

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

一般事業主行動計画を 策定しましょう！！



認定マーク
「えるぼし」

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成28年4月1日から
全面施行されています。一般事業主行動計画を策定し、女性活躍推進に取り組みましょう！



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

目 次

■ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは？	3
■ 行動計画策定までの流れなど	4
■ 女性の活躍に関する状況把握、課題分析	5
■ 課題分析の方法例、課題に対する取組例	8
■ 行動計画の策定	16
■ 行動計画の社内周知、公表	19
■ 行動計画の策定例	20
■ 行動計画を策定した旨の届出	22
■ 女性の活躍に関する情報公表	28
■ 女性の活躍推進企業データベース	30
■ 認定取得を目指しましょう	31
■ よくある質問	33

●女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）もご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ



で検索！

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは？

法律制定の背景 ～なぜ女性の活躍推進が必要なのか～

我が国における働く女性の現状は、

- 女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約303万人に上る。
- 第一子出産を機に約5割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
- 出産・育児後に再就職した場合、パート等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は6割近く（55.9%）。
- 管理的立場にある女性の割合は12.5%（平成27年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。

となっており、我が国では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあります。



一方、我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられます。

また、企業自身にとっても多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは大きなメリットがあります。

政府においても「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする」目標を掲げ、重要かつ喫緊の課題としています。

このような我が国の状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業者（一般事業者）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』（以下、「女性活躍推進法」という。）が平成28年4月より全面施行されています。

一般事業者が行うべきこと

- 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、一般事業者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。
- **常時雇用する労働者（※1）の数が301人以上の事業者**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情報の公表**が**義務**づけられています。
- 常時雇用する労働者が**300人以下の事業者**については、上記①～④が**努力義務**とされていますが、企業の規模にかかわらず、個々の事業者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。

行動計画策定から取組の流れ

女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、届出、女性の活躍に関する情報公表の流れは以下のとおりです。

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- **状況把握**
自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。
- **課題分析**
把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

- **行動計画の策定**
自社の課題に基づいた**目標を設定**し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめていきましょう。※目標は1つ以上数値で定める必要があります。
- **行動計画の社内周知、公表**
行動計画を労働者に**周知**し、外部に**公表**しましょう。

<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を**都道府県労働局へ届け出**ましょう。

<ステップ4> 取組の実施、効果の測定

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を**点検・評価**しましょう。
➔<ステップ1>へ

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・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映**させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を**確立**させましょう！

女性の活躍に関する情報公表

- ◆自社の女性の活躍に関する状況について公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように**公表**しましょう。
- ◆年に一度データを**更新**しましょう。掲載する情報は、少なくとも更新時点の属する事業年度の前々年度までの情報とする必要があります。

行動計画の策定にあたっては、自社の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案し定める必要があります。課題の分析にあたっては、まず**基礎項目（必ず把握すべき項目）**の状況把握(※)、課題分析を行い、その結果、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、**選択項目（必要に応じて把握する項目）**を活用し、さらにその原因の分析を深めましょう。
(※)原則「直近の事業年度」について状況把握をして下さい。困難な場合は前々事業年度の状況把握を行って下さい。

基礎項目

女性の活躍に向けた課題の中でとりわけ多くの企業に該当する課題である、「女性の採用の少なさ」、「第一子出産前後の女性の継続就業の困難さ」、「男女を通じた長時間労働による仕事と家庭の両立の難しさ」、また、女性の活躍を促す重要な指標である「管理職に占める女性比率の低さ」について、状況把握、課題分析を行う観点から、**基礎項目（必ず把握すべき項目）**として以下の項目が定められています。

【基礎項目】

①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

【計算方法】

直近の事業年度の女性の採用者数（中途採用含む）÷直近の事業年度の採用者数（中途採用含む）×100（%）

※把握が難しい雇用管理区分については、「労働者に占める女性労働者の割合」で代替することができます。

②男女の平均継続勤務年数の差異（区）

※期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者との間で締結された2以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が対象

③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

【計算方法】

「各月の対象労働者の（法定時間外労働+法定休日労働）の総時間数の合計」÷「対象労働者数」

これにより難しい場合は

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」-「各月の法定労働時間の合計=(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」

※A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)、管理監督者等(労働基準法第41条)は除く。

※B パートタイム労働者(パートタイム労働法第2条の短時間労働者)は、それ以外の労働者とは区分して把握する。

※C 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)は、それ以外の労働者とは区分して把握する。(把握の方法については、P.7の⑦参照)

④管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】

女性の管理職数÷管理職数×100（%）

「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計

※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者
(ただし、一番下の職階ではないこと)

【留意点】・(区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

「雇用管理区分」・・・職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と、従事する職務内容、人事異動（転勤、昇進、昇格を含む）の幅や頻度において異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。

(例：総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者 など)

選択項目

基礎項目に加え、自社の実情に応じて把握することが効果的である選択項目については、以下のとおりです。

なお、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、各事業主の実情に応じて、当該項目・方法により分析を行うことも効果的です。

【選択項目】

1 採用

- ・男女別の採用における競争倍率 (区) …①
- ・労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)

2 配置・育成・教育訓練

- ・男女別の配置の状況 (区)
- ・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (区) …②
- ・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) …③

3 継続就業・働き方改革

- ・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) …④
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区) …⑤
- ・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) …⑥
- ・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…⑦
- ・有給休暇取得率 (区)

4 評価・登用

- ・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…⑧
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合…⑨
- ・男女の人事評価の結果における差異 (区) …⑩

5 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)

6 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) …⑪
- ・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) …⑫

7 取組の結果を図るための指標

- ・男女の賃金の差異 (区) …⑬

【留意点】 (派) の表示のある項目については、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要。

<定義、計算方法>

選択項目の計算方法は、以下のとおりです。

※割合については最後に×100とする。

- ① 「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」
※中途採用も含めることが望ましい
- ②例えば、管理職の養成に向けた選抜研修などの男女別の受講率など。
- ③意識調査の内容として
(配置・育成・評価・昇進に関する事項)
性別にかかわらず公正な業務の配分・権限の付与・評価がなされているか、仕事のやりがいを持つことができているか、男女労働者が昇進意欲を持つことができているか など。
(職場風土に関する事項)
様々なハラスメントが行われていないか、ライフイベントを通じた継続就業への理解がある職場環境か など。
- ④「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」 ※新規学卒採用者等が対象
- ⑤ 女性の育児休業取得率：「女性労働者のうち育児休業をした数」÷「女性労働者のうち出産した数」
男性の育児休業取得率：「男性労働者のうち育児休業をした数」÷「男性労働者のうち配偶者が出産した数」
育児休業の平均取得期間：「直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者の育児休業の取得期間の合計」÷「直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者数」
- ⑥例えば、直近の事業年度における社内の両立支援制度(短時間勤務制度、所定外労働の免除等)を利用した男女別の労働者数など。
- ⑦例えば、
・労働安全衛生法に基づく健康・福祉確保措置のための把握(月の時間外労働・休日労働が100時間を超える場合の自己申告)
・PCのログオン・ログオフの記録
・ICカード等による出退勤時間や入退室時刻の把握
などにより、勤務の状況を把握。
- ⑧「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計。
※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者
・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)
※「役員」とは、会社法上の役員(取締役、会計参与及び監査役)並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者(職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない)
※「係長級」とは、「課長級」より下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれている者又は同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者
- ⑨「事業年度開始の日の職階から1つ上位の職階(例：係長級から課長級)に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「事業年度開始の日の職階(例：係長級)の女性(男性)労働者の数」
- ⑩例えば、直近の事業年度における人事評価結果について、
・人事評価の評価段階ごとの男女別分布
・高評価者の男女別分布(『「評価段階の最高位の女性(男性)の数」÷「被評価者の女性(男性)総数」』の男女別による比較)などにより人事評価の結果における男女の差異を把握。
- ⑪男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)又は中途採用(定年後の者の雇入れを除く)の実績。
- ⑫「非正社員」の定義についてはP.3の(※2)参照。
- ⑬賃金、給料、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのもの(労働基準法第11条)が対象。
※例えば、学歴別や雇用コース別に、特定の勤続年数(5年、10年、15年、20年など)の社員について男女別に平均賃金を計算することなどにより男女の賃金の差異を把握。
$$\frac{\text{女性の平均賃金}}{\text{男性の平均賃金}} \times 100$$

