

必見！労働者数 301 人以上企業

書き込んで完了！ 企業に沿った行動計画がこの1冊でできる！

女性活躍推進法・一般事業主行動計画 策定ハンドブック

一般事業主行動計画とは

女性活躍推進法に基づき、各企業が自社の女性の活躍状況を把握・分析した上で、女性が活躍できるように企業が策定した行動計画のことです。

策定の流れ

(※) 雇用管理区分の例

- 事務職、技術職、営業職
- 正社員、契約社員、パートタイム社員 など

1. 女性の活躍状況の把握と課題分析をします。

① 自社の女性の活躍状況の把握 (以下5つは必須)

- 雇用管理区分(※)ごとの女性比率 ()% 又は採用者に占める女性比率 ()%
- 雇用管理区分(※)ごとの勤続年数の男女差 ()年
- 男女の平均残業時間数 (毎月)時間) 管理職 (課長相当職) に占める女性割合 ()%
- 男女の賃金の差異 ()% (全労働者、正社員、パート・有期社員別 令和4年7月8日新設)

② ①から自社の女性活躍の課題分析

例えば「管理職の女性が少ない」「メイン職種に採用・配置されている女性が少ない」など

2. 行動計画の策定・周知・公表・届出をします。

① 行動計画の策定

計画期間は2～5年
が望ましいです

株式会社〇〇 行動計画
計画期間 令和〇年4月1日～令和〇年3月31日
(自社の女性活躍の課題と推進方針)

2. 目標と取組内容

目標1 営業職で働く女性の人数を現員の1人から3人以上とする

取組内容

- 令和〇年4月1日～営業職以外の女性従業員に対するヒアリングの実施
- 令和〇年10月1日～営業職への転換を希望する者に対する研修の実施
- 令和〇年4月1日～配属を決定

目標2 男女の平均勤続年数の差を2年以内とする。

行動計画は①【女活系】と②【両立系】からそれぞれ1つ以上の目標が必要です。

①【女活系】女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

②【両立系】職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

数値を入れた目標にしてください (〇人、〇%など)

目標を達成するための取組内容と時期を記載してください

②労働者への周知

③外部への公表

* 公表の場として「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」をご利用ください。

④岩手労働局への届出

この資料にある「策定・変更届」の様式をご活用ください。

女性の活躍推進企業データベースとは

企業での女性活躍状況に関する情報を集約したデータベースです。「女性の活躍に関する情報公表」及び「行動計画の外部への公表」の掲載先としてご利用ください。

<http://www.positive-youritsu.mhlw.go.jp>

行動計画例を裏面に掲載

岩手労働局 雇用環境・均等室

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎 5F

TEL 019-604-3010

R4.8.

自社の女性活躍の課題分析を踏まえた 目標と取組内容の例

労働者数301人以上の企業は
女活系 **両立系** から
それぞれ1つ以上の数値目標が必要です

採用 女活系

※女性のみを対象とする場合は、ポジティブアクションの一環としての実施に限定されます。

□ 目 標 技術職の女性を現員の〇人から〇人以上に増やす。

取組内容

- 年 月～会社の女性活躍方針、活躍中女性の事例、両立支援制度・実績などをHP・会社案内・会社説明会でPRする。特に理工系学生に対して積極的な広報を行う。
- 年 月～女子学生を対象とした現場見学会を年1回以上開催する。

配置 女活系

□ 目 標 外勤営業職に従事する女性の配置割合を現在の〇%から〇%以上とする。

取組内容

- 年 月～外勤営業職へ就く上での問題点や障害となる点について、全女性社員に対しアンケートを行い、把握された問題点を整理し、改善計画を作成する。
- 年 月～上記改善計画に基づき、問題点を解消のための取組(残業の削減措置、外勤営業職女性からの説明など)を行う。
- 年 月～定期個別面談の際に、外勤営業職への配置転換の希望確認や会社からの転換勧奨を行う。
- 年 月～配置を実施。新たに配置した女性社員からヒアリングを行い、フォローアップを行い、新たな配置につなげる。

□ 目 標 これまで女性の配置のなかった現場事務所3カ所以上に、新たに技術系の女性社員を1人以上配置する。

取組内容

- 年 月～女性を配置する上での課題について現場長・女性社員のヒアリングにより把握し、解消策について検討。
- 年 月～女性の要望を取り入れたユニフォーム・安全靴・保護帽を購入。
女性トイレや更衣室の改修を行う。
- 年 月～配置可能な課室を決定、配置予定者及び現場長に必要な研修を実施。同現場に女性を複数配置する計画を作成。
- 年 月～女性を配置する旨を顧客に説明。
- 年 月～配置を実施。以後毎月フォローアップ、ヒアリングを実施。
- 年 月～技術系女性社員の交流会を開催。

