

女性の活躍の推進のための 対策について

平成30年10月30日
雇用環境・均等局

目次

- | | |
|------------------|-------|
| 1. 女性活躍推進法について | 2ページ |
| 2. 男女雇用機会均等法について | 28ページ |

1. 女性活躍推進法について

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)の概要(民間事業主関係部分)

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- ▶ 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定(努力義務)。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務 / 中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ✎ 状況把握の基礎項目(省令で規定:必ず把握しなければならないもの)
①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
- ※必要に応じて選択項目(省令で規定)についてさらに把握・分析

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

- ✎ 行動計画の必須記載事項
▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

✎ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

- ✎ 情報公表の項目(省令で規定)
女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

- ✎ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

— 行動計画策定指針(告示) —

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
 - 女性の積極採用に関する取組
 - 配置・育成・教育訓練に関する取組
 - 継続就業に関する取組
 - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
 - 女性の積極登用・評価に関する取組
 - 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
 - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

3 その他(施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶原則、公布日(平成27年9月4日)施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- ▶施行3年後の見直し。
- ▶10年間の時限立法。

1. 女性活躍推進法について

* 太字下線は基礎項目

(区)＝雇用管理区分ごとに把握(典型例:一般職/総合職/パート)

(派)＝派遣先においては派遣労働者も含めて把握

女性活躍に向けた課題	状況把握項目	情報公表項目
採用	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>採用した労働者に占める女性労働者の割合</u> (区) ・男女別の採用における競争倍率 (区) ・労働者に占める女性労働者の割合 (区)(派) 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率 (区) ・労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)
配置・育成・教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・男女別の配置の状況 (区) ・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (区) ・管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) 	
継続就業・働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>男女の平均継続勤務年数の差異</u> (区) ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 (区) ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区) ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度 (育児休業を除く) の利用実績 (区) 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率 (区)
	<ul style="list-style-type: none"> ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・<u>労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況</u> ・雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況 (区)(派) ・管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 ・有給休暇取得率 (区) 	<ul style="list-style-type: none"> ・一月当たりの労働者の平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 (区)(派) ・有給休暇取得率
評価・登用	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>管理職に占める女性労働者の割合</u> ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異 (区) 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職に占める女性労働者の割合 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合
職場風土・性別役割分担意識	<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメントに関する各種相談窓口への相談状況 (区)(派) 	
再チャレンジ (多様なキャリアコース)	<ul style="list-style-type: none"> ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況 (区) 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
取組の結果を図るための指標	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の賃金の差異 (区) 	

1. 女性活躍推進法について

事業主行動計画策定指針(平成二十七年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第一号)(抄)

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

二 状況把握・課題分析

(一) (略)

(二) 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こと、第一子出産前後の女性の継続就業が困難であること、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こと、女性の活躍度合いを測る重要な指標の一つである管理職に占める女性比率が低いこと等の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第一欄の項目について、状況把握を行い、課題分析を行うことが求められる。

別紙一の第一欄の項目の状況把握・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うものであるが、その際は、別紙一の第二欄の項目を活用し、別紙二の方法も参考に、課題分析を行う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、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得る。

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、当該項目の状況把握や当該方法による分析を行うことも効果的である。

別紙一(第二の二(二)関係)

(区) = 雇用管理区分ごとに把握(典型例:一般職/総合職/パート)

(派) = 派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握

女性活躍に向けた課題	第一欄	第二欄
採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	男女別の採用における競争倍率(労働者の募集に対する募集者の数を採用者の数で除した数)(区)
		労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
配置・育成・教育訓練		男女別の配置の状況(区)
		男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
		管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
継続就業・働き方改革	男女の平均継続勤務年数の差異(区)	10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)
		男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
		男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区)
		男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況(区)(派)
管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況		
有給休暇取得率(区)		
評価・登用	管理職に占める女性労働者の割合	各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
		男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
		男女の人事評価の結果における差異(区)
職場風土・性別役割分担意識		セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
再チャレンジ (多様なキャリアコース)		男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績)
		男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
		男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
		非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) 5
取組の結果を図るための指標		男女の賃金の差異(区)

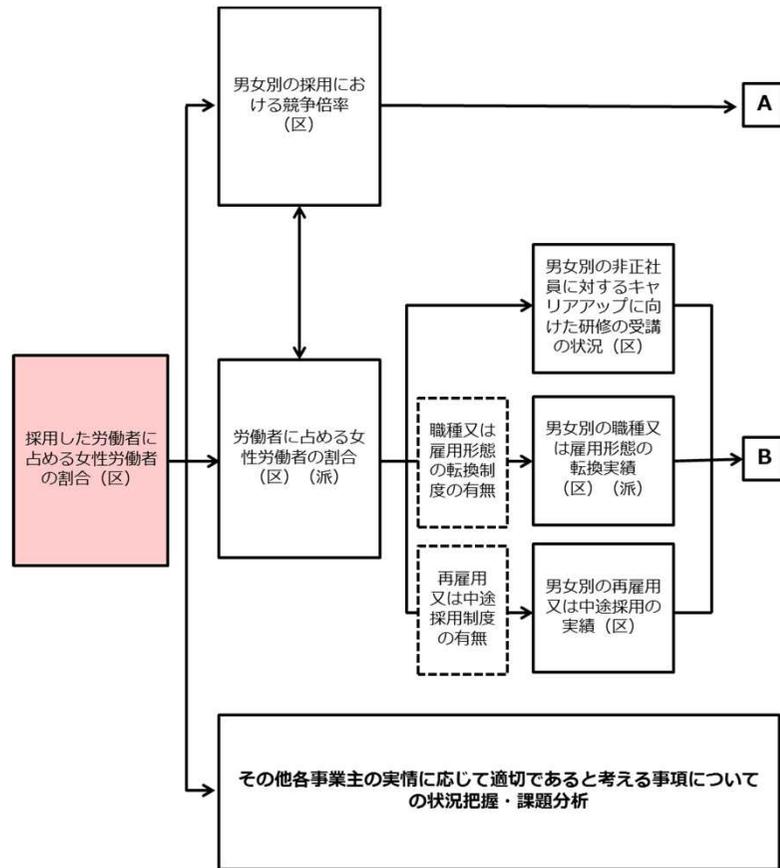
1. 女性活躍推進法について

課題分析の方法、課題に対する取組例

○採用関係

課題分析における判断の目安例：
 ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
 ② 男女別採用における競争倍率については、(女性の競争倍率×0.8) ≥ (男性の競争倍率) である場合
 → 男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



(※) 点線枠は、状況把握項目の把握の前提として確認すべき事項、選択項目以外の項目等

	課題分析の視点例	取組例
A	<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。 （「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が低い場合）応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか（「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか）。 （「男女別の採用における競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合）募集方法に課題はないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用選考基準や、その運用の見直し 面接官への女性の参画による採用選考における（無意識の）性別のバイアスの排除 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報（特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報／各種認定や表彰の取得による女性が活躍できる職場であることのアピール等）
B	<ul style="list-style-type: none"> （過去の採用結果の蓄積等により）労働者に占める女性労働者の割合が低くなっている雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。 より基幹的な職種（総合職等）において女性比率が低く、より補助的な職種（一般職・パート等）において女性比率が高くなっていないか。 その場合には、採用時の雇用管理区分にとらわれず、意欲と能力ある女性が活躍できるような方策を検討すべきではないか（職種又は雇用形態の転換制度の積極的な運用等）。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等） 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 一般職や非正社員（※）に対する個人面談等による職種又は雇用形態の転換試験・昇格試験等の受験勧奨／研修等を通じた意識改革・能力開発支援の積極的な運用 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用／非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的な運用 非正社員と正社員（※）の人事評価基準の共通化 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 中途採用の積極的な実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施

