

連 合

女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」 策定等についての取り組みガイドライン

2015年12月

日本労働組合総連合会



目次

1. はじめに	…P3
2. 女性活躍推進法の概要	…P4
3. 事業主行動計画	
(1) 行動計画に対する労働組合のスタンス	…P5
(2) 女性の活躍に関する状況把握、課題分析 <ステップ1>	…P8
①採用関係項目	
②継続就業および職場風土関係項目	
③長時間労働関係項目	
④配置・育成・教育訓練および評価・登用関係項目	
⑤賃金関係項目	
(3) 行動計画の策定・周知・公表・届出 <ステップ2>	…P13
①行動計画の策定	
②行動計画の周知・公表・届出	
(4) 計画の実効性を高めるためのPDCAサイクルの確立 <ステップ3>	…P14
4. 優良企業の認定制度	…P15
5. 求職者のための女性の活躍に関する情報公表	…P16
6. 地方公共団体の推進計画	
(1) 推進計画とは	…P17
(2) 取り組みの要点	…P18
7. 参考資料	…P26
○女性活躍推進法に基づく行動計画策定の取り組みについて	
(第2回中央執行委員会／2015.11.20確認)	
○政府関係資料	

1. はじめに

2015年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という）は、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することについて、国、地方公共団体、国民が担う責務を明らかにし、2016年4月より10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組むために作られたものです。

本法律の施行により、企業（301人以上）・国や地方公共団体は、女性活躍の観点から広く職場の状況を把握し、分析、2016年3月末日までに数値目標の設定を含む「一般事業主行動計画」又は「特定事業主行動計画」（以下「行動計画」という）を策定することが求められます。併せて、2016年4月1日までに、一般事業主は都道府県労働局に「行動計画」を届け出ること、特定事業主は一般に「行動計画」を公表することが、それぞれ義務づけられました。

また、各地方公共団体は、地域の女性活躍を進めるために「推進計画」策定に努力することが義務づけられました。

均等法制定から30年、日本において遅々として進まないポジティブアクションの取り組みが、この女性活躍推進法において義務化となり、また選択項目に男女の賃金格差が盛り込まれたことは、非常に大きな意義があるといえます。この法律を実効性あるものとし、より多くの男女平等課題解消のための取り組みを網羅した行動計画を策定するためには、労働組合が積極的に行動計画の策定に関与することが不可欠です。

構成組織、加盟組合、地方連合会におかれましては、行動計画策定に関する労使協議や、推進計画策定への働きかけなど、女性活躍に関する取り組みの促進のため、本ガイドラインをご活用ください。

2. 女性活躍推進法の概要

(1) 基本方針

- 女性活躍に関する基本的考え方を掲載
- 事業主計画の基本的考え方を掲載

○地方公共団体の「推進計画」策定に関して記載〔地方連合会の取り組み〕

(2) 事業主行動計画の策定等〔構成組織の取り組み〕

＜事業主行動計画＞

- 国は事業主行動計画の策定に関する指針を策定

【各事業主の取り組み】

国や地方公共団体(特定事業主)、301人以上の民間事業主(一般事業主)は、下記の事項を実施する。300人以下の民間事業主は努力義務。

①状況把握・課題分析

・女性の活躍に関する状況把握、分析項目

【一般事業主】基礎項目：4項目 選択項目：21項目

【特定事業主】基礎項目：7項目 選択項目：18項目

(詳しくはP8～P12に記載)

②行動計画の策定

状況把握、分析を踏まえ、数値目標や取り組み内容などを盛り込んだ「事業主行動計画」を策定する。

※取り組みの実施、目標達成は努力目標

③行動計画の届出

策定した行動計画は、4月1日までに都道府県労働局に届け出る（一般事業主のみ）

④情報公表

以下について、国が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」または自社のホームページ等に情報公表を行う。

①策定した行動計画

②求職者のための女性の活躍に関する情報公表（1項目以上）

⑤優良企業の認定制度

優れた取り組みを行う一般事業主は国から認定される。

(3) 女性活躍のための支援措置

- 国は職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行う。
- 地方公共団体は相談助言等に努力する。
- 地域において女性活躍推進の取り組みの協議を行う「協議会」を組織できる

(4) その他

- 10年間の時限立法。

3. 事業主行動計画

(1) 行動計画に対する労働組合のスタンス

301人以上の企業（一般事業主）、国および地方公共団体（特定事業主）は、それぞれの企業・団体における女性の活躍に関する状況を把握し、課題分析をした上で、行動計画を策定し、職場の労働者へ周知し、外部へ公表しなければなりません。

行動計画の策定は事業主の責務ですが、行動計画の内容がより実効性のあるものとするため、職場の状況把握・課題分析の段階から**労働組合として積極的に関与**していきましょう。そのためには、労使委員会の設置や労使協議など、行動計画の策定等の取り組みに**労働組合が関与できる体制**を作り、**女性を必ず1名以上参画**させることが重要です。

さらに、職場の実態や課題、労働者のニーズを行動計画に反映させるために、労働組合として事前に組合員に**アンケートやヒアリングなどを実施**することが有効です。

また、行動計画の策定等は300人以下の一般事業主は努力義務ですが、**企業の規模にかかわらず**、女性の活躍推進に向けて、それぞれの企業・団体の課題に応じた行動計画を策定するように事業主に**積極的に働きかけ**ましょう。