課題分析の方法例、課題に対する取組例

課題分析の方法例、その課題に対する取組例について、フローチャートでご紹介します。事業主の実情に応じて、自社の課題分析、取組内容の参考としてご覧ください。

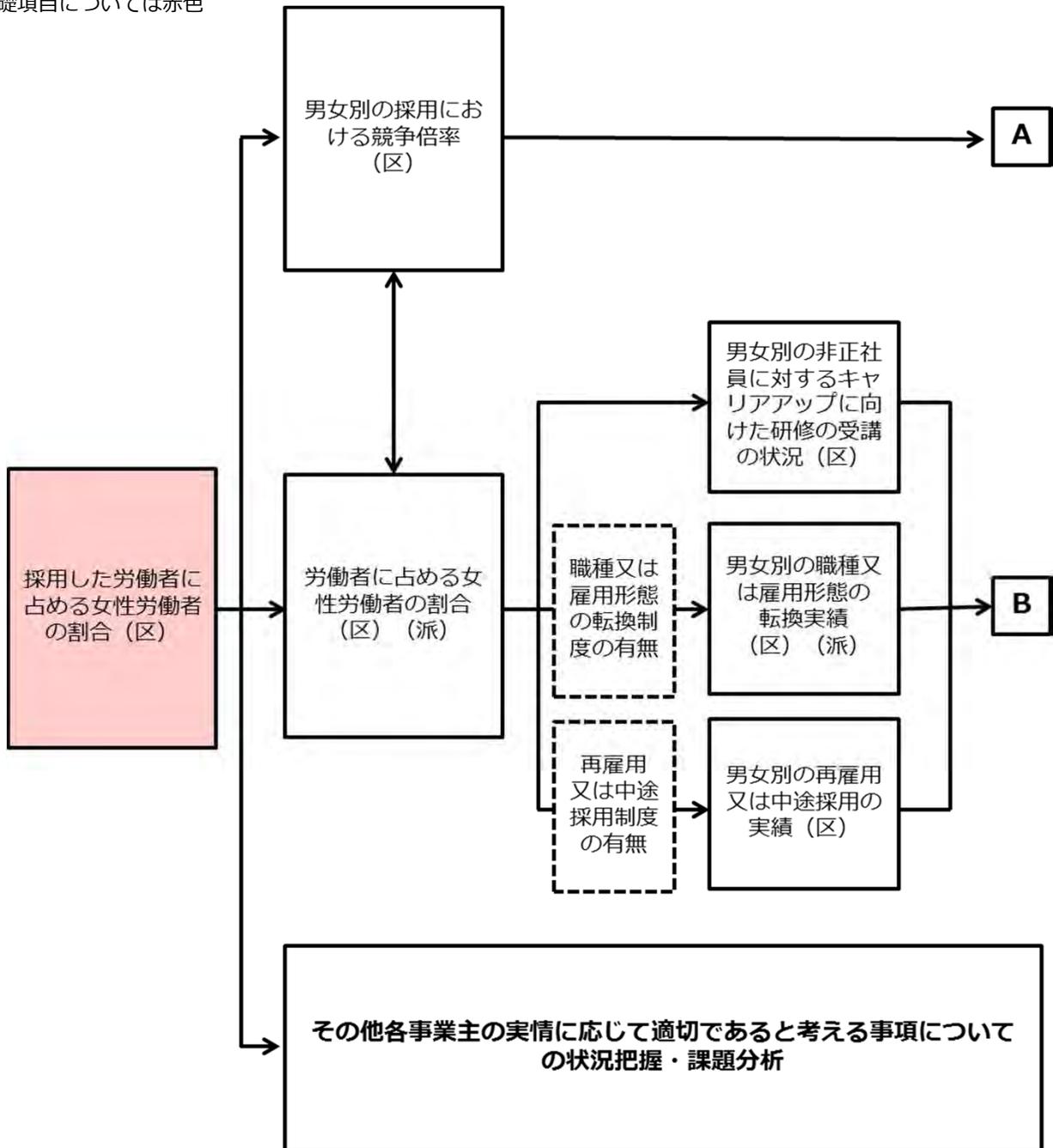
例えば、基礎項目の分析の結果、課題であると判断された事項について、矢印の方向に進み、さらに選択項目の状況把握、課題分析により、その原因について検討を深めることが望ましいといえます。

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、 $(\text{女性の競争倍率} \times 0.8) \geq (\text{男性の競争倍率})$ 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に、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）。 ■ 中堅以上の年齢層において、女性労働者が少なくなっていないか。 	<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 ● 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

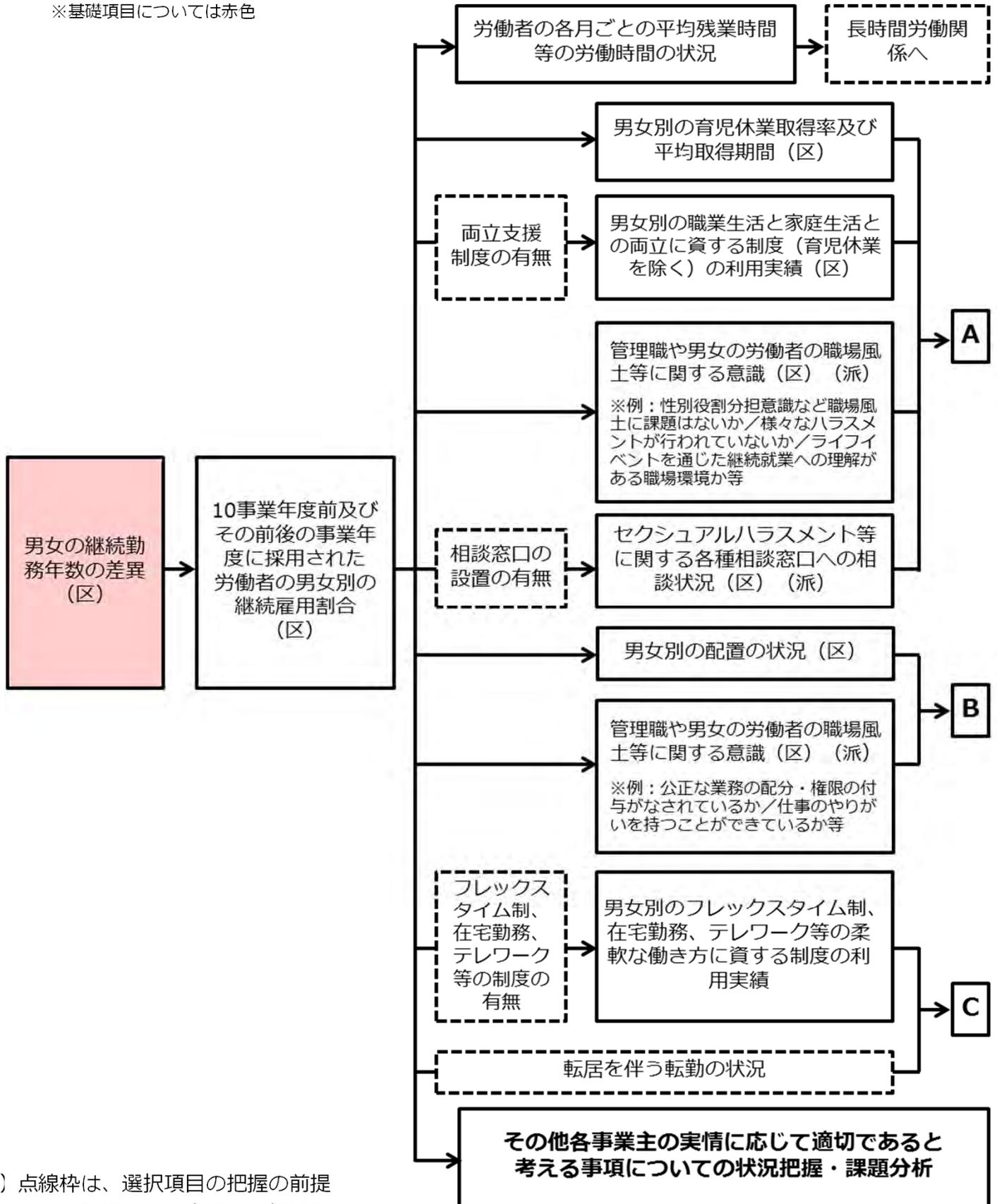
（※）「正社員」及び「非正社員」の定義は、P.3の（※2）参照。

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
B	<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てるような公正な配置（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ないか。 ■ 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）
C	<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。 ■ 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"> ● 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 ● 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

