

女性活躍推進法・「行動計画策定支援ツール」説明会

行動計画策定支援ツールのご紹介

2015年11月

三菱UFJリサーチ & コンサルティング

行動計画策定支援ツール

A. 策定支援マニュアル

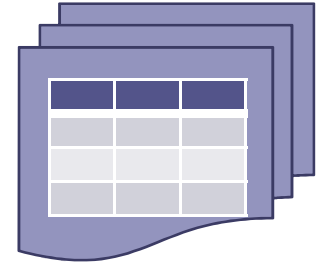
(PDFファイル)



- ・厚生労働省の「指針」及び「省令」に基づき、簡便な「計画策定」・「状況の公表」の手法例やアウトプットイメージ等を示したもの。

B. 入力支援ツール

(Excelファイル)



- ・「策定支援マニュアル」で示された手法のうち、一つの手法に基づき、課題分析のために必要なデータの入力を支援するもの。
自社の特徴に即した「目標」「取組」の候補を選択することができる。

注意！「指針」に示された計画策定の考え方は、各企業の裁量の余地が大きなものとなっています。本ツールに基づく計画策定は、あくまでも一例であり、この方法でなければいけない、というものではありません。

A.策定支援マニュアル



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

1. 法律制定の背景
2. 法律の概要
3. 企業が実施すべき事項
4. 認定制度

厚生労働省
パンフレット参照

.女性の活躍に関する状況の把握と課題分析

取組の手順

ステップ1 現状把握（タイプ分類）

1. 必ず把握する必要のある4項目
2. 女性の活躍状況のタイプ
3. 選択で把握する項目

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
2. タイプ別 課題分析・目標設定・取組内容の決定

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

ステップ3 行動計画の策定・届出・周知・公表

一般事業主行動計画の例

一般事業主行動計画策定届の例

ステップ4 女性の活躍に関する情報公表

ステップ5 認定取得の検討

ステップ6 施策の実施・経年効果の測定

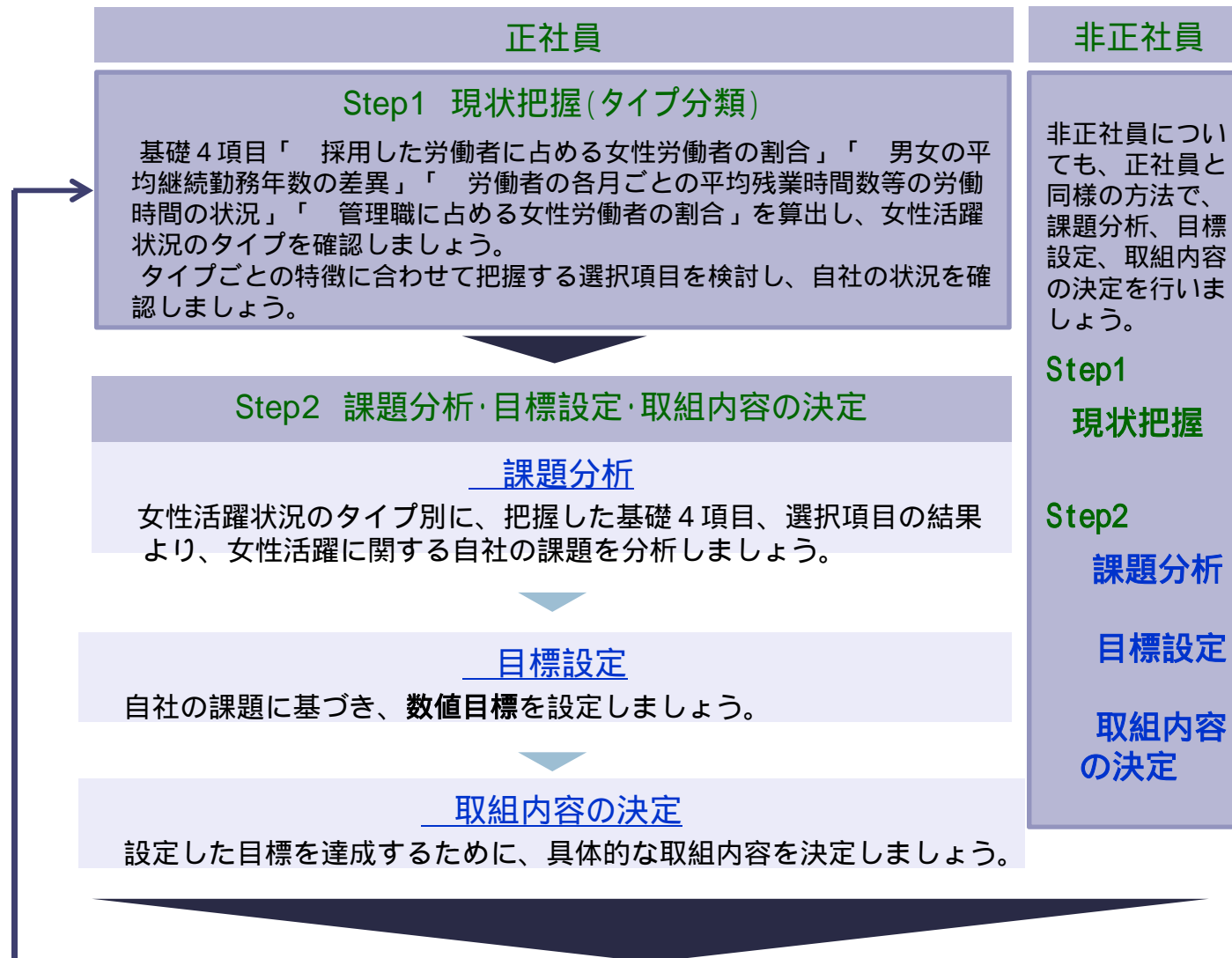
資料編

1. 選択項目の算出方法等
2. 目標と取組内容例
3. Q & A集

女性の活躍に関する状況の把握と課題分析

取組の手順

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、女性活躍の現状に関する情報公開、認定の取得、施策の実施等のステップは以下のとおりです。



