

第1部 はじめに

- 事業主が女性活躍推進の取組を総合的・効果的に実施できるよう、法第7条第1項に基づき策定。
- 基本方針で掲げた五つの観点（①男女を通じた働き方改革への取組、②各段階の課題に応じた取組、③仕事と家庭の両立の推進、④ハラスメントへの対策、⑤公的部門の率先垂範）に即して策定。
- 一般事業主（民間企業等）と特定事業主（国・地方公共団体）は、法の規定と同様に区分して記載。

第2部 一般事業主行動計画（民間部門）

第一 女性の活躍の意義、現状及び課題

- 我が国では、あらゆる雇用管理の段階で、男女間に事実上の格差が生じていることを踏まえ、それぞれの段階で各事業主が抱える典型的な課題や、各事業主がとるべき対応の方向性を提示。

【①採用】

- 男性に偏った採用
⇒性別にかかわらず意欲・能力本位の採用への転換

【②配置・育成・教育訓練】

- 配置における性別の偏りや育成・教育訓練の男女格差
⇒性別にかかわらず配置・育成・教育訓練への転換

【③継続就業】

- 約6割の女性が第一子出産を機に退職しており、組織の人材力に影響
⇒継続就業の障壁となる事情の改善

【④働き方改革】

- 長時間労働が女性だけでなく男性が家庭責任を果たすことも阻害
⇒男女を通じた働き方改革の実行

【⑤評価・登用】

- 男女区別ない評価・昇進の不徹底
⇒評価・登用の透明性の向上

【⑥性別役割分担意識等の職場風土】

- 男性が家庭責任を果たすことに消極的な職場風土
⇒社会・職場双方での意識改革を進め、多様な人材を活かす組織風土へと変革

【⑦再チャレンジ】

- 再就職の女性の多くは非正社員
⇒女性の職種・雇用形態の転換や、出産等を機に退職した女性の再雇用等を推進

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

- 行動計画の策定等を進めるに当たり、各事業主が踏まえるべき手順や具体的な考え方を提示。

【①体制整備】

- 組織のトップ自らが、経営戦略の観点から問題意識を持ち、組織全体で対応する考えを明確にし、主導的に取り組むことが重要
- 業界固有の課題には、業界団体等を通じた事業主間の連携も有効
- 男女労働者や労働組合等の参画を得た体制（委員会等）の整備も効果的

【②状況把握・課題分析】

- 状況把握・課題分析は組織が解決すべき課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎となる
- 自主的に雇用管理区分ごとの把握を行うことも有効

【③行動計画の策定】

- 事業主にとって最も大きな課題と考えられるものを優先的に行動計画の対象とすることが効果的
- 計画期間は、各事業主の実情に応じ概ね2～5年
- 長時間労働の是正や職場風土改革に関する取組は派遣労働者も含め対応する必要

（次ページに続く）

【第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順（続き）】

【④行動計画の推進】

- P D C Aサイクル確立が重要
- 計画策定時の体制（委員会等）の活用も効果的

【⑤情報公表】

- 情報公表は求職者の企業選択を通じ、市場を通じた社会全体の女性の活躍推進を図るもの
公表範囲そのものが事業主の姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となる
- 情報公表項目は、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目からの選択を基本とする
- 行動計画と一体的に閲覧可能とすることが望ましい

第三 女性の活躍推進に関する効果的な取組

- 各把握項目間の対応関係や、どのような場合に課題があり、どのような視点・方法により分析を行っていくことが効果的であるかを提示。
- 採用 / 配置・育成・教育訓練 / 継続就業・働き方 / 評価・登用 / 職場風土・性別役割分担意識 / 再チャレンジ（多様なキャリアコース）に関する効果的な取組内容を提示。

第3部 特定事業主行動計画（公務部門）

- 公務部門の率先垂範や各種取組の進捗状況、公務員法制の特性（平等取扱の原則・成績主義の原則等）などを踏まえ記載。

ポイント

- 女性の活躍は、採用から登用までのあらゆる段階において、実効的な取組を進めていく必要。
また、常勤職員だけでなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要。
- 組織トップの関与の下に担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制の整備が効果的。
- P D C Aサイクルの確立が重要。計画期間は、各事業主の実情に応じ概ね2～5年。

率先垂範

- 特定事業主が着実に取組を進めることは、一般事業主を率先垂範する観点からも大きな意義。
また、地方公共団体は地域の一般事業主をリードする行動計画の策定が求められる。
- 特定事業主がまず把握を行う項目は、一般事業主の4項目を含め下記7項目を設定しており、多様な項目の把握によって、様々な課題に対応する幅広い内容の行動計画の策定が期待される。

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②男女の平均した継続勤務年数の差異
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合



- ⑤各役職段階に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育児休業取得率・平均取得期間
- ⑦男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・取得日数

- 各府省等は、次の項目について数値目標を設定し、積極的に取り組むこととする。
① 女性職員の採用・登用 / ② 男性職員の育児休業取得率 / ③ 配偶者出産休暇・育児参加休暇
- 特定事業主は、毎年少なくとも1回、行動計画に基づく取組の実施状況の公表が求められており、その際、数値目標を設定した項目については、その進捗状況も明らかにすることが望ましい。
- 女性の活躍状況に関する情報公表を行う項目は、行動計画の策定の際に状況把握・課題分析した項目からの選択を基本としつつ、公務部門として積極的な公表を行うことが望ましい。