

『女性活躍推進状況確認表』 記入の手引き

この手引きでは、様式2「女性活躍推進状況確認表」の各項目の計算方法などをご案内しています。

各項目の対象

各項目に特に定めのない限り、常用労働者を対象としてください。

常用労働者

以下の[1]～[5]のいずれかに該当する者をいいます。

- [1] 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者。
- [2] 日々雇われている者、又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、申請日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者。
- [3] 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者（常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者）と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者。
- [4] 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者。
- [5] 上記[1]～[3]の条件に該当する、他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問わない。また、他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除く。）。

計算の方法

各項目の計算にあたっては、計算前、計算後の数値は小数点第二位を四捨五入してください。

数値の対象期日

各項目の計算にあたっては、各項目に特に定めのない限り、原則として申請日または申請日前の3か月における特定の日の数値により計算してください。

更新の方法

更新に際しては、様式1、様式2、および各項目の実績のわかる資料ならびにその他必要な資料を提出してください。

ただし、前回申請から変更のない資料（就業規則等）は提出不要です。

目 次

【定着・両立】

- 1 平均勤続年数の男女差が「4.0年」以内である。 …… 1
- 2 女性労働者の平均勤続年数が産業ごとの平均値以上である。 ……2
- 3 過去3年間での育児休業取得率（男性）が「7.9%以上」である。 … 3
- 4 過去3年間での育児休業取得率（女性）が「93.8%以上」である。 … 3
- 5 過去3年間での育児休業から復帰した割合（女性）が …… 4
「89.5%以上」である。
- 6 育児休業、介護休業、子の看護休暇、または介護休暇について、育児 … 4
・介護休業法で定める基準を超える制度がある。
- 7 育児・介護休業法で定める育児のための短時間勤務制度または所定外 … 5
労働免除制度を、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働
者が利用できる。
- 8 育児または介護のために利用できるフレックスタイム制度または始業 … 5
終業時刻変更制度がある。
- 9 育児休業取得者の継続就労への不安を取り除くための支援の取組を … 6
行っている。
- 10 在宅勤務制度またはテレワークなど働く場所や時間に捉われない柔軟 … 7
な働き方ができる制度を導入している。
- 11 所定外労働時間の年間平均が「10.8時間」以内である。 …… 7
- 12 年次有給休暇の取得率が「52.4%」以上である。 …… 8
- 13 時間単位または半日単位で利用できる年次有給休暇制度がある。 …… 8
- 14 年次有給休暇および子の看護休暇ならびに介護休暇のほかに有給の …… 9
休暇制度がある。
- 15 ノー残業デーの設定等所定外労働縮減の取組を行っている。 …… 9
- 16 社内コミュニケーション向上のための取組を行っている。 …… 10
- 17 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業として登録している。 …… 10
- 18 滋賀県イクボス宣言企業として登録している。 …… 10

【均等・両立】

- 19 正規の職員・従業員における女性の比率が「32.5%」以上である。 … 11
- 20 男性の賃金を100とした場合の女性の賃金が「74.3」以上である。 … 12
- 21 過去1年間での入職者に占める女性比率が「54.8%」以上である。 … 13
- 22 結婚、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者で再び … 13
雇用されることの希望を有する旨の申出をしたものについて再雇用
する制度がある。
- 23 非正規従業員を対象とした正規従業員への転換制度がある。 …… 13
- 24 常用労働者の事務従事者への配置比率の男女差が「12.8ポイント」 … 14
以内である。
- 25 女性を配置している部署（課等）の割合が過去3年間で上昇している、 … 14
またはすべての部署に女性が配置されている。
- 26 育児・介護休業法に定められた両立支援制度を利用した社員が、 …… 15
定期昇給等の算定において通常勤務しているものと取り扱いに差のない
評価制度がある。
- 27 女性活躍にかかる研修等へ参加し、または従業員を参加させている。 … 15
- 28 会社の方針として、ポジティブ・アクションに取り組む旨を、 …… 16
経営者が決意表明し、従業員に周知している。
- 29 女性活躍を推進する社内体制・組織・担当職を設置している。 …… 16
- 30 女性管理職登用の目標を設定している、または従業員100人以下 … 17
の企業にあっては女性活躍推進法における一般事業主行動計画を
策定している。
- 31 係長相当職における女性比率が「17.1%」以上である。 …… 17
- 32 課長相当職以上における女性の比率が「11.9%」以上である。 …… 18

