

# 女性活躍推進法（平成28年4月1日施行）に基づく 一般事業主行動計画を策定しましょう！

常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主は、自社の女性活躍推進のため、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②①の課題分析を踏まえた行動計画の策定・社内周知・公表、労働局への届出、③女性の活躍に関する情報公表を行うことが義務づけられています。

この法律では、**300人以下の事業主の皆様は努力義務**となっていますが、少子高齢化による労働力不足が懸念される中、女性社員の能力を高め継続就業できる職場環境づくりを行うことは、企業にとっても、必要不可欠な課題となっています。企業規模に関わらず、個々の企業の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

## <ステップ1>

### 自社の女性の活躍状況を把握し（※1）、課題分析を行ってください（※2）

次の女性の活躍状況（①～④）については必ず把握し、課題分析を行ってください。

**①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率**

★ 女性の活躍状況の把握や課題分析のための支援ツールについては、厚生労働省のホームページにおいて公表されておりますので、ぜひご活用ください！

（※1）そのほか任意で把握することとする項目については、厚生労働省令で定めています。

（※2）望ましい課題分析の手法についても、行動計画策定指針で定めています。

## <ステップ2>

### 行動計画の策定、届出、社内周知、公表を行ってください

ステップ1の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた**①行動計画の策定、②都道府県労働局への届出、③労働者への周知、④外部への公表**を行ってください。

行動計画には、(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込んでください。

★ 女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースを行動計画の公表先として、ぜひご活用ください！

## <ステップ3>

### 自社の女性の活躍に関する情報を公表してください

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、**自社の女性の活躍に関する情報を公表**してください。

★ 女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースをぜひご活用ください！

（※）①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率のほかの公表項目、公表方法については、厚生労働省令で定めています。

（※）公表項目はそこから、適切であると考える項目を一つ以上選んで公表してください。

## さらに！ 女性活躍推進に関する認定取得を目指しましょう！

行動計画の策定・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ます。

(※) 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などに付することができます。

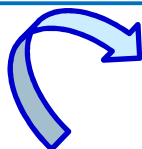


また、**行動計画策定指針**において、右に掲げる項目を中心とする女性の活躍推進のための**効果的な取組**を盛り込んでいますので、女性の活躍推進に向けた取組の実施に当たり、ぜひご活用ください！

女性活躍推進法特集ページ

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

検索！



女性活躍推進法特集ページ



### 女性の活躍推進のための効果的取組

- ◆ 女性の積極採用に関する取組
- ◆ 配置・育成・教育訓練に関する取組
- ◆ 継続就業に関する取組
- ◆ 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- ◆ 女性の積極登用・評価に関する取組
- ◆ 雇用形態や職種の転換に関する取組
- ◆ 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- ◆ 性別役割分担意識の見直しなど職場風土改革に関する取組

## 女性活躍加速化助成金のご案内

### 加速化Aコース

- ・行動計画に盛り込んだ取組内容を実施した場合に支給
- ・支給額：30万円（常時雇用する労働者が300人以下の事業主について1回限り）

### 加速化Nコース

- ・行動計画に盛り込んだ取組内容を実施し、行動計画に盛り込んだ数値目標を達成した場合に支給
- ・支給額：30万円（すべての事業主について1回限り）
- \*ただし、常時雇用する労働者が301人以上の大企業は、数値目標達成に加えて、女性活躍推進法第9条の認定取得または女性管理職比率を業界平均以上に上昇させることが必要です。

☆ その他のお問い合わせについては、岩手労働局雇用環境・均等室までお気軽にどうぞ。



**厚生労働省 岩手労働局雇用環境・均等室**

〒020-8522

盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5F

TEL 019-604-3010

平成28年5月作成

# 女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょう！

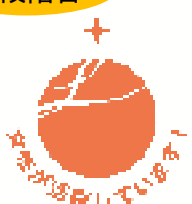


## 女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)とは

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、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。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、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ます（例 求人広告、求人票、商品、名刺、印刷された広告、テレビ広告など）。

## 認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。（法施行前からの実績を含めることが可能）

<b>1 段階目</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>● 裏面に掲げる5つの基準のうち <b>1つ又は2つの</b>基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表</b>していること。</li><li>● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li><li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li></ul>
<b>2 段階目</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>● 裏面に掲げる5つの基準のうち <b>3つ又は4つの</b>基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表</b>していること。</li><li>● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li><li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li></ul>
<b>3 段階目</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>● 裏面に掲げる5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表</b>していること。</li><li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li></ul> <div><b>● 岩手県内の認定企業（H28.6.17 現在）</b><ul style="list-style-type: none"><li>・ 株式会社薬王堂（3段階目）</li><li>・ 株式会社岩手銀行（3段階目）</li><li>・ 株式会社東北銀行（3段階目）</li></ul></div>

（※1）厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

（※2）必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

裏面に掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- ★ 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ★ 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- ★ 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など

### 岩手労働局雇用環境・均等室

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通 1-9-15 盛岡第2合同庁舎 5F

TEL 019-604-3010

## 認定基準

以下の、1 から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

### 【評価項目 1 : 採用】(区)

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

※『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が、『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

### 【評価項目 2 : 継続就業】(区)

①直近の事業年度の「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（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る）

又は

②「10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10 事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8 以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ**新規学卒採用者等に限る**）

