

# 働き方改革

## 女性活躍推進法に基づくえるぼし認定について

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター 労務管理アドバイザー  
特定社会保険労務士 武田 淳

### 1. はじめに

女性活躍推進法が改正され、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出義務及び医療機関の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されることとなります。それにより多くの医療機関が義務化される事を踏まえ、「女性活躍推進法」と「えるぼし認定」についてご説明いたします。

### 2. 女性活躍推進法とは

女性活躍推進法(以下「女活法」という)とは、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指して、平成27年8月に成立した法律です。正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、国や自治体、企業などの事業主に対して、女性の活躍状況の把握や課題分析、数値目標の設定、行動計画の策定・公表などが求められます。

具体的には下記のような流れになります。

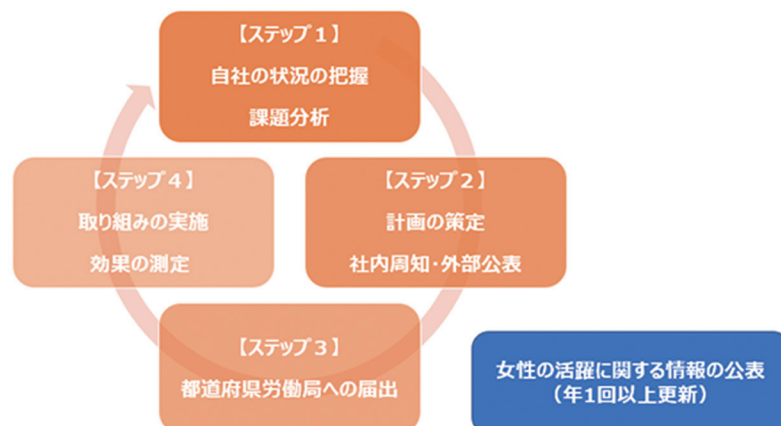
#### ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

○自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目(必ず把握すべき項目)を用いて把握

#### 【基礎項目】

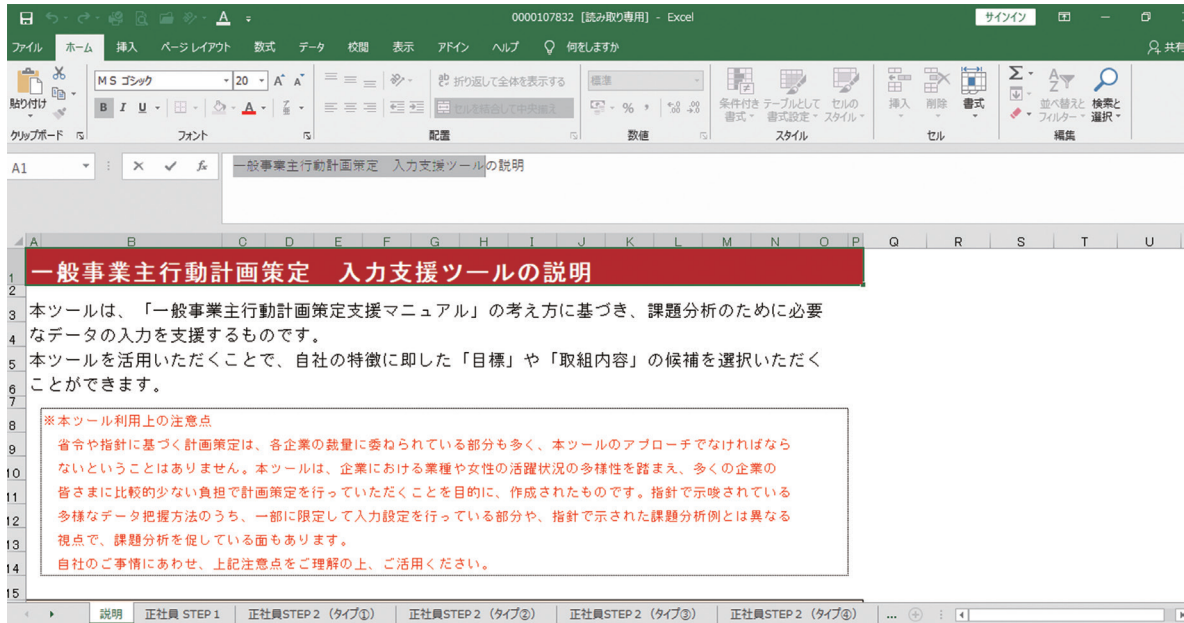
- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

