

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 策定支援マニュアル

改訂版



はじめに



本マニュアルは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に関する企業の取組を支援することを目的として2015年（平成27年）に作成されました。一般事業主が実施すべき事項である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・届出、③女性の活躍に関する情報公表の方法、および認定制度について、厚生労働省令や行動計画策定指針に即した計画策定、公表方法の例をお示しています。

また、2022年7月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に関する制度が改正され、常時雇用する労働者が301人以上の企業には男女の賃金の差異の情報公表が義務化されました。これにより、常時雇用する労働者が301人以上の企業は、①女性の労働者に対する職業生活に関する機会の提供と②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の①の区分から男女の賃金の差異を含めた2項目以上、②の区分から1項目以上を選択して、3項目以上を公表することが義務となりました（常時雇用する労働者が101人以上の企業は①と②の全項目から1項目以上を選択して公表することが義務）。

こうした男女の賃金の差異の公表義務化を踏まえ、本マニュアルを令和5年度に改訂し、男女の賃金の差異の算出・分析に関する項目を新たに追加しました。

本マニュアルに対応した入力支援ツール(Excelファイル)もごございます。あわせてご利用いただくと、さらに状況把握・課題分析を簡便に実施していただくことが可能となります。

本マニュアルを活用して、自社が抱える問題点を明らかにし、効果的な行動計画の策定・自社の分析をしていただくことで、女性活躍のさらなる推進を図っていただきたいと思います。

※本マニュアル利用上の注意点

省令や指針に基づく計画策定は、各企業の裁量に委ねられている部分も多く、本マニュアルのアプローチでなければならない、ということはありません。本マニュアルは、企業における業種や女性の活躍状況の多様性を踏まえ、多くの企業のみなさまに比較的小さい負担で計画策定を行っていただくことを目的に、作成されたものです。入力支援ツール作成のために、指針で示唆されている多様なデータ把握方法のうち、一部に限定して入力設定を行っている部分や、指針で示された課題分析例とは異なる視点で、課題分析を促している面もあります。

自社のご事情にあわせ、上記注意点をご理解の上、ご活用ください。

目次

I. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは	2
1. 法律制定・改正の背景	2
2. 法律の概要	2
3. 一般事業主が実施すべき事項	2
4. 認定を取得しましょう	3
II. 女性の活躍に関する状況の把握と課題分析	4
■手順	4
正社員	
ステップ1 現状把握（タイプ分類）	5
ステップ2 課題分析・目標設定・取組内容の決定	9
非正社員	
ステップ1 現状把握（タイプ分類）	26
ステップ2 課題分析・目標設定・取組内容の決定	27
正社員・非正社員共通	
ステップ3 行動計画の策定・社内周知・公表・届出	30
ステップ4 施策の実施・経年効果の測定	30
※一般事業主行動計画の例	31
※一般事業主行動計画策定届の記入例	34
女性の活躍に関する情報公表	39
認定を取得しましょう	39
III. 「男女の賃金の差異」の要因分析・情報公表	40
1. 「男女の賃金の差異」の要因分析	40
2. 情報公表 対象：常時雇用する労働者が301人以上の事業主	43
3. より詳細な分析を進める場合	46
4. 自社の方針・取組内容の記載	54
資料編	55
1. 数値目標に関する項目	56
2. 女性の活躍に関する情報公表	57
3. 選択項目の算出例	58
4. 目標と取組内容例	62
5. Q&A集	67

I. 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)とは

1. 法律制定・改正の背景

急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化等の社会経済情勢の変化に対応していくためには、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ます。女性活躍推進法は、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、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、もっと豊かで活力ある社会を実現することを目的として2015年に制定され、民間事業主（一般事業主）に関する規定は2016年4月から施行されました。

その後、①一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、②情報公表の強化、③プラチナえるぼしの創設等を内容とする改正女性活躍推進法が2019年5月に成立し、①については2022年4月に、②・③については2020年6月に施行されました。

2. 法律の概要

女性活躍推進法は、女性の職業生活における活躍を推進するために、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）が担う責務を明らかにしたものです。

女性活躍推進法は、以下のような基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍を推進していくものです。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

3. 一般事業主が実施すべき事項

女性活躍推進法において、**常時雇用する労働者**（※1）の数が**101人以上の一般事業主**には、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・届出、③女性の活躍に関する情報公表が**義務**づけられます（常時雇用する労働者数301人以上の一般事業主は男女の賃金の差異の状況把握・課題分析、公表が必須）。また、常時雇用する労働者数が**100人以下の事業主**には、上記が**努力義務**とされます。さらに、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取組の実施状況等が優良な企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができます。次ページでは、それぞれの事項について概要を説明します。

（※1）正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイト等の名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含まれます。

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

(1) 自社の女性の活躍に関する課題分析

女性の活躍に向けた課題の中で、多くの企業に該当するものとして「女性の採用の少なさ」「第1子妊娠・出産前後の就業継続の困難さ」「男女を通じた長時間労働」「女性管理職の登用」があげられます。そこで、これらの課題に関わる状況を把握するために、必ず把握する項目として「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の状況」「④管理職に占める女性労働者の割合」の4つが定められています。なお、より詳しく女性活躍の状況を把握するために、上記4つの基礎項目以外にも、各社の実情に応じて把握することが効果的と考えられる「選択項目」が定められています（常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は男女の賃金の差異の状況把握も必須）。また、正社員^(※2)のみならず、非正社員についても検討しましょう。以上の項目を把握したうえで、自社の女性活躍における課題を分析していきます。

(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・届出

状況把握・課題分析の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定、②労働者への周知、③外部への公表、④行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出を行います。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なっています。（詳細はP30参照）

(3) 女性の活躍に関する情報公表

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表します。公表項目は、(1)の状況把握において基礎項目とされた事項のほか、いくつか定められています。その中から、自社の経営戦略に基づき適切であると考えられる項目を常時雇用する労働者数に応じて下記の通り、選択して公表する必要があります。（詳細はP39参照）

- 常時雇用する労働者数が301人以上の一般事業主は、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」から男女の賃金の差異を含めた2項目以上、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」から1項目以上（合計3項目以上）
- 常時雇用する労働者数が300人以下の一般事業主は、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」・「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」から1項目以上

※ 情報公表にあたっては、是非、厚生労働省が運営している「女性の活躍推進企業データベース」をご利用ください。
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



4. 認定を取得しましょう

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、これまでの女性活躍推進に関する取組が一定水準を満たす場合、えるぼし認定を申請することができます。

認定を受けるためには、行動計画の策定・届出を行ったうえで、都道府県労働局へ認定の申請を行います。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等に付すことで、女性活躍推進企業であることをPRできます。

認定を受けるためには、定められた基準を満たす必要があります。また認定には3段階あり、それぞれ基準を満たすべき項目の個数が異なります。自社の女性活躍状況をふまえ、まずはどの段階の認定が取得できそうか、検討してみましょう。また、1段階目、2段階目の認定を取得した場合も、策定した計画に基づいて取組を進め、3段階目の認定取得を目指しましょう。「えるぼし認定」を取得した企業は、更に女性活躍推進の取組が優良である「プラチナえるぼし認定」を申請することができます。

(※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」をいいます。「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します。「非正社員」とは、正社員以外の者をいいます。

Ⅱ. 女性の活躍に関する状況の把握と課題分析

手順

女性の活躍に関する状況の把握と課題分析、目標の設定、行動計画の策定、取組の実施等のステップは以下のとおりです。

正社員

ステップ1

現状把握（タイプ分類）（p5～8）

- 女性活躍基礎4項目「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の状況」「④管理職に占める女性労働者の割合」を算出し、女性活躍状況のタイプを確認しましょう。
※ 常時雇用する労働者数が301人以上の一般事業主は「男女の賃金の差異」の状況把握が必要です。
- タイプごとの特徴に合わせて任意で把握する項目を検討し、自社の状況を確認しましょう。

ステップ2

課題分析・目標設定・取組内容の決定（p9～25）

- 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…………… ● 自社の課題に基づき、目標を設定しましょう。
- ③取組内容の決定 ● 設定した目標を達成するために、具体的な取組内容を決定しましょう。

非正社員

非正社員についても、正社員と同様の方法で、課題分析、目標設定、取組内容の決定を行いましょう。（p26～29）

ステップ1

現状把握（タイプ分類）

ステップ2

課題分析・目標設定・取組内容の決定

- ①課題分析
- ②目標設定
- ③取組内容の決定

正社員・非正社員共通

ステップ3

行動計画の策定・社内周知・公表・届出（p30～38）

- 検討した課題や目標、取組に基づいて、行動計画の形に取りまとめていきましょう。
- 行動計画を策定したら、労働者への周知や外部への公表を行いましょう。
- 行動計画を策定したら、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・経年効果の測定（p30）

- 計画に基づいて取組を実施し、経年効果の測定を行いましょう。

※ 情報公表と認定取得についての詳細は、厚生労働省パンフレット「一般事業主行動計画を策定しましょう!!」及び「えるぼし認定、プラチナえるぼし認定のご案内」をご参照下さい。

女性の活躍に関する情報公表（p39）

- 基礎項目や選択項目等より、自社の女性活躍の現状について公開する情報を決定します。

認定を取得しましょう（p39）

- 認定の取得を検討しましょう。

「男女の賃金の差異」の要因分析・情報公表（p40）

- 男女の賃金の差異を算出・分析し、公表しましょう。

正社員

ステップ 1

現状把握（タイプ分類）

1. 基礎項目（必ず把握すべき4項目）

女性の活躍に向けた課題の中で、多くの企業に該当するものとして「女性の採用の少なさ」「第1子妊娠・出産前後の就業継続の困難さ」「男女を通じた長時間労働」「女性管理職の登用」があげられます。

そこで、これらの課題に関わる状況を把握するために、**基礎項目（必ず把握すべき項目）**として、図表1の4項目が定められています。以下を参考に、自社の正社員に関する数値を把握しましょう。また、このうち「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」については、自社で設けている雇用管理区分*ごとに把握する必要があります。

*雇用管理区分とは：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指します（例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職等）。各社で採用している雇用管理区分を用いて、数値を算出しましょう。

図表1 基礎4項目

基礎4項目	算出方法／項目の解説	自社の値
①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ★雇用管理区分別	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（%） 直近事業年度における新規卒者と中途採用者を合わせた採用実績より、採用者に占める女性割合を算出し、男性に偏った採用をしていないかを確認します。 ※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割合」で代替可とすることができます。	_____%
②男女の平均継続勤務年数の差異 ★雇用管理区分別	女性の平均継続勤務年数÷男性の平均継続勤務年数×100（%） 男性の平均継続勤務年数に対する女性の割合を算出し、女性の平均継続勤務年数が男性と比較して短くないかを確認します。女性の平均継続年数が短い場合、仕事と家庭の両立が難しいために離職している可能性があります。	_____%
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	「各月の対象労働者の残業時間数（法定時間外労働＋法定休日労働）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」 各月ごとの労働者一人当たり平均残業時間を確認します。残業時間が長い場合、それが仕事と家庭の両立をさまたげる要因となっている可能性があります。 ※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）は除きます。 ※B 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します。（把握の方法については、P.44⑥参照）	（例） 4月_____時間 5月_____時間 6月_____時間 ） 1月_____時間 2月_____時間 3月_____時間
④管理職に占める女性労働者の割合	女性の管理職数÷管理職数×100（%） 管理職に占める女性の割合を算出し、女性活躍の状況を確認します。 ※管理職とは「課長級（下記①及び②）」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とします。 ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む）のもの長。 ②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）。なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされません。	_____%

2. 男女の賃金の差異

常時雇用する労働者数が301人以上の一般事業主においては、図表1の基礎項目に加えて、男女の賃金の差異の状況把握についても必要になります。

3. 女性の活躍状況のタイプ

続いて、自社の女性活躍状況にどのような特徴や課題があるかを分析するため、基礎項目のうち「採用した労働者に占める女性労働者の割合」「男女の平均継続勤務年数の差異」「管理職に占める女性労働者の割合」の3項目について、目安の値と自社の値を比較して、図表2にある女性の活躍状況のどのタイプに近いかを確認してみましょう（採用した労働者に占める女性労働者の割合・男女の平均継続勤務年数の差異については、雇用管理区分ごとに確認）。そして、各タイプの特徴や課題を参考に、自社の状況を分析していきましょう。

なお、基礎項目の一つである「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」については、タイプ分類では使用しませんが、各タイプの課題や取組の検討とあわせて確認する必要があります。P7に把握・分析方法について記載していますので、あわせてご確認ください。

図表2 基礎3項目による女性の活躍状況のタイプ分類

	採用した労働者に占める女性労働者の割合	男女の平均継続勤務年数の差異	管理職に占める女性労働者の割合	特徴や課題
目安の値	30%以上 ^(※2)	70%以上	30%以上 ^(※2)	
自社の値	_____ %	_____ %	_____ %	前ページで算出した値を記入してください
タイプ 1	○	○	×	採用女性割合が高く、就業継続も進んでいるが、管理職割合は低い。両立支援環境は整っているが、女性の配属・役割・評価等に問題があり、女性がキャリアアップできていないのではないか
タイプ 2	○	×	×	採用女性割合は高いが、両立支援環境や職場風土、労働時間等に問題があり、就業継続が困難となり、その結果、管理職への登用も進んでいないのではないか
タイプ 3	○	×	○	管理職割合が高い理由が、採用女性割合が著しく高いため、女性が多数派の企業でありながら職場のマネジメントは男性中心となっていないか
タイプ 4	×	○	× (○)	勤続年数の男女差は小さいが、採用ができておらず、女性管理職も育っていない（育っていても一部の職種・部署に限られている）。社内における女性の役割が限定されており、配置等に男女で偏りがあるのではないか
タイプ 5	×	×	× (○)	女性がほとんど活躍できていない（あるいは一部の女性のみが活躍している）。社内に女性に適した仕事が少ないという認識があり、両立支援環境が整っていない、長時間労働を前提とした働き方になっている等、女性を受け入れる環境が整っていないのではないか
タイプ 6	○	○	○	採用女性割合が高く、就業継続もできており、管理職割合も高い。女性役員割合等、さらなる女性活躍推進に向けて課題はみられないか

※ 自社の値が、目安の値以上または同程度の水準であると考えられる場合、「○」と判定ください。（判定は雇用管理区分ごとに実施。すべての雇用管理区分が目安の値以上または同程度の場合に「○」と判定）

※2 平成27年度の本マニュアル作成時点では「採用した労働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」の目安の値を「20%以上」と設定していましたが、令和5年度の改訂に伴い、目安の値を見直しています。

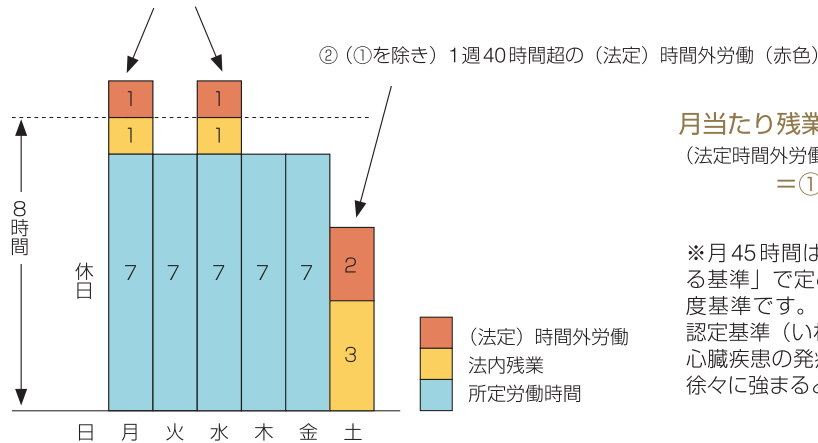
「労働時間」の現状把握・課題分析について

P6で選択したタイプは同じでも、女性の就業継続や登用が進まない背景として、「長時間労働」の問題がある場合とない場合があります。すべてのタイプの企業において、労働時間に問題がないかを確認しましょう。「残業時間（法定労働時間を超える時間数）」が、対象となる労働者全体の平均で「45時間*」を上回っている月がある場合には、長時間労働に関する課題があると考えられます。

「残業時間（法定労働時間数を超える時間数）」の把握方法

- ①法定時間外労働時間数＝休憩時間を除き、1週40時間を超えて労働した時間数
(下図の赤色1+赤色2)
- ②法定休日労働時間数＝労働基準法が定める週1日の法定休日に労働した時間数

① 1日8時間超の(法定)時間外労働(赤色)



月当たり残業時間

(法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数)
＝①＋②の月当たり合計時間

※月45時間は、「時間外労働の限度に関する基準」で定める1か月の時間外労働の限度基準です。また、「脳・心臓疾患の労災認定基準（いわゆる過労死基準）」で、脳・心臓疾患の発症と長時間労働との関連性が徐々に強まると評価できる目安の時間です。

長時間労働に関する課題があるとみられる場合は、下記の視点で分析してみましょう。

- ★分析の視点
 - 45時間を上回ってしまう月があるのは、どのような理由によるものか
 - ・長時間労働が常態化している
 - ・月による繁閑差が大きい
 - ・特定の部署や雇用管理区分で長時間労働になっている 等
 - 労働時間に男女差がある場合は、どこで差が生じているか
 - ・特定の年代で差が大きい
 - ・特定の部署・職種等で差が大きい 等
 - 深夜労働が常態化している部署や人がいないか
 - 法定休日にきちんと休めているか



◇こうした長時間労働はなぜ生じているのか？
要員配置、業務配分、評価、人材育成、職場風土。。。等

労働時間に課題がある場合、タイプに関わらず、課題分析・目標設定・取組に反映しましょう。

分析の結果、長時間労働に関する課題があるとみられる場合は、いずれのタイプでも目標設定・取組内容の検討において、長時間労働の解消を優先的課題として検討を行うことが有効です。

