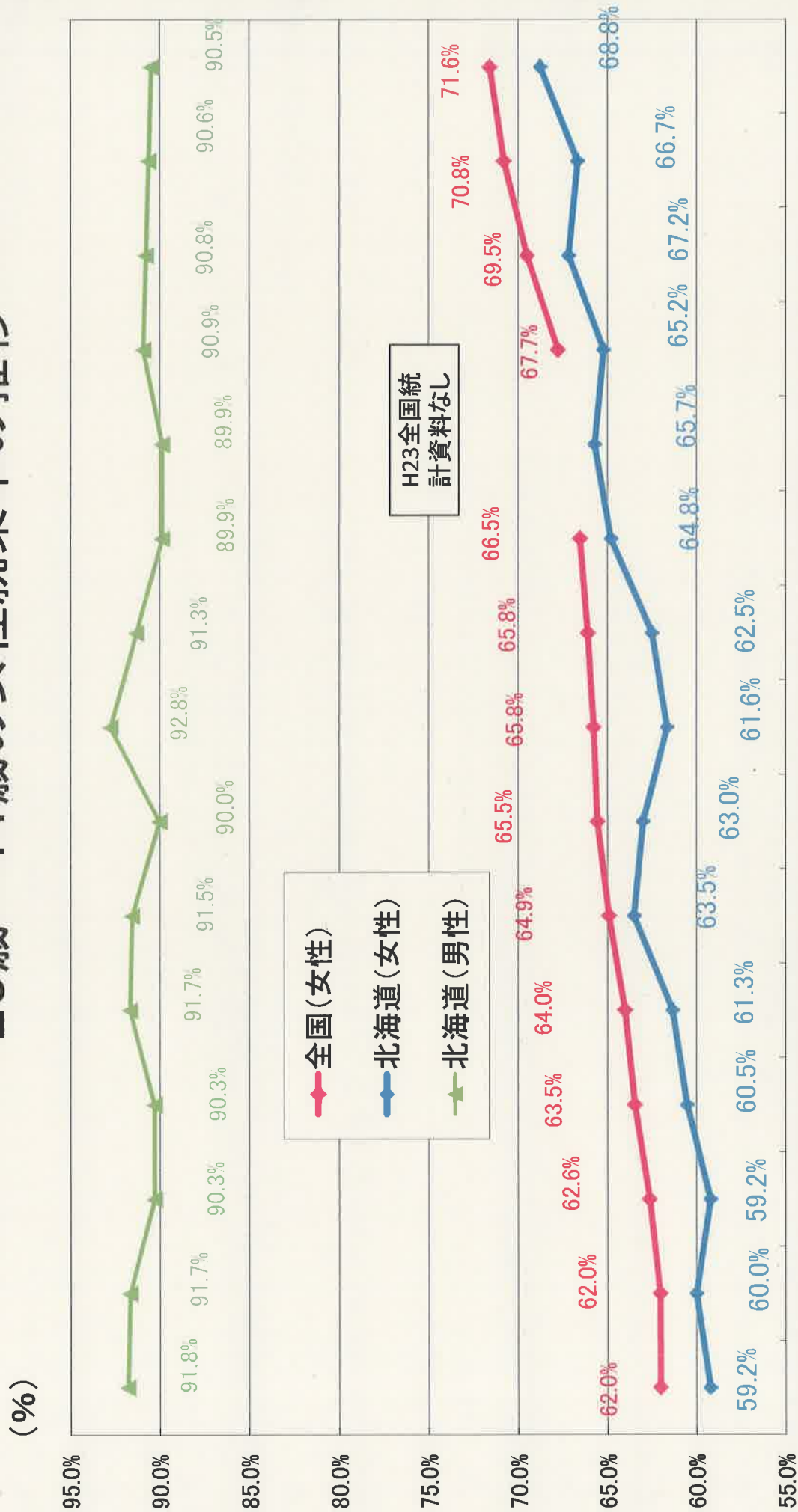


資料 1

北海道労働局

25歳～44歳の女性就業率の推移



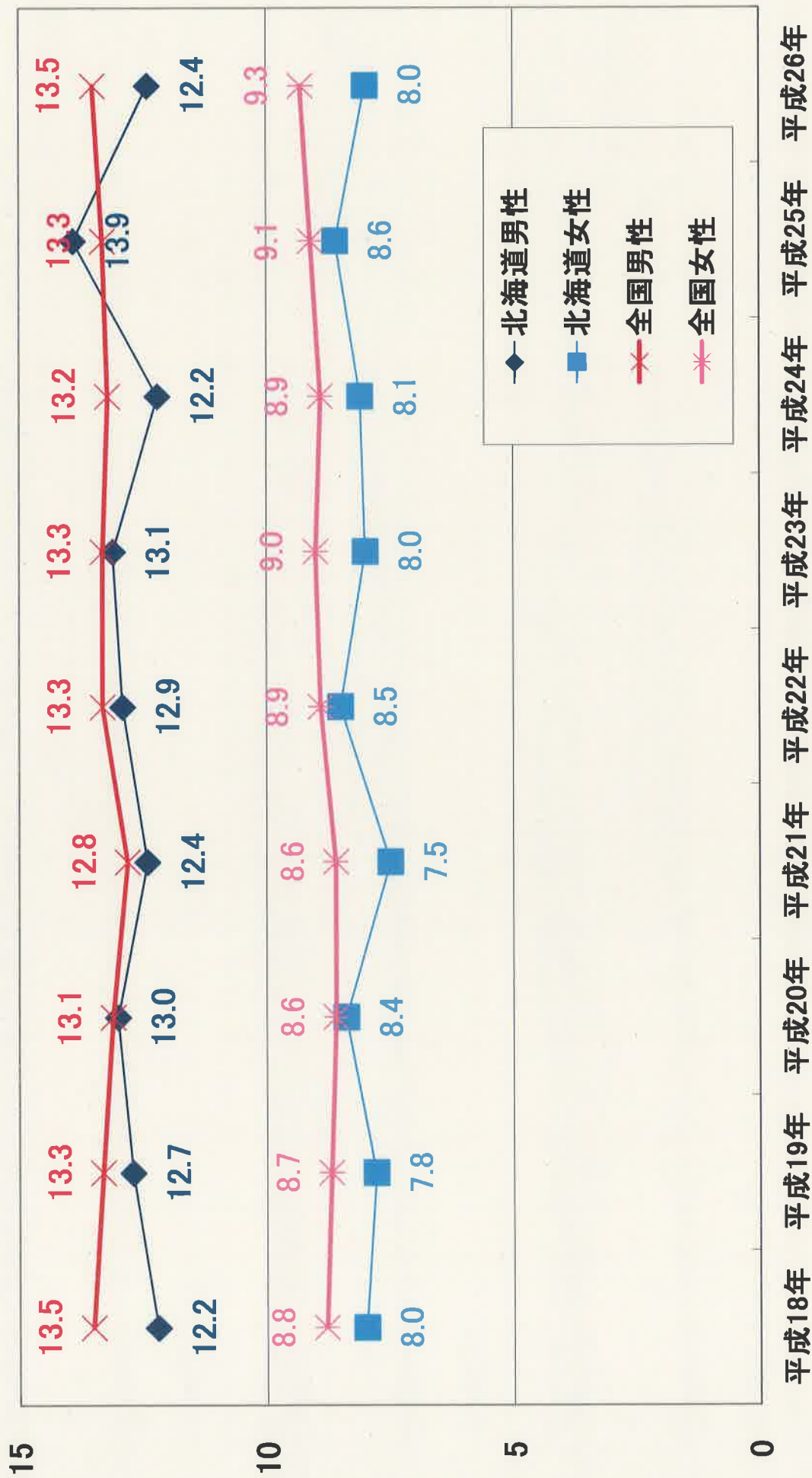
平成13年平成14年平成15年平成16年平成17年平成18年平成19年平成20年平成21年平成22年平成23年平成24年平成25年平成26年平成27年

