

北九州市に本社を置く企業の女性活躍推進に関する 取り組みの状況

久末 隆彦*

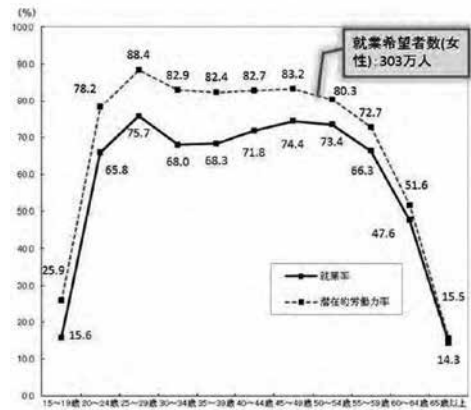
1. はじめに 法律制定の背景 ～なぜ女性の活躍推進が必要なのか～

我が国における働く女性の現状は、

- ・女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約300万人に上る。
- ・第一子出産を機に約5割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
- ・出産・育児後に再就職した場合、パート等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は6割近く（55.9%）。
- ・管理的立場にある女性の割合は12.5%（平成27年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。

となっており、我が国では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にある。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられる。また、企業自身にとっても多大なコストを投じた女性社員が能力



を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは大きなメリットがある。

政府においても「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする」目標を掲げ、重要かつ喫緊の課題としている。

このような我が国の状況を踏まえ、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、民間事業者（一般事業者）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』（以下、「女性活躍推進法」という。）が平成28年4月より全面施行されている。

2. 女性活躍推進法の概要

女性活躍推進法の概要は次のとおりである。

*（公財）アジア女性交流・研究フォーラム交流研究部長

(1) 基本原則

職業生活上の活躍に係る男女の格差の実情を踏まえ、

- ①女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響に配慮して、女性の個性と能力が十分に発揮できるようにすること。
- ②職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いこと等を踏まえ、職業生活における活動を行うために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ③女性活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

(2) 基本方針等の策定

- ①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）する。
- ②地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勧告して、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する（努力義務）。

(3) 事業主行動計画の策定等

- ①国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定する。
- ②国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施する。（労働者が 300 人以下の民間事業主については努力義務）
 - ・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

【参考】状況把握する事項：①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等

- ・上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取り組み内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等を行う。（取り組み実施・目標達成は努力義務）
- ・女性の活躍に関する情報の公表（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）
- ③国は、優れた取り組みを行う一般事業主の認定を行うこととする。
- (4) 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
 - ①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。
 - ②地域において、女性活躍推進に係る取り組み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）。
- (5) その他
 - ①原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成 28 年 4 月 1 日施行）。
 - ② 10 年間の時限立法。

3. 女性活躍推進法 事業主行動計画策定指針の概要

- (1) 女性の活躍の意義 女性の活躍は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等で働く女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。
- (2) 女性の活躍に向けた課題 男女雇用機会均等法の制定から 30 年が経過

するも、依然として、我が国には、採用から登用に至るあらゆる段階において、男女間の事実上の格差が残っている。その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある。各段階で求められることは、次のとおりである。

＜採用＞男性に偏った採用がみられることから、性別にかかわらず、意欲と能力本位の採用に改めていくこと。

＜配置・育成・教育訓練＞配置における性別の偏りや育成・教育訓練の男女格差がみられることから、性別にかかわらない配置・育成・教育訓練に切り替えていくこと。

＜継続就業＞約6割の女性が第一子出産を機に退職しており、組織の人材力に影響があることから、継続就業の障壁となっている事情（労働時間、職場の雰囲気、仕事のやりがい等）を早期に改善すること。

＜長時間労働の是正等の働き方改革＞長時間労働が女性だけでなく男性が家庭責任を果たすことも阻害していることから、男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくこと。

＜評価・登用＞男女区別のない評価・昇進が徹底されるよう、早期に評価・登用の透明性を高めること。

＜性別役割分担意識等の職場風土＞男性が家庭責任を果たすことに消極的な職場風土がみられるこ

とから、男女ともに育児等の家庭責任を果たしながら職場でも貢献していくという方向へ、社会・職場双方で意識改革を進めていくこと。

＜再チャレンジが可能な職場＞再就職の女性の多くは非正社員であることから、意欲と能力を有する女性の職種又は雇用形態の転換を早期に進めていくことや、出産等を機に退職した女性の再雇用・中途採用を進めていくこと。

(3) 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

＜体制整備＞組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を持ち、組織全体で対応する考え方を明確にして、主導的に取り組んでいくことが重要である。専任の担当者の配置なども効果的である。また、業界固有の課題等については、業界団体等を通じた事業主間の連携により、効果的な課題解決策を模索していくことも有効である。行動計画の策定に当たっては、委員会等の体制を設けることが効果的である。

また、状況把握した数字以外の定性的な事項も含めた職場の実情の的確な把握も重要である。

＜状況把握・課題分析＞状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とすることにあ

る。
 まず、課題の有無の指標となる 4 つの把握項目 (表 1 第一欄) について、状況把握・課題分析を行うことが求められる。その結果、事業主にとって

課題であると判断された事項については、把握項目 (表 1 第二欄) を活用して課題分析を行い、検討を深めることが有効である。

表 1 一般事業主の状況把握項目

(区) = 雇用管理区分ごとに把握 (典型例: 一般職/総合職/パート)
 (派) = 派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握

女性活躍に向けた課題	第一欄	第二欄
採用	女性労働者の採用割合 (区)	男女別の採用における競争倍率 (区) 労働者の女性割合 (区) (派)
配置・育成・教育訓練		男女別の配置状況 (区) 教育訓練の男女別受講状況 (区) 管理職、男女の労働者の意識 (区) (派: 職場風土等に関する意識)
継続就業・働き方改革	継続勤務年数の男女差 (区)	約 10 事業年度前に採用した労働者の男女別継続雇用割合 (区) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間 (区) 両立支援制度の男女別利用実績 (区) 柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績
	残業時間数等労働時間の状況	残業時間数等労働時間の状況 (区) (派) 管理職の労働時間等の勤務状況 有給休暇取得率 (区)
評価・登用	管理職の女性割合	各職階の労働者の女性割合及び役員の女性割合 1 つ上位の職階へ昇進した労働者の男女割合 人事評価結果の男女差異 (区)
職場風土・性別役割分担意識		セクハラ等相談窓口への相談状況 (区) (派)
再チャレンジ (多様なキャリアコース)		男女別の職種・雇用形態の転換実績 (区) (派: 雇入れの実績) 男女別の再雇用・中途採用の実績 (区) 男女別の職種・雇用形態転換者、再雇用者、中途採用者の管理職登用実績 非正社員の男女別のキャリアアップ研修受講状況 (区)
取組の結果を図るための指標		男女の賃金の差異 (区)

