

改正育児・介護休業法説明会

女性活躍推進法について

千葉労働局 雇用環境・均等室

女性活躍推進法とは

就業希望しながらも
働いていない女性

231万人
(令和元年)

管理職（課長級）
に占める女性の割合

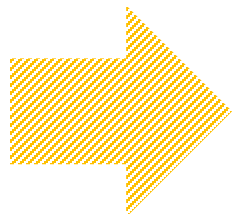
11.4%
(令和元年)

女性における非正規
雇用労働者の割合

56.0%
(令和元年)

内閣府 令和2年度版男女共同参画白書より

急速な人口減少により将来の労働力不足が懸念されている…



**企業における
人材の多様性を確保することが不可欠！**

diversity

行うべきこと

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、

一般事業主行動計画の策定等

自社の女性活躍に関する情報公表

令和4年4月1日からは
101~300人の事業主も

義 務 !!

行うべきこと

常時雇用する労働者数101～301人の事業主は、
令和4年4月1日時点で以下を行っている必要がある

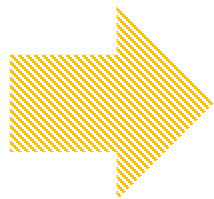
一般事業主行動計画の策定等
自社の女性活躍に関する情報公表

行っていないと…

法

違

反



早急に準備する必要がある！

取組の流れ

1 一般事業主行動計画の策定等

- ▶ STEP 1 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ▶ STEP 2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表
- ▶ STEP 3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出
- ▶ STEP 4 取組の実施、効果の測定

2 女性の活躍に関する情報の公表



状況把握、課題分析

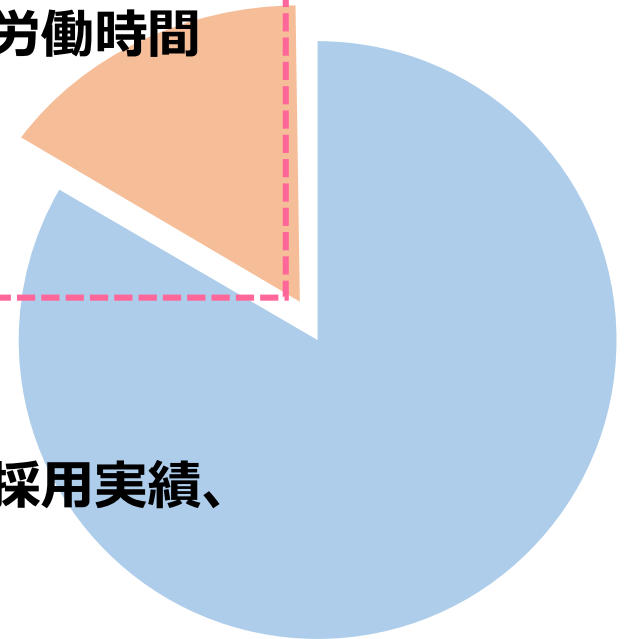
▶ STEP 1 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

【基礎項目】

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
2. 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
3. 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
4. 管理職に占める女性労働者の割合

【選択項目】

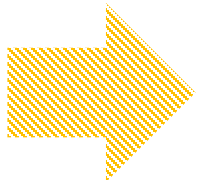
男女別の配置状況、男女別の再雇用又は中途採用実績、有給休暇取得率 等



状況把握、課題分析

▶▶ 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、
他の区分の労働者と異なる雇用管理を行うことを予定しているもの



区分ごとに把握することが必要！

行動計画の策定

▶ STEP 2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

例 当社の課題：技術職の女性が少ない。

目標：技術職の女性を2人から5人以上にする。

期間：令和4年4月1日 ～ 令和7年3月31日

取組1：女性社員の事務職から技術職への転換を促す。

令和4年4月～ 職種転換制度の導入を検討

取組2：女性が工場で働きやすいような環境整備を行う。

令和4年10月～ 技術職の女性2名にヒアリングを実施



行動計画の策定

▶▶ 次世代法との違い

必ず数値の入った目標とすること

例

- ・ 技術職の女性を2人から5人以上にする
- ・ 採用者に占める女性比率を30%以上にする。
- ・ 全社員の残業時間を月平均20時間以内とする。



以下のような目標は**男女雇用機会均等法違反**となります！

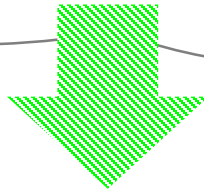
(各雇用管理区分において女性の割合が4割を上回っている場合)