1

平均勤続年数の男女差が「4.0年」以内である。

計算方法 男性の平均勤続年数 － 女性の平均勤続年数

※勤続年数は入社後何年間勤めたかで計算します。勤続年数の1年未満の部分は切捨てで計算してください。

※パートタイマー等の一般労働者よりも1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者は、計算に含めないでください。

※解雇され、または退職してから再雇用された場合には、以前雇用されていた期間を通算して勤続年数としてください。

※申請者が給与を支払っていない出向者は、計算に含めないでください。
また、出向した者で申請者が給与を支払っている者は計算に含めてください。

※男女差を計る項目のため、男性従業員が「0」の場合確認ができず、取組項目とできません。

提出資料 様式2別紙

※必要に応じて追加資料の提出を求める場合があります

基準値出典 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

2

女性労働者の平均勤続年数が産業ごとの平均値以上である。

計算方法

※勤続年数は入社後何年間勤めたかで計算します。勤続年数の1年未満の部分は切捨てで計算してください。

※パートタイマー等の一般労働者よりも1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者は、計算に含めないでください。

※解雇され、または退職してから再雇用された場合には、以前雇用されていた期間を通算して勤続年数としてください。

※申請者が給与を支払っていない出向者は、計算に含めないでください。
また、出向した者で申請者が給与を支払っている者は計算に含めてください。

※産業別の平均については、下記の表を参照してください。なお、「農業、林業」、「漁業」、「その他」の3業種については産業計の値を参照してください。

提出資料

様式2別紙

※必要に応じて追加資料の提出を求める場合があります

基準値出典

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(年)

産業計	9.8
鉱業、採石業、砂利採取業	13.1
建設業	11.0
製造業	11.9
電気・ガス・熱供給・水道業	15.4
情報通信業	9.9
運輸業、郵便業	8.5
卸売業、小売業	10.6
金融業、保険業	11.7
不動産業、物品賃貸業	8.3
学術研究、専門・技術サービス業	9.9
宿泊業、飲食サービス業	7.8
生活関連サービス業、娯楽業	8.3
教育、学習支援業	9.7
医療、福祉	8.7
複合サービス事業	12.0
サービス業（他に分類されないもの）	7.1

3

過去3年間の育児休業取得率（男性）が「7.9%以上」である。

計算方法

育休取得男性従業員数 ÷ 配偶者が出産した男性従業員数 × 100

※申請日または申請日前の3か月における特定の日から3年前までの期間において、育児休業を取得していた男性従業員を育児休業取得者、配偶者が出産した者を配偶者が出産した男性従業員としてください。

※申請日または申請日前の3か月における特定の日において、育児休業を開始する予定の申出をされている方についても育児休業取得者数に含めてください。

提出資料

様式2別紙

※必要に応じて追加資料の提出を求め場合があります

基準値出典

厚生労働省「雇用均等基本調査」

4

過去3年間の育児休業取得率（女性）が「93.8%以上」である。

計算方法

育休取得女性従業員数 ÷ 出産した従業員数 × 100

※産後休暇取得中の女性従業員は、出産した従業員数には含め、申請日または申請日前の3か月における特定の日において、育児休業を開始する予定の申出をされている方のみ育児休業取得者数に含めてください。

※申請日または申請日前の3か月における特定の日から3年前までの期間において、育児休業を取得していた女性従業員を育児休業取得者、出産した者を出産した従業員としてください。

提出資料

様式2別紙

※必要に応じて追加資料の提出を求め場合があります

基準値出典

厚生労働省「雇用均等基本調査」

5

過去3年間での育児休業から復帰した割合（女性）が「89.5%以上」である。

計算方法 育休復帰女性従業員数÷育休取得女性従業員数×100

※申請時点で育休を取得中の女性がいる場合、育休取得女性従業員数に当該育休取得中の女性従業員は含めないでください。

※申請日または申請日前の3か月における特定の日から3年前までの期間において、育児休業から復帰した女性従業員を育休復帰女性従業員、育児休業を取得していた女性従業員を育休取得女性従業員としてください。