<行動計画の策定> 行動計画においては、①計画期間、②数値目標、③ 取り組み内容及び実施時期を定めるものとされている。状況把握・課題分析の結果、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものを優先的に行動計画の対象とし、数値目標を設定して、目標達成に向けた取り組みの検討を行うとともに、できる限り積極的に複数の課題に対処することが効果的である。

計画期間については、平成 28 年度から法の時限である平成 37 年度までの 10 年間で、各

事業主の実情に応じておおむね 2 年間から 5 年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望まれる。

また、職場風土改革に関する取り組みや長時間労働の是正は、職場単位で行うことも重要であることから、派遣先事業主は、派遣労働者も含めて全ての労働者に対して取り組みを進めていくことが求められる。

<行動計画の推進> 行動計画の推進に当たっては、委員会等の体制を活用することが効果的である。ま

た、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取り組みの実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取り組みや計画に反映させるPDCA サイクルを確立することが重要である。

＜情報の公表＞情報の公表の意義は、求職者の企業選択を通じ、市場を通じた社会全体の女性の活躍推進を図ることにある。情報公表項目については、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられ、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。

公表に際しては、より求職者の企業選択に資するよう、情報公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにする

ことが望まれる。

＜認定＞一般事業主は、厚生労働省令で定める基準を満たすことにより、女性が活躍できる事業主としての認定を受けることができる。認定を受けた事業主であることを幅広く積極的に周知・広報することにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等のメリットにつながることから、認定に向けて積極的な取り組みが期待される。

(4) 特定事業主行動計画（公務部門）

国・地方公共団体が作成する特定事業主行動計画については、公務部門の率先垂範や各種取り組みの進捗状況、公務員法制の特性（平等取扱の原則・成績主義の原則等）などを踏まえた指針となっている。率先垂範の観点から、一般事業主行動計画と異なっている主な箇所は次のとおりである。

表2 事業主がまず把握を行う項目

【一般事業主】	【特定事業主】
① 女性労働者の採用割合	① 女性職員の採用割合
② 継続勤務年数の男女差	② 継続勤務年数の男女差
③ 残業時間数等労働時間の状況	③ 超過勤務の状況
④ 管理職の女性割合	④ 管理職の女性割合
	⑤ 各役職段階の職員の女性割合
	⑥ 男女別の育児休暇取得率・平均取得期間
	⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

- ・特定事業主がまず把握を行う項目は、表2のとおり、一般事業主の4項目を含め7項目を設定している。
- ・各府省等においては、(1)女性職員の採用・登用、(2)男性職員の育児休業、(3)配偶者出産休暇・育児参加休暇について数値目標を設定し、積極的に取り組

むこととしている。

- ・特定事業主は、毎年少なくとも1回、行動計画に基づく取り組みの実施状況の公表が求められており、その際、数値目標を設定した項目については、その進捗状況も明らかにすることが望まれる。

4. 一般事業主が行うべきこと (行動計画の策定等)

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取り組みを実施するよう努めることとされている。具体的には以下のとおりである。

・常時雇用する労働者⁽¹⁾の数が 301 人以上の事業主に対しては、

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④女性の活躍に関する情報の公表が義務づけられている。

・常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされているが、企業の規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組むことが求められている。

行動計画の策定にあたっては、自社の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案し定める必要がある。課題の分析にあたっては、まず基礎項目 (必ず把握すべき項目) の状況把握、課題分析を行い、その結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、選択項目 (必要に応じて把握する項目) を活用し、さらにその原因の分析を深めることとされている。

・基礎項目

女性の活躍に向けた課題の中でとりわけ多くの企業に該当する課題である、「女性

の採用の少なさ」、「第一子出産前後の女性の継続就業の困難さ」、「男女を通じた長時間労働による仕事と家庭の両立の難しさ」、また、女性の活躍を図る重要な一指標である「管理職に占める女性比率の低さ」について、状況把握、課題分析を行う観点から、基礎項目 (必ず把握すべき項目) として以下の項目が定められている。

【基礎項目】

①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区⁽²⁾)

【計算方法】直近の事業年度の女性の採用者数 (中途採用含む) ÷ 直近の事業年度の採用者数 (中途採用含む) × 100 (%)

②男女の平均継続勤務年数の差異 (区)

③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

【計算方法】「各月の対象労働者の (法定時間外労働 + 法定休日労働) の総時間数の合計」 ÷ 「対象労働者数」

これにより難い場合は [「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」 - 「各月の法定労働時間の合計 = (40 × 各月の日数 ÷ 7) × 対象労働者数」] ÷ 「対象労働者数」

④管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】女性の管理職数 ÷ 管理職数 × 100 (%)

「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職 (役員を除く)」にある労働者の合計

【選択項目】

基礎項目に加え、自社の実情に応じて把握することが効果的である選択項目については、以下のとおりである。なお、より深く課題分析を行うために、他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、各事業主の実情に応じて、当

該項目・方法により分析を行うことも効果的である。

【選択項目】

1 採用

- ・男女別の採用における競争倍率(区) … ①
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派⁹⁾)

2 配置・育成・教育訓練

- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) … ②
- ・管理職や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) … ③

3 継続就業・働き方改革

- ・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) … ④
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) … ⑤
- ・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) … ⑥
- ・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
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況(区)(派)
- ・管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 … ⑦
- ・有給休暇取得率(区)

