



兵庫労働局

Press Release

〔照会先〕

平成27年12月24日  
兵庫労働局雇用均等室  
室長 四方 智美  
地方育児・介護休業指導官 石原 朗子  
(電話) 078(367)0820

報道関係者 各位

## 「女性活躍推進法に関する個別相談会」 を開催します

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「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8月28日に成立し、9月4日に公布されました。

これにより、常用労働者が301人以上の企業は、平成28年4月1日までに、自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定・公表、労働局への届出等を行うことが新たに義務となります（300人以下の企業は努力義務）。

兵庫労働局（局長 中山明広）では、事業主の行動計画策定等を支援するため、1月に個別相談会（事前予約制）を集中的に開催いたします。（資料1）

＜日 時＞ 平成28年1月15日（金）、19日（火）～22日（金）、28日（木）  
①9:30～ ②10:30～ ③13:30～ ④14:30～ ⑤15:30～

＜場 所＞ 兵庫労働局 15階 第1共用会議室、16階 第2共用会議室  
神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー

＜申し込み方法＞ 事前予約制（所定の申込書を兵庫労働局雇用均等室あてFAX）

※ 兵庫労働局雇用均等室では、上記の期間以外も隨時女性活躍推進法に係るご相談に応じています。  
(土日祝・年末年始を除く8:30～17:15)

＜添付資料＞

- (資料1) 女性活躍推進法に関する個別相談会のご案内
- (資料2) 女性管理職の中途採用が行いやすくなりました！
- (資料3) 「一般事業主行動計画策定支援ツール」をご活用下さい！

# 女性活躍推進法に関する個別相談会のご案内

兵庫労働局雇用均等室では、女性活躍推進法に関する個別相談会（事前予約制）を、下記の日程で集中的に行います。ぜひご利用ください。

＜日 時＞ 平成28年1月15日(金)、19日(火)～22日(金)、28日(木)  
 ①9:30～ ②10:30～ ③13:30～ ④14:30～ ⑤15:30～

＜場 所＞ 兵庫労働局 15階 第1共用会議室、16階 第2共用会議室  
 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー  
 (JR神戸駅海側より南東 徒歩5分)

＜申し込み方法＞ 下記申込書を兵庫労働局雇用均等室あてFAXにてお送りください。後ほど、日時等を確認のため、担当よりご連絡いたします。

※ 申し込みは先着順の予約制とさせていただきます。

※ 予約状況によっては、希望日時の変更（上記期間以外の日となることもあります）をお願いする場合がございますので、予めご了承願います。

(問い合わせ先) 兵庫労働局雇用均等室 TEL 078-367-0820

\* 上記の期間以外も隨時ご相談に応じています（土日祝・年末年始を除く8:30～17:15）

## 女性活躍推進法に関する個別相談会 参加申込書 FAX 078-367-3854 (兵庫労働局雇用均等室)

希望日時 ※第3希望まで ご記入願います。	第1希望： 月 日 ・ 時間 ( ) 第2希望： 月 日 ・ 時間 ( ) 第3希望： 月 日 ・ 時間 ( ) 時間は上記①～⑤のいずれかをご記入ください。
相談予定事項 ※ご希望の内容の 番号に○をつけて ください。 ※複数可。	1 女性活躍推進法の概要、義務となっている内容について。 (何をするべきか一通り確認したい。) 2 行動計画策定のための状況把握・課題分析方法について。 3 状況把握・課題分析の結果を受けた数値目標の設定について。 4 数値目標達成のための取組内容について。 5 行動計画策定届の記入方法について。 6 女性の活躍状況の情報公表方法について。 7 女性活躍加速化助成金について。 8 その他 [ ]
企業名	
所在地	〒
参加者	所属・役職 氏 名 TEL

# 女性管理職の中途採用が 行いやすくなりました！

## これまで、

募集・採用において、総合職、一般職など

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、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

