

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）

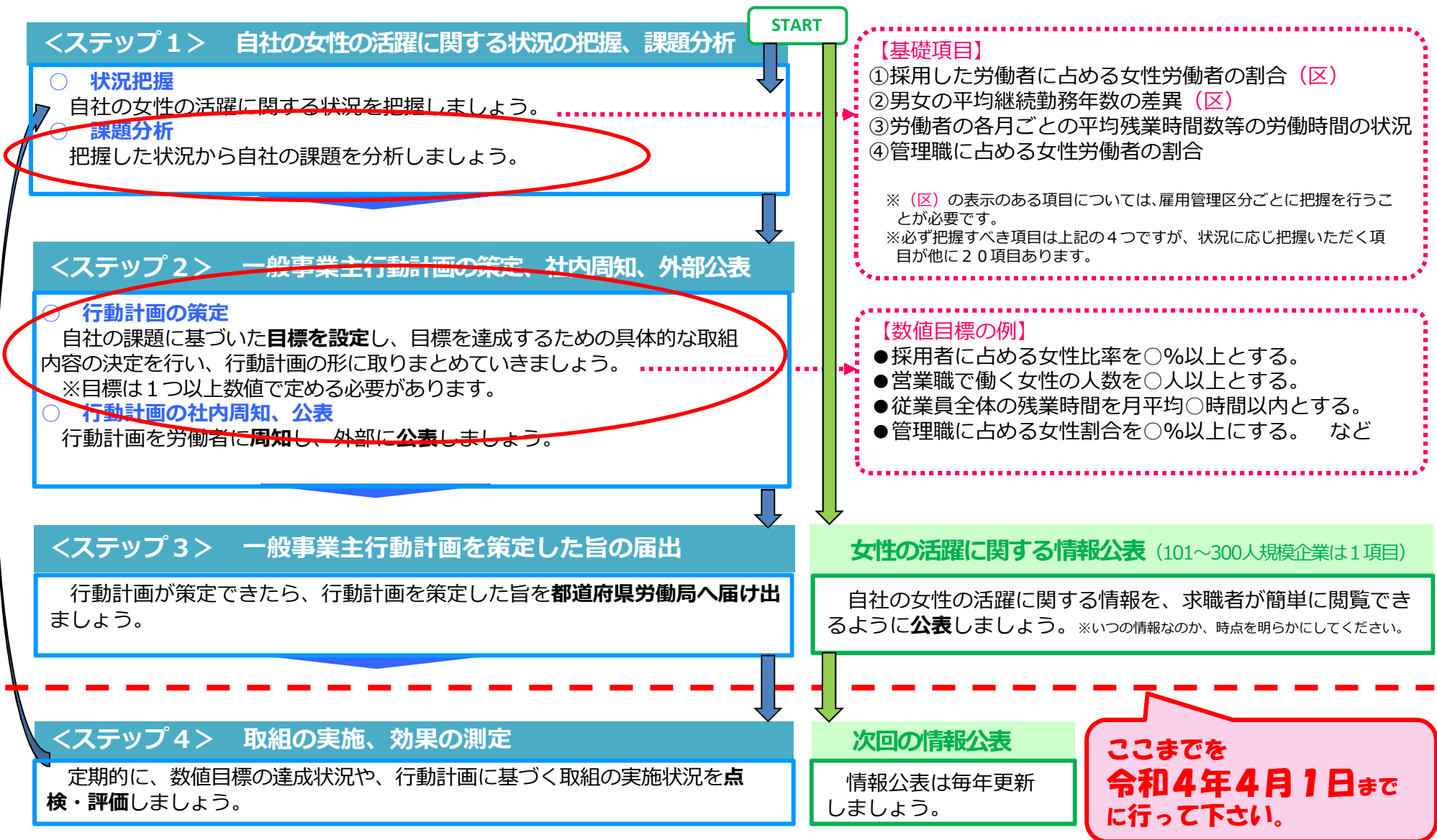
•えるぼし認定等について

（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)



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！

基礎項目 結果別タイプ分け

▶ 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と。
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と。
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と。
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、女性管理職も育てていない（育てていても、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と。
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と。
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と。