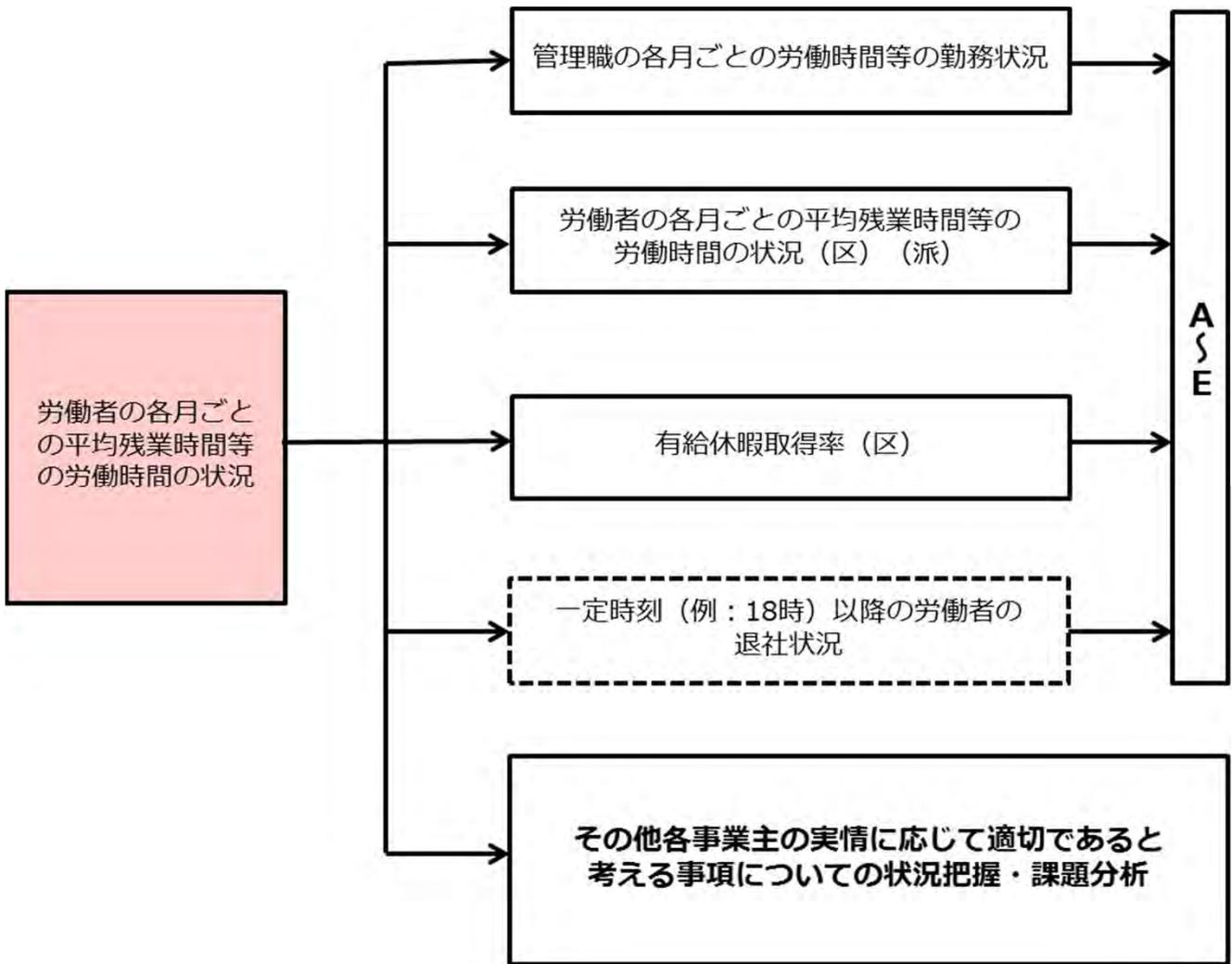
長時間労働関係

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是正・生産性向上に関する評価 ● 管理職の長時間労働是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、特に長時間労働となっていないか。 ■ 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を行う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》 ● 個人単位で業務の繁閑がある場合でも、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是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

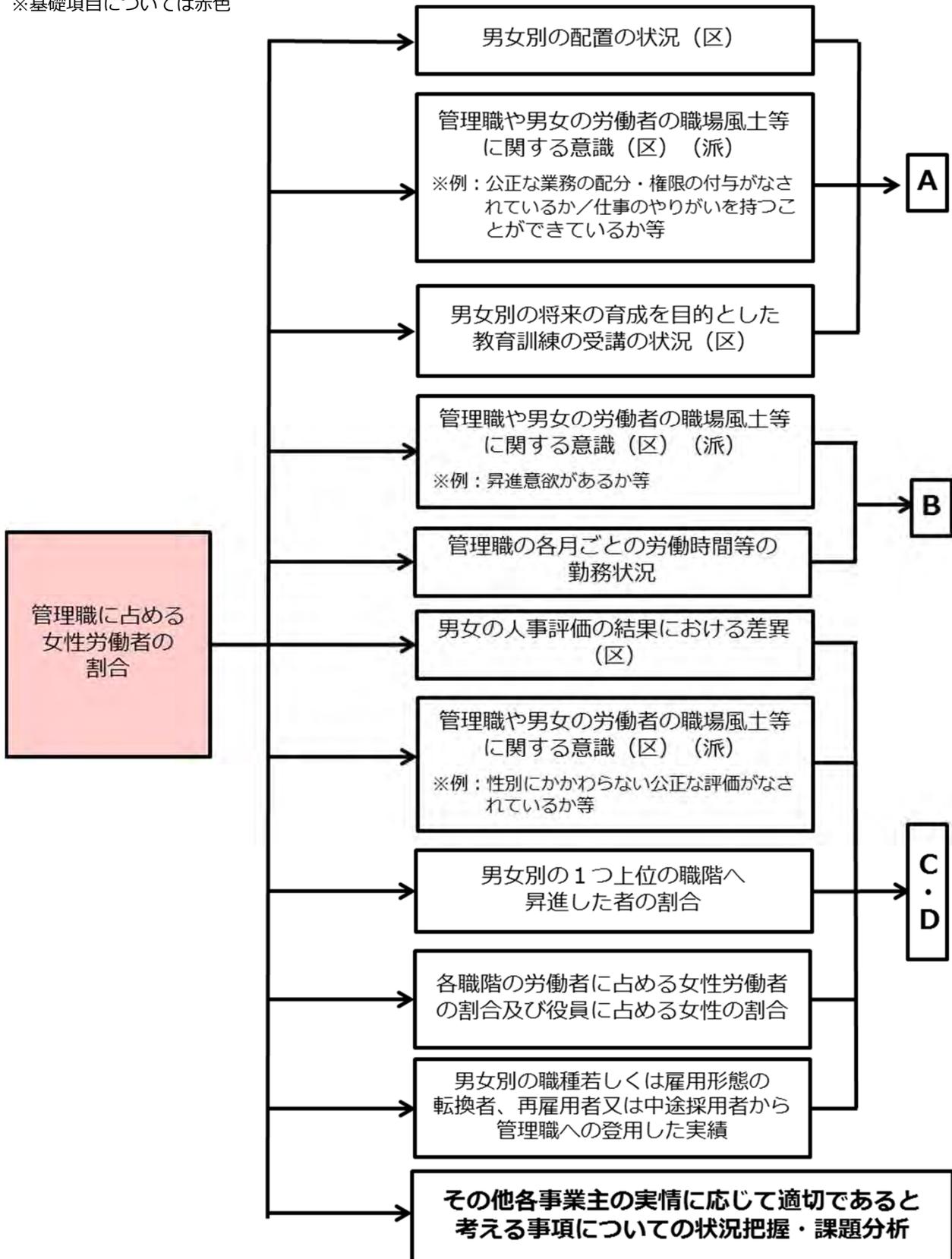
配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

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るか。 ■ 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

ステップ1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。

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こととされています。

また行動計画を策定する際には、P.20、21の策定例も参考にしてください。

目標設定について

●計画期間

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年から5年間に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行いましょ。

