

男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること
(施策番号VI-1-1)

添付資料

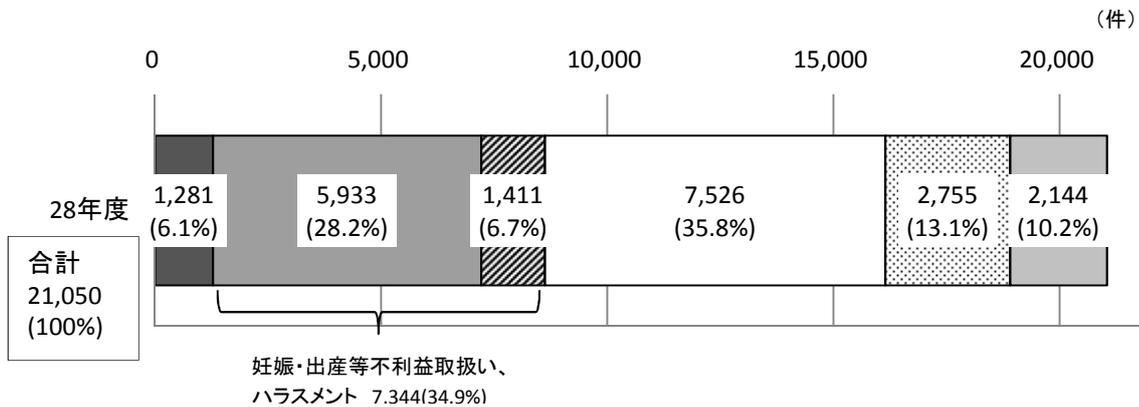
平成 28 年度 男女雇用機会均等法の法施行状況

(1) 雇用環境・均等部(室)への相談

- ◆ 相談件数は 21,050 件。
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が多くなっている。
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談と妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いやハラスメントに関する相談は同数程度。

- 平成 28 年度に、雇用環境・均等部(室)に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は、21,050 件であった(図 2-1、表 2-1)。
- 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント(第 11 条関係)」が最も多く 7,526 件(35.8%)、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係)」が 5,933 件(28.2%)となっている(図 2-1、表 2-1)。
- 「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係)」と「妊娠・出産等に関するハラスメント(第 11 条の 2 関係)」の相談の合計は 7,344 件、全体の 34.9%であり、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いやハラスメントに関する相談は、セクシュアルハラスメントに関する相談と同数程度寄せられた。

図 2-1 相談件数



- 性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第 5 条～8 条関係)
- 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係)
- 妊娠・出産等に関するハラスメント(第 11 条の 2 関係)
- セクシュアルハラスメント(第 11 条関係)
- 母性健康管理(第 12 条、13 条関係)
- その他(ポジティブ・アクション等)

表2-1 相談内容の内訳

(件)

	28年度	
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	1,281	(6.1%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	5,933	(28.2%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	1,411	(6.7%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	7,526	(35.8%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	2,755	(13.1%)
その他(ポジティブ・アクション等)	2,144	(10.2%)
合計	21,050	(100.0%)

※相談件数について、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

(2) 雇用環境・均等部(室)が行った是正指導(男女雇用機会均等法第29条)

- ◆ 雇用管理の実態把握を行った7,257事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された5,787事業所(79.7%)に対し、9,773件の是正指導を実施。
- ◆ 指導事項は、母性健康管理に関する指導が最も多く、次いでセクシュアルハラスメントに関する指導が多くなっている。

○指導事項の内容は、「第12条、13条関係(母性健康管理)」4,917件(50.3%)が最も多く、次いで「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」の3,860件(39.5%)となっている(表2-2)。

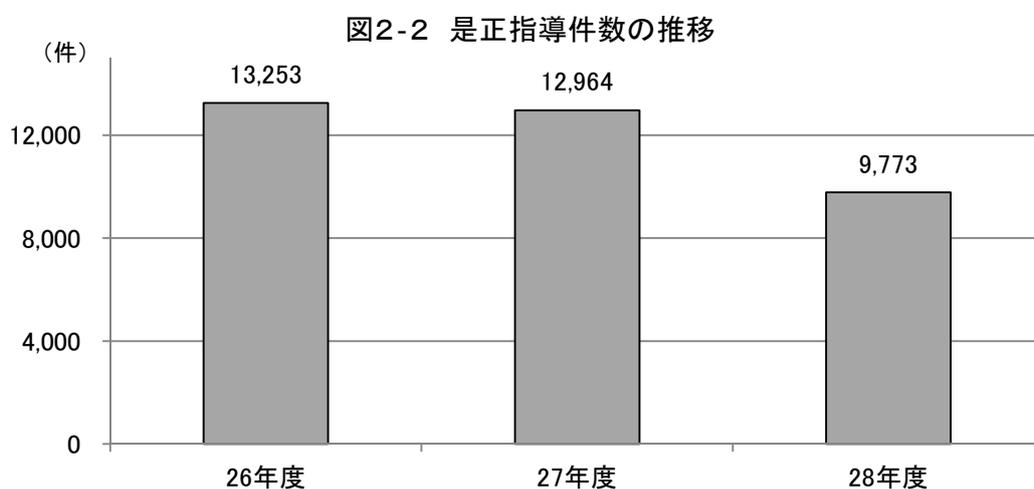


表2-2 是正指導件数の推移

(件)

