

第 3 回

ひょうご経済・雇用活性化プラン推進会議資料

「働き方改革に関する取組」

平成 2 8 年 1 2 月 1 4 日

兵 庫 労 働 局

# 働き方改革に係る兵庫労働局の主な取組

- I 長時間労働・過重労働対策
- II 女性活躍に向けた気運の醸成と意識改革
  - (1) 女性活躍推進法等の施行状況  
(参考) 女性活躍推進法の概要
  - (2) 女性活躍推進法に取り組む事業主への支援
- III 仕事と生活の両立に向けた環境整備
  - (1) 育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法等の改正
  - (2) 改正法の周知広報等
  - (3) 両立支援に取り組む事業主への支援
- IV 子育てを行っている女性等に対する就職支援
- V 女性人材の育成に向けた支援
  - (1) 公的職業訓練による能力開発支援
  - (2) 企業における人材育成への支援
- VI 若者が活躍しやすい環境の整備

参考資料1 政府における働き方改革の検討  
参考資料2 兵庫県の労働人口の推移  
参考資料3 年間総実労働時間の推移  
参考資料4 年間総実労働時間の推移(雇用形態別)  
参考資料5 年間総実労働時間の推移(業種別)  
参考資料6 年次有給休暇取得率等の推移

参考資料7 産業別パート比率

別紙1 女性の職業生活における活躍に関する基本方針の概要  
別紙2 女性活躍推進法が平成28年4月から施行!  
別紙3 女性活躍加速化助成金のご案内

# I 長時間労働・過重労働対策(その1)

## 現状

### 1 総労働時間(兵庫県)

県内企業(5人以上)の総労働時間数(H27年): 1,666.8時間(月138.9時間)(兵庫県)

→ 全国平均(1,734時間)から見ると67.2時間下回っているが、ここ5年ほどの推移ではほとんど減少していない(H22年、兵庫県1683.6時間)。

### 2 所定外労働時間(兵庫県)

所定外労働時間は景気回復に伴い増加傾向にあり、ピークであった平成23年の133時間に近づきつつある  
平成27年 兵庫県 126時間

### 3 時間外・休日労働協定届け(36協定)届出件数(兵庫県)

兵庫県内の時間外・休日労働協定届(36協定)届出件数

(H27年度) : 56,283件(県内事業所数:100,899事業所)

→ 協定が締結されているこれら企業でも、長時間労働が是認されているおそれはある。

### 4 過重労働の状況(全国)

→ 昨年度、長時間労働監督を実施した約 8,500事業場のうち、約6割で違法残業があり、そのうち約8割で月80時間超 約6割で月100時間の残業が行われていた。

労働時間ルール遵守の意識が低い事業場において、長時間労働を行っている実態が見受けられる。

### 5 脳心臓・精神疾患による労災(いわゆる過労死等)認定数(兵庫県)

(H27年度) : 兵庫県13件(前年度10件)【全国339件(前年度344件)】

→ この10年で大きく増加している(H18年度は9件(全国213件))。このような状況を踏まえ、平成26年には過労死等防止対策推進法も制定された。

# I 長時間労働・過重労働対策(その2)

## 対策

### 1 長時間労働・過重労働を行っているおそれのある事業場への監督指導の強化

→ 平成27年1月からは「月100時間超の残業を行っている可能性のある事業場の全数」

平成28年4月からは「月80時間超の残業を行っている可能性のある事業場の全数」の監督指導を実施。

※11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施。県内11の労働基準監督署において長時間の過重労働による過労死等の労災請求のあった事業場、若者の「使い捨て」が疑われる事業場など労働基準関係法令違反が疑われる事業場に対して集中的に監督を実施中。

※過重労働解消等についての使用者団体等への協力要請(10月31日 経済主要4団体、労働団体1団体)

### 2 監督指導・捜査体制の強化

→ 平成27年4月に、東京労働局・大阪労働局に過重労働撲滅特別対策班(通称「かとか」)を設置。

平成28年4月には、厚生労働省本省にも過重労働撲滅対策特別班(「本省かとか」)を設置、併せて兵庫労働局にも長時間労働・過重労働を指導するための担当官「過重労働特別監理監督官(通称「兵庫かとか」)」が設置(1人)され、積極的な監督指導等に当たっている。

### 3 過労死等防止対策推進シンポジウム【毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です】

→ 11月22日(火)14:00～17:00 兵庫県民会館 9階けんみんホール【参加者は定員360人超】

「過労死問題をテーマにした落語」 桂 福車

### 4 コンサルタントによる支援

→ 働き方・休み方改善コンサルタントが事業所の要請に応じ事業所を訪問し、残業の縮減、年休の取得率向上等について相談対応

平成27年度 コンサルタントによる事業所訪問件数: 130事業所(兵庫県)

### 5 ベストプラクティス企業訪問

→ 11月25日、局長によるベストプラクティス企業((株)神戸製鋼所本社)に訪問

## Ⅱ 女性活躍に向けた気運の醸成と意識改革 (1) 女性活躍推進法の概要

### ○ 女性活躍推進法(施行H28.4.1)(301人以上企業行動計画届出義務)

行動計画届出状況(H28.11末)568社

うち301人以上企業530社(届出率100%)

認定企業(えるぼし)(28.11末) 7社( 28.10末、全国200社 )

えるぼし



認定企業

株式会社エコリング、川崎重工業株式会社、生活協同組合コープこうべ、シスメックス株式会社、株式会社日本ビジネスデータプロセッシングセンター、富士通テン株式会社、株式会社みなと銀行  
(五十音順)

### ○ 次世代育成支援対策推進法(施行H17.4.1)、改正法(施行H27.4.1) (101人以上企業行動計画届出義務)

行動計画届出状況(H28.11末)2,325社

うち301人以上企業 526社(届出率99.2%)

101～300人企業1,271社(届出率98.8%)

認定企業(くるみん)(28.11末)72社( 28.10末、全国2,617社 )



特例認定企業(プラチナくるみん)(28.11末) 3社( 28.10末、全国108社 )

## Ⅱ 女性活躍に向けた気運の醸成と意識改革 (1)(参考)女性活躍推進法の概要

### 主な内容

#### 1 基本方針等の策定

- ・国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。**別紙1**
- ・地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)兵庫県、市町村(神戸市含む7市町)

#### 2 事業主行動計画の策定等

- ・国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。**別紙2**
- ・国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施。  
(労働者が300人以下の民間事業主は努力義務)
  - ①女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析  
状況把握する事項⇒女性採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、  
女性管理職比率
  - ②上記を踏まえ「事業主行動計画」の策定・公表
  - ③女性の活躍に関する情報の公表

#### 3 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- ・国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- ・地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする。(任意)兵庫県

## Ⅱ 女性活躍に向けた気運の醸成と意識改革 (2) 女性活躍推進法に取り組む事業主への支援

### ○女性活躍加速化助成金(女性活躍に関する数値目標達成) **別紙3**

女性活躍推進法に沿って、一般事業主行動計画の策定・公表等を行った上で、行動計画に盛り込んだ数値目標を達成するための取組内容を実施し、数値目標を達成した事業主に助成金を支給します。

