

女性の活躍推進法による事業主行動計画の福岡県内の届出状況と公表状況

女性の活躍推進福岡県会議 調査部会

2016年8月2日 発表資料

1. 一般事業主行動計画の福岡県内の届出状況と公表状況 (6月30日現在)

(1) 一般事業主の対応状況

表1：福岡県内の一般事業主行動計画の届出状況（厚生労働省調べ）と公表状況（本調査部会調べ）

事業主の 従業員規模	対象事業主数	福岡県内届出数	本調査部会が公表を 確認できた事業主数
301人以上 (策定義務あり)	561社	544社(97%)	164社(30%)
300人以下 (策定義務なし)	(参考)101～300人の 事業主数 1,242社	59社	13社

*本調査部会の調査で公表されている計画が確認できた一般事業主行動計画は177（国立大学を含む）
厚生労働省の両立支援サイト/女性の活躍推進企業データベースに公表している計画数 152
自社のウェブサイト公表している計画数 25

*全国の届出状況:301人以上の企業数 15,457社 届出企業数 14,855社 (96.1%)
300人以下の企業 届出企業数 1,078社

(2) 上場企業の対応状況

福岡県内に本社のある上場企業79社の対応状況を調査。

52社は届出並びに公表済み。

7社は策定済みまたは策定中で公表に向けて準備中。

2社は策定義務のある従業員数を抱えているが未着手。

18社は従業員数による策定義務がないため、未対応または未回答。

2. 特定事業主行動計画の福岡県内の届出状況と公表状況 (6月30日現在)

(1) 特定事業主（地方自治体） 情報提供：福岡県男女共同参画推進課及び厚生労働省ウェブサイト

*県内61（市町村60 + 県1）のすべての自治体で届出済み 100%

その内、ウェブサイト上で公表 53 (86.9%)

次世代行動計画と一体として策定 47 (77.0%)

*全国の都道府県・市町村も、福島県内の7町村を除き、100%策定

3. 福岡県内の一般事業主行動計画における目標設定状況 (6月30日現在)

(1) 福岡労働局の分析による種類別の目標設定状況

表2：目標種類別の設定企業数 データ提供：福岡労働局雇用環境・均等部

目標の種類	企業計	301人以上		300人以下	
		数	割合	数	割合
① 採用	171	150	27.6%	21	35.6%
② 継続就業・職場風土	127	118	21.7%	9	15.3%
③ 長時間労働の是正	56	54	9.9%	2	3.4%
④ 配置・育成・教育訓練・評価・登用	247	218	40.1%	29	49.2%
⑤ 多様なキャリアコース	53	51	9.4%	2	3.4%
届出企業実数	603	544		59	

4. 福岡県内の一般事業主行動計画における課題認識と目標設定状況 (6月30日現在)

*本調査部会の調査で確認できた177の一般事業主行動計画の傾向 (表3参照)

- (1) 課題認識、目標設定のいずれにも、**①「女性管理職目標」** **②「女性採用」**をあげている事業主が多い
- ◆「女性管理職目標」 課題認識 36.2% < 目標設定 45.8%
1001人以上の企業では、56.9%が目標設定に掲げている。
 - ◆「女性採用」 課題認識 22.6% 目標設定 24.3%
- (2) **④「再雇用」、⑤「正規化」**は、課題認識、目標設定のいずれも少ないが、戦力になる女性従業員を増やす取組みとして、注目に値する。特に「再雇用」は、後述する「えるぼし」の優良認定基準の5つのうちの一つにも掲げられており、積極的な活用が期待される項目である。
- (3) **⑥継続雇用、勤続年数**に対する課題意識は、規模の大きな企業にはそれほど見られないが、規模の小さい企業は課題意識、目標設定共に高く、両立支援の項目とあわせて取り組む意欲が伺える。
- (4) **⑦「配属」⑧「女性育成」**は、課題認識に掲げる計画は2割前後だが、目標に掲げる大企業は少ない
- ◆「配属」 501人以上の事業主 課題認識 21.7% > 目標設定 13.2%
1000～501人の企業で、職域拡大の必要性を掲げる企業は27.3%と多い
 - ◆「女性育成」 1001人以上の事業主 課題認識 23.5% > 目標設定 7.8%
- (5) **⑩A「育児休暇」、⑩B「有給休暇」**などの両立支援や働き方改革に関わる項目は、課題認識には掲げていなくても、目標に掲げている計画は多く、次世代育成の行動計画とあわせて設定しているケースが多いことが想定される。
- ◆ 育児・介護休暇(家庭生活との両立)など 課題認識 10.7% < 目標設定 16.9%
 - ◆ 労働時間、有給休暇、在宅勤務など 課題認識 5.6% < 目標設定 13.0%