	26年度	27年度	28年度
第5条関係(募集・採用)	191 (1.4%)	153 (1.2%)	71 (0.7%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	93 (0.7%)	59 (0.5%)	31 (0.3%)
第7条関係(間接差別)	5 (0.0%)	3 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	30 (0.2%)	84 (0.6%)	51 (0.5%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	8,021 (60.5%)	7,596 (58.6%)	3,860 (39.5%)
第11条の2関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)			840 (8.6%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	4,908 (37.0%)	5,065 (39.1%)	4,917 (50.3%)
その他	5 (0.0%)	4 (0.0%)	3 (0.0%)
合計	13,253 (100.0%)	12,964 (100.0%)	9,773 (100.0%)

※第11条関係(セクシュアルハラスメント)について、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

(3) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助(男女雇用機会均等法第17条)

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は294件。
- ◆ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案が最も多く、次いで、セクシュアルハラスメントに関する事案となっている。
- ◆ 援助を終了した事案の約7割が解決。

○労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は294件であった(図2-3、表2-3)。

○申立の内容をみると「第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」146件(49.7%)と最も多く、次いで「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」が125件(42.5%)となっている。

○平成28年度中に援助を終了した307件のうち、約7割の216件について労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決をみている。

図2-3 都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数の推移

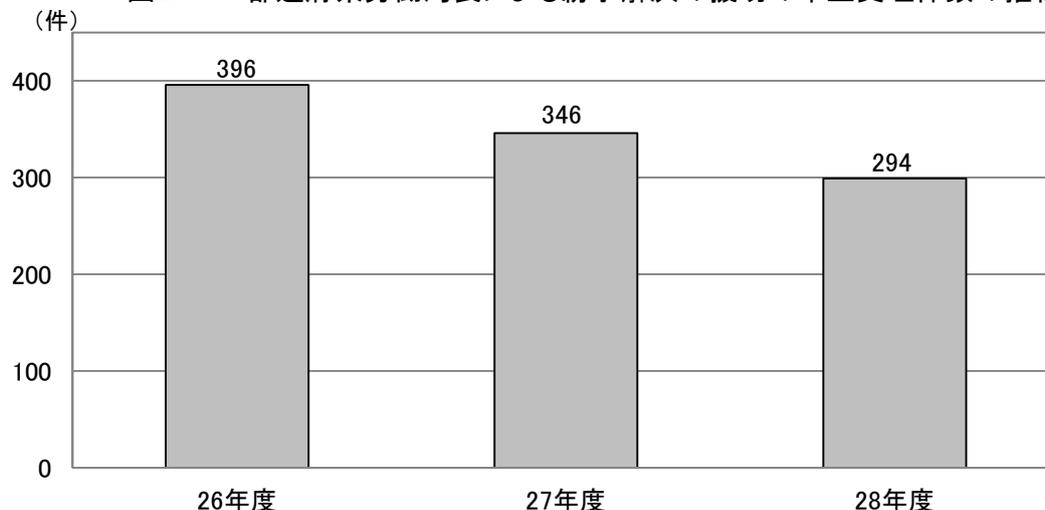


表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件)

	26年度	27年度	28年度
第5条関係(募集・採用)	3 (0.8%)	0 (0.0%)	2 (0.7%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	6 (1.5%)	9 (2.6%)	5 (1.7%)
第7条関係(間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	191 (48.2%)	157 (45.4%)	146 (49.7%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	182 (46.0%)	172 (49.7%)	125 (42.5%)
第11条の2関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)			4 (1.4%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	14 (3.5%)	8 (2.3%)	12 (4.1%)
合計	396 (100.0%)	346 (100.0%)	294 (100.0%)

② 機会均等調停会議による調停(男女雇用機会均等法第 18 条)

◆ 調停申請受理件数は 71 件。

○申請の内容をみると、「第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)」が 50 件 (70.4%) と最も多く、次いで「第 9 条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」14 件 (19.7%) となっている (表 2-4)。

○調停の実施結果を見ると、調停を開始した 66 件 (前年度申請受理案件を含む) のうち調停案の受諾勧告を行ったものは 42 件で、そのうち 37 件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

