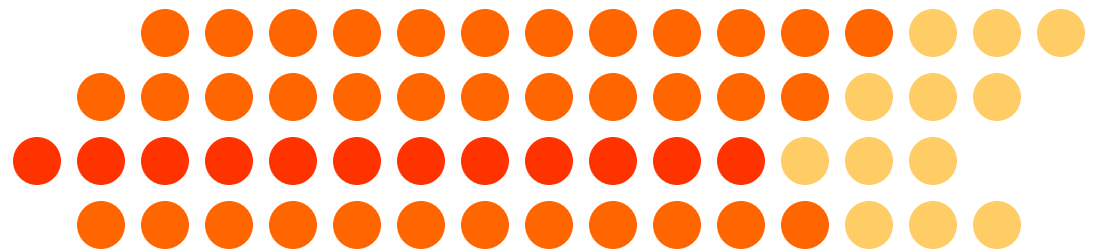


女性活躍推進法と 多様な働き方のしくみづくり



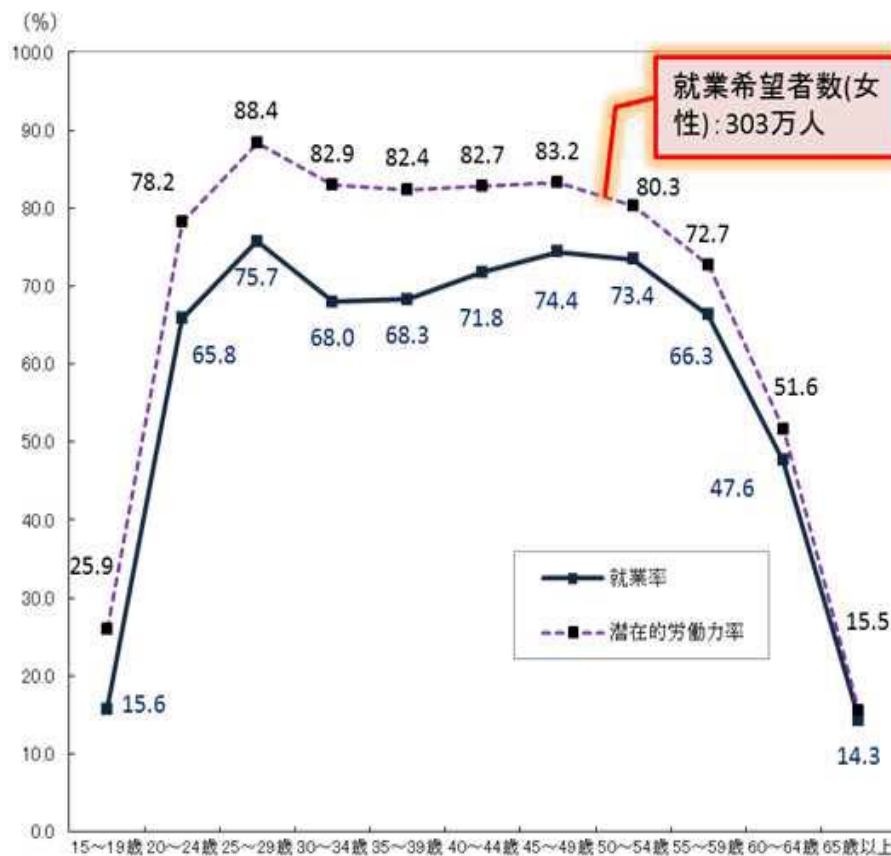
(1) 女性活躍推進法制定の背景

- 女性の就業率は上昇しているが、まだ多くの就業希望者がいる
- 第一子を出産すると約6割の女性が離職するなど、出産育児を理由に離職する女性が多い
- 出産・育児後の再就職は非正規となることが多い（56.6%）
- 女性管理職の割合は11.3%と（平成26年）と低い。
- 人口減少に伴う労働力人口の不足



