

Press Release

岐阜労働局発表平成27年12月28日(月)

岐阜労働局雇用均等室

担 室 長

木村久美子

当

当 地方機会均等指導官 祝迫 智子

電話 058-245-1550

女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画策定届の受付を

平成28年1月から開始します!

~平成28年4月1日より事業主行動計画の策定が義務となります~

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」という)」に基づき、労働者301人以上を雇用する事業主は、自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表、届出、情報公表を行うこととともに行動計画を策定した旨を岐阜労働局に届け出ていただくことになりました(資料1)。

岐阜労働局(局長 本間 之輝)では、施行直前に向けて、平成28年1月4日から同法に基づく策定届の受付を開始いたします。

併せて、当局では、「女性の活躍状況の把握・分析はどのように行うのか。」、「どのように行動計画を策定したらよいか。」などの疑問をお持ちの事業主を対象とした、女性活躍推進法「一般事業主行動計画」策定相談会(資料2)を平成28年3月30日まで毎週水曜日13時~16時に実施いたします。

一般事業主行動計画策定届の受付開始

当日の取材についてよろしくお願いします。

日 時: 平成28年1月4日(月)13:00~

会 場:岐阜労働局 局長室

添付資料

資料1 女性活躍推進法に基づく取組の検討はお済みですが?

資料2 女性活躍推進法「一般事業主行動計画」策定相談会

資料3 「一般事業主行動計画策定支援ツール」をご活用ください!

女性の職場における活躍を推進する

女性活躍推進法*

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

に基づく取組の検討はお進みですか?

一般事業主に関する部分については、平成28年4月1日から施行となります。

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。具体的には以下のとおりです。

一般事業主が行うべきこと

- ●常時雇用する労働者(※1)の数が301人以上の事業主に対しては、
 - ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
 - ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
 - ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - ④女性の活躍に関する状況の情報の公表 が義務づけられています。

●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必要があります。

自社の課題が「女性管理職が少なく、女性の課長が4割を下回る」という場合は、次のような行動計画の内容も可能です。

数値目標:管理職(課長級以上)の女性を2人以上増加させる。

取組内容:OO担当課長を公募し、同業他社で実務経験のある女性を優先

的に採用する。

- ●常時雇用する労働者が**300人以下の事業主**については、上記①~④が**努力義務**とされていますが、事業主の規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。
- (※1) 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
- (※2) 「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。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、正社員以外の者をいう。

さらに! 女性活躍推進に関する認定取得を目指しましょう!

行動計画の策定・策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、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。 認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

☆女性活躍推進法の詳細は、

都道府県労働局雇用均等室にお問い合わせになるか、または、 厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ) 検索!

女性活躍推進法特集ページ



をご覧ください。

事業主の皆様へ

女性管理職の中途採用が 行いやすくなりました<u>!</u>

これまでは、

募集・採用において、総合職、一般職など

<u>それぞれの雇用管理区分でみて、労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合のみ</u>、特例として、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことが認められていました。

男女雇用機会均等法に基づく指針※が改正され、

改正後は、

上記の場合に加え、係長、課長、部長など

<u>それぞれの役職でみて、その役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合も</u>、 特例として、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことが認められるようになりました。

女性活躍推進法に基づき「女性管理職を増やす」という取組を行う場合、 "業務経験豊富な女性を管理職として採用する"ということも可能となります。

例えば、

● 総合職に占める女性割合は45%

という企業では、総合職の募集・採用において、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことはできなかったため、総合職である部長や課長等の管理職を女性限定で募集したり、女性を優先的に採用することはできませんでしたが、指針の改正により、

● 管理職に占める女性割合が、

係長:50%、課長:35%、部長:10%

という状況の場合、女性割合が4割を下回る**課長**と**部長**の募集・採用において、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことができるようになりました。

「○○担当部長募集〔○○業務、マネジメント業務経験者〕ただし、女性に限る」といった求人を 行うことができます。

> ※「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」の改正 平成27年11月30日 告示・適用

お問合せは、都道府県労働局雇用均等室へ

【受付時間 8時30分~17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)】

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
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		

女性活躍推進法「一般事業主行動計画」策定相談会のご案内

平成27年9月に女性活躍推進法が成立し、労働者が 301 人以上の事業主は、平成28年4月1日までに「一般事業主行動計画」の策定・届出のための状況把握、周知、情報公表等の取組を行なうことが義務化されました。(300 人以下の事業主については努力義務となります。)

岐阜労働局では、法に沿った取組や認定制度等について、事業主からの相談に対応するための個別相談会を下記のとおり開催いたします。参加ご希望の各位は希望日時をご記入のうえFAX等にてお申込みください。労働者 300 人以下の事業主からの相談にも対応いたします。

