

女性の活躍進んでいますか？

女性活躍推進法に基づく取組を行いましょ！



人材不足

優秀な人材を確保することは中小企業のこれからにとって大きな課題です。少子高齢化により、生産年齢人口は確実に減少していきます。

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！

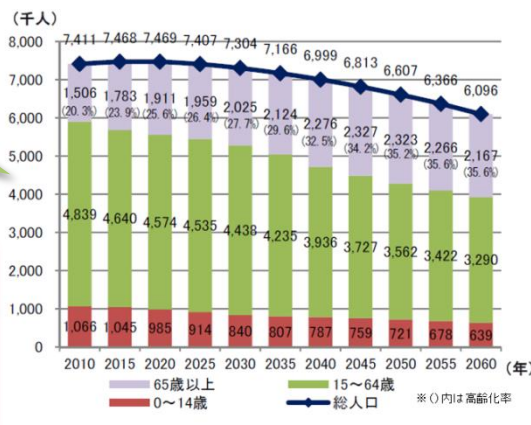
★ これらを解決していくためには・・・

若者や女性、高齢者といった多様な人材を活用していく方向性

- ☆ 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)	41.8%	43.5%
② 25～44歳の育児をしている女性の有業率	51.0%	52.4%
③ 女性の勤続年数	9.1年	9.3年

資料：①愛知県：愛知県県民生活部「あいちの就業状況（平成28年平均）」、
 全国：総務省「労働力調査（平成28年平均）」
 ② 総務省「就業構造基本調査（平成24年）」
 ③ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査（平成28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！！

優秀な人材を確保し、生産性を上げるために・・・

★「女性の活躍推進」という観点から提案します！★

「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を推進することでもあります。

「女性の活躍推進」に取り組むことで、生産性の向上や新たなビジネスチャンスにつながります。

でも・・・何から取り組めばいいの？

女性活躍推進法に基づく取組をしてみませんか？

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！

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。（労働者301人以上の事業主は義務）多様な人材の力を活かすために女性活躍推進を着実に進めていくには、女性活躍推進法に基づく取組を行うことが近道です！

女性活躍推進法に基づく取組の流れ

■ 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

□● 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）とは…以下4つ！

- 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

・・・いわゆる「女性」といった、出産や育児などのライフイベントが生じる労働者が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」。
「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 行動計画の策定、社内周知、外部公表

□● 行動計画の策定

自社の課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するための具体的な取り組み内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめる。

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男性の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。

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。

□● 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。

注意



【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)

2018年4月1日～2021年3月31日

(当社の課題)

- ・子育て中の女性社員が働きやすい風土・職場環境となっていない
- ・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おり、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

<目標> (b)

- (1) 9～11年目の女性の継続雇用割合を男性と同水準の〇%以上とする
- (2) 残業時間を月平均〇時間以内にする

<取組内容> (c)

経営者主導でワーク・ライフ・バランスを推進するとともに部門ごとの残業時間管理を徹底する

<実施時期> (d)

- 2018年〇月～ 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
- 2018年〇月～ 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
- 2019年〇月～ 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

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

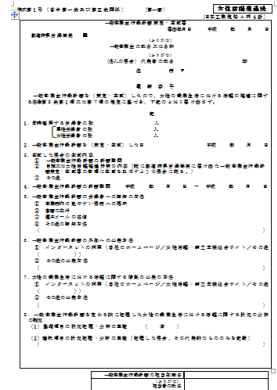
行動計画や女性の活躍に関する情報の公表は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」(公表用サイト)を活用してください。

■ ステップ3 行動計画を策定した旨を労働局に届け出る

□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。



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

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）

なんだか難しそうだな・・・というときは

- ・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！

★ 認定をうけると・・・こんなメリットが！★



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を受けることができます。（「えるぼし」認定）
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への加点評価があります！

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。

公共調達で有利！

企業イメージの向上！
優秀な人材確保！

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、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。