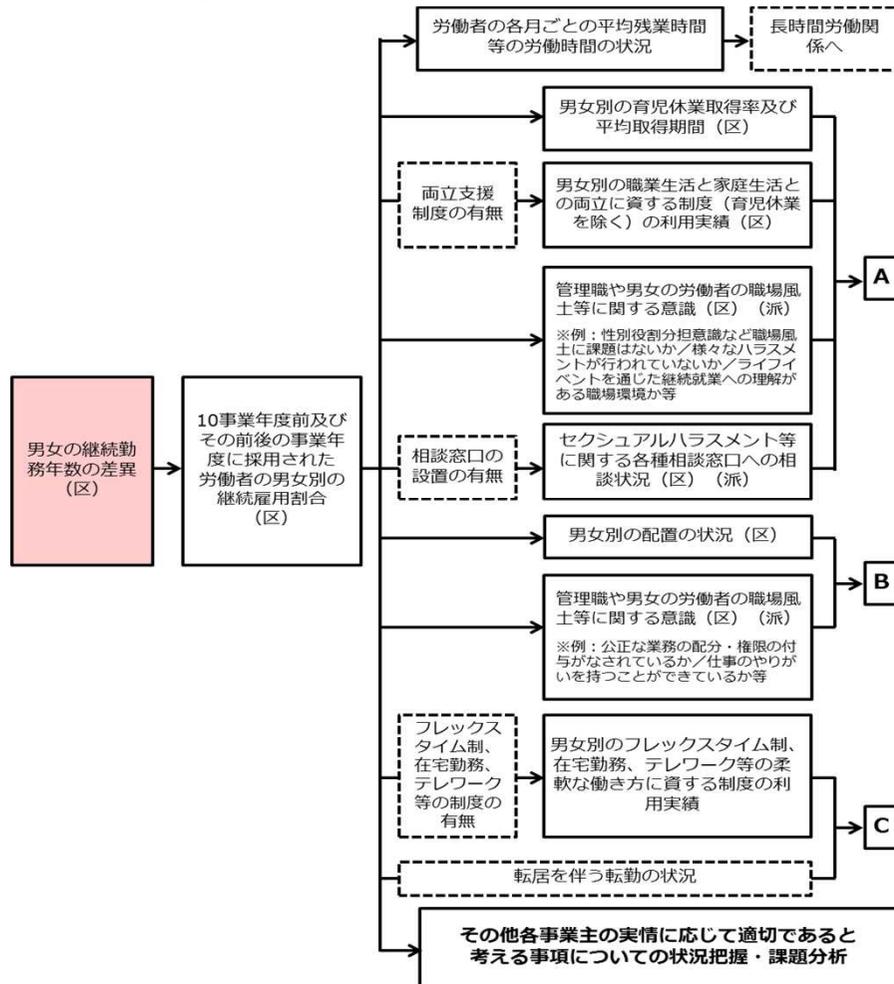
1. 女性活躍推進法について

課題分析の方法、課題に対する取組例

○継続就業及び職場風土関係

課題分析における判断の目安例：
 継続勤務年数や採用後10年目前後の継続雇用割合について、男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合
 → 男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



(※) 点線枠は、選択項目の把握の前提として確認すべき事項、選択項目以外の項目等

	課題分析の視点例	取組例
A	<ul style="list-style-type: none"> ■ 出産・子育てを機に（あるいはそれ以前に）、女性労働者が退職する傾向にないか。 ■ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難になっていないか。【→ 長時間労働関係へ】 ■ 男女がともに両立支援制度を利用できる状況にあるか。 ■ 出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土であるか。職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。 ■ 様々なハラスメントがないか。また、ハラスメントの要因ともなりうる固定的な性別役割分担意識がないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的な労働者の意識調査（職場風土・ハラスメント等に関するもの）の実施と改善策の実行 ● 時間制約等を抱える多様な人材を活かすことの意義に関する役員・管理職研修 ● 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 ● 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 ● 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成・配布等） ● 様々なハラスメントが起こらないようにするための管理職への研修等による周知徹底
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性労働者が、男性労働者と同様に、仕事にやりがいを持ってのような公正な配置（業務配分・権限付与を含む）になっているか。 ■ 出産・子育て期に入る以前に、女性労働者が、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持つことができているか。 ■ 子育て中の労働者が、時間制約を有するがゆえに、他の労働者と同様のやりがいのある職務を担うことが困難になっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的な労働者の意識調査（仕事のやりがい等に関するもの）の実施と改善策の実行（再掲） ● 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 ● 仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する不安の解消に向けた出産前後の個別相談支援／育児休業から復職した労働者に対するメンター制度／育児・介護等の時間制約を有する労働者同士のネットワーク化による具体的なノウハウ等の共有 ● 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 ● 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築 ● 交替制勤務において時間制約のあるスタッフを活かすシフトの組み方の好事例の共有／交替制勤務を支える保育基盤整備（事業所内保育施設やベビーシッタールーム等） ● 短時間勤務制度の柔軟な運用（本人の希望に基づく一定上限内でのフレキシブルなフルタイム勤務の実施）
B	<ul style="list-style-type: none"> ■ 柔軟な働き方ができる職場となっているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現
C	<ul style="list-style-type: none"> ■ 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 転居を伴う転勤に対する本人同意の徹底／育児・介護等の一定期間内における転居を伴う転勤の中止 ● 配偶者の転勤先・親の介護先への異動／同行休職

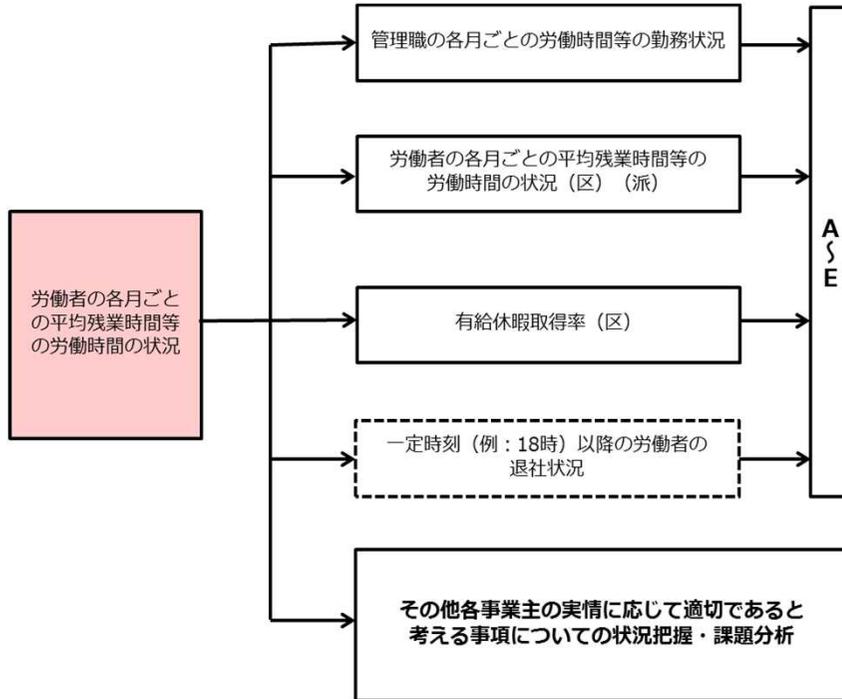
1. 女性活躍推進法について

課題分析の方法、課題に対する取組例

○長時間労働関係

課題分析における判断の目安例：
 残業時間が平均で45時間を上回っている月がある場合
 → 長時間労働の課題があると判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



(※) 点線枠は、選択項目の把握の前提として確認すべき事項、選択項目以外の項目等

	課題分析の視点例	取組例
A	<ul style="list-style-type: none"> ■ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。 ■ 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 ● 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ● 組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施 ● サービス残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック ● 残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等
B	<ul style="list-style-type: none"> ■ 長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 ● 管理職の人事評価における長時間労働は正・生産性向上に関する評価 ● 管理職の長時間労働は正に向けたマネジメントに対する360度評価（部下からの評価） ● 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
C	<ul style="list-style-type: none"> ■ 一部の雇用管理区分（例：総合職等）において、特に長時間労働になっていないか。 ■ 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働になっていないか。 ■ 必要な時に、休みが取れる職場になっているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し ● 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築（再掲） ● 個人単位で業務の繋がりがある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成
D	<ul style="list-style-type: none"> ■ 生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職の長時間労働は正に向けたマネジメント力の強化のための研修 ● チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 ● 業務プロセス等の分析・削減と定期的検証 ● 生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有
E	<ul style="list-style-type: none"> ■ 顧客企業に即応を求められることが、長時間労働の要因となっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織トップによる顧客企業に対するワーク・ライフ・バランスに関する理解醸成

