

状況把握項目の論点(案)

1 基本的な考え方

- 女性の活躍に向けては、採用から登用に至る各ステージにおいて様々な課題があるが、そのうちどの部分が特に大きなウエイトを占めるかは、各事業主毎に多種多様である。【建議p17】
- 状況把握の意義は、その後の課題分析とともに、こうした各事業主毎に異なる女性の活躍に向けた課題を明らかにすることにある。
- このため、まず、とりわけ多くの企業に該当する課題を明らかにする以下の4項目を「必須項目」とすることと整理した。【建議p18】
 - ① 採用者に占める女性比率
 - ② 勤続年数の男女差(第1子出産前後の継続就業の困難さを明らかにする観点)
 - ③ 労働時間の状況(②・④の課題の原因となりやすい男女を通じた長時間労働を明らかにする観点)
 - ④ 管理職に占める女性比率(女性の活躍を測る重要な一指標として)
- さらに、各事業主の実情に応じて把握することが効果的と考えられるものは「任意項目」として省令で規定することとし、例えば、
 - ・ 男女別の配置や育成状況
 - ・ 教育訓練の状況
 - ・ 登用の状況
 - ・ 両立支援制度の利用状況
 - ・ 非正規雇用から正規雇用などの各種転換制度の利用状況
 - ・ 女性活躍に関連する従業員の意識や相談の傾向が考えられると整理したところ。【建議p18】
- 以上も踏まえ、各事業主の実情に応じて把握することが効果的と考えられるものである「任意項目」の検討に際しては、
 - ・ 「必須項目」の把握・課題分析に基づいて、さらにその原因の分析を深める項目
 - ・ 「必須項目」以外の課題を明らかにする項目という観点で検討することが適当ではないか。

- また、こうした女性の活躍に向けた課題を明らかにするための状況把握の項目とは別に、行動計画策定等による取組の結果（進捗）を図るための指標も考えられるのではないか。

2 考えられる項目案

- 上記の基本的考え方に基づけば、以下の左欄の「女性活躍に向けた課題」に対応した右欄の「項目案」が考えられるのではないか。

他に、適切な項目は考えられるか。

- また、適切な課題分析の観点から、雇用管理区分毎に実態が異なる可能性がある項目については、雇用管理区分毎の数値を把握すべきではないか。【参議院附帯決議（二）】
 その際、派遣労働者については、派遣元のみならず、派遣先においても状況把握・課題分析（そして分析結果を踏まえた行動計画策定）を行うことが有効な項目があるのではないか。【参議院附帯決議（三）】

※ 以下、雇用管理区分毎に把握すべき項目を「(☒)」

(1) 採用

女性活躍に向けた課題【建議p6】	項目案
<ul style="list-style-type: none"> ・男性に偏った採用（男性のみ採用が4割、応募者から採用者に至る倍率の男女間格差） 	<p>《必須項目》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用者に占める女性比率 (☒) 【建議p18】 <p>《任意項目案》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用者に占める男女別競争倍率 (☒) ・労働者に占める女性比率 (☒) (派遣労働者(派遣先)含む) (※過去の採用の蓄積の把握として) 【衆議院附帯決議(五)】

(2) 配置・育成・教育訓練

女性活躍に向けた課題【建議p7】	項目案
<ul style="list-style-type: none"> ・一定部門（営業等）への配置における男性への偏り ・育成における男女間格差 ・非正規雇用の場合の能力向上に向けた機会の得られにくさ 	<p>《任意項目案》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女別配置状況 (☒) 【建議p18】 ・将来育成に向けた男女別教育訓練状況 (☒) 【建議p18】 ・管理職層や女性労働者 (☒) の意識調査結果【建議p18】 (※権限付与や業務配分の状況等に関するもの)

