常時雇用する労働者数が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

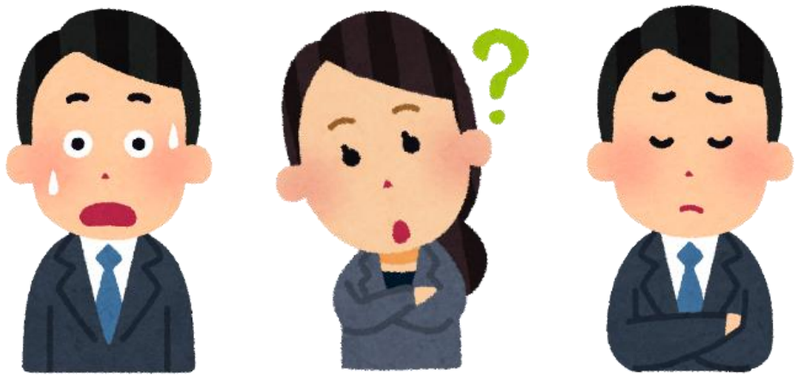
行動計画策定かんたんガイド

＝令和4年(２０２２年)４月1日義務化　対応版＝

『行動計画って何？難しそう・・・』

『何から始めればいいのかな？』

『令和4年(2022）年4月1日義務化っていわれても忙しいし、間に合うかしら？』



そんなお悩みをパパッと解決します！

法律の詳しい内容や届出用紙などは、厚生労働省HPの「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください

女性活躍推進法特集ページ　検索

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	福岡労働局に策定届を「届出」⇒「情報の公表」

『女性活躍推進法』は平成28年(2016年)に施行され、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

ステップ１

それでは、取組をはじめましょう。スタート！

ここが
ポイント！

この『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　＿＿＿＿＿＿％

③月別の平均残業時間数　最長月＿＿＿＿＿＿時間

④管理職（課長以上で役員を除きます）に占める女性比率＿＿＿＿＿＿％

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

女性の平均勤続年数÷男性の平均勤続年数

各月の総残業時間数（法定超）÷労働者数

※必ず把握する項目は上の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。

□　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４５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

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。

□　行動計画を「策定」しましょう

計画例Ａ　女性労働者が少ない（応募が少ない）会社向け

株式会社〇〇　行動計画

計画期間は２年～５年が望ましいです

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

数値を入れた目標にしてください（〇人、〇%など）

目　　標　〇〇職の女性労働者の採用を１人以上増やす

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）

取り組む時期を決めます

令和〇年〇月～　女性がいない又は少ない部門・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

ステップ２

ここがポイント！

「社内周知」と「公表」はどちらも行います。片方だけではダメです。

□　策定した「行動計画」を「社内周知」しましょう

策定・変更した行動計画は、非正社員を含めた**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や備え付け、電子メールでの送付

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

□　策定した「行動計画」を「外部公表」しましょう

策定・変更した行動計画は、**外部に公表**してください。

【公表の方法】

厚生労働省が運営する『**女性の活躍推進企業データベース**』への掲載

自社のホームページへの掲載　など

ステップ２

□　行動計画を「策定」しましょう（計画例Ｂ～Ｃ）

計画例Ｂ　女性の離職率が高い会社向け

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？

計画例を組み合わせて２つ以上の目標を設定しましょう！

株式会社〇〇　行動計画

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〇年より１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とハラスメント防止について管理職に周知する
　　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

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

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

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

ステップ２

□　行動計画を「策定」しましょう（計画例Ｄ～Ｅ）

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

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～　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

【ステップ２　共通ポイント！】
行動計画の内容は男女雇用機会均等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、女性を優先するような数値目標や取組内容は×です。