■日時 : 平成28年1月6日~3月30日までの毎週水曜日 13:00~16:00 ■会場 : 岐阜労働局4階相談室(岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎)

■相談内容 : 女性活躍推進法にかかる状況把握、課題分析、「一般事業主行動計画」策定、届出、

社内周知、情報公表、認定制度、「女性活躍加速化助成金」の支給要件、手続き等

FAX 058-245-7055

女性活躍推進法「一般事業主行動計画」策定相談会申込用紙

事業所名(電話番号)			()					
出席者職・氏名									
ご希望の日時・相談内容にチェックを付けて下さい。									
※申込状況により調整させていただくことがあります。ご了承ください。									
		希望時間							
□平成28年1月 □平成28年1月2		平成28年1月13 平成28年1月27		□13:00~14:00					
□平成28年2月 □平成28年2月1		平成28年2月10 平成28年2月24		□14:00~15:00					
□平成28年3月 □平成28年3月1 □平成28年3月3	6日(水) 口	平成28年3月 9 平成28年3月23		□15:00~16:00					
相談内容	□一般事業主行動	〕計画 □情報公表	□認定制度	₹ □女性活躍加速化助成金					

※ご記入いただいた事業所名、氏名等の個人情報は、当相談会の目的の範囲内で利用いたします。

★ お申込み・お問い合わせ先

岐阜労働局雇用均等室 〒500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎 電話 058-245-1550 **FAX 058-245-7055** 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策定支援ツール」をご活用下さい!

女性が個性と能力を職業生活において十分に発揮できる社会の実現をはかるため、『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)が平成27年9月4日に制定されました。 一般事業主に関する部分については、2016年(平成28年)4月1日に施行されます。

一般事業主が実施すべき事項

この法律において、常時雇用する労働者(※1)の数が301人以上の一般事業主には、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・社内周知・公表・届出、③女性の活躍に関する情報公表が義務づけられます。また、常時雇用する労働者数が300人以下の事業主には、上記3点が努力義務とされます。

(※1) 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みます。 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

行動計画策定支援ツールとは?

「行動計画策定支援ツール」とは、一般事業主が行動計画を策定するにあたり、法律に基づき企業が実施する状況把握、課題分析について、支援するためのツールです。 状況把握や課題分析の方法・手順を示した「策定支援マニュアル」と、マニュアルで示された手法により課題分析を行うために必要なデータの入力を支援する「入力支援ツール」からなります。自社の状況にあった課題、行動計画の目標や取組内容を設定する上で是非ご活用ください。

策定支援マニュアル (PDFファイル)





・女性活躍推進法令等に基づき、簡便な 「状況把握」・「計画策定」の手法例や アウトプットイメージ等を示したもの。

入力支援ツール (Excelファイル)







・「策定支援マニュアル」で示された手法の うち、一つの手法に基づき、課題分析のた めに必要なデータの入力を支援するもの。 自社の特徴に即した「目標」「取組」の候 補を選択することができる。

「策定支援マニュアル」の概要

「策定支援マニュアル」では、「Step 1 現状把握」・「Step 2 課題分析・目標設定・取組内容の決定」について、4つの基礎項目の把握により、女性の活躍に関する状況を6つのタイプに分け、そこから推奨する選択項目、課題・取組内容を提案しています。

正社員

Step1 現状把握(タイプ分類)

- ●基礎4項目「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」を算出し、女性活躍状況のタイプを確認しましょう。
- ●タイプごとの特徴に合わせて任意で把握する項目を検討し、自社の状況を確認しましょう。

Step2 課題分析・目標設定・取組内容の決定

1課題分析

●女性活躍状況のタイプ別に、把握した基礎4項目、選択項目の結果より、女性活躍 に関する自社の課題を分析しましょう。

2目標設定

●自社の課題に基づき、目標を設定しましょう。

③取組内容の決定

●設定した目標を達成するために、具体的な取組内容を決定しましょう。

非正社員

非正社員について も、正社員と同様 の方法で、課題分 析、目標設定、取 組内容の決定を行 いましょう。

Step1

現状把握

Step2

- ①課題分析
- ②目標設定
- ③取組内容の 決定

Step3 行動計画の策定・社内周知・公表・届出

- ●検討した課題や目標、取組に基づいて、行動計画の形に取りまとめていきましょう。
- ●行動計画について、労働者への周知や外部への公表を行いましょう。
- ●行動計画を策定したら、行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出ましょう。