Step3 行動計画の策定、届出、周知、公表

検討した課題や目標、施策に基づいて、行動計画の形に取りまとめてきましょう。
行動計画について、従業員への周知や公表を行いましょう。



Step4 女性の活躍に関する情報公表

基礎項目や選択項目などより、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。



Step5 認定取得の検討

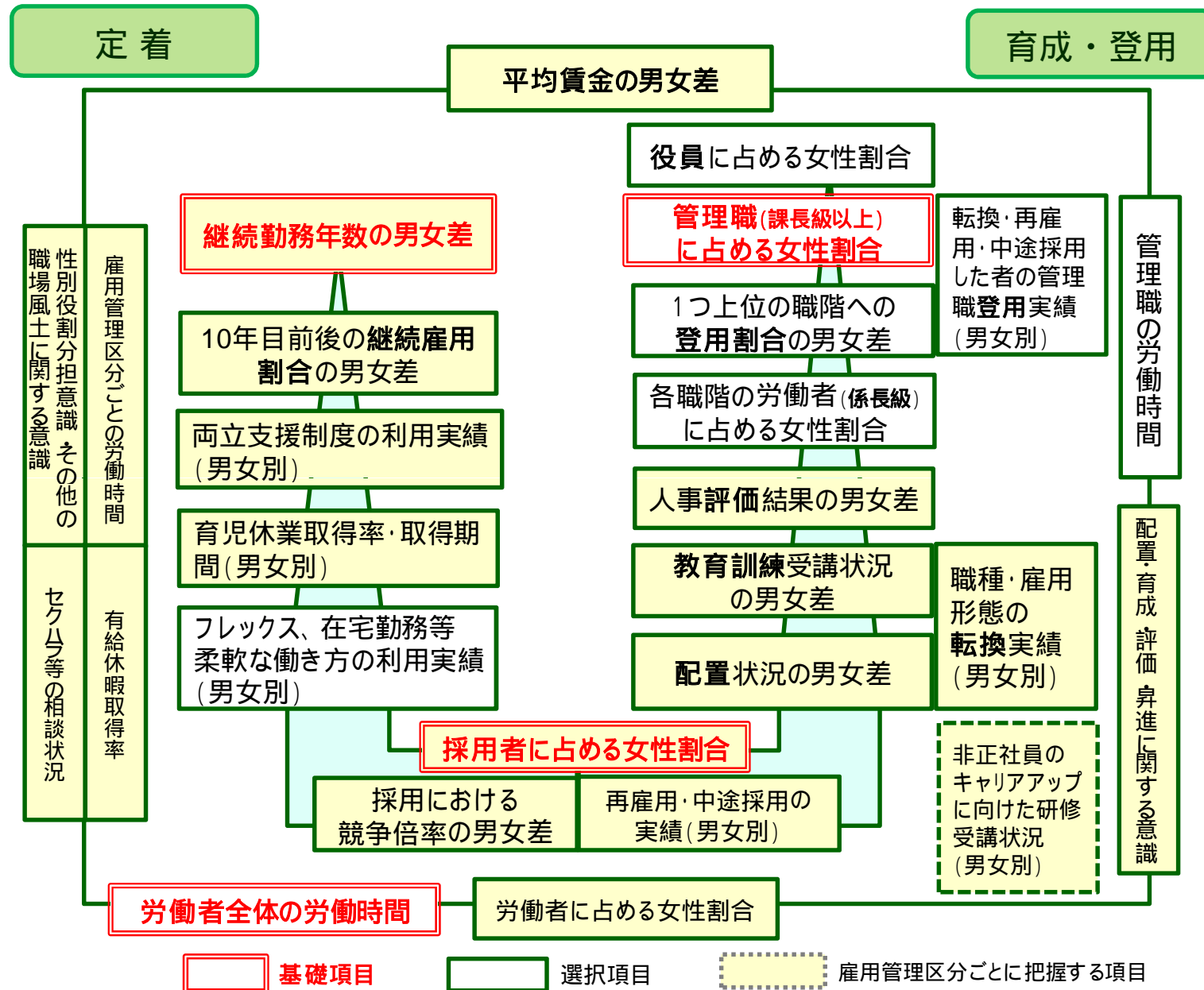
認定の取得を検討しましょう。



Step6 施策の実施・経年効果の測定

計画に基づいて施策を実施し、経年効果の測定を行いましょう。

< 女性活躍推進の構造図：基礎項目と選択項目（全体） >



【正社員】 ステップ1 現状把握

基礎4項目について、下記の算出方法で把握をします。

基礎4項目	算出方法 / 項目の解説	自社の値
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	<p>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（%）</p> <p>当該年度における新規学卒者と中途採用者を合わせた採用実績より、採用者の女性比率を算出し、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比率で代替可とします。</p>	_____ %
男女の平均継続勤務年数の差異 雇用管理区分別	<p>女性の平均勤続年数 ÷ 男性の平均勤続年数</p> <p>男性の平均勤続年数に対する女性の割合を算出し、女性の平均勤続年数が男性と比較して短くないかを確認します。女性の勤続年数が短い場合、仕事と家庭の両立がしにくいために離職している可能性があります。</p>	_____ %
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	<p>「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」</p> <p>当該年度の各月ごとの一人当たり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。 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。 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。</p>	1月 _____ 時間 2月 _____ 時間 : :
管理職に占める女性労働者の割合	<p>女性の管理職数 ÷ 管理職数 × 100</p> <p>管理職に占める女性比率を算出し、女性活躍の状況を確認します。 管理職とは「課長級（下記 及び ）」と「課長級より上位の役職者（役員を除く。）」の合計とします。 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。 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）。</p>	_____ %

基礎 4 項目のうち「労働時間の状況」を除く 3 項目で、自社のタイプを設定します。

図表 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	20%以上	70%以上	20%以上	
自社の値	_____ %	_____ %	_____ %	前頁で算出した値を記入してください。
タイプ 1			×	採用女性比率が高く、就業継続も進んでいるが、管理職比率は低い。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		×	×	採用女性比率は高いが、両立支援環境や職場風土、労働時間などに問題があり、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		×		管理職比率が高い理由が、採用女性比率が著しく高いためで、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、女性管理職も育てていない(育てていても一部の職種・部門に限られている)。社内における女性の役割が限定されており、配置など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など、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				採用女性比率が高く、就業継続もできており、管理職比率も高い。男女間の賃金格差や役員比率など、さらなる女性活躍推進に向けて課題はみられないか

10

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)

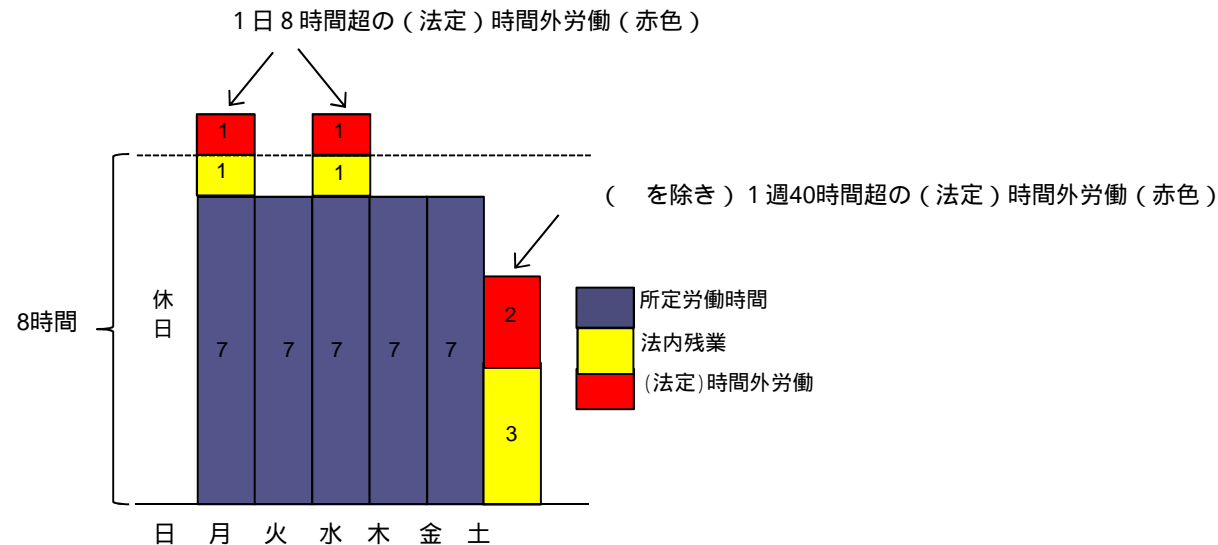
「労働時間の状況」について、把握・検討します。

P9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（法定労働時間を越える時間数）」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（法定労働時間数を越える時間数）」の把握方法

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)

法定休日労働時間数 = 労基法が定める週1日の法定休日に労働した時間数



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）
= + の月当たり合計時間

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

法定休日がきちんと休めているか

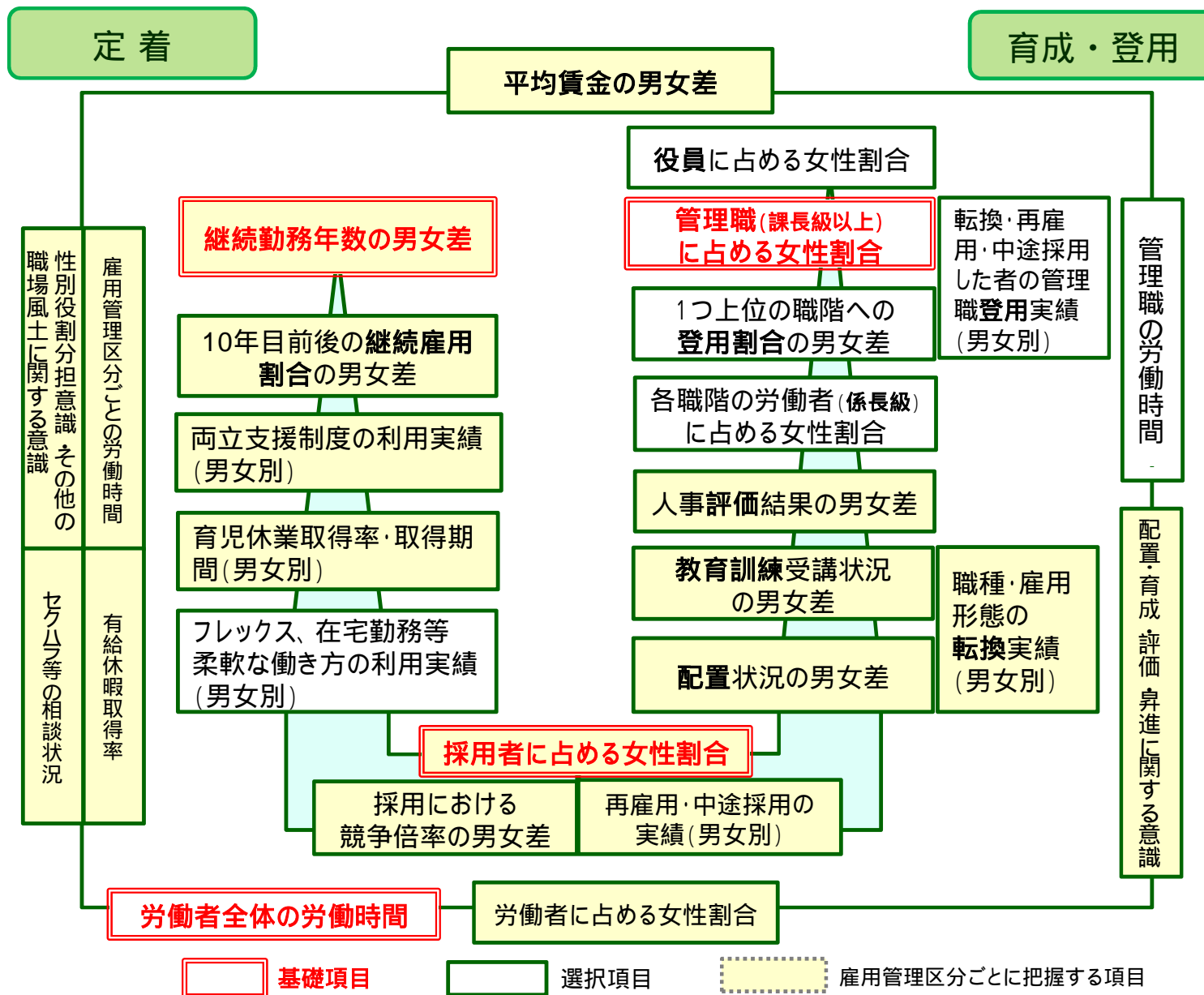
こうした長時間労働はなぜ生じているのか？
要員配置、業務配分、評価、人材育成、職場風土。。。等