#### 女性活躍推進法で企業がとるべき対応フロー



※厚生労働省HP「一般事業主行動計画策  
定入力支援ツール」にて分析できます。

### ○把握した状況から自社の課題を分析



#### ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- 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。
- 一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表

#### ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- 一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出(電子申請、郵送、持参)
- 一般事業主行動計画届書は下記のような書式です。
- 女活法単独型と女活法・次世代法一体型の2種類があります。
- ※参考例は女活法単独型

様式第1号（省令第一条及び第五条関係）（第一面）

女性活躍推進法

(A4)

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 令和 年 月 日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな)

一般事業主の氏名又は名称

(ふりがな)

(法人の場合) 代表者の氏名

印

住 所

電 話 番 号

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 人
  - 〔男性労働者の数 人
  - 〔女性労働者の数 人
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 年 月 日
3. 変更した場合の変更内容
  - ① 一般事業主行動計画の計画期間
  - ② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
  - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日
5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
  - ① 事業所内の見やすい場所への掲示
  - ② 書面の交付
  - ③ 電子メールの送信
  - ④ その他の周知方法
 ( )
6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
  - ① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／その他 ( ) )
  - ② その他の公表方法 ( )
7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
  - ① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／その他 ( ) )
  - ② その他の公表方法 ( )
8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の概況
  - (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 ( 済 )
  - (2) 選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）

一般事業主行動計画の担当部局名

(ふりがな)

担当者の氏名

様式第1号（第一条及び第五条関係） （第二面・第三面）

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）

（1）達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、分類について下記の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

（i）1つ目の達成しようとする目標の内容

分類

{

（ii）2つ目の達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数301以上の事業主は必ず記載）

分類

{

達成しようとする目標に関する事項（分類）	達成しようとする目標に関連する項目
①女性労働者 に対する職業 生活に関する 機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>・男女別の配置の状況(区)</li> <li>・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)</li> <li>・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合</li> <li>・男女の人事評価の結果における差異(区)</li> <li>・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派：雇入れの実績)</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)</li> <li>・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績</li> <li>・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)</li> <li>・男女の賃金の差異(区)</li> </ul>
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"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異(区)</li> <li>・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(区)</li> <li>・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)</li> <li>・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く。)の利用実績(区)</li> <li>・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績</li> <li>・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況</li> <li>・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)</li> <li>・有給休暇取得率(区)</li> </ul>

## (2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
採用に関する事項	ア 採用選考基準や、その運用の見直し イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報 ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用 オ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 カ その他 ( )
継続就業・職場風土に関する事項	ア 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 イ 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 ウ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底 エ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 キ その他 ( )
長時間労働の是正に関する事項	ア 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成 カ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 キ その他 ( )
配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 カ その他 ( )
多様なキャリアコースに関する事項	ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等） イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用 エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 オ その他（ ）

**ステップ4**：取組の実施、効果の測定

- 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

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

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"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・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</li> <li>・男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)</li> <li>・有給休暇取得率</li> <li>・有給休暇取得率(区)</li> </ul>

3. 優良企業の認定(「えるぼし」認定)について

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業については、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。認定の申請は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)で受け付けています。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やハローワーク求人票などに付することができます。この認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、

企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどといったメリットがあります。また、認定基準の「直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値以上」の産業ごとの女性管理職割合平均値についても、医療・福祉業界の管理職に占める女性労働者の割合が65.2%と圧倒的に高い状況です。鹿児島県内えるぼし認定企業は2019年12月末日現在7社、内医療機関は2社となっています。

 <p>プラチナ えるぼし</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。</li> <li>● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※)</li> <li>● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※)</li> <li>● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※)</li> </ul> <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
 <p>えるぼし (3段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。</li> </ul>
 <p>えるぼし (2段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。</li> <li>● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>
 <p>えるぼし (1段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。</li> <li>● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>

働き方改革

イ(1)(ロ)(イ)に定める「産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値」  
 ※適用期間：令和2年6月1日～令和3年6月30日 (別表1)

産業分類	産業平均値
産業計	25.2%
鉱業、採石業、砂利採取業	13.7%
建設業	14.1%
製造業	19.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	10.4%
情報通信業	23.3%
運輸業、郵便業	11.3%
卸売業、小売業	32.3%
金融業、保険業	42.8%
不動産業、物品賃貸業	30.2%
学術研究、専門・技術サービス業	22.9%
宿泊業、飲食サービス業	36.6%
生活関連サービス業、娯楽業	42.3%
教育、学習支援業	36.1%
医療、福祉	65.2%
複合サービス事業	21.4%
サービス業（他に分類されないもの）	26.7%