4. 選択項目

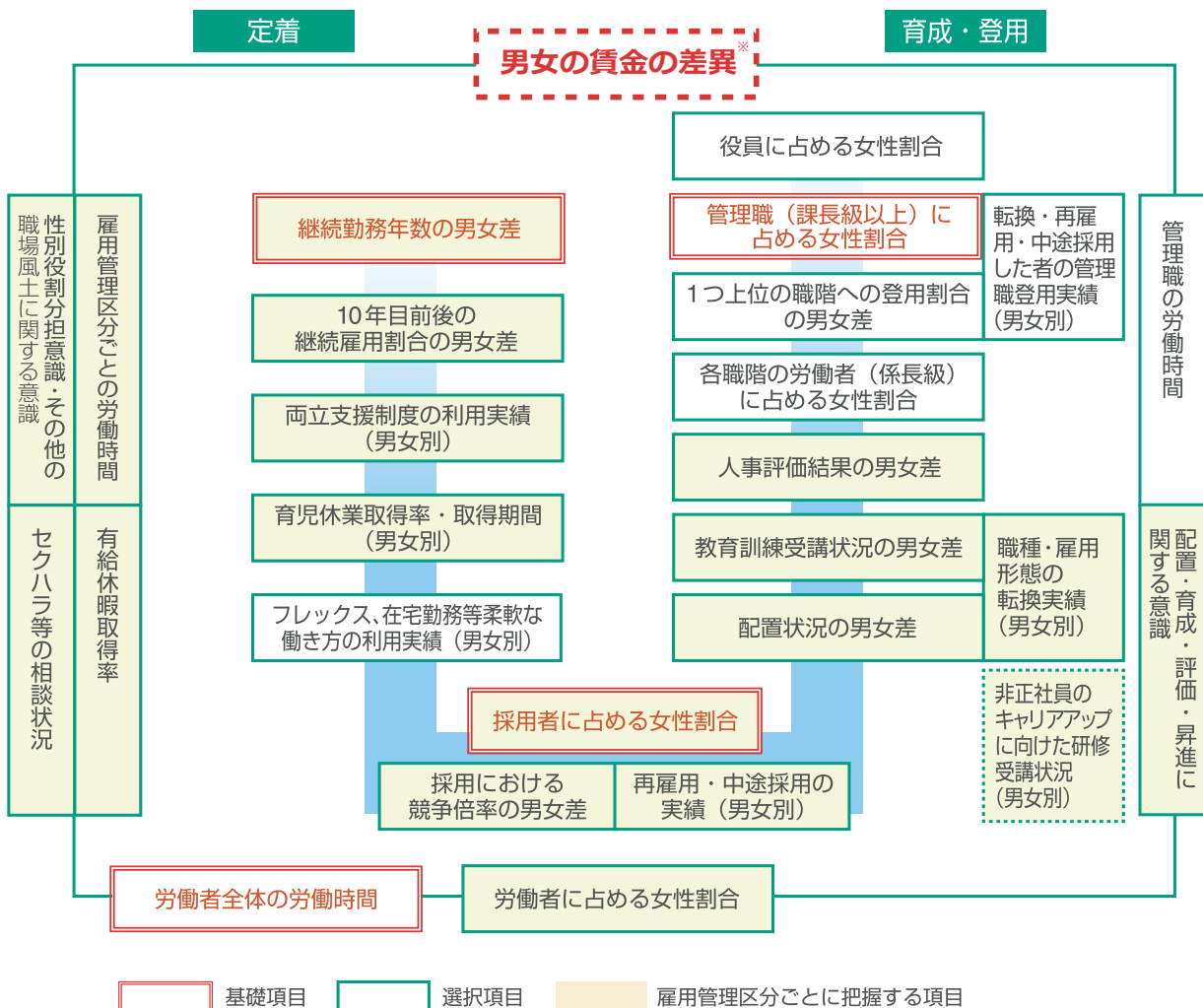
女性活躍の課題を把握するためには、1.であげた4つの基礎項目以外にも、「採用」「育成」「定着」「登用」「職場風土改革」「多様なキャリアコース」等に関わる状況を確認していく必要があります。

そこで、各社の実情に応じて把握することが効果的と考えられる「選択項目」を定めています。

以下の図の二重四角内の項目が基礎4項目、それ以外が選択項目となっており、『定着』および『育成・登用』の視点から、項目間の関係が分かるように構造を整理したものです。

各項目が関係しあっていることを踏まえて、自社の女性活躍に関わる課題を分析していきましょう。なお、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は「男女の賃金の差異」の状況把握が必須となります。

図表3 基礎4項目と選択項目の構造図



※赤字の項目は必ず把握する必要のある4項目。他は選択項目。

※黄色の網掛けの項目は雇用管理区分ごとに把握する項目。

※「非正社員のキャリアアップに向けた研修受講状況」のみ「正社員」の分析には用いません。

※男女の賃金の差異の状況把握は常時雇用する労働者301人以上の企業は義務です。

正社員

ステップ2

課題分析・目標設定・取組内容の決定

1. 課題分析・目標設定・取組内容の決定手順について

次ページ以降では、タイプ別の構造図を記載していますので、構造図上で推奨されている項目を中心に課題分析等に取り組みましょう。推奨項目すべてを確認することが難しい場合は、構造図の下に記載している「タイプの特徴と主な課題」を参考に、自社にとって「より大きな課題ではないか」と考えられるテーマに絞って分析を行いましょう。主なテーマに対応した「ケース」を紹介していますので、自社にあったケースを選び、以下の手順に沿って取り組むと、簡便に課題分析・目標設定・取組内容の決定を行うことができます。

手順① 課題分析

基礎項目・選択項目の中から優先的に対応すべき項目を選択して分析を行います。分析にあたっては、項目別に自社の値を算出し、次ページ以降に記載している課題分析の視点を参考に課題の有無を確認しましょう。

手順② 目標設定

手順①で選択した基礎項目・選択項目に対する定量的な目標を設定します。なお、目標は、客観的に達成状況を把握できるよう「数値」で設定しましょう。具体的な目標例を次ページ以降に例示していますので、それらを参考に目標設定に取り組みましょう。

手順③ 取組内容の決定

手順②で設定した目標を実現するために必要となる具体的な取組内容を決定します。具体的な取組内容例を次ページ以降に例示していますので、それらを参考に取組内容を決定しましょう。

2. タイプ別 課題分析・目標設定・取組内容の決定

ステップ1で把握した自社のタイプに基づき、各タイプのページをご覧ください。



※非正社員を雇用している、または派遣労働者を受け入れている場合は、P26～29 についてもあわせて確認ください。

タイプ
1

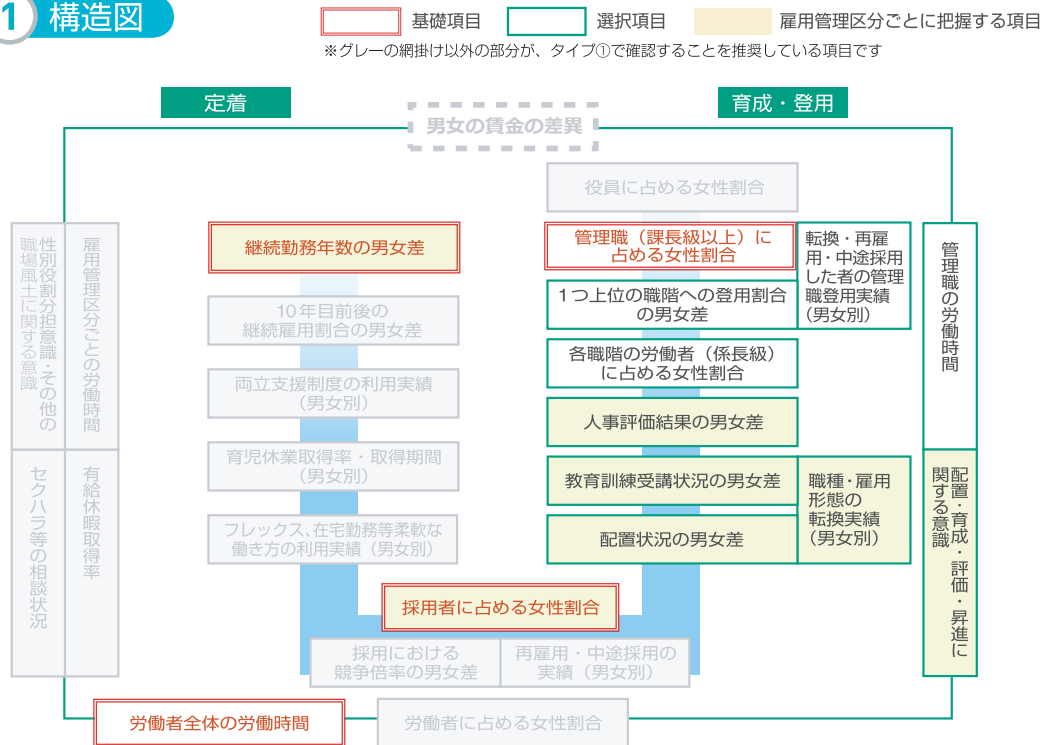
女性の採用・就業継続はできているが、 管理職が少ない企業

採用	○
継続勤務	○
管理職	×

タイプ①は、採用女性割合が高く、女性の就業継続も進んでいるが、女性の管理職割合が低い企業です。下記構造図で推奨されている項目^(*)を中心に確認してみましょう。

推奨されている項目すべてを確認することが難しい場合は、下記「タイプの特徴と主な課題」を参考に、自社にとって「より大きな課題ではないか」と考えられるテーマ（ケース）に絞って分析を行いましょう。

タイプ 1 構造図



タイプの特徴と主な課題

- 両立支援制度の整備は進んでおり、出産後も就業継続する女性が多いものの、キャリアアップができておらず、管理職への登用も進んでいないという状況になっていないでしょうか。
- その原因として、就業継続女性は増えてきたものの「育休から復帰した女性社員が特定の部署や職種でしか働けなかったり、役割が限定的になって能力発揮やキャリア形成ができない」こと、「係長級女性は増えてきたが、育成や昇進に対する管理職の意識に男女の部下で差があることから、仕事のアサインや評価に差が生じ、女性の昇進・昇格が困難となっている」こと等が考えられます。
- また、管理職の労働時間が長く、ワーク・ライフ・バランスに問題があると、成長意欲や昇進意欲を低下させる場合があります。管理職の労働時間についてもあわせて確認しましょう。

タイプ①で想定される課題のうち、下記の2つのケースからいずれかを選択すると、さらに「選択項目」を絞り込むことができます。自社の問題状況に近いと考えられるケースを選択し、次ページ以降の手順例を参考に課題分析等に取り組みましょう。

ケース 1 復職女性の配置や能力発揮・キャリア形成が困難 ▶ P11

ケース 2 仕事のアサインや評価の差等により昇進・昇格が困難である ▶ P12

ケース 1 復職女性の配置や能力発揮・キャリア形成が困難

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
配置の状況（男女別）（区）	P 58 2.①	女性配置割合の高い部署 女性____% 男性____% 女性配置割合の低い部署 女性____% 男性____%
将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（男女別）（区）	P 58 2.②	女性____% 男性____%
職種又は雇用形態の転換の実績（男女別）（区）	P 59 2.④	女性____人 男性____人
管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進に関する意識（区）	P 58 2.③	女性____ポイント 男性____ポイント

課題分析の視点

- 産休・育休から復職した女性社員が復職できない部署・職種はないか
- 復職した女性が能力発揮できているか（例えば、営業職だが顧客対応から外れ、サポート的役割になっている 等）
- 選抜型研修や管理職養成研修等に、子どもを持ちながら就業継続してきた女性たちも参加機会が与えられているか
- 職種や雇用形態等の転換制度が適切に活用されているか。本人の意向を尊重した運用になっているか。復職等の機会に、本人の意向とは別に、キャリアダウンとなる形での転換が行われていないか
- 女性社員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージや意欲を持つことができているか。管理職が、復職女性に対するマネジメント責任・育成責任を認識できているか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- ●部^(※)で働く女性の配置割合を●%以上とする（※復職女性の配置が困難となっている部署・職種等を設定）
- 女性の選抜研修等の受講割合を男性と同水準の●%以上（対象層に占める割合）とする
- 育休取得者とその上司を対象とした復職研修を100%実施する 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 社員一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成し、中長期的な視点での育成を行う
- 重要だが家庭と両立しにくい職務経験（海外勤務 等）を出産・子育て期以前に積極的に付与
- 育休復職者とその上司を対象とした制度利用者の能力開発やキャリア形成支援研修を行う
- 短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の明確化と職場への周知
- 時間制約のある社員を活かす職場マネジメントの好事例開発・紹介
- 人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P62～P66）参照

ケース2

仕事のアサインや評価の差等により昇進・昇格が困難である

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
男女の人事評価の結果における差異（区）	P 60 4.①	評価A 女性____% 男性____%
1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合（男女別）	P 61 4.③	女性____% 男性____%
各職階の労働者（係長）に占める女性労働者の割合	P 60 4.②	係長級____%
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）	P 61 4.④	女性____人 男性____人
管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況	P 60 3.⑥	(例) 4月____時間 } 5月____時間 3月____時間

課題分析の視点

- 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・登用が階層ごとに行われているか
- 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得られるよう、十分育成されているか
- 「女性は管理職にならない」「子育てしていると管理職になれない」といった認識が職場にないか
- 管理職が長時間労働であり、女性社員にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちにくいような状況になっていないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 係長級から課長級への登用割合を男性と同水準の●%以上とする
- 係長級の役職者に占める女性割合を●%以上とする
- 管理職（課長級以上）に占める女性割合を●%以上とする
- 転換者・再雇用者・中途採用者からの管理職登用実績を●人以上とする（少なくとも1人以上 等）
- 管理職の労働時間を月平均●時間以内とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し
- 管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定
- 管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修の実施
- 管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発
- 長時間残業の削減（業務の優先順位付けや業務分担の見直し 等）
- 有給休暇取得を推進する取組（計画取得、管理職による率先取得 等）
- 自社におけるワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントの推進方針について、経営トップからアピールする 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P62～P66）参照

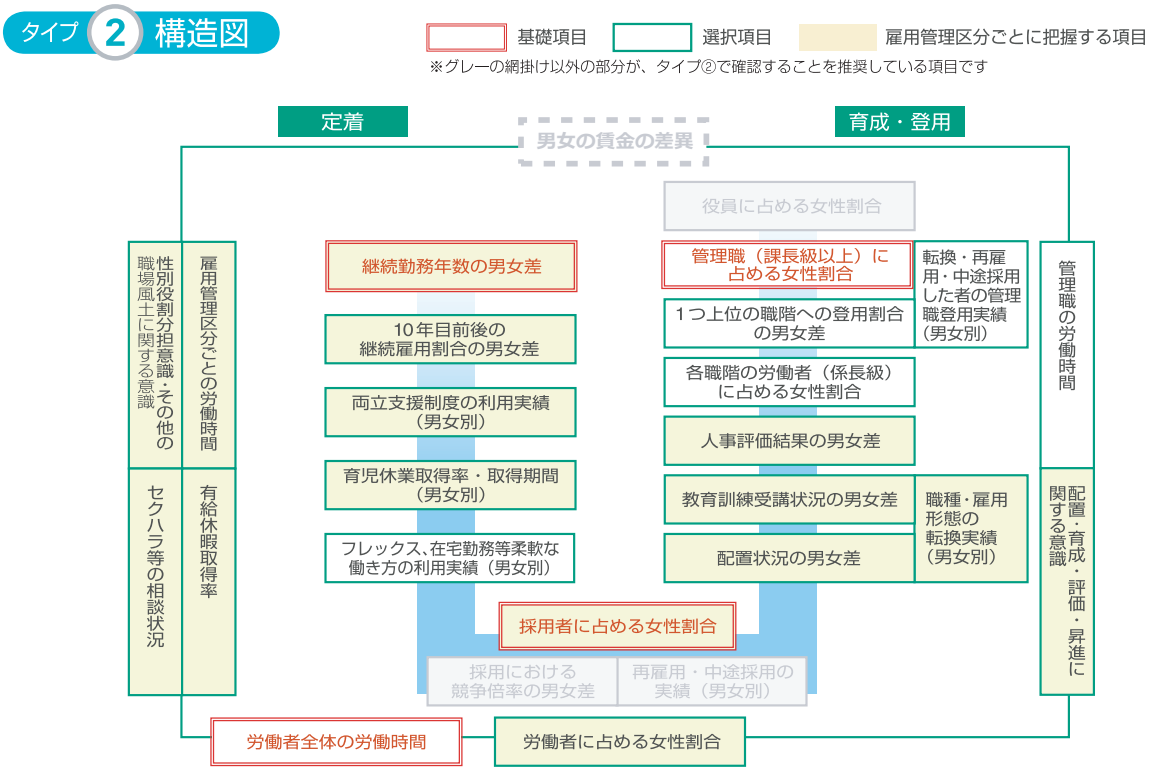
タイプ 2 女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業

採用	○
継続勤務	×
管理職	×

タイプ②は、採用女性割合は高いが、女性の就業継続が困難で、女性管理職も少ない企業です。

下記構造図で推奨されている項目^(*)を中心に確認してみましょう。

項目すべてを確認することが難しい場合は、下記「タイプの特徴と主な課題」を参考に、自社にとって「より大きな課題ではないか」と考えられるテーマ（ケース）に絞って分析を行きましょう。



正社員
ステップ 2 課題分析・目標設定・取組内容の決定

タイプの特徴と主な課題

- 両立支援制度の利用や職場風土等に課題があり、女性社員の就業継続が困難となっていることから、中長期的な視点で女性社員を育成することができず、結果、管理職への登用も進んでいないという状況になっていないでしょうか。
- 「全社的に、両立支援制度の利用や柔軟な働き方を選択しにくい状況があり、子育てしながら働くことが困難な風土・職場環境となっている」、あるいは「一部の雇用管理区分（一般職・事務職等）では両立支援制度を利用した就業継続は可能だが、そうした雇用管理区分では役割や教育機会が限定されており、昇進の上限も低めに設定されている」こと等が考えられます。
- また、労働時間や休暇取得のしやすさ等も「定着」に影響を及ぼします。残業時間や有給休暇の取得状況等についてもあわせて確認しましょう。

タイプ②で想定される課題のうち、下記の2つのケースからいずれかを選択すると、さらに「選択項目」を絞り込むことができます。自社の問題状況に近いと考えられるケースを選択し、次ページ以降の手順例を参考に課題分析等に取り組みましょう。

- ケース 1** 子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難 ▶ P14
- ケース 2** 一部の雇用管理区分で就業継続可能だが、役割が限定されている ▶ P15

ケース1 子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行きましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
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継続雇用割合(男女別)(区)	P 59 3.①	女性____% 男性____%
育児休業取得率及び平均取得期間(男女別)(区)	P 59 3.②	取得率 女性____% 男性____% 取得期間 女性____日 男性____日
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(男女別)	P 59 3.④	【例：在宅勤務利用者数】 女性____人 男性____人
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(男女別)(区)	P 59 3.③	【例：短時間勤務、看護休暇等】 女性 延べ____人 ____日 男性 延べ____人 ____日

課題分析の視点

- 出産・子育て等を機に(あるいはそれ以前に)、女性社員が退職する傾向にないか
- 女性だけでなく男性も、両立支援制度の利用や柔軟な働き方の選択ができる状況にあるか
- 出産・子育て期に入る以前に、女性社員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
- 子育て中の女性社員が、時間制約を有するがゆえに、職階や出産前の実績に見合った職務を担うことが困難になり、やりがいを失っていないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を●%以上とする
- 9～11年目の女性の継続雇用割合を男性と同水準の●%以上とする
- 男女ともに、育児休業取得率を●%以上とする(90%以上 等)
- 在宅勤務やテレワークの利用率を男女ともに(対象となる層の)●%以上とする
- 看護休暇の利用実績を男女ともに(対象となる層の)●%以上とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 利用可能な両立支援制度に関する周知(社員向け・管理職向け等のパンフレットの作成・配布 等)
- 産前・産後休業や育児休業中の情報提供
- 妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の社員のネットワーク化
- 男性の育児休業や看護休暇取得等の両立支援策利用を推進する取組
- 育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組(在宅勤務の利用促進をはかるため、モデル部署のメンバー全員でトライアル利用を行う 等)
- 管理職の評価にワーク・ライフ・バランス(部下の両立支援を含む)に関する項目を設定する 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末(P62～P66)参照

