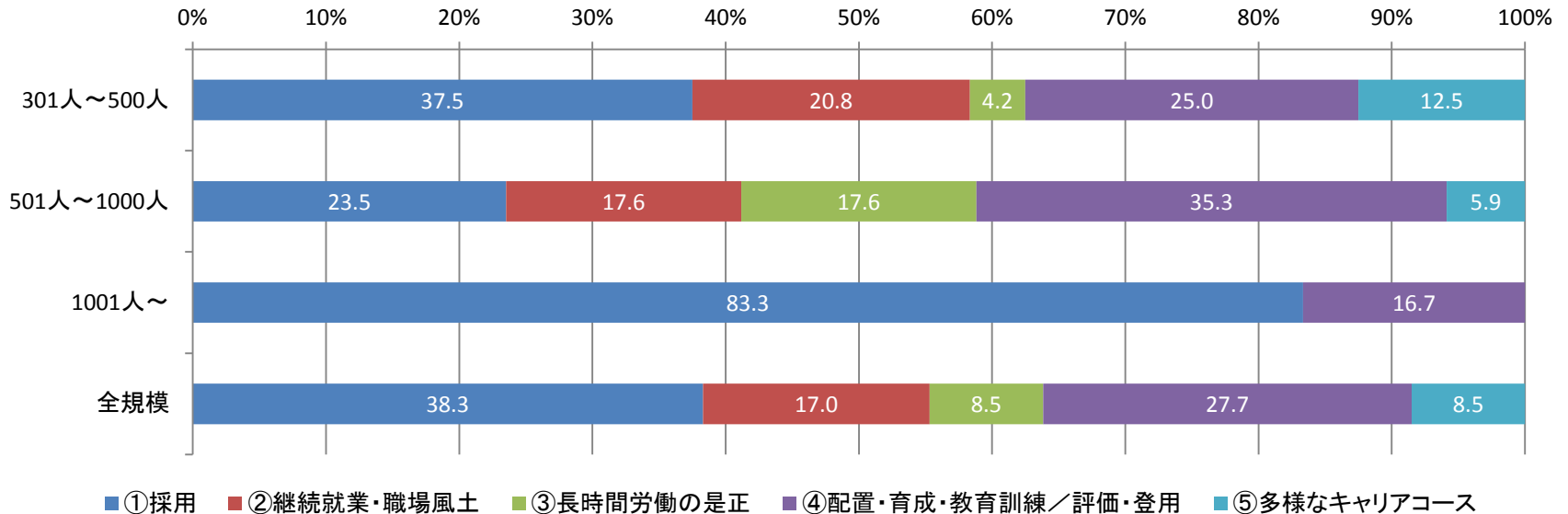
建設業(届出企業数 32社)

単位:企業数

	①採用	②継続就業・職場風土	③長時間労働の是正	④配置・育成・教育訓練 ／評価・登用	⑤多様なキャリアコース
目標事項数	18	8	4	13	4

(※目標事項は複数選択可)