4 評価・登用

- ・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 … ⑧

- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 … ⑨

- ・男女の人事評価の結果における差異(区) … ⑩

5 職場風土・性別役割分担意識

- ・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)

6 再チャレンジ(多様なキャリアコース)

- ・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)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) … ⑪
- ・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
- ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) … ⑫

7 取り組みの結果を図るための指標

- ・男女の賃金の差異(区) … ⑬

5. 女性活躍推進法に基づく認定とは

行動計画の策定、策定した旨の届け出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、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る。

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や求人広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できる。

6. 公共調達による優遇措置

各省庁等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、女性活躍推進法に基づく認定企業などを加算評価するよう定められている。(女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取り組み指針)

これを踏まえ、各省庁等は、公共調達において、ワークライフバランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、「えるぼし認定企業」などのワークライフバランス推進企業を評価する項目を設定することとしている。

7. えるぼし認定の評価項目

【評価項目 1：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⁽⁴⁾であること

【評価項目 2：継続就業】

①「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 0.8 以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る)

または

②「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継続雇用割合」÷「10 事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ 0.7 以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る)

【評価項目 3：労働時間等の働き方】

雇用管理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 45 時間未満であること

【評価項目 4：管理職比率】

①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

または

②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 0.8 以上であること。

【評価項目 5：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（派遣労働者の雇入れを含む）
- 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. えるぼし認定の段階

認定の段階の区分は、5 つの評価項目のうち、

5 つの基準全てを満たしている場合は、3 段階目

3 つまたは 4 つの基準を満たしている場合は、2 段階目

1 つまたは 2 つの基準を満たしている場合は、1 段階目

上記は、いずれも、満たしている実績に

については、実績値を厚生労働省のウェブサイト（厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース）

<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/> に毎年公表することが必要。

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当該基準に関連する取り組みを実施し、その取り組みの実施状況について、厚生労働省のウェブサイト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が必要とされている。

9. 女性活躍推進法によって広がりつつある女性活躍推進の取り組み

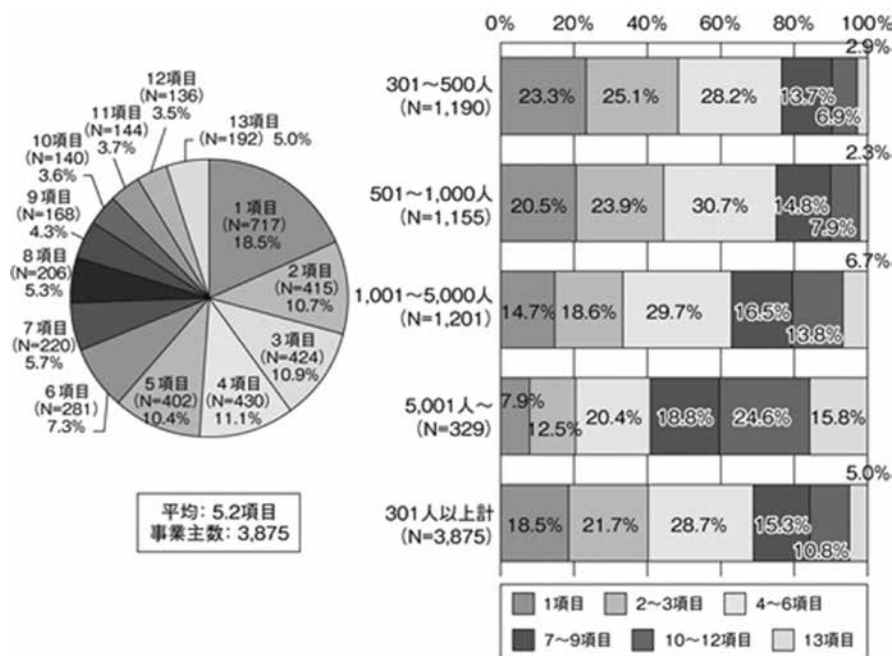
女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、女性活躍推進法では、国や地方公共団体、301人以上の労働者を常時雇用する事業主に対して、女性の活躍推進に向けた「事業主行動計画」（以下「行動計画」という。）の策定・公表等を義務づけている。行動計画の策定にあたって、各事業主は、まず、自らの事業における女性の活躍についての現状把握や課題分析を行い、そ

の結果を勘案し、女性の活躍推進に向けての数値目標や取り組みを行動計画に盛り込むこととされている。加えて、女性の職業選択に資するため、女性の活躍に関する情報の公表が義務づけられている。

(1) 民間事業者の取り組み

平成28年12月末現在、301人以上の行動計画の策定等が義務づけられる一般事業主⁽⁵⁾の99.8%に相当する15,740事業主が行動計画の届出を行っている⁽⁶⁾。301人以上の一般事業主のうち、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」で「行動計画の公表」と「情報の公表」の両方を行うのは3,875事業主で、全体の4分の1程度であり、「行動計画の公表」「情報の公表」のいずれかのみを行う事業主を含めても、7,706事業主と、同データベースに登録する事業主の割合は、義務対象事業主の5割程度となっている（平成28年12月末現在）。また、この3,875事業主について、1社あたりの情報公表は平均5.2項目で、企業規模が大きいほど、公表項目数が多くなる傾向にある（表3）。

表 3 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」において情報公表される項目数 < 301 人以上の事業主 (規模別) >



(備考) 1. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」(平成28年12月末現在)より内閣府男女共参画局にて作成。
2. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」上で「行動計画の公表」と「情報の公表」の両方を行う企業規模が301人以上の事業主(3,875)を集計。

なお、300 人以下の一般事業主は、行動計画の策定・届出等が努力義務とされているが、このうち、2,155 事業主が自主的に行動計画の策定・届出を行っている (平成 28 年 12 月末現在)⁽⁷⁾。今後は、求職者や投資家等による市場を通じたモニタリングが有効に働き、企業による女性活躍の取り組みを加速・拡大させていくため、「女性の活躍推進企業データベース」での情報の充実をはじめとする「見える化」の推進が一層重要となる。

