

改正女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画の策定等について

広島労働局雇用環境・均等室

説明の内容

1. 一般事業主行動計画の策定等と情報公表について
2. 「一般事業主行動計画策定支援ツール」のご案内
3. よくあるご質問(Q&A)

女性活躍推進法について～法の概要～

- 女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現のため
- 国、地方公共団体、民間事業主の各主体の女性活躍推進に関する責務等を定めるもの
- 平成28年4月から全面施行・・・令和7年度まで(10年間)の時限立法

常時雇用労働者数	一般事業主行動計画等の策定、届出等、情報公表
301人以上	義務
300人以下	努力義務



◆ 令和2年4月・6月改正法施行

常時雇用労働者数	一般事業主行動計画等の策定、届出等、情報公表
301人以上	義務(行動計画策定方法、情報公表について改正)
300人以下	努力義務



◆ 令和4年4月施行 一般事業主行動計画策定義務企業の範囲の拡大

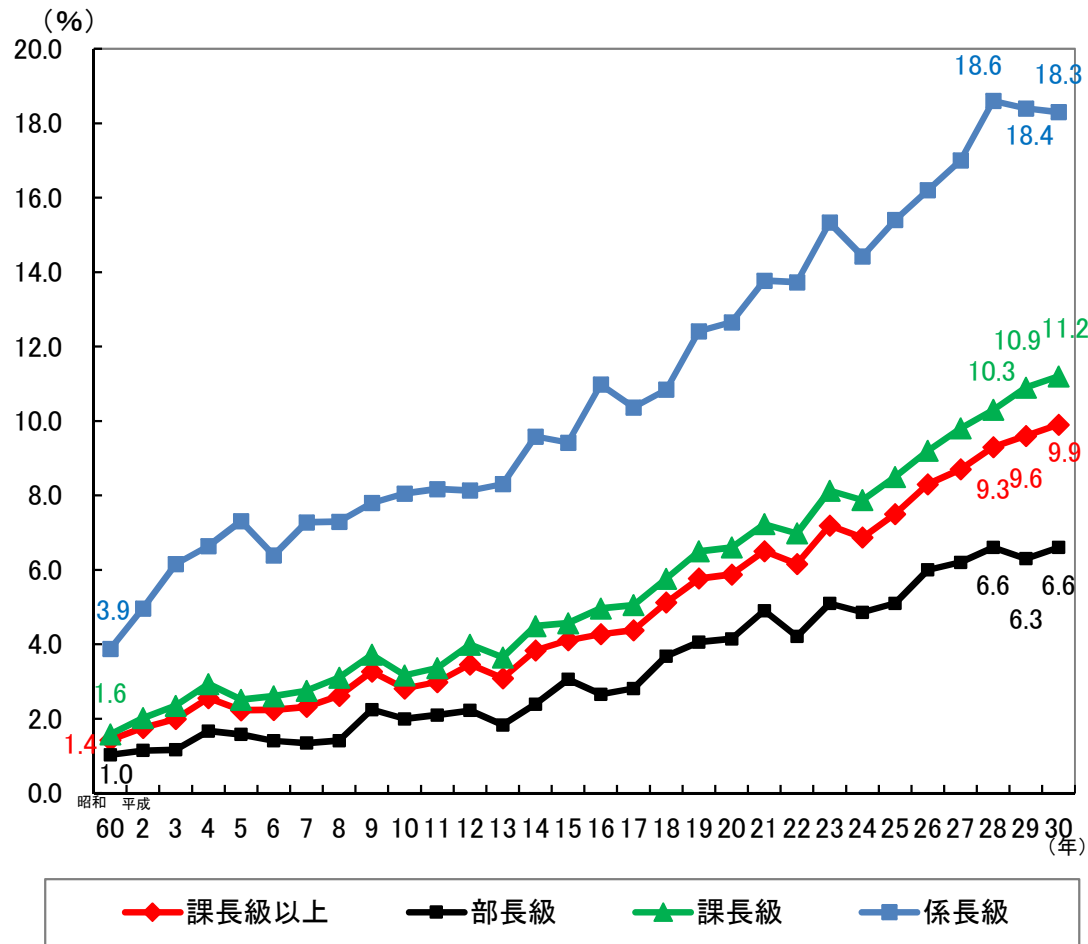
常時雇用労働者数	一般事業主行動計画等の策定、届出等、情報公表
101人以上	義務 (※企業規模により義務内容は異なる)
100人以下	努力義務

女性活躍の現状

管理職に占める女性割合

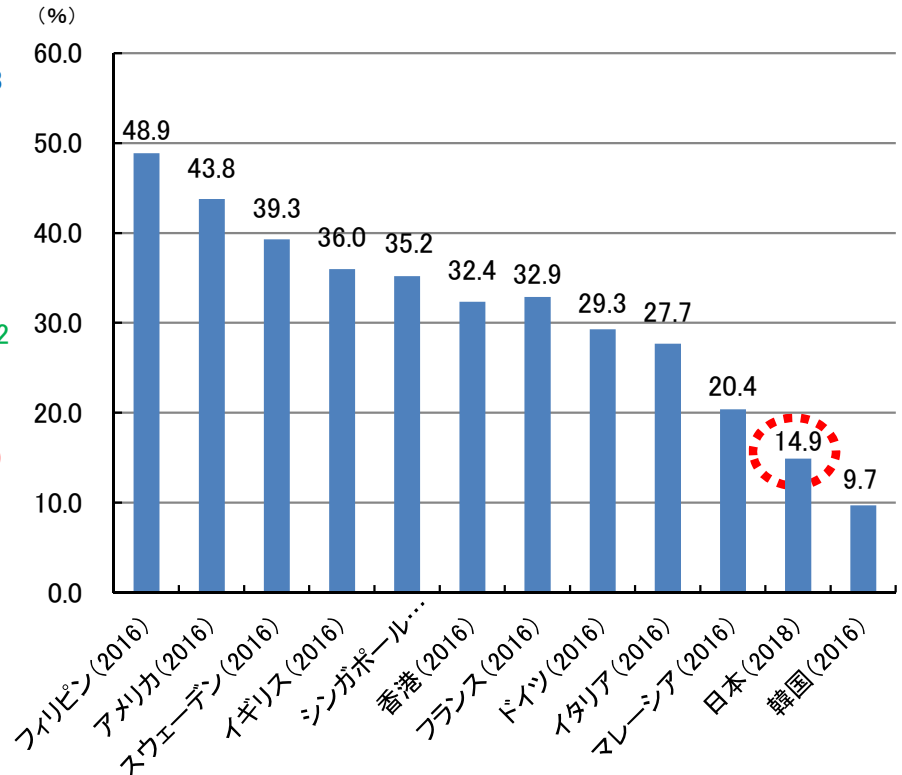
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本:総務省統計局「平成30年労働力調査」、
その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」