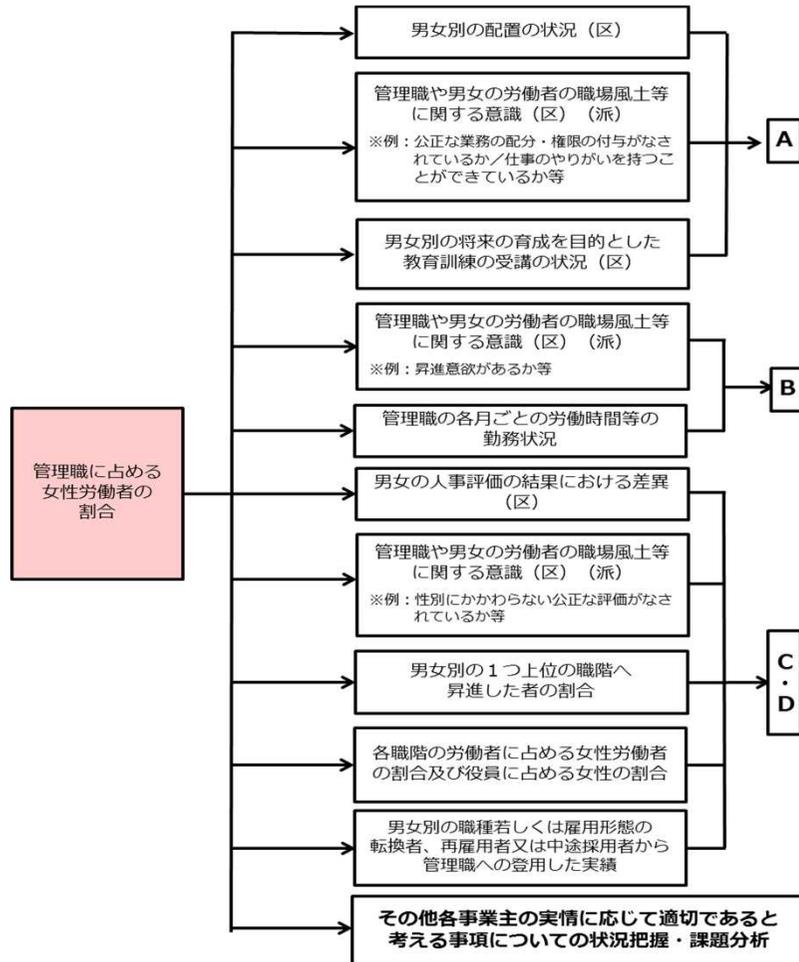
1. 女性活躍推進法について

課題分析の方法、課題に対する取組例

○配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

課題分析における判断の目安例：
 ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
 ② 男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合
 → ①又は②の場合、男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



	課題分析の視点例	取組例
A	<ul style="list-style-type: none"> ■ 若手のうちの男女平等な配置（業務配分・権限付与を含む）と育成がなされているか。 ■ 女性労働者が、出産・子育てに一定の時間制約を抱えやすいことを前提とした、計画的な育成が行われているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 ● 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ● 労働者一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成するなど中長期の視点で育成を検討 ● 重要だが家庭と両立しづらい職務経験（海外勤務等）の出産・子育て期以前の積極的な付与
B	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性労働者が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持つことができていないか。 ■ 管理職が長時間労働であり、女性労働者にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちづらいような状況となっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング ● 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 ● 管理職層の女性労働者が育成されていない場合におけるロールモデルとしての女性管理職の育成や中途採用 ● 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底（再掲）
C	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育児休業や子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか。 ■ 性別にかかわらず公正な評価・登用が各職階ごとに行われているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 ● 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング（再掲） ● 組織のトップ等による女性労働者の部門ごとの登用状況のモニタリング／個別育成計画の策定
D	<ul style="list-style-type: none"> ■ （過去の育成に男女間格差があったために）同世代の男性労働者に比べ、女性労働者の育成が遅れがちになっていないか。 ■ 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者が、新卒採用による入社者と同様に登用の機会が与えられるよう、十分育成されているか。 ■ 周囲に同性（女性）の管理職が少ないために新人の女性管理職が自信を持ちづらい状況にないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成（研修への参加や、現管理職が定めるサクセッションプラン（後継者育成計画）の対象者に女性労働者を積極的に含め、現管理職からの集中的なOJTを行う等） ● 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対する研修やメンタリング等によるサポートの実施 ● 新人管理職に対する役員等によるメンタリングの実施

2. 女性活躍推進法について

行動計画の策定例

例①

【女性の応募者が少なく、配置にも偏りがある会社】

株式会社A 行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成29年4月1日～平成31年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性の応募者がそもそも少なく、女性の技術者が少ない。
- (2) 女性のほとんどは事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性を現員の2人から10人以上に増加させる。

<取組内容>

- 平成29年 4月～ 技術系の女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットの内容を見直し、改定する。
- 平成29年 6月～ 大学・高専での学生向け説明会の実施をめざし内容を検討、平成28年度から毎年1回以上実施する。
- 平成29年 10月～ 技術系の学科卒業生で事務職に配置されている女性社員の技術職への転換の希望を把握する。
- 平成30年 2月～ 女子学生を対象とした現場見学会を年1回以上開催する。

目標2：これまで女性の配置のなかった現場事務所3か所以上に、新たに技術系の女性社員をそれぞれ1人以上配置する。

<取組内容>

- 平成29年 4月～ 現場長ヒアリング等により女性を配属する上での課題について把握し、解決策について検討する。
- 平成29年 6月～ 女性の体格に合わせた安全具を購入する。
- 平成30年 3月～ 配属可能な課室を決定、配属予定者に必要な研修を実施する。
- 平成30年 4月～ 配属を実施。以後毎月フォローアップ・ヒアリングを実施する。
- 平成30年 4月～ 技術系女性社員の交流会を開催する。

例②

【管理職の女性割合が少ない会社】

株式会社B 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 平成29年4月1日 ～ 平成33年3月31日

2. 当社の課題

- 課題1：採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。
- 課題2：管理職を目指す女性が少ない。
- 課題3：女性が配属されている部署が男性と比較して限定されている。

3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：人事評価基準について見直しを図る。

- 平成29年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 平成30年 4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。
- 平成31年 4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- 平成29年 6月～ 研修プログラムの検討。
- 平成29年10月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施。
- 平成30年 4月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- 平成30年 7月～ 管理職育成キャリア研修の実施（10月、12月、翌年1月開催）。
- 平成30年 7月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施。

取組3：これまで女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

- 平成29年 5月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- 平成29年 8月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析。
- 平成29年 11月～ 「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を活用し、営業部門等のロールモデルとなる女性社員によるメンター制度を社内で立ち上げ。
- 平成30年 1月～ 対象となる女性職員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施。
- 平成31年 4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。

取組4：働き方改革に向けた取組を実施する。

- 平成32年 4月～ 計画期間中、毎週1日ノー残業デーを設定して、実施率95%以上を目指す。

1. 女性活躍推進法について

事業主行動計画策定指針(平成二十七年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第一号)(抄)

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

三 行動計画の策定

(一)～(四) (略)

(五) その他

イ、ロ (略)

ハ 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のうち、同法に違反しないものは、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における措置であるなど、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」(平成十八年厚生労働省告示第六百十四号)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・登用することも重要であることに留意が必要である。

1. 女性活躍推進法について

事業主行動計画策定指針(平成二十七年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第一号)(抄)

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

一 女性の活躍推進に向けた体制整備

(一) (略)

(二) 一般事業主行動計画(三(五)口を除き、以下第二部において「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として把握した数字以外の定性的な事項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。

五 行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、一の(二)の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、数値目標の達成状況や、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(以下「P D C Aサイクル」という。)を確立することが重要である。

