

事業主行動計画策定指針案（一般事業主行動計画に係る部分）について

【概要】

1. 趣旨

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 7 条第 1 項に基づき、事業主行動計画の策定に関する指針（一般事業主行動計画に係る部分）の制定を行うもの。

2. 内容

（1）女性の活躍の意義、現状及び課題

- 「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることである。
- 女性の管理職比率の上昇は、女性の活躍の一側面を測るものではあるが、女性の活躍は、それだけでなく、あらゆる職階や非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等の全ての女性労働者が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。
- 我が国の雇用者に占める女性の割合は 4 割を超えている。一方、その半数以上は非正社員であり、また、管理職以上に登用されている女性の割合は 1 割に満たず、先進諸国・アジア諸国と比較しても、特に低い水準となっている。
- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の制定から 30 年が経つが、依然として、我が国には、以下のとおり、採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において、男女間の事実上の格差が残っている。それらの背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある。

イ 採用

新規学卒者について約 4 割の企業が男性のみを採用するなど、男性に偏った採用を行っている事業主が多い。今後、生産年齢人口が急速に減少していく中で、男性のみを戦力とする姿勢では、人材確保が困難となることは必至であり、早期に、性別にかかわらず、意欲と能力本位の採用に改めていくことが求められる。

ロ 配置・育成・教育訓練

企業内の配置において性別の偏りが見られ、育成・教育訓練の中心をOJTが占める職場が多い中、配置における性別の偏りが、育成・教育訓練の格差につながっている。グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めるものであり、早期に、性別にかかわらない配置・育成・教育訓練に切り替えていくことが求められる。

ハ 継続就業

依然として、約6割の女性が第一子出産を機に退職する現状にある。女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場としていくことは、組織の人材力を高めることに貢献するものであり、早期に、継続就業の障壁となっている事情を改善することが求められる。

ニ 長時間労働の是正等の働き方の改革

我が国は、男性の約4割、女性の約2割が、週49時間以上（残業時間が1日平均2時間以上相当）の長時間労働となっている。また、女性が昇進を望まない理由として最も多いのは、仕事と家庭の両立が困難になる点にある。男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの労働生産性を高め、組織の競争力を高めることに貢献するものであり、早期に、男女を通じた長時間労働の是正を含めた働き方改革を実行することが求められる。

ホ 評価・登用

約3～4割に上る男性管理職が、必ずしも「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的なことができていない。性別にかかわりのない公正な評価・登用は、組織内の多様性を高め、組織対応力の強化等につながるとともに、後進の女性のロールモデルとして、女性全体の意欲の喚起にもつながるものであり、早期に、男女区別なく評価し、昇進させることが徹底されるよう、評価・登用の透明性を高めることが求められる。

ヘ 性別役割分担意識等の職場風土

我が国は、依然として、家事・育児の大半は女性が担っている現状にある一方で、職場では、育児等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場風土がある。これからの急速な高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない人材が増加するため、多様な背景を有する

人材を活かす組織風土としていくことは急務であり、社会・職場双方において意識改革を進めていくことが求められる。

ト 再チャレンジが可能な職場

女性の約6割が第一子出産を機に退職する一方、育児が一段落して就業を希望する女性は多いが、再就職の多くはパート等の非正社員であり、働く時間・日を選べるという利点がある一方、必ずしもその意欲や能力を十分に活かせる雇用形態であるとは限らない。また、これまでの間においては、上記イのように、性別にかかわりのない公正な採用が必ずしも徹底されてこなかった面があり、過去の採用時の雇用管理区分にとらわれず、女性の意欲と能力を発揮できるようにする必要性は大きい。今後の生産年齢人口の減少の下、意欲や能力のある女性の力を活かすことは、人材確保の上で有効な方策であり、早期に、妊娠・出産等を機に退職した女性の再雇用・中途採用や、意欲と能力を有する女性の職種又は雇用形態の転換を進めていくことが求められる。

(2) 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

- 法においては、国及び地方公共団体と、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主については、自らの事業における女性の活躍に関する状況把握・課題分析、行動計画の策定・届出・周知・公表、自らの事業における女性の活躍に関する情報公表が義務づけられている。また、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については、これらの努力義務が課されている。
- これらの義務又は努力義務の履行に際しては、以下のイからトまでに規定する事項を踏まえて行うことが重要である。

