



兵庫労働局発表  
令和3年6月28日（月）

担  
当

兵庫労働局 雇用環境・均等部指導課  
課長 原 俊司  
課長補佐 内田 雅英  
電話 078-367-0820

## 女性活躍推進法の義務の範囲が101人以上企業に拡大されます

～一般事業主行動計画策定セミナー（オンライン配信）を兵庫県と共同開催しています～

女性活躍推進法の改正により、令和4年4月1日から、女性活躍推進のための一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が、常時雇用する従業員が101人以上の事業主まで拡大されます。

一般事業主行動計画の策定にあたっては、自社の女性の活躍に関する状況を、基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握し、自社の課題を分析した結果を勘案して定めるなど、一定の準備が必要となります。

兵庫労働局（局長 荒木祥一）では、兵庫県立男女共同参画センターと共同で「女性活躍推進法 一般事業主行動計画策定セミナー」をオンラインにより開催し、義務範囲の拡大により新たに対象となる事業主を支援します。また、兵庫労働局雇用環境・均等部指導課（電話078-367-0820）では、改正女性活躍推進法に関する相談対応や情報提供を積極的に行っています。

### 女性活躍推進法 一般事業主行動計画策定セミナー

対 象 従業員数300人以下の一般事業主行動計画未策定企業  
手 法 YouTube（イーブンチャンネル）による限定配信  
配信期間 令和3年6月22日～令和4年3月31日  
※一部プログラムは令和3年7月22日まで  
申込方法 以下のQRコードで兵庫県電子申請共同運営システム（e-ひょうご）から申し込み



#### <参考資料>

- 1 改正女性活躍推進法が施行されます！（別添1）
- 2 女性活躍推進法 一般事業主行動計画策定セミナー 案内チラシ（別添2）
- 3 厚生労働省委託「2021年度 中小企業のための女性活躍推進事業」案内チラシ（別添3）
- 4 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の概要（別添4）

# 改正女性活躍推進法が施行されます！

- ★ **2020年（令和2年）4月1日以降、常時雇用する労働者数301人以上の事業主**については、**一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法**が順次変わります。
- ★ **2022年（令和4年）4月1日から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大**されます。（300人以下の事業主は現在努力義務です）

## 301人以上事業主：一般事業主行動計画の改正内容（2020年4月1日施行）

▶ **常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、**2020年4月1日以降が始期**となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、**以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画**の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。（電子申請、郵送、持参）

### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・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)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・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)
- ・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職場風土等に関する意識)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・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
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・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)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・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管理職へ登用した実績
- ・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)
- ・男女の賃金の差異(区)

※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。（他は選択項目）

※ 「(区)」の表示のある項目：状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※ 「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

### 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

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・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(区)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・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
- ・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(区)(派)
- ・有給休暇取得率(区)

（※）2020年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

### 数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標 1

①の区分に関する数値目標！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標 2

②の区分に関する数値目標！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

Q

2020年（令和2年）4月1日になったら、常時雇用する労働者301人以上の全事業主が一般事業主行動計画を策定し直さないといけないのでしょうか？

A

2020年（令和2年）4月1日以降に行動計画の始期を設定する301人以上の事業主は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定し、策定届を都道府県労働局に提出する必要があります。



Q

2020年（令和2年）3月31日までに都道府県労働局に策定届（※）を提出する場合は、行動計画に定める数値目標は1つ以上でよいのでしょうか？

A

2020年（令和2年）3月31日までに策定届を提出する場合でも、行動計画の始期が2020年（令和2年）4月1日以降の場合は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定する必要があります。

（※）策定届の新様式は、[女性活躍推進法特集ページ](#)（厚生労働省ホームページ内）に掲載しています。

## 301人以上事業主：情報公表の改正内容（2020年6月1日施行）

▶ 2020年6月1日以降は、**常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、女性の活躍に関する情報公表についても、**以下の①と②の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表**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>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>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ことが必要です。

※「(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ことが必要です。

- 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

- ▶ 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。**常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主**は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

## 1 一般事業主行動計画の策定・届出

### ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

#### 【基礎項目】

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）・男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・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

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目（1ページの下線以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

### 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

- ・ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

### ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。（電子申請、郵送、持参）

### 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・評価してください。

## 2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

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>・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>・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ことが必要です。