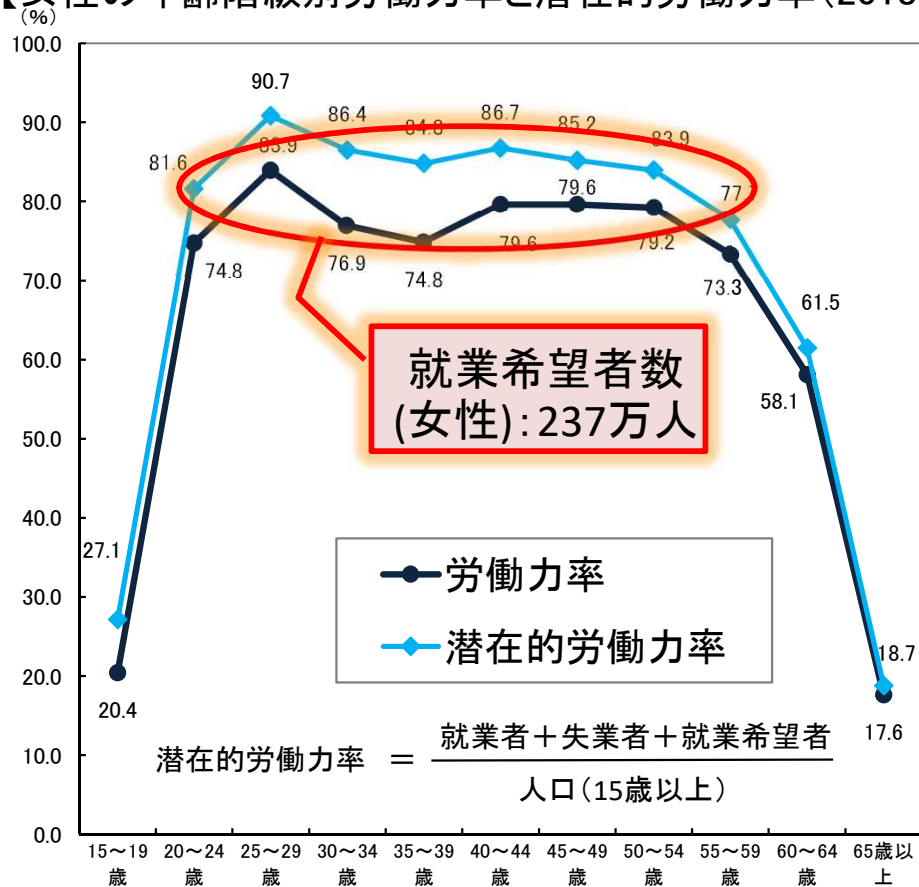
- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

女性の年齢階級別労働力率

(実際の労働力率と就業希望との差)

- 平成30年の女性の労働力人口は3千万人を超え、総労働力人口に占める女性の割合は44.1%。
- 女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は237万人にのぼる。

【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2018年)】

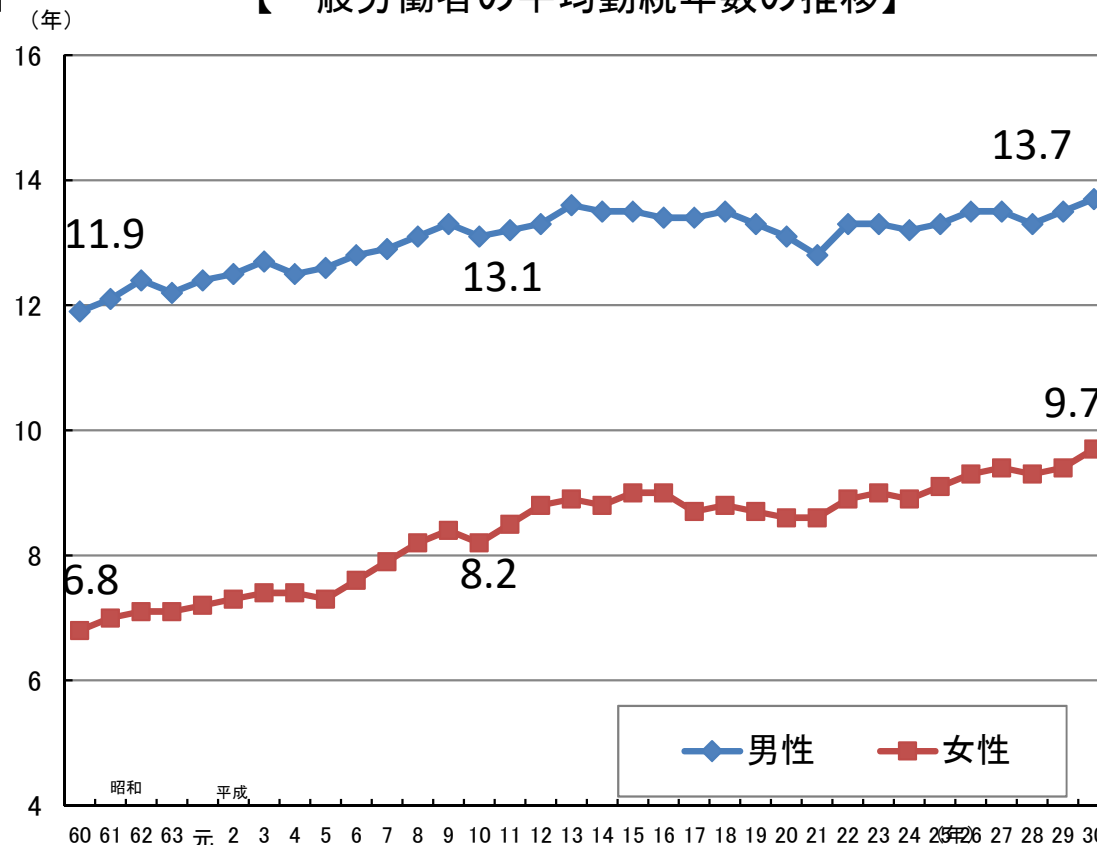


(資料出所) 総務省「平成30年労働力調査」、「平成30年労働力調査(詳細集計)」

平均勤続年数

- 女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い(平成30年の平均勤続年数は男性13.7年に対して女性9.7年)。

