


「女性活躍推進法 行動計画」 の 進捗状況点検と次のステップに向けて！ ～すべての女性が輝く職場づくりを～

2016年4月に女性活躍推進法が施行されて、約3年が経過します。女性活躍のさらなる推進に向けて行動計画の進捗状況を点検し、計画の分析・課題を把握しましょう。また次のステップアップに向けて取り組みましょう。

	チェック  または数字入力
自社の行動計画は、〇年〇月〇日までの <u>〇年間</u>	<input type="text"/> 年間
定量的目標を把握している。	<input type="checkbox"/>
毎年、各取り組み内容の進捗状況を把握し、労使で共有している。	<input type="checkbox"/>
行動計画期間内でも、労働者に対しアンケートや意見交換会等を実施し、ニーズを把握している。	<input type="checkbox"/>
実施状況を点検し、計画の課題を分析している。	<input type="checkbox"/>
国の「女性の活躍・両立支援総合サイト」または、自社のHPに情報公開をしている。	<input type="checkbox"/>
～次期行動計画を策定する組織～ 求職者へのアピールに向けて、情報を出来る限り多く公表するよう、行動計画の策定に取り組む。	<input type="checkbox"/>
～次期行動計画を策定する組織～ 次へのステップに向けて、課題を分析するとともに、えるぼし認定取得に向けて、労使で取り組む。	<input type="checkbox"/>

えるぼし認定をめざしましょう



連 合 大 阪



★えるぼし認定について




行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍促進に関する取組みの実施状況等が優良な企業は、労働局への申請により、厚生労働大臣が定めるマーク「えるぼし」を受け取ることができます

認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

(法施行前からの実績を含めることが可能)

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。

<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(※1)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(※2)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(※1)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(※2)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(※1)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。

(※1)厚生労働省のウェブサイトとは厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」(P.5参照)

(※2)必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

<評価項目>

評価項目	基準値(実績値)
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)
②継続就業	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
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
④管理職比率	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
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

「女性活躍推進法 行動計画」

300 人以下の企業も行動計画策定を！

～すべての女性が輝く職場づくりに向けて～

女性活躍のさらなる推進に向けて2016年4月に女性活躍推進法が施行されました。300人以下の企業は努力義務となっていますが、だれもが働きやすい職場に向けて、女性活躍推進法の行動計画を策定し、活力ある社会を実現しましょう！

ステップ1： 現状把握

基礎項目 4 項目（4 項目は必ず把握する）

- ①「採用した労働者に占める女性労働者の割合」
- ②「男女の平均継続勤務年数の差異」
- ③「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間状況」
- ④「管理職に占める女性労働者の割合」

選択項目

（基礎項目の課題を把握し、課題と判断された事項について下記項目から選択し、把握する）

1. 採用、2. 配置・育成、3. 就業継続・働き方、4. 評価・登用、5. 職場風土、6. 再チャレンジ、7. 取り組みの結果をはかる総合指標

ステップ2： 課題分析・目標設定・取り組み内容の決定

- ①課題分析・女性活躍状況のタイプ別に、把握した基礎 4 項目、選択項目の結果より、女性活躍促進に関する自社の課題を分析しましょう。
- ②目標設定・自社の課題を分析し、目標を設定しましょう。
- ③取り組み内容の決定・設定した目標を達成するために、具体的な取り組み内容を決定しましょう。

ステップ3：行動計画の策定・社内通知・公表・届け出

- ①検討した課題や目標、取り組みに基づいて、行動計画をまとめましょう
- ②行動計画を策定したら、労働者への周知や外部へ公表を行いましょう。
- ③また、行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出しましょう

ステップ4： 取り組みの実施・経年効果の測定

- ①計画に基づいて取り組みを実施し、経年効果の測定を行いましょう



行動計画策定に向けてのポイント

- ①体制について-行動計画策定に向けて、労働組合が参画した労使委員会や労使協議会などの体制整備を。また、労働組合側に女性1名以上の参画を
- ②現状把握-・非正規労働者を含むすべての労働者を対象とする。
 - ・男女格差の総合指標である「男女の賃金差異」の把握。
 - ・長時間労働を含む男性の働き方を見直す視点が入っている。
- ③行動計画策定-・非正規労働者を含むすべての労働者に対する取組みとなっている。
 - ・職場風土や長時間労働等の働き方を是正する取組みが含まれている。
 - ・計画期間はおおむね2年程度で短めに設定する
 - ・取り組み内容は、目標達成に向けて具体的な内容になっている。
- ④計画の周知と公表-・非正規労働者を含め、すべての労働者に確実に周知されるよう、見やすい場所へ掲示等を行う。
 - ・他の企業・団体と比較できる国の運営サイト「女性の活躍・両立支援総合サイト」に行動計画を掲載する
- ⑤PDCA サイクル-・行動計画の達成状況や取り組み実施状況の点検を実施する
 - ・行動計画期間内にも労働者や労働組合等に対するアンケートや意見交換等を実施し、把握した課題や対策を次の計画に反映させる



連 合 大 阪