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**課題分析・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。

【正社員】

< 女性活躍推進の構造図：基礎項目と選択項目 >



【正社員】 ステップ2 課題分析・目標設定・取組内容の決定

選択されたタイプごとに進みます。

タイプ : 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

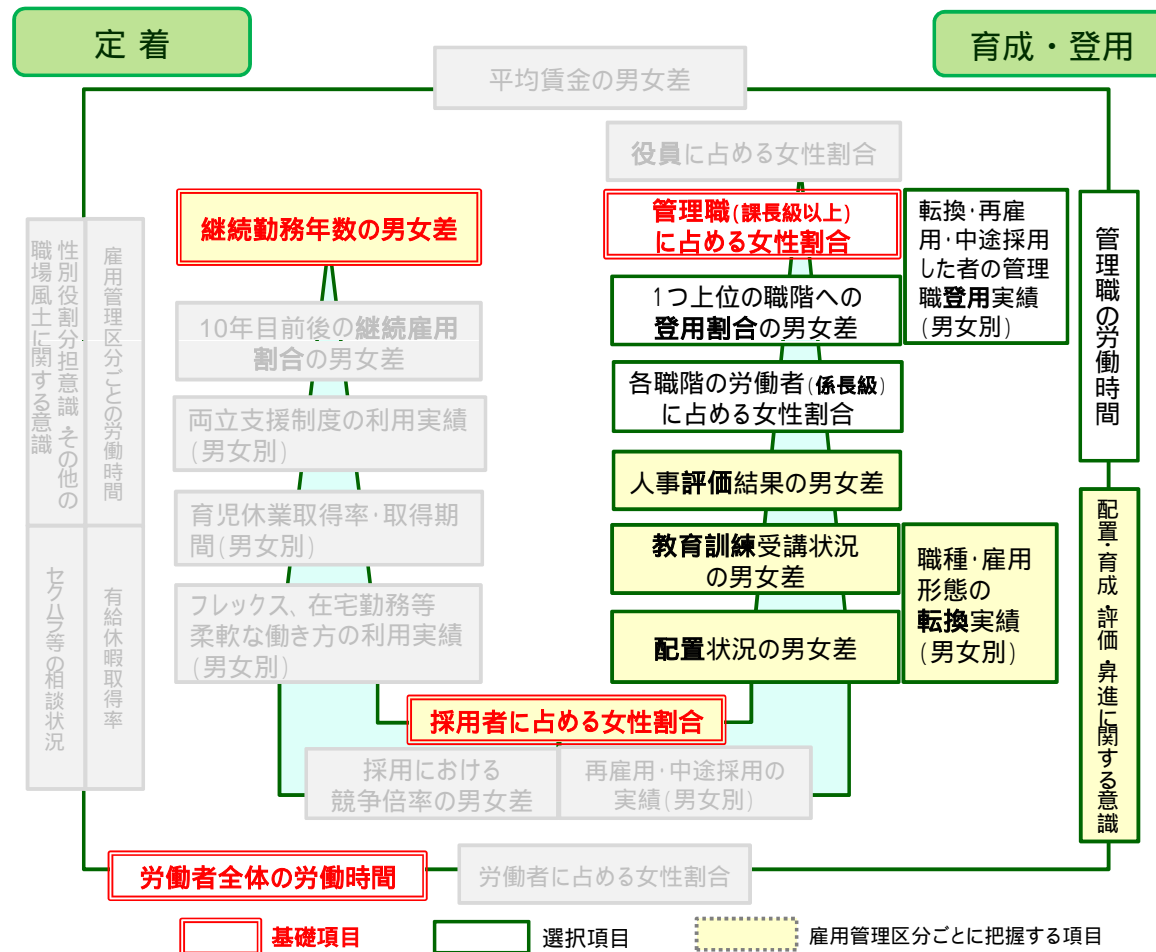
採用	継続勤務	管理職
		×

タイプ は、採用女性比率が高く、女性の就業継続も進んでいるが、女性の管理職比率が低い企業です。

右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「より大きな問題」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 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、「性別による配置の偏りや選抜研修等の受講割合に男女差があるなど、女性管理職を計画的に育成するための体制が整っていない」こと、「人事評価結果に男女差が生じており、管理職に限らず、会社全体として昇進・昇格する女性が少ない」ことなどが考えられます。

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 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、次頁移行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) 配置や選抜研修等の受講割合などに男女で偏りがある →P16
- (ケース2) 昇進・昇格する女性が少ない →P18

➤ (ケース1) 配置や選抜研修等の受講割合などに男女で偏りがある

手順 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	自社の値
配置状況の男女差	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 _____ %
教育訓練受講状況の男女差	女性 _____ % 男性 _____ %
職種・雇用形態の転換実績（男女別）	女性 _____ 人 男性 _____ 人

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
- ✓ 女性社員が、出産・子育て期に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
- ✓ （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など、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

手順 目標設定

課題分析の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定しましょう

目標例◆

- ・ 部（ ）で働く女性の人数を●人以上とする
(これまで女性があまり配属されてこなかった部門・職種等を設定)
- ・ 女性の選抜研修等の受講率を男性と同水準の●%以上(対象層に占める割合)とする
- ・ 男女ともに、職種・雇用形態転換制度の利用実績を●人以上とする

手順 取組内容の決定

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、取組内容を検討しましょう

取組内容例◆

- ・ 男性社員が中心だった部門・職種等の役割を見直し、積極的に女性を配置し、多様な職務経験ができるようにする
- ・ 中長期的な視点での育成を行うため、女性社員一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成する
- ・ 意欲と能力のある女性社員の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成を行う
- ・ 女性社員が職種・雇用形態等の転換制度を利用しやすいよう、直属の上司から、個人面談などを通じて利用意向の確認や利用の働きかけを行う

➤ (ケース2) 昇進・昇格する女性が少ない

手順 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	自社の値
人事評価結果の男女差	評価A 女性__%
1つ上の職階への登用割合の男女差(係長から課長)	_____%
各職階の労働者(係長級)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	係長_____% 役員_____%
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)	男性_____人 女性_____人
管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況	1月_____時間 2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
- ✓ 「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づらいような状況になっていないか

手順 目標設定

課題分析の結果を踏まえ、下記「目標例」を参考に、目標を設定しましょう

目標例◆

- ・ から () への登用比率を男性と同水準の●%以上とする
(係長から課長など、自社の役職に応じて設定)
- ・ 係長級の役職者に占める女性比率を●%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
- ・ 管理職の労働時間を月平均●時間以内とする

