

一般事業主行動計画の策定等は進んでいますか？

～令和 4 年 4 月 1 日から計画策定、社内周知・外部公表、情報公表、届出が義務となります～

令和4年4月1日より、女性活躍推進のための行動計画の策定等や情報公表の義務が、常時雇用される労働者数 101 人以上 300 人以下の事業主の皆様まで拡大されます

(令和4年3月31日までは300人以下事業主は努力義務)。

行動計画の策定等をされていない101人以上の事業主の皆様は、令和4年4月1日までに、自社の女性の活躍状況について現状分析や、課題把握を行っていただいた上で、「一般事業主行動計画」を策定し、管轄の労働局に「一般事業主行動計画策定・変更届」を届け出ることが義務となります(取組の流れは以下ステップ1, 2, 3, 4, 5のとおり)。届出受付は義務化前でも行っています。義務化直前の令和4年3月はご多忙な時期です。お早めのお取組をお勧めします!!



(区)と記載した①と②は、雇用管理区分別に把握します(正社員、非正規社員、事務職、技術職、営業職)

★★ 取り組みの流れ ★★

★ステップ1 女性の活躍状況の把握(4項目は必ず把握)

- ① 採用者に占める女性比率(区) または 労働者に占める女性比率(区)
- (女性採用者 人) ÷ (全採用者 人) = % (女性 人) ÷ (全人数 人) = %
- ② 平均勤続年数の男女差(区) 女性 _____ 年 男性 _____ 年
- ③ 月ごとの平均残業時間数(1年間) 1か月 _____ 時間
- ④ 管理職(課長以上(除役員))に占める女性比率 (女性管理職 人) ÷ (全管理職 人) = _____ %

★ステップ2 課題分析

- ① 女性が4割未満 → 策定例A社
- ② (平均勤続年数を比べると)女性の勤続年数が短い → 策定例D社
- ③ 平均残業時間数45時間以上の月がある → 策定例E社、F社
- ④ 女性の管理職が4割未満 → 策定例B社、C社

★ステップ3 行動計画策定を策定(計画策定例を参考に策定)

計画例は次頁へ!

★ステップ4 行動計画の社内周知、外部公表、情報公表(女性の活躍推進企業データベース等)

- ・行動計画を、社内に周知、社外に公表してください。
- ・自社の女性の活躍に関する情報を1項目以上「公表」してください。(管理職比率、育児休業取得率、年休取得率等)年1回更新が必要です。
- 行動計画の外部公表や情報公表には「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご利用ください(他社の計画の検索・閲覧ができます。年1回の情報公表更新時期にメールでお知らせがくる機能あります)



女性の活躍推進企業データベース

★ステップ5 労働局への届出(届出様式はHPからダウンロード)

- ・福井労働局へ行動計画策定届を提出してください(来局 郵送 電子申請)。
- 行動計画開始後は、計画期間内の目標達成を目指してお取り組みください。



福井局HP

300人以下規模企業は行動計画目標と情報公表は1つ以上でOKです!

行動計画策定届を提出された企業は、女性活躍に関する「認定基準」を満たす場合、計画期間開始後に「えるぼし認定」申請が可能です!



～ウィズ・ポストコロナ時代のふくいの「働く」を支えます～

厚生労働省 福井労働局雇用環境・均等室

電話 0776 (22) 3947

えるぼし3つ星マーク

★行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の時期を記載しましょう（A～F社共通）

課題：女性労働者が少ない(応募が少ない)

A社 行動計画

A～F社の行動計画例はワードファイルで福井労働局HPからダウンロードできます

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日

行動計画期間は2年から5年が望ましいです

2. 目標と取組内容

目標： ○○職の女性労働者の採用を1人以上増やす。

数値目標を入れましょう（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。
（会社案内・ホームページに掲載）

令和〇年〇月～ 女性がいない又は少ない部門（○○部門）・職種（○○職）への女性労働者の積極的な配置。

取り組む時期を決めます

目標を達成するための取組内容を記載します

課題：管理職の女性割合が低い

B社 行動計画

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日

2. 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～ ○○職・○○部門等における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。

課題：管理職の女性割合が低い

C社 行動計画

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日

2. 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○%まで増やす

取組内容 令和○年○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○年○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。

女性管理職が4割を上回っている雇用管理区分で、女性活躍を推進する場合、女性のみを対象とする取組は男女雇用機会均等法に違反となります

課題：女性の平均勤続年数が男性よりも短い

D社 行動計画

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日

2. 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○年より1年以上のばす。

取組内容 令和○年○月～ 利用できる両立支援制度とハラスメント防止について管理職を含む労働者に周知徹底する。

令和○年○月～ 年次有給休暇を取得推進する取り組みを行う。

課題：残業時間が多い

E社 行動計画

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日

2. 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○時間以内とする。

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

E社とF社の場合、計画期間を揃えることで、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法の両法に基づく行動計画目標として策定し、労働局へ「一体型」の策定届で届出を行うことが可能です(両法の行動計画期間を一括して管理が可能となります)

課題：残業時間が多い

F社 行動計画

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日

2. 目標と取組内容

目標： 労働者1人当たりの年次有給休暇の取得率を、○%とする。

取組内容：令和○年○月～ 年次有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況をとりとめる。
令和○年○月～ 社内広報誌等で年次有給休暇取得促進キャンペーンを行う。

年休取得率計算式
有給休暇日数÷有給休暇付与日数
(繰越日数を除く)

他、「有給休暇の平均取得率を現在より○%のばす」、
「○日付与されている者は1年に△日以上取得する」、
正社員、契約社員等、雇用管理区分別に数値目標を設定する方法もあります