

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 策定支援マニュアル



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

はじめに



本マニュアルは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に関する企業の取組を支援することを目的として作成されました。一般事業主が実施すべき事項である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の方法、および認定制度について、厚生労働省令や行動計画策定指針に即した計画策定、公表方法の例をお示ししています。

また、本マニュアルに対応した入力支援ツール(Excelファイル)もございます。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。

本マニュアルを活用して、自社が抱える問題点を明らかにし、効果的な行動計画を策定していただくことで、女性活躍のさらなる推進を図っていただきたいと思います。

※本マニュアル利用上の注意点

省令や指針に基づく計画策定は、各企業の裁量に委ねられている部分も多く、本マニュアルのアプローチでなければならない、ということはありません。本マニュアルは、企業における業種や女性の活躍状況の多様性を踏まえ、多くの企業のみなさまに比較的少ない負担で計画策定を行っていただくことを目的に、作成されたものです。入力支援ツール作成のために、指針で示唆されている多様なデータ把握方法のうち、一部に限定して入力設定を行っている部分や、指針で示された課題分析例とは異なる視点で、課題分析を促している面もあります。

自社のご事情にあわせ、上記注意点をご理解の上、ご活用ください。

目次

I. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは	2
1. 法律制定の背景	2
2. 法律の概要	2
3. 一般事業主が実施すべき事項	2
4. 認定を取得しましょう	3
II. 女性の活躍に関する状況の把握と課題分析	4
■手順	4
正社員	
ステップ1 現状把握（タイプ分類）	5
1. 基礎項目（必ず把握すべき4項目）	5
2. 女性の活躍状況のタイプ	6
3. 選択項目	8
ステップ2 課題分析・目標設定・取組内容の決定	9
1. 課題分析・目標設定・取組内容の決定手順について	9
2. タイプ別 課題分析・目標設定・取組内容の決定	9
非正社員	
ステップ1 現状把握（タイプ分類）	27
ステップ2 課題分析・目標設定・取組内容の決定	28
正社員・非正社員共通	
ステップ3 行動計画の策定・社内周知・公表・届出	31
ステップ4 施策の実施・経年効果の測定	31
※一般事業主行動計画の例	32
※一般事業主行動計画策定届の記入例	35
女性の活躍に関する情報公表	40
認定を取得しましょう	40
資料編	41
1. 選択項目の算出例	42
2. 目標と取組内容例	46
3. Q & A集	51

I. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは

1. 法律制定の背景

急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化等の社会経済情勢の変化に対応していくためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という）が一層重要となっています。この法律は、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的として制定されました。

2. 法律の概要

この法律は、女性の職業生活における活躍を推進するために、国、地方公共団体、民間事業者（一般事業者）が担う責務を明らかにしたものです。2025年（平成37年）までの10年間に集中的かつ計画的に取り組んでいくことを目的に、一般事業者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。

この法律は、以下のような基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍を推進していくものです。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

3. 一般事業者が実施すべき事項

この法律において、**常時雇用する労働者^(※1)の数が301人以上の一般事業者**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人以下の事業者**には、上記3点が**努力義務**とされます。さらに、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、厚生労働大臣の認定を受けることができます。次ページでは、それぞれの事項について概要を説明します。

(※1) 正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイト等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

(1) 自社の女性の活躍に関する課題分析

女性の活躍に向けた課題の中で、多くの企業に該当するものとして「女性の採用の少なさ」「第1子妊娠・出産前後の就業継続の困難さ」「男女を通じた長時間労働」「女性管理職の登用」があげられます。そこで、これらの課題に関わる状況を把握するために、必ず把握する項目として「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」の4つが定められています。なお、より詳しく女性活躍の状況を把握するために、上記4つの基礎項目以外にも、各社の実情に応じて把握することが効果的と考えられる「選択項目」が定められています。また、正社員^(※2)のみならず、非正社員についても検討しましょう。以上の項目を把握したうえで、自社の女性活躍における課題を分析していきます。

(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

状況把握・課題分析の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定、②労働者への周知、③外部への公表、④行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出を行います。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こととなっています。

(3) 女性の活躍に関する情報公表

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表します。公表項目は、(1)の状況把握において基礎項目とされた事項のほか、いくつか定められています。その中から、自社の経営戦略に基づき適切であると考えられる項目を1つ以上選んで公表する必要があります。

4. 認定を取得しましょう

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、これまでの女性活躍推進に関する取組が一定水準を満たす場合、2016年（平成28年）4月より認定を申請することができます。

認定を受けるためには、行動計画の策定・届出を行ったうえで、都道府県労働局へ認定の申請を行います。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や広告等に付すことで、女性活躍推進企業であることをPRできます。

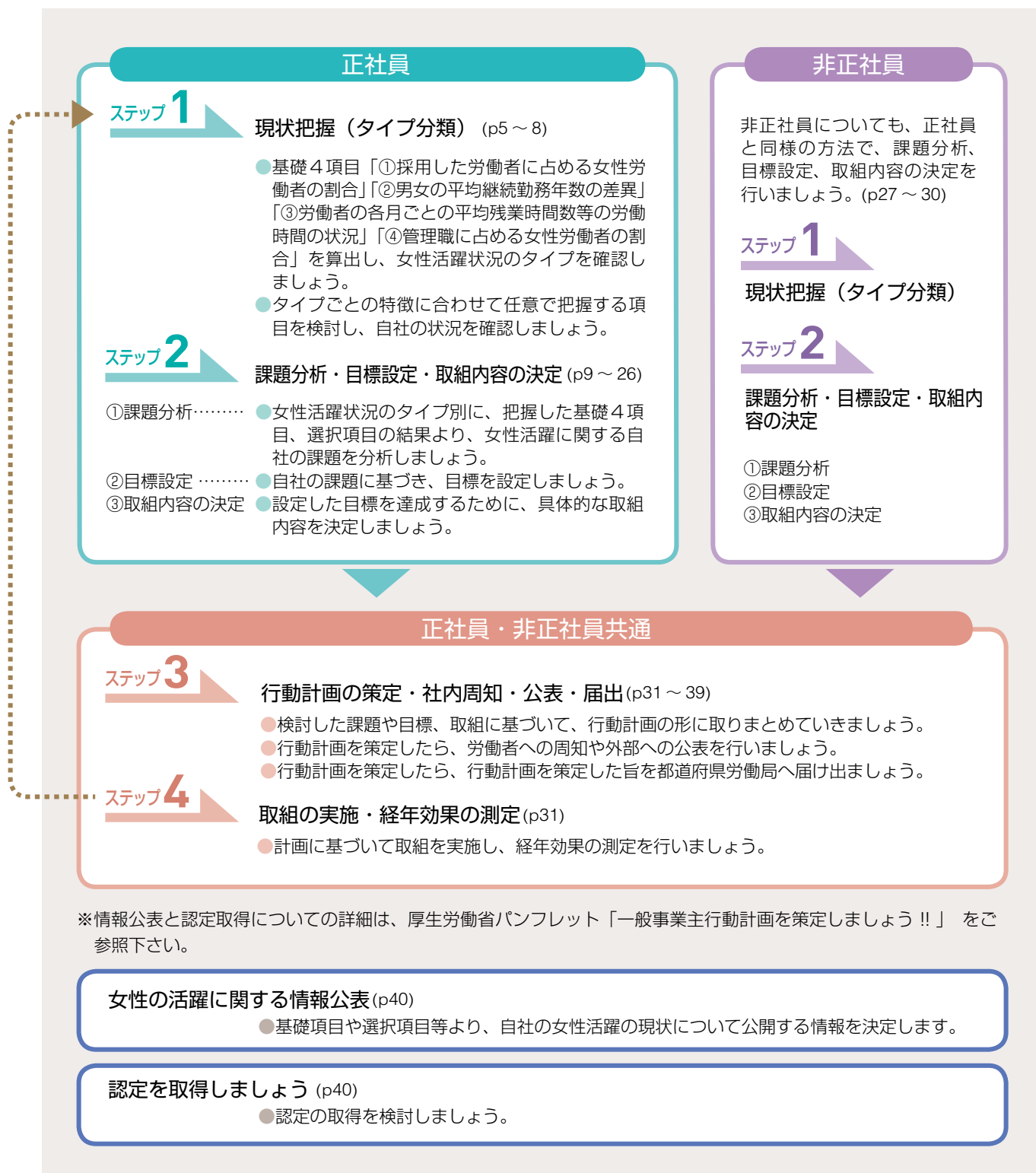
認定を受けるためには、定められた基準を満たす必要があります。また認定には3段階あり、それぞれ基準を満たすべき項目の個数が異なります。自社の女性活躍状況をふまえ、まずはどの段階の認定が取得できそうか、検討してみましょう。また、1段階目、2段階目の認定を取得した場合も、策定した計画に基づいて取組を進め、3段階目の認定取得を目指しましょう。

(※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」をいいます。「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します。「非正社員」とは、正社員以外の者をいいます。

Ⅱ 女性の活躍に関する状況の把握と課題分析

■手順

女性の活躍に関する状況の把握と課題分析、目標の設定、行動計画の策定、取組の実施等のステップは以下のとおりです。



ステップ 1

現状把握（タイプ分類）

1. 基礎項目（必ず把握すべき4項目）

女性の活躍に向けた課題の中で、多くの企業に該当するものとして「女性の採用の少なさ」「第1子妊娠・出産前後の就業継続の困難さ」「男女を通じた長時間労働」「女性管理職の登用」があげられます。

そこで、これらの課題に関わる状況を把握するために、**基礎項目（必ず把握すべき項目）**として、図表1の4項目が定められています。以下を参考に、自社の正社員に関する数値を把握しましょう。また、このうち「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」については、自社で設けている雇用管理区分*ごとに把握する必要があります。

*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指します(例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職 等)。各社で採用している雇用管理区分を用いて、数値を算出しましょう。

図表 1 基礎4項目

基礎4項目	算出方法／項目の解説	自社の値
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	$\frac{\text{直近の事業年度の女性の採用者数（中途採用含む）}}{\text{直近の事業年度の採用者数（中途採用含む）}} \times 100 (\%)$ <p>直近事業年度における新規学卒者と中途採用者を合わせた採用実績より、採用者に占める女性割合を算出し、男性に偏った採用をしていないかを確認します。 ※把握が難しい雇用管理区分については、「労働者に占める女性労働者割合」で代替可とすることができます。</p>	_____ %
②男女の平均継続勤務年数の差異 ★雇用管理区分別	$\frac{\text{女性の平均継続勤務年数}}{\text{男性の平均継続勤務年数}} \times 100 (\%)$ <p>男性の平均継続勤務年数に対する女性の割合を算出し、女性の平均継続勤務年数が男性と比較して短くないかを確認します。女性の平均継続年数が短い場合、仕事と家庭の両立が難しいために離職している可能性があります。</p>	_____ %
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	<p>「各月の対象労働者の残業時間数（法定時間外労働＋法定休日労働）の合計」÷「対象労働者数」</p> <p>これにより難しい場合は $\frac{\text{「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」} - \text{「各月の法定労働時間の合計」}}{\text{「対象労働者数」}} \div \text{「対象労働者数」}$</p> <p>各月ごとの労働者一人当たり平均残業時間を確認します。残業時間が長い場合、それが仕事と家庭の両立をさまたげる要因となっている可能性があります。 ※A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)、管理監督者等(労働基準法第41条)は除きます。 ※B 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)は、それ以外の労働者とは区分して把握します。(把握の方法については、P.44⑥参照)</p>	(例) 4月 _____ 時間 5月 _____ 時間 6月 _____ 時間 } 1月 _____ 時間 2月 _____ 時間 3月 _____ 時間
④管理職に占める女性労働者の割合	$\frac{\text{女性の管理職数}}{\text{管理職数}} \times 100 (\%)$ <p>管理職に占める女性の割合を算出し、女性活躍の状況を確認します。 ※管理職とは「課長級(下記①及び②)」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とします。 ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長を含む)のもの。の長。 ②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、一番下の職種ではないこと)。</p>	_____ %

2. 女性の活躍状況のタイプ

続いて、自社の女性活躍状況にどのような特徴や課題があるかを分析するため、基礎項目のうち「採用した労働者に占める女性労働者の割合」「男女の平均継続勤務年数の差異」「管理職に占める女性労働者の割合」の3項目について、目安の値と自社の値を比較して、図表2にある女性の活躍状況のどのタイプに近いかを確認してみましょう（採用した労働者に占める女性労働者の割合・男女の平均継続勤務年数の差異については、雇用管理区分ごとに確認）。そして、各タイプの特徴や課題を参考に、自社の状況を分析していきましょう。

なお、基礎項目の一つである「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」については、タイプ分類では使用しませんが、各タイプの課題や取組の検討とあわせて確認する必要があります。P7に把握・分析方法について記載していますので、あわせてご確認ください。

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	男女の平均継続勤務年数の差異	管理職に占める女性労働者の割合	特徴や課題
目安の値	20%以上	70%以上	20%以上	
自社の値	_____ %	_____ %	_____ %	前ページで算出した値を記入してください
タイプ 1	○	○	×	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、女性の配属・役割・評価等に問題があり、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	○	×	×	採用女性割合は高いが、両立支援環境や職場風土、労働時間等に問題があり、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	○	×	○	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、女性が多数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	×	○	× (○)	勤続年数の男女差は小さいが、採用ができておらず、女性管理職も育てていない（育てていても一部の職種・部署に限られている）。社内における女性の役割が限定されており、配置等に男女で偏りがあるのではないか
タイプ 5	×	×	× (○)	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少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いる等、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	○	○	○	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等、さらなる女性活躍推進に向けて課題はみられないか

※自社の値が、目安の値以上または同程度の水準であると考えられる場合、「○」と判定ください。

（判定は雇用管理区分ごとに実施。すべての雇用管理区分が目安の値以上または同程度の場合に「○」と判定）

「労働時間」の現状把握・課題分析について

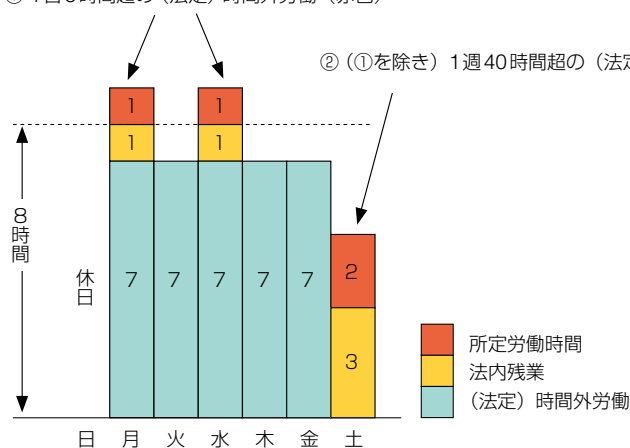
P6で選択したタイプは同じでも、女性の就業継続や登用が進まない背景として、「長時間労働」の問題がある場合とない場合があります。すべてのタイプの企業において、労働時間に問題がないかを確認しましょう。「残業時間（法定労働時間を超える時間数）」が、対象となる労働者全体の平均で「45時間*」を上回っている月がある場合には、長時間労働に関する課題があると考えられます。

