

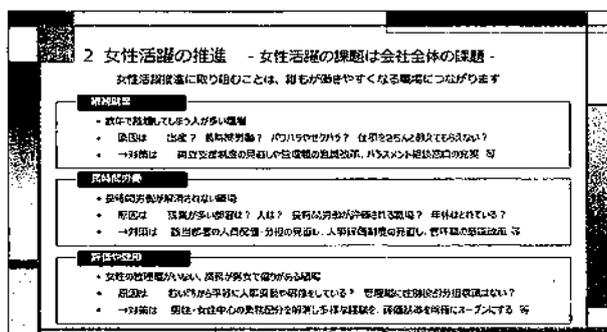


2021年「女性活躍推進セミナー」を開催

10月7日(木)、労働政策委員会は、2021年度「女性活躍推進セミナー」をオンラインにて開催しました。

このセミナーは、同委員会の取組みの一つとして、北海道における女性活躍推進のさらなる進展を目的に毎年開催しており、今回は、コロナ禍により会場での開催とはなりませんでしたが、オンラインミーティング形式により、会員企業から98名（男性42名、女性56名）におよぼ多数の参加をいただきました。

講師には北海道労働局から雇用環境・均等部長 粟山僚子氏、公益財団法人 21世紀職業財団から業務執行理事兼事務局長 橋本かおる氏の両名をお迎えし、粟山氏からは「女性活躍推進に向けた取組みについて」、橋本氏からは「自分らしいスタイル創造」を演題に講話をいただきました。



粟山氏の講話では、北海道の女性労働の現状およびその基礎データの分析・考察に関する情報提供をいただくとともに、女性活躍推進に関する課題等の説明がありました。

女性活躍の推進は会社全体の課題であり、業務の平準化等、ワーク・ライフ・バランスを向上させることにより、女性に限らずすべ

ての人が働きやすい職場をつくることが求められているという旨の解説をいただきました。

次いで、橋本氏の講話では、冒頭でZoomの投票機能を活用し、参加者と双方向のやり取りを行いながら、キャリアを重ねる中でどのように「自分のスタイル」を作ってきたかについて、ご自身の前職の経歴を交えながら講話をいただきました。一般職から管理職、そして執行役員へ任命されるまでの様々な体験をもとに、ご自身が習慣化してきたことや考え方・受け止め方、部下育成など具体的事例を交えながら興味深い講話をいただきました。



最後に、演題にもあるご自身が大切にされている「自分らしいスタイル」の重要性について、「自分のスタイルを軸に持つことの効果」、「同じことをやるなら前向きに・楽しく」、「周囲のメンバーを巻き込む仕事のやり方」等、自らの体験をもとに丁寧に説明いただきセミナーを締め括りました。

6. 私が大切にしていること(私のスタイル)

- ◆働く上で大切にしていること
- ・誠意、自分に嘘をつかない
- ・前向きな気持ち(やるなら楽しく・自然体で)
- ・セルフコントロール(自分との対話・良い意味での割り切り)
- ◆仕事のスタイル
- ・全体観を持つ(会社方針とのつながり、社会の動き)
- ・目的意識(そもそも何のためにやるのか)
- ・プロセス視点(どのような流れ、仕組みなのか、現地現物)
- ・立場に関わらず、分からないことは謙虚に教えてもらう
- ◆感謝の気持ち
- ・職場のメンバー、家族(夫)、両親

経団連（ポストコロナ時代を見据えたダイバーシティ推進に関するアンケート（2020年10月））によると、女性を管理職・役員へ登用するうえでの課題として、女性の意識や男性役員・管理職の意識、「ロールモデルの少なさ」を挙げる企業が多い結果となっています。

道経連では、今後も女性活躍のさらなる推進に資する取組みについて、今回のセミナー同様、幅広い視点からの情報提供を中心に継続的に進めて参ります。

7. 最後に	
<ul style="list-style-type: none"> ◆自分のスタイル（軸）を持つことの効果 <ul style="list-style-type: none"> ・心が安定する一力の発揮ができる ・何が起ころっても、何とかなるという（前向きな気持ち） ◆同じことをやるなら「前向きに・楽しく」 ◆活躍ステージ（昇格、役割拡大）が広がると、より周囲のメンバーを巻き込む仕事のやり方（リーダーシップが必要） 	
<p>仕事を通じて、「自分を高める・磨く」ことにチャレンジしてみてください。</p>	

（労働政策局 山田 高志）

目標設定にあたっての視点と考え方

女性の意思決定の場への参画をさらに進めるために、めざすべき目標とその考え方を解説します。

意思決定の場に入る女性の割合

STEP 1

組合員比率に比べ
執行委員の女性の
割合が低い場合は…

現状 (例)



