

『就活虎の穴2023』

働きやすい風土 若者雇用促進法
女性の管理職割合と育児休業取得者数

～7回目／8回シリーズ～

■人生100年・働き方改革時代の働きやすい風土、とは？

■人生100年・働き方改革時代の働きやすい風土、を整える
法律について知る

■学卒新人の働きやすい風土の実現に重要な
『女性の管理職割合と育児休業取得』の状況を確認する方法を
知ろう

※講演で用いた資料はデータで提供します。

人生100年・働き方改革時代の働きやすい風土、とは？

【ワーク・ライフ・バランス】を推進、実現できている

参考: ワーク・ライフ・バランス推進室

社員等が、

人生設計＝ライフデザインに則して

仕事にも私生活にも全力投球できるように

職業人生設計＝キャリアデザイン、の作成とその実行を
メンター制度やキャリアコンサルティング制度、等により
支援している。

生産性向上を前提とした働き方改革とセット

人生100年・働き方改革時代の働きやすい風土、とは？

【ダイバーシティ・マネジメント】を推進、実現できている

参考: **ダイバーシティ推進室**

社員等の、

- 個性、価値観、特徴、性格、人間性、等
- 知識、技術、経験、実績、専門的能力、等
- 人生設計、職業人生設計、ライフステージ、等
- 立場や状況、等

兼業副業制度

限定社員制度

障がい者
高年齢者
外国人
だけではない

を理解＋考慮＋配慮した人事戦略を展開している。

生産性向上を前提とした働き方改革とセット

人生100年・働き方改革時代の働きやすい風土、を整える法律について知る

【働きやすい風土、を整える法律】

- 労働契約法
- 男女雇用機会均等法
- 高年齢者雇用安定法
- 障害者雇用促進法
- 若者雇用促進法
- 育児介護休業法
- 次世代育成支援対策推進法
- 女性活躍推進法

働き方改革関連法
労働施策総合推進法

人生100年・働き方改革時代の働きやすい風土、を整える法律について知る

【育児介護休業法】

育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、育児及び家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児又は家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしています。

令和4年10月1日以降は、ここで言う育児休業には、産後パパ育休(出生時育児休業)が含まれます。

人生100年・働き方改革時 第一子出産前後の

【育児介護休業法】

育児休業及び介護休業に関する制度並びに
育児休業及び介護休業に関する制度を設けるとともに、育児及び家族の
労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定
介護を行う労働者等に対する支援措置を講ず
が退職せずに済むようにし、その雇用の継続
介護のために退職した労働者の再就職の促進
令和4年10月1日以降は、ここで言う育児休業
育児休業)が含まれます。

男女を問わずに取得できる
労働基準法『産前産後休暇』は女
産前6週(14週)＋産後8週

第一子出産前後の
介護離職者数 続

中小企業事業主の皆さまへ

厚生労働省・都道府県労働局

改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

■令和4年4月1日から義務化される事項

※1：事業主向け説明資料
はこちら

1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

| | |
|--------|---|
| 何を？ | ①～④のいずれかを実施してください(複数が望ましい)。産後/育児休業は、令和4年10月1日から施行 ①育児休業・産後/育児休業に関する研修の実施 ②育児休業・産後/育児休業に関する相談体制の整備(相談窓口や相談対応者の設置) ③自社の労働者の育児休業・産後/育児休業取得事例の収集・提供 ④自社の労働者への育児休業・産後/育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知 |
| 具体的には？ | ①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。 ②「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。 ③「自社の育児取得事例の提供」 自社の育児取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。 ④「制度と育児取得促進に関する方針の周知」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの(ポスターなど)を事業所内やイントラネットへ掲載してください。 |

2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例はこちら

令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

| | |
|--------|---|
| 誰に？ | (本人または配偶者の)妊娠・出産の申し出をした労働者 |
| 何を？ | ①～④全てを行ってください。産後/育児休業は、令和4年10月1日以降の申し出が対象 ① 育児休業・産後/育児休業に関する制度(制度の内容など) ② 育児休業・産後/育児休業の申し出先(例：「人事課」、「総務課」など) ③ 育児休業給付に関すること(例：制度の内容など) ④ 労働者が育児休業・産後/育児休業期間において負担すべき社会保険料の取扱い |
| いつ？ | 妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1 |
| どうやって？ | ①面談(オンライン可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか(③④は労働者が希望した場合に限る) |

■就業規則の変更

・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

規定例はこちら

第1弾「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

| | |
|--|---|
| 有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。 就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。 | 具体例(現行の規定例と削除対象) |
| ※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者、労働協定の締結により除外可能です。 | 有期雇用労働者については、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができ。 ●育児休業 (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除! (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない ●介護休業 (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除! (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない |

【第2弾】は裏面をご覧ください

人生100年・働き方改革時代の働きやすい風土、を整える法律について知る

【次世代育成支援対策推進法】

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、
育成される環境を整備するために定められた法律です。

この法律において、
常時雇用する労働者が101人以上の企業は、
労働者の仕事と子育てに関する

「一般事業主行動計画」の
策定・届出、外部への公表、
労働者への周知を行うことが
義務とされています。

※100人以下の企業は努力義務

人生100年・働き方改革時代の働きやすい風土、を整える法律について知る

【次世代育成支援対策推進法】

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、
育成される環境を整備するために定められた

この法律において、
常時雇用する労働者が101人以上の企業は
労働者の仕事と子育てに関する

「一般事業主行動計画」の
策定・届出、外部への公表、
労働者への周知を行うことが
義務とされています。

※100人以下の企業は努力義務

少子化対策
育児介護休業法+α

公式HP、公式SNS
ディスクロージャー、等

行動計画策定・届出

○行動計画の「目標」「対策」は、以下の事項を参考に設定してください。
（行動計画策定指針「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項（61～64ページ参照）」より）

1. 雇用環境の整備に関する事項

○主に育児をしている労働者を対象とする取組

- 妊娠中および出産後の労働者の健康管理や相談窓口の設置
- 配偶者休業制度など、子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の導入
- 「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての全労働者に対する周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項についての全労働者に対する周知・個別周知
- 育児休業期間中の代替要員の確保
- 育児休業期間中の労働者の業務能力の維持・向上など、育児休業を取得しやすく、復帰しやすい環境の整備
- 育児休業後における復職または昇進相当への復帰
- 子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするため、出産後も働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修や、企業トップによる女性の活躍推進に向けた意識風土の改革に関する管理職研修などの実施
- 3歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の削減・短時間勤務制度の導入
- フレックスタイム制度の導入
- 始業・終業時刻の繰り上げ、または繰り下げの制度の導入
- 事業所内保育施設の設置・運営
- 子育てサービス費用の助成、費し付け
- 育児・介護休業法の規定を上回る子の看護休暇制度の導入（子の対象年齢の拡大、付与日数の拡大、いわゆる「中抜け」〈就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に戻ること〉で取得できる制度など）
- 妊娠する労働者に対する職務や勤務地などの設定制度の導入
- 育児・介護休業法に基づく育児休業などの自立支援制度全般の全労働者に対する周知
- 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施
- 出産や子育てによる返聘者についての再雇用制度の実施

○育児をしていない労働者も含めて対象とする取組

- ノー残業デーの導入・拡充や企業内の置数管理などによる時間外・休日労働の削減
- 年次有給休暇取得の促進
- 短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
- テレワーク（ICTを活用した場所にとられない働き方）の導入
- 業務優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための置数管理

2. その他の次世代育成支援対策

○対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境整備以外の取組

- 託児室・お乳コーナーの設置などによる子育てバリアフリーの推進
- 産後における子育て支援や産後の健康維持のための支援など、子育てに関する

短時間、
まが

人生100年・働き方改革時代の働きやすい風土、を整える法律について知る

【次世代育成支援対策推進法】

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、
育成される環境を整備するために定められた

この法律において、
常時雇用する労働者が101人以上の企業は
労働者の仕事と子育てに関する

「一般事業主行動計画」の
策定・届出、外部への公表、
労働者への周知を行うことが
義務とされています。

※100人以下の企業は努力義務

くるみん認定制度

国が求める基準を満たしている

公式HP、公式SNS、会社案内

令和4年
4月1日
から
くるみん認定、プラチナくるみん認定の
認定基準等が改正されます！
新しい認定制度もスタートします！

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されます。改正のポイントは以下のとおりです。

ポイント1

〇くるみんの認定基準とマークが改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：7%以上 → 令和4年4月1日以降：10%以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行：15%以上 → 令和4年4月1日以降：20%以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「雇立支援のひろば」

(<https://youritsumhw.go.jp/p.3> 参照) で公表すること、が新たに加わります。

経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準の水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは現行マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

新しいくるみんマーク



ポイント2

〇プラチナくるみんの特例認定基準が改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：13%以上 → 令和4年4月1日以降：30%以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行：30%以上 → 令和4年4月1日以降：50%以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されます。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合