- ・ 女性のみを対象とした管理職育成のための研修を実施する。

行動計画の策定

▶▶ 取組例

近年は女性社員の採用も増えているし、長く働いてくれているけど、管理職の女性はまだ少ない…。調べてみると、長時間労働が課題だなあ。



女性管理職の割合を上げるため、

- 女性社員の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリングを実施する
- ロールモデルとなる女性管理職と女性社員との交流機会を設定する

時間外労働を減らすため、

- 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底

行動計画の周知、公表

▶ STEP 2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

労働者への周知

全員

- ・ 事業所内の見やすい場所への掲示
- ・ 電子メール
- ・ 社内イントラネットへの掲示

外部への公表

- ・ 自社のホームページ
- ・ 「女性の活躍推進企業
データベース」

●●株式会社 行動計画

女性社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間

令和4年4月1日～
令和6年3月31日

○目標

技術職の女性を2人から5人以上にする。

○取組内容

女性社員の事務職から技術職への転換を促す。

- ・ 令和4年4月～
職種転換制度の導入を検討

女性の活躍推進企業データベース

女性の活躍推進企業 データベース 厚生労働省

▶ 企業担当者の方 ▶ 学生・求職中の方 English お気に入り

The place to work is, I find

働く場所は、 わたしが見つける

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する
情報・行動計画を公表しています。

現在の登録企業数は
14,338社
(データ公表企業)
18,330社
(行動計画公表企業)

女性活躍推進法に基づき企業等が策定した行動計画や、自社の女性の活躍に関する状況を公表できるサイトです。（厚生労働省委託事業）

求職者や学生向けに自社の取組をアピールできます！

女性の活躍推進企業データベース

検索

策定届の届出

STEP 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策定・変更届を雇用環境・均等室へ届出

第一面

労働者数、計画期間等

第二面・第三面

行動計画の内容
(目標、取組内容)

➡ 行動計画を添付すれば
記載を省略できる

様式第1号（省令第一条及び第五条関係）（第一面）		女性活躍推進法 (A4)
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 殿		
(ふりがな) 一般事業主の氏名又は名称		かぶしきがいしゃ えい 株式会社 A
(ふりがな) (法人の場合) 代表者の氏名		まるまる 代表取締役 ○○○○
住 所		〒100-0000 東京都千代田区○○○
電 話 番 号		03-xxxx-xxxx
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。		
記		
1. 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
2. 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	
3. 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り。）		
③ その他		
4. 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	
5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法		

情報公表

2 女性の活躍に関する情報の公表

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・ 管理職に占める女性労働者の割合

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

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 有給休暇取得率

➡ ①②の全項目から 1つ以上
(301人以上は各項目から計2つ以上)
選んで公表する

アピール



えるぼし認定



行動計画の策定・届出を行った
事業主のうち、**女性活躍に関す
る状況が優良である事業主**

+

申請により、**厚生労働大臣の認定
を受けた場合**、マークを商品や広
告等に付け、「**女性の活躍推進企
業である**」ことをPRできる。

女性活躍推進にむけて

社員のモチベーションの向上
優秀な人材の確保
業務の効率化・生産性の向上

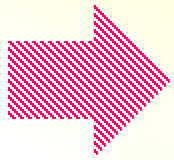
アップ



1年目

2年目

3年目



女性だけでなく 会社全体のメリットにつながる

最後に

今からでも
届出できます！

常時雇用する労働者数
101～300人の事業主の皆さま

令和4年4月1日までに策定届の
ご提出をお願いいたします。

ご清聴ありがとうございます
ございました。

終