企業における人材の多様性の確保。
その軸が「女性の活躍推進」

女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率（2014年）



総務省「労働力調査」より

(2) 事業主が行う4つのステップ



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



ステップ2 行動計画の策定・社内周知・公表および情報公開（＊）

＊1で策定した「行動計画」および「自社の女性の活躍状況」を外部へ公表



ステップ3 行動計画を策定した旨の届出



ステップ4 取り組みの実施・効果の測定



- ・女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現
- ・「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに15%とする」ことが目標

＊国家公務員は7% 政府平成27年12月発表『男女共同参画基本計画』より



(3) 策定義務があるのは301人以上の事業主



常時雇用する労働者（＊）の数が301人以上の事業主がやらなければならないこと

- ① 自社の女性の活躍状況の把握・課題分析（前項ステップ1）
- ② ①を踏まえて、数値目標を含めた行動計画を策定し、都道府県労働局長（雇用均等室）へ届け出・労働者への周知・行動計画の外部への公表（前項ステップ2～4）
- ③ 自社の女性の活躍状況にかかる情報公表

＊常時雇用する労働者とは以下の者をいう

- 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又は日々雇用される者であって、その雇用期間が反復更新されて事実上①と同様と認められる者。すなわち、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い入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者。

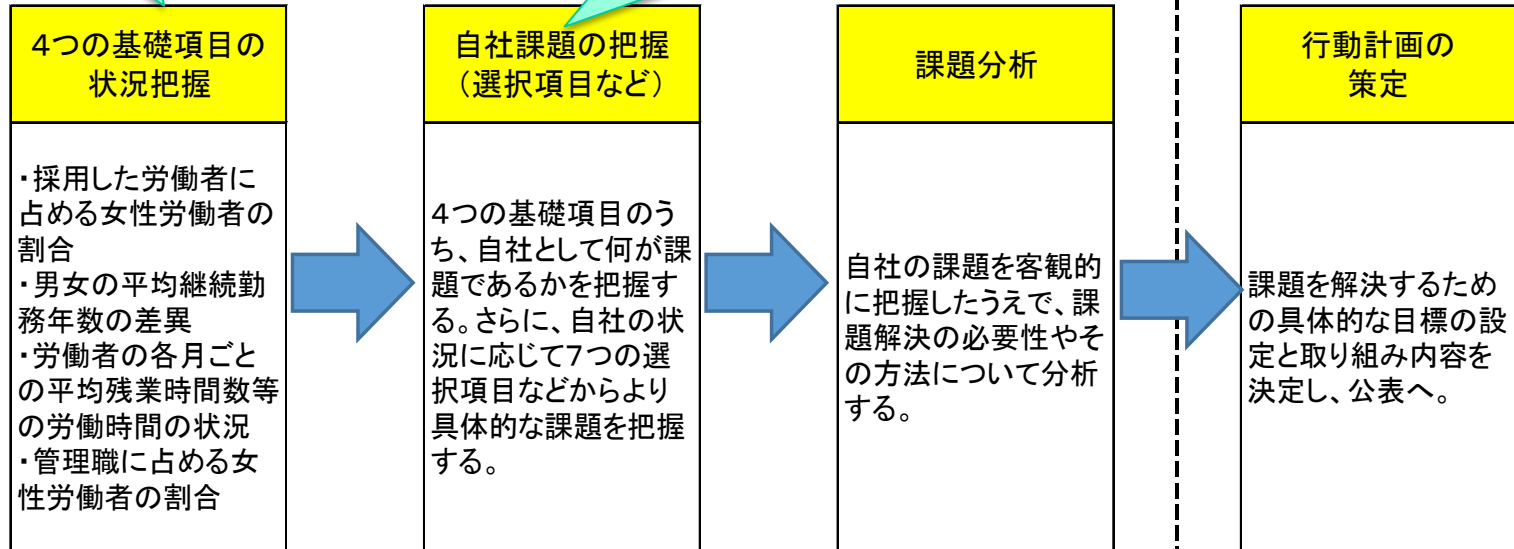
＊ 300人以下の事業主は努力義務となる



(4) 現状把握と課題分析の流れ

301人以上の会社は
4つの基礎項目の把握は義務

7つの選択項目の把握は
義務ではない。各社が状
況に応じて活用すべきも
の。



ステップ1 現状把握 課題分析

ステップ2

(5) 現状把握 基礎4項目 (301人以上会社義務)

