

一般社団法人 東京建設業協会
会長 飯塚 恒生 殿

東京労働局雇用均等室長
(公印省略)

女性活躍推進法に基づく行動計画の届出について（協力依頼）

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素より、雇用均等行政の推進にご理解ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、昨年公布されました「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」においては、301人以上の労働者を雇用する事業主に対して、平成28年4月1日までに、自社の女性の活躍に係る状況を把握し、課題分析を行うことや、この結果を踏まえた行動計画の策定・届出・労働者への周知・外部への公表を行うこと等の取組が義務付けられています。

このうち、行動計画の届出については、本年1月から、東京労働局雇用均等室において受け付けを開始いたしますので、傘下会員企業の皆様への周知や各種説明会における当室からの説明時間の提供等について、特段のご配慮を賜りますようお願いいたします。なお、東京労働局雇用均等室において個別相談（予約制）を実施しております。詳細は東京労働局ホームページに掲載しておりますので、必要に応じて参加会員企業の皆様へご案内いただきますようお願いいたします。

~~参考までに周知用の文書例を送付いたしますので、ご活用ください。広報紙へ掲載いただいた場合は、下記担当あてにご送付いただけますと幸いです。~~

併せまして、「女性活躍加速化助成金」及び「男女雇用機会均等法に係る指針の改正」についてのご案内を取組のご参考として同封しております。このほか、取組に当たっての参考事項につきましては、随時、厚生労働省ホームページの「女性活躍推進法特集ページ」及び東京労働局ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

【添付資料】

- ・「一般事業主行動計画を策定し、行動計画策定届を提出しましょう！」
- ~~→周知文書例→~~
- ・「平成27年度女性活躍加速化助成金のご案内」
- ・「男女雇用機会均等法に係る指針の改正」

<問い合わせ先>

東京労働局雇用均等室（担当：三浦）
〒102-8305 千代田区九段南1-2-1
九段第三合同庁舎 14階
TEL 03-3512-1611
FAX 03-3512-1555

労働者を301人以上雇用する事業主の皆さま

女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画を策定し、行動計画策定届を提出しましょう！

平成28年4月1日施行

事業主の皆さまが行うべきことは次のとおりです。

- ① 自社の女性の活躍状況の把握・課題分析
- ② 行動計画の策定、社内周知、公表
- ③ 行動計画を策定した旨の届出
- ④ 自社の女性の活躍に関する情報の公表

詳細は厚生労働省HPをご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ

※ ③の届出については、平成28年1月から東京労働局雇用均等室で受け付けます。

※ 個別相談会も開催しています（予約制、先着順）。詳細は東京労働局HPをご覧ください。

お問い合わせ先: 東京労働局雇用均等室 (TEL 03-3512-1611)

ステップ4. 目標を達成したら支給申請をしましょう

取組目標を達成！【加速化Aコース】の支給申請ができます。

目標達成期限：行動計画期間内

支給申請期間：取組目標達成日の翌日から2か月以内

数値目標を達成！【加速化Nコース】の支給申請について

目標達成期限：取組目標達成日の翌日から3年以内

支給申請期間：数値目標達成日の翌日から2か月以内

※同一の数値目標について、「ポジティブ・アクション能力アップ助成金」を受給していた場合には、併給調整により【加速化Nコース】を受給することはできません。

<ポイント>

支給申請の際は、所定の支給申請書に以下の資料を添えて、本社を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出して下さい。

・行動計画（写）、行動計画及び情報の公表を行ったことがわかる資料、目標を達成したことを確認できる資料 等



平成24年4月1日以降に、行動計画に準じた計画を策定し取組を行っていた場合の特例

平成24年4月1日以降に、行動計画に準じた計画を策定し取組を行っていたが、数値目標又は取組目標のいずれかが定められていなかった場合は、定められていなかった目標について、支給申請日までに新たに定め、労働者への周知等の要件を満たせば、以下の期間支給申請を受け付けます。

特例による支給申請期間：「一般事業主行動計画策定・変更届」の届出をした日の翌日から2か月以内

☆助成金の内容は平成28年度以降に変更の可能性があります。

☆ここに記載のあるものの他にも、詳細な要件などがあります。支給要件の詳細、申請に必要な書類等に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用均等室までお気軽にどうぞ。

厚生労働省のHPもご覧ください。（<http://www.mhlw.go.jp/>）

トップページ> 分野別の政策> 雇用・労働> 雇用均等> 事業主の方へ> 事業主の方への給付金のご案内> 両立支援等助成金
【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