助成金の申請にあたっては、行動計画等の公表は「女性の活躍推進企業データベース」上で行う必要があります。

- 加速化Aコース 対象事業主：中小企業事業主(常時雇用する労働者が300人以下の事業主)  
行動計画に盛り込んだ取組内容を実施(=「取組目標」を達成)した場合に支給  
支給額：30万円(1事業主1回限り)  
平成28年度実績(10月末現在) 支給申請 6件
- 加速化Nコース 対象事業主：すべての事業主 \*注  
行動計画に盛り込んだ取組内容を実施し、行動計画に盛り込んだ数値目標を達成した場合に支給  
支給額：30万円(1事業主1回限り)  
平成28年度実績(10月末現在) 支給申請 1件

**女性**の活躍推進企業 データベース



\*注 ただし、常時雇用する労働者が301人以上の大企業は、数値目標達成に加えて、女性活躍推進法第9条の認定(えるぼし)取得または女性管理職比率が上昇し、業界平均値以上となったことが必要です。

## Ⅲ 仕事と生活の両立に向けた環境整備

### (1) 育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正

妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備する

#### 1. 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

- 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。
- 介護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
- 所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。
- 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。

#### 2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

- 子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、
  - ①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること、
  - ②子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者とし取得要件を緩和する。
- 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加する。

#### 3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇い管理上必要な措置を事業主に義務づける。



### Ⅲ 仕事と生活の両立に向けた環境整備 (2)改正法の周知広報等

#### ア 育児介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正説明会(10回のべ1,474人参加)

	日 時	会 場	参加者	内 容
第1回	平成28年10月20日(木) 13:30~16:30	神戸クリスタルタワー 3階 クリスタルホール (神戸市中央区東川崎町1-1-3)	190	<説明> ・育児・介護休業法の改正 ・男女雇用機会均等法の改正 ・育児・介護休業規定の変更 ・ハラスメント(セクハラ・マタハラ)防止対策等 <個別相談> 説明終了後(約60分)
第2回	平成28年10月24日(月) 9:30~12:30	*第2回と第3回の会場は同じです 尼崎市総合文化センター 第2会議室 (尼崎市昭和通2-7-16)	92	
第3回	平成28年10月24日(月) 13:30~16:30		95	
第4回	平成28年10月26日(水) 13:30~16:30	姫路・西はりま地場産業センター 901会議室 (姫路市南駅前町123)	159	
第5回	平成28年10月28日(金) 13:30~16:30	和田山ジュピターホール 小ホール (朝来市和田山町玉置877-1)	44	
第6回	平成28年10月31日(月) 13:30~16:30	*第6回と第7回の会場は同じです 神戸クリスタルタワー3階クリスタルホール (神戸市中央区東川崎町1-1-3)	203	
第7回	平成28年11月2日(水) 13:30~16:30		193	
第8回	平成28年11月8日(火) 13:30~16:30	ハローワーク神戸5階会議室 (神戸市中央区相生町1-3-1)	52	
第9回	平成28年11月11日(金) 13:30~16:30	のじぎく会館 (神戸市中央区山本通4-22-15 兵庫県立のじぎく会館内)	220	
第10回	平成28年11月14日(月) 13:30~16:30		226	

#### イ ハラスメント特別相談窓口の設置(相談件数97件、H28.11末現在)

9月1日から12月28日まで、雇用環境・均等部指導課に特別相談窓口設置

**Ⅲ 仕事と生活の両立に向けた環境整備**  
**(3) 両立支援に取り組む事業主への支援**

○出生児両立支援助成金(男性労働者の育児休業取得促進)

平成28年度実績(10月末現在) 支給申請 66件

○介護離職防止支援助成金

(介護離職を防止するための取組及び介護休業等の取得による継続就業支援)

平成28年度実績(10月末現在) 支給申請 3.433件

○中小企業両立支援助成金

・代替要員確保コース(育児休業者の代替要員確保)

平成28年度実績(10月末現在) 支給申請 25件

・期間雇用者継続就業支援コース(期間雇用者の育児休業取得促進)

平成28年度実績(10月末現在) 支給申請 4件

・育休復帰支援プランコース

(育休復帰支援プランの策定及び育児休業取得者の原職復帰)

平成28年度実績(10月末現在) 支給申請 45件

○事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

(事業所内保育施設の設置・運営)

平成28年度実績(10月末現在) 支給申請 18件

## IV 女性人材の育成に向けた支援

### (1)マザーズハローワーク事業(2)兵庫県と連携した女性の就業支援

#### (1) マザーズハローワーク事業

- 県内8か所に、マザーズハローワーク事業の拠点  
(マザーズハローワーク1か所、マザーズコーナー7か所)  
を設置し、子供連れで来所しやすい環境(キッズコーナー  
やベビーチェアの設置等)を整備

(マザーズハローワーク事業の実績)

支援対象者：1,301人

就職率：92.5%(平成28年9月末現在)

- 子育てを行いながら就職を希望する女性(997人)、母子家庭の  
母親(304人)等に対して、以下の支援を実施
  - ・予約制・担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
  - ・仕事と子育てが両立しやすい求人の確保
  - ・地方公共団体等との連携による保育関連サービスの提供  
(保育所の空き状況に関する情報提供等)

マザーズハローワーク三宮「キッズコーナー」



#### (2) 兵庫県と連携した女性の就業支援

- 兵庫県との一体的実施事業として「女性就業相談室」(労働局職員3名)を設置
- 国は職業相談員・就職支援ナビゲーターを、兵庫県は女性就業支援員・保育支援員等を配置し、再就職・起業等に向けた個別相談から各種セミナーの開催、職業相談・職業紹介までワンストップで支援を実施

(女性就業相談室の実績) 利用者数：2,212人 就職件数：90件(平成28年9月末現在)

## IV 女性人材の育成に向けた支援

### (1) 公的職業訓練による能力開発支援

#### ① 適切な公的職業訓練受講のあっせん

- ・ 公的職業訓練が有効な職業経験の不足やブランクのある女性に対し、「マザーズハローワーク」等において、職業訓練への誘導、あっせん等、訓練相談を強化

#### ② 女性が受講しやすい訓練コースの設定

- ・ 求職者支援訓練については、平成28年10月より以下のようなコースを設定
  - ア 乳幼児、児童等の保育や、家族の介護が必要な受講者等その他特別な配慮を必要とする者のみを対象とした短時間訓練(1日の訓練時間は4時間以上6時間以下、1か月の訓練時間は80時間以上)
  - イ 託児サービス支援付き訓練(受講料は無料。ただし、食事・軽食、おむつ代等は実費負担)(例：OA事務基礎科)