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」があげられる。これらの課題に関わる状況を把握するために、**基礎項目として以下の4項目が定められており、必ず把握しなければならない。**

	基礎4項目	雇用管理区分で把握	目標目安	算出方法	備考
1	採用した労働者に占める女性労働者の割合	○	40%以上	直近の事業年度の女性の採用者数(中途採用含む)÷直近の事業年度の採用者数(中途採用含む)×100(%)	把握が難しい雇用管理区分については、「労働者に占める女性労働者割合」で代替可とすることが可能
2	男女の平均継続勤務年数の差異	○	80%以上	女性の平均継続勤務年数÷男性の平均継続勤務年数×100(%)	
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		45時間以内	「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」	※A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者、管理監督者等は除く。 ※B 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者は、それ以外の労働者とは区分して把握する。
4	管理職に占める女性労働者の割合		40%以上	女性の管理職数÷管理職数×100(%)	※管理職の定義(次項)

※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言う(例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職等／正社員、契約社員、パートタイム労働者など)。* 目標目安は、厚労省認定基準などを参考に(有)人事・労務が設定したひとつの目安です。法律で定められているものではありません。

(6) ケーススタディ A社 製造業 450名

①昨年度採用 (新卒・中途)

総合職 男 15名 / 女 3名
一般職 男 0名 / 女 12名
パート 男 0名 / 女 33名

②平均勤続年数

総合職 男 27年 / 女 14年
一般職 男 6年 / 女 8年
パート 男 3年 / 女 5年

③平均残業時間

1月	33時間	2月	24時間
3月	15時間	4月	13時間
5月	24時間	6月	19時間
7月	38時間	8月	48時間
9月	54時間	10月	32時間
11月	24時間	12月	23時間

④管理職 (課長以上)

男 38名 女 4名

①採用した労働者に占める女性割合

総合職 16.7%
一般職 100%
パート 100%

やや少ない

②男女の平均勤続年数の差異

(女性平均 ÷ 男性平均)

総合職 51.9%
一般職 133.3%
パート 166.7%

短い。
課題あり?