図2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

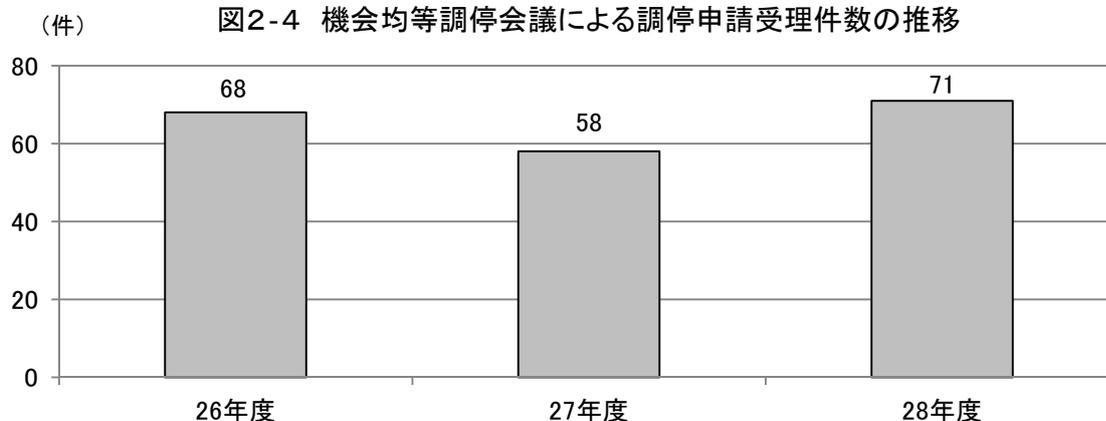


表2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

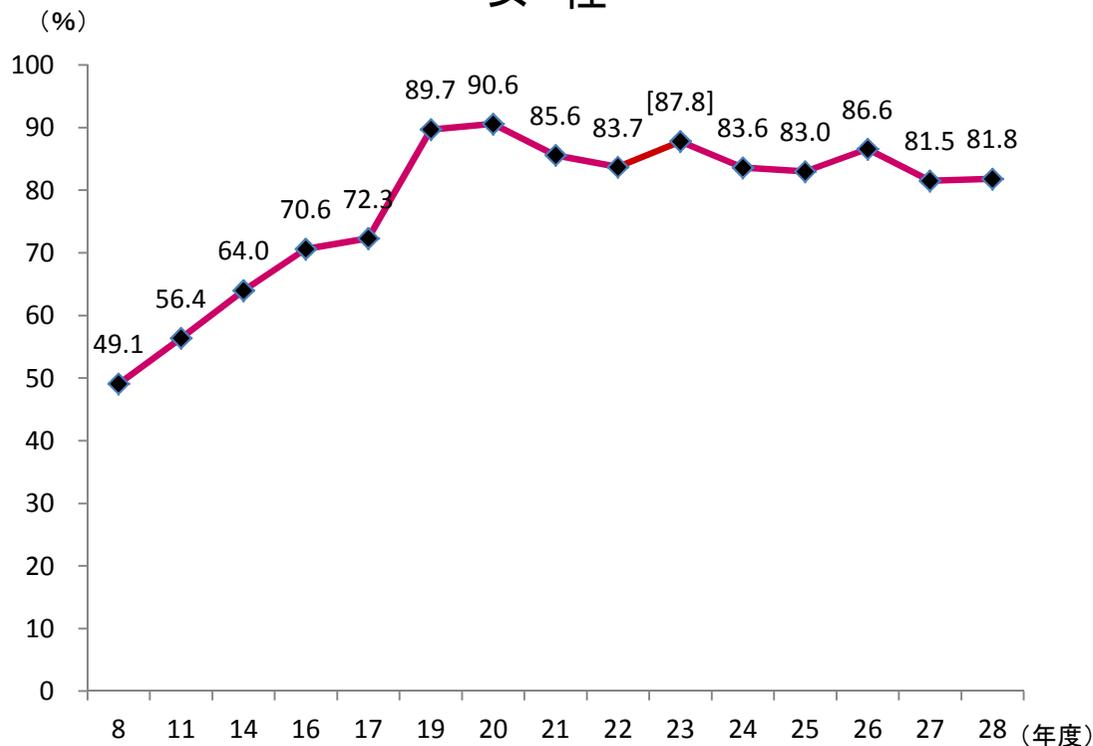
(件)

	26年度	27年度	28年度
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	3 (4.4%)	4 (6.9%)	3 (4.2%)
第7条関係(間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	18 (26.5%)	20 (34.5%)	14 (19.7%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	44 (64.7%)	33 (56.9%)	50 (70.4%)
第11条の2関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)			0 (0.0%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	3 (4.4%)	1 (1.7%)	4 (5.6%)
合計	68 (100.0%)	58 (100.0%)	71 (100.0%)