(3) 継続就業・働き方

女性活躍に向けた課題 【建議p7~10】	項目案
<ul style="list-style-type: none"> ・女性の約6割が第1子出産を機に退職 ・男女を通じた長時間労働 ・働き方の柔軟性 ・継続就業を支援する職場風土 ・仕事のやりがい 	<p>《必須項目》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女別の勤続年数の差 (区) (※無期雇用労働者及び事実上無期雇用と同等の労働者が対象) 【建議p18】 ・長時間労働の状況 【建議p18】 <p>《任意項目案》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女別の10年目前後(9~11年目)の残存率 (区) (※新規卒採用者が対象) ・男女別の育児休業取得率・取得期間 (区) 【建議p18】【衆議院附帯決議(五)】 ・男女別のその他の両立支援制度の利用実績 (区) ・男女別のフレックスタイム・テレワークの利用率 ・雇用管理区分毎の長時間労働の状況 (区) (派遣労働者(派遣先)含む) ・管理職の長時間労働の状況 ・有休取得率 (区) ・管理職層や女性労働者 (区) (派遣労働者(派遣先)含む)の意識調査結果【建議p18】(再掲)(※継続就業を支援する職場風土や仕事のやりがいに関するもの)

(4) 評価・登用等 【建議p10~11】

女性活躍に向けた課題 【建議p10~11】	項目案
<ul style="list-style-type: none"> ・管理職に占める女性比率の低さ ・評価・登用における男女間格差 ・女性が昇進に意欲を持ってない環境 	<p>《必須項目》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職に占める女性比率【建議p18】 <p>《任意項目案》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各職階(係長級/課長級/部長級/役員)に占

	<p>める女性比率（※現在の育成状況や登用のネットワークを明らかにする観点から）【建議p18】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女別の1つ下の職位からの登用比率（例：係長級から課長級への登用比率） ・人事評価結果の男女差（区） ・管理職層や女性労働者（区）の意識調査結果【建議p18】（再掲）（※女性部下に対する評価や女性の昇進意欲等に関するもの）
--	--

(5) 職場風土・性別役割分担意識

女性活躍に向けた課題【建議p11】	項目案
<ul style="list-style-type: none"> ・職場における性別役割分担意識 	<p>《必須項目案》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用者に占める女性比率（区）【建議p18】（再掲） <p>《任意項目案》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女別配置状況（区）【建議p18】（再掲） ・管理職層や女性労働者（区）（派遣労働者（派遣先）含む）の意識調査結果【建議p18】（再掲）（※継続就業を支援する職場風土や性別役割分担意識、様々なハラスメント等に関するもの） ・各種相談窓口への相談状況（区）（派遣労働者（派遣先）含む）【建議p18】

(6) 再チャレンジ（多様なキャリアコース）

女性活躍に向けた課題【建議p11～12】	項目案
<ul style="list-style-type: none"> ・再就職の多くはパート等の非正規雇用 ・出産を機に退職した女性が、あらためて能力発揮できる機会 ・一般職や非正規雇用の女性が意欲と能力に応じた職責を担える機会 	<p>《任意項目案》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女別の職種・雇用形態の転換制度の利用実績（区）（派遣労働者（派遣先）含む）【建議p18】 ・男女別再雇用・中途採用の実績（区） ・男女別の転換者・再雇用者・中途採用者における管理職登用実績 ・男女別非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた研修の受講率（区）

- また、上記の女性の活躍に向けた課題を明らかにするための状況把握の項目とは別に、行動計画策定等による取組の結果（進捗）を図るための指標として、「男女間の賃金格差の状況」【衆議院附帯決議(二)】が考えられるのではないか。

情報公表項目の論点（案）

1 基本的な考え方

- 女性の活躍に関する情報公表の趣旨は、主として就職活動中の学生など求職者の職業選択に資する情報を公表することにより、求職者の企業選択を通じて、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材が集まり競争力を高めることができる社会環境を整備することで、市場を通じた企業全体の女性の活躍の推進を図るものである。
- 情報公表の項目としては、状況把握の「必須項目」とされた事項に加え、企業の女性の活躍状況や、女性の活躍に関する企業環境などに関する情報として適切なもの（両立支援制度の利用状況など）を省令で列挙し、その中から、事業主が業種等の事情を勘案して、適切と考え選択した項目を公表することが適当と整理したところ。【建議p20】
- なお、企業が自身の経営戦略に基づき公表する範囲を選択する制度とすることで、公表範囲そのものが企業の姿勢を表すものとして、求職者の職業選択の要素となり、企業間の取組促進につながるものと考えられると整理したところ。【建議p20】