●目標設定

- ・目標は、1つ以上数値で定める必要があります。
- ・状況把握、課題分析の結果、事業主の実情に応じて課題であると判断したものに対応し、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を設定しましょう。
- ・できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標を設定することが効果的です。
- ・数値目標は、実数、割合、倍数など数値を用いるものであればいずれでもよいですが、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にしましょう。

<数値目標の例>

- ・採用者に占める女性比率を●%以上とする。
- ・営業職で働く女性の人数を●人以上とする。
- ・男女の勤続年数の差を●年以下とする。
- ・従業員全体の残業時間を月平均●時間以内とする。
- ・管理職に占める女性比率を●%とする。
- ・課長級/部長級/役員に占める女性比率を●%以上とする。
- ・非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講率を男女ともに●%以上とする。
- ・女性の選抜研修等の受講人数を男性と同水準の●人以上とする。
- ・女性の人事評価結果の平均値を男性と同水準の●ポイント以上とする。

●取組内容

- ・取組内容を決定する際は、最も大きな課題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うべきか検討しましょう。
- ・取組内容と併せて実施時期も検討しましょう。

【留意点】 行動計画の内容は、**男女雇用機会均等法（均等法）に違反しない内容とすることが必要**です。

募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取組については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（女性が4割を下回っている）雇用管理区分であるなど、一定の場合以外は、法違反として禁止されています。

女性が4割を上回っている雇用管理区分において女性の活躍を推進しようとする場合は、男女労働者ともに対象とした取組を実施することにより、数値目標の達成をめざしましょう。

ここではS社を例に、均等法に違反しない目標・取組とするための検証をしていきます。

※行動計画の詳細な策定例については、P.20、21をご参照ください。

均等法違反とならないために

(S社) ・正社員のうち女性が8割以上で、各雇用管理区分ごとでも女性の割合は6割以上。
 ・女性の管理職割合は約5割（各雇用管理区分ごとでは4～5割）。

<S社の行動計画の目標>

管理職に占める女性割合を8割まで引き上げる …①

※目標達成のための取組

女性管理職割合を上げるため、

× **女性のみを対象とした管理職育成研修を実施する** …②

○⇒**対象者となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する**

× **昇進基準を満たす労働者の中から、女性を優先的に昇進させる** …③

○⇒**男女公正な昇進基準となっているかを検証し、必要に応じて基準の見直しを行う**

①：均等法違反とはなりません。

正社員数（管理職になりうる労働者数）に占める女性の割合を踏まえて女性管理職割合の数値目標が設定されており、問題ありません。

②：均等法に違反します。

一つの雇用管理区分における女性労働者の割合が4割を下回っている職務等に従事するために必要な教育訓練については、その対象を女性のみとしても均等法違反とはなりません。S社の場合は既に女性の割合が4割を超えているため、女性のみを対象とした研修等を実施することは均等法に違反します。

⇒**女性のみではなく、対象となる男女社員に対して管理職育成のための研修を行うという取組であれば問題ありません。**

③：均等法に違反します。

既に各雇用管理区分において、女性の管理職割合が4割を超えているため、女性を優先的に取扱うことは均等法に違反します。

⇒**女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男性が昇進しやすい基準になっていないかどうかを検証し、男女公正な昇進基準となっていない場合には見直しを行うという取組であれば問題ありません。**

【行動計画策定にあたっての留意点】

- 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す。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す。
- 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す。このため、例えば、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定・推進のための体制（委員会等）を設けることが効果的です。また、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ていきましょう。
- 両立支援制度の整備を進め、女性の活躍推進に早くから取り組んできた事業主であっても、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、長時間労働等の働き方に課題があるために、十分な効果が現れていないことがあります。このように、職場風土や長時間労働等の働き方に課題がある場合は、その是正に取り組むことが効果的です。
- 派遣労働者については、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ります。
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ため、派遣先事業主は、派遣労働者も含めた全ての労働者に対して取組を進めていきましょう。
また、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う等、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す。
- 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ますが、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す。



「行動計画策定支援ツール」をご活用下さい！

- 自社の女性活躍に関して抱える問題点を明らかにするため、「女性活躍推進法」に基づき企業が実施する状況把握、課題分析について、支援するためのツールです。
- ツールでは、4つの基礎項目の把握により、女性の活躍に関する状況をタイプ別に分け、そこから必要に応じた選択項目を把握することで、課題・取組内容をいくつか提案いたします。
- 自社の状況にあった課題、行動計画の目標や取組内容を設定する上で是非参考にしてください。

「行動計画策定支援ツール」

厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法ホームページ：P.2参照）からご覧ください！
ツール活用についてのマニュアルも別途ご用意しています。

行動計画の社内周知、公表

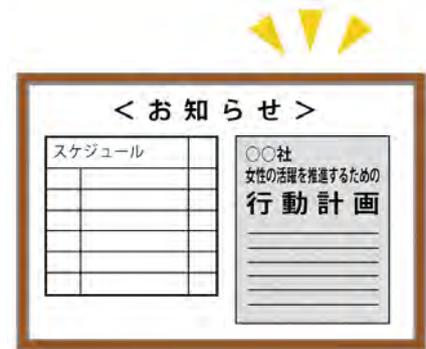
策定した行動計画は社内周知を行い、外部に公表をしましょう。

行動計画の社内周知について

行動計画に定めた目標の達成に向けて組織全体で取り組んでいくため、策定・変更した行動計画は、非正社員を含めた**全ての労働者に周知**しましょう。

【周知の方法】

- ・ 事業所の見やすい場所への掲示
- ・ 電子メールでの送付
- ・ イン트라ネット（企業内ネットワーク）への掲載 など
- ・ 書面での配布



※事業所への備え付けによって労働者へ行動計画の周知を行う場合は、労働者に対し備え付けの場所が十分に周知されており、かつ、労働者にとって手に取りやすい場所（例えば、休憩室等）に備え付けるなど、労働者が容易に行動計画を随時確認できる方法が適当です。

また、策定・変更した行動計画は、組織トップ主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底しましょう。

行動計画の外部への公表について

策定・変更した行動計画は、求職者などが各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組などを知ることができるよう、また事業主間で効果的な取組などを情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、**外部に公表**しましょう。

【公表の方法】

- ・ 厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載
（詳細は、P.30を参照。）
- ・ 自社のホームページへの掲載 など

行動計画の策定例

行動計画の策定例をご紹介します。自社の課題にあった計画を策定していきましょう。

策定例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29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。

策定例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。

ステップ3

行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定・変更したら、電子申請、郵送、持参により都道府県労働局（冊子裏面参照）に届け出ましょう。

届出には、以下の事項の記載が必要です。

<必要記載事項>

- ・一般事業主の氏名又は名称及び住所（法人の場合は、代表者の氏名）
- ・常時雇用する労働者の人数
- ・一般事業主行動計画を策定・変更した日 ※変更した場合は、変更内容
- ・一般事業主行動計画の計画期間
- ・一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
- ・達成しようとする目標及び取組の内容の概況
- ・一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
- ・一般事業主行動計画の外部への公表方法
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する情報の公表の方法

- 一般事業主行動計画を策定・変更した旨の届出は、次ページの「一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）」以外の様式による届出であっても、上記の必要事項が記載されていれば、有効な届出となります。

※「一般事業主行動計画策定・変更届」及び「一般事業主行動計画策定・変更届・次世代法・女性活躍推進法一体型」の様式については、厚生労働省ホームページ 女性活躍推進法特集ページ P.2参照）に掲載しています。

- 一般事業主行動計画を策定・変更した旨は、当該一般事業主の住所（法人にあっては、主たる事務所の所在地）を管轄する労働局に届け出てください。

- 「一般事業主行動計画策定・変更届」電子申請システムによる届出も可能です。電子申請システムには下記URLからアクセスできます。

<http://www.e-gov.go.jp/shinsei/>

女性活躍推進に取組む一般事業主の方々へのお知らせ

省

<中小企業のための女性活躍推進事業のご案内>

『\$\$

等

詳細はD"&

<公共調達による優遇措置>

る場合があります

詳細はD"&

<両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）>

策定した を した 対して

◎支給額（各コース1企業1回限り）

	常時雇用労働者数300人以下	常時雇用労働者数301人以上
【加速化Aコース】※取組目標達成時	28.5万円<36万円>	—
【加速化Nコース】※数値目標達成時	28.5万円<36万円>	—
女性管理職比率が基準値以上に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

