

「働き方改革」を推進するため 女性の活躍推進に継続的に取り組みましょう！

優秀な人材の確保や職場定着を図るために、これまでの「働き方」の見直しが課題となっています。女性が働きやすい魅力ある職場づくりは「働き方改革」の一番の近道です。

女性活躍推進法(※1)では、**常時雇用する労働者数(※2)が301人以上の企業については、女性活躍推進法に基づき、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析 ②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届出 ④情報公表**に取り組むことが義務となっています。(常時雇用する労働者数が300人以下の企業は、努力義務。)

※1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

※2 パートタイム労働者や契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

課題分析に当たっては、まず以下の基礎項目(必ず把握すべき項目)の状況把握、課題分析を行いましょう。課題であると判断された事項については、任意で把握することとする選択項目についても実情に応じて把握することが効果的です。

【基礎項目】

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)(※3)
- ②男女の平均勤続年数の差異(区)(※3)
- 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

※3(区)の表示のある項目については、雇用管理区分(例：事務職、技術職 / 正社員、契約社員 等)ごとに把握を行うことが必要です。

株式会社A 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年4月1日～2022年3月31日

2. 当社の課題

(1)技術職に女性の応募が少ない。

(2)女性の大半が事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1:技術職の女性採用者数を取組前より2人以上増加させ、技術職の採用者の女性比率を30%以上にする。

<取組内容>

・2019年4月～

技術職の女性を増やすため、学生向けパンフレットを作成する。

・2020年5月～

女子学生を対象とした現場見学会を毎年開催する。

・2020年11月～

理系大学・高専での学生向け説明会を実施。

目標2:これまで女性がいなかった現場事務所3カ所に、技術系の女性を

各1人以上配置する。

<取組内容>

・2019年7月～

現場長ヒアリングにより、女性を配属する上での課題を把握。

・2020年1月～

配属予定者の選定と、研修カリキュラム検討。

・2020年10月～

安全具の購入、現場研修を兼ねての仮配置。定期的にフォロー等を行う。

・2021年4月～

本配置、定期的にフォロー・上司含めたヒアリング実施。

<ステップ2-1> 行動計画の策定、社内周知、公表

ステップ1で分析した課題に基づき、**数値目標を定め**、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、**行動計画として策定し**、労働者へ**周知**、外部に**公表**しましょう。



<ステップ2-2> 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について**学生をはじめとした求職者が簡単に閲覧できるように公表**しましょう。おおむね**年1回以上更新**し、いつの情報なのかわかるよう**更新時点を明記**しましょう。

◆情報公表先は裏面の「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

詳細は [女性活躍推進法特集ページ](#)



<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

ステップ2-2まで行った上で、北海道労働局雇用環境・均等部指導課へ届出してください。届出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。

<ステップ4> 取組の効果の測定

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を定期的に行い、その結果をその後の取組や計画に反映させ、PDCAサイクルを確立させましょう！

「女性の活躍推進企業データベース」で公表して下さい！



女性の活躍に関する情報を公表する際、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご利用ください。学生をはじめとした求職者が見やすいようスマートフォン版の運用も開始しています。

- 業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができます。
- 自社の取組、状況を消費者、投資家にアピールできます。
- 法で求められている年1回のデータの更新についても、掲載企業に対してメールでお知らせするため、忘れずに行えて安心です。

「女性の活躍推進企業データベース」登録企業からの声

「データベースを見た女子学生からの応募が増え、優秀な人材を採用できた。」
「掲載したことで取引先、顧客から良い評価をいただきイメージアップにつながった。」 など。



計画の目標を達成したら

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）をご利用できます！

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

Aコース及び管理職加算については中小企業のみが対象となっています。

◎ 支給額（各コース1企業1回限り）

	中小企業	中小企業以外
【加速化Aコース】取組目標達成時	28.5万円<36万円>	-
【加速化Nコース】数値目標達成時	28.5万円<36万円>	-
女性管理職比率が15%以上(※)に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

>の金額は、生産性要件を満たした場合の支給額。生産性要件については、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご参照ください。

(※) 大企業は、さらに女性管理職比率が情報誌、業界平均の1.3倍以上になったことが必要です

「両立支援等助成金」のお問い合わせは、北海道労働局雇用環境・均等部企画課（011-788-7874）へ。

女性の活躍推進に関する状況
等が優良な場合

えるぼし認定を受けることができます！

【メリット】

1. 自社の商品、広告などに認定マークが使用できます。
2. 日本政策金融公庫による低利融資を受けられます。
3. 公共調達において加点評価されます。



認定マーク「えるぼし」

[女性活躍推進法特集ページ](#)

「女性活躍推進法」、「えるぼし認定」の詳細は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。お問い合わせは、北海道労働局雇用環境・均等部指導課へ。



厚生労働省 北海道労働局雇用環境・均等部 指導課

〒060-8566 札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第1合同庁舎

☎011-709-2715

【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】