

# 女性活躍推進法に基づく一般 事業主行動計画について

---

# 女性活躍推進法とは？

---

- 女性活躍推進法とは、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指して、2015年8月に成立した法律です
- 2022年4月1日から「常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主」も一般事業主行動計画の策定や情報公表が義務の対象になります。
- 2022年4月より明和会も義務になりました！（101人以上の事業主）
- 行うべきことは？
  - ①一般事業主行動計画の策定等
  - ②自社の助成活躍に関する情報公開



# 政府が求める女性活躍の視点

---

## ①仕事と家庭を両立しながら能力を発揮できる

- 女性はもちろん男性も含めて、育児や介護などで時間に制約のある労働者が増えてきている現状に合わせて、働き方改革を行い、誰もが働きやすい職場を実現することが重要

## ②男性が家庭生活に参画するのは当たり前

- 男性も家庭生活に気兼ねなく参画することを強かに推進し、仕事と家庭生活を両立させることが当たり前となるような社会や、働きやすい職場環境を整えていくこと

## ③女性のキャリアアップを邪魔しない

- 出産を終えて職場に戻っても、育児のために残業ができなかったり早退や休むことが多かったりするため、簡単な仕事しか与えられなくなり、出世コースとは異なるコースに乗ってしまう・・・このような状況を改善するには、仕事と家庭を両立できる支援制度や、家庭生活に参画しながらキャリアを形成していけるような仕組みの構築が重要

# 女性活躍「行動計画」策定プログラムより

## 企業基本情報（企業名、主たる業種、常時雇用する労働者数）

基本項目		入力情報	
企業名		社会福祉法人 明和会	
企業名（フリガナ）		シャカイフクシホウジン メイワカイ	
主たる業種		医療・福祉	
常時雇用する労働者数（人数）		正社員	非正社員
	女性	81	84
	男性	51	19
	計	132	103

(基礎項目) 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 男女別 人数)

※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の割合」( (A)欄に女性労働者数、(B)欄に労働者数を入力) で代替することができます。

		正規職員	有期職員	パート職員
直近事業年度の女性の採用者数	(A)	4	1	13
直近事業年度の採用者数	(B)	5	2	17
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(A/B)	80.0%	50.0%	76.4%
判定	20.0%以上	○	○	○

「採用者数」とは

(基礎項目) 男女の平均継続勤務年数の差異 (雇用管理区分 男女別 人数)

		正規職員	有期職員	パート職員
女性の平均継続勤務年数	(A)	8.9	2.9	6.9
男性の平均継続勤務年数	(B)	8.2	6.4	2.9
男女の平均継続勤務年数の差異	(A/B)	108.5%	45.3%	237.9%
判定	70.0%以上	○	×	○



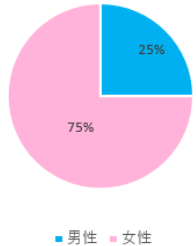


(基礎項目) 管理職に占める女性労働者の割合

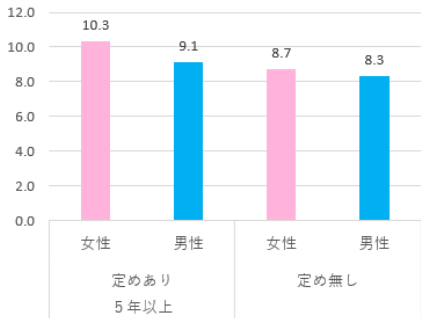
		全体
女性の管理職数	(A)	3
管理職数	(B)	16
管理職に占める女性労働者の割合	(A/B)	18.7%
判定	20.0%以上	×

# 明和会の状況について(まとめ)

採用した労働者に占める  
女性労働者の割合



男女の平均勤続年数の差異



平均残業時間/月

**3.4 時間**

管理職に占める女性労働者の割合

**18.7%**



### ○タイプ分類と特徴

	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
目安の値	20.0%以上	70.0%以上	20.0%以上
判定	○	×	×



タイプ	特徴
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

### ○長時間労働の状況

特徴
「残業時間（法定労働時間を超える時間数）」が全ての月で、「45時間」を上回っている月はありません。 更なる長時間労働削減等、働き方改革のための課題を設定し、取り組みましょう。

# 次に・・・

## 行動計画の策定を行わないといけません

### 一般事業主行動計画とは

女性活躍推進法に基づき、企業は自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析を行い、その結果を踏まえた行動計画の策定、都道府県労働局への届出、外部への公表が義務付けられています。

#### ▶ 常時雇用する労働者※が301人以上の事業主の方 (令和2年4月1日施行)

令和2年4月1日以降が始期となる行動計画を作成する際は、下記①又は②の区分ごとに、それぞれ1項目以上を選択して、関連する数値目標2項目以上を設定しなければなりません。

ただし、状況把握・課題分析をした結果、①又は②のいずれか一方の取組が既に進んでおり、いずれか一方の取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、①又は②のいずれかの区分から2項目以上を選択して、数値目標を設定しても構いません。

#### ▶ 常時雇用する労働者※が101人以上300人以下の事業主の方 (令和4年4月1日施行)

下記①又は②のいずれかの区分から、数値目標を1項目以上設定しなければなりません。

### ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 男女別の採用における競争倍率
- 労働者に占める女性労働者の割合
- 男女別の配置の状況
- 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
- 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
- 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
- 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
- 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（派遣労働者の場合は雇入れの実績）
- 男女別の再雇用又は中途採用の実績
- 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
- 男女の賃金の差異

### 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

- 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及び平均取得期間
- 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
- 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
- 雇用管理区分ごとの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
- 有給休暇取得率