

事業主の皆様へ

平成28年4月1日から施行します！

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

（略称は“女性活躍推進法”です）

～一般事業主行動計画を策定しましょう！！～

女性活躍推進法に基づく「認定マーク」が決定しました！

【3段階目】



【認定マークの解説】

・「L」には、「Lady／女性」、「Labour／働く、取り組む」の他に、「Laudable／賞賛に値する」、「Laureate／優秀な、認められた」、「Lead／手本」、「Lively／活発な」、「Luminous／輝く」などがあり、ポジティブな意味で「L」を用いた。

・企業や社会を意味する「円」の中に、エレガントに力強く活躍する女性をイメージした曲線で「L」をデザイン化。

宮崎労働局雇用均等室

〒880-0805 宮崎市橘通東3丁目1番22号

TEL(0985)38-8827

FAX(0985)38-8831

平成28年1月

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	1
1	法律制定の背景	1
2	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要	5
II	女性活躍推進法に基づく事業主の取組手順	
◆	取組手順	7
◆	対象となる事業主	8
◆	ステップ1 女性の活躍に関する状況把握、課題分析	9
	女性の活躍状況を把握する項目一覧表	10
①	【必ず把握する必要がある項目】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毎に把握すること	11
②	【必ず把握する必要がある項目】男女の平均継続勤務年数の差異を雇用管理区分毎に把握すること	16
③	【必ず把握する必要がある項目】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を把握すること	21
④	【必ず把握する必要がある項目】管理職に占める女性労働者の割合	26
◆	ステップ2 行動計画の策定、社内周知、公表、届出	32
	一般事業主行動計画の例	36
	一般事業主行動計画策定届の記入例	40
◆	ステップ3 女性の活躍に関する情報公表	42
◆	ステップ4 行動計画の実施、効果の測定	44
III	認定取得について	45
■	女性の活躍推進企業データベース	47
■	よくある質問	48
■	状況把握項目&情報公表項目一覧表（計算上の注意事項）	49
■	用紙	

●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！

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 ～なぜ女性の活躍推進が必要なのか～

我が国における働く女性の現状は、

- 女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約300万人に上る。
- 第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
- 出産・育児後に再就職した場合、パート等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は6割近く（56.6%）。
- 管理的立場にある女性の割合は11.3%（平成26年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。

となっており、我が国では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあります。

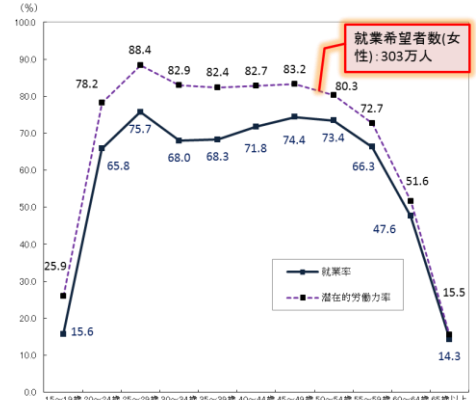
一方、我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられます。

また、企業自身にとっても多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは大きなメリットがあります。

政府においても「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする」目標を掲げ、重要かつ喫緊の課題としています。

このような我が国の状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』（以下、「女性活躍推進法」という。）を新たに制定することとしました。

【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率（2014年）】



女性の活躍のために解決すべき課題

（１）採用

- ▶ 企業の約4割は男性のみの新卒採用。総合職採用の女性比率は1割。性別にかかわらず、意欲と能力本位の採用に改めていくことが求められる。

（２）配置・育成・教育訓練

- ▶ 配置に男女の偏り（例：7割の企業で営業部門は男性が9割以上）。グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高める。

（３）継続就業

- ▶ 女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場としていくことは、組織の人材力を高めることに貢献する。

（４）男女を通じた長時間労働は正など働き方の改革

- ▶ 男女を通じた長時間労働の是正に加え、働き方の柔軟性（フレックスタイム、テレワーク等）等が重要。

（５）評価・登用・女性の昇進希望

- ▶ 「男女区別なく評価し、昇進させる」に「当てはまる」とする男性管理職は6～7割。評価・昇進の透明性確保が重要。

（６）社会全体の意識・職場の風土 ー性別役割分担意識等ー

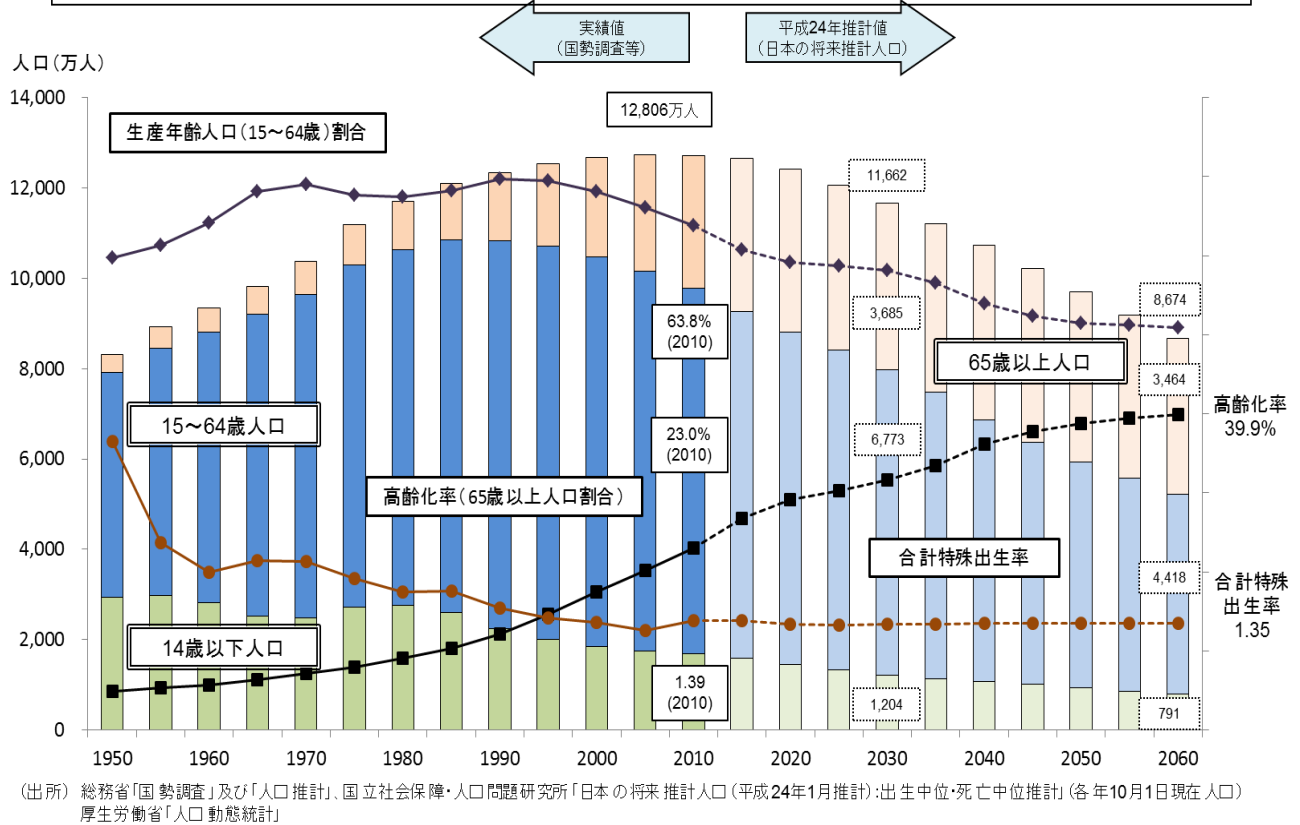
- ▶ 夫婦間では女性が大半の家事を分担。男女がともに、家庭責任を果たしながら、職場でも貢献することが当然という方向へ、社会・職場ともに意識改革を進める必要。

（７）継続就業を断念した女性等の再チャレンジ

- ▶ 再就職の多くはパート等の非正規雇用。妊娠・出産を機に退職した女性であっても能力の最大限の発揮が可能となるよう、非正規雇用から正規雇用への転換等について、事業主の取組につながる有効な方策を検討する必要。
- ▶ 依然として約6割の女性が第1子出産を機に退職。両立困難による退職の2大理由は、「勤務時間」と「職場の雰囲気」。

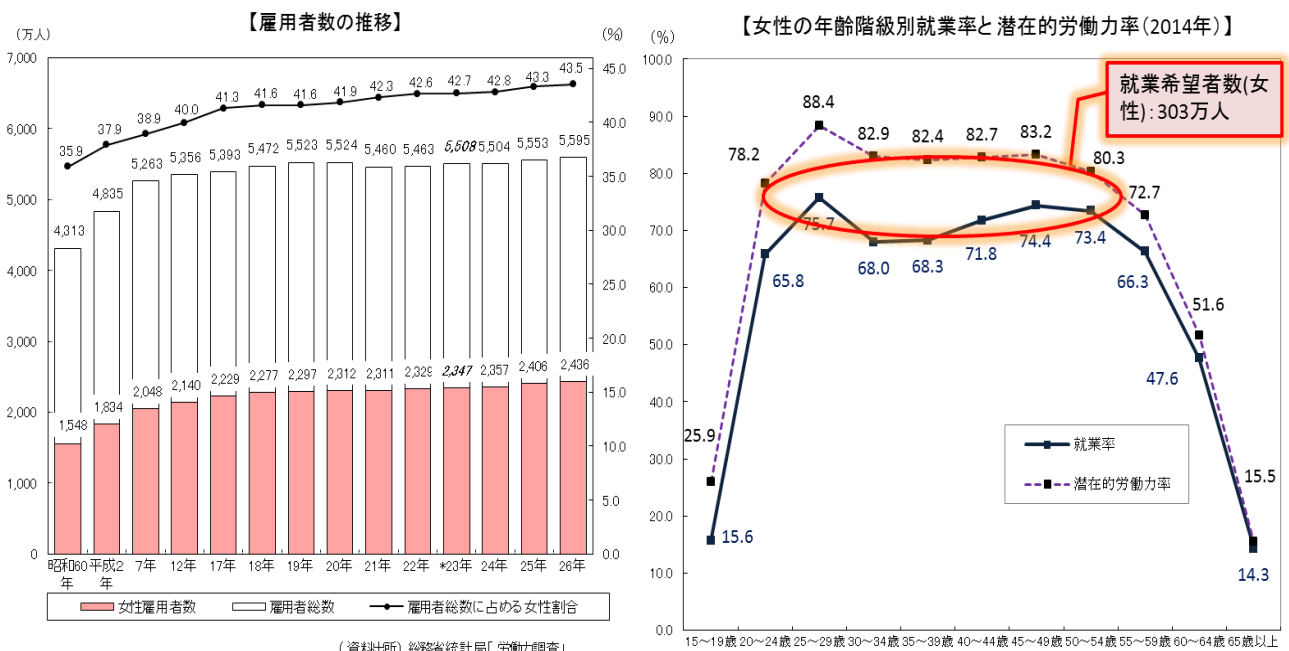
日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率(実際の実業率と就業希望との差)

- 平成26年の女性雇用者数は2,436万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.5%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は303万人にのぼる。

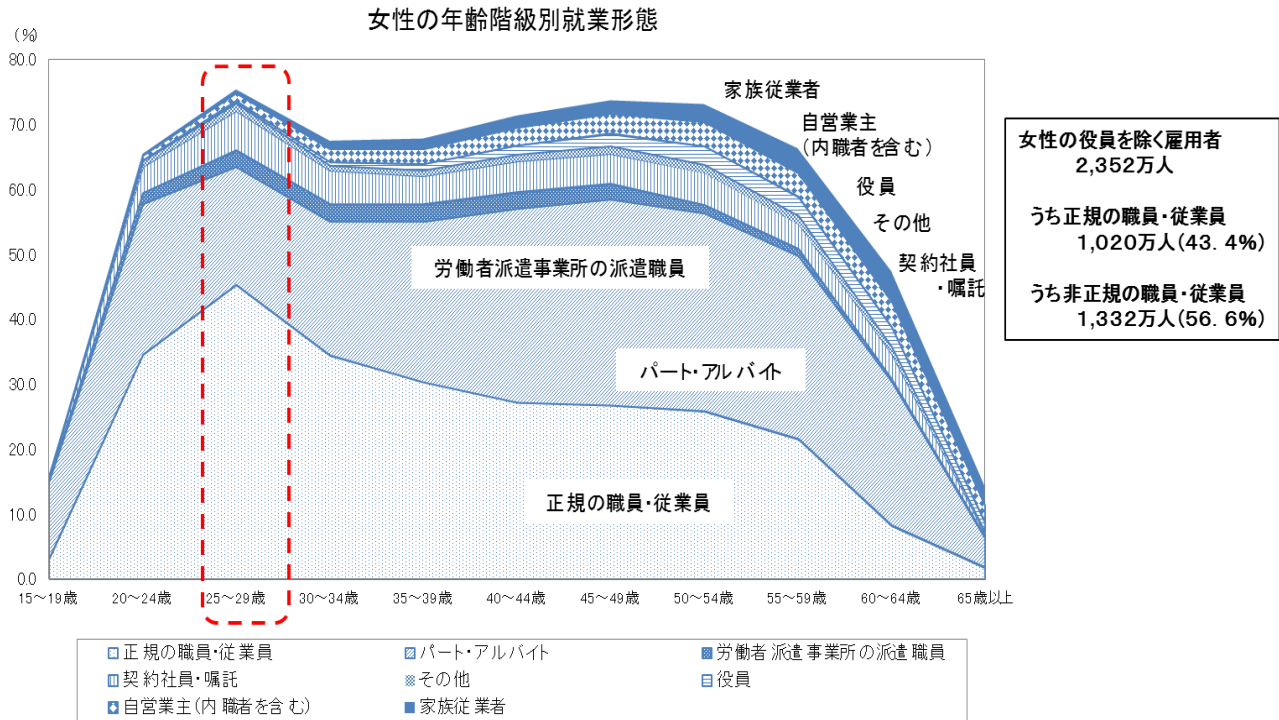


*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により8月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値である。
注)平成23年の数値(斜体)は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で適及推計した値。