## 規模別 目標事項数の割合



# 業種別目標分析(製造業)

## 目標事項数

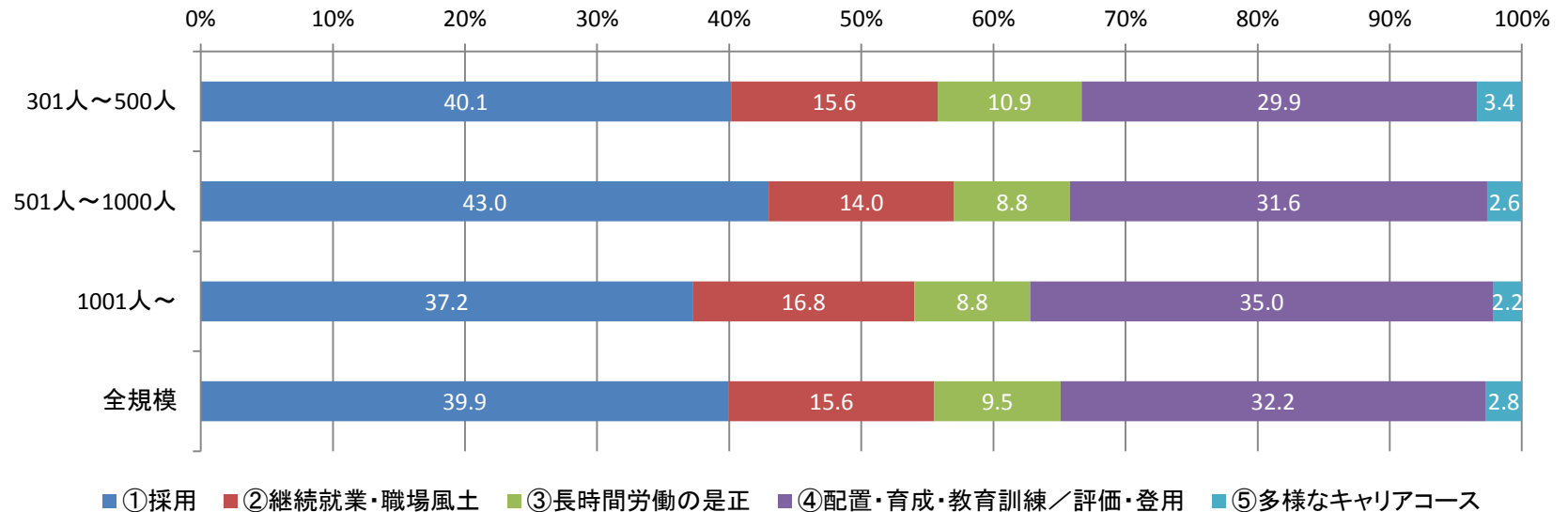
製造業(届出企業数 288社)

単位:企業数

	①採用	②継続就業・職場風土	③長時間労働の是正	④配置・育成・教育訓練 ／評価・登用	⑤多様なキャリアコース
目標事項数	159	62	38	128	11

(※目標事項は複数選択可)

## 規模別 目標事項数の割合



# 業種別目標分析(運輸業)

## 目標事項数

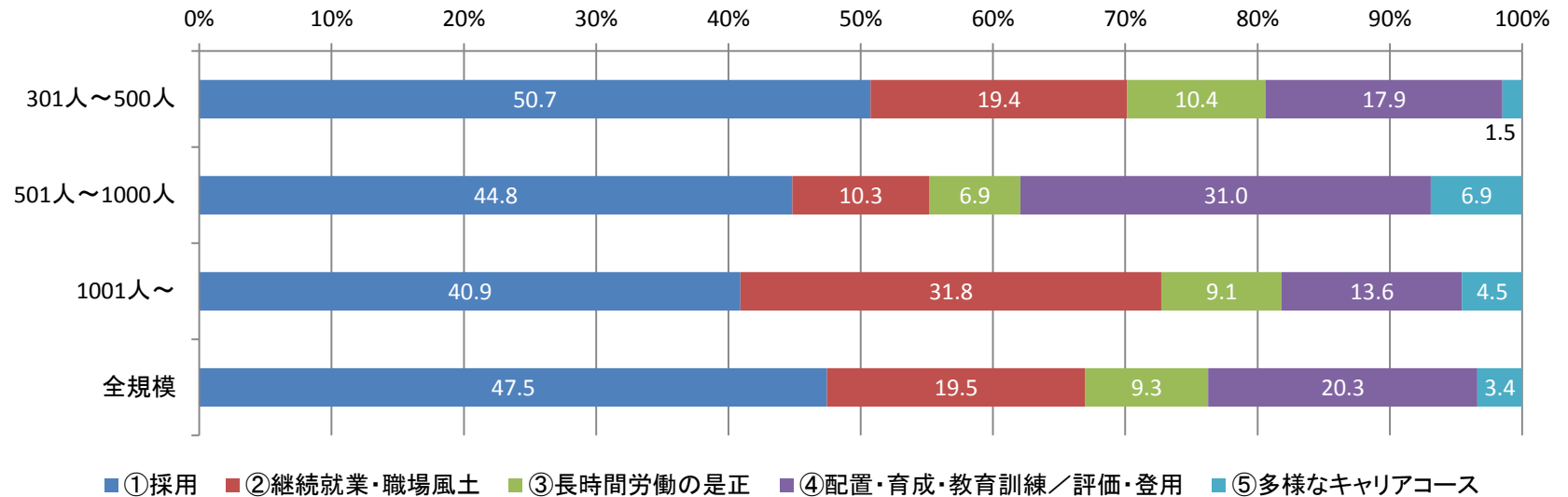
運輸業(届出企業数 85社)