行動計画策定の流れ

<ステップ1> 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

①状況把握

それぞれの企業・団体の女性の活躍に関する状況を**項目ごと**に把握します。「基礎項目」は必ず把握し、「選択項目」は必要に応じて把握します。

②課題分析

項目ごとに把握した状況から自組織の**課題**を分析します。

<ステップ2> 行動計画の策定・周知・公表・届出

①行動計画の策定

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す。

※目標は1つ以上数値で定める必要があります。

②行動計画の周知と公表

行動計画を職場の労働者に**周知**し、外部に**公表**します。

③行動計画の届出

一般事業主は行動計画を策定した旨を**都道府県労働局雇用均等室へ届け出**ます。

<ステップ3> 計画の実効性を高めるためのPDCAサイクルの確立

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**します。➡<ステップ1>へ

<行動計画策定の流れと労働組合のチェックポイント>

	法律・布令・省令・指針の規定	事業主の動き	労働組合のチェックポイント
体制整備 参照P5	【法律】 第八、十五、十六、十七条 ・301人以上の一般事業主(民間企業等)と特定事業主(国・地方公共団体)は義務。 ・300人以下の一般事業主は努力義務。 【指針】 第二部の第二の一 ・男女労働者や労働組合等の参画を得た体制(委員会等)を設けることが効果的。 ・必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケートや意見交換など、職場の実情の的確な把握に努める。	・行動計画策定と情報公表に向けた準備を行う。 ・女性活躍推進に向けて、担当部署や担当者を決めるなどの体制整備を行う。	<input type="checkbox"/> 300人以下の一般事業主も取り組みをしているか。 <input type="checkbox"/> 労働組合が参画した労使委員会や労使協議などの体制が整備されているか。労働組合側は女性が1名以上参画しているか。 <input type="checkbox"/> 労働組合としてアンケートやヒアリングなどを実施しているか。
<ステップ1> 状況把握・課題分析 参照P8	【法律】 第八条、第十五条 ・女性の職業生活における活躍に関する状況把握・課題分析をする。 【省令】 第二条、【布令】第二条 ・「基礎項目」の把握とともに、必要に応じて「選択項目」の把握する。 ・項目によって雇用管理区分ごとに把握する。 ・項目によって派遣先事業主として派遣労働者も把握する。 【指針】 第二部の第二の二 ・雇用管理区分ごとが求められている項目に限らず、雇用管理区分ごとに実態が異なる可能性のある項目は状況把握・課題分析を行うことが望ましい。 ・雇用管理区分ごとの男女間賃金格差の状況は女性の継続就業や登用の進捗を図る観点から有効な指標となる。	・「基礎項目」ごとに状況把握・課題分析を行う。 ・実情に応じて「選択項目」ごとに状況把握・課題分析を行う。	<input type="checkbox"/> 実情に応じた「選択項目」の状況把握、課題分析を行っているか。 <input type="checkbox"/> 男女格差の総合指標である「男女の賃金の差異」の把握を行っているか。 <input type="checkbox"/> 非正規雇用を含むすべての労働者を対象としているか。 <input type="checkbox"/> 長時間労働を含む男性の働き方も見直すという視点が入っているか。
<ステップ2> 行動計画の策定 参照P13	【法律】 第八条、第十五条 ・計画期間、数値を用いた目標、取組の内容と実施時期を定めた行動計画を策定する。 ・行動計画に基づく取組の実施と目標達成に努める。 【指針】 第二部の第二の三 ・最も大きな課題から優先的に行動計画の対象とし、できる限り複数の課題に対処することが効果的。 ・計画期間は10年間に実情に応じて2年から5年間で区切り、定期的に進捗を検証し、改定を行うことが望ましい。 ・数値目標は、計画期間内に達成を目指す、実情に見合った水準とすることが重要。 ・職場風土や長時間労働等の働き方に関する課題がある場合はその是正を取り組むことが効果的。 ・派遣先事業主は、職場での取組について派遣労働者も含めた全ての労働者を対象とすることが求められる。	・状況把握・課題分析の結果に基づき、行動計画を策定する。 ・行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込む。	<input type="checkbox"/> 課題が複数ある場合は、できる限りすべての課題に対応した行動計画となっているか。 <input type="checkbox"/> 数値目標は、最も大きな課題から優先的に定められているか。 <input type="checkbox"/> 計画期間は、おおむね2年程度で短めに設定しているか。 <input type="checkbox"/> 計画期間内の達成を目指した数値となっているか。 <input type="checkbox"/> 取組内容は、目標達成に向けて具体的な内容になっているか。 <input type="checkbox"/> 行動計画で労働条件に関する内容については、労働協約を締結しているか。 <input type="checkbox"/> 取組の実施時期は、段階的に取組が行われるように計画的に定められているか。 <input type="checkbox"/> 非正規雇用を含むすべての労働者に対する取組となっているか。 <input type="checkbox"/> 職場風土や長時間労働等の働き方を是正する取組が含まれているか。
行動計画策定 参照P13	【法律】 第八条、第十五条 ・行動計画を労働者に周知、公表する。 ・一般事業主は厚生労働大臣に届け出る。 【省令】 第三条、第四条 ・周知は事業所の見やすい場所へ掲示、書面や電子メールでの交付等の方法。 ・公表はインターネット等の方法。 【指針】 第二部の第二の四 ・行動計画の数値目標達成に向けて組織全体で取り組むため、非正規社員を含めた全ての労働者に周知。 ・自社のホームページや国が運営する情報公表サイトへの掲載等適切な方法での公表が求められる。	・行動計画を労働者に周知、外部へ公表する。 ・一般事業主は行動計画を策定した旨を労働局へ届け出る。	<input type="checkbox"/> 行動計画が非正規雇用を含むすべての労働者に確実に周知されるように、各労働者への交付や見やすい場所への掲示等を行っているか。 <input type="checkbox"/> 女性活躍推進法の趣旨や行動計画に関する学習会を実施しているか。 <input type="checkbox"/> 実効性を高める観点から、他の企業・団体と比較できる国が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」に行動計画を掲載しているか。
<ステップ3> PDCAサイクルの確立 参照P14	【法律】 第八条、第十五条 ・行動計画の取組を実施し、目標を達成するよう努める。 ・特定事業主は毎年少なくとも1回行動計画の取組実施状況を公表。 【指針】 第二部の第二の五 ・行動計画の推進は、策定のための体制を活用することが効果的。 ・定期的に数値目標の達成状況や取組の実施状況の点検・評価を実施し、その後の取組や計画に反映させるPDCAサイクルの確立が重要。 ・必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケートや意見交換等の実施し、職場の実情の的確な把握に努める。	・行動計画の取組を実施し、目標達成に努める。 ・特定事業主は毎年少なくとも1回行動計画の取組状況を公表。	<input type="checkbox"/> 労働組合が参画した労使委員会や労使協議などで定期的に数値目標の達成状況や取組の実施状況の点検・評価を実施しているか。 <input type="checkbox"/> 点検・評価した内容を現行の取組内容の見直しや次の計画に反映させているか。 <input type="checkbox"/> 行動計画期間内にも労働者や労働組合等に対するアンケートや意見交換等を実施し、把握した課題や対策を現行の取組内容の見直し、次の計画に反映させているか。 <input type="checkbox"/> 取組が順調に進み、数値目標が達成している場合は、さらなる女性活躍推進に向けて、新たな行動計画の策定や認定を目指すなどの取組を行っているか。

<p>優良企業の認定制度 参照P15</p>	<p>【法律】第九条 ・厚生労働大臣は、女性活躍推進の取組の実施状況が優良で基準に適合する一般事業主を認定できる。 【省令】第八条 ・認定は5つの項目のうち満たした数などによって類型ごとに行う。 【指針】第二部の第二の七 ・優秀な人材確保や企業イメージの向上等につながる。</p>	<p>・認定を目指す場合は、評価項目である①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアアコースに関する基準を満たす取り組みを行う。</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p><認定の段階> 実績公表等した上で、①から⑤の評価項目のうち、満たす項目数によって3段階に分かれる。 1段: 1～2項目 2段: 3～4項目 3段: すべての項目 ※大企業は、評価項目⑤については必ず「女性の非正社員から正社員への転換(派遣は雇入れ)」の基準を満たす必要がある。</p> </div>	<p><input type="checkbox"/> 女性活躍推進に向けて、より高い認定を目指した取組を行っているか。 <input type="checkbox"/> 評価項目のうち、「非正社員から正社員への転換(派遣は雇入れ)」の基準を満たしているか。</p>
<p>求職者のための女性の活躍に関する情報公表 参照P16</p>	<p>【法律】第十六条、第十七条 ・女性の職業選択に資するように女性の活躍に関する情報を定期的に公表する。 【省令】第十九条、【府令】第四条 ・掲げる項目のうち事業主が適切と認めるものを公表する。 ・おおむね1年に1回以上、公表日を明らかにし、求職者等が容易に閲覧できるようにする。 【指針】第二部の第二の六 ・公表により、女性が活躍する企業に優秀な人材が集まり、競争力を高める社会環境の整備で、社会全体の女性活躍推進を図る。 ・自社のホームページや国が運営する情報公表サイトへの掲載等、求職者が容易に閲覧できる方法で行う。 ・行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目からの選択が基本。 ・情報公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できることが望ましい。 ・必ずしも全ての項目を公表するものではないが、公表範囲そのものが事業主の姿勢を表し、求職者の企業選択の要素となる。 ・公表は最新の数値(古くとも前々事業年度)で更新し、更新時点を明記。</p>	<p>・求職者のための女性の活躍に関する情報を14項目のうち1項目以上公表し、おおむね1年に1回更新する。</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p><求職者へのPR> ・「行動計画の公表」と趣旨が異なり、女性が活躍している企業・団体であることを求職者にPRするための情報公表である。</p> </div>	<p><input type="checkbox"/> 女性活躍推進に向けて、できる限り多くの情報を公表しているか。 <input type="checkbox"/> 更新の際は、直近の女性活躍の状況を把握する観点から最新の数値となっているか。 <input type="checkbox"/> 他の企業・団体と比較できる国の「女性の活躍・両立支援総合サイト」に行動計画を掲載しているか。</p>