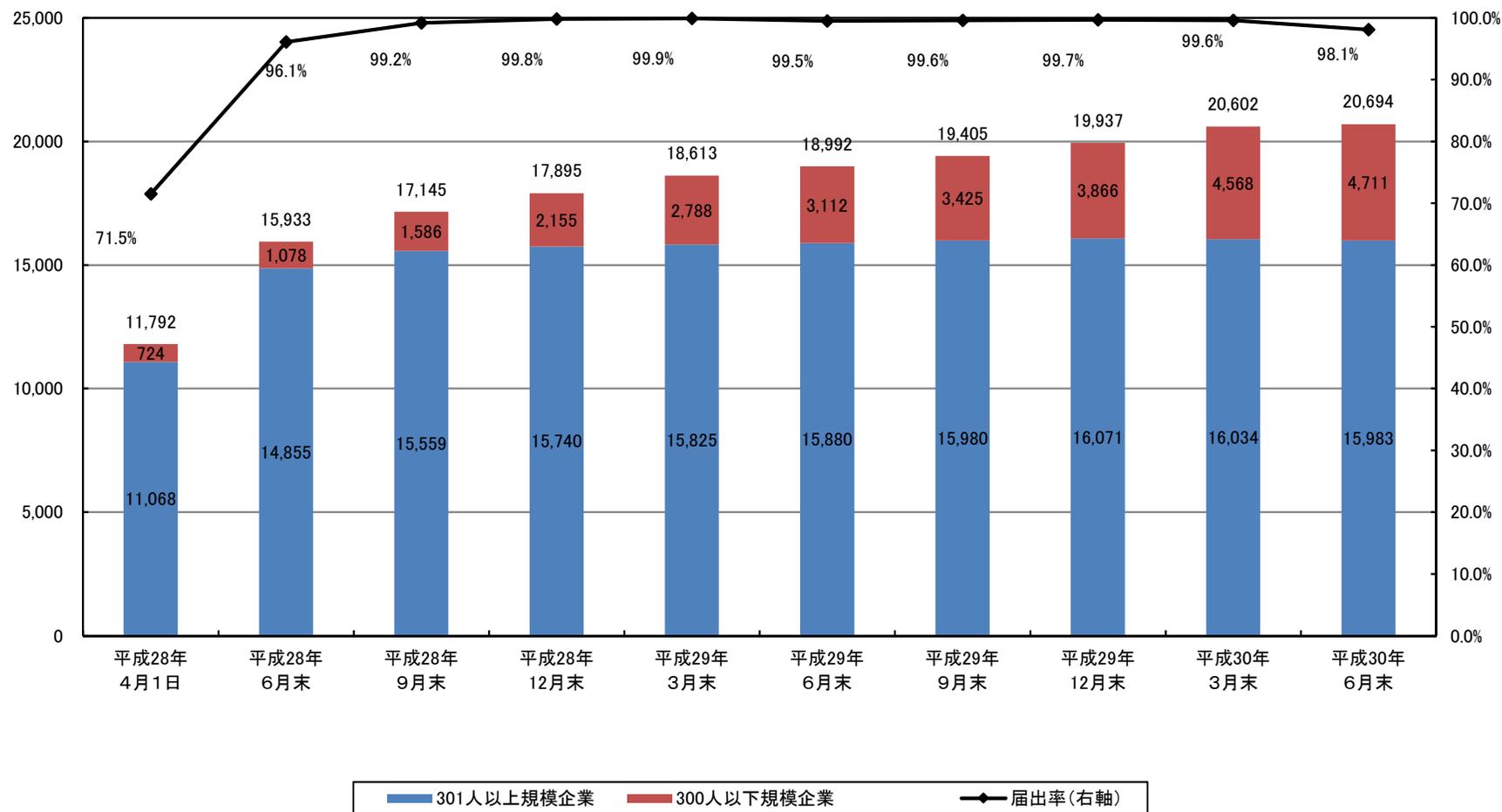
その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。

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。

1. 女性活躍推進法について

企業規模別一般事業主行動計画の届出数及び届出率

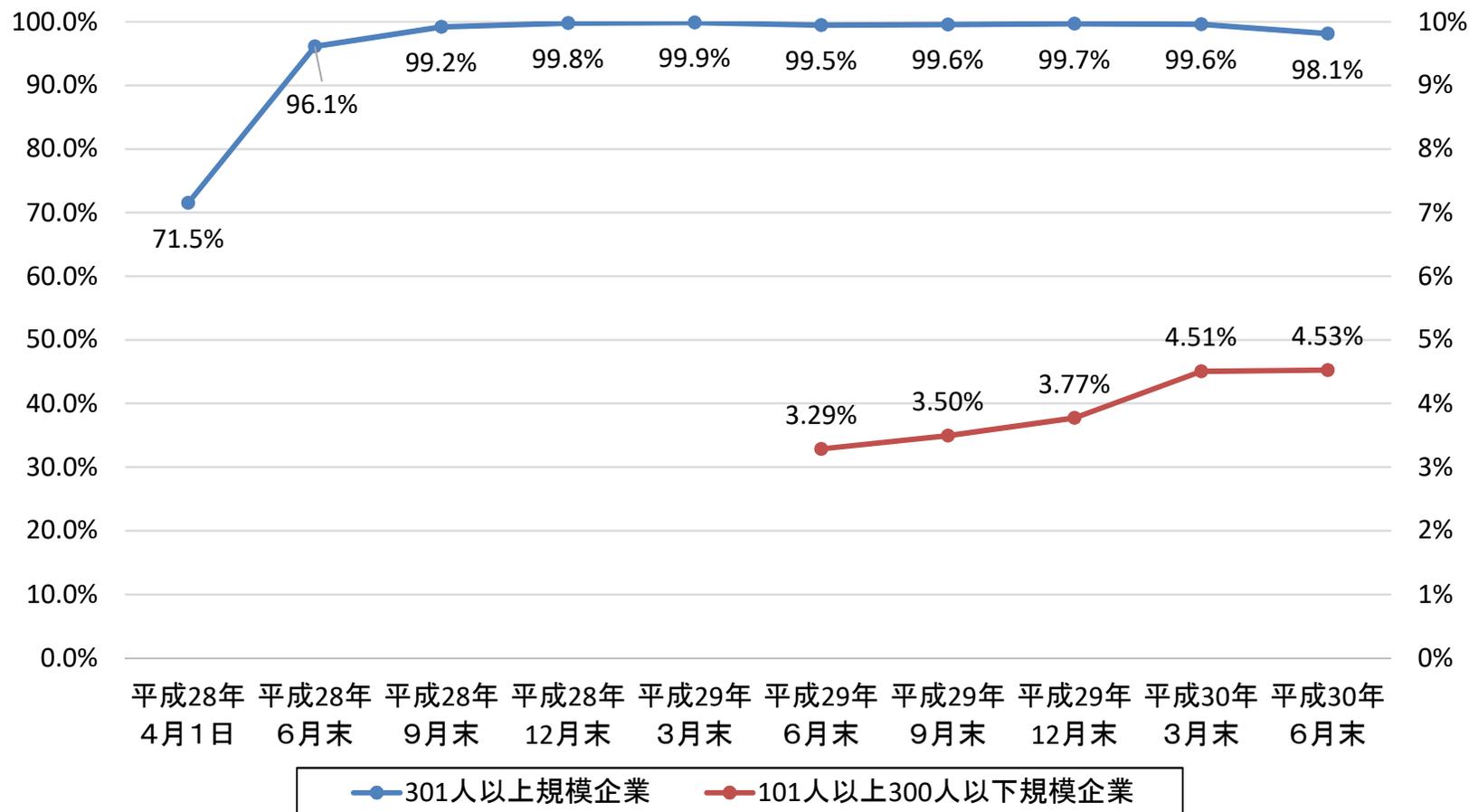
(社)



資料出所：厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課調べ
 注)届出率は301人以上規模企業の届出率。

1. 女性活躍推進法について

企業規模別一般事業主行動計画の届出率



企業数(社)	平成28年 4月1日	平成28年 6月末	平成28年 9月末	平成28年 12月末	平成29年 3月末	平成29年 6月末	平成29年 9月末	平成29年 12月末	平成30年 3月末	平成30年 6月末
301人以上規模企業	15,472	15,457	15,685	15,771	15,848	15,966	16,049	16,124	16,099	16,289
101人以上300人以下規模企業(注)						30,976	31,125	31,294	31,459	31,535

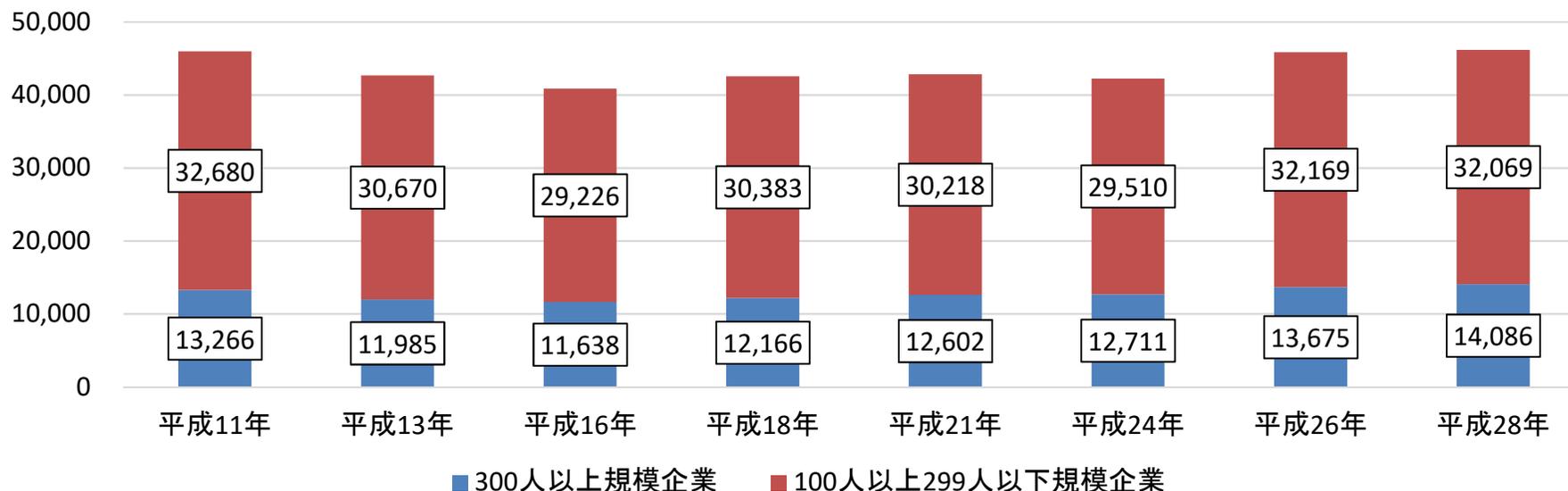
資料出所：厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課調べ