単位:企業数

	①採用	②継続就業・職場風土	③長時間労働の是正	④配置・育成・教育訓練 ／評価・登用	⑤多様なキャリアコース
目標事項数	56	23	11	24	4

(※目標事項は複数選択可)

## 規模別 目標事項数の割合



# 業種別目標分析(卸小売業)

## 目標事項数

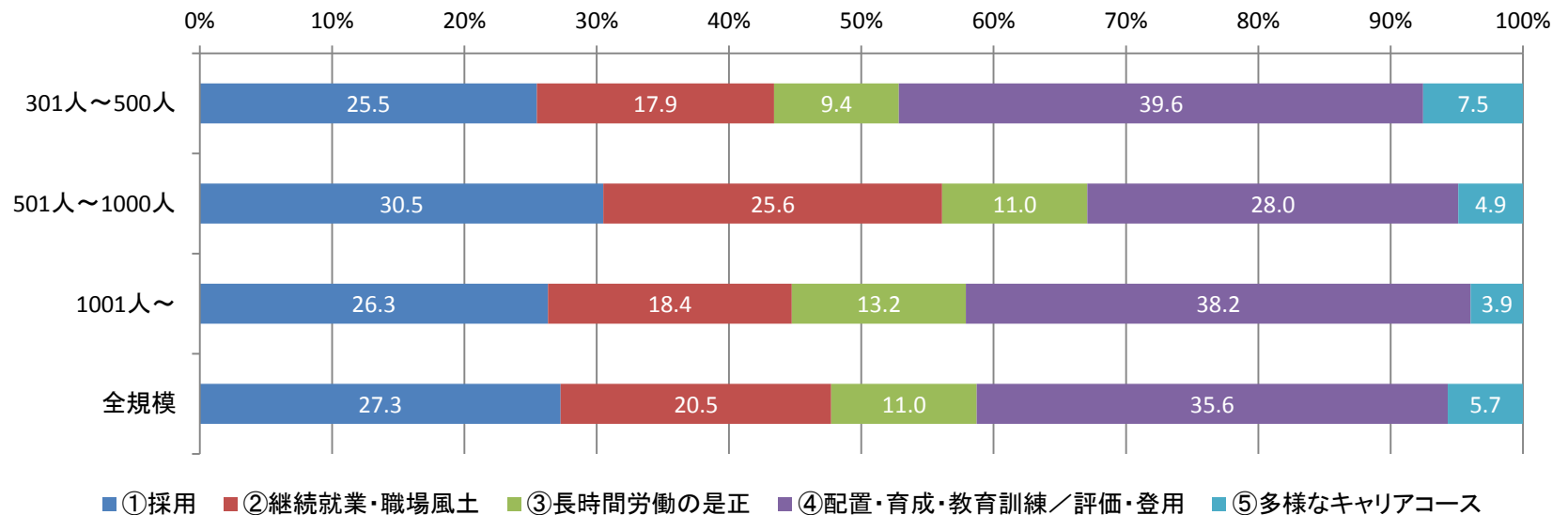
卸小売業(届出企業数 196社)

単位:企業数

	①採用	②継続就業・職場風土	③長時間労働の是正	④配置・育成・教育訓練 ／評価・登用	⑤多様なキャリアコース
目標事項数	72	54	29	94	15

(※目標事項は複数選択可)