資料出所：総務省「労働力調査」

(注)「25歳～44歳の就業率」は、当該年齢の、人口実数に対する「就業者数」の占める割合

男女別平均勤続年数

【年数】



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上)・義務 / 中小企業(300人以下)：努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

状況把握の必須項目（省令で規定）

- 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
- ※任意項目についてさらに検討（例：非正規雇用から正規雇用への転換状況等）

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

行動計画の必須記載事項

- ▶ 目標（定量的目標） ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

③ 女性の活躍に関する情報公表

情報公表の項目（※省令で規定）

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列挙）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

認定基準（省令）は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮して規定

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他（施行期日等）

- ▶ 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができる（任意）。
- ▶ 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- ▶ 10年間の時限立法。

一 行動計画策定指針（告示）一

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 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（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
- 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等 職場風土改革に関する取組

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。
- (※) 認定基準は厚生労働省令で定めています。(詳細は別添の女性活躍推進認定パンフレットをご参照ください)

◆平成27年度女性活躍加速化助成金

- ・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。
- ・長時間労働の是正等働き方の改革に関する取組について、行動計画に盛り込んでいる必要があります。

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 30万円(1事業主1回限り)

※中小企業事業主とは常時雇用する労働者数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 30万円(1事業主1回限り)

⇒厚生労働省HP「事業主の方への給付金のご案内(両立支援等助成金)」http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

女性活躍推進法特集ページ (法律の内容、認定基準、各企業の好事例、Q & A等がご覧になれます)

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

女性の活躍・両立支援総合サイト (行動計画の外部への公表や自社の女性の活躍に関する情報を公表に活用できます)

<http://www.positive-ryouritu.jp/>

厚生労働省北海道労働局では、

- ・「女性活躍推進法説明会」を道内6カ所で開催(札幌、帯広、函館、旭川、釧路、室蘭)
- ・「女性活躍推進法に関する個別相談会」を毎週水曜日に開催。予約制 9時～12時 / 13時～16時

電話・来局による御相談にも随時対応しております。

連絡先 TEL 011-709-2715 又は 011-709-2311(内線 3571~3573)

相談会場 札幌市北区北8条西2丁目札幌第1合同庁舎9階 北海道労働局雇用均等室



女性の活躍・ 両立支援 総合サイト

是非ご利用ください!

企業における女性の活躍推進に関する情報を提供する「**ポジティブ・アクション情報ポータルサイト**」と仕事と家庭の両立支援に関する情報を提供する「**両立支援のひろば**」を統合したサイトです。本サイトでは、両サイトに登録されている企業情報を一度に検索することができます。さらに2016年2月頃には「**女性の活躍推進企業データベース**」もオープンします。

URL <http://www.positive-ryouritsu.jp/>

厚労省 女性の活躍・両立支援

検索

ポジティブ・アクション 情報ポータルサイト

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

「**ポジティブ・アクション応援サイト**」は、企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に紹介しています。

「**女性の活躍推進宣言コーナー**」は、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップが自社の女性活躍推進について宣言するコーナーです。



ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の取組や活躍している女性の声、特集記事などをWEBマガジンとして紹介しています。

両立支援のひろば 両立支援総合サイト

URL <http://www.ryouritsu.jp/>

一般事業主行動計画 公表サイト

101人以上の従業員を雇用する企業は、仕事と子育ての両立を図るための行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

次世代育成支援対策推進法に基づく、「**一般事業主行動計画**」を公表するサイトです。プラチナくるみん認定企業の「**次世代育成支援対策の実施状況**」についても本サイトで公表できます。

また、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組むことを示すシンボルマーク「**トモニン**」の利用登録もできます。



あなたの会社の取組状況を診断 両立診断サイト

設問に答えてあなたの会社をセルフチェック!他社と比較した自社の位置付けも確認できます。今後の取組にお役立てください。

自社の仕事と家庭の両立支援の取組状況を診断するサイトです。診断結果を踏まえて、一般事業主行動計画を策定することもできます。



2016年2月頃
リリース予定!!