③平均残業時間

45時間を上回っている月が2回ある。

④管理職 (課長以上) に占める女性の割合

9.5%

非常に少ない

(7) 課題分析



① 4つの基礎項目と任意の選択項目について情報を整理する。

＊その他に女性活躍を推進するために課題となっていることがないか原因を分析。

＊事実をできるだけ客観的に見る

② ①の項目について、当社が改善しなければいけないことを検討する。（その緊急度・重要度を考慮）

③ 改善のための具体的な方法を検討する



行動計画の策定へ！



(8) 課題分析シート



区分		課題分析の視点(基礎項目は把握が必須)	当社の状況				改善の必要性 5(高)～1(低)	
			該当する	少し該当	該当しない	不明	緊急度	重要度
採用	基礎	採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い(低い雇用管理区分がある:総合職など)	●				3	5
	選択	労働者に占める女性労働者割合が著しく低い(低い雇用管理区分がある)		●			3	3
	選択	採用段階において、男性よりも女性の競争倍率が著しく高くなっている				●	2	3
	選択	男性のみが就く職種・部署があり(慣例的に)、その職種などは女性は採用していない	●				5	5
		総合職は女性を採用しないことが慣例となっている		●			3	5
		女性の採用は補助的な職種(一般職・パートなど)に(実質的に)限定されている。			●			
		募集方法において女性に不利な状況になっている				●	2	2
定着	基礎	男性よりも女性の平均勤続年数が短い(短い雇用管理区分がある)			●			
	選択	10年勤続者が女性が男性よりも少ない(短い雇用区分がある)				●	2	2
	選択	女性が育児休業が取得できていない(短い・取得しにくい)						
	選択	男性が育児休業が取得できていない(短い・取得しにくい)						
	選択	女性が両立を支援するための制度(短時間勤務など)が利用されない		●				
	選択	男性が両立を支援するための制度(短時間勤務など)が利用されない						
	選択	フレックスタイムや在宅勤務などの柔軟な働き方の制度が導入されていない						
	選択	有給休暇が十分に消化されていない(消化されない雇用管理区分がある)						
	選択	セクシャルハラスメント等に関する各種相談窓口が機能していない			●			
	選択	セクシャルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談が多い			●			
	選択	男性の職種あるいは雇用形態の転換の実績がない(著しく少ない)				●	2	2
	選択	女性の職種あるいは雇用形態の転換の実績がない(著しく少ない)		●			2	3
	選択	男性派遣労働者の雇い入れの実績がない(著しく少ない)		●			2	3
	選択	女性派遣労働者の雇い入れの実績がない(著しく少ない)		●			2	3
	選択	男性の再雇用(定年後再雇用を除く)または中途採用の実績がない(著しく少ない)			●			
	選択	女性の再雇用(定年後再雇用を除く)または中途採用の実績がない(著しく少ない)			●			
	選択	男性の再雇用(定年後再雇用を除く)または中途採用が管理職になった実績がない(著しく少ない)				●	2	2
	選択	女性の再雇用(定年後再雇用を除く)または中途採用が管理職になった実績がない(著しく少ない)				●	2	2
		中堅以上の年齢層において、女性労働者が少なくなっている				●	2	2
		出産・子育てを機に退職する女性労働者がいる				●	2	2
		親の介護などを機に退職する女性労働者がいる	●				4	2

基礎項目は現状把握が必須となっているため、「不明」としてはいけなし(301人以上の事業主)

現状が「該当しない」に●がついている場合は、改善必要性は空欄でよい。ただし、会社としてさらに改善する必要がある場合は数字を記入する。



(9) 行動計画の策定

状況把握・課題分析の結果を踏まえて、現状の自社に必要な行動計画を策定する。

盛り込まなければならない項目

①計画期間

平成28年度から平成37年度までの10年間で、各社の実情に応じておおむね2年から5年間に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証しながら改定を行う。

②数値目標

目標の数は任意だが、1つ以上は数値で定める（最も大きな課題と考えるものから優先的に通知目標を設定すべき）。数値は実数、割合、倍数などの数値を達成可能な水準で設定する。

③取り組み内容

目標を達成するための具体的な取り組み内容を定める（数値目標としたものを優先的に）

④取り組みの実施時期



●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り組みについては、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なる。

現状、全労働者のうち女性が8割以上で、各雇用管理区分ごとでも女性の割合は6割以上
女性の管理職割合は約5割（各雇用管理区分ごとでは4～5割）

⇒○ 全労働者数に占める女性割合を踏まえての目標なので問題なし

⇒×　すでに女性管理職が4割を上回っているので女性のみは違法になる
男性も受けられる研修であればOK

⇒×　すでに女性管理職が4割を上回っているので女性優先は違法になる
女性管理職が4割を下回っている場合は、このような取り扱いもOK



(11) 行動計画の周知と公表

作成した行動計画は社内に周知し、また外部に公表しなければならない

社内周知方法

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

外部公表方法

- ・ 厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立総合サイト」への掲載
<http://www.positive-ryouritsu.jp/>
公表サイト <http://www.ryouritsu.jp/hiroba/index.php>
- ・ 自社のホームページへの掲載

