

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定方法等について

平成27年11月
兵庫労働局雇用均等室

ステップ1 状況把握・課題分析 (パンフレット p 5～7 参照)

1 状況把握の方法【基礎項目】

(1) まず、全従業員を、雇用管理区分 (パンフレット p 5 参照) ごとに分けてみましょう。

(例1) コース別雇用管理制度を導入している企業 (金融業等)

(人)

	総合職	一般職	計
男性	250	50	300
女性	10	90	100
計	260	140	400
女性割合 (%)	4	64	25

終了している直近の事業年度 (前年度) 中の、任意の一定時点における人数をカウントします。
(それ以後の最新の数でも可。)

(例2) 職種によって雇用管理が異なる企業 (製造業等)

(人)

	事務職	営業職	技術職	製造職	計
男性	50	50	70	230	400
女性	40	8	2	20	70
計	90	58	72	250	470
女性割合 (%)	44	14	3	8	15

(例3) 雇用形態により雇用管理が異なる企業 (飲食サービス業等)

(人)

	正社員	契約社員	パート	計
男性	100	20	10	130
女性	10	80	110	200
計	110	100	140	330
女性割合 (%)	9	80	79	61

☆ 部、課等の社内組織の区分にかかわらず、**実態に即して**分類します。

実際には、(例1)～(例3)のパターンが混じった区分になると考えられます。

(パンフレット p 29 参照)

☆ 誰をどの区分に分類したか、わかるようにしておきましょう。

(2) **基礎項目**について、数字を出してみましょう。

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分別）

(1) で区分した雇用管理区分ごとに、直近の事業年度の採用者数を男女別に出します。

(例1) コース別雇用管理制度を導入している企業（金融業等）

(人)

	総合職	一般職	計
男性	10	0	10
女性	2	8	10
計	12	8	20
女性割合 (%)	17	100	50

直近の事業年度(前年度)の1年間において採用した人数をカウントします。

(例2) 職種によって雇用管理が異なる企業（製造業等）

(人)

	事務職	営業職	技術職	製造職	計
男性	0	3	7	20	30
女性	4	0	0	6	10
計	4	3	7	26	40
女性割合 (%)	100	0	0	23	25

(例3) 雇用形態により雇用管理が異なる企業（飲食サービス業等）

(人)

	正社員	契約社員	パート	計
男性	5	5	50	60
女性	1	9	200	210
計	6	14	250	270
女性割合 (%)	17	64	80	78

入れ替わりが激しく、採用後すぐに退職する者が多い、または採用は各店舗に一任していて本社では把握が困難等の場合は、(1) で出した「女性割合」で代替可。

② 男女の平均継続勤務年数の差異（雇用管理区分別）

(1) で区分した雇用管理区分ごとに、平均継続勤務年数を男女別に出します。

(例1) コース別雇用管理制度を導入している企業（金融業等）

(年)

	総合職	一般職	計
男性	20.0	13.2	19.0
女性	10.8	18.5	17.5
計	18.9	17.3	18.7

終了している直近の事業年度（前年度）中の、任意の一定時点における数値を出します。（それ以後の最新の数値でも可。）

(例2) 職種によって雇用管理が異なる企業（製造業等）

(年)

	事務職	営業職	技術職	製造職	計
男性	19.4	21.3	20.5	17.4	20.2
女性	22.5	5.8	3.5	8.9	18.7
計	20.5	18.3	19.2	16.1	19.8

「男女別計」の数字は状況把握で算出することが必須ではありませんが、年1回の「情報の公表」で公表値として使うことができます。

(例3) 雇用形態により雇用管理が異なる企業（飲食サービス業等）

(年)

	正社員	契約社員	パート	計
男性	11.2	5.5	—	10.1
女性	8.9	6.8	—	7.6
計	9.8	6.4	—	8.8

有期雇用者は、通算した雇用期間が5年を超える労働者のみ、算出が必須です。

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

直近の事業年度（前年度）について、月別に、**法定**時間外労働と**法定**休日労働の合計時間の1人あたり平均を**男女計**で出します。

（例）年度区切りが4月から翌年3月の場合（パート労働者のいる会社）

<正社員>

（時間）

	H26	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	H27	1月	2月	3月
	4月												
法定時間外労働時間 (25%割増)	3,000	2,000	2,800	1,800	900	1,600	2,000	2,100	14,000	1,700	1,500	2,800	
法定休日労働時間 (35%割増)	800	500	600	300	30	400	500	500	2,000	300	100	700	
残業時間数計	3,800	2,500	3,400	2,100	930	2,000	2,500	2,600	16,000	2,000	1,600	3,500	
労働者数 (人)	300	300	300	300	300	300	298	300	300	296	300	300	
労働者1人 当たり平均 残業時間	12.7	8.3	11.3	7.0	3.1	6.7	8.4	8.7	53.3	6.8	5.3	11.7	

<パート労働者>

（時間）

	H26	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	H27	1月	2月	3月
	4月												
法定時間外労働時間 (25%割増)	10	8	0	0	0	6	4	8	250	0	0	8	
法定休日労働時間 (35%割増)	4	2	0	0	0	4	0	4	50	0	0	2	
残業時間数計	14	10	0	0	0	10	4	12	300	0	0	10	
労働者数 (人)	100	89	88	78	78	80	90	100	150	100	98	97	
労働者1人 当たり平均 残業時間	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	2.0	0.0	0.0	0.1	