手順 取組内容の決定

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、取組内容を検討しましょう

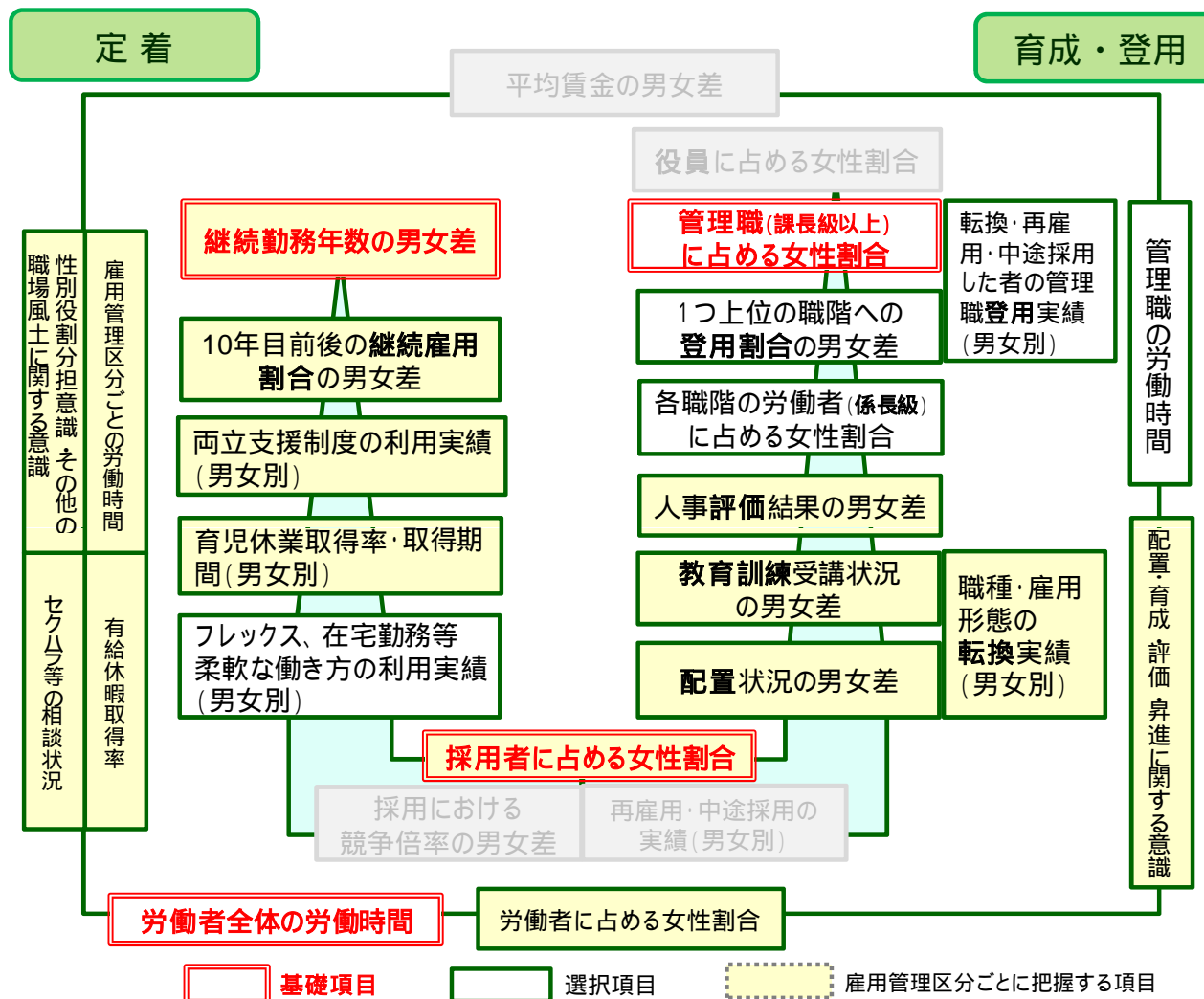
取組内容例◆

- ・ 性別や両立支援制度の利用状況に関わらず公正・公平な評価・登用を行うため、管理職登用における評価基準・ガイドライン等を明確化し、周知徹底する
- ・ 管理職手前の層の女性とその上司を対象に、キャリア形成に関する意識啓発やマネジメントスキルの向上等を目的とした研修を行う
- ・ 転換者・再雇用者・中途採用者などの属性に関わらず、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
- ・ 会議や資料作成など、長時間労働の原因となっている業務を洗い出し、職場の働き方改善の取り組みを進める

タイプ ~ の構造図とケース

タイプ : 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

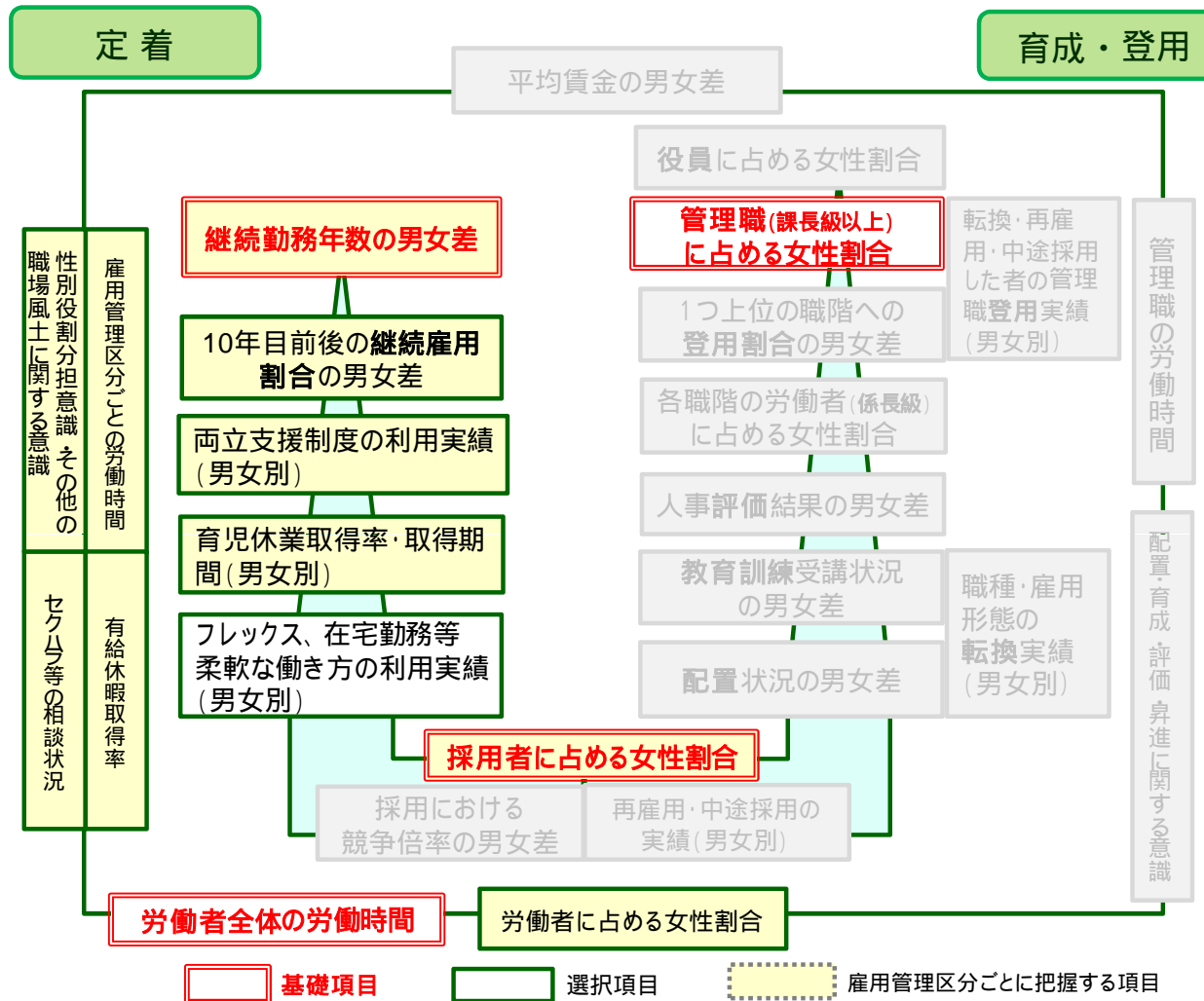
採用	継続勤務	管理職
	×	×



- (ケース1) 両立支援制度が十分に活用されていない(利用率が低い)
- (ケース2) 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