注)101人以上300人以下規模企業の企業数は、次世代法に基づく一般事業主行動計画策定届の届出状況を集計する際に把握した企業数を用いた。

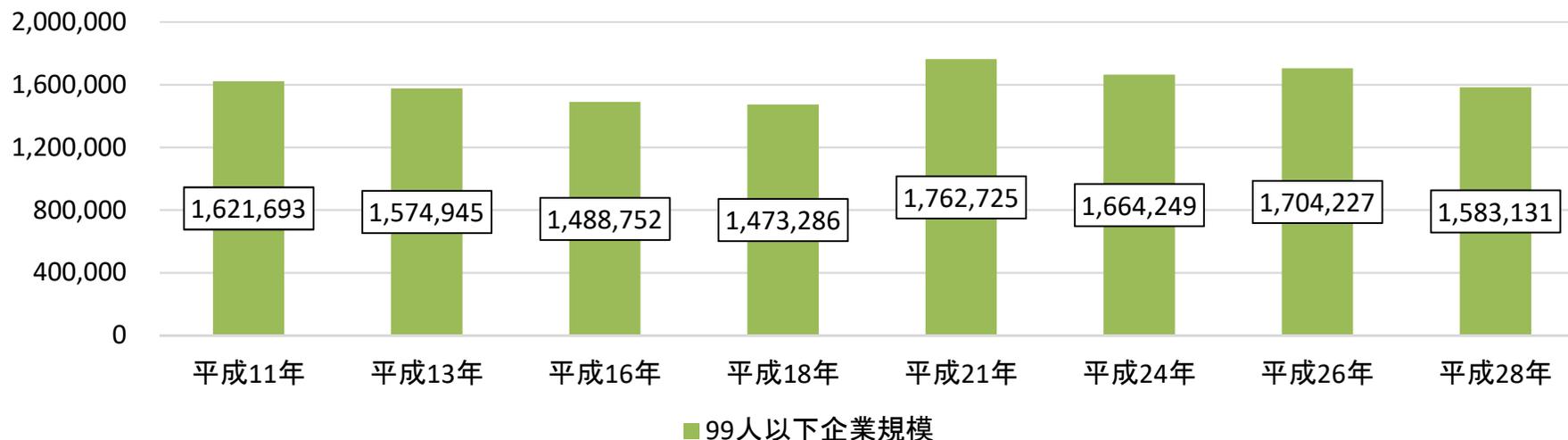
1. 女性活躍推進法について

(参考) 常用雇用者規模別企業数

○ 300人以上規模企業及び100人以上299人以下規模企業の企業数(社)



○ 99人以下規模企業の企業数(社)



資料出所 : 平成11~18年「事業所・企業統計調査」平成21~28年「経済センサス」

1. 女性活躍推進法について

女性活躍推進法に基づく認定制度

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、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る。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準

- 事業主行動計画策定指針に照らして適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者の周知をしたこと。
- 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

1. 女性活躍推進法について

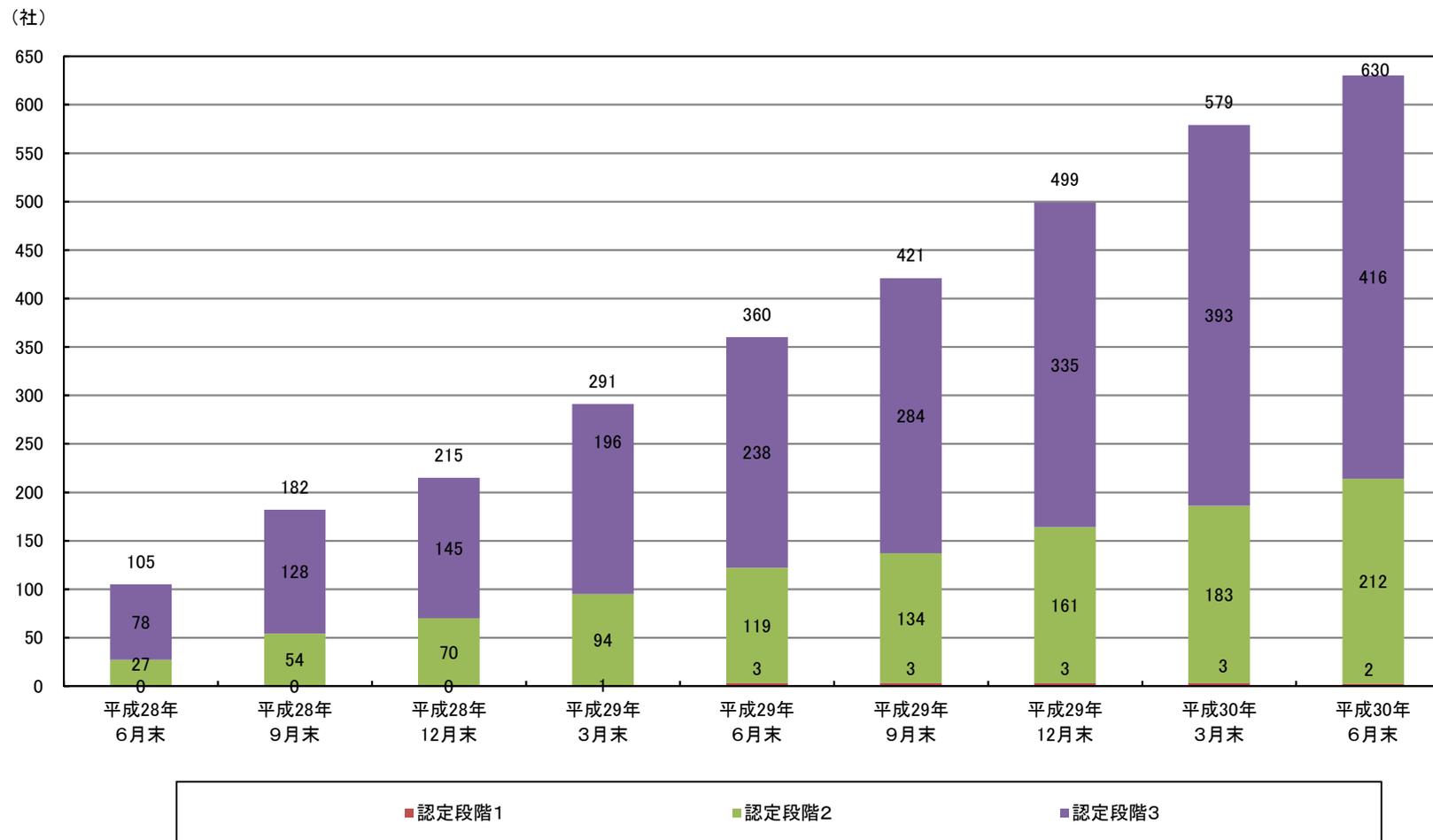
認定制度の基準

評価項目	基準値（実績値）
①採用	<p>男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること （※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）</p>
②継続就業	<p>i) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は ii) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること</p>
③労働時間等の働き方	<p>雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること</p>
④管理職比率	<p>i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること （※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) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること</p>
⑤多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>

注) 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おおむね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こと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