「残業時間（法定労働時間数を超える時間数）」の把握方法

- ①法定時間外労働時間数＝休憩時間を除き、1週40時間を超えて労働した時間数
(下図の赤色1+赤色2)
- ②法定休日労働時間数＝労働基準法が定める週1日の法定休日に労働した時間数

① 1日8時間超の(法定)時間外労働(赤色)

② (①を除き) 1週40時間超の(法定)時間外労働(赤色)



月当たり残業時間

(法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数)
＝①＋②の月当たり合計時間

※月45時間は、「時間外労働の限度に関する基準」で定める1か月の時間外労働の限度基準です。また、「脳・心臓疾患の労災認定基準（いわゆる過労死基準）」で、脳・心臓疾患の発症と長時間労働との関連性が徐々に強まると評価できる目安の時間です。

長時間労働に関する課題があるとみられる場合は、下記の視点で分析してみましょう。

★分析の視点

- 45時間を上回ってしまう月があるのは、どのような理由によるものか
 - ・長時間労働が常態化している
 - ・月による繁閑差が大きい
 - ・特定の部署や雇用管理区分で長時間労働になっている 等
- 労働時間に男女差がある場合は、どこで差が生じているか
 - ・特定の年代で差が大きい
 - ・特定の部署・職種等で差が大きい 等
- 深夜労働が常態化している部署や人がいないか
- 法定休日にきちんと休めているか



◇こうした長時間労働はなぜ生じているのか？
要員配置、業務配分、評価、人材育成、職場風土。。。等

労働時間に課題がある場合、タイプに関わらず、課題分析・目標設定・取組に反映しましょう。

分析の結果、長時間労働に関する課題があるとみられる場合は、いずれのタイプでも目標設定・取組内容の検討において、長時間労働の解消を優先的課題として検討を行うことが有効です。

3. 選択項目

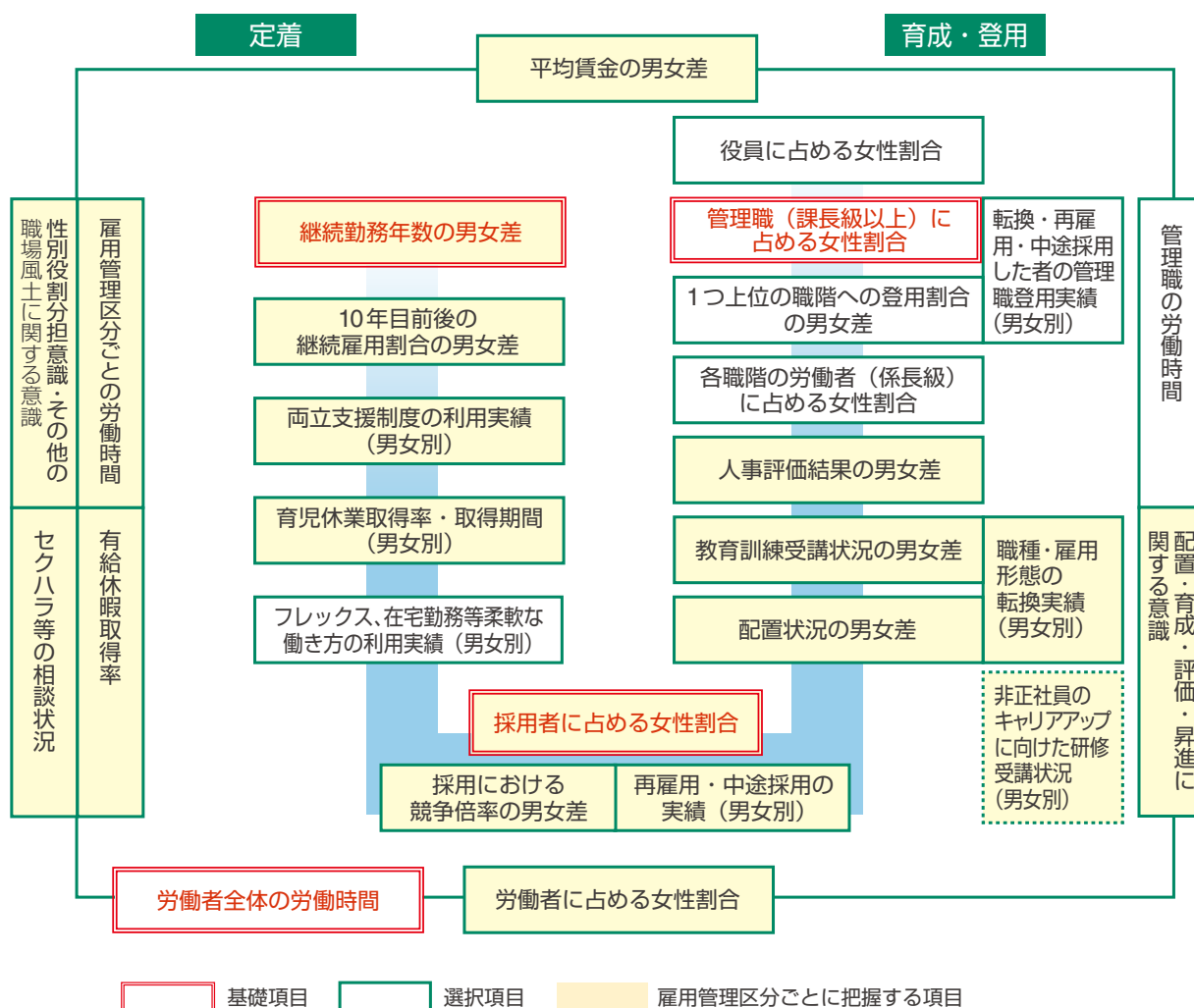
女性活躍の課題を把握するためには、1. であげた4つの基礎項目以外にも、「採用」「育成」「定着」「登用」「職場風土改革」「多様なキャリアコース」「賃金格差」等に関わる状況を確認していく必要があります。

そこで、各社の実情に応じて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。

以下の図の二重四角内の項目が基礎4項目、それ以外が選択項目となっており、『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構造を整理したものです。

各項目が関係しあっていることを踏まえて、自社の女性活躍に関わる課題を分析していきましょう。

図表3 基礎4項目と選択項目の構造図



※赤字の項目は必ず把握する必要のある4項目。他は選択項目。

※黄色の網掛けの項目は雇用管理区分ごとに把握する項目。

※「非正社員のキャリアアップに向けた研修受講状況」のみ「正社員」の分析には用いません。

正社員

ステップ2

課題分析・目標設定・取組内容の決定

1. 課題分析・目標設定・取組内容の決定手順について

次ページ以降では、タイプ別の構造図を記載していますので、構造図上で推奨されている項目を中心に課題分析等に取り組みましょう。推奨項目すべてを確認することが難しい場合は、構造図の下に記載している「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。主なテーマに対応した「ケース」を紹介していますので、自社にあったケースを選び、以下の手順に沿って取り組むと、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。

手順① 課題分析

基礎項目・選択項目の中から優先的に対応すべき項目を選択して分析を行います。分析にあたっては、項目別に自社の値を算出し、次ページ以降に記載している課題分析の視点を参考に課題の有無を確認しましょう。

手順② 目標設定

手順①で選択した基礎項目・選択項目に対する定量的な目標を設定します。なお、目標は、客観的に達成状況を把握できるよう「数値」で設定しましょう。具体的な目標例を次ページ以降に例示していますので、それらを参考に目標設定に取り組みましょう。

手順③ 取組内容の決定

手順②で設定した目標を実現するために必要となる具体的な取組内容を決定します。具体的な取組内容例を次ページ以降に例示していますので、それらを参考に取組内容を決定しましょう。

2. タイプ別 課題分析・目標設定・取組内容の決定

ステップ1で把握した自社のタイプに基づき、各タイプのページをご覧ください。



P10



P13



P16



P18



P21



P24

※非正社員を雇用している、または派遣労働者を受け入れている場合は、P27～P30についてもあわせて確認ください。

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

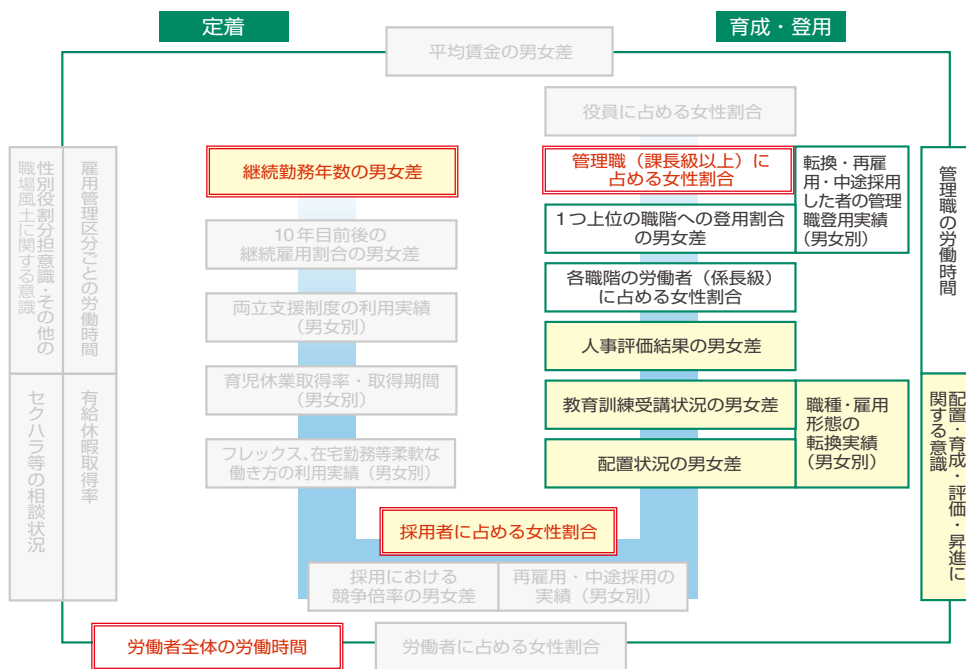
採用	○
継続勤務	○
管理職	×

タイプ①は、採用女性割合が高く、女性の就業継続も進んでいるが、女性の管理職割合が低い企業です。下記構造図で推奨されている項目^(*)を中心に確認してみましょう。

推奨されている項目すべてを確認することが難しい場合は、下記「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（ケース）に絞って分析を行きましょう。

タイプ 1 構造図

基礎項目
 選択項目
 雇用管理区分ごとに把握する項目
*グレーの網掛け以外の部分が、タイプ①で確認することを推奨している項目です



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、「係長級女性は増えてきたが、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」こと等が考えられます。
- 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。

タイプ①で想定される課題のうち、下記の2つのケースからいずれかを選択すると、さらに「選択項目」を絞り込むことができます。自社の問題状況に近いと考えられるケースを選択し、次ページ以降の手順例を参考に課題分析等に取り組みましょう。

- 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 ▶ P11
- 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 ▶ P12

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

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
配置の状況（男女別）（区）	P 42 2.①	女性配置割合の高い部署 女性____% 男性____% 女性配置割合の低い部署 女性____% 男性____%
将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（男女別）（区）	P 42 2.②	女性____% 男性____%
職種又は雇用形態の転換の実績（男女別）（区）	P 43 2.④	女性____人 男性____人
管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進に関する意識（区）	P 42 2.③	女性____ポイント 男性____ポイント

課題分析の視点

- 産休・育休から復職した女性社員が復職できない部署・職種はないか
- 復職した女性が能力発揮できているか（例えば、営業職だが顧客対応から外れ、サポートの役割になっている 等）
- 選抜型研修や管理職養成研修等に、子どもを持ちながら就業継続してきた女性たちも参加機会が与えられているか
- 職種や雇用形態等の転換制度が適切に活用されているか。本人の意向を尊重した運用になっているか。復職等の機会に、本人の意向とは別に、キャリアダウンとなる形での転換が行われていないか
- 女性社員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージや意欲を持つことができているか。管理職が、復職女性に対するマネジメント責任・育成責任を認識できているか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- ●部^(※)で働く女性の配置割合を●%以上とする（※復職女性の配置が困難となっている部署・職種等を設定）
- 女性の選抜研修等の受講割合を男性と同水準の●%以上（対象層に占める割合）とする
- 育休取得者とその上司を対象とした復職研修を100%実施する 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 社員一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成し、中長期的な視点での育成を行う
- 重要だが家庭と両立しにくい職務経験（海外勤務 等）を出産・子育て期以前に積極的に付与
- 育休復職者とその上司を対象とした制度利用者の能力開発やキャリア形成支援研修を行う
- 短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の明確化と職場への周知
- 時間制約のある社員を活かす職場マネジメントの好事例開発・紹介
- 人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ
- すべての社員を対象としたマタハラ・セクハラ防止のための取組 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P46～P50）参照

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

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
男女の人事評価の結果における差異（区）	P 44 4.①	評価A 女性____% 男性____%
1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合（男女別）	P 45 4.③	女性____% 男性____%
各職階の労働者（係長）に占める女性労働者の割合	P 44 4.②	係長級____%
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（男女別）	P 45 4.④	女性____人 男性____人
管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況	P 44 3.⑥	(例) 4月____時間 } 5月____時間 3月____時間

課題分析の視点

- 育児休業や子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか
- 性別にかかわらず公正な評価・登用が階層ごとに行われているか
- 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者が、新卒採用による入社者と同様に登用の機会が得られるよう、十分育成されているか
- 「女性は管理職にならない」「子育てしていると管理職になれない」といった認識が職場にないか
- 管理職が長時間労働であり、女性社員にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちにくいような状況になっていないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 係長級から課長級への登用割合を男性と同水準の●%以上とする
- 係長級の役職者に占める女性割合を●%以上とする
- 管理職（課長級以上）に占める女性割合を●%以上とする
- 転換者・再雇用者・中途採用者からの管理職登用実績を●人以上とする（少なくとも1人以上 等）
- 管理職の労働時間を月平均●時間以内とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し
- 管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定
- 管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修の実施
- 管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発
- 長時間残業の削減（業務の優先順位付けや業務分担の見直し 等）
- 有給休暇取得を推進する取組（計画取得、管理職による率先取得 等）
- 自社におけるワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントの推進方針について、経営トップからアピールする 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P46～P50）参照