## 規模別目標事項数の割合



# 業種別目標分析(医療・福祉業)

## 目標事項数

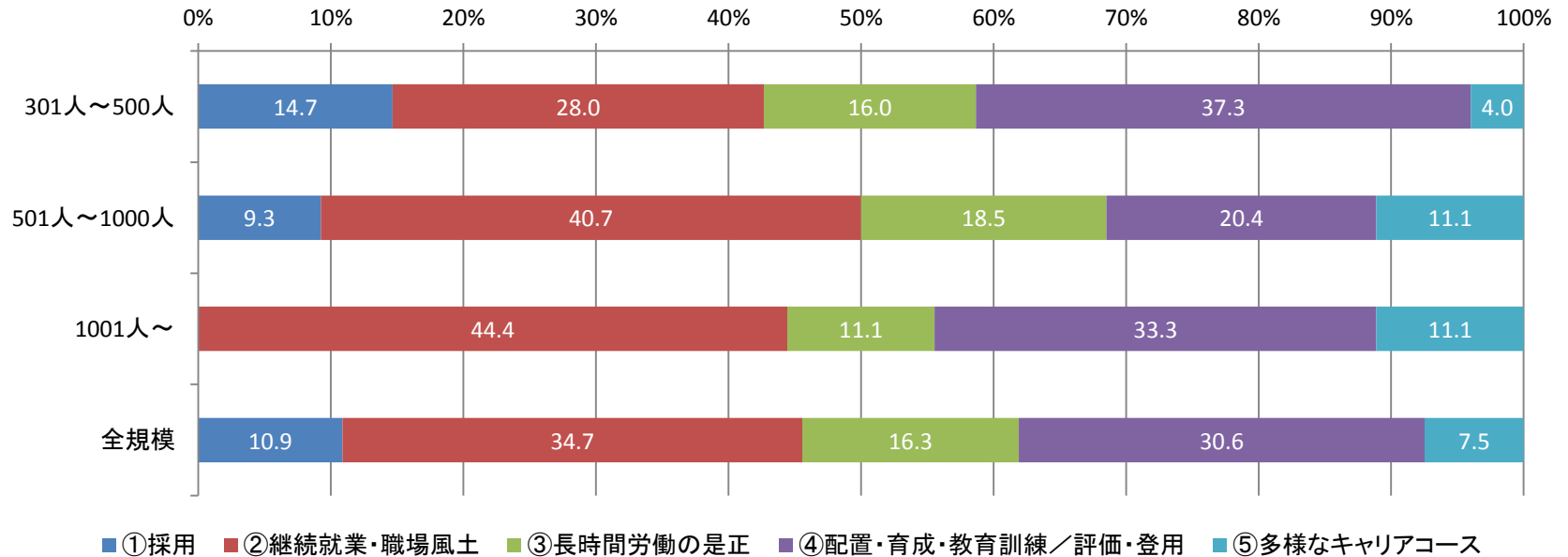
医療・福祉業(届出企業数 122社)

単位:企業数

	①採用	②継続就業・職場風土	③長時間労働の是正	④配置・育成・教育訓練 ／評価・登用	⑤多様なキャリアコース
目標事項	16	51	24	45	11

(※目標事項は複数選択可)

## 規模別目標事項数の割合



# 業種別目標分析(サービス業)

## 目標事項数

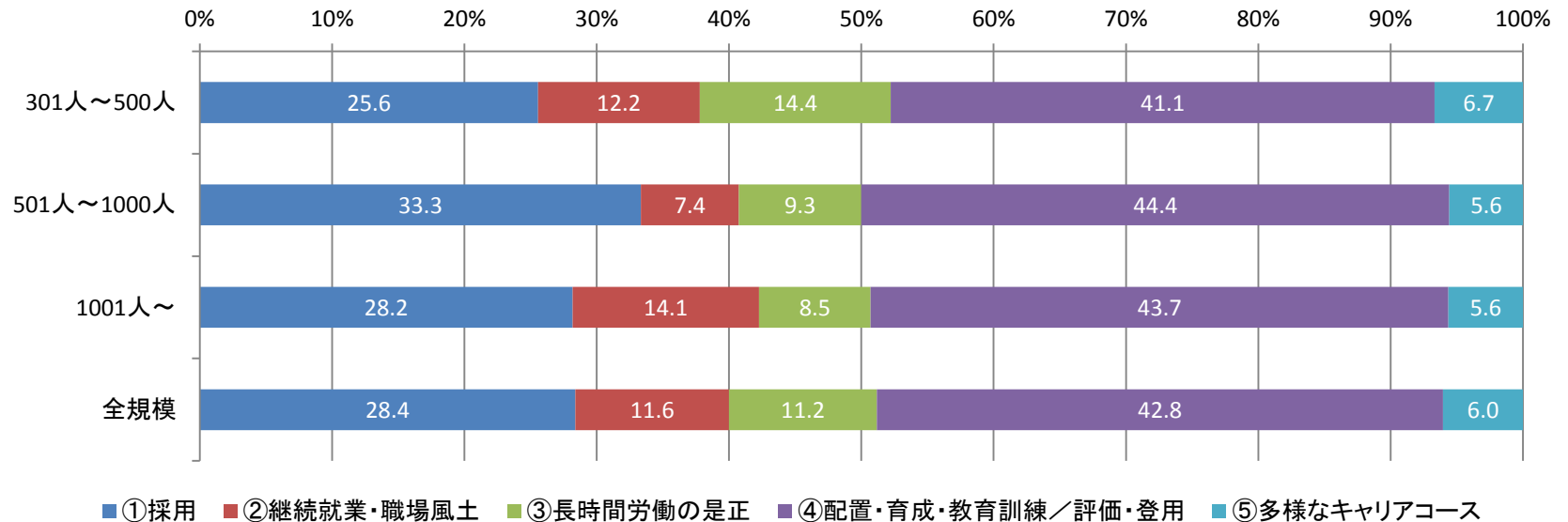
サービス業(届出企業数 165社)