(注)<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額

行動計画策定届の記入例

ここでは、一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）により、記入例をご紹介します。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

この届出を提出する日を記入してください。

様式第1号（省令第一条及び第五条関係）（第一面）
（日本工業規格A列4番）

女性活躍推進法

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 29 年 4 月 1 日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな） かぶしきがいしゃ えい
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 A

（ふりがな） まるまる
（法人の場合）代表者の氏名 代表取締役 ○○○○ 印

住 所 〒100-0000
東京都千代田区○○○

電 話 番 号 △△△-△△△△-△△△△

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 581 人
 〔 男性労働者の数 327 人
 女性労働者の数 254 人 〕

2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成 29 年 4 月 1 日

3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 29 年 4 月 1 日 ~ 平成 31 年 3 月 31 日

5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示
 ② 書面の交付
 ③ 電子メールの送信
 ④ その他の周知方法
 ()

6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 ① インターネットの利用（自社のホームページ 女性活躍・両立支援総合サイト・その他 ())
 ② その他の公表方法
 ()

7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 ① インターネットの利用（自社のホームページ 女性活躍・両立支援総合サイト・その他 ())
 ② その他の公表方法
 ()

8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
 (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)

(2) 選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）
 （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）

一般事業主行動計画の担当部局名	○○○○部
（ふりがな） 担当者の氏名	まるまる ○○○○

届出を行う一般事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）または名称、住所、電話番号を記入してください。
 法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

4 計画期間を記入してください。

1 この届出書を提出する日または提出前の1カ月以内のいずれかの日の「常時雇用する従業員数」（P.3参照）を記入してください。
 また、同様に、男女別の労働者数を記入してください。

2 該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

5 該当するものに○をつけてください。
 ④を選んだ場合は、方法を記入してください。

6及び7 該当するものに○をつけてください。
 ①を選んだ場合は、括弧内の具体的方法に○をつけ、「その他」の場合は、具体的に記入してください。

8 (2) 選択項目を把握分析した場合は、その代表的な項目を記入してください。

この届出についての担当部局名と担当者の氏名を記入してください。

届出

9 (1)
達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容と目標の分類番号（①～⑤）記入してください。

様式第1号(第一条及び第五条関係) (第二面・第三面)

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況(一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可)
(1) 達成しようとする目標の内容(分類について(2)の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。)

分類
④

管理職(課長級以上)に占める女性割合を30%以上にする。

(2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

9 (2)
(1)の目標を含め、定めた全ての目標の取組の内容について、例示項目を定めた場合は、該当する記号(ア～カ)に○をつけてください。

達成しようとする目標に関する事項(分類)	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項(例示)
④ 配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	<p>ア 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</p> <p>イ 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</p> <p>ウ 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</p> <p>エ 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</p> <p>オ 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</p> <p>カ その他 (アンケート等による女性社員に対する研修ニーズの把握)</p>
⑤ 多様なキャリアコースに関する事項	<p>ア 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)</p> <p>イ 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</p> <p>ウ 非正社員から正社員(※)への転換制度の積極的運用</p> <p>エ 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</p> <p>オ その他 ()</p>

9 (2)
「その他」の場合は、その概要を記入してください。

(※)「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。
「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)第2条の「通常の労働者」をいうこと。「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ものであること。

(※) 行動計画を添付した場合は9(1)(2)の欄の記載を省略することができます。

<次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出>

女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出については、**両法に定める要件をいずれも満たし、かつその計画期間を同一とする場合に、両法に基づく行動計画を一体的に策定、届出ができます。**

策定届については、以下の次世代法・女性活躍推進法一体型様式により、一体として届出できますので、記入例についてご紹介します。

様式第2号（次世代法第一条の二及び第二条並びに女活省令第一条及び第五条関係）（第一面）（日本工業規格A列4番）

次世代法・女性活躍推進法 一体型

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 29年 4月 1日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな） 一般事業主の氏名又は名称

かぶしきがいしゃ えい 株式会社 A

（ふりがな） （法人の場合）代表者の氏名

まるまる 代表取締役 ○○○○

主たる事業 ×××××

住 所 〒100-0000 東京都千代田区○○○

電 話 番 号 △△△-△△△△-△△△△

一般事業主行動計画を（策定）変更したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 **581** 人（うち有期契約労働者 **51** 人）
 - 男性労働者の数 **327** 人
 - 女性労働者の数 **254** 人
2. 一般事業主行動計画を（策定）変更した日 平成 29年 4月 1日
3. 変更した場合の変更内容
 - ① 一般事業主行動計画の計画期間
 - ② 目標又は次世代育成支援対策・女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り。）
 - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 29年 4月 1日 ～ 平成 31年 3月 31日
5. 規定整備の状況
 - ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無)
 - ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有・無)
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 平成 29年 4月 1日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 - ① インターネットの利用（自社のホームページ・女性活躍・両立支援総合サイト（両立支援のひろば））その他（ ）
 - ② その他の公表方法（ ）
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け
 - ② 書面の交付
 - ③ 電子メールの送信
 - ④ その他の周知方法（ ）
9. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 - ① インターネットの利用（自社のホームページ・女性活躍・両立支援総合サイト・その他（ ））
 - ② その他の公表方法（ ）
10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（くるみん認定）の申請をする予定 (有・無・未定)
11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定 (有・無・未定)

1 男女別の労働者数及び有期契約労働者の数を記入してください。

5 該当するものに○をつけてください。

届出を行う一般事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）または名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

10及び11 認定（くるみん）又は特例認定（プラチナくるみん）を希望するかどうかについて、該当するものに○をつけてください。なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請及び特例認定申請ができなくなるわけではありません。

届出

12. 次世代育成支援対策の内容

行動計画策定 指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
		イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
		ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
		エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
		オ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 (イ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
		カ 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
		キ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
		ク 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
		ケ 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
		コ 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施
		サ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
		シ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
		ス 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

	その他	(概要を記載すること)
② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	所定外労働の削減のための措置の実施
	イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
	ウ	短時間正社員制度の導入・定着
	エ	在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
	オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
	その他	(概要を記載すること)
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
	②	地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
	(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
	(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
	(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進
	その他	(概要を記載すること)

13. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況

(1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)

(2) 選択項目の状況把握・分析の実施(把握した場合、その代表的なもののみを記載)
(**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**)

14. 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標及び取組の内容の概況(一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可)

(1) 達成しようとする目標の内容(分類について(2)の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。)

分類	<p style="text-align: center;">管理職(課長級以上)に占める女性割合を30%以上にする。</p>
④	

以下、P.24の第1号様式と同様。

女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する情報を公表しましょう。

自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍しやすい企業にとっては、優秀な人材の確保や競争力の強化につながることを期待できます。

情報公表の項目について

- 以下の項目の中から、公表する項目を1つ以上選択しましょう。
- 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ありませんが、公表範囲そのものが事業主の女性の活躍推進に対する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しましょう。

【情報公表項目】

1 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（区）…①
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合（区）(派)

2 継続就業・働き方改革

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異…②
- ・ 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）
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間…③
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間（区）(派)…③
- ・ 有給休暇取得率

3 評価・登用

- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 管理職に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合

4 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…④

【留意点】

- ・ （区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。ただし、属する労働者数が全労働者のおおむね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、類似の雇用管理区とまとめて算出して公表して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く）。
- ・ （派）の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。

<定義、計算方法>

以下については、状況把握項目と**定義が異なります**ので、ご注意ください。

状況把握項目の定義についてはP.5及びP.7を参照ください。

- ①中途採用を含む。
- ②期間の定めのない労働契約を締結している労働者が対象
- ③「1年間の対象労働者の（法定時間外労働+法定休日労働）の総時間数の合計」÷12(か月)÷「対象労働者数」
※これにより難しい場合は
=[「1年間の対象労働者の総労働時間数の合計」-「1年間の法定労働時間の合計=(40×1年間の日数÷7)×対象労働者数」]
÷12(か月)÷「対象労働者数」
※対象労働者：A・B・Cを除く
A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の2）、管理監督者等（労働基準法第41条）
B パートタイム労働者（パートタイム労働法第2条の短時間労働者）
C 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の3）、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第38条の4）
- ④・再雇用の対象者は、「正社員」（P.3の（※2）参照）として雇い入れる場合に限る。
・中途採用の対象者は、おおむね30歳以上の者を「正社員」（P.3の（※2）参照）として雇い入れる場合に限る。