ケース2 一部の雇用管理区分で就業継続可能だが、役割が限定されている

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
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継続雇用割合(男女別)(区)	P 59 3.①	女性____% 男性____%
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)	P 60 3.⑤	【例】 4月____時間 } 5月____時間 3月____時間
有給休暇取得率(区)	P 60 3.⑦	____% ※目安70%
配置の状況(男女別)(区)	P 58 2.①	女性配置割合の高い部署 女性____% 男性____% 女性配置割合の低い部署 女性____% 男性____%
管理職や男女の労働者の性別役割分担意識・その他の職場風土に関する意識(区)	P 61 5.①	女性____ポイント 男性____ポイント

課題分析の視点

- 一人前に仕事ができる年代(10年目程度)の社員について、女性も男性と同程度定着できているか。女性の間でも雇用管理区分や職種ごとに著しい差が生じていないか
- 就業継続できている雇用管理区分の女性の異動が男性に比べて少なくないか。教育機会が少なくないか。昇進上限が低く設定されていないか
- 特定の雇用管理区分で長時間労働や有給休暇が取得しにくい状況が生じていないか
- 雇用管理区分による配置の偏りの背景として、固定的な性別役割分担意識がないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 9～11年目の女性の継続雇用割合を男性と同水準の●%以上とする
- ●職^(※)の残業時間を月平均●時間以内にする(※長時間労働が発生している雇用管理区分を設定)
- (すべての雇用管理区分で)有給休暇の取得率を●%以上にする
- マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、就業継続意欲等の基準を●ポイント以上向上する(特に、離職の多い雇用管理区分を含める) 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 女性が満たしにくい配置基準や女性に関する固定的役割分担意識の見直し
- コース別雇用管理の見直し
- 一般職から総合職等への転換を推進する取組
- 男女の固定的役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善
- 長時間残業の削減(ノー残業デーや定時退社の呼びかけ等の意識啓発 等)
- 有給休暇取得を推進する取組(取得日数の目標設定、計画取得、管理職による率先取得 等)
- 管理職へのワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末(P62～P66)参照

タイプ
3

女性の採用や管理職は多いが、 就業継続が困難な企業

採用	○
継続勤務	×
管理職	○

タイプ③は、採用女性割合および女性管理職割合が高いが、女性の就業継続に課題がある企業です。

下記構造図で推奨されている項目^(※)を中心に確認してみましょう。

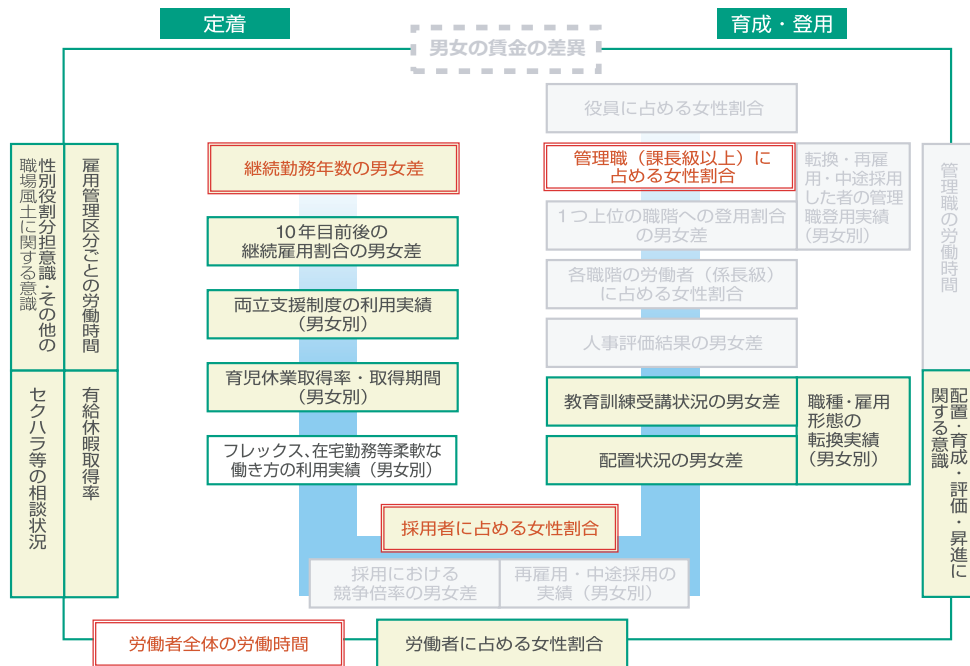
項目すべてを確認することが難しい場合は、下記「タイプの特徴と主な課題」を参考に、自社にとって「より大きな課題ではないか」と考えられるテーマ（ケース）に絞って分析を行いましょう。

タイプ 3 構造図

基礎項目 選択項目 雇用管理区分ごとに把握する項目

※グレーの網掛け以外の部分が、タイプ③で確認することを推奨している項目です

※女性管理職割合と労働者全体に占める女性割合のバランスに課題がある場合は、特に、育成に関する項目について確認しましょう



タイプの特徴と主な課題

- 両立支援制度の利用や職場風土等に問題があり、女性社員の就業継続が困難となっていないでしょうか。また、女性管理職割合は高いようにみえますが、それは労働者に占める女性割合が著しく高いことによるものではないでしょうか（女性労働者割合8割、女性管理職割合3割 等）。
- 就業継続が困難となっている原因としては、タイプ②と同様「子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難」等が考えられます。また、女性管理職割合が労働者に占める女性割合に比べて極端に低い場合には、原因として、「女性が多数派の企業だが、女性の役割が限定されており、職場マネジメントは男性中心となっている」ことが考えられ、タイプ①の「ケース1」と同様の、配置や育成の課題が潜んでいる可能性が高いと考えられます。
- まずは、女性管理職割合と労働者に占める女性割合のバランスを確認しましょう。

タイプ③で想定される課題のうち、下記のケースからいずれかを選択すると、さらに「選択項目」を絞り込むことができます。自社の問題状況に近いと考えられるケースを選択し、次ページ以降の手順例を参考に課題分析等に取り組みましょう。

ケース1 女性が多数派の企業だが、職場マネジメントは男性中心 ▶ P17

※その他「子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難」なケースについては、タイプ②（P13～P14）を参照ください

ケース1 女性が多数派の企業だが、職場マネジメントは男性中心

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行きましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
労働者に占める女性労働者の割合（区）	P 60 3.⑧	_____%
配置の状況（男女別）（区）	P 58 2.①	女性配置割合の高い部署 女性____% 男性____% 女性配置割合の低い部署 女性____% 男性____%
将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（男女別）（区）	P 58 2.②	女性____% 男性____%
職種又は雇用形態の転換の実績（男女別）（区）	P 59 2.④	女性____人 男性____人
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）	P 60 3.⑤	女性____時間 男性____時間
管理職や男女の労働者の性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）	P 61 5.①	女性____ポイント 男性____ポイント

課題分析の視点

- 女性管理職割合が、社員に占める女性割合と比べて、どの程度低くなっているか
- 女性社員に対し、男性社員と同様に、幅広い経験や専門性を高められるような公正な配置（業務配分・権限付与を含む）や異動・教育機会の提供がなされているか
- より基幹的な雇用管理区分（総合職等）において女性割合が低く、役割や職階の上限が限定されるような雇用管理区分（一般職等）において女性割合が高くなっていないか。また、両雇用管理区分間の転換が実際に可能なものとなっているか
- 男女の残業時間に大きな差がないか
- 管理職層に固定的な性別役割分担意識が強く、マネジメント（業務配分等）に影響がないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 労働者全体に占める女性割合と女性管理職割合との差を●%以内とする
- ●部^(※)で働く女性の配置割合を●%以上とする（※これまで女性があまり配属されてこなかった部署・職種等を設定）
- 女性の選抜研修等（管理職養成研修を含む）の受講割合を男性と同水準の●%以上とする
- ●職^(※)の残業時間を月平均●時間以内とする（※長時間労働が発生している雇用管理区分・男女の残業時間の差が大きい雇用管理区分等を設定） 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 女性がいない又は少ない部署・職種等において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介
- 女性が主だった部署・職種への男性の積極配置や女性の役割の見直し（多様な職務経験ができるよう）
- 女性がより高度な知識・スキルを身につけるための研修の実施
- 管理職による女性部下の育成計画の作成
- 長時間残業削減
- 一般職や地域限定社員等の昇進上限の見直し
- 一般職の職務範囲の拡大や処遇改善
- 育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組
- 属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築等） 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P62～P66）参照

タイプ
4

女性の採用が少ない企業

採用	×
継続勤務	○
管理職	×(○)

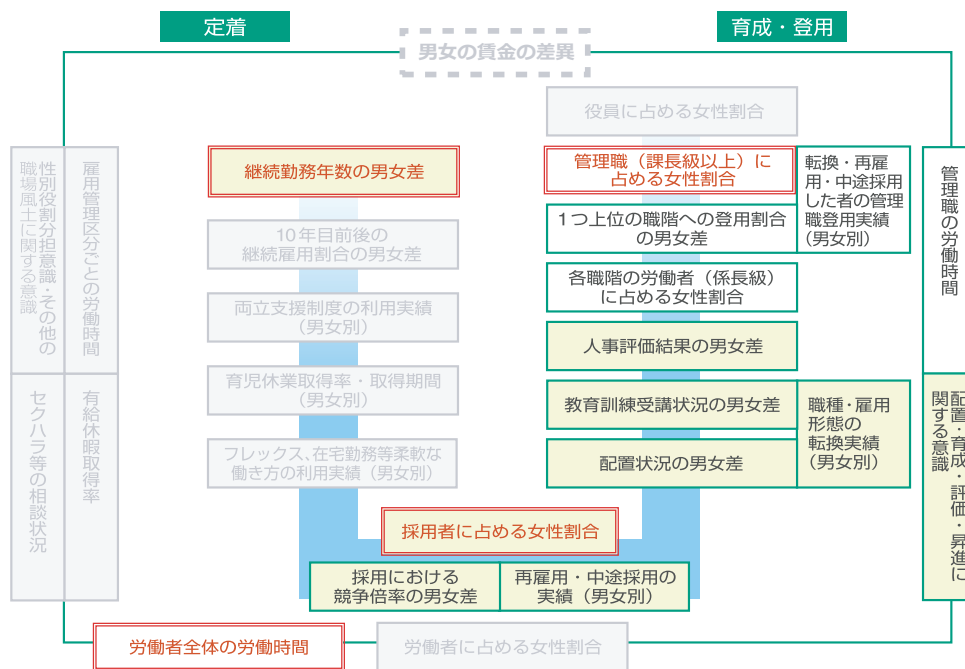
タイプ④は、勤続年数の男女差は小さいが、女性を採用できておらず、女性管理職も育てていない（育っていても一部の職種・部署等に限定されている）企業です。

下記構造図で推奨されている項目^(※)を中心に確認してみましょう。

項目すべてを確認することが難しい場合は、下記「タイプの特徴と主な課題」を参考に、自社にとって「より大きな課題ではないか」と考えられるテーマ（ケース）に絞って分析を行いましょう。

タイプ 4 構造図

基礎項目 選択項目 雇用管理区分ごとに把握する項目
※グレーの網掛け以外の部分が、タイプ④で確認することを推奨している項目です



タイプの特徴と主な課題

- 少数の女性一般職・事務職等のみを採用し、採用された女性は就業継続している等、女性の配属先や役割が著しく限定されていないでしょうか。
- その原因として、「女性に適した仕事が少ないという認識が社内があり、配属される部署・職種等が限定されるため採用が増やせない」こと、「女性が一部の部署や職務に長く留め置かれ、研修等の教育機会に男女差があり、昇進・昇格していないが、管理職も女性社員もそれを課題だと認識していない」こと等が考えられます。
- 採用や女性の配置・育成等に関する部分を中心に確認しましょう。

タイプ④で想定される課題のうち、下記の2つのケースからいずれかを選択すると、さらに「選択項目」を絞り込むことができます。自社の問題状況に近いと考えられるケースを選択し、次ページ以降の手順例を参考に課題分析等に取り組みましょう。

- ケース 1 女性が配属されている部署・職種が少なく、女性の計画的な採用・採用拡大ができていない ▶ P19
- ケース 2 女性が同じ職務に留まり、昇進・昇格していない ▶ P20

ケース1 女性が配属されている部署・職種が少なく、女性の計画的な採用・採用拡大ができていない

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行きましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
採用における競争倍率（男女別）（区）	P 58 1.①	女性____倍 男性____倍
再雇用又は中途採用の実績（男女別）（区）	P 58 1.②	女性：（再雇用）____人（中途採用）____人 男性：（再雇用）____人（中途採用）____人
配置の状況（男女別）（区）	P 58 2.①	女性配置割合の高い部署 女性____% 男性____% 女性配置割合の低い部署 女性____% 男性____%
管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進に関する意識（区）	P 58 2.③	女性____ポイント 男性____ポイント

課題分析の視点

- 採用者に占める女性割合が低い雇用管理区分がないか
- 採用における男女別競争倍率で、女性の方が著しく高くなっていないか
- 募集方法や選考基準において女性に不利なことはないか
- 女性がほとんど配置されていない部署が多くないか。背景として、女性には向かない仕事・職場であるとの意識が社員の中にないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 採用者に占める女性割合を●%以上とする
- 女性の競争倍率を男性と同水準の●倍以内とする
- 応募者に占める女性割合を●%以上とする
- 再雇用制度の登録者数を対象となる層（離職者等）の●%以上とする
- すべての部署・職種で、女性の割合を（最低でも）●割以上とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 女性が満たしにくい募集・採用基準や運用の見直し（募集方法の多様化・応募要項の見直し 等）
- 求職者に対する積極的な広報（大学と連携した女子学生に対する働きかけ、会社案内等での社内での活躍する女性の紹介 等）
- 女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置
- 職階等に応じた女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくり支援
- 身体的な負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善をはかる
- 女子トイレや更衣室等の整備・改修をはかる 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P62～P66）参照

ケース2

女性が同じ職務に留まり、昇進・昇格していない

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
配置の状況（男女別）（区）	P 58 2.①	女性配置割合の高い部署 女性____% 男性____% 女性配置割合の低い部署 女性____% 男性____%
将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（男女別）（区）	P 58 2.②	女性____% 男性____%
職種又は雇用形態の転換の実績（男女別）（区）	P 59 2.④	女性____人 男性____人
1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合（男女別）	P 61 4.③	女性____% 男性____%

課題分析の視点

- 若手（あるいは入社3年目程度）のうちに男女平等な配置（業務配分・権限付与を含む）や育成がなされているか
- （過去の育成に男女間格差があったために）同世代の男性社員に比べ、女性社員の育成が遅れがちになっていないか
- 職種や雇用形態等の転換制度を整備し利用を促す等、意欲と能力のある女性社員が活躍するための機会が設けられているか
- 係長やその手前の職階で、多くの女性が滞留していないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- すべての部署で女性の配置割合を、男性の70%以上となるようにする
- 女性の選抜研修等の受講割合を男性と同水準の●%以上（対象層に占める割合）とする
- 係長級の役職者に占める女性割合を●%以上とする
- 係長級から課長級への登用割合を男性と同水準の●%以上とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 社員一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成し、中長期的な視点での育成を行う
- 女性社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成するための研修・上司からの働きかけ
- 管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発
- 男女の固定的性別役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場風土の改善
- 管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し
- 仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度・賃金制度を改定
- コース別雇用管理の見直し
- 定期的に仕事ややりがい等に関する意識調査を行い、調査結果に基づく改善策を検討 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P62～P66）参照

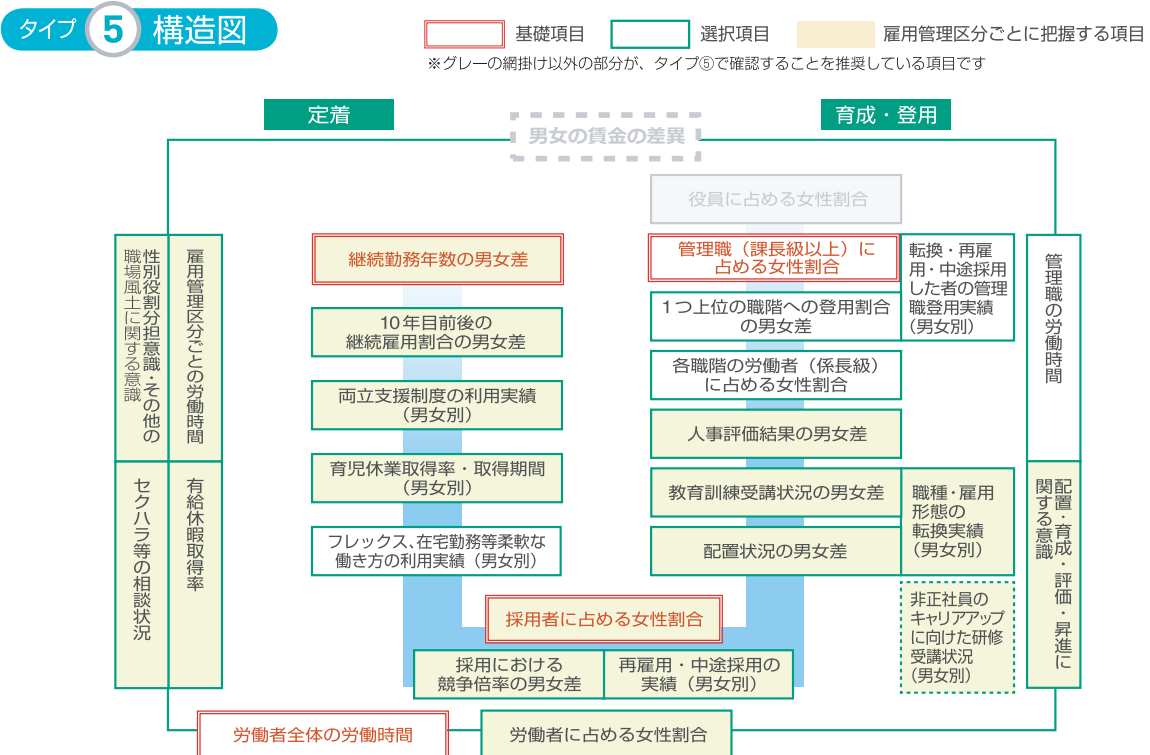
タイプ 5 女性が少なく女性活躍が進んでいない企業

採用	×
継続勤務	×
管理職	×(○)

タイプ⑤は、採用女性割合が低く、女性の就業継続も困難で、女性がほとんど活躍していない（もしくは、一部の女性社員のみ活躍している）企業です。

下記構造図で推奨されている項目^(※)を中心に確認してみましょう。

項目すべてを確認することが難しい場合は、下記「タイプの特徴と主な課題」を参考に、自社にとって「より大きな課題ではないか」と考えられるテーマ（ケース）に絞って分析を行きましょう。



正社員
ステップ 2 課題分析・目標設定・取組内容の決定

タイプの特徴と主な課題

- 長時間労働や肉体的に負担の大きな業務が主であること等から、これまで女性をほとんど採用しておらず、女性を採用しても、女性を配置しにくい職場環境がある・両立支援制度の整備が不十分である・労働時間が長い・身近に相談できる相手がいない等の問題から、就業継続が困難な状況となっていないでしょうか。結果、女性の採用への応募も少なく、採用しようとしても採れないため、ますます女性社員への関心が低くなるという悪循環が生じている恐れがあります。
- 原因として、「女性に適した業務がないという先入観があり、女性を受け入れるための取組・環境整備が進まない」こと、「体力負荷の大きな仕事や長時間労働が前提となっている」こと等が考えられます。
- まずは、女性の役割や両立支援制度の整備・運用状況、働き方等に関する部分を中心に確認してみましょう。