(2) 女性の活躍に関する状況把握、課題分析 <ステップ1>

行動計画の策定にあたっては、それぞれの企業・団体における女性の活躍に関する状況を項目ごとに把握、課題分析することが求められています。このうち「**基礎項目**」（**一般事業主は4項目、特定事業主は7項目**）については、必ず把握、課題分析することが義務づけられています。

「**選択項目**」（**一般事業主は21項目、特定事業主は18項目**）はそれぞれの企業・団体の実情に応じて把握する項目です。女性活躍に関する課題は職場によって異なるため、それぞれの企業・団体の課題を浮き彫りにし、改善していく観点からも、「基礎項目」だけでなく、積極的に「選択項目」に関する状況把握、課題分析することを事業主に求めていきましょう。特に「選択項目」にある「**男女の賃金の差異**」については、男女間格差の総合指標であることから、必ず把握するように事業主に働きかけましょう。

また、正社員や契約社員等の雇用管理区分ごと、または派遣先事業主として派遣労働者について把握する項目もあります。女性労働者の過半数が非正規雇用で働く現状の中、非正規雇用で働く労働者の状況を把握、課題分析することは非常に重要です。「選択項目」を雇用管理区分ごとに把握することと、派遣労働者について把握することは任意ですが、**非正規雇用を含めたすべての労働者を対象**とした状況把握、課題分析を行うよう事業主に求めていきましょう。

さらに、女性の活躍推進には、**長時間労働を含む男性の働き方の見直し**が必要不可欠です。そのような視点も状況把握、課題分析に取り入れるようにしましょう。

＜基礎項目・選択項目一覧表＞

一般	特定	把握項目	区	派
基礎	基礎	採用した労働者に占める女性労働者の割合	○	
基礎	基礎	男女の平均継続勤務年数の差異	○	
基礎	基礎	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		
基礎	基礎	管理職に占める女性労働者の割合		
選択	基礎	各役職段階に占める女性の割合		
選択	基礎	男女別の育休取得率・平均取得期間	○	
—	基礎	男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数		
選択	選択	男女別の採用における競争倍率(一般)／採用試験受験者の女性割合(特定)	○	
選択	選択	労働者に占める女性労働者の割合	○	○
選択	選択	男女別の配置状況	○	
選択	選択	人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講状況	○	
選択	選択	管理職、男女の労働者の配置・育成・評価・昇進等の意識	○	○
選択	選択	約10年度前に採用した労働者の男女別継続雇用割合	○	
選択	選択	両立支援制度の男女別利用実績	○	
選択	選択	柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績		
選択	選択	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	○	○
選択	選択	管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況		
選択	選択	有給休暇取得率	○	
選択	選択	一つ上位の職階へ昇進した労働者の男女別割合		
選択	選択	人事評価の結果における男女の差異	○	
選択	選択	セクハラ等に関する各種相談窓口への相談状況	○	○
選択	—	職種または雇用形態の転換の男女別実績	○	○
選択	選択	再雇用または中途採用の男女別実績	○	
選択	選択	雇用形態転換者・中途採用者等の男女別管理職登用実績		
選択	選択	非正規雇用労働者のキャリアアップ研修の男女別受講状況	○	
選択	選択	男女の賃金の差異	○	

※1 「一般」は一般事業主、「特定」は特定事業主。

※2 「区」は雇用管理区分ごとに把握する。「基礎項目」は必須だが、「選択項目」は任意の把握である。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、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。

(例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職／正社員、契約社員、パートなど)

※3 「派」は自組織が派遣先で派遣労働者が働く場合に把握する。

<各項目別取り組みポイント>

①採用関係項目

一般	特定	把握項目	区	派
基礎	基礎	採用した労働者に占める女性労働者の割合	○	
選択	選択	男女別の採用における競争倍率(一般)／採用試験受験者の女性割合(特定)	○	
選択	選択	労働者に占める女性労働者の割合	○	○
選択	—	職種または雇用形態の転換の男女別実績	○	○
選択	選択	再雇用または中途採用の男女別実績	○	
選択	選択	非正規雇用労働者のキャリアアップ研修の男女別受講状況	○	

課題分析における判断の目安例：

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
- ② 男女別採用における競争倍率については、
 $(\text{女性の競争倍率} \times 0.8) \geq (\text{男性の競争倍率})$ である場合
 → 男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い。

<労働組合としての取り組みポイント>

女性登用を進めるためには、まず**母集団となる女性労働者を増やす**取り組みが重要であり、**採用という入口の段階**で明らかな男女差が生じていないか定期的に確認をしていく必要があります。

採用した労働者における女性の割合や、応募者を絞り込む段階での競争倍率の男女差、コース別雇用管理における総合職や一般職などの雇用形態別の採用者数の男女差などについて、労使協議や労使委員会などを通じて、定期的に確認し、明らかに差がある場合は、**選考基準や募集方法**に問題がないか、採用面接を行う側に**性別のバイアスやフィルター**がかかっているかなどの検証を行い、必要に応じて課題を改善していくよう事業主に働きかけていくことが重要です。

また、**採用後のキャリアアップ**が計画的に行われているかどうか登用を進めていく上で重要なチェックポイントとなります。非正規から正規、一般職から総合職への**転換制度などが整備・運用**されているか、転換実績やキャリアアップを図るための**研修の受講率**などにおいて男女差がないかなどについても雇用管理区分ごとに確認し、必要に応じて改善を図るよう事業主に働きかけましょう。

②継続就業および職場風土関係項目

一般	特定	把握項目	区	派
基礎	基礎	男女の平均継続勤務年数の差異	○	
基礎	基礎	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		
選択	基礎	男女別の育休取得率・平均取得期間	○	
—	基礎	男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数		
選択	選択	約10年度前に採用した労働者の男女別継続雇用割合	○	
選択	選択	両立支援制度の男女別利用実績	○	
選択	選択	管理職、男女の労働者の配置・育成・評価・昇進等の意識	○	○
選択	選択	セクハラ等に関する各種相談窓口への相談状況	○	○
選択	選択	男女別の配置状況	○	
選択	選択	柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績		

