

～常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主のみなさまへ～

女性活躍推進法に基づく一般事業主

総 集 編

# 行動計画かんたん策定ガイド！

～令和4年4月1日義務化対応版～

◆ 女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取組の流れは、以下のとおりです。

## 1. 一般事業主行動計画の策定等について

### 📖ステップ1 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

#### ○ 状況の把握

4つの基礎項目【①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合】を把握。

#### ○ 課題分析

把握した状況から自社の課題を分析し、必要に応じて、選択項目を活用して課題の分析を深めましょう。

### 📖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

#### ○ 行動計画の策定

ステップ1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。

行動計画には(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むことが必要です。

#### ○ 行動計画の社内通知、公表

行動計画を労働者に周知し、外部に公表してください。

### 📖ステップ3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- 行動計画を策定・変更したら、「一般事業主行動計画策定・変更届」を記載し、電子申請、郵送または持参により愛媛労働局へ届け出てください。

★届出様式は厚生労働省HPの女性活躍推進法特集ページに掲載しています。

様式第1号 一般事業主行動計画策定・変更届[WORD形式:85KB]

様式第2号 (一体型)一般事業主行動計画策定・変更届[WORD形式:139KB]

### 📖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・評価しましょう。その結果をその後の取組や計画に反映させ、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のPDCAサイクルを確立しましょう。



「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い入れ時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者をいいます。

## 2. 女性の活躍に関する情報の公表について

- 自社の女性の活躍に関する状況について、1つ以上の公表項目を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように公表してください。

## ステップ1 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

- ◆ 自社の女性の活躍に関する状況をまずは、**4つの基礎項目(必ず把握すべき項目)**の状況把握、課題分析を行いましょう。また、選択項目(必要に応じて把握する項目)も活用しましょう。

### ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

女性活躍に向けた  
課題

状況把握項目(赤字は4つの基礎項目、その他は選択項目)

|                             |                                                                                                                                                |                                                                     |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 採用                          | <b>1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</b><br>・男女別の採用における競争倍率(区)<br>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)                                                               | $\text{女性の採用者数} \div \text{採用者数} \times 100(\%)$ (中途採用を含む直近事業年度の採用) |
| 配置・育成・<br>教育訓練              | ・男女別の配置の状況(区)<br>・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)<br>・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識<br>その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など<br>職場風土等に関する意識)         |                                                                     |
| 評価・登用                       | <b>4. 管理職に占める女性労働者の割合(区)</b><br>・各職階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<br>・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合<br>・男女の人事評価の結果における差異(区)                           | $\text{女性の管理職数} \div \text{管理職者} \times 100\%$                      |
| 職場風土・性別<br>役割分担意識           | ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)                                                                                                           |                                                                     |
| 再チャレンジ<br>(多様なキャリア<br>アコース) | ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績)<br>・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)<br>・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を<br>管理職へ登用した実績<br>・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) |                                                                     |
| 取組の結果を<br>図るための指標           | ・男女の賃金の差異(区)                                                                                                                                   |                                                                     |

### 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

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                          |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 継続就業・<br>働き方改革 | <b>2. 男女の平均継続勤務年数の差異(区)</b><br>・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用<br>された労働者の男女別の継続雇用割合(区)<br>・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)<br>・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援する<br>ための制度(育児休業を除く)の利用実績(区)<br>・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレ<br>ワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績<br><b>3. 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</b><br>・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(区)(派)<br>・有給休暇取得率(区) | 期間の定めのない労働契約<br>を締結している労働者及び<br>同一の使用者との間で締結<br>された2以上の期間の定め<br>のある労働契約の契約期間<br>を通算した期間が5年を超え<br>る労働者が対象 |
|                | $\text{「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数」} \div \text{「対象労働者数」}$                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                          |

#### ▶ 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、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する業務の内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断します。

(例:総合職、一般職/事務職、技術職、専門職、現業職/正社員、契約社員、パートタイム社員など)

## 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

### 行動計画の策定について

- ◆ ステップ1の状況把握、課題分析を勘案し、**数値目標を1つ以上**定めて行動計画を策定しましょう！  
※行動計画には**(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込むことが必要です。  
✓目標には実数、割合、倍数などの数値(〇人、〇%など)を用いる必要があります。

### ■ 下記の計画例を参考にして、行動計画を策定しましょう！

#### 【計画例共通】

女性活躍推進法に基づく

●●●●株式会社 一般事業主行動計画

女性が職業生活において、活躍できる雇用環境の整備を行うために次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和●年●月●日～令和●年●月●日 — 計画期間は2年間から5年間で望ましい