#### ③ 女性のニーズを踏まえた訓練コースの設定

- ・ 求職者支援訓練のうち、求職者ニーズが高く、かつ女性の受講も一定量見込まれる、「介護福祉」「営業・販売・事務」「美容」「デザイン」等については一定の定員が確保されるよう、「兵庫地域職業訓練実施計画」においてコース内容の割合を設定  
( 介護系:21%程度 営業・販売・事務系:24%程度 その他(デザイン・理容・美容等):31%程度 )

## IV 女性人材の育成に向けた支援 (2)企業における人材育成への支援

### ○助成金の支給(女性に限らず)

#### 「キャリア形成促進助成金」

- ・雇用している労働者に職業訓練などを実施する事業主に対して、訓練経費や訓練中の賃金を助成

平成28年度実績(10月末現在) 支給決定件数 335件(支給対象人数 876人)

訓練の種類: 雇成型訓練コース 重点訓練コース のほか 一般型訓練が対象

※重点訓練コースには育休中の訓練も対象となっている。

賃金助成: off-JT 1時間あたり800円(中小企業以外400円) OJT1時間あたり700円(中小企業400円)ほか経費助成あり

#### 「キャリアアップ助成金(人材育成コース)」

- ・有期契約労働者等に職業訓練を実施する事業主に対して、訓練経費や訓練中の賃金を助成

平成28年度実績(10月末現在) 支給決定件数 320件(支給対象人数 735人)

賃金助成: off-JT 1時間あたり800円(中小企業以外500円) OJT 1時間あたり800円(中小企業700円)

経費助成: 30万~50万(中小企業以外20万~30万)

参考 上記「人材育成コース」のほか、「正社員化コース」「処遇改善コース」あり

## VI 若者が活躍しやすい環境の整備(その1)

### ○ 若者雇用促進法(平成27年9月18日公布)に基づく取組を実施

#### 1 職場情報の積極的な提供(平成28年3月1日施行)

- ・新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消するため、労働条件を的確に伝えることに加えて、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みが開始
- ・新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、
  - ①幅広い情報提供を努力義務化
  - ②応募者等から求めがあった場合は(ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ)企業における雇用管理に関する状況の各類型ごとに1つ以上の情報を提供することを義務化→ 事業所に周知するとともに、ハローワークの求人受理時には取組を徹底

#### 2 ハローワークにおける求人不受理(平成28年3月1日施行)

- ・ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者に紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間(法違反是正後6ヶ月経過期間)受け付けない仕組みを開始

#### 3 ユースエール認定制度(平成27年10月1日施行)(全国110社(平成28年10月末現在))

- ・若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣 が「ユースエール企業」として認定する制度が開始
- ・認定のメリットは、ハローワークなどで重点的なPRや企業の情報を検索できる データベース「[若者雇用促進総合サイト](#)」にも企業情報を掲載(認定マークの商品・広告使用)また、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資など  
(兵庫県内の認定状況) 2社(平成28年11月末現在)
  - ・株式会社マインズ(姫路市)
  - ・サンライズ工業株式会社(姫路市)



## VI 若者が活躍しやすい環境の整備(その2)

### 4 若者に対する労働法制普及促進

#### ①大学等における労働法制講義

目標： 県内の大学・短大の全てで実施(県内大学35校、短大18校)

10月末日現在、6大学(8回)で実施、受講者752人

(平成27年度17校(18回) 1057人)

今後5大学(6回)実施が確定している。そのうち3回は局長による講義

#### ②アルバイトで労働条件を確かめようキャンペーン

出張相談会 8大学で実施、相談者は25名であった。

リーフレット54校(短期大学、高専含)に約8,000枚送付した。

確かめよう！  
労働条件。

#### ③中学・高校等における労働法制講義

10月末日現在、2高校で実施、受講者350人

(平成27年度、中学1校、高校7校、教育関係団体1団体 計9回1093人)



### 5 ニート等に対する自立の支援

いわゆるニートなどの青少年に対し、多様性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援を行う。

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」  
キャラクター 「たしかめたん」

#### 地域若者サポートステーション

設置(県内 7カ所) 神戸 西宮 宝塚 三田  
姫路 明石 豊岡

利用者(平成27年度実績) 新規登録者 1,419人 相談件数 13,670件  
ハローワークとの連携による就職件数 880件

## 参 考 資 料

- No1 政府における働き方改革の検討
- No2 兵庫県の労働人口の推移
- No3 年間総実労働時間の推移
- No4 年間総実労働時間の推移(雇用形態別)
- No5 年間総実労働時間の推移(業種別)
- No6 年次有給休暇取得率等の推移
- No7 産業別パート比率
- 別紙1女性の職業生活における活躍に関する基本  
方針の概要
- 別紙2女性活躍推進法が平成28年4月から施行!
- 別紙3女性活躍加速化助成金のご案内



# 1 政府における働き方改革の検討について(その1)

## 働き方改革実現会議

### <趣旨>

働き方改革の実現を目的とする「実行計画」の策定等を審議するため、内閣総理大臣を議長とし、関係国務大臣及び有識者を構成員とする会議を立ち上げたもの。

毎月会議を開催し、今年度内に実行計画をとりまとめる予定。

(第1回:9月27日(火)、第2回:10月24日(月)、第3回:11月16日(水)開催、第4回:11月29日(火))

### <検討テーマ> (9項目)

- ・同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ・賃金引き上げと労働生産性の向上
- ・時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
- ・雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定しない教育の問題
- ・テレワーク、副業、兼業といった柔軟な働き方
- ・働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備
- ・高齢者の就業促進
- ・病気の治療や育児・介護と仕事の両立
- ・外国人材の受け入れの問題

### <検討の方向性>(第1回会議終了後の加藤担当大臣の記者会見及び同会議席上の総理大臣発言から)

#### A 同一労働同一賃金

どのような待遇差が合理的か事例等で示すガイドラインを策定(必要に応じ法改正も視野)

#### B 長時間労働の是正

36協定における時間外労働規制の在り方について再検討

#### C 高齢者の就労促進

65歳以降の雇用継続の延長や65歳までの定年引上げを行う企業に対する支援を実施

参考資料№ 1

# 1 政府における働き方改革の検討について(その2)

## 働き方改革実現会議での議題

### 第1回 平成28年9月27日(火)

- ・同一労働同一賃金
- ・長時間労働の是正
- ・高齢者の就労促進

### 第2回 平成28年10月24日(月)

- ・柔軟な働き方(テレワーク、多様な就業形態、副業等)の在り方
- ・多様な選考・採用機会の提供
- ・病気治療と仕事の両立
- ・障害者の就業環境整備の在り方
- ・働き方に中立的な社会保障制度・税制の在り方
- ・女性が活躍しやすい環境整備(リーダー育成など)について