2 考えられる項目案

- 上記の基本的考え方に基づけば、状況把握の項目案(必須項目及び任意項目)を基本に、求職者の職業選択に資すると考えられる項目が、情報公表の項目案として考えられるのではないか。
その際には、状況把握の項目は、事業主が自らの女性活躍に向けた課題を内部で分析するためのものであるのに対し、情報公表の項目は、学生等の求職者が就職希望先としての比較検討を行うためのものであることから、求職者にとって評価が容易な項目であること、比較可能な項目数であること、また、企業毎に統一的な算出方法で出された数値であることが必要ではないか。
- 上記の観点からは、以下の状況把握の項目案（必須項目及び任意項目）の中から、以下の「●」印を付したものが、省令で限定列挙する情報公表の項目案として考えられるのではないか。また、他に、適切な項目は考えられるか。
なお、「●」印を付したものの以外の項目案についても、事業主が任意で公表することは考えられる。

女性活躍に向けた課題	状況把握の項目案	情報公表の項目案
(1) 採用	・採用者に占める女性比率 (区) 【建議p18】	●
	・採用における男女別競争倍率 (区)	●
	・労働者に占める女性比率 (区) (派遣労働者 (派遣先) 含む) (※過去の採用の蓄積の把握として) 【衆議院附帯決議(五)】	●
(2) 配置・育成・教育訓練	・男女別配置状況 (区) 【建議p18】	
	・将来育成に向けた男女別教育訓練状況 (区) 【建議p18】	
	・管理職層や女性労働者 (区) の意識調査結果【建議p18】(※権限付与や業務配分の状況等に関するもの)	
(3) 継続就業・働き方	・男女別の勤続年数の差 (※無期雇用労働者が対象) 【建議p18】	●
	・男女別の10年目前後(9~11年目)の残存率 (※新規学卒採用者が対象)	●
	・男女別の育児休業取得率 (区) 【建議p18】	●
	・男女別のその他の両立支援制度の利用実績 (区)	
	・男女別のフレックスタイム・テレワークの利用率	
	・長時間労働の状況【建議p18】	●
	・雇用管理区分毎の長時間労働の状況 (区) (派遣労働者 (派遣先) 含む)	●
	・管理職の長時間労働の状況 ・有休取得率	●
(4) 評価・登用	・係長級/管理職/役員に占める女性比率【建議p18】	●
	・男女別の1つ下の職位からの登用比率(例:係長級から課長級への登用比率)	
	・人事評価結果の男女差 (区)	
(5) 職場風土等	・各種相談窓口への相談状況【建議p18】	
(6) 再チャレンジ(多様なキャリアコース)	・男女別の職種・雇用形態の転換制度の利用実績 (区) (派遣労働者 (派遣先) 含む) 【建議p18】	●
	・男女別再雇用・中途採用の実績	●
(※全体的)	・管理職層や女性労働者 (区) (派遣労働者 (派遣先) 含む) の意識調査結果【建議p18】	

認定基準の論点（案）

1 基本的な考え方

- 認定制度は、労働市場等において認定取得事業主が評価されることを通じ、事業主の取組を促進しようとするもの。【建議p22】
- 具体的な認定基準のあり方については、以下の方向性を念頭に、さらに議論を深めた上で、省令において規定することと整理されている。
 - 女性の活躍状況の水準（実績値等）と、取組による改善度合い（伸び）の両面で評価を行うこと
 - 業種毎・企業規模毎の特性に配慮した基準とすること（統計から得られる業界平均・企業規模平均等をベンチマークとして活用しつつ具体的基準を検討すること）
 - なるべく簡潔でわかりやすい基準とすること
- また、認定取得後に、認定制度の信頼を損なうような状態になった企業（認定基準に適合しなくなった企業、看過できない法令違反が見られる企業等）については、適切に認定の取消しが行われるような制度設計とすると整理されている。【建議p22】