(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

女性の年齢階級別就業率(雇用形態別)

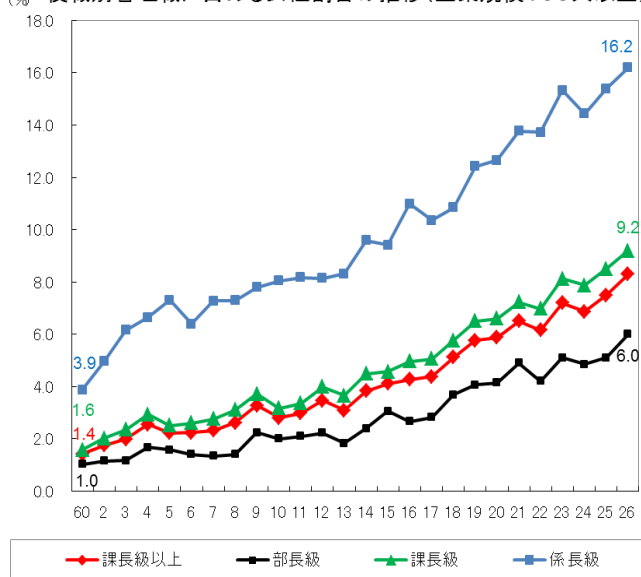
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主になっていく。



管理職の女性比率

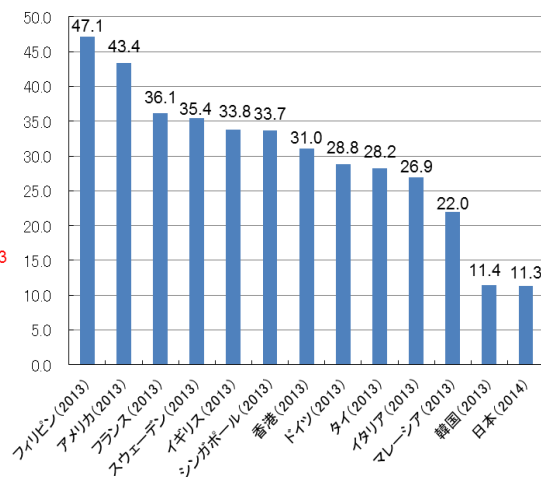
- 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低く、アジア諸国と比べても特に低い水準にある。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



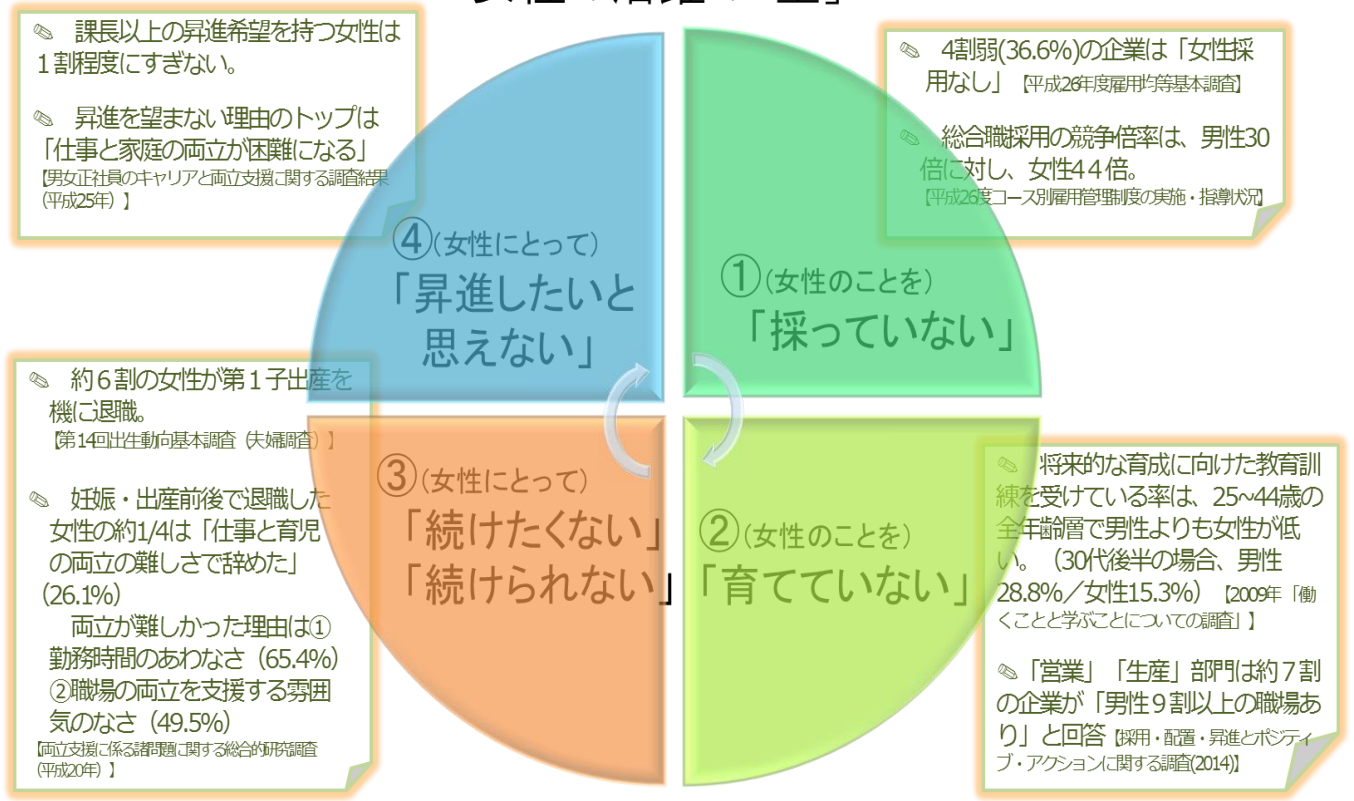
資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



- 資料出所: 日本: 総務省統計局「労働力調査」、その他: (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」
- 注1) 日本及びアメリカの分類基準(ISCO-08)とその他の国の分類基準(ISCO-88)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
- 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

女性の活躍の「壁」

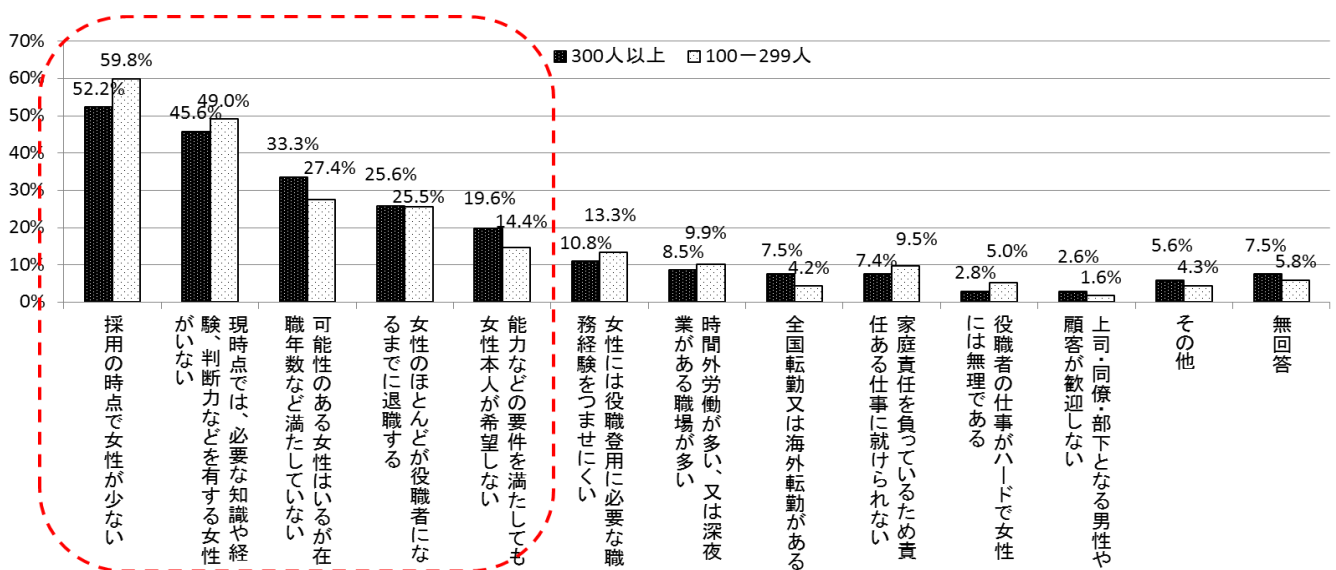


— これらの根底には —
「長時間労働」×「性別役割分担意識」(「男は仕事／女は家庭」等)

女性役職者が少ない理由

○ 女性役職者が少ない(※)理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性がいない」、「可能性のある女性はいるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。

※「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、又は全くいない役職区分(「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」)が一つでもある企業のことをいう。



資料出所: JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(平成25年)」

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、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の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- 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

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。
 - 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
 - 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
 - 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業（301人以上）：義務／中小企業（300人以下）：努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の必須項目（※省令）

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討（例：非正規雇用から正規雇用への転換状況等）

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

☞ 行動計画の必須記載事項

▶目標（定量的目標） ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目（※省令）

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準（※省令）は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

－行動計画策定指針（告示）－

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働は正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

3 その他（施行期日等）

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- ▶10年間の時限立法。

Ⅱ 女性活躍推進法に基づく事業主の取組手順

■取組の手順

女性の活躍に関する状況の把握と課題分析、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、届出、女性の活躍に関する情報公表、女性活躍加速化助成金及び認定までの流れは以下のとおりです。

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

① 状況把握

自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。

② 課題分析

把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

<ステップ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届出

③ 行動計画の策定

○自社の課題に基づき、数値**目標を設定**しましょう。※目標は1つ以上数値で定める必要があります。

○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。

○検討した課題や目標、取組内容に基づいて、行動計画の形に取りまとめましょう。

④ 行動計画の社内周知、公表

行動計画を労働者に**周知**し、外部に**公表**しましょう。

⑤ 行動計画を策定した旨の届出（平成28年1月から届出の受付開始、平成28年4月に届出義務）

行動計画が策定できたら、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。

<ステップ3> 女性の活躍に関する情報公表

⑥ 状況把握したデータなど自社の女性の活躍に関する状況について、公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように**公表**しましょう。（毎年数値差し替え）

<ステップ4> 行動計画の実施、効果の測定

⑦ 定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検・評価**しましょう。

➡<ステップ1>へ

⑧ 認定基準の達成

⑧ -2 目標の達成 ➡<ステップ1>へ

⑨ 認定を受けましょう

⑨ - 2 女性活躍加速化助成金の申請をしましょう

⑩ 認定マークを活用しましょう

優秀な人材の確保・定着へ

■ 対象となる事業主

● 常時雇用する労働者の数が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。

● 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、企業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。

Q 1 「常時雇用する労働者」とは？

女性活躍推進法では、常時雇用する労働者の数が301人以上である事業主は行動計画を策定しなければならないこととされていますが、ここでいう「常時雇用する労働者」とは、どのような労働者を指すのでしょうか。

A 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を含みます。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間（例えば、1か月、6か月など）を定めて雇用されている方で、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている方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方

※「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。

Q 2 「常時雇用する労働者」のカウントについて、在籍出向者は出向元・出向先、いずれの労働者に含まれますか。また、賃金は出向元から当該労働者に支払われる形だが、その分は出向先から出向元へ「負担金」という名目で別途支払っている場合はどうなりますか。

A 2 「常時雇用する労働者」のカウントについて、出向中の従業員は、原則としてその従業員が生計を維持するに必要な主たる賃金を負担する企業の常時雇用する従業員として取り扱います。

また、「負担金」等の作業を行っている場合であっても、その労働者に対して現に「賃金」として支払いをしている事業主の「常時雇用する労働者」として扱います。

上記の「負担金」の取扱いについては、通常、負担金等の流れについて、把握が困難であることを踏まえたものです。そのため、事業主が、主たる賃金に該当する負担金を支払っていることが証明できる場合については、負担金を支払う事業主の「常時雇用する労働者」として取扱うこととして差し支えありません。