など

(12) 女性活躍の情報公開項目



自社の女性の活躍に関する情報を以下の項目の中から少なくともひとは公表しなければならない（301人以上の事業主）。

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. 評価・登用

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

4 再チャレンジ

（多様なキャリアコース）

- 男女別の職種又は雇用形態の転換実績（区）（派：雇入れの実績）
- 男女別の再雇用又は中途採用の実績

（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

（派）の表示のある項目については、派遣労働者がいる場合はこれを含めた把握が必要



(13) 女性活躍の情報公開の手法について

情報公表方法

- その時点に得られる最新の数値（特段の事情がない限り、古くとも公表時点の前々年度の数値）について公表する
- 公表した日を明らかにして、インターネットの利用などにより、女性の求職者が容易に閲覧できるよう公表する
- 公表頻度はおおむね年1回以上とする（更新時期を明記する）

公表する場所としては、

- 厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載
- 自社のホームページへの掲載 など

＊公表に際しては、求職者の企業選択により資するよう、行動計画と一体的に閲覧できるようにすることが望ましい

厚生労働省 一般事業主行動計画公表サイト

<http://www.ryouritsu.jp/hiroba/index.php>

(14) 認定取得



行動計画の策定・策定した旨の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する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る。

認定メリット

- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができる。
- 認定企業であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できる。

主な認定基準（抜粋）

- 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること
- 「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
- 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
- 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
- 上記項目などの基準を満たし、あるいは改善を続け、それらを厚生労働省のウェブサイト毎に毎年公表していること

*上記は主なものであり、これ以外にも詳細な基準がある。



(15) 「はたらく」の現場で何がおきているのか？



最近、客様からのこんな相談が多い・・・。

「人がまったく採用できないんですよ」

「いい人が来ないですね。しかもすぐにやめてしまう」

「男性より女性のほうが優秀な人が多いですね」

「募集しても高齢者しかこないですよ。若い人にきてもらうにはどうしたらいいんでしょうか」

「外国人が応募してきたのですがどうしたらいいんでしょうか」

「転勤をしたくないと言い張られてしまって・・・」

「介護で仕事を辞めざるを得ないという社員がいて・・・」

「地元に戻りたいと言われました」

⇒もう、「正社員・終身雇用の人事体系」にこだわるのはやめてみませんか？

もっと、「まったく新しいところ（人材）」に網をなげてみませんか？



(16) A社 社内説明資料より

日本の労働環境の変化

(平成25年版 厚生労働白書より)

● 多様化するライフコース

晩婚化や未婚化。結婚後の女性は働いてほしいと思う割合は男女ともに増加。若者は働く目的として経済的豊かさよりも楽しく生活することを重視。会社の選択に際しては、能力・個性の発揮を求めている。

● 人口減少⇒生産年齢人口の減少

日本の総人口は2005年に前年比マイナスとなり、今後は減少が続く。生産年齢(15～64歳)人口も、2010年の8173万人から、2030年には6773万人まで減少する見込み。

* 数字は国立社会保障・人口問題研究所HPより

● 若者がチャレンジできる社会を目指す

「誰でも何度でもチャレンジすることができる社会」「能力を最大限に生かすことができる社会」を目指す。具体的には、仕事と子育ての両立できるための環境整備、若者の意識と企業とのミスマッチ解消など。