※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。

基礎項目が算出できたら

▶ 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。

▶ 選択項目一覧

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
<ul style="list-style-type: none">◆採用<ul style="list-style-type: none">・男女別の採用における競争倍率(区) (1)・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<ul style="list-style-type: none">・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) (2)・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) (3)◆評価・登用<ul style="list-style-type: none">・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(4)・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合(5)・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<ul style="list-style-type: none">・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)<ul style="list-style-type: none">・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) (7)・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) (8)◆取組の結果を図るための指標<ul style="list-style-type: none">・男女の賃金の差異(区) (9)	<ul style="list-style-type: none">◆継続就業・働き方改革<ul style="list-style-type: none">・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) (10)・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) (11)・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) (12)・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(区)(派) (13)・有給休暇取得率(区) <p>(注)</p> <ul style="list-style-type: none">・(※)は管理職を含む全ての労働者が対象です(ただし、高度プロフェSSIONAL制度の対象労働者については、健康管理時間を把握します)。・「(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。・「(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把握を行うことが必要です。

選択項目（抄） 1

（1）男女別 採用における競争倍率（区）

【計算方法】

「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（内定者を含んでも良い）」

※中途採用も含めることが望ましい

※実質的な採用選考が始まった段階の「応募者」を把握することが効果的です

（2）男女別 将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区）

例えば、管理職の養成に向けた選抜研修などの男女別受講率などが考えられます。

（3）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）

意識調査の内容として、

（配置・育成・評価・昇進に関する事項）

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、など。

（職場風土に関する事項）

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 など。

（4）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名以上（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）

※「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

（5）男女別 1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合

【計算方法】

「事業年度開始の日の職階から1つ上位の職階（※1）に昇進した女性（男性）労働者の数」÷「事業年度開始の日の職階（※2）の女性（男性）労働者の数」

（※1）例：係長級から課長級

（※2）例：係長級

（6）男女の人事評価の結果における差異（区）

例えば、直近の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。

（7）男女別 再雇用又は中途採用の実績（区）

男女別の再雇用（定年後の再雇用を除く）又は中途採用（定年後の者の雇入れを除く）の実績。

（8）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）

「非正社員」とは、正社員以外の者。

（9）男女の賃金の差異（区）

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（労働基準法第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。

男女の賃金の差異の状況は、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の継続就業や登用の進捗を測る観点から有効な指標となり得ます。各事業主の実情を踏まえつつ、男女の賃金の差異について、積極的な把握に努めて下さい。

選択項目（抄） 3

（10） 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継続雇用割合（区）

【計算方法】

「9～11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労働者の数」÷「9～11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

（11） 男女別 育児休業取得率及び平均取得期間（区）

【計算方法】

女性の育児休業取得率：「女性労働者で出産した者のうち育児休業をした数」÷「女性労働者のうち出産した数」

男性の育児休業取得率：「配偶者が出産した男性労働者のうち育児休業をした数」÷「配偶者が出産した男性労働者の数」

育児休業の平均取得期間：

「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」÷「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」

（12） 男女別 職業生活と家庭生活の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）

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。

（13） 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）

※管理職を含む全ての労働者が対象です（ただし、高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間を把握します）。

「労働時間」及び「健康管理時間」の状況については、タイムカードによる記録やパソコン等の使用時間の記録等、客観的な方法等により把握。

派遣労働者について

派遣労働者については、派遣元事業主が状況把握・課題分析を行い、行動計画の策定等に取り組む必要があります。

一方、職場風土改革に関する取組や長時間労働の是正は、職場単位で行うことも重要であることから、派遣先事業主は、派遣労働者も含めて全ての労働者に対して取組を進めていくことが求められます。

目標を設定し、行動計画本体を作成する

【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。

【数値目標例】

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・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。
- ・すべての部署・職種で、女性の割合を●%以上とする。
- ・管理職に占める女性比率を●%以上とする。
- ・課長級/部長級/役員に占める女性比率を●%以上とする。
- ・一般職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。

