

2022年(令和4年)4月1日から、改正女性活躍推進法の施行により 一般事業主行動計画の策定・情報公表が 101人～300人事業主も義務となります！

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が現行法の301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。早めの準備をお願いします。

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、以下の基礎項目（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。

【基礎項目】

- ・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

（注1）事業主にとって課題が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（詳細については岡山労働局HPをご確認ください））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注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必要があります。

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（300人以下事業主の場合）

- ・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労働局へ届け出てください。
（届出様式は岡山労働局HPからダウンロード可能です。）

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。

2 女性の活躍に関する情報公表（300人以下事業主の場合）

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・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)・男女別の再雇用又は中途採用の実績	<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・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・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・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、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。

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あって、他の労働者と異なる雇用管理を行うことを予定し、設定するもの。

<例>：総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 / 正社員、契約社員、パート社員

注目! 外部への公表と情報公表は自社HPあるいは「女性の活躍推進企業データベース」等により行ってください。

<女性の活躍推進企業データベースはこちら>

女性の活躍推進企業データベース

検索



3 一般事業主行動計画の数値目標例

<配置・育成>

現状と課題	数値目標
<ul style="list-style-type: none"> 生産現場（二交替）に配属されている女性が少ない。 女性のキャリアアップのための研修制度が明確になっていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産現場（二交替）に女性社員を1名以上増員させ、多能工化を推進しキャリアアップにつなげる。

<採用拡大>

現状と課題	数値目標
<ul style="list-style-type: none"> 技術者への女性の応募が少ないことから、女性技術者が一人もいない。 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒の女性技術者を1名以上採用する。

<管理職登用>

現状と課題	数値目標
<ul style="list-style-type: none"> 採用における男女競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。 管理職を目指す女性が少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職（課長級以上）に占める女性割合を15%以上にする。

<継続就業>

現状と課題	数値目標
<ul style="list-style-type: none"> 人材を確保するため、妊娠・出産・介護等により退職しないよう、環境整備が急務となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 円滑な職場復帰や働き方等について、管理者が育児休業からの復帰後の職員を適切にサポートできるよう研修を行い、受講率を男女共に90%以上とする。

<管理職登用 長時間労働の是正>

現状と課題	数値目標
<ul style="list-style-type: none"> 女性の配属に偏りがあり、管理職に占める女性割合が低い。 年次有給休暇の取得促進 繁忙期における長時間労働 	<ul style="list-style-type: none"> 女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行う。 部門の壁を越えた柔軟な組織において、管理職（課長以上）の女性を計画期間内で2名以上登用する。 年次有給休暇の取得率を、一人当たり平均年間取得率前年対比10%以上の増加とする。 繁忙期における長時間労働を前年対比10%以上改善させる。

4 女性活躍推進に関する支援

岡山労働局では行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、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事業主に「**えるぼし認定**」を行っています。

認定取得のメリット

えるぼし認定マーク



- 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「**えるぼし**」又は「**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。認定を受けた事業主であることをPR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につながることを期待できます。
- 認定を受けた事業主は、**公共調達**の**加点を受けられます**。

注目! 女性活躍推進法に基づく認定制度や行動計画の詳細については岡山労働局のHPをご確認ください。

<岡山労働局HPはこちら>

岡山労働局 女性活躍推進法

検索