●●●●の問題点

● 多様な働き方に対応する人事コースが不足

全国転勤をしながらキャリアを積む、あるいは地域に密着して専門業務で力を発揮する、といった多様な働き方に対応した人事コースの整備が不十分

● 人事制度の厳格な運用が不十分

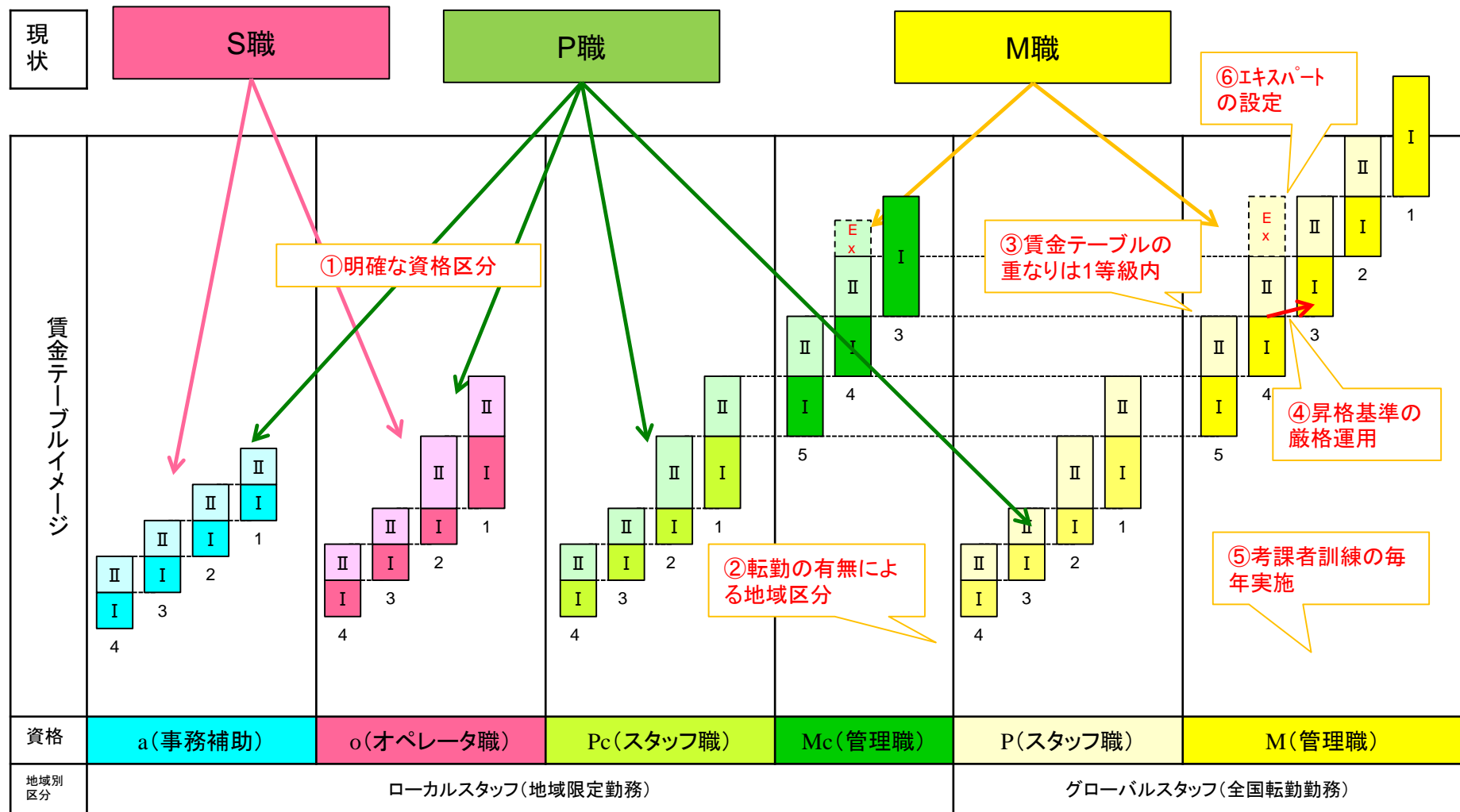
管理職クラスの人事制度の理解不足などにより、人事制度の厳格な運用ができておらず、コンプライアンス上の問題と体系的人事管理に問題がある。