タイプ⑤で想定される課題のうち、下記の2つのケースからいずれかを選択すると、さらに「選択項目」を絞り込むことができます。自社の問題状況に近いと考えられるケースを選択し、次ページ以降の手順例を参考に課題分析等に取り組みましょう。

- ケース 1 女性に適した業務がないという先入観があり受け入れが進まない ▶ P22
- ケース 2 体力負荷の大きな仕事や長時間労働が前提となっている ▶ P23

ケース1 女性に適した業務がないという先入観があり受け入れが進まない

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行きましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
労働者に占める女性労働者の割合（区）	P 60 3.⑧	_____%
採用における競争倍率（男女別）（区）	P 58 1.①	女性_____倍 男性_____倍
配置の状況（男女別）（区）	P 58 2.①	女性配置割合の高い部署 女性_____% 男性_____% 女性配置割合の低い部署 女性_____% 男性_____%
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（男女別）	P 59 3.④	【例：在宅勤務利用者数】 女性_____人 男性_____人
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）	P 61 5.②	_____件
管理職や男女の労働者の性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）	P 61 5.①	女性_____ポイント 男性_____ポイント

課題分析の視点

- 全社的に女性社員が少なくないか
- 女性の配置されていない部署が多くないか。その理由は何か
- 女性社員が、男性社員と同様に、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）となっているか
- 出産・子育て等を機に（あるいはそれ以前に）、女性社員が退職する傾向にないか
- 女性に向かない仕事が多いとの認識が管理職の中にないか
- 様々なハラスメントが生じていないか。また、ハラスメントの要因ともなり得る固定的な性別役割分担意識がないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 労働者に占める女性割合を●%以上とする
- 採用者に占める女性の人数を●人以上（●年度比●倍以上）とする
- 採用における女性の応募者を●人以上（●年度比●倍以上）とする
- すべての部署・職種で女性の割合を●%以上とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定
- 求職者に対する積極的な広報（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、会社案内等での社内で活躍する女性の紹介等）
- 女性がいらない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置
- 管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発
- 正社員とパート・アルバイトや契約社員との仕事内容や役割区分の明確化や周知
- 妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や、処遇に関する周知 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P62～P66）参照

ケース2 体力負荷の大きい仕事や長時間労働が前提となっている

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
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）	P 60 3.⑤	【例】 4月____時間 } 5月____時間 3月____時間
有給休暇取得率（区）	P 60 3.⑦	____%
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）	P 61 5.②	____件
管理職や男女の労働者の性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）	P 61 5.①	女性____ポイント 男性____ポイント
男女の人事評価の結果における差異（区）	P 60 4.④	女性____% 男性____%

課題分析の視点

- 長時間労働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あ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・評価制度となっていないか
- 必要なときに休みがとれる職場となっているか
- 女性を配置しにくい職場環境（衛生面・装備面等）になっていないか
- 様々なハラスメントが生じていないか。また、ハラスメントの要因ともなり得る固定的な性別役割分担意識がないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- ●職^(※)の残業時間を月平均●時間以内とする（※長時間労働が発生している雇用管理区分を設定）
- 有給休暇の取得率を●%以上とする
- マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、職場環境に対する満足度等を●ポイント以上向上する

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 自社におけるワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントの推進方針について、経営トップからアピールする
- 自社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客・関連企業等に理解を呼びかける
- 長時間残業の削減
- 有給休暇取得を推進する取組
- 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等職場風土改善
- 管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発
- 身体的な負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善をはかる
- 女子トイレや更衣室等の整備・改修をはかる

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P62～P66）参照

タイプ
6

女性の活躍が比較的進んでいる企業

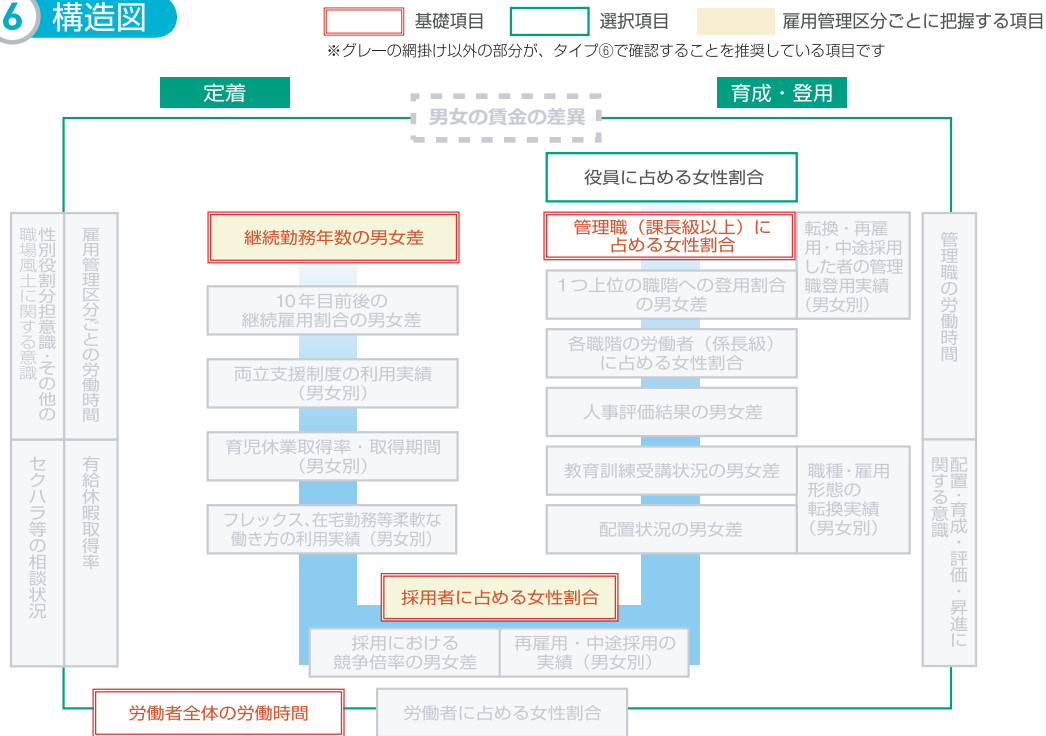
採用	○
継続勤務	○
管理職	○

タイプ⑥は、採用女性割合、継続勤務年数の男女差、女性管理職割合がいずれも一定水準以上に達しており、比較的、女性の活躍が進んでいる企業です。

下記構造図で推奨されている項目^(※)を中心に確認してみましょう。

確認にあたっては、下記「タイプの特徴と主な課題」を参考に、自社の実情を踏まえた分析を行いましょう。

タイプ 6 構造図



タイプの特徴と主な課題

- 管理職に占める女性割合は一定水準に達しているが、男女間の賃金には依然として差異が生じていないでしょうか。
- 原因として、「役員や部長級等の上位の管理職層に女性が少ない、女性の管理職は男性の多くがついている管理職とは異なるタイプが多く処遇に差があること等から、男女の賃金の差異が生じている」こと等が考えられます。
- また、今回、タイプの判定に用いた基準はあくまで目安の値となります。「事業主行動計画策定指針」では、課題分析における判断の目安例としてさらに上の水準（P25:参考「事業主行動計画策定指針における課題分析の目安例」参照）を定めています。
- より一層、女性活躍を推進していくことができるよう、男女の賃金の差異の状況やさらに上の水準を目指すための取組についても確認してみましょう。
- 男女の賃金の差異についての要因分析等は「Ⅲ.「男女の賃金の差異」の要因分析・情報公表」（P40以降）により取り組みましょう。

タイプ⑥で想定される課題について、次ページの手順例を参考に課題分析等に取り組みましょう。

ケース1 より一層、女性活躍を推進できるよう、さらに上を目指す ▶ P25

ケース1 より一層、女性活躍を推進できるよう、さらに上を目指す

下記の水準を目指して、一層取組を進めましょう。

(参考) 事業主行動計画策定指針における課題分析の目安例

- 以下の条件のいずれかに該当する場合、課題分析の必要性が高いと判断
 - ・採用した労働者に占める女性労働者の割合が「4割」を下回っている場合
 - ・継続勤務年数について、男性に対する女性の割合が「8割」を下回っている場合
 - ・管理職に占める女性労働者の割合が「4割」を下回っている場合

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょ

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	P5 ①	_____%
男女の平均継続勤務年数の差異(区)	P5 ②	_____%
管理職に占める女性労働者の割合	P5 ④	_____%
役員に占める女性の割合	P60 4.②	_____%

課題分析の視点

- 採用・継続勤務・管理職の中で、目安の値との乖離が特に大きくなっているものがないか
- 継続勤務年数に男女差がない場合でも、男女ともに継続勤務年数が極端に短くなっていないか
- 管理職に占める女性の割合が高い場合でも、労働者全体に占める女性割合と比べると女性管理職割合が低い等バランスが悪く、男性中心のマネジメントとなっていないか
- より上位の役職(部長、役員等)に占める女性比率が低くなっていないか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 採用者した労働者に占める女性労働者の割合を●%以上とする
 - 男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を●%以上とする
 - 管理職に占める女性労働者の割合を●%以上とする
- 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施
 - 育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進
 - 柔軟な働き方を選択した社員に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化
 - 男性の育児休業や看護休暇等の両立支援制度利用を推進する取組
 - 不妊治療の支援
 - 育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組
 - 自社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客・関連企業等に理解を呼びかける
 - 仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度・賃金制度を改定
- 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末(P62～P66)参照

非正社員についてもステップ1「現状把握」、ステップ2「課題分析・目標設定・取組内容の決定」を実施しましょう

ここでは、非正社員の活躍推進に関する現状の把握と課題分析・目標設定・取組内容の決定方法をご紹介します。正社員と同様に、非正社員についても、必ず把握すべき基礎項目と、各社の実情に応じて把握することが効果的と考えられる選択項目が定められています。まずステップ1で基礎項目を確認し、自社の現状を把握しましょう。次にステップ2で選択項目を用いてより詳しく課題を分析し、その結果に基づき目標と取組内容の設定を行いましょう。

派遣労働者を
受け入れている場合

※（派）がついている選択項目を分析する場合は、自社で受け入れている派遣労働者についても現状把握・課題分析を行いましょう。

非正社員

ステップ1 現状把握（タイプ分類）

■基礎項目の算出

まず、以下に挙げた非正社員に関する基礎項目を算出し、自社の女性非正社員がどのような状況にあるか確認してみましょう。

基礎項目	算出方法／項目の解説	自社の値
①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ★雇用管理区分別	直近の事業年度の女性の採用者数 ÷ 直近の事業年度の採用者数 × 100 (%) ※非正社員内でも雇用管理区分（例：契約社員、パート等）が分かれている場合、区分ごとに算出しましょう。 ※把握が難しい場合は、労働者に占める女性割合で代替可とします。	_____ %
②男女の平均継続勤務年数の差異 ★雇用管理区分別	女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の継続勤務年数 × 100 (%) ※有期労働契約期間を通算した期間が5年を超える労働者について、算出しましょう。 ※非正社員内でも雇用管理区分（例：契約社員、パート等）が分かれている場合、区分ごとに算出しましょう。	_____ %
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	「各月の対象労働者の残業時間数（法定時間外労働＋法定休日労働）の合計」 ÷ 「対象労働者数」 ※当該年度の各月ごとの一人当たりの残業時間を確認します。残業時間が長い場合、それが両立しにくい要因となっている可能性があります。 ※正社員と同程度のフルタイム勤務者と労働時間の短いパートタイム労働者（パートタイム労働法第2条の短時間勤務者）は、区分して把握します。	_____ 時間

■選択項目の算出

また必要に応じて、非正社員に関する選択項目を確認し、自社の非正社員の活躍に関わる課題を分析していきましょう。以下は、非正社員に関しても把握することが効果的と考えられる選択項目の一覧です。ステップ2では、この選択項目を用いた課題分析の方法をご紹介します。

選択項目	算出方法 参照ページ	選択項目	算出方法 参照ページ
1. 採用		3. 就業継続・働き方（つづき）	
採用における競争倍率（男女別）（区）	P 58 1.①	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（男女別）（区）	P 59 3.③
再雇用又は中途採用の実績（男女別）（区）	P 58 1.②	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）	P 60 3.⑤
2. 配置・育成		有給休暇取得率（区）	P 60 3.⑦
配置の状況（男女別）（区）	P 58 2.①	労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）	P 60 3.⑧
将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（男女別）（区）	P 58 2.②	4. 評価・登用	
管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進に関する意識（区）	P 58 2.③	男女の人事評価の結果における差異（区）	P 60 4.①
職種又は雇用形態の転換の実績（男女別）（区）（派：雇入れの実績）	P 59 2.④	5. 職場風土	
非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（男女別）（区）	P 59 2.⑤	管理職や男女の労働者の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）	P 61 5.①
3. 就業継続・働き方		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）	P 61 5.②
10事業年度前及びその前後の事業年度で採用された労働者の継続雇用割合（男女別）（区）	P 59 3.①	6. 取組の結果をはかる総合指標	
育児休業取得率及び平均取得期間（男女別）（区）	P 59 3.②	男女の賃金の差異（全・正・パ有）	P 61 6.①

非正社員

ステップ

1 現状把握（タイプ分類）

ステップ

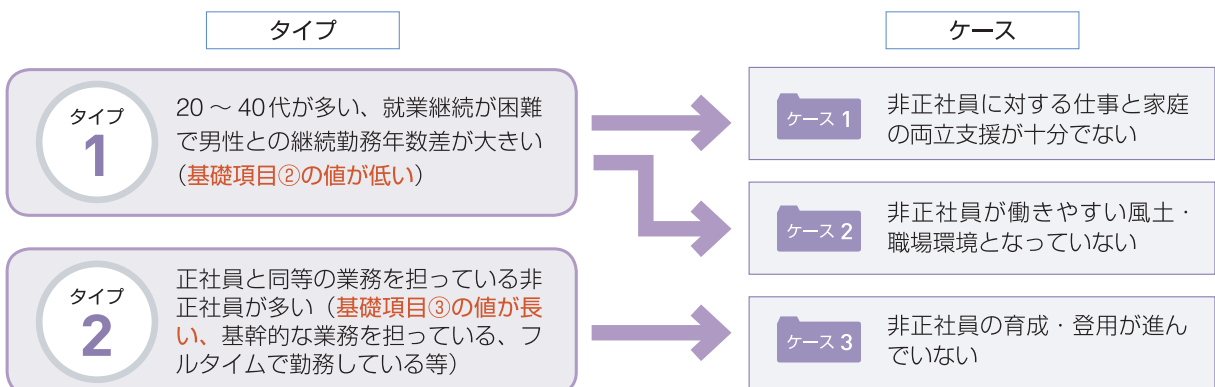
2 課題分析・目標設定・取組内容の決定

非正社員

ステップ2 課題分析・目標設定・取組内容の決定

非正社員の活躍については様々な課題が想定されますが、雇用管理区分（例：契約社員やパート等）によっても大きく異なるため、まずは女性割合が高い雇用管理区分を中心にみていきましょう。

以下に企業のタイプごとに想定される課題例をケースとしていくつか紹介しています。女性割合がもっとも高い（基礎項目①の値がもっとも高い）雇用管理区分について、自社のタイプにあてはまると考えられるケースはどれか、考えてみましょう。



続いて、前ページ3つのケースについて、「①課題分析」→「②目標設定」→「③取組内容の決定」の過程を紹介します。まずは、自社にあったケースを参考に、以下に示す手順に沿って分析を行っていきましょう。

ケース1 非正社員に対する仕事と家庭の両立支援が十分でない

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行きましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
育児休業取得率及び平均取得期間（男女別）（区）	P 59 3.②	男性 _____ % _____ 日 女性 _____ % _____ 日
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（男女別）（区）	P 59 3.③	【例：短時間勤務制度、看護休暇等】 女性 延べ _____ 人 _____ 日 男性 延べ _____ 人 _____ 日

課題分析の視点

- 非正社員が育児休業を取得しづらい状況になっていないか
- 非正社員が利用できるような両立支援制度の整備は進んでいるか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 非正社員の育児休業取得率を●%以上とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 利用可能な両立支援制度に関する周知（正社員・非正社員にかかわらず、同水準の両立支援制度を利用できるよう管理職や非正社員への制度の周知を徹底する） 等

ケース2 非正社員が働きやすい風土・職場環境となっていない

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行きましょう

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
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）	P 60 3.⑤	【例】 4月 _____ 時間 ~ 3月 _____ 時間
有給休暇取得率（区）	P 60 3.⑦	_____ %
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）	P 61 5.②	_____ 人
管理職や男女の労働者の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）	P 61 5.①	女性 _____ ポイント 男性 _____ ポイント

課題分析の視点

- 非正社員においても長時間労働が恒常的になっていないか
- 非正社員も休暇を取得できているか
- 何か問題が起こったとき、非正社員も気軽に相談できる窓口はあるか
- 仕事や職場に対する非正社員の満足度が低いのか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょう

目標例

- 意識調査の結果について、職場環境に対する満足度等の基準^(※)を●ポイント以上向上する（※適性な業務配分や権限の付与、仕事のやりがい等、自社の意識調査内容を踏まえて基準を設定）
- 非正社員の有給休暇取得率を●%以上とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょう

取組内容例

- 定期的な非正社員に対する意識調査（職場風土・ハラスメント等に関するもの）を行い、職場風土の改善を図る 等

ケース3 非正社員の育成・登用が進んでいない

手順① 課題分析

以下の選択項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょ

分析項目例	算出方法参照ページ	自社の値
職種又は雇用形態の転換の実績（男女別）（区）（派）	P 59 2.④	_____人
非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（男女別）（区）	P 59 2.⑤	_____%

※（派）の項目は、自社で受け入れている派遣労働者についても現状把握・課題分析を行いましょ。

課題分析の視点

- 非正社員の正社員への登用は進んでいるか
- 非正社員に対しても、キャリアアップに向けた研修は行われているか

手順② 目標設定

「①課題分析」の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定していきましょ

目標例

- 非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講割合を男女ともに対象となる層の●%以上とする 等

手順③ 取組内容の決定

「②目標設定」で設定した目標に応じて、下記「取組内容例」を参考に、取組内容を検討していきましょ

取組内容例

- 非正社員を対象とした能力開発・キャリア形成のための研修の実施
- 非正社員を対象とした正社員への雇用転換を推進する取組
- 定期的に仕事ややりがい等に関する意識調査を行い、調査結果に基づく改善策を検討 等

※上記以外の目標例・取組内容例については、巻末（P62～P66）参照

ステップ3

行動計画の策定・社内周知・公表・届出

検討した課題や目標、施策に基づき、女性活躍推進に向けた行動計画を取りまとめ、公表しましょう（常時雇用する労働者数101人以上の事業主は、2022年4月1日から行動計画の策定が義務となりました）。

ここでは、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、都道府県労働局への届出について紹介します。

※詳細は、厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」をご参照ください。

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

1. 行動計画の策定

行動計画には、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期の4項目を記載します。策定する際は、次ページ以降の計画例を参考にしてください。

