

301人以上企業は行動計画策定・届出等が義務となっています

= 取組は進みますか？ =

女性活躍推進法のポイント

【301人以上の労働者を雇用する事業主の皆様へ】

301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、下記のステップ1～4のとおり、

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、公表、行動計画を策定した旨の北海道労働局への届出

③女性の活躍に関する情報公表

を行う必要があります。

※ 300人以下の事業主は努力義務となります。

※ 労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

<ステップ1> 自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析

次の女性の活躍に関する状況については必ず把握し、課題分析を行ってください。

<基礎項目（必須項目）>

ア 採用者に占める女性労働者の割合（区）

イ 勤続年数の男女差（区）

※期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者ととの間で締結された2以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が対象です。

ウ 労働時間の状況（労働者の各月ごと平均残業時間数）

エ 管理職に占める女性労働者の割合

※（区）の表示のある項目については雇用管理区分ごとに把握することが必要です。

「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいいます。
(例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職／正社員、契約社員、パートタイム労働者 など)

<選択項目> 基礎項目に加え、自社の実情に応じて把握することが効果的である21項目が省令で定められています。選択は任意です。

<ステップ2> 行動計画の策定、届出、社内周知、公表

ステップ1の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた行動計画を策定し、労働者への周知、外部への公表、本社を管轄する労働局へ行動計画を策定した旨の届出を行ってください。（北海道労働局雇用環境・均等部指導課にて受付。行動計画自体の添付は原則不要です。）

・行動計画には、(a)計画期間、(b)一つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組実施時期を盛り込んでください。

※行動計画、女性の活躍に関する情報の公表先としてご活用ください。

「女性の活躍推進企業データベース」<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb>

<ステップ3> 自社の女性の活躍に関する情報を公表

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、次の中から、適切であると考える項目を一つ以上選んで自社の女性の活躍に関する情報を公表してください。

1 採用

- ・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）←中途採用含む
- ・労働者に占める女性労働者の割合（区）(派)

2 継続就業・働き方改革

- ・男女の平均継続勤務年数の差異 ←期間の定めのない労働契約を締結している労働者が対象
- ・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(区)(派)・有給休暇取得率

3 評価・登用

- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合

4 再チャレンジ（多様なキャリアコース）

- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績（区）(派：雇入れの実績)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

※（区）の表示のある項目については雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。ただし、属する労働者数が全労働者のおおむね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く）。

※（派）の表示のある項目については、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必要があります。

<ステップ4> 取組を実施し、定期的に効果を測定

P D C A サイクルによる継続的な検証により、女性活躍の実効性を確保しましょう。

◆「えるぼし認定」：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・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、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。

※認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。

※認定を受けた企業は、公共調達等で優遇されます。

◆女性活躍加速化助成金のご案内

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」の達成に向けた取組内容（「取組目標」）等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び、数値目標を達成した事業主に対して助成金を支給します。

加速化Aコース 取組目標を達成した事業主（常時雇用する労働者数300人以下）

加速化Nコース 取組目標を達成した上で数値目標達成した事業主