※1 上記にあてはまらない産業については「産業計」の数値を用いること。  
 ※2 本表の数値は「雇用均等基本調査」（厚生労働省）の調査票情報と雇用機会均等法において独自集計したものである。

4. 女性の活躍・両立支援総合サイト

「女性の活躍・両立支援総合サイト」は厚生労働省が運営するWEBサイトです。「女性の活躍推進企業データベース」や「両立支援のひろば」に掲載されている企業の情報を、一元的に検索することができます。

公表しているデータ例としては

- ・採用に占める女性の割合
- ・平均勤続年数又は採用10年前後の継続雇用率
- ・育児休業取得率
- ・月平均残業時間
- ・年次有給休暇取得率
- ・女性管理職の割合です。特に求職者が気になる点が数値化され他医療機関と比較されることとなります。魅力ある職場作りが急務となります。

他社の取組を知りたい!

企業の職場づくりに関するヒントが満載!

自社の状況を広く伝えたい!

登録方法は裏面をチェック! ➡

「女性の活躍・両立支援 総合サイト」で検索しよう

企業名、キーワード、所在地や業種で検索!

行動計画を検索!

企業認定の取得の有無で検索!

企業のいろいろな取組事例を掲載しています

企業の取組事例を検索!

女性の活躍推進企業データベース

女性活躍推進法で義務付けられている

- 一般事業主行動計画
- 自社の女性活躍に関する情報
- えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の実績状況の公表や、女性活躍推進に関する情報収集のためのWEBサイトです。

**コンテンツのご紹介**

☑ 行動計画策定のヒントに

● 一般事業主行動計画の策定例

● 自社の情報公表をする前にはこちらをチェック

● データベース入力操作マニュアル(初めてデータベースで情報公表をする方向け)

● データベース入力準備シート(データ抽出や社内連携にご活用いただけます)

☑ オープンデータダウンロード

● CSV形式で最新のデータをダウンロード可能

データ公表マニュアル・行動計画策定支援ツールなど

行動計画策定ツール

両立支援のひろば

次世代育成支援対策推進法で義務付けられている

- 一般事業主行動計画
- 次世代育成支援対策の実施状況(プラチナくるみん認定企業)
- 仕事と介護の両立の取組の公表や、仕事と家庭の両立に関する情報収集のためのWEBサイトです。

