女性活躍推進法における取組の流れ

職業生活において、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）それぞれ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、2016年（平成28年）４月から全面施行されています。　また、2019年（令和元年）５月に改正女性活躍推進法が成立し、改正省令等とともに2022年（令和４年）４月１日から全面施行されています。

女性活躍推進法が事業主に求めている取組の流れは、以下のとおりです。

１　一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ１：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

・自社の女性の活躍に関する状況を、基礎項目（必ず把握すべき項目）（※）を用いて把握してください。
・把握した状況から自社の課題を分析してください。

（※）雇用管理区分ごとの採用した労働者に占める女性労働者の割合、雇用管理区分ごとの男女の平均継続勤務年数の差異、労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況、管理職に占める女性労働者の割合

（※）常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、基礎項目の他に、男女の賃金の差異についての状況把握が必要です。

ステップ２：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

・ステップ１を踏まえて、**(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。

✓　**常時雇用する労働者数が301人以上の事業主**については、行動計画を策定する際は、原則として、「**①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**」と「**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**」**の区分ごとに１項目以上（計２項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定**する必要があります。

✓　**常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主**については、**数値目標を１つ以上**定めた行動計画を策定する必要があります。

✓　常時雇用する労働者数が100人以下の事業主については、行動計画の策定は努力義務とされています。策定する場合は、数値目標を１つ以上定めてください。

・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ３：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

ステップ４：取組の実施、効果の測定

・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

詳細についてはこちら

➡　「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」