

平成28年11月末現在

○北海道内における常時雇用する労働者の数が301人以上の企業(※)478社の行動計画の策定届出率は100%

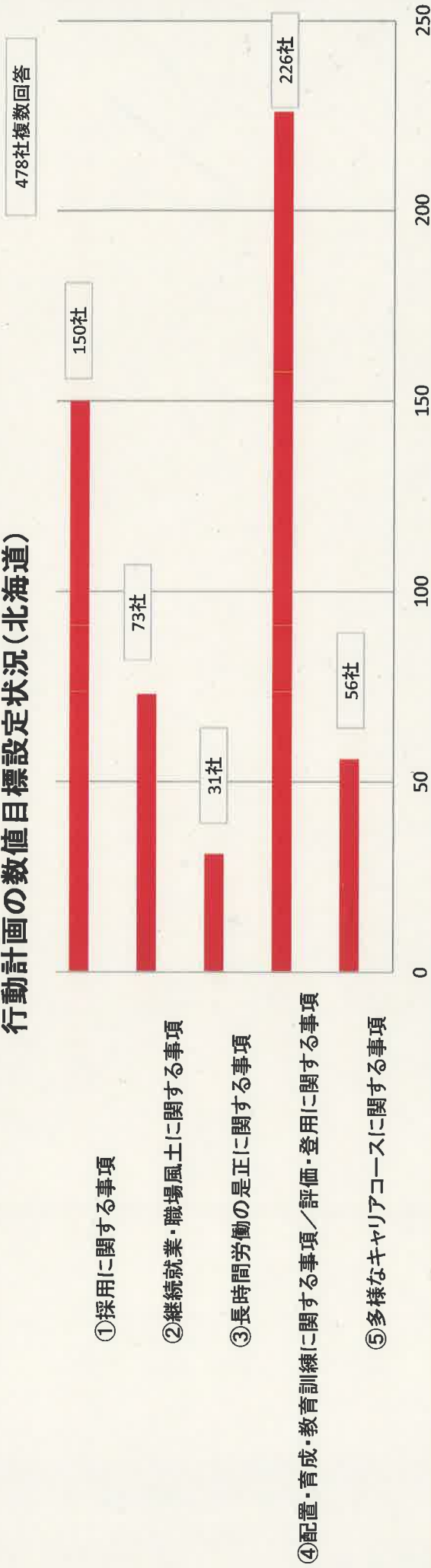
※ 常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主には、女性労働者の活躍推進に関する次の取組の実施が義務付けられています。

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握と現状分析
- ② ①を踏まえ、計画期間、1つ以上の数値目標、取組の内容と実施時期を盛り込んだ行動計画の策定、社内周知、公表
- ③ 行動計画を策定した旨の労働局への届出
- ④ 自社の女性の活躍の状況に関する情報の公表

○行動計画の数値目標設定で最も多い項目は、配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項(以下のとおり)

○目標を達成するための取組については、多くの企業が複数の事項を盛り込んでいる。③の長時間労働の是正に関する事項についても、取り組む企業は多く、組織のトップからの長時間労働の是正に関するメッセージ、組織ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ、時間当たりの労働生産性を重視した人事評価、チーム内の情報共有や上司によるマネジメント、ノー残業デーの実施等に取り組むとしている。

行動計画の数値目標設定状況(北海道)



「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください!

平成28年2月、「女性の活躍・両立支援 総合サイト」に「女性の活躍推進企業データベース」がオープンしました!

女性の活躍推進企業

> 検索について
> 印刷について

検索



厚生労働省
www.mhlw.go.jp



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

女性の活躍推進企業データベース 検索

「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。

学生・求職中の方は、就職活動などで企業研究をする際の情報収集に役立てることができます。

(※) 女性活躍推進法により、28年4月から常用労働者301人以上の企業は「自社の女性の活躍状況に関する情報公表」が義務となりました(300人以下の企業は努力義務)。

本サイトでは、右の項目について、各社の状況を閲覧できます。

掲載項目

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 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
- ③ 労働者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
- ⑤ 男女別の育児休業取得率
- ⑥ 一月当たりの労働者の平均残業時間
- ⑦ 年次有給休暇取得率
- ⑧ 係長級にある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
- ⑩ 役員に占める女性の割合
- ⑪ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- 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	輸送業
建設業	運輸業、郵便業
食料品、飲料・たばこ・煙草製造業	卸売業、小売業
繊維工業	金融業、保険業
木材・木製品、家具・寝具製品製造業	不動産業、物品賃貸業
パルプ・紙・緩衝加工品製造業、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

企業名・キーワードからの検索、規模別・地域別の検索も可能です。関心のある企業についてぜひアクセスしてください。

検索結果一覧画面は裏面へ!