表3：公表されている計画が入手できた177の一般事業主行動計画の課題認識と目標設定状況

斜体は25%以上の回答数値

記号	分類	規模別の事業主数 内容		全事業主	1001人以上	1000～501人	500～301人	300人以下
				177	51	55	58	13
①	管理職	管理職数 管理職比率	課題	64 <i>36.2%</i>	20 <i>39.2%</i>	22 <i>40.0%</i>	16 <i>27.6%</i>	6 <i>46.2%</i>
			目標	81 <i>45.8%</i>	29 <i>56.9%</i>	25 <i>45.5%</i>	21 <i>36.2%</i>	6 <i>46.2%</i>
②	採用	採用に占める 女性比率 女性の採用増	課題	40 22.6%	14 <i>27.5%</i>	11 20.0%	13 22.4%	2 15.4%
			目標	43 24.3%	14 <i>27.5%</i>	14 <i>25.5%</i>	13 22.4%	2 15.4%
③	女性比率	社員に占める 女性比率	課題	16 9.0%	4 7.8%	7 12.7%	4 6.9%	1 7.7%
			目標	14 7.9%	4 7.8%	4 7.3%	5 8.6%	1 7.7%
④	再雇用	退職者の再雇用	課題	1 0.6%	1 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
			目標	7 4.0%	3 5.9%	3 5.5%	1 1.7%	0 0.0%
⑤	正規化	非正規雇用者の 正社員化	課題	11 6.2%	7 13.7%	0 0.0%	4 6.9%	0 0.0%
			目標	13 7.3%	6 11.8%	2 3.6%	4 6.9%	1 7.7%
⑥	勤続年数	継続雇用 男女の勤続年数、 定着率、退職防止	課題	26 14.7%	6 11.8%	7 12.7%	7 12.1%	6 <i>46.2%</i>
			目標	26 14.7%	6 11.8%	9 16.4%	8 13.8%	3 23.1%
⑦	配属	営業職、技術職、 総合職等への 女性配置	課題	36 20.3%	8 15.7%	15 <i>27.3%</i>	8 13.8%	5 <i>38.5%</i>
			目標	28 15.8%	5 9.8%	9 16.4%	9 15.5%	5 <i>38.5%</i>
⑧	女性育成	女性の育成 キャリア支援 評価制度見直し	課題	25 14.1%	12 23.5%	7 12.7%	5 8.6%	1 7.7%
			目標	12 6.8%	4 7.8%	3 5.5%	4 6.9%	1 7.7%
⑨	職場環境	男性の意識改革、 啓発活動	課題	9 5.1%	3 5.9%	3 5.5%	3 5.2%	0 0.0%
			目標	8 4.5%	4 7.8%	1 1.8%	3 5.2%	0 0.0%
⑩ A	両立支援 A	育児・介護休暇(家 庭生活との両立)	課題	19 10.7%	7 13.7%	5 9.1%	5 8.6%	2 15.4%
			目標	30 16.9%	9 17.6%	5 9.1%	11 19.0%	5 <i>38.5%</i>
⑪ B	両立支援 B	労働時間 有給休暇 在宅勤務	課題	10 5.6%	2 3.9%	3 5.5%	4 6.9%	1 7.7%
			目標	23 13.0%	4 7.8%	5 9.1%	11 19.0%	3 23.1%
合計			課題	257	84	80	69	24
			目標	285	88	80	90	27

