

各認定基準の留意点

認定基準1【採用】

(1)または(2)を満たすこと。

<p>(1)競争倍率の男女比 <無期雇用に限る> <雇用管理区分ごとに判断></p>	<p>【判断基準】直近3事業年度の平均において、「女性の競争倍率×0.8」が「男性の競争倍率」より低いこと。 【算出方法】競争倍率＝「応募人数」÷「採用人数」 各事業年度ごとに算出し、3事業年度の平均値を算出する。</p>
<p>(2)正社員及び基幹的雇用管理区分に占める女性割合 <無期雇用のうち正規雇用に限る></p>	<p>【判断基準】直近の事業年度において、以下の①②両方とも満たしていること。 ①正社員の女性割合が、産業平均値(産業平均値が4割を超える場合は4割)以上であること。 ②正社員の中の「基幹的な雇用管理区分」における女性割合が、産業平均値(産業平均値が4割を超える場合は4割)以上であること。 【算出方法】女性割合＝「女性の人数」÷(「男性の人数」+「女性の人数」)</p>
<p>※留意事項</p>	<p>・競争倍率は、男女どちらかの採用人数が0人の年度がある雇用管理区分が一つでもある場合「算出不能」となり、(2)で判断することとなります。</p>

認定基準2【継続就業】

(1)または(2)を満たすこと。

<p>(1)①平均勤続年数の男女比または②継続雇用割合(新卒者の在籍割合)の男女比 <無期雇用に限る> <雇用管理区分ごとに判断></p>	<p>【判断基準】①直近の事業年度において、「女性の平均勤続年数」÷「男性の平均勤続年数」が0.7以上であること。 ②直近の事業年度において、「女性の継続雇用割合」÷「男性の継続雇用割合」が0.8以上であること。 【算出方法】 ①平均勤続年数＝「対象の女性の勤続年数合計」÷「対象の女性の人数」 ②継続雇用割合＝9～11事業年度前に採用した新規学卒者であって、「在籍している人数」÷「採用した人数」</p>
<p>(2)女性正社員の平均勤続年数 <無期雇用のうち正規雇用に限る> (1)の①②ともに算出不能の場合のみ、(2)は使用可能</p>	<p>【判断基準】直近の事業年度において、女性の正社員の平均勤続年数が、産業平均値以上であること。 【算出方法】 「各女性正社員の勤続年数の合計」÷「女性正社員の人数」</p>
<p>※留意事項</p>	<p>・(1)の①②が算出不能＝片方の性別しかいない雇用管理区分があり、比較ができない状態。(算出したが基準を満たさない場合、算出不能とはなりません。)</p>

認定基準 3 【労働時間等の働き方】

<p>法定時間外労働と法定休日労働の 時間数 <全ての雇用管理区分が対象> <雇用管理区分ごとに判断></p>	<p>【判断基準】 直近の事業年度において、法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数の平均が、各月ごとに全て 45 時間未満であること。 【算出方法】 各月の平均＝「各月の、法定時間外労働と法定休日労働の合計時間数」÷「人数(法定時間外労働及び法定休日労働をしていない者も含む)」 ※事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける者、及び管理監督者は、時間数及び人数から除く。</p>
<p>※留意事項</p>	<p>・45 時間以上の月がある雇用管理区分については、2 年連続改善していることが必要となるが、2 年連続改善しているか否かは、以下の①②が両方とも2年連続改善しているか否かで判断します。 ①45 時間以上の月数 ②一人当たりの、月の平均時間数 ・関係法令遵守状況報告書の4欄「時間外労働の上限規制について」に関して、違反者がいないことも必要です。</p>

認定基準 4 【管理職比率】

(1)または(2)を満たすこと。

<p>(1)管理職に占める女性割合 <全ての雇用管理区分が対象></p>	<p>【判断基準】 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が、産業平均値以上であること。 【算出方法】 管理職の女性割合＝「女性の管理職人数」÷「管理職人数」</p>
<p>(2)課長級の一つ下の職階から課長級に昇進した割合の男女比 <全ての雇用管理区分が対象></p>	<p>【判断基準】 直近の3事業年度において、「一つ下の職階から課長級に昇進した女性の割合の平均」÷「一つ下の職階から課長級に昇進した男性の割合の平均」が 0.8 以上であること。 【算出方法】 「一つ下の職階から課長級に昇進した割合の平均」＝事業年度ごとに算出した「一つ下の職階から課長級に昇進した割合」の平均値 「一つ下の職階から課長級に昇進した割合」＝「一つ下の職階から課長級に昇進した人数」÷「事業年度開始日における課長級の一つ下の職階の人数」</p>
<p>※留意事項</p>	<p>・管理職としての職務及び待遇を確認する場合があります。</p>

<よくある質問(女性活躍推進法における管理職の定義)> ※従来の定義から変更はありません。

・「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いいます。

※「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)

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

認定基準 5 【多様なキャリアコース】

直近の3事業年度において、(ア)～(エ)のうち1つ以上満たすこと。ただし、常時雇用する労働者数が301人以上の企業は、2つ以上満たすこと(非正社員がいる場合(ア)は必須)。

(ア)女性の、非正社員から正社員への転換	【判断基準】 女性労働者を、非正社員から正社員に転換、または派遣労働者を正社員で直接雇用した場合。
(イ)女性の、キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換	【判断基準】 女性労働者を、昇進の幅等が向上する雇用管理区分へ転換をした場合。 (雇用管理区分の変更を伴わないものは、該当しない。)
(ウ)過去に在籍した女性の、正社員としての再雇用	【判断基準】 一度退職した女性労働者を、正社員として再度雇用した場合。(定年後の再雇用等、再度雇用したとは認められないケースは除く。)
(エ)概ね30歳以上の女性の、正社員としての採用	【判断基準】 採用時に30歳以上(採用した事業年度の年度末時点で30歳となっている者を含む)の女性を、正社員として新規に雇用した場合。
※留意事項	・(ア)と(イ)、(ウ)と(エ)等、一人の労働者で複数の項目を満たす者がいた場合、どちらか一方のみでのカウントとなります。複数名いる場合、全員同一の項目で計上します。(例:(ア)と(イ)を満たす者が2名(ア)と(イ)で1名ずつ計上は不可。)

雇用管理区分の考え方

●(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。

※「雇用管理区分」とは 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をいう。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、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する。(例:総合職(事務系)、総合職(技術系)、一般職(事務系)、契約社員、パートタイム労働者 / 総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 など)

●雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数の1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない。ただし、雇用形態が異なる場合には、まとめて算出することはできない。職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。

雇用管理区分の考え方

詳しくは「雇用管理区分イメージ」でご確認下さい。



9-2にリンク