【一般労働者の平均勤続年数の推移】



資料出所: 厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」

1 一般事業主行動計画の策定等と 情報公表について

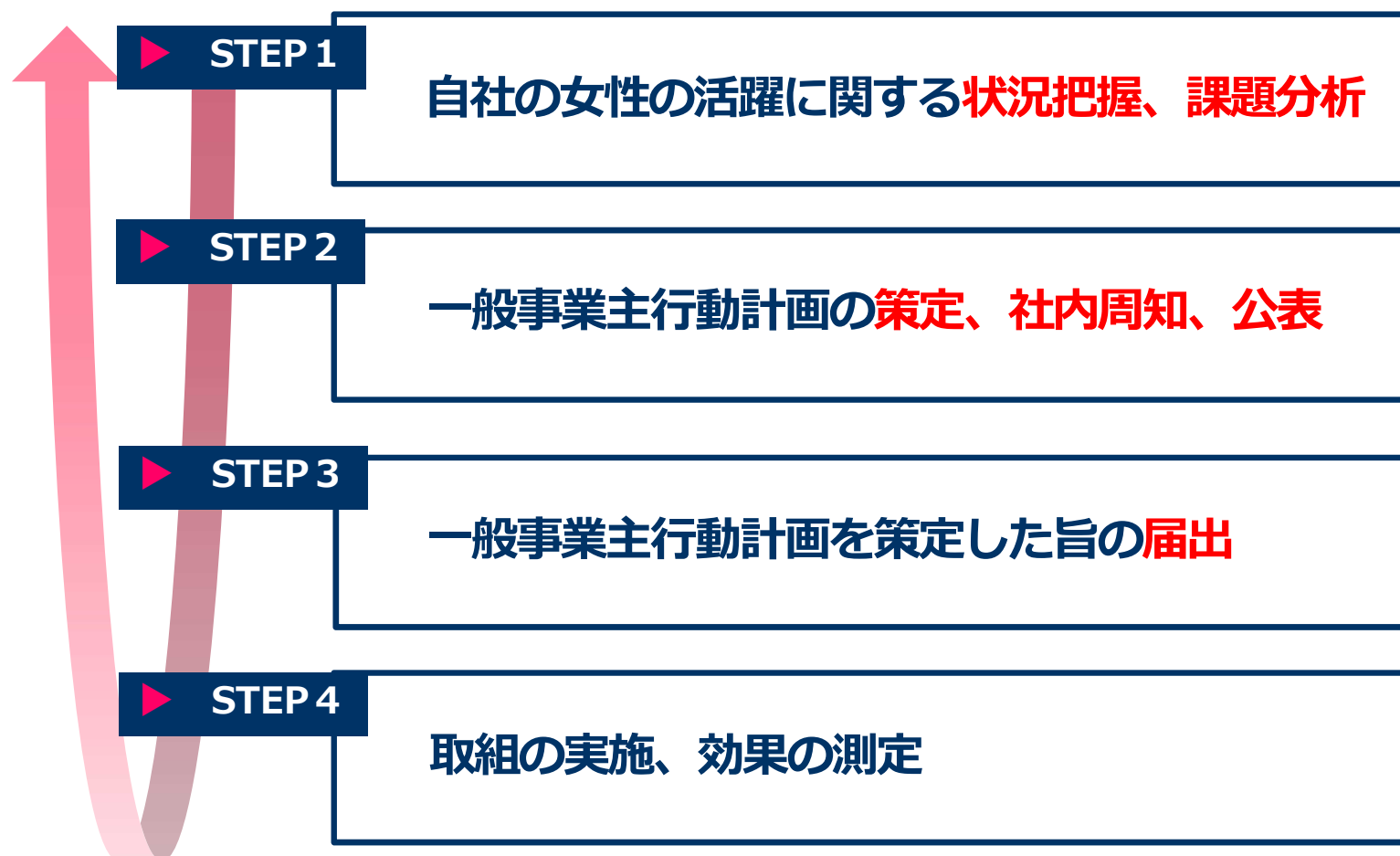
資料№1－2

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！（パンフレット）
を併せてご参照ください。

女性活躍推進法について～一般事業主が行うべき取組～

1 一般事業主行動計画の策定等について

パンフレット
2ページ



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、**常時雇用する労働者数301人以上の事業主は2つ以上、300人以下の事業主は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。

常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主

パンフレット
3ページ

改正前	改正後	施行日
以下(1)～(4)の取組が 義務 (1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析 (2) 1つ以上の数値目標 を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 (3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出 (4)女性の活躍に関する 1項目以上の情報公表	▶左記(2)の行動計画の策定について 原則として、パンフレット8ページの①と②の区分ごとに 1項目以上(計2項目以上)を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定 する必要があります。	令和2年 4月1日
	▶左記(4)の情報公表について パンフレット19ページの①と②の区分から、それぞれ 1項目以上を選択して、2項目以上情報公表 する必要があります。	令和2年 6月1日

常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の事業主

改正前	改正後	施行日
以下、(1)～(4)の取組が 努力義務 (1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析 (2) 1つ以上の数値目標 を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 (3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出 (4)女性の活躍に関する 1項目以上の情報公表	左記(1)～(4)の取組が 義務	令和4年4月1日 (施行日までに、左記取組を実施してください)

