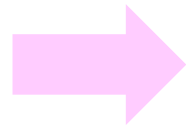


改正女性活躍推進法 対応のための ステップアップセミナー（連続5回）

ZOOM申込み



第
1回

7/16（金）
14:00～（約45分）

•改正女性活躍推進法の概要

（内容予定）

女性活躍推進法とはどのような法律か、義務企業は何をしないといけないか等、法の概略を説明します。



第
2回

7/28（水）
14:00～（約45分）

•基礎項目の算出と分析等について①

（内容予定）

行動計画策定のために必要となる、自社の状況把握の方法を説明します。



第
3回

8/5（木）
14:00～（約45分）

•基礎項目の算出と分析等について②

（内容予定）

自社の状況把握の方法（続き）と、分析結果をどのように行動計画に反映させるかを説明します。



第
4回

9/2（木）
14:00～（約45分）

•行動計画の策定・届出について

（内容予定）

行動計画を策定し、届け出るに当たっての手続き等について説明します。



第
5回

9/8（水）
14:00～（約45分）

•えるぼし認定等について

（内容予定）

番外編。女性活躍推進法に基づく認定制度についてご紹介します。



女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）について

▶ 女性活躍推進法とは

女性活躍推進法は、女性が職業生活において、その希望に応じ、十分に能力を発揮、活躍できる環境を整備することを目的として定められた法律です（平成28年4月1日施行、令和8年3月31日までの時限立法）。

▶ 法制定・改正の背景

【女性労働者の状況】

- 就業を希望しているものの、育児・介護等を理由に働いていない女性は約240万人
- 第1子出産を機に約5割の女性が離職
- 離職後の再就職は非正規が多く、女性雇用者における非正規率は6割近い（56.0%）
- 管理的職業従事者における女性割合は約15%（令和元年）と、欧米やアジア諸国と比較し低い状況



【社会背景】

- 急速な人口減少による労働力不足
- ニーズの多様化・グローバル化等に対応するには企業等における人材の多様性確保が不可欠
- 新たな価値の創造、リスク管理等への適応能力を高める必要

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）について

▶ 令和4年4月1日以降、常時雇用する労働者数が101～300人である企業に求められること

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析（算出すべき数値が定められている）
- ② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画（一般事業主行動計画）の策定（数値目標必須）
- ③ 行動計画の社内周知、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
- ⑤ 女性の活躍に関する状況の情報の公表（概ね年1回更新）

★「常時雇用する労働者」とは…

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も含まれます。

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 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もの

女性活躍推進法に基づき必要な対応の流れ (101~300人規模企業)

<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

○ 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。

○ 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。

START

【基礎項目】

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)
- ②男女の平均継続勤務年数の差異 (区)
- 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

※ (区) の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※必ず把握すべき項目は上記の4つですが、状況に応じ把握いただく項目が他に20項目あります。

<ステップ2> 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

○ 行動計画の策定

自社の課題に基づいた**目標を設定**し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめていきましょう。

※目標は1つ以上数値で定める必要があります。

○ 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。

【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。
- 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割合を○%以上にする。 など

<ステップ3> 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

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。

女性の活躍に関する情報公表 (101~300人規模企業は1項目)

自社の女性の活躍に関する情報を、求職者が簡単に閲覧できるように**公表**しましょう。※いつの情報なのか、時点を明らかにしてください。

<ステップ4> 取組の実施、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。

次回の情報公表

情報公表は毎年更新
しましょう。

ここまでを
令和4年4月1日まで
に行ってください。

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の点検・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映**させ、計画 (Plan)、実行 (Do)、評価 (Check)、改善 (Action) のサイクル (PDCAサイクル) を確立させましょう！

【女性の応募者が少なく、配置にも偏りがある会社の例】

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 令和4年4月1日～令和7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>

- 令和4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。
- 令和4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。
- 令和4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。
- 令和5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>

- 令和4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。
- 令和4年 6月～ 女性の体格に合わせた安全具を購入する。
- 令和5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。
- 令和5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。
- 令和5年 4月～ 技術系女性社員の交流会を開催する。

【行動計画に盛り込むべき事項】

a)計画期間 b)数値目標 c)取組内容 d)取組の実施時期

【目標設定について】

- 目標は、1つ以上数値で定める必要があります。
- 数値目標は、実数、割合、倍数など数値を用いるものであればいずれでもよいですが、計画期間内に達成を目指すものとして、実情に見合った水準にしましょう。