策定のポイント

- (a) 計画期間……………計画期間内に数値目標が達成できるよう、各企業の実情をふまえて設定します。10年間を2～5年に区切り、定期的に進捗を確認しながら改定を行うのが望ましいでしょう。
- (b) 数値目標・(c) 取組内容 ……ステップ2で選択したものを記載します*。
- (d) 取組の実施時期……………計画期間内で、各取組を実施する時期を具体的に設定します。

※ 常時雇用する労働者数101以上の事業主はP56の区分①②のいずれかから1つ以上、301人以上の事業主は区分①②ごとにそれぞれ1つ以上（計2つ以上）数値目標を定める必要があります。

2. 社内周知

行動計画を策定したら、その計画を労働者へ周知しましょう。周知の方法には、事業所の見やすい場所への掲示、書面の配布、電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載等があります。

3. 外部への公表

行動計画を策定したら、その計画を外部にも公表しましょう。公表の方法には、自社のホームページへの掲載、厚生労働省が運営するウェブサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト」（<http://www.positive-ryouritsu.jp/>）への掲載等があります。

4. 都道府県労働局への届出

行動計画を策定したら、策定した旨を都道府県労働局に届け出てください。

※届出の参考様式は、厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」からダウンロードできます。

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

ステップ4

施策の実施・経年効果の測定

行動計画の策定が完了し、届出が終了したら、目標の達成を目指して、具体的な取組を進めましょう。また、計画期間が複数年度にわたる場合、毎年度、又は計画の中間時点等、定期的に自社の状況を確認し、取組の進捗状況を把握するようにしましょう。

■一般事業主行動計画の例

以下に、モデル行動計画を紹介します。課題を分析し、自社にあった計画を策定していきましょう。

タイプ

1

復職女性の配置や能力発揮・キャリア形成が困難な企業

ケース1

株式会社A 行動計画

女性が出産前後も多くの部署で能力発揮・キャリア形成できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

2. 当社の課題

復職する女性の配置や能力発揮・キャリア形成が困難

- ・採用女性割合は一定水準に達しており、継続勤務年数の男女差も少ないが、管理職に占める女性割合が低い
- ・育休から復帰した時間制約のある女性が、元の業務や役割を果たしにくい部署や職種があり、出産後の能力発揮・キャリア形成が困難となっている
- ・管理職を目指そうと考える女性や女性の部下を育成しようとする上司が少ない

3. 数値目標

- ・管理職に占める女性割合を●%以上にする
- ・育休取得者とその上司を対象とした復職研修を100%実施する
- ・●部で働く女性の配置割合を●%以上とする

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、P56の区分①②からそれぞれ1つ以上（計2つ以上）、300人以下の事業主は、区分①②のいずれかから1つ以上を選択し、数値目標を定めてください。

4. 取組内容

育休復職者とその上司を対象とした制度利用者の能力開発やキャリア形成支援研修

- 令和 年 月～ 研修のトライアル実施
- 令和 年 月～ 全対象者への研修実施の拡大

短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の明確化と職場への周知

- 令和 年 月～ 短時間勤務制度利用にかかる実態・意識調査の実施
- 令和 年 月～ 短時間勤務制度の見直し・運用ルールの検討
- 令和 年 月～ 短時間勤務制度利用者と上司を対象とした研修の実施

人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ

- 令和 年 月～ 人事評価制度における課題の洗い出し
- 令和 年 月～ 評価制度の見直し・周知

女性の活躍の現状に関する情報公表

令和〇年〇月現在

- ①管理職に占める女性労働者の割合：〇% ②採用した労働者に占める女性労働者の割合：〇%
- ③男女の平均継続勤務年数の差異：〇% ④労働者の一月当たりの平均残業時間：〇時間

ステップ2

①課題分析

ステップ2

②目標設定

ステップ2

③取組内容の決定

女性の活躍に関する情報公表

正社員・非正社員共通

ステップ

3

行動計画の策定・社内周知・公表・届出

ステップ

4

施策の実施・経年効果の測定

タイプ

2

ケース1

子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難な企業

株式会社B 行動計画

女性が就業継続し、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： 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

2. 当社の課題

子育て中の女性社員が働きやすい風土・職場環境となっていない

- ・ 季節による繁忙差が大きく残業の多い時期があることや、フレックスタイムや在宅勤務制度の利用など柔軟な働き方を選択することが困難なため、(非正社員も含め) 妊娠・出産時の女性の就業継続が難しい
- ・ 育児休業の利用しやすさに男女で大きな差があり、男性のワーク・ライフ・バランスが進まない
- ・ 近年、入社2、3年で離職する女性が増加している

3. 数値目標

- ・ 9～11年目の女性の継続雇用割合を男性と同水準の●%以上とする
- ・ (非正社員を含め) 男女ともに育児休業取得率を●%以上とする
- ・ 在宅勤務の利用率を男女ともに対象となる層の●%以上とする

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、P56の区分①②からそれぞれ1つ以上(計2つ以上)、300人以下の事業主は、区分①②のいずれかから1つ以上を選択し、数値目標を定めてください。

4. 取組内容

男女ともに両立支援制度を利用しやすい環境を整備する

- 令和 年 月～ 利用可能な両立支援制度に関する周知を行う
- 令和 年 月～ 休業から復帰した社員が相談できる窓口を設置する
- 令和 年 月～ 男性や非正社員の両立支援利用を推進する取組を行う

残業時間管理を徹底する

- 令和 年 月～ 各部署の残業時間数を把握し、部署ごとに残業削減のための取組を検討し、取組を推進
- 令和 年 月～ 経営トップ会議で各部署の残業時間を公表・評価し、各部署へフィードバック
- 令和 年 月～ 効果的な取組を参考に職場での残業削減マニュアルを作成

在宅勤務利用の推進をはかる

- 令和 年 月～ トライアル利用を実施し、利用上の課題を検討し、運用ルールを見直す
- 令和 年 月～ 対象となる層全体での利用を促す

タイプ
5

体力負荷の大きな仕事や長時間労働が前提となっていて 女性の採用・定着が進まない企業

ケース2

株式会社C 行動計画

女性の活躍に必要なワーク・ライフ・バランス、職場環境整備を目的とした行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日
2. 当社の課題

体力負荷の大きな仕事や長時間労働が前提となっていることから、女性の採用・定着が進まない

- ・長時間労働が常態化しており、長く働くことが評価されたり、時間当たり生産性よりも期間あたりのアウトプットの量によって評価される職場風土があるため、子育て中の女性等時間制約のある社員の就業継続が困難な状況になっている
- ・衛生面、装備面等で女性を配置しにくい職場があり、採用も進まない
- ・男女の役割分担について、管理職層を中心に偏った見方がある

3. 数値目標

- ・女性の採用割合を●%以上とする
- ・●職の残業時間を月平均●時間以内とする

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、P56の区分①②からそれぞれ1つ以上（計2つ以上）、300人以下の事業主は、区分①②のいずれかから1つ以上を選択し、数値目標を定めてください。

4. 取組内容

女性の採用を拡大する

- 令和 年 月 ~ 女性の採用を増やす方針と目標の設定
- 令和 年 月 ~ 女性が満たしにくい募集・採用基準・運用の見直し
- 令和 年 月 ~ 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施

身体的負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善をはかる

- 令和 年 月 ~ 体力負荷・衛生・装備面等から職場環境の課題を検討する
- 令和 年 月 ~ 課題に基づき、職場環境の改善に取り組む
- 令和 年 月 ~ 新しい環境を活かした働き方について管理職を対象に周知・意識改革研修を実施する

長時間労働の職場風土を改善する

- 令和 年 月 ~ 自社におけるワーク・ライフ・バランス推進方針について、経営トップからアピールする
- 令和 年 月 ~ 人事評価への「時間あたり生産性」重視方針の取り入れ
- 令和 年 月 ~ 残業削減のため職場における業務削減の取組を実施する

■一般事業主行動計画策定届の記入例

以下に、一般事業主行動計画策定届の記入例を紹介します。下記をご参照いただき、届け出を行ってください。

様式第1号（省令第一条及び第五条関係）

（第一面）

女性活躍推進法

(A4)

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 令和 4 年 12 月 1 日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな） 株式会社 A
一般事業主の氏名又は名称

（ふりがな） 代表取締役 ○○○○
代表取締役

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 令和 4 年 12 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り。）
 - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 令和 4 年 12 月 1 日 ~ 令和 7 年 11 月 30 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 女性の活躍推進企業データベース / 自社のホームページ / 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 女性の活躍推進企業データベース / 自社のホームページ / 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、雇用管理区分ごとの労働者の月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況）
 - (3) 男女の賃金の差異の状況把握の実施 (済)
（事業年度：令和 3 年 8 月 1 日 ~ 令和 4 年 7 月 31 日）

この届出を提出する日を記入してください。

届出を行う一般事業主の氏名(記名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。

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.2参照)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。

4 計画期間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。

8 (3) 常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、令和4年7月8日以後、最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。情報公表を行った後の一般事業主行動計画の策定・変更にあたり、男女の賃金の差異の状況把握を行う必要があります。男女の賃金の差異の状況把握を行った場合、済に○をつけ、把握した事業年度を記入してください。

この届出についての担当部署名と担当者の氏名を記入してください。

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

様式第1号（第一条及び第五条関係）（第二面・第三面）

9 (1)
達成しようとする目標(数値目標で代表的なもの)の内容を記載してください。
常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、(i)と(ii)の両方を記載し、目標の分類番号(下記表の①又は②)を記入してください。

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（常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主は、分類について下記表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

(i) 1つ目の達成しようとする目標の内容

分類)
①	

管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

(ii) 2つ目の達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数 301 以上の事業主は必ず記載）

分類)
②	

全社員の残業時間を月平均20時間以内とする。

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。

長時間労働の是正に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ア 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 イ 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 ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 エ 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 オ 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 カ 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 キ その他 <p style="text-align: right;">()</p>
配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 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 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 カ その他 <p style="text-align: right;">(女性社員に対するアンケート等による研修ニーズの把握)</p>
多様なキャリアコースに関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ア 採用時の雇用管理区分にとら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） 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 ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用 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 オ その他 <p style="text-align: right;">()</p>

9 (2)
「その他」の場合は、その概要を記入してください。

■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）

次世代法・女性活躍推進法 一体型

(A4)

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 令和 4年 12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 **株式会社 A**

（ふりがな）
（法人の場合）代表者の氏名 **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（令和）4年 12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る。）
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成（令和）4年 12月 1日 ~ 令和 7年 11月 30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（令和）4年 12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、女性の活躍推進企業データベース） / 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（**女性の活躍推進企業データベース** / 自社のホームページ / 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（トライくるみん認定・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

届出を行う一般事業主の氏名(記名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。

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。

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。

6 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を別々に策定している場合も一体型での届出が可能です。(ただし計画期間は同一である場合に限りです。)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を別々に策定している場合で、行動計画の公表日が異なる場合は、欄外を利用し、2つの公表日が分かるように記載してください。

様式第2号（次世代則第一条の二及び第二条関係）（第二面・第三面）
 （女活省令第一条及び第五条関係）（第三面から第五面）

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、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認め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 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施
		ス 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
		セ 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	時間外・休日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	短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
	エ	テレワーク等の場所にとら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

13 (3) 常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、令和4年7月8日以後、最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。情報公表を行った後の一般事業主行動計画の策定・変更にあたり、男女の賃金の差異の状況把握を行う必要があります。男女の賃金の差異の状況把握を行った場合、済に○をつけ、把握した事業年度を記入してください。

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 ()
 - (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、雇用管理区分ごとの労働者の月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況)
 - (3) 男女の賃金の差異の状況把握の実施 ()
(事業年度：令和 3 年 8 月 1 日 ~ 令和 4 年 7 月 31 日)

14 (1) 達成しようとする目標(数値目標で代表的なもの)の内容を記載してください。常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、(i)と(ii)の両方を記載し、目標の分類番号(下記表の①又は②)を記入してください。

14. 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(常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、分類について次頁の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。)
 - (i) 1つ目の達成しようとする目標の内容

分類	管理職(課長級以上)に占める女性労働者の割合を30%以上にする。
①	

- (ii) 2つ目の達成しようとする目標の内容(常時雇用する労働者数301以上の事業主は必ず記載)

分類	全社員の残業時間を月平均20時間以内とする。
②	

以下、P.35の第1号様式と同様。

女性の活躍に関する情報公表

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍の現状に関する情報を一般に公表しましょう。

情報公表は、厚生労働省令で定められた情報公表項目の中から、自社の経営戦略に基づき、公表することが適切であると考えられる項目を選択することが必要です。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。

情報公表にあたっては、常時雇用する労働者数が301人以上の一般事業主は、P57の区分①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上、区分②から1項目以上の合計3項目以上、常時雇用する労働者数が300人以下の一般事業主は区分①②の全項目から1項目以上を公表する必要があります。

ここに注意！

P57の(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必要があります。

- ※ 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、類似の雇用管理区分とまとめて算出して公表して差し支えありません(雇用形態が異なる場合を除きます)。
- ※ 雇用管理区分ごととされている項目を1つだけ選択した場合は、その項目について、全ての雇用管理区分を公表しなければなりません。
- ※ まず雇用管理区分ごととされていない項目を選び、さらに併せて雇用管理区分ごととされている項目も選んだ場合、その項目は雇用管理区分ごとに公表しなくても法律上の違反とはなりません。
- ※ 雇用管理区分ごととされている項目を複数選んだ場合、そのうち1項目は全ての雇用管理区分について公表しなければなりません。他の項目については雇用管理区分ごとに公表しなくても法律上の違反とはなりません。

P57の(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となります。

「男女の賃金の差異」については、「全労働者」、「正規雇用労働者」、パート・有期社員の「非正規雇用労働者」の3区分での公表が必要です。

認定を取得しましょう

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取組の実施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申請することができます。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等に付すことで、女性活躍推進企業であることをPRできます。

情報公表や認定の取得の詳細は、厚生労働省パンフレット「一般事業主行動計画を策定しましょう!!」をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000984248.pdf>

※ご参考

厚生労働省では、業種別に、ポジティブ・アクションを推進するための「見える化」支援ツールを作成しています。これまでに取り組んだ12業種が以下のホームページで公開されています。職場における男女間の職域、役職等に関し事実上生じている格差の実態把握・気づきを得ることを目的に作成したもので、マニュアルには、各業界で算出した数値の紹介やポジティブ・アクションの取組方法等が掲載されています。

「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール」

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

Ⅲ. 「男女の賃金の差異」の 要因分析・情報公表

1. 「男女の賃金の差異」の要因分析

2022年7月より、常用労働者が301人以上の事業主については男女の賃金の差異の情報公表が義務化され、状況把握についても実施が必須となりました。常用労働者が300人以下の事業主においては、義務ではありませんが、企業の規模にかかわらず、**男女の賃金の差異の要因分析することで、自社の女性活躍に関する課題分析にもつながり、より効果的な取り組みを行うことができます。**

男女の賃金の差異の算出・分析の意義のひとつとして、今まで漠然と捉えていた男女の格差について、賃金の側面から分析・見える化して、性別が要因となって生じている格差がないかを明らかにし、正確に認識することで、より有効な女性活躍推進の取組につながります。

なお、性別が要因となって生じている格差には、性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス^(※1)に基づいた、性別による配置、評価、職域の分離、職務の割り当てにおける不公平が存在しないかを確認する必要もあります。

企業における男女の賃金の差異については、特に女性の登用や継続就業の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものですが、例えば、女性労働者の新規採用を強化する等の女性活躍推進の取組により、相対的に男女の賃金の差異が拡大することもあり得ます。また、男女の賃金の差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女間格差が生じていることもあり得ます。

企業においては、数値の大小のみに終始することなく、女性活躍推進法に基づく状況把握の基礎項目（「採用した労働者に占める女性労働者の割合」・「男女の平均継続勤務年数の差異」・「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況」・「管理職に占める女性労働者の割合」）や配置や評価・登用等の現状を把握し、課題を明らかにした上で、課題解決に資する女性活躍推進のための取組を継続することが重要です。また、数値とともに要因分析を情報公表すること、継続的に数値の把握や要因分析、情報公表を行うことも重要です。

次ページから、男女の賃金の差異の算出から情報公表までを説明します。

※1 アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）

アンコンシャス・バイアスとは、自分自身が気づかずに持っているものごとの捉え方の偏りや思い込みのことで、これまで過ごしてきた社会環境や、過去の経験によって培われるものです。

多くの人が様々な形で思い込みを持ち、気づかぬうちに思い込みに基づく判断や行動をしている可能性が高いといえます。

厚生労働省では、誰もが働きやすい職場づくりのためには、個人が持つアンコンシャス・バイアスについて学べる動画を作成し、厚生労働省女性活躍推進法特集ページで公開しています。動画に対応した付属資料も用意しておりますので、個人はもちろんのこと、社内研修でもご活用ください。

厚生労働省女性活躍推進法特集ページ

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

手順

男女の賃金の差異の算出から情報公表まで順を追って説明します。

手順① 従業員、賃金等の人事データの整理（準備）

「男女の賃金の差異」の算出にあたって、人事データが整理されて、すぐに使用できる状態にあることが重要です。人事データが下記のような状態の場合には、人事データの管理方法の見直しとして、手書きや紙による保管ではなく、表計算ソフトやシステムの利用による管理を検討ください。

- 人事データが整理されておらず、まとまっていない
- データの種類によって、管理する部署が異なり、容易に情報を取得できない

手順② 男女の賃金の差異の算出

データを用いて、「男女の賃金の差異」の算出をしましょう。手順は下記のとおりです。

下記の算出方法は厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法です。常用労働者数が301人以上の事業主はこの方法で雇用管理区分ごとに状況把握・算出・情報公表が必要になります。

- ① 労働者を男性・女性、また、正規雇用労働者・非正規雇用労働者で4種類に分類します。
- ② 4種類の労働者それぞれについて、一の事業年度の総賃金^(※1)と人員数を算出します。
- ③ 4種類の労働者それぞれについて、平均年間賃金^(※2)を算出します。
- ④ 正規雇用労働者・非正規雇用労働者の総賃金・人員数を利用して、全ての労働者の年間平均賃金を男女別に算出します。
- ⑤ **正規、非正規、全ての労働者の区分ごとに**、〔女性の平均年間賃金〕÷〔男性の平均年間賃金〕により、割合(パーセント)算出します。

(※1) 賃金とは、労働基準法(昭和22年法律第49号)第11条に規定する賃金のことであり、具体的には、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。対象労働者の賃金を合計したものが「総賃金」になります。

(※2) 総賃金を人員数で除したものです。

源泉徴収簿の利用について

総賃金は源泉徴収簿を用いて算出することも可能です。

※事業年度によっては、事業年度が跨る2年分の源泉徴収簿が必要になります。

月日	氏名	職名	給与	手当	賞与	合計
1	田中 太郎	社員	100,000	50,000	0	150,000
2	田中 太郎	社員	100,000	50,000	0	150,000
3	田中 太郎	社員	100,000	50,000	0	150,000
4	田中 太郎	社員	100,000	50,000	0	150,000
5	田中 太郎	社員	100,000	50,000	0	150,000
6	田中 太郎	社員	100,000	50,000	0	150,000
7	田中 太郎	社員	100,000	50,000	0	150,000
8	田中 太郎	社員	100,000	50,000	0	150,000
9	田中 太郎	社員	100,000	50,000	0	150,000
10	田中 太郎	社員	100,000	50,000	0	150,000
11	田中 太郎	社員	100,000	50,000	0	150,000
12	田中 太郎	社員	100,000	50,000	0	150,000
計			1,200,000	600,000	0	1,800,000