★常時雇用する労働者数が100人以下の事業主は上記(1)～(4)が努力義務

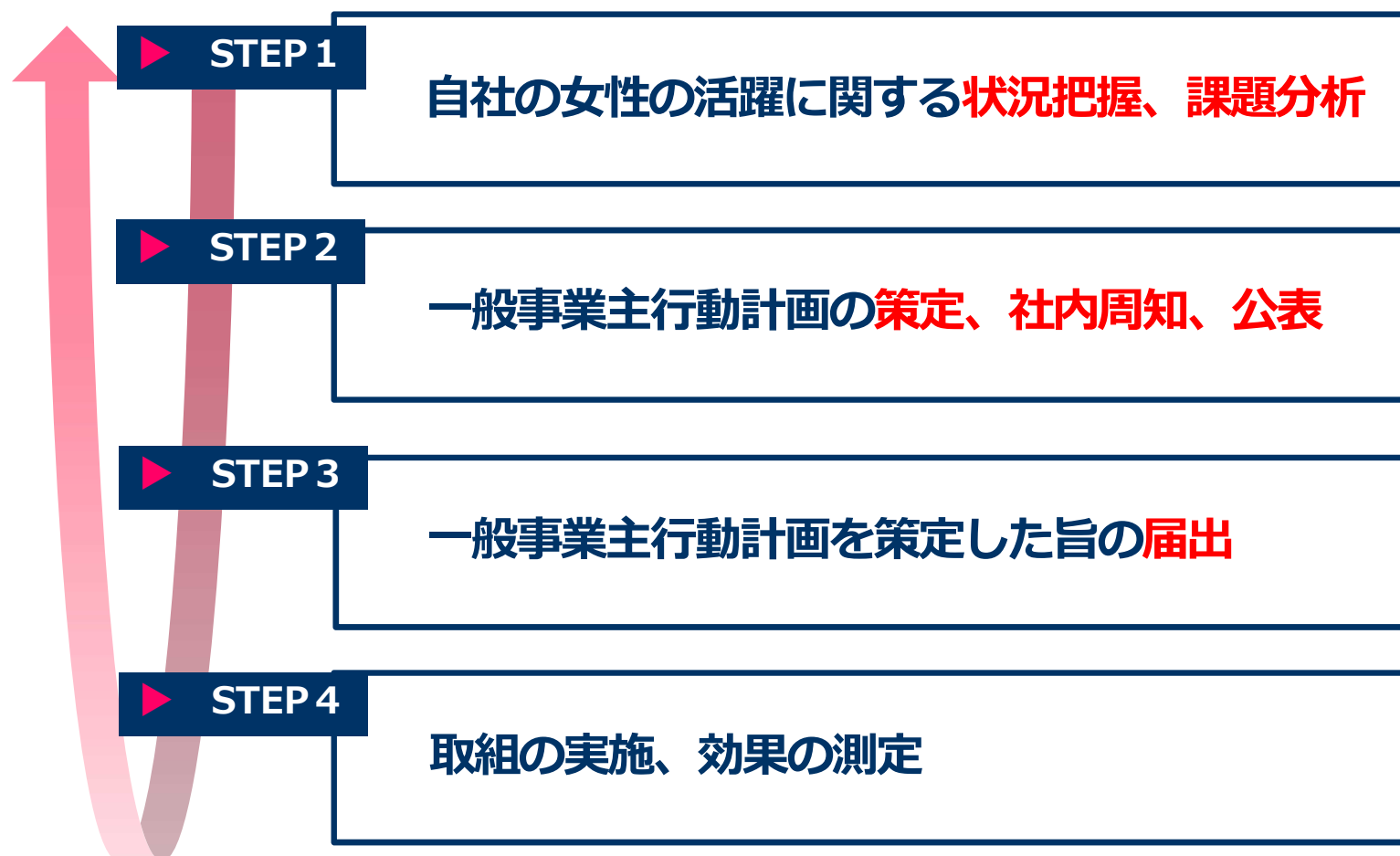
「女性活躍推進法」と「次世代育成支援対策推進法」の比較

	改正女性活躍推進法	次世代育成支援対策推進法
目的	職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現すること	次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備すること（雇用環境の整備その他の取組）
法の期間	平成28年4月1日～令和8年3月31日	平成17年4月1日～令和7年3月31日
義務企業の規模	常時雇用する労働者数 101人以上 （令和4年3月31日までは301人以上）	常時雇用する労働者数 101人以上
状況把握 ・課題分析	一定の項目について 、自社の状況の把握・課題分析が 必須	自社の現状や従業員のニーズを把握することが求められます
計画に必要な項目	・所定の項目から、関連する1つ以上の数値目標を設定 （労働者数301人以上：2つ以上） ・数値目標を達成するための具体的な取組目標 →取組時期、取組内容を明記	・できる限り定量的な数値目標設定が望まれます ・目標を達成するための具体的な対策の内容 →実施時期、対策の内容を明記
情報の公表	・自社の女性の活躍状況に関する情報を、所定の項目から1つ以上選択し公表 （労働者数301人以上：2つ以上）	なし

女性活躍推進法について～一般事業主が行うべき取組～

1 一般事業主行動計画の策定等について

パンフレット
2ページ



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、**常時雇用する労働者数301人以上の事業主は2つ以上、300人以下の事業主は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。

STEP 1 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

状況把握・課題分析は、まず、●基礎項目4項目について把握します。

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

必ず把握すべき事項

ポイント

(区)の表示がある項目は、「雇用管理区分」ごとに把握します。

	職務	異動	昇進	雇用形態
正社員 事務職	事務のみ	転勤有	昇進上限無	正社員
正社員 営業職	営業のみ	転勤有	昇進上限無	正社員
正社員 技術職	技術のみ	転勤有	昇進上限無	正社員
正社員 製造職	製造のみ	転勤無	昇進上限無	正社員
製造 パート	製造のみ	転勤無	昇進しない	パート

⇒まず正社員とパートで雇用形態が分かれているため、雇用管理区分が2つに分かれる。さらに、正社員の中でも担当職務、転勤に違いがあるため、正社員内でも4つの雇用管理区分がある。

基礎項目を把握した結果、課題であると判断された事項については、**選択項目**（任意・パンフレット5ページ）を活用し、原因の分析をします。

分析結果は保管しておく必要があります。

STEP 2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

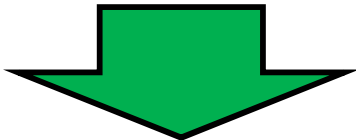
パンフレット
7、8ページ

行動計画の策定について

STEP1を踏まえ、行動計画を策定します。
行動計画には、(a)～(d)の項目を盛り込みます。

(b) 数値目標に関する項目について

- 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



株式会社B 行動計画

女性の技術職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備
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

目標：技術職の女性を2人から5人以上にする。

○取組内容・実施時期

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2年 4月～ 事務職から技術職への転換を希望する女性を対象とした
職種転換制度の導入の検討を開始

令和2年 10月～ 技術職への転換希望調査開始

令和3年 4月～ 技術職への転換希望者に対する研修開始

取組内容：女性が工場で働きやすいような環境整備を行う

令和2年 4月～ 現在、技術職として働いている女性2名にヒアリングを実施

令和2年 6月～ 現場長にヒアリング結果等による女性を配属する上での課題に
ついて周知

令和3年 1月～ 電動式の〇〇を購入し、女性でも重量物を持ち上げやすいようにする

令和3年 1月～ 時間単位の年

(b)数値目標

常時雇用 労働者数	目標設定
301人以上	原則として、①と②の区分ごとに 1つ以上の項目を選択し、 関連する数値目標を定める (令和2年4月1日以降始期分から)
300人以下	数値目標を1つ以上 (令和4年4月1日までに策定) * 100人以下は努力義務

(c)取組内容

(d)実施時期

▶ STEP 2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

行動計画の策定について

チェックポイント

- ✓ 計画期間に対し、適切な取り組み期間が設定されていますか？
- ✓ STEP1の状況把握の結果に基づき、適切な数値目標が定められていますか？
- ✓ 行動計画の内容は、**男女雇用機会均等法に違反していませんか？**

募集、採用、配置、昇進等において**女性労働者**を男性労働者に比べて
優先的に取り扱う目標・取組

例：「女性のみ採用」「女性対象の説明会の実施」
「女性の優先的昇進」

➡ 一定の場合を除き、**法違反**です。

「一定の場合」：
雇用管理区分ごとに見て、
女性が**4割**を下回っている
場合

行動計画の社内周知、公表について

▶ 行動計画の労働者への周知

【周知方法】

- ・各事業所内での掲示
- ・書面配布
- ・イントラネットへの掲載 等

▶ 行動計画の外部への公表

【公表方法】

- ・厚生労働省運営
「女性の活躍推進企業データベース」
- ・自社ホームページ 等

▶ STEP 3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

策定・変更した際は、本社を管轄する労働局へ「策定届」を届け出てください。

「一般事業主行動計画策定・変更届」
パンフレット13ページ

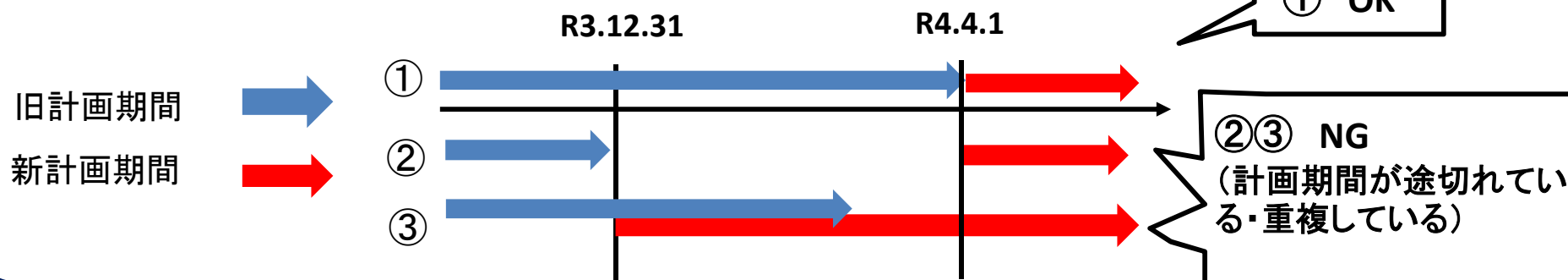
* 行動計画を添付した場合は、第2面、第3面の記入は不要です。

策定届 ≠ 行動計画

次世代法の行動計画と一体的に行動計画を策定し、届け出ることができます。

- 女性活躍推進法と次世代法の両法に定める要件をいずれも満たしている。
- 女性活躍推進法と次世代法の行動計画期間が同じである。

* 旧計画期間と新計画期間は連続する必要があります。



「一般事業主行動計画策定・変更届」(一体型)
パンフレット16ページ

令和8年3月31日までは、1つの計画期間が終了しても、次期の行動計画の策定・実施が必要です。

▶ STEP 4 取組の実施、効果の測定

定期的に、目標達成状況や取組の実施状況を点検・評価します。

行動計画の公表とは別に、

自社の女性の活躍に関する情報について公表し、
毎年1回以上更新する必要があります。

情報公表 ≠ 行動計画の公表

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
- 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) - 男女別の採用における競争倍率(区) - 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) - 係長級にある者に占める女性労働者の割合 - 管理職に占める女性労働者の割合 - 役員に占める女性の割合 - 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) - 男女別の再雇用又は中途採用の実績	- 男女の平均継続勤務年数の差異 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 - 男女別の育児休業取得率(区) - 労働者の一月当たりの平均残業時間 - 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) - 有給休暇取得率 - 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