厚生労働省

雇用均等・児童家庭局

一覧画面のイメージ 各社の状況が一覧で分かります。

企業名	企業認定等	2. (1)採用における男女別の競争倍率 【項目2(1)定義】 又は(2)採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率) 【項目2(2)定義】		4. (1)男女の平均継続勤務年数の差異 【項目4(1)定義】 又は(2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合 【項目4(2)定義】		6. 一月当たりの労働者の平均残業時間 【項目6定義】		10. 管理職に占める 女性労働者の割合 【項目10定義】		
		基幹的な職種/ 正社員	男性	女性	基幹的な職種/ 正社員/ 対象とする労働者すべて	男性	女性	平均残業時間	取組 有無	割合/人数 (注)
A社		基幹的な職種	5倍	10倍	基幹的な職種	20年	10年	30時間	有	15%
B社		基幹的な職種	4倍	5倍	対象とする労働者すべて	70%	50%	20時間	有	30%
C社		基幹的な職種			基幹的な職種	5年				

女性が長く働き続けられる企業はどこだろう？

女性の活躍を進めて認定を取った企業だ！

女性が管理職として活躍している企業だ！

詳細画面のイメージ 個別の企業についての情報が詳しく分かります。

企業名をクリックすると、その会社についてさらに詳しく見ることができます。

企業名: C社(〇〇業)

企業認定等:

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】

2-(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】

6-(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】

6-(2). 長時間労働是正のための取組内容

17. 自由記述欄
(上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等))

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

職種ごとに情報を公表

残業削減のための取組が分かります。

企業が立てた女性活躍推進のための行動計画が見られます。

職種ごと (総合職)35% (一般職)79% (パート)90%

(総合職)男性:15倍、女性:10倍 (一般職)男性:11倍、女性:23倍 (パート)男性:9倍、女性:17倍

(対象正社員)28時間

トップが従業員に対してメッセージを発信するとともに、残業をする際には事前に上長の許可を必要とし、残業時間が長い従業員に対しては個別に業務状況を聞き取り調整するようにしています。各部署における個別の取組として、各部の毎朝ミーティングにおいて一日のスケジュールの確認、会議時間の短縮、整理整頓をして資料を見つけやすくしておくなど、様々な取組を行っている。

新入社員の3年後在籍率(男性、女性): 男性:88%、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。

多項報告書での情報開示

こちらから

データの詳しい読み解き方について

本サイトの活用方法を「WEB活用ナビ」で分かりやすくご紹介しています。学生の方、求職中の方へのお役立ち情報が満載です。



「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」では、WEBマガジンとして、学生・求職者の方に有用な情報をご提供しています。第19号では、特集企画として「私の就職活動体験談」をテーマとして若手女性社員による座談会などを掲載しております。是非ご覧ください。

WEBマガジンURL <http://www.positiveaction.jp/webmag/2015/vol19/index.html>




「えるぼし認定」について

平成28年4月1日から、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。認定の取得を目指して女性活躍推進に取り組みましょう。

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)

1段階目	 <ul style="list-style-type: none"> ●次ページに掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表していること。 ●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。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2段階目	 <ul style="list-style-type: none"> ●次ページに掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表していること。 ●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。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3段階目	 <ul style="list-style-type: none"> ●次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表していること。 ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★ 次ページ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き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

「えるぼし」認定企業への優遇措置

- 1 公共調達における加点点評価
 公共調達のうち、各府省が価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行うときは、契約の内容に応じて、「えるぼし」認定企業は加点点評価されます。
- 2 日本政策金融公庫による低利融資
 日本政策金融公庫(中小企業事業・国民生活事業)において実施している「地域活性化・雇用促進資金(企業活力強化貸付)」を利用する際、基準利率※から-0.65%での低利融資を受けることができます。
 (※)基準利率: 中小企業事業1.30%、国民生活事業1.85%(平成28年5月13日時点)

= 平成28年4月1日施行 =

「女性活躍推進法のポイント」と「取組への支援制度」

【労働者が、301人以上の企業は義務！ 300人以下の企業は努力義務】

平成28年4月1日の施行により、301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、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北海道労働局への届出、及び女性の活躍に関する情報公表の取組が義務となります。300人以下の労働者を常時雇用する事業主は、これらの取組が努力義務となります。

