

■「女性活躍推進法」とは？

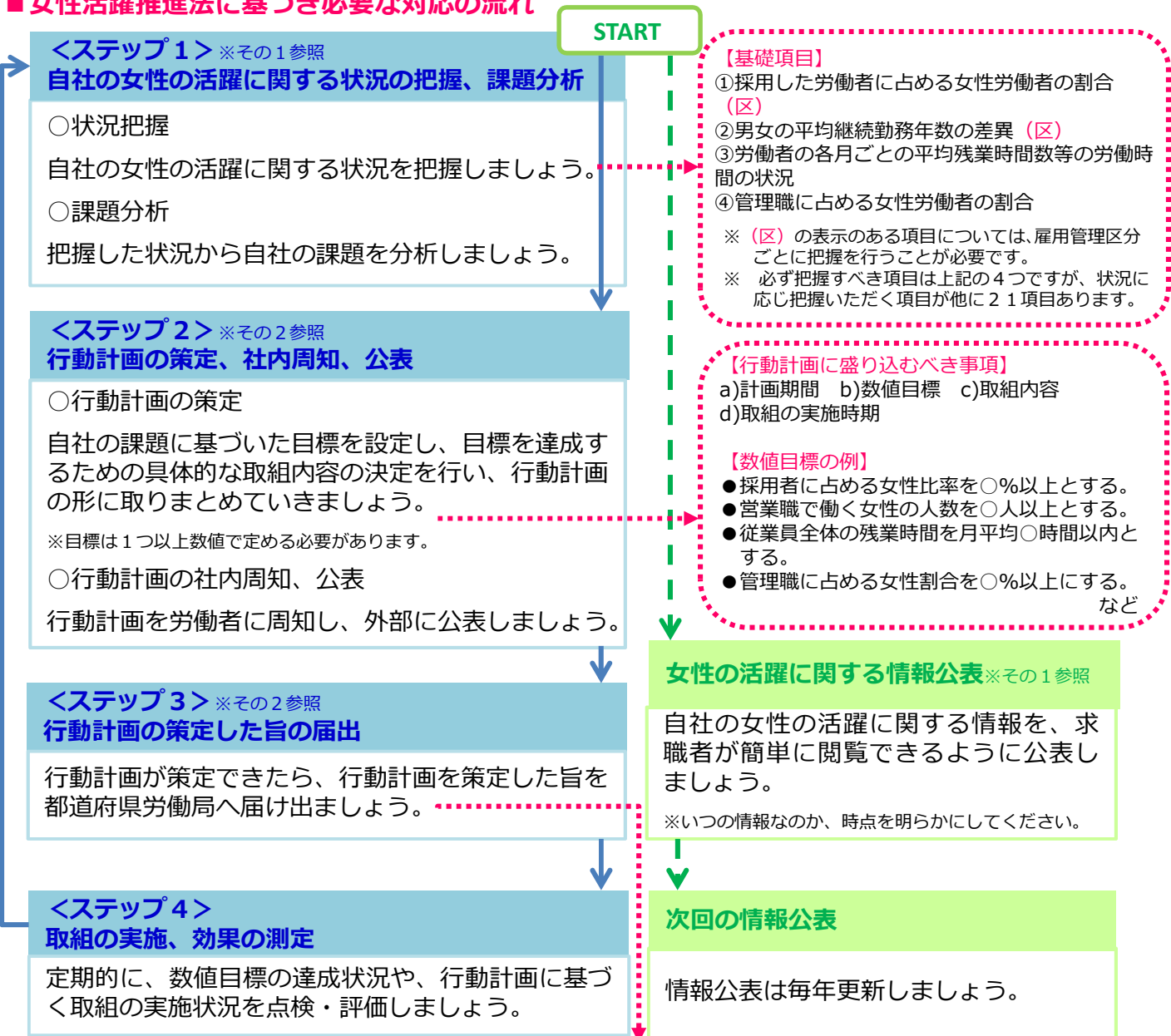
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）では、女性の職業生活における活躍推進の取組を着実に前進させるべく、事業主に女性労働者の活躍の推進に関する取組を実施するよう求められています。

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、法の施行期間である平成38年3月31日まで、以下の取組が義務付けられています（常時雇用する労働者が300人以下の一般事業主は努力義務）。

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- 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

下の取組の流れを見て下さい。

■女性活躍推進法に基づき必要な対応の流れ



○届出には、以下の事項の記載が必要です。

- ①一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）
 - ②常時雇用する労働者の人数
 - ③一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）
 - ④一般事業主行動計画の計画期間
 - ⑤一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
 - ⑥達成しようとする目標及び取組の内容の概況
 - ⑦一般事業主行動計画の労働者への周知方法
 - ⑧一般事業主行動計画の外部への公表方法
 - ⑨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。

その1 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析 女性の活躍に関する情報公表



■ 状況把握項目と情報公表項目（右ページの表に掲載しています）

- **状況把握項目**は、必ず把握すべき次の①～④の4つの基礎項目と、必要に応じて把握する21の選択項目からなっています。
 - ① 雇用管理区分ごとの採用した労働者に占める女性労働者の割合
 - ② 雇用管理区分ごとの男女の平均勤続勤務年数の差異
 - 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
- **情報公表項目**は、右頁の表に掲げる14項目のうち1つ以上を選択し、公表した日を明らかにした上で、おおむね年に1回以上インターネットの利用などにより、女性の求職者等が容易に閲覧できるように公表する必要があります。