※「(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ことが必要です。

- 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

## 「プラチナえるぼし」認定の創設（2020年6月1日施行）

▶ 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、**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**：えるぼし認定を受けた事業主のうち、**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。

### ▶▶ 認定の取得のメリット

- ・認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「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。認定を受けた事業主であることをPRすることにより、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を期待できます。
- ・認定を受けた事業主は、**公共調達の加点を受けられます**。
- ・また、**プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます**。

### ▶▶ 認定の段階

<p>プラチナえるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>・男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※）</li> <li>・プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たしていること（※）</li> <li>・女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、<b>8項目以上</b>を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※）</li> </ul> <p>（※）実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
<p>えるぼし （3段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
<p>えるぼし （2段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>
<p>えるぼし （1段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>

お問い合わせ先



兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課

TEL 078-367-0820

<https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/>



# 令和4年4月に義務化！

## 女性活躍推進法

# 一般事業主行動計画策定セミナー

### ～オンライン配信のご案内～

#### おすすめポイント

県立男女共同参画センターと兵庫労働局の共同開催！

- ▶ 一般事業主行動計画策定に関する最新の情報が得られます。
- ▶ 昨年度セミナーで好評の、策定済み企業の事例発表を再配信します。
- ▶ 計画策定まで、兵庫労働局と女性活躍推進センターが支援します。
- ▶ セミナーをご視聴いただいた企業向けに、企業の実情に応じたアドバイザーを派遣できます。

#### 行動計画策定セミナーの配信

**無料**

#### ★対象

従業員数**300人以下**で行動計画未策定企業の女性活躍推進責任者または担当者

#### ★手法

YouTube（イーブンチャンネル）による限定配信

※視聴URLはお申し込みのメールアドレスに6月中旬以降に送付予定です

#### ★配信スケジュール

※③県内企業の事例発表の配信期間は1か月間です

動画	講師・発表者	内容	配信期間
①10分	兵庫県	オリエンテーション	令和3年6月22日～令和4年3月31日
②40分	兵庫労働局	行動計画の概要と策定の留意点	
③30分	県内企業	計画策定企業の事例発表	令和3年6月22日～令和3年7月22日※
④30分	兵庫県	県の支援制度紹介	令和3年6月22日～令和4年3月31日

#### お問い合わせ・申込み先

兵庫県立男女共同参画センター  
女性活躍推進センター  
TEL：078-360-8550  
(URL) <https://www.hyogo-even.jp>



左記のQRコードで  
**6/1以降**に  
お申し込みください

厚生労働省委託「2021年度 中小企業のための女性活躍推進事業」

一般事業主行動計画の策定・届出はお済みですか？  
いよいよ、2022年4月から、女性活躍推進法<sup>\*</sup>改正に基づき、

# 一般事業主行動計画の 策定・届出等が 101人以上の 中小企業も義務化に!

専門家による  
相談・支援  
無料

女性活躍を推進するために、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、悩んでいませんか？

300人以下の企業の皆様をアドバイザー（社会保険労務士、  
中小企業診断士等）が**無料で支援**します。  
貴社の女性活躍に関する課題を見つけ  
**一般事業主行動計画の策定等**についてアドバイスします。



※【女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）とは】

急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念される中、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられます。このような状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、女性の活躍推進に関する責務等を定め、「女性活躍推進法」が2016年4月から施行されています。

女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページもぜひご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

委託運営：**LEC**東京リーガルマインド 「女性活躍推進センター」

お問い合わせ先は

【東日本事務局】TEL:0120-982-230（フリーダイヤル）平日9時～17時

【西日本事務局】TEL:0120-975-531（フリーダイヤル）平日9時～17時

E-Mail: [info@joseikatsuyaku.com](mailto:info@joseikatsuyaku.com)

お申込みは

LEC女性活躍推進センター

専用HP: <https://joseikatsuyaku.com/>



QRコードからも  
ご覧いただけます

「2021年度 中小企業のための女性活躍推進事業」は厚生労働省より委託を受け、株式会社東京リーガルマインドが運営しています。

\*お預かりした個人情報は本事業に係るご連絡のみ使用します。無断で第三者に提供することはありません。

# あなたの企業の女性活躍をしっかりと支援します!

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、

2022年4月1日から、常時雇用労働者101人以上300人以下の企業にも義務づけられます。

人手不足に悩む中小企業にとって、「一般事業主行動計画」の策定・実施により、女性が働き続けやすい環境づくりや、女性の採用・定着の促進など、さまざまなメリットが期待できます。

是非、「女性活躍推進アドバイザーによる、相談、個別企業訪問支援」を活用し、自社の取組を進めましょう!!