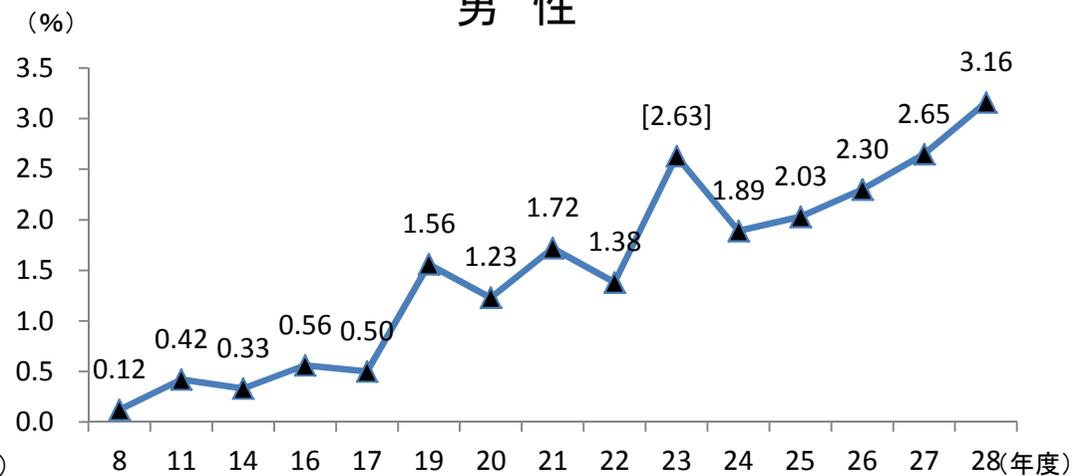
育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、3.16%と依然として低水準にある。

女性



男性



$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

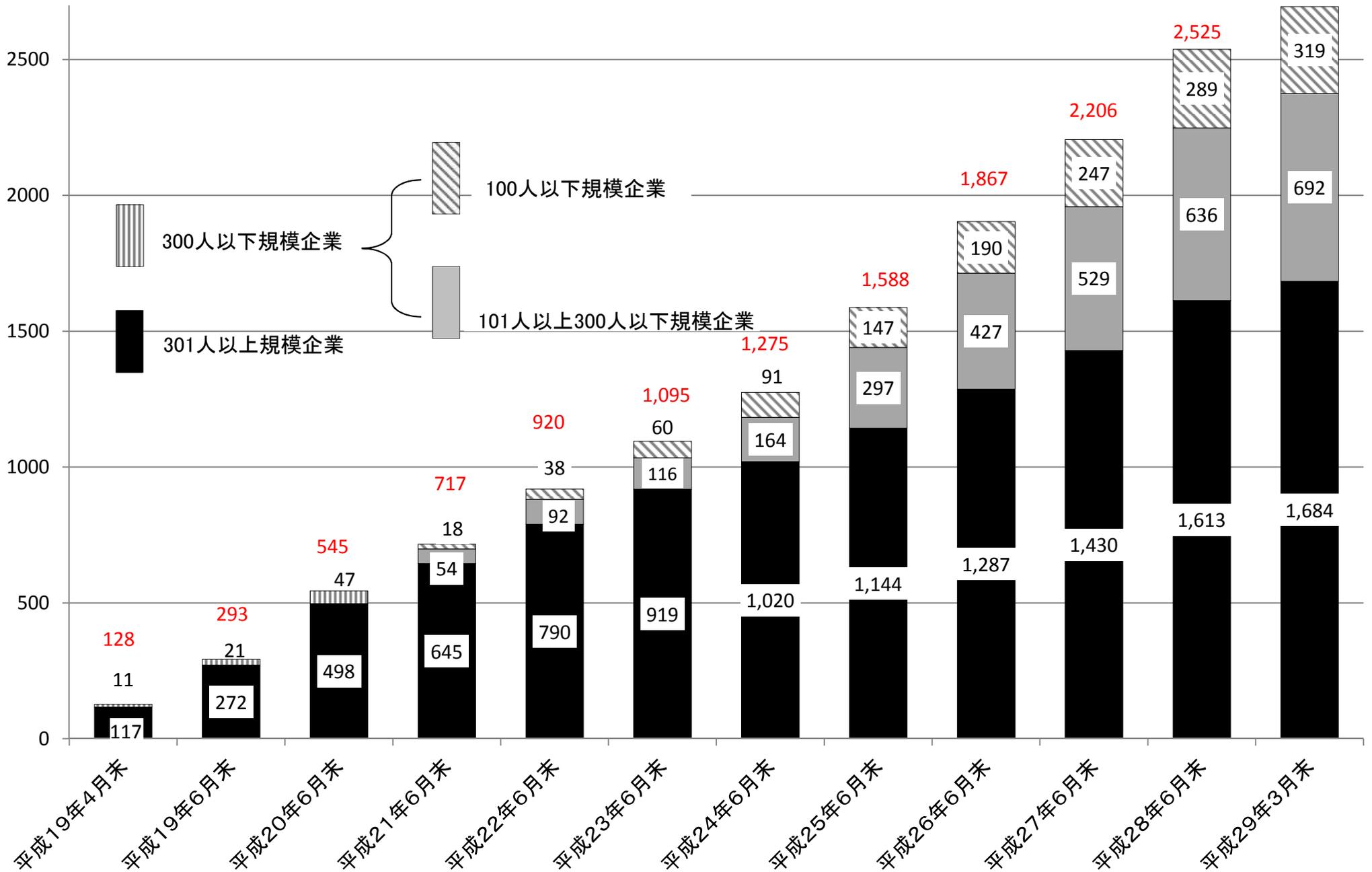
資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