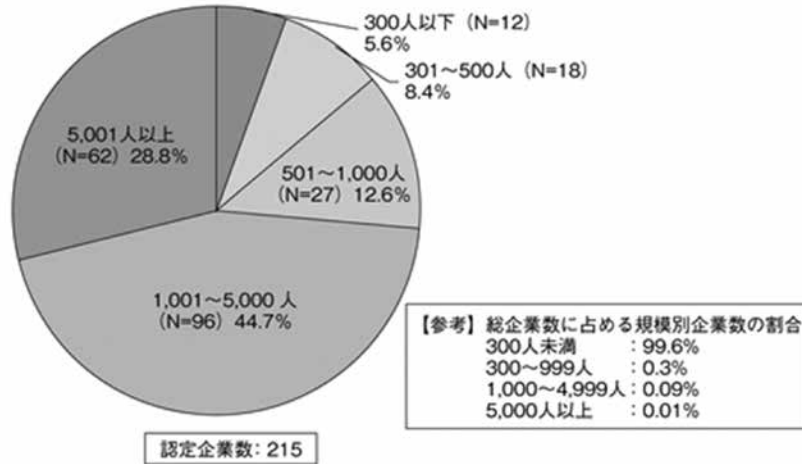
10. 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の認定

5. から 8. で述べたが、行動計画の策定・届出をした一般事業主について、女性

の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定(「えるぼし」認定)を受けることができる。

認定のための評価項目は、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の 5 つで、評価項目の基準を満たす項目数に応じて 3 段階の認定⁽⁸⁾を受ける。「えるぼし」の認定企業数は平成 28 年 12 月末現在で 215 社であり、規模別では、1,001 人以上の大企業が 7 割を超え、業種別では、金融業・保険業、卸売業・小売業、製造業の 3 業種で 6 割超を占める (表 4、表 5)。

表4 企業規模別の「えるぼし」認定企業数と認定企業総数に示す割合



(備考)

- 厚生労働省ホームページ掲載資料を基に内閣府男女共同参画局にて作成。総企業数に占める規模別企業数の割合は総務省「平成26年経済センサス基礎調査」より作成。
- 認定企業総数に占める割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100とはならない。

表5 業種別の「えるぼし」認定企業数と認定企業総数に占める割合

業 種	企業数(社)	認定企業総数に占める割合 (%)	(参考) 総企業数に占める当該業種の企業数の割合 (%)
建設業	3	1.4	11.1
製造業	38	17.7	10.2
電気・ガス・熱供給・水道業	4	1.9	0.03
情報通信業	32	14.9	1.1
運輸業、郵便業	1	0.5	1.8
卸売業、小売業	45	20.9	22.2
金融業、保険業	47	21.9	0.8
不動産業、物品賃貸業	3	1.4	7.9
学術研究、専門・技術サービス業	7	3.3	4.8
宿泊業、飲食サービス業	4	1.9	13.3
生活関連サービス業、娯楽業	2	0.9	9.4
教育、学習支援業	2	0.9	2.9
医療、福祉	6	2.8	7.3
複合サービス事業	1	0.5	0.2
サービス業(他に分類されないもの)	19	8.8	6.2
分類不能の産業	1	0.5	—
総 計	215	—	—

(備考)

- 厚生労働省ホームページ掲載資料を基に内閣府男女共同参画局にて作成。総企業数に占める当該業種の企業数の割合は、総務省「平成26年経済センサス基礎調査」より作成。
- 「農業、林業」、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」は「えるぼし」認定企業がゼロであるため、表から除外している。
- 認定企業総数に占める割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100とはならない。

少子高齢化が進み、働き手が減る中で、有能な人材を確保し企業競争力を高めるためには、行動計画の策定・届出等が努力義務とされている 300 人以下の中小企業においても、女性活躍の重要性が理解され、取り組みを加速させていくことが重要である。

中小企業の中には、自主的に行動計画の策定・届出等を行い、女性の採用拡大、女性の職域拡大や育成、正社員転換等を通じた女性の継続雇用、女性の管理職登用の拡大といった課題に対して、独自の知恵を出し、同業他社との連携等も活用しつつ、課題解決のため積極的に取り組みを進めている事例が見られる。

11. 福岡県内の女性の活躍推進に積極的 に取り組む企業の状況

厚生労働省のウェブサイト「女性の活躍推進企業データベース」<http://positive-youritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>には、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している。それによれば、現在の登録企業数は 10,391 社（データ公表企業）、12,683 社（行動計画公表企業）となっている（平成 31 年 2 月 24 日現在）。企業名、企業規模、業種、所在地（都道府県）で検索をかけることができ、福岡県に所在地を置く女性の活躍状況に関する情報・行動計画のいずれか、もしくは両方を公表している企業は 506 社（平成 31 年 1 月 10 日現在）である。

(1) 福岡県内の女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している企業（うち北九州市の企業 87 社の公表状況）

厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に、

①女性の活躍状況に関する情報を公表し

ている福岡県の企業は、85 社（42 社）

②女性の活躍状況に関する行動計画を公表している福岡県の企業は、185 社（30 社）

③女性の活躍状況に関する情報・行動計画両方を公表している県の企業は、236 社（15 社）である。

(2) 福岡県内の女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している企業の所在地（市町ごと）

福岡県内の女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している企業の所在地を厚生労働省のウェブサイトの CSV データダウンロードに基づき、その所在地別に調べたところ、福岡市 297 社、北九州市 87 社、久留米市 14 社、飯塚市 9 社、大野城市 7 社、田川市 6 社、筑紫野市 6 社、朝倉市 5 社、粕屋町 5 社、新宮町 4 社、宗像市 4 社といった状況（3 社以下の市町村を除く）で、福岡市に所在地を置く企業が圧倒的に多い。

(3) 福岡県内の女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している企業の企業規模

福岡県内の女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している企業の企業規模の状況は次のとおりである。

福岡県の企業の企業規模の状況（うち北九州市の企業 87 社の企業規模）

10 人未満	71 社（8 社）
10 ～ 100 人	68 社（12 社）
101 ～ 300 人	45 社（8 社）
301 ～ 500 人	141 社（21 社）
501 ～ 1000 人	96 社（16 社）
1001 ～ 5000 人	71 社（18 社）
5001 人以上	14 社（4 社）