## 事業主行動計画を策定すると、こんなメリットが期待できます



## 女性活躍推進アドバイザーによる、相談、個別企業訪問支援

女性が活躍できる企業にしたい、えるぼし認定を取りたい、そのために何から始めたら良いのか、具体的にどのように取り組めば良いのか悩んでいる経営者や人事労務担当者の皆様を支援します。

### 対象企業

- 1 常時雇用する労働者300人以下の企業
- 2 女性活躍推進について専門知識やノウハウが不足している企業

### 支援の流れ

- 1 HPよりお申込み。アドバイザーを選定し、貴社に派遣します。
- 2 専任のアドバイザーがオンライン又は訪問により、貴社を具体的に支援します(2回程度)。電話やメールでの相談も承ります。
- 3 「一般事業主行動計画」の策定完了まで責任を持って支援します。

### 具体的な支援内容

1. ヒアリングの実施(状況や課題を把握)
2. 課題の整理・目標設定
3. 具体的な行動計画を示し、目標に向けた取り組みへのアドバイス
4. 一般事業主行動計画の策定と都道府県労働局への届出
5. その他、情報公表の諸手続き、えるぼし認定・プラチナえるぼし認定取得に係る内容や諸手続きについての支援

お申込み、詳細はホームページ (<https://joseikatsuyaku.com/>) へ

LEC女性活躍推進センター 検索



QRコードからも  
ご覧いただけます

\* 申込みの際にいただいた個人情報は、本事業にかかる連絡にのみ使用します。無断で第三者へ提供することはありません。

## 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の概要

自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表・届出を行い、課題解決に向けた取組を実施した結果、数値目標を達成した場合に助成金を支給します。



### 支給対象となる目標・助成額

#### 【数値目標】各社の女性活躍に向けた課題解決に相応しい目標

- ・自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。（現状把握時及び一定の基準よりも高い目標値が必要）
- ⇒採用者に占める女性比率、女性の少ない職種に占める女性比率、女性管理職者数・比率、男女別職種・雇用形態転換制度の利用実績数 等

#### 【取組目標】各社の課題解決に必要な取組

- ・設定した数値目標に応じた取組（職域拡大や管理職登用に向けた研修の実施、女性が使いやすい設備・機器等の導入、大学の工業系学部等と連携した女子学生向けセミナー等の実施、総合職へのコース転換を目指す一般職社員を対象とする研修等の実施 等）

#### 【助成額】

	中小企業
数値目標達成時	47.5万円<60万円>

※中小企業：常時雇用する労働者数が300人以下の事業主  
生産性要件を満たした場合は< >の額を支給

※経過措置分（令和2年3月末までに行動計画を策定した事業主に適用）

	中小企業
①2つ以上の取組目標達成時	38万円<48万円>
②数値目標達成時	28.5万円<36万円>
女性管理職比率の基準値を達成した場合 (管理職に占める女性の割合が行動計画策定時よりも上昇し、かつ、15%と以上となっていること)	47.5万円<60万円>

# 女性の活躍・両立支援 総合サイト



「女性の活躍・両立支援総合サイト」は厚生労働省が運営するWEBサイトです。

女性の活躍推進企業データベース や 両立支援のひろば に掲載されている企業の情報を、  
一元的に検索することができます。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>



企業の  
職場づくりに関する  
ヒントが満載！

自社の  
状況を広く  
伝えたい！

他社の取組を  
知りたい！

登録方法は裏面をチェック！

## 女性の活躍推進企業データベースへ

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



## 両立支援のひろばへ

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



### 女性活躍推進法で義務付けられている

- 一般事業主行動計画
- 自社の女性活躍に関する情報
- えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の実績状況の公表や、女性活躍推進に関する情報収集のためのWEBサイトです。

### 次世代育成支援対策推進法で義務付けられている

- 一般事業主行動計画
- 次世代育成支援対策の実施状況(プラチナくるみん認定企業)の公表や、仕事と家庭の両立に関する情報収集のためのWEBサイトです。

コンテンツのご紹介

#### 行動計画策定のヒントに

- 一般事業主行動計画の策定例
- 行動計画策定ツール

#### 自社の情報公表をする前にはこちらをチェック

- データベース入力操作マニュアル (初めて本データベースで情報公表をする方向け)
- データベース入力準備シート (データ算出や社内稟議にご活用いただけます)