タイプ : 女性の採用や管理職は多いが、就業継続が困難な企業

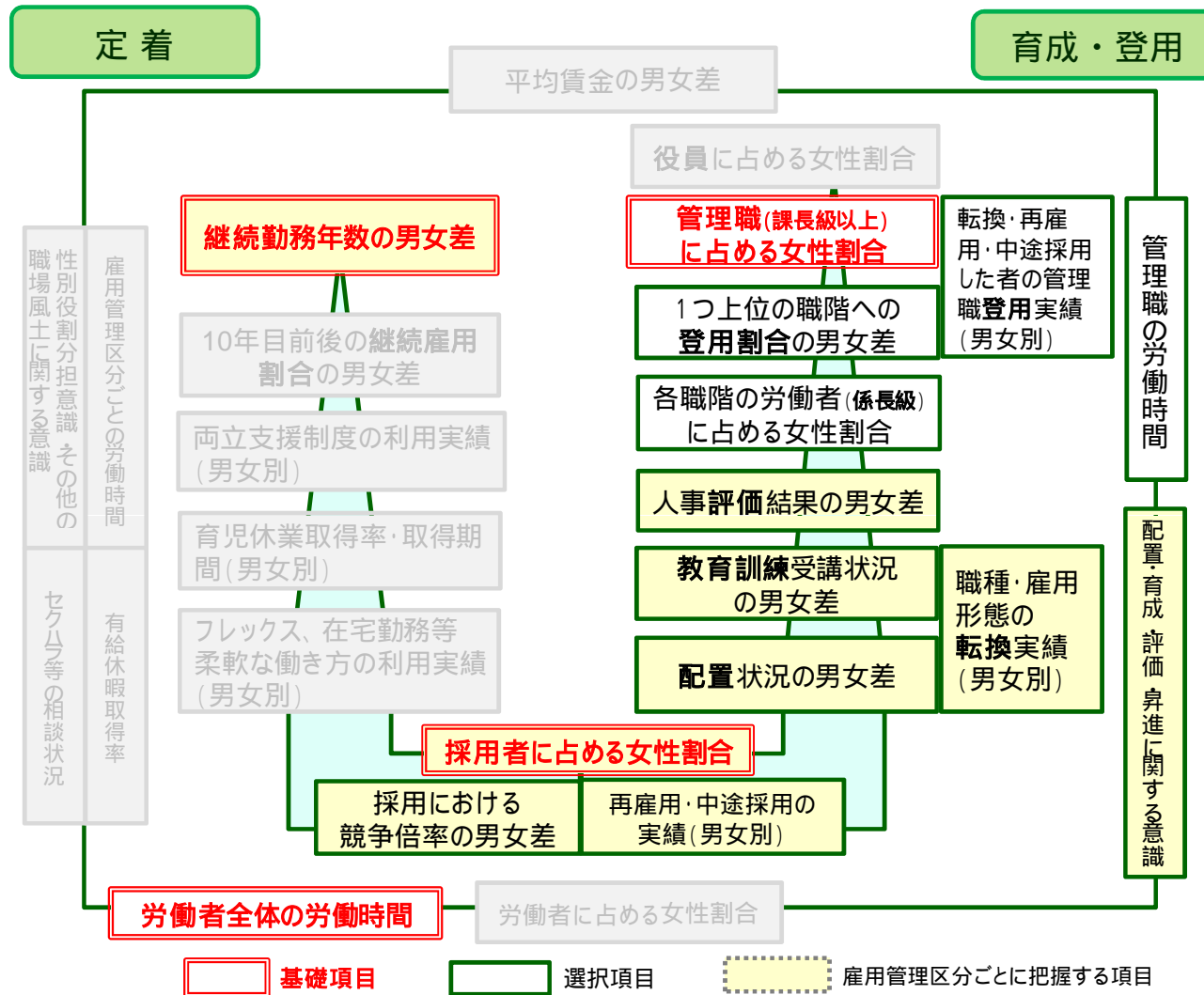
採用	継続勤務	管理職
	×	



➤ (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
 その他「両立支援制度が十分に活用されていない」「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」ケースについては、タイプ を参照。

タイプ : 女性の採用が少ない企業

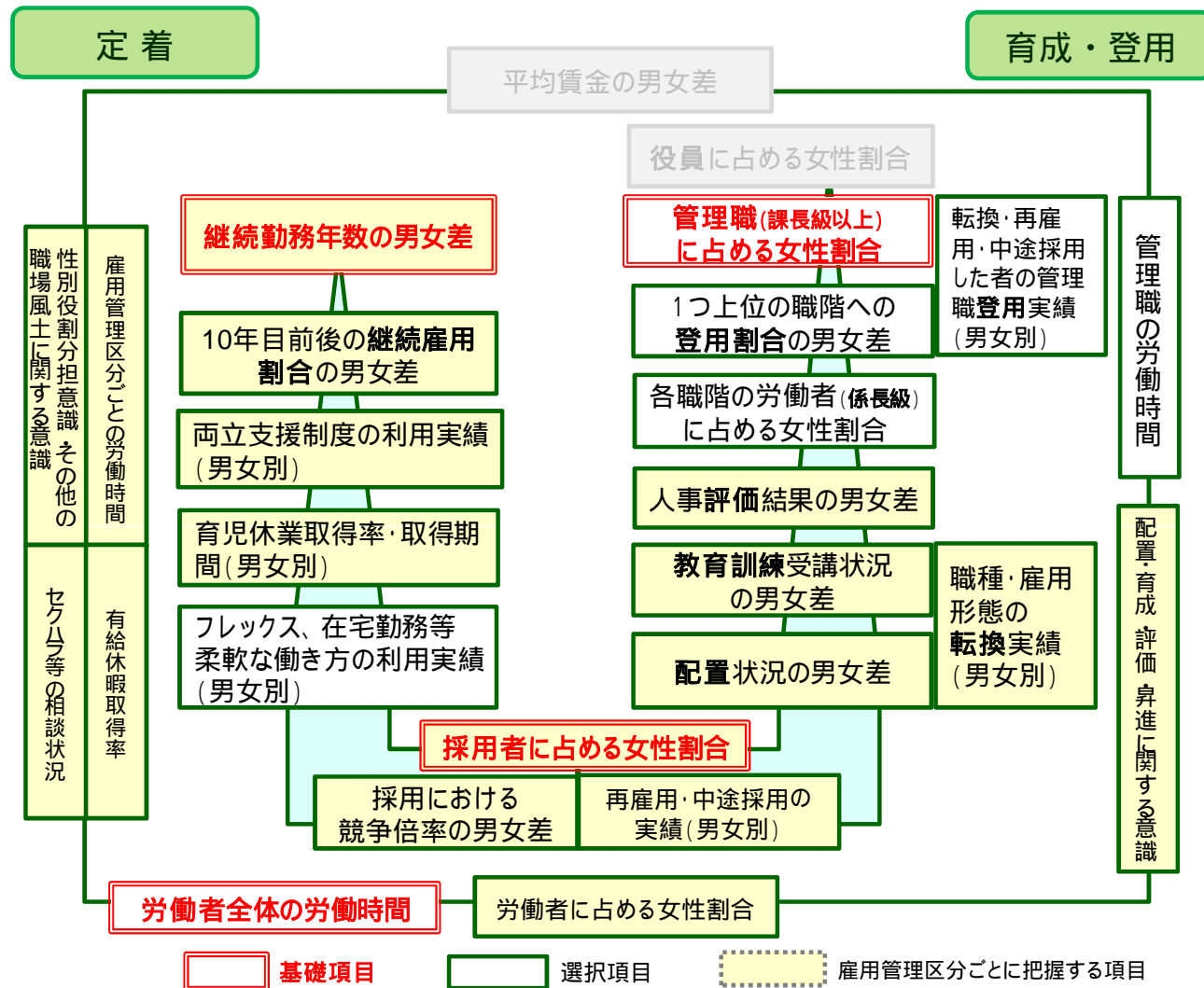
採用	継続勤務	管理職
×		× ()



- (ケース1) 女性の役割が限定されている
- (ケース2) 配置や選抜研修等の受講割合などに男女で偏りがある

タイプ : 女性が少なく女性活躍も進んでいない企業

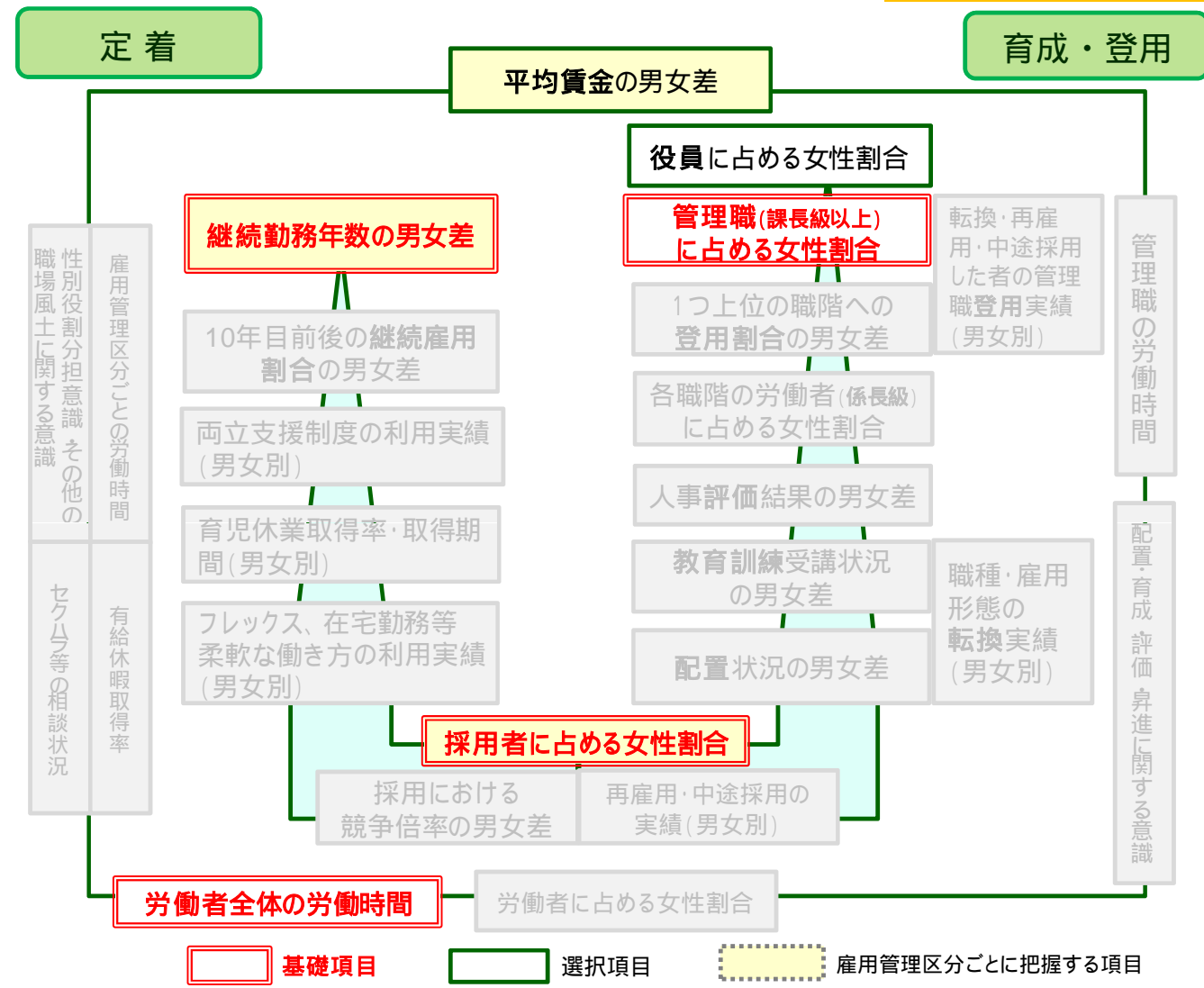
採用	継続勤務	管理職
×	×	× ()