課題分析における判断の目安例：

継続勤務年数や採用後10年目前後の継続雇用割合について、男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合

→ 男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い。

<労働組合としての取り組みポイント>

女性活躍が進まない大きな要因として「**女性の就業継続**」の課題があげられます。女性活躍の大前提として、まず採用した女性労働者が継続就業できるよう、**安心して働くことができる環境**となっているか、定期的に労使でチェックすることが重要です。

その際には、男女がともにワーク・ライフ・バランスをはかることができるような**適正な労働時間**となっているか、性別に関わらず利用できる**柔軟な両立支援制度**が整備されているか、制度は男女ともに**利用しやすい雰囲気**があるか、**職場におけるハラスメント**がないかなど、雇用管理区分ごとの就業環境を確認し、課題があれば労使で解決していきましょう。

また、これらの課題には、労働者の意識も大きく影響することから、**職場風土に関する意識調査アンケート**などを実施し、経年変化をみていくことも重要です。

③長時間労働関係項目

一般	特定	把握項目	区	派
基礎	基礎	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 ※再掲		
選択	選択	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	○	○
選択	選択	管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況		
選択	選択	有給休暇取得率	○	

課題分析における判断の目安例：

残業時間が平均で45時間を上回っている月がある場合

→ 長時間労働の課題があると判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い。

<労働組合としての取り組みポイント>

長時間労働を前提とした働き方は、**男女ともに家事・育児の参画**を困難にするものであり、結果として、女性が活躍する上での障壁となっています。そのため、男性の働き方の見直しを含めた**長時間労働の是正等の働き方改革**が女性の活躍推進に必要不可欠です。

労働時間の把握・課題分析をする際には、それぞれの課題が浮き彫りとなるよう、職場や雇用管理区分ごとに実態把握をするよう、事業主に働きかけましょう。

④配置・育成・教育訓練および評価・登用関係項目

一般	特定	把握項目	区	派
基礎	基礎	管理職に占める女性労働者の割合		
選択	基礎	各役職段階に占める女性の割合		
選択	選択	男女別の配置状況 ※再掲	○	
選択	選択	管理職、男女の労働者の配置・育成・評価・昇進等の意識 ※再掲	○	○
選択	選択	人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講状況	○	
選択	選択	管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 ※再掲		
選択	選択	人事評価の結果における男女の差異	○	
選択	選択	一つ上位の職階へ昇進した労働者の男女別割合		
選択	選択	雇用形態転換者・中途採用者等の男女別管理職登用実績		

課題分析における判断の目安例：

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
- ② 男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合

→ ①又は②の場合、男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い。

<労働組合としての取り組みポイント>

「管理職に占める女性労働者の割合」を「基礎項目」として把握・課題分析することが義務づけられていますが、キャリアアップのための**教育訓練の機会**や**昇進のスピード**、**評価結果**等に男女差がないか、女性を管理職に登用するまでの**育成プロセス**がきちんと確保されているかなど、労使協議や労使委員会等を通じて確認し、課題があれば改善していくよう、事業主に働きかけましょう。

また、ここでの「**管理職**」の定義は一番下の職階ではない課長級以上となっていますが、その定義を最低限とした上で、職場の実態に応じて決めることが重要です。

⑤賃金関係項目

一般	特定	把握項目	区	派
選択	選択	男女の賃金の差異	○	

<労働組合としての取り組みポイント>

日本では、男性労働者の賃金を100とした場合に女性労働者の賃金は7割程度といわれており、**国際的に比較しても低い水準**となっています。

男女の**平均勤続年数**や**管理職比率**の差異等が、男女間の賃金格差の要因となっていることを踏まえれば、**男女間賃金格差は男女の働き方全体の結果**であるといえます。

それぞれの企業・団体における男女間賃金格差の問題を賃金・雇用管理のあらゆる点から検討し、要因を明らかにすることは、女性活躍の課題を明らかにすることにつながります。このような観点から「男女間賃金格差」に関する状況把握・課題分析を**必ず実施**するよう、事業主に働きかけましょう。

(3) 行動計画の策定・周知・公表・届出 <ステップ2>

①行動計画の策定

それぞれの企業・団体における女性の活躍に関する状況把握、課題分析を行った後は、課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するために具体的な取組内容を記載した行動計画を策定することが義務づけられています。行動計画には、計画期間、数値目標、取組み内容、取組みの実施時期を盛り込む必要があります。

(a) 計画期間

計画期間については、事業主の実情に応じて2年～5年で区切ることが望ましいとされていますが、行動計画が現場の実態に即した効果的なものとなっているかの検証や、新たな課題への速やかな対応の観点から、計画期間はおおむね**2年程度を目安**とし、短めに設定することが効果的です。

(b) 数値目標

数値目標については、最も大きな課題から優先的に1つ以上数値で目標を定めることになっていますが、課題が複数ある場合は、できる限り**すべての課題に応じた内容**を行動計画に盛り込み、**数値目標も複数設定**することを事業主に求めましょう。数値目標の達成は努力義務ですが、**計画期間内に達成**することを目指した数値を定めることが重要です。

(c) 取組み内容

取組み内容については、目標達成に向けて、より具体的に記載することが重要です。また、課題に応じて、非正規雇用を含む**すべての労働者を対象**とすること、職場風土や長時間労働等の**働き方を是正する取組み**も求めていきましょう。さらに、策定した行動計画で労働条件に関する内容については、**労働協約**を締結するよう事業主に要求しましょう。

(d) 取組みの実施時期

取組みの実施時期については、取組み内容とあわせて、**段階的に取組み**が行われるように計画的なスケジュールで定めることが有効です。

②行動計画の周知・公表・届出

策定した行動計画は、職場のすべての労働者に周知するとともに外部に公表、一般事業主は行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届け出なければなりません。

行動計画が非正規雇用を含む**すべての労働者に確実に周知**されるように、各労働者への交付や見やすい場所への掲示等を事業主に求めていくことが重要です。また、女性活躍推進法の趣旨や行動計画に関する**学習会**を実施することも有効です。

さらに、**行動計画の実効性を高めていく**観点から、**積極的に外部へ公表**を行うとともに、他の企業・団体と比較できる**国が運営する情報公表サイトに掲載**することも有効です。

※参考：厚生労働省「一般事業主行動計画を策定しましょう！！」P16～27

（４）計画の実効性を高めるためのPDCAサイクルの確立 <ステップ3>

行動計画は、定期的に数値目標の達成状況や行動計画に基づく取り組みの実施状況を**点検・評価**する必要があります。策定した行動計画がきちんと実行されているか、もしされていないのであれば課題がどこにあるのかをチェックし、事業主に改善を求めていくことも労働組合の役割です。そのために、計画（P l a n）、実行（D o）、評価（C h e c k）、改善（A c t i o n）の**PDCAサイクル**を確立させる**労使委員会や労使協議などの体制整備**が重要です。

また、行動計画期間内における組合員への**意識調査やヒアリング**などを実施することも効果的です。把握した課題や解決するための対策は、現行の取組内容の見直しだけでなく、次回の行動計画策定に反映させていくことができます。