5. 女性活躍推進の取組みの好事例

*本調査部会の調査で確認できた 177 の一般事業主行動計画の中から抽出

(1) 管理職目標及び管理職候補の育成や採用

【管理職候補の育成目標設定】

管理職候補が少ない企業では、まず管理職候補を増やす取組みに数値目標を設定し、推進することを明確にしている。

例) 女性管理職(店長含む)育成を目的に、選抜型の「管理職(店長)候補育成研修」を定期的を実施する。実施にあたっては、当該研修の全体参加者の 1/4 以上を女性社員から選抜する。

女性が管理職(店長含む)として働きやすい環境整備を行い、現在 11.4%である女性の管理職(店長含む)志望者を 20.0%以上に増加する。

【再雇用制度の新設】

例) 「女性の平均年齢が男性よりも若く、現在管理職層にふさわしい女性の人材が少ない。」との課題感から、退職者の再雇用制度を新たに整備

(2) 職域の拡大

【配置転換・定着】

技術職や営業職への女性の配置を大幅に拡大する数値目標を明示している。

例) 技術職社員の女性を現員の 5 名から 10 名以上、営業職社員の女性を現員の 0 名から 3 名以上

男女の配置で偏りがある部署調査後、分析や事前研修等計画的な配置転換、定着を計画している。

例) 平成 28 年 5 月 ~ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出し。

平成 28 年 8 月 ~ 女性が少ない部署に女性を配属する上での課題点を分析。

平成 29 年 3 月 ~ 配属可能な課室を決定、配属予定者に必要な研修を実施。

平成 29 年 4 月 ~ 配属実施。以後毎月フォローアップ・ヒアリングを実施。

平成 29 年 10 月 ~ 女性社員の交流会を開催する。

【技術系職員の採用拡大・定着】

技術系職員に占める女性比率を向上するために、採用と定着の両面で取組を計画している。

例) 女性の採用割合を増やす方針や目標を設定し、応募内容の見直しと積極的な広報を行う。その後採用拡大に向けたインターンシップに取り組む、という流れの中で、配属時の課題把握や配属時の研修実施、配属後のフォローシップ・ヒヤリングを実施。

例) 土木・建築系女子学生を対象に会社説明会を開催、配属部署の拡大検討および職場環境整備の実施、先輩社員の活躍する姿やキャリアパスに関する情報発信、女性社員の参画したチームによる施工の好事例の創出や情報発信、長時間労働の縮減や計画的な休暇取得に向けた環境整備

(3) 正社員への転換

【非正社員から正社員への転換・短時間正社員制度の導入】

例) 正社員の労働時間が長く、「非正規雇用者」が正社員に転換する障害になっていることから、

目標 1 短時間正社員制度の適用者を最低 1 名輩出する。

目標 2 非正規雇用者から正社員へ雇用転換するものを最低 6 名輩出する。

(4) 働き方改革

【計画的な労働時間削減・働き方の多様化明記】

労働時間削減や働き方の多様化等の職場環境整備やルール化を計画的に取り組んでいる。

例) 平成 26 年～ 時間外削減、年休取得向上に向けた取組 (36・250 遵守取組による実態把握、職場懇談会の活性化、組織目標と個人目標の設定等)

平成 28 年～ 多様な労働条件の整備 (短時間勤務者の所定時間細分化、「在宅勤務制度」運用ルールの制定、シフト勤務表の 1 ヶ月前作成によるワークライフバランスの改善・向上)

【トップのコミットメント・具体的ルール】

トップのコミットメントと具体的なルールを掲げて、ワークライフバランスを徹底する。

例) 経営トップ自らの残業削減の発信 (責任者会議&施設長会議他で要請)

1 時間以内の会議時間の徹底、資料作成の必要性を検証、19 時以降の会議の禁止

例) 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底

平成 28 年 4 月 組織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

平成 28 年 6 月 部長会議にて部署ごとの残業時間等の公開、評価の実施

【効率や成果を評価】

労働時間の削減に向けて、人事の「評価基準」の変更も視野に入れた計画。

例) 労働時間の計画的削減のために、時間当たりの生産性を重視した評価基準の変更を計画

例) 仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度を改定する。

平成 28 年 4 月～ 効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を検討し、評価制度の改定検討

