

常時雇用する労働者が101人以上
300人以下の事業主のみなさまへ

女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画の策定を
始めましょう！【概要編】



2022年（令和4年）4月から一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が、常時雇用する労働者数301人以上の事業主から101人以上の事業主まで拡大されます。



お問い合わせ先

厚生労働省長崎労働局 雇用環境・均等室
TEL:095-801-0050 FAX:095-801-0051



▶▶ 常時雇用する労働者の数

正社員（注）だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含まれます。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

（注）「正社員」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パート・有期雇用労働法」という。）第2条の「通常の労働者」をいいます。

「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断します。

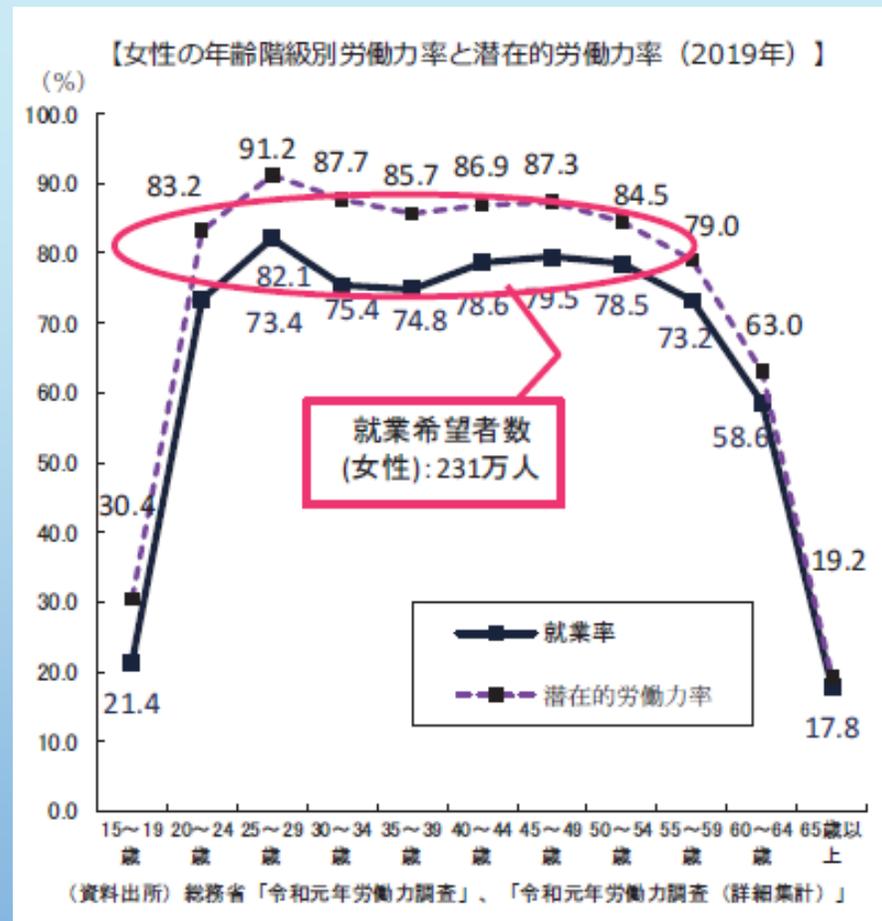
「非正社員」とは、正社員以外の者をいいます。



なぜ 女性の活躍推進が必要なのか ①

日本における働く女性の現状は、下記のとおりとなっており、日本では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況にあります。

- 女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約231万人に上る。
- 第1子出産を機に約5割の女性が離職するなど、出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
- 出産・育児後に再就職した場合、パートタイム労働者等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用労働者の割合は6割近くある（56.0%）。
- 管理的立場にある女性の割合は約15%（令和元年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。



なぜ 女性の活躍推進が必要なのか ②

一方で、日本は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられます。

また、企業自身にとっても、採用や育成等に多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは、人材の確保・定着や社員のモチベーションの向上など、多岐にわたり大きなメリットがあります。

このような状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業者（一般事業者）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が2016年（平成28年）4月から全面施行されました2025年度（令和7年度）末までの時限立法）。

また、2019年（令和元年）5月に改正女性活躍推進法が成立し、2020年（令和2年）4月1日から順次施行されています。



女性活躍推進法が一般事業主に求めていること

女性活躍推進法が、一般事業主（＝民間企業・法人・個人事業主）に求めているのは次の6つです。

ア 自社の女性活躍の状況を把握

イ 自社の課題を特定

ウ 課題解決のため「一般事業主行動計画」を策定

エ 策定した計画を「社内周知」及び「外部（社会一般）への公表」

オ 計画の内容を労働局へ届出

（～ 計画に沿って各種対策を実施 ～）

カ 自社の女性活躍の状況を年1回公表（＝情報公表）



一般事業主行動計画とは

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行って、その課題を解決するのにつながる数値目標と取組を盛り込んだ計画をいいます。

行動計画には、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期の4項目を記載します。

策定のポイント

- (a)計画期間…計画期間内に数値目標が達成できるよう、各企業の実情をふまえて設定します。2～5年に区切り、定期的に進捗を確認しながら改定を行うのが望ましいでしょう。
- (b)数値目標・(c)取組内容…課題分析の結果で選択したものを記載します。
- (d)取組の実施時期…計画期間で、各取組を実施する時期を具体的に設定します。

【重要！】

行動計画の策定に当たっては、まず、状況把握と課題把握から始めましょう。

一般事業主が行うべきこと

101人以上～300人事業主：

一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務の対象拡大 (2022年4月1日施行)



一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。
常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、
施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