<ステップ1>

女性の活躍状況に関する把握、課題分析

状況把握の必須4項目について、下記の算出方法で把握します。

状況把握の必須項目	算出方法 / 項目の解説
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	$\text{直近の事業年度の女性の採用者数(中途採用含む)} \div \text{直近の事業年度の採用者数(中途採用含む)} \times 100(\%)$ 当該年度における新規卒者と中途採用者を合わせた採用実績より、採用者の女性比率を算出し、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の割合]で代替可とします。
②男女の平均継続勤続年数の差異 ★雇用管理区分別	$\text{女性の平均勤続年数} \div \text{男性の平均勤続年数} \times 100(\%)$ 男性の平均勤続年数に対する女性の割合を算出し、女性の平均勤続年数が男性と比較して短くないかを確認します。女性の勤続年数が短い場合、仕事と家庭の両立がしにくいために離職している可能性があります。 ※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主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を通算した期間が5年を超える労働者が対象
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(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」 これにより難い場合は 「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」―「各月の法定労働時間の合計=(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」÷「対象労働者数」 当該年度(12カ月)の各月毎の一人当たり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。 ※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 パートタイム労働者(パートタイム労働法第2条の短時間労働者)は、それ以外の労働者とは区分して把握します。 ※C 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。 (把握の方法はp52の⑮参照。)
④管理職に占める女性労働者の割合	$\text{女性の管理職数} \div \text{管理職数} \times 100(\%)$ 管理職に占める女性比率を算出し、女性活躍の状況を確認します。 「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職者(役員を除く。)」にある労働者の合計とします。 ※「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)。

【留意点】

※「雇用管理区分」・・・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う。

(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)

「異なる雇用管理」とは客観的な

※直近の事業年度とは、原則として、行動計画の策定・届出を行う事業年度の前の事業年度とし、「男女の平均継続勤続年数の差異」、「管理職に占める女性労働者の割合」は「直近の事業年度」中であるならば、どの時点の数値であっても問題ない。

女性の活躍状況を把握する項目一覧表

①～④は必ず把握すべき項目、さらに、状況把握することが効果的な⑤～⑳の項目があります。

把握方法はp11以降をご覧ください。

計算方法はp49以降を参照ください。

(区)＝雇用管理区分ごとに把握(例：一般職／総合職／パート)

(派)＝派遣先においては派遣労働者も含めて把握

女性活躍に向けた課題	状況把握の必須項目(基礎項目ともいう)	状況把握の任意項目(選択項目ともいう)
(1)採用	①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	⑤男女別の採用における競争倍率(区)
		⑥労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
(2)配置・育成・教育訓練		⑦男女別の配置の状況(区)
		⑧男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
		⑨管理職や男女労働者の配置・育成・評価・昇進・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：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
(3)継続就業 (4)働き方改革	②男女の継続勤続年数の差異(区)	⑩10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(新規学卒採用者等が対象)(区)
		⑪男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
		⑫男女別の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(区)
	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	⑬男女別の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
		⑭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)
		⑮管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況
		⑯有給休暇取得率(区)
(5)評価・登用	④管理職に占める女性労働者の割合	⑰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
		⑱男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
		⑲男女の人事評価の結果における差異(区)
(6)職場風土・性別役割分担意識		⑳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)
(7)再チャレンジ (多様なキャリアコース)		㉑男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派：雇入れの実績)
		㉒男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)又は中途採用の実績(区)
		㉓男女別の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
		㉔男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
取組の結果(進捗)を図るための指標		㉕男女の賃金の差異(区)

①採用した労働者に占める女性労働者の割合を※雇用管理区分毎に把握すること

※「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う。

(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)

※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の割合」で代替することができます。

※数値は、直近の事業年度など、各社の実情において把握できる最新の数字としてください。

【採用した労働者に占める女性労働者の割合の計算方法】

直近の事業年度の女性の採用者数（中途採用含む）÷直近の事業年度の採用者数（中途採用含む）×100（%）

【状況把握】

A社の例：雇用管理区分は正社員、契約社員、パートタイム労働者の場合

(1) 平成26年度で採用した者

雇用管理区分		採用人数		採用者計
正社員	新卒事務職	男性1人	女性6人	7人
	新卒技術職	男性4人	女性0人	4人
	中途採用 技術職	男性10人	女性2人	12人
契約社員		男性1人	女性6人	7人
パートタイム労働者		男性0人	女性8人	8人

(2) 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	女性の採用割合
正社員	(女性6人+2人)÷(11人+12人)×100%=35 %
正社員 事務職	(女性6人)÷(7人)×100%=85. 7 %
正社員 技術職	(女性2人)÷(4人+12人)×100%=12. 5 %
契約社員	(女性6人)÷7人×100%=86 %
パートタイム労働者	= 100%

【課題分析】

(分析結果) 採用した正社員の労働者に占める女性労働者の割合、採用した正社員の技術職に占める女性労働者の割合が4割を下回っています。

(望ましい対応) 男女間の格差が大きいと判断し、p10の「状況把握の任意項目」から、さらに課題分析を行いましょう。

A社の場合、“女性技術職の採用者数が少ないのはなぜか？”について、「状況把握の任意項目⑤、⑥」から原因を分析しましょう。14ページ以降で説明します。

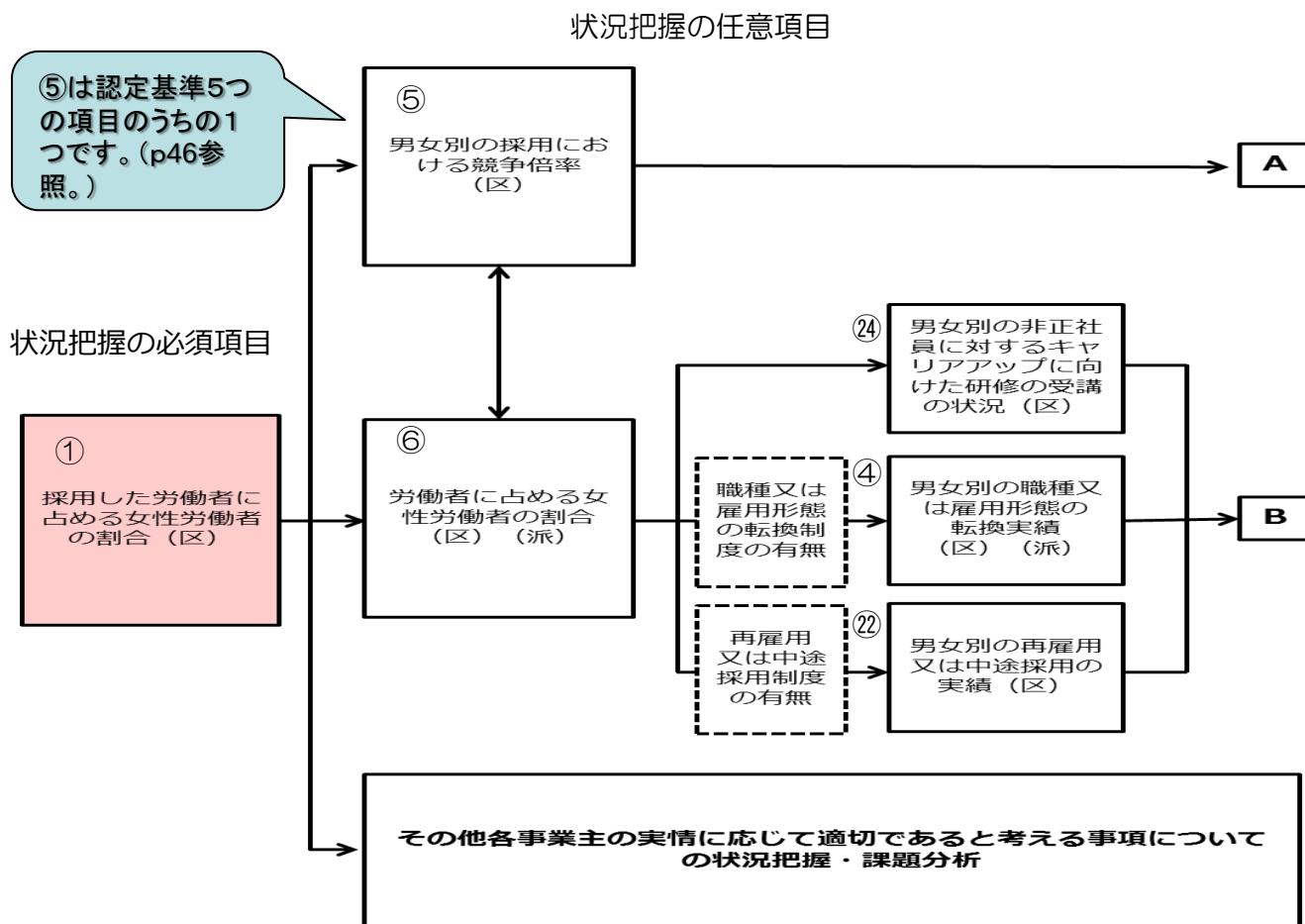
“採用関係”に関する課題分析の方法例、課題に対する取組例

①「採用した労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分毎に把握）」（状況把握の必須項目）の分析の結果、課題であると判断された場合は、下のフローチャートの矢印の方向に進み、さらに「状況把握の任意項目」による状況把握、課題分析により、その原因について検討を深めることが望ましいでしょう。

課題分析の結果、男女間格差が大きい原因について検討を深めるために、次ページの「課題分析の視点例」で該当する原因がないか分析し、「取組例」で対策をご検討ください。

課題分析における判断の目安例：

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
 - ② 男女別採用における競争倍率については、 $(\text{女性の競争倍率} \times 0.8) \geq (\text{男性の競争倍率})$ である場合
- 男女間の格差が大きいと判断、状況把握の任意項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

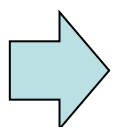


(※) 点線枠は、状況把握の任意項目の把握の前提として確認すべき事項、状況把握の任意項目以外の項目等

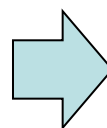
(※) 数字はp10の状況把握項目を指す。状況把握の任意項目の計算方法はp49以降参照。

p11によるA社の場合

(課題分析) 採用した正社員の労働者に占める女性労働者の割合、採用した正社員の技術職に占める女性労働者の割合が4割を下回っていることがわかりました。



状況把握の任意項目⑤、⑥から把握しましょう。
(p14をご覧ください。)



次ページの「課題分析の視点例」で原因を探しましょう。

次ページの「取組例」で対策を検討しましょう。

	課題分析の視点例	取組例
A	■ 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。 ■ （「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が低い場合） 応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか（「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか）。 ■ （「男女別の採用における競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合） 募集方法に課題はないか。	● 採用選考基準や、その運用の見直し ● 面接官への女性の参画による採用選考における（無意識の）性別のバイアスの排除 ● 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報（特に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による女性が活躍できる職場であることのアピール等）
B	■ （過去の採用結果の蓄積等により）労働者に占める女性労働者の割合が低くなっている雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。 ■ より基幹的な職種（総合職等）において女性比率が低く、より補助的な職種（一般職・パート等）において女性比率が高くなっていないか。 ■ その場合には、採用時の雇用管理区分にとらわれずに、意欲と能力ある女性が活躍できるような方策を検討すべきではないか（職種又は雇用形態の転換制度の積極的な運用等）。 ■ 中堅以上の年齢層において、女性労働者が少なくなっていないか。	● 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） ● 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 ● 一般職や非正社員（※）に対する個人面談等による職種又は雇用形態の転換試験・昇格試験等の受験勧奨／研修等を通じた意識改革・能力開発支援の積極的運用 ● 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用／非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用 ● 非正社員と正社員（※）の人事評価基準の共通化 ● 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 ● 中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施

（※）「正社員」及び「非正社員」の定義は、P.8参照。

【状況把握の必須項目】

A社の例：雇用管理区分は正社員、契約社員、パートタイム労働者の場合

(1) 平成26年度で採用した者

雇用管理区分		採用人数		採用者計
正社員	新卒事務職	男性1人	女性6人	7人
	新卒技術職	男性4人	女性0人	4人
	中途採用 技術職	男性10人	女性2人	12人
契約社員		男性1人	女性6人	7人
パートタイム労働者		男性0人	女性8人	8人

(2) 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	採用した労働者に占める女性労働者の割合
正社員	$(\text{女性6人} + \text{2人}) \div (\text{11人} + \text{12人}) \times 100\% = 35\%$
正社員 事務職	$(\text{女性6人}) \div (\text{7人}) \times 100\% = 85.7\%$
正社員 技術職	$(\text{女性2人}) \div (\text{4人} + \text{12人}) \times 100\% = 12.5\%$
契約社員	$(\text{女性6人}) \div \text{7人} \times 100\% = 86\%$
パートタイム労働者	$= 100\%$

【課題分析】

(分析結果) 採用した正社員の労働者に占める女性労働者の割合、採用した正社員の技術職に占める女性労働者の割合が4割を下回っている。



原因分析のために
さらに状況把握

【状況把握の任意項目】

「⑤男女別の採用における競争倍率」による状況把握

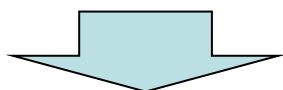
正社員 技術者	応募者数	採用者数
新卒	男性10人	男性 4人
	女性1人	女性 0人
中途採用	男性15人	男性10人
	女性3人	女性 2人