単位:企業数

	①採用	②継続就業・職場風土	③長時間労働の是正	④配置・育成・教育訓練 ／評価・登用	⑤多様なキャリアコース
目標事項数	61	25	24	92	13

(※目標事項は複数選択可)

## 規模別目標事項数の割合





# 目標別具体的取組内容の状況

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)	企業数(%)
①採用に関する事項	ア 採用選考基準や、その運用の見直し	132 ( 6.2 ) ⑤
	イ 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な広報	307 ( 14.4 ) ①
	ウ 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	34 ( 1.6 )
	エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用	56 ( 2.6 )
	オ 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	70 ( 3.3 )
	カ その他	28 ( 1.3 )
②継続就業・職場風土に関する事項	ア 職場と家庭の両立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	114 ( 5.3 ) ⑥
	イ 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	13 ( 0.6 )
	ウ 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	77 ( 3.6 ) ⑩
	エ 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	34 ( 1.6 )
	オ 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	49 ( 2.3 )
	カ 短時間勤務制度・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	89 ( 4.2 ) ⑨
	キ その他	42 ( 2.0 )

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)	企業数(%)
③長時間労働の是正に関する事項	ア 組織のトップからの長時間労働は正に関する強いメッセージ	92 ( 4.3 ) ⑧
	イ 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	65 ( 3.0 )
	ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価	14 ( 0.7 )
	エ 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	11 ( 0.5 )
	オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等によるお互いに助け合う職場風土の醸成	8 ( 0.4 )
	カ 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	21 ( 1.0 )
	キ その他	15 ( 0.7 )
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	215 ( 10.1 ) ②
	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	154 ( 7.2 ) ④
	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者と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング	169 ( 7.9 ) ③
	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	70 ( 3.3 )
	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	50 ( 2.3 )
	カ その他	108 ( 5.1 ) ⑦
	⑤多様なキャリアコースに関する事項	ア 採用時も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		18 ( 0.8 )
ウ 非正社員から正社員への転換制度の積極的な運用		56 ( 2.6 )
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		12 ( 0.6 )
オ その他		5 ( 0.2 )

# 「①採用に関する事項」を達成目標とした企業における具体的取組内容の状況

業種	「①採用に関する事項」を達成目標とした企業における取組内容の割合						
	単位:企業数(%)						
		ア. 採用選考基準や、その運用の見直し	イ. 女性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な周知	ウ. 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	エ. 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用	オ. 育児・介護・配偶者等の転勤を理由とする退職者に対する再雇用の実施	カ. その他
建設	27 (100%)	5 ( 18.5%)	13 ( 48.1%)	3 ( 11.1%)	3 ( 11.1%)	3 ( 11.1%)	0 ( 0.0%)
製造	245 (100%)	55 ( 22.4%)	114 ( 46.5%)	16 ( 6.5%)	27 ( 11.0%)	19 ( 7.8%)	14 ( 5.7%)
情報通信	16 (100%)	4 ( 25.0%)	9 ( 56.3%)	1 ( 6.3%)	1 ( 6.3%)	1 ( 6.3%)	0 ( 0.0%)
運輸	79 (100%)	17 ( 21.5%)	39 ( 49.4%)	7 ( 8.9%)	7 ( 8.9%)	6 ( 7.6%)	3 ( 3.8%)
卸小売	104 (100%)	20 ( 19.2%)	51 ( 49.0%)	5 ( 4.8%)	13 ( 12.5%)	12 ( 11.5%)	3 ( 2.9%)
宿泊・飲食	11 (100%)	2 ( 18.2%)	5 ( 45.5%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	4 ( 36.4%)	0 ( 0.0%)
教育・学習支援	9 (100%)	4 ( 44.4%)	4 ( 44.4%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	1 ( 11.1%)
医療・福祉	32 (100%)	2 ( 6.3%)	11 ( 34.4%)	1 ( 3.1%)	0 ( 0.0%)	18 ( 56.3%)	0 ( 0.0%)
サービス	83 (100%)	19 ( 22.9%)	50 ( 60.2%)	0 ( 0.0%)	3 ( 3.6%)	5 ( 6.0%)	6 ( 7.2%)
その他の業種	21 (100%)	4 ( 19.0%)	11 ( 52.4%)	1 ( 4.8%)	2 ( 9.5%)	2 ( 9.5%)	1 ( 4.8%)
全業種	627 (100%)	132 ( 21.1%)	307 ( 49.0%)	34 ( 5.4%)	56 ( 8.9%)	70 ( 11.2%)	28 ( 4.5%)