<女性の活躍に関する情報公表の例>

例1

平成29年4月現在

【労働者の一月当たりの平均残業時間】

③※ABCを除いた労働者全体の平均残業時間を公表します。

全体16.5時間（派遣社員は含めない）

【労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)】

③※ABCを除いた労働者において、雇用管理区分ごとに公表します。(労働者全体の平均残業時間は不要です)

- 総合・事務職 : 19.8 時間
- 総合・技術職 : 17.2 時間
- 一般・事務職 : 15.6 時間
- 一般・技術職 : 12.5 時間
- 派遣社員 : 0.23 時間

例2

平成29年5月現在

【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】

(職 種)	(男 性)	(女 性)
○グローバル職	58%	42%
○アソシエイト職	52%	48%
○エリア職	37%	63%
○パート	28%	72%

公表方法について

- その時点に得られる最新の数値（特段の事情がない限り、古くとも公表時点の前々年度の数値）について公表しましょう。
- 公表した日を明らかにして、インターネットの利用などにより、女性の求職者が容易に閲覧できるよう公表しましょう。

【公表の方法】

- ・厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載（詳細は、P.30を参照。）
- ・自社のホームページへの掲載 など
- 公表に際しては、求職者の企業選択により資するよう、行動計画と一体的に閲覧できるようにすることが望まれます。

公表の頻度について

情報公表の内容については、おおむね**年1回以上更新**し、いつの情報なのか分かるよう更新時点を明記しましょう。

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。

認定取得のメリット

- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。
- 認定企業であることをPR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につながる事が期待できます。

認定の段階

(法施行前からの実績を含めることは可能)

1段階目 以下のいずれも満たすことが必要です。

- ・次ページに掲げる基準のうち**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。

(※)厚生労働省のウェブサイトとは、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」P.30参照。以下同じ。

2段階目 以下のいずれも満たすことが必要です。

- ・次ページに掲げる基準のうち**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。

3段階目 以下のいずれも満たすことが必要です。

- ・次ページに掲げる基準の**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。

★次ページに掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- 事業主行動計画策定指針に則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への周知をしたこと。
- 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

※認定制度について、詳しくは「認定パンフレット」をご覧ください。

認定基準

以下の、評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が変わります。

【評価項目①：採用】

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（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

【評価項目②：継続就業】

①「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0.7以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る）

又は

②「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継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者に限る）

【評価項目③：労働時間等の働き方】

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

（計算方法は、P.5の状況把握項目を参照。P.5③のA・Cを除く）

【評価項目④：管理職比率】

①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。厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法ホームページ：詳細はP.2参照）に掲載。）

又は

②『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0.8以上であること

【評価項目⑤：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度に、以下について大企業は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（派：雇入れ）

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

※正社員、非正社員の定義についてはP.3の（※2）参照。「非正社員」には、派遣労働者を含む。

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。）。

※認定制度について、詳しくは「認定パンフレット」をご覧ください。

よくある質問

Q1

状況把握について、雇用管理区分ごととされている項目については、全ての雇用管理区分ごとに把握しなければならないのでしょうか。

A1

基礎項目（必ず把握する項目）で雇用管理区分ごととされている項目については、全ての雇用管理区分について把握しなければなりません。

選択項目については、把握するか否かも含めて任意であることから、雇用管理区分ごとに把握すべきとされた項目を全ての雇用管理区分ごとに把握していない場合であっても、法に基づく状況把握をしたこととはなりません。法律上違反となるものではありません。このため、派遣労働者も含め、どの雇用管理区分までを把握するか、どの雇用管理区分をまとめて把握するかなどは、各事業主の実情に応じて判断いただいても法律上違反とはなりません。

Q2

行動計画を策定し、実施している期間中に、常時雇用する労働者数が300人以下となった場合は、どうすればいいですか。

A2

300人以下となった時点で、女性活躍推進法第8条に基づく届出等は努力義務となりますが、引き続き取組を進めることが望まれます。

Q3

既に女性が活躍している場合や女性がほとんどいない場合でも行動計画を策定する必要があるのでしょうか。

A3

常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主においては、例外なく策定等が義務付けられます。

既に女性が十分活躍している事業主においても、状況把握、課題分析を行っていただき、実情に応じて、現状よりも一歩進める取組などをご検討ください。

また、女性がほとんどいない事業主においては女性の採用を拡大するなどの取組から始めることが考えられます。

Q4

女性の活躍を推進するためには、女性の採用を増やすことが早道だと考えます。このため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、「女性を積極的に採用する」や「女性の採用比率を8割とする」といった数値目標を設けてもよいのでしょうか。

A4

ある雇用管理区分において、女性労働者の割合が4割を下回っている場合には、その雇用管理区分における女性の割合を上げるために、「採用者に占める女性の割合を積極的に増やす」という目標をたてることは、均等法第8条の特例に相当し、問題にはなりません。したがって、4割に達するまでの間であれば「女性を積極的に採用する」や「女性の採用比率を8割とする」という目標を設定することは可能です。

◀違法とならない例▶

現状：技術系総合職に占める女性の割合は、現在5%である。

考えられる数値目標の例：

「技術系総合職に占める女性の割合を、平成32年度までに30%まで引き上げる」

その達成のための取組内容の例：

(1)平成29年度の技術系総合職は女性を積極的に採用する。

(2)平成30年度以降の技術系総合職の採用者に占める女性割合は毎年50%以上とする。

<注> 行動計画期間の途中で、技術系総合職に占める女性の割合が4割を超えた場合は、女性を優遇する取組内容は違法となりますので、取組内容を変更するか、行動計画を途中で終了して新たな行動計画を策定する等の対応が必要です。

なお、現時点において、一定の雇用管理区分で女性の割合が少ないなど女性の活躍が十分進んでいないのは、女性が活躍できる環境が整っていない等の理由があることが考えられます。そのような中で、単に女性の採用人数を増やすだけでは、定着せずすぐに退職してしまうおそれがあり、男性の採用人数を減らしていることから、数年後には深刻な労働者不足が生じることが予想されます。

このため、女性の採用人数を増加させるだけでなく、併せて、例えば作業工程の見直し等による女性の働きやすい職場環境の整備、女性労働者個人に対する計画的な人材育成などキャリア形成支援、長時間労働の見直しや仕事と子育て等の両立支援、上司や同僚への研修実施による職場風土の改善など、ポジティブ・アクションに取り組むことが重要です。

- 其他のご質問については、厚生労働省ホームページの女性活躍推進法特集ページ（詳細はP.2参照）に掲載していますので、ご参照ください。

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）（抄）

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

第2節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第20条第1項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第11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9条の認定を取り消すことができる。

- 一 第9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。

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第16条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

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一般事業主行動計画等に関する省令 (平成27年厚生労働省令第162号) (抄)

(法第8条第1項の届出)

第1条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「法」という。)第8条第1項の規定による届出は、次に掲げる事項を記載した届出書を国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)の住所を管轄する都道府県労働局長(以下「所轄都道府県労働局長」という。)に提出することによって行われなければならない。

- 一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名
- 二 常時雇用する労働者の人数
- 三 一般事業主行動計画(法第8条第1項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。)を定め、又は変更した日
- 四 一般事業主行動計画の計画期間
- 五 一般事業主行動計画を定める際に把握したその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
- 六 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標及び当該取組の内容の概況
- 七 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
- 八 一般事業主行動計画の公表の方法
- 九 一般事業主行動計画を変更した場合にあっては、その変更内容
- 十 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法

(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等)

第2条 法第8条第1項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第1号から第4号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第5号から第25号までに掲げる事項を把握しなければならない。この場合において、第1号及び第2号に掲げる事項は、雇用管理区分(職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。以下同じ。)ごとに把握しなければならない。必要に応じて第5号から第12号まで、第14号、第16号、第19号から第22号まで、第24号及び第25号に掲げる事項を把握した場合も、同様とする。

