



# 一般事業主行動計画を策定しましょう!

## 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。労働者数 301 人以上の企業は策定・届出等が義務化されています。300 人以下は努力義務ですが、**女性がさらに活躍できる職場を目指す企業**や**すでに女性が活躍している企業**は、企業PRも兼ねて策定することをお勧めします。

## 策定の流れ

### 1. 女性の活躍状況の把握と課題分析をします。

- 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 (      %)



これをふまえて

### 2. 行動計画の策定・周知・公表・届出をします。

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

1. 計画期間 平成 29 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 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
      - 平成 29 年 10 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
      - 平成 29 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
      - 平成 30 年 4 月 1 日～配属を決定
    - 目標 2 平成 32 年 3 月末までに年次有給休暇の平均取得率を 70%以上とする。  
取組内容
      - 平成 29 年 4 月 1 日～年次有給休暇の取得状況について実態把握
      - 平成 29 年 10 月 1 日～年休取得促進のチラシを作成・掲示
- 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
- 女性の活躍の現状に関する情報公表** (平成 29 年 4 月 1 日現在)  
女性の管理職比率 (課長以上)      8.3%

行動計画例を裏面に掲載



#### 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一元的に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」の掲載先としてご活用ください。

<http://www.positive-ryouritsu.jp/>

自社の女性の活躍に関する情報を公表してください。(14 項目の中から 1 つ以上を公表)

自社の労働者への周知

#### 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。自社のホームページへの掲載でもよいです。

#### 岩手労働局への届出

\* 届出様式は厚生労働省HPにあります。  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuni tsuite/bunya/0000091025.html>

### 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

# 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画例

## 株式会社A 行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のよう  
に行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成29年4月1日～平成31年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性の応募者がそもそも少なく、女性技術者が少ない。
- (2) 女性のほとんどは事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。
- (3) 管理職になりうる女性が育っていない。

3. 目標と取組内容

**目標1：技術職の女性を現員の2人から10人以上に増加させる。**

〈取組内容〉

- 平成28年12月～ 技術系の女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットの内容を見直し改定
- 平成29年1月～ 大学・高专での学生向け説明の実施をめざし検討、平成29年度から毎年1回以上実施
- 平成29年4月～ 技術系の学科卒業生で事務職に配置されている女性社員に対し、技術職への転換の希望を把握
- 平成30年2月～ 女子学生を対象とした現場見学会を年1回以上開催

**目標2：これまで女性の配置のなかった現場事務所3か所以上に、新たに技術系の女性社員を1人以上配置する。**

〈取組内容〉

- 平成28年12月～ 女性を配置する上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
- 平成29年1月～ 女性の体格に合わせた安全具（安全靴、保護帽）を購入
- 平成29年3月～ 配属可能な課室を決定、配属予定者に必要な研修を実施
- 平成29年4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
- 平成29年4月～ 技術系女性社員の交流会を開催

女性の活躍の現状に関する情報公表（平成29年4月1日現在）  
勤続年数の男女差（男性－女性） 2.9年

## 株式会社B 行動計画

女性労働者の勤続年数を伸ばし、女性がいきいきと長く活躍できる雇用環境の  
整備を行うため、次のよう行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成29年4月1日～平成31年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性従業員は多いが、管理職の女性が少ない。
- (2) 妊娠・出産・育児を機に退職してしまう女性従業員が多い。

3. 目標と取組内容

**目標1：平成31年3月までに女性管理職を現員の5人から10人以上に増やす。**

〈取組内容〉

- 平成29年4月～ ○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。
- 平成29年8月～ 管理職候補となる従業員を選抜しEラーニングにより管理職準備研修を受講させる。
- 平成29年11月～ 人事面談で課題を把握。次期異動での昇任を目指す。

**目標2：平成31年3月までに女性従業員の平均勤続年数を現在の×年から○  
年まで伸ばす。**

〈取組内容〉

- 平成29年4月～ 子育て中の女性従業員が働き続けやすい制度のあり方について検討
- 平成29年7月～ 子の看護休暇制度を時間単位で取得できる制度とする。
- 平成29年10月～ 休暇の取得しやすい勤務シフトの策定と実施

女性の活躍の現状に関する情報公表（平成29年2月1日現在）  
女性の採用比率（平成28年度採用・販売職新規学卒） 55%  
労働者の1か月あたりの平均残業時間 10時間

## 株式会社C 行動計画

女性ドライバーを増やし、女性ドライバーが活躍できる雇用環境の整備を行う  
ため、次のよう行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成29年4月1日～平成34年3月31日

2. 目標と取組内容

**目標1：平成34年3月までに女性ドライバーを現員の2人から10人以上にす  
る。**

〈取組内容〉

- 平成29年4月～ 会社のホームページを見直し、女性ドライバーの活躍する姿を紹介する動画を掲載
- 平成29年5月～ 営業拠点に駐車場からすぐ入れる女性用トイレを整備
- 平成29年8月～ 本社及び○○支店に女性用シャワー室を新設

**目標2：平成34年3月までに、年次有給休暇の取得日数を一人あたり年間平  
均△日以上とする。**

〈取組内容〉

- 平成29年4月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 平成29年6月～ 年次有給休暇の計画的な取得のための運用シフトの策定と実施
- 平成29年10月～ 休暇取得予定表の掲示や、取得状況の共有による取得促進のための取組の開始

女性の活躍の現状に関する情報公表（平成29年3月1日現在）  
採用した労働者に染める女性労働者の割合 正社員ドライバー 10.0%  
パートドライバー 66.7%  
女性の管理職比率（課長以上） 6.7%

## 社会福祉法人D 行動計画

1. 計画期間 平成29年4月1日～平成33年3月31日

2. 目標と取組内容

**目標1：平成33年3月までの女性の退職者を5人以下に減少させる。**

〈取組内容〉

- 平成29年4月～ 定期的な労働者への意識調査を開始する
- 平成29年8月～ 利用可能な両立支援制度に関するガイドブックを作成し、労働者及び管理者への周知を行う
- 平成29年11月～ 交代制勤務において時間制約のあるスタッフを活かすシフトの組み方を検討する

**目標2：平成33年3月までに年次有給休暇の年間平均取得日数を4日以上増  
加させる。**

〈取組内容〉

- 平成29年4月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 平成29年6月～ 年次有給休暇の計画的な取得のためのシフトの策定と実施
- 平成29年10月～ 休暇取得予定表の掲示や取得状況の共有による取得促進のための取組の開始

**目標2：平成33年3月までに非正規職員から正規職員へ10人以上転換させる。**

〈取組内容〉

- 平成29年4月～ 正職員転換制度の要件の見直しを検討する
- 平成29年7月～ 転換制度の周知を行う
- 平成29年10月～ 対象者に対し個別に転換勧奨を行う

女性の活躍の現状に関する情報公表（平成29年2月1日現在）  
管理職に占める女性労働者の割合 53.3%  
勤続年数の男女差（男性－女性） -0.8年

## 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

平成29年2月作成