【行動計画を策定したら】

- 社内周知を行いましょう。
(周知方法) 事業所の見やすい場所への掲示・書面での配布・電子メールでの送付・イントラネットへの掲載 など
- 外部に公表しましょう。
(公表方法) 厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載・自社のホームページへの掲載 など

【滋賀労働局への届出】

- 行動計画を策定・変更したら、滋賀労働局雇用均等室へ届け出てください。届出には、以下の事項の記載が必要です。
 - ・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
- ※届出には「一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）」を使用いただくこともできます。

「基礎項目」について

▶ 必ず算出いただくデータ（基礎項目）は4つあります

【基礎項目】

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ②男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 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

▶ なぜこの4つなのか？

女性の 採用割合 が少ない

第1子出産前後の
女性の継続就業が困難

【女性労働者の状況】

- 就業を希望しているものの、育児・介護等を理由に働いていない女性は約240万人
- 第1子出産を機に約5割の女性が離職
- 離職後の再就職は非正規が多く、女性雇用者における非正規率は6割近い（56.0%）
- 管理的職業従事者における女性割合は約15%（令和元年）と、欧米やアジア諸国と比較し低い状況

男女を通じた 長時間労働 の状況があり
仕事と家庭の両立を妨げている

管理職 に占める
女性比率が低い

「雇用管理区分」について

▶ 雇用管理区分とは

【基礎項目】

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)
- ②男女の平均継続勤務年数の差異 (区)
- 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

※ (区) の表示のある項目については、**雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要**です。

※必ず把握すべき項目は上記の4つですが、状況に応じ把握いただく項目が他に20項目あります。

【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です。

雇用管理区分が同一か否かの判断に当たっては、従事する職務の内容、人事異動（転勤、昇進・昇格を含む）の幅や頻度において、他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断します。