現行：55% → 令和4年4月1日以降：70%

経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

経過措置の取扱いに関する経過措置

プラチナくるみんは認定取得後、「雇立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

2022年認定

〇新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます（詳細はp.4参照）。



都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

人生100年・働き方改革時代の働きやすい風土、を整える法律について知る

【女性活躍推進法】

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、
国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の
各主体の女性の活躍推進に関する責務等が定められた。

この法律において、

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、
女性労働者の活躍に関する

「一般事業主行動計画」の

策定・届出、外部への公表、

労働者への周知を行うことが義務とされています。

※100人以下の企業は努力義務

人生100年・働き方改革時代の働きやすい風土、を整える法律について知る

【女性活躍推進法】

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現
国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の
各主体の女性の活躍推進に関する責務等が定めら
この法律において、
常時雇用する労働者が101人以上の企業は、
女性労働者の活躍に関する
「一般事業主行動計画」の
策定・届出、外部への公表、
労働者への周知を行うことが義務とされています。
※100人以下の企業は努力義務

労働力不足対策
男女雇用機会均等法+α

公式HP、公式SNS
ディスクロージャー、等

令和4年4月1日から
女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が
101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます

「改正女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定が、常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務づけられています。令和4年4月1日から、101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されます。

一般事業主行動計画の策定・届出の進め方

「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込まなければなりません。
行動計画の策定から届出までの流れは、以下の4つのステップをご参照ください。

ステップ1 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

基礎項目（必ず把握すべき項目）

- 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

把握した状況から自社の課題を
分析してください。

- ・自社の状況把握のためには、基礎項目に加えて選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用することが原因の分析を深めるために有効です。選択項目の詳細は、パンフレットをご覧ください。
- ・（区）の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。
- ・雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分です。当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。
例：正社員、契約社員、パートタイム労働者／事務職、技術職、専門職、現業職など



ステップ2 一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

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し、労働者に周知、外部に公表してください。

ステップ3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届ける

届出の様式は、以下をご参照ください。

- 一般事業主行動計画策定・変更届の届出参考様式
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000713159.doc>
- 次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式

届出してください。

人生100年・働き方改革時代の働きやすい風土、を整える法律について知る

【女性活躍推進法】

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現する国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等が定められ、この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、

経産省 & 東証が選定・発表
「なでしこ銘柄」
「準なでしこ」
「なでしこチャレンジ企業」

ます。

えるぼし認定制度
国が求める基準を満たしている

公式HP、公式SNS、会社案内

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してください。

| 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">採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)男女別の採用における競争倍率(区)労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)係長級にある者に占める女性労働者の割合管理職に占める女性労働者の割合役員に占める女性の割合男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派)男女別の再雇用または中途採用の実績 | <ul style="list-style-type: none">男女の平均継続勤務年数の差異10事業年度前およ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男女別の育児休業取得率(区)労働者の一月当たりの平均残業時間雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)有給休暇取得率雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区) |

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役割を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能です。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する社内制度の概要
- 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

早めに行動計画を策定するとメリットがあります

101人以上300人以下の企業が行動計画を策定すると、以下の制度等を活用できます。(令和3年12月現在)

① 公共調達における加点評価（問い合わせ先：内閣府男女共同参画局）

各府省等が実施する総合評価策札方式または企画競争による調達で有利になる場合があります。

https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/wlb_tonkumi01.pdf

② 「働き方改革推進支援資金」特別利率による資金融資（問い合わせ先：日本政策金融公庫）

働き方改革実現計画を実施するために必要とする設備資金と運転資金に活用できます。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html

「えるぼし」認定・「プラチナえるぼし」認定

| | |
|--------------|--|
| 「えるぼし」認定 | 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が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。 |
| 「プラチナえるぼし」認定 | えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。 |

認定取得のメリット

- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」または「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。また、そのことにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます。
- 認定を受けた企業は、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

●中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム

③ https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000612149_xlsm
一般事業主行動計画の策定等、表面のステップ1からステップ2（行動計画策定まで）を簡単に行うことができます。

登録済み



(令和4年1月)

学卒新人の働きやすい風土の実現に重要な『女性の管理職割合と育児休業取得』の状況を確認する方法を知ろう

情報提供項目

| | |
|------------------------------------|--|
| (ア) 募集・採用に関する状況 ^{※1} | 過去3年間の新卒採用者数・離職者数 |
| | 過去3年間の新卒採用者数の男女別人数 |
| | 平均勤続年数 |
| (イ) 職業能力の開発・向上に関する状況 ^{※2} | 研修の有無及び内容 |
| | 自己啓発支援の有無及び内容 ※ 教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度がある場合はその情報を含む。 |
| | メンター制度の有無 |
| | キャリアコンサルティング制度の有無及び内容 ※ セルフ・キャリアドック（定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み）がある場合はその情報を含む。 |
| | 社内検定等の制度の有無及び内容 ^{※3} |
| (ウ) 企業における雇用管理に関する状況 | 前年度の月平均所定外労働時間の実績 |
| | 前年度の有給休暇の平均取得日数 |
| | 前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別） |
| | 役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合 |

