

「働き方改革」を推進するため

女性の活躍推進に継続的に取り組みましょう！



優秀な人材の確保や職場定着を図るためには、これまでの「働き方」の見直しが課題となっています。女性が働きやすい魅力ある職場づくりは「働き方改革」の一番の近道です。

女性活躍推進法では、**常時雇用する労働者数（※1）が301人以上の企業については、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・社内周知・外部公表 ③行動計画を策定した旨の届出 ④女性の活躍に関する情報公表**に取り組むことが義務となっています。（常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業は、令和4年3月までは努力義務、令和4年4月からは義務。常時雇用する労働者数100人以下は努力義務）

※1 パートタイム労働者や契約社員であっても、1年以上継続して雇用される見込みがある又は1年以上継続して雇用されている労働者も含まれます。

行動計画策定の流れ

<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

以下の**基礎項目（必ず把握すべき項目）**の状況把握、課題分析を行いましょう。課題であると判断された事項については、任意で把握することとする選択項目についても実情に応じて把握することが効果的です。

【基礎項目】

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合 **(区) (※2)** ② 男女の平均継続勤続年数の差異 **(区) (※2)**
- 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

※2 **(区)**の表示のある項目については、雇用管理区分（例：事務職、技術職 / 正社員、契約社員等）ごとに把握を行うことが必要です。

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

ステップ1で分析した課題に基づき、①職業生活に関する機会の提供及び②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の**区分ごとに1つ以上数値目標（※3及び2頁参照）を定め**、目標を達成するための**具体的な取組内容とその実施時期の決定を行い、行動計画として策定し、労働者へ周知、外部に公表（※4）**しましょう。

※3 努力義務企業は①又は②の中から1つ以上数値目標を定めることでも構いません

※4 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」への掲載や自社ホームページ等、インターネットの利用などで行いましょう

詳細は

[女性活躍推進法特集ページ](#)



株式会社A 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年4月1日～2023年3月31日

2. 当社の課題

- (1)技術職に女性の応募が少ない。
- (2)女性の大半が事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性採用者数を取組前より2人以上増加させ、技術職の採用者の女性比率を30%以上にする。

<取組内容>

- ・2020年4月～
技術職の女性を増やすため、学生向けパンフレットを作成する。
- ・2021年5月～
女子学生を対象とした現場見学会を毎年開催する。
- ・2021年11月～
理系大学・高専での学生向け説明会を実施。

目標2：男女とも平均勤続年数を9年以上とする。

<取組内容>

- ・2020年4月～
過去3年の平均残業時間を部署ごとに把握。
- ・2021年10月～
育児休業および介護休業からの復職者に対し、上司、人事担当者による面談を年2回実施。
- ・2022年4月～
フレックスタイム制度や時差出勤制度の運用についての見直しを開始、社員にアンケートを実施。
- ・2022年10月～
フレックスタイム制度や時差出勤制度の問題点を反映させた運用を試行的に開始

原則として、以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を立てる必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・管理職及び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)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・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
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
- ・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)
- ・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
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- ・男女の賃金の差異(区)

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・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)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・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)
- ・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(健康管理時間)の状況
- ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)
- ・有給休暇取得率(区)

数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標1

①の区分に関する数値目標!

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標2

②の区分に関する数値目標!

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、**赤字**は基礎項目(必ず把握すべき項目)です。(他は選択項目)

※ 「(区)」の表示のある項目: 状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

※ 「(派)」の表示のある項目: 労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行う必要があります。

- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

<ステップ3> 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の①と②の区分ごとに1項目以上選択し、**2つ以上(※)の項目を公表**しましょう。公表に当たっては、学生をはじめとした求職者が簡単に閲覧できるように「女性の活躍推進企業データベース」(4頁参照)等でおおむね**年1回以上更新**し、いつの情報なのかわかるよう更新時点を明記しましょう。

※ 努力義務企業は①又は②の中から1つ以上の項目を選択し、公表することで構いません

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<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)男女別の採用における競争倍率(区)労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)係長級にある者に占める女性労働者の割合管理職に占める女性労働者の割合役員に占める女性の割合男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)男女別の再雇用又は中途採用の実績	<ul style="list-style-type: none">男女の平均継続勤務年数の差異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男女別の育児休業取得率(区)労働者の一月当たりの平均残業時間労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)有給休暇取得率有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。ただし、属する労働者数が全労働者の概ね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公表して差し支えありません(雇用形態が異なる場合を除きます)。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

● 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

<ステップ4> 行動計画を策定した旨の届出

北海道労働局雇用環境・均等部指導課へ電子申請、郵送又は持参により届け出ましょう。届出様式は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」からダウンロードできます。

電子申請システムは下記のURLからアクセスできます。

<https://www.e-gov.go.jp/shinsei/>

様式は [女性活躍推進法特集ページ](#)



<ステップ5> 取組の効果の測定

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・評価を定期的に行い、その結果をその後の取組や計画に反映させ、PDCAサイクルを確立させましょう！

「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう



女性の活躍に関する情報を公表する際、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご活用ください。学生をはじめとした求職者が見やすいようスマートフォン版の運用も開始しています。

- 業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができます。
- 自社の取組、状況を消費者、投資家にアピールできます。
- 法で求められている年1回のデータの更新についても、掲載企業に対してメールでお知らせするため、忘れずに行えて安心です。



「女性の活躍推進企業データベース」登録企業からの声

「データベースを見た女子学生からの応募が増え、優秀な人材を採用できた。」
「就職活動生から、志望する際に、このサイトを見て当社を選んだという声があった。」
「学生は公表情報を確認し、他社と比較しており、積極的な開示はプラスになると考えている。」

など

計画の目標を達成したら

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）をご利用できます！

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」及びその数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した常時雇用する労働者が300人以下の事業主に支給します。

◎支給額（1企業1回限り）

行動計画に盛り込んだ取組目標を実施したことにより、数値目標を達成した場合

47.5万円 <60万円>



< >の金額は、生産性要件を満たした場合の支給額です。

※助成金を受けるには、他にも要件がありますので、ご確認ください。

「両立支援等助成金」のお問い合わせは、北海道労働局雇用環境・均等部企画課（011-788-7874）へ。

女性の活躍推進に関する状況等が優良な場合

えるぼし・プラチナえるぼし認定を受けることができます！

【メリット】

1. 自社の商品、広告などに認定マークが使用できます。
2. 日本政策金融公庫による低利融資を受けられます。
3. 公共調達において加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。（プラチナえるぼし認定の場合のみ）
4. 一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます



認定マーク「えるぼし、プラチナえるぼし」

女性活躍推進法特集ページ



「女性活躍推進法」、「えるぼし認定、プラチナえるぼし認定」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。お問い合わせは、北海道労働局雇用環境・均等部指導課へ。



厚生労働省 北海道労働局雇用環境・均等部 指導課
〒060-8566 札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第1合同庁舎
☎011-709-2715 【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