では、次のページより実際の計画策定の手順をご案内します。



一般事業主が行うべきこと

101人以上～300人事業主：

一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務の対象拡大（2022年4月1日施行）

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析①

- ・ 自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・ 把握した状況から自社の課題を分析してください。

【基礎項目】

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ・ 管理職に占める女性労働者の割合
- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- ・ 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況



厚生労働省が作成した「行動計画策定入力支援ツール」（Excelファイル）
を行動計画作成の際にぜひご活用ください！！



一般事業主が行うべきこと

101人以上～300人事業主：

一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務の対象拡大（2022年4月1日施行）

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析②

基礎項目の中で事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目（下の表のうち基礎項目である下線以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

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)
- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 管理職に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合
- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

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

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 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
- ・ 男女別の育児休業取得率(区)
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間(区) (派)
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 有給休暇取得率(区)

(注) (区) の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

一般事業主行動計画例について

〇〇株式会社 行動計画

社員の働き方を見直し、男女がともに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 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日
2. 内容

目標1：管理職に占める女性割合を30%以上にする。

<対策・取組内容>

- 令和 年 月~ 個人面談を実施し、希望を把握（年1回以上）
- 令和 年 月~ 階層別にキャリア研修を実施（年1回以上）
- 令和 年 月~ 管理職に女性を登用

目標2：年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均年間10日以上とする。

<対策・取組内容>

- 令和 年 月~ 各部署において管理職含む全員の年次有給休暇の取得計画を策定
- 令和 年 月~ マンスリー休暇を実施
- 令和 年 月~ 1人2役・3役を推進し、無駄な業務をカットすることにより、誰が休んでもカバーできる体制をつくる

計画期間は2年~5年

「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」の区分に関する数値目標

「②職業生活との両立に関する

※左図は行動計画の例

※下図の目標例・取組内容例は「行動計画策定入力支援ツール」内に掲載されています。

目標例・取組内容例

このシートでは、行動計画策定支援ツールで例示している全ての目標例・取組内容例を掲載しています。各目標例・取組内容例を参考に、行動計画の策定に取り組みましょう。

<目標例>

基礎・選択項目		定量的目標例
採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合	採用者に占める女性割合を●%以上とする
		採用者に占める女性の人数を●人以上（●年度比●倍以上）とする
	採用における競争倍率	女性の競争倍率を男性と同水準の●倍以内とする
		応募者に占める女性割合を●%以上とする
再雇用又は中途採用の実績	採用における女性の応募者数を●人以上（●年度比●倍以上）とする	
配置の状況	再雇用制度の登録者数を対象とする層（離職者等）の●%以上とする	
	●部（※）で働く女性の配置割合を●%以上とする （※これまで女性があまり配属されてこなかった部門・職種、復職女性の配属が困難な部門・職種等を設定）	

<取組内容例>

取組内容例	
採用	女性の採用割合を増やす方針や目標の設定
	女性が満たしにくい募集・採用基準や運用の見直し（性別に関わらず公正・公例：募集方法の多様化・応募要項の見直し 等
	女性の採用基準を優遇する採用方針・基準の設定（社員数の男女間格差是正の観点から）
	求職者に対する積極的な広報（女性が活躍できる職場であることについて） 例：大学と連携した女子学生に対する働きかけ／技術系の採用における理系女子の採用促進 会社案内等での社内で活躍する女性の紹介 等
	女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施（社内の雰囲気や実際に働く様子を知ってもらう）
	育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入
	女性がいらない又は少ない部門・職種等への女性の積極的な配置
	女性が満たしにくい配置基準や女性に関する性別役割分担意識の見直し



一般事業主が行うべきこと

101人以上～300人事業主：

一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務の対象拡大（2022年4月1日施行）

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- 一般事業主行動計画を労働者に周知し、かつ、外部へ公表してください。

ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- 一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用環境・均等室へ届け出てください。（電子申請、郵送、持参）

ステップ4：取組の実施、効果の測定

- 定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。



一般事業主が行うべきこと

101人以上～300人事業主：

一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務の対象拡大（2022年4月1日施行）

2 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、以下の項目から **1項目以上** 選択し、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。

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)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

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

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・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
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区) (派)
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(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ことが必要です。

- 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となります。
 - ・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

女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画を 策定しましょう！

2022年（令和4年）4月から一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主まで拡大されます。

また、2020年（令和2年）4月以降、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、情報公表や一般事業主行動計画の策定の方法が順次変わります。



目次

なぜ女性の活躍推進が必要なのか	1
女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取組の流れ	2
一般事業主が行うべきこと	3
女性の活躍に関する状況把握、課題分析	4
一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表	7
一般事業主行動計画の策定例	9
一般事業主行動計画策定にあたっての留意点	11
一般事業主行動計画を策定した旨の届出	12
一般事業主行動計画策定届の記入例	13
女性の活躍に関する情報公表について	19
女性の活躍推進企業データベース	21
認定取得を目指しましょう	22
課題分析の方法例、課題に対する取組例	23
女性活躍推進法の条文等（抜粋）	31
女性活躍推進に取り組む一般事業主へのお知らせ	46

2021年3月発行のこちらの
パンフレットをご覧ください！

【厚生労働省HPに電子データ
もございます。】



▶ 女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）もぜひご覧ください。

＼女性活躍推進法特集ページ／

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



女性活躍推進法特集ページ



で検索！

上記の特集ページには、「行動計画策定入力支援ツール」（Excelファイル）がございます。行動計画作成の際にぜひご活用ください！！



お問い合わせ先：厚生労働省長崎労働局 雇用環境・均等室
TEL:095-801-0050 FAX:095-801-0051

令和3年8月作成