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、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		



厚生労働省・都道府県労働局

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<sup>(※1)</sup>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：○○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）  
をご覧ください。

検索！

女性活躍推進法特集ページ



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は是非ご活用ください。

**策定支援マニュアル**  
(PDFファイル)



**入力支援ツール**  
(Excel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。



- ・「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、「Step1 現状把握」・「Step2 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。

支援ツールをご活用いただぐ範囲です。

### 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。

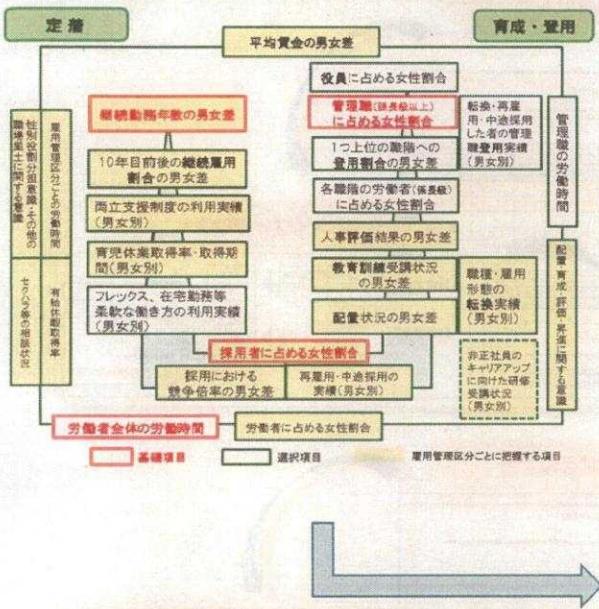
全体の詳細については、厚生労働省パンフレット「一般事業主行動計画を策定しましよう！」をご参照下さい。

## ◆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ます。

図表1 基礎4項目と選択項目の構造図



### 基礎3項目により女性の活躍状況を 6つにタイプ分類

図表2 基礎3項目による女性の活躍状況のタイプ分類

採用した労働者に占める女性労働者の割合	男女の平均就続勤続年数の差異	管理職に占める女性労働者の割合	特集や課題	
目安の値	20%以上	70%以上	20%以上	
自社の値	_____ %	_____ %	_____ %	前頁で算出した値を記入してください。
タイプ 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	採用女性割合が高く、就業継続も進んでいるが、管理職割合は低い。両立支援環境は整っているが、女性の配置・夜勤・評議等に問題があり、女性がキャリアアップできていないのではないか
タイプ 2	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	採用女性割合は高いが、両立支援環境や職場風土、労働時間などに問題があり、就業継続が困難となり、その結果、管理職への登用も進んでいないのではないか
タイプ 3	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	管理職割合が高い理由が、採用女性割合が著しく高いため、女性が多賀派の企業でありながら職場のマネジメントは男性中心となっていないか
タイプ 4	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> (○)	勤続年数の男女差は小さいが、採用ができるおらず、女性管理職も育っていない（育てっこしても一部の職種・部門に限られている）。社内における女性の役割が認定されており、配置などに男女で偏りがあるのではないか
タイプ 5	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> (○)	女性がほとんど活躍できていない（あるいは一部の女性のみが活躍している）。社内に女性に適した仕事がないという認識があり、両立支援環境が整っていない。長時間労働を前提とした働き方になってしまっているなど、女性を受け入れる環境が整っていないのではないか
タイプ 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	採用女性割合が高く、就業継続もできており、管理職割合も高い。男女間の賃金格差や女性役員割合など、さらなる女性活躍推進に向けて課題はみられないか

## ◆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らないでしょうか。
  - 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、役割が限定的になつて能力発揮やキャリア形ができがない」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、仕事を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。