注) 平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

認定企業数の推移

2,695
(うち特例認定企業118社)



平成 28 年度パートタイム労働法の施行状況

1 雇用環境・均等部(室)への相談

○平成 28 年度に雇用環境・均等部(室)に寄せられたパートタイム労働法に関する相談は、2,607 件であった(図 4-1、表 4-1)。

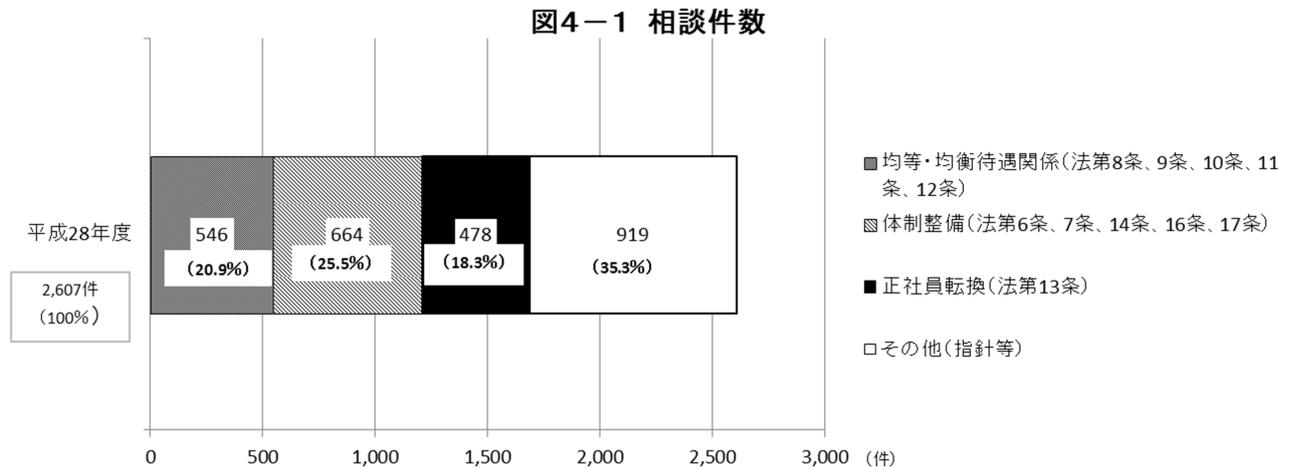


表 4-1 相談内容の内訳

(件)

	28年度
均等・均衡待遇関係(法第8条、9条、10条、11条、12条)	546 (20.9%)
体制整備(法第6条、7条、14条、16条、17条)	664 (25.5%)
正社員転換(法第13条)	478 (18.3%)
その他(指針等)	919 (35.3%)
合計	2,607 (100.0%)

※相談件数について、平成 27 年度以前と平成 28 年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

○相談内容別にみると、体制整備に関する相談(「第 6 条関係(労働条件の文書交付等)」、「第 7 条関係(就業規則の作成手続)」、「第 14 条第 1 項関係(措置の内容の説明)」、「第 14 条第 2 項関係(待遇に関する説明)」、「第 16 条関係(相談のための体制整備)」、「第 17 条関係(短時間雇用管理者の選任)」)が 664 件(25.5%)で最も多く、次いで、均等・均衡待遇に関する相談(「第 8 条関係(短時間労働者の待遇の原則)」、「第 9 条関係(差別的取扱いの禁止)」、「第 10 条関係(賃金の均衡待遇)」、「第 11 条関係(教育訓練)」、「第 12 条関係(福利厚生施設)」) 546 件(20.9%)、正社員転換に関する相談(「第 13 条関係(通常の労働者への転換)」) 478 件(18.3%)となっている(表 4-1)。

2 雇用環境・均等部(室)が行った是正指導(パートタイム労働法第18条)