計画例Ｅ　女性は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

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

ステップ３

□　福岡労働局に「策定届」を「届出」しましょう

郵送を推奨します

『一般事業主行動計画策定・変更届』を福岡労働局に「届出」
（届出様式は福岡労働局「女性活躍推進法特設ページ」等で
ダウンロードできます）

＊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します

□　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。自社のホームページ等への掲載でも可能です。

「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

個別相談会の実施

福岡労働局では、個別相談会 を実施します！

＜令和4年１月下旬から3月中旬まで＞

ご利用無料

行動計画の策定、届出について、
『何から始めればよいのか』
『どのように取り組めばよいのか』
など、お悩みの企業は、是非ご相談下さい。

悩んでいませんか？

お申込みは、FAXにてお受けします。

（相談日の日程等は、打合せにより決めさせていただきます。）

◆相談会参加申込書◆はこちらから ⇒ ⇒

以上で行動計画の策定・届出手続きは完了です。３月に入ると大変混み合い、確認時間が長くなる場合がありますので予めご了承ください。

届出は義務化前でも受付をしています。早めのお届けがおススメです。

お問い合わせ・
策定届の届け出先は

福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課　TEL 092-411-4894

福岡市博多区博多駅東2-11-1　福岡合同庁舎新館４階　FAX 092-411-4895

行動計画の取組をスタート。効果の測定を定期的に行いましょう

行動計画の策定・労働局への届出後は実際に計画の取組をスタートさせます。

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったら、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サイクルを確立させましょう。

お役立ち情報

▶▶ 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース） ※令和３年度の支給要件

女性活躍推進法に基づき、行動計画に盛り込んだ取組内容を実施（＝「取組目標」を達成）し、３年以内に数値目標を達成した場合に支給　　支給額：47.5万円<60万円>　１事業主１回限り

＜　＞の金額は、生産性要件を満たした場合の支給額です。

▶▶ 公共調達における優遇措置

女性活躍推進法に基づく認定(「えるぼし」認定、「プラチナえるぼし」認定)等を取得すると、公共調達で有利になります。（詳しくはスライド11,12をご覧ください。）

▶▶ 日本政策金融公庫の融資制度

行動計画の策定や「えるぼし」認定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。

公共調達において 女性の活躍加速に取り組む企業を加点評価しています！

各府省が、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行うときには、契約の内容に応じて、**えるぼし認定企業等ワーク・ライフ・バランス等の推進企業**を**加点評価**しています。

都道府県及び政令指定都市でも国に準じた施策を３都道府県、８市（北九州市含む）で実施しており、また、９都道府県、２市で検討中及び今後実施予定となっています（平成30年７月１日現在）。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（抄）

（国等からの受注機会の増大）

第二十四条　国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

２　地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

【令和2年6月1日～】配点例（イメージ）（仮に総配点の5%～12%とした場合を例示）※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等［単位：%（総配点に占める割合）］ 評価の相対的な重要度等に応じて配点			
			配点例①（12%の場合）	配点例②（10%の場合）	配点例③（7%の場合）	配点例④（5%の場合）
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定企業・プラチナえるぼし認定企業）	プラチナえるぼし※3	12	10	7	5
		えるぼし3段階目※4（全認定基準5つ○）	10	8	6	4
		えるぼし2段階目※4（認定基準3～4つ○）	8	7	5	3
		えるぼし1段階目※4（認定基準1～2つ○）	5	4	3	2
		行動計画※5	2	2	1	1
	次世代法に基づく認定（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業）	プラチナくるみん	9	8	5	4
		くるみん（新基準）※6	7	6	4	3
		くるみん（旧基準）※7	5	4	3	2
	若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定企業）		9	8	5	4

※1　具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定
※2　複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点
※3　女性活躍推進法（令和２年６月１日施行）第12条に基づく認定
※4　女性活躍推進法第９条に基づく認定　なお、労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。
※5　常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ）。
※6　新くるみん認定（改正後認定基準（平成29年４月１日施行）により認定）
※7　旧くるみん認定（改正前認定基準又は改正省令附則第２条第３項の経過措置により認定）