タイプ
2

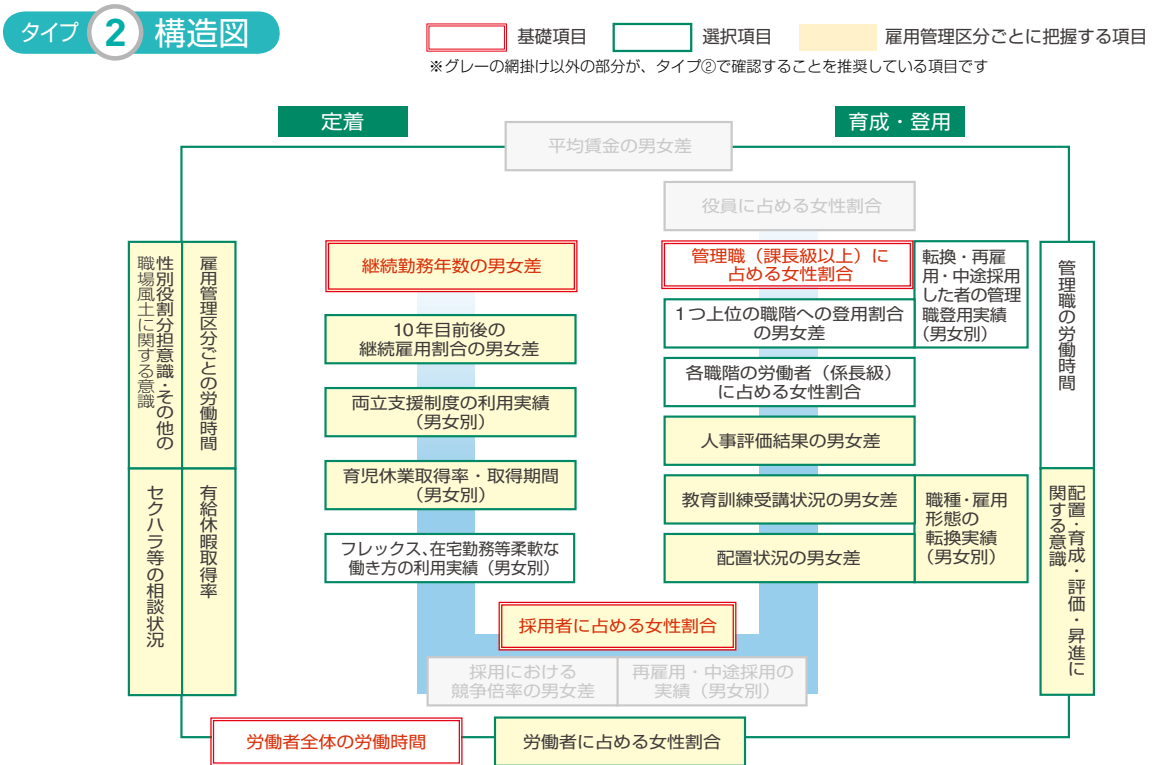
女性の採用はできているが、 就業継続が困難で、管理職が少ない企業

採用	○
継続勤務	×
管理職	×

タイプ②は、採用女性割合は高いが、女性の就業継続が困難で、女性管理職も少ない企業です。

下記構造図で推奨されている項目(*)を中心に確認してみましょう。

項目すべてを確認することが難しい場合は、下記「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(ケース)に絞って分析を行いましょう。



タイプの特徴と主な課題

- 両立支援制度の利用や職場風土等に課題があり、女性社員の就業継続が困難となっていることから、中長期的な視点で女性社員を育成することができず、結果、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。
- 「全社的に、両立支援制度の利用や柔軟な働き方を選択しにくい状況があり、子育てしながら働くことが困難な風土・職場環境となっている」、あるいは「一部の雇用管理区分(一般職・事務職等)では両立支援制度を利用した就業継続は可能だが、そうした雇用管理区分では役割や教育機会が限定されており、昇進の上限も低めに設定されている」こと等が考えられます。
- また、労働時間や休暇取得のしやすさ等も「定着」に影響を及ぼします。残業時間や有給休暇の取得状況等についてもあわせて確認しましょう。

タイプ②で想定される課題のうち、下記の2つのケースからいずれかを選択すると、さらに「選択項目」を絞り込むことができます。自社の問題状況に近いと考えられるケースを選択し、次ページ以降の手順例を参考に課題分析等に取り組みましょう。

- ケース 1 子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難 ▶ P14
 - ケース 2 一部の雇用管理区分で就業継続可能だが、役割が限定されている ▶ P15

ケース1

子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょ

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
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継続雇用割合(男女別)(区)	P 43 3.①	女性____% 男性____%
育児休業取得率及び平均取得期間(男女別)(区)	P 43 3.②	取得率 女性____% 男性____% 取得期間 女性____日 男性____日
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(男女別)	P 43 3.④	【例：在宅勤務利用者数】 女性____人 男性____人
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(男女別)(区)	P 43 3.③	【例：短時間勤務、看護休暇等】 女性 延べ____人 ____日 男性 延べ____人 ____日

課題分析の視点

- 出産・子育て等を機に(あるいはそれ以前に)、女性社員が退職する傾向にないか
- 女性だけでなく男性も、両立支援制度の利用や柔軟な働き方の選択ができる状況にあるか
- 出産・子育て期に入る以前に、女性社員が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持つことができていないか
- 子育て中の女性社員が、時間制約を有するがゆえに、職階や出産前の実績に見合った職務を担うことが困難になり、やりがいを失っていないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を●%以上とする
- 9～11年目の女性の継続雇用割合を男性と同水準の●%以上とする
- 男女ともに、育児休業取得率を●%以上とする(90%以上 等)
- 在宅勤務やテレワークの利用率を男女ともに(対象となる層の)●%以上とする
- 看護休暇の利用実績を男女ともに(対象となる層の)●%以上とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 利用可能な両立支援制度に関する周知(社員向け・管理職向け等のパンフレットの作成・配布 等)
- 産前・産後休業や育児休業中の情報提供
- 妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の社員のネットワーク化
- 男性の育児休業や看護休暇取得等の両立支援策利用を推進する取組
- 育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組(在宅勤務の利用促進をはかるため、モデル部署のメンバー全員でトライアル利用を行う 等)
- 管理職の評価にワーク・ライフ・バランス(部下の両立支援を含む)に関する項目を設定する 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末(P46～P50)参照

ケース2

一部の雇用管理区分で就業継続可能だが、役割が限定されている

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょ

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
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継続雇用割合(男女別)(区)	P 43 3.①	女性____% 男性____%
労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況(区)	P 44 3.⑤	【例】 4月____時間 } 5月____時間 3月____時間
有給休暇取得率(区)	P 44 3.⑦	____% ※目安70%
配置の状況(男女別)(区)	P 42 2.①	女性配置割合の高い部署 女性____% 男性____% 女性配置割合の低い部署 女性____% 男性____%
管理職や男女の労働者の性別役割分担意識・その他の職場風土に関する意識(区)	P 45 5.①	女性____ポイント 男性____ポイント

課題分析の視点

- 一人前に仕事ができる年代(10年目程度)の社員について、女性も男性と同程度定着できているか。女性の間でも雇用管理区分や職種ごとに著しい差が生じていないか
- 就業継続できている雇用管理区分の女性の異動が男性に比べて少なくないか。教育機会が少なくないか。昇進上限が低く設定されていないか
- 特定の雇用管理区分で長時間労働や有給休暇が取得しにくい状況が生じていないか
- 雇用管理区分による配置の偏りの背景として、固定的な性別役割分担意識がないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 9～11年目の女性の継続雇用割合を男性と同水準の●%以上とする
- ●職^(※)の残業時間を月平均●時間以内にする(※長時間労働が発生している雇用管理区分を設定)
- (すべての雇用管理区分で)有給休暇の取得率を●%以上にする
- マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、就業継続意欲等の基準を●ポイント以上向上する(特に、離職の多い雇用管理区分を含める) 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 女性が満たしにくい配置基準や女性に関する固定的役割分担意識の見直し
- コース別雇用管理の見直し
- 一般職から総合職等への転換を推進する取組
- 男女の固定的役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善
- 長時間残業の削減(ノー残業デーや定時退社の呼びかけ等の意識啓発 等)
- 有給休暇取得を推進する取組(取得日数の目標設定、計画取得、管理職による率先取得 等)
- 管理職へのワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末(P46～P50)参照

タイプ
3

女性の採用や管理職は多いが、 就業継続が困難な企業

採用	○
継続勤務	×
管理職	○

タイプ③は、採用女性割合および女性管理職割合が高いが、女性の就業継続に課題がある企業です。

下記構造図で推奨されている項目^(※)を中心に確認してみましょう。

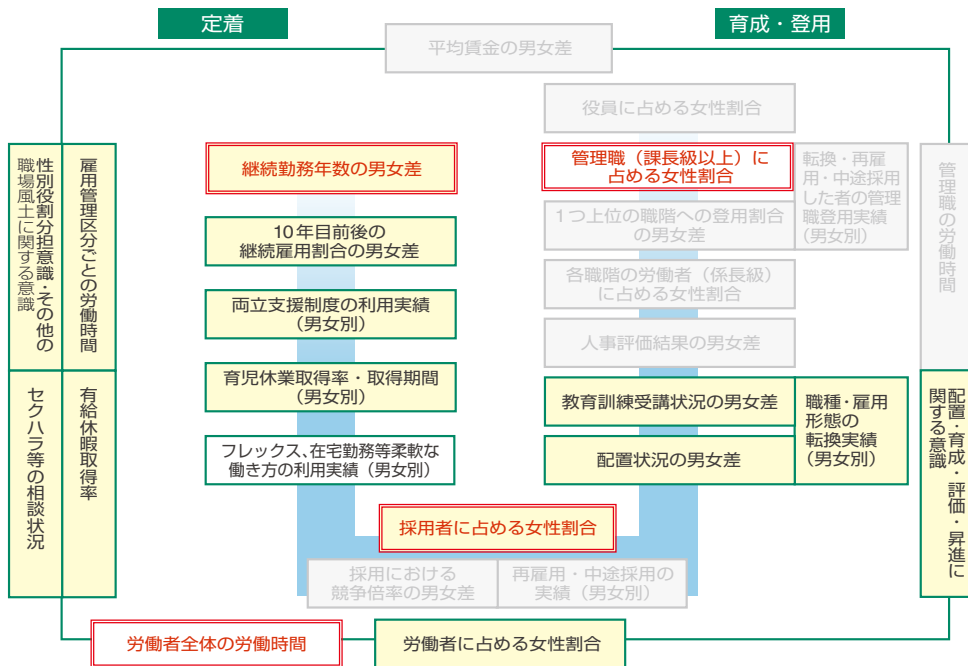
項目すべてを確認することが難しい場合は、下記「タイプの特徴と主な課題」を参考に、自社にとって「より大きな課題ではないか」と考えられるテーマ（ケース）に絞って分析を行いましょう。

タイプ 3 構造図

基礎項目 選択項目 雇用管理区分ごとに把握する項目

※グレーの網掛け以外の部分が、タイプ③で確認することを推奨している項目です

※女性管理職割合と労働者全体に占める女性割合のバランスに課題がある場合は、特に、育成に関する項目について確認しましょう



タイプの特徴と主な課題

- 両立支援制度の利用や職場風土等に問題があり、女性社員の就業継続が困難となっていないでしょうか。また、女性管理職割合は高いようにみえますが、それは労働者に占める女性割合が著しく高いことによるものではないでしょうか（女性労働者割合8割、女性管理職割合3割 等）。
- 就業継続が困難となっている原因としては、タイプ②と同様「子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難」等が考えられます。また、女性管理職割合が労働者に占める女性割合に比べて極端に低い場合には、原因として、「女性が多数派の企業だが、女性の役割が限定されており、職場マネジメントは男性中心となっている」ことが考えられ、タイプ①の「ケース1」と同様の、配置や育成の課題が潜んでいる可能性が高いと考えられます。
- まずは、女性管理職割合と労働者に占める女性割合のバランスを確認しましょう。

タイプ③で想定される課題のうち、下記のケースからいずれかを選択すると、さらに「選択項目」を絞り込むことができます。自社の問題状況に近いと考えられるケースを選択し、次ページ以降の手順例を参考に課題分析等に取り組みましょう。

ケース1 女性が多数派の企業だが、職場マネジメントは男性中心 ▶ P17

※その他「子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難」なケースについては、タイプ②（P13～P14）を参照ください

ケース1 女性が多数派の企業だが、職場マネジメントは男性中心

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょ

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
労働者に占める女性労働者の割合（区）	P 44 3.⑧	____%
配置の状況（男女別）（区）	P 42 2.①	女性配置割合の高い部署 女性____% 男性____% 女性配置割合の低い部署 女性____% 男性____%
将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（男女別）（区）	P 42 2.②	女性____% 男性____%
職種又は雇用形態の転換の実績（男女別）（区）	P 43 2.④	女性____人 男性____人
労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況（区）	P 44 3.⑤	女性____時間 男性____時間
管理職や男女の労働者の性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）	P 45 5.①	女性____ポイント 男性____ポイント

課題分析の視点

- 女性管理職割合が、社員に占める女性割合と比べて、どの程度低くなっているか
- 女性社員に対し、男性社員と同様に、幅広い経験や専門性を高められるような公正な配置（業務配分・権限付与を含む）や異動・教育機会の提供がなされているか
- より基幹的な雇用管理区分（総合職等）において女性割合が低く、役割や職階の上限が限定されるような雇用管理区分（一般職等）において女性割合が高くなっていないか。また、両雇用管理区分間の転換が実際に可能なものとなっているか
- 男女の残業時間に大きな差がないか
- 管理職層に固定的な性別役割分担意識が強く、マネジメント（業務配分等）に影響がないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 労働者全体に占める女性割合と女性管理職割合との差を●%以内とする
- ●部^(※)で働く女性の配置割合を●%以上とする（※これまで女性があまり配属されてこなかった部署・職種等を設定）
- 女性の選抜研修等（管理職養成研修を含む）の受講割合を男性と同水準の●%以上とする
- ●職^(※)の残業時間を月平均●時間以内とする（※長時間労働が発生している雇用管理区分・男女の残業時間の差が大きい雇用管理区分等を設定） 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 女性がいない又は少ない部署・職種等において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介
- 女性が主だった部署・職種への男性の積極配置や女性の役割の見直し（多様な職務経験ができるよう）
- 女性がより高度な知識・スキルを身につけるための研修の実施
- 管理職による女性部下の育成計画の作成
- 長時間残業削減
- 一般職や地域限定社員等の昇進上限の見直し
- 一般職の職務範囲の拡大や処遇改善
- 育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組
- 属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築等） 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P46～P50）参照