2 考えられる認定基準案

- 上記の基本的考え方に基づけば、現に働いている女性やこれから働こうとする女性が活躍しやすい企業環境であるか、すなわち、採用から登用に至る各ステージにおいて女性の活躍に向けた大きな課題がなく能力が発揮しやすい企業環境であるかという観点から、評価項目と基準値が検討されるべきではないか。
- こうした観点からは、以下の5つの評価項目が考えられるのではないかと。
 - (1) 採用
 - (2) 継続就業
 - (3) 働き方(労働時間)
 - (4) 登用（配置・育成・評価等の指標）
 - (5) 再チャレンジ（多様なキャリアコース）

○ また、上記の「再チャレンジ（多様なキャリアコース）」に関する評価項目を検討するに当たっては、女性労働者の多くが非正規雇用であること等にかんがみ、非正規労働者の処遇改善の観点を踏まえて検討されるべきではないか。【参議院附帯決議（八）】

※ これらのほか、法で定める義務を満たしていること（行動計画策定・届出・公表・労働者への周知を適切に行っている）、関係法令に違反する重大な事実がないことは基準として当然に設定すべきではないか。

○ また、すべての評価項目について基準値が満たせた場合に加え、一定の評価項目について基準値を満たせており、満たせない項目について効果的取組の実施と改善が見られる場合についても、認定の対象としてはどうか。（複雑にならない範囲で、複数段階の認定としてはどうか。）

◎ 具体的には、以下の3段階としてはどうか。（※段階名は要検討）

また、以下の基準値案としてはどうか。

段階①	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1つ又は2つの評価項目において、実績値が基準以上（厚生労働省データベースで実績値公表） ○ 実績値が基準未達の評価項目は指針に定められた効果的取組を実施（厚生労働省データベースで取組状況公表）、かつ、2年以上連続して（※）実績値が改善。
段階②	<ul style="list-style-type: none"> ○ 3つ又は4つの評価項目において、実績値が基準以上（厚生労働省データベースで実績値公表） ○ 実績値が基準未達の評価項目は指針に定められた効果的取組を実施（厚生労働省データベースで取組状況公表）、かつ、2年以上連続して（※）実績値が改善。
段階③	<ul style="list-style-type: none"> ○ 5つすべての評価項目において、実績値が基準以上（厚生労働省データベースで実績値公表）

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（※）であること（無期雇用の全雇用管理区分） （※女性の競争倍率＜男性の競争倍率×1.3。過去3年間の平均値）
②継続就業	i) 継続勤務年数の女性/男性比が7割以上であること（無期雇用の全雇用管理区分） 又は ii) 10年目前後（9～11年目）の残存率の女性/男性比が8割以上であること（新規卒採用者が対象。無期雇用の全雇用管理区

	分)
③働き方(労働時間)	過去1年間の各月残業時間が全ての月で4.5時間未満であること (全雇用管理区分、対象労働者の平均値。)
④登用	1) 管理職に占める女性比率が業界平均値(※)以上の水準であること (※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂) 又は ii) 「課長級昇進者/係長級総数」の女性/男性比が8割以上であること (過去3年間の平均値)
⑥多様なキャリアコース	過去3年以内に以下の多様なキャリアコースに関し、大企業については2項目以上(①を必ず含む)、中小企業については1項目以上で実績(1人以上)があること A 女性の中途採用 (正社員としての中途採用に限る。育児期以降(概ね30歳代～)の求職者の採用が対象) B 退職女性の再雇用 (正社員としての再雇用に限る。定年後の再雇用を除く) C 女性の非正規労働者(派遣労働者を含む)から正社員への転換 D 女性の職種・コース間の転換

○ さらに、認定の信頼性確保の観点から、認定制度の信頼を損なうような状態になった事業主について適切に認定の取消しが行われるよう、基準値の一定未満の状態が継続した場合は、法第11条に基づく取消しを検討する運用としてはどうか。