管理職登用

女活系

- 目 標 課長以上に占める女性を現在の〇人から〇人以上とする。

取組内容

- 年 月～女性管理職が育成されない理由について、人事担当者から女性社員にヒアリングを実施、課題を整理し、女性管理職育成計画を作成する。
- 年 月～ロールモデルとなる女性管理職と女性社員の交流会を実施し、女性どうしのネットワークづくりを行う。
- 年 月～女性管理職候補者に対し、管理職の業務を経験させる。
- 年 月～役員会、管理職会議で女性管理職候補者の昇進の具体的時期などを説明し、〇年〇月の昇進を目指す。

雇用形態の転換

女活系

- 目 標 女性が多い非正規社員を正社員へ〇人以上転換させる。

取組内容

- 年 月～過去に転換希望なしの者からヒアリングを行い、正社員転換制度の要件の見直しを行う。
- 年 月～転換制度の周知を全社員に行う。
- 年 月～対象者に対し個別に転換勧奨を行う。

所定外労働削減

両立系

- 目 標 労働者全体の残業時間を月平均〇時間以内とする。

取組内容

- 年 月～人事部主導で、各部署の業務量や優先順位を確認し、部署間の業務の平準化を図る。
- 年 月～週1回のチーム内ミーティングをにより互いの業務情報を共有し、チームで仕事を行う体制を作る。
- 年 月～時間外、会社休日は、社員のワークライフバランスのために業務を行わないことを、顧客・関連企業等に理解を求める。
- 年 月～本社にコールセンターを設置し、AIの活用により、時間外の全国の利用者の問合せに一元的に対応することにより、特に残業の多い〇職の時間外削減を図る。

勤続年数

両立系

- 目 標 社員の満足度を高め、男女とも平均勤続年数を現在の〇年から〇年以上とする。

取組内容

- 年 月～全社員に社員満足度調査を行い、人事担当者の個別面談を実施する。
- 年 月～上記から把握された課題を整理し、社員の満足度を高めるための改善計画を作成・実施する。
- 年 月～1人2役・3役を推進し、無駄な業務カットすることにより、誰が休んでも互いにカバーできる体制、風土をつくる。

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 令和 年 月 日

岩手労働局長 殿

提出用

(ふりがな)
一般事業主の氏名又は名称(ふりがな)
(法人の場合) 代表者の氏名

住 所 〒

電 話 番 号

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

- 常時雇用する労働者の数 人
〔 男性労働者の数 人
女性労働者の数 人
- 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 令和 年 月 日
- 変更した場合の変更内容
① 一般事業主行動計画の計画期間
② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
③ その他
- 一般事業主行動計画の計画期間 平成・令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日
- 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
① 事業所内の見やすい場所への掲示
② 書面の交付
③ 電子メールの送信
④ その他の周知方法
()
- 一般事業主行動計画の外部への公表方法
① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／その他 ())
② その他の公表方法
()
- 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／その他 ())
② その他の公表方法
()
- 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
(1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)
(2) 選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）
()
(3) 男女の賃金の差異の状況把握の実施 (済)
(事業年度：令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日)
- 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付）

一般事業主行動計画の担当部局名

(ふりがな)
担当者の氏名

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A,B,Cの3項目以上を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。

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 A：以下の①～⑧の8項目から1項目以上選択 + B：⑨の項目（必須）（令和4年7月8日新設）	職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 C：以下の7項目から1項目以上選択
①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ②男女別の採用における競争倍率(区) ③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ④係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑤管理職に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合 ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派) ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績	①男女の平均継続勤務年数の差異 ②10事業年度前およ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 ③男女別の育児休業取得率(区) ④労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑤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) ⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)
⑨男女の賃金の差異(必須) (全労働者、正社員、パート・有期社員別 令和4年7月8日新設)	

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

※「(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必要があります。

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です。

- ・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

「えるぼし」認定・「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を期待できます。
- ・認定を受けた企業は、公共調達に加点を受けられます。
- ・また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。

●女性活躍推進法に基づく一般事業種行動計画を策定しましょう（詳しいパンフレット） ①

①<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>



●中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム ②

②<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000612149.xlsm>

一般事業主行動計画の策定等、表面のステップ1からステップ2を簡単に行うことができます。