タイプ
4

女性の採用が少ない企業

採用	×
継続勤務	○
管理職	×(○)

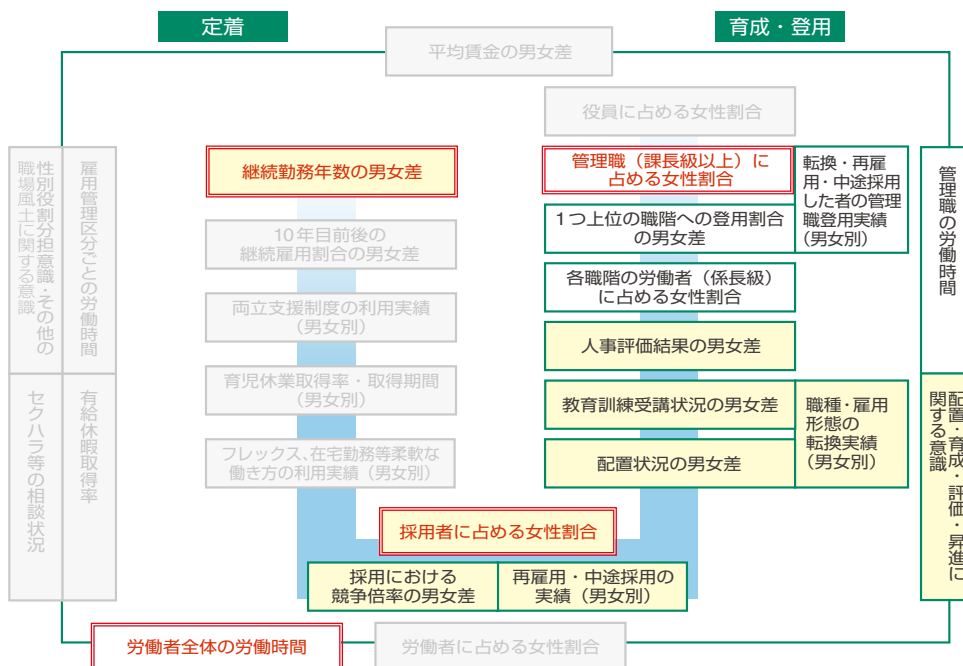
タイプ④は、勤続年数の男女差は小さいが、女性を採用できておらず、女性管理職も育てていない（育てていても一部の職種・部署等に限定されている）企業です。

下記構造図で推奨されている項目^(※)を中心に確認してみましょう。

項目すべてを確認することが難しい場合は、下記「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（ケース）に絞って分析を行いましょう。

タイプ 4 構造図

基礎項目 選択項目 雇用管理区分ごとに把握する項目
※グレーの網掛け以外の部分が、タイプ④で確認することを推奨している項目です



タイプの特徴と主な課題

- 少数の女性一般職・事務職等のみを採用し、採用された女性は就業継続している等、女性の配属先や役割が著しく限定されていないでしょうか。
- その原因として、「女性に適した仕事が少ないという認識が社内があり、配属される部署・職種等が限定されるため採用が増やせない」こと、「女性が一部の部署や職務に長く留め置かれ、研修等の教育機会に男女差があり、昇進・昇格していないが、管理職も女性社員もそれを課題だと認識していない」こと等が考えられます。
- 採用や女性の配置・育成等に関する部分を中心に確認しましょう。

タイプ④で想定される課題のうち、下記の2つのケースからいずれかを選択すると、さらに「選択項目」を絞り込むことができます。自社の問題状況に近いと考えられるケースを選択し、次ページ以降の手順例を参考に課題分析等に取り組みましょう。

- ケース 1 女性が配属されている部署・職種が少なく採用が増やせない ▶ P19
- ケース 2 女性が同じ職務に留まり、昇進・昇格していない ▶ P20

ケース1 女性が配属されている部署・職種が少なく採用が増やせない

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
採用における競争倍率（男女別）（区）	P 42 1.①	女性____倍 男性____倍
再雇用又は中途採用の実績（男女別）（区）	P 42 1.②	女性：（再雇用）____人（中途採用）____人 男性：（再雇用）____人（中途採用）____人
配置の状況（男女別）（区）	P 42 2.①	女性配置割合の高い部署 女性____% 男性____% 女性配置割合の低い部署 女性____% 男性____%
管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進に関する意識（区）	P 42 2.③	女性____ポイント 男性____ポイント

課題分析の視点

- 採用者に占める女性割合が低い雇用管理区分がないか
- 採用における男女別競争倍率で、女性の方が著しく高くなっていないか
- 募集方法や選考基準において女性に不利なことはないか
- 女性がほとんど配置されていない部署が多くないか。背景として、女性には向かない仕事・職場であるとの意識が社員の中にないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 採用者に占める女性割合を●%以上とする
- 女性の競争倍率を男性と同水準の●倍以内とする
- 応募者に占める女性割合を●%以上とする
- 再雇用制度の登録者数を対象となる層（離職者等）の●%以上とする
- すべての部署・職種で、女性の割合を（最低でも）●割以上とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 女性が満たしにくい募集・採用基準や運用の見直し（募集方法の多様化・応募要項の見直し 等）
- 求職者に対する積極的な広報（大学と連携した女子学生に対する働きかけ、会社案内等での社内での活躍する女性の紹介 等）
- 女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置
- 職階等に応じた女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくり支援
- 身体的な負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善をはかる
- 女子トイレや更衣室等の整備・改修をはかる 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P46～P50）参照

ケース2

女性が同じ職務に留まり、昇進・昇格していない

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
配置の状況（男女別）（区）	P 42 2.①	女性配置割合の高い部署 女性____% 男性____% 女性配置割合の低い部署 女性____% 男性____%
将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（男女別）（区）	P 42 2.②	女性____% 男性____%
職種又は雇用形態の転換の実績（男女別）（区）	P 42 2.④	女性____人 男性____人
1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合（男女別）	P 45 4.③	女性____% 男性____%

課題分析の視点

- 若手（あるいは入社3年目程度）のうちに男女平等な配置（業務配分・権限付与を含む）や育成がなされているか
- （過去の育成に男女間格差があったために）同世代の男性社員に比べ、女性社員の育成が遅れがちになっていないか
- 職種や雇用形態等の転換制度を整備し利用を促す等、意欲と能力のある女性社員が活躍するための機会が設けられているか
- 係長やその手前の職階で、多くの女性が滞留していないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- すべての部署で女性の配置割合を、男性の70%以上となるようにする
- 女性の選抜研修等の受講割合を男性と同水準の●%以上（対象層に占める割合）とする
- 係長級の役職者に占める女性割合を●%以上とする
- 係長級から課長級への登用割合を男性と同水準の●%以上とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 社員一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成し、中長期的な視点での育成を行う
- 女性社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成するための研修・上司からの働きかけ
- 管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発
- 男女の固定的性別役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場風土の改善
- 管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し
- 仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度・賃金制度を改定
- コース別雇用管理の見直し
- 定期的に仕事ややりがい等に関する意識調査を行い、調査結果に基づく改善策を検討 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P46～P50）参照

タイプ 5 女性が少なく女性活躍が進んでいない企業

採用	×
継続勤務	×
管理職	×(○)

タイプ⑤は、採用女性割合が低く、女性の就業継続も困難で、女性がほとんど活躍していない（もしくは、一部の女性社員のみ活躍している）企業です。

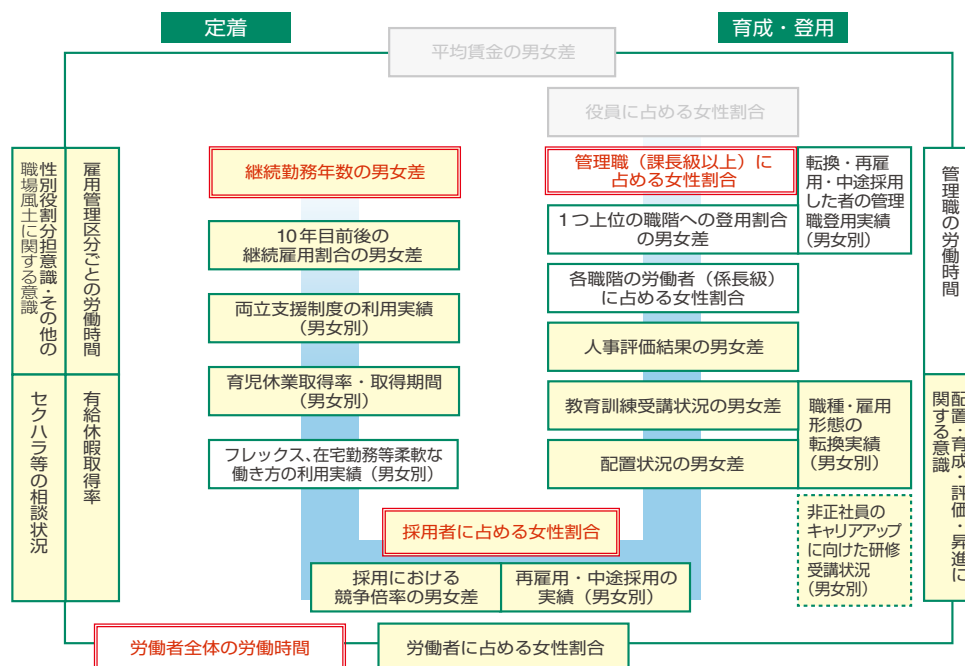
下記構造図で推奨されている項目^(※)を中心に確認してみましょう。

項目すべてを確認することが難しい場合は、下記「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（ケース）に絞って分析を行いましょう。

タイプ 5 構造図

基礎項目 選択項目 雇用管理区分ごとに把握する項目

※グレーの網掛け以外の部分が、タイプ⑤で確認することを推奨している項目です



タイプの特徴と主な課題

- 長時間労働や肉体的に負担の大きな業務が主であること等から、これまで女性をほとんど採用しておらず、女性を採用しても、女性を配置しにくい職場環境がある・両立支援制度の整備が不十分である・労働時間が長い・身近に相談できる相手がいない等の問題から、就業継続が困難な状況となっていないでしょうか。結果、女性の採用への応募も少なく、採用しようとしても採れないため、ますます女性社員への関心が低くなるという悪循環が生じている恐れがあります。
- 原因として、「女性に適した業務がないという先入観があり、女性を受け入れるための取組・環境整備が進まない」こと、「体力負荷の大きな仕事や長時間労働が前提となっている」こと等が考えられます。
- まずは、女性の役割や両立支援制度の整備・運用状況、働き方等に関する部分を中心に確認してみましょう。

タイプ⑤で想定される課題のうち、下記の2つのケースからいずれかを選択すると、さらに「選択項目」を絞り込むことができます。自社の問題状況に近いと考えられるケースを選択し、次ページ以降の手順例を参考に課題分析等に取り組みましょう。

- ケース 1 女性に適した業務がないという先入観があり受け入れが進まない ▶ P22
- ケース 2 体力負荷の大きな仕事や長時間労働が前提となっている ▶ P23

ケース1 女性に適した業務がないという先入観があり受け入れが進まない

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
労働者に占める女性労働者の割合（区）	P44 3.⑧	_____%
採用における競争倍率（男女別）（区）	P 42 1.①	女性_____倍 男性_____倍
配置の状況（男女別）（区）	P 42 2.①	女性配置割合の高い部署 女性_____% 男性_____% 女性配置割合の低い部署 女性_____% 男性_____%
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（男女別）	P 43 3.④	【例：在宅勤務利用者数】 女性_____人 男性_____人
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）	P 45 5.②	_____件
管理職や男女の労働者の性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）	P45 5.①	女性_____ポイント 男性_____ポイント

課題分析の視点

- 全社的に女性社員が少なくないか
- 女性の配置されていない部署が多くないか。その理由は何か
- 女性社員が、男性社員と同様に、仕事にやりがいを持てるような公正な配置（業務配分・権限付与を含む）となっているか
- 出産・子育て等を機に（あるいはそれ以前に）、女性社員が退職する傾向にないか
- 女性に向かない仕事が多いとの認識が管理職の中にないか
- 様々なハラスメントが生じていないか。また、ハラスメントの要因ともなり得る固定的な性別役割分担意識がないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 労働者に占める女性割合を●%以上とする
 - 採用者に占める女性の人数を●人以上（●年度比●倍以上）とする
 - 採用における女性の応募者を●人以上（●年度比●倍以上）とする
 - すべての部署・職種で女性の割合を●%以上とする
- 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定
 - 求職者に対する積極的な広報（技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報、会社案内等での社内で活躍する女性の紹介等）
 - 女性がいらない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置
 - 管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発
 - 正社員とパート・アルバイトや契約社員との仕事内容や役割区分の明確化や周知
 - 妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や、処遇に関する周知
 - すべての社員を対象としたマタハラ・セクハラ防止のための取組
- 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P46～P50）参照

ケース2 体力負荷の大きい仕事や長時間労働が前提となっている

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行きましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況（区）	P 44 3.⑥	【例】 4月____時間 } 5月____時間 3月____時間
有給休暇取得率（区）	P 44 3.⑦	____%
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）	P 45 5.②	____件
管理職や男女の労働者の性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）	P 45 5.①	女性____ポイント 男性____ポイント
男女の人事評価の結果における差異（区）	P44 4.①	女性____% 男性____%

課題分析の視点

- 長時間労働が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも期間あたりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度となっていないか
- 必要なときに休みがとれる職場となっているか
- 女性を配置しにくい職場環境（衛生面・装備面等）になっていないか
- 様々なハラスメントが生じていないか。また、ハラスメントの要因ともなり得る固定的な性別役割分担意識がないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- ●職^(※)の残業時間を月平均●時間以内とする（※長時間労働が発生している雇用管理区分を設定）
- 有給休暇の取得率を●%以上とする
- マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、職場環境に対する満足度等を●ポイント以上向上する

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 自社におけるワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントの推進方針について、経営トップからアピールする
- 自社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客・関連企業等に理解を呼びかける
- 長時間残業の削減
- 有給休暇取得を推進する取組
- 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等職場風土改善
- 管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発
- 身体的な負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善をはかる
- 女子トイレや更衣室等の整備・改修をはかる

