

改正女性活躍推進法 対応のための ステップアップセミナー（連続5回）

ZOOM申込み

第
1
回

7/16（金）
14:00～（約45分）

●改正女性活躍推進法の概要

（内容予定）

女性活躍推進法とはどのような法律か、義務企業は何をしないといけないか等、法の概略を説明します。



第
2
回

7