

オンライン説明会

(女性活躍推進法及び育児・介護休業法改正概要の説明共通事項)

1 説明資料について

(1) 改正女性活躍推進法

・パワーポイントの説明資料自体はオリジナルのものです。

・説明資料は

【オンライン説明会】女性活躍推進法説明(その1)

【オンライン説明会】女性活躍推進法説明(その2)

の2つです。

・パワーポイントの説明資料に記載されている「パンフレットp●参照」とあるのは、【参考】女性活躍推進法の説明パンフレットのことを指します。

・また、本資料にレジユメを添付していますので、利用してください。

(2) 育児・介護休業法改正の概要説明

・パワーポイントの説明資料自体はオリジナルのものです。

・説明資料は

【オンライン説明会】育児・介護休業法改正概要説明

の1つです。

・パワーポイントの説明資料のほかに、【参考】育児・介護休業法改正概要パンフレットがあります。

・また、本資料にレジユメを添付していますので、利用してください。

2 聴講方法

どのような資料を用いて聴講されても構いませんが、可能であれば各々の説明で準備させていただきました

・【オンライン説明会】(・・・説明)

・【参考】(・・・パンフレット)

を参照できるようご準備いただけると幸いです。

3 その他

以上

改正女性活躍推進法の説明

オンライン説明会

- 1 なぜ女性の活躍推進が必要なのか**

- 2 一般事業主行動計画とは？**

- 3 女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取組の流れ**

- 4 改正内容**
 - 4-1 2020年施行内容**

 - 4-2 2022年施行内容**

- 5 一般事業主行動計画を作成しよう**
 - 5-1 雇用管理区分とは**

 - 5-2 検討 STEP 1**
具体的な分析についてはレジュメの別添を参照

 - 5-3 検討 STEP 2**

- 6 えるぼし認定について**

別添

女性の活躍に関する状況把握・課題分析について

まずは

- 1 採用した労働者に占める女性労働者の割合を雇用管理区分ごとに把握する
 - 2 男女の平均継続勤務年数の差異を雇用管理区分ごとに把握する
 - 3 労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況を把握する
 - 4 管理職に占める女性労働者の割合を把握する
- を実施し、

そこから、御社における優先的に取り組むべきことを決定する

最後に、数値目標（行動計画）を設定する

1 採用した労働者に占める女性労働者の割合 を雇用管理区分ごとに把握する

事例：株式会社 A の場合

	全体	区分 1	区分 2	区分 3	区分 4	区分 5
		正社員 (総合職)	正社員 (一般職)	契約社員 (技術職)	契約社員 (事務職)	
直近事業年度の 女性採用数A	2	1	0	0	1	人
直近事業年度の 採用数B	6	3	0	2	1	人
割合 (A/B)	33.30%	33.3%	%	0.0%	100.0%	%

男性に偏った採用をしていないか、雇用管理区分ごとに確認すること。
(労働者全体数のみで判断すると詳細が見えてこないこともあります)

御社の数値を記載してみましょう。

	全体	区分 1	区分 2	区分 3	区分 4	区分 5
直近事業年度の 女性採用数A	人	人	人	人	人	人
直近事業年度の 採用数B	人	人	人	人	人	人
割合 (A/B)	%	%	%	%	%	%

1-2 御社の傾向や気付いたこと等を記載してみましょう

- ・
- ・

2 男女の平均継続勤務年数の差異を雇用管理区分ごとに把握する

事例：株式会社 A の場合

	全体	区分 1	区分 2	区分 3	区分 4	区分 5
		正社員 (総合職)	正社員 (一般職)	契約社員 (技術職)	契約社員 (事務職)	
女性の平均継続勤務年数A	5.5	7.0	5.5	—	3.5	年
男性の平均継続勤務年数B	8.5	10.5	—	11.5	3.0	年
割合 (A/B)	64.7%	66.7%	—	—	116.7%	%

男性と比べて女性の平均継続勤務年数が短くないか、雇用管理区分ごとに確認すること。

(労働者全体数のみで判断すると詳細が見えてこないこともあります)

御社の数値を記載してみましよう。

	全体	区分 1	区分 2	区分 3	区分 4	区分 5
女性の平均継続勤務年数A	年	年	年	年	年	年
男性の平均継続勤務年数B	年	年	年	年	年	年
割合 (A/B)	%	%	%	%	%	%