労働者には、正社員や無期雇用者のほか、パートや契約社員などで期間の定めがあっても、1年以上の継続雇用や1年以上の雇用見込があるなど、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。

<ステップ1> 自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行ってください

基礎項目（必須項目） ①～④については必ず把握し、課題分析を行ってください。（原則直近の事業年度）

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ② 男女の平均勤続年数の差異（区）

*期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用主との間で締結された2以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が対象です。

- ③ 労働時間の状況〔労働者の各月ごとの平均残業（法定時間外労働＋法定休日労働）時間数〕

*事業場外みなし労働時間制適用労働者や管理監督者等は除く。

*専門業務型又は企画業務型裁量労働制適用労働者、パートタイム労働者は、他の労働者と区分して把握する。

- ④ 管理職に占める女性労働者の割合

※（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することが必要です。

※「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あって、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をいいます。
（例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職／正社員、契約社員、パートタイム労働者 など）

<選択項目> 基礎項目に加え、自社の実情に応じて把握することが効果的である21項目が省令で定められています。選択は任意です。

<ステップ2> 行動計画の策定、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行動計画を策定し、労働者への周知、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)一つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組実施時期を盛り込んでください。公表は、「行動計画」と「女性の活躍に関する情報」（裏面参照）の2つを外部公表する必要があります。

*行動計画の公表先、女性の活躍に関する情報の公表先としてご活用ください。

厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内『女性の活躍推進企業データベース』

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

女性の活躍推進企業データベース で検索

<ステップ3> 本社を管轄する労働局へ行動計画を策定した旨の届出を行ってください

届出先は、北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課（行動計画自体の添付は原則不要です。）

<ステップ4> 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・評価しましょう

*女性活躍推進法の詳細や「行動計画策定支援ツール」がご覧になれます。

⇒厚生労働省HP「女性活躍推進法特集ページ」

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

<女性の活躍に関する情報の公表>

次の14項目の中から、適切であると考える項目を一つ以上選んで自社の女性の活躍に関する情報を公表することが必要です。(おおむね年1回以上更新)

1 採用

- ・採用者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ←中途採用含む
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)

2 継続就業・働き方改革

- ・男女の平均継続勤務年数の差異 ←期間の定めのない労働契約を締結している労働者が対象
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区) ・有給休暇取得率
- ・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(区)(派) *
*事業場外みなし労働時間制適用労働者、管理監督者等、専門業務型又は企画業務型裁量労働制適用労働者、パートタイム労働者を除く。

3 評価・登用

- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合

4 再チャレンジ(多様なキャリアコース)

- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派:雇入れの実績)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

※(区)の表示のある項目については雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。ただし、属する労働者数が全労働者のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区とまとめて算出して公表して差し支えありません(雇用形態が異なる場合を除く)。

※(派)の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

～ 取 組 へ の 支 援 制 度 ～

◆えるぼし認定の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。



◆えるぼし認定企業等の公共調達が有利に!

各府省が、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行うときは、契約内容に応じて次のワークライフ・バランス等推進企業を加点評価します。

- ① 女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定を受けた事業主
- ② 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し労働局へ届け出ている事業主(常時雇用する労働者数300人以下)

◆企業活力強化貸付(地域活性化・雇用促進資金(女性活躍推進法等関連))

次の①～③のいずれかで一定の要件を満たした中小企業・小規模事業者を対象に日本政策金融公庫が低利融資を実施します。

- ① 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し労働局へ届け出ている事業主(常時雇用する労働者数300人以下)
- ② 地方自治体が推進する施策に基づき、女性従業員の活用促進に取り組む事業主
- ③ 女性活躍推進法に基づく認定を受けた事業主(常時雇用する労働者数300人以下)

◆女性活躍加速化助成金 (各コースにつき1事業主1回限り)

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、目標を達成し一定の要件を満たした事業主に支給します。

加速化Aコース 取組目標を達成した事業主(常時雇用する労働者数300人以下) 30万円

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 30万円

<連絡先>

厚生労働省北海道労働局 雇用環境・均等部

(札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第1合同庁舎9階)

☆女性活躍推進法・認定等に関するお問い合わせ(指導課) TEL 011-709-2715

☆助成金に関するお問い合わせ(企画課) TEL 011-788-7874