男性の競争倍率 $(\text{男性10人} + \text{15人}) \div (\text{男性4人} + \text{10人}) \times 100 = 178.6\%$

女性の競争倍率 $(\text{女性1人} + \text{3人}) \div (\text{女性0人} + \text{2人}) \times 100 = 200\%$

「⑥労働者に占める女性労働者の割合」による状況把握

正社員技術職の配置状況			
配属先	男性の人数	女性の人数	労働者に占める女性労働者の割合
本社企画研究課	男性5人	女性1人	16.7%
本社設備課	男性8人	女性0人	0
本社技術課	男性15人	女性1人	6.3%
A事務所	男性7人	女性0人	0
B事務所	男性4人	女性0人	0
C事務所	男性2人	女性0人	0
D事務所	男性10人	女性0人	0



【課題分析の視点例】を参照して、課題を分析

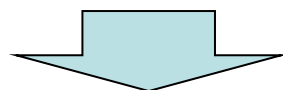
(計算方法はp49をご覧ください。)

「⑤男女別の採用における競争倍率」による状況把握

女性技術職の応募者が少ない

「⑥労働者に占める女性労働者の割合」による状況把握

技術職に占める女性の割合が低い



【取組例】を参照して、取組を検討

技術職の女性を増やす。



行動計画を策定しましょう

(p35をご覧ください)

②男女の平均継続勤務年数の差異を雇用管理区分毎に把握すること

※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

※数値は、直近の事業年度とすることもできます。

※「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いう。

(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)

A社の例での状況把握と課題分析です。

【状況把握】

A社の例：雇用管理区分は正社員、契約社員、パートタイム労働者の場合

(1) 平成27年4月1日現在

雇用管理区分	人数	勤続年数
正社員	男性50人	勤続年数 1年2人、5年3人、～ 30年5人
	女性6人	勤続年数 1年3人、6年2人、15年1人
契約社員(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)	男性1人	勤続年数 3年
	女性6人	勤続年数 1年1人、2年3人、3年2人
パートタイム労働者(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)	男性0人	
	女性8人	勤続年数 1年3人、2年1人、5年2人、8年1人、10年1人

(2) 男女の平均継続勤務年数の差異

雇用管理区分	平均継続勤務年数
正社員	(女性の平均勤続年数 5年) ÷ (男性の平均勤続年数 12年) = 41.7%
契約社員	(対象者0人)
パートタイム労働者	(男性0人)

【課題分析】

(分析結果) 男性に対する女性の平均継続勤務年数の割合が8割を下回っています。

契約社員において、通算契約期間が5年を超える労働者が0人です。

(望ましい対応) 男女間の格差が大きいと判断し、p10 の状況把握の任意項目等から、さらに課題分析を行いましょう。

女性の平均勤続年数が短いのはなぜか？ 契約社員の勤続年数が短いのはなぜか？次ページの選択項目⑩、③、⑪、⑫、⑨、⑫、⑦、⑬から原因を分析しましょう。

	課題分析の視点例	取組例
A	■ 出産・子育てを機に（あるいはそれ以前に）、女性労働者が退職する傾向にないか。 ■ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難になっていないか。【→ 長時間労働関係へ】 ■ 男女がともに両立支援制度を利用できる状況にあるか。 ■ 出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土であるか。 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。 ■ 様々なハラスメントがないか。また、ハラスメントの要因ともなりうる固定的な性別役割分担意識がないか。	● 定期的な労働者の意識調査（職場風土・ハラスメント等に関するもの）の実施と改善策の実行 ● 時間制約等を抱える多様な人材を活かすことの意義に関する役員・管理職研修 ● 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 ● 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 ● 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成・配布等） ● 様々なハラスメントが起こらないようにするための管理職への研修等による周知徹底
B	■ 女性労働者が、男性労働者と同様に、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）になっているか。 ■ 出産・子育て期に入る以前に、女性労働者が、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。 ■ 子育て中の労働者が、時間制約を有するがゆえに、他の労働者と同様のやりがいのある職務を担うことが困難になっていないか。	● 定期的な労働者の意識調査（仕事のやりがい等に関するもの）の実施と改善策の実行《再掲》 ● 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 ● 仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する不安の解消に向けた出産前後の個別相談支援／育児休業から復職した労働者に対するメンター制度／育児・介護等の時間制約を有する労働者同士のネットワーク化による具体的ノウハウ等の共有 ● 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 ● 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築 ● 交替制勤務において時間制約のあるスタッフを活かすシフトの組み方の好事例の共有／交替制勤務を支える保育基盤整備（事業所内保育施設やベビーシッタールーム等） ● 短時間勤務制度の柔軟な運用（本人の希望に基づく一定上限内でのフレキシブルなフルタイム勤務の実施）
C	■ 柔軟な働き方ができる職場となっているか。 ■ 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。	● フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 ● 転居を伴う転勤に対する本人同意の徹底／育児・介護等の一定期間内における転居を伴う転勤の中止 ● 配偶者の転勤先・親の介護先への異動／同行休職

【状況把握の必須項目】

A社の例：雇用管理区分は正社員、契約社員、パートタイム労働者の場合

(1) 平成27年4月1日現在

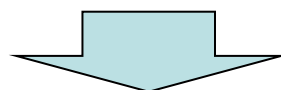
雇用管理区分	人数	勤続年数
正社員	男性50人	勤続年数 1年2人、5年3人、～ 30年5人
	女性6人	勤続年数 1年3人、6年2人、15年1人
契約社員(有期労働 契約期間を通算した 期間が5年を超える 労働者)	男性0人	勤続年数 3年
	女性0人	勤続年数 1年1人、2年3人、3年2人
パートタイム労働者 (有期労働契約期間 を通算した期間が5 年を超える労働者)	男性0人	
	女性2人	勤続年数 1年3人、2年1人、5年2人、8年1人、10年1人

(2) 男女の平均継続勤務年数の差異

雇用管理区分	平均継続勤務年数
正社員	(女性の平均勤続年数 5年) ÷ (男性の平均勤続年数 12年) = 41.7%
契約社員	(対象者0人)
パートタイム労働者	(男性0人)

【課題分析】

(分析結果) 男性に対する女性の平均継続勤務年数の割合が8割を下回っています。
契約社員において、通算契約期間が5年を超える労働者が0人です。



原因分析のために
さらに状況把握

【状況把握の任意項目】 計算方法はp49をご覧ください

「⑩10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」による状況把握

	合計	女性	割合
①9～11事業年度前の新規学卒者数(合計)	12人	0人	—
②上記①のうち、現在雇用されている者の数(合計)	8人	0人	—

ステップ1

女性の活躍に関する状況把握、課題分析

(2) 継続就業及び職場風土関係

「⑫男女別の育児休業取得率及び平均取得期間を雇用管理区分毎に把握」による状況把握

雇用管理区分	男女	人数	平成25年度の出産者数(配偶者の出産者数)	左記の出産者等の育児休業取得者数	左記の育児休業取得期間	育児休業取得率	育児休業の平均取得期間
正社員	男性	男性50人	4人	1人	1か月	25%	1か月
	女性	女性6人	1人	1人	10か月	100%	10か月
契約社員	男性	男性1人	1人	0人	—	—	—
	女性	女性6人	1人	1人	6か月	100%	6か月
パートタイム労働者	男性	男性0人	—	—	—	—	—
	女性	女性8人	0人	—	—	—	—



【課題分析の視点例】を参照して、課題を分析

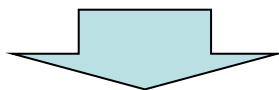
(計算方法はp49をご覧ください。)

「⑩10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」による状況把握

10事業年度前及びその前後の事業年度に新卒で採用された労働者の男女別の継続雇用割合の女性が0人である。

「⑫男女別の育児休業取得率及び平均取得期間を雇用管理区分毎に把握」による状況把握

男性の育児休業取得者が0人である



【取組例】を参照して、取組を検討

男女がともに両立支援制度を利用できるよう研修会を実施する



行動計画を策定しましょう

(p35をご覧ください)

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を把握すること

【労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の計算方法】

「各月の対象労働者の（法定時間外労働＋法定休日労働）の総時間数の合計」÷「対象労働者数」

* これにより難しい場合は

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計＝(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」] ÷「対象労働者数」

* 算定対象の労働者

- ・ 「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)」は除く。
- ・ 「パートタイム労働者(パートタイム労働法第2条の短時間労働者)」は、それ以外の労働者とは区分して把握する。
- ・ 「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する

把握の方法は、例えば、

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などにより、勤務の状況を把握。

※ 数値は、現状から遡って把握できる概ね一年間ぐらいのもので計算してください。

A社の例での状況把握と課題分析です。

【状況把握】

A社の例 労働者の各月ごとの平均残業時間数等

年月	H26.10	H26.11	H26.12	H27.1	H27.2	H27.3	H27.4	H27.5	H27.6	H27.7	H27.8	H27.9
平均残業時間数(時間)	10.2	23.5	46.2	15.3	20.2	50.2	33.3	12.6	16.2	8.2	5.6	40.5

【課題分析】

(分析結果) 残業時間が平均で45時間を上回っている月がある。

(望ましい対応) 長時間労働の課題があると判断し、p10の「状況把握の任意項目」から、さらに課題分析を行いましょう。

A社の場合、“長時間労働が発生しているのはなぜ？”について、「状況把握の任意項目⑬～⑯」から原因を分析しましょう。

◆「労働時間の状況」について、把握・検討します。

★「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
- 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

○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

◆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、どこま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
- 法定休日が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、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、課題分析・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。

“長時間労働関係”に関する課題分析の方法例、課題に対する取組例

「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」（状況把握の必須項目）の分析の結果、課題があると判断された場合は、下のフローチャートの矢印の方向に進み、さらに「状況把握の任意項目」による状況把握、課題分析により、その原因について検討を深めることが望ましいでしょう。

課題分析の結果、男女間格差が大きい原因について検討を深めるために、次ページの「課題分析の視点例」で該当する原因がないか分析し、「取組例」で対策をご検討ください。

課題分析における判断の目安例：

残業時間が平均で45時間を上回っている月がある場合

→ 長時間労働の課題があると判断、状況把握の任意項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

状況把握の任意項目

状況把握の必須項目

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

③は認定基準5項目のうちの1つです。（p46参照。）

⑮

管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況

⑭

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）

⑯

有給休暇取得率（区）

一定時刻（例：18時）以降の労働者の退社状況

A
S
E

その他各事業主の実情に応じて適切であると考える事項についての状況把握・課題分析

（※）点線枠は、状況把握の任意項目の把握の前提として確認すべき事項、状況把握の任意項目以外の項目等

（※）数字はp10の状況把握項目を指す。状況把握の任意項目の計算方法はp49以降参照。

p21によるA社の場合

（課題分析）残業時間が平均で45時間を上回っている月がありました。

上記の状況把握の任意項目⑮～⑯により原因を把握しましょう。（p25ページをご覧ください。）

次のページの「課題分析の視点例」で原因を探しましょう。

次のページの「取組例」で対策を検討しましょう。

	課題分析の視点例	取組例
A	■ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。 ■ 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。	● 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 ● 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ● 組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施 ● サービス残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック ● 残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等
B	■ 長時間労働の背景として、長時間労働自体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、期間当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・評価制度になっていないか。	● 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 ● 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 ● 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する360度評価（部下からの評価） ● 帰りがやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
C	■ 一部の雇用管理区分（例：総合職等）において、特に長時間労働になっていないか。 ■ 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働になっていないか。 ■ 必要な時に、休みが取れる職場になっているか。	● 部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し ● 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築《再掲》 ● 個人単位で業務の繁閑がある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成
D	■ 生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。	● 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力の強化のための研修 ● チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 ● 業務プロセス等の分析・削減と定期的検証 ● 生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有
E	■ 顧客企業に即応を求められることが、長時間労働の要因となっていないか。	● 組織トップによる顧客企業に対するワーク・ライフ・バランスに関する理解醸成

ステップ1

女性の活躍に関する状況把握、課題分析 (3) 長時間労働関係

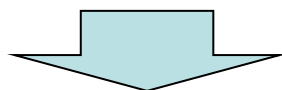
【状況把握の必須項目】

A社の例 労働者の各月ごとの平均残業時間数等

年月	H26.10	H26.11	H26.12	H27.1	H27.2	H27.3	H27.4	H27.5	H27.6	H27.7	H27.8	H27.9
平均残業時間数(時間)	10.2	23.5	46.2	15.3	20.2	50.2	33.3	12.6	16.2	8.2	5.6	40.5

【課題分析】

(分析結果) 残業時間が平均で45時間を上回っている月がある。



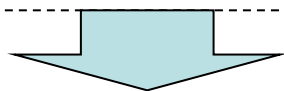
原因分析のために
さらに状況把握

【状況把握の任意項目】

A社の例「⑮管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況」による状況把握

(計算方法はp45をご覧ください。)