(4) 福岡県内の女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している企業の業種
福岡県内の女性の活躍状況に関する情

北九州市に本社を置く企業の女性活躍推進に関する取り組みの状況

報・行動計画を公表している企業の企業規模の状況は次のとおり。

福岡県の企業の業種の状況（うち北九州市の企業 87 社の業種）

農業、林業	1 社（1 社）
建設業	72 社（7 社）
食料品、飲料・たばこ・飼料製造業	11 社（0 社）
パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷業・印刷関連業	2 社（1 社）
プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業	3 社（0 社）
鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	4 社（2 社）
はん用機械器具・生産用機械器具、業務用機械器具製造業	3 社（1 社）
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	13 社（4 社）
輸送用機械器具製造業	7 社（1 社）
その他製造業	22 社（8 社）
電気・ガス・熱供給・水道業	5 社（0 社）
情報通信業	22 社（2 社）
報道	2 社（0 社）
運輸業、郵便業	29 社（7 社）
卸売業・小売業	95 社（9 社）
金融業・保険業	5 社（1 社）
不動産業、物品賃貸業	5 社（0 社）
学術研究、専門・技術サービス業	10 社（3 社）
宿泊業、飲食サービス業	29 社（4 社）
生活関連サービス業、娯楽業	8 社（2 社）
教育、学習支援業	12 社（2 社）
医療、福祉	71 社（18 社）

複合サービス業	1 社（0 社）
サービス業	73 社（14 社）

- (5) 福岡県内の女性活躍推進法に基づく認定企業〔えるぼし認定企業〕の状況（うち北九州市の企業）
- | | | |
|--------|-----------|------------------------------------|
| 認定段階 2 | 8 社（1 社） | ゼンリン |
| 認定段階 3 | 15 社（4 社） | 新日本熱学、安川マニュファクチャリング、北九州病院、吉祥寺クリニック |

12. 北九州市の企業のえるぼし認定の状況

北九州市に所在する女性活躍推進法に基づく認定企業〔えるぼし認定企業〕5 社のうち、認定段階 2 の企業 1 社（ゼンリン）、認定段階 3 の企業 4 社（新日本熱学、安川マニュファクチャリング、北九州病院、吉祥寺クリニック）の公表された女性の活躍状況に関する情報・行動計画は 70 頁から 78 頁に掲載のとおりである。

13. おわりに

平成 28 年 4 月に「女性活躍推進法」が全面施行され、働く女性の活躍推進には、事業主の役割が重要であるとの認識のもと、国や地方公共団体のみならず、企業等も含めた事業主に対して、女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定・公表を義務づける等、女性の活躍推進のための制度的枠組みが構築された。国や地方公共団体、大企業において、行動計画の策定・公表が行われ、国や地方公共団体による支援、「えるぼし」認定や公共調達等を通じたポジティブ・アクションの推進もあり、中小企業による自主的な行動計画の策定・届出等も進みつつある。人手不足の深刻化により、有能な人材を確保す

ることは中小企業にとって喫緊の課題であり、中小企業による自主的な行計画の策定・届出等の取り組みが広がっていくことが重要である。

女性の活躍状況やその課題は地域によって異なるため、都道府県推進計画・市町村推進計画のもと、多様な主体が参画する地域の実情に応じた取り組みが進められるとともに、地域における民間事業者の大半は中小企業であることから、地域における女性活躍推進にとっても中小企業による取り組みの広がりが不可欠と言える。少子高齢化が進む中で、社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していくため、女性活躍推進法の施行を契機に女性活躍推進の取り組みをさらに推し進め、企業や地域が自律的に女性活躍に取り組む流れを確立させ、社会全体として女性の活躍が加速・拡大していくことが求められる。

参考文献

共同参画 2015 年 12 月号 内閣府男女共同参画局

共同参画 2017 年 7 月号 内閣府男女共同参画局

一般事業主行動計画を策定しましょう！！

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/000175223.pdf> 平成 29 年 8 月作成 パンフレット No.4 (厚生労働省)

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定を取得しましょう！

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000175224.pdf> 平成 29 年 8 月作成 パンフレット No.5 (厚生労働省)

注

(1) 正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

①期間の定めなく雇用されている者

②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去 1 年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から 1 年以上引き続き雇用されると見込まれる者

「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下、「パートタイム労働法」という。）第 2 条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断する。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

(2) (区) の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

「雇用管理区分」・・・職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、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、従事する職務内容、人事異動（転勤、昇進、昇格を含む）の幅や頻度において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をいう。（例：総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者 など）

(3) (派) の表示のある項目については、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要。

(4) 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」× 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」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

(5) 一般事業主とは、国及び地方公共団体以外の労働者を雇用して事業を行う全ての事業主を

北九州市に本社を置く企業の女性活躍推進に関する取り組みの状況

指し、個人事業主にあつてはその事業主個人、会社その他法人組織の場合はその法人そのものを指す。独立行政法人、日本郵政公社、国立大学法人、大学共同利用機関法人及び地方独立行政法人は一般事業主に該当する。

- (6) 平成29年3月末現在、策定・届出率は99.9%（義務対象事業主数15,848、届出事業主数15,825）となった。
- (7) 平成29年3月末現在、300人以下の届出企業数は2,788社となった。
- (8) 5つの評価項目の全てを満たす場合には、評価が最も高い「認定段階3」、3～4の評価項目を満たす場合には「認定段階2」、1～2の評価項目を満たす場合には「認定段階1」となる。

株式会社ゼンリン (情報通信業)

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】

公表する実績等の直近事業年度 平成 29 年度

認定基準に関する実績

【評価項目 1 : 採用】

直近の 3 事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)
正規従業員	16.5 倍	17.4 倍

【評価項目 2 : 継続就業】

直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 (A)	男性の平均継続勤務年数 (B)
正規従業員	15.9 年	19.2 年

【評価項目 3 : 労働時間等の働き方】

直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て 45 時間未満である。

【評価項目 5 : 多様なキャリアコース】

直近の 3 事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の 3 事業年度	実施した措置	人数
平成 26 年度	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	5 人
平成 28 年度	エ おおむね 30 歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	11 人