## 「②継続就業・職場風土に関する事項」を達成目標とした企業における取組内容の状況

業種	「②継続就業・職場風土に関する事項」を達成目標とした企業における取組内容の割合							
	単位:企業数(%)							
		ア. 職場と家庭の両立において男女が共に貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発	イ. 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推進	ウ. 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	エ. 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	オ. 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	カ. 短時間勤務制度・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	キ. その他
建設	13 (100%)	3 ( 23.1%)	0 ( 0.0%)	3 ( 23.1%)	3 ( 23.1%)	0 ( 0.0%)	3 ( 23.1%)	1 ( 7.7%)
製造	97 (100%)	25 ( 25.8%)	5 ( 5.2%)	16 ( 16.5%)	12 ( 12.4%)	14 ( 14.4%)	20 ( 20.6%)	5 ( 5.2%)
情報通信	20 (100%)	4 ( 20.0%)	0 ( 0.0%)	5 ( 25.0%)	0 ( 0.0%)	2 ( 10.0%)	6 ( 30.0%)	3 ( 15.0%)
運輸	32 (100%)	8 ( 25.0%)	0 ( 0.0%)	5 ( 15.6%)	3 ( 9.4%)	3 ( 9.4%)	10 ( 31.3%)	3 ( 9.4%)
卸小売	106 (100%)	29 ( 27.4%)	3 ( 2.8%)	18 ( 17.0%)	5 ( 4.7%)	17 ( 16.0%)	22 ( 20.8%)	12 ( 11.3%)
宿泊・飲食	8 (100%)	2 ( 25.0%)	0 ( 0.0%)	2 ( 25.0%)	1 ( 12.5%)	1 ( 12.5%)	2 ( 25.0%)	0 ( 0.0%)
教育・学習支援	12 (100%)	1 ( 8.3%)	1 ( 8.3%)	3 ( 25.0%)	2 ( 16.7%)	1 ( 8.3%)	3 ( 25.0%)	1 ( 8.3%)
医療・福祉	82 (100%)	24 ( 29.3%)	3 ( 3.7%)	14 ( 17.1%)	5 ( 6.1%)	9 ( 11.0%)	16 ( 19.5%)	11 ( 13.4%)
サービス	31 (100%)	13 ( 41.9%)	1 ( 3.2%)	5 ( 16.1%)	2 ( 6.5%)	1 ( 3.2%)	6 ( 19.4%)	3 ( 9.7%)
その他の業種	17 (100%)	5 ( 29.4%)	0 ( 0.0%)	6 ( 35.3%)	1 ( 5.9%)	1 ( 5.9%)	1 ( 5.9%)	3 ( 17.6%)
全業種	418 (100%)	114 ( 27.3%)	13 ( 3.1%)	77 ( 18.4%)	34 ( 8.1%)	49 ( 11.7%)	89 ( 21.3%)	42 ( 10.0%)