- ◆ 8,832事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかのパートタイム労働法違反が確認された7,830事業所(88.7%)に対し、22,737件の是正指導を実施。
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、9割以上が年度内に是正。

○指導事項としては、「第6条関係(労働条件の文書交付等)」が6,056件(26.6%)、「第13条関係(通常の労働者への転換)」が4,236件(18.6%)、「第16条関係(相談のための体制の整備)」が2,919件(12.8%)となっている(図4-2、表4-2)。

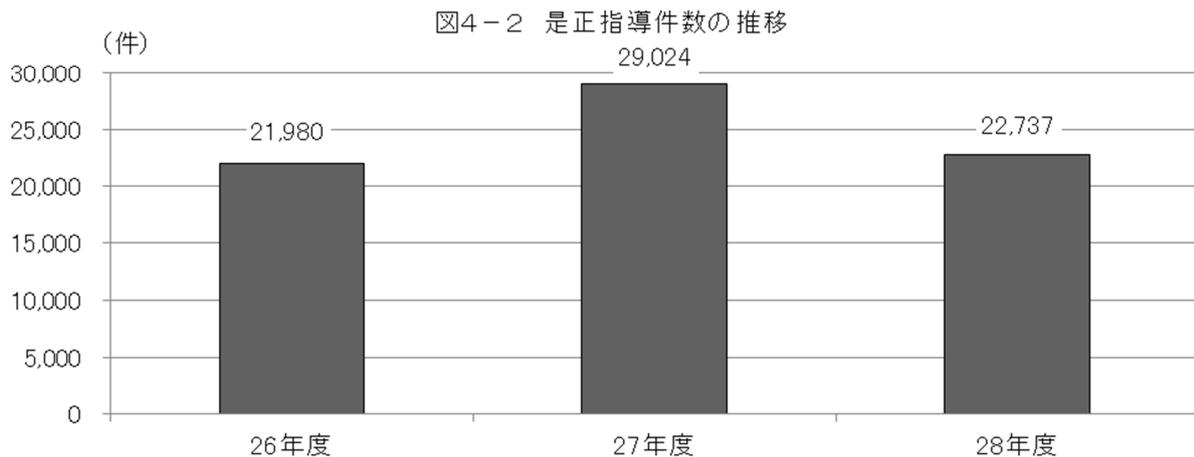


表4-2 是正指導件数の推移

	(件)		
	26年度	27年度	28年度
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	4,739 (21.6%)	6,343 (21.9%)	6,056 (26.6%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	3,212 (14.6%)	3,511 (12.1%)	1,622 (7.1%)
第9条関係 (差別的取扱いの禁止) (旧第8条)	3 (0.0%)	5 (0.0%)	2 (0.0%)
第10条関係 (賃金の均衡待遇) (旧第9条)	1,155 (5.3%)	1,119 (3.9%)	794 (3.5%)
第11条関係 (教育訓練) (旧第10条)	123 (0.6%)	79 (0.3%)	62 (0.3%)
第12条関係 (福利厚生施設) (旧第11条)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	0 (0.0%)
第13条関係 (通常の労働者への転換) (旧第12条)	5,032 (22.9%)	4,401 (15.2%)	4,236 (18.6%)
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)		3,982 (13.7%)	2,674 (11.8%)
第14条第2項関係 (待遇に関する説明) (旧第13条)	11 (0.1%)	9 (0.0%)	9 (0.0%)
第16条関係 (相談のための体制の整備)		2,711 (9.3%)	2,919 (12.8%)
第17条関係 (短時間雇用管理者の選任) (旧第15条)	3,494 (15.9%)	2,726 (9.4%)	2,162 (9.5%)
その他 (指針等)	4,211 (19.2%)	4,137 (14.3%)	2,201 (9.7%)
合計	21,980 (100.0%)	29,024 (100.0%)	22,737 (100.0%)

3 紛争解決の援助(パートタイム労働法第 24 条、25 条)

- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は 5 件、均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は 3 件。

○労働局長による紛争解決援助の申立内容をみると、「第 6 条関係 (労働条件の文書交付等)」、「第 9 条関係 (差別的取扱いの禁止)」、「第 13 条関係 (通常の労働者への転換)」、「第 14 条第 1 項関係 (措置の内容の説明)」、「第 14 条第 2 項関係 (待遇に関する説明)」についてそれぞれ 1 件となっている (表 4-3)。

○調停申請の内容は、「第 6 条関係 (労働条件の文書交付等)」、「第 13 条関係 (通常の労働者への転換)」、「第 14 条第 2 項関係 (待遇に関する説明)」についてそれぞれ 1 件となっている (表 4-4)。

表4-3 紛争解決の援助申立・申請受理件数の推移

(件)

	労働局長による援助の申立 受理件数(法第24条)			均衡待遇調停会議による調 停申請受理件数(法第25 条)		
	26年度	27年度	28年度	26年度	27年度	28年度
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	0	0	1	0	0	1
第9条関係 (差別的取扱いの禁止) (旧第8条)	0	1	1	1	0	0
第13条関係 (通常の労働者への転換) (旧第12条)	1	0	1	0	0	1
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)	0	0	1	0	0	0
第14条第2項関係 (待遇に関する説明) (旧第13条)	1	0	1	0	0	1
合計	2	1	5	1	0	3

看護師、介護士、保育士の

平成29年度厚生労働省委託事業



参加法人を募集します!