「女性の活躍推進企業データベース」とは?

企業における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です。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」における「女性の活躍の状況に関する情報公表」及び「行動計画の外部への公表」の掲載先としてご活用ください。

本サイトでは、以下の項目について、自社の状況を公表、または他社の状況を閲覧することが可能です。

掲載項目

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合	⑦ 年次有給休暇取得率
② 採用における男女別の競争倍率 又は競争倍率の男女比	⑧ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
③ 労働者に占める女性労働者の割合	⑨ 管理職に占める女性労働者の割合
④ 男女の平均継続勤務年数の差異 又は男女別の採用 10 年前後の継続雇用割合	⑩ 役員に占める女性の割合
⑤ 男女別の育児休業取得率	⑪ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑥ 一月当たりの労働者の平均残業時間	⑫ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
	⑬ 企業認定の有無

産業別入口

公表企業一覧(業種別一覧)

農業、林業	電気・ガス・熱供給・水道業
漁業	情報通信業
鉱業、採石業、砂利採取業	報道業
建設業	運輸業、郵便業
食料品、飲料・たばこ・飼料製造業	卸売業、小売業
繊維工業	金融業、保険業
木材・木製品、家具・装備品製造業	不動産業、物品賃貸業
パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷業・印刷関連業	学術研究、専門・技術サービス業
化学工業	宿泊業、飲食サービス業
石油製品・石炭製品製造業	生活関連サービス業、娯楽業
プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業	教育、学習支援業
鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	医療、福祉
はん用機械器具・生産用機械器具・業務用機械器具製造業	複合サービス事業
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	サービス業(他に分類されないもの)
輸送用機械器具製造業	公務(他に分類されるものを除く)
その他製造業	分類不能の産業

見たい業種の「一覧」をクリック

検索結果一覧画面へ

※画面は開発中のものです

検索結果一覧画面のイメージ

各社の「掲載項目(p.2)」が一覧で閲覧できます。

企業名	企業認定	採用した労働者に占める女性労働者の割合【定義1】			採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比【定義2】			労働者に占める女性労働者の割合			①男女別の平均継続勤務年数【定義3】又は②男女別の採用10年後の継続雇用割合【定義4】					
		基幹的な職種/正社員【定義1】	女性	(注)	基幹的な職種/正社員	男性	女性	(注)	基幹的な職種/正社員	女性	(注)	①/②	基幹的な職種/正社員/対象労働者	男性	女性	(注)
A社		基幹的な職種	30%		基幹的な職種	5倍	10倍		基幹的な職種	10%		①	基幹的な職種	20年	10年	
B社		基幹的な職種	35%		基幹的な職種	4倍	5倍		基幹的な職種	25%		②	対象労働者	70%	50%	
C社		基幹的な職種	45%		基幹的な職種	12倍	15倍		基幹的な職種	40%		①	基幹的な職種	19年	11年	

企業名をクリックすると、各社の詳細画面を閲覧できます。

個別企業詳細画面のイメージ

企業情報 企業の詳細は以下の通りです。 検索ページへ戻る

会社名: C社(〇〇業)

企業認定:

採用した労働者に占める女性労働者の割合【定義1】: (総合職)35% (一般職)79% (パート)90%

採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比【定義2】: (総合職)男性:30倍、女性:43倍、(一般職)男性:11倍、女性:23倍 (パート)男性:9倍、女性:17倍 ※1