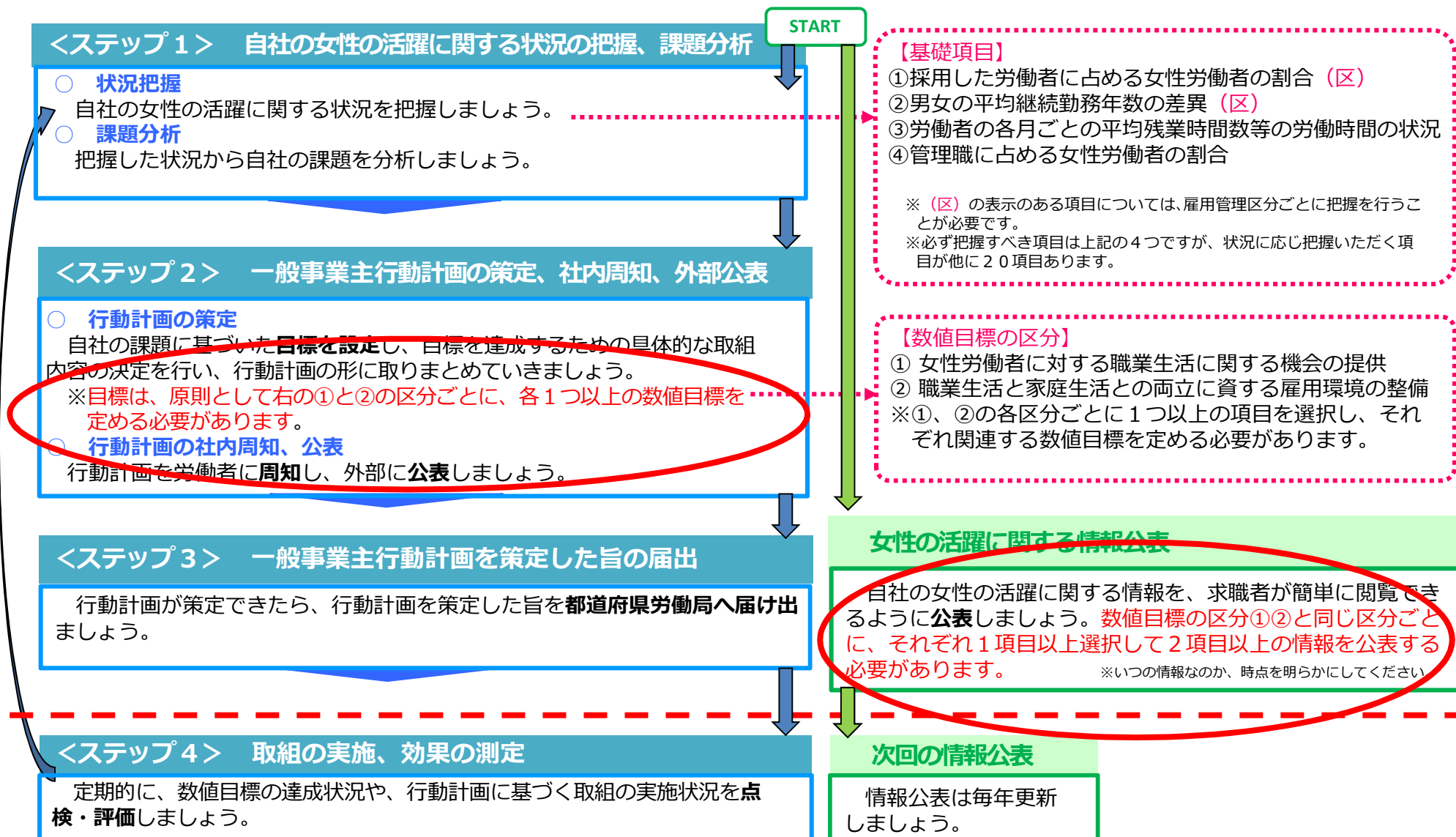
【雇用管理区分の例】

「総合職、一般職」

「事務職、技術職、専門職、現業職」

「正社員、契約社員、パートタイム労働者」 など

【参考1】女性活躍推進法に基づき必要な対応の流れ（301人以上規模企業）



【参考2】数値目標の区分

▶ 常時雇用する労働者301人以上の事業主は、令和2年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
◆ 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) ◆ 配置・育成・教育訓練 - 男女別の配置の状況(区) - 男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) - 管理職及び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(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) ◆ 評価・登用 - 管理職に占める女性労働者の割合 - 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 - 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 - 男女の人事評価の結果における差異(区) ◆ 職場風土・性別役割分担意識 - 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) ◆ 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の実績(区)(派:雇入れの実績) - 男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) - 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 - 非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) ◆ 取組の結果を図るための指標 - 男女の賃金の差異(区)	◆ 継続就業・働き方改革 - 男女の平均継続勤務年数の差異(区) 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(区) - 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) - 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) - 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 - 労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況 - 労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派) - 有給休暇取得率(区) (注) - これらの項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目(必ず把握すべき項目)です。 「(区)」の表示のある項目については、状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。 「(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、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

【参考3】女性の活躍推進に関する情報公表の区分

▶ 常時雇用する労働者301人以上の事業主は、令和2年6月1日以降、女性の活躍推進に関する情報公表についても、以下の①と②の区分ごとにそれぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表する必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
・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) ・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 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績	・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 ・雇用管理区分ごとの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 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

(注)

- 「(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。
- 「(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です。

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。

○女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要

○労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

基礎項目の算出と分析等について①

【基礎項目】

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)
- ②男女の平均継続勤務年数の差異 (区)
- 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

※ (区) の表示のある項目については、**雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。**

※必ず把握すべき項目は上記の4つですが、状況に応じ把握いただく項目が他に20項目あります。

▶ 貴社ではどのような雇用管理区分がありますか？

◆雇用管理区分の例

正社員					非正規	
総合職	一般職	専門職			フルタイム	パートタイム
営業職	事務職	技術職	技能職		無期契約	有期契約
医療職	看護職	介護職	コメディカル	事務職		

※あくまでも例であり、必ずこのように分けなければならないということではありません。

明らかに異なる雇用管理がなされる区分は、別区分として下さい。

女性活躍推進法全般について知りたい

厚生労働省HP 女性活躍推進法特集ページ

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

- ★女性活躍推進法及び施行通達、Q A等を掲載しています。法や認定制度（えるぼし・プラチナえるぼし）の詳しい資料もこちらから入手できます。
- ★このページに掲載されている「**中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム**」を、状況把握・分析にぜひご活用下さい。



一般事業主行動計画や女性の活躍に関する情報公表ができる

厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

- ★女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や女性の活躍に関する情報公表が可能です。他企業の行動計画も参照できます。また、行動計画策定のためのデータ分析のためのツール（行動計画策定支援ツール）も掲載しています。



行動計画策定に当たりデータ分析をしたい

厚生労働省 行動計画策定支援ツール

http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/plan_tool/

- ★女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定に当たり、データ分析を行うためのマニュアルとエクセルシートを掲載しています。



女性活躍推進に取り組むに当たり、専門家のサポートを受けたい

厚生労働省委託事業 中小企業のための女性活躍推進事業

<https://joseikatsuyaku.com/>

- ★一般事業主行動計画を策定するに当たり、専門家による支援を無料で受けることができます。（※300人以下の企業が対象です）。