平成27年度 女性活躍加速化助成金のご案内

女性活躍推進法（H28.4.1施行）にさきがけて、女性の活躍推進に取り組む事業主の方を支援する助成金です。

助成金の概要

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、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。

【助成金の種類と支給金額】

※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

●加速化Aコース

「取組目標」を達成した中小企業事業主（※）に対して支給

支給額：30万円（1事業主1回限り）

※中小企業事業主・・・常時雇用する労働者が300人以下の事業主

●加速化Nコース

「取組目標」を達成した上で、「数値目標」を達成した事業主に対して支給

支給額：30万円（1事業主1回限り）

支給までの流れ

<ステップ1>

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（以下「行動計画」といいます）を策定しましょう。

<ステップ2>

策定した「行動計画」について、都道府県労働局への届出、労働者への周知、公表や女性の活躍に関する情報公表を行きましょう。

<ステップ3>

数値目標の達成に向けた取組を実施し、取組目標を達成しましょう。

取組を実施したら【加速化Aコース】の支給申請が可能です！

30万円

中小企業のみ

<ステップ4>

数値目標を達成し、達成状況をサイトに公表しましょう。

数値目標を達成したら、【加速化Nコース】の支給申請が可能です！

30万円

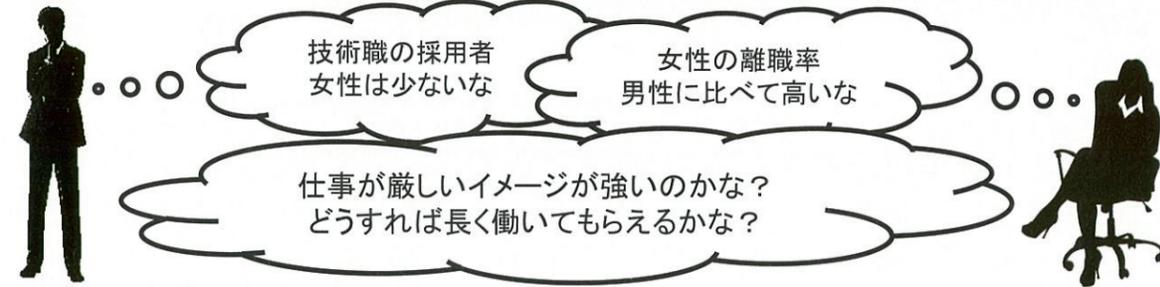
すべての企業

支給までの具体的なイメージ

ステップ1. 自社の女性の活躍状況を分析し、課題を見つけます。

☆行動計画を策定する際は、次の女性の活躍状況(①～④)は必ず把握する必要があります。

- 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



ステップ2. 課題を見つけたら、課題を解消するための取組内容を決めます。



我が社の課題は、技術職の女性が少ないこと、女性の離職率が高いことだ。

- 女性に技術職の魅力を伝え、応募者を増やすために理系の女子学生向けの説明会や職場見学会を実施するぞ！
- 現場帰りの女性が利用できるシャワー室を作って、女性が働きやすい環境を整えるぞ！

ステップ3. 行動計画を策定し、届出・周知・公表をします。

(株)A社 行動計画

1. 計画期間
平成27年XX月XX日～平成30年XX月XX日
2. 数値目標と取組目標
 - <数値目標>
 - ・技術職の女性を現員(2人)から5人以上、採用者の女性比率を30%以上にする
 - ・女性の離職率を30%以下にする
 - <取組目標>
 - 平成XX年XX月～
女子学生にターゲットを絞った採用パンフレットを作成する
 - 平成XX年XX月～
女子学生を対象とした職場見学会を開催する
 - 平成XX年XX月～
社内に男女別のシャワー室を整備する

