

(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

STEP 1 の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定してください。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**を盛り込むことが必要です。

計画期間

- ✓ 2025年度（令和7年度）までの期間で、各事業主の実情に応じておおむね**2年間から5年間**に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行ってください。

目標設定

- ✓ **常時雇用する労働者数301人以上の事業主**については、**2020年4月1日以降**が始期となる行動計画を策定する際は、原則として、次のページの**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を策定**する必要があります。
- ✓ 状況把握、課題分析をした結果、次のページの①または②の区分のいずれか一方の取組が既に進んでおり、他の区分の取組を集中的に実施することが**適当と認められる**場合には、他の区分から2項目以上を選択して数値目標を設定しても構いません。
※例えば、状況把握・課題分析の結果、各事業主において、いずれか一方の区分に関する取組の実績が、他の区分に関する取組の実績に比べて優良であり、①及び②の区分に関する取組をバランスよく進めていく上で他の区分に関する取組を集中的に実施することが適当と認められる場合など。
- ✓ 数値目標は、実数、割合、倍数など数値を用いるものであればいずれでもよいですが、計画期間内の達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準を設定しましょう。
- ✓ **常時雇用する労働者数300人以下の事業主**が行動計画を策定する際は、**数値目標を1つ以上**定めてください。（常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、2022年4月1日から行動計画の策定が義務となりました。）

取組内容と取組の実施時期

- ✓ 取組内容を決定する際には、数値目標の設定を行ったものについて、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取り組みを行うべきか検討しましょう。
- ✓ 取組内容と併せて実施時期を検討しましょう。

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

- ✓ 策定・変更した行動計画は、非正社員を含めた**全ての労働者に周知**してください。

【周知の方法】

事業所の見やすい場所への掲示、電子メールでの送付、
イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載、書面での配布など

※事業所への備え付けによって労働者へ行動計画の周知を行う場合は、労働者に対し備え付けの場所が十分に周知されており、かつ、労働者にとって手に取りやすい場所（例えば、休憩室等）に備え付けるなど、労働者が容易に行動計画を随時確認できる方法が適当です。

※策定・変更した行動計画は、組織トップ主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底しましょう。

▶▶ 行動計画の外部への公表

- ✓ 策定・変更した行動計画は、**外部に公表**してください。

【公表の方法】

厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」への掲載、
自社のホームページへの掲載 など

数値目標に関する項目

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

- ・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)

◆ 配置・育成・教育訓練

- ・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に関する意識)

◆ 評価・登用

- ・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)

◆ 職場風土・性別役割分担意識

- ・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)

◆ 再チャレンジ(多様なキャリアコース)

- ・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)

◆ 取組の結果を図るための指標

- ・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。

※ 「(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、状況把握にあたり、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

◆ 継続就業・働き方改革

- ・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)

<数値目標の例>

- ・男女の勤続年数の差を●年以下とする。
- ・従業員全体の残業時間を月平均●時間以内とする。
- ・フレックスタイム制の利用率を●%以上とする。
- ・男女ともに育児休業取得期間を●%アップさせる

<数値目標の例>

- ・採用者に占める女性比率を●%以上とする。
- ・営業職で働く女性の人数を●人以上とする。
- ・すべての部署・職種で、女性の割合を●%以上とする
- ・管理職に占める女性比率を●%以上とする。
- ・課長級/部長級/役員に占める女性比率を●%以上とする。
- ・一般職のキャリアアップに向けた研修の受講率を男女ともに●%以上とする。