- 一 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 二 その雇用する労働者(期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者との間で締結された2以上の期間の定めのある労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。)の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者に限る。)の男女の平均継続勤務年数の差異
- 三 その雇用する労働者(労働基準法(昭和22年法律第49号)第38条の2第1項の規定により労働する者及び同法第41条各号に該当する労働者を除く。第14号において同じ。)1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況
- 四 管理的地位にある労働者(以下「管理職」という。)に占める女性労働者の割合
- 五 女性の応募者(募集に応じて労働者になろうとする者をいう。以下同じ。)の数を採用した女性労働者の数で除して得た数及び男性の応募者の数を採用した男性労働者の数で除して得た数(第19条第1項第2号において「男女別の採用における競争倍率」という。)

- 六 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。第8条第1項第1号イにおいて「労働者派遣法」という。）第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）に占める女性労働者の割合
- 七 その雇用する労働者の男女別の配置の状況
- 八 その雇用する労働者の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
- 九 管理職、男性労働者（管理職を除く。）及び女性労働者（管理職を除く。）の配置、育成、評価、昇進及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識（派遣労働者にあつては、性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関するものに限る。）
- 十 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者若しくは新たに職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の7第1項各号（第4号を除く。）に掲げる施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又はこれに準ずる者（以下「新規学卒者等」という。）として雇入れたものに限る。）の数に対する当該女性労働者であつて引き続き雇用されているものの数の割合並びに10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者（新規学卒者等として雇入れたものに限る。）の数に対する当該男性労働者であつて引き続き雇用されているものの数の割合（第19条第1項第5号において「男女別の継続雇用割合」という。）
- 十一 その雇用する女性労働者であつて出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて育児休業（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第1号に規定する育児休業をいう。以下同じ。）をしたものの数の割合及びその雇用する男性労働者であつて配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて育児休業をしたものの数の割合（第19条第1項第6号において「男女別の育児休業取得率」という。）並びにその雇用する労働者の男女別の育児休業の取得期間の平均期間
- 十二 その雇用する労働者の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
- 十三 その雇用する労働者の男女別の労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- 十四 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況
- 十五 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況
- 十六 その雇用する労働者に対して与えられた労働基準法第39条の規定による有給休暇（以下「有給休暇」という。）の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合（第19条第1項第9号において「有給休暇取得率」という。）
- 十七 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
- 十八 事業年度の開始の日における各職階の女性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から一つ上位の職階に昇進した女性労働者の数のそれぞれの割合及び事業年度の開始の日における各職階の男性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から一つ上位の職階に昇進した男性労働者の数のそれぞれの割合
- 十九 その雇用する労働者の男女の人事評価の結果における差異
- 二十 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者のセクシュアルハラスメント等に関する相談窓口への相談状況
- 二十一 その雇用する労働者の男女別の職種の転換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績
- 二十二 男女別の再雇用（定年後の雇入れを除く。以下同じ。）又は新規学卒者等及び定年後の者以外の者の雇入れ（以下「中途採用」という。）の実績
- 二十三 その雇用する労働者の男女別の職種若しくは雇用形態の転換をした者、再雇用をした者又は中途採用をした者を管理職へ登用した実績
- 二十四 その雇用する労働者（通常の労働者を除く。）の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況
- 二十五 その雇用する労働者の男女の賃金の差異

2 一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、前項で把握した事項について、それぞれ法第7条第1項に規定する事業主行動計画策定指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（法第8条第4項の周知の方法）

第3条 法第8条第4項の規定による周知は、事業所の見やすい場所へ掲示すること、書面を労働者へ交付すること又は電子メールを利用して労働者へ送信することその他の適切な方法によるものとする。

（法第8条第5項の公表の方法）

第4条 法第8条第5項の規定による公表は、インターネットの利用その他の適切な方法によるものとする。

（法第8条第7項の届出）

第5条 第1条の規定は、法第8条第7項の届出を行う中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下同じ。）について準用する。

(準用)

第6条 第2条の規定は一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする中小事業主について、第3条の規定は法第8条第8項において準用する同条第4項の規定による周知を行う中小事業主について、第4条の規定は法第8条第8項において準用する同条第5項の規定による公表を行う中小事業主について、それぞれ準用する。

(法第9条の申請)

第7条 法第9条の認定を受けようとする一般事業主は、基準適合一般事業主認定申請書(様式第一号)に、当該一般事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

(法第9条の認定の基準等)

第8条 法第9条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 次に掲げる事項のうち1又は2の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイト公表していること。

(1) 雇用管理区分ごとに算出した直近の3事業年度ごとに労働者の募集(期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。以下この(1)において同じ。)に対する女性の応募者の数を当該募集で採用した女性労働者の数で除して得た数を当該3事業年度において平均した数にそれぞれ10分の8を乗じて得た数が雇用管理区分ごとに算出した直近の3事業年度ごとに労働者の募集に対する男性の応募者の数を当該募集で採用した男性労働者の数で除して得た数を当該3事業年度において平均した数よりもそれぞれ低いこと。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね10分の1に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること(雇用形態が異なる場合を除く。(2)及び(3)において同じ。)

(2) 雇用管理区分ごとに算出したその雇用する男性労働者(期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(2)において同じ。)の直近の事業年度における平均継続勤務年数に対するその雇用する女性労働者(期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(2)において同じ。)の直近の事業年度における平均継続勤務年数の割合がそれぞれ10分の7以上であること又は雇用管理区分ごとに算出した10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者(新規学卒者等として雇い入れたものに限る。)の数に対する当該女性労働者であって直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合を10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者(新規学卒者等として雇い入れたものに限る。)の数に対する当該男性労働者であって直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合で除して得た割合がそれぞれ10分の8以上であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね10分の1に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

(3) その雇用する労働者(労働基準法第38条の2第1項の規定により労働する者、同法第38条の3第1項の規定により労働する者及び同法第38条の4第1項の規定により労働する者並びに同法第41条各号に該当する労働者を除く。)1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数を雇用管理区分ごとに算出したものが、直近の事業年度に属する各月ごとに全て45時間未満であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね10分の1に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて1の区分として算出することができること。

(4) 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値以上であること又は直近の3事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった女性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した女性労働者の数の割合を当該3事業年度において平均した数を直近の3事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった男性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した男性労働者の数の割合を当該3事業年度において平均した数で除して得た割合が10分の8以上であること。

(5) 直近の3事業年度において、次に掲げる事項のうち中小事業主にあつては1以上の事項、一般事業主(中小事業主を除く。)にあつては2以上の事項(通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣(労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣をいう。)の役務の提供を受ける一般事業主にあつては、(i)に掲げる事項及び次に掲げる事項((i)に掲げるものを除く。)のうち1以上の事項)の実績を有すること。

(i) その雇用する女性労働者(通常の労働者を除く。)の通常の労働者への転換又はその指揮命令の下に労働させ女性の派遣労働者の通常の労働者としての雇入れ

(ii) 女性労働者のキャリアアップに資するよう行われる雇用管理区分間の転換((i)に掲げるものを除く。)

(iii) 女性の再雇用(通常の労働者として雇い入れる場合に限る。)

(iv) 女性の中途採用(おおむね30歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。)

ロ イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

八 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

二 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。

ホ 次のいずれにも該当しないこと。

(1) 法第11条の規定により認定を取り消され、又は第9条の2の規定による辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から起算して3年を経過しないこと（当該辞退の日前に女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、第9条の2の規定による辞退の申出をした場合を除く）。

(2) 青少年の雇用の促進に関する法律第11条の労働に関する法律の規定等を定める政令（平成28年政令第4号）で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたこと（青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（平成27年厚生労働省令第155号）第3条に規定する求人の申込みを受けないことができる場合に該当する場合に限る。）。

(3) 法又は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あること。

二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イに掲げる事項のうち3又は4の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイト公表していること。

ロ 前号イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

ハ 前号ハからホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること。

三 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 第1号イに掲げる事項のいずれにも該当し、その実績を厚生労働省のウェブサイト公表していること。

ロ 第1号ハからホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること。

2 法第9条の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

（所轄都道府県労働局長に対する申出）

第9条の2 認定一般事業主（法第10条第1項に規定する認定一般事業主をいう。）は、所轄都道府県労働局長に対し、法第9条の認定について辞退の申出をすることができる。

（法第16条第1項の情報の公表）

第19条 法第16条第1項の規定による情報の公表は、次に掲げる事項のうち一般事業主が適切と認めるものを公表しなければならない。

一 採用した労働者に占める女性労働者の割合

二 男女別の採用における競争倍率

三 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合

四 その雇用する労働者（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。）の男女の平均継続勤務年数の差異

