

改正女性活躍推進法が義務化されます。

2022年(令和4年)4月までに以下の4つのステップを完了してください。

▶ステップ1

女性労働者の「活躍状況の把握」と「課題分析」

- ☐ 女性労働者の「**活躍状況を把握**」し、「**課題分析**」をしましょう。
 - ①採用者に占める女性割合 % ➡女性が4割を下回るなら計画例1へ
 - ②平均勤続年数の男女差 年 ➡女性が8割を下回るなら計画例2へ
 - ③月別の平均残業時間数 時間 ➡45時間を超えるなら計画例3へ
 - ④管理職（課長以上）に占める女性割合 % ➡女性が4割を下回るなら計画例4へ
 - ⑤上記①～④に当てはまらないなら ➡計画例5へ

▶ステップ2

「行動計画を策定」⇒「社内周知」⇒「外部公表」

- ☐ ステップ1で把握した女性の活躍状況をもとに、これを改善するための「**行動計画を策定**」します。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みましょう。
計画例：計画例1、計画例2、計画例3、計画例4、計画例5
- ☐ 策定した行動計画を「**社内周知**」しましょう
周知例：社内掲示、社内ネットワークへの掲載 等
- ☐ 策定した行動計画を「**外部公表**」しましょう
公表例：「女性の活躍推進企業データベース（<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positive>）」
（厚生労働省運営サイト）への掲載、企業HPへの掲載 等

▶ステップ3

行動計画を労働局に「届出」

- ☐ 宮城労働局に「策定届」を「**届出**」します。
策定届：女性活躍推進法単独型、次世代法・女性活躍推進法一体型
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

▶ステップ4

自社の女性活躍に関する情報を「公表」

- ☐ 選択項目の中から1つ以上選択し、外部に「**公表**」します。
選択項目：採用した労働者に占める女性割合、管理職に占める女性割合 等

詳しくは厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

計画例1

女性労働者が少ない（応募が少ない）企業の例

株式会社〇〇 行動計画

計画期間は2～5年間を目安に。

1. 計画期間 2022年4月1日 ～ 2027年3月31日
2. 目 標 〇〇職の女性労働者の採用を1名以上増やす
3. 取組内容及び実施時期

目標は数値で定めてください。

〇〇〇〇年〇月～ 女性労働者の活躍できる企業であることを会社案内・ホームページでPRする
〇〇〇〇年〇月～ 女性の採用拡大に向けたインターンシップを実施する

計画例2

女性の離職率が高い企業の例

株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 2022年4月1日 ～ 2027年3月31日
2. 目 標 女性労働者の平均勤続年数を〇年以上伸ばす
3. 取組内容及び実施時期 〇〇〇〇年〇月～ 利用できる両立支援制度とハラスメント防止対策について、管理職を対象に研修会を実施する
〇〇〇〇年〇月～ 年次有給休暇を取得促進する取組みを行う

計画例3

残業時間が多い企業の例

株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 2022年4月1日 ～ 2027年3月31日
2. 目 標 労働者1人当たりの月平均残業時間を〇時間以内とする
3. 取組内容及び実施時期 〇〇〇〇年〇月～ ノー残業デーを設け、定時退社の呼びかけを行う
〇〇〇〇年〇月～ 業務の優先順位付けや業務分担の見直しを行う

計画例4

管理職の女性割合が低い企業の例

株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 2022年4月1日 ～ 2027年3月31日
2. 目 標 課長以上の管理職の女性労働者を1人以上増やす
3. 取組内容及び実施時期 〇〇〇〇年〇月～ 女性労働者の配置拡大と多様な職務経験の付与を実施する
〇〇〇〇年〇月～ 女性労働者の管理職候補を選定し、育成研修を実施する

計画例5

女性労働者の割合に対し、女性の管理職割合が低い企業の例

株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 2022年4月1日 ～ 2027年3月31日
2. 目 標 管理職の男女比率と労働者の男女比率が同程度になるよう、女性管理職を〇%増やす
3. 取組内容及び実施時期 〇〇〇〇年〇月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証・見直しを行う
〇〇〇〇年〇月～ 管理職候補を選定し、育成研修を実施する