提出資料 様式2別紙

※必要に応じて追加資料の提出を求める場合があります

基準値出典 厚生労働省「雇用均等基本調査」

6

育児休業、介護休業、子の看護休暇、または介護休暇について、育児・介護休業法で定める基準を超える制度がある

取組例 休業休暇日を法定より長くする。看護休暇を有給で取得できるなど

※一部でも法定の基準を超えていけば構いません。
（昇給・昇格・退職金の算定に関する部分については除く）

※制度化されている必要があります。

提出資料 就業規則等の写し

※更新申請の場合、審査対象内容に変更がなければ提出資料の省略可

7

育児・介護休業法で定める育児のための短時間勤務制度または所定外労働免除制度を、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる。

※制度化されている必要があります。

提出資料 就業規則等の写し

※更新申請の場合、審査対象内容に変更がなければ提出資料の省略可

8

育児または介護のために利用できるフレックスタイム制度または始業終業時刻変更制度がある。

※制度化されている必要があります。

※一般の労働者と同じ就業時間で、始業終業時刻を変更できる制度が対象です。
(短時間勤務制度とは異なります。)

提出資料 就業規則等の写し

※更新申請の場合、審査対象内容に変更がなければ提出資料の省略可

9

育児休業取得者の継続就労への不安を取り除くための支援の取組を行っている。

取組例 復帰支援プランの策定、社内報などの送付、面談の実施など

※育児復帰支援プランの策定については、厚生労働省「育児復帰支援プラン策定の御案内」ページ（<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>）などを参考に取組んでください。

提出資料 取組の内容のわかる資料

※実際の取組内容のわかる資料を提出してください。

※提出資料の例（面談の実施）

- 就業規則の写しと、面談制度の実施にかかる社内通知や面談制度のマニュアル
- 面談制度の概要、面談時の聞き取り項目、制度開始日、実施実績などが分かる報告書など

報告書の参考はこちら

（<http://www.pref.shiga.lg.jp/c/danjo/ninshouseido/shinsei.html>）

※更新申請の場合、審査対象内容に変更がなければ提出資料の省略可

10

在宅勤務制度またはテレワークなど働く場所や時間に捉われない柔軟な働き方ができる制度を導入している。

取組例 在宅勤務制度、テレワーク、サテライトオフィス など

※育児または介護を理由に利用可能である必要があります。

※制度化されている必要があります

提出資料 取組の内容のわかる資料

※更新申請の場合、審査対象内容に変更がなければ提出資料の省略可

11

所定外労働時間の年間平均が月「10.8時間」以内である。

計算方法 全従業員の一か月あたり所定外労働時間 ÷ 総従業員数

※中途採用者がいる場合などは、年間の延べ総所定外労働時間および延べ総従業員数を12で割ったもので計算して構いません。

※この項目の所定外労働時間数は、いわゆる早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の労働時間を含みます。ただし、前もって休日を振り替えた場合は、その休日出勤の時間については「所定外労働時間」としなくても構いません（その勤務時間が所定労働時間を超えた場合は超えた分を「所定外労働時間」とします）。

提出資料 様式2別紙

※必要に応じて追加資料の提出を求める場合があります

基準値出典 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

12 年次有給休暇の取得率が「52.4%」以上である。

計算方法

従業員の平均年休取得日数÷従業員の平均年休付与日数×100

※平均年休取得日数は従業員の年休総取得日数÷総従業員数

※平均年休付与日数は従業員への年休総付与日数÷総従業員数

※申請日直前に終了した年休年度に付与された日数が対象です。

※パートタイマー等の一般労働者よりも1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者は、計算に含めないでください。

提出資料 様式2別紙

※必要に応じて追加資料の提出を求める場合があります

基準値出典 厚生労働省「就労条件総合調査」

13 時間単位または半日単位で利用できる年次有給休暇制度がある。

提出資料 就業規則等の写し

※時間単位または半日単位で利用できる旨の記載がなされている必要があります。

※更新申請の場合、審査対象内容に変更がなければ提出資料の省略可

14

年次有給休暇および子の看護休暇ならびに介護休暇のほかに有給の休暇制度がある。

取組例 慶弔休暇や記念日休暇など

提出資料 就業規則等の写し

※当該休暇が有給休暇である旨の記載がなされている必要があります。
 (特別休暇とされていても、有給となっていなければ対象となりません。)