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

- ・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。
- ・フレックスタイム制の利用率を●%とする。
- ・男女ともに育児休業期間を●%アップさせる。

行動計画を策定する際の留意点

▶ 行動計画の内容が、男女雇用機会均等法に違反していないか確認下さい

男女雇用機会均等法では、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取り扱う取組については、**雇用管理区分ごとにみて女性が4割を下回っている場合**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、男女労働者をともに対象とした取組とする必要があります。

具体例

- (S社) ・ 正社員のうち女性が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 ……A

※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** ……B

○⇒**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** ……C

○⇒**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**

A : 均等法違反とはなりません。

正社員数（管理職になりうる労働者数）に占める女性の割合を踏まえ女性管理職が少ないことを課題として捉えて、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。

B : 均等法に違反します。

1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。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。**

C : 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。**

行動計画策定に当たり困ったときは…

▶ 選択項目等に状況把握の幅を広げ分析する

各基礎項目は目安の値を下回っていない場合でも、例えば、

- ・ 職員の女性比率と管理職の女性比率を比べた時に、管理職の女性比率が目立って低くなっている
 - ・ 特定の職種のみ女性比率が突出して低くなっている
 - ・ 女性の育児休業取得率は高いが、復職に当たり非正規を希望する者が大半となっている
- といった課題があるかもしれません。

自社の実情に合わせ、柔軟に状況把握・分析を行い計画を策定下さい。

▶ 他社の取組を参考にする

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の公表ができるサイトです。
業種や規模などで検索し、他企業の行動計画も参照できます。

▶ 専門家の支援を受ける

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)。



次回 第4回 9月2日(木) 14:00~

行動計画の策定・届出について

▶ 届出に当たっては、社内周知と社外への公表が必要です

様式第2号(次世代別第一号の二及び第二号並びに女性者令第一号及び第五号関係) (第一面) (A4)

次世代法・女性活躍推進法 一体型

一般事業主行動計画策定・変更届

都道府県労働局長 殿 届出年月日 令和 年 月 日

(ふりがな)
一般事業主の氏名又は名称
(ふりがな)
(法人の場合) 代表者の氏名
主たる事業
住 所
電 話 番 号

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、次世代育成支援対策推進法第12条第2項又は第4項及び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。

1. 常時雇用する労働者の数 人(うち有期契約労働者 人)
 [男性労働者の数 人
 女性労働者の数 人]

2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 令和 年 月 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 目標又は次世代育成支援対策・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り。)
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成・令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日

5. 規定整備の状況
 ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無)
 ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有・無)

6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 令和 年 月 日

7. 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(両立支援のひろば、女性の活躍推進企業データベース)/その他())
 ② その他の公表方法 ()

8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内での見やすい場所への掲示又は備付け
 ② 書面の交付
 ③ 電子メールの送信
 ④ その他の周知方法 ()

9. 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(女性の活躍推進企業データベース/自社のホームページ/その他())
 ② その他の公表方法 ()

10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定(くるみん認定)の申請をする予定 (有・無・未定)

11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定(プラナくるみん認定)の申請をする予定 (有・無・未定)

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/>



社内周知・
社外へ公表

滋賀労働局へ
届出

株式会社B 行動計画

女性の技術職を確保し、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和2年4月1日 ~ 令和4年3月31日

○目標
目標：技術職の女性を2人から5人以上にする。

○取組内容・実施時期

取組内容：女性社員の事務職から技術職への転換を促す。

令和2年 4月~ 事務職から技術職への転換を希望する女性を対象とした職種転換制度の導入の検討を開始
 令和2年 10月~ 技術職への転換希望者調査開始
 令和3年 4月~ 技術職への転換希望者に対する研修開始

取組内容：女性が工場で働きやすいような環境整備を行う

令和2年 4月~ 現在、技術職として働いている女性2名にヒアリングを実施
 令和2年 6月~ 現場員にヒアリング結果等による女性を起用する上での課題について周知
 令和3年 1月~ 電動式の〇〇を購入し、女性でも重宝物を持ち上げやすいようにする
 令和3年 1月~ 時間単位で年次有給休暇を導入

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）。

