

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく

「一般事業主行動計画策定支援ツール」 をご活用下さい！

女性が個性と能力を職業生活において十分に発揮できる社会の実現をはかるため、『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』（女性活躍推進法）が平成27年9月4日に制定されました。一般事業主に関する部分については、2016年（平成28年）4月1日に施行されます。

一般事業主が実施すべき事項

この法律において、**常時雇用する労働者（※1）の数が301人以上の一般事業主**には、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・届出、③女性の活躍に関する情報公表が**義務**づけられます。また、常時雇用する労働者数が**300人以下の事業主**には、上記3点が**努力義務**とされます。

（※1）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みます。

①期間の定めなく雇用されている者

②一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者

行動計画策定支援ツールとは？

「行動計画策定支援ツール」とは、一般事業主が行動計画を策定するにあたり、法律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。状況把握や課題分析の方法・手順を示した「策定支援マニュアル」と、マニュアルで示された手法により課題分析を行うために必要なデータのを支援する「入力支援ツール」からなります。自社の状況にあった課題、行動計画の目標や取組内容を設定する上で是非ご活用ください。

策定支援マニュアル (PDFファイル)



- ・女性活躍推進法令等に基づき、簡便な「状況把握」・「計画策定」の手法例やアウトプットイメージ等を示したものの。

入力支援ツール (Excelファイル)



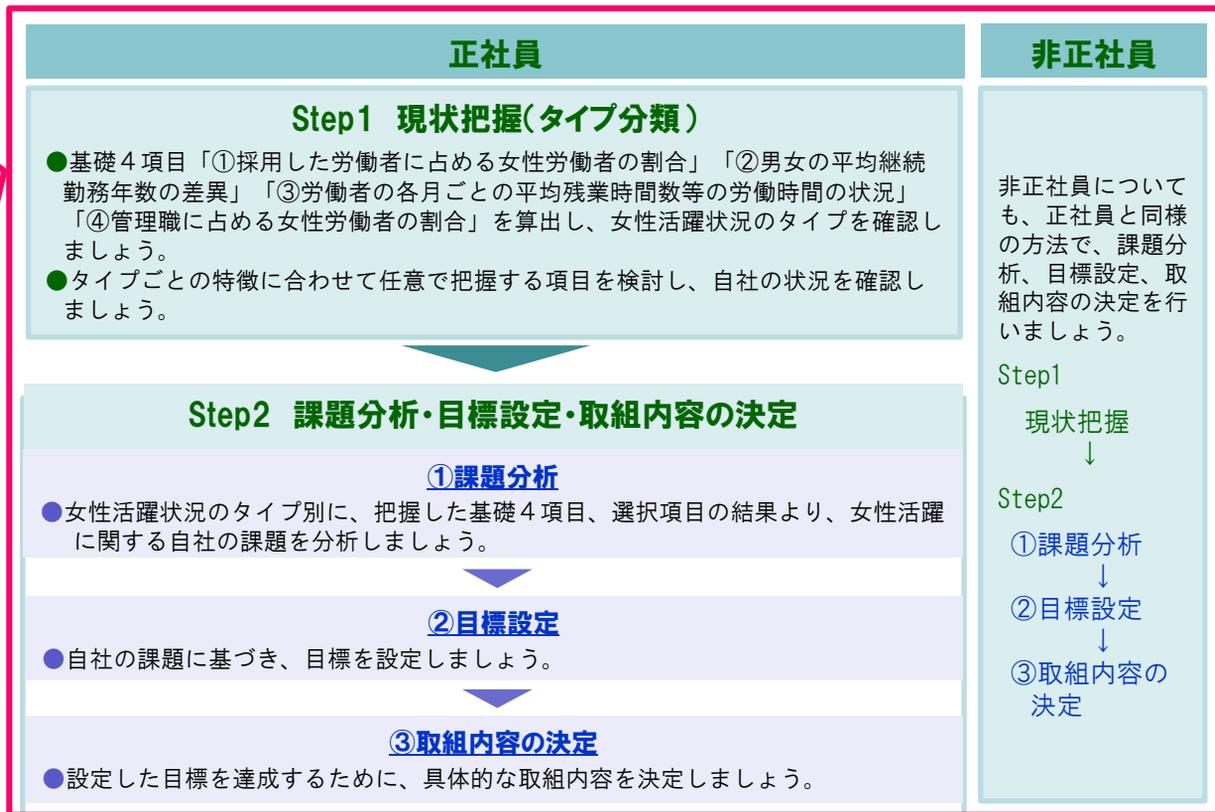
- ・「策定支援マニュアル」で示された手法のうち、一つの手法に基づき、課題分析のために必要なデータのを支援するもの。自社の特徴に即した「目標」「取組」の候補を選択することができる。