#### オープンデータダウンロード

- CSV形式で最新のデータをダウンロード可能

コンテンツのご紹介

#### 両立診断サイト

- 自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を策定できます。

#### Q&A集 ~企業・働く方々のこんなときは?~

- 育児・介護休業法について知りたい
- 育児休業の取得について
- ハラスメントの防止について など

# 「女性の活躍推進企業データベース」 「両立支援のひろば」へ登録しましょう！

登録すると、  
自社の女性活躍推進、  
両立支援への取組が広く  
公開され、企業イメージ  
向上につながります。また、  
就職活動中の学生の  
注目度も高まります。

## ステップ1 基本情報の登録・修正の準備をする

「女性の活躍・両立支援総合サイト」  
TOPページにアクセス

更新・修正

「女性の活躍推進企業データベース」  
または「両立支援のひろば」に登録済の方

- 1 本サイトに登録しているメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックします。
- 2 修正用URLがメールで送られます。メールを確認してください。

登録済みのメールアドレスが不明の方

「お問合せ」をクリックし、登録時の担当者情報を事務局へお問い合わせください。

新規登録の方

基本情報を登録します。

登録状況の確認

最初に、自社の基本情報が登録されているかチェックをお願いします。登録状況の確認、修正を行うための専用URLをメールで送信します。

メールアドレスを入力 [確認]

※基本情報は、企業名、所在地、業種、企業規模等の各サイト共通項目を指します。  
※担当者情報が複数名(最大3名)登録されている場合は、担当者メールアドレス宛てにURLが送られます。  
※登録メールアドレス不明、担当者変更などの場合は「お問合せ」をクリックしてください。  
1つのメールアドレスで複数の企業を登録している方はこちらでも確認できます>

基本情報のご登録がない場合

基本情報のご登録がない場合(メールアドレスを入力しても登録情報にマッチしない場合は、「新規登録」からお手続きください。)

※会社情報が二重に公表される可能性がありますので、基本情報の登録をされたかどうか不確かな場合や登録メールアドレスが不明の場合、まずは事務局まで「お問合せ」をお願いします。

## ステップ2 「女性の活躍推進企業データベース」と「両立支援のひろば」に公表する

登録状況一覧

貴社の現在の登録状況は以下の通りです。

本画面では登録状況の確認と基本情報の修正、各サイトへの新規登録、登録済みサイトの修正を行います。登録状況の確認や修正が完了したら、ブラウザを閉じて終了してください。

なお、登録済みサイトの基本情報に関しては、各サイトごとに修正する必要はありません。本画面下部の「基本情報・担当者情報を修正する」ボタンから修正すると、登録済みサイトも一括で更新されます。

基本情報の修正にもう各サイトの自動修正の詳細はこちらから確認ください。

サイト登録状況	
両立支援のひろば	<ul style="list-style-type: none"> <li>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の公表</li> <li>次世代育成支援対策の実施状況の公表(プラチナくるみん認定企業)</li> <li>仕事と介護の両立に関する取組(モニタリングの使用申請)</li> </ul> <p>※女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表は「女性の活躍推進企業データベース」に移動しました。</p>
女性の活躍推進企業データベース	<p>データ公表</p> <p>女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表</p>

- 本サイトに登録済の方  
受信したメールに記載されている修正用URLをクリック
- 新規登録の方  
基本情報の登録を完了

「登録状況一覧」の画面が開きます。

- 「両立支援のひろば」  
次世代法に基づく一般事業主行動計画の登録はこちらから。
- 「女性の活躍推進企業データベース」  
  - 自社の女性活躍に関する情報の公表
  - 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の登録はこちらから。

▶ 各サイトの入力・送信が完了すると、「受付メール」が届きます。

※届かない場合は、入力手続きが完了していない可能性があります。

▶ サイト管理者による掲載の手続きが完了すると、「掲載完了メール」が届き、公表手続きが完了です。

※「受付メール」が届いてから、5営業日以上経過しても「掲載完了メール」が届かない場合は、「修正依頼メール」が届いている可能性があります。メールボックスをご確認いただき、修正の上、再度送信をお願いいたします。