- (ケース1) 女性を受け入れるための制度や体制ができていない
- (ケース2) 長時間労働を前提とした働き方になっている

タイプ : 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



- (ケース1) 男女間で賃金格差が生じている
- (ケース2) より一層、女性活躍を推進できるよう、さらに上を目指す

【非正社員】

ステップ1 非正社員に関する現状把握

< 基礎項目の算出 >

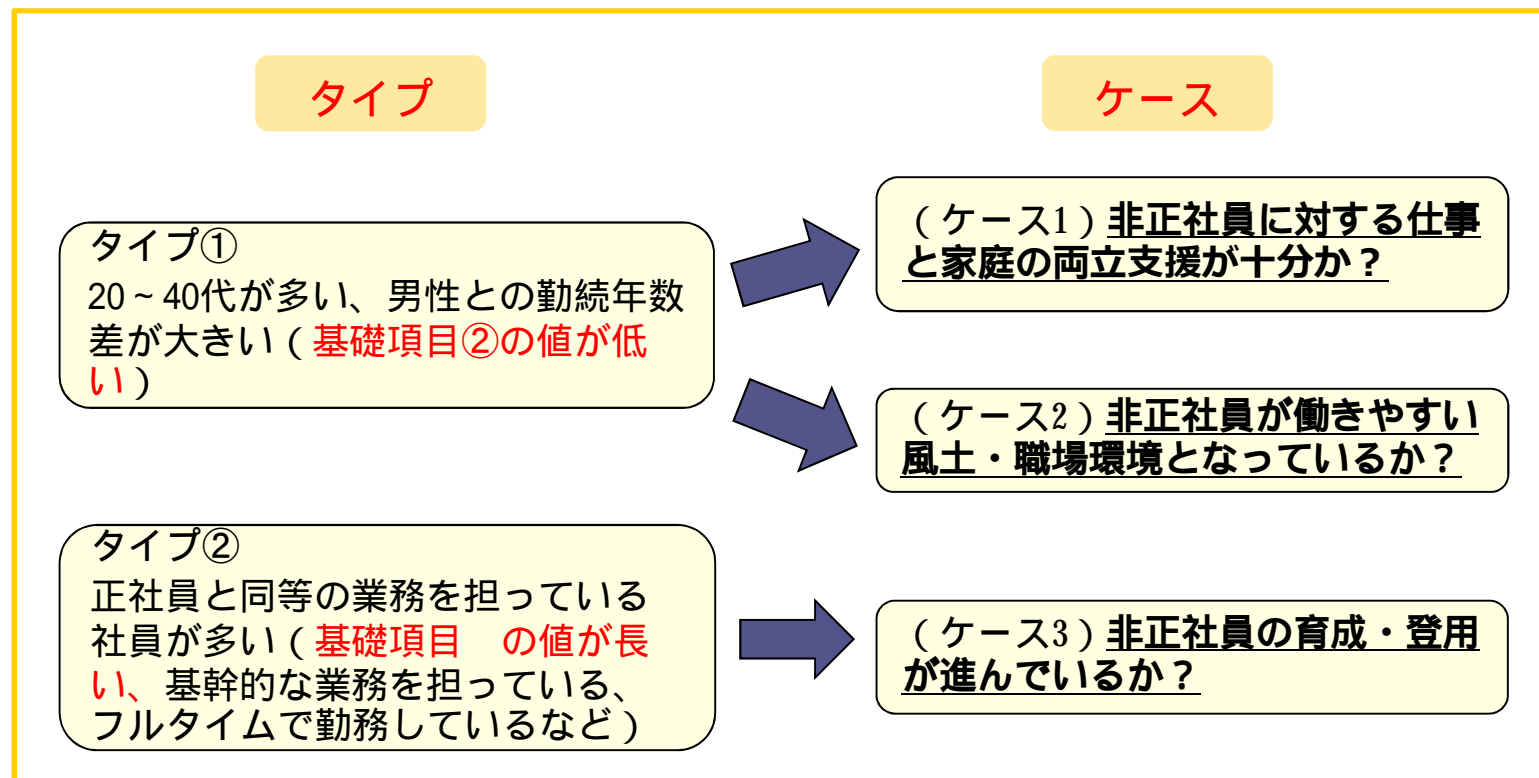
まず、以下に挙げた非正社員に関する基礎項目を算出し、自社の女性非正社員がどのような状況にあるか確認してみましょう。

基礎項目	算出方法 / 項目の解説	自社の値
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	$\left(\frac{\text{当該年度の女性の非正社員の採用数}}{\text{男女計の非正社員の採用数}} \right) \times 100$ <p>-----</p> <p>非正社員内でも雇用管理区分（例：契約社員、パートなど）が分かれている場合、区分毎に算出しましょう。把握が難しい場合は、労働者に占める女性比率で代替可とします。</p>	_____ %
男女の平均継続勤務年数の差異 雇用管理区分別	$\frac{\text{女性の平均勤続年数}}{\text{男性の平均勤続年数}}$ <p>-----</p> <p>非正社員内でも雇用管理区分（例：契約社員、パートなど）が分かれている場合、区分毎に算出しましょう。有期労働契約期間を通算した期間が5年を超える社員について、算出しましょう</p>	_____ %
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	$\frac{\text{「各月の対象労働者の残業時間数の合計」}}{\text{「対象労働者数」}}$ <p>-----</p> <p>当該年度の各月ごとの一人当たりの労働時間を確認します。労働時間が長い場合、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勤務者は区分して把握します。</p>	_____ 時間

ステップ2 非正社員に関する課題分析・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：契約社員やパートなど）によっても大きく異なるため、まずは女性比率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。**女性比率がもっとも高い（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。



➤ (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 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	自社の値
男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	男性 _____ % _____ 日 女性 _____ % _____ 日
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	<例：看護休暇> 女性 _____ 人 _____ 日 男性 _____ 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
非正社員が両立支援制度を利用できるよう環境整備は行われているか

手順 目標設定

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

手順 取組内容の決定

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◆

- ・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

ステップ3 行動計画の策定・届出・周知・公表

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

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年間で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。なお、認定を希望される場合36ページに記載してある認定基準をふまえて設定してください。

(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。

2. 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。

(厚生労働省パンフレットP22参照)

3. 労働者への周知

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）への掲載などがあります。

4. 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への掲載、都道府県の広報誌・日刊誌への掲載などがあります。

一般事業主行動計画の例

【タイプ / 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】

株式会社A 行動計画

女性が管理職として活躍が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 年 月 日 ~ 平成 年 月 日
2. 当社の課題

昇進・昇格する女性が少ない

- ・採用女性比率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
- ・人事評価結果に男女差が生じており、管理職に限らず、会社全体として昇進・昇格する女性が少ない
- ・管理職の労働時間が長く、管理職を目指そうと考える女性が少ない

3. 定量的目標

- ・管理職に占める女性比率を %以上にする
- ・係長から課長（管理職）への登用比率を男性と同水準の %以上にする
- ・管理職の労働時間を月平均 時間以内にする

4. 取組内容

管理職登用における評価基準・ガイドライン等を明確化する

- 平成 年 月~ 評価基準・ガイドライン等の検討
- 平成 年 月~ 評価基準・ガイドラインの策定

管理職手前の層を対象に、キャリアアップなどに関する意識啓発研修を実施

- 平成 年 月~ 研修プログラムの検討
- 平成 年 月~ 研修ニーズの把握（アンケート、ヒアリング）
- 平成 年 月~ 研修の実施

長時間労働の原因となっている業務を洗い出し、効率化に向けた統一ルールを策定

- 平成 年 月~ 長時間労働の原因となる業務の洗い出し
- 平成 年 月~ 社内統一ルールの策定

女性の活躍の現状に関する情報公表

平成 年 月現在

管理職に占める女性労働者の割合 : % 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 : % 労働者の一月当たりの平均残業時間 : 時間