源泉徴収簿の右側には、年間の総額(※1)と、不足額(※2)が記載されています。

※1 年間の総額(※1) (※×102.1%)

※2 不足額(※2) 又は 不足額(※-)

手順③ 男女の賃金の差異の分析

実際に数値を算出して、「想像していたよりも格差が大きかった」、「賃金・雇用管理において性別に関係なく同一の取扱いとしているが、差があった」と感じた企業も多いと思います。女性活躍の現状を「見える化」して実態を把握し、改善の必要性に「気付く」ことが、男女間格差の縮小に向けて重要となります。算出した男女の賃金の差異の数値を下記の視点で分析しましょう。

なお、男女の賃金の差異の数値が一定の数値以上なら、女性の活躍推進に関する取組が十分である、ということではありません。数値の値に関わらず、状況把握の基礎項目の数値を改めて確認しながら、男女の賃金に差異が発生する要因分析を行いましょう。

算出した自社の男女の賃金の差異、状況把握の基礎項目(4項目)、男女の賃金の差異が生じる基本的な背景の視点を踏まえて、自社の女性活躍の状況を分析しましょう。

男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異
全労働者	_____ %
正規雇用労働者	_____ %
非正規雇用労働者	_____ %

視点 1 状況把握の基礎項目(4項目)

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、その結果を踏まえて、一般事業主行動計画の策定をする必要があります。課題分析にあたっては、下記の基礎項目(必ず把握すべき項目)の状況把握が必要です。

状況把握の基礎項目	自社の値
採用した労働者に占める女性労働者の割合	_____ %
男女の平均継続勤務年数の差異	_____ %
労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況	(例) 4月_____時間 ~ 3月_____時間
管理職に占める女性労働者の割合	_____ %

※詳細の算出方法・項目の解説は本マニュアルP5参照

視点 2 男女の賃金の差異が生じる基本的な背景(状況把握の基礎項目別)

男女の賃金の差異が生じる要因は状況把握の基礎項目(4項目)と関連し、それぞれの項目において、一般的に下記の男女の賃金の差異が生まれる背景があります。

状況把握の基礎項目	背景
採用した労働者に占める女性労働者の割合	雇用管理区分(総合職・エリア総合職・一般職等)制度を導入しており、基幹的な雇用管理区分の女性比率が低いことにより男女の賃金の差異が生じる
男女の平均継続勤務年数の差異	平均継続勤務年数が男性に比べて、女性が短いことにより男女の賃金の差異が生じる また、年功的な人事制度の運用により男女の賃金の差異が生じる
労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況	残業時間が男性に比べて、女性が少ないことにより男女の賃金の差異が生じる
管理職に占める女性労働者の割合	管理職に占める女性労働者比率が低いことにより男女の賃金の差異が生じる

上記は、男女の賃金の差異が生じる基本的な背景になります。これらを背景として、男女の賃金の差異が発生する要因は様々あり、各社の事情によって異なります。P46からのより詳細な分析を活用して、自社の課題を見つけましょう。

2. 情報公表 対象：常時雇用する労働者が301人以上の事業主

3区分（全労働者・正規雇用労働者・非正規雇用労働者）における数値は女性の活躍推進企業データベースや自社HPで公開することが必要です。

※ 厚生労働省が運営している「女性の活躍推進企業データベース」では、多くの企業が情報公表を行っており、簡単に情報公表を行うことができますので、是非ご利用ください。
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



公表例

公表日：2024年4月25日

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分）については、「-」と記載してください。**(必須)**

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示 **(必須)**

対象期間：令和5事業年度（令和5年4月1日から令和6年3月31日まで） **(必須)**

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。

パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

パート労働者については、正社員の所定労働時間（1日8時間）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

労働者の人員数について労働時間を基に換算をしている旨を記載 **(換算をしている事業主は必須)**

算出の前提とした重要な事項を記載してください。

例えば、

- 賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等
- 正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、個々の事業主における呼称等に即して、どのような労働者が該当しているか

さらに、**自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用**してください。

⇒P45以降に説明欄を用いた差異の説明を解説しています

<情報公表における留意点>

- 女性活躍推進法に基づく情報公表は、事業主ごとに行うものとされており、男女の賃金の差異についても、事業主ごとに行うものです。
 例えば、ホールディングス（持株会社）であっても、法の定める一般事業主に該当する限り、単体としての情報公表を行うものであり、**連結ベースでの情報公表を行うものではありません。**
- 「男女の賃金の差異」を含む女性活躍推進法に基づく情報公表項目について、**有価証券報告書のみにおいて公表しても、女性活躍推進法の義務を果たしたことはありません。**一般の求職者等から見て、男女の賃金の差異の情報がどこに掲載されているのかがわかるように「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等で情報公表をお願いします。

(説明欄への追加的な情報公表の例)

- **自社における男女の賃金の差異の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。
- **より詳細な雇用管理区分** (正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等)での男女の賃金の差異や、**属性(勤続年数、役職等)が同じ**男女労働者間での賃金の差異を、追加情報として公表する。
- 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**1時間当たりの額に換算する**などの方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
- **時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

女性活躍推進法で定められている事項に関する説明はここまでです。

次ページから解説するより詳細な分析方法を参考に、さらに男女の賃金の差異が発生する要因分析を進めていきましょう。

■ 説明欄を用いた差異の説明

本ページ以降で解説する内容は、企業の任意の取組になりますが、自社の女性活躍の取組を充実させ、更に効果的に進めるためにも積極的に取り組みましょう。

基礎項目（4項目）による状況把握の結果と、男女の賃金の差異の数値を踏まえて、例えば、男女の賃金の差異の数値と併せて、説明欄に下記のような記載をして、自社の状況をより分かりやすく説明することができます。

■ 記載例

採用した労働者に占める女性労働者

雇用管理区分別（総合職・エリア総合職・一般職等）の採用コース・制度を導入しており、総合職に占める女性比率が低いため。

平均勤続勤務年数

男性平均勤続勤務年数が●●年で、女性が△△年と男女に差があり、この差が賃金に影響して、男女の賃金の差異が生じている。

平均残業時間

時間外労働について、男性が月平均●●時間、女性は△△時間であり、男女の賃金の差異が生じる一つの要因となっている。

管理職に占める女性労働者

男性管理職が多い一方、女性管理職比率は●●%と女性は管理職がまだ少なく、男女の賃金の差異が生じている。

自社の女性の活躍に関する情報を積極的に公表をすることは、優秀な人材の確保と企業の競争力の向上につながります。

上記の記載内容だけでは、求職者等に企業の実情が伝わりにくい・理解されにくいことから、次ページ以降のより詳細な分析を行い、分析内容や今後の方針、取組内容等の企業の実情を公表し、説明欄を充実させましょう（記載例の最終イメージはP54参照）。

3. より詳細な分析を進める場合

P40～44の女性活躍推進法に定められている対応事項に加えて、さらに様々な角度から分析を行うことで、女性活躍推進における課題がより明らかになります。

本項では、対外的にも充実した説明を行うために、男女の賃金の差異が生じる要因をさらに詳細に分析する方法を紹介します。

下記の分析チェック項目のうち、自社の女性活躍推進の状況を確認し、特に自社において気になる項目については、より詳細に分析しましょう。また、行ったより詳細な分析の結果を情報公表の説明欄に記載することで、より分かりやすく自社の実情を説明することができます。

分析チェック項目

- 1 男女の賃金の差異が入社後いつ頃から現れるのかを知りたい
- 2 男女の職域の偏りの影響を知りたい
- 3 女性の出産・子育てによる影響を知りたい
- 4 管理職に男女の賃金の差異がないかを知りたい
- 5 働き方（特に長時間労働）の影響を知りたい
- 6 非正規雇用労働者間の男女の賃金差の要因を知りたい

分析チェック項目により分析をすることで、下記例のように、自社の実情の説明を充実させることができます。説明を充実させることで、数字のみの記載による読み手の企業の実情の推測や誤解を回避することができます。

分析チェック項目 ① 「男女の賃金の差異が入社後いつ頃から現れるのか」を踏まえた説明欄の記載例

年代別で男女の賃金の差異を算出すると下記の通りであり、20代では男女の賃金の差異はほぼ見られない状況である。一方、30代以降で男女の賃金の差異が拡大する傾向があり、要因としては、出産・子育て等のライフイベントを経験する女性社員が多く、時短勤務者を選択する女性社員が多いことが賃金の差異に影響している。

20～24歳) 97.3%	25～29歳) 98.0%	30～34歳) 80.2%
35～39歳) 77.6%	40～44歳) 75.2%	45～49歳) 70.0%

▶ P48

分析チェック項目 ② 「男女の職域の偏りの影響を知りたい」を踏まえた説明欄の記載例

本人の希望を考慮して配置を行っているが、男性は営業部に、女性は人事総務部門などの営業部以外の部門に配置されることが多くなっている。

営業部門は他部門に比べて、残業時間が長い傾向があり、残業手当の差が男女の賃金の差異に影響している。

営業部門	月平均残業時間	32.2時間
営業部門以外	月平均残業時間	15.2時間

また、賞与についても営業部門は他部門に比べて高く、男女の賃金の差異に影響している。

営業部門	平均賞与額	●円
営業部門以外	平均賞与額	△円

▶ P49

分析チェック項目 ③ 「女性の出産・子育てによる影響を知りたい」を踏まえた説明欄の記載例

両立支援制度が充実しているが、制度の中でも、短時間勤務制度の利用が女性に偏っていることが、男女の賃金の差異が生じる一つの要因と考えられる。

▶ P50

分析チェック項目 ④ 「管理職に男女の賃金の差異がないかを知りたい」を踏まえた説明欄の記載例

部長級・課長級における男女の賃金の差異は下記の通りであり、職階別にみると差異は縮小する。

部長級) 94.5%
課長級) 87.2%

ただし、部長級に占める女性労働者の割合は10.2%、課長級に占める女性労働者の割合は13.2%であり、女性の管理職が少ないことが全労働者および正規雇用労働者における男女の賃金の差異が生じる大きな要因となっている。

▶ P51

分析チェック項目 ⑤ 「働き方（特に長時間労働）の影響を知りたい」を踏まえた説明欄の記載例

残業手当に絞って、男女の差異を算出すると、差異は42.2%となり、全労働者の男女の賃金の差異70.8%と比べても、残業手当でより大きな差が生じている。

男性の月平均残業時間) 32.0時間
女性の月平均残業時間) 10.5時間

▶ P52

分析チェック項目 ⑥ 「非正規雇用労働者間の男女の賃金差の要因を知りたい」を踏まえた説明欄の記載例

非正規雇用労働者については、パート・契約社員・アルバイト等の個々の雇用形態別では大きな差異は見られないものの、比較的賃金水準が高い、嘱託社員・再雇用社員に男性が多いため、非正規雇用労働者で見た場合には、差異が大きくなる。

▶ P53

例の1項目のみの記載ではなく、企業の実情によっては複合的な記載になる場合もあります。
次ページより、分析チェック項目(1)～(6)の具体的な分析内容について解説していきます。



男女の賃金の差異が入社後いつ頃から現れるのかを知りたい

▶ 男女の賃金の差異を「年齢層別」・「入社年次別」に算出しましょう。

以下の項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行い、行動計画に反映させましょう。

【（年齢層別）男女の賃金の差異】

	男女の賃金の差異
20歳～24歳	_____ %
25歳～29歳	_____ %
30歳～34歳	_____ %
35歳～39歳	_____ %
40歳～44歳	_____ %
45歳～49歳	_____ %
50歳以上	_____ %
60歳以上	_____ %

【（年齢層別）男女の賃金の差異】

(例)	男女の賃金の差異
20歳～24歳	97.3%
25歳～29歳	98.0%
30歳～34歳	80.2%
35歳～39歳	77.6%
40歳～44歳	75.2%
45歳～49歳	70.0%
50歳以上	69.1%

- この例の場合、30代前半から差異が拡大していることから、30代で賃金の差異が発生する何らかの課題がある可能性があります。
- また、一度開いた賃金差はその後大きく改善しない傾向が伺えることから、人事制度そのものの見直し等も必要になる場合があります。人事制度を見直す際は、一時的に差異が広がることも想定されるので注意が必要です。

【（入社年次別）男女の賃金の差異】

	男女の賃金の差異
1年～3年	_____ %
3年～9年	_____ %
10年～19年	_____ %
20年以上	_____ %

- 入社年次が古いほど、賃金の差異が拡大する場合、管理職に占める男女比に大きな偏りがあることが影響している可能性があります。
- 入社年次が若い層で、大きな差異が発生している場合、比較的賃金水準が高い中途採用者が一方の性別にいたることが影響している可能性があります。

課題分析の視点

- 特に、出産・子育て等のライフイベントを迎える年代、短時間勤務制度を多く利用している年代で差異が大きくなっていないか
⇒ **制度の利用別で男女の賃金の差異を確認してみましょう (P50参照)。**
- 若い世代で差異は小さくなくても、男女で配置や働き方においてすでに違いが生じており、その後の賃金の差異の発生・拡大の原因になっていないか
⇒ **例えば、賃金水準が高い職種、部署に男性が多く配置されている、長時間労働は男性中心となっている等**
- 賃金の差異が大きくなり始める年齢層やその一歩手前の年齢層で、昇進、昇格の遅れが発生していないか
- 生活手当（家族手当、住宅手当など）などの支給についてどのような属性の労働者にも公平なものになっているか
- 性別や年齢に関係なく、能力に応じて、昇進・昇格の機会や重要な職務経験（海外駐在、外部研修への派遣）等のキャリアアップのために必要な経験をする機会を提供しているか
- 女性に対する古い考え方（例えば、女性には補助的な仕事を任せる等）が職場に残っていないか
- 性別に関係なく、両立支援制度を利用しやすい職場環境や企業風土になっているか



男女の職域の偏りの影響を知りたい

- 企業の実情に応じて、「部門別」・「職種別」等に分けて、男女比を確認しましょう。
- 男女の賃金の差異を「部門別」・「職種別」等により算出しましょう。
- 部門・職種別の平均年間賃金に加え、時間外手当・賞与の平均金額も算出し、分析しましょう。

以下の項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう。

【部門における配置の男女比】

	男性	女性
(例) 営業部	___人 (___%)	___人 (___%)
(例) 人事総務部	___人 (___%)	___人 (___%)
_____	___人 (___%)	___人 (___%)
_____	___人 (___%)	___人 (___%)
_____	___人 (___%)	___人 (___%)
_____	___人 (___%)	___人 (___%)
_____	___人 (___%)	___人 (___%)

【職種における配置の男女比】

	男性	女性
(例) 総合職	___人 (___%)	___人 (___%)
(例) エリア総合職	___人 (___%)	___人 (___%)
(例) 一般職	___人 (___%)	___人 (___%)
_____	___人 (___%)	___人 (___%)
_____	___人 (___%)	___人 (___%)
_____	___人 (___%)	___人 (___%)
_____	___人 (___%)	___人 (___%)

【(部門別) 男女の賃金の差異】

	男性 平均年間賃金 ^(※)	女性 平均年間賃金 ^(※)	男女の賃金の 差異
(例) 営業部	●●●円	○○○円	ww.w%
(例) 人事総務部	▲▲▲円	△△△円	XX.X%
_____	_____円	_____円	_____%
_____	_____円	_____円	_____%
_____	_____円	_____円	_____%
_____	_____円	_____円	_____%
_____	_____円	_____円	_____%

【(職種別) 男女の賃金の差異】

	男性 平均年間賃金 ^(※)	女性 平均年間賃金 ^(※)	男女の賃金の 差異
(例) 総合職	●●●円	○○○円	ww.w%
(例) エリア総合職	▲▲▲円	△△△円	XX.X%
(例) 一般職	■■■円	□□□円	YY.Y%
_____	_____円	_____円	_____%
_____	_____円	_____円	_____%
_____	_____円	_____円	_____%

※ 平均年間賃金は、総賃金を人員数で除したものです。賃金には、具体的に、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。基本給の他にも、各種手当や賞与等も含まれます。

- 基本給は変わらないとしても、時間外手当、賞与で男女に差がついている可能性があります。時間外手当、賞与それぞれについても男女差があるか確認しましょう。
- 配置されている年齢層や職階に偏りがある場合には、年代別・職階別に平均年間賃金・男女の賃金の差異を確認しましょう。

課題分析の視点

- より基幹的な職種（総合職等）の女性割合が低く、役職や職階の上限が限定されるような職種（一般職等）の女性割合が高くなっていないか
- 性別に関係なく、計画的なジョブローテーションを行っているか
- 性別や年齢に関係なく、能力に応じて、昇進・昇格の機会や重要な職務経験（海外駐在、外部研修への派遣）などのキャリアアップのために必要な経験をする機会を提供しているか
- 女性を配置しにくい職場環境（働き方・衛生面・装備面等）になっていないか
- 部門や職種によって、残業時間に大きな差がないか
- 長時間労働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あ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・評価制度となっていないか
- 女性に対する古い考え方（例えば、女性には補助的な仕事を任せると等）が職場に残っていないか



女性の出産・子育てによる影響を知りたい

- ▶ 男女の賃金の差異を「短時間勤務制度の利用有無別」・「所定外労働/時間外労働の制限の有無別」・「深夜勤務の制限の有無別」に算出しましょう。

以下の項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう。

【(短時間勤務制度の利用有無別) 男女の賃金の差異】

	利用者人数	男性平均年間賃金	女性平均年間賃金	男女の賃金の差異
短時間勤務制度 利用者	_____人	_____円	_____円	_____%
短時間勤務制度 非利用者	_____人	_____円	_____円	_____%

■ 算出の際のポイント

短時間勤務者の賃金について、フルタイムの労働時間に換算した賃金を使って男女の賃金の差異を算出することも有効です。(例えば、フルタイムが8時間で、勤務時間が6時間の短時間勤務者がいる場合に、当該労働者の賃金額に $\frac{4}{3}$ を乗じた額を使用する)

フルタイム換算した賃金を使用して算出することで、短時間勤務者が適正に評価されているかをチェックすることができます。

【(所定外労働/時間外労働の制限の有無別) 男女の賃金の差異】

	利用者人数	男性平均年間賃金	女性平均年間賃金	男女の賃金の差異
所定外労働の制限を受けている労働者	_____人	_____円	_____円	_____%
時間外労働の制限を受けている労働者	_____人	_____円	_____円	_____%
上記以外の労働者	_____人	_____円	_____円	_____%

【(深夜勤務の制限の有無別) 男女の賃金の差異】

	利用者人数	男性平均年間賃金	女性平均年間賃金	男女の賃金の差異
深夜勤務の制限を受けている労働者	_____人	_____円	_____円	_____%
上記以外の労働者	_____人	_____円	_____円	_____%