イ 女性の活躍推進に向けた体制整備

(イ) 女性の活躍推進に向けた組織トップの関与・実務体制の整備等

- 女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んでいくことが重要である。
- また、組織のトップの関与の下に、専任の担当者を配置するなど、継続的な実務体制を設けることが効果的である。
- さらに、業界固有の課題等については、業界団体等を通じ、

事業主間で連携することにより、より効果的な課題解決策を模索していくことも有効であると考えられる。

(ロ) 一般事業主行動計画の策定体制の整備

- 一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定に当たっては、非正社員を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、例えば人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定のための体制（委員会等）を設けることが効果的である。
- また、法に基づく状況把握項目（数字）に現れないものも含めた職場の実情の的確な把握を行うことも重要である。このため、行動計画の策定の過程において、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

ロ 状況把握・課題分析

(イ) 状況把握・課題分析の意義

- 行動計画の策定の際は、自らの事業における女性の活躍の状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならないとされている（法第8条第3項及び第8項）。
- 女性の活躍に向けては、採用から登用に至る各雇用管理の段階において様々な課題があるが、どの部分が特に大きな課題であるかは、事業主ごとに多種多様である。状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とすることにある。
- その際は、女性の活躍推進は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等の労働者を含め、全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要があることに留意し、雇用管理区分ごとの状況把握・課題分析が必須とされている項目に限らず、雇用管理区分ごとに実態が異なる可能性がある項目については、各事業主の実態に応じ、適切に雇用管理区分ごとの状況把握・課題分析を行っていくことが望ましい。

(ロ) 必須項目の状況把握・課題分析

我が国の事業主においては、とりわけ、女性の採用者が少ない、第一子出産前後の女性にとって継続就業が困難である、男女を通じた長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げている、女性の活躍度合いを測る重要な一指標である女性の管理職割合が低いなど

といった課題を抱える場合が多い。このため、全ての事業主において、これらの課題の有無の指標となる別紙一の必須項目について、把握を行い、課題分析を行うことが求められる。

(ハ) 任意項目の状況把握・課題分析

- 必須項目の状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、さらにその原因の分析を深めることが望ましい。課題分析は、各事業主の実情に応じて行っていくものであるが、その際は、別紙一の任意項目を活用し、別紙二に定める方法も参考に、課題分析を行っていくことが効果的である。
- なお、雇用管理区分ごとの男女間の賃金格差の状況は、行動計画の策定等による取組の結果（進捗）、特に女性の継続就業や登用の進捗を図る観点から有効な指標となりうる。
- また、各事業主の実情に応じて、より深く課題分析を行うために他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、当該項目や当該方法による分析を行っていくことも効果的である。

ハ 行動計画の策定

(イ) 行動計画の策定対象となる課題の選定

- 行動計画においては、①計画期間、②数値目標、③取組内容及び実施時期を定めるものとされている（法第8条第2項）。
- また、行動計画の策定等の際には、状況把握・課題分析の結果を勘案して定めなければならないものとされている（法第8条第3項及び第8項）。
- 状況把握・課題分析の結果、複数の課題の存在が明らかになる場合が多いと考えられるが、その場合は、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものから優先的に行動計画の対象としていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対処していくことが効果的である。

(ロ) 計画期間の設定

法は平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法となっている。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から平成37年度までの10年間を、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切ることとするとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行っていくことが望ましい。

(ハ) 数値目標の設定

- 数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、必ずしも、管理職に占める女性比率の上昇等に向けた数値目標である必要はない。最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。
- 数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。
- 数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

(二) 取組内容・実施時期の決定

- 行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。その際は、組織全体にわたって、性別にかかわりのない公正な採用・配置・育成・評価・登用が行われるように徹底していくことがまず必要である。一方、日本全体でみると、依然として、第一子出産前後の継続就業が大きな課題となっているが、一方で、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていなかったり、長時間労働等働き方に課題がある職場の場合は、十分な効果が現れていないことが指摘されていることに留意する必要がある。したがって、職場風土や長時間労働等の働き方に関する課題を有する事業主においては、その是正に取り組むことが効果的である。
- その上で、取組内容については、別紙二を参考に、内容及び実施時期を併せて決定することが必要である。なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨、個別に記載する必要はない。

(ホ) その他

- 派遣労働者の取扱い

女性の活躍推進は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等の労働者を含め、全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要がある。