「策定支援マニュアル」の概要

「策定支援マニュアル」では、「Step1 現状把握」・「Step2 課題分析・目標設定・取組内容の決定」について、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6つのタイプに分け、そこから推奨する選択項目、課題・取組内容を提案しています。

支援ツールをご活用いただく範囲です。



Step3 行動計画の策定・社内周知・公表・届出

- 検討した課題や目標、取組に基づいて、行動計画の形に取りまとめていきましょう。
- 行動計画について、労働者への周知や外部への公表を行いましょう。
- 行動計画を策定したら、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。

Step4 施策の実施・経年効果の測定

- 計画に基づいて取組を実施し、経年効果の測定を行いましょう。

女性の活躍に関する情報公表

- 基礎項目や選択項目などより、自社の女性活躍の現状について公開する情報を決定します。

認定の取得

- 女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は認定を受けることができます。

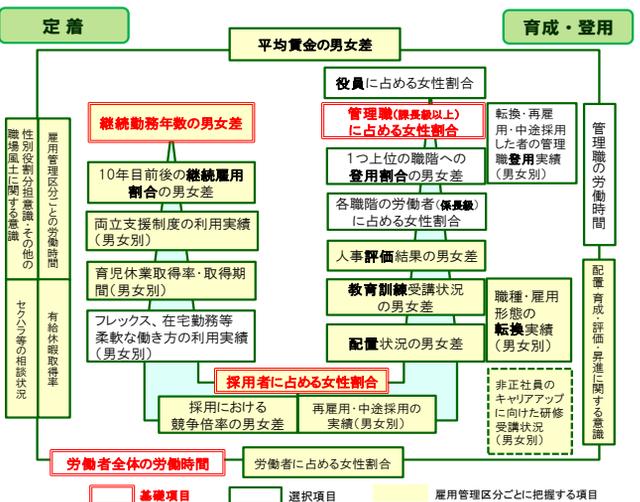
全体の詳細については、厚生労働省パンフレット「一般事業主行動計画を策定しましょう！！」をご参照下さい。

◆Step1 現状把握（タイプ分類）

女性活躍の課題を把握するために、基礎4項目に加え、「採用」「育成」「定着」「登用」「職場風土改革」「多様なキャリアコース」「賃金格差」などに関わる状況を把握することが効果的と考えられる「選択項目」を定めています。本マニュアルでは、『定着』および『育成・登用』の視点から、項目間の関係が分かるように整理した構造図を、タイプ別に提示しています。

ステップ1として、まず基礎4項目のうち「労働時間の状況」を除く3項目で、自社のタイプを設定します。

図表1 基礎4項目と選択項目の構造図



図表2 基礎3項目による女性の活躍状況のタイプ分類

	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	
自社の値	___%	___%	___%	前頁で算出した値を記入してください。
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
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、労働時間などに問題があり、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
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
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・部門に限られている)。社内における女性の役割が限定されており、配置などに男女で偏りがあるのではないか
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がなっているなど、女性を受け入れる環境が整っていないのではないか
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など、さらなる女性活躍推進に向けて課題はみられないか

基礎3項目により女性の活躍状況を6つにタイプ分類

◆Step2 課題分析・目標設定・取組内容の決定

ステップ2では、選択したタイプごとに、選択項目のうち把握を推奨する項目を示しています。推奨項目すべてを確認することが難しい場合は、「タイプの特徴と主な課題」を参考に、自社にとって「より大きな課題ではないか」と考えられるテーマに絞って分析を行いましょう。主なテーマに対応した「ケース」を選択することで、簡便に課題分析・目標設定・取組内容の決定を行うことができます。

<タイプ①:女性の採用・就業継続はできているが、管理職が少ない企業>の例

タイプの特徴と主な課題

- 両立支援制度の整備は進んでおり、出産後も就業継続する女性が多いものの、キャリアアップができておらず、管理職への登用も進んでいないという状況になっていないでしょうか。
- その原因として、就業継続女性は増えてきたものの「育休から復帰した女性社員が特定の部署や職種でしか働けなかったり、役割が限定的になって能力発揮やキャリア形成ができない」こと、「係長級女性は増えたが、育成や昇進に対する管理職の意識に男女の部下で差があることから、仕事のアサインや評価に差が生じ、女性の昇進・昇格が困難となっている」ことなどが考えられます。
- また、管理職の労働時間が長く、ワーク・ライフ・バランスに問題があると、成長意欲や昇進意欲を低下させる場合があります。管理職の労働時間についてもあわせて確認しましょう。

