

行動計画策定かんたんガイド

= 令和4年(2022年)4月1日義務化 対応版 =

令和4年4月より女性活躍推進法に基づく取組の義務の対象が、労働者数101人以上の事業主に拡大されます！



事業主に求められる取組とは何ですか？

3つのステップでかんたんです

ステップ1	女性労働者の「活躍状況の把握」と「課題分析」
ステップ2	行動計画を「策定」⇒「社内周知」⇒「外部公表」
ステップ3	愛知労働局に策定届を「届出」⇒「情報の公表」

『女性活躍推進法』は平成28年(2016年)に施行し、働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に行動計画を策定・公表するよう義務付けています(300人以下の事業主は努力義務)。**令和4年(2022)年4月1日より常時雇用する労働者数101人以上300人以下の一般事業主にも行動計画の策定・届出等が義務化**されます。

※「常時雇用する労働者」とは

正社員だけでなくパート、契約社員などの名称にかかわらず、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



なぜ女性の活躍推進が必要なのですか？

人材確保や生産性向上といったメリットが期待できます

日本は高齢化・少子化により急速な人口減少局面を迎えています。子どもが少なくなり高齢者が増加するということは、働き手の中心となる生産年齢人口が減少するということです。人手が不足する中、仕事中心で働ける労働者を前提とした体制を続けることは極めて困難となります。今後、**企業が持続的に成長し存続していくためには、若者や女性、高齢者などの多様な人材を活用すること、生産性を向上させることが重要**です。

では、多様な人材を確保し生産性を上げるためには、**どのような取組が効果的なのでしょう**か。

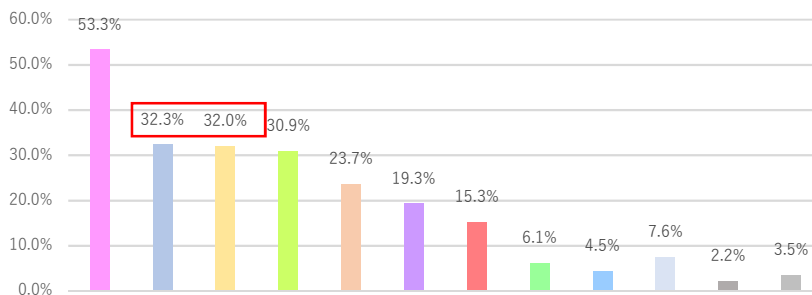
愛知県「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」(2019年7月)によると、**女性の活躍推進に取り組んだことで、人材確保や仕事の効率化がすすんだ**と回答する企業が30%以上となっています。

「女性の活躍推進」というと「女性」だけの問題と考えられてしまいがちですが、**女性が活躍できる環境を整備するということは、誰もが働きやすく、活躍できる環境をつくる**ということでもあります。

多様な人材の活躍は、イノベーションを創出し、企業の競争力強化にもつながります。

この機会に自社の状況を分析し、多様な人材を活用するために必要な取組を盛り込んだ行動計画を作成・実施しましょう。

女性活躍推進に取り組んだことによるメリット



女性のモチベーションが向上した
仕事の効率化や業務の改善が進んだ
人材が確保しやすくなった
社内の雰囲気が良くなった
社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した
男性に良い刺激となった
企業イメージが良くなった
新たな商品やサービスの開発につながった
販路拡大につながった
特になし
その他
無回答

出典：愛知県「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」(2019年7月)

さっそく取り掛かりましょう！

さっそく女性活躍推進法に基づく取組をはじめましょう！

ステップ1

①、②は職種や雇用形態別に把握しましょう。
例) 事務職、営業職、技術職、正社員、契約社員



ここがポイント！
『ステップ1』が行動計画策定の重要な作業です。ここさえできればゴールまであと一歩！

□ 女性労働者の「活躍状況を把握」しましょう

- ①採用者に占める女性比率 _____ % 又は労働者に占める女性比率 _____ %
- ②平均勤続年数の男女比 _____ % 女性の平均勤続年数 ÷ 男性の平均勤続年数
- ③月別の平均残業時間数 最長月 _____ 時間 各月の総残業時間数(法定超) ÷ 労働者数
- ④管理職(課長以上で役員を除きます)に占める女性比率 _____ %

必ず把握する項目は左の4項目ですが、状況に応じて把握する項目は他にもあります。

らくらく分析♪

□ 把握した①～④について、「課題分析」をしましょう

- ①が20%以下 → 計画例A へ
- ②が70%以下 → 計画例B へ
- ③の残業時間が平均4.5時間を上回る月がある → 計画例C へ
- ④が20%以下 → 計画例D へ
- ⑤上記①～④にあてはまらない → 計画例E へ