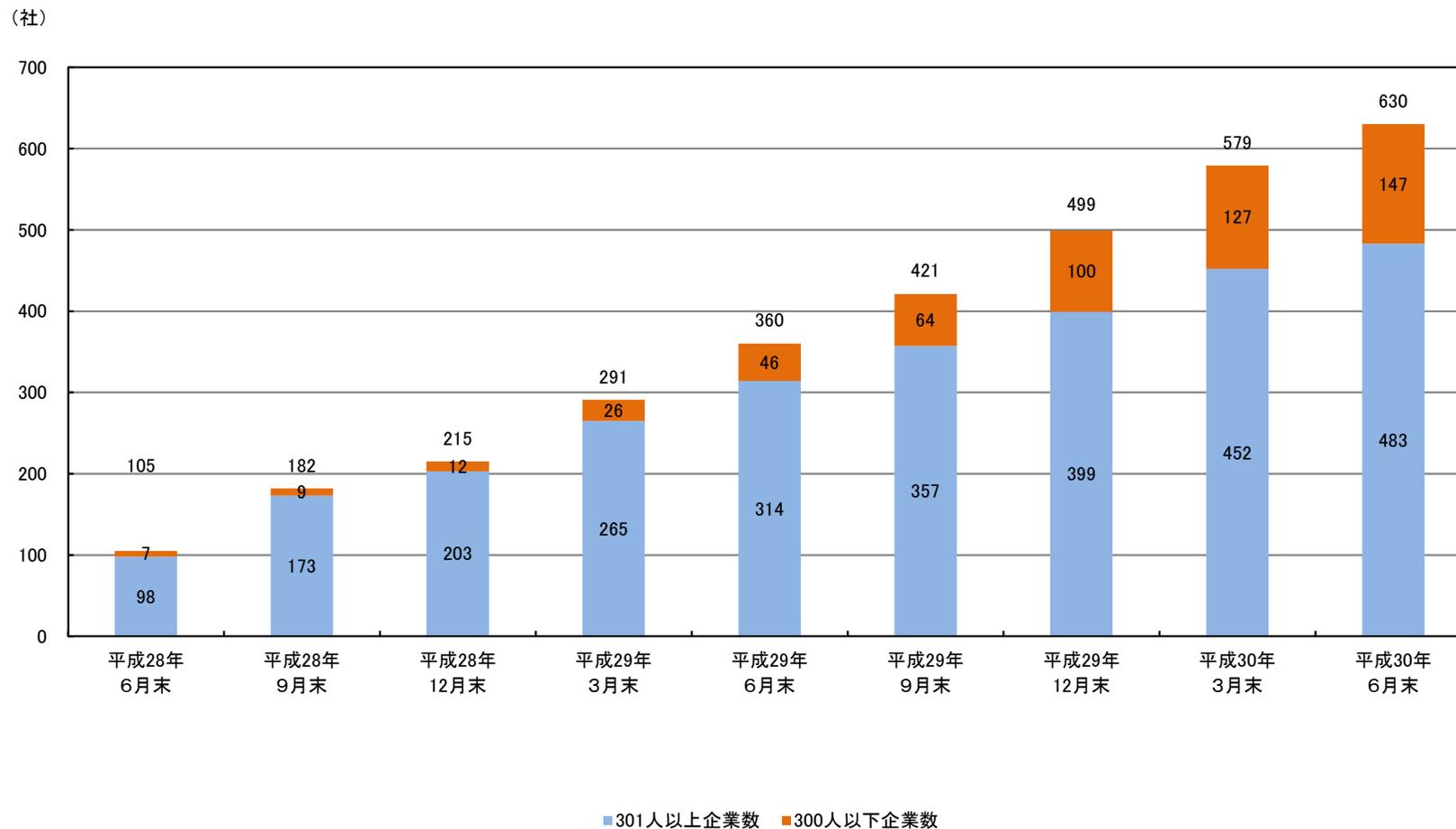
1. 女性活躍推進法について

認定段階別 えるぼし認定を受けた企業数



1. 女性活躍推進法について

企業規模別 えるぼし認定を受けた企業数



1. 女性活躍推進法について

くるみん認定・プラチナくるみん認定について

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）
- ② くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
※プラチナくるみん認定を受けた企業は、一般事業主行動計画の策定義務が免除される。
 また、育児休業の取得状況等を毎年公表しなくてはならない。
- ③ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。



主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん（共通）

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数
 フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
 全労働者の月平均時間外労働 60時間未満



認定実績（平成30年6月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 2,938社
- ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 211社

【目標：平成32年までにくるみん企業3,000社】
 ・少子化社会対策大綱（平成27年3月20日閣議決定）
 ・第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月27日閣議決定）
 ・まち・ひと・しごと総合戦略2017改訂版KPI（平成29年12月29日閣議決定）

くるみん

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
 育児休業 + 育児目的休暇 15%以上

プラチナくるみん

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 13%以上
 育児休業 + 育児目的休暇 30%以上

認定企業への優遇措置

- ◆商品や広告等へのマーク使用
- ◆公共調達の加点評価
- ◆日本政策金融公庫による低利融資
- ◆両立支援等助成金の加算 20

1. 女性活躍推進法について

認定基準一覧①



くるみん認定	プラチナくるみん認定
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。</p> <p>① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。</p> <p>② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。</p> <p><労働者数300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。</p> <p>② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。</p> <p>④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>	<p>1～4 くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。</p> <p>① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上。</p> <p>② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p>

1. 女性活躍推進法について

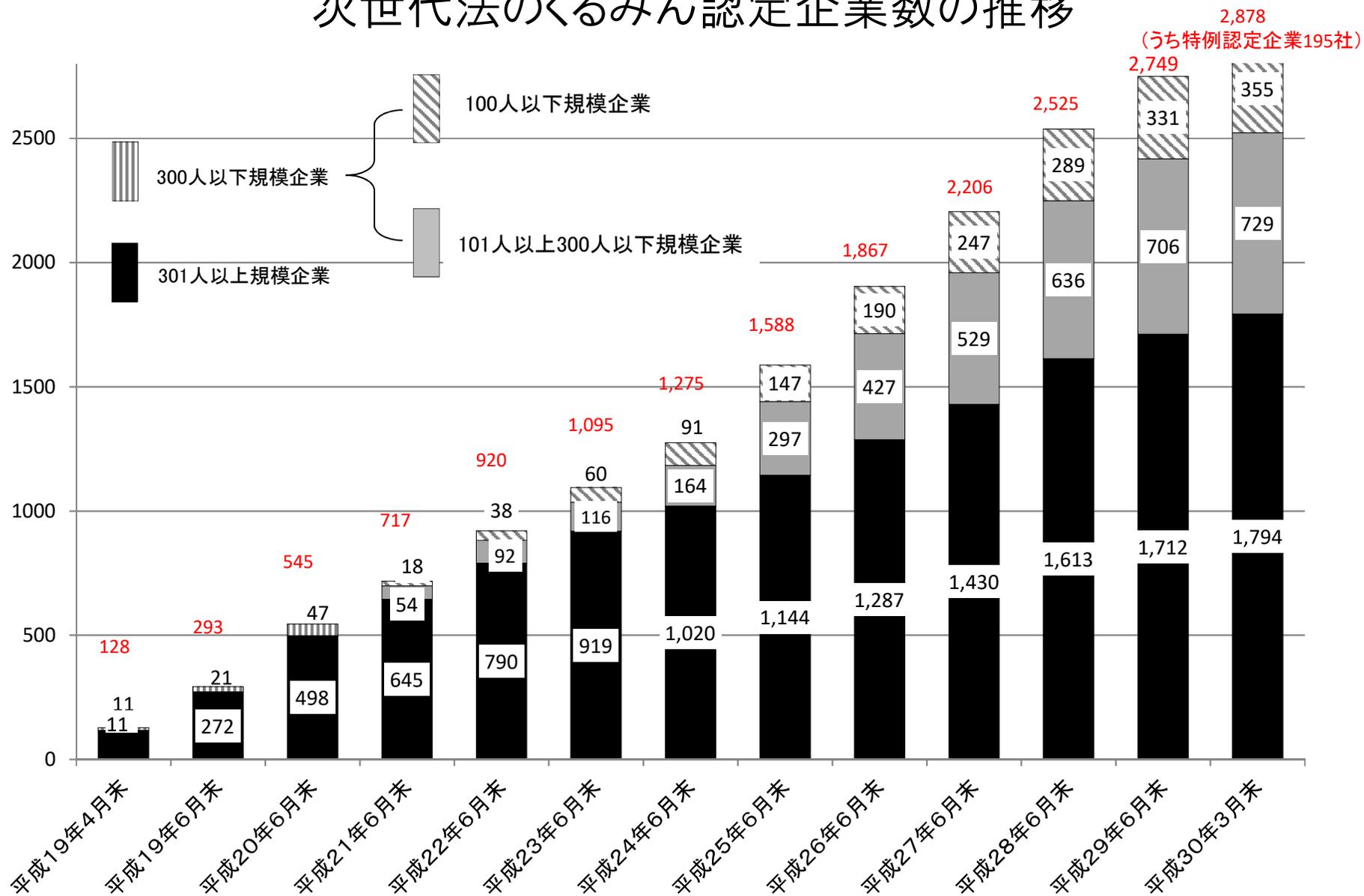
認定基準一覧②



 くるみん認定	プラチナくるみん認定
<p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p> <p>7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。</p> <p>8. 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと。 ① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。 ② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p> <p>9. 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置 ※ 必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> <p>10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと ※ 「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。 ・ 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表 ・ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告 ・ 労働保険料未納 ・ 長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし ・ 労働基準関係法令の同一条項に複数回違反 ・ 違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表 等</p>	<p>6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. 改正くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。</p> <p>10. 計画期間において、 ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上 ② 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記10の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <p>11. 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。</p> <p>12. 改正くるみん認定基準10と同一。</p>