● 年功的な賃金制度運用の実態

能力や役割に応じて賃金が決定する人事制度は導入されているが、実態として年功的運用となっており、若手や女性社員が十分活躍できていない。

⇒企業の人事制度も時代に合わせて変化させていかなければならない。多様な人材がそれぞれの能力を十分に発揮できる「ダイバーシティマネジメント」への転換が必要。

(17) A社 新人事コースへ



社員が希望する多様な働き方が出来る仕組みを用意し、
社員一人一人の能力を最大限に生かしてゆく。



(18) B社 社員区分整理

従業員区分 身分	正社員	契約社員	常勤アルバイト 労働者	短時間アルバイト	クリーニングスタッフ	夜直スタッフ 業務委託	バースタッフ 業務委託	インターン インターン生
主な職務	マネジメント・業務全般	マネジメント・業務全般	レセプション 清掃 その他	清掃	清掃	夜間対応	夜間バースタッフ	清掃 イベント企画・運営
契約期間	期限なし	～3か月の更新制 * 毎年4月に契約見直し	～3か月の更新制 * 毎年4月に契約見直し	～3か月の更新制 * 毎年4月に契約見直し	～3か月の更新制 * 毎年4月に契約見直し	1か月の更新制 * 毎年4月に契約見直し	1年の更新制 * 毎年4月に契約見直し	2週間～3か月以内
勤務期間条件	長くできる人	1年以上できる人	3か月以上できる人	3か月以上できる人	3か月以上できる人	3か月以上できる人	3か月以上できる人	原則3か月以内
労働時間	週40時間	週40時間	週40時間	1日8時間 週3日	1日3時間 週5日	1回10時～8時 週5日	1回18～24時 週1～2日	1日3時間 週5日
労災保険	○	○	○	○	○	× * 傷害保険加入	× * 傷害保険加入	× * 傷害保険加入
雇用保険	○	○	○	○	×	×	×	×
社会保険	○	○	○	×	×	×	×	×
給与体系	月給	月給	時給	時給	日給 * 時給1000円	業務委託報酬 1回4,000円	業務委託報酬 1回6,000円	なし
賞与	○	○	△	△	×	×	×	×
決算賞与	○ 試用期間中は除く	○ 試用期間中は除く	×	×	×	×	×	×
退職金	○ 今後検討	×	×	×	×	×	×	×
定年	60歳	契約最大4年	契約最大4年	契約最大4年	契約最大4年	×	×	×
推奨定年		35歳	30歳	30歳	30歳	×	×	×
休日	土日祝の数	土日祝の数	土日祝の数	週4日 (週3日×8時間勤務)	シフトにて週2日	週2日	不定期	週2日
エリア外異動	○	×	×	×	×	×	×	×
エリア内異動	○	○	○	○	○	×	×	×
慶弔休暇	○	×	×	×	×	×	×	×
残業支払	固定残業代 月40時間	固定残業代 月40時間	都度支払	都度支払	都度支払	×	×	×
リターン制度	○	○	○	○	○	○	○	○

(19) C社 近隣住居手当



施行日：平成27年4月1日～（元の規定からの改定）

目的：長時間通勤からの解放、急な業務対応など

対象者：全社員

内容：勤務地の4キロ圏内に引っ越した場合に手当を支給

①引っ越代金補助

2km以内 15万円 3km以内 10万円 4km以内 5万円

②スーパー近隣手当・近隣手当（毎月支給）

1km以内・・・5万円（虎の門オフィスのみ適用）

2km以内・・・3万円 3km以内・・・2万円

4km以内・・・1万円

* 虎の門オフィス移転に際しては、既得権は保護します。



(20) その他の「多様な働き方」支援事例



- 出戻りルール
 - テレワーク
 - 障害者雇用
 - 短時間正社員
 - 育児・介護短時間勤務制度（最長2年）
 - 自分への投資 短時間勤務制度
- など



(21) 私たち士業が目を向けないといけな
と



「2011年に小学校に入学した子ども
の65%は、今はない職業に就く
だろう」

(米デューク大学のキャッシー・デビッドソンが2011年にNYタイムズに発表)



(22) 多様な人材が活躍する組織づくり

ダイバーシティ組織づくりのための 3つの施策