労働者に占める女性労働者の割合: (総合職)20% (一般職)90% (パート)95% (派遣)85%

男女別の平均継続勤務年数【定義3】: (総合職)男性:12年、女性:9年 (一般職)男性:3年、女性:8年 (パート)男性:2年、女性:4年

男女別の採用10年後の継続雇用割合【定義4】: 男性:75%、女性:32%

男女別の育児休業取得率【定義5】: (総合職)男性:5%、女性:100% (一般職)男性:2%、女性:98% (パート)男性:0%、女性:80%

一月当たりの労働者の平均残業時間【定義6】: 28.4時間

自由記述欄 (上記項目以外の関連情報)

平均年齢(合計、男性、女性):合計:40歳、男性:42歳、女性:37歳
 新入社員の3年後在籍率(男性、女性):男性:89%、女性:85%
 産休取得者数:10人
 育児休業復帰率:98%
 平均年間給与:450万円
 女性登用に関する目標の有無・内容:2020年までに管理職比率を30%とする。
 各種報告書での情報開示の有無:サステナビリティレポートにおいて一部開示

公共調達資格情報

①業者コード 1234567890
 ②企業規模 中小企業
 ③資格の種類及び等級 物品の販売、A等級
 ④資格の有効期間 平成25・26・27年度
 ⑤競争参加地域 関東甲信越
 ⑥営業品目番号 229,308,315

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

〇〇から

女性活躍推進法の行動計画を公表・閲覧するサイトへ移動します。

女性活躍推進法に基づく情報公表項目以外の情報や自社の取組を自由に記載できます。

ご活用のポイント

Point 1 女性活躍推進法に基づいた女性の活躍に関する情報および行動計画の公表

女性活躍推進法に基づく自社における女性の活躍に関する情報や行動計画を公表することが可能です。業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができるとともに、自社の取組を学生や一般の方々にアピールできます。

Point 2 他社の女性活躍推進状況の閲覧

各企業における女性の活躍推進の状況を業種別・企業規模別・地域別に検索可能です。先行する他社の状況・行動計画等を検索・閲覧し、自社の取組のヒントとすることができます。

Point 3 女性活躍推進に関する認定取得時および取得後の実績や取組状況の公表

女性活躍推進法に基づいて女性活躍推進に関する認定取得を受ける際は、本データベースで実績や取組状況の公表が必要になります。また、認定取得後の実績等についても、本データベースで公表する必要があります。

登録の流れは次ページへ!

「女性の活躍・両立支援総合サイト」にご登録ください!



登録方法のご紹介

- 1** 総合サイトに初めて登録する場合、トップページの「初めて登録する」を押す。過去に登録したことがある場合は、「自社の基本情報・取組を追加・修正する」を押す。

登録したメールアドレスを入力送信し、送られてくるURLをクリック

- 2** 「基本情報」と「担当者情報」を入力後、「確認画面へ進む」を押す。

- 3** 確認後、「完了画面へ進む」を押すと、基本情報の登録が完了。

- 4** 続いて個別のサイトへ登録するため、「登録状況一覧」を押す。

- 5** 「サイト登録状況」において、登録したいサイトの「新規登録する」のボタンを押し、それぞれのサイトの登録画面へと進む。

女性活躍推進法の行動計画掲載はこちらから

各サイト新規登録画面(例)

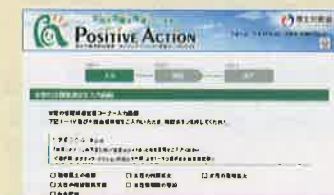
- 「女性の活躍推進企業データベース」の場合



※画面は開発中のものです

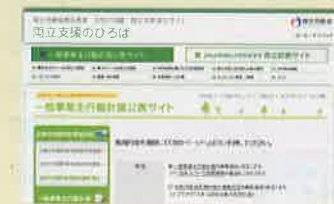
女性活躍推進に関する情報(項目はp.2参照)について、自社の状況を記載

- 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」宣言コーナーの場合



女性活躍推進について、経営トップからのメッセージと、実現に向けての具体策を記載

- 「両立支援のひろば」一般事業主行動計画公表サイトの場合



北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言

～ 全ての人々が健康で安心して活躍できる社会に ～

北海道の人口は、平成9年の約570万人をピークに、全国より約10年早く人口減少局面に入り、平成22年の人口はピーク時よりも約19万人少ない550.6万人となり、今後も人口減少が進行することが見込まれています。