## 「③長時間労働の是正に関する事項」を達成目標とした企業における取組内容の状況

業種	「③長時間労働の是正に関する事項」を達成目標とした企業における取組内容の割合							
	単位:企業数(%)							
		ア. 組織のトップからの長時間労働は正に関する強いメッセージ	イ. 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	ウ. 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価	エ. 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	オ. 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等によるお互いに助け合う職場風土の醸成	カ. 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	キ. その他
建設	6 (100%)	2 ( 33.3%)	2 ( 33.3%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	1 ( 16.7%)	1 ( 16.7%)
製造	56 (100%)	18 ( 32.1%)	19 ( 33.9%)	6 ( 10.7%)	4 ( 7.1%)	0 ( 0.0%)	4 ( 7.1%)	5 ( 8.9%)
情報通信	9 (100%)	5 ( 55.6%)	2 ( 22.2%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	1 ( 11.1%)	1 ( 11.1%)	0 ( 0.0%)
運輸	14 (100%)	5 ( 35.7%)	4 ( 28.6%)	1 ( 7.1%)	2 ( 14.3%)	0 ( 0.0%)	2 ( 14.3%)	0 ( 0.0%)
卸小売	47 (100%)	20 ( 42.6%)	14 ( 29.8%)	2 ( 4.3%)	1 ( 2.1%)	4 ( 8.5%)	4 ( 8.5%)	2 ( 4.3%)
宿泊・飲食	5 (100%)	3 ( 60.0%)	2 ( 40.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)
教育・学習支援	12 (100%)	4 ( 33.3%)	3 ( 25.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	1 ( 8.3%)	3 ( 25.0%)	1 ( 8.3%)
医療・福祉	36 (100%)	14 ( 38.9%)	11 ( 30.6%)	2 ( 5.6%)	2 ( 5.6%)	0 ( 0.0%)	5 ( 13.9%)	2 ( 5.6%)
サービス	31 (100%)	17 ( 54.8%)	6 ( 19.4%)	3 ( 9.7%)	2 ( 6.5%)	1 ( 3.2%)	0 ( 0.0%)	2 ( 6.5%)
その他の業種	10 (100%)	4 ( 40.0%)	2 ( 20.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	1 ( 10.0%)	1 ( 10.0%)	2 ( 20.0%)
全業種	226 (100%)	92 ( 40.7%)	65 ( 28.8%)	14 ( 6.2%)	11 ( 4.9%)	8 ( 3.5%)	21 ( 9.3%)	15 ( 6.6%)

「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」を達成目標とした企業における取組内容の状況

業種	「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」を達成目標とした企業における取組内容の割合 単位:企業数(%)						
		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者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	カ. その他
建設	20 (100%)	6 ( 30.0%)	4 ( 20.0%)	5 ( 25.0%)	2 ( 11.1%)	2 ( 10.0%)	1 ( 5.0%)
製造	213 (100%)	53 ( 24.9%)	48 ( 22.5%)	53 ( 24.9%)	23 ( 11.0%)	10 ( 4.7%)	26 ( 12.2%)
情報通信	20 (100%)	2 ( 10.0%)	8 ( 40.0%)	4 ( 20.0%)	1 ( 6.3%)	2 ( 10.0%)	3 ( 15.0%)
運輸	36 (100%)	15 ( 41.7%)	7 ( 19.4%)	5 ( 13.9%)	3 ( 8.9%)	1 ( 2.8%)	5 ( 13.9%)
卸小売	151 (100%)	47 ( 31.1%)	26 ( 17.2%)	29 ( 19.2%)	14 ( 12.5%)	16 ( 10.6%)	19 ( 12.6%)
宿泊・飲食	39 (100%)	16 ( 41.0%)	9 ( 23.1%)	8 ( 20.5%)	3 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	3 ( 7.7%)
教育・学習支援	20 (100%)	6 ( 30.0%)	6 ( 30.0%)	4 ( 20.0%)	1 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	3 ( 15.0%)
医療・福祉	60 (100%)	7 ( 11.7%)	16 ( 26.7%)	13 ( 21.7%)	7 ( 0.0%)	4 ( 6.7%)	13 ( 21.7%)
サービス	130 (100%)	46 ( 35.4%)	25 ( 19.2%)	32 ( 24.6%)	7 ( 3.6%)	0 ( 0.0%)	20 ( 15.4%)
その他の業種	77 (100%)	17 ( 22.1%)	5 ( 6.5%)	16 ( 20.8%)	9 ( 11.7%)	15 ( 19.5%)	15 ( 19.5%)
全業種	766 (100%)	215 ( 28.1%)	154 ( 20.1%)	169 ( 22.1%)	70 ( 8.9%)	50 ( 6.5%)	108 ( 14.1%)