短時間正社員制度導入支援 コンサルティング

新たに短時間正社員制度の導入を検討している法人、又はすでに制度を導入しており、運用改善を検討している法人を対象に、専門家を無料で派遣し、短時間正社員制度の導入・運用改善を支援するコンサルティングを実施します。

貴法人の人材活用・雇用管理上の課題を整理し、貴法人に適した短時間正社員制度や運用方法をご提案しますので、是非、短時間正社員制度の導入・運用改善にお役立てください。

短時間正社員とは?

フルタイム正職員と比較して、1週間の所定労働時間が短い正規型の職員で、

- ①期間の定めのない労働契約(無期労働契約)を締結している
- ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等がフルタイム正職員と同等

のいずれにも該当する職員のことを言います。

- 様々な事情によりフルタイム正職員として働くことが難しい、意欲・能力の高い人材の確保
 - 職員のワーク・ライフ・バランスを実現
- 等、多くのメリットがある働き方として注目されています!



コンサルティング概要

■対象職種 ①看護師 ②介護士(施設介護) ③保育士

■募集法人数 15法人

対象職種のいずれかで、
新たに短時間正社員制度^(※)の導入、運用状況の改善を検討(予定)している法人

※育児・介護休業法に基づく育児短時間勤務、介護短時間勤務制度は本コンサルティングにおける短時間正社員制度には該当しません(法を上回る制度の場合を除く)。

■費用 無料

■コンサルティングの内容(例)

- ◎人材活用・雇用管理上の課題の把握・整理
- ◎制度導入・運用に当たり行うべき事項の整理・提案
- ◎導入する短時間正社員制度案の提示

※1 専門家が3~4回程度訪問してお話を伺いながら進めます。

※2 訪問時期は平成29年9月~12月を予定しています(後日日程調整の上決定)。

※3 コンサルティングに当たり、対象職種の就業規則をご提示いただくことが必要です。

応募先：みずほ情報総研(株) 応募期間：平成29年9月8日(金)まで

お申込は裏面へ>

お申込み

- 下記に必要事項をご記入の上、E-mailまたはFAXのいずれかでお申込みください。
- 申込用紙は「<https://www.mizuho-ir.co.jp/topics/2017/tanjikan2017iryo.html>」からもダウンロードできます。



E-mailでの
お申込み



part-consulting@mizuho-ir.co.jp



FAXでの
お申込み



03-5281-5443

基本情報

(ふりがな)			
法人名			
(ふりがな)		所属部署・役職	
ご担当者名			
TEL		FAX	
E-mail			
所在地	(〒 -)		

導入を希望する短時間正社員制度について

対象職種 (○は1つ)	1. 看護師	2. 介護士(施設介護)	3. 保育士
対象職種の職員数	()人		

■ 応募多数の場合は、お断りさせていただく場合があります。

■ コンサルティングの実施後、ご了解をいただいた上で、
本事業で作成予定のマニュアルに好事例として掲載させていただくことがあります。

お問い合わせ

短時間正社員制度導入支援コンサルティング 事務局

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部 担当：渡辺、関澤、石原、飯村、小曾根
TEL: 03-5281-5276 FAX: 03-5281-5443 E-mail: part-consulting@mizuho-ir.co.jp
〒101-8443 東京都千代田区神田錦町2-3 (月～金 10:00～17:30 土曜・日曜・祝日を除く)

医療・福祉施設における

短時間正社員制度導入支援セミナー

～円滑な制度導入・運用に向けたポイントと留意点～

近年、医療・福祉分野において導入が進んでいる「短時間正社員制度」。フルタイム勤務が困難な意欲・能力の高い「人材の確保・定着」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」等の様々なメリットがある働き方として注目されています。

本セミナーでは、「短時間正社員制度」の導入を検討している法人の皆様を対象に、その導入・運用に向けた課題やポイントを、実際の医療・福祉施設の事例を交えて説明します。