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P46～P50）参照

タイプ
6

女性の活躍が比較的進んでいる企業

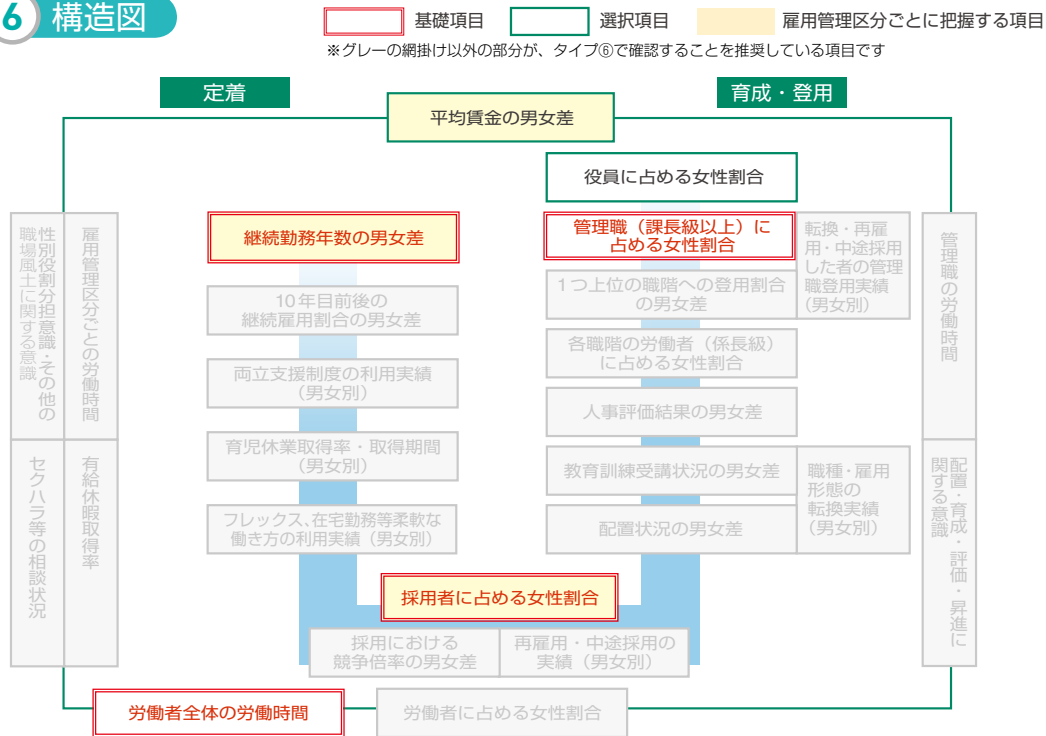
採用	○
継続勤務	○
管理職	○

タイプ⑥は、採用女性割合、継続勤務年数の男女差、女性管理職割合がいずれも一定水準以上に達しており、比較的、女性の活躍が進んでいる企業です。

下記構造図で推奨されている項目^(*)を中心に確認してみましょう。

確認にあたっては、下記「タイプの特徴と主な課題」を参考に、自社の実情を踏まえた分析を行いましょう。

タイプ 6 構造図



タイプの特徴と主な課題

- 管理職に占める女性割合は一定水準に達しているが、男女間の賃金には依然として格差が生じていないでしょうか。
- 原因として、「役員や部長級等の上位の管理職層に女性が少ない、女性の管理職は男性の多くがついている管理職とは異なるタイプが多く処遇に差があること等から、男女間賃金格差が生じている」こと等が考えられます。
- また、今回、タイプの判定に用いた基準はあくまで目安の値となります。「事業主行動計画策定指針」では、課題分析における判断の目安例としてさらに上の水準（P26：参考「事業主行動計画策定指針における課題分析の目安例」参照）を定めています。
- より一層、女性活躍を推進していくことができるよう、男女間の賃金格差の状況やさらに上の水準を目指すための取組についても確認してみましょう。

タイプ⑥で想定される課題のうち、下記の2つのケースからいずれかを選択すると、さらに「選択項目」を絞り込むことができます。自社の問題状況に近いと考えられるケースを選択し、次ページ以降の手順例を参考に課題分析等に取り組みましょう。

ケース1 男女間で賃金格差が生じている ▶ P25

ケース2 より一層、女性活躍を推進できるよう、さらに上を目指す ▶ P26

ケース1 男女間で賃金格差が生じている

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょ

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
役員に占める女性の割合	P 44 4.②	_____ %
男女の賃金の差異（区）	P 45 6.①	_____ %

課題分析の視点

- 基礎項目で把握した管理職相当の職階のうち、部長級等課長相当職よりも高い分野に女性社員がいるか。性別にかかわらず公正な評価・登用がおこなわれているか
- 雇用管理区分の違いにより、女性が権限や処遇の低い管理職にとどまっているか
- 周囲に同性（女性）の管理職が少ないために、新人の女性管理職が自信を持ちづらい状況にないか
- コース別管理制度によって、非管理職の男女間にも大きな処遇差が生じていないか。そうした差が、職務内容や成果に基づく差と考えられる範囲におさまっているか
- 性別に関わらず、仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇がなされているか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 役員に占める女性割合を●%以上とする
- 部長^(※)に占める女性割合を●%以上とする（※管理職から役員に至るまでの間にある役職を設定）等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 女性管理職のロールモデル・メンター紹介・交流や多様なキャリアパス事例の紹介
- 女性管理職を対象とした役員養成のための研修の実施
- 女性役員のロールモデル・メンター紹介・交流や多様なキャリアパス事例の紹介
- 管理職登用において女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し
- 仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度・賃金制度を改定
- 一般職から総合職等への転換を推進する取組
- 管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントの取組に関する項目設定

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P46～P50）参照

ケース2 より一層、女性活躍を推進できるよう、さらに上を目指す

下記の水準を目指して、一層取組を進めましょう。

(参考) 事業主行動計画策定指針における課題分析の目安例

- 以下の条件のいずれかに該当する場合、課題分析の必要性が高いと判断
 - ・採用した労働者に占める女性労働者の割合が「4割」を下回っている場合
 - ・継続勤務年数について、男性に対する女性の割合が「8割」を下回っている場合
 - ・管理職に占める女性労働者の割合が「4割」を下回っている場合

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	P 5 ①	_____ %
男女の平均継続勤務年数の差異(区)	P 5 ②	_____ %
管理職に占める女性労働者の割合	P 5 ④	_____ %

課題分析の視点

- 採用・継続勤務・管理職の中で、目安の値との乖離が特に大きくなっているものがないか
- 継続勤務年数に男女差がない場合でも、男女ともに継続勤務年数が極端に短くなっていないか
- 管理職に占める女性の割合が高い場合でも、労働者全体に占める女性割合と比べると女性管理職割合が低い等バランスが悪く、男性中心のマネジメントとなっていないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合を●%以上とする
 - 男性の平均勤務年数に対する女性の平均勤務年数の割合を●%以上とする
 - 管理職に占める女性労働者の割合を●%以上とする
- 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施
 - 育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進
 - 柔軟な働き方を選択した社員に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化
 - 男性の育児休業や看護休暇等の両立支援制度利用を推進する取組
 - 不妊治療の支援
 - 育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組
 - 自社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客・関連企業等に理解を呼びかける
 - 仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度・賃金制度を改定
- 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末(P46～P50)参照

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

ここでは、非正社員の活躍推進に関する現状の把握と課題分析・目標設定・取組内容の決定方法をご紹介します。正社員と同様に、非正社員についても、必ず把握すべき基礎項目と、各社の実情に応じて把握することが効果的と考えられる選択項目が定められています。まずステップ1で基礎項目を確認し、自社の現状を把握しましょう。次にステップ2で選択項目を用いてより詳しく課題を分析し、その結果に基づき目標と取組内容の設定を行いましょう。

派遣労働者を
受け入れている場合

※（派）がついている選択項目を分析する場合は、自社で受け入れている派遣労働者についても現状把握・課題分析を行いましょう。

非正社員

ステップ1 現状把握（タイプ分類）

■基礎項目の算出

まず、以下に挙げた非正社員に関する基礎項目を算出し、自社の女性非正社員がどのような状況にあるか確認してみましょう。

基礎項目	算出方法／項目の解説	自社の値
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	直近の事業年度の女性の採用者数÷直近の事業年度の採用者数×100 (%) ※非正社員内でも雇用管理区分（例：契約社員、パート等）が分かれている場合、区分ごとに算出しましょう。 ※把握が難しい場合は、労働者に占める女性割合で代替可とします。	_____ %
②男女の平均継続勤務 年数の差異 ★雇用管理区分別	女性の平均継続勤務年数÷男性の継続勤務年数×100 (%) ※有期労働契約期間を通算した期間が5年を超える労働者について、算出しましょう。 ※非正社員内でも雇用管理区分（例：契約社員、パート等）が分かれている場合、区分ごとに算出しましょう。	_____ %
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	「各月の対象労働者の残業時間数（法定時間外労働+法定休日労働）の合計」÷「対象労働者数」 ※当該年度の各月ごとの一人当たりの残業時間を確認します。残業時間が長い場合、それが両立しにくい要因となっている可能性があります。 ※正社員と同程度のフルタイム勤務者と労働時間の短いパートタイム労働者（パートタイム労働法第2条の短時間勤務者）は、区分して把握します。	_____ 時間

■選択項目の算出

また必要に応じて、非正社員に関する選択項目を確認し、自社の非正社員の活躍に関わる課題を分析していきましょう。以下は、非正社員に関しても把握することが効果的と考えられる選択項目の一覧です。ステップ2では、この選択項目を用いた課題分析の方法をご紹介します。

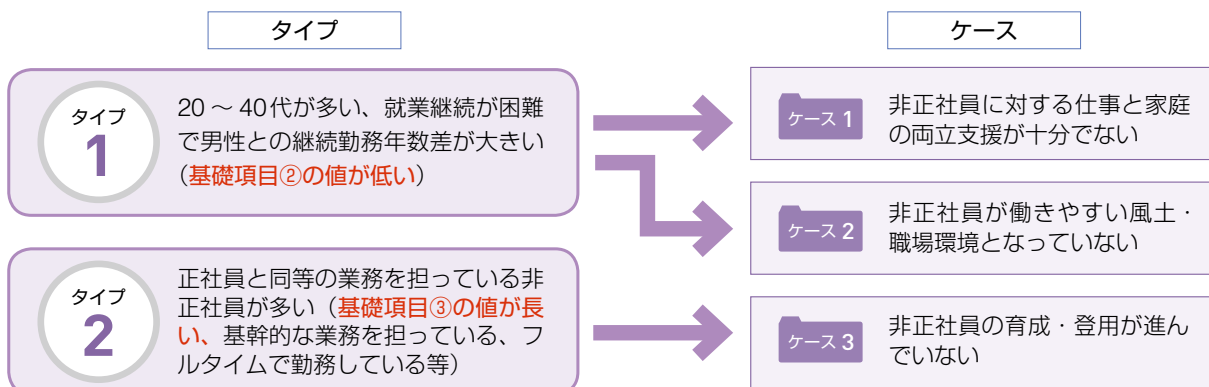
選択項目	算出方法 参照ページ	選択項目	算出方法 参照ページ
1. 採用		3. 就業継続・働き方（つづき）	
採用における競争倍率（男女別）（区）	P42 1.①	職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（男女別）（区）	P43 3.③
再雇用又は中途採用の実績（男女別）（区）	P42 1.②	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況（区）（派）	P44 3.⑤
2. 配置・育成		有給休暇取得率（区）	P44 3.⑦
配置の状況（男女別）（区）	P42 2.①	労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）	P44 3.⑧
将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（男女別）（区）	P42 2.②	4. 評価・登用	
管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進に関する意識（区）	P42 2.③	男女の人事評価の結果における差異（区）	P44 4.①
職種又は雇用形態の転換の実績（男女別）（区）（派：雇入れの実績）	P43 2.④	5. 職場風土	
非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（男女別）（区）	P43 2.⑤	管理職や男女の労働者の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）	P45 5.①
3. 就業継続・働き方		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）	P45 5.②
10事業年度前及びその前後の事業年度で採用された労働者の継続雇用割合（男女別）（区）	P43 3.①	6. 取組の結果をはかる総合指標	
育児休業取得率及び平均取得期間（男女別）（区）	P43 3.②	男女の賃金の差異（区）	P45 6.①

非正社員

ステップ2 課題分析・目標設定・取組内容の決定

非正社員の活躍については様々な課題が想定されますが、雇用管理区分（例：契約社員やパート等）によっても大きく異なるため、まずは女性割合が高い雇用管理区分を中心にみていきましょう。

以下に企業のタイプごとに想定される課題例をケースとしていくつか紹介しています。女性割合がもっとも高い（**基礎項目①の値がもっとも高い**）雇用管理区分について、自社のタイプにあてはまると考えられるケースはどれか、考えてみましょう。



続いて、前ページ3つのケースについて、「①課題分析」→「②目標設定」→「③取組内容の決定」の過程を紹介します。まずは、自社にあったケースを参考に、以下に示す手順に沿って分析を行っていきましょう。

ケース1 非正社員に対する仕事と家庭の両立支援が十分でない

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょ

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
育児休業取得率及び平均取得期間（男女別）（区）	P 43 3.②	男性 _____% _____日 女性 _____% _____日
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（男女別）（区）	P 43 3.③	【例：短時間勤務制度、看護休暇等】 女性 延べ _____人 _____日 男性 延べ _____人 _____日

課題分析の視点

- 非正社員が育児休業を取得しづらい状況になっていないか
- 非正社員が利用できるような両立支援制度の整備は進んでいるか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 非正社員の育児休業取得率を●%以上とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 利用可能な両立支援制度に関する周知（正社員・非正社員にかかわらず、同水準の両立支援制度を利用できるよう管理職や非正社員への制度の周知を徹底する） 等

ケース2 非正社員が働きやすい風土・職場環境となっていない

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょ

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
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（区）（派）	P 44 3.⑤	【例】 4月 _____時間 ~ 3月 _____時間
有給休暇取得率（区）	P 44 3.⑦	_____%
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）	P 45 5.②	_____人
管理職や男女の労働者の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）	P 45 5.①	女性 _____ポイント 男性 _____ポイント

課題分析の視点

- 非正社員においても長時間労働が恒常的になっていないか
- 非正社員も休暇を取得できているか
- 何か問題が起こったとき、非正社員も気軽に相談できる窓口はあるか
- 仕事や職場に対する非正社員の満足度が低いのか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 意識調査の結果について、職場環境に対する満足度等の基準^(※)を●ポイント以上向上する（※適性な業務配分や権限の付与、仕事のやりがい等、自社の意識調査内容を踏まえて基準を設定）
- 非正社員の有給休暇取得率を●%以上とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- すべての社員を対象としたマタハラ・セクハラ防止のための取組（派遣労働者を含む）
- 定期的な非正社員に対する意識調査（職場風土・ハラスメント等に関するもの）を行い、職場風土の改善を図る 等

ケース3

非正社員の育成・登用が進んでいない

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行きましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
職種又は雇用形態の転換の実績（男女別）（区）（派）	P 43 2.④	_____人
非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（男女別）（区）	P 43 2.⑤	_____%

