

女性が活躍するための 行動計画を策定しましょう！

○常時雇用する労働者（※1）の数が300人以下の事業主の皆様

- ・ 女性活躍推進法は3年後の見直し、義務化企業の規模の見直しを検討することが法律の付帯決議となっています。
- ・ 努力義務企業のうちに助成金の活用を検討しながら行動計画を策定するのが理想的です。
- ・ 行動計画策定時に自社の働き方の問題点が見えてくるので業務改善にも繋がります。
- ・ 行動計画を外部に公表しワーク
- ・ ライフ・バランスを推進している企業であることを求職者にPRしましょう。



○常時雇用する労働者（※1）の数が301人以上の事業主の皆様

- ・ **法令で義務付けられていますので早急に策定してください。**

（※1）正社員だけでなくパート、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む。

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

（※2）「正社員」とは、短時間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、「パートタイム労働法」という。）第2条の「通常の労働者」をいう。「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する。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

行動計画の策定方法等の概要は裏面をご覧ください。

一般事業主行動計画の策定方法等について

◇常時使用する労働者の数が300人以下の企業は努力義務となりますが法令の趣旨を鑑み行動計画の策定等を行いましょう。

○女性活躍推進法により行う4項目

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④女性の活躍に関する状況の情報の公表

<ステップ1>

自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行ってください※

次の女性の活躍状況(①~④)については必ず把握し、課題分析を行ってください。

①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率

★女性の活躍状況の把握や課題分析のための支援ツールについては、厚生労働省のホームページにおいて公表していますのでぜひご活用ください!

(※) そのほか任意で把握することとする項目や分析方法については、厚生労働省ホームページで公表しています。

<ステップ2>

行動計画の策定、届出、社内周知、公表を行ってください

ステップ1の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定、②都道府県労働局への届出、③労働者への周知、④外部への公表を行ってください。

①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んでください。

★女性の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については厚生労働省のホームページにおいて公表していますので行動計画の公表先として、ぜひご活用ください!

<ステップ3>

自社の女性の活躍に関する情報を公表してください

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表してください。

★女性の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については厚生労働省のホームページにおいて公表していますので行動計画の公表先として、ぜひご活用ください!

(※) 公表項目はその中から、適切であると考える項目を一つ以上選んで公表してください。

女性の活躍推進に係る問合せは
大分労働局雇用環境・均等室
電話：097-532-4025

☆策定についての個別アドバイスも行っていますので是非ご連絡ください。