

新潟県の労働事情 第3号

平成29年5月30日（火）

【照会先】

新潟労働局 雇用均等・環境室

雇用環境改善・均等推進監理官 宇尾野秀明

室長補佐 八子 理子

電話 025-288-3511

【「女性活躍推進法」施行後1年のまとめ】



## 「一般事業主行動計画」の届出状況、内容について

～計画期間は5年から10年が最多、取組は「配置・育成・教育訓練／

評価・登用に関する事項」が最多～

新潟労働局（局長 ゆずりは しんいち 榎葉伸一）では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（「女性活躍推進法」）（平成28年4月1日施行）が施行後1年を経過することから、昨年度の一般事業主行動計画の届出状況、策定届の内容を取りまとめました。

### 1 集計結果の概要（詳細は別添1のとおり）

【届出率】 従業員301人以上の義務企業 261社（100%）

従業員300人以下の努力義務企業 22社

【計画期間】 5年から10年の長期の計画期間を設定している企業が多い（47.5%）。

#### 【行動計画における目標の設定状況】

●行動計画の目標は全業種を通じ1項目のみの設定（66.1%）が多くなっているが、「建設業」のみ1項目に次いで2項目、3項目と複数の項目を設定している企業が多くなっている。

#### 【達成しようとする目標の設定状況】

●全体では「④配置・育成・教育訓練／評価・登用に関する事項」を目標として設定している企業割合が多くなっている。

●女性の割合が少ない「建設業」「運輸業等」では「①採用に関する事項」が最も多い。

●女性の割合の多い「医療・福祉」では、上記④に加え、「②継続就業・職場風土に関する事項」を目標に設定している企業が多い。

●「③長時間労働の是正に関する事項」を目標に設定する割合は全業種で11.8%とほかの目標設定割合と比べて低い状況。

#### 【目標別具体的取組内容】

●全業種において最も多い具体的取組内容としては「①採用に関する事項」では「イ 求職者に向けた積極的広報」（84件）が最も多く、「④配置・育成・教育訓練／評価・登用に関する事項」では「ア 女性労働者の配置拡大、多様な職務経験の付与」（82件）、「カ その他、管理職に向けた研修の実施」（77件）が多くなっている。

## 2 基準適合一般事業主「えるぼし」認定企業(資料2)



第2段階

1社 社会福祉法人 愛宕福祉会  
(新潟市)

新潟労働局としては、こうした企業の計画策定状況を踏まえ、「女性の活躍推進」「働き方改革推進」を一体的に推進し、女性が活躍できる職場環境の整備に向けた機運の醸成を図るとともに、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業に対する「えるぼし」認定の取得促進、「女性活躍加速化助成金」等各種助成金(資料3)の活用により届出の少ない従業員300人以下の努力義務企業に対しても女性活躍推進を促すこととしている。

### <リンク資料>

- 1 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届届出状況(平成29年3月末)
- 2 女性活躍推進法一般事業主行動計画策定・変更届(様式第1号)
- 3 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定を取得しましょう!(パンフレット)
- 4 中小企業等両立支援等助成金

### 女性活躍推進法等とは

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法律で、雇用しているまたは雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされ、具体的には以下の内容が規定されています。

●常時使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、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めたすべての労働者への周知及び外部への公表
- 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情報の公表

が義務付けられています。

●常時雇用する労働者の数が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。