行動計画が予定通り実施できた場合には、**さらなる改善**に向けて、新たな行動計画を策定することを事業主に働きかけましょう。また、女性の活躍推進をさらに進める観点からも「**求職者のための女性の活躍に関する情報公表**」を積極的に行い、一般事業主は**厚生労働大臣の認定**を目指すことが有効です。

4. 優良企業の認定制度

行動計画を策定し、届出を行った一般事業主のうち、**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。行動計画策定が努力義務である300人以下の一般事業主も対象です。認定を受けた事業主は、**認定マーク**を商品等に付けることができますなど、**女性が活躍していることを外部へアピール**することができます。その有用性を認識することで、**認定取得に向けた実効性ある取組**を行うことができます。企業の規模に関わらず、認定を目指すことを事業主に働きかけましょう。

認定は**5つの評価項目**（①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコース）のうち、満たした項目数によって、**3つの段階**があります。より上の段階を目指すとともに、労働組合として「評価項目⑤多様なキャリアコース」にある「**A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）**」の基準は必ず満たすように事業主に求めていきましょう。

認定基準について	
評価項目	認定基準
採用	●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
継続就業	●女性労働者の平均勤続年数が男性労働者の平均勤続年数の7割以上（雇用管理区分ごと）又は ●10年前（その前後）に採用された女性労働者が継続雇用されている割合が、男性の継続雇用割合の8割以上（雇用管理区分ごと）
働き方（労働時間）	●労働者の法定時間外・休日労働時間の合計時間数の平均が、各月45時間未満（雇用管理区分ごと）
管理職比率	●管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上 又は ●課長級に昇進した女性労働者（直近3事業平均）の割合が男性の8割以上
多様なキャリアコース ※大企業の場合、非正社員がいる場合は必ずAを含むこと	●大企業は下記より2項目以上、中小企業は1項目以上の実績を有すること A 女性非正社員から正社員への転換（派遣・雇入れ） B 一般職→総合職など女性労働者のキャリアアップに資する転換 C 再雇用制度（過去の在籍者を正社員として採用） D おおむね30歳以上の女性の正社員採用

<上位以外に満たす基準>

- ・適切な一般事業主行動計画を定めたこと
- ・一般事業主行動計画について適切に公表・労働者への周知をしたこと
- ・女性活躍推進法その関連法令に違反する重大事実がないこと

認定の段階（3段階）

<1段階目>

- ・左表の評価項目を1～2個満たす
- ・満たさない基準は取り組みの実施状況の公表+2年以上連続して改善していること
- ・ウェブサイトに毎年公表

<2段階目>

- ・左表の評価項目を3～4個満たす
- ・満たさない基準は取り組みの実施状況の公表+2年以上連続して改善していること
- ・ウェブサイトに毎年公表

<3段階目>

- ・左表の認定項目全てを満たす
- ・その実績をウェブサイトに毎年公表



・「L」には、「Lady／女性」、「Labour／働く、取り組む」の他に、「Laudable／賞賛に値する」、「Laureate／優秀な、認められた」、「Lead／手本」、「Lively／活発な」、「Luminous／輝く」などがあり、ポジティブな意味で「L」を用いた。

・企業や社会を意味する「円」の中に、エレガントに力強く活躍する女性をイメージした曲線で「L」をデザイン化。

※参考：厚生労働省「一般事業主行動計画を策定しましょう！！」P31～32

5. 求職者のための女性の活躍に関する情報公表

事業主は、行動計画の公表とは別に、職場の**女性の活躍に関する情報**も**14項目のうち必ず1項目以上公表**し、おおむね**1年に1回更新**しなければなりません。

女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するだけでなく、**優秀な人材の確保や競争力の強化**にもつながります。一方、公表する項目が少ない場合は、女性の活躍が進んでいない企業・団体と見られる可能性があることに留意する必要があります。

しかし、積極的に情報公表を行うことで、女性の活躍推進に向けて、より実効性ある取り組みが可能となります。そのためには、他の企業・団体と比較できる**国が運営する情報公表サイトに掲載**することも有効です。非正規から正規雇用への転換等も含めた**情報をできる限り多く公表**していくように事業主に積極的に働きかけていきましょう。

また、更新の際は、直近の女性活躍に関する状況を把握する観点からもなるべく**最新の数値**を公表するように求めていくことが重要です。

さらに、情報公表は300人以下の一般事業主は努力義務ですが、**企業の規模にかかわらず**、積極的に公表するように事業主に求めていきましょう。

女性の活躍に関する情報公表項目	区	派
1. 採用		
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(一般)／採用試験受験者の女性割合(特定)	○	
労働者に占める女性労働者の割合	○	○
2. 継続就業・働き方改革		
男女の平均継続勤務年数の差異		
約10年度前に採用した労働者の男女別継続雇用割合		
男女別の育児休業取得率	○	
男性の配偶者出産休暇等の取得率(特定のみ)		
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	○	○
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)		
職種または雇用形態の転換の男女別実績	○	○
再雇用または中途採用の男女別実績(一般のみ)		

※参考：厚生労働省「一般事業主行動計画を策定しましょう！！」P28～29

6. 地方公共団体の推進計画

(1) 推進計画とは

【地方公共団体の女性活躍推進計画とは？】

- 女性活躍推進法は地方公共団体に対して、国の基本方針を勘案し、都道府県推進計画又は市町村推進計画の策定に関する**努力義務を課しています**（第6条）。推進計画は、地方公共団体の事務や事業を通じて、当該地域内の女性活躍を推進するための計画です。政府の基本方針においては、「都道府県男女共同参画計画」や「市町村男女共同参画計画」の一分野として策定することや、一体的に策定することも考えられるとされています。

【働く者の視点から考える「推進計画」】

- 女性活躍推進法では、推進計画策定は努力義務となっていますが、男女がともにいきいきと働ける地域、また地域の職場作りを支援する上での行政の重要な取り組みです。そのため、**労働組合としては計画の策定を促し、実効性あるものとするよう働きかける必要があります。**

その際、推進計画と一体的に策定することのできる男女共同参画計画が、都道府県に義務化されているなど、既に策定されている地方公共団体も多いことから、**男女共同参画計画改訂と併せて「推進計画」に取り組むよう働きかける**ことが効果的です。

策定にあたっては、**女性活躍推進法が男女共同参画社会基本法の基本理念に則った法律**であることを念頭に置きましょう。男女共同参画社会基本法の謳う「男女が互いの人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる」社会を目指すことは、この法律を考える上での大前提です。地方公共団体が推進計画を策定する際には、このような視点を入れながら、「**男女共同参画**」行政も含めた**積極的な取り組みを促す**ものとなるよう働きかけましょう。

(2) 取り組みの要点

推進計画を策定するにあたって、地方連合会の取り組みは大きく 4 つの段階に分かれます。

- A. 推進計画策定スケジュール（予定）の把握
- B. 協議会の設置と地方連合会推薦委員の参画
- C. 「推進計画」への意見反映
- D. 計画の実効性確保と PDCA