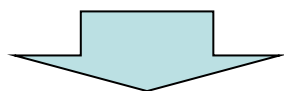
年月	H26.10	H26.11	H26.12	H27.1	H27.2	H27.3	H27.4	H27.5	H27.6	H27.7	H27.8	H27.9
部長職の平均残業時間数(時間)	35.0	50.0	60.0	59.0	30.2	32.0	29.0	22.2	33.3	62.5	33.6	12.5
課長職の平均残業時間数(時間)	45.0	58.2	70.2	69.3	55.0	70.2	30.2	58.9	65.0	90.5	35.0	21.0



【課題分析の視点例】を参照して、課題を分析

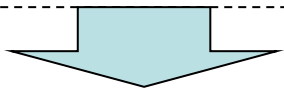
(「課題分析の視点例」はp24をご覧ください。)

部長職・課長職の長時間労働が常態化している



【取組例】を参照して、取組を検討

帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底



行動計画を策定しましょう

(p35をご覧ください)

④管理職に占める女性労働者の割合

「管理職」とは、「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）

【管理職に占める女性労働者の割合の計算方法】

女性の管理職数÷管理職数×100（%）

【状況把握の必須項目】

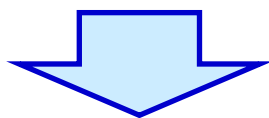
A社の例：課長以上の管理職が、部長、次長、課長の場合（平成27年12月1日現在）

① 管理職の男女別人数

部長	男性 2 人	女性 0 人
次長	男性 2 人	女性 0 人
課長	男性 5 人	女性 1 人

② 管理職に占める女性労働者の割合

女性の管理職 1 人 ÷ 管理職 10 人 × 100% = 10%

**【課題分析】**

（分析結果）①全体に占める女性の割合が4割を下回っている。

②男性に対する女性の割合が8割を下回っている。

（望ましい対応）男女間の格差が大きいと判断し、p10の状況把握の任意項目から、さらに課題分析を行う。

A社の場合、「女性の管理職が少ないのはなぜ？」について、状況把握の任意項目⑦、⑧、⑨、⑮、⑰、⑱、㉑から原因を分析しましょう。

“配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係”に関する課題分析の方法例、課題に対する取組例

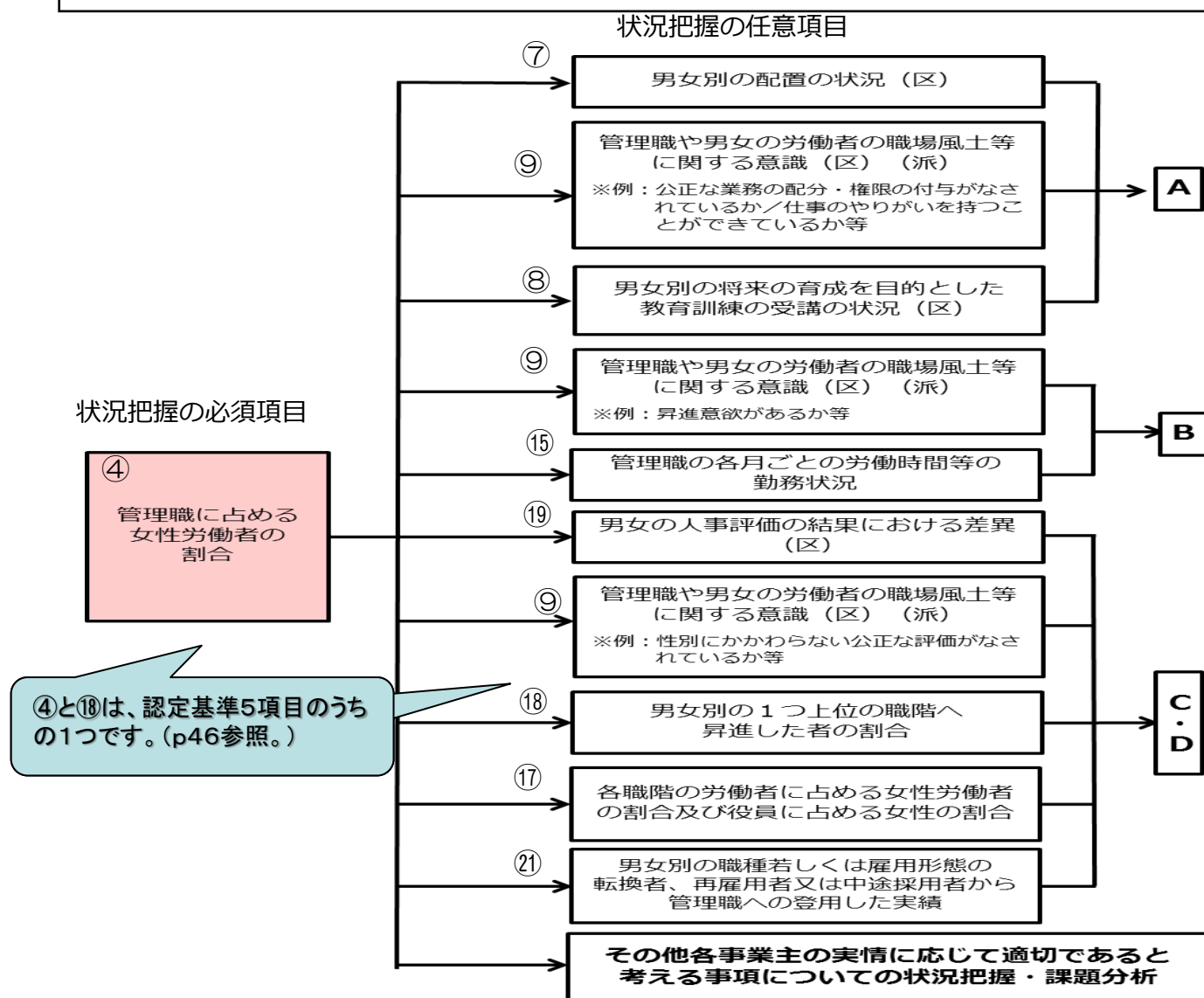
「④管理職に占める女性労働者の割合」（状況把握の必須項目）の分析の結果、課題があると判断された場合は、下のフローチャートの矢印の方向に進み、さらに「状況把握の任意項目」による状況把握、課題分析により、その原因について検討を深めることが望ましいでしょう。

課題分析の結果、男女間格差が大きい原因について検討を深めるために、次ページの「課題分析の視点例」で該当する原因がないか分析し、「取組例」で対策をご検討ください。

課題分析における判断の目安例：

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
- ② 男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合

→ ①又は②の場合、男女間の格差が大きいと判断、状況把握の任意項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



(※) 数字はp10の状況把握項目を指す。状況把握の任意項目の計算方法はp49以降参照。

p26によるA社の場合

（課題分析）①全体に占める女性の割合が4割を下回っている。②男性に対する女性の割合が8割を下回っていることがわかりました。

状況把握の任意項目
⑦等から原因を把握
しましょう。（p29
ページをご覧ください。
い。）

次のページの「課題分析の視点例」で原因を探しましょう

次のページの「取組例」で対策を検討しましょう

	課題分析の視点例	取組例
A	■ 若手のうちの男女平等な配置（業務配分・権限付与を含む）と育成がなされているか。 ■ 女性労働者が、出産・子育てに一定の時間制約を抱えやすいことを前提とした、計画的な育成が行われているか。	● 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 ● 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 ● 労働者一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成するなど中長期の視点で育成を検討 ● 重要だが家庭と両立しづらい職務経験（海外勤務等）の出産・子育て期以前の積極的な付与
B	■ 女性労働者が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持つことができるか。 ■ 管理職が長時間労働であり、女性労働者にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちづらいような状況となっていないか。	● 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 ● 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 ● 管理職層の女性労働者が育成されていない場合におけるロールモデルとしての女性管理職の育成や中途採用 ● 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底《再掲》
C	■ 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・登用が各職階ごとに行われているか。	● 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 ● 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《再掲》 ● 組織のトップ等による女性労働者の部門ごとの登用状況のモニタリング／個別育成計画の策定
D	■ （過去の育成に男女間格差があったために）同世代の男性労働者に比べ、女性労働者の育成が遅れがちになっていないか。 ■ 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与えられるよう、十分育成されているか。 ■ 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。	● 意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成（研修への参加や、現管理職が定めるサクセッションプラン（後継者育成計画）の対象者に女性労働者を積極的に含め、現管理職からの集中的なOJTを行う等） ● 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対する研修やメンタリング等によるサポートの実施 ● 新人管理職に対する役員等によるメンタリングの実施

【状況把握の必須項目】

A社の例：課長以上の管理職が、部長、次長、課長の場合（平成27年12月1日現在）

① 管理職の男女別人数

部長	男性 2 人	女性 0 人
次長	男性 2 人	女性 0 人
課長	男性 5 人	女性 1 人

② 管理職に占める女性労働者の割合

$$\text{女性の管理職 1 人} \div \text{管理職 10 人} \times 100\% = 10\%$$

【課題分析】

（分析結果）①全体に占める女性の割合が4割を下回っている。

②男性に対する女性の割合が8割を下回っている。

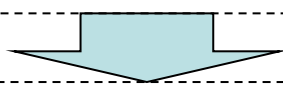


原因分析のために
さらに状況把握

【状況把握の任意項目】

「⑰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」による状況把握（計算方法はp 45をご覧ください。）

	全員	女性	割合
役員	5人	0人	—
部長	2人	0人	—
次長	2人	0人	—
課長	6人	1人	16.7%
課長補佐	12人	2人	16.7%
係長	25人	4人	16.0%



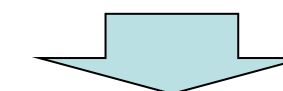
【課題分析の視点例】を参照して、課題を分析

係長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。



【取組例】を参照して、取組を検討

意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と選抜した人材の集中的な育成
（研修への参加や、現管理職が定める後継者育成計画の対象者に女性労働者を積極的に含め、現管理職からの集中的なOJTを行う等）



行動計画を策定しましょう

（p35をご覧ください）

<ステップ1> 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

“女性の活躍に関する状況把握、課題分析”が素早くできる

「行動計画策定支援ツール」をご活用下さい！平成27年12月よりスタート予定

- 自社の女性活躍に関して抱える問題点を明らかにするため、「女性活躍推進法」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。
- ツールでは、4つの状況把握の必須項目の把握により、女性の活躍に関する状況をタイプ別に分け、そこから必要に応じた選択項目を把握することで、課題・取組内容をいくつか提案いたします。
- 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是非参考にしてください。

「行動計画策定支援ツール」

厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法ホームページ：目次下 参照）からご覧ください！
ツール活用についてのマニュアルも別途ご用意しています。

* 厚生労働省作成パンフレット（宮崎労働局作成パンフレットも同様）による「課題分析における判断の目安例の値」とツールでの目安の値は異なっていることにご留意してツールをご利用ください。

◎「行動計画策定支援ツール」によるタイプ別をご紹介します。

状況把握の必須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。
このタイプ別分類は、「行動計画策定支援ツール」から抜粋しています。すぐに利用しましょう。

図表 基礎3項目による女性の活躍状況のタイプ別分類（正社員編）

	①採用した労働者に占める女性労働者の割合	②男女の平均継続勤続年数の差異	④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	%	%	%	状況把握で算出した数値をご記入ください。
タイプ1	○	○	×	採用女性比率が高く、就業継続も進んでいるが、管理職比率は低い。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な。
タイプ2	○	×	×	採用女性比率は高いが、両立支援環境や職場風土、労働時間などに問題があり、就業継続は困難となり、その結果、管理職への登用も進んでいないのではないかな。
タイプ3	○	×	○	管理職比率が高い理由が、採用女性比率が著しく高いため、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な。
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、女性管理職も育っていない（育っていても一部の職種・部門に限られている）。社内における女性の役割が限定されており、配置などに男女で偏りがあるのではないかな。
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となっているなど、女性を受け入れる環境が整っていないのではないかな。
タイプ6	○	○	○	採用女性比率が高く、就業継続も進んでおり、管理職比率も高い。男女間の賃金格差や役員比率など、さらなる女性活躍推進に向けて課題はみられないかな。

※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、「○」と判定してください。

（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。）

ステップ2

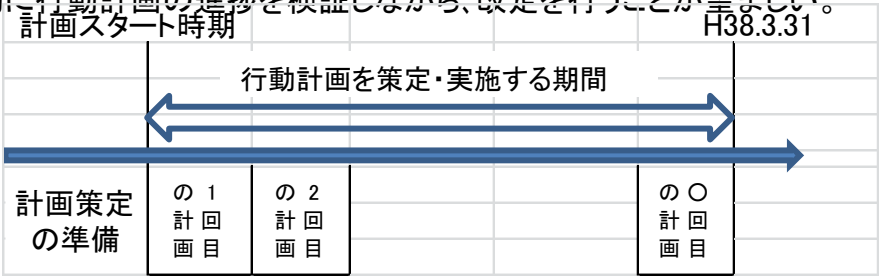
行動計画の策定、社内通知、公表、届出

(1) 行動計画の策定

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しょう。

行動計画とは

企業が、女性の職業生活における活躍の推進に取り組むにあたって、ステップ1の状況把握、課題分析により検討した課題に基づき、**(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を定めたものです。