組合員の男女比



執行委員の男女比

女性の組合員比率に応じた
執行委員比率をめざしましょう

それぞれの組織における組合員比率に応じた女性の参画機会を確保することが組合民主主義の観点からは重要です。



STEP 2

執行委員における
女性の割合が組合員比率を
満たしている場合でも…

現状 (例)



組合員の男女比



執行委員の男女比

女性の執行委員比率30%
をめざしましょう

圧倒的な男性中心社会において、わずかに女性が参画したところで個性や能力を存分に発揮することは難しく、男性優位の構造は変わりません。そのため、女性組合員比率自体が低い場合であっても、「クリティカル・マス」の30%をもう一つの目標に取り組みを進める必要があります。



最終的な
目標は…

世界の潮流は2015年に国連（女性の地位委員会）が提唱した「203050」（2030年までに意思決定の場に女性が50%入ること）であり、日本の人口の男女比もほぼ半分ずつであることから、社会に影響を与える法改正等の政策・制度課題に取り組むにあたっては50%を意識することも重要です。産業・業種等によって男女の偏りがある場合に女性の雇用および組合員を増やすことも大切な取り組みです。

例) 女性の組合員比率が70%の組織の場合は、まずは執行委員における女性の割合を30%にすることが一つの目標となり得ます。

1～5は、必ず達成しなければ
いけない「達成目標」です。

Change! 達成目標

労働組合における男女平等参画のため

1

2021年10月以降、**組合員の
男女比率を毎年調査し、把握**する。

※連合本部が引き続き「参画調査」を実施

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

主な留意点

- 組合民主主義の観点から、組織ごとに組合員の男女比率を把握することが基本です。
- 一部の地方連合会は把握できておらず、構成組織の本部と地方組織の協力が必要です。



本来、労働組合は性別等にかかわらずだれでも加入でき、それによる差別も許さない組織ですが、女性にとって過少代表の状態で開催している中での課題の扱い方（軽重を含む）は適切なものか、そもそも組織自体が本当に民主的と言えるのか（組合民主主義に反しないと言えるのか）、改めて顧みる必要があります。

労働組合における男女平等参画のため

2

2024年9月末までに、**女性役員（会計監査を除く）
を選出**する。

対象 構成組織・単組

主な留意点

- 連合会組織ではクォータ制を積極的に導入しましょう。
- 意思決定の場への参画が重要であり、執行権を有さない特別枠はあくまでもステップです。



労働組合における男女平等参画のため

3

2024年9月末までに、**執行機関への組合員比率
に応じた女性の参画機会
を確保**する。

対象 連合本部・地方連合会

主な留意点

- 連合本部とすべての地方連合会では女性役員が選出されていますが、地域の実情も踏まえつつ、組織内外にさらなる範を示す必要があります。
- 単に参画するのではなく、「執行権」を有することが重要です。



(必ず達成しなければならない目標)

労働組合における男女平等参画のため

4

連合全体の女性組合員比率が36.4%※であることに鑑み、2024年9月末までに、**女性を常時上三役(会長・会長代行・事務局長)に登用し得る環境整備**に、より主体的に取り組んでいく。

※「連合『第4次男女平等参画推進計画』(プラスを含む)目標達成状況調査」にもとづく速報値

対象 連合本部

主な留意点

- 「登用し得る環境整備」に向けては、立候補者に女性を含めることや、役員のうち少なくとも1名は女性にすることなど、ジェンダー・バランスを考慮し、意思決定への参画の場を確保する仕組みを構築しましょう。



構成組織・単組・地方連合会においても女性の三役への登用を積極的に進めましょう。

職場・社会におけるジェンダー平等の推進のため

5

2021年10月以降に策定する**運動方針に「『ジェンダー平等』の推進」と明記**する。

対象 連合本部・構成組織・単組・地方連合会

主な留意点

- 「性的指向・性自認(SOGI)の尊重」を明確にしましょう(連合本部は引き続き差別禁止やハラスメント防止等の取り組みの情報発信を行います)。
- 内容的に網羅されていれば、一言一句同じでなくても構いません。



NPO 法人北海道子育て支援ワーカーズの取り組み

コロナ禍での生活の変化は、子どもたちの生活環境にも影響を及ぼし、様々な形で遊びや関りが制限されています。しかしどんな状況であっても子どもの健やかや発達のために遊びは必要不可欠です。そこで、今だからこそ、私たち子育て支援者として遊びの大切さを伝えられるよう、実践と講話を交えた学びの研修を開催しました。ひろばで実践できる遊びの中から、お手玉・竹返し・わらべ歌を通して親たちに遊び伝えいく手法を学びました。