以下にそれぞれの段階での取り組みポイントを掲載します。

A. 推進計画策定スケジュール（予定）の把握

<地方連合会の取り組みのポイント>

- 地方公共団体における推進計画の策定を促すために、まずは**策定に向けた検討状況を把握**する必要があります。そのため、**地方公共団体からヒアリング**を行いましょ
う。また、計画がどのような体制の下で策定されるのかについても確認しましょ
う。
- その際、**地域の男女共同参画計画（名称が異なる同趣旨の計画含む）策定や見直し
のタイミングにあわせる**場合があります。そのため、政府の「男女共同参画基本計
画」が 2016 年 1 月に改訂されることも念頭に置きながら、当該自治体の「男女共
同参画基本計画」の改訂、および女性活躍推進法に基づく「推進計画」の具体的
な改正・検討状況について、現状把握を行い、スケジュールを確認しましょ
う。
- なお、これら一連の取り組みは、**都道府県、政令指定都市、中核市、県庁所在地に
対しては必ず働きかけ**を行いましょ
う。また、その他の市町村については、地方の
実情や地方公共団体の状況に合わせながら可能な範囲で取り組みを進めましょ
う。

【地方公共団体の推進計画策定の法律の根拠規定<要点>】

(都道府県推進計画等)

【第六条】

- 都道府県は、基本方針を勘案し、当該区域内の女性活躍推進に関する計画を定める
よう努力すること。
- 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都
道府県推進計画）を勘案し、当該区域内の女性活躍推進に関する計画を定めるよう
努力すること。
- 地方公共団体が計画を定め又は変更したときは、すぐに公表しなければならない。

【地方公共団体の推進計画策定に関する基本方針＜要点＞】

＜女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について＞

(ア) 推進計画策定の必要性

- 国全体として効果的に女性の活躍を推進するためには、身近な地方公共団体において、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進することが重要であり、法第6条に基づく、都道府県推進計画又は市町村推進計画（以下「推進計画」という。）を策定することが望ましい。
- なお、推進計画は、男女共同参画社会基本法に基づく「男女共同参画計画」の一分野として、効果的な取組が推進されることが期待される。
- この際、法に基づく推進計画と男女共同参画計画を一体のものとして策定することも考えられる。

B. 協議会の設置・地方連合会推薦委員参画の働きかけ

＜地方連合会の取り組みポイント＞

①協議会の設置

- 女性活躍推進法では、第二十三条で地方公共団体の区域の女性活躍推進のため、協議会を組織できるとされています。協議会は、関係行政機関の好事例や相談事例の共有、連携の緊密化、また地域の実情に応じた取り組みに関する協議を行うものとされています。
- 職場における女性の活躍を推進するためには、行政の取り組みを円滑に行うことはもちろん、**労使団体との連携**など、**各職場や地域住民、団体等との連携**が必要不可欠です。また、各種相談など現場の声に基づく施策を進めるためにも有用な取り組みとなります。そのため、できるだけ**協議会を設置するよう働きかけ**ましょう。

②地方連合会推薦委員の参画

- 女性活躍推進法および法に基づく基本方針では、この協議会に参画するのは、一般事業主の団体又はその連合団体、学識経験者、その他当該関係機関が必要と認める者とされており、働くものの代表について言及されていません。
- 職場における女性の活躍を考えるにあたって、働く者の声が反映されず、行政や使用者の考え方によってのみ施策が決定されることは、実効性が伴わず、望ましいものではありません。そのため、**地方連合会推薦の委員が重要**になります。
- 他方で、地方連合会推薦の委員の参画が叶わなかった際には、**別途働く者の立場から「行動計画」に盛り込むべき内容について意見を反映させる機会を設ける**よう、要請を行う必要があります。
- なお、協議会が設置されない場合でも、男女共同参画審議会等で「推進計画」の策定が議論される際には、**働く者の意見が反映されるよう働きかけ**ましょう。

【地方公共団体における協議会設置の法律の根拠規定＜要点＞】

(協議会)

【第二十三条】

- 地方公共団体の区域において事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関は、女性活躍推進に有用な情報を活用することにより、取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会を組織することができる。
- 協議会を組織する関係機関が、事務を委託している場合には、委託を受けた者を協議会の構成員として加える。
- 協議会を組織する関係機関は、次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 一 一般事業主の団体又はその連合団体（使用者団体）
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 協議会は、相互の連絡により、有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた取組について協議を行う。
- 協議会が組織されたときは、その旨を公表しなければならない。

C. 「推進計画」への意見反映

＜地方連合会の取り組みのポイント＞

①当該区域内の一般事業主への働きかけ

- 政府の基本方針を踏まえつつ、男女がともにいきいきと働ける職場環境の整備を促進するため、基本方針にも記載のあるとおり、当該域内の事業主の状況や、**事業主の状況が表された事業主行動計画の策定状況等の把握**を働きかけましょう。

【把握すべき項目例】

- 1) 300人以下の事業主の計画策定状況
- 2) 男女の賃金の差異の状況
- 3) 非正規労働者に対する取り組みの状況
- 4) 情報公表の状況（厚生労働省データベースへ公表しているか）
- 5) 認定の取得状況

- 把握した情報は、地方公共団体が機関誌等を通じて公表することが求められます。

②男女共同参画行政と併せた事業展開

- 地方公共団体自身も、地域における女性活躍推進を進める必要があります。基本方針で示されたワンストップ窓口の設置や協議会の設置はもとより、女性活躍推進法の基本理念は男女共同参画社会基本法に則ることを踏まえ、**地方公共団体における**

男女共同参画の取り組み自体も、女性活躍に資する基盤的となる取り組みも**強化**していく必要があります。

○このような観点から例えば以下のような事業を計画に盛り込むよう働きかけましょう。

- 1) 非正規労働者やひとり親への支援の強化
- 2) 男女共同参画センター（女性センター等含む）の強化
- 3) 労使団体との情報共有と連携強化
- 4) 「男女共同参画週間」などにおける広報物を通じた啓発活動の強化

○この他に、都道府県においては、男女共同参画や女性活躍推進に関する独自の相談窓口などを設置出来ない市町村のために、**広域範囲をカバーする相談窓口を設置**することなども有効です。

○また、女性活躍推進法 20 条に基づき、女性活躍を推進する企業に対する**公共調達**の受注機会の増大に努める必要があります。国ではこの 20 条に関する取り組みとして、女性活躍推進法などに基づく認定を満した企業に対して、総合評価方式などにおいて加点をする取り組みが検討されています。この取り組みは地方への波及も念頭に置いているものですので、地方公共団体に対して積極的に取り組ませるよう働きかけることが重要です。

【地方公共団体の取り組みに関する法律の根拠規定＜要点＞】

(財政上の措置等)

【第十九条】

○国は、女性活躍推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を行うよう努力すること。

(国等からの受注機会の増大)

【第二十条】

○国は、女性活躍推進に資するため、国及び公庫等の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他優良な一般事業主の受注の機会の増大その他の必要な施策を行う。

○地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を行うよう努力すること。

(啓発活動)

【第二十一条】

○国及び地方公共団体は、女性活躍推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行う。

(情報の収集、整理及び提供)

【第二十二条】

- 国は、女性活躍推進に関する取組に資するよう、国内外の女性活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行う。

【地方公共団体の推進計画策定に関する基本方針<要点>】

(イ) 推進計画の策定に当たっての留意事項

【庁内横断的な推進体制の整備】

- 女性の職業生活における活躍を、行政全体として推進していくため、首長を含め、庁内の関係部局の職員間で共通認識を持つことが重要である。
- このため、庁内横断的な連絡会議を設置するなどして、情報や意見の交換を行うことが考えられる。なお、連絡会議は、既存の推進体制を活用することも考えられる。