ステップ2-1

□ 行動計画を「策定」しましょう



ここがポイント！ 計画例Aの吹き出しは計画例B～Eのすべての計画に共通します。

計画例A 女性労働者が少ない(応募が少ない)会社向け

計画期間は2年～5年が望ましいです 株式会社〇〇 行動計画

- 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
- 目標と取組内容

目 標 〇〇職の女性労働者の採用を1人以上増やす 数値を入れた目標にしてください(〇人、〇%など)

取組内容 令和〇年〇月～ 女性労働者が活躍できる企業であることをPRする (HPの会社案内に掲載)

取り組む時期を決めます

令和〇年〇月～ 女性が少ない部門・職種等への女性労働者の積極的な配置

目標を達成するための取組にします

計画例の『〇〇』を自社仕様にするだけ
愛知労働局HP > 各種法令・制度・手続き > 雇用環境・均等関係
> 女性活躍推進法について から ひな形をダウンロード可能

計画例B 女性の離職率が高い会社向け

株式会社〇〇 行動計画

- 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
- 目標と取組内容

目 標 女性労働者の平均勤続年数を現在の〇年より1年以上伸ばす

取組内容 令和〇年〇月～ 両立支援制度とハラスメント防止について労働者・管理職に周知する
令和〇年〇月～ 年次有給休暇を取得推進する取り組みを行う

ステップ1で課題が複数あることがわかりましたが目標は1つだけに絞らなければいけませんか？



計画例C 残業時間が多い会社向け

株式会社〇〇 行動計画

- 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
- 目標と取組内容

目 標 労働者1人当たりの月平均残業時間を〇時間以内とする

取組内容 令和〇年〇月～ ノー残業デーや定時退社の呼びかけをする
令和〇年〇月～ 業務の優先順位付けや業務分担の見直しを行う

計画例を組み合わせると2つ以上の目標を設定することも可能です。もちろん、ここに例示されていない独自の目標でもかまいません。



ステップ1とステップ2の作業がまとめてできる『中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム』もおススメです。

[女性活躍推進法特集ページ](#) 検索

※プログラムは特集ページ中ほどの「常時雇用する労働者が300人以下の中小企業のみなさまへ」の枠内に掲載中

計画例D 管理職の女性割合が低い会社向け

株式会社〇〇 行動計画

- 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
- 目標と取組内容

目 標 課長以上の管理職の女性労働者を1人以上増やす

取組内容 令和〇年〇月～ 女性労働者の配置拡大と多様な職務経験の付与を実施する
令和〇年〇月～ 管理職候補となる女性労働者の育成研修を行う

計画例E 女性が多いが管理職の女性割合は低い会社向け

株式会社〇〇 行動計画

- 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
- 目標と取組内容

目 標 管理職男女比と全労働者男女比が同程度になるように女性管理職を〇%まで増やす

取組内容 令和〇年〇月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証・見直しを行う
令和〇年〇月～ 管理職候補となる男女労働者に対して管理職育成研修を実施する



ここがポイント！
行動計画は法に違反しない内容にして下さい。例えば、採用で女性が4割を上回っている職種や雇用形態で、女性を優先的に取り扱う取組内容は男女雇用機会均等法に違反するため×です。

これで行動計画は完成です！

ステップ2-2

策定した「行動計画」について「社内周知」と

「外部公表」をしましょう

社内周知：社内で見やすい場所への掲示や備え付け 社内ネットワークへの掲載 など

外部公表：厚生労働省運営の『女性の活躍推進企業データベース』に掲載、会社のHPに掲載 など

ステップ3

愛知労働局に「一般事業主行動計画策定届」を届け出ましょう

(郵送推奨)

届出様式は厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」等でダウンロードできます

* 届出の控えが必要な場合は正副2部と切手を貼った返信用封筒を必ず同封いただきますようお願いいたします

<記載例>

様式第1号（省令第一号及び第五条関係）（第一面）

女性活躍推進法

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 令和 2年 4月 1日

都道府県労働局長 職 都道府県労働局長 職
（ふりがな） かぶしがいしや まるまる
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 A
（法人の場合）代表者の氏名 代表取締役 ○○○○

住 所 〒100-0000 東京都千代田区〇〇〇
電 話 番 号 03-xxxx-xxxx

記
1 一般事業主行動計画を（策定）変更したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

2 常時雇用する労働者の数 581 人
男性労働者の数 327 人
女性労働者の数 254 人

3 一般事業主行動計画を（策定）変更した日 令和 2年 4月 1日

4 変更した場合の変更内容
① 一般事業主行動計画の計画期間
② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
③ その他

5 一般事業主行動計画の計画期間 平成（令和）2年 4月 1日 ~ 令和 5年 3月 31日

6 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
① 事業所内で見やすい場所への掲示
② 書面の交付
③ 電子メールの送信
④ その他の周知方法

7 一般事業主行動計画の外部への公表方法
① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース）自社のホームページ/その他（ ）
② その他の公表方法