(a) 計画期間	- 平成28年度から平成37年度までの10年間で、集中的にかつ計画的に取り組む。 - 事業主の実情に応じ、1回の計画期間は2年～5年間で設定することが望ましい。 - 定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行うことが望ましい。 
(b) 目標	- 目標は、1つ以上数値で定めること。 - 数値は、実数、割合、倍数等数値を用いたものであればよい。 - 状況把握、課題分析の結果、事業主の実情に応じて課題であると判断したものに対応し、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標を設定しましょう。 - できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標を設定することが効果的です。 - 数値目標は、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準にしましょう。 ☆認定を希望される場合は、p46に記載してある認定基準を踏まえて設定してください。
(c) 取組内容と (d) その実施時期	- 取組内容を決定する際は、最も大きな課題として数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきかを具体的に記述しましょう。 - いつまでに、どのように取り組むかを具体的に記述する。 ☆女性活躍加速化助成金を申請するためには、原則として、行動計画に設定した目標のうち、1つ以上の取組目標及び数値目標を達成していることが必要です。

<数値目標の例>

- ・採用者に占める女性比率を●%以上とする。
- ・営業職で働く女性の人数を●人以上とする。
- ・男女の勤続年数の差を●年以下とする。
- ・従業員全体の残業時間を月平均●時間以内とする。
- ・管理職に占める女性比率を●%とする。
- ・課長級／部長級／役員に占める女性比率を●%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率を男女ともに●%以上とする。
- ・女性の選抜研修等の受講人数を男性と同水準の●人以上とする。
- ・女性の人事評価結果の平均値を男性と同水準の●ポイント以上とする。

また行動計画を策定する際には、P36、37の行動計画の策定例も参考にしてください。

女性活躍加速化助成金の支給対象となる数値目標と取組目標の例

目標の区分	数値目標の対象となる項目	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	・採用における女性の状況	・ある採用区分で、「男性の応募者に占める採用者の割合」と「女性の応募者に占める採用者の割合」の差を●ポイントまで縮小する。 ・ある採用区分について、女性の採用人数を●人増加させ、かつ全採用者に占める割合を●%まで引き上げる。	・女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施 ・性別にとらわれない公正な選考にむけたガイドラインの作成や採用担当者向けの研修の実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	部門別・職種別・職階別・雇用管理区分別の男女の配置状況 (※)	・ある雇用管理区分(女性の少ない職種等)で、女性の比率を●%まで引き上げる。	・女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 ・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等 ・管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化
女性の継続就業に関する目標	・男女別の勤続年数の状況	・女性の退職率を●%以下とする。	・部下の年休取得促進等を行った上司をプラス評価する人事評価制度の構築・実施
	・女性の離職状況	・男女の勤続年数の差を●年以下に縮める。	・育児休業の取得経験が不利にならない評価制度や昇進・昇格基準の制定
		・男女別の採用10年目の継続就業率を●%以上とする。	
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	・管理職に占める女性の状況 (※)	・管理職の女性比率を●%以上とする。 ・課長級の女性管理職を●人増加させる。	・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 ・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	・女性労働者のコース転換制度の利用状況	・一般職から総合職に転換する女性●人以上増加させる。	・一般職から総合職への転換制度の構築、実施
	(※)		・総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナー、研修の実施

(※) 配置や登用、コース別転換の対象となる女性労働者は、対象とする時点で通常の労働者(いわゆる正社員)である必要があります。

※男女雇用機会均等法に沿った数値目標及び取組目標になるよう留意してください。(パンフレットp33参照)

※行動計画を策定した時、数値目標を達成した時には、以下の情報を「ポジティブ・アクション応援サイト」に公表する必要があります。

- ①行動計画策定時 → ・策定した行動計画
・女性の活躍の状況に関する情報
- ②数値目標達成時 → 数値目標の達成状況

【留意点】 行動計画の内容は、**男女雇用機会均等法（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、数値目標の達成をめざしましょう。

ここではS社を例に、均等法に違反しない目標・取組とするための検証をしていきます。

※行動計画の詳細な策定例については、P.36、37をご参照ください。

均等法違反とならないために

- (S社) ・全労働者のうち女性が8割以上で、各雇用管理区分ごとでも女性の割合は6割以上。
・女性の管理職割合は約5割（各雇用管理区分ごとでは4～5割）。

<S社の行動計画の目標>

管理職に占める女性割合を8割まで引き上げる …①

※目標達成のための取組

女性管理職割合を上げるため、

× **女性のみを対象とした管理職育成研修を実施する** …②

○⇒**対象者となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する**

× **昇進基準を満たす労働者の中から、女性を優先的に昇進させる** …③

○⇒**男女公正な昇進基準となっているかを検証し、必要に応じて基準の見直しを行う**

①：均等法違反とはなりません。

全労働者数に占める女性の割合を踏まえて女性管理職割合の数値目標が設定されており、問題ありません。

②：均等法に違反します。

一つの雇用管理区分における女性労働者の割合が4割を下回っている職務等に従事するために必要な教育訓練については、その対象を女性のみとしても均等法違反とはなりませんが、S社の場合は既に女性の割合が4割を超えているため、女性のみを対象とした研修等を実施することは均等法に違反します。

⇒**女性のみではなく、対象となる男女社員に対して管理職育成のための研修を行うという取組であれば問題ありません。**

③：均等法に違反します。

既に各雇用管理区分において、女性の管理職割合が4割を超えているため、女性を優先的に取扱うことは均等法に違反します。

⇒**女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男性が昇進しやすい基準になっていないかどうかを検証し、男女公正な昇進基準となっていない場合には見直しを行うという取組であれば問題ありません。**

(1) 行動計画の策定

【行動計画策定にあたっての留意点】

＜女性の活躍推進に向けた組織トップの関与＞

- 女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要です。組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んでいくことが重要です。

＜一般事業主行動計画の策定体制の整備＞

- 非正社員を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要です。このため、例えば、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定・推進のための体制（委員会等）を設けることが効果的です。また、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めていきましょう。

＜両立支援制度と女性の活躍＞

- 両立支援制度の整備を進め、女性の活躍推進に早くから取り組んできた事業主であっても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていなかったり、長時間労働等の働き方に課題があるために、十分な効果が現れていないことがあります。このように、職場風土や長時間労働等の働き方に課題がある場合は、その是正に取り組むことが効果的です。

＜派遣労働者への対応＞

- 派遣労働者については、派遣元事業主が責任を持って、状況把握、課題分析、行動計画の策定等に取り組む必要があります。

他方、長時間労働の是正や職場風土改革に関する取組は、職場単位で行うことも重要であるため、派遣先事業主は、派遣労働者も含めた全ての労働者に対して取組を進めていきましょう。

また、長時間労働や職場風土に関する課題については、派遣元事業主は、派遣労働者の派遣先ごとに状況把握、課題分析を行い、必要な場合には、派遣先の人事労務担当者と話し合う等、取組を推進するよう働きかけるとともに、必要なフォローアップを行うことが重要です。

＜育成・登用＞

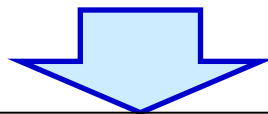
- 社内に女性管理職等のロールモデルがまだ育成されていない企業においては、外部から女性管理職等を登用することも考えられますが、男性労働者と同様に、自社で働く女性労働者を育成、登用していくことも重要です。



【状況把握・課題分析の結果】

ステップ1において、A社について状況把握と課題分析をした結果、次の表のような課題がわかり、取組内容を決めました。

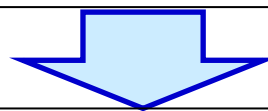
状況把握の必須項目	課題	取組内容
①採用した労働者に占める女性労働者の割合	女性技術職の応募者が少ない。 技術職に占める女性の割合が低い。	技術職の女性を増やす。
②男女の平均継続勤務年数の差異	10事業年度前及びその前後の事業年度に新卒で採用された労働者の男女別の継続雇用割合の女性が0人である。 男性の育児休業取得者が0人である	男女がともに両立支援制度を利用できるよう研修会を実施する。
③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間	長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっている	帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理を徹底する。
④管理職に占める女性労働者の割合	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。	意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と選抜した人材の集中的な育成をする。



【優先的に取り組むことを決定する】

人口減少社会により人材の確保が困難になると予想されるため、女性の技術職を増やし、育成する。

女性技術職の定着を考え、ノー残業デーの実績を上げる。



【行動計画の内容を決定する】（※数値目標は1つ以上）

技術職の女性を現員の2人から10人以上に増加させる。

これまで女性の配置のなかった現場事務所3か所以上に、新たに技術系の女性社員をそれぞれ1人以上配置する。

一般事業主行動計画の策定例

行動計画の策定例をご紹介します。自社の課題にあった計画を策定していきましょう。

策定例①

【女性の応募者が少なく、配置にも偏りがある会社】

株式会社A 行動計画

女性技術者を増やし、女性が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28年4月1日～平成30年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性の応募者がそもそも少なく、女性の技術者が少ない。
- (2) 女性のほとんどは事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性を現員の2人から10人以上に増加させる。

<取組内容>

- 平成28年 4月～ 技術系の女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットの内容を見直し、改定する。
- 平成28年 6月～ 大学・高専での学生向け説明会の実施をめざし内容を検討、平成28年度から毎年1回以上実施する。
- 平成28年 10月～ 技術系の学科卒業者で事務職に配置されている女性社員の技術職への転換の希望を把握する。
- 平成29年 2月～ 女子学生を対象とした現場見学会を年1回以上開催する。

目標2：これまで女性の配置のなかった現場事務所3か所以上に、新たに技術系の女性社員をそれぞれ1人以上配置する。

<取組内容>

- 平成28年 4月～ 現場長ヒアリング等により女性を配属する上での課題について把握し、解決策について検討する。
- 平成28年 6月～ 女性の体格に合わせた安全具を購入する。
- 平成29年 3月～ 配属可能な課室を決定、配属予定者に必要な研修を実施する。
- 平成29年 4月～ 配属を実施。以後毎月フォローアップ・ヒアリングを実施する。
- 平成29年 4月～ 技術系女性社員の交流会を開催する。

目標3：毎週1日ノー残業デーを設定して、実施率95%以上を目指す！

<取組内容>

- 平成28年 5月～ 各部署毎のノー残業デーの実施状況をまとめ、問題点の検討をする。
- 平成28年 7月～ ノー残業デーについて、管理職研修を実施し、社内広報紙による社員への周知を開始する（毎月）

女性の活躍の現状に関する情報公表

平成 年 月現在
管理職に占める女性の割合 : 〇%

策定例②

【管理職の女性割合が少ない会社】

株式会社 B 行動計画

女性が管理職として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28年4月1日 ～ 平成32年3月31日

2. 当社の課題

課題1：採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

課題3：女性が配属されている部署が男性と比較して限定されている。

3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：人事評価基準について見直しを図る。

- 平成28年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 平成30年 4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。
- 平成31年 4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- 平成28年 6月 ～ 研修プログラムの検討。
- 平成28年10月 ～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施。
- 平成29年 4月 ～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- 平成29年 7月 ～ 管理職育成キャリア研修の実施（10月、12月、翌年1月開催）。
- 平成29年 7月 ～ 併せて管理職を対象とした研修を実施。

取組3：これまで女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

- 平成28年 5月 ～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- 平成28年 8月 ～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析。
- 平成28年 11月 ～ 「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を活用し、営業部門等のロールモデルとなる女性社員によるメンター制度を社内で立ち上げ。
- 平成29年 1月 ～ 対象となる女性職員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施。
- 平成30年 4月 ～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。

取組4：ワーク・ライフ・バランス相談窓口を設置する。

- 平成28年 7月 ～ ワーク・ライフ・バランス相談窓口の接地
- 平成28年 9月 ～ 相談窓口だよりを作成し、社員へ周知。

策定した行動計画は社内周知を行い、外部へ公表することが必要です。

行動計画の社内周知について

行動計画に定めた目標の達成に向けて組織全体で取り組んでいくため、策定・変更した行動計画は、非正社員を含めた**全ての労働者に周知**しましょう。特に、策定・変更した行動計画は、組織トップ主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底しましょう。

【従業員への周知方法】

- ・事業所の見やすい場所への掲示
- ・書面を従業員へ配布すること
- ・電子メールを利用して従業員へ送付すること
- ・イントラネット（企業内ネットワーク）へ掲載すること
- ・その他の適切な方法



「その他の適切な方法の例」

事業所への備え付けによって労働者へ行動計画の周知を行う場合は、労働者に対し備え付けの場所が十分に周知されており、かつ、労働者にとって手に取りやすい場所（例えば、休憩室等）に備え付けるなど、労働者が容易に行動計画を随時確認できる方法が適当です。

【周知する時期】

行動計画を策定後、遅滞なく社内周知することが必要です。

行動計画の外部への公表について

策定・変更した行動計画は、求職者などが各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組などを知ることができるよう、また、事業主間で効果的な取組などを情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、**外部に公表**しましょう。