【地域の実情及び住民のニーズの把握】

- 実効性のある施策を実施するためには、各地方公共団体において、女性の職業生活における活躍に関する地域の現状と課題を把握し、何に優先的に取り組むべきかを検討することが重要である。把握すべき事項としては、生産年齢人口に占める女性の有業者や就業希望者の割合、管理職に占める女性の割合、男性の長時間労働の割合や育児休業取得割合、ポジティブ・アクション等に取り組む域内の一般事業主の割合や、職業生活に関する住民の意識等が考えられる。
- また、施策の検討に当たっては、住民からの相談の内容を踏まえるとともに、住民や各種団体を対象とした説明会や意見交換会の開催、推進計画案についての意見募集の実施等に努めることが望ましい。
- なお協議会を活用することも有用である。

【実施時期等の明記】

- 推進計画に基づく取組を計画的かつ効果的に実施するため、それぞれの施策について、実施時期を明らかにするとともに、達成しようとする目標を具体的に記載することが重要である。この際、数値目標を設定するなど、取組の効果を客観的に検証できるような目標とすることが望ましい。

D. 計画の実効性確保と PDCA

<地方連合会の取り組みのポイント>

計画は、策定しただけでは実効性をあげることはできません。(2) で取り上げた協議会などの場を使い、**施策の実施状況を毎年評価・点検**するようにしましょう。その際は **PDCA サイクルが重要**になります。PDCA に取り組む際には、働く者をはじめとする、地域の幅広い人びとの意見を広く聴取することが大事です。

以上の取り組みについては、**適宜地方議会の連合推薦議員に対して要請を行い**、働く者の意見が反映されるよう努めましょう。

【参考】

女性活躍推進法に基づく行動計画策定の取り組みについて（第2回中央執行委員会／2015.11.20 確認）より抜粋

II. 具体的な取り組み

3. 地方連合会の取り組み

(1) 地方公共団体における「推進計画」策定を促すとともに、策定に向けた協議会等の設置および策定に向けた検討状況を把握する。なお、都道府県・政令指定都市・中核市・県庁所在地の市については、計画未策定の場合および協議会等未設置の場合に、必ず要請を行う。

(2) 計画の策定や取り組みを推進する協議会等が設置された場合には、当該地方公共団体に対して、地方連合会推薦の委員が参画できるよう要請する。労働組合の代表が委員として入らなかった場合には、当該地方公共団体に対して、「推進計画」に盛り込むべき内容について、働く者の立場からの意見を反映させる機会を設けるよう要請する。

(3) 「推進計画」策定後は、計画の実効性確保を地方公共団体に要請する。

(4) 連合推薦議員に対して上記の内容に関する要請を行う。

地方連合会のための 地方公共団体の推進計画ガイドライン 取り組みのフロー

1. 地方公共団体の推進計画策定スケジュールの把握 参照P18(2)A
○スケジュールと共に、計画を策定する機関を確認する
※地方公共団体の男女共同参画基本計画等と一体的に策定される場合や、策定・見直しの時期が連動する場合がある

2. 協議会設置・地方連合会推薦委員参画の働きかけ 参照P19(2)B
①協議会の設置
・労使の連携など幅広い地域のニーズを把握に必要
②地方連合会推薦委員の参画
・働く者の意見の反映が重要
・委員参画が出来なかった場合は、別途意見反映の機会を設ける

3. 「推進計画」への意見反映 参照P20(2)C
①当該区域内の一般事業主への働きかけ
・一般事業主の状況、事業主行動計画の策定状況の把握および機関誌などを通じた公表
②男女共同参画行政と併せた事業展開
・男女共同参画行政の強化と非正規対応 等
・公共調達における女性活躍企業の加点評価

4. 計画の実効性確保とPDCA 参照P23(2)D
策定された計画は毎年評価・点検を！

重要

地方公共団体の役割

1 推進計画の策定 (法律上、作成は努力義務(第6条))

- ・各地域における女性の職業生活における活躍を進めるための行政としての計画
- ・基本方針を勘案し、地域の実情に応じ、相談体制、両立支援、職業教育の充実等の取組事項を記載
- ・男女共同参画計画と一体のものとして策定して差し支えない。

2 協議会の設置運営 (法律上、設置は任意(第23条))

- ・各地域における女性の活躍を地域ぐるみで応援するための協議の場
- ・地域における事業主団体や、NPO、労働組合その他の有識者の参加を想定
- ・既存の同様の仕組みを活用して協議会に位置付けることも差し支えない。

3 特定事業主行動計画の策定 (法律上、作成は義務(第15条))

- ・各自治体が事業主(雇用主)の立場として女性職員の活躍のために作成する計画
- ・女性職員活躍の現状を、所定の必須・任意把握項目等(府令規定)により把握・分析し、その結果を踏まえ、それぞれの自治体の実情に応じた数値目標を含んだ行動計画を作成
- ・地域企業の模範となる計画作成を期待

7

法成立後の主なスケジュール

時期	都道府県(市町村)推進計画に関する事項		特定事業主行動計画に関する事項		説明会
	国	地方公共団体	国	地方公共団体	
9月	・「基本方針」策定	・担当者・策定予定時期登録	(一般事業主について労働政策審議会において議論)	・担当者・策定予定時期登録	・ブロック説明会(※1)
10月～11月		計画策定、公表	・「内閣府令」制定(把握項目、公表項目等) ・「行動計画策定指針」策定 ・中小規模自治体を想定した計画策定例公表	・特定事業主等を定める規則制定	
11月～				把握・分析、計画策定、公表	・全国説明会・ブロック説明会(※2)
H28.4月～	・計画策定状況フォローアップ(FU)調査		・計画策定状況・資する情報公表状況・実施状況FU調査	(H28.4.1施行) ・資する情報の公表 ・実施状況の公表	

※1 ブロック説明会： 8/24(月)宮城、8/31(月)東京、9/2(水)広島、9/7(月)愛知、9/9(水)京都、9/11(金)福岡

※2 全国説明会・ブロック説明会： 事業主行動計画策定指針策定後、順次開催予定

質問受付先：内閣官房すべての女性が輝く社会づくり推進室 電話：03-6257-1181(直通) e-Mail: g.josei@cao.go.jp

10

7. 参考資料

< 連合関係資料 >

- 女性活躍推進法に基づく行動計画策定の取り組みについて

(第2回中央執行委員会／2015.11.20 確認)

< 政府関係資料 >

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要
- 事業主行動計画策定指針の概要
- 女性活躍加速化助成金のご案内
- 「一般事業主行動計画を策定しましょう！！」
- 状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について (Q&A)

(H27年12月11日版)

- 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」

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

- 内閣府 男女共同参画局「女性活躍推進法」

URL : http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

「女性活躍推進法に基づく行動計画策定の取り組みについて」

(第2回中央執行委員会／2015.11.20 確認)

I. はじめに

2015年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という)は、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することについて、国、地方公共団体、国民が担う責務を明らかにし、2016年4月より10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組むために作られたものである。

