

事業主の皆様へ

女性管理職の中途採用が 行いやすくなりました！

これまで、

募集・採用において、総合職、一般職など

それぞれの雇用管理区分でみて、労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合のみ、特例として、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことが認められていました。

男女雇用機会均等法に基づく指針※が改正され、

改正後は、

上記の場合に加え、係長、課長、部長など

それぞれの役職でみて、その役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合も、特例として、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことが認められるようになりました。

女性活躍推進法に基づき「女性管理職を増やす」という取組を行う場合、
“業務経験豊富な女性を管理職として採用する”ということも可能となります。

例えば、

● 総合職に占める女性割合は45%

という企業では、総合職の募集・採用において、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことはできなかったため、総合職である部長や課長等の管理職を女性限定で募集したり、女性を優先的に採用することはできませんでしたが、指針の改正により、

● 管理職に占める女性割合が、

係長：50%、課長：35%、部長：10%

という状況の場合、女性割合が4割を下回る課長と部長の募集・採用において、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことができるようになりました。

「〇〇担当部長募集〔〇〇業務、マネジメント業務経験者〕ただし、女性に限る」といった求人を行うことができます。

※「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」の改正 平成27年11月30日 告示・適用

お問合せは、都道府県労働局雇用均等室へ

【受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）】

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



厚生労働省・都道府県労働局

女性の職場における活躍を推進する

女性活躍推進法[※]

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

に基づく取組の検討はお済みですか？

一般事業主に関する部分については、平成28年4月1日から施行となります。

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。具体的には以下のとおりです。

一般事業主が行うべきこと

●常時雇用する労働者^(※1)の数が301人以上の事業主に対しては、

- 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
 - 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
- が義務づけられています。

●行動計画には、

(a) 計画期間、(b) 数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期を盛り込む必要があります。

自社の課題が「女性管理職が少なく、女性の課長が4割を下回る」という場合は、次のような行動計画の内容も可能です。

数値目標：管理職（課長級以上）の女性を2人以上増加させる。

取組内容：〇〇担当課長を公募し、同業他社で実務経験のある女性を優先的に採用する。

●常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、事業主の規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

(※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む。

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

(※2) 「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下、「パートタイム労働法」という。）第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断する。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

さらに！ 女性活躍推進に関する認定取得を目指しましょう！

行動計画の策定・策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、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。

☆女性活躍推進法の詳細は、
都道府県労働局雇用均等室にお問い合わせになるか、または、
厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）
をご覧ください。

検索！

女性活躍推進法特集ページ