#### (年-3.1) 得職女性の配置や能力發揮・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異により昇進・昇格が困難である

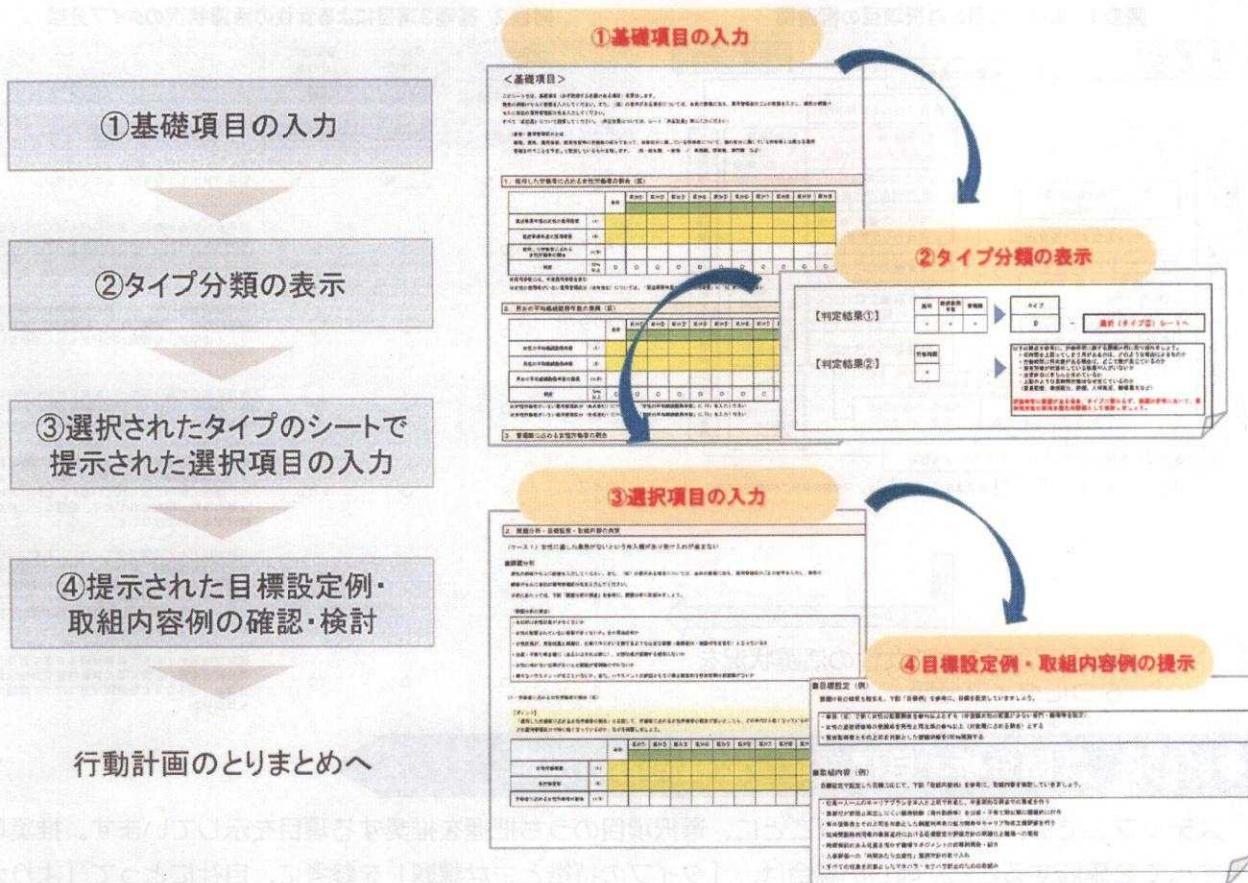
ケースごとに「課題分析」「目標設定」「取組内容」の例を提示

◆非直効量についても云々アップ1「環境把握」、アップ2「課題分析・目標設定・取組立案の達成度を実施」吉川こう

## 「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くことが可能となります。

### 入力支援ツールの利用手順



### 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！

一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。