

雇用管理区分とは

本事業での定義となります

雇用管理区分とは、企業が自社の人材をどのように管理・分類しているかを示す区分です。たとえば、職種、資格、雇用形態、就業形態などで分けられるもので、企業ごとに設定方法や範囲が異なります。

区分の分け方は画一的な基準ではなく、企業ごとに管理している方法（実態）に即して自由に設定できます。

例えば、「総合職・地域職」「正社員・契約社員・パート」「〇〇部門・△△部門」など、企業の実際の人事管理上の区分で問題ありません。

区分が同じかどうかの判断は、従事する業務の内容や転勤・人事異動の幅・頻度等に客観的・合理的な違いがあるかがポイントです。

“ケーキをどのように切るか”は企業次第、つまり自社が「こう分けて管理しています」と明確に説明できれば、その分け方が雇用管理区分として認められます。

「自社の雇用管理区分の分け方が分からない」「どう設定したら良いか不安」という場合は、実際の人事管理実態に即して設定し、社内で説明可能な区分を設定してください。

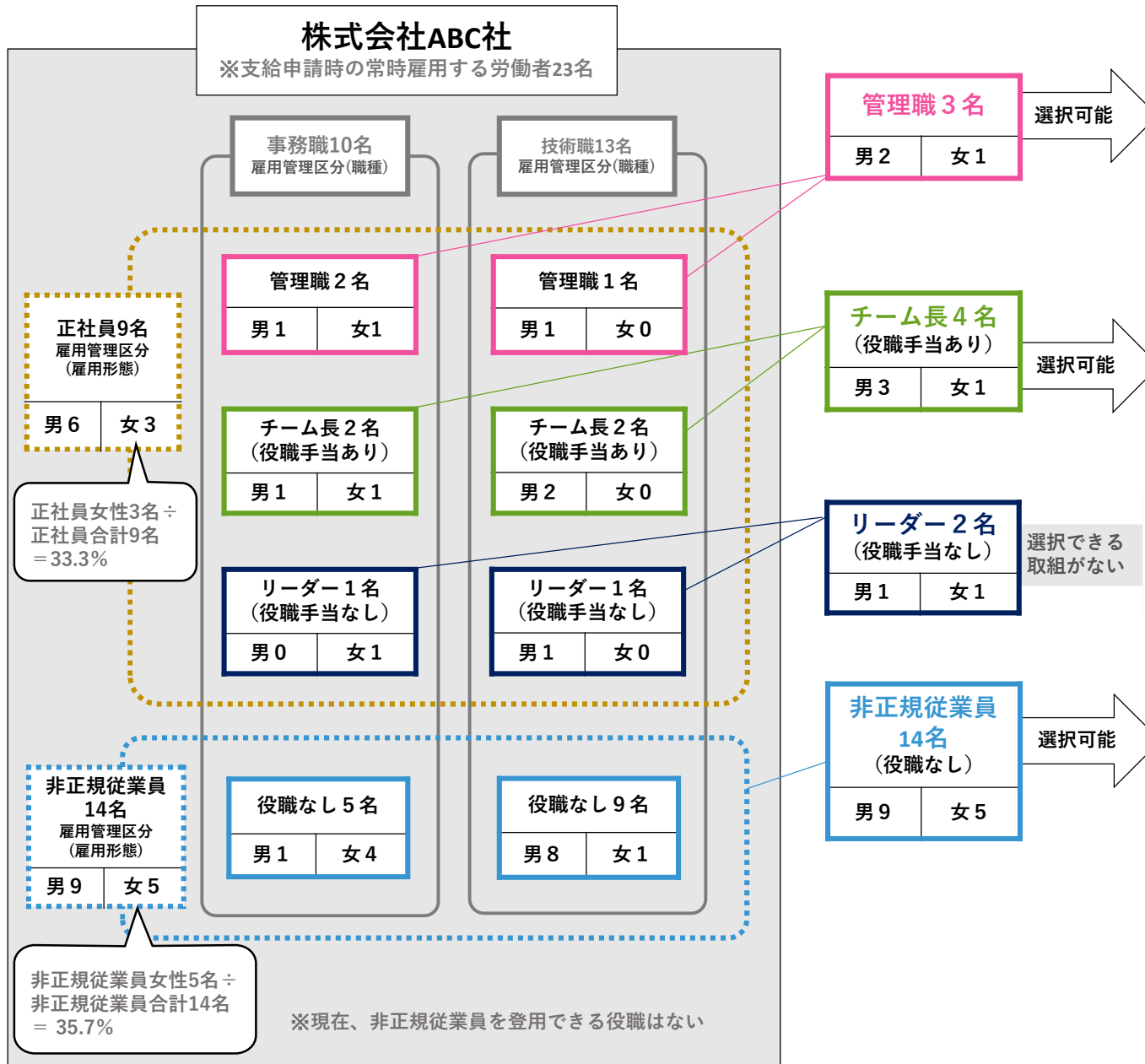
※奨励金の対象となるいずれの取組についても、支給申請日時点で、**(取組の)対象とする雇用管理区分ごとに女性労働者の割合が4割を下回っている**ことが必要です。

(支給申請時に、取組対象とする雇用管理区分内に男性労働者がいない場合は、要件外となります。)

雇用管理区分の考え方の一例

雇用管理区分

従業員の雇用形態を正社員と非正規従業員の
2種類の区分だけを設定している企業の例



取組A 女性管理職の増加

左図の例では、
「雇用管理区分(雇用形態)」における「正社員」でみたとき、
正社員女性3名 ÷ 正社員男女合計9名 = 33.3%
⇒女性が4割を下回っているため、**申請可**
(支給決定後、取組期間中に女性管理職を1名以上増やす)

取組B 役職手当の支給対象の女性従業員の増加

左図の例では、
「雇用管理区分(雇用形態)」における「正社員」でみたとき、
正社員女性3名 ÷ 正社員男女合計9名 = 33.3%
⇒女性が4割を下回っているため、**申請可**
(支給決定後、取組期間中に、女性チーム長を1名以上増やす)

取組C 短時間労働者などの非正規従業員でも登用が可能な役職(管理職含む)の新設

「雇用管理区分(雇用形態)」における「非正規従業員」の中に
「パートリーダー」という役職を新設する計画を立てた場合の例

「雇用管理区分(雇用形態)」における「非正規従業員」でみたとき、
非正規女性5名 ÷ 非正規男女合計14名 = 35.7%
⇒女性が4割を下回っているため、**申請可**
(支給決定後、取組期間中に、役職を新設し、
女性非正規従業員をパートリーダーに登用する)