平成 30 年 4 月～ 新たな評価制度による考課者訓練を実施

平成 31 年 4 月～ 新たな評価制度による評価を実施

(5) 男性への働きかけ

【管理職を対象とした研修・周知】

女性役職者輩出に向けた職場の風土改革をするために管理職を対象とした取組を盛り込んでいる。

例) 平成 28 年 5 月～ ダイバーシティ取組みの考え方・女性への”期待” を社内に周知・徹底を図るため、TOP より役職者・女性社員に説明する場を設定

平成 28 年 7 月～ ダイバーシティへの取組を社内周知・徹底する特集記事を社内報に掲載

平成 28 年 10 月～ 多様な人材が活躍できる職場運営・マネジメントのヒントとなるよう、役職者向け女性部下理解研修 実施

【男性の育児休業取得促進】

男性社員への育休取得促進を目標や行動計画に明確に盛り込んでいる。

例) 目標「男性の育児休業取得率 50%以上を目指します」とし、男女ともにワーク・ライフ・バランスを重視する風土を構築するために、以下に取り組む。

① 育児休業制度の見直しを検討します

② 男性の育児休業取得促進を呼びかけます

③ 管理職向け研修等において、ダイバーシティ関連カリキュラムを実施します

6. 特定事業主行動計画の目標設定状況（6月30日現在）

(1) 特定事業主行動計画における数値目標の設定状況について

* 県内の61の自治体が届出した行動計画の中に掲げられた目標項目を以下のように分類
内閣府令第2条に基づいて把握する項目①～⑦に該当するものは、以下の①～⑦に分類
上記以外の目標設定で多かった年次休暇関連の項目を⑧とし、それ以外を⑨その他に分類

表4：特定事業主行動計画における数値目標の設定状況

数値目標の種類	目標数
① 採用した職員または受験者に占める女性職員の割合	13
うち、「受験者」に占める女性職員の割合を掲げたもの	7
② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）	0
③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	40
④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	47
うち、監督職以上を含む目標を掲げたもの	18
⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	13
⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	59
⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数	37
⑧ 年次休暇	47
⑨ その他	35

(2) 特定事業主行動計画における数値目標の特徴や取組例について

1) 管理職に占める女性の割合を増やす目標設定に掲げる自治体は多数。

平成32年度に概ね15%から30%をめざすものだが、中には、5%、10%という目標もある

2) 男性の配偶者出産休暇や育児参加の休暇取得目標に掲げる自治体は多く、その目標値も高い

配偶者出産休暇や育児参加の休暇のいずれかを100%に掲げる自治体は21

その他の目標例：上司による職員（父親）の子育て支援プログラムの作成を100%

3) 超過勤務時間数を削減する目標に掲げる自治体も多いが、抜本的に長時間労働是正とは言えない数値を目標に掲げている自治体もかなりある。

年間360時間以内の達成または360時間を超える者をゼロにするという目標掲げる自治体は11

4) 育成における男女格差を是正し、女性の成長を支援するマネジメント力の向上や、女性のやりがいや挑戦意欲の向上を促す目標などを設定している自治体の取組などは参考になる

- ・ 上司から期待され、指導・育成されていると感じる女性の比率
- ・ 職責や職位に応じた業務を任せられ、やりがいを感じる女性職員の割合 80%以上
- ・ 職員の多様性*を活かしたマネジメントができていると感じる管理職職員の割合 80%以上
（*価値観や能力、生活背景など）

7. 優良認定について

(1) 次世代育成支援 : くるみん & プラチナくるみん

くるみんとは…「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定を行った企業のうち、設定した目標の達成等、9項目の基準を満たした企業について、「子育てサポート企業」として認定を受けることができる（平成17年度開始）



認定企業数（全国）	認定企業数（福岡県）	福岡県内認定企業名
2,570 社	44 社	表 5 参照

プラチナくるみんとは… くるみん認定企業の中でも、男性の育児休業等取得者の割合が13%以上等、新たに4項目の基準を満たした高水準の取組を行う企業について、認定を受けることができる。（平成27年度開始）



