

# 経営相談 Q & A

## 「女性の活躍推進」に取り組みませんか

### Q

当社は従業員 50 名を雇用する中小製造業です。昨今の人手不足のなか、将来に向けた生き残りのためには「人材の流出を抑制し競争力のある企業になる」ことが求められています。その方策の一つ「女性の活躍推進」に取り組み成果を上げている企業があると聞きました。当社でも女性の活躍推進に向けた取り組みを始めたいと考えています。

### A

わが国では優秀な人材の確保や職場への定着を図るため、「働き方」の見直しが課題となっており、働き方を改革するには「女性が働きやすい魅力ある職場づくりが一番の近道」ともいわれています。職業生活において、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」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が成立し、平成 28 年 4 月 1 日からは 301 人以上の労働者（※）を雇用する事業主に対して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・届出、③情報公開などが義務付けられました。

（※）労働者には、パートや派遣社員であっても、1 年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

お尋ねの企業のように労働者が 300 名以下の企業では本件は努力義務となっていますが、女性活躍推進法の趣旨に基づき女性の活躍推進に取り組むことをお勧めします。なお、厚生労働省では取り組みの方法を紹介するとともに関連する助成金を用意し、企業をサポートしています。

### ■女性の活躍推進の取組方法

#### （1）自社の女性の活躍状況の把握・課題分析

女性の活躍に関する状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題の分析を行います。その際、以下の 4 項目については必ず把握してください。

- 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

雇用管理区分ごとに見た職務または役職において、男性と比べて女性の活躍に課題があるか、原因は何かを分析します。現状分析の方法などの詳細は厚生労働省 HP に掲載のパンフレット『一般事業主行動計画を策定しましょう』を参照してください。

#### （2）行動計画の策定・社内周知・公表

自社の課題解決に相応しい数値目標と取組目標を盛り込んだ行動計画を策定し社内への周知を図るとともに外部へ公表します。

行動計画には「長時間労働是正などの働き方改革に向けた取組」を盛り込む必要があります。なお、行動計画の策定には厚生労働省「中小企業のための女性活躍推進事業」<http://www.josei-suishin.mhlw.go.jp/>を参考にしてください。

#### （3）行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定したら都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ届出してください。

#### （4）女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する情報について、学生をはじめとした求職者等が簡単に閲覧できるように公表します。公表には厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」を活用してください。

### ■両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

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

「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に助成金が支給されます。

- ・行動計画期間内に「取組目標」を達成した場合  
⇒「加速化 A コース」の申請ができます。
- ・取組目標達成時から 3 年以内に「数値目標」を達成して、達成状況を公表した場合  
⇒「加速化 N コース」の申請ができます。

\* 複数の取組目標がある場合、どれか 1 つを達成した時点で申請可能です（両コースとも）。

\* 支給申請期限は目標達成日の翌日から 2 か月以内です（両コースとも）。

支給額（各コース 1 企業 1 回限り）		
	中小企業	大企業 (中小企業以外)
【加速化 A コース】 取組目標達成時	28.5 万円 <36 万円>	-
【加速化 N コース】 数値目標達成時	28.5 万円 <36 万円>	-
女性管理職比率が基準値以上に上昇 (※)	47.5 万円 <60 万円>	28.5 万円 <36 万円>

(※) 加速化 N コースについて、大企業は、更に女性管理者比率が上昇し、業界平均の 1.3 倍以上になったことが必要条件です。中小企業には条件はありませんが、女性管理職比率が上昇し 15% 以上となった場合は、支給額が加算されます。

なお、本件にかかる中小企業とは、「産業に関わりなく常用労働者数 300 人以下の企業」です。

また、表中の < > 内は生産性要件を満たした場合の支給額です。生産性要件は、厚生労働省 HP 「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html> を参照してください。

### ●その他無料支援等

『課題分析のやり方がわからない』『どういう行動計画にすればいいか悩んでいる』などの場合、女性活躍推進アドバイザーが企業を訪問して行動計画の策定等を無料で全面的にサポートします。

#### 【問合せ先】

一般社団法人 女性労働協会

TEL 03-3456-4412 suishin@jaaww.or.jp

中小企業においては女性の活躍に関する行動計画の策定・届出等は努力義務となっていますが、これを機に女性の活躍推進に積極的に取り組むたいものです。

女性活躍加速化コースの詳細や支給申請については、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください。(丸尾尚史)

### 両立支援等助成金の支給対象となる数値目標と取組目標の例

目標の区分	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ある採用区分について、採用における「女性の競争倍率（応募者数/採用者数）」を●倍まで引き上げる。</li> <li>・ある採用区分について、女性の採用人数を●人以上増加させ、かつ全採用者に占める女性割合も●%以上引き上げる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・スポット的に面接官を担う事業部門管理者に対する性別にとられない公正な選考採用に向けた研修の実施。</li> </ul>
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化</li> </ul>
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の女性比率を●%以上とする。</li> <li>・課長級の女性管理職を●人増加させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施</li> <li>・管理職候補の女性向けメンター制度等の導入、実施</li> </ul>
多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職から総合職に転換する女性を●人以上増加させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職から総合職への転換制度の構築、実施</li> <li>・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</li> </ul>