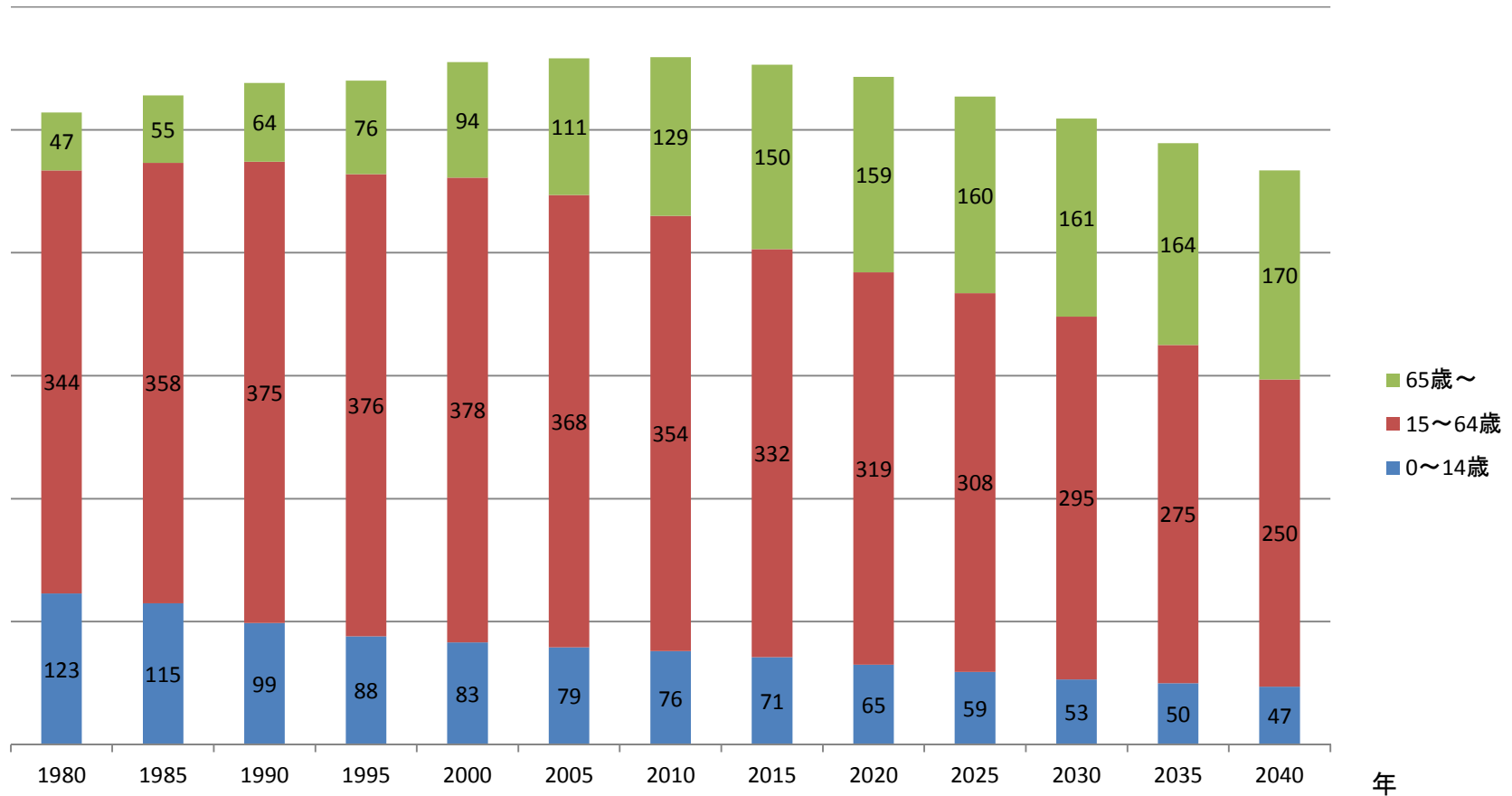
### 第3回 平成28年11月16日(水)

- ・雇用の吸収力・生産性の高い産業への転職・再就職の在り方
- ・格差を固定化させない教育(社会人学び直し、職業訓練、給付型奨学金の在り方)の在り方
- ・労働者の人材育成の充実の在り方
- ・春季労使交渉に向けた賃金引上げの方向性

### 第4回 平成28年11月29日(火)

- ・非正規雇用の処遇改善
- ・同一労働・同一賃金

## 2 兵庫県の労働力人口の推移

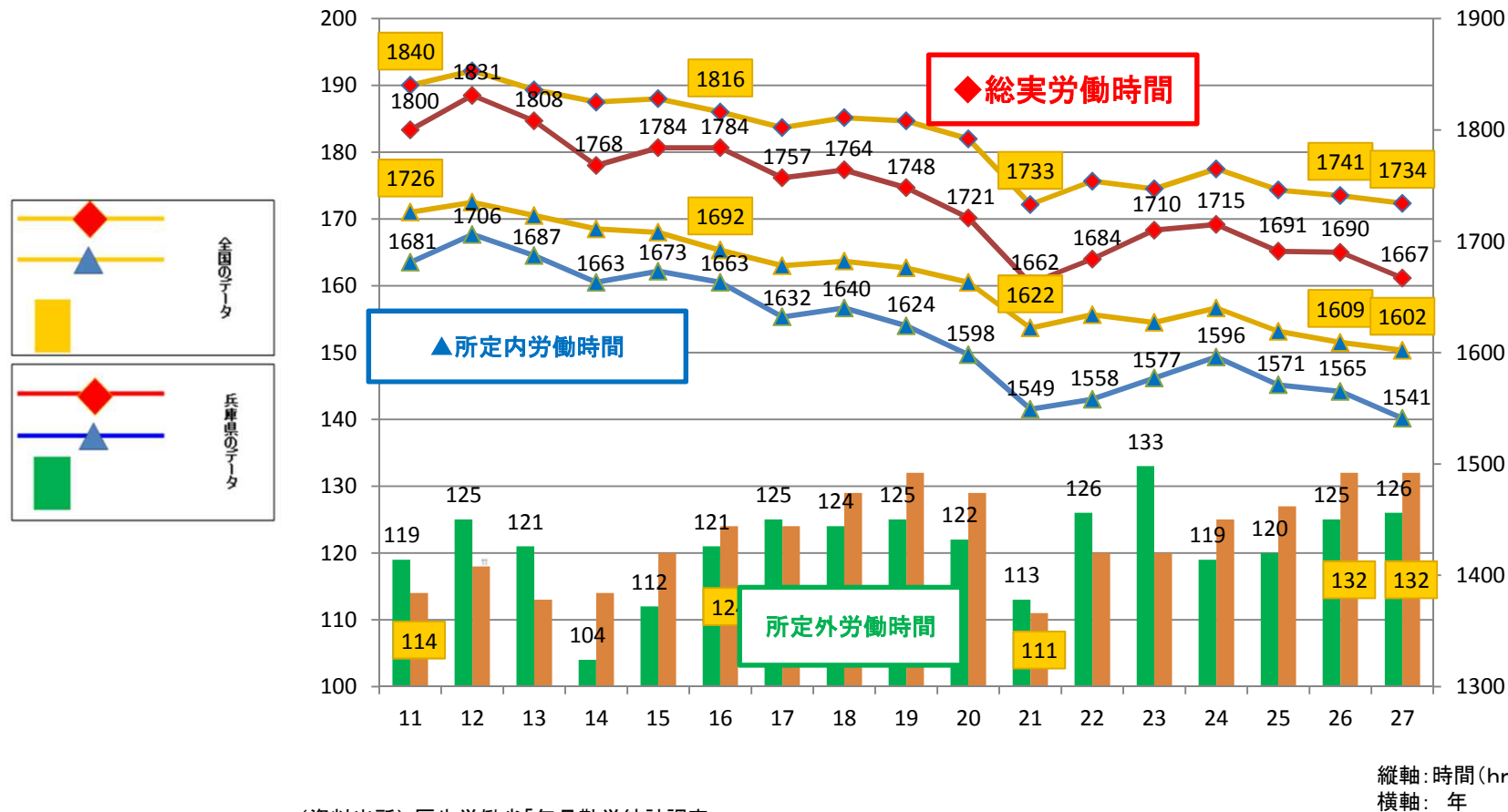


国勢調査(1980~2010年) 兵庫県推計(2015~2040年)