公表方法

- 自社ホームページ
- 厚生労働省運営「女性活躍推進データベース」等

常時雇用労働者数 301人以上の事業主	①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、 2項目以上を公表(義務)
常時雇用労働者 300人以下の事業主	①と②の全項目から1項目以上選択して公表 (令和4年4月1日までに公表) * 100人以下は努力義務

年1回以上
更新が必要

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
 - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
 - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

女性 の 活躍推進企業 データベース

The place to work and 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
14,635社
(データ公表企業)
18,874社
(行動計画公表企業)

- 企業ページにおいて
 - ・行動計画の外部への公表
 - ・女性活躍に関する情報公表

情報公表の更新時期
にお知らせメールが届
きます！

- 就職活動中の学生、求職中の方に向けての情報発信の場としてご利用いただけます！



学生・求職中の方も
活用しています！

データベース利用状況(令和3年7月30日現在)		
	全国	広島県
行動計画の公表	18,874社	393社
情報の公表	14,635社	288社

2 「一般事業主行動計画策定支援ツール」 のご案内

行動計画策定の提案機能について

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

文字サイズの変更 標準 大 特大

検索

御意見募集やパブリックコメントはこちら 国民参加の場

テーマ別に探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために > 女性活躍推進法特集ページ

雇用・労働 女性活躍推進法特集ページ

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業等が公共調達で有利になります！

各府省等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）などを加点評価するよう定められました。厚生労働省においては、平成28年10月以降に制度が開始されます。個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

制度の概要はこちら(リーフレット)
公共調達において加点評価を受けることができる「えるぼし」認定企業一覧
厚生労働省が行う公共調達情報一覧ページ
公共調達における加点評価の取組について(内閣府ホームページへ)

政策について
分野別の政策一覧
健康・医療
子ども・子育て
福祉・介護
雇用・労働
金融
分野の取り組み

事業者の皆様へのご案内

「行動計画策定支援ツール」をご活用下さい！

自社の女性活躍の状況の把握、課題分析、行動計画の策定を行うことができる「行動計画策定支援ツール」をお勧めいたします。このツールをご活用いただければ、女性活躍推進法に基づく、事業者の皆様が行うべき事項に対応できます。なお、本ツール及びマニュアルのご照会につきましては下記担当

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社
女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室
E-mail : DIVERSITY@MURCJP (実際のメールアドレスは全て小さく表示されます。)

一般事業主行動計画策定入力支援ツール [476KB]
一般事業主行動計画策定支援マニュアル [795KB]
(概要リーフレット)「一般事業主行動計画策定支援ツール」をご活用下さい！ [1,383KB]

リーディングカンパニーの取組事例

自社の女性の活躍に向けた取組を積極的にやっている企業の好事例をご紹介します。

一般事業主行動計画策定入力支援ツール

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)

		全体	区分①	区分②	区分③	区分④	区分⑤
直近事業年度の女性の採用者数	(A)						
直近事業年度の採用者数	(B)						
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(A/B)						
判定	20%以上	○	○	○	○	○	○

※採用者数には、中途採用者数を含みます

※女性の採用者がいない雇用管理区分(全体含む)については、「直近事業年度の女性の採用者数」に「0」を入力ください

2. 男女の平均継続勤務年数の差異 (区)

		全体	区分①	区分②	区分③	区分④	区分⑤
女性の平均継続勤務年数	(A)						
男性の平均継続勤務年数	(B)						
男女の平均継続勤務年数の差異	(A/B)						
判定	70%以上	○	○	○	○	○	○

基礎項目の入力 → 判定 → 目標設定例、取組内容例

3. 管理職に占める女性労働者の割合

		全体
女性の管理職数	(A)	
管理職数	(B)	
管理職に占める女性労働者の割合	(A/B)	
判定	20%以上	○

厚生労働省ホームページ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

女性活躍推進法特集ページ



策定支援マニュアル



入力支援ツール Excelファイル

正社員

<基礎項目>

このシートでは、**正社員**のSTEP 1「現状把握」を行います。基礎項目（必ず把握する必要のある項目）の算出およびタイプ分類を行うことができます。黄色の網掛けセルに数値を入力してください。また、（区）の表示がある項目については、全体の数値に加え、雇用管理区分ごとの数値を入力し、緑色の網掛けセルに自社の雇用管理区分名等を入力してください。

すべて「正社員」について回答してください。

（参考）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は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を指します。（例：総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 など）

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

		全体	区分①	区分②	区分③	区分④	区分⑤	区分⑥	区分⑦	区分⑧	区分⑨	区分⑩
直近事業年度の女性の採用者数	(A)											
直近事業年度の採用者数	(B)											
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(A/B)											
判定	20%以上	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

※採用者数には、中途採用者数を含みます

※女性の採用者がいない雇用管理区分（全体含む）については、「直近事業年度の女性の採用者数」に「0」を入力ください

2. 男女の平均継続勤務年数の差異（区）

		全体	区分①	区分②	区分③	区分④	区分⑤	区分⑥	区分⑦	区分⑧	区分⑨	区分⑩
女性の平均継続勤務年数	(A)											
男性の平均継続勤務年数	(B)											
男女の平均継続勤務年数の差異	(A/B)											
判定	70%以上	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

※女性労働者がいない雇用管理区分（全体含む）については、「女性の平均継続勤務年数」に「0」を入力ください

※男性労働者がいない雇用管理区分（全体含む）については、「男性の平均継続勤務年数」に「0」を入力ください

3. 管理職に占める女性労働者の割合

		全体
女性の管理職数	(A)	
管理職数	(B)	
管理職に占める女性労働者の割合	(A/B)	
判定	20%以上	○

※管理職とは、「課長級（下記①及び②）」と「課長級より上位の役職者（役員を除く）」にある労働者の合計を指します

①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長

②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に因りなく、その職務の内容及び責任の範囲の程度が「課長級」に相当する者