また、北海道の就業者数については、今後、経済成長と労働参加が適切に進まなかった場合、平成42年には203.5万人と、平成26年から50.6万人減少することが見込まれています。

こうした中、北海道の活力と成長力を高め、持続可能な社会をつくる観点から、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現とともに、経済の好循環を更に進めていくため、企業における人材の確保・定着が求められています。

北海道の労働時間は、年間総実労働時間（平成26年）が2,060時間で全国平均の2,021時間を上回り、年次有給休暇の取得率（平成26年）が42.5%と全国平均の47.6%を下回るなど全国より長時間労働の傾向が見られます。

また、雇用者数に占める非正規雇用労働者の割合（平成26年）は39.8%と全国平均の37.4%より高く、正社員の有効求人倍率（平成26年度）は0.52倍と全国の0.68倍より低くなっており、女性の就業率（25歳から44歳、平成26年）は66.7%と全国平均の70.8%より低くなっています。

さらに、家族の介護・看護を理由とした北海道の離職・転職者は、平成19年10月～平成24年9月の5年間で、2.1万人に及んでおり、深刻な問題となっています。

そこで、これらを改善するためには、北海道の各地域、農林水産業を含む全ての産業において、「働き方改革」、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善」、「女性の活躍推進」、「魅力ある雇用機会の創出」などに取り組むことが重要です。

こうした取組により、雇用の質の向上が図られ、全ての人々が、育児や介護をはじめとしたライフステージの各場面で、健康で安心していきいきと働くことができるようになります。さらに、女性の活躍する社会、若者や高齢者等が能力を発揮できる社会の実現、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）及びディーセント・ワークの実現にも繋がります。また、人材の確保・育成、生産性の向上による地域産業の発展などの効果も期待できます。

私たちは、これらの共通認識を持ち、道内の気運醸成を図るために次の取組を促進してまいります。

また、この共同宣言に賛同いただける地方自治体や各種団体等との様々な連携に努めながら、北海道で働く人々が意欲をもって、その能力を十分発揮し、安心して活躍できる環境の整備に向けて、これらの取組を進め、北海道がより魅力的で元気になることを目指します。

(1) 働き方改革

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得を促進するとともに、個々の労働者の生活スタイルに対応できる多様で効率的な働き方などの「働き方改革」を推進します。

(2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

非正規雇用労働者については、正社員への転換の拡大、意欲・能力に応じた賃金決定、教育訓練や、福利厚生面での改善を進めます。

(3) 女性の活躍推進

女性が個性と能力を発揮して活躍できるよう、職域の拡大を進めるとともに、仕事と家庭の両立や、子育て支援・再就職支援等によるキャリアの継続が可能な環境整備を進めます。

(4) 魅力ある雇用機会の創出

魅力ある雇用の場づくりや、産業振興と雇用対策の一体的な取組などにより、良質で安定的な雇用機会の創出を推進します。

平成 27 年 12 月 24 日

北海道経済連合会 会長 大内 全

一般社団法人

北海道商工会議所連合会 会頭 高 向 巖



北海道中小企業団体中央会 会長 尾池 一仁



北海道商工会連合会 会長 荒尾 孝司



日本労働組合総連合会
北海道連合会 会長 出村 良平



北海道知事 高橋 はるみ



札幌市長 秋元 克広



北海道経済産業局長 秋庭 英人



北海道労働局長 田中 敏章