【参考】 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(抜粋)

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

その他の事項に関する論点（案）

1 行動計画の届出・周知・公表の方法に関する基本的な考え方・案

(1) 行動計画の届出

- 行動計画の届出は、行動計画策定義務の履行確保手段の一つとして位置づけられる。
- このため、行動計画策定に関して法で義務づけられた事項（例：状況把握・課題分析等）を実施した旨などの必要事項を記載した届出書を、都道府県労働局長へ提出することとしてはどうか。

(2) 行動計画の労働者への周知

- 行動計画の労働者への周知は、行動計画の推進が、すべての労働者の理解と協力を得て進められるべきこと等から義務づけられているもの。
- このため、行動計画そのものの事業所への掲示・備え付け・労働者への配布・電子メールでの送付などの適切な方法によることとしてはどうか。

(3) 行動計画の公表

- 行動計画の公表については、他の事業主が同業他社等の取組内容等を知ることができることや、情報公表の項目と併せ、求職者の職業選択に資する効果が期待される。
- このため、インターネットの利用などの適切な方法によることとしてはどうか。

2 情報公表の頻度・方法に関する基本的な考え方・案

(1) 情報公表の頻度

- 情報公表の意義は、求職者の企業選択等を通じ、企業の女性活躍に向けた取組を加速化させる点にある。
- このため、情報公表の頻度については、ある程度最新の情報を基に、求職者の企業選択を可能とする観点から、概ね年1回以上とし、いつの情報かが明らかになるよう時点を明記すべきこととしてはどうか。