### 3 兵庫県における年間総実労働時間の推移

年間総実労働時間、所定内労働時間も減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成18年頃からパートタイム労働者比率が徐々に高まったこと等がその理由である。  
 一般労働者の総実労働時間は、依然として2,000時間台で高止まりしている。

【年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）】

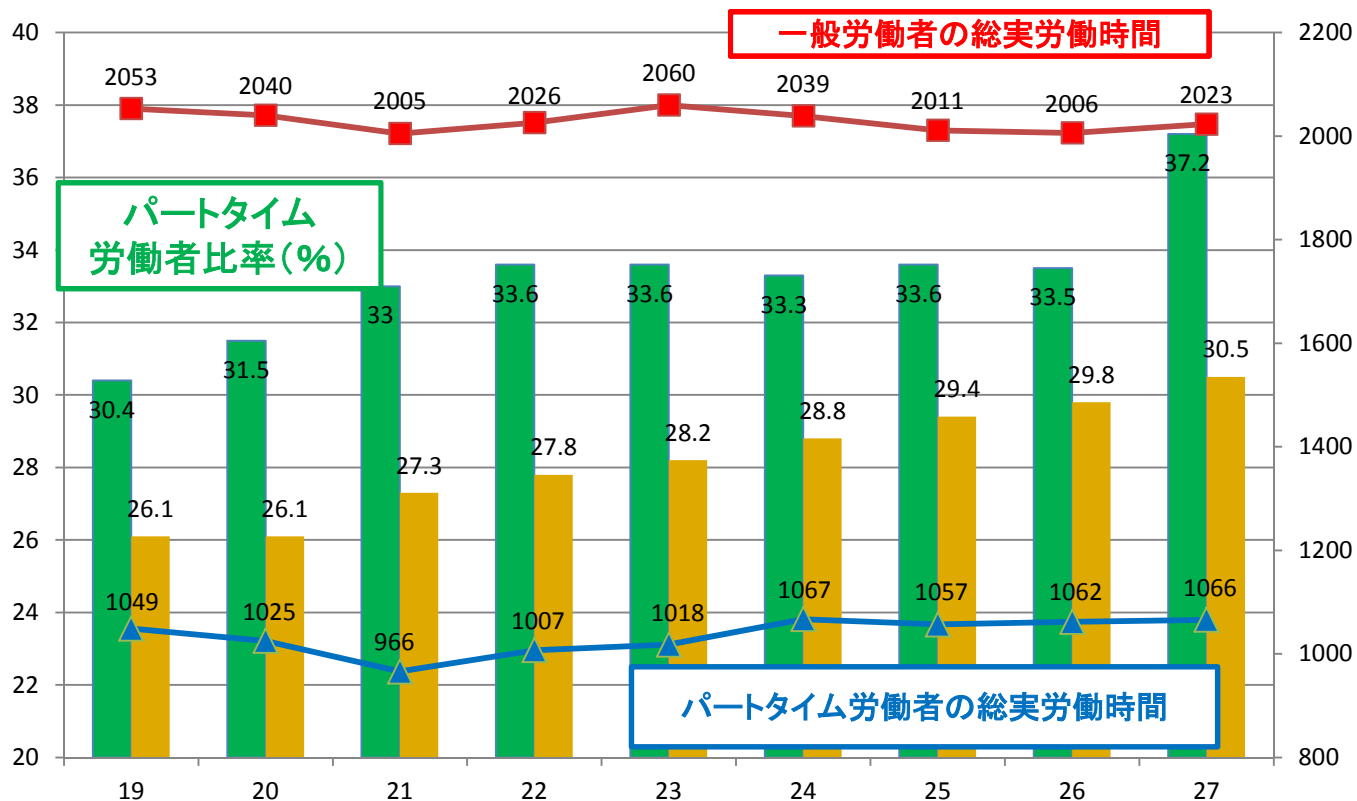


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
 (注) 事業所規模5人以上

縦軸: 時間 (hr)  
 横軸: 年

## 4 兵庫県における年間総実労働時間の推移(雇用形態別)

【就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移】



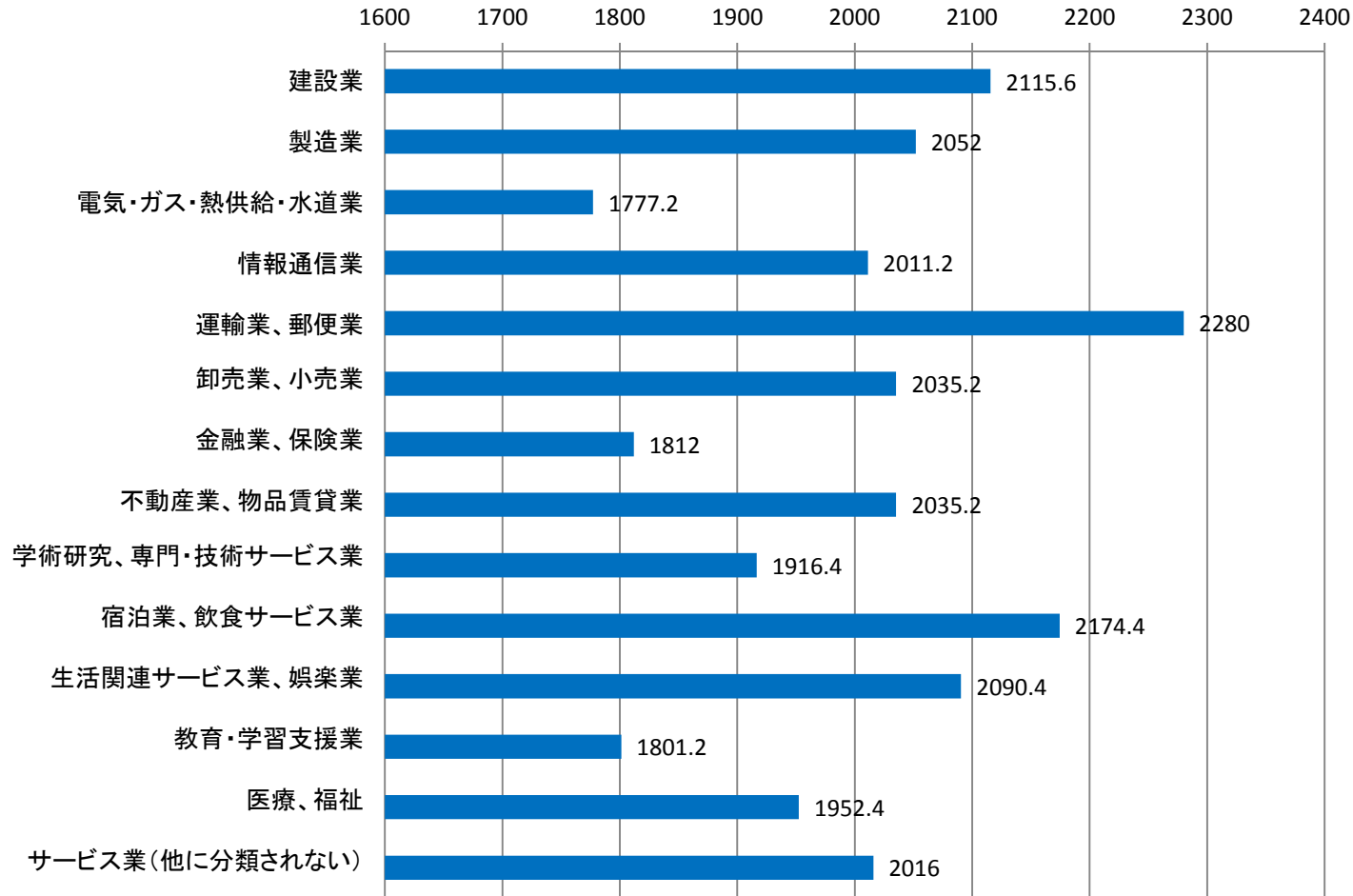