自分たちは遊びの大切さを伝える側にいるという意識を深めることができ、終了後には各ひろばに向けて意欲的な声が聞こえました。

こどもが育っていくためには、それを支える沢山の大人が必要です。私たちが親をはじめ、様々な大人に遊びの大切さを伝える支援者になる事を目指し、これからも学びを深めていきたいと考えています。



【これまでの推移】

- ・ 2012年：企業内託児所「どさんこKids' Room」開設
- ・ 2013年：女性職員を対象とする経営職・管理職育成プログラム「Women's Do」をスタート
- ・ 2015年：「再雇用制度」（条件を満たせば退職前の条件で復職可能）・育児休業取得期間の延長（3年）など各種制度を拡充
厚生労働省 均等・両立推進企業表彰「北海道労働局長賞 優秀賞」受賞
- ・ 2018年：入行3年目女性職員を対象とするキャリアアップ研修会を新設
健康経営優良法人「ホワイト500」認定（以降、今年度まで4年連続認定）
- ・ 2019年：人事部内にダイバーシティ推進室を設置
- ・ 2020年：「夫婦同一地勤務制度」（配偶者の勤務地に合わせ同居可能な通勤圏内の勤務地への異動が可能）を制定
厚生労働省「くるみん認定」を取得
育児休業者向け「復職支援セミナー」を開始（Zoom）
女性職員の上司を対象とする部下育成研修会をスタート
- ・ 2021年：厚生労働省「えるぼし認定（3段階目）」を取得

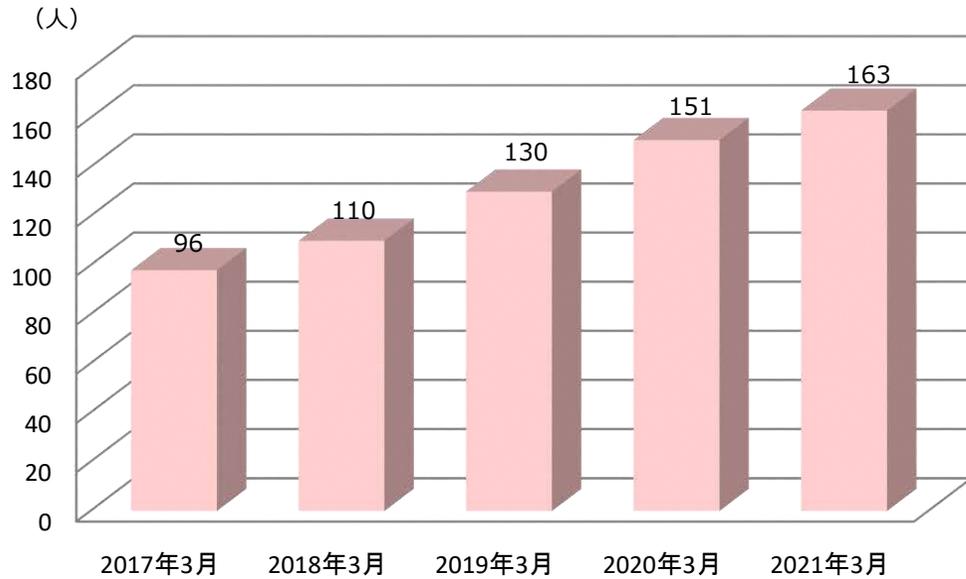
【その他】

- ・ ①総合職 ②特定職 ③一般職 の複数の職種を用意。
上位コースへの転換や転居要件のないエリアコースへの変更もでき、キャリアアップ・ライフスタイルに応じた選択が可能。
- ・ 新卒人事採用は女性職員がメインで担当。
就職活動中の学生には、インターンシップ等で様々な職種の女性職員と座談会を行う機会を設け、行内の女性活躍推進の取組みについて説明しています。