【計算方法】（各月ごとに計算）

$$\frac{\text{法定時間外労働時間} + \text{法定休日労働時間}}{\text{労働者数}}$$

難しい
場合は…

【別の計算方法】（各月ごとに計算）

$$\frac{\text{全労働者の総労働時間} - \text{法定労働時間}}{\text{労働者数}}$$

（法定労働時間）

$$\frac{40}{7} \times \text{日数} \times \text{労働者数}$$

- ☆ 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者、管理監督者は除きます。
- ☆ パート労働者、裁量労働制の適用を受ける労働者は、区分して算出してください。

（パンフレット p 5 参照）

④ 管理職に占める女性労働者の割合

管理職の総人数に占める女性管理職の人数の割合を出します。

(例) 役職者は、係長、課長、次長、部長の会社の場合

終了している直近の事業年度（前年度）中の、任意の一定時点における人数をカウントします。
(それ以後の最新の数でも可。)

【計算方法】

$$\frac{\text{女性の管理職数}}{\text{管理職数}} \times 100 (\%)$$

(人)

	係長	課長	次長	部長	役員※	管理職計
男性	50	20	15	10	15	45
女性	30	4	0	1	2	5
計	80	24	15	11	17	50
女性割合 (%)	38	17	0	9	12	10

係長、役員に占める女性割合は状況把握における算出は必須ではありませんが、年1回の「情報の公表」で公表値として使うことができます。

☆ 「管理職」・・・「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計

※ 「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者

- ・ 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長
- ・ 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

2 課題分析

得られたデータを基に課題分析を行い、目標設定しましょう。

<採用関係> (パンフレット p 8～9 参照)

(例1) コース別雇用管理制度を導入している企業 (金融業等)
(人)

	総合職	一般職	計
男性	10	0	10
女性	2	8	10
計	12	8	20
女性割合 (%)	17	100	50

女性の割合が4割を下
回っている雇用管理区
分がある

この雇用管理区分 (総合職) の女性
の人数を増やす、女性割合を高くす
る、等の数値目標を設定可能!

男女雇用機会均等法第8条 (女性労働者に係
る措置に関する特例) が適用されます。
(パンフレット p 17 参照)

(パンフレット p 16 参照)

<継続就業及び職場風土関係> (パンフレット p 10～11 参照)

(例2) 職種によって雇用管理が異なる企業 (製造業等)

	事務職	営業職	技術職	製造職	計
男性	19.4	21.3	20.5	17.4	20.2
女性	22.5	5.8	3.5	8.9	18.7
計	20.5	18.3	19.2	16.1	19.8

男性と女性の継続勤務年数の差異
が大きい雇用管理区分がある

差の大きい雇用管理区分について、
男女の勤続年数の差を0年以下に
する、等の数値目標を設定可能!

(パンフレット p 16 参照)

☆ 病院、介護施設等、女性がいずれの雇用管理区分においても多く、女性管理職も多いと
いう企業・法人の場合は、女性の勤続年数が短い雇用管理区分がないか確認し、その勤
続年数を伸ばす目標・取組を設定することをお勧めします。

<長時間労働関係> (パンフレット p 1 2 ~ 1 3 参照)

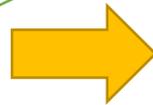
(例) 年度区切りが4月から翌年3月の場合 (パートのいる会社)

<正社員>

(時間)

	H26 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	H27 1月	2月	3月
法定時間外 労働時間 (25%割増)	3,000	2,000	2,800	1,800	900	1,600	2,000	2,100	14,000	1,700	1,500	2,800
法定休日 労働時間 (35%割増)	800	500	600	300	30	400	500	500	2,000	300	100	700
残業時間数 計	3,800	2,500	3,400	2,100	930	2,000	2,500	2,600	16,000	2,000	1,600	3,500
労働者数 (人)	300	300	300	300	300	300	298	300	300	296	300	300
労働者1人 当たり平均 残業時間	12.7	8.3	11.3	7.0	3.1	6.7	8.4	8.7	53.3	6.8	5.3	11.7

残業時間が平均で4.5時間を
上回っている月がある



長時間労働になっている原因を分
析し、残業時間を月〇時間以内にす
る、等の数値目標を設定可能!

(パンフレット p 1 6 参照)

<配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係> (パンフレット p 1 4 ~ 1 5 参照)

(例) 役職者のうち、課長以上が管理職の場合

(人)

	係長	課長	次長	部長	役員	管理職計
男性	50	20	15	10	15	45
女性	30	4	0	1	2	5
計	80	24	15	11	17	50
女性割合 (%)	38	17	0	9	12	10

女性の割合が4割を下
回っている。



管理職に占める女性割合を高くす
る、等の数値目標を設定可能!

(パンフレット p 1 6 参照)

男女雇用機会均等法第8条(女性労働者に係
る措置に関する特例)が適用されます。
(パンフレット p 1 7 参照)

ステップ2 行動計画の策定 (パンフレット p 16～27 参照)

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す。

(1) 計画期間の設定 (パンフレット p 16 参照)

☆ 法律の施行日(平成28年4月1日)よりも前の時点から開始することも可。

(2) 目標設定 (パンフレット p 16 参照)

(3) 取組内容の決定 (パンフレット p 16～18、p 20～21 参照)

行動計画が出来上がったら・・・



お疲れさまでした！

- ・社内周知 (パンフレット p 19 参照)
- ・外部への公表 (パンフレット p 19 参照)
- ・労働局への届出 (パンフレット p 22～27 参照)

については、おおむね次世代法の一般事業主行動計画と同様です！

女性の活躍に関する情報公表

行動計画の策定・届出とは別に、「女性の活躍に関する情報公表」(年1回)が必要です！

情報公表項目については、定められた項目の中から1つ以上選択しましょう。

(パンフレット p 28～29 参照)