☆毎週1日ノ残業デーを設定して、実施率95%以上を目指す！

☆行動計画には、①計画期間 ②現状をより良くする数値目標 ③数値目標達成のための取組目標 ④取組の実施時期を盛り込みましょう。

☆行動計画には必ず⑤「長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組」を盛り込んでください。

取組を実施(=取組目標を達成)した時点で、中小企業のみ【加速化Aコース】の支給申請が可能です！

☆複数の目標がある場合、どれか1つ実施した時点で申請可能です。

支給金額：30万円、対象事業主：中小企業

取組を実施し数値目標を達成したら、「数値目標を達成した」旨を公表してください。

☆複数の目標がある場合、どれか1つ達成した時点で申請が可能です。

【加速化Nコース】の支給申請ができます！

支給金額：30万円

対象事業主：大企業、中小企業

支給対象となる数値目標と取組目標の例

目標の区分	数値目標の対象となる項目	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	採用における女性の状況	・ある採用区分で、「男性の応募者に占める採用者の割合」と「女性の応募者に占める採用者の割合」の差を●ポイントまで縮小する。 ・ある採用区分について、女性の採用人数を●人増加させ、かつ全採用者に占める女性割合を●%まで引き上げる。	・女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施 ・性別にとらわれない公正な選考にむけたガイドラインの作成や採用担当者向けの研修の実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	・部門別・職種別・職階別・雇用管理区分別の男女の配置状況 (※)	・ある雇用管理区分(女性の少ない職種等)で、女性の比率を●%まで引き上げる。	・女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 ・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等 ・管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化
女性の継続就業に関する目標	・男女別の勤続年数の状況 ・女性の離職状況	・女性の退職率を●%以下とする ・男女の勤続年数の差を●年以下に縮める ・男女別の採用10年目の継続就業率を●%以上とする	・部下の年休取得促進等を行った上司をプラス評価する人事評価制度の構築・実施 ・育児休業の取得経験が不利にならない評価制度や昇進・昇格基準の制定
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	・管理職に占める女性の状況 (※)	・管理職の女性比率を●%以上とする。 ・課長級の女性管理職を●人増加させる。	・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 ・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	・女性労働者のコース転換制度の利用状況 (※)	一般職から総合職に転換する女性 ●人以上増加させる。	・一般職から総合職への転換制度の構築、実施 ・総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナー、研修の実施

(※) 配置や登用、コース転換の対象となる女性労働者は、対象とする時点で通常の労働者(いわゆる正社員)である必要があります。

行動計画、女性の活躍の情報の公表について

☆行動計画を策定した時、数値目標を達成した時には、以下の情報を「ポジティブ・アクション応援サイト」に公表する必要があります。

- ①行動計画策定時 →
 - ・策定した行動計画
 - ・女性の活躍の状況に関する情報
(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等、省令に定める14項目のうち、適切な項目を選択)
- ②数値目標達成時 → 数値目標の達成状況

★「ポジティブ・アクション応援サイト」は、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を紹介しているサイトです。自社の取組を掲載し、紹介することが可能です。



検索！

ポジティブ・アクション応援サイト

<http://www.positiveaction.jp/pa/>

事業主の皆様へ

女性管理職の中途採用が 行いやすくなりました！

これまでは、

募集・採用において、総合職、一般職など
それぞれの雇用管理区分でみて、労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合のみ、
特例として、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことが認められていました。



男女雇用機会均等法に基づく指針※が改正され、

改正後は、

上記の場合に加え、係長、課長、部長など
それぞれの役職でみて、その役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合も、
特例として、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことが認められるようになりました。

女性活躍推進法に基づき「女性管理職を増やす」という取組を行う場合、
“業務経験豊富な女性を管理職として採用する”ということも可能となります。

例え

● 総合職に占める女性割合は45%

という企業では、総合職の募集・採用において、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことはできなかつたため、総合職である部長や課長等の管理職を女性限定で募集したり、女性を優先的に採用することはできませんでしたが、指針の改正により、

● 管理職に占める女性割合が、 係長：50%、課長：35%、部長：10%

という状況の場合、女性割合が4割を下回る課長と部長の募集・採用において、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことができるようになりました。

「〇〇担当部長募集【〇〇業務、マネジメント業務経験者】ただし、女性に限る」といった求人を行うことができます。

※「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」の改正 平成27年11月30日 告示・適用

お問合せは、都道府県労働局雇用均等室へ

【受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）】

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



厚生労働省・都道府県労働局

女性の職場における活躍を推進する

女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

に基づく取組の検討はお済みですか？

一般事業主に関する部分については、平成28年4月1日から施行となります。

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。具体的には以下のとおりです。

一般事業主が行うべきこと

●常時雇用する労働者（※1）の数が301人以上の事業主に対しては、

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
 - ② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
 - ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - ④ 女性の活躍に関する状況の情報の公表
- が義務づけられています。

●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む必要があります。

自社の課題が「女性管理職が少なく、女性の課長が4割を下回る」という場合は、次のような行動計画の内容も可能です。

数値目標：管理職（課長級以上）の女性を2人以上増加させる。

取組内容：〇〇担当課長を公募し、同業他社で実務経験のある女性を優先的に採用する。

●常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、事業主の規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

(※1) 正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

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であって、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

(※2) 「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下、「パートタイム労働法」という。）第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断する。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

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・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。認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

☆女性活躍推進法の詳細は、
都道府県労働局雇用均等室にお問い合わせになるか、または、
厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）
をご覧ください。

検索！

女性活躍推進法特集ページ