（ただし、一番下の職階でないこと）

※女性管理職がいない場合は、「女性の管理職数」に「0」を入力ください

支援ツールをご利用いただく範囲です。



策定支援マニュアルの内容構成

・「現状把握」



・「課題分析」



・「目標設定」

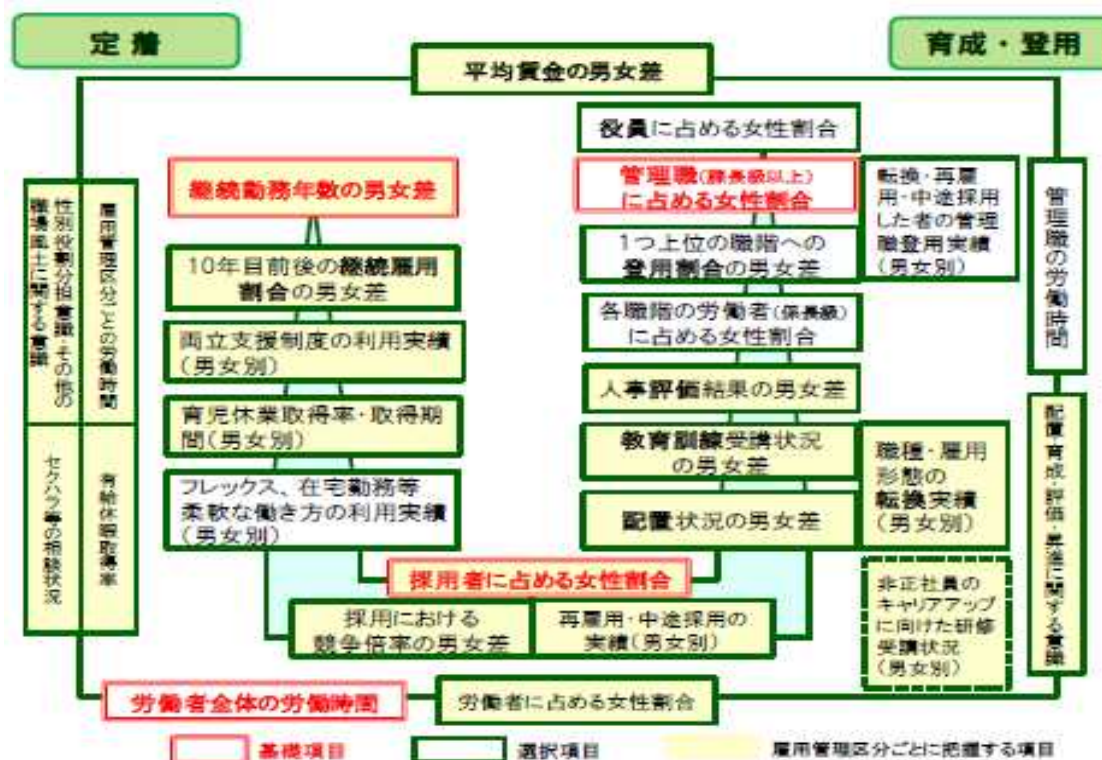


・「取組内容の決定」
について

「入力支援ツール」
(Excelファイル)により提案
します。

STEP1 現状把握(タイプ分類)

図表1 基礎4項目と選択項目の構造図



図表2
タイプ分類結果

パワーポイント
23 ページ

基礎3項目により女性の活躍状況を
6つにタイプ分類

6つのタイプ分類

3つの基礎項目
(労働時間の状況を除く)

自社の
算出値
は？

図表2 基礎3項目による女性の活躍状況のタイプ分類

	採用した労働者に占める女性労働者の割合	男女の平均継続勤務年数の差異	管理職に占める女性労働者の割合	特徴や課題
目安の値	20%以上	70%以上	20%以上	
自社の値	____%	____%	____%	前頁で算出した値を記入してください。
タイプ1	○	○	×	採用女性割合が高く、就業継続も進んでいるが、管理職割合は低い。同立支援環境は整っているが、女性の配属・役割・評価等に問題があり、女性がキャリアアップできていないのではないか
タイプ2	○	×	×	採用女性割合は高いが、同立支援環境や職場風土、労働時間などに問題があり、就業継続が困難となり、その結果、管理職への登用も進んでいないのではないか
タイプ3	○	×	○	管理職割合が高い理由が、採用女性割合が著しく高いため、女性が多数派の企業でありながら職場のマネジメントは男性中心となっていないか
タイプ4	×	○	×(○)	継続年数の男女差は小さいが、採用ができておらず、女性管理職も育っていない（育っていても一部の職種・部門に限られている）。社内における女性の役割が限定されており、配置などに男女で偏りがあるのではないか
タイプ5	×	×	×(○)	女性がほとんど活躍できていない（あるいは一部の女性のみが活躍している）。社内に女性に適した仕事が少ないという認識があり、同立支援環境が整っていない、長時間労働を前提とした働き方になっているなど、女性を受け入れる環境が整っていないのではないか
タイプ6	○	○	○	採用女性割合が高く、就業継続もできており、管理職割合も高い。男女間の賃金格差や女性役員割合など、さらなる女性活躍推進に向けて課題はみられないか

STEP2 課題分析・目標設定・取組内容の決定

<タイプ①: 女性の採用・就業継続はできているが、管理職が少ない企業>の例

タイプの特徴と主な課題

- 両立支援制度の整備は進んでおり、出産後も就業継続する女性が多いものの、キャリアアップができておらず、管理職への登用も進んでいないという状況になっていないでしょうか。
- その原因として、就業継続女性は増えてきたものの「育休から復帰した女性社員が特定の部署や職種でしか働けなかったり、役割が限定的になって能力発揮やキャリア形成ができない」こと、「係長級女性は増えたが、育成や昇進に対する管理職の意識に男女の部下で差があることから、仕事のアサインや評価に差が生じ、女性の昇進・昇格が困難となっている」ことなどが考えられます。
- また、管理職の労働時間が長く、ワーク・ライフ・バランスに問題があると、成長意欲や昇進意欲を低下させる場合があります。管理職の労働時間についてもあわせて確認しましょう。