五 男女別の継続雇用割合

六 男女別の育児休業取得率

七 その雇用する労働者（労働基準法第38条の2第1項の規定により労働する労働者、同法第38条の3第1項の規定により労働する者及び同法第38条の4第1項の規定により労働する者、同法第41条各号に該当する労働者並びに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78号）第2条に規定する短時間労働者を除く。次号において同じ。）1人当たりの時間外労働及び休日労働の1月当たりの合計時間数

八 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者1人当たりの時間外労働及び休日労働の1月当たりの合計時間数

九 有給休暇取得率

十 係長級にある者に占める女性労働者の割合

十一 管理職に占める女性労働者の割合

十二 役員に占める女性の割合

十三 その雇用する労働者の男女別の職種の転換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績

十四 男女別の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）又は中途採用（おおむね30歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）の実績

2 一般事業主が前項の規定により適切と認めるものとして公表する場合には、前項第1号から第3号まで、第6号、第8号及び第13号に掲げる事項は、雇用管理区分ごとに公表しなければならない。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数とその雇用する労働者の数のおおむね10分の1に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として公表することができるものとする（雇用形態が異なる場合を除く。）。

3 一般事業主は、第1項の規定により適切と認めるものとして公表するに当たっては、おおむね1年に1回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

（法第16条第2項の情報公表）

第20条 前条の規定は、法第16条第2項の規定による情報の公表を行う中小事業主について準用する。

事業主行動計画策定指針（一般事業主行動計画に係る部分）

第一 女性の活躍の意義、現状及び課題

一 女性の活躍の意義

「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で働く一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。

二 女性の活躍の現状

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、先進諸国やアジア諸国と比較しても、特に低い水準となっている。

三 女性の活躍に向けた課題

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。我が国の女性の活躍が十分でない現状は、以下に見るように、まず、こうした男女間の事実上の格差から生じており、その背景には、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。

（一）採用

新規卒者について約4割の企業が男性のみを採用するなど、多くの企業が、男性に偏った採用を行っている。特に総合職などの基幹的職種において、採用における競争倍率をみると、男性に比して女性の方が狭き門となっている現状がある。

今後、我が国は生産年齢人口が急速に減少していく。企業は、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。

（二）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。また、Off-JTにおいても、将来的な育成に向けた教育訓練の状況について、男女間で格差が見られる。

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ことから、早期に、性別にかかわらず配置・育成・教育訓練に切り替えていくことが求められる。

（三）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。仕事と子育ての両立が困難であることを理由とする退職の要因としては、長時間労働等の労働時間の問題と、職場の雰囲気の問題が大きい。また、仕事のやりがいを感じられているかということも継続就業に大きく影響する。

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ことから、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。

（四）長時間労働の是正等の働き方改革

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。こうした長時間労働は、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性が育児等の家庭責任を果たすことを困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となるとともに、我が国の少子化の要因ともなっている。このように、長時間労働は、その職場だけでなく、社会全体へ負の影響を及ぼすものである。

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かつ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等の働き方改革を実行することが求められる。

（五）評価・登用

約3から4割に上る男性管理職が、「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的な事項を必ずしもできていない。また、仕事と家庭の両立が困難であることと、ロールモデルが不在であることを主な背景として女性自身が昇進を望まない場合がある。

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ことから、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。

(六) 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、育児等の家庭責任を果たすために、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。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する不寛容な職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

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。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、男女ともに、育児等の家庭責任を果たしながら、職場においても貢献していくという方向へ、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。

(七) 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、育児が一段落して再就職を希望する女性は多い。しかし、その再就職の多くはパートタイム労働などの非正社員であり、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、(1)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ことから、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、生産年齢人口が減少するので、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。

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

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。）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（2）、行動計画の策定、周知・公表（3及び4）、自らの事業における女性の活躍に関する情報公表（6）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、次の1から6までに規定する事項を踏まえて行うことが重要である。

一 女性の活躍推進に向けた体制整備

(一) 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を通じて、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。

(二) 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（3（5）口を除き、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。

二 状況把握・課題分析

(一) 状況把握・課題分析の意義

行動計画は、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（法第8条第3項及び第8項）。

女性の活躍に向けては、第1の3で見たように、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、いずれの課題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において、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・課題分析が求めら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・課題分析を行うことが望ましい。

(二) 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1の第1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1の第1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1の第2欄の項目を活用し、別紙2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。

三 行動計画の策定

(一) 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、行動計画の策定等に際しては、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を優先的に行動計画の対象とするとともに、できる限り積極的に複数の課題に対処することが効果的である。

(二) 計画期間の決定

法は平成37年度までの時限立法である。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、その改定を行うことが望ましい。

(三) 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、各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。むしろ、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数値目標の設定を行うとともに、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。

(四) 取組内容の選定・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、各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について、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うべきか検討を行うことが基本である。

検討の際は、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必要である。

その上で、我が国全体でみると、依然として、第一子出産前後の継続就業が困難なことが大きな課題となっているが、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い場合や、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、併せてその是正に取り組むことが効果的である。

さらに、取組内容については、別紙2の方法を参考に、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、その旨を個別に記載する必要はない。

(五) その他

イ 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において、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・課題分析を行い、行動計画の策定等に取り組む必要がある。

他方、職場風土改革に関する取組や長時間労働の是正は、職場単位で行うことも重要であることから、派遣先事業主は、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、これら職場風土に関する課題や長時間労働という課題については、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。

ロ 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、計画期間、計画目標、取組内容及び実施時期を定める必要があり、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。

これら二つの法律に定める要件を満たしていれば、それぞれの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る。なお、その場合は、共通の様式を活用することにより、届出も一体的に行うことができる。

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18年厚生労働省告示第614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。

四 労働者に対する行動計画の周知・公表

(一) 労働者に対する周知

策定又は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むため、まずは、非正社員を含めた全ての労働者がある内容を知らるように、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。さらに、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。

(二) 公表

策定又は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にするとともに、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。

五 行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、1の（2）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（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCA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。

六 情報公表

(一) 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。

(二) 情報公表の項目及び方法

情報公表については、別紙3の項目の中から、各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。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられる。

公表に際しては、より求職者の企業選択に資するよう、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3の項目の中から各事業主が選択した項目を公表すれば足り、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女性活躍推進に対する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。

(三) 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、その時点で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。

七 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）。

認定を受けた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から、認定に向けて積極的な取組が期待される。

第三 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は、別紙2のとおりであり、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。

一般事業主行動計画の策定等に関するお問合せは、**都道府県労働局雇用環境・均等部(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)】

	電話番号	FAX	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	〒060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第一合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	〒030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎2階
岩手	019-604-3010	019-652-7782	〒020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮城	022-299-8834 022-299-8844	022-299-8845	〒983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階
秋田	018-862-6684	018-862-4300	〒010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山形	023-624-8228	023-624-8246	〒990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	〒960-8021	福島市霞町1-46 5階
茨城	029-277-8295	029-224-6265	〒310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃木	028-633-2795	028-637-5998	〒320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬	027-896-4739	027-896-2227	〒371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	〒330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	〒260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	〒102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	〒231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	〒950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	〒930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎5階
石川	076-265-4429	076-221-3087	〒920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	〒910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨	055-225-2851	055-225-2787	〒400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野	026-227-0125	026-227-0126	〒380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎2階
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	〒500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階
静岡	054-252-5310	054-252-8216	〒420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	〒460-0008	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	〒514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	〒520-0051	大津市梅林1丁目3-10 滋賀ビル5階
京都	075-241-3212	075-241-3222	〒604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	〒540-8527	大阪府中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	〒650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	〒630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	〒640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	〒680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 鳥取労働局2階
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	〒690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-225-2017	086-231-6430	〒700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島	082-221-9247	082-221-2356	〒730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階
山口	083-995-0390	083-995-0389	〒753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳島	088-652-2718	088-652-2751	〒770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	〒760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	〒790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高知	088-885-6041	088-885-6042	〒780-8548	高知市南金田1番39号 4階
福岡	092-411-4894	092-411-4895	〒812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階
佐賀	0952-32-7167	0952-32-7159	〒840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎3階
長崎	095-801-0050	095-801-0051	〒850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	〒860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分	097-532-4025	097-573-8666	〒870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎	0985-38-8821	0985-38-5028	〒880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239	099-223-8235	〒892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	〒900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階