【タイプ / 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】

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：平成 年 月 日 ~ 平成 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

- ・長時間労働が常態化しており、仕事と家庭の両立が困難となっており、子育て中の女性の就業継続が難しい
- ・出産・子育て等をしながら働き続けている人を支援する職場風土となっていない
- ・柔軟な働き方に対する職場の理解が不十分で、子育て中の人々が子どもが病気の時などに急に休みを取りにくい

3. 定量的目標

- ・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
- ・残業時間を月平均 時間以内にする

4. 取組内容

経営者主導でワーク・ライフ・バランスを推進する

- 平成 年 月~ 社内報等で定期的に経営者のメッセージを掲載
- 平成 年 月~ 経営層が参加するワーク・ライフ・バランス推進組織を組成
- 平成 年 月~ ワーク・ライフ・バランス推進組織主催のイベントを開催

部門毎の残業時間管理を徹底する

- 平成 年 月~ 各部門の残業時間数を把握し、部門ごとに残業削減のための取組を検討し、取組を推進
- 平成 年 月~ 経営トップ会議で各部門の残業時間を公表・評価し、各部門へフィードバック
- 平成 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

ワーク・ライフ・バランス相談窓口を設置する

- 平成 年 月~ ワーク・ライフ・バランス相談窓口の設置
- 平成 年 月~ 相談窓口日より作成し、社員へ周知

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。

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。

女性活躍推進法
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。

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)

都道府県労働局長 殿
平成 28年 4月 1日
一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日
女性活躍推進法
一般事業主の氏名又は名称 株式会社A
代表取締役 ○○○○ 印
住所 〒100-0000 東京都千代田区○○○
電話番号 △△△-△△△△-△△△△

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。

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 28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 計画期間を記入してください。

一般事業主行動計画の計画期間 平成 28年 4月 1日 ~ 平成 30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 (法)
(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)(各職種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
担当者の氏名 ○○○○

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(第一号及び第五号関係) (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	達成しようとする目標
④	管理職(課長級以上)に占める女性割合を30%以上にする。

9(2) 取組の内容として定めた事項について、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。

(2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

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	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歴の付与 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/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 職務等に志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 (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)
⑤ 多様なキャリアアップに関する事項	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

9(2) 「その他」の項目を定めた場合は、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」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)を総合的に勘察して判断するものであること。

女性活躍推進法と次世代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、届出することができます。「一体型の策定届の記入例は、厚生労働省パンフレットP25~27参照。)

ステップ4 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。ここでは、情報公表項目の選択とその公表方法について紹介します。

1. 情報公表項目

以下の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**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）
	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
	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
3.昇進	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

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必要があります。
- ・（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ことが必要となります。

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）。

少なくとも1つの項目については、前頁に示された公表方法（雇用管理区分の有無等）で公表する必要がありますが、2つ目以降の項目については、公表方法は任意で設定することが可能です。

<情報公表の例>

例 1

	平成	年	月現在
労働者に占める女性労働者の割合			
総合・事務職	:	52%	
総合・営業職	:	15%	
一般職	:	89%	
パート	:	92%	
派遣社員	:	87%	

例 2

	平成	年	月現在
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合			
総合・事務職	:	45%	
総合・営業職	:	24%	
一般職	:	93%	
パート	:	95%	
2. 労働者に占める女性労働者の割合			
正社員全体	:	35%	

2. 公表方法

項目を選択したら、その時点で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、時点を明記して公表しましょう。

公表する際には、インターネットの利用などにより、求職者が容易に閲覧できるようにしましょう。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/index.html>）への掲載などの方法があります。

また、求職者の企業選択により役立つように、行動計画と一体的に閲覧できるようにするとよいでしょう。

3. 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。

ステップ5 認定取得の検討

1. 認定のメリット

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受けることができます。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などに付すことで、女性活躍推進企業であることをPRできます。

2. 認定基準の内容

認定を受けるためには、以下の**(1)女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準**及び**(2)その他の基準**を満たしていることが必要です。さらに、**(3)**に示すように、認定には、**実績に係る基準を満たす項目の個数に応じて3段階**があります。

(1) 女性の職業生活における活躍の状況に関する実績

採用	『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）
継続就業	「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 「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）
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。
管理職比率	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 又は、 『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
多様なキャリアコース	直近3事業年度において、以下のA～Dのうち、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（派遣社員の雇い入れ） 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

～ について、雇用管理区分ごとに算出する場合、属する労働者数が全労働者数の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をまとめて算出して差し支えありません（ただし、雇用形態が異なる場合を除く）

(2) その他の基準

「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な事
実がないこと

(3) 認定の段階

認定には、基準を満たす項目の個数に応じて、3段階があります。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。

1 段階目

以下のいずれも満たすこと

- (1) に掲げる基準のうち 1つ又は2つの基準 を満たし、その実績値を厚生労働省のウェブサイト（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」<http://www.positive-ryouritsu.jp/index.html> 以下同様）に毎年公表すること
- 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
- (2) に掲げる基準を全て満たすこと

2 段階目

以下のいずれも満たすこと

- (1) に掲げる基準のうち 3つ又は4つの基準 を満たし、その実績値を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表すること
- 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
- (2) 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

- (1) に掲げる基準の 全て を満たし、その実績値を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表すること
- (2) に掲げる基準を全て満たすこと

B.入力支援ツール



注：次頁以降のシートは、暫定版であり、今後、
正式公表までに、変更となる可能性があります。

ツールイメージ 正社員：基礎項目

正社員

< 基礎項目 >

このシートでは、基礎項目（必ず把握する必要のある項目）を算出します。

黄色の網掛けセルに数値を入力してください。また、（区）の表示がある項目については、全体の数値に加え、雇用管理区分ごとの数値を入力し、緑色の網掛けセルに自社の雇用管理区分名を入力してください。

すべて「正社員」について回答してください。（非正社員については、シート「非正社員」に入力ください）

（参考）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いう。（例：総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 など）

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

		全体	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分
			総合職	一般職							
直近事業年度の女性の採用者数	(A)	28	18	10							
直近事業年度の採用者数	(B)	100	90	10							
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(A/B)	28.0%	20.0%	100.0%							
判定	20%以上										

採用者数には、中途採用者数を含む

女性の採用者がいない場合は、「直近事業年度の女性の採用者数」に「0」を入力ください

ツールイメージ 正社員：基礎項目（つづき）

2. 男女の平均継続勤務年数の差異（区）

		全体	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分
			総合職	一般職								
女性の平均継続勤務年数	(A)	12.0	11.5	12.3								
男性の平均継続勤務年数	(B)	14.5	15.0	11.8								
男女の平均継続勤務年数の差異	(A/B)	82.8%	76.7%	104.2%								
判定	70%以上											

女性労働者がいない場合は、「女性の平均継続勤務年数」に「0」を入力ください

3. 管理職に占める女性労働者の割合

		全体
女性の管理職数	(A)	65
全管理職数	(B)	570
管理職に占める女性労働者の割合	(A/B)	11.4%
判定	20%以上	×

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

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、構成員に關契なく、その職務の内容及び責任の範囲の程度が「課長級」に相当する者

（ただし、一番下の職階でないこと）

女性管理職がない場合は、「女性の管理職数」に「0」を入力ください

ツールイメージ 正社員：基礎項目（つづき）

4．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

下記（１）～（３）の労働者について、各月ごとの平均残業時間数と対象労働者数を入力ください。

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

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

（１）労働者全体

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
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	(A)	25,000	20,000	30,000	20,000	15,000	20,000	20,000	30,000	45,000	40,000	40,000	60,000
対象労働者数	(B)	1,250	1,250	1,250	1,250	1,250	1,250	1,250	1,250	1,250	1,250	1,250	1,250
労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間	(A/B)	20	16	24	16	12	16	16	24	36	32	32	48
判定	45時間未満												×

（２）専門業務型裁量労働制および企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
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	(A)	5,000	4,000	6,000	4,000	3,000	4,000	4,000	12,000	15,000	10,000	10,000	13,000
対象労働者数	(B)	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250
労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間	(A/B)	20	16	24	16	12	16	16	48	60	40	40	52
判定	45時間未満								×	×			×

ツールイメージ 正社員：基礎項目（つづき）

【判定結果】

採用	継続勤務年数	管理職
		×



タイプ

選択（タイプ）シートへ

【判定結果】

労働時間
×



以下の観点を参考に、労働時間に関する課題分析に取り組みましょう。

- ・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
- ・労働時間に男女差がある場合は、どこで差が生じているのか
- ・深夜労働が状態化している部署や人がいないか
- ・法定休日がきちんと休めているか
- ・上記のような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、職場風土など）