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
(注) 事業所規模5人以上

左縦軸: 比率 (%)  
右縦軸: 時間 (hr)  
横軸: 年

\* パートタイム労働者比率の  は全国のデータ

## 5 兵庫県における年間総実労働時間(業種別)

【平成27年における一般労働者の総実労働時間(業種別)の内訳】



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
(注) 事業所規模5人以上

縦軸: 業種  
横軸: 時間(hr)

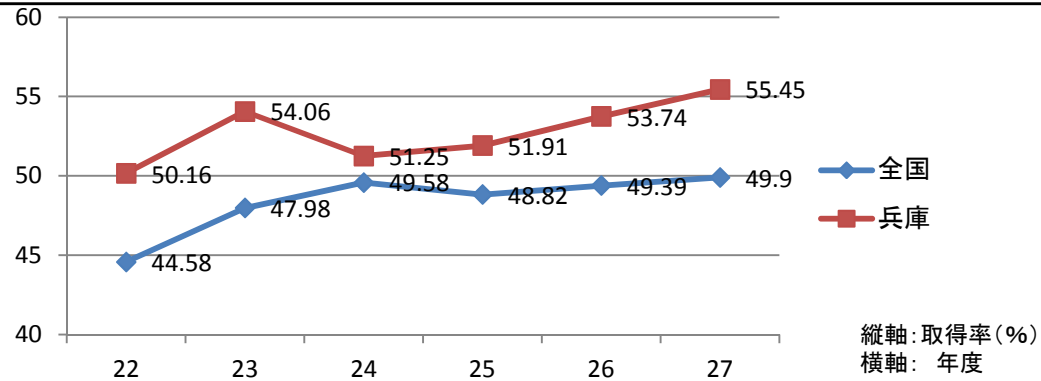
## 6 兵庫県における年次有給休暇取得率等の推移

年次有給休暇の取得率は、全国平均を上回るものの、5割台前半で推移している。

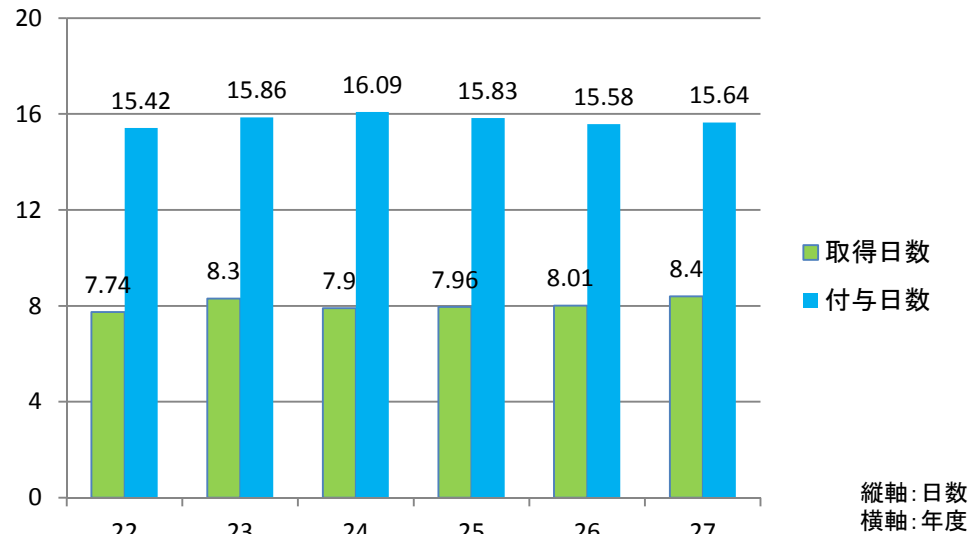
※ 新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)に掲載された「雇用・人材戦略」の目標