**コンテンツのご紹介**

☑ 両立診断サイト

● 自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を策定できます。

☑ Q&A集～企業・働く方々のこんなときは?～

● 育児・介護休業法について知りたい

● 育児休業の取得について

● ハラスメントの防止について など

両立診断ツール

	< >	×	< >	×	< >	×	< >	×	< >	×	< >	×
企業名	社会福祉法人 ♡ お気に入り	医療法人 ♡ お気に入り	医療法人 ♡ お気に入り	医療法人 ♡ お気に入り	医療法人 ♡ お気に入り	医療法人 ♡ お気に入り						
所在地												
企業認定等												アピールポイント
均等・両立推進企業表彰		 〇ファミリー・フレンドリー企業部門 平成16年度										
2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】		〈正社員〉男性: 2倍、女性: 1.6倍				1.8倍 〈介護職〉男性: 1.4倍、女性: 1.3倍 〈セラピスト〉男性: 1倍、女性: 1.1倍 〈事務その他〉男性: 1.7倍、女性: 1.9倍						
2(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】						〈医療職〉1.2 〈介護職〉0.9 〈セラピスト〉1.1 〈事務その他〉1.1						
3. 労働者に占める女性労働者の割合		〈専門職〉80.4% 〈技術職〉64.9% 〈事務職〉57.1%		〈正社員〉72.2%		〈医療職〉48.1% 〈介護職〉62.4% 〈セラピスト〉40% 〈事務その他〉65%						
4(1). 男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】		〈専門職〉男性: 11年、女性: 9.8年 〈技術職〉男性: 15.7年、女性: 14.9年 〈事務職〉男性: 17.2年、女性: 22.1年		〈対象とする労働者すべて〉男性: 10.5年、女性: 10.3年		〈医療職〉男性: 5.5年、女性: 6年 〈介護職〉男性: 7.1年、女性: 5.4年 〈セラピスト〉男性: 5.9年、女性: 6.8年 〈事務その他〉男性: 9.1年、女性: 6.7年						
4(2). 男女別の採用10年前後の継続雇用割合【項目4(2)定義】												
5. 男女別の育児休業取得率【項目5定義】		〇育児休業 〈正社員〉男性: 66.7%、女性: 100%		〇育児休業 〈対象とする労働者すべて〉男性: 50%、女性: 100%		〇育児休業 〈正社員〉男性: 11.7%、女性: 100%						
6(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】		〈対象正社員〉4.68時間		〈対象正社員〉4.8時間		〈対象正社員〉3.2時間						
6(2). 長時間労働是正のための取組内容		定時退社できるように通勤のためのバスを定時で運行している。また、会議や研修はすべて就業時間内に実施し、時間外労働が必要な場合は予め所長が書面により指示する体制としている。				個別の残業時間の分析と管理						
7. 雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間【項目7定義】		〈専門職〉5.18時間 〈技術職〉2.4時間 〈事務職〉4.1時間				〈医療職〉3.8時間 〈介護職〉3.8時間 〈セラピスト〉2時間 〈事務その他〉3.6時間						
8. 年次有給休暇の取得率【項目8定義】		〈専門職〉60.7% 〈技術職〉77.5% 〈事務職〉60.2%		〈対象とする労働者すべて〉80.7%		〈対象とする労働者すべて〉72.7%						
9. 係長級にある者に占める女性労働者の割合【項目9定義】	- ※(-人)〈係長級全体(男女計) -人〉	88.2%(15人)〈係長級全体(男女計)17人〉		- ※(-人)〈係長級全体(男女計) -人〉		28.8%(8人)〈係長級全体(男女計)28人〉		- ※(-人)〈係長級全体(男女計) -人〉		- ※(-人)〈係長級全体(男女計) -人〉		
10. 管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】	- ※(-人)〈管理職全体(男女計) -人〉	53.3%(16人)〈管理職全体(男女計)30人〉		- ※(-人)〈管理職全体(男女計) -人〉		51.8%(16人)〈管理職全体(男女計)31人〉		- ※(-人)〈管理職全体(男女計) -人〉		- ※(-人)〈管理職全体(男女計) -人〉		
11. 役員に占める女性労働者の割合【項目11定義】	- ※(-人)〈役員全体(男女計) -人〉	18.7%(3人)〈役員全体(男女計)16人〉		- ※(-人)〈役員全体(男女計) -人〉		14.3%(1人)〈役員全体(男女計)7人〉		- ※(-人)〈役員全体(男女計) -人〉		- ※(-人)〈役員全体(男女計) -人〉		
12. 男女別の職種又は雇用形態の転換実績【項目12定義】						〇雇用形態転換実績 パート→正社員)男性: 0人、女性: 2人						



働き方改革

13. 男女別の再雇用又は中途採用の実績【項目13定義】		○再雇用実績 男性: 0人、女性: 7人		○再雇用実績 男性: 0人、女性: 11人		
14. データの対象【項目14定義】	グループ(連結等) ※14	単体	単体	単体	単体	グループ(連結等) ※14
15. データ集計時点	平成30年度4月12日	2020年3月時点	2020年6月時点	2019年10月時点	2020年3月時点	平成30年4月時点
16. 備考欄 (定義以外の数値を掲載した場合の数値の定義、その他注記。)						
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統事業主行動計画	○	○	○	○	○	○
えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表		○		○		

5. 鹿児島県医療勤務環境改善支援センターをご利用ください。

事業内容

○勤務環境改善に取り組む医療機関への個別支援・相談対応等

労務管理や医業経営のアドバイザーが、各医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応するとともに、ニーズに応じて医療機関を訪問し、勤務環境改善計画の策定など、計画的な勤務

環境改善の取組を支援します。

○勤務環境改善に関する研修会の実施  
医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会を開催します。

○勤務環境改善を促進するための周知・広報

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター  
892-0803 鹿児島県鹿児島市祇園之洲町5  
<https://www.kagoshima-medsc.jp/>

相談は無料です



**099-813-7731** FAX 099-813-7741

受付時間：午前9時から午後5時まで（土日、祝日を除く）

女性医師支援室からのお知らせ

- 「託児所・ベビーシッター」など育児をサポートします。
- 「家事代行」なども遠慮なくご相談下さい。  
鹿児島県医師会 庶務課 TEL 099-254-8121
- 医師の求職についてもご相談下さい。  
(特に女性医師の非常勤など)

医療従事者無料職業紹介所 TEL 099-254-8126

