

人材不足などにお悩みの中小企業の皆様 女性活躍推進法に基づく 行動計画を策定しましょう！

女性が職場で能力を発揮し活躍できる社会を実現するため、女性活躍推進法が平成 28 年 4 月 1 日より施行されました。

従業員数 300 人以下の中小企業は一般事業主行動計画の策定・届出などが努力義務となっています。

人材確保の観点からも、一般事業主行動計画の策定に積極的に取り組みましょう。

◆一般事業主行動計画の策定・届出を行うと、以下のような**メリット**があります◆

女性の活躍推進に向けた公共調達時における加点評価

○各府省が、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・規格競争方式）を行うときは、契約の内容に応じて、**女性活躍推進法に基づく計画を策定した従業員数 300 人以下企業を加点評価**します。

女性活躍加速化助成金

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内容（「取組目標」）等を盛り込んだ行動計画を策定し、行動計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び「数値目標」を達成した事業主に対して助成金を支給します。

加速化Aコース

数値目標の達成に向け「取組目標」を達成した場合に支給
受給できる額：30万円（1企業につき1回限り）
※常時雇用する労働者数300人以下の事業主のみ対象

加速化Nコース

「取組目標」を達成した上で、「数値目標」を達成した場合に支給
受給できる額：30万円（1企業につき1回限り）

中小企業のための女性活躍推進事業

女性活躍推進アドバイザーを活用しましょう！

厚生労働省では、中小企業の女性活躍推進を支援することを目的として「中小企業のための女性活躍推進事業」を実施しています。

全国の「女性活躍推進アドバイザー」が女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定についてきめ細やかに、**電話相談**又は**個別訪問**により支援します。いずれも**無料**で実施しています。

人材確保の観点からも、女性活躍推進アドバイザーを活用し、積極的に取り組みましょう！

【お問合せ】 **女性活躍推進センター**（株式会社 パソナ）

TEL 03-3516-3100 （土日祝日を除く平日午前9時～午後5時30分まで）

◇事業の詳細はホームページ <http://l-boshi.com/> をご覧ください。

（中小企業のための女性活躍推進事業は、厚生労働省から株式会社パソナへの委託により実施しています。）

◇行動計画策定の流れ◇

<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

- 状況把握 自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう
- 課題分析 把握した状況から自社の課題を分析しましょう

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

- 行動計画の策定 自社の課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめましょう。(数値目標を1つ以上定める必要があります。)
- 行動計画の社内周知、公表 行動計画を労働者に周知し、外部に公表しましょう。

<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

- 行動計画を策定したら、その旨を**秋田労働局へ届け出**ましょう。

<ステップ4> 取組の実施、効果の測定

- 定期的に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を点検・評価しましょう。

自社の状況把握と課題分析

行動計画の策定にあたって、自社の女性の活躍に関する状況を把握し、課題を分析する必要があります。まずは自社の状況を把握するため、4つの**基礎項目（必ず把握すべき項目）**を把握しましょう。

①採用した労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分ごとに把握）	自社の状況
$\frac{\text{直近の事業年度の女性の採用者数 (中途採用含む)}}{\text{直近の事業年度の採用者数 (中途採用含む)}} \times 100 (\%)$	% 目安の値 20%以上
②男女の平均継続勤務年数の差異（雇用管理区分ごとに把握）	自社の状況
$\frac{\text{女性の平均継続勤務年数}}{\text{男性の平均継続勤務年数}} \times 100 (\%)$	% 目安の値 70%以上
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	自社の状況
$\frac{\text{各月の対象労働者の残業時間 (法廷時間外労働+法定休日労働) の合計}}{\text{対象労働者数}}$	4月 時間 5月 時間 6月 時間 7月 時間 8月 時間 9月 時間 10月 時間 11月 時間 12月 時間 1月 時間 2月 時間 3月 時間
残業時間が、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。 労働時間に問題がある場合、他の課題と併せて目標設定、取組に反映しましょう。	
④管理職に占める女性労働者の割合	自社の状況
$\frac{\text{女性の管理職数}}{\text{管理職数}} \times 100 (\%)$	% 目安の値 20%以上

状況把握の結果、「自社の値<目安の値」となった項目に課題があると考えられます。自社にとって「より大きな課題」と考えられるテーマに絞って取り組みましょう。

※「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 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者 など)



課題を把握したら「行動計画」を策定しよう！

行動計画の策定

行動計画には、(ア) 計画期間、(イ) 数値目標、(ウ) 取組内容、(エ) 取組の実施時期の4項目を記載します。以降では「①採用」「②女性の継続勤務」に課題がある企業の行動計画例を紹介します。策定の際の参考にしてください。

【「①採用」に課題がある企業の行動計画例】

女性の採用が少なく、配置にも偏りがある企業

株式会社A 行動計画

女性が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28年8月1日 ～ 平成30年7月31日（2年間）

2. 当社の課題

- (1) 技術職に女性の応募者がほとんどなく、女性の技術職が少ない
- (2) 女性のほとんどは事務職で総務部に配置されており、配属先が偏っている

3. 目標と取組内容・実施時期

目標. 技術職の女性の採用割合を30%以上にする。

<取組内容>

- ・平成28年8月～
技術系の女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットを作成する。
- ・平成28年12月～
性別にとらわれない公正な採用選考をおこなうための選考マニュアルを作成する。
- ・平成29年6月～
女子学生を対象とした現場見学会を、毎年1回以上開催する。

【働き方の改革に向けた取組】

計画期間中、毎週1日ノー残業デーを設定して、実施率95%以上を目指す。

「女性活躍加速化助成金」の支給を受けるためには、「数値目標」及び数値目標の達成に向けた「取組目標」とは別に、ノー残業デーの呼びかけ、年次有給休暇の取得促進等、「長時間労働の是正等、働き方の改革に関する取組」を行動計画に明記し、実施する必要があります。

【「②女性の継続勤務」に課題がある企業の行動計画例】

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

平成28年8月1日 ～ 平成30年7月31日（2年間）

2. 当社の課題

- (1) 繁忙期に残業が多いこと、両立支援制度の利用や柔軟な働き方を選択することが困難なため、妊娠・出産時の女性の就業継続が難しい
- (2) 育児休業の利用しやすさに男女で大きな差がある

3. 目標

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80%以上とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1. 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。

- ・平成28年8月～ 利用可能な両立支援制度に関する周知を行う。
- ・平成28年12月～ 休業から復帰した社員が相談できる窓口を設置する。
- ・平成29年6月～ 男性や非正規社員の両立支援利用を増進する取組を行う。

取組2. 残業時間管理を徹底する。

- ・平成28年8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、取組を推進する。
- ・平成28年10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する。
- ・平成29年3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する。

↓
行動計画を策定したら秋田労働局へ届けよう！

行動計画を策定・変更したら、行動計画を策定・変更した旨を郵送、持参により**秋田労働局に届け出**ましょう。策定・変更届は厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

☆厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ☆

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

秋田労働局雇用環境・均等室

〒010-0951 秋田市山王7-1-4 秋田第二合同庁舎2F
TEL: 018-862-6684 FAX: 018-862-4300