【公表の方法】

- ・厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載（詳細は、P.47を参照。）
- ・自社のホームページへの掲載
- ・その他の適切な方法

「その他の適切な方法の例」

日刊紙への掲載
自治体広報紙への掲載

【周知する時期】

行動計画を策定後、遅滞なく公表することが必要です。

行動計画を策定・変更したら、郵送、持参により[宮崎労働局（表紙参照）](#)に届け出ましょう。
平成28年1月から、一般事業主行動計画策定届の受付を開始します。
労働者数301人以上の企業は、平成28年4月1日に届出が義務となります。
届出には、以下の事項の記載が必要です。

<必要記載事項>

- ・一般事業主の氏名又は名称及び住所（法人の場合は、代表者の氏名）
- ・常時雇用する労働者の人数
- ・一般事業主行動計画を策定・変更した日
※変更した場合は、変更内容
- ・一般事業主行動計画の計画期間
- ・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
- ・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の労働者への周知の方法
- ・一般事業主行動計画の外部への公表方法
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する情報の公表の方法

- 一般事業主行動計画を策定・変更した旨の届出は、次ページの「一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）」以外の様式による届出であっても、上記の必要事項が記載されていれば、有効な届出となります。

※「一般事業主行動計画策定・変更届」及び「一般事業主行動計画策定・変更届 次世代法・女性活躍推進法 一体型」の様式については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ：目次下参照）に掲載しています。

- 一般事業主行動計画を策定・変更した旨は、当該一般事業主の住所（法人にあっては、主たる事務所の所在地）を管轄する労働局に届け出てください。

一般事業主行動計画策定届の記入例

ここでは、一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）の記入例を紹介します。
下記をご参照いただき、届出を行ってください。

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。

この届出を提出する日を記入してください。

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.3参照）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。

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局名と担当者の氏名を記入してください。

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） かぶしが いしゃ えい
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 A

（ふりがな） まるまる
（法人の場合）代表者の氏名 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る。）
 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）

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。

4 計画期間を記入してください。

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

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）記入してください。

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。）

分類
④

管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

（2）女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

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。	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）
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	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 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 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 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 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 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)	
⑤ 多様なキャリアコースに関する事項	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） 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 ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用 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 オ その他 ()	

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。

※女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進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、両方に基づく行動計画を一体的に策定、届出することができます。

（一体型の策定届の記入例は厚生労働省パンフレットp25～27参照。）

自社の女性の活躍に関する情報を公表することが必要です。

自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍しやすい企業にとっては、優秀な人材の確保や競争力の強化につながる事が期待できます。

1 情報公表の項目について

- 以下の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**選択してください。
- 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。

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）
	・ 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
	・ 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
	・ 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
	・ 管理職に占める女性労働者の割合
	・ 役員に占める女性の割合
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

【留意点】

- ・ （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ことが必要です。
ただし、雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね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）。
- ・ （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。

※ 少なくとも1つの項目については、次のページに示された公表方法（雇用管理区分の有無等）で公表する必要がありますが、2つ目以降の項目については、公表方法は任意で設定することが可能です。

◇ 計算方法はp49～54をご覧ください。

<女性の活躍に関する情報公表の例>

例1

労働者の一月当たりの平均残業時間

全体 10.2 時間

○総合・事務職	: 19.8 時間
○総合・技術職	: 17.2 時間
○一般・事務職	: 15.6 時間
○一般・技術職	: 12.5 時間
○パート	: 0.42 時間
○派遣社員	: 0.23 時間

(平成27年12月1日現在)

例2

1 採用した労働者に占める女性労働者の割合

平成28年4月現在

○総合・事務職	: 45%
○総合・営業職	: 24%
○一般職	: 93%
○パート	: 95%

2 労働者に占める女性労働者の割合

○正社員全体	: 35%
--------	-------

例3

(平成◎年◎月現在)

労働者に占める女性労働者の割合

○総合・事務職	: 52%
○総合・営業職	: 15%
○一般	: 89%
○パート	: 92%
○派遣社員	: 87%

例4

(平成◎年◎月現在)

女性の活躍の現状に関する情報公表

- 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

2 公表方法について

●項目を選択したら、その時点で得られる最新の数値（特段の事情がない限り、古くとも公表時点の前々年度の数値）について、時期を明記して公表してください。

●公表する際には、インターネットの利用などにより、求職者が容易に閲覧できるようにしましょう。

【公表の方法】

- ・厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載（詳細は、P.47を参照。）
- ・自社のホームページへの掲載 など

●また、求職者の企業選択により役立つように、行動計画と一体的に閲覧できるようにすることが望まれます（行動計画の例示はp36、37参照。）

3 公表の頻度について

情報公表の内容については、おおむね年1回以上更新し、いつの情報なのか分かるよう更新時点を明記してください。

ステップ4

行動計画の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検・評価**しましょう。（ステップ1へステップ）

計画期間の満了が近づいたら、同様の手順を経て次の行動計画を策定しましょう。

⑨－2 女性活躍加速化助成金を利用しましょう。

○数値目標の達成に向けた取組を実施したら、【加速化Aコース】の支給申請が可能です。

中小企業のみ 30万円

○数値目標を達成したら、【加速化Nコース】の支給申請が可能です。

すべての企業 30万円

★平成24年4月以降に、行動計画に準じた計画を策定し取組を行っていた場合の特例

平成24年4月1日以降に、行動計画に準じた計画を策定し取組を行っていたが、数値目標又は取組目標のいずれかが定められていなかった場合は、定められていなかった目標について、支給申請日までに新たに定め、労働者への周知等の要件を満たせば、以下の期間支給申請を受け付けます。

特例による支給申請期間：「一般事業主行動計画策定届出・変更届」の届出をした日の翌日から2カ月以内

Ⅲ 認定取得について

行動計画の策定・社内周知・公表・策定した旨の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受けることができます。

認定は、**行動計画の目標を達成していなくても**申請できます。

1 認定取得のメリット

- 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に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。
- 認定企業であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。

2 認定の段階

認定には、**実績に係る基準を満たす項目の個数に応じて3段階**があります。

1段階目 以下のいずれも満たすことが必要です。 (法施行前からの実績を含めることは可能)

- ・次ページの(1)に掲げる基準のうち**1つ又は2つの基準**を満たし、その実績値を**厚生労働省のウェブサイト(※)に毎年公表**していること。
- ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針(※)に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
- ・次ページの(2)に掲げる基準を全て満たすこと。

(※)厚生労働省のウェブサイトとは、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」P.47参照。以下同じ。

(※)「事業主行動計画策定指針」は厚生労働省作成パンフレットp 39参照。以下同じ。

2段階目 以下のいずれも満たすことが必要です。

- ・次ページの(1)に掲げる基準のうち**3つ又は4つの基準**を満たし、その実績を**厚生労働省のウェブサイト**に**毎年公表**していること。
- ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
- ・次ページの(2)に掲げる基準を全て満たすこと。

3段階目 以下のいずれも満たすことが必要です。

- ・次ページの(1)に掲げる基準の**全て**を満たし、その実績を**厚生労働省のウェブサイト**に**毎年公表**していること。
- ・次ページの(2)に掲げる基準を全て満たすこと。

認定基準の内容

認定を受けるためには、以下の（１）女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準及び（２）その他の基準を満たしていることが必要です。

(1) 女性の職業生活における活躍の状況に関する実績	
①採用 注2)	『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率(女性の応募者数÷女性の採用者数)」×0.8が、『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率(男性の応募者数÷男性の採用者数)」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る)
②継続就業	①「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る) 又は ②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者に限る)
③労働時間等の働き方 注2)	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること (計算方法は、P.51の状況把握項目を参照。P.51③のA・Cを除く)
④管理職比率	①管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること (※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法ホームページ:目次下参照)に掲載。) 又は ②『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること ※昇進に当たって、一定の勤続年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母(1つ下位の職階にある労働者総数)について、当該要件に該当する者に限定しても差支えない。注2)
⑤多様なキャリアコース 注2)	直近3事業年度に、以下のA～Dについて大企業は2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、中小企業は1項目以上の実績を有すること A) 女性の非正社員から正社員への転換(派遣労働者は雇入れの実績) B) 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C) 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D) おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

※正社員、非正社員の定義についてはP.8参照。「非正社員」には、派遣労働者を含む。

注)1 ①～③について、雇用管理区分ごとに算出する場合、属する労働者数が全労働者数のおおむね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をまとめて算出して差し支えありません。(ただし、雇用形態が異なる場合を除きます。)

注)2 1年間の期間についての数値を算出する必要がある。

(2) その他の基準

- 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

女性の活躍推進企業データベース（平成28年2月スタート予定）

行動計画の外部への公表や自社の女性の活躍に関する情報を公表する際、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご活用ください。

＜女性の活躍・両立支援総合サイト＞



「女性の活躍・両立支援総合サイト」では、

- 業界内・地域内での**自社の位置付け**を知ることができます。
- 自社の**取組**を学生や一般の方々に**アピール**できます。

是非この機会にご活用ください！

<http://www.positivelyouritsu.jp/index.html>

女性の活躍推進企業データベースのイメージ

【一覽画面（業種別等）】

		〇〇業																							
企業名	企業認定	採用した労働者に占める女性の割合【定義1】	採用における男女別の競争倍率【定義2】		労働者に占める女性労働者の割合	(1)男女別の平均継続勤務年数【定義3】又は(2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合【定義4】			男女別の育児休業取得率【定義5】		一月当たりの労働者の平均残業時間【定義6】		年次有給休暇取得率【定義7】	係長級に占める女性の割合【定義8】	管理職に占める女性の割合【定義9】	役員に占める女性の割合【定義10】	男女別の職種又は雇用形態の転換実績【定義11】			男女別の再雇用又は中途採用の実績【定義12】					
		女性 (注)	男性	女性 (注)	女性 (注)	(1)/(2)	男性	女性 (注)	男性	女性 (注)	平均残業時間	取組有無	(注)	有給休暇取得率 (注)	比率/人数 (注)	比率/人数 (注)	比率/人数 (注)	転換内容	男性	女性 (注)	再雇用/中途採用	男性	女性 (注)		
A社	社名をクリックすると、各社の詳細画面が見られます。 	90%	5倍	10倍	10%	(1)	20年	10年	10%	98%	30時間	有	35%	30%	20%	10%	一般職一総合職	1人	1人	再雇用	1人	1人			
B社		35%	4倍	5倍	25%	(2)	70%	50%	1%	90%	28時間	有	10%	50%	30%	20%	パートー正社員	2人	2人	中途採用	2人	2人			
C社			45%	12倍	15倍	40%	(1)	19年	11年	20%	100%	15時間	有	60%	20人	4人	0人	パートー正社員	1人	1人	中途採用	1人	1人		
D社			48%	5倍	8倍	45%	(2)	15年	8年	2%	93%	20時間	無	40%	10人	2人	0人	その他	1人	1人	※1	再雇用	1人	1人	
E社			55%	10倍	18倍	48%	(1)	75%	60%	30%	100%	18時間	有	55%	40%	30%	10%	パートー正社員	1人	1人	中途採用	1人	1人		
F社		40%	※1	8倍	12倍	※2	30%	※1	(2)	60%	40%	3%	95%	25時間	有	20%	20%	5%	0%	一般職一地域限定職	2人	2人	中途採用	2人	2人

※データベースは平成28年2月下旬頃に開設予定です。

- 行動計画の外部への公表（P.38）及び女性の活躍に関する情報公表（P.42）の掲載先として、このデータベースを是非ご活用ください。

※情報公表の項目の他にも、自社の取組を自由に記載することができます。

※先行する他社の取組を検索、閲覧し、自社の行動計画を策定するヒントとすることもできます。

- **認定取得時の実績や取組状況は、このデータベースで公表してください（P.45参照）。また、認定取得後の実績等についても、このデータベースで公表する必要があります。**

Q1

状況把握について、雇用管理区分ごととされている項目については、全ての雇用管理区分ごとに把握しなければならないのでしょうか。

A1

状況把握の必須項目で雇用管理区分ごととされている項目については、全ての雇用管理区分について把握しなければなりません。

状況把握の任意項目については、把握するか否かも含めて任意であることから、雇用管理区分ごとに把握すべきとされた項目を全ての雇用管理区分ごとに把握していない場合であっても、法に基づく状況把握をしたこととはなりません。法律上違反となるものではありません。このため、派遣労働者も含め、どの雇用管理区分までを把握するか、どの雇用管理区分をまとめて把握するかなどは、各事業主の実情に応じて判断いただいても法律上違反とはなりません。

Q2

行動計画を策定し、実施している期間中に、常時雇用する労働者数が300人以下となった場合は、どうすればいいですか。

A2

300人以下となった時点で、女性活躍推進法第8条に基づく届出等は努力義務となりますが、引き続き取組を進めることが望まれます。

Q3

既に女性が活躍している場合や女性がほとんどいない場合でも行動計画を策定する必要があるのでしょうか。

A3

常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主においては、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。

● 其他のご質問については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ：目次下参照）に掲載していますので、ご参照ください。

状況把握項目 & 情報公表項目一覧表 (ステップ1, 4関連)