※ 必要に応じて、男女別に「短時間勤務制度」・「所定外労働/時間外労働の制限」・「深夜勤務の制限」の利用状況も確認しましょう。

課題分析の視点

- 短時間勤務制度利用者について適切な目標設定がされておらず、勤務時間が短いという理由だけで、低く評価されていないか
- 産休・育休から復職した女性社員が復帰できない部署・職種はないか
- 復職した女性が能力発揮できているか(例えば、営業職だが顧客対応から外れ、サポート的役割になっている等)
- 制度の利用が、評価、昇進・昇格の遅れに影響していないか
- 男女ともに両立支援制度を利用しやすい職場環境や風土になっているか
- 男女間だけでなく、同性間においても制度の利用有無によって賃金差が発生していないか
⇒ その差が大きい場合には、「基本給」・「賞与」それぞれにおける差異を確認してみましょう。
「賞与」において差が大きい場合には、制度の利用が評価(賞与額)に影響していることが考えられます。

4

管理職に男女の賃金の差異がないかを知りたい

- ▶ 男女の賃金の差異を「職階別」に算出しましょう。
- ▶ 管理職の分析にあたっては、例えば、同一の職階の中で階級を分けている場合は階級ごとに分析するなど、より詳細な分析を行うことが有効です。
- ▶ 職階別の男女比を確認しましょう。

以下の項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう。

【(職階別) 男女の賃金の差異】

	男女の賃金の差異
部長級	_____ %
課長級	_____ %
(参考)係長級	_____ %

↓ より詳細な分析

【(職階・階級別) 男女の賃金の差異】

	男女の賃金の差異
部長級 全体	_____ %
ランク I	_____ %
ランク II	_____ %
ランク III	_____ %
課長級 全体	_____ %
ランク I	_____ %
ランク II	_____ %
ランク III	_____ %
(参考)係長級 全体	_____ %
ランク I	_____ %
ランク II	_____ %
ランク III	_____ %

※ 職階の中の階級をここでは「ランク」と表現しています。自社の制度で使用している階級を使用して算出してください。階級がない場合には、就任年数等で算出してください。

参考

職務等級(ジョブグレード)制度(職務の内容や難易度に応じて等級を分ける人事制度)を導入している場合には、職務等級別で男女の賃金の差異を見てみましょう。

	男女の賃金の差異
(例) ジョブサイズ I	_____ %
(例) ジョブサイズ II	_____ %
(例) ジョブサイズ III	_____ %
_____	_____ %

【職階毎の男女比】

(例)	男性	女性
部長級 全体	50人 (98.0%)	1人 (2.0%)
ランク I	5人 (100.0%)	0人 (0.0%)
ランク II	10人 (100.0%)	0人 (0.0%)
ランク III	35人 (97.2%)	1人 (2.8%)
課長級 全体	80人 (93.0%)	6人 (7.0%)
ランク I	20人 (100.0%)	0人 (0.0%)
ランク II	30人 (93.8%)	2人 (6.3%)
ランク III	30人 (88.2%)	4人 (11.8%)
(参考)係長級 全体	100人 (83.3%)	20人 (16.7%)
ランク I	30人 (85.7%)	5人 (14.3%)
ランク II	30人 (81.1%)	7人 (18.9%)
ランク III	40人 (83.3%)	8人 (16.7%)

この例の場合、上位の職階ほど、女性の割合が低くなっています。また、同じ職階の中でもランク(階級)が上位になるほど、女性の割合が低くなっています。職階別で男女の賃金の差異を算出した数値が、全労働者等の差異よりも縮小しているとしても、男女比が大きく違う場合もあり、昇進・登用において課題が残っている可能性があります。

課題分析の視点

- 同じ階級内でも女性が低いランクに停滞していることが、男女の賃金の差異に影響していないか
- 職階の早い段階から、男女で昇進・昇格のスピードに違いが発生し、その違いが解消されないことが男女の賃金の差異に影響していないか
- 女性にのみに昇進・昇格の希望を聞いていないか(女性にのみ聞いている場合、男女雇用機会均等法違反となります)
- 性別にかかわらず公正な評価・登用が行われているか
- 出産・育児がハンデにならない評価制度になっているか
- 選抜型研修や管理職養成研修等に、子どもを持ちながら就業継続してきた女性にも参加機会が与えられているか
- 女性社員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージや意欲を持つことができているか



働き方（特に長時間労働）の影響を知りたい

- 「残業手当」の男女の差異を算出しましょう。
- 男女別に「平均残業時間」を確認しましょう。

以下の項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう。

【男女の 残業手当 の差異】

	男女の 残業手当 の差異
正規雇用労働者	_____ %
非正規雇用労働者	_____ %

【平均残業時間】

(例)	男性	女性
10時間未満	24人(60%)	16人(40%)
10～20時間未満	35人(70%)	15人(30%)
20～30時間未満	33人(82%)	7人(18%)
30～45時間未満	18人(90%)	2人(10%)

男女の賃金の差異と同様のステップで、残業手当に着目して算出をしてみましょう。差異がある場合には、長時間労働が一方の性別に偏っている可能性があります。

加えて、仕事と家庭の両立支援制度の利用状況等についても分析を行いましょう（P50参照）。

課題分析の視点

- 仕事のやり方や内容について、長時間労働が前提となっていたり、体力負荷が大きくなっていないか
- 時間当たりの生産性よりも期間あ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
- 必要なときに休みがとれる職場になっているか
- 女性を配置しにくい職場環境（働き方・衛生面・装備面等）になっていないか
- 女性に対する古い考え方（例えば、女性には補助的な仕事を任せる等）が職場に残っていないか

6

非正規雇用労働者間の男女の賃金差の要因を知りたい

- 男女の賃金の差異を非正規雇用労働者の雇用形態別に算出しましょう。
- 非正規雇用労働者の雇用形態別の男女比を確認しましょう。

以下の項目について自社の状況を把握し、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析を行いましょう。

【(雇用形態別) 男女の賃金の差異】

	男性平均年間賃金	女性平均年間賃金	男女の賃金の差異
パート	_____円	_____円	_____%
契約社員	_____円	_____円	_____%
アルバイト	_____円	_____円	_____%
嘱託社員	_____円	_____円	_____%
再雇用社員	_____円	_____円	_____%
_____	_____円	_____円	_____%
_____	_____円	_____円	_____%

※ 雇用形態に属する労働者が一方の性にしかない場合には算出できません。
 その場合には、下記のとおり、雇用形態別の男女比を算出する等で、なぜ一方の性の労働者に偏っているのか等の分析を行い、説明欄を用いて解説しましょう。

【雇用形態別の男女比】

	男性	女性
_____	_____人(____%)	_____人(____%)
_____	_____人(____%)	_____人(____%)
_____	_____人(____%)	_____人(____%)
_____	_____人(____%)	_____人(____%)
_____	_____人(____%)	_____人(____%)
_____	_____人(____%)	_____人(____%)
_____	_____人(____%)	_____人(____%)

【雇用形態別の男女比】(例)

(例)	男性	女性
パート	19人(95%)	1人(5%)
契約社員	9人(90%)	1人(10%)
アルバイト	38人(95%)	2人(5%)
嘱託社員	9人(90%)	1人(10%)
再雇用社員	17人(85%)	3人(15%)

課題分析の視点

- 比較的賃金水準が高い職種（嘱託社員など）が、一方の性別に偏っていないか
- 比較的賃金水準が低い職種（パート・アルバイトなど）が、一方の性別に偏っていないか
- 性別にとられない採用・配置を行っているか
- 非正社員が利用できるような両立支援制度の整備は進んでいるか
- 非正社員においても長時間労働が恒常的になっていないか

4. 自社の方針・取組内容の記載

説明欄に、男女の賃金の差異の課題を明らかにするための追加的分析を踏まえた、課題解決に向けた取組を記載しましょう。ここでは、分析チェック項目(1)・(4)に記述について、例示します。

分析チェック項目「(1) 男女の賃金の差異が入社後いつ頃から現れるのかを知りたい」を踏まえた記載例

年代別で男女の賃金の差異を算出すると下記の通りであり、20代では男女の賃金の差異はほぼ見られない状況である。一方、30代以降で男女の賃金の差異が拡大する傾向があり、要因としては、出産・子育て等のライフイベントを経験する女性社員が多く、時短勤務者を選択する女性社員が多いことが賃金の差異に影響している。

20～24歳) 97.3%	25～29歳) 98.0%	30～34歳) 80.2%
35～39歳) 77.6%	40～44歳) 75.2%	45～49歳) 70.0%

女性の活躍推進に関する取組の中でも、特に30代前半から広がり始める男女の賃金の差異の解消に向けて、下記の取組を行う。なお、今後も年齢層別に男女の賃金の差異を算出し、経年で比較して取組の効果があるかどうかを確認していく予定である。

- ① 家庭と両立がしにくい重要な職務経験(海外駐在等)を出産・子育て期以前に積極的に付与する。
- ② 時短勤務者の評価が勤務時間が短いという理由だけで、低く評価されている可能性があるため、評価制度の運用において、短時間勤務者も含めて適切に評価がされるように評価者に対する教育を改めて実施する。特に短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針については明確化する。
- ③ 産前・産後休業や育児休業中の情報提供、復帰後の社員のネットワーク化を人事部が主導で行う。
- ④ 産前・産後休業や育児休業から復帰した女性が、すぐに能力発揮できるよう、能力開発やキャリア形成支援研修を行う。

分析チェック項目「(4) 管理職に男女の賃金の差異がないかを知りたい」を踏まえた記載例

部長級・課長級における男女の賃金の差異は下記の通りであり、職階別にみると差異は縮小する。

部長級) 94.5%
課長級) 87.2%

ただし、部長級に占める女性労働者の割合は10.2%、課長級に占める女性労働者の割合は13.2%であり、女性の管理職が少ないことが全労働者および正規雇用労働者における男女の賃金の差異が生じる大きな要因となっている。

今後、課長級に占める女性労働者の割合を△△年までに20%以上とすることを目標とし、下記の取組を重点的に実施することで、男女の賃金の差異の縮小を図っていく。

- ロールモデル紹介とメンター制度導入により、管理職任用前、任用中の不安・悩みを払拭し、管理職として活躍できるフォロー体制、職場環境を整える。特に、部長級にある女性労働者に対して、役員メンタリング制度を導入し、組織運営をより高い視座から学び、意思決定層における女性比率の向上を目指す。
- 若手のうちから多種多様な経験を積むことができるよう、特に女性の社内選抜研修・社外研修への参加を強化する。
- 管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修を実施する。

上記の取組の他に、管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等がされているかを点検した上で、必要に応じて、人事制度・評価制度そのものの改定も検討していく。

資料編

1. 数値目標に関する項目
2. 女性の活躍に関する情報公表
3. 選択項目の算出例
4. 目標と取組内容例
5. Q&A集

1. 数値目標に関する項目

常時雇用する労働者数301人以上の事業主については、行動計画を策定する際は、原則として、①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。常時雇用する労働者数300人以下の事業主が行動計画を策定する際は、数値目標を1つ以上定めてください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<p>■ 採用</p> <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) <hr/> <p>■ 配置・育成・教育訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 管理職及び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に関する意識) <hr/> <p>■ 評価・登用</p> <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) <hr/> <p>■ 職場風土・性別役割分担意識</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <hr/> <p>■ 再チャレンジ(多様なキャリアコース)</p> <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 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) <hr/> <p>■ 取組の結果を図るための指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女の賃金の差異(全・正・パ有) 	<p>■ 継続就業・働き方改革</p> <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) 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(健康管理時間)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(健康管理時間)の状況(区)(派) 有給休暇取得率(区)

※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目(必ず把握すべき項目)です。
 ※ 「(区)」の表示のある項目:状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。
 ※ 「(派)」の表示のある項目:労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握にあたり、派遣労働者を含めて把握を行う必要があります。
 ※ 「男女の賃金の差異」については、「全労働者」、「正規労働者」、パート・有期社員の「非正規労働者」の3区分で把握を行う必要があります。

2. 女性の活躍に関する情報公表

常時雇用する労働者数が301人以上の一般事業主は、下記区分①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上、区分②から1項目以上の合計3項目以上、常時雇用する労働者数が300人以下の一般事業主は区分①②の全項目から1項目以上を公表する必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<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) ■ 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 ■ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ■ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 ■ 男女の賃金の差異(全・正・パ有) 	<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) ■ 労働者の一月当たりの平均残業時間 ■ 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 ■ 有給休暇取得率(区)

※ (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必要があります。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、類似の雇用管理区分とまとめて算出して公表して差し支えありません(雇用形態が異なる場合を除きます)。

※ (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必要があります。

※ 「男女の賃金の差異」については、「全労働者」、「正規雇用労働者」、パート・有期社員の「非正規雇用労働者」の3区分での公表が必要です。

3. 選択項目の算出例

以下に、選択項目の算出の視点や計算方法例等を紹介します。**※項目の分類は、当マニュアル独自に設定しているもので、厚生労働省のパンフレットとは異なります。**

1. 採用	<p>①採用における競争倍率（男女別）（区） ★雇用管理区分別に算出しましょう。</p>	<p>・当該年度における新規学卒者の採用倍率を下記の計算方法で、男女それぞれ算出し、両者が同程度であるかどうか比較します。中途採用者も含めることが望ましいでしょう。</p> <p>・応募者数は、実質的な採用選考（書類選考、筆記試験、面接等による応募者からの絞り込み）が始まった時点の人数を把握しましょう。エントリーシートによる場合、性別が判断に影響を与える可能性がない客観的な基準による絞り込みは含めなくて差し支えありませんが、そうでない場合には含めることが効果的です。採用者数は、内定者を含んでもかまいません。</p> <p>【例】</p> <p>・「女性の応募者数（実質的な採用選考が始まった段階の人数）」÷「女性採用者数（内定者を含んでもよい）」</p> <p>・「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）」÷「男性採用者数（内定者を含んでもよい）」</p>
	<p>②再雇用又は中途採用の実績（男女別）（区） ★雇用管理区分別に確認しましょう。</p>	<p>・再雇用（定年後の再雇用を除く）・中途採用（定年後の者の雇入れを除く）の実績について、以下の方法で男女別に算出します。定年後の再雇用・中途採用は除きます。</p> <p>・特に、正社員での女性の再雇用・中途採用の実績があるか確認しましょう。</p> <p>【例】</p> <p>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（男女別人数）</p>
2. 配置・育成	<p>①配置の状況（男女別）（区） ★雇用管理区分別に算出しましょう。</p>	<p>・部署ごとの配置について、性別による偏りを確認します。部署の区分については、各社において代表的な部署等を設定します。</p> <p>【例】 管理、販売・営業、研究・技術、生産等</p> <p>・管理職への登用に向けたキャリアパスとして重要な部署・ポストへの男女別配置等を確認しましょう。すべての部署について確認するのが困難な場合や重要な部署の特定が困難な場合は、女性の配置割合が最も高い部署と最も低い部署について、男性と比較して偏りが大きくないか確認しましょう。</p> <p>【例】</p> <p>「当該部署の女性労働者数」÷「女性労働者数」×100（%）</p> <p>「当該部署の男性労働者数」÷「男性労働者数」×100（%）</p> <p>※配置における課題は、業種特性が大きいと考えられます。「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール」もご活用ください。</p> <p>http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html</p>
	<p>②将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（男女別）（区） ★雇用管理区分別に算出しましょう。</p>	<p>・当該年度における管理職の養成に向けた選抜研修等、将来の人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講率を下記の計算方法で算出し、比較しましょう。</p> <p>・女性労働者のみを対象とした研修は除きます。</p> <p>・対象となる層に占める受講割合が、男女で同程度になっているか確認しましょう。</p> <p>【例】</p> <p>「女性で選抜研修等を受講した人数」÷「対象となる層の女性労働者数」×100（%）</p> <p>「男性で選抜研修等を受講した人数」÷「対象となる層の男性労働者数」×100（%）</p>
	<p>③管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進に関する意識（区） ★雇用管理区分別に確認しましょう。</p>	<p>・マネジメント層や男女の労働者に対して、配置・育成・評価・昇進等に係る事項についての意識調査を行います。他の項目で把握された課題を裏付けるような意識がみられるかどうか確認します。</p> <p>・男女別のほか、所属や職種等による比較も行ってみましょう。</p> <p>【例】</p> <p>配置・育成・評価・昇進：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 等</p>

2. 配置・育成	④職種又は雇用形態の転換の実績（男女別）（区） （派：雇入れの実績） ★雇用管理区分別に確認しましょう。派遣労働者については雇入れの実績について把握しましょう。	・当該年度等における職種・雇用形態転換実績を男女別に確認します。一般職から総合職、事務職から営業職、非正社員から正社員への転換等の実績が、特に女性であるかどうか確認しましょう。 【例】 ・非正社員から正社員への転換者数（男女別人数） ・職種間の転換実績（男女別人数）
	⑤非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（男女別）（区） ★雇用管理区分別に算出しましょう。	・非正社員を対象としたキャリアアップに向けた研修の受講率を下記の計算方法で男女別に算出し、受講率に差がないか比較しましょう。 ・女性労働者のみを対象とした研修は除きます。 【例】 ・「女性の非正社員で研修を受講した人数」÷「対象となる女性の非正社員数」×100（%） ・「男性の非正社員で研修を受講した人数」÷「対象となる男性の非正社員数」×100（%）
3. 就業継続・働き方	①10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継続雇用割合（男女別）（区） ★雇用管理区分別に算出しましょう。	・当該年度の9～11事業年度前における新規学卒採用者のうち、在籍者の割合を、以下の計算方法で男女別に算出して、継続雇用割合に男女差があるか、確認します。 【例】 ・女性：「9～11事業年度前に採用した女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労働者の数」×100（%） ・男性：「9～11事業年度前に採用した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男性労働者の数」×100（%）
	②育児休業取得率及び平均取得期間（男女別）（区） ★雇用管理区分別に算出しましょう。	・育児休業の取得実績を以下の計算方法で男女別に算出します。特に、男性の育児休業取得率や取得期間が女性に比べてどの程度となっているかを把握しましょう。 【例】 ・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」×100（%） ・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」×100（%） ・女性の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労働者数」 ・男性の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男性労働者数」
	③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（男女別）（区） ★雇用管理区分別に確認しましょう。	・男女別に、育児休業以外の両立支援制度の利用実績を把握します。対象とする両立支援制度は、各社において設定してください。特に、男性でも利用者がいるかどうか確認しましょう。 （例） 看護休暇、短時間勤務制度、所定外労働の免除等。 【例】 当該年度において、社内の両立支援制度の利用実績（男女別人数）
	④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（男女別）	・当該年度においてフレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等を利用した労働者数を把握します。男女で同程度利用者がいるかどうか、制度利用可能な部署や職種において極端に利用の少ない部署や職種がないか、確認しましょう。 【例】 フレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の利用実績（男女別人数）