(2) 情報公表の方法

- また、情報公表の方法については、インターネットの利用などで求職者等が容易に閲覧できる方法によるべきこととしてはどうか。

課題分析手法の論点（案）

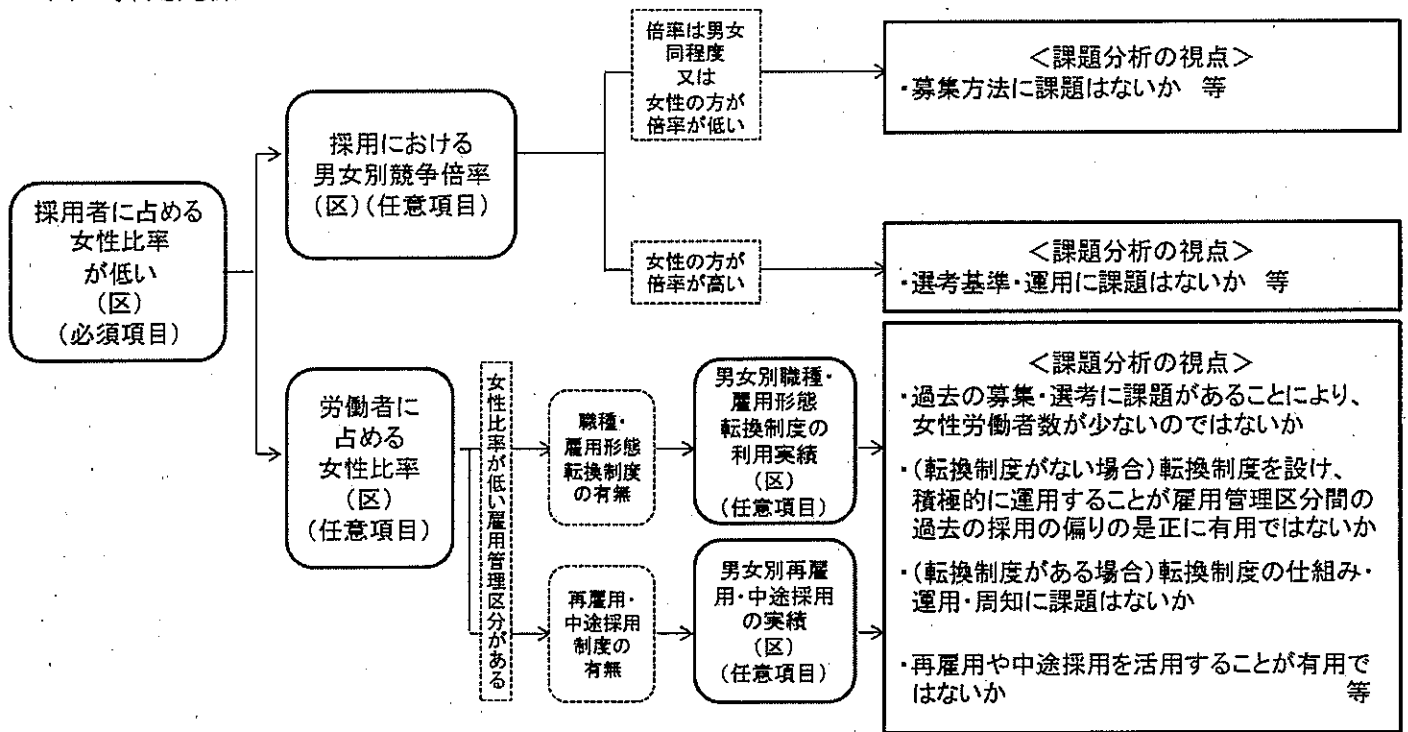
1 基本的な考え方等

- 各企業における状況把握・課題分析の実施に向けては、様々な男女間の格差の実質的縮小を進めるための契機となるよう、有効な手法等を示していくことが必要。【建議p18】
- 多くの企業に該当する課題を明らかにする項目は「必須項目」の4項目であることから、「必須項目」の把握結果を、課題分析の出発点とし、課題があると判断された項目について、「任意項目」でさらに原因の分析を深めていく形が考えられるのではないか。
- 課題の有無の判断基準については、
 - ・ 男女雇用機会均等法において、女性比率が全体の4割を下回っている場合は、男女間の実質的格差が大きいと判断していること
 - ・ 労働基準法に基づく「時間外労働の限度に関する基準」において、月45時間を時間外労働の限度基準としていることが参考となりうるが、他にどのような考え方があるか。

