

女性活躍推進法に基づく一般事業主 行動計画らくらく策定シート

令和4年4月
義務化直前！！

STEP 3

目標達成のために取り組む内容を決めましょう

STEP 1

ポイント①
把握・分析が必要です！

女性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
(また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
(各月の総残業時間数(法定超)÷労働者数)

④管理職(課長以上)に占める女性比率
(役員は除く)

自社の課題を分析しましょう

- ・(〇〇部の)女性が少ない
- ・(正社員の)女性が少ない
- ・女性を採用してもすぐに辞めてしまう
- ・女性が妊娠や出産を機に辞めてしまう
- ・(〇〇部の)残業時間が多い
- ・女性が多いが、管理職に占める割合は低い
- ・女性管理職が少ない

など

STEP 2

ポイント②
数値の入った目標が必要です！

目標を設定しましょう

※目標には必ず数値が必要です！

また、女性のみを優遇することは一定の場合(女性が4割を下回っている等)を除き均等法違反となります。

例

- ★採用者に占める女性割合を〇%以上とする。
- ★〇〇部(〇〇職)の女性を〇人以上とする。
- ★両立支援制度を年〇回全社員へ周知する。
- ★キャリアアップのための研修を年〇回実施する。
- ★男女ともに平均勤続年数を〇年以上とする。
- ★全社員に占める女性割合を〇%以上とする。
- ★男女ともに育児休業取得者を〇人以上とする。
- ★全社員の残業時間を月平均〇時間以内とする。
- ★〇〇部の残業時間を月平均〇時間以内とする。
- ★フレックスタイム制の利用者を〇%以上とする。
- ★女性管理職を現状よりも〇人以上増やす。
- ★主任・係長級に占める女性割合を〇%以上とする。
- ★役員に占める女性割合を〇%以上とする。
- ★管理職養成研修を年〇回以上実施する。
- ★ハラスメント防止研修を年〇回以上実施する。
- ★全社員へのアンケートを半期に〇回実施する。
- ★全社員の有給休暇取得率を〇%以上とする。

例

- ★募集・採用基準や運用の見直し
- ★求職者への積極的な広報
- ★インターンシップの実施
- ★育児・介護等による退職者の再雇用制度の導入

女性が活躍できる
職場です！

- ★女性がいない(少ない)部署等への積極的な配置
- ★利用可能な両立支援制度に関する周知
- ★配置基準や性別役割分担意識の見直し
- ★非正社員を対象とした正社員への転換を推進する取組
- ★一人一人の中長期的なキャリアプランを本人と上司で作成
- ★スキルアップのための研修の実施
- ★女性同士の交流機会の提供

会社全体で女性
活躍に取り組み
ます！

- ★産休・育休中の情報提供
- ★妊娠中、産休・育休から復帰した社員向けの相談窓口の設置
- ★男性の育休や子の看護休暇等の取得を推進する取組
- ★不妊治療の支援(休暇や労働時間を変更できる制度の導入等)

育児・介護との
両立を支援します！

- ★ノー残業デーの実施や定時退社の呼びかけ
- ★残業時間数の数値目標の設定・フォローアップ
- ★業務の優先順位付けや業務分担の見直し
- ★フレックスタイム制やテレワーク等の導入・利用促進

毎週〇曜日は
定時退社しま
しょう！

- ★評価基準・運用等の見直し
- ★女性管理職のロールモデルの紹介・交流
- ★係長級の社員を対象とした管理職養成のための研修の実施
- ★管理職における女性割合を増やす方針や目標の設定

女性を積極的に
登用します！

- ★全社員を対象としたハラスメント防止のための取組
- ★仕事についてアンケートを行い、結果に基づく改善策を検討
- ★有給休暇取得を推進する取組(目標設定、計画取得など)
- ★ワークライフバランス等に関する意識啓発

職場風土から
変えていきます！



千葉労働局 女性活躍推進法

検索

詳細は千葉労働局HPをご覧ください。

千葉労働局雇用環境・均等室 (tel:043-221-2307)