3. 就業継続・働き方	⑤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) ★雇用管理区分別に算出しましょう。自社で受け入れている派遣労働者についても把握しましょう。	・各月ごとの労働者の残業時間の状況を算出します。 【例】 P5の③と同様の算出方法です。
	⑥管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況	・各月ごとの管理職の労働時間数を以下の計算方法で算出します。特に、 一般の労働者に比べて、管理職の労働時間が長くないか 確認しましょう。 ・管理職の労働時間は、以下のような方法で把握しましょう。 ○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務時間や入退室時刻の把握等 【例】 「各月の管理職の労働時間数の合計」÷「対象管理職数」×100 (%)
	⑦有給休暇取得率 (区) ★雇用管理区分別に算出しましょう。	・年次有給休暇の取得率について、以下の計算方法で算出します。特に、 取得率の低い雇用管理区分がないか を確認しましょう。 ・付与された年次有給休暇日数には、前年度からの繰越日数を除いて算出しましょう。 【例】 「1年間に消化された年次有給休暇の日数」÷「1年間に付与された年次有給休暇の総日数」×100 (%)
	⑧労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派) ★雇用管理区分別に算出しましょう。自社で受け入れている派遣労働者についても把握しましょう。	・労働者に占める女性労働者の割合を下記の計算方法で算出します。基礎項目である「採用した労働者に占める女性労働者の割合」と比較して、労働者に占める女性労働者の割合が低いとしたら、 どの年代から低くなっているのか、どの雇用管理区分で特に低くなっているのか 、等を確認します。 【例】 「女性労働者数」÷「全労働者数」×100 (%)
4. 評価・登用	①男女の人事評価の結果における差異 (区) ★雇用管理区分別に算出しましょう。	・人事評価結果の男女差について、以下の計算方法で算出します。 女性の評価が男性に比べて低くないか 確認しましょう。 ・男女別に評価の分布状況を比較して、それぞれの特徴の確認してみましょう。 ・管理職と非管理職の評価基準が大きく異なる場合、非管理職を中心に確認しましょう。 【例】 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) 等により人事評価の結果における男女の差異を把握
	②各職階の労働者 (係長) 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	・基礎項目で把握した「管理職 (課長級と課長級より上位の役職 (役員を除く))」の前後の職階に着目して、それぞれに占める女性割合について、以下の計算方法でそれぞれ算出します。 ・「係長」については、「課長級」より下位の役職であって、「①事業所で通常「係長」と呼ばれている者」又は「②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」とします。 ・「役員」については、会計法上の役員 (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、理事等、呼称は問わない) とします。 【例】 ・「係長級に該当する女性労働者数」÷「係長級に該当する労働者数」×100 (%) ・「女性役員数」÷「役員数」×100 (%)

4. 評価・登用	③1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合（男女別）	<ul style="list-style-type: none"> ・1つ下の職位からの登用割合について、以下の計算方法で、算出します。 ・様々な職階について検討することが有効ですが、対象とする職階を絞り込む場合は、「係長級から課長級への昇進」について検討しましょう。 <p>【例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性：「事業年度開始の日の職階（例：係長級）から1つ上位の職階（例：課長級）に昇進した女性労働者の数」÷「事業年度開始の日の職階（例：係長級）の女性労働者の数」×100（%） ・男性：「事業年度開始の日の職階（例：係長級）から1つ上位の職階（例：課長級）に昇進した男性労働者の数」÷「事業年度開始の日の職階（例：係長級）の男性労働者の数」×100（%）
	④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）	<ul style="list-style-type: none"> ・職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用・中途採用者から管理職への登用実績について、以下の方法で算出します。特に、女性の登用実績があるか確認しましょう。 <p>【例】</p> <p>職種又は雇用形態の転換者、再雇用・中途採用者から管理職への登用者実績（男女別人数）</p>
5. 職場風土	①管理職や男女の労働者の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） ★雇用管理区分別に確認しましょう。自社で受け入れている派遣労働者についても把握しましょう。	<p>マネジメント層や男女の労働者に対して、性別役割分担意識やその他の職場風土等についての意識調査を行います。特に、性別役割分担意識等の強い雇用管理区分がないか確認しましょう。</p> <p>【例】</p> <p>職場風土：長時間労働を当たり前とする風土でないか、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等。</p>
	②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） ★雇用管理区分別に確認しましょう。自社で受け入れている派遣労働者についても把握しましょう。	<ul style="list-style-type: none"> ・各種相談窓口への相談状況について、以下の項目でチェックします。特に、相談の多い雇用管理区分等がないか確認しましょう。 <p>【項目例】</p> <p>当該年度の相談件数</p>
6. 取組の結果をはかる総合指標	①男女の賃金の差異（全・正・バ有）	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の賃金の差異を以下の計算方法で算出します。 ・労働基準法第11条に規定する「賃金」（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すべてのもの）が対象となります。 ・賃金の差異がある場合、他の項目と照らし合わせて、何が差異の背景となっているか確認しましょう。 ・差異の背景を分析するために、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年等）の労働者について男女別に平均賃金を計算して、男女の賃金の差異を確認してもよいでしょう。 <p>【例】</p> <p>「女性の平均賃金」÷「男性の平均賃金」×100（%）</p> <p>※算出・分析に関する詳細は、P40以降をご覧ください。</p>

4. 目標と取組内容例

■数値目標の例

基礎・選択項目		数値目標（例）
1. 採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合	採用者に占める女性割合を●%以上とする
		採用者に占める女性の人数を●人以上（●年度比●倍以上）とする
	採用における競争倍率	女性の競争倍率を男性と同水準の●倍以内とする
		応募者に占める女性割合を●%以上とする
再雇用又は中途採用の実績	採用における女性の応募者数を●人以上（●年度比●倍以上）とする	
2. 配置・育成	配置の状況	●部 ^(※) で働く女性の配置割合を●%以上とする (※これまで女性があまり配属されてこなかった部署・職種、復職女性の配属が困難な部署・職種等を設定)
		すべての部署・職種で、女性の割合を●%以上とする
	将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況	女性の選抜研修等の受講割合を男性と同水準の●%以上（対象層に占める割合）とする (●ヶ月以上の) 育休取得者とその上司を対象とした復職研修を100%実施する
	職種又は雇用形態の転換の実績	男女ともに、職種・雇用形態転換制度の利用実績を対象となる層の●%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の状況	非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講割合を男女ともに、対象となる層の●%以上とする	
3. 就業継続・働き方	男女の平均継続勤務年数の差異	男性の平均継続年数に対する女性の平均継続年数の割合を80%以上とする
		男女ともに平均継続年数を●年以上とする
	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継続雇用割合	9～11年目の女性労働者の継続雇用割合を男性と同水準の●%以上とする
	労働者に占める女性労働者の割合	労働者に占める女性割合を●%以上とする
	育児休業取得率及び平均取得期間	男女ともに、育児休業取得率を●%以上とする ※90%以上等
		男性の育児休業取得期間を●%アップさせる
	職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の利用実績	●制度 ^(※) の利用実績を男女ともに対象となる層の●%以上とする (※短時間勤務、看護休暇制度など、自社のその他の両立支援制度を設定)
●制度の男性の利用実績を女性の利用実績の●%以上とする		
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	フレックスタイム制度の利用率を、男女ともに(対象となる層の) ●%以上とする	
	在宅勤務やテレワークの利用率を、男女ともに(対象となる層の) ●%以上とする	
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	労働者全体の残業時間を月平均●時間以内とする	

基礎・選択項目		数値目標（例）
3. 就業継続・働き方	雇用管理区分（職種等）ごとの残業時間	●職 ^(※) の残業時間を月平均●時間以内とする (※長時間労働が発生している雇用管理区分、男女の残業時間の差が大きい雇用管理区分等を設定)
	管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況	管理職の労働時間を月平均●時間以内とする
	有給休暇取得率	有給休暇取得率を●%以上とする
4. 評価・登用	管理職に占める女性労働者の割合	管理職に占める女性割合を●%以上とする
		管理職に占める女性の人数を●人以上（●年度比●倍以上）とする
		労働者全体に占める女性割合と女性管理職割合との差を●%以内とする
	各職階の労働者に占める女性労働者の割合	係長級の役職者に占める女性割合を●%以上とする
		係長級の役職者に占める女性の人数を●人以上（●年度比●倍以上）とする
		部長級の役職者に占める女性割合を●%以上とする
	役員に占める女性の割合	役員に占める女性割合を●%以上とする
役員に占める女性の人数を●人以上（●年度比●倍以上）とする		
1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	●から● ^(※) への登用割合を男性と同水準の●%以上とする (※係長から課長等、自社の役職に応じて設定)	
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	転換者・再雇用者・中途採用者からの管理職登用実績を●人以上とする (1人以上など)	
管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進その他に関する意識	マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、就業継続意欲等の基準 ^(※) を●ポイント以上向上する (※昇進意欲があるか等、自社の意識調査内容を踏まえて基準を設定)	
5. 職場風土	管理職や男女の労働者の性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識	マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、職場環境に対する満足度等の基準 ^(※) を●ポイント以上向上する (※適性な業務配分や権限の付与、仕事のやりがい等、自社の意識調査内容を踏まえて基準を設定)
6. 男女の賃金の差異	男女の賃金の差異	男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の比率を●%以上とする

■取組内容の例

取組内容（例）	
1. 採用	女性の採用割合を増やす方針や目標の設定
	女性が満たしにくい募集・採用基準や運用の見直し（性別に関わらず公正・公平な採用選考を行うため） 【例】 募集方法の多様化・応募要項の見直し 等
	女性の採用基準を優遇する採用方針・基準の設定（社員数の男女間格差是正のため）
	求職者に対する積極的な広報（女性が活躍できる職場であることについて） 【例】 大学と連携した女子学生に対する働きかけ／会社案内等での社内で活躍する女性の紹介／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等の実績のアピール 等
	女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施（社内の雰囲気や実際に働く場合のイメージを学生に持ってもらうため）
	育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進
2. 配置・育成	配置
	女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置
	女性が満たしにくい配置基準や女性に関する性別役割分担意識の見直し
	女性が主だった部署・職種への男性の積極配置や女性の役割の見直し（多様な職務経験ができるよう）
	女性がいない又は少ない部署・職種等において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介
	コース別雇用管理の見直し（採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍を促すため） 【例】 コース区分の廃止・再編 等
	一般職から総合職等への転換を推進する取組 【例】 制度の周知、上司からの働きかけ 等
	非正社員を対象とした正社員への雇用転換を推進する取組
	育成
	社員一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成し、中長期的な視点での育成を行う
	社員が参加可能な研修情報の定期的な発信と、直属の上司からの参加の呼びかけ
	女性がより高度な知識・スキル等を身につけるための研修の実施
	重要だが家庭と両立しにくい職務経験（海外勤務等）を出産・子育て期以前に積極的に付与
	職階等に応じた女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくり支援
	管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発や管理職による女性部下の育成計画の作成
	女性社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成するための研修・上司からの働きかけ
	育休復職者とその上司を対象とした制度利用者の能力開発やキャリア形成支援研修を行う
	柔軟な働き方を選択した社員に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化
	一般職の職務範囲の拡大や処遇改善
転換・再雇用・中途採用等の社員に、新卒採用と同等の研修やキャリアアップの機会を設ける	
非正社員を対象とした能力開発・キャリア形成のための研修の実施	

取組内容（例）	
育 成	正社員とパート・アルバイトや契約社員との仕事内容や役割区分の明確化や周知
	定期的に仕事ややりがい等に関する意識調査を行い、調査結果に基づく改善策を検討
3. 定着・働き方	仕事と育児・介護等の両立支援
	利用可能な両立支援制度に関する周知（正社員・非正社員にかかわらず、同水準の両立支援制度を利用できるよう管理職や非正社員への制度の周知を徹底する） 【例】社員向け・管理職向け等のパンフレット等の作成・配布 等
	育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入
	非正社員を含めた産前・産後休業や育児休業取得を推進する取組
	事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等
	産前・産後休業や育児休業中の情報提供
	妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や処遇に関する周知
	妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の社員が相談できる窓口の設置
	妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の社員のネットワーク化（両立やキャリア形成に関わるノウハウの共有等）
	男性の育児休業や看護休暇取得等の両立支援制度利用を推進する取組
	子育てや介護等を理由とする転勤への配慮（地域限定で働ける制度を含む）
	配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入
	不妊治療の支援（休暇・時間調整等）
	長時間労働の解消・柔軟な働き方の利用促進
	長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発 【例】ノー残業デー、定時退社の呼びかけ、残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ、管理職による率先退社 等
	長時間残業の削減：職場における業務削減の取組 【例】業務の優先順位付けや業務分担の見直し、業務プロセス等の分析・削減と検証、会議・資料作成の効率化、生産性の高い社員の業務手法の共有 等
	有給休暇取得を推進する取組 【例】取得日数の目標設定、計画取得、管理職による率先取得 等
	育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組 【例】在宅勤務の利用促進をはかるため、モデル部署のメンバー全員でトライアル利用を行う、フレックスタイム制度等の運用ルールの周知を徹底する 等
	時間制約のある社員を活かす職場マネジメントの好事例開発・紹介 【例】時間制約のある社員の職務設計、交代制勤務における時間制約社員を活かすシフトの組み方 等
属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築 等）	
働き方に関する管理職へのマネジメント研修	
自社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客・関連企業等に理解を呼びかける	

取組内容（例）	
4. 評価・登用	管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し（性別や両立支援制度の利用状況に関わらない公正・公平な評価・登用のため）
	管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定
	短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の明確化と職場への周知
	管理職登用において、女性の登用基準を優遇する方針の設定（男女の賃金の差異是正に向けて）
	一般職や地域限定社員等の昇進上限の見直し
	女性管理職のロールモデル・メンター紹介・交流や多様なキャリアパス事例の紹介
	管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修の実施
	女性管理職を対象とした役員養成のための研修の実施
	女性役員のロールモデル・メンター紹介・交流や多様なキャリアパス事例の紹介
	仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度・賃金制度を改定
5. 職場風土	男女の固定的性別役割分担意識に基づく慣行の見直し等職場風土の改善 【例】「職場」と「家庭」の両方について、男女がともに貢献できる職場風土づくり 等
	自社におけるワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントの推進方針について、経営トップからアピールする
	人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ
	管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント（女性活躍推進）に関する意識啓発 【例】妊娠中や子育て期の社員への法的配慮事項に関する研修、ハラスメント防止に関する研修 等
	管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント（女性活躍推進）の取組に関する項目設定
	定期的な社員への意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）を行い、職場風土の改善をはかる
	身体的な負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善をはかる
女子トイレや更衣室等の整備・改修をはかる	
6. 男女の賃金の差異	ライフイベントに応じたキャリア形成の整備をはかる
	男性と女性が同様の業務配分や権限付与をはかる
	性別にかかわらず公正な評価・登用の整備をはかる

5. Q&A集

Q1	女性活躍推進法により、事業主に対しては、どのような取組が求められるのですか。
A1	<p>常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主には、次の事項が義務付けられます。 (100人以下の事業主は、努力義務となります。)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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状況の情報の公表
Q2	「常時雇用する労働者の数が101人以上」にはパートなどの非正社員は入るのですか。
A2	<p>「常時雇用する労働者」には雇用契約の形態に関わらず、事実上期間の定めなく雇用されている以下の労働者が該当します。以下に該当する労働者数が101人以上かどうか確認して下さい。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
Q3	行動計画とは具体的にどのように定めればよいのでしょうか。
A3	<p>行動計画の必須記載事項は、計画期間、目標(数値目標を含む)、取組内容、取組の実施時期です。行動計画は、状況把握・課題分析を踏まえ、自社の課題解決に向けた内容としていただく必要があります。</p>
Q4	女性正社員のみを対象とした取組を行えばよいのでしょうか。
A4	<p>女性活躍推進法は、すべての女性の職業生活における活躍推進をはかる内容となっており、女性正社員のみが対象というわけではなく、非正規雇用の女性や、さらには男女を通じた働き方の改革なども含まれています。状況把握の結果、男性を含めた働き方(長時間労働など)や非正社員について課題があった場合には、女性正社員のみならず、男性も含めた働き方の改革や、非正社員に対する取組を盛り込むことをご検討下さい。</p>
Q5	行動計画の届出先はどこですか。
A5	<p>行動計画を策定・変更したら、電子申請、郵送又は持参により、当該一般事業主の住所(法人にあっては、主たる事業所の所在地)を管轄する都道府県労働局に届け出てください。あわせて、行動計画の労働者への周知、外部への公表を行う必要もあります。</p>
Q6	自社の女性の活躍に係る状況把握・課題分析を行うとは具体的に何をすればよいのでしょうか。
A6	<p>①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均勤続勤務年数の差異、③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合を基礎項目として把握していただき、自社の女性の活躍推進にあたっての課題分析を行っていただきます。なお、常時雇用する労働者数301人以上の事業主は男女の賃金の差異の状況把握も必要になります。</p>
Q7	数値目標では、女性管理職割合についての数値目標を定めなくてはならないなどの定めはあるのでしょうか。
A7	<p>事業主における状況把握・課題分析の結果を踏まえ、課題を解決するための数値目標を設定していただくこととなります。課題分析の結果に対応した数値目標であればよく、この数値目標でなくてはならない、という定めはありません。なお、常時雇用する労働者数101以上の事業主は1つ以上、301人以上の事業主は区分ごとに1項目以上(計2項目以上)数値目標を定める必要があります。</p>

Q8	すでに女性は十分活躍している事業主や、女性がほとんどいない事業主でも行動計画を策定する必要があるのでしょうか。
A8	常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主におかれては、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や、現在の高い水準を維持していくための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。
Q9	女性を優遇することを取組内容としてもよいのでしょうか。
A9	行動計画の内容は、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、数値目標の達成を目指しましょう。
Q10	女性の活躍に関する情報公表と行動計画の公表は同じではないのですか。
A10	「女性の活躍に関する情報公表」とは、女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報で省令で定めるもののうち、事業主が適切と考えるものを公表いただくものであり、行動計画そのものを公表する「行動計画の公表」とは、別の取組です。
Q11	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画とは違うのでしょうか。
A11	次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は「仕事と子育ての両立」のための行動計画であり、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ります。一方、 女性活躍推進法に基づく行動計画は、自社の女性の活躍の状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して定める必要があります、計画期間・数値目標・取組内容及び実施時期を定める必要がある、 という違いがあります。これらの両法律に定める要件を満たしていれば、両法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能です。
Q12	「男女の賃金の差異」の情報公表は有価証券報告書のみでもよいのでしょうか。
A12	有価証券報告書のみにおいて公表しても、女性活躍推進法の義務を果たしたことはありません。 一般の求職者等から見て、男女の賃金の差異の情報がどこに掲載されているのかがわかるように「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等で情報公表をお願いします。
Q13	「管理職」とはどのような者を指すのでしょうか。
A13	「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をいいます。 ※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者です。 ・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） なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされません。

その他のご質問につきましては、こちらの女性活躍推進法特集ページもご参照ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

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策定支援マニュアル
(改訂版)

■担当

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課
TEL : 03-5253-1111

■企画・製作

(平成 27 年度作成)
三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社
(令和 5 年度改正)
ランゲート株式会社

【著作権について】

本紙で紹介しています「見える化ツール」に関しての著作権は厚生労働省が有しています。

「見える化ツール」の内容については、転載・複製を行うことができます。転載・複製を行う場合は、出所を明記して下さい。

なお、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め厚生労働省雇用環境・均等局 雇用機会均等課 (03-5253-1111(内線 7953)) までご相談下さい。

【免責事項】

本紙の掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本紙の情報をを用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。

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 策定支援マニュアル

改訂版

女性活躍推進法特集ページ



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