※（派）の項目は、自社で受け入れている派遣労働者についても現状把握・課題分析を行きましょう。

課題分析の視点

- 非正社員の正社員への登用は進んでいるか
- 非正社員に対しても、キャリアアップに向けた研修は行われているか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講割合を男女ともに対象となる層の●%以上とする

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 非正社員を対象とした能力開発・キャリア形成のための研修の実施
- 非正社員を対象とした正社員への雇用転換を推進する取組
- 定期的に仕事ややりがい等に関する意識調査を行い、調査結果に基づく改善策を検討 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P46～P50）参照

正社員・非正社員共通

ステップ3

行動計画の策定・社内周知・公表・届出

検討した課題や目標、施策に基づき、女性活躍推進に向けた行動計画を取りまとめ、公表しましょう。ここでは、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、都道府県労働局への届出について紹介します。

※詳細は、厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」をご参照ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)

1. 行動計画の策定

行動計画には、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期の4項目を記載します。策定する際は、次ページ以降の計画例を参考にしてください。

策定のポイント

- (a)計画期間……………計画期間内に数値目標が達成できるよう、各企業の実情をふまえて設定します。10年間で2～5年に区切り、定期的に進捗を確認しながら改定を行うのが望ましいでしょう。
- (b)数値目標・(c)取組内容 ……ステップ2で選択したものを記載します。
- (d)取組の実施時期……………計画期間内で、各取組を実施する時期を具体的に設定します。

2. 社内周知

行動計画を策定したら、その計画を労働者へ周知しましょう。周知の方法には、事業所の見やすい場所への掲示、書面の配布、電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載等があります。

3. 外部への公表

行動計画を策定したら、その計画を外部にも公表しましょう。公表の方法には、自社のホームページへの掲載、厚生労働省が運営するウェブサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト」(<http://www.positive-ryouritsu.jp/>)への掲載、都道府県の広報誌・日刊誌への掲載等があります。

4. 都道府県労働局への届出

行動計画を策定したら、策定した旨を都道府県労働局に届け出てください。

※届出の参考様式は、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。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)

正社員・非正社員共通

ステップ4

施策の実施・経年効果の測定

行動計画の策定が完了し、届出が終了したら、目標の達成を目指して、具体的な取組を進めましょう。また、計画期間が複数年度にわたる場合、毎年度、又は計画の中間時点等、定期的に自社の状況を確認し、取組の進捗状況を把握するようにしましょう。

■一般事業主行動計画の例

以下に、モデル行動計画を紹介します。課題を分析し、自社にあった計画を策定していきましょう。

タイプ

1

復職女性の配置や能力発揮・キャリア形成が困難な企業

ケース1

株式会社A 行動計画

女性が出産前後も多くの部署で能力発揮・キャリア形成できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日

2. 当社の課題

復職する女性の配置や能力発揮・キャリア形成が困難

- ・採用女性割合は一定水準に達しており、継続勤務年数の男女差も少ないが、管理職に占める女性割合が低い
- ・育休から復帰した時間制約のある女性が、元の業務や役割を果たしにくい部署や職種があり、出産後の能力発揮・キャリア形成が困難となっている
- ・管理職を目指そうと考える女性や女性の部下を育成しようとする上司が少ない

ステップ2
①課題分析

3. 定量的目標

- ・管理職に占める女性割合を●%以上にする
- ・育休取得者とその上司を対象とした復職研修を100%実施する
- ・●部で働く女性の配置割合を●%以上とする

ステップ2
②目標設定

4. 取組内容

育休復職者とその上司を対象とした制度利用者の能力開発やキャリア形成支援研修

- 平成 年 月～ 研修のトライアル実施
- 平成 年 月～ 全対象者への研修実施の拡大

短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の明確化と職場への周知

- 平成 年 月～ 短時間勤務制度利用にかかる実態・意識調査の実施
- 平成 年 月～ 短時間勤務制度の見直し・運用ルールの検討
- 平成 年 月～ 短時間勤務制度利用者と上司を対象とした研修の実施

ステップ2
③取組内容の決定

人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ

- 平成 年 月～ 人事評価制度における課題の洗い出し
- 平成 年 月～ 評価制度の見直し・周知

女性の活躍の現状に関する情報公表

平成○年○月現在

- ①管理職に占める女性労働者の割合：○%
- ②採用した労働者に占める女性労働者の割合：○%
- ③男女の平均継続勤務年数の差異：○%
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間：○時間

女性の活躍に関する情報公表

タイプ
2

子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難な企業

ケース1

株式会社B 行動計画

女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日

2. 当社の課題

子育て中の女性社員が働きやすい風土・職場環境となっていない

- ・季節による繁忙差が大きく残業の多い時期があることや、フレックスタイムや在宅勤務制度の利用など柔軟な働き方を選択することが困難なため、(非正社員も含め) 妊娠・出産時の女性の就業継続が難しい
- ・育児休業の利用しやすさに男女で大きな差があり、男性のワーク・ライフ・バランスが進まない
- ・近年、入社2、3年で離職する女性が増加している

3. 定量的目標

- ・9～11年目の女性の継続雇用割合を男性と同水準の●%以上とする
- ・(非正社員を含め) 男女ともに育児休業取得率を●%以上とする
- ・在宅勤務の利用率を男女ともに対象となる層の●%以上とする

3. 取組内容

男女ともに両立支援制度を利用しやすい環境を整備する

- 平成 年 月～ 利用可能な両立支援制度に関する周知を行う
- 平成 年 月～ 休業から復帰した社員が相談できる窓口を設置する
- 平成 年 月～ 男性や非正社員の両立支援利用を推進する取組を行う

残業時間管理を徹底する

- 平成 年 月～ 各部署の残業時間数を把握し、部署ごとに残業削減のための取組を検討し、取組を推進
- 平成 年 月～ 経営トップ会議で各部署の残業時間を公表・評価し、各部署へフィードバック
- 平成 年 月～ 効果的な取組を参考に職場での残業削減マニュアルを作成

在宅勤務利用の推進をはかる

- 平成 年 月～ トライアル利用を実施し、利用上の課題を検討し、運用ルールを見直す
- 平成 年 月～ 対象となる層全体での利用を促す

体力負荷の大きな仕事や長時間労働が前提となっていて 女性の採用・定着が進まない企業

株式会社C 行動計画

女性の活躍に必要なワーク・ライフ・バランス、職場環境整備を目的とした行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日

2. 当社の課題

体力負荷の大きな仕事や長時間労働が前提となっていることから、女性の採用・定着が進まない

- ・長時間労働が常態化しており、長く働くことが評価されたり、時間当たり生産性よりも期間あたりのアウトプットの量によって評価される職場風土があるため、子育て中の女性等時間制約のある社員の就業継続が困難な状況になっている
- ・衛生面、装備面等で女性を配置しにくい職場があり、採用も進まない
- ・男女の役割分担について、管理職層を中心に偏った見方がある

3. 定量的目標

- ・女性の採用割合を●%以上とする
- ・●職の残業時間を月平均●時間以内とする

4. 取組内容

女性の採用を拡大する

- 平成 年 月～ 女性の採用を増やす方針と目標の設定
- 平成 年 月～ 女性が満たしにくい募集・採用基準・運用の見直し
- 平成 年 月～ 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施

身体的負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善をはかる

- 平成 年 月～ 体力負荷・衛生・装備面等から職場環境の課題を検討する
- 平成 年 月～ 課題に基づき、職場環境の改善に取り組む
- 平成 年 月～ 新しい環境を活かした働き方について管理職を対象に周知・意識改革研修を実施する

長時間労働の職場風土を改善する

- 平成 年 月～ 自社におけるワーク・ライフ・バランス推進方針について、経営トップからアピールする
- 平成 年 月～ 人事評価への「時間あたり生産性」重視方針の取り入れ
- 平成 年 月～ 残業削減のため職場における業務削減の取組を実施する

■一般事業主行動計画策定届の記入例

以下に、一般事業主行動計画策定届の記入例を紹介します。下記をご参照いただき、届け出を行ってください。

様式第1号（省令第一条及び第五条関係）

（第一面）

女性活躍推進法

（日本工業規格 A 列 4 番）

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 平成 28 年 4 月 1 日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな） 株式会社 A
（ふりがな） 代表取締役 ○○○○ 印

住 所 〒 100-0000 東京都千代田区 ○○○○
電 話 番 号 △△△-△△△△-△△△△

一般事業主行動計画を **策定** 変更) したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 **581** 人
 〔男性労働者の数 **327** 人
 女性労働者の数 **254** 人〕
2. 一般事業主行動計画を **策定** 変更) した日 平成 28 年 4 月 1 日
3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り。）
 ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 28 年 4 月 1 日 ~ 平成 30 年 3 月 31 日
5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示
 ② 書面の交付
 ③ 電子メールの送信
 ④ その他の周知方法 ()
6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 ① インターネットの利用（自社のホームページ、**女性活躍・両立支援総合サイト**）その他 ()
 ② その他の公表方法 ()
7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 ① インターネットの利用（自社のホームページ、**女性活躍・両立支援総合サイト**）その他 ()
 ② その他の公表方法 ()
8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
 (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (**済**)
 (2) 選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）
 (**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**)

この届出を提出する日を記入してください。

届出を行う一般事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）または名称、住所、電話番号を記入してください。法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

1 この届出書を提出する日または提出前の1カ月以内のいずれかの日の「常時雇用する従業員数」(P.2参照)を記入してください。また、同様に、男女別の労働者数を記入してください。

2 該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

4 計画期間を記入してください。

5 該当するものに○をつけてください。④を選んだ場合は、方法を記入してください。

6及び7 該当するものに○をつけてください。①を選んだ場合は、括弧内の具体的方法に○をつけ、「その他」の場合は、具体的に記入してください。

8 (2) 選択項目を把握、分析した場合は、その代表的な項目を記入してください。

この届出についての担当部署名と担当者の氏名を記入してください。

一般事業主行動計画の担当部署名	○○○○都
(ふりがな) 担当者の氏名	まるまるまるまる ○○○○

正社員・非正社員共通

ステップ

3

行動計画の策定・社内周知・公表・届出

様式第1号（第一条及び第五条関係） （第二面・第三面）

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）
 （1）達成しようとする目標の内容（分類について（2）の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

9 (1)
 達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容と目標の分類番号（①～⑤）を記入してください。

分類	管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。
④	

（2）女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）

<p>9 (2) 取組の内容として定めた事項について、例示項目を定めた場合は、該当する記号（ア～カ）に○をつけてください。</p> <p>④ 配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項</p>	<p>ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与</p> <p>イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング</p> <p>ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング</p> <p>エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援</p> <p>オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施</p> <p>カ その他 （ アンケート等による女性社員に対する研修ニーズの把握 ）</p>
<p>⑤ 多様なキャリアコースに関する事項</p>	<p>ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等）</p> <p>イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用</p> <p>エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p> <p>オ その他 （ ）</p>

9 (2)
 「その他」の項目を定めた場合は、その概要を記入してください。

（※）「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。
 「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）第2条の「通常の労働者」をいうこと。「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ものであること。

■次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出

女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出については、**両法に定める要件をいずれも満たし、かつその計画期間を同一とする場合に**、両法に基づく行動計画を一体的に策定、届出ができます。

策定届については、以下の次世代法・女性活躍推進法一体型様式により、一体として届出できますので、記入例についてご紹介します。

様式第2号（次世代法第一条の二及び第二条並びに女活省令第一条及び第五条関係）（第一面）（日本工業規格A列4番）

次世代法・女性活躍推進法 一体型

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 28年 4月 1日

都道府県労働局長 殿

届出を行う一般事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）または名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

（ふりがな） 一般事業主の氏名又は名称 かぶしきがいしゃ えい 株式会社 A
 （ふりがな） 代表者の氏名 まるまるまるまる 代表取締役 ○○○○ (印)
 主たる事業 **××××××**
 住 所 〒 100-0000 東京都千代田区 ○○○○
 電 話 番 号 △△△ - △△△△ - △△△△

一般事業主行動計画を **策定**（変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 **581** 人（うち有期契約労働者 **51** 人）
 - 〔男性労働者の数 **327** 人
 - 〔女性労働者の数 **254** 人
2. 一般事業主行動計画を **策定**（変更）した日 平成 28年 4月 1日
3. 変更した場合の変更内容
 - ① 一般事業主行動計画の計画期間
 - ② 目標又は次世代育成支援対策・女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届けた一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り。）
 - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 28年 4月 1日 ～ 平成 30年 3月 31日
5. 規定整備の状況
 - ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無)
 - ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有・無)
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 平成 28年 4月 1日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 - ① インターネットの利用（自社のホームページ **女性活躍・両立支援総合サイト**（両立支援のひろば）/その他（ ））
 - ② その他の公表方法（ ）
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け
 - ② 書面の交付
 - ③ 電子メールの送信
 - ④ その他の周知方法（ ）
9. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 - ① インターネットの利用（自社のホームページ **女性活躍・両立支援総合サイト** /その他（ ））
 - ② その他の公表方法（ ）
10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（くるみん認定）の申請をする予定 (有・無・未定)
11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定 (有・無・未定)

1 男女別の労働者数及び有期契約労働者の数を記入してください。

5 該当するものに○をつけてください。

10及び11 認定（くるみん）又は特例認定（プラチナくるみん）を希望するかどうかについて、該当するものに○をつけてください。なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請及び特例認定申請ができなくなるわけではありません。

様式第2号（次世代則第一条の二及び第二条関係）（第二面・第三面）
 （女活省令第一条及び第五条関係）（第三面から第五面）

12. 次世代育成支援対策の内容

行動計画策定 指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	ア	妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
	イ	男性の子育て目的の休暇の取得促進
	ウ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
	エ	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
	オ	育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 (イ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
	カ	子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
	キ	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
	ク	子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
	ケ	労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
	コ	希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施
	サ	子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
	シ	育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
	ス	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

	その他	(概要を記載すること)
② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	所定外労働の削減のための措置の実施
	イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
	ウ	短時間正社員制度の導入・定着
	エ	在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
	オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
	その他	(概要を記載すること)
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
	②	地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
	(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
	(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
	(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進
	その他	(概要を記載すること)

13. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況

(1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)

(2) 選択項目の状況把握・分析の実施 (把握した場合、その代表的なもののみを記載)
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

14. 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標及び取組の内容の概況 (一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可)

(1) 達成しようとする目標の内容 (分類について (2) の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。)

分類	管理職 (課長級以上) に占める女性割合を30%以上にする。
④	

以下、P.36の第1号様式と同様。

女性の活躍に関する情報公表

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍の現状に関する情報を一般に公表しましょう。

情報公表は、厚生労働省令で定められた情報公表項目の中から、自社の経営戦略に基づき、公表することが適切であると考えられる項目を1つ以上選択することが必要です。必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではありませんが、公表範囲そのものが事業主の女性の活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意しましょう。