本法律の施行により、企業(301人以上)・国や地方公共団体は、女性活躍の観点から広く職場の状況を把握し、分析、2016年3月末日までに数値目標の設定を含む「一般事業主行動計画」又は「特定事業主行動計画」(以下「行動計画」という)を策定することが求められる。併せて、2016年4月1日までに、一般事業主は都道府県労働局に「行動計画」を届け出ること、特定事業主は一般に「行動計画」を公表することが、それぞれ義務づけられた。

連合は、企業・国や地方公共団体が策定・実施することになっている「行動計画」について、労働組合が積極的に関与し、働く者の意見を反映するために、本取り組み方針を策定するとともに、行動計画の策定に向けて具体的な取り組みのガイドラインを別途作成する。各組織はガイドラインを参考に、2016春季生活闘争の取り組みを中心に、女性活躍推進法に基づく「行動計画」策定に向けて、それぞれ取り組みを進める。

なお、「行動計画」策定は、300人以下の企業が努力義務となっているが、多くの労働者は中小企業で雇用されており、当該労働組合は企業に対して「行動計画」策定を要求する。

また、地方公共団体(都道府県および市町村)は、国の基本方針を勘案し、当該地域における女性の活躍を推進するための「都道府県推進計画」又は「市町村推進計画」(以下「推進計画」という)を策定する努力義務が課されている。そのため、本取り組み方針およびガイドラインには、「推進計画」に関する地方連合会による策定の働きかけおよび意見反映に関する取り組みも併せて記載する。

参考＜従業員 301 人以上の一般事業主と特定事業主（公務部門）の義務＞

1. 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事項についての分析

【状況把握する事項】

- ①女性採用比率 ②勤続年数男女差
- ③労働時間の状況 ④女性管理職比率等

※必ず状況把握しなければいけない上記①～④の項目に加え、21 の選択的項目が定められている。

※なお、特定事業主については別途定められる。

2. 2016 年 3 月末日までに、数値目標を含む「行動計画」を策定する。

3. 女性の活躍に関する情報の公表

4. 「行動計画」を策定した旨の「届出書」を、2016 年 4 月 1 日以降速やかに、主たる事業所の所在地の都道府県労働局に提出すること（一般事業主のみ）。

5. 300 人以下の一般事業主は、「行動計画」を策定し、その旨を記載した「届出書」を主たる事業所の所在地の都道府県労働局に提出するよう努めること。

II. 具体的な取り組み

1. 連合本部の取り組み

連合本部は、全ての組織が、女性活躍推進法に関する取り組みを契機として、男女間格差の実態と課題に対する認識を深め、男女がともに仕事と生活の調和をはかりながら、その能力や個性を發揮できる「男女平等社会」を実現するため、下記の取り組みを進める。

- (1) 女性活躍推進法に基づく「行動計画」および「推進計画」策定のためのガイドラインを作成し、構成組織・地方連合会に 2015 年 12 月に配布する。
- (2) ガイドラインは、連合内の考え方を広く社会にアピールするために、連合ホームページに掲載する。
- (3) 女性活躍推進法および連合の考え方に関するパワーポイント等の周知広報機材を作成する。
- (4) 地方ブロック女性会議などにおいて、学習会を開催する。
- (5) 女性団体等と連携した学習会の開催などを通じて、法の周知を進める。
- (6) 2016 年「6 月男女平等月間」を目途に実施する男女雇用機会均等法に関する職場実態調査の中で、「行動計画」の策定状況の把握を行い、結果を公表する。

2. 構成組織の取り組み

- (1) 構成組織は「一般事業主行動計画」および「特定事業主行動計画」の策定およびその評価、見直しを進めるために、加盟組合に対して連合作成のガイドラインに基づいた以下の取り組みを要請する。なお、「行動計画」を 2016 年 4 月 1 日までに加盟組合が届出、情報公表するよう併せて周知する。

- ①「行動計画」策定のための労使委員会¹の設置や、労使協議の中で職場の現状把握・分析の段階から労働組合として積極的に関与する。その際女性を必ず1名以上参画させる。
 - ②組合員の意見聴取（アンケート）を実施し、企業・団体が作成する「行動計画」への反映をはかる。
 - 職場の課題に合わせた現状把握項目とする。その際各項目を雇用管理区分ごとに把握するとともに、全ての組合が女性活躍に関する総合的な指標である「男女の賃金の差異」を把握項目とする。
 - 数値目標、実施時期を決める。
 - 「行動計画」を推進する主体（労使委員会等）を明確化し、フォローアップ体制づくりを行う。
 - ③組合員（従業員）に「行動計画」の周知や学習会などの場を設ける。
 - ④「行動計画」に盛り込まれた制度について、可能なものは労働協約化をはかる。
- (2) 連合作成のガイドラインをインターネット、機関紙等を通じ周知をはかる。
- (3) 可能な構成組織は、連合作成のガイドラインを参考にし、独自のガイドラインを策定し、加盟組合に周知・提供する。

3. 地方連合会の取り組み

地方公共団体に対して、国の基本方針を勘案して策定する努力義務が課されていることから、地方連合会は当該区域内の「推進計画」策定等に関して働きかける。なお、取り組みの時期は別途ガイドラインに記載する。

- (1) 地方公共団体における「推進計画」策定を促すとともに、策定に向けた協議会等の設置および策定に向けた検討状況を把握する。なお、都道府県・政令指定都市・中核市・県庁所在地の市については、計画未策定の場合および協議会等未設置の場合に、必ず要請を行う。
- (2) 計画の策定や取り組みを推進する協議会等が設置された場合には、当該地方公共団体に対して、地方連合会推薦の委員が参画できるよう要請する。労働組合の代表が委員として入らなかった場合には、当該地方公共団体に対して、「推進計画」に盛り込むべき内容について、働く者の立場からの意見を反映させる機会を設けるよう要請する。
- (3) 「推進計画」策定後は、計画の実効性確保を地方公共団体に要請する。
- (4) 連合推薦議員に対して上記の内容に関する要請を行う。

4. その他

連合本部・構成組織・地方連合会は、事業主として労働組合の専従者（事務職員や書記含む）を取り組み対象とする「一般事業主行動計画」を、連合第4次男女平等参画推進計画の取り組みの一環として策定し、取り組みを進める。

¹ 女性活躍推進法の事業主行動計画策定指針には、労働組合等の参画する委員会等を設けることが効果的であると示されている。

Ⅲ. ガイドラインの主な内容

ガイドラインでは、特に「行動計画」の策定にあたって、下記項目を中心とした取り組みについて掲載する。

- (1) 職場の状況把握にあたって、非正規雇用も含めた全ての労働者が対象となるよう事業主に働きかけること。
- (2) 男女間格差の総合指標といえる「男女の賃金差異」について状況把握を行うこと。
- (3) 原則として、女性が男性の8割²を下回る指標については、改善が必要な項目と位置付け、課題解消のために取り組むこと。
- (4) 状況把握した項目については可能な限り雇用管理区分ごとに情報公表を行うこと。
- (5) 行動計画策定から進捗管理までのあらゆる段階に労働者の視点が反映されるよう、労使委員会の設置や、労使協議の中で取り上げること。

以 上

² 女性活躍推進法の事業主行動計画策定指針では、女性が男性の8割に満たない項目については、原則男女間格差が大きいと判断されると示されている。