※更新申請の場合、審査対象内容に変更がなければ提出資料の省略可

15

ノー残業デーの設定等所定外労働縮減の取組を行っている。

取組例 ノー残業デーの設定、ふせん会議等の会議方法の工夫、
 会議資料の削減等の業務効率化の取組実施など

提出資料 取組の内容のわかる資料

※提出資料の例（ノー残業デー）

- ・ノー残業デーの実施日、実績等がわかる報告書
- ・ノー残業デーの周知に係る社内通知
- ・ノー残業デーの実施にかかる掲示板等への掲示状況の写真 など

報告書の参考はこちら

(<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kurashi/danjyosankaku/11619.html>)

※更新申請の場合、審査対象内容に変更がなければ提出資料の省略可

16 社内コミュニケーション向上のための取組を行っている。

取組例 社内報の作成・配布やメンター制度・社内公募制度の導入、
懇親会・レクリエーションの実施など

提出資料 取組の内容のわかる資料

※提出資料の例（社内報）

- ・社内報の配布日、配布方法、実績等がわかる報告書
- ・社内報の写し、写真 など

※提出資料の例（懇親会、レクリエーション）

- ・開催日、参加人数、内容がわかる報告書
- ・社員への案内文 など

報告書の参考はこちら

(<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kurashi/danjyosankaku/11619.html>)

17 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業として登録している。

※特に提出資料等は不要です。

18 滋賀県イクボス宣言企業として登録している。

※特に提出資料等は不要です。

※代表者が宣言して登録している必要があります。

19

<公表必須項目>

正規の職員・従業員における女性の比率が「32.5%」以上である。

計算方法 女性の従業員数÷総従業員数×100

※正規の従業員のみが対象です。パートタイマー等の短時間労働者や雇用期間に定めのある契約社員等は含めないでください。給与の支払いを受けている役員もこの項目では含めないでください。

提出資料 様式2別紙

※必要に応じて追加資料の提出を求める場合があります

基準値出典 総務省「就業構造基本調査」

20

男性の賃金を100とした場合の女性の賃金が「74.3」以上である。

計算方法 女性の年間平均賃金÷男性の年間平均賃金×100

※年間平均賃金の月額は、(年間総賃金(男女)÷総従業員数(男女))÷12で計算してください。

※賞与等の特別給与および時間外給与・深夜手当等の超過労働給与は賃金に含めないでください。

※パートタイマー等の一般労働者よりも1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者は計算に含めないでください。

※中途採用者がいる場合などは、年間延べ総賃金(男女)を延べ総従業員数(男女)で割って算出してください。

※男女差を計る項目のため、男性労働者が「0」の場合確認ができず、取組項目とできません。

※申請者が給与を支払っていない出向者は、計算に含めないでください。また、出向した者で申請者が給与を支払っている者は計算に含めてください。

提出資料 様式2別紙

※必要に応じて追加資料の提出を求める場合があります

基準値出典 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

21

過去1年間での入職者に占める女性比率が「54.8%」以上である。

計算方法 本年度女性従業員採用者数÷本年度総採用者数×100

※入職者には新規学卒者だけでなく中途採用者を含めます。

提出資料 様式2別紙
※必要に応じて追加資料の提出を求め場合があります

基準値出典 厚生労働省「雇用動向調査」

22

結婚、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者で再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしたものについて再雇用する制度がある。

※制度化されている必要があります。

提出資料 就業規則等の写し

※更新申請の場合、審査対象内容に変更がなければ提出資料の省略可

23

非正規従業員を対象とした正規従業員への転換制度がある。

※制度化されている必要があります。

提出資料 就業規則等の写し

※更新申請の場合、審査対象内容に変更がなければ提出資料の省略可

24

常用労働者の事務従事者への配置比率の男女差が「12.8ポイント」以内である。

計算方法 女性事務職配置比率－男性事務職配置比率

※各性別の事務職配置比率は以下の計算式にて算出してください。

女性事務職配置比率＝女性事務職配置数÷女性常用労働者数×100

男性事務職配置比率＝男性事務職配置数÷男性常用労働者数×100

※男女差を計る項目のため、男性労働者が「0」の場合確認ができず、取組項目とできません。

提出資料 様式2別紙

※必要に応じて追加資料の提出を求める場合があります

基準値出典 総務省「労働力調査」

25

女性を配置している部署（課等）の割合が過去3年間で上昇している、またはすべての部署に女性が配置されている。

※兼務等している場合は、主に従事した職務により分類してください。

※部署内で職務が明らかに違う場合は職務により分類してください。

提出資料 様式2別紙

※必要に応じて追加資料の提出を求める場合があります

※各職務・部署等における各性別の労働者の総数を報告してください。

26

育児・介護休業法に定められた両立支援制度を利用した社員が、定期昇給等の算定において通常勤務しているものと取り扱いに差のない評価制度がある。

※審査対象となる両立支援制度は、「育児休業」、「育児短時間勤務制度」、「介護休業」、「介護短時間勤務制度」になります。「子の看護休暇」、「介護休暇」は審査対象となりません。