Step4 取組の実施・経年効果の測定

●計画に基づいて取組を実施し、経年効果の測定を行いましょう。

女性の活躍に関する情報公表

●基礎項目や選択項目などより、自社の女性活躍の現状について公開する情報を決定します。

認定の取得

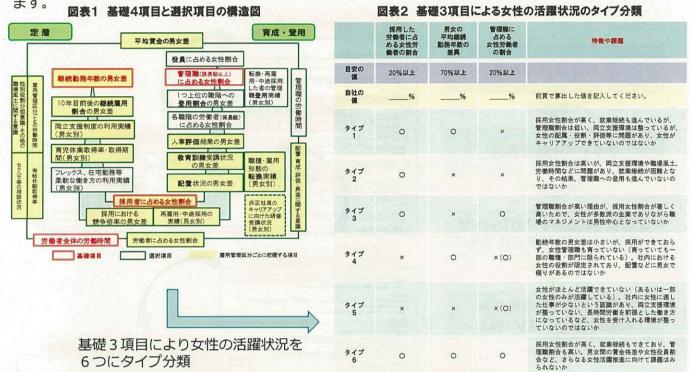
●女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は認定を受けることができます。

全体の詳細については、厚生労働省パンフレット「一般事業主行動計画を策定しましょう!!」をご参照下さい。

◆Step1 現状把握(タイプ分類)

女性活躍の課題を把握するために、基礎4項目に加え、「採用」「育成」「定着」「登用」「職場風土 改革」「多様なキャリアコース」「賃金格差」などに関わる状況を把握することが効果的と考えられる 「選択項目」を定めています。本マニュアルでは、『定着』および『育成・登用』の視点から、項目間の 関係が分かるように整理した構造図を、タイプ別に提示しています。

ステップ1として、まず基礎4項目のうち「労働時間の状況」を除く3項目で、自社のタイプを設定し



◆Step2 課題分析・目標設定・取組内容の決定

ステップ2では、選択したタイプごとに、選択項目のうち把握を推奨する項目を示しています。推奨項目すべてを確認することが難しい場合は、「タイプの特徴と主な課題」を参考に、自社にとって「より大きな課題ではないか」と考えられるテーマに絞って分析を行いましょう。主なテーマに対応した「ケース」を選択することで、簡便に課題分析・目標設定・取組内容の決定を行うことができます。

<タイプ①:女性の採用・就業継続はできているが、管理職が少ない企業>の例

タイプの特徴と主な課題

- 両立支援制度の整備は進んでおり、出産後も就業継続する女性が多いものの、キャリアアップができておらず、管理職への登用も進んでいないという状況になっていないでしょうか。
- ●その原因として、就業継続女性は増えてきたものの「育休から復帰した女性社員が特定の部署や職種でしか働けなかったり、役割が限定的になって能力発揮やキャリア形成ができない」こと、「係長級女性は増えたが、育成や昇進に対する管理職の意識に男女の部下で差があることから、仕事のアサインや評価に差が生じ、女性の昇進・昇格が困難となっている」ことなどが考えられます。
- ●また、管理職の労働時間が長く、ワーク・ライフ・バランスに問題がある と、成長意欲や昇進意欲を低下させる場合があります。管理職の労働時間についてもあわせて確認しましょう。

(ケース1) 復職女性の配置や能力発揮・キャリア形成が困難

(ケース2) 仕事のアサインや評価の差等により昇進・昇格が困難である

ケースごとに「課題分析」「目標設定」「取組内容」の例を提示

◆非正社員についてもステップ1「現状把握」、ステップ2「課題分析・目標設定・取組内容の決定」を実施しましょう

「入力支援ツール」の概要

「策定支援マニュアル」に対応した作業シート「入力支援ツール」 (Excelファイル) もございます。マニュアルで示された手法のうち、一つの手法に基づき、課題分析のために必要なデータの入力を支援するものです。マニュアルとあわせてご利用いただくと、さらに状況把握・課題分析を簡便に実施していただくことが可能となります。

入力支援ツールの利用手順

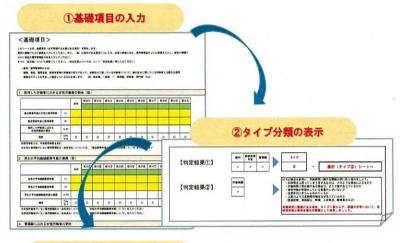
①基礎項目の入力

②タイプ分類の表示

③選択されたタイプのシートで 提示された選択項目の入力

④提示された目標設定例・ 取組内容例の確認・検討

行動計画のとりまとめへ





※注意!「指針」に示された計画策定の考え方は、各企業の裁量の余地が大きなものとなっています。本ツールに基づく計画策定は、あくまでも一例であり、 この方法でなければいけない、というものではありません。

女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)もご覧ください。 女性活躍推進法特集ページ

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

女性活躍推進法特集ページ



で検索!

ー般事業主行動計画の策定等に関するお問合せは、都道府県労働局雇用均等室までお気軽にどうぞ。

※本リーフレットの掲載内容は、一部変更となる可能性がございます。ご了承ください。



● 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

厚生労働省委託事業 企画・運営:三菱UFJリサーチ&コンサルティング㈱