認定に係る実績の更新年月日 平成 30 年 8 月 24 日

株式会社ゼンリン 行動計画（第1期）

『女性活躍推進法』の定めるところに基づき、男女共に等しく能力を発揮できる職場環境にするために、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間

2016年4月1日～2020年3月31日までの4年間

2. 目標

- | | |
|-----|--------------------|
| 目標1 | 女性管理職比率 7.0%とする |
| 目標2 | 有給休暇取得率 70.0%以上とする |

※有給休暇取得率 = 当期有給休暇取得日数計 / 当期有給休暇付与日数計

3. 取組み内容と実施時期

取組み1：女性のキャリア支援

- ・2016年度～復職支援サポートの実施
- ・2016年度～オフサイトミーティング、ワークショップの実施
- ・2017年度～キャリア支援研修の実施

取組み2：管理職の意識啓発

- ・2016年度～管理職向けマネジメント研修（多様化する部下のマネジメント研修）

取組み3：推進体制の確立

- ・2016年度～社内横断的なダイバーシティ推進チームの立上げ
- ・2016年度～活動状況を社員への通知

取組み4：職場環境の充実

- ・2016年度～柔軟な働き方を推進できる施策の検討
- ・2017年度～柔軟な働き方を推進できる施策の実施

新日本熱学株式会社 (建設業)

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】

公表する実績等の直近事業年度 平成 29 年度

認定基準に関する実績

【評価項目 1 : 採用】

直近の 3 事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)
正社員	1.4 倍	4.09 倍

【評価項目 2 : 継続就業】

直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 (A)	男性の平均継続勤務年数 (B)
正社員	10.58 年	10.64 年

【評価項目 3 : 労働時間等の働き方】

直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て 45 時間未満である。

【評価項目 4 : 管理職比率】

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 7.0 %

【評価項目 5 : 多様なキャリアコース】

直近の 3 事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の 3 事業年度	実施した措置	人数
平成 26 年度 ～ 平成 28 年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	4 人
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	8 人
	エ おおむね 30 歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	1 人

認定に係る実績の更新年月日 平成 30 年 9 月 4 日

女性活躍推進法 及び 次世代育成支援対策推進法に基づく
一般事業主行動計画について

家庭と仕事を両立しながら、能力を發揮し活躍できる職場環境の整備を行うため、次のよう
に行動計画を策定する。

1 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

2 当社の課題

- ・女性社員の人材育成の機会が少なく、管理職に占める女性管理職の割合が小さい。
- ・育児休業や短時間勤務などの両立支援制度はあるが、現在利用者がおらず浸透していない。
- ・女性の採用者数が少ない。

3 目標と取組内容

目標 1：女性社員に対する人材育成・スキルアップを目的とした研修等の実施。
目標 2：管理職（課長級以上）に占める女性管理職の割合において、建設業平均 1.1% 以上
の水準を維持する。

平成 28 年 8 月～事務職同士の情報・意見交換の場とするため女性社員会議を開設する。
平成 28 年 8 月～女性社員の階層別研修への参加を促しキャリア形成に繋げる。

目標 3：男女を通じた家庭と仕事の両立支援のための制度見直し・利用促進。

平成 29 年 4 月～育児・介護と仕事の両立支援に向けた休暇制度の見直し。
平成 30 年 4 月～育児休業制度を対象者に向けて周知し、利用を促進する。

目標 4：女性社員の新規採用。

平成 28 年 4 月～女性社員を新たに配属できる部署を検討し、新規採用を行う。
平成 29 年 4 月～女性社員の採用割合を増やす方針や目標の設定。

目標 5：長時間労働是正への取り組み。

平成 28 年 11 月～個人の超過勤務状況の把握、幹部会議での報告の定着化
平成 29 年 4 月～ノー残業デーを設定し、周知徹底を図る

安川マニファクチャリング株式会社 (電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業)

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】

公表する実績等の直近事業年度 平成 29 年度

認定基準に関する実績

【評価項目 1：採用】

直近の 3 事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)
製造職	1 倍	1 倍

【評価項目 2：継続就業】

直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 (A)	男性の平均継続勤務年数 (B)
製造職 (正社員)	6.5 年	7.9 年
事務職 (正社員)	5.6 年	7.3 年

【評価項目 3：労働時間等の働き方】

直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て 45 時間未満である。

【評価項目 4：管理職比率】

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 3.4 %

【評価項目 5：多様なキャリアコース】

直近の 3 事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の 3 事業年度	実施した措置	人数
平成 26 年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	11 人
平成 28 年度	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	3 人

認定に係る実績の更新年月日 平成 29 年 6 月 21 日

社会医療法人 北九州病院（医療、福祉）

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】

公表する実績等の直近事業年度 平成 29 年度

認定基準に関する実績

【評価項目 1：採用】

直近の 3 事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)
医師, 看護, 介護職	1.08 倍	1.04 倍
医療技術職	1.25 倍	2.32 倍
その他事務職等	1.47 倍	1.38 倍

【評価項目 2：継続就業】

直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 (A)	男性の平均継続勤務年数 (B)
医師, 看護, 介護職	8.14 年	6.31 年
医療技術職	8.89 年	9.79 年
その他事務職等	8.66 年	10.28 年

【評価項目 3：労働時間等の働き方】

直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て 45 時間未満である。

【評価項目 4：管理職比率】

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 48.5%

【評価項目 5：多様なキャリアコース】

直近の 3 事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の 3 事業年度	実施した措置	人数
平成 26 年度 ～ 平成 28 年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	31 人
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	88 人
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用（定年後の再雇用を除く。）	31 人
	エ おおむね 30 歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	335 人

認定に係る実績の更新年月日 平成 30 年 6 月 20 日

社会医療法人 北九州病院 女性活躍推進法に基づく行動計画

「女性活躍推進法」制定に伴い、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、次ように行動計画を策定しました。

1 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日 (5 年間)