(ケース1) 復職女性の配置や能力発揮・キャリア形成が困難

(ケース2) 仕事のアサインや評価の差等により昇進・昇格が困難である

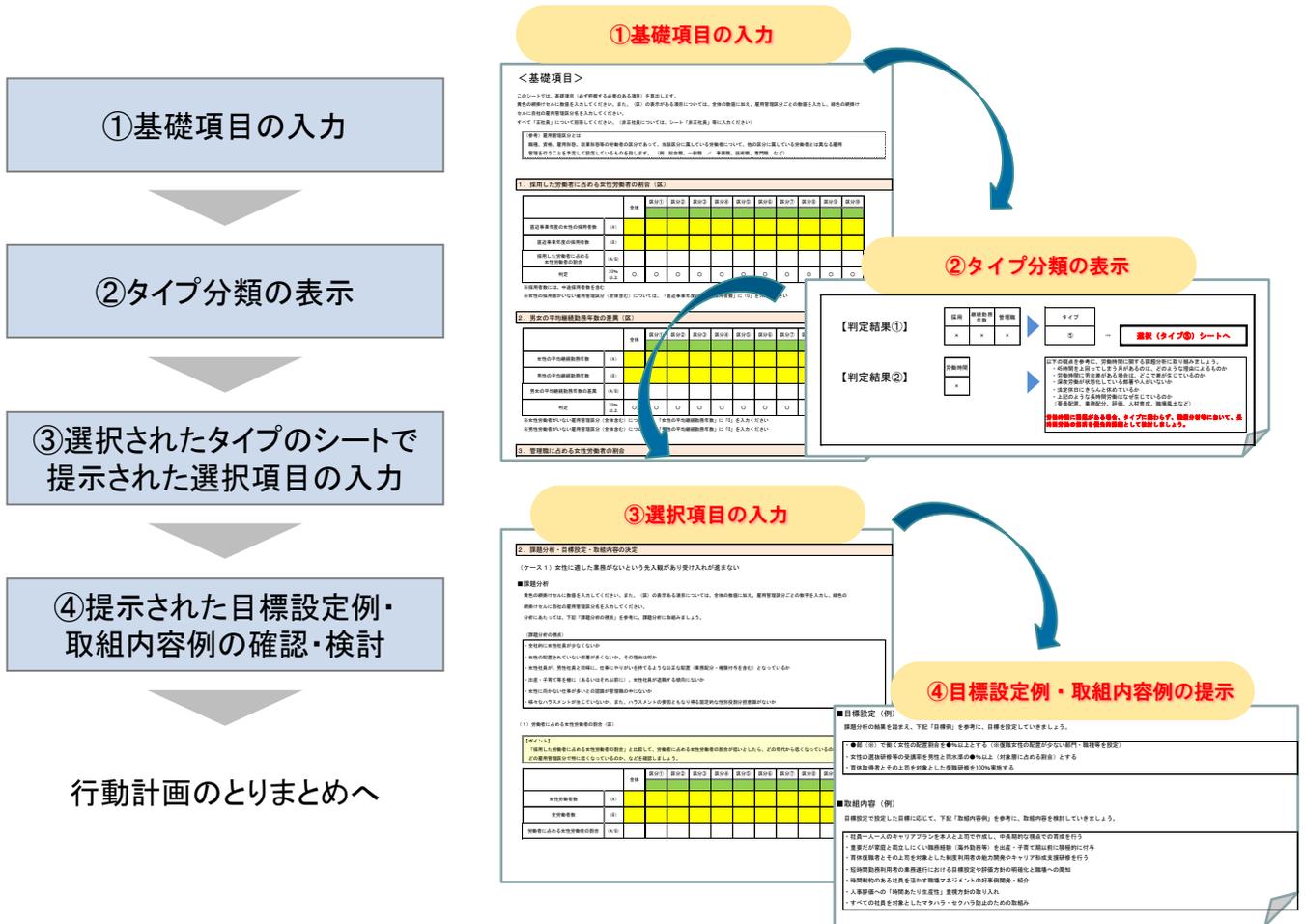
ケースごとに「課題分析」「目標設定」「取組内容」の例を提示

◆非正社員についてもステップ1「現状把握」、ステップ2「課題分析・目標設定・取組内容の決定」を実施しましょう

「入力支援ツール」の概要

「策定支援マニュアル」に対応した作業シート「入力支援ツール」(Excelファイル)もごございます。マニュアルで示された手法のうち、一つの手法に基づき、課題分析のために必要なデータの入力を支援するものです。マニュアルとあわせてご利用いただくと、さらに状況把握・課題分析を簡便に実施していただくことが可能となります。

入力支援ツールの利用手順



※注意！「指針」に示された計画策定の考え方は、各企業の裁量の余地が大きくなっています。本ツールに基づく計画策定は、あくまでも一例であり、この方法でなければいけない、というものではありません。

女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）もご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ

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

女性活躍推進法特集ページ

で検索！

一般事業主行動計画の策定等に関するお問合せは、都道府県労働局雇用均等室までお気軽にどうぞ。

※本リーフレットの掲載内容は、一部変更となる可能性がございます。ご了承ください。