「⑤多様なキャリアコースに関する事項」を達成目標とした企業における取組内容の状況

業種	「⑤多様なキャリアコースに関する事項」を達成目標とした企業における取組内容の割合					
	単位: 企業数(%)					
		ア. 採用時も雇用管理区分にとら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な運用	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
建設	6 (100%)	1 ( 16.7%)	2 ( 33.3%)	2 ( 33.3%)	0 ( 0.0%)	1 ( 16.7%)
製造	13 (100%)	1 ( 7.7%)	2 ( 15.4%)	9 ( 69.2%)	1 ( 7.7%)	0 ( 0.0%)
情報通信	1 (100%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	1 ( 100.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)
運輸	6 (100%)	0 ( 0.0%)	3 ( 50.0%)	2 ( 33.3%)	0 ( 0.0%)	1 ( 16.7%)
卸小売	19 (100%)	1 ( 5.3%)	4 ( 21.1%)	11 ( 57.9%)	2 ( 10.5%)	1 ( 5.3%)
宿泊・飲食	11 (100%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	8 ( 72.7%)	2 ( 18.2%)	1 ( 9.1%)
教育・学習支援	4 (100%)	0 ( 0.0%)	1 ( 25.0%)	3 ( 75.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)
医療・福祉	15 (100%)	1 ( 6.7%)	1 ( 6.7%)	10 ( 66.7%)	3 ( 20.0%)	0 ( 0.0%)
サービス	15 (100%)	1 ( 6.7%)	3 ( 20.0%)	8 ( 53.3%)	2 ( 13.3%)	1 ( 6.7%)
その他の業種	6 (100%)	0 ( 0.0%)	2 ( 33.3%)	2 ( 33.3%)	2 ( 33.3%)	0 ( 0.0%)
全業種	96 (100%)	5 ( 5.2%)	18 ( 18.8%)	56 ( 58.3%)	12 ( 12.5%)	5 ( 5.2%)

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

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

（ふりがな）  
（法人の場合）代表者の氏名

住 所 〒

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
 

男性労働者の数	人
女性労働者の数	人
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成 年 月 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 年 月 日 ～ 平成 年 月 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 ( 濟 )
  - (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）

（ ）

一般事業主行動計画の担当部局名	
（ふりがな） 担当者の氏名	

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	

(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）
① 採用に関する事項	ア 採用選考基準や、その運用の見直し イ 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 ウ 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 エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用 オ 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 カ その他 ( )
② 継続就業・職場風土に関する事項	ア 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 イ 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 ウ 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 エ 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 オ 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 カ 短時間勤務制度・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 キ その他 ( )
③ 長時間労働の是正に関する事項	ア 組織のトップからの長時間労働は正に関する強いメッセージの発信 イ 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 ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 エ 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 オ 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 カ 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 キ その他 ( )

<p>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>	<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</p> <p>( )</p>
<p>⑤ 多様なキャリアコースに関する事項</p>	<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> <p>( )</p>

(※) 「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。

(第四面)

(記載要領)

- 「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」（以下「届出書」という。）を提出する年月日を記載すること。
- 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
- 「一般事業主行動計画を（策定・変更）」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
- 「1. 常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数、うち男女別労働者の数を記載すること。
- 「2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。
- 「3. 変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
- 「4. 一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。
- 「5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、④を○で囲んだ場合は、①から③以外の周知の方法を記載すること。
- 「6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法」及び「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」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、括弧内の具体的方法を○で囲むか、記載すること。②を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。
- 「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」欄は、(1)については、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働者一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、④管理的地位にある労働者（管理職）に占める女性労働者の割合について把握・分析を実施した場合は、(済)を○で囲み、(2)については、把握・分析した場合は、その項目を記載すること（代表的なもののみを記載）。
- 「9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況」欄は、(1)については、一般事業主行動計画に定めた達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容について記載し、当該目標の分類について該当する番号（①から⑤）を記載すること。  
(2)については、女性の活躍の推進に関する取組の内容として定めた事項について例示された事項に該当する場合は、それぞれ該当する記号（アからカ）を○で囲み、その他の項目を定めた場合は「その他」にその概要を記載すること。  
なお、届出書とともに一般事業主行動計画を添付する場合は、9欄の記載は省略することができること。