

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いたします。



【再掲】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)

START

<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。

【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！

【再掲】「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（）
- 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

▶ 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

▶ いつのデータを元に算出するか

- 1) 原則、計画策定を行う事業年度の直近の事業年度における状況を把握します。
- 2) 但し、策定時に、前の事業年度の数値を把握することが困難な項目については、前々事業年度の数値を用いることができます。
- 3) さらに、「直近の事業年度」以後の最新の数値を用いる場合、期間が事業年度と合致していなくても差し支えありません。

(※直近の事業年度 = 前の事業年度 又は 前々事業年度)

【例】

- 1) 事業年度が7月1日～翌年6月30日である企業が、令和4年4月1日からの行動計画を策定する場合
→ 前の事業年度である、令和2年7月1日～令和3年6月30日の状況を把握
- 2) 事業年度が4月1日～翌年3月31日である企業が、令和4年4月1日からの行動計画を策定する場合
→ 原則は、前の事業年度である、令和3年4月1日～令和4年3月31日の状況を把握
前の事業年度の数値を把握することが困難な項目は、
前々事業年度である、令和2年4月1日～令和3年3月31日を、
「直近の事業年度」として状況を把握することで可
- 3) 2) の場合、「直近の事業年度」以降であれば、
例えば令和3年1月1日～令和3年12月31日の状況を把握することも可

採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)

【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 (%)

【手順例】

- 1) 雇用管理区分を設定
- 2) 直近の事業年度を設定
- 3) 雇用管理区分ごとに、直近事業年度の採用者数 (うち女性の数) を確認し、女性比率を算出

【ポイント】

- 把握が難しい雇用管理区分がある場合はどうするか？

例えば…

直近の事業年度には、男女とも採用実績が無い雇用管理区分がある

パート労働者等、事業所単位で雇用管理をしており本社では全容を把握できない雇用管理区分がある 等

→ 当該雇用管理区分における「労働者に占める女性労働者の割合」で代替して差し支えありません。

男女の平均継続勤務年数の差異 (区)

【算出の対象となる労働者】

- ・期間の定めのない労働契約を締結している労働者
- ・労働契約期間が通算5年を超える労働者

【手順例】

- 1) 雇用管理区分を設定
- 2) 雇用管理区分ごとに、算出対象となる上記労働者を選出（男女別に）
- 3) 雇用管理区分ごとに、男女別に平均勤続年数を算出
※直近事業年度における任意の時点で算出して下さい。
また、直近事業年度以降の数値を用いても差し支えありません。

【ポイント】

- 「労働契約期間が通算5年を超える労働者」 = 労働契約法に基づく無期転換申込権が発生している労働者。
但し、無期転換ルールの特例の対象となり、無期転換申込権が発生していない労働者は対象から除いて可。
 - ・高度専門職（都道府県労働局長の認定必要）…10年以上であれば無期転換申込権発生
 - ・継続雇用高齢者（都道府県労働局長の認定必要）
 - ・大学等及び研究開発法人の研究者、教員等（限定的）…無期転換申込権発生までの期間が10年

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

【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」

【手順例】

- 1) 直近事業年度における、各月ごとの対象労働者（※）を選出
- 2) 上記計算方法により算出

【※対象労働者の考え方】

- ①非正規労働者も含めた全労働者が対象となります。高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者（労働基準法第41条の2第1項）については、健康管理時間の状況を把握します。
- 以下の労働者については、他の労働者と区分して把握下さい。
 - ・短時間労働者（パートタイム・有期雇用労働法第2条）
 - ・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第1項）
 - ・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第1項）
 - ・企画裁量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第1項）
 - ・管理監督者等（労働基準法第41条）

（労働時間、健康管理時間の状況については、タイムカードやPCのログオン・ログオフの記録等、客観的な方法で把握）
- ②各月とも、その月の初日から末日まで従事した労働者をカウント下さい。
（月の途中で雇入れ・辞職した等、月を通して従事していない労働者は含まない）

管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】

$$\text{「女性の管理職数」} \div \text{「管理職数」} \times 100 (\%)$$

【手順例】

- 1) 直近事業年度の任意の時点における、管理職（※）の数（男女別）を確認
- 2) 上記計算方法により算出

【※管理職とは】

- 労働基準法第41条の管理監督者とは異なる考え方です。
- 女性活躍推進法における「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を言います。
- 「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者です。
 - ・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）
- 一般的に「課長代理」「課長補佐」と呼ばれている者は「課長級に相当する者」とは見なされません。
- 「役員」とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）並びに職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者を指します（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）。

基礎項目が算出できたら

▶ 何をもって「課題がある」と捉えるか

【参考】厚生労働省作成「行動計画策定支援ツール」、「中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム」では、基礎項目の各数値について、以下の目安で「課題がある」としています。

	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	労働時間の状況	管理職に占める 女性労働者の割合
目安の値	20%未満	70%未満	45時間超	20%未満

【参考】以下の数値については、えるぼし認定基準に関連して、毎年7月1日に産業別の平均値が公表されています。

- ・産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値
- ・産業ごとの通常の労働者の基幹的な雇用管理区分（いわゆる「総合職」）における通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値
- ・産業ごとの女性の通常の労働者の平均継続勤務年数の平均値
- ・産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値

▶ より分析を深めるために

- 1) 「選択項目」（20項目）による状況把握
- 2) 他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、各事業主の実情に応じて、当該項目・方法により分析を行う

行動計画の策定の過程において、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ることが重要です。

基礎項目の算出と分析等について②

▶ 貴社の基礎項目データはどうでしたか？

	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	
貴社の値	%	%	%	
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な。
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な。
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な。
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な。

※判定は雇用管理区分ごとに実施。全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。

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、QA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）。