年次有給休暇取得率 **2020年までの目標 70%**

【年次有給休暇取得率】



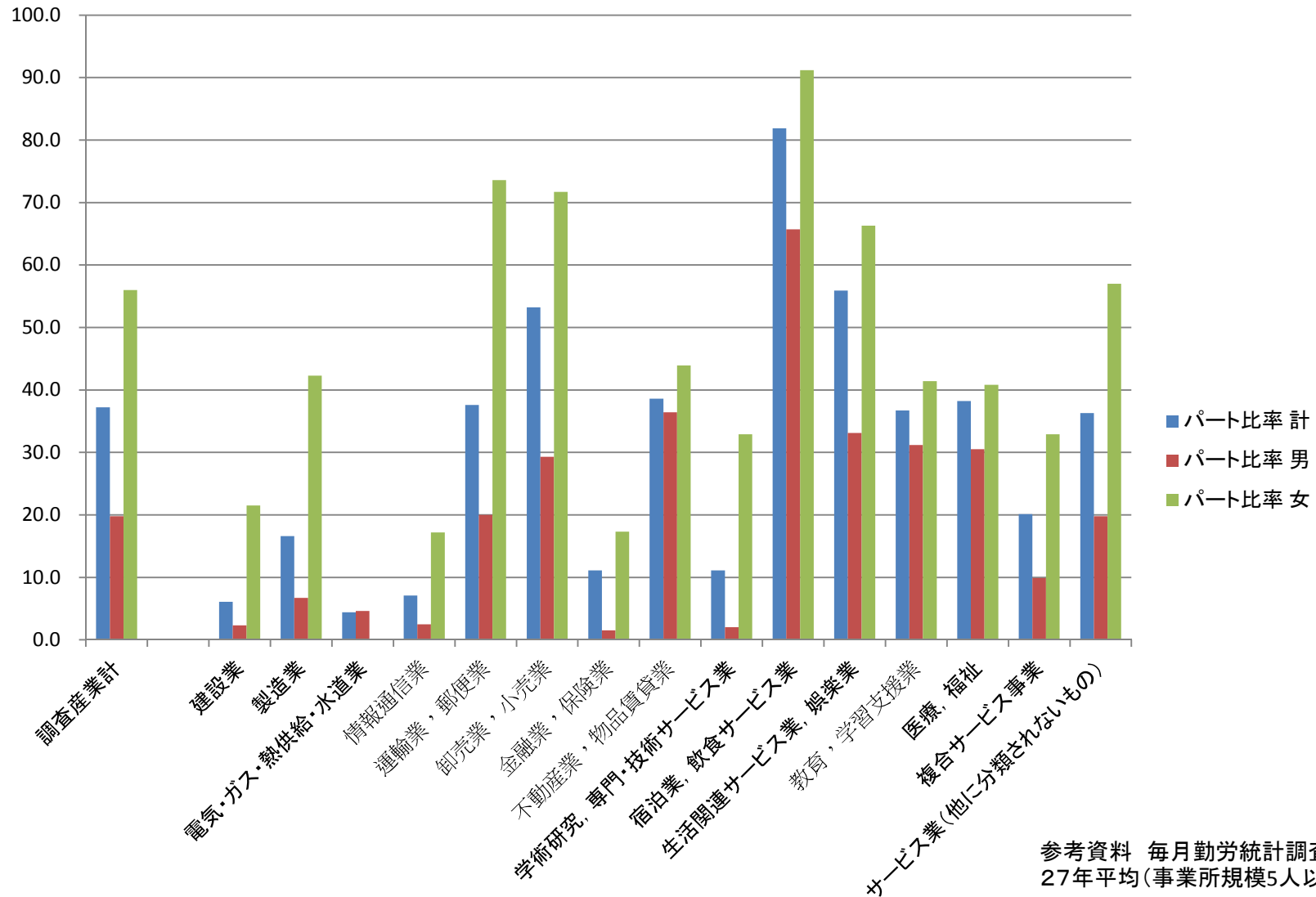
【年次有給休暇付与日数・取得日数】



(資料出所)  
兵庫県中小企業団体中央会  
「兵庫県中小企業労働事情実態調査報告書」

参考資料No6

## 7 兵庫県の産業別パート比率





# 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要

## (平成27年9月25日閣議決定)

### 基本方針の位置付け

女性活躍推進法第5条の規定に基づき策定するものであり、女性の職業生活における活躍を推進する上での基本的方向や、事業主行動計画策定指針の策定、国による施策の実施、地方公共団体の推進計画の策定等に当たっての基本的な考え方を示すもの

## 第1部 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

### ●女性の職業生活における活躍の必要性

- 働く場面において女性が力を十分に発揮できているとはいえない現状
- 急激な人口減少局面における将来の労働力不足の懸念や人材の多様性（ダイバーシティ）の確保に対応

### ●女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

#### 法の対象

正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性

#### 女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

##### ～ 就業希望など働く場面における女性の思いを実現する ～

トップの意識改革や男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない約300万人に上る女性の希望の実現が図られる。また、責任ある地位での活躍を希望する女性の割合が高まり、女性の登用が促進される。

このように、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図る。

#### 行政の役割

事業主が取組を円滑かつ効果的に実施できるよう法に基づく必要な支援を行うとともに、女性に対する支援措置や、職業生活と家庭生活との両立のために必要な環境整備を図る。併せて、女性の働き方に中立的な税制・社会保障制度等に向け第4次男女共同参画基本計画期間中のできるだけ早期に見直しを行うなど、女性の職業生活における活躍の推進に資する制度改革を加速化させる。

#### 事業主の取組に必要な5つの視点

- トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。
- 女性の活躍の意義を理解し、積極的に取り組む。
- 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。
- 男性の家庭生活への参画を強力に促進する。
- 育児・介護等をしながら当たり前前にキャリア形成できる仕組みを構築する。

## 第2部 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

### ●事業主行動計画策定指針の策定に当たっての観点

- トップによる明確で具体的なメッセージの発信、長時間労働を前提としない働き方の構築、時間当たりの生産性の重視等による**男女を通じた働き方改革への取組**
- 経験者採用や再雇用も含めた女性の積極採用、将来的な人材育成に向けた教育訓練、ロールモデルとなる人材育成、雇用形態の変更をはじめとする非正規雇用の女性への対応、社内・地域の女性のネットワーク構築等による採用から登用までの**各段階の課題に応じた取組**
- 長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、ワークライフバランスに資する取組を人事評価に反映させる仕組みの検討等を含めた男女の働き方の改革、復職しやすい雰囲気づくり、男性による育児休業等の両立支援制度の活用促進等による**職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進**
- 男性の意識改革、両立支援制度利用の障壁や各種ハラスメントの背景となる固定的な性別役割分担意識の解消等による**ハラスメントへの対策等**
- 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」も踏まえ、積極的に取組を推進すること等による**公的部門による率先垂範**

## 第3部 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策

### ●女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 長時間労働の是正等女性の活躍の推進に積極的に取り組む優良企業の認定、公共調達を通じた女性の活躍の推進、企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進、中小企業の行動計画策定への支援等による**女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等**
- 非正規雇用者の処遇改善推進施策や正社員への転換支援の拡充、女子学生・生徒の理工系分野への進路選択支援等による**希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置**

### ●職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備

- 管理職を含めた企業トップの意識改革に向けた啓発の実施等による**男性の意識と職場風土の改革**
- 「待機児童解消加速化プラン」・「放課後子ども総合プラン」の確実な実行、長時間労働の是正・年次有給休暇取得の促進等に取り組む企業への支援、企業等へのテレワーク導入支援等による**職業生活と家庭生活の両立のための環境整備**
- 家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示、妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱い防止に向けた事業主に対する指導の徹底等による**ハラスメントの無い職場の実現**

### ●女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関するその他の重要事項

- 国の推進体制 ⇒ 事業主行動計画策定の推進、フォローアップ（特定事業主行動計画の策定・実施状況、一般事業主行動計画の策定状況について、年一回公表）
- 地方公共団体の推進体制 ⇒ PDCAサイクルのある推進計画策定、相談体制(ワンストップ機能)や多様な主体による協議会の構築