2 課題

看護・介護職以外の職種における管理職に占める女性割合が低い。

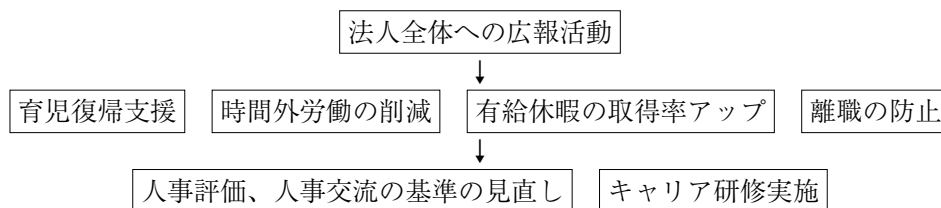
3 目標

女性の平均継続勤務年数を 10 年以上にする

将来的に女性管理職を増加させるために、まずは、女性が育休復帰後も継続して働き続けられるような働き方・環境づくりに重点的に取組み、勤続年数増加を目指します。

4 取組内容

今後活動意向について広報活動を行い、ヒアリングを基に課題を分析して取組みを行っていきます。



医療法人 吉祥寺クリニック（医療、福祉）

【えるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表】

公表する実績等の直近事業年度 平成 29 年度

認定基準に関する実績

【評価項目 1：採用】

直近の 3 事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	2.0 倍
正社員	1.2 倍	1 倍

【評価項目 2：継続就業】

直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 (A)	男性の平均継続勤務年数 (B)
正社員	8.1 年	9.4 年

【評価項目 3：労働時間等の働き方】

直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て 45 時間未満である。

【評価項目 4：管理職比率】

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 50.0 %

【評価項目 5：多様なキャリアコース】

直近の 3 事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の 3 事業年度	実施した措置	人数
平成 27 年度 ～ 平成 29 年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	4 人

認定に係る実績の更新年月日 平成 30 年 10 月 31 日

平成 29 年 11 月 1 日
女性活躍推進法に基づく医療法人吉祥寺クリニック行動計画

女性が活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成 29 年 11 月 1 日～平成 34 年 10 月 31 日（5 年間）

2. 当社の課題

女性の継続就業（平均勤続年数の男女格差是正）のために、時間外労働（特に当日指示される残業）が障害となっており、同時に、必要な時には確実に休暇が取れる勤務態勢づくりが求められている。

3. 目標

平均勤続年数の男女格差是正に向け

- 従業員全員の残業時間を月平均 10 時間以内とする。
- 従業員全員の有給休暇の取得率を年間 70%以上とする。

4. 取組課題

取組 1 帰り易い職場風土づくり

- 平成 30 年 1 月～ ノー残業デーを設定し、計画期間中の実施率 90%以上を目指す。
- 平成 30 年 4 月～ サービス残業化させないためのヒアリング等のチェックと検証。
- 平成 30 年 6 月～ 残業が一定時間を超える場合の本人への通知と面談指導。
- 平成 30 年 12 月～ 業務の繁忙時間帯に応じた勤務シフトの検討。
- 平成 31 年 4 月～ 業務の繁忙時間帯に応じた勤務シフトの導入と移行。

取組 2 必要な時に休暇が取れる職場づくり

- 平成 30 年 4 月～ 属人的な業務体制の洗出し。
- 平成 30 年 9 月～ 複数担当制による業務のカバー体制の整備・構築。
- 平成 31 年 4 月～ 複数担当制を前提とした要員計画の見直し。
- 平成 32 年 4 月～ 人員配置の横断的な見直し。

取組 3 短時間勤務をはじめとしたフレキシブルな勤務態勢づくり

- 平成 31 年 4 月～ 短時間勤務等の現行制度の利用状況と課題についての整理。
- 平成 31 年 9 月～ フレキシブルな勤務諸制度の検討。
- 平成 32 年 4 月～ フレキシブルな勤務諸制度の試行（一部）実施。
- 平成 33 年 4 月～ フレキシブルな勤務諸制度の本格実施。




以上

北九州市に本社を置く企業の女性活躍推進に関する取り組みの状況

アジア女性研究第 28 号 (2019. 3)

NO	企業名	所在地	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
1	エスジークリーンハウス株式会社	北九州市	
2	異島電設株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
3	シンコー株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
4	新日本熱学株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
5	有限会社ゼムケンサービス	北九州市	
6	板井築炉株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
7	神野建設株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
8	株式会社高田工業所	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
9	株式会社ゼンリンプリンテックス	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
10	株式会社アステック入江	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
11	濱田重工株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
12	株式会社 日立金属若松	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
13	株式会社三井ハイテック	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
14	安川電機	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
15	安川マニュファクチャリング株式会社	北九州市	
16	安川モートル株式会社	北九州市	
17	株式会社デンソー九州	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
18	九築工業株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
19	黒崎播磨株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
20	株式会社 K O T A N I	北九州市	
21	大石産業株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
22	日本鋳鍛鋼株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
23	株式会社深江工作所	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
24	株式会社マツモト	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
25	T O T O 株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
26	株式会社ゼンリン	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
27	株式会社 ガーマンドシステム	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
28	株式会社スターフライヤー	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
29	日鉄住金物流八幡株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
30	池田興業株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
31	北九州第一交通株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
32	鶴丸海運株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
33	八幡第一交通株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
34	株式会社安川ロジステック	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
35	株式会社井筒屋	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
36	西部オート整備販売 株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
37	株式会社 ナフコ	北九州市	
38	株式会社フォワードエクスプレス	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
39	株式会社 フォワード インダストリ	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
40	株式会社 最上鮮魚	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
41	株式会社サンリブ	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
42	株式会社スーパー大栄	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
43	北進産業株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
44	福岡ひびき信用金庫	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
45	アクティブ北九州社会保険労務士法人	北九州市	
46	N S プラント設計株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表