労働時間に課題がある場合、タイプに関わらず、課題分析等において、長時間労働の解消を優先的課題として検討しましょう。

ツールイメージ 正社員：タイプ

<タイプ> 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

このシートでは、選択項目（必要に応じて把握する項目）を算出します。

まず、タイプごとの構造と特徴・課題を確認し、自社で確認が必要と考える選択項目を選んでください。

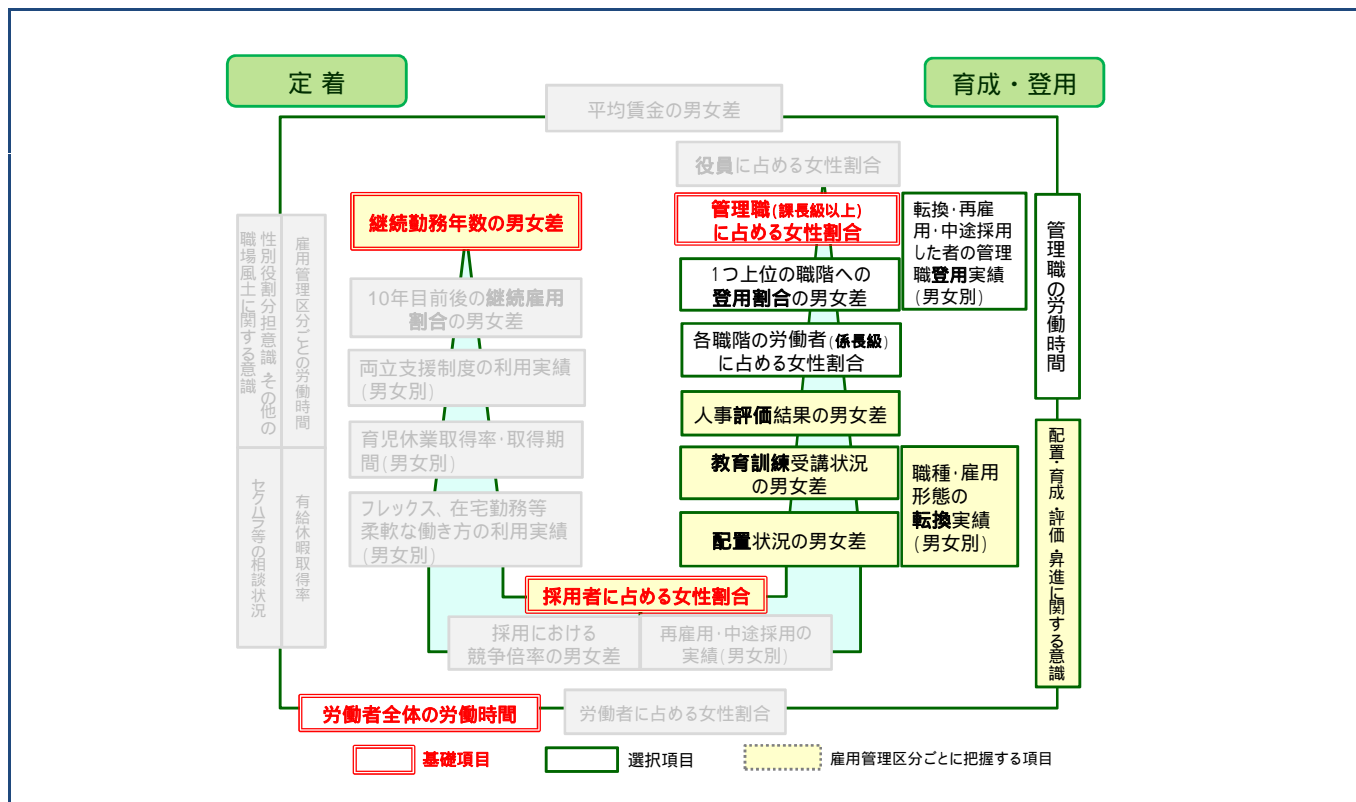
その後、「2．課題分析・目標設定・取組内容の決定」に進み、課題分析等を行ってください。

すべて「正社員」について回答してください。（非正社員については、シート「非正社員」に入力ください）

1．構造図とタイプの特徴・課題の確認

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、「タイプの特徴と主な課題（後述）」を参考に、自社にとって「より大きな問題」ではないかと考えられるテーマに絞って分析を行きましょう。

構造図



グレーの網掛け以外の部分が、タイプ で確認することを推奨している項目

ツールイメージ 正社員：タイプ（つづき）

・推奨されているすべての選択項目について確認する

シート「選択（全体）」へ

・さらに選択項目を絞り込んで確認する

下記「タイプの特徴と主な課題（*1）」へ

*1：「タイプの特徴と主な課題」を参考に、自社の抱える課題に近いケースを選択すると、確認が必要な選択項目をさらに絞り込むことができます。

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、「性別による配置の偏りや選抜研修等の受講割合に男女差があるなど、女性管理職を計画的に育成するための体制が整っていない」こと、「人事評価結果に男女差が生じており、管理職に限らず、会社全体として昇進・昇格する女性が少ない」ことなどが考えられます。
- ・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減少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。



・ケース1「配置や選抜研修等の受講割合などに男女で偏りがある」について確認する

60行目へ

・ケース2「昇進・昇格する女性が少ない」について確認する

148行目へ

ツールイメージ 正社員：タイプ（つづき）

2. 課題分析・目標設定・取組内容の決定

（ケース1）配置や選抜研修等の受講割合などに男女で偏りがある

課題分析

黄色の網掛けセルに数値を入力してください。また、（区）の表示ある項目については、全体の数値に加え、雇用管理区分ごとの数字を入力し、緑色の網掛けセルに自社の雇用管理区分名を入力してください。

分析にあたっては、下記「課題分析の視点」を参考に、課題分析に取組みましょう。

（課題分析の視点）

- ・若手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
- ・女性社員が、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
- ・（過去の育成に男女間格差があったために）同性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など、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

（1）配置の状況（男女別）（区）

【ポイント】

「女性の配置割合が最も低い部門」と「女性の配置割合が最も高い部門」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。

	全体	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分
		総合職	一般職								
女性の配置割合が最も低い部門における女性の労働者数	(A)	2	0								
女性の労働者数	(B)	150	30	120							
女性の配置割合が最も低い部門における女性の配置割合	(A/B)	1.3%	6.7%	0.0%							
女性の配置割合が最も低い部門における男性の労働者数	(C)	45	45	0							
男性の労働者数	(D)	1,000	995	5							
女性の配置割合が最も低い部門における男性の配置割合	(C/D)	4.5%	4.5%	0.0%							

ツールイメージ 正社員：タイプ（つづき）

（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）

【ポイント】

選抜研修等の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。

（ 選抜研修等とは、管理職の養成に向けた選抜研修などを指し、女性のみを対象とした研修は除く）

		全体	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分
			総合職	一般職								
選抜研修等を受講した女性の労働者数	(A)	1	1	0								
対象となる層の女性の労働者数	(B)	100	20	85								
選抜研修等を受講した女性労働者の割合	(A/B)	1.0%	5.0%	0.0%								
選抜研修等を受講した男性の労働者数	(C)	47	47	0								
対象となる層の男性の労働者数	(D)	750	747	3								
選抜研修等を受講した男性労働者の割合	(C/D)	6.3%	6.3%	0.0%								

職種又は雇用形態等の転換の実績（男女別）（区）

【ポイント】

当該年度における職種・雇用形態等の転換（一般職から総合職、事務職から営業職など）の実績が、特に女性であるか確認しましょう。

		全体	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分	区分
			総合職	一般職								
職種又は雇用形態等を転換した女性の労働者数	(A)	5	0	5								
職種又は雇用形態等を転換した男性の労働者数	(B)	1	1	0								

雇用管理区分の変更を伴う転換については、転換前の雇用管理区分に実績を入力

ツールイメージ 正社員：タイプ（つづき）

目標設定（例）

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。

- ・ 部（ ）で働く女性の人数を 人以上とする（これまで女性があまり配属されてこなかった部門・職種等を設定）
- ・ 女性の選抜研修等の受講率を男性と同水準の %以上とする
- ・ 男女ともに、職種・雇用形態転換制度の利用実績を 人以上とする

取組内容（例）

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。

- ・ 女性社員が中心だった部門・職種等および男性社員が中心だった部門・職種等の役割を見直し、積極的に女性を配置し、多様な職務経験ができるようにする
- ・ 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
- ・ 意欲と能力のある女性社員の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成を行う
- ・ 女性社員が職種・雇用形態等の転換制度を利用しやすいよう、直属の上司から毎年1回以上、個人面談などを通じて利用意向の確認や利用の働きかけを行う

上記以外の目標例・取組内容例については、「目標例・取組内容例」シートを参照

- ・ 非正社員を雇用している、または派遣社員を受け入れている場合
- ・ 上記以外の場合

シート「非正社員」へ

終了

（策定支援マニュアルを参考に行動計画の策定・届出・公表に取り組まましょう）

ご静聴ありがとうございました。

< 参考資料 >

「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>

三菱UFJリサーチ & コンサルティング
女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室

公式HP：<http://www.murc.jp/corporate/virtual/diversity>

近日中に、こちらのサイトに本日の資料がアップされる予定です。