2-2 御社の傾向や気付いたこと等を記載してみましよう

- ・
- ・

3 労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況を把握する

事例：株式会社 A の場合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
合計時間A	1100	400	270	270	285	1000	1100	300	300	300	315	1260
対象労働者数B	20	20	18	18	19	20	20	20	20	20	21	21
※ (A/B)	55	20	15	15	15	50	55	15	15	15	15	60

注意：合計時間とは

各月対象労働者の「法定時間外労働」＋「法定休日労働」の総時間の合計であり、※は労働者の平均残業時間数等の労働時間を意味します。

ここでは、雇用管理区分ごとに把握するのではなく、**労働者全体で把握すること**（ただし、事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者や管理監督者等は除きます。）また、パートタイム労働者等については、それ以外の労働者と区分し、専門業務型裁量労働制または企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者についても、それ以外の労働者と区分して把握すること。

残業時間が平均45時間を上回っている月がある場合は長時間労働の課題があると判断しましょう。また、時間外労働・休日労働に関する協定届（通称36協定）に記載した限度時間も厳守しましょう。

御社の数値を記載してみましょう。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
合計時間A												
対象労働者数B												
※ (A/B)												

3-2 御社の傾向や気付いたこと等を記載してみましょう

- ・
- ・

4 管理職に占める女性労働者の割合を把握する

事例：株式会社 A の場合

	全体
女性の管理職数A	1人
管理職数B	10人
割合 (A/B)	10%

定義：「**管理職**」とは「**課長級**」と「**課長級より上位の役職（役員は除きます）**」にある労働者の合計

「**課長級**」は以下のいずれかに該当する者

- ・事業場で通常「課長」と呼ばれる者であり、2つの係以上の組織からなり、もしくは構成員が10人以上（課長含む）の長
- ・同一事業場において、課長の他に、呼称や構成員に関係なく、その職務の内容や責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

御社の数値を記載してみましよう。

	全体
女性の管理職数A	人
管理職数B	人
割合 (A/B)	%

4-2 御社の傾向や気付いたこと等を記載してみましよう

- ・
- ・

女性の活躍に関する状況把握・課題分析について

今まで1～4の項目を分析してみました。

事例：株式会社Aの場合

状況把握の 必須項目	課題	取組内容	優先順位
1	・女性技術者の応募が少ない ・技術職に占める女性の割合が少ない	技術職の女性を増やす	2
2	・10事業年度前およびその前後において新卒採用した女性労働者の継続雇用割合が0人である ・男性の育児休業取得者が0人である	男女がともに両立支援制度を利用できるように研修会を実施する	4
3	・労働時間の長さが評価の対象となっている。（時間当たりの生産量で評価していなかった）	勤務時間管理の徹底や労働時間の削減	1
4	・役職者においても、男性に対する女性の割合が8割下回っている。	意欲・能力のある女性労働者の積極的な発掘と集中的育成	3

優先的に取り組むことを決定（順位付け）

- ・人材確保が困難なため、女性の技術職を増やし育成する。
- ・そのため、ノ残業日の設定や時間外労働の削減を行う。

行動計画の内容を決定（数値目標は1つ以上）

- ・技術職の女性を現2名から**5名以上増員する**
- ・女性の配属がなかった●●支店と■■支店に**各々1名以上配置する**
- ・毎週水曜をノ残業日に設定し、時間外労働時間数等を●年●月時点より**10時間削減する**

御社の結果を記載してみましよう。

状況把握の 必須項目	課題	取組内容	優先順位
1	1 - 2を参考		
2	2 - 2を参考		
3	3 - 2を参考		
4	4 - 2を参考		

優先的に取り組むことを決定（順位付け）

・（分析の結果、事業主の実情に応じて課題を設定したうえで、最も大きな課題と考えるものを優先して数値目標を設定しましょう）

- ・
- ・

行動計画の内容を決定（数値目標は1つ以上）

以下例示

- ・ 採用者に占める女性労働者の割合を●●%以上とする。
- ・ 技術職の女性労働者を●人以上増員する。
- ・ 男女の平均勤続勤務年数を●年以下とする。
- ・ 労働者全体の残業時間数を月平均●時間以内とする。
- ・ 課長級以上に占める女性の割合を●●%以上とする。

育児・介護休業法改正概要

オンライン説明会

0 はじめに

1 子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 出生時育児休業 ⇒ 産後パパ育休 と呼称します

2 雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知意向確認の措置の義務

3 育児休業の分割取得

4 育児休業の取得状況の公表義務

5 有期雇用労働者の取得要件の緩和