# 女性の職場における活躍を推進する 女性活躍推進法※が平成28年4月から施行！

※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

兵庫労働局雇用環境・均等部

## 【301人以上の労働者を雇用する事業主の皆様へ】

平成28年4月1日までに、**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・届出、③情報公表などを行う必要**があります。

301人以上の労働者（※）を雇用する事業主の皆様は、以下のご準備をお願いします。

（※）労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、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。また、**300人以下の事業主の皆様は努力義務**となっています。

### <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

次の女性の活躍状況（①～④）については**必ず把握**（※）し、**課題分析**を行ってください。

**①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率**

（※）そのほか任意で把握することとする項目については、厚生労働省令で定められています。

### <ステップ2>

#### 行動計画の策定、届出、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**①行動計画の策定、②都道府県労働局への届出、③労働者への周知、④外部への公表**を行ってください。

①行動計画には、**(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期**を盛り込んでください。（※）

（※）行動計画の内容は、**男女雇用機会均等法に違反しない内容**とすることが必要です。

②労働局への届出方法、③労働者への周知方法、④外部への公表方法については、厚生労働省令で定められています。

### 自社の女性の活躍に関する情報を公表してください

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、**年1回、自社の女性の活躍に関する情報**（※）を公表してください。

（※）公表項目については、厚生労働省令で定められています（下記例参照）。

公表項目はそこから、適切であると考える項目を一つ以上選んで公表してください。

例：男女別の採用における競争倍率、男女の平均継続勤務年数の差異、管理職に占める女性労働者の割合他

さらに！

女性活躍推進に関する認定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右の認定マーク「**えるぼし**」を商品などに付することができます。

(※) 認定基準については、厚生労働省令で定められています。

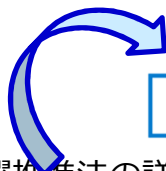


また、**行動計画策定指針**において、右に掲げる項目を中心とする女性の活躍推進のための**効果的な取組**をお示ししておりますので、女性の活躍推進に向けた取組の実施に当たり、ぜひご活用ください！

女性活躍推進法特集ページ

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

検索！



女性活躍推進法特集ページ



#### 指針でお示ししている取組分野

- ◆ 女性の積極採用に関する取組
- ◆ 配置・育成・教育訓練に関する取組
- ◆ 継続就業に関する取組
- ◆ 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- ◆ 女性の積極登用・評価に関する取組
- ◆ 雇用形態や職種の転換に関する取組
- ◆ 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- ◆ 性別役割分担意識の見直しなど職場風土改革に関する取組

☆ 女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。

☆ 企業の女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を支援する「**行動計画策定支援ツール**」も**厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）**に掲載されています。ぜひご活用ください。

☆ **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（女性の活躍推進企業データベース）**を、厚生労働省のホームページにおいて公表しています。**行動計画の公表先、女性活躍情報の公表先**として、ぜひご活用ください！

☆ 女性の活躍推進に取り組み、一定の要件を満たした事業主に、**女性活躍加速化助成金**が支給されます。

☆ 行動計画の策定・届出方法、女性活躍加速化助成金、その他のお問い合わせについては、

**兵庫労働局雇用環境・均等部指導課（TEL 078-367-0820）**までお気軽にどうぞ。

【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

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、目標を達成した事業主に支給します。

支給額（各コース1企業1回限り）	
【取組目標を達成】※中小企業のみ ⇒ <b>加速化Aコース</b>	<b>30万円</b>
【数値目標を達成】 ⇒ <b>加速化Nコース</b>	<b>30万円</b>

※ 本助成金では、産業に関わりなく常用労働者数が300人以下の企業


ステップ①	ステップ②	ステップ③	ステップ④
<p><b>女性の活躍の状況把握</b> ※を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析</p> <p>※必ず把握する項目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用者に占める女性比率</li> <li>・勤続年数の男女差</li> <li>・労働時間の状況</li> <li>・管理職に占める女性比率</li> </ul> <p>※ 雇用管理区分ごとに見た職務または役職において、男性と比べて女性の活躍に課題があるか、原因は何かを分析してください。</p> <p>※ 現状把握の方法などの詳細は厚生労働省HP掲載のパンフレット『一般事業主行動計画を策定しましょう』をご参照ください</p>	<p><b>自社の課題解決に相応しい数値目標と取組目標を盛り込んだ行動計画※の策定・公表等※と自社の女性の活躍状況の公表※</b></p> <p>※ 行動計画には必ず「長時間労働は正などの働き方改革に向けた取組」を盛り込んでください</p> <p>※ 公表は厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で掲載ください(ステップ3・4の公表も同様)</p> <p>※ 行動計画の策定支援(説明会・個別支援)を行う厚生労働省委託事業「中小企業のための女性活躍推進事業」もご利用ください(裏面参照)</p>	<p><b>行動計画期間内に「取組目標」を達成※して、取組実施状況を公表</b></p> <p>⇒ <b>「加速化Aコース」</b> を申請</p> <p>※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です</p> <p>※ 支給申請期限は目標達成日の翌日から2ヶ月以内です(Nコースの支給申請期限も同様です)</p>	<p><b>取組目標達成時から3年以内に「数値目標」を達成※して、達成状況を公表</b></p> <p>⇒ <b>「加速化Nコース」</b> を申請</p> <p>※ 複数の取組目標がある場合、どれか1つを達成した時点で申請可能です</p> <p>※ 大企業は更に女性活躍推進法に基づく認定取得か、女性管理職比率が上昇し業界平均以上になったことが必要です</p> <p>認定基準等については厚生労働省HP「女性活躍推進法特集ページ」内の「優良企業の認定について」をご参照ください</p>

支給対象となる数値目標と取組目標の例		
目標の区分	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ある採用区分で、採用における「男性の競争倍率」と「女性の競争倍率」の差を●ポイントまで縮小する。</li> <li>・ある採用区分について、女性の採用人数を●人以上増加させ、かつ全採用者に占める女性割合も●%以上引き上げる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施</li> <li>・性別にとらわれない公正な選考にむけたガイドラインの作成や採用担当者向けの研修の実施</li> </ul>
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ある雇用管理区分(女性の少ない職種等)で、女性の比率を●%まで引き上げる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施</li> <li>・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等</li> <li>・管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化</li> </ul>
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の女性比率を●%以上とする。</li> <li>・課長級の女性管理職を●人増加させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施</li> <li>・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施</li> </ul>
多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職から総合職に転換する女性を●人以上増加させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職から総合職への転換制度の構築、実施</li> <li>・総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナー、研修の実施</li> </ul>

※達成状況を客観的資料で確認できない目標、適切な課題分析に基づかない目標、数値目標の達成に直接関連しない目標等は助成対象となりません。  
 ※助成対象となる取組目標は、事業主が主体的に行う規定や制度の整備・施行、機器・設備の導入、研修の実施等に限ります。

女性活躍加速化助成金の詳細や支給申請については、  
**最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)**へお問い合わせください

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2016/03/dl/tp0331-1a.pdf>

雇用環境・均等部(室)  で検索