北九州市に本社を置く企業の女性活躍推進に関する取り組みの状況

業種	企業規模	企業認定等 - えるぼし認定
農業、林業	101 ～ 300 人	認定なし
建設業	10 ～ 100 人	認定なし
建設業	301 ～ 500 人	認定なし
建設業	101 ～ 300 人	認定段階 3 
建設業	10 人未満	認定なし
建設業	10 ～ 100 人	認定なし
建設業	10 ～ 100 人	認定なし
建設業	1001 ～ 5000 人	認定なし
パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷業・印刷関連業	301 ～ 500 人	認定なし
鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	501 ～ 1000 人	認定なし
鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	1001 ～ 5000 人	認定なし
はん用機械器具・生産用機械器具・業務用機械器具製造業	101 ～ 300 人	認定なし
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	1001 ～ 5000 人	認定なし
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	1001 ～ 5000 人	認定なし
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	1001 ～ 5000 人	認定段階 3 
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	101 ～ 300 人	認定なし
輸送用機械器具製造業	501 ～ 1000 人	認定なし
その他製造業	301 ～ 500 人	認定なし
その他製造業	1001 ～ 5000 人	認定なし
その他製造業	301 ～ 500 人	認定なし
その他製造業	301 ～ 500 人	認定なし
その他製造業	501 ～ 1000 人	認定なし
その他製造業	301 ～ 500 人	認定なし
その他製造業	301 ～ 500 人	認定なし
その他製造業	5001 人以上	認定なし
情報通信業	1001 ～ 5000 人	認定段階 2 
情報通信業	10 ～ 100 人	認定なし
運輸業、郵便業	501 ～ 1000 人	認定なし
運輸業、郵便業	1001 ～ 5000 人	認定なし
運輸業、郵便業	1001 ～ 5000 人	認定なし
運輸業、郵便業	501 ～ 1000 人	認定なし
運輸業、郵便業	301 ～ 500 人	認定なし
運輸業、郵便業	101 ～ 300 人	認定なし
運輸業、郵便業	101 ～ 300 人	認定なし
卸売業、小売業	501 ～ 1000 人	認定なし
卸売業、小売業	10 ～ 100 人	認定なし
卸売業、小売業	5001 人以上	認定なし
卸売業、小売業	10 人未満	認定なし
卸売業、小売業	10 人未満	認定なし
卸売業、小売業	301 ～ 500 人	認定なし
卸売業、小売業	5001 人以上	認定なし
卸売業、小売業	1001 ～ 5000 人	認定なし
卸売業、小売業	301 ～ 500 人	認定なし
金融業、保険業	501 ～ 1000 人	認定なし
学術研究、専門・技術サービス業	10 人未満	認定なし
学術研究、専門・技術サービス業	301 ～ 500 人	認定なし

アジア女性研究第 28 号 (2019. 3)

NO	企業名	所在地	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
47	株式会社和田動物病院	北九州市	
48	PASSO C.B 株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
49	株式会社 フォワード エクスプレス	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
50	ユタカ開発株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
51	株式会社レストラン井筒屋	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
52	株式会社西日本美装 (218-2)	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
53	株式会社エルゼ	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
54	国立大学法人九州工業大学	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
55	学校法人 西南女学院	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
56	医療法人共和会	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
57	医療法人 慈恵会	北九州市	
58	社会福祉法人 いわき福祉会	北九州市	
59	社会医療法人 北九州病院	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
60	医療法人 吉祥寺クリニック	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
61	株式会社 ゴトウ	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
62	株式会社 シダー	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
63	社会福祉法人 正勇会	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
64	特定医療法人 東筑会	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
65	医療法人いのくち内科クリニック	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
66	社会福祉法人 南風会 ヘルシーハイム	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
67	(社福) 北九州市手をつなぐ育成会	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
68	株式会社さわやか倶楽部	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
69	社会医療法人財団池友会	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
70	一般財団法人 西日本産業衛生会	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
71	社会福祉法人 年長者の里	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
72	医療法人ふらて会	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
73	株式会社さわやか倶楽部	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
74	有限会社 医療事務研究会	北九州市	
75	(株)ウチヤマホールディングス	北九州市	
76	九州美装株式会社	北九州市	
77	株式会社サンレー	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
78	株式会社 内外美装	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
79	西鉄エアサービス株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
80	日鉄住金環境プラントソリューションズ株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
81	株式会社 V I コンサルティング	北九州市	
82	安川エンジニアリング株式会社	北九州市	○ 行動計画の公表と情報の公表
83	株式会社 安川ビジネススタッフ	北九州市	
84	アイギスセキュリティ合同会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
85	株式会社ワールドインテック	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
86	株式会社サンキュードラッグ	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表
87	東亜非破壊検査株式会社	北九州市	○ ※一般事業主行動計画のみ公表

北九州市に本社を置く企業の女性活躍推進に関する取り組みの状況

業種	企業規模	企業認定等 - えるぼし認定
学術研究、専門・技術サービス業	10人未満	認定なし
宿泊業、飲食サービス業	10～100人	認定なし
宿泊業、飲食サービス業	10人未満	認定なし
宿泊業、飲食サービス業	10～100人	認定なし
宿泊業、飲食サービス業	101～300人	認定なし
生活関連サービス業、娯楽業	301～500人	認定なし
生活関連サービス業、娯楽業	501～1000人	認定なし
教育、学習支援業	501～1000人	認定なし
教育、学習支援業	301～500人	認定なし
医療、福祉	501～1000人	認定なし
医療、福祉	301～500人	認定なし
医療、福祉	101～300人	認定なし
医療、福祉	1001～5000人	認定段階3 
医療、福祉	10～100人	認定段階3 
医療、福祉	10～100人	認定なし
医療、福祉	1001～5000人	認定なし
医療、福祉	301～500人	認定なし
医療、福祉	301～500人	認定なし
医療、福祉	10人未満	認定なし
医療、福祉	10～100人	認定なし
医療、福祉	501～1000人	認定なし
医療、福祉	1001～5000人	認定なし
医療、福祉	1001～5000人	認定なし
医療、福祉	501～1000人	認定なし
医療、福祉	501～1000人	認定なし
医療、福祉	301～500人	認定なし
医療、福祉	1001～5000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	301～500人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	10～100人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	301～500人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	301～500人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	1001～5000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	501～1000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	1001～5000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	10人未満	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	501～1000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	501～1000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	10～100人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	500人以上	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	1001～5000人	認定なし
サービス業（他に分類されないもの）	301～500人	認定なし