

この一冊で完了！企業に沿った行動計画が簡単にできる！

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

平成28年4月に施行された女性活躍推進法に基づく行動計画です。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な企業ごとの行動計画を策定**するものです。岩手県内の労働者数301人以上のすべての企業においては、策定・届出等がされ、計画的に女性活躍の取組が進められております。労働者300人以下の企業においても、同様に**女性がさらに活躍できる職場を目指し、行動計画を策定し岩手労働局に届け出るようにしてください。**

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4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（ %）

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

株式会社〇〇 行動計画

計画期間は2～5
年が望ましいです

1. 計画期間 令和元年6月1日～令和3年5月31日

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

- 令和元年6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
- 令和元年12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2年4月1日～配属を決定

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

この資料に挟み込みの策定届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-ryouritsu.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

TEL 019-604-3010

目標と取組内容の例

採用

□ **目 標** 営業職の採用者に占める女性割合を〇%以上とする。

取組内容

- 年 月～女性が応募しやすいよう応募要項を見直す。
- 年 月～会社説明会において会社の女性活躍方針を説明をする。
- 年 月～採用権限のある者に女性を含める。

□ **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～女性が活躍できる企業であることを PR する（HP・会社案内に掲載・理系女子学生に対する重点的な広報）
- 年 月～女性トイレや更衣室の改修を行う。
- 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

□ **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、外勤営業職以外の女性に対しアンケートを行う。
- 年 月～アンケートを分析し女性を配置する上での問題点を検討する。
- 年 月～問題点を解消するような取組（女性に対する外勤営業職に関する研修、残業の削減措置、外勤営業職の女性社員からの説明）を行う。
- 年 月～個別面談を行い、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～配置を決定。
- 年 月～新たに配置した女性からヒアリングを行い、今後、女性を配置する際の参考とする。

□ **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ヒアリング等により把握し、解消策について検討。
- 年 月～女性の体格に合わせた安全具（安全靴、保護帽）を購入。
- 年 月～配置可能な課室を決定、配属予定者に必要な研修を実施。同現場に女性を複数配置するよう検討。
- 年 月～女性を配置する旨を顧客に説明。
- 年 月～配属を実施。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

□ 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～管理職による女性部下の育成計画を作成する。
- 年 月～〇等級の女性従業員を対象とした管理職への意識づけセミナーを開催する。
- 年 月～女性同士の交流機会の提供やネットワークづくりを行う。
- 年 月～女性社員を外部で主催するセミナー等に参加させる。
- 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～人事面談で課題を把握し女性管理職候補者の次期異動での昇進を目指す。

所定外労働削減

□ 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～業務の優先順位づけや業務分担の見直しを行う。
- 年 月～ノー残業デーや定時退社の呼びかけをする。
- 年 月～自社のワークライフバランスの取組について、顧客・関連企業等に理解を呼びかける。
- 年 月～各部署に残業実績をフィードバックし、前年同月と比較して増加している部署に状況を確認する。

勤続年数・仕事と家庭の両立

□ 目 標 〇年〇月までに女性従業員の平均勤続年数を現在の〇年から〇年まで伸ばす。

取組内容

- 年 月～妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復職後の社員が相談できる窓口をする。
- 年 月～両立支援制度に関する周知を行う（社員向け・管理職向け等のパンフレットの作成・配付）。
- 年 月～子育てや介護を理由とする転勤の配慮を行う。

□ 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～正社員転換制度の要件の見直しを検討する。
- 年 月～転換制度の周知を行う。
- 年 月～対象者に対し個別に転換勧奨を行う。

行動計画を策定し計画的に女性の活躍を推進しましょう！

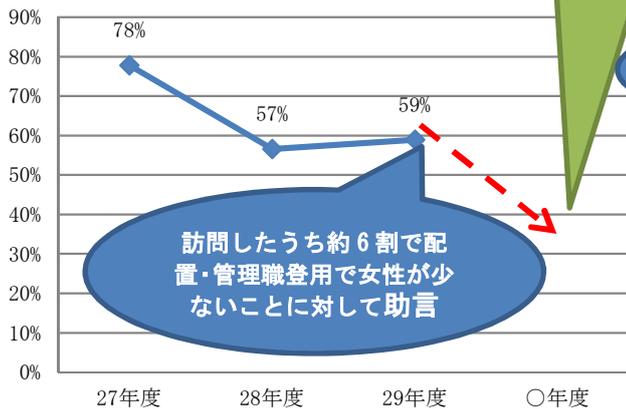
岩手労働局雇用環境・均等室の重点目標として、「300人以下の努力義務企業について、効果的な周知・啓発を行い、女性の活躍推進の取組を促進する。」こととしております。

報告徴収の結果約6割で採用、配置、管理職等に係るポジティブ・アクションの助言を行っている状況を踏まえ、努力義務企業の一般事業主行動計画の策定・届出を促進することにより、女性の勤続年数の延長や管理職の増加等を図ることとしています。

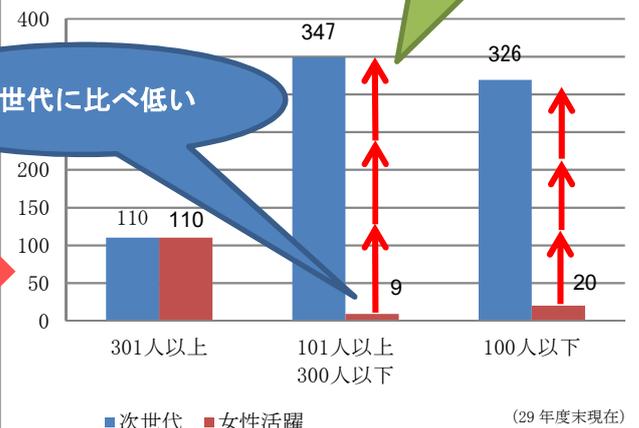
女性の活躍推進の取組を
着実に推進させる。

努力義務企業の策定・届出
件数を増加させる。

女性の採用、配置の偏り、女性管理職が少ないこと等に関する助言推移



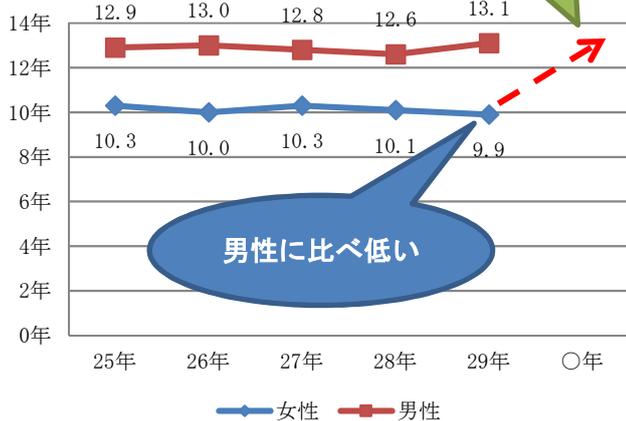
一般事業主行動計画届出状況



勤続年数を引き上げる。

女性管理職割合を高める。

勤続年数の推移



管理職に占める女性の割合