※1 法令で定める情報提供項目ではありませんが、参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供できるよう、企業に推奨しています。

※2 制度として就業規則等に規定されているものでなくても、継続的に実施していて、そのことが従業員に周知されていれば、「有」として情報提供されます。

※3 業界団体等が実施する検定を活用する場合も「有」として情報提供されます。

情報提供における留意事項

1. 募集・求人を行う雇用形態の区分に応じ、企業全体の雇用形態別^(※)の情報が提供されます。また、採用区分や事業所別などの詳細情報についても追加情報として提供できるよう、企業に推奨しています。

※ いわゆる正社員の募集・求人については、正社員である労働者に関する情報が提供されます。また、期間雇用者や派遣労働者等、いわゆる正社員以外の雇用形態での募集・求人については、正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報が提供されます。

※ (ウ)の「役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合」については、募集・求人の雇用形態に関わらず、企業に雇用される全ての労働者に関する情報となります。

2. 海外支店等に勤務している労働者については除外した情報となります。

情報提供項目

(ウ)企業における雇用管理に関する状況

前年度の育児休業取得対象者数
前年度の育児休業取得者数(男女別)
役員に占める女性の割合及び
管理的地位にある者に占める女性の割合

『若者雇用促進法』
質問対応義務／公開努力義務

学卒新人の働きやすい風土の実現に重要な『女性の管理職割合と育児休業取得』の状況を確認する方法を知ろう

『若者雇用促進法』 青少年雇用情報シート 義務

| 青少年雇用情報シート | | | | | |
|-----------------------------|-------------------------|---------|------|------|-----|
| 事業所名 | 記入者 | 連絡先 | | | |
| 1 募集・採用に関する情報 | | 企業全体の情報 | | | |
| ① | 直近3事業年度の新卒者等の採用者数 | 前年度 | 2年度前 | 3年度前 | 前年度 |
| | 直近3事業年度の新卒者等の離職者数 | 前年度 | 2年度前 | 3年度前 | 前年度 |
| ② | 直近3事業年度の新卒者等の採用者数（男性） | 前年度 | 2年度前 | 3年度前 | 前年度 |
| | 直近3事業年度の新卒者等の採用者数（女性） | 前年度 | 2年度前 | 3年度前 | 前年度 |
| ③ | 平均継続勤務年数 | 年 | | | |
| ※ 従業員の平均年齢（可能であれば記載してください。） | | 歳 | | | |
| ④求人申込みを行っている職種の追加情報として極力記入し | | | | | |
| 2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況 | | | | | |
| ① | 研修の有無及びその内容 | 有・無 | | | |
| ② | 自己啓発支援の有無及びその内容 | 有・無 | | | |
| ③ | メンター制度の有無 | 有・無 | | | |
| ④ | キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容 | 有・無 | | | |
| ⑤ | 社内検定等の制度の有無及びその内容 | 有・無 | | | |
| 3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況 | | 企業全体の情報 | | | |
| ① | 前事業年度の月平均所定外労働時間 | | | | |
| ② | 前事業年度の有給休暇の平均取得日数 | | | | |
| ③ | 前事業年度の育児休業取得者数/出産者数 | 女性 | 人 | / | 人 |
| ④ | 役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合 | 役員 | % | 管理職 | % |

前事業年度の育児休業取得者数

★人数よりも対象者数に対する
取得者の割合が重要

○女性の取得率81.60%(2021)

○男性の取得率12.65%(2021)

をクリアしていること

◎政府目標(男性)の

2020年度13%

2025年度30% のクリア

学卒新人の働きやすい風土の実現に重要な『女性の管理職割合と育児休業取得』の状況を確認する方法を知ろう

『若者雇用促進法』 青少年雇用情報シート 義務

青少年雇用情報シート

| 事業所 | |
|---------------------------|------------------|
| 1 募集 | |
| ① 直接 | |
| ② 間接 | |
| ③ 平均 | |
| ※ 従 | |
| 2 職業 | |
| ① 研究 | |
| ② 自己啓発支援の有無及びその内容 | 有・無 |
| ③ メンター制度の有無 | 有・無 |
| ④ キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容 | 有・無 |
| ⑤ 社内検定等の制度の有無及びその内容 | 有・無 |
| 3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況 | 企業全体の情報 |
| ① 前事業年度の月平均所定外労働時間 | |
| ② 前事業年度の有給休暇の平均取得日数 | |
| ③ 前事業年度の育児休業取得者数／出産者数 | 女性 人 / 女性 人 |
| ④ 役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合 | 役員 % 管理職 % ④について |