派遣労働者については、女性の活躍推進の取組は、採用・配置・育成・継続就業等、一人一人の職業生活を通じた取組が求められることから、派遣元事業主が責任を持って、状況把握・課題分析・行動計画の策定等に取り組む必要がある。

他方、長時間労働の是正や職場風土改革に関する取組は、職場単位で行うことも重要であることから、派遣先は、派遣労働者も含めて全ての労働者に対して取組を進めていくことが求められる。

また、これら長時間労働や職場風土に関する課題については、派遣元事業主は、派遣労働者の派遣先ごとに状況把握・課題分析を行い、必要な場合には、派遣先の人事労務担当者と話し合いを行うなど、取組を推進するよう働きかけるとともに、必要なフォローアップを行うことが重要である。

- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画との一体的策定・届出

法に基づく行動計画は、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して定める必要があり、計画期間・数値目標・取組内容及び実施時期を定める必要がある（法第8条第2項、第3項及び第8項）。

一方、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）に基づく行動計画は、計画期間・目標（数値目標に限らない）・対策内容及び実施時期を定める必要がある。

これらの両法律に定める要件を満たしていれば、両法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能であり、その場合は、届出も一体的に行うことができる。

- 男女雇用機会均等法との関係

行動計画については、男女雇用機会均等法に違反しない内容とすることが必要である。

男女雇用機会均等法においては、募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を優先的に取り扱う措置については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分であるなど、一定の場合に限られるとしている（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第2の14(1))。

女性の活躍推進に向けた取組として、女性労働者を優先的に取り扱う措置を講じる場合は、この点に留意が必要である。

なお、社内に女性管理職等のロールモデルがまだ育成されていない企業においては、外部から女性管理職等を登用することも考えられるが、男性労働者と同様に、自社で働く女性労働者を育成・登用していくことも重要であることに留意が必要である。

ニ 行動計画の周知・公表

(イ) 労働者に対する周知

- 策定・変更した行動計画については、労働者に周知することが求められている(法第8条第4項及び第8項)。
- 行動計画に定めた数値目標の達成に向けて組織全体で取り組んでいくため、まずは、非正社員を含めた全ての労働者が知りうるように、書面の交付や電子メールによる送付等適切な方法で周知することが求められる。また、組織トップの主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底することが期待される。

(ロ) 公表

- 策定・変更した行動計画については、公表することが求められている(法第8条第5項及び第8項)。
- 求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるよう、また、事業主間で効果的な取組等を情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、自社のホームページや国が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載等適切な方法で公表することが求められる。

ホ 行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、(2)イ(ロ)に定める委員会等の行動計画の策定のための体制(例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得たもの)を活用することが効果的である。また、定期的に、数値目標に向けた達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、計画(P l a n)、実行(D o)、評価(C h e c k)、改善(A c t i o n)のサイクル(P D C Aサイクル)を確立す

ることが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。

また、行動計画の改定に向けた検討の際には、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

へ 情報公表

(イ) 情報公表の意義

- 事業主は、自らの事業における女性の活躍に関する情報公表が求められている（法第16条）。
- 情報公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、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により、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある。

(ロ) 情報公表の項目及び方法

- 情報公表については、別紙三に定める項目の中から、事業主が選択した項目について、自社のホームページや国が運営する「女性活躍・両立支援総合サイト」内の企業データベースへの掲載等、求職者が容易に閲覧できる方法によって行う必要がある。
- 公表に際しては、求職者の企業選択により資するよう、情報公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望ましい。
- なお、別紙三に定める項目の中から事業主が選択した項目を公表するものであり、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、公表範囲そのものが事業主の姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。

(ハ) 情報公表の頻度

情報公表の内容については、おおむね年1回以上、その時点に得られる最新の数値（特段の事情のない限り、古くとも前々事業年度の状況に関する数値）に更新し、情報更新時点を明記することが必要である。

ト 認定

一般事業主（国又は地方公共団体以外の事業主）は、厚生労働省令で定める基準を満たすことにより、女性が活躍できる事業主としての認定を受けることができる（法第9条等）。

認定事業主であることを幅広く積極的に周知・広報することにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等のメリットにつながることを期待できることから、積極的な認定の申請及びその取得が期待される。

(3) 女性の活躍推進に関する効果的な取組

女性の活躍推進に関する効果的な取組例としては、別紙二に定めるところであり、これを参考に、各事業主の実情に応じて、必要な取組を検討することが求められる。

3. 根拠法令

法第7条第1項

4. 適用日

平成28年4月1日（予定）