(ケース1) 複職女性の配置や能力発揮・キャリア形成が困難

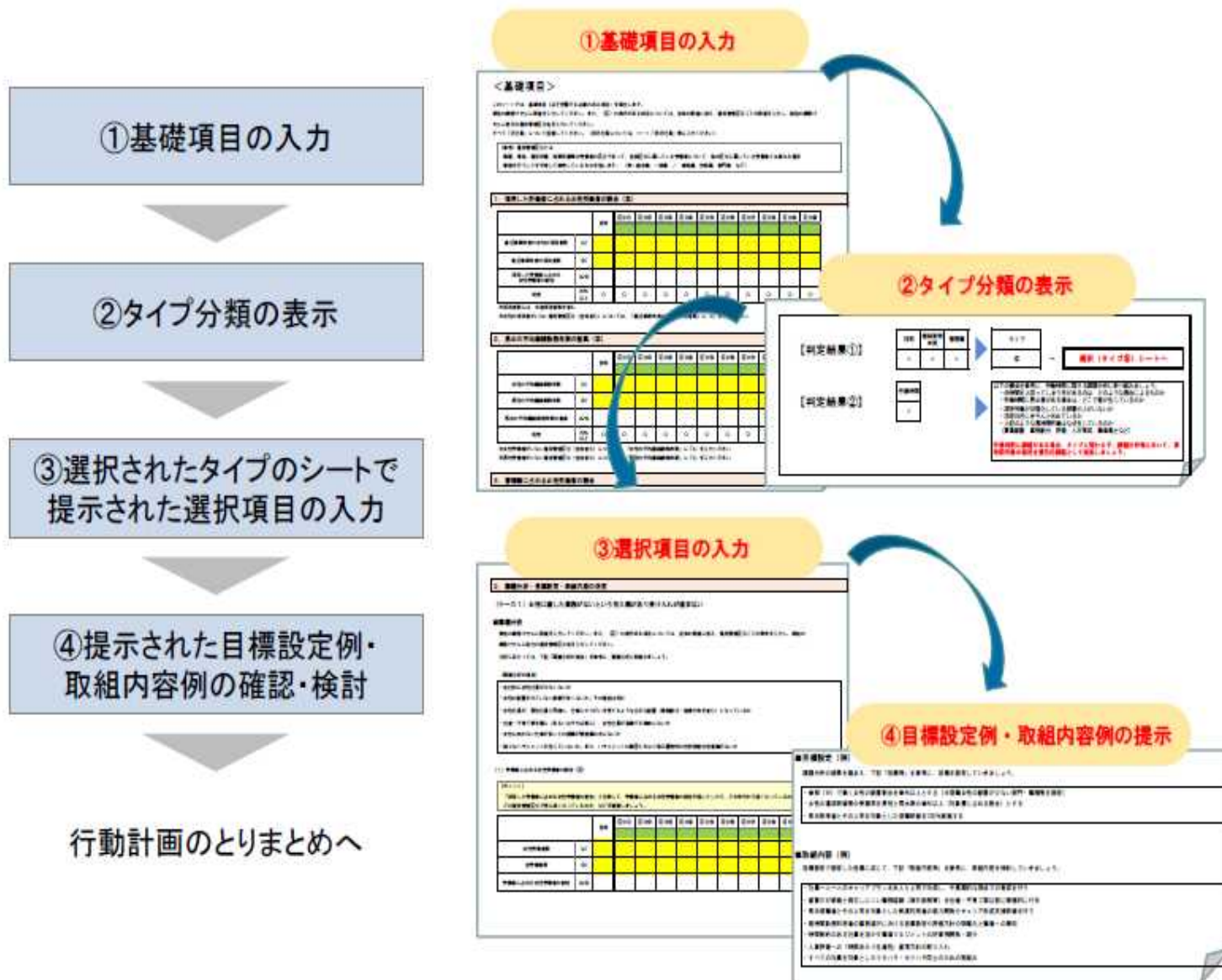
(ケース2) 仕事のアサインや評価の差等により昇進・昇格が困難である

ケースごとに「課題分析」「目標設定」「取組内容」の例を提示

◆ 非正社員についてもステップ1「現状把握」、ステップ2「課題分析・目標設定・取組内容の決定」を実施しましょう

● タイプごとに、そのタイプに応じた(ケース)が想定されています。
(自社の主なテーマ(課題)に対応したケースを選択してください。)

入力支援ツールの利用手順



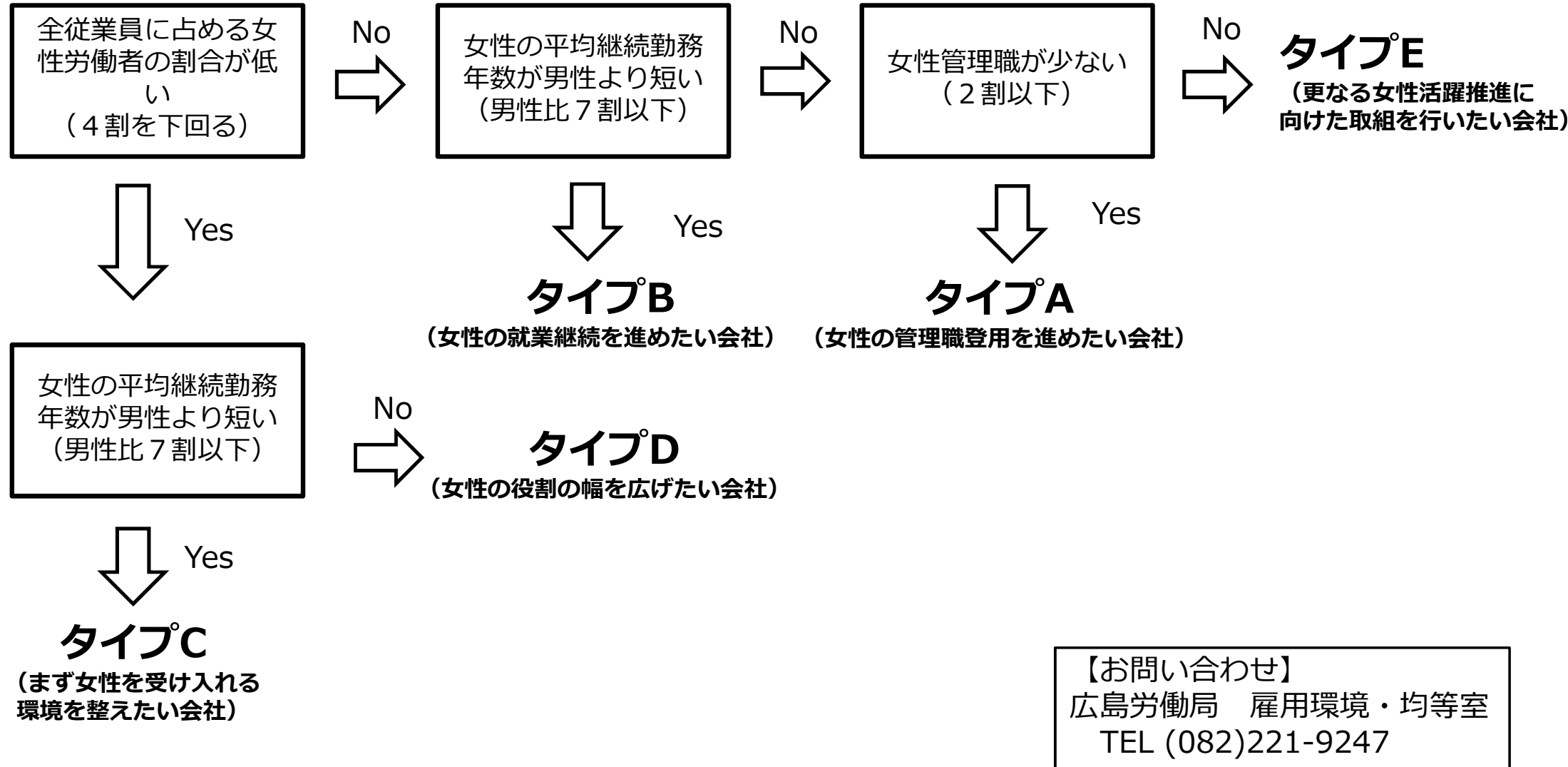
(注) 本ツールに基づく計画策定はあくまでも一例です。この方法でなければいけないというものではありません。