状況把握項目と情報公表項目について、計算上の注意事項を記載しています。

【全体の注意事項】

※「雇用管理区分」・・・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う。

(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)

(派) = 派遣先においては派遣労働者も含めて把握

※割合については最後に×100をする。

※「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(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」以外の者をさす。

* 状況把握項目のうち、①、②は全ての雇用管理区分について、把握する必要がある。それ以外については、把握するか否かも含めて任意であることから、事業主の実情に応じて判断することができる。

【情報公表項目の注意事項】

※情報公表項目については、雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね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をまとめて算出して差し支えないこと(雇用形態が異なる場合を除く。)

女性活躍 に向けた 課題	状況把握項目 * 太字下線は必ず 把握すべき項目	情報公表項目
女性活躍 に向けた 課題 1 採用	①採用した労働者に占める女性労働者の割合(雇用管理区分毎に把握)	・採用した労働者に占める女性労働者の割合(雇用管理区分毎に公表)
	※直近の事業年度の女性の採用者数(中途採用含む)÷直近の事業年度の採用者の総数(中途採用含む)	※直近の事業年度の女性の採用者数(中途採用含む)÷直近の事業年度の採用者の総数(中途採用含む)
	※状況把握の項目としては、把握が難しい雇用管理区分について「労働者に占める女性労働者の割合」で代替可	※状況把握の項目としては、把握が難しい雇用管理区分について「労働者に占める女性労働者の割合」で代替可
	⑤男女別の採用における競争倍率(雇用管理区分毎に把握)	・男女別の採用における競争倍率(雇用管理区分毎に公表)
	(女性(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))÷(女性(男性)採用者数(内定者を含むことも可))	(女性(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))÷(女性(男性)採用者数(内定者を含むことも可))
	※中途採用も含めることが望ましい。 ※採用選考とは、具体的には筆記試験、面接等により応募者から採用者を絞りこむことをいう。	※中途採用を含む。
	⑥労働者に占める女性労働者の割合(雇用管理区分毎に把握)(派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握)	・労働者に占める女性労働者の割合(雇用管理区分毎に公表)(派遣先事業主においては派遣労働者も含めて公表)

状況把握項目 & 情報公表項目一覧表 (ステップ1, 4関連)

女性活躍 に向けた 課題	状況把握項目 * 太字下線は必ず 把握すべき項目	情報公表項目
(2) 配置・ 育成・ 教育 訓練	⑦男女別の配置の状況 (雇用管理区分毎に把握)	
	⑧男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (雇用管理区分毎に把握)	
	例えば、管理職の養成に向けた選抜研修など将来の育成を目的とした教育訓練の男女別の受講率など	
	⑨管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識 (雇用管理区分毎に把握)(派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)	
	「配置・育成・評価・昇進に関する事項」の意識調査の内容として、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	
	「職場風土に関する事項」の意識調査の内容として、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(※派遣労働者を含めて把握することが効果的)	

状況把握項目 & 情報公表項目一覧表 (ステップ1, 4関連)

女性活躍に向けた課題	状況把握項目 * 太字下線は必ず把握すべき項目	情報公表項目
(3) 継続就業	②男女の平均継続勤務年数の差異(雇用管理区分毎に把握) ※期間の定めのない労働契約を締結している労働者＋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	・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
	⑩10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(雇用管理区分毎に把握) $(9 \sim 11 \text{ 事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数}) \div (9 \sim 11 \text{ 事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数})$ ※新規学卒採用者等が対象。なお、新規学卒採用者等には、既卒者であって新規学卒者と同じ採用枠で採用した者をいう。	・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 $(9 \sim 11 \text{ 事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数}) \div (9 \sim 11 \text{ 事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数})$ ※新規学卒採用者が対象
	⑪男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(雇用管理区分毎に把握) ・女性の育児休業取得率: $(\text{女性労働者のうち育児休業をした数}) \div (\text{女性労働者のうち出産した数})$ ・男性の育児休業取得率: $(\text{男性労働者のうち育児休業をした数}) \div (\text{男性労働者のうち配偶者が出産した数})$ ・育児休業の平均取得期間: $(\text{直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者の育児休業の取得期間の合計}) \div (\text{直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者数})$	・男女別の育児休業取得率(雇用管理区分毎に公表) ・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」 $\div$ 「女性労働者のうち出産した数」 ・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」 $\div$ 「男性労働者のうち配偶者が出産した数」 ・複数年度に渡って育児休業を取得する者がいる場合には、取得した期間のいずれかの年度の分子に含める(複数年度カウントはしない)。 例) 2014年3月から2015年3月まで育児休業を取得した者 ⇒ 2013年度の取得率か、2014年度の取得率のいずれかに含める。
	⑫男女別の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(雇用管理区分毎に把握) 例えば、直近の事業年度における社内の両立支援制度(短時間勤務制度、所定外労働の免除等)を利用した男女別の労働者数など ※社内独自の制度も含む	
	⑬男女別の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	

状況把握項目 & 情報公表項目一覧表 (ステップ1, 4関連)

女性活躍に向けた課題	* 太字下線は必ず 把握すべき項目 状況把握項目	情報公表項目
(4)働き方改革	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法定時間外労働+法定休日労働(労基法第36条)の総時間数の合計)÷(対象労働者数) これにより難しい場合は、各月の労働者の総労働時間から各月の法定労働時間を引いた時間数で代替可=[(各月の対象労働者の総労働時間数の合計)－(各月の法定労働時間=40×各月の日数÷7×対象労働者数)]÷(対象労働者数) ※A事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労基法第38条の2)、管理監督者等(労基法第41条)は除く。 ※B パートタイム労働者(パートタイム労働法第2条の短時間労働者)は、それ以外の労働者とは区分して把握する。 ※C 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5)は、それ以外の労働者とは区分して把握する。(把握の方法は⑮参照。)	・労働者の一月当たりの平均残業時間 (1年間の対象労働者の法定時間外労働+法定休日労働の総時間数の合計)÷12(ヶ月)÷(対象労働者数) ※これにより難しい場合は =(1年間の対象労働者の総労働時間数の合計)－(1年間の法定労働時間=40×1年間の日数÷7×対象労働者数)]÷12(ヶ月)÷(対象労働者数) ※対象労働者:左記の※A・B・Cを除く
	⑭労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況(雇用管理区分毎に把握)(派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握) (各月の対象労働者の法定時間外労働+法定休日労働(労基法第36条)の総時間数の合計)÷(対象労働者数) これにより難しい場合は、各月の労働者の総労働時間から各月の法定労働時間を引いた時間数で代替可=[(各月の対象労働者の総労働時間数の合計)－(各月の法定労働時間=40×各月の日数÷7×対象労働者数)]÷(対象労働者数) ※A事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労基法第38条の2)、管理監督者等(労基法第41条)は除く。 ※B パートタイム労働者(パートタイム労働法第2条の短時間労働者)は、それ以外の労働者とは区分して把握する。 ※C 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5)は、それ以外の労働者とは区分して把握する。(把握の方法は⑮参照。) ※総労働時間の算出に当たっては、実労働時間に加え、有給休暇や欠勤等の労務提供がなかった時間については所定労働時間分働いたものと見なし、時間数を算出する。	・労働者の<u>一月当たり</u>の平均残業時間(雇用管理区分毎に公表)(派遣先事業主においては派遣労働者も含めて公表) (1年間の対象労働者の法定時間外労働+法定休日労働の総時間数の合計)÷12(ヶ月)÷(対象労働者数) ※これにより難しい場合は =(1年間の対象労働者の総労働時間数の合計)－(1年間の法定労働時間=40×1年間の日数÷7×対象労働者数)]÷12(ヶ月)÷(対象労働者数) ※対象労働者:左記の※A・B・Cを除く ※年間平均の1ヵ月当たりの労働時間の平均残業時間数
	⑮管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 管理職の労働時間については、通常、事業主において実労働時間を管理しているものではないことから、例えば、 ・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 などにより、勤務の状況を把握	
	⑯有給休暇取得率(雇用管理区分毎に把握)	・有給休暇取得率 ※法定の日数よりも上乗せして有給休暇を付与している場合は、その休暇日数は算出の対象には含まない。 ※法定の日数を基準日より前に付与している場合は算出の対象に含める。

状況把握項目 & 情報公表項目一覧表 (ステップ1, 4関連)

女性活躍に向けた課題	状況把握項目 * 太字下線は必ず把握すべき項目	情報公表項目
(5) 評価・登用	④管理職に占める女性労働者の割合 女性の管理職数÷管理職数×100% ⑬「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にあたる労働者の合計 ※「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、その組織2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)のものの長 ・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)	・管理職に占める女性労働者の割合 女性の管理職数÷管理職数×100% ⑬「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にあたる労働者の合計 ※「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、その組織2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)のものの長 ・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)
	⑦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 「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にあたる労働者の合計 ※「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、その組織2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)のものの長 ・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) ※「役員」とは、会社法上の役員(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、理事など、呼称は問わない) ※「係長級」とは、「課長級」より下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれている者又は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 ※営業所では管理職だが、本社に異動すれば係長といった場合は、営業所で管理職に就いているのであれば、当該役職についている間は管理職にカウントする。	・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ※「係長級」とは、「課長級」より下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれている者又は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 ・役員に占める女性の割合 ※「役員」とは、会社法上の役員(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、理事など、呼称は問わない)
	⑩男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 (事業年度開始の日の職階から1つ上位の職階(例:係長級から課長級)に昇進した女性(男性)労働者の数)÷(事業年度開始の日の1つ下位の職階(例:係長級)の女性(男性)労働者の数) ※昇進に当たって、一定の勤続年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母(1つ下位の職階にある労働者数)について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。 ※事業年度の開始の日にのみ昇進が行われる場合、当該日に元の職階(例:係長級)から1つ上の職階(例:課長級)への昇進が行われたとし、事業年度の開始の日に課長級に昇進した者を、当該事業年度開始の日に係長にいたものとしてカウントする。 (例)4月1日に係長級(昇進しなかった者)10名 4月1日に係長級から課長級になった者(昇進した者)2名 の場合の昇進割合は、2/(10+2)=2/12とする。	
	⑨男女の人事評価の結果における差異(雇用管理区分毎に把握) 例えば、対象事業年度における人事評価結果について、 ・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などにより人事評価の結果における男女の差異を把握 ※具体的には、5段階評価の場合には、評価ごとに5から1までのスコアに置き換え、男女別にスコアの平均値を計算し、人事評価の結果における男女の差異を把握するなど	

状況把握項目 & 情報公表項目一覧表 (ステップ1, 4 関連)

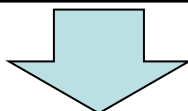
女性活躍 に向けた 課題	状況把握項目 * 太字下線は必ず 把握すべき項目	情報公表項目
(6)職場 風土・性 別役割分 担意識	㊸セクシュアルハラスメントに関する各種相談窓口への相談状況 (雇用管理区分毎に把握)(派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握)	
(7)再 チャ アレ コン ジ ス (多 様 な キ ャ リ	㊸男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (雇用管理区分毎に把握)(派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握：雇入れの実績)	・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (雇用管理区分毎に公表)(派遣先事業主においては派遣労働者も含めて公表：雇入れの実績)
	㊸男女別の再雇用又は中途採用の実績 (雇用管理区分毎に把握) 男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く。)又は中途採用(新規卒採用者・定年後の者の雇入れを除く。)の実績 ※中途採用の範囲は、パートタイム労働法上の「通常の労働者」を把握の対象とすることが適切と考えられる。	・男女別の再雇用又は中途採用の実績 ※再雇用の対象者：再雇用(定年後の再雇用を除く。)の対象者を、パートタイム労働法上の「通常の労働者」として雇い入れる場合に限る。 ※中途採用の対象者：中途採用の対象者(新規卒採用者・定年後の者の雇入れを除く。)を、おおむね30歳以上の者をパートタイム労働法上の「通常の労働者」として雇い入れる場合に限る。
	㊸男女別の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	
	㊸男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況 (雇用管理区分毎に把握) 「非正社員」の定義については、p8参照。	
	㊸男女の賃金の差異 (雇用管理区分毎に把握) 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全てのもの(労基法第11条)が対象。 ※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年など)の社員について、男女別に平均賃金を計算することなどにより、男女の賃金の差異を把握。 女性の平均賃金÷男性の平均賃金×100%	
取組の結 果を図る ための指 標		

状況把握と課題分析から行動計画策定までの流れ

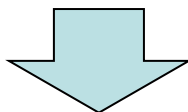
会社名

【状況把握・課題分析の結果】

状況把握の必須項目	課題	取組内容
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		
④管理職に占める女性労働者の割合		



優先的に取り組むことを決定する



行動計画の内容を決定する（※数値目標は1つ以上）

会社名

行動計画

(目的)

1 計画期間
平成 年 月 ~ 平成 年 月

2 当社の課題

3 目標の取組内容・実施時期

数値目標

取組内容

平成 年 月

平成 年 月

女性の活躍の現状に関する情報公表

平成 年 月現在

1 採用した労働者に占める女性労働者の割合(*雇用管理区分毎)

2 労働者に占める女性労働者の割合

○正社員全体 %