★ 女性活躍推進に関する資料等のご紹介 ★

- ① 女性活躍推進に取り組む「リーディングカンパニー」の取組事例
- ② 女性の活躍推進マニュアル（2017年9月発行）
- ③ 中小企業女性の活躍推進ハンドブック「SWITCH!」（2017年2月発行）
- ④ 女性の活躍推進ガイドブック（2017年3月発行）

備考

- ① 厚労省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）内に女性の活躍に向けた取組を積極的に行っている企業の好事例が掲載されています。
- ②③ 愛知県が発行した資料です。愛知県のホームページに掲載中
- ④ 名古屋市が発行した資料です。名古屋市のホームページに掲載中



事例紹介

取組を行っている愛知県内の企業を紹介します

マイコミュニケーション株式会社 平成 28 年 11 月 「えるぼし」認定

常時雇用する労働者数 297 人
男 160、女 137 (H30. 1 現在)



社長自身が女性として仕事と子育てを経験したことから、自社の従業員には子育てや介護のためにせつかく積んだキャリアを中断せずに力を発揮してもらいたいと、時間外労働削減や両立のための環境整備をはじめとした女性の活躍推進に取り組んでいます。

女性活躍推進法に基づく行動計画の目標としては、女性の管理職を増やすことを掲げ、社内アンケートやヒアリングを実施しました。その結果、キャリアアップしたい女性も一定割合いることが確認できたため、自己研磨できる情報提供や管理職研修などを行い、初めて女性の部長が誕生しました。女性の管理職が一定数いることは、女性社員がキャリアを考えるうえでのモデルケースや目標にもなり、キャリアへの意識や、意欲が向上するといった効果があったと感じています。また、週当たり 2 時間の出勤以外は自由な働き方ができる「FPC社員」制度を導入し、多様な働き方ができる環境整備を推進しています。

女性活躍推進アドバイザーから進言されたことがきっかけで「えるぼし」を取得し、対外的なPRに役立っています。

イー・パレイ株式会社 平成 29 年 6 月 「えるぼし」認定

常時雇用する労働者数 98 人
男 79 人、女 19 人 (H30. 1 現在)



女性技術者を増やし、女性が安心して働き続けられる職場にしたいと女性活躍推進に取り組んでいます。

女性活躍推進法に基づく行動計画では、技術職における女性の採用数増加や、管理職への登用を目標に掲げ、約 3 年ぶりに女性管理職が登用され、女性の声を反映させやすくなりました。

また、両立支援に力を入れ法律を上回る育児休業規程や短時間勤務制度を導入しています。

育児のための短時間制度については、都合に合わせて柔軟な働き方ができるようフレックスタイム制を導入し、法律で 3 歳未満のところを小学校 3 年生修了まで取得可能とするなど復帰後も子育てをしながら仕事をしやすい環境や、会社の雰囲気づくりを行いました。その結果、女性の育児休業取得率は 100%を維持しています。

名古屋眼鏡株式会社

常時雇用する労働者数 103 人
男 32、女 71 (H29. 12 現在)

平成 22 年、25 年、27 年 「くるみん」取得 (3 回)
平成 29 年 2 月 「プラチナくるみん」取得
平成 29 年 10 月 「えるぼし」取得



女性を含む多様な人材がますます活躍できる企業にしたいと、社内で「ワークライフバランス推進チーム」を結成し、労働削減のための取組などさまざまな取組を実施しました。

早帰りのために、残業時間のリミットを定めることで、優先度が高い仕事から取り組むなど従業員の時間に対する意識が変わり、労働時間削減につながりました。

また、有給休暇の計画的取得を実施し、休暇があらかじめ計画されていることで、忙しい部署はフォローする仕組みが生まれ、何日に何名不在かが把握できているため、他部署からの応援体制が組み立てやすくなりました。

また、労働者の多様な生活環境に対応できるよう、在宅勤務制度を導入しています。

★ 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。

<http://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二丁目 5 番 1 号（名古屋合同庁舎第 2 号館 2 階）

TEL: 052 - 857 - 0312

FAX: 052 - 857 - 0400

【受付時間 8 時 30 分～17 時 15 分（土・日・祝日・年末年始を除く）】