課題・目標は、【計画例A】～【計画例E】から選択

#### 【計画例A】(課題)採用した労働者あるいは全労働者に占める女性労働者の割合が低い

##### 2. 目標と取組内容、取組時期

目 標: 〇〇職の女性労働者の採用を〇人以上増やす

取組内容: 令和〇年〇月～ 会社案内、ホームページ等で女性労働者が活躍できる企業であることをPRする  
令和〇年〇月～ 女性が少ない部門、職種への積極的な配置

#### 【計画例B】(課題)男女の平均継続勤務年数の差が大きい

##### 2. 目標と取組内容

目 標: 女性労働者の平均継続年数を〇年以上伸ばす

取組内容: 令和〇年〇月～ 利用できる両立支援制度等を管理職を含む労働者に周知する  
令和〇年〇月～ 年次有給休暇を取得推進する取組を行う

★女性活躍推進法  
特集ページの「中小  
企業のための女性  
活躍『行動計画』策  
定プログラム」も参  
考にしてください！

#### 【計画例C】(課題)平均残業時間が多いケース

##### 2. 目標と取組内容

目 標: 労働者1人あ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～ 業務の優先順位付けや業務分担の見直しを行う  
令和〇年〇月～ ノー残業デイや定時退社日を設定して徹底する

#### 【計画例D】(課題)管理職に占める女性割合が低いケース

##### 2. 目標と取組内容

目 標: 管理職に占める女性比率を〇%以上とする

取組内容: 令和〇年〇月～ 管理職候補となる女性労働者の育成計画の策定を行う  
令和〇年〇月～ 評価制度、登用制度等の見直しを行う

#### 【計画例E】(課題)有給休暇の取得率が低いケース

##### 2. 目標と取組内容

目 標: 有給休暇の取得率を前年比〇%以上とする

取組内容: 令和〇年〇月～ 各職場ごとの取得状況の調査を行う  
令和〇年〇月～ 各個人の目標取得日数、取得日を計画する

#### ■ 行動計画策定にあたっての留意点(男女雇用機会均等法に違反しない内容にすること！)

募集・採用・配置・昇進等において女性を男性に比べて優先的に取り扱う取組については雇用管理区分ごとに  
みて**女性が4割を下回っている場合**など、**一定の場合以外は、法違反として禁止されています。**

### 行動計画の社内通知、外部公表について

#### ▶ 行動計画の労働者への周知

- ✓ 策定・変更した行動計画は、非正規社員を含めた**全ての労働者に周知**してください。

【周知の方法】事業所の見やすい場所への掲示、電子メール、イントラネット(企業内ネットワーク)への掲載、書面での配布など

#### ▶ 行動計画の外部への周知

- ✓ 策定・公表した行動計画は、**外部に公表**してください。

【公表の方法】厚生労働省の「**女性の活躍推進企業データベース**」、自社のホームページへの掲載など

## ステップ3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ◆ 行動計画を策定したら、「一般事業主行動計画策定・変更届」を記載し、郵送または持参により**愛媛労働局へ届け出**しましょう。

### 1. 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した場合の届出（様式第1号）

（※）行動計画を添付した場合は帳票の9（1）（2）の記載は不要です。

### 2. 次世代法に基づく行動計画と一体的に策定した場合の届出（様式第2号）

✓両法に定める要件をいずれも満たし、かつその計画期間を同一とする必要があります！

（※）行動計画を添付した場合は帳票の13（1）（2）の記載は不要です。

★届出様式は厚生労働省HPの女性活躍推進法特集ページに掲載しています。

様式第1号 一般事業主行動計画策定・変更届[WORD形式: 85KB]

様式第2号（一休型）一般事業主行動計画策定・変更届[WORD形式: 139KB]

## 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**しましょう。

## 2. 女性の活躍に関する情報の公表について

- ◆ 自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍しやすい企業にとっては、優秀な人材の確保や競争力の強化につながる事が期待できます。

■以下の①または②の項目から1項目以上選択して公表する必要があります。

| 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"><li>採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li><li>男女別の採用における競争倍率(区)</li><li>労働者に占める女性労働者の割合(区)派</li><li>係長級にある者に占める女性労働者の割合</li><li>管理職に占める女性労働者の割合</li><li>役員に占める女性の割合</li><li>男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)派</li><li>男女別の再雇用又は中途採用の実績</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>男女の平均継続勤務年数の差異</li><li>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</li><li>男女別の育児休業取得率(区)</li><li>労働者の一月当たりの平均残業時間</li><li>雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)派</li><li>有給休暇取得率</li><li>雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li></ul> |

※「(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。

### 公表方法及び公表のサイクルについて

✓公表は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」や自社ホームページ等インターネットの利用などにより、学生をはじめとした求職者等が容易に閲覧できるように公表してください。

✓情報公表の内容については、**おおむね年1回以上更新**し、その時点で得られる**最新の数値**について公表し、いつの情報なのか分かるよう**更新時点を明記**してください。

### ▶▶ 「女性の活躍推進企業データベース」とは

- ▶ 行動計画の外部への公表及び情報公表の掲載先として、是非ご活用ください！
- ▶ 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/>)



★厚生労働省HPの「**女性活躍推進法特集ページ**」に女性活躍推進法の詳細を掲載しています。

(URL: <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)

### ▶▶ 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)

女性活躍推進法に基づき、行動計画に定めた「数値目標」達成時に事業主に助成金を支給します。行動計画策定時、助成金の活用について愛媛労働局雇用環境・均等室へご相談ください。 URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/000767380.pdf>

以上で行動計画の策定・届出・社内外への公表・情報の公表は終了です。来年に入ると大変込み合い、確認に時間を要することが予想されます。**届出は義務化前でも受付可能です。早めのお届けをお願いします。**