女性活躍に関するタイプ分類 かんたんツール

～策定支援マニュアルのタイプ分類に基づいています～

- 女性活躍に関するタイプ分類かんたんフローチャート
- 女性活躍に関するタイプ分類かんたんガイド

女性活躍に関するタイプ分類かんたんフローチャート



※上記の分類は、あくまでも例示としてのタイプ分類であることにご留意ください。

女性活躍に関するタイプ分類かんたんガイド

タイプ	企業の特徴と課題	採用比率 20%以上 (※1)	男女の平均継続 勤務年数の差異 70%以上 (※2)	管理職に占める 女性割合 20% (※3)	課題 分析 の 視点	目標（例） (※4)	モデル 行動 計画
A	【女性の管理職登用を進めたい会社】 採用女性も多く、就業継続も進んでいるが、女性管理職が少ないため、今後女性のキャリアアップを進めたい。	○	○	×	裏面を参照ください	・管理職に占める女性の割合を○%とする。 ・管理職手前の役職者に占める女性の割合を○%とする。	A
B	【女性の継続就業を進めたい会社】 採用女性が多いが、女性の就業継続に問題があるため、両立支援、職場風土、労働時間等の改善を行いたい。	○	×	×		・男性の平均勤務年数に対する女性の平均勤務年数の割合を○%以上とする。 ・男女ともに育児休業取得率を○%とする。 ・在宅勤務・テレワーク利用率を○%とする。 ・各種ハラスメント相談状況を前年比○%に増やす。 ・職場環境満足度調査の満足度の割合を○ポイント増やす。	B
C	【まず女性を受け入れる環境を整えたい会社】 採用女性が少なく、社内では女性に適した仕事が少ないという認識。まず女性を受け入れる環境を整えたい。	×	×	×		・採用者に占める女性労働者の割合を○%とする。 ・月平均残業時間を○時間とする。 ・年次有給休暇取得率を○%とする。 ・在宅勤務・テレワーク利用率を○%とする。 ・各種ハラスメント相談状況を前年比○%に増やす。 ・職場環境満足度調査の満足度の割合を○ポイント増やす。	C
D	【女性の役割の幅を広げたい会社】 社内における女性の役割が限定されており、配置等に男女の偏りがあるため、女性の役割の幅を広げたい。	×	○	×(○)		・採用者に占める女性労働者の割合を○%とする。 ・〇〇部で働く女性の割合を○%以上とする。	D
E	【更なる女性活躍推進に向けた取組を行いたい会社】 各種指標が高いので、更なる女性活躍推進に向けた取組を行いたい。 (男女ともに職場における働きやすさを更に向上させたい。)	○	○	○		・非正規社員から正社員への転換実績を○人とする。 ・月平均残業時間を○時間とする。 ・年次有給休暇取得率を○%とする。	E

※ 最終的な行動計画の策定にあたっては、自社の基礎項目（①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均勤務年数の差異、③労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合）の計数把握、分析が必要です。

※1 直近の事業年度の女性の採用者数÷直近の事業年度の採用者数×100(%) ※2 女性の平均継続勤務年数÷男性の平均継続勤務年数×100(%)

※3 女性の管理職数÷管理職数×100(%)

※4 雇用管理区分（職種（総合職、一般職、技術職）等）ごとに女性の割合が4割を上回る場合に、女性を優先的に取り扱う取組については、男女雇用機会均等法違反となります。（注意）

タイプ	企業の特徴と課題	課題分析の視点
A	【女性の管理職登用を進めたい会社】 採用女性も多く、就業継続も進んでいるが、女性管理職が少ないため、今後女性のキャリアアップを進めたい。	・復職した女性が能力発揮できているか。 ・産休・育休から復職した女性社員が復帰できない部署・職種はないか。 ・管理職が長時間労働であり、女性社員にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちにくいような状況となっていないか。 ・育児休業や子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか。
B	【女性の継続就業を進めたい会社】 採用女性は多いが、女性の就業継続に問題があるため、両立支援、職場風土、労働時間等の改善を行いたい。	・出産・子育て等を機に（あるいはそれ以前に）、女性社員が退職する傾向にないか。 ・子育て中の女性社員が、時間制約を有するがゆえに、職階や出産前の実績に見合った職責を担うことが困難になり、やりがいを失っていないか。 ・就業継続できている雇用管理区分の女性の異動が男性に比べて少なくないか。教育機会が少なくないか。昇進上限が低く設定されていないか。
C	【まず女性を受け入れる環境を整えたい会社】 採用女性が少なく、社内では女性に適した仕事が少ないという認識。まず女性を受け入れる環境を整えたい。	・女性が向かない仕事が多いとの認識が管理職の中にないか。 ・様々なハラスメントが生じていないか。また、ハラスメントの要因となり得る固定的な性別役割分担意識はないか。 ・長時間労働が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性より期間あたりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度となっていないか。 ・必要なときに休みがとれる職場になっているか。
D	【女性の役割の幅を広げたい会社】 社内における女性の役割が限定されており、配置等に男女の偏りがあるため、女性の役割の幅を広げたい。	・女性がほとんど配置されていない部署が多くないか。背景として、女性には向かない仕事・職場であるとの意識が社員の中にないか。 ・若手（あるいは入社3年目程度）のうちに男女平等な配置（業務配分・権限付与を含む）や育成がなされているか ・係長やその手前の職階で、多くの女性が滞留していないか。 ・（過去の育成に男女間格差があったために）同世代の男性社員に比べ、女性社員の育成が遅れがちになっていないか。
E	【更なる女性活躍推進に向けた取組を行いたい会社】 各種指標が高いので、更なる女性活躍推進に向けた取組を行いたい。 （男女ともに職場における働きやすさを更に向上させたい。）	・性別に関わらず、仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇がなされているか。 ・働きやすさの指標（労働時間、有給休暇取得率等）で更に向上させたい課題はないか。 ・非正社員から正社員への登用は進んでいるか。 ・仕事や職場に対する非正社員の満足度が低くないか。

タイプ別行動計画例（タイプA～E）

タイプA（女性の管理職登用を進めたい会社）の例

例1

株式会社〇〇 行動計画

女性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 年 月 日～令和 年 月 日

○目標

目標：管理職に占める女性労働者の割合を〇%とする（現状〇%）

○取組内容・実施時期

令和 年 月～ 高度な知識、スキルを身につけるキャリア研修の開催

令和 年 月～ 管理職に対するワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発

令和 年 月～ 管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し

例2

株式会社〇〇 行動計画

女性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 年 月 日～令和 年 月 日

○目標

目標：管理職手前の役職者（係長）に占める女性労働者の割合を〇%とする（現状〇%）

○取組内容・実施時期

令和 年 月～ 女性のキャリア意識形成を目的とした周知（女性管理職の経験談をまとめた社内報の作成）

令和 年 月～ 管理職のワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発

令和 年 月～ 高度な知識、スキルを身につけるキャリア研修の開催

- かんたんフローチャートによる5つの分類タイプ別に、行動計画例をご参照いただけます。
- 行動計画例（タイプA、B、C、D、E）は、資料№1～4にてご参照ください。

女性の活躍推進企業データベース モデル行動計画(10パターン)

女性 の活躍推進企業 データベース



▶ 企業担当者の方

▶ 学生・求職中の方

一般事業主行動計画の策定例

令和元年5月29日、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、令和元年6月5日に公布されました。あわせて、省令・指針も改正されました。事業主の皆様におかれましては、改正内容をご確認いただき、施行日までにご準備いただきますようお願いいたします。

女性活躍推進法に基づく行動計画には、

(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を必ず盛り込むこととされています。

	自社の課題	企業規模	PDF
モデル行動計画A	女性の採用が進んでおらず、かつ結婚や出産等で退職する女性が多く、女性の人数が少ない会社	300人以下	
モデル行動計画B	女性の採用を増やしたい会社		
モデル行動計画C	管理職の女性割合が低い会社（既に女性が多い会社）		
モデル行動計画D	女性の正社員比率が低い会社（既に女性が多い会社）		
モデル行動計画E	女性の配置に偏りがある会社 ※次世代育成支援対策推進法との一体型		
モデル行動計画F	残業時間が多く、女性の離職率が高い会社		
モデル行動計画G	管理職の女性割合が低い会社	301人以上	
モデル行動計画H	女性の総合職が少ない会社 ※次世代育成支援対策推進法との一体型		
モデル行動計画I	部長の女性割合が低い会社		
モデル行動計画J	女性の正社員比率が低い会社		