企画・開発
営業・広報

SDGs

日本が成長するカギ

役員及び管理的地位にある者に
占める女性の割合

★存在していることは必須

○役員割合12.6%(2021)
をクリアしている

○管理職割合30%を達成した企業
8.9%(2021)をクリアしている

ロールモデルがあることが重要

学卒新人の働きやすい風土の実現に重要な『女性の管理職割合と育児休業取得』の状況を確認する方法を知ろう

企業に情報提供を求める方法

企業がホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載などにより、自主的・積極的に情報提供を行うことが望ましいとされていますが、あらかじめ公表されていない場合は、以下の方法で情報提供を求めることができます。

① 就職情報サイト経由や企業の採用ホームページ等で、いわゆるプレエントリー（※）をする。

※ ここでいうプレエントリーとは、正式な応募の前に、採用情報・資料を請求するために、特定の企業に対して氏名、学校名、連絡先等を登録することを指します。

② 以下の事項をメールまたは書面にて企業に対して伝える。

- (ア) 氏名
- (イ) 連絡先（住所またはメールアドレス）
- (ウ) 所属学校名、在学年または卒業年月
- (エ) 情報提供を希望する旨

ただし、説明会や面接等の場面では、(エ)のみを口頭にて企業に伝えることで、情報提供を求めることができます。また、事前に企業へ履歴書を提出している場合等においては、電話にて(ア)から(エ)の事項を企業に対して伝えることで、情報提供を求めることができます。

③ ハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者（学校を含む）が取り扱っている求人については、当該ハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者から企業に求めてもらう。ご自身で企業に情報提供を求めることもできます。その場合、②と同じ方法で企業に求めることになります。

※ 情報提供の仕組みは、新卒者等の適職選択と、企業が求める人材の円滑な採用を支援することを目的とするものです。就労実態等の職歴情報提供の仕組みを通じて、就職活動を行う皆さまと企業の双方の理解が深まるよう、丁寧なコミュニケーションを心がけましょう。また、企業から提供された情報について、転用するといったこと（例えば、SNSへの投稿など）のないよう、適切に取り扱ってください。

ハローワークの相談窓口

ハローワークでは情報提供の仕組みに関して、ご相談をお受けしています。例えば、以下のようなケースでお困りの場合は、最寄りのハローワークへご相談ください。

- ・ 企業に対して情報提供を求めたにも関わらず、情報が提供されない場合
- ・ 特定の項目の職場情報を求めたにも関わらず、それとは異なる情報が提供された場合
- ・ 求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いがされた場合
- ・ 職業紹介事業者が取り扱う求人に関し、職業紹介事業者から情報提供がされない場合
- ・ 就職支援サイトに情報が掲載されていない場合 など

Q 「求めを行ったことを理由とする不利益な取扱い」として企業がとるべきではない行為とはどのようなものですか？

A 企業は様々な採用選考基準で採否を判断しており、不採用となったことのみで、不利益な取扱いがされたといえませんが、法の趣旨に鑑み、不利益取扱いを行っていると思われるようなものも含め、以下のような行為は行わないよう、ハローワークでは企業への周知を行っています。

【典型的な不利益取扱いの例】

- ・ 情報提供を求めた者に対してのみ、説明会等の採用選考に関する情報を提供しないこと。

【不利益取扱いが疑われるような紛らわしい例】

- ・ 説明会において、情報提供を求める行為をマイナスに評価している言動を行うこと。
- ・ 面接において、当該応募者が情報提供を求めた事実に触れること。

①本人が就職情報サイト経由や企業の採用HP等でプレエントリーする

②本人がメールまたは書面にて企業に対して伝える

③ハローワークや学校を通じてメールまたは書面、電話等にて企業に情報提供を求める

『就活**虎**の穴2023』

働きやすい風土 若者雇用促進法
女性の管理職割合と育児介護休業取得者数

～質疑応答、意見交換～

次回、第8回は8/1(月)19時～20時

『就活**虎**の穴2023』

働きやすい風土 若者雇用促進法
女性の管理職割合と育児介護休業取得者数

～就活プチ情報、オワハラ～

次回、第8回は8/1(月)19時～20時