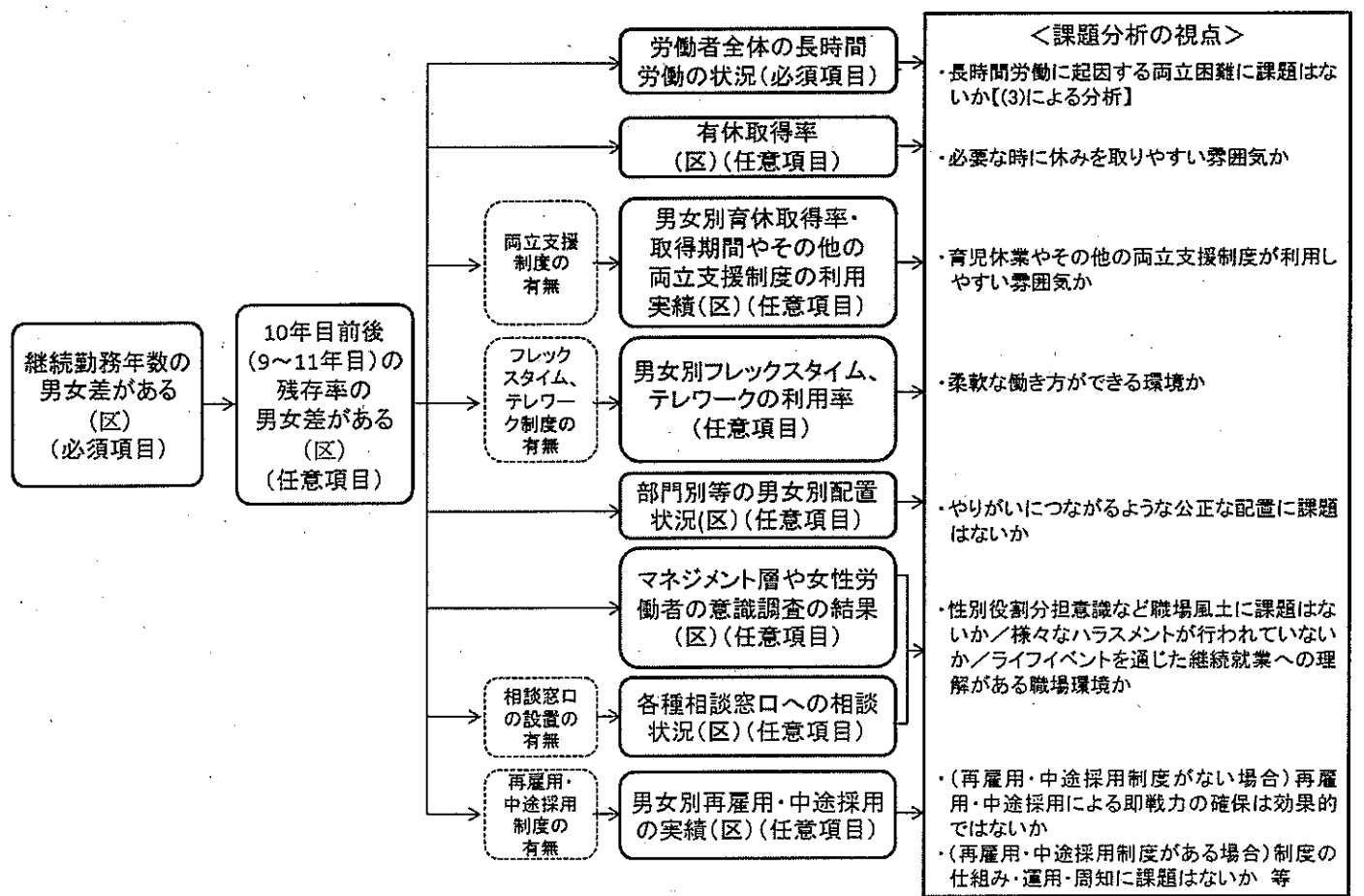
2 考えられる課題分析手法（案）

- 課題分析については、各社の実情に応じて行っていくものであるが、その課題分析の効果的手法の例としては、以下の方法が考えられるのではないか。

(1) 採用関係

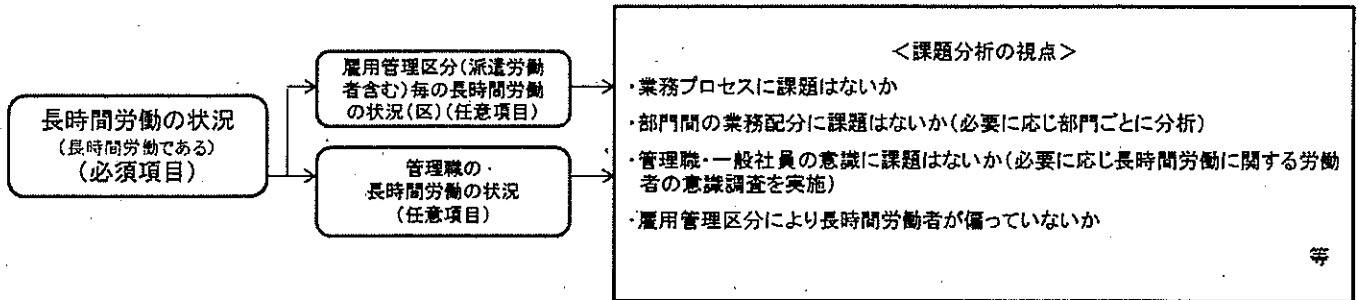


(2) 継続就業関係

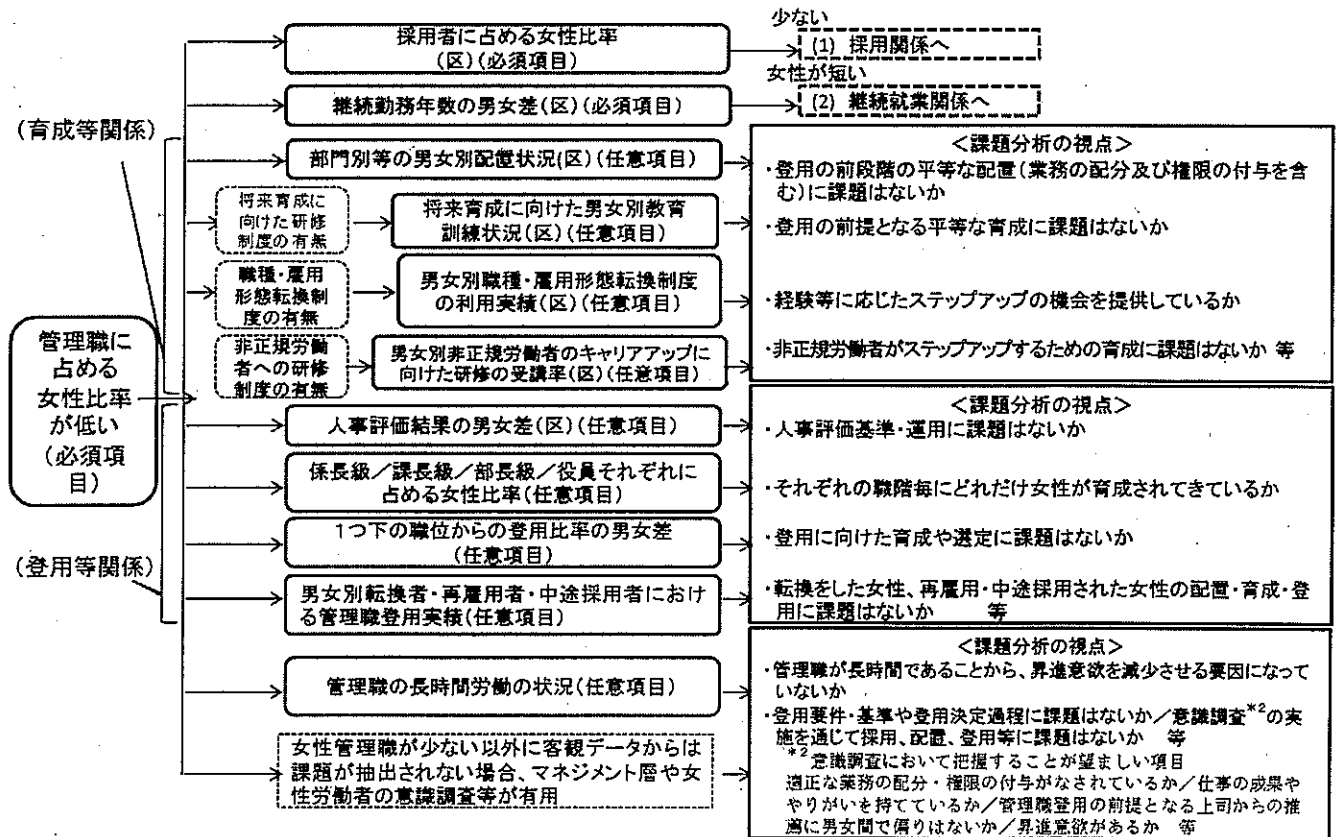


(3) 長時間労働関係

残業時間が対象労働者の平均で45時間(※)を上回っている月がある場合には、長時間労働に関する課題があると考えられるため、下記の手法を活用して分析することが望ましい。



(4) 登用関係



その他の論点（案）

1 計画期間

- 行動計画は、計画期間を定めて、当該計画期間が到来した場合に、改定を行うことを想定しているが、どの程度の計画期間が適当か。

2 策定・推進プロセス

- 行動計画の策定・推進に当たっては、着実にPDCAを機能させること、その際には労使の対話等により労働者のニーズを的確に把握することが重要であるが、その具体化に向けて、どのような事項を行動計画策定指針に位置づけることが考えられるか。

3 その他

- その他、行動計画策定指針において（次回以降議論する効果的取組以外に）位置づけるべき内容はあるか。