ここに注意！

(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。

※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）。

※雇用管理区分ごととされている項目を1つだけ選択した場合は、その項目について、全ての雇用管理区分を公表しなければなりません。

※まず雇用管理区分ごととされていない項目を選び、さらに併せて雇用管理区分ごととされている項目も選んだ場合、その項目は雇用管理区分ごとに公表しなくても法律上の違反とはなりません。

※雇用管理区分ごととされている項目を複数選んだ場合、そのうち1項目は全ての雇用管理区分について公表しなければなりません。他の項目については雇用管理区分ごとに公表しなくても法律上の違反とはなりません。

(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ことが必要となります。

認定を取得しましょう

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を申請することができます。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や広告等に付すことで、女性活躍推進企業であることをPRできます。

情報公表や認定の取得の詳細は、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!!」をご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/280108sakutei.pdf>

※ご参考

厚生労働省では、業種別に、ポジティブ・アクションを推進するための「見える化」支援ツールを作成しています。これまでに取り組んだ12業種が以下のホームページで公開されています。職場における男女間の職域、役職等に関し事実上生じている格差の実態把握・気づきを得ることを目的に作成したもので、マニュアルには、各業界で算出した数値の紹介やポジティブ・アクションの取組方法等が掲載されています。

「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール」

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

資料編

1. 選択項目の算出例
2. 目標と取組内容例
3. Q&A集

1. 選択項目の算出例

以下に、選択項目の算出の視点や計算方法例等を紹介します。※項目の分類は、当マニュアル独自に設定しているもので、厚生労働省のパンフレットとは異なります。

1. 採用	<p>①採用における競争倍率（男女別）(区)</p> <p>★雇用管理区分別に算出しましょう。</p>	<p>・当該年度における新規学卒者の採用倍率を下記の計算方法で、男女それぞれ算出し、両者が同程度であるかどうか比較します。中途採用者も含めることが望ましいでしょう。</p> <p>・応募者数は、実質的な採用選考（書類選考、筆記試験、面接等による応募者からの絞り込み）が始まった時点の人数を把握しましょう。エントリーシートによる場合、性別が判断に影響を与える可能性がない客観的な基準による絞り込みは含めなくて差し支えありませんが、そうでない場合には含めることが効果的です。採用者数は、内定者を含んでもかまいません。</p> <p>【例】</p> <p>・「女性の応募者数（実質的な採用選考が始まった段階の人数）」÷「女性採用者数（内定者を含んでもよい）」</p> <p>・「男性の応募者数（実質的な採用選考が始まった段階の人数）」÷「男性採用者数（内定者を含んでもよい）」</p>
	<p>②再雇用又は中途採用の実績（男女別）(区)</p> <p>★雇用管理区分別に確認しましょう。</p>	<p>・再雇用（定年後の再雇用を除く）・中途採用（定年後の者の雇入れを除く）の実績について、以下の方法で男女別に算出します。定年後の再雇用・中途採用は除きます。</p> <p>・特に、正社員での女性の再雇用・中途採用の実績があるか確認しましょう。</p> <p>【例】</p> <p>再雇用（定年後の再雇用を除く）又は中途採用（定年後の者の雇入れを除く）の実績（男女別人数）</p>
2. 配置・育成	<p>①配置の状況（男女別）(区)</p> <p>★雇用管理区分別に算出しましょう。</p>	<p>・部署ごとの配置について、性別による偏りを確認します。部署の区分については、各社において代表的な部署等を設定します。</p> <p>【例】 管理、販売・営業、研究・技術、生産等</p> <p>・管理職への登用に向けたキャリアパスとして重要な部署・ポストへの男女別配置等を確認しましょう。すべての部署について確認するのが困難な場合や重要な部署の特定が困難な場合は、女性の配置割合が最も高い部署と最も低い部署について、男性と比較して偏りが大きくないか確認しましょう。</p> <p>【例】</p> <p>「当該部署の女性労働者数」÷「女性労働者数」×100（%）</p> <p>「当該部署の男性労働者数」÷「男性労働者数」×100（%）</p> <p>※配置における課題は、業種特性が大きいと考えられます。「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール」もご活用ください。</p> <p>http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html</p>
	<p>②将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（男女別）(区)</p> <p>★雇用管理区分別に算出しましょう。</p>	<p>・当該年度における管理職の養成に向けた選抜研修等、将来の人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講率を下記の計算方法で算出し、比較しましょう。</p> <p>・女性労働者のみを対象とした研修は除きます。</p> <p>・対象となる層に占める受講割合が、男女で同程度になっているか確認しましょう。</p> <p>【例】</p> <p>「女性で選抜研修等を受講した人数」÷「対象となる層の女性労働者数」×100（%）</p> <p>「男性で選抜研修等を受講した人数」÷「対象となる層の男性労働者数」×100（%）</p>
	<p>③管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進に関する意識(区)</p> <p>★雇用管理区分別に確認しましょう。</p>	<p>・マネジメント層や男女の労働者に対して、配置・育成・評価・昇進等に係る事項についての意識調査を行います。他の項目で把握された課題を裏付けるような意識がみられるかどうか確認します。</p> <p>・男女別のほか、所属や職種等による比較も行ってみましょう。</p> <p>【例】</p> <p>配置・育成・評価・昇進：性別にかかわらず公正な業務の配分・権限の付与・評価がなされているか、仕事のやりがいを持つことができているか、男女労働者が昇進意欲を持つことができているか 等</p>

2. 配置・育成	④職種又は雇用形態の転換の実績(男女別)(区) (派:雇入れの実績) ★雇用管理区分別に確認しましょう。派遣労働者については雇入れの実績について把握しましょう。	・当該年度等における職種・雇用形態転換実績を男女別に確認します。一般職から総合職、事務職から営業職、非正社員から正社員への転換等の実績が、特に女性であるかどうか確認しましょう。 【例】 ・非正社員から正社員への転換者数(男女別人数) ・職種間の転換実績(男女別人数)
	⑤非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(男女別)(区) ★雇用管理区分別に算出しましょう。	・非正社員を対象としたキャリアアップに向けた研修の受講率を下記の計算方法で男女別に算出し、受講率に差がないか比較しましょう。 ・女性労働者のみを対象とした研修は除きます。 【例】 ・「女性の非正社員で研修を受講した人数」÷「対象となる女性の非正社員数」×100(%) ・「男性の非正社員で研修を受講した人数」÷「対象となる男性の非正社員数」×100(%)
3. 就業継続・働き方	①10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継続雇用割合(男女別)(区) ★雇用管理区分別に算出しましょう。	・当該年度の9~11事業年度前における新規学卒採用者のうち、在籍者の割合を、以下の計算方法で男女別に算出して、継続雇用割合に男女差があるか、確認します。 【例】 ・女性:「9~11事業年度前に採用した女性労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9~11事業年度前に採用した女性労働者の数」×100(%) ・男性:「9~11事業年度前に採用した男性労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9~11事業年度前に採用した男性労働者の数」×100(%)
	②育児休業取得率及び平均取得期間(男女別)(区) ★雇用管理区分別に算出しましょう。	・育児休業の取得実績を以下の計算方法で男女別に算出します。特に、男性の育児休業取得率や取得期間が女性に比べてどの程度となっているかを把握しましょう。 【例】 ・女性の育児休業取得率:「女性労働者のうち育児休業をした数」÷「女性労働者のうち出産した数」×100(%) ・男性の育児休業取得率:「男性労働者のうち育児休業をした数」÷「男性労働者のうち配偶者が出産した数」×100(%) ・女性の育児休業の平均取得期間:「直近の事業年度に育児休業を終了した女性労働者の育児休業の取得期間の合計」÷「直近の事業年度に育児休業を終了した女性労働者数」 ・男性の育児休業の平均取得期間:「直近の事業年度に育児休業を終了した男性労働者の育児休業の取得期間の合計」÷「直近の事業年度に育児休業を終了した男性労働者数」
	③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(男女別)(区) ★雇用管理区分別に確認しましょう。	・男女別に、育児休業以外の両立支援制度の利用実績を把握します。対象とする両立支援制度は、各社において設定してください。特に、男性でも利用者がいるかどうか確認しましょう。 (例) 看護休暇、短時間勤務制度、所定外労働の免除等。 【例】 当該年度において、社内の両立支援制度の利用実績(男女別人数)
	④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(男女別)	・当該年度においてフレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等を利用した労働者数を把握します。男女で同程度利用者がいるかどうか、制度利用可能な部署や職種において極端に利用の少ない部署や職種がないか、確認しましょう。 【例】 フレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の利用実績(男女別人数)

3. 就業継続・働き方	<p>⑤労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況 (区) (派)</p> <p>★雇用管理区分別に算出しましょう。自社で受け入れている派遣労働者についても把握しましょう。</p>	<p>・各月ごとの労働者の残業時間の状況を算出します。</p> <p>【例】 P5の③と同様の算出方法です。</p>
	<p>⑥管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況</p>	<p>・各月ごとの管理職の労働時間数を以下の計算方法で算出します。特に、一般の労働者に比べて、管理職の労働時間が長くないか確認しましょう。</p> <p>・管理職の労働時間は、以下のような方法で把握しましょう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働安全衛生法に基づく健康・福祉確保措置のための把握 (月の時間外労働・休日労働が100時間を超える場合の自己申告) ○PCのログオン・ログオフの記録 ○ICカード等による出退勤務時間や入退室時刻の把握等 <p>【例】 「各月の管理職の労働時間数の合計」÷「対象管理職数」×100 (%)</p>
	<p>⑦有給休暇取得率 (区)</p> <p>★雇用管理区分別に算出しましょう。</p>	<p>・年次有給休暇の取得率について、以下の計算方法で算出します。特に、取得率の低い雇用管理区分がないかを確認しましょう。</p> <p>・付与された年次有給休暇日数には、前年度からの繰越日数を除いて算出しましょう。</p> <p>【例】 「1年間に消化された年次有給休暇の日数」÷「1年間に付与された年次有給休暇の総日数」×100 (%)</p>
	<p>⑧労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)</p> <p>★雇用管理区分別に算出しましょう。自社で受け入れている派遣労働者についても把握しましょう。</p>	<p>・労働者に占める女性労働者の割合を下記の計算方法で算出します。基礎項目である「採用した労働者に占める女性労働者の割合」と比較して、労働者に占める女性労働者の割合が低いとしたら、どの年代から低くなっているのか、どの雇用管理区分で特に低くなっているのか、等を確認します。</p> <p>【例】 「女性労働者数」÷「全労働者数」×100 (%)</p>
4. 評価・登用	<p>①男女の人事評価の結果における差異 (区)</p> <p>★雇用管理区分別に算出しましょう。</p>	<p>・人事評価結果の男女差について、以下の計算方法で算出します。女性の評価が男性に比べて低くないか確認しましょう。</p> <p>・男女別に評価の分布状況を比較して、それぞれの特徴の確認してみましょう。</p> <p>・管理職と非管理職の評価基準が大きく異なる場合、非管理職を中心に確認しましょう。</p> <p>【例】 直近の事業年度における人事評価結果について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事評価の評価段階ごとの男女別分布 ・高評価者の男女別分布 (『「評価段階の最高位の女性(男性)の数」÷「被評価者の女性(男性)総数」』の男女別による比較) <p>等により人事評価の結果における男女の差異を把握</p>
	<p>②各職階の労働者(係長)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</p>	<p>・基礎項目で把握した「管理職(課長級と課長級より上位の役職(役員を除く))」の前後の職階に着目して、それぞれに占める女性割合について、以下の計算方法でそれぞれ算出します。</p> <p>・「係長」については、「課長級」より下位の役職であって、「①事業所で通常「係長」と呼ばれている者」又は「②同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者」とします。</p> <p>・「役員」については、会計法上の役員(取締役、会計参与及び監査役)並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者(職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事等、呼称は問わない)とします。</p> <p>【例】 ・「係長級に該当する女性労働者数」÷「係長級に該当する労働者数」×100 (%) ・「女性役員数」÷「役員数」×100 (%)</p>

4. 評価・登用	③ 1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合（男女別）	<ul style="list-style-type: none"> ・1つ下の職位からの登用割合について、以下の計算方法で、算出します。 ・様々な職階について検討することが有効ですが、対象とする職階を絞り込む場合は、「係長級から課長級への昇進」について検討しましょう。 <p>【例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性：「事業年度開始の日の職階（例：係長級）から1つ上位の職階（例：課長級）に昇進した女性労働者の数」÷「事業年度開始の日の職階（例：係長級）の女性労働者の数」×100（%） ・男性：「事業年度開始の日の職階（例：係長級）から1つ上位の職階（例：課長級）に昇進した男性労働者の数」÷「事業年度開始の日の職階（例：係長級）の男性労働者の数」×100（%）
	④ 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（男女別）	<ul style="list-style-type: none"> ・職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用・中途採用者から管理職への登用実績について、以下の方法で算出します。特に、女性の登用実績があるか確認しましょう。 <p>【例】</p> <p>職種又は雇用形態の転換者、再雇用・中途採用者から管理職への登用者実績（男女別人数）</p>
5. 職場風土	① 管理職や男女の労働者の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） ★雇用管理区分別に確認しましょう。自社で受け入れている派遣労働者についても把握しましょう。	<p>マネジメント層や男女の労働者に対して、性別役割分担意識やその他の職場風土等についての意識調査を行います。特に、性別役割分担意識等の強い雇用管理区分がないか確認しましょう。</p> <p>【例】</p> <p>職場風土：長時間労働を当たり前とする風土でないか、様々なハラスメントが行われていないか、ライフイベントを通じた継続就業への理解がある職場環境か等。</p>
	② 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） ★雇用管理区分別に確認しましょう。自社で受け入れている派遣労働者についても把握しましょう。	<ul style="list-style-type: none"> ・各種相談窓口への相談状況について、以下の項目でチェックします。特に、相談の多い雇用管理区分等がないか確認しましょう。 <p>【項目例】</p> <p>当該年度の相談件数</p>
6. 取組の結果をはかる総括指標	① 男女の賃金の差異（区） ★雇用管理区分別に算出しましょう。	<ul style="list-style-type: none"> ・男女間の賃金格差を下記の計算方法で算出します。 ・労働基準法第11条に規定する「賃金」（賃金、給料、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの）が対象となります。 ・賃金格差がある場合、他の項目と照らし合わせて、何が格差の背景となっているか確認しましょう。 ・格差の背景を分析するために、例えば、学歴別や雇用コース別に、特定の勤続年数（5年、10年、15年、20年等）の労働者について男女別に平均賃金を計算して、男女の賃金の差異を確認してもよいでしょう。 <p>【例】</p> <p>「女性の平均賃金」÷「男性の平均賃金」×100（%）</p>