※「定期昇給」、「昇格」、「退職金」の算定が審査対象となります。「給与」、「賞与」の算定については、本項目の審査対象にはなりません。

※男女どちらか一方のみしか利用できない場合は、本項目の要件を満たしません。

※制度化されている必要があります

提出資料 就業規則等の写し

※更新申請の場合、審査対象内容に変更がなければ提出資料の省略可

27

女性活躍にかかる研修等へ参加し、または従業員を参加させている。

※過去1年間の実績を報告してください。

提出資料 研修内容・参加実績のわかる資料

※国、滋賀県または県内各市町が実施している研修等に参加させた場合は、その参加申込書の写し、または任意の様式でその実施日、研修名、参加者を報告してください。なお、滋賀県庁女性活躍推進課が主催している研修等へ参加している（させている）場合は、資料提出を省略して構いませんが、受講した研修名を報告してください。

※女性活躍にかかる研修を社内で実施した場合、または他企業・団体が主催する研修へ参加させた場合は、任意の様式でその実施日、研修名と概要、参加者人数を報告してください。

報告書の参考はこちら

(<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kurashi/danjyosankaku/11619.html>)

28

会社の方針として、ポジティブ・アクションに取り組む旨を、経営者が決意表明し、従業員に周知している。

取組例 女性の採用・女性の管理職を増やすと宣言するなど

※経営者が個人名で決意表明している必要があります。

※決意表明は、男女の均等な雇用機会および待遇の確保、女性の能力発揮のために行う、男女のいずれか一方に対する、必要な範囲内の、活動に参画する機会を積極的に提供する取り組みを行う旨のものとしてください。

提出資料 決意表明がわかる資料および周知状況のわかる資料

※決意表明を受けての取組の内容（数値目標設定など）がわかるようにしてください。

※決意表明の参考はこちら

(<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kurashi/danjyosankaku/11619.html>)

※更新申請の場合、審査対象内容に変更がなければ提出資料の省略可

29

女性活躍を推進する社内体制・組織・担当職を設置している。

取組例 女性活躍推進担当者を選任するなど

提出資料 設置状況がわかる資料

※組織図や委嘱状等の設置・選任内容・直近の実績が分かる資料の写しなどを提出してください。

※更新申請の場合、審査対象内容に変更がなければ提出資料の省略可

30

女性管理職登用の目標を設定している、または従業員100人以下の企業にあっては女性活躍推進法における一般事業主行動計画を策定している。

取組例 令和5年までに管理職女性比率30%を目指すなど

※数値目標の内容が分かる資料等を提出してください。

※目標設定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。

※設定する目標は係長相当職の登用目標だけでなく、課長相当職以上の登用目標を含めてください。本項目については役員登用の目標設定でも構いません。

提出資料 設定された目標がわかる資料およびその周知状況が分かる資料

※従業員100人以下の企業は、女性管理職登用の目標を設定ではなく、女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定でも構いません。この場合、自社で作成する「一般事業主行動計画」の写しと滋賀労働局で受付された「一般事業主行動計画策定届」の写し（受付印が押印されたもの）を提出してください。

※28のポジティブ・アクションの決意表明の中で、管理職登用の数値目標を設定されている場合、本項目についても取組項目としていただけます。

31

係長相当職における女性比率が「17.1%」以上である。

計算方法 女性係長相当職数 ÷ 総係長相当職数 × 100

提出資料 様式2別紙
※必要に応じて追加資料の提出を求める場合があります

基準値出典 厚生労働省「雇用均等基本調査」

32

課長相当職以上における女性の比率が「11.9%」以上である。

計算方法 課長相当職以上の女性管理職数
÷ 課長相当職以上の総管理職数×100

※課長相当職以上の管理職には、取締役、理事などの役員であっても常時勤務して、一般労働者（常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者）と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者も含まれます。

提出資料 様式2別紙
※必要に応じて追加資料の提出を求め場合があります

基準値出典 厚生労働省「雇用均等基本調査」