1. 女性活躍推進法について

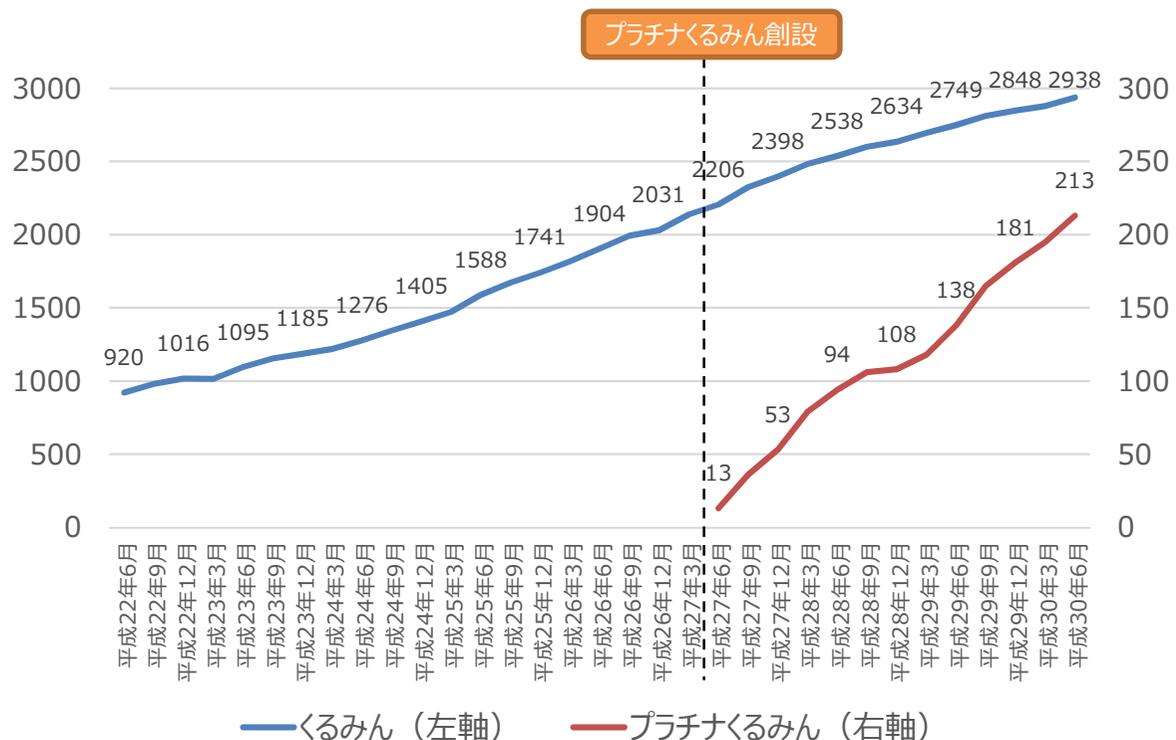
次世代法のくるみん認定企業数の推移



(資料出所)厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課調べ

1. 女性活躍推進法について

プラチナくるみん認定企業数



出典：厚生労働省雇用環境・均等局
職業生活両立課調べ

企業規模別

従業員数	認定企業数
301人以上	174
101~300人	31
100人以下	8

※平成30年6月末時点

業種別

業種	認定企業数	業種	認定企業数
金融、保険業	61	運輸業、郵便業	2
製造業	61	不動産業、物品賃貸業	2
卸売業、小売業	25	宿泊業、飲食サービス業	1
情報通信業	25	電気・ガス・熱供給・水道業	1
医療、福祉	18	教育、学習支援業	1
サービス業（他に分類されないもの）	11	建設業	1
学術研究、専門・技術サービス業	3	その他	1

※平成30年6月末時点

1. 女性活躍推進法について

女性活躍にも資すると考えられる国が実施する認定制度や企業に対する主なインセンティブ(未定稿)

制度名	実施主体	制度の概要	認定等の効果や企業が得るインセンティブ	企業数	備考
えるぼし認定	厚生労働省	女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する状況等が優良な企業を3段階で認定(えるぼし認定)。	<ul style="list-style-type: none"> 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能 公共調達における加点評価 日本政策金融公庫による低利融資制度の利用が可能 	630社 (平成30年6月末時点) ※認定段階1:2社、 認定段階2:212社、 認定段階3:416社	
くるみん認定	厚生労働省	次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定(くるみん認定)。さらに、より高い水準の取組を行っている企業を特例認定(プラチナくるみん認定)。	<ul style="list-style-type: none"> 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能 公共調達における加点評価 日本政策金融公庫による低利融資制度の利用が可能 	2,878社 (平成30年3月末時点) ※プラチナくるみん認定195社	
ユースエール認定	厚生労働省	若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的に、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業(常時雇用する労働者が300人以下)を認定。	<ul style="list-style-type: none"> 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能 「若者雇用促進総合サイト」への掲載 若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置 公共調達における加点評価 日本政策金融公庫による低利融資制度の利用が可能 	461社 (平成30年8月31日時点)	
なでしこ銘柄	経済産業省・東京証券取引所	女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として27業種ごとに選定(なでしこ銘柄)。次点企業は業種枠に関係なく「準なでしこ」として選定。女性活躍度調査に回答し公表を希望した企業は「なでしこチャレンジ企業」として公表。	企業への投資を促進	48社 (平成29年度)	平成24年度開始 平成27年度から東証一部に加え、東証二部、マザーズ、JASDAQの上場企業も対象 平成29年度は外国株も対象
新・ダイバーシティ経営企業100選	経済産業省	ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業を表彰。全社的かつ継続的にダイバーシティ経営に取り組んでいる企業は「100選プライム」として選定。	ダイバーシティ経営の機運醸成	226社 (平成24年度～平成29年度)	平成24年度「ダイバーシティ経営企業100選」として開始 平成27年度から「新・ダイバーシティ経営企業100選」

※ 多くの都道府県等において、上の認定取得等を選定基準とした独自の登録・表彰制度等が実施されている。また、民間金融機関等において、こうした認定取得等を申請資格要件とした融資制度等が提供されている。

1. 女性活躍推進法について

女性活躍推進法第26条に基づく 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告の状況

平成29年度

(平成30年3月末時点)

報告の徴収を行った 企業数(社)	助言を行った企業数	指導を行った企業数	勧告を行った企業数
940	575	18	0

平成28年度

報告の徴収を行った 企業数(社)	助言を行った企業数	指導を行った企業数	勧告を行った企業数
521	450	69	2

2. 男女雇用機会均等法について

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(男女雇用機会均等法)の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

- 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止
※ 募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
- 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいいます。

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件

- 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない
※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

- ① 婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、② 婚姻を理由とする解雇を禁止、③ 妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④ 妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効
※ 不利益取扱いの例: 雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント・妊娠、出産等に関するハラスメント対策

- 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

4 母性健康管理措置

- ① 妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、② 当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

- ① 労働者の配置等の状況の分析、② 分析に基づく計画の作成、③ 計画で定める措置の実施、④ 実施体制の整備、⑤ 取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

- ① 企業内における苦情の自主的解決、② 労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

- ① 厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、② 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③ 報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

※ 平成28年3月31日、雇用保険法等の一部を改正する法律を公布(妊娠、出産等に関するハラスメントの防止措置の新設)。平成29年1月1日施行。

2. 男女雇用機会均等法について

間接差別として考えられる例として男女雇用機会均等政策研究会報告書(平成16年6月取りまとめ)で示されたもの

(1) 募集・採用に当たって一定の身長・体重・体力を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 従事する職務の遂行に当たって一定の身長・体重又は体力を必要とする等、職務関連性があること
- ・ 他の方法によって身長・体重・体力を補うことが困難である、又は機械を購入する等の、より一方の性に不利とならない他の方法を採用すると使用者に過大な負担を生じること 等

(2) 総合職の募集・採用に当たって全国転勤を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 全国に支店・支社等がある場合であって、異なる地域の支店・支社で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が幹部としての職務能力の育成・確保に必要であること
- ・ 組織運営上全国転勤を伴う人事ローテーションを行うことが必要である等業務上の必要性があること
- ・ 実際の運用に当たっては、転勤をする時点において個々の労働者の状況に配慮する等労働者の不利益を緩和する措置を講じていること、またそのことが労働者に周知されていること 等

(3) 募集・採用に当たって一定の学歴・学部を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 実際に従事する職務の遂行に当たって一定以上の学歴の者が有すると期待される教養・知識や特定の学部で修得される専門知識を必要とする等の職務関連性があること
- ・ 他の方法によってこれらの教養・知識を有しているか否かを判断することが困難である、又はより一方の性に不利とならない他の方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

(4) 昇進に当たって転居を伴う転勤経験を要件としたことにより、昇進できる女性の割合が相当程度男性よりも少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 昇進後の職務が、異なる地域の支店・支社での管理者としての経験、生産現場の業務の経験、地域の特殊性の経験等を必要とすること
- ・ 当該企業において人事ローテーション上転居を伴う転勤が必要な場合であって、組織運営上、転居を伴う転勤を経験した者に対して、一定の処遇を与えることにより、企業内のモラルを維持することが必要である等の業務上の必要性があること
- ・ 実際の運用に当たっては、転勤をする時点において個々の労働者の状況等に配慮する等労働者の不利益を緩和する措置を講じていること、また、そのことが労働者に周知されていること 等

(5) 福利厚生や家族手当等の支給に当たって住民票上の世帯主(又は主たる生計維持者、被扶養者を有すること)を要件としたことにより、福利厚生や家族手当等の支給を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 原資に制約があることから、福利厚生や家族手当等の支給の対象を絞ることが制度の目的や原資の配分上合理的であること
- ・ より一方の性に不利とならない他の方法が存在しない又はより一方の性に不利とならない方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

(6) 処遇の決定に当たって正社員を有利に扱ったことにより、有利な処遇を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 正社員とパートタイム労働者の間で職務の内容や人材活用の仕組みや運用などが実質的に異なること 等(※総合職と一般職との間の処遇の違いについても同様。)

(7) 福利厚生や家族手当等の支給に当たってパートタイム労働者を除外したことにより、福利厚生や家族手当等の支給を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 人材活用の仕組みや運用、労働者の定着への期待などが実質的に異なること
- ・ 原資に制約があり、当該福利厚生や家族手当等の支給の対象を絞ることが制度の目的や原資の配分上、合理的であり、より一方の性に不利とならない他の方法が存在しない、又はより一方の性に不利とならない方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

2. 男女雇用機会均等法について

今後の男女雇用機会均等対策について(建議)〈抄〉 平成17年12月27日

- 3 間接差別については、外見上は性中立的な基準等であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与える基準等を定めるもの（以下「対象基準等」という。）について、職務との関連性がある等合理性・正当性が認められる場合でなければ、均等法が直接差別を禁止している各雇用ステージについて対象基準等に基づく取扱いをしてはならない旨を法律の中に盛り込むことが適当である。この場合、対象基準等としては、「募集・採用における身長・体重・体力要件」、「コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件」、「昇進における転勤経験要件」を定めることとともに、今後、これ以外の基準等に係る判例の動向等を見つつ、必要に応じて対象基準等の見直しができるような法的仕組みとすることが適当である。

対象基準等が職務との関連性を有するか等の合理性・正当性の判断に当たっては、予測可能性を高めるため、判断の参考となる考え方を指針で示すことが適当である。この場合、例えば「コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件」については、支店、支社がない、又はその計画等もないにもかかわらず、総合職の採用基準に全国転勤が可能なことを掲げることは合理的な基準とは考えられないものである。

2. 男女雇用機会均等法について

間接差別規定における転勤要件

均等法第7条

(性別以外の事由を要件とする措置)

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

均等則第2条

(実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置)

第二条 法第七条の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

- 一 労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの
- 二 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの
- 三 労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの

性差別指針第3の3(2)及び4(2)

3 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること(法第7条・均等則第2条第2号関係)
(2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

(合理的な理由がないと認められる例)

- イ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合
- ロ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合
- ハ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等での勤務経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が労働者の能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

4 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること(法第7条・均等則第2条第3号関係)

(2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

(合理的な理由がないと認められる例)

- イ 広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合
- ロ 特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

2. 男女雇用機会均等法について

コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針(抄)

第3 コース等別雇用管理の定義

この指針において「コース等別雇用管理」とは、事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる募集、採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更等の雇用管理を行うものをいい、一定の業務内容や専門性等によりコースに類似した複数のグループを設定し、処遇についてグループごとに異なる取扱いを行うもの及び勤務地の限定の有無により異なる雇用管理を行うものも含まれるものである。

第4 コース等別雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項

一 事業主は、コース等の新設、変更又は廃止に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

- (1) コース等別雇用管理を行う必要性及び当該コース等の区分間の処遇の違いの合理性について十分に検討すること。その際、コース等の区分に用いる基準のうち一方の性の労働者が事実上満たすことが困難なものについては、その必要性について特に注意すること。
- (2)～(4) (略)

二 事業主は、コース等別雇用管理における労働者の募集又は採用に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

- (1) (略)
- (2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること(いわゆる「転勤要件」)又は合理的な理由なく複数ある採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。
(略)

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

- (1) (略)
- (2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由により転勤要件を課す場合には、応募者に対し、可能な範囲で転勤要件に関する情報を提供すること。

2. 男女雇用機会均等法について 女性活躍推進法の状況把握項目等に関する男女間賃金格差の議論 について

第157回雇用均等分科会（平成27年9月7日）での意見

当該分科会では、事務局から示した一般事業主行動計画の状況把握項目の論点（案）をもとに、考えられる状況把握項目について議論が行われた。

【労側委員】

賃金の件ですが、ここ（注）には記載がない。前回もかなり述べさせていただきました。国会の修正で、女性の個性と能力の発揮が明記された趣旨から考えれば、賃金格差が入ることは必要だと思っています。また、各指標が仮に良くなったとしても、最終的な女性活躍の指標である賃金格差が縮小していなければ、何らかの問題があるかということで、見落としもあるかと思えます。雇用管理区分ごとに把握するというので、是非とも入れていただきたいと思えます。

（注）事務局の示した任意項目案

【使側委員】

今の賃金のところについてです。基本的に賃金自体は男女で異なるような取扱いをしていないということが大前提の中で、多分御指摘のところは、その中で実態があるかどうかということだと思のです。今回の法律の中で、状況把握をした上で、課題を分析してやっていく中で、結果として出てくるということであれば、初めから賃金の差がというよりも、それを取り組んでいけば、もし差があっても是正されていくという方向にあると思えます。結局この中でどの内容を、それぞれ行っていくかという中においては、数字が独り歩きするようなものというのは、できるだけ誤解のないように取り扱ったほうがいいのではないかと思います。

【公益委員】

賃金格差は、採用から始まっているいろいろな雇用管理の中で、女性が置かれた位置付けを示す最終的な結果指標になると思えます。そういう意味で委員がおっしゃるように、それぞれの所の取組の課題を解決していけば、最終的に賃金格差は縮まっていくのではないかということで、賃金格差を取るかどうかという議論はあり得るのですけれども、全体として2年後、3年後に、トータルで女性の活躍がうちの会社では進んだのかを見ようとするときに、1つの有効な指標であると思えます。任意項目として必要だと考える事業主の方が取るのは重要な指標なのではないかと思えます。

その上で情報公表の項目として入れるのは、企業の方の抵抗があると思うので、それは状況把握の任意項目にとどめておき、そこは必要と考える事業主の皆さんが取っていただく項目として推奨していく位置付けにするのがいいのではないか。国会でも、これは相当議論になっていて、検討したけれども入れないと。積極的な理由も余りなさそうな気がするのですが、私は入れる価値があると思っています。