8 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース）自社のホームページ/その他（ ）
② その他の公表方法

9 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析概況
（1）基礎項目の状況把握・分析の実施（ ）
（2）選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）
（各階層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、雇用管理区分ごとの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）

この届出についての担当部署名と担当者の氏名を記入してください

一般事業主行動計画の担当部署名 ○○○○部
（ふりがな）
担当者の氏名 ○○○○

行動計画を添付する場合は9(1)(2)の欄の記載を省略することができます。

9 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）
（1）達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、分類について下記の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）
（1）1つ目の達成しようとする目標の内容

達成しようとする目標に関する事項（分類）	達成しようとする目標に関する事項
① 管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする。	
② 全社員の残業時間を月平均20時間以内とする。	

9 (1) 達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容を記載してください。

9 (2) (1)の目標を含め、定めた全ての目標の取組の内容について、例示項目を定めた場合は、該当する記号（アイ、フ、...）に○をつけてください。

9 (2) 「その他」の場合はその概要を記入してください。

（2）女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
採用に関する事項	採用選考基準や、その運用の見直し 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 その他
情報風土に関する事項	職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 イ 上向き進んだ男性労働者の働き方見直しなど育児参画の促進 ウ 利用可能な孤立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底 エ 若手労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 その他
長時間労働の是正に関する事項	ア 組織のトップからの長時間労働は正に強いメッセージの発信 イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底なフォローアップ ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 エ 管理職の人事評価における長時間労働は正・生産性向上に関する評価 オ 労務管理の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成 カ チーム内の業務状況の情報共有/上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 キ その他
配置・育成・教育訓練に関する事項/評価・雇用に関する事項	ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介/ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング エ 職務等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 カ その他 キ （女性社員に対するアンケート等による研修ニーズの把握） ク 採用時の雇用管理区分にとわれない活躍に向けたコース別雇用管

自社の女性の活躍に関する「情報の公表」をしましょう

女性の活躍に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に登録し、年1回更新しましょう

- ▶ 行動計画の外部への公表及び女性の活躍に関する情報公表等の掲載先として、是非ご活用ください！ 入力方法を丁寧に解説したマニュアルもあるので安心です。
- ▶ 他社の取組を検索、閲覧し、自社の行動計画を策定するヒントとすることもできます。

URL ▶▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

女性の活躍推進企業データベース 検索



以上で行動計画の策定・届出手続きは完了です。
3月は窓口が大変混み合いますので、はやめの届出をおすすめします。
届出が完了したら、実際に計画の取組をスタートします。
定期的に取り組の点検・評価 → 改善を行い、PDCAサイクルを確立させましょう。



▶ お役立ち情報はこちら！

中小企業のための女性活躍推進事業(厚生労働省委託事業)

個別サポート！

『課題分析のやり方が分からない』『どういう行動計画にすればいいか悩んでいる』企業の皆様へ！
電話・メールでの相談、個別訪問により、専門アドバイザーが『担当制』で行動計画の策定等を全面的にサポート
します！お気軽にご相談ください(先着順) URL▶ <https://joseikatsuyaku.com/>

◆問い合わせ先◆
LEC東京リーガルマインド 女性活躍推進センター東日本事務局

フリーダイヤル
TEL:0120-982-230

ご利用無料



女性の活躍推進企業データベース

女性活躍推進法に基づく行動計画と、女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。
他社の取組を検索することもできます。
学生をはじめとした求職者への周知も行っているため、こちらで情報公表することが企業のPRにもつながります。
ぜひご活用ください。

URL▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

▶ 関連する制度はこちら！

▶▶ 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)

行動計画の策定・公表等を行い、行動計画に盛り込んだ取組内容を実施し、3年以内に数値目標を達成した場合に47.5万円※が支給されます。

- ※ 生産性要件を満たした場合は60万円が支給されます。
- ※ 支給は1事業主につき1回限りです。

▶▶ えるぼし認定・プラチナえるぼし認定

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等が優良な企業は、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、認定マークを商品などに付すことができます。

 プラチナ えるぼし	<ul style="list-style-type: none">● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。*● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること。*● 情報公表項目(社内制度の概要を除く)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。* <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
 えるぼし (3段階目)	<ul style="list-style-type: none">● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
 えるぼし (2段階目)	<ul style="list-style-type: none">● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況を「女性の活躍推進企業データベース」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。
 えるぼし (1段階目)	<ul style="list-style-type: none">● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況を「女性の活躍推進企業データベース」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。

▶▶ 公共調達による優遇措置

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を取得すると公共調達で有利になります。



▶▶ 日本政策金融公庫による融資制度

行動計画の策定やえるぼし認定等を取得した中小企業は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)」を通常よりも低金利で利用することができます。

詳細は、厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。

URL▶ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

問い合わせ先 愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課
〒460-8507 名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階
電話番号: 052-857-0312

令和5年4月作成