■ 行動計画策定支援ツール（自社の状況にあった課題、行動計画の目標や取組内容設定にお役立てください）

- 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つの基礎項目の把握により、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します。
- 「行動計画策定支援ツール」は、厚生労働省HP（女性活躍推進法特集ページ）からダウンロードいただけます。（厚生労働省HPトップページより「女性活躍推進法」で検索ください）

■ 女性の活躍推進企業データベース（自社の状況の公表や他社の状況閲覧にお役立てください）

- 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」をご利用いただけます。
- このデータベースは、企業における女性の活躍状況に関する以下の情報を一元的に集約したデータベースです。

（掲載項目）

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合	⑧ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
② 採用における男女別の競争倍率 又は 競争倍率の男女比	⑨ 管理職に占める女性労働者の割合
③ 労働者に占める女性労働者の割合	⑩ 役員に占める女性の割合
④ 男女の平均継続勤務年数の差異 又は 男女別の採用10年前後の継続雇用割合	⑪ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑤ 男女別の育児休業取得率	⑫ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
⑥ 一月当たりの労働者の平均残業時間	⑬ 企業認定の有無
⑦ 年次有給休暇取得率	

- 女性の活躍推進企業データベースは、平成28年2月29日より公開されています！
女性の活躍・両立支援総合サイトURL <http://www.positive-ryouritsu.jp/>

その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



- 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。
- 策定した**行動計画は社内周知**を行い、**外部に公表**する必要があります。

（社内周知の方法）
・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

（公表の方法）
・「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載 ・自社のホームページへの掲載 など
- 行動計画を**策定したら、その旨を滋賀労働局へ届け出**てください。
- 届出の様式は任意ですが、「一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）」をご利用いただくことができます。
- 参考様式は、厚生労働省HP（女性活躍推進法特集ページ）からダウンロードいただけます。

● 女性活躍に向けた課題ごとの 状況把握項目と情報公表項目

※太字下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）
 ※(区) = 雇用管理区分ごとに把握（典型例：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

状況把握項目	女性活躍に向けた課題	情報公表項目
<ul style="list-style-type: none"> ● 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) 	採用	<ul style="list-style-type: none"> ● 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)
<ul style="list-style-type: none"> ● 男女別の配置の状況(区) ● 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) ● 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(区)／(派：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・教育訓練	
<ul style="list-style-type: none"> ● 男女の平均継続勤続年数の差異(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) 	継続就業・働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女の平均継続勤続年数の差異 ● 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)
<ul style="list-style-type: none"> ● 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の状況 ● 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) ● 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 ● 有給休暇取得率(区) 	継続就業・働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> ● 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) ● 年次有給休暇取得率
<ul style="list-style-type: none"> ● 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) 	評価・登用	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職に占める女性労働者の割合 ● 係長級にある者に占める女性労働者の割合 ● 役員に占める女性の割合
<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) 	職場風土・性別役割分担意識	
<ul style="list-style-type: none"> ● 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(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 ● 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) 	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実績(区)(派) ● 男女別の再雇用又は中途採用の実績
<ul style="list-style-type: none"> ● 男女の賃金の差異(区) 	取組の結果を図るための指標	



その3 優良な一般事業主の認定



行動計画の策定・届出を行った一般事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な一般事業主は、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、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

認定を受けた企業は、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。

■ 認定の段階（各段階とも、各欄のいずれの条件も満たすことが必要です）

1 段階目		<ol style="list-style-type: none"> ① 下表に掲げる基準のうち1つ又は2つを満たし、その実績値を前頁の厚生労働省のウェブサイト（※女性の活躍推進企業データベース。以下同）に毎年公表すること。 ② 満たさない基準は、指針による取組を実施し、その取組の実施状況を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値が改善していること。 ③ ★に掲げる基準を全て満たすこと。
2 段階目		<ol style="list-style-type: none"> ① 下表に掲げる基準のうち3つ又は4つを満たし、その実績値を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表すること。 ② 1段階目の②と同じ。 ③ 1段階目の③と同じ。
3 段階目		<ol style="list-style-type: none"> ① 下表に掲げる基準の全てを満たし、その実績値を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表すること。 ② 1段階目の③と同じ。

女性活躍推進法に基づく認定マーク（愛称：えるぼし）

★に掲げる基準とは、以下の3つです。

- 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、適切に公表およ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。

■ 認定基準

評価項目	基準値（実績値）
①採用	採用における男女別競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度
②継続就業	i) 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7割以上 又は ii) 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8割以上
③労働時間等の働き方	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
④管理職比率	i) 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 又は ii) 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8割以上
⑤多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績 A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ） 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

【お問い合わせ先・一般事業主行動計画策定届の提出先】 滋賀労働局 雇用環境・均等室

〒520-0051 大津市梅林1丁目3-10 滋賀ビル5階 TEL:077-523-1190 FAX:077-527-3277