認定企業数（全国）	認定企業数（福岡県）	福岡県内認定企業名
94 社	1 社	医療法人寿芳会（北九州市）

表 5 : 福岡県内くるみん認定企業リスト（公表許可企業のみ、初回認定年の順）

1	九州旅客鉄道株式会社	22	株式会社 JIMOS
2	株式会社しんわ	23	TOTO 株式会社
3	医療法人寿芳会	24	学校法人中村学園
4	総合メディカル株式会社	25	西鉄観光バス株式会社
5	パナソニック コミュニケーションズ株式会社	26	株式会社赤ちゃんの城
6	西日本鉄道株式会社	27	株式会社九州 DTS
7	株式会社ミスターマックス	28	株式会社 Xena
8	株式会社読売新聞西部本社	29	株式会社西部技研
9	エフコープ生活協同組合	30	パナソニックリビング九州株式会社
10	株式会社安川電機	31	ひびき灘開発株式会社
11	株式会社新菱	32	株式会社悠香
12	株式会社住友金属小倉	33	株式会社アイリス
13	福岡印刷株式会社	34	株式会社キャリア・リード
14	コカ・コーラウエスト株式会社	35	国立大学法人九州工業大学
15	富士通九州ネットワークテクノロジーズ株式会社	36	医療法人健明会
16	株式会社才田組	37	TIS 西日本株式会社
17	株式会社清和	38	ホンザキ北九株式会社
18	株式会社ソルネット	39	株式会社マイマイ
19	株式会社イービーエム	40	大橋エアシステム株式会社
20	九州電力株式会社	41	イオン九州株式会社
21	株式会社サワライズ	42	株式会社西日本新聞社

(2) 女性活躍推進： えるぼし

女性活躍推進法に基づく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等が優良な企業について、5 基準（後述（3）を参照）に応じて厚生労働大臣より 3 段階のえるぼし認定を受けることができる。第 1 段階は 5 つの基準のうち、1 つ又は 2 つの基準を、第 2 段階は 3 つ又は 4 つ、第 3 段階は 5 つすべてを満たしていること。（平成 28 年度より開始）



認定企業数（全国）	認定企業数（福岡県）	福岡県内認定企業名	認定年月
105 社	2 社	イオン九州株式会社（福岡市）	平成 28 年 5 月
		九州電力株式会社（福岡市）	同年 7 月 15 日

2016 年 6 月 30 日時点の厚生労働省公表情報、及び部会調査による。

表 6 えるぼし認定の基準

採用	男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること （※直近 3 事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8 が、直近 3 事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）
継続就業	i) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ 7 割以上であること 又は ii) 「10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10 事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ 8 割以上であること
労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て 4 5 時間未満であること
管理職比率	i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること （※産業大分類を基本に、過去 3 年間の平均値を毎年改訂。） 又は ii) 直近 3 事業年度の平均した「課長級より 1 つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合÷直近 3 事業年度の平均した「課長級より 1 つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が 8 割以上であること
多様なキャリアコース	直近の 3 事業年度に、以下について大企業については 2 項目以上（非正社員がいる場合は必ず A を含むこと）、中小企業については 1 項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用

8. 今後の女性活躍推進加速化に向けて

- (1) 事業主行動計画を他社と比較できるデータベースサイトに公表を！
- (2) 自社の課題に応じて、優良認定（くるみん、えるぼし）取得をめざす取り組みを！
- (3) 300 人以下の企業も積極的に計画策定を！ 策定にあたっては、女性活躍推進アドバイザー制度などが活用できますし、策定・届出による公共調達の加点や、女性活躍加速化助成金が活用できます。
- (4) 男女雇用機会均等法に基づく指針改正を効果的に活用して、人材不足の克服を！
*係長、課長、部長などそれぞれの役職でみて、その役職の女性の割合が 4 割を下回っている場合、女性のみを募集の対象としたり、女性を有利に取り扱うことが可能