### 【評価項目 3 : 労働時間等の働き方】(区)

直近の事業年度の各月ごとに、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、全て45時間未満であること

「各月の対象労働者の(法定時間外労働＋法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45 時間

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」< 45 時間

### 【評価項目 4 : 管理職比率】

①直近の事業年度の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

又は

②『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること

### 【評価項目 5 : 多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、以下について大企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業は1項目以上の実績を有すること

A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）

B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

【留意点】 (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。





くるみん認定



プラチナくるみん認定

を目指しましょう！

## ☆ 認定制度とはどのようなものですか？

事業主は、一定の要件を満たす場合に申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

一定の基準を満たした場合は「くるみん認定」（複数回認定可）、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った場合は「特例認定（プラチナくるみん認定）」を受けることとなります。

認定基準の概要はウラ面をご参照ください。

### <岩手労働局管内認定及び特例認定企業一覧（平成28年6月20日更新）>

認定（くるみん認定）



企業数	企業名	所在地	業種	認定年
1	学校法人 岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	平成21年・24年認定
2	株式会社 岩手銀行	盛岡市	金融業	平成23年認定
3	株式会社 ウェルファム	矢巾町	医療福祉業	平成23年認定
4	株式会社 東北銀行	盛岡市	金融業	平成24年認定
5	株式会社 エフビー	山田町	製造業	平成24年認定
6	国立大学法人 岩手大学	盛岡市	教育・学習支援業	平成24年認定
7	株式会社 プラザ企画	奥州市	宿泊業	平成24年・27年認定
8	株式会社 岩手日報社	盛岡市	情報通信業	平成24年認定
9	杜陵高速印刷 株式会社	盛岡市	印刷業	平成25年・27年認定
10	株式会社 平金商店	盛岡市	卸小売業	平成25年認定
11	株式会社 テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	平成25年・27年認定
12	山口北州印刷 株式会社	盛岡市	印刷業	平成25年認定
13	社会福祉法人 東和仁寿会	花巻市	医療福祉業	平成25年認定
14	株式会社 グランツ	花巻市	医療福祉業	平成25年認定
15	社会福祉法人 和江会	北上市	医療福祉業	平成25年認定
16	株式会社 丹野組	二戸市	建設業	平成25年認定
17	社団医療法人 盛岡繋温泉病院	盛岡市	医療福祉業	平成26年認定
18	社会福祉法人 誠心会	葛巻町	医療福祉業	平成26年認定
19	白金運輸 株式会社	奥州市	運輸業	平成26年認定
20	社会福祉法人 九戸福祉会	九戸村	医療福祉業	平成26年・28年認定
21	医療法人 友愛会	盛岡市	医療福祉業	平成26年認定
22	社会福祉法人 若竹会	宮古市	医療福祉業	平成27年認定
23	株式会社 菅文	二戸市	卸小売業	平成27年認定
24	社会福祉法人 胆沢やまゆり会	奥州市	医療福祉業	平成27年認定
25	社会福祉法人 ひたかみ福祉会	奥州市	医療福祉業	平成27年認定
26	岩手スバル自動車 株式会社	盛岡市	自動車販売・修理業	平成27年認定
27	社会福祉法人 新生会	矢巾町	障害者福祉事業	平成28年認定
28	株式会社 水清建設	矢巾町	建設業	平成28年認定

特例認定（プラチナくるみん認定）

企業数	企業名	所在地	業種	認定年
1	株式会社 岩手銀行	盛岡市	金融業	平成28年認定

注）認定決定企業のうち、公表することに了承を得た企業名のみ掲載しています。

## 改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準(一覧)

 <div> <b>改正くるみん 認定基準</b> </div>	 <div> <b>プラチナくるみん 認定基準</b> </div>
<ol style="list-style-type: none"> <li>雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。</li> <li>行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</li> <li>行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</li> <li>平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。</li> <li>計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取 得した者が1人以上いること。</li> </ol> <p>＜従業員300人以下の企業の特例＞ 上記5. を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。</li> <li>②計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。</li> <li>③計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。</li> <li>④計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</li> </ol> <p>＜従業員300人以下の企業の特例＞ 上記6. を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。</li> <li>次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 <ol style="list-style-type: none"> <li>①所定外労働の削減のための措置</li> <li>②年次有給休暇の取得の促進のための措置</li> <li>③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</li> </ol> <small>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</small> </li> <li>法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。</li> <li>計画期間において、男性労働者のうち、 <ol style="list-style-type: none"> <li>①配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取 得した者の割合が13%以上</li> <li>②配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取 得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目 的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育 児休業等を取 得した者1人以上 のいずれかを満たすこと。</li> </ol> </li> </ol> <p>＜従業員300人以下の企業の特例＞ 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5. の①、又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5. の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取 得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。</li> <li>改正くるみん認定基準の8. の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下</li> <li>(2)計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと</li> </ol> のいずれかを満たすこと。</li> <li>計画期間において、 <ol style="list-style-type: none"> <li>①子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上</li> <li>②子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上</li> </ol> のいずれかを満たすこと。</li> </ol> <p>＜従業員300人以下の企業の特例＞ 上記9. の①又は②に該当しない場合でも、計算期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>育児休業等を取 得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。</li> <li>改正くるみん認定基準9. と同一。</li> </ol>