

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主の皆さまへ

女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画

策定 **らくらく** ガイド

「行動計画って何？」
「何から始めればいいの？」
「なんか難しそう…」

そんなお悩みを
パパッと解決します！

詳細や届出様式については、福島労働局や
厚生労働省のホームページをご覧ください。



令和4年
4月1日
義務化

【お問い合わせ・届出先】 福島労働局 雇用環境・均等室

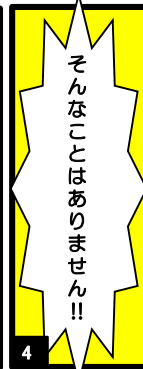
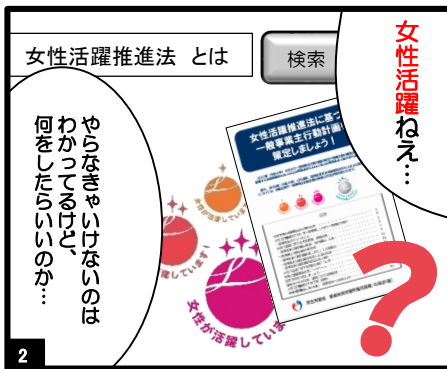
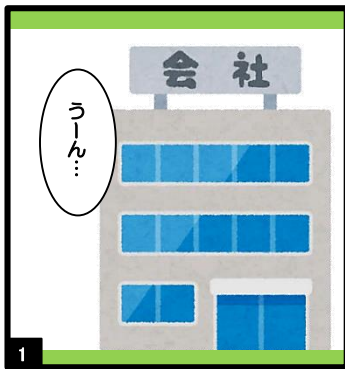
〒960-8021

福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階

TEL : 024-536-4609 (受付時間 8:30~17:15)



厚生労働省



事業主に求められる取組とは

STEP 1	「状況把握」と「課題分析」
STEP 2	行動計画の「策定・周知・公表」
STEP 3	労働局へ「届出」⇒「情報公表」

たったこれだけ!

さっそく取組をはじめましょう。スタート!

STEP 1

□ 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 or 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・役員を除く) に占める女性比率

①、②は職種や雇用形態ごとに計算しましょう。
(事務職・技術職、正社員・パート等)

①	%	②	%	③最長月	時間	④	%
---	---	---	---	------	----	---	---

※①～④は必須項目ですが、状況に応じて他の項目も把握してみましょう。



らくらく分析♪

□ 把握した①～④について、自社の「課題分析」をしましょう

- ①が20%以下 → 計画例A
- ②が70%以下 → 計画例B
- ③が平均4.5時間を上回る月がある → 計画例C
- ④が20%以下 → 計画例D
- ⑤上記①～④にあてはまらない → 計画例E

各計画例の『〇〇』を自社仕様にするだけ!
課題が複数あったら計画を合体させましょう。
らくらく作成♪

→すぐ使えるWordファイルは[こちら](#)



STEP 2

□ 行動計画を「策定」しましょう

株式会社〇〇 女性活躍推進法に基づく行動計画

必須

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（実施時期）

計画期間は2～5年が望ましいです

目標：

取組内容：令和4年4月～

策定したら

「社内周知」

（社内での掲示や備え付け等）

「外部公表」

（「女性の活躍推進企業データベース」、自社HPへの掲載等）

をしましょう！

計画例

A

女性労働者が少ない(応募が少ない)会社向け

目標：〇〇職の女性を〇人以上増やす

取組内容：〇年〇月～女性が活躍できる企業であることをPRする

〇年〇月～女性がいない（少ない）部署・職種等へ女性を積極的に配置する

計画例

B

女性の離職率が高い会社向け

目標：男女ともに平均勤続年数を〇年以上とする

取組内容：〇年〇月～育児休業等の両立支援制度について周知する

〇年〇月～ハラスメント防止について研修を行う

計画例

C

残業時間が多い会社向け

目標：全社員の残業時間を月平均〇時間以内とする

取組内容：〇年〇月～ノー残業デーや定時退社の呼びかけをする

〇年〇月～フレックスタイム制の導入を検討する

計画例

D

女性管理職の割合が低い会社向け

目標：女性管理職（課長以上）を〇人以上増やす

取組内容：〇年〇月～管理職候補の女性社員向けの研修を実施する

〇年〇月～女性管理職と女性社員の交流会を企画する

計画例

E

さらなる女性活躍推進を目指す会社向け

目標：年次有給休暇取得率を現在よりも〇%以上向上させる（年5日を除く）

取組内容：〇年〇月～時間単位の年次有給休暇を導入する

〇年〇月～各自の取得状況を毎月メールで知らせる

ここがポイント！

目標には必ず数値が必要ですよ。

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。

ご注意ください



STEP 3 □ 「策定届」を「届出」しましょう

「一般事業主行動計画策定・変更届」を千葉労働局へ届出しましょう。（様式は福島労働局HPからダウンロードできます）

□ 自社の女性活躍について「情報公表」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回公表しましょう。



次のページ...
お役立ち情報

これで完了です。お疲れさまでした！

行動計画の策定・労働局への届出が完了したら、目標の達成を目指して、具体的な取組を進めましょう。定期的に取り組の実施状況を点検・評価し、その後の計画に反映させ、PDCAサイクルを確立させましょう。

常時雇用する労働者数が101人以上の場合は、

令和4年4月1日までに必ず届出しましょう！！



お役立ち情報

女性の活躍推進企業データベース

行動計画の外部への公表や、女性の活躍に関する情報公表はぜひ「女性の活躍推進企業データベース」をご利用ください。全国約18,000社が行動計画を公表しており、他社の取組を参考にすることもできます。独自の社内制度を公表し、求職中の学生を始めとした求職者等へアピールしましょう！



「えるぼし」・「プラチナえるぼし」認定

「えるぼし」
認定

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定します。

「プラチナえるぼし」
認定

えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定します。

認定取得のメリット

- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」または「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。また、そのことにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。

他にはこんなメリットもあります！

★両立支援助成金（女性活躍加速化コース） ※令和3年度の支給要件

行動計画に記載した取組内容を実施（＝「取組目標」を達成）し3年以内に数値目標を達成する等、各要件を満たした場合に支給 支給額：47.5万円<60万円> 1事業主1回限り <>は生産性要件を満たした場合

★公共調達による優遇措置

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定企業等は、公共調達で有利になります。また、行動計画の策定・届出を行うだけで加点の対象になります。