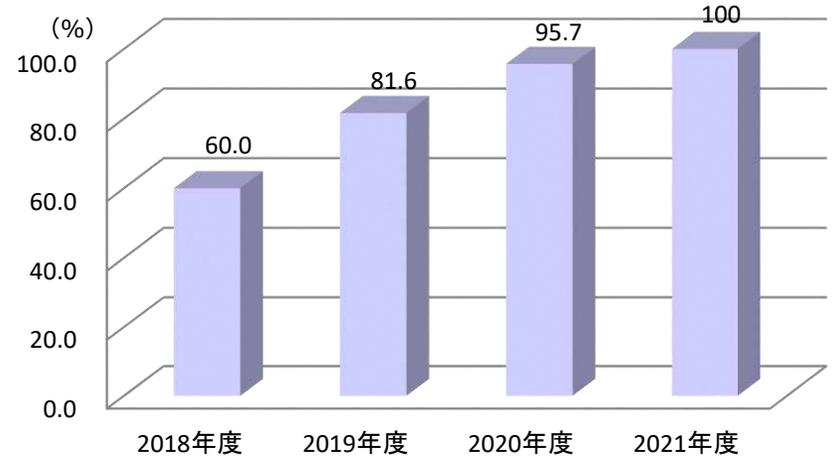
企業内託児所
「どさんこKids' Room」



女性管理職数の推移



男性育児休業取得率



各種制度の整備や研修などの積極的な取組み、職員の意識向上により、役職に就いて活躍する女性は順調に増加してきました。また、男性の育児休業取得率もアップしています。

女性管理職比率

	2017年3月	2018年3月	2019年3月	2020年3月	2021年3月	2024年3月
管理職数(人)	959	979	1000	994	971	目標値
うち女性(人)	96	110	130	151	163	
割合 (%)	10.0%	11.2%	13.0%	15.2%	16.8%	



育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

以下が改正内容の主なポイントになります。 ※詳細は追って省令等で定められます。

① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります。

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	+	現行育休制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能		原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで（※1）		原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能		原則分割不可 （今回の改正で分割して2回まで取得可能）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 （※2）で休業中に就業することが可能		原則就業不可

※1 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～③のとおりです。

①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出

②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示

③労働者が同意した範囲で就業

なお、就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を厚生労働省令で定める予定です。

（注）新制度についても育児休業給付の対象となります。

② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

施行日：令和4年4月1日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

・雇用環境整備の具体的内容については、**複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする**予定です。

・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面による制度の情報提供等の**複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする**予定です。

※ 休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことを定める予定です。

③ 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

改正前

- 原則分割することはできない
- 1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定

改正後

- （新制度とは別に）分割して2回まで取得可能
- 1歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

施行日：令和4年4月1日

改正前

（育児休業の場合）

- (1)引き続き雇用された期間が1年以上
- (2)1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

改正後

- (1)の要件を撤廃し、(2)のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和5年4月1日

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。**

※公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

令和4年4月1日から

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が 101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます

「改正女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定が、常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務づけられています。令和4年4月1日から、101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されます。

一般事業主行動計画の策定・届出の進め方

「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込まなければなりません。

行動計画の策定から届出までの流れは、以下の4つのステップをご参照ください。

ステップ1 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

基礎項目（必ず把握すべき項目）

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況



把握した状況から自社の課題を分析してください。

- ・ 自社の状況把握のためには、基礎項目に加えて選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用することが原因の分析を深めるために有効です。選択項目の詳細は、パンフレットをご覧ください。
- ・ （区）の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。
- ・ 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す。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です。
例：正社員、契約社員、パートタイム労働者／事務職、技術職、専門職、現業職など



ステップ2 一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間 (b)1つ以上の数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知、外部に公表してください。

ステップ3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

届出の様式は、以下をご参照ください。

- 一般事業主行動計画策定・変更届の届出参考様式
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000713159.doc>
- 次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000744481.doc>

ステップ4 取組を実施し、効果を測定する

定期的に数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

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状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none">採用した労働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)労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)係長級にある者に占める女性労働者の割合管理職に占める女性労働者の割合役員に占める女性の割合男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派)男女別の再雇用または中途採用の実績	<ul style="list-style-type: none">男女の平均継続勤務年数の差異10事業年度前およ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)労働者の一月当たりの平均残業時間雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)有給休暇取得率雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

※「(派)」の表示のある項目は、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必要があります。

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能です。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

早めに行動計画を策定するとメリットがあります

101人以上300人以下の企業が行動計画を策定すると、以下の制度等を活用できます。(令和3年12月現在)

① 公共調達における加点評価 (問い合わせ先: 内閣府男女共同参画局)

各府省等が実施する総合評価策札方式または企画競争による調達で有利になる場合があります。

https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/wlb_torikumi01.pdf

② 「働き方改革推進支援資金」特別利率による資金融資 (問い合わせ先: 日本政策金融公庫)

働き方改革実現計画を実施するために必要とする設備資金と運転資金に活用できます。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html



「えるぼし」認定・「プラチナえるぼし」認定

「えるぼし」 認定	一般事業主行動計画の策定・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が優良である 等の一定の要件を満たした場合に認定します。
「プラチナえるぼし」 認定	えるぼし認定企業のうち、 一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である 等の一定の要件を満たした場合に認定します。

認定取得のメリット

- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」または「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。また、そのことにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます。
- 認定を受けた企業は、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。
- また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。

女性活躍推進法に関する詳しい情報は、北海道労働局雇用環境・均等部 指導課へ

① <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf> (電話番号 011-709-2715)

● 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう (詳しいパンフレット)

② <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

● 中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム

③ <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000612149.xlsm>

一般事業主行動計画の策定等、表面のステップ1からステップ2(行動計画策定まで)を簡単に行うことができます。