2. 目標と取組内容例

■定量的目標の例

基礎・選択項目		定量的目標（例）
1. 採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合	採用者に占める女性割合を●%以上とする
		採用者に占める女性の人数を●人以上（●年度比●倍以上）とする
	採用における競争倍率	女性の競争倍率を男性と同水準の●倍以内とする
		応募者に占める女性割合を●%以上とする 採用における女性の応募者数を●人以上（●年度比●倍以上）とする
再雇用又は中途採用の実績	再雇用制度の登録者数を対象となる層（離職者等）の●%以上とする	
2. 配置・育成	配置の状況	●部 ^(※) で働く女性の配置割合を●%以上とする (※これまで女性があまり配属されてこなかった部署・職種、復職女性の配属が困難な部署・職種等を設定)
		すべての部署・職種で、女性の割合を●%以上とする
	将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況	女性の選抜研修等の受講割合を男性と同水準の●%以上（対象層に占める割合）とする (●ヶ月以上の) 育休取得者とその上司を対象とした復職研修を100%実施する
	職種又は雇用形態の転換の実績	男女ともに、職種・雇用形態転換制度の利用実績を対象となる層の●%以上とする
非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況	非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講割合を男女ともに、対象となる層の●%以上とする	
3. 就業継続・働き方	男女の平均継続勤務年数の差異	男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を80%以上とする
		男女ともに平均勤続年数を●年以上とする
	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継続雇用割合	9～11年目の女性労働者の継続雇用割合を男性と同水準の●%以上とする
	労働者に占める女性労働者の割合	労働者に占める女性割合を●%以上とする
	育児休業取得率及び平均取得期間	男女ともに、育児休業取得率を●%以上とする ※90%以上等
		男性の育児休業取得期間を●%アップさせる
	職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の利用実績	●制度 ^(※) の利用実績を男女ともに対象となる層の●%以上とする (※短時間勤務、看護休暇制度など、自社のその他の両立支援制度を設定)
●制度の男性の利用実績を女性の利用実績の●%以上とする		
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	フレックスタイム制度の利用率を、男女ともに(対象となる層の) ●%以上とする	
	在宅勤務やテレワークの利用率を、男女ともに(対象となる層の) ●%以上とする	
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	労働者全体の残業時間を月平均●時間以内とする	

基礎・選択項目		定量的目標（例）
3. 就業継続・働き方	雇用管理区分（職種等）ごとの残業時間	●職 ^(※) の残業時間を月平均●時間以内とする (※長時間労働が発生している雇用管理区分、男女の残業時間の差が大きい雇用管理区分等を設定)
	管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況	管理職の労働時間を月平均●時間以内とする
	有給休暇取得率	有給休暇取得率を●%以上とする
4. 評価・登用	管理職に占める女性労働者の割合	管理職に占める女性割合を●%以上とする
		管理職に占める女性の人数を●人以上（●年度比●倍以上）とする
		労働者全体に占める女性割合と女性管理職割合との差を●%以内とする
	各職階の労働者に占める女性労働者の割合	係長級の役職者に占める女性割合を●%以上とする
		係長級の役職者に占める女性の人数を●人以上（●年度比●倍以上）とする
		部長級の役職者に占める女性割合を●%以上とする 部長級の役職者に占める女性の人数を●人以上（●年度比●倍以上）とする
	役員に占める女性の割合	役員に占める女性割合を●%以上とする
役員に占める女性の人数を●人以上（●年度比●倍以上）とする		
1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	●から● ^(※) への登用割合を男性と同水準の●%以上とする (※係長から課長等、自社の役職に応じて設定)	
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	転換者・再雇用者・中途採用者からの管理職登用実績を●人以上とする (1人以上など)	
管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進その他に関する意識	マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、就業継続意欲等の基準 ^(※) を●ポイント以上向上する (※昇進意欲があるか等、自社の意識調査内容を踏まえて基準を設定)	
5. 職場風土	管理職や男女の労働者の性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識	マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、職場環境に対する満足度等の基準 ^(※) を●ポイント以上向上する (※適性な業務配分や権限の付与、仕事のやりがい等、自社の意識調査内容を踏まえて基準を設定)

■取組内容の例

取組内容（例）	
1. 採用	女性の採用割合を増やす方針や目標の設定
	女性が満たしにくい募集・採用基準や運用の見直し（性別に関わらず公正・公平な採用選考を行うため） 【例】 募集方法の多様化・応募要項の見直し 等
	女性の採用基準を優遇する採用方針・基準の設定（社員数の男女間格差是正のため）
	求職者に対する積極的な広報（女性が活躍できる職場であることについて） 【例】 大学と連携した女子学生に対する働きかけ／会社案内等での社内で活躍する女性の紹介／技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報／各種認定や表彰の取得等の実績のアピール 等
	女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施（社内の雰囲気や実際に働く場合のイメージを学生に持ってもらうため）
	育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進
2. 配置・育成	配置
	女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置
	女性が満たしにくい配置基準や女性に関する性別役割分担意識の見直し
	女性が主だった部署・職種への男性の積極配置や女性の役割の見直し（多様な職務経験ができるよう）
	女性がいない又は少ない部署・職種等において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介
	コース別雇用管理の見直し（採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍を促すため） 【例】 コース区分の廃止・再編 等
	一般職から総合職等への転換を推進する取組 【例】 制度の周知、上司からの働きかけ 等
	非正社員を対象とした正社員への雇用転換を推進する取組
	育成
	社員一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成し、中長期的な視点での育成を行う
	社員が参加可能な研修情報の定期的な発信と、直属の上司からの参加の呼びかけ
	女性がより高度な知識・スキル等を身につけるための研修の実施
	重要だが家庭と両立しにくい職務経験（海外勤務等）を出産・子育て期以前に積極的に付与
	職階等に応じた女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくり支援
	管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発や管理職による女性部下の育成計画の作成
	女性社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成するための研修・上司からの働きかけ
	育休復職者とその上司を対象とした制度利用者の能力開発やキャリア形成支援研修を行う
	柔軟な働き方を選択した社員に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化
	一般職の職務範囲の拡大や処遇改善
	転換・再雇用・中途採用等の社員に、新卒採用と同等の研修やキャリアアップの機会を設ける
非正社員を対象とした能力開発・キャリア形成のための研修の実施	

取組内容（例）		
	育 成	正社員とパート・アルバイトや契約社員との仕事内容や役割区分の明確化や周知
		定期的に仕事ややりがい等に関する意識調査を行い、調査結果に基づく改善策を検討
3. 定着・働き方	仕事と育児・介護等の両立支援	利用可能な両立支援制度に関する周知（正社員・非正社員にかかわらず、同水準の両立支援制度を利用できるよう管理職や非正社員への制度の周知を徹底する） 【例】社員向け・管理職向け等のパンフレット等の作成・配布 等
		育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入
		非正社員を含めた産前・産後休業や育児休業取得を推進する取組
		事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等
		産前・産後休業や育児休業中の情報提供
		妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や処遇に関する周知
		妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の社員が相談できる窓口の設置
		妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の社員のネットワーク化（両立やキャリア形成に関わるノウハウの共有等）
		男性の育児休業や看護休暇取得等の両立支援制度利用を推進する取組
		子育てや介護等を理由とする転勤への配慮（地域限定で働ける制度を含む）
		配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入
	不妊治療の支援（休暇・時間調整等）	
	長時間労働の解消・柔軟な働き方の利用促進	長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発 【例】ノー残業デー、定時退社の呼びかけ、残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ、管理職による率先退社 等
		長時間残業の削減：職場における業務削減の取組 【例】業務の優先順位付けや業務分担の見直し、業務プロセス等の分析・削減と検証、会議・資料作成の効率化、生産性の高い社員の業務手法の共有 等
		有給休暇取得を推進する取組 【例】取得日数の目標設定、計画取得、管理職による率先取得 等
		育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組 【例】在宅勤務の利用促進をはかるため、モデル部署のメンバー全員でトライアル利用を行う、フレックスタイム制度等の運用ルールの周知を徹底する 等
		時間制約のある社員を活かす職場マネジメントの好事例開発・紹介 【例】時間制約のある社員の職務設計、交代制勤務における時間制約社員を活かすシフトの組み方 等
		属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築 等）
		働き方に関する管理職へのマネジメント研修
自社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客・関連企業等に理解を呼びかける		

取組内容（例）	
4. 評価・登用	管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し（性別や両立支援制度の利用状況に関わらない公正・公平な評価・登用のため）
	管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定
	短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の明確化と職場への周知
	管理職登用において、女性の登用基準を優遇する方針の設定（男女間格差是正に向けて）
	一般職や地域限定社員等の昇進上限の見直し
	女性管理職のロールモデル・メンター紹介・交流や多様なキャリアパス事例の紹介
	管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修の実施
	女性管理職を対象とした役員養成のための研修の実施
	女性役員のロールモデル・メンター紹介・交流や多様なキャリアパス事例の紹介
	仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度・賃金制度を改定
5. 職場風土	男女の固定的性別役割分担意識に基づく慣行の見直し等職場風土の改善 【例】「職場」と「家庭」の両方について、男女がともに貢献できる職場風土づくり 等
	自社におけるワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントの推進方針について、経営トップからアピールする
	人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ
	管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント（女性活躍推進）に関する意識啓発 【例】妊娠中や子育て期の社員への法的配慮事項に関する研修、ハラスメント防止に関する研修 等
	管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント（女性活躍推進）の取組に関する項目設定
	定期的な社員への意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）を行い、職場風土の改善をはかる
	すべての社員を対象としたマタハラ・セクハラ防止のための取組（派遣労働者を含む）
	身体的な負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善をはかる
女子トイレや更衣室等の整備・改修をはかる	

3. Q & A集

Q1	この法律ができたことにより、事業主に対しては、どのような取組が求められるのですか。
A1	常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主には、次の事項が義務付けられます。 (300人以下の事業主は、努力義務となります。) 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
Q2	法律の施行日はいつですか。
A2	平成28年4月1日です。事業主はこの日までに上記①～④の義務付けられている事項を行っている必要がありますので、ご準備をお願いいたします。
Q3	「常時雇用する労働者の数が301人以上」にはパートなどの非正社員は入るのですか。
A3	「常時雇用する労働者」には雇用契約の形態に関わらず、事実上期間の定めなく雇用されている以下の労働者が該当します。以下に該当する労働者数が301人以上かどうか確認して下さい。 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
Q4	行動計画とは具体的にどのように定めればよいのでしょうか。
A4	行動計画の必須記載事項は、計画期間、目標(数値目標を含む)、取組内容、取組の実施時期です。行動計画は、状況把握・課題分析を踏まえ、自社の課題解決に向けた内容としていただく必要があります。
Q5	女性正社員のみを対象とした取組を行えばよいのでしょうか。
A5	この法律は、すべての女性の職業生活における活躍推進をはかる内容となっており、女性正社員のみが対象というわけではなく、非正規雇用の女性や、さらには男女を通じた働き方の改革なども含まれています。状況把握の結果、男性を含めた働き方(長時間労働など)や非正社員について課題があった場合には、女性正社員のみならず、男性も含めた働き方の改革や、非正社員に対する取組を盛り込むことをご検討下さい。
Q6	行動計画の届出先はどこですか。
A6	行動計画を策定・変更したら、郵送、持参により、当該一般事業主の住所(法人にあっては、主たる事業所の所在地)を管轄する都道府県労働局に届け出てください。あわせて、行動計画の労働者への周知、外部への公表を行う必要もあります。
Q7	自社の女性の活躍に係る状況把握・課題分析を行うとは具体的に何をすればよいのでしょうか。
A7	①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均勤続勤務年数の差異、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基礎項目として把握していただき、自社の女性の活躍推進にあたっての課題分析を行っていただきます。

Q8	数値目標では、女性管理職割合についての数値目標を定めなくてはならないなどの定めはあるのでしょうか。
A8	事業主における状況把握・課題分析の結果を踏まえ、課題を解決するための数値目標を設定していただくこととなります。課題分析の結果に対応した数値目標であればよく、この数値目標でなくてはならない、という定めはありません。
Q9	すでに女性は十分活躍している事業主や、女性がほとんどいない事業主でも行動計画を策定する必要がありますのでしょうか。
A9	常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主におかれては、例外なく策定等が義務付けられます。既に女性が十分活躍している事業主においても、状況把握・課題分析を行っていただき、実情に応じて、現状よりも一歩進める取組や、現在の高い水準を維持していくための取組などをご検討ください。また、女性がほとんどいない事業主においては女性の採用を拡大するなどの取組から始めることが考えられます。
Q10	女性を優遇することを取組内容としてもよいのでしょうか。
A10	行動計画の内容は、男女雇用機会均等法に違反しない内容とすることが必要です。募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取組については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（女性が4割を下回っている）雇用管理区分であるなど、一定の場合以外は、法違反として禁止されています。女性が4割を上回っている雇用管理区分において女性の活躍を推進しようとする場合は、男女労働者ともに対象とした取組を実施することにより、数値目標の達成を目指しましょう。
Q11	女性の活躍に関する情報公表と行動計画の公表は同じではないのですか。
A11	「女性の活躍に関する情報公表」とは、女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報で省令で定めるもののうち、事業主が適切と考えるものを公表いただくものであり、行動計画そのものを公表する「行動計画の公表」とは、別の取組です。
Q12	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画とは違うのでしょうか。
A12	次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は「仕事と子育ての両立」のための行動計画であり、計画期間・目標（数値目標に限らない）・対策内容及び実施時期を定める必要があります。一方、女性活躍推進法に基づく行動計画は、自社の女性の活躍の状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して定める必要があり、計画期間・数値目標・取組内容及び実施時期を定める必要がある、という違いがあります。これらの両法律に定める要件を満たしていれば、両法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能です。
Q13	これに取り組んだ事業主への助成制度はありますか。
A13	女性活躍推進法に沿って、行動計画の策定を行った上で、計画に盛り込んだ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は、女性活躍加速化助成金が支給されます。 ※女性活躍加速化助成金の詳細は、厚生労働省「女性活躍加速化助成金のご案内」をご参照ください。 http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/joseikin-kasokua.pdf

その他のご質問につきましては、こちらの女性活躍推進法特集ページもご参照ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

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マニュアル

■担当

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課
TEL：03-5253-1111

■企画・製作

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

【著作権について】

本紙で紹介しています「見える化ツール」に関しての著作権は厚生労働省が有しています。

「見える化ツール」の内容については、転載・複製を行うことができます。転載・複製を行う場合は、出所を明記して下さい。なお、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課均等業務指導室(03-5253-1111(内線7843))までご相談下さい。

【免責事項】

本紙の掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本紙の情報をを用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。

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 策定支援マニュアル

女性活躍推進法特集ページ



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