神奈川

日時 8/7月
13:30～16:10

会場 TKPガーデンシティ横浜
カンファレンスルーム
6H

■ 基調講演
講師：松原 光代氏
PwCコンサルティング合同会社
主任研究員／マネジャー

■ 事例発表
竹中 君夫氏
社会医療法人明和会医療福祉センター
法人本部 人事主幹
家城 悦子氏
株式会社ソラスト 介護事業本部 保育事業部 部長

埼玉

日時 8/25金
13:30～16:10

会場 TKP大宮駅西口
カンファレンスセンター
カンファレンスルーム6B

■ 基調講演
講師：小曾根 由実
みずほ情報総研(株)
社会政策コンサルティング部
シニアコンサルタント

■ 事例発表
吉村 浩美氏
聖隷福祉事業団聖隷三方原病院 総看護部長
深津 典子氏
有限会社COCO-LO 人事育成マネージャー

東京

日時 9/4月
13:30～16:10

会場 TKP東京駅前
カンファレンスセンター
ホール9A

■ 基調講演
講師：松浦 民恵氏
法政大学 キャリアデザイン学部
准教授

■ 事例発表
鹿木 和代氏
有限会社COCO-LO 人事労務マネージャー
菊地 元樹氏
社会福祉法人 東京児童協会 事務局長

プログラム(予定) ※プログラム・登壇者は、やむを得ない事情等により変更される可能性があります。あらかじめご了承ください。

13:30▶14:00

基調講演 「短時間正社員制度導入の意義と効果的な導入・運用のあり方」

14:00▶14:50

事例紹介 「短時間正社員制度を導入する先進事例のご紹介」

～医療・福祉施設のご担当者による先進事例発表～

15:00▶16:00

パネルディスカッション 「短時間正社員制度の運用のポイントについて」

16:00▶16:10

説明 「短時間正社員制度導入支援コンサルティングのご案内」

閉会后、短時間正社員制度導入支援コンサルティングの申込相談を受け付けます。
相談をご希望の場合、裏面申込書にご記入ください(事前申込優先)。

開催概要

神奈川会場 **8/7月** 13:30~16:10

TKPガーデンシティ横浜 カンファレンスルーム 6H

神奈川県横浜市神奈川区金港町3-1
コンカード横浜6F

- みなとみらい線/JR線/東急東横線/京急本線
横浜駅 きた東口A出口 徒歩5分
- 横浜市営地下鉄ブルーライン/相鉄本線
横浜駅 徒歩15分



埼玉会場 **8/25金** 13:30~16:10

TKP大宮駅西口カンファレンス センター カンファレンスルーム6B

埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-8-1
ベルヴェオフィス大宮6F

- JR線/東武野田線/埼玉新都市交通
大宮駅 西口 徒歩2分



東京会場 **9/4月** 13:30~16:10

TKP東京駅前カンファレンス センター ホール9A

東京都中央区八重洲1丁目5-20
石塚八重洲ビル9F

- JR線 東京駅 八重洲北口 徒歩1分
- 東京メトロ銀座線/都営浅草線
日本橋駅 A3出口 徒歩3分
- 東京メトロ丸ノ内線/千代田線/半蔵門線/都営三田線
大手町駅 B9出口 徒歩3分



お申込み

WEBでのお申込

短時間正社員制度導入支援セミナー2017

<https://www.mizuho-ir.co.jp/seminar/info/2017/tanjikan2017iryo/index.html>

FAXでのお申込

03-5281-5443

下記の申込用紙にご記入の上、FAXにてみずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部まで送信ください。

申込用紙

参加希望日 あてはまるものに☑	<input type="checkbox"/> 神奈川会場 8月 7日(月) 13:30~16:10 <input type="checkbox"/> 埼玉会場 8月 25日(金) 13:30~16:10 <input type="checkbox"/> 東京会場 9月 4日(月) 13:30~16:10	※複数会場の参加も可能です (各会場 開場 13:00)
コンサルティング 申込相談	<input type="checkbox"/> ←短時間正社員制度導入支援コンサルティングの申込相談に参加希望の方はチェックしてください。	
(ふりがな) お名前 【必須】	法人名 【必須】	
同行者1	所属 【必須】	
同行者2	TEL 【必須】	
	メール(代表者) 【必須】	

お問い合わせ

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部 渡辺、関澤、飯村、石原、小曾根
TEL: 03-5281-5276 FAX: 03-5281-5443 メール: part-time@mizuho-ir.co.jp
〒101-8443 東京都千代田区神田錦町2-3 (※土・日・祝日は除く 月~金曜日: 10:00~17:30)

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について

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

行動計画の策定状況(平成29年3月末日時点)

- 行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業(常時雇用する労働者300人以下の企業)について、行動計画の策定の届出企業数は2,788社。

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"> ・ 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) 	<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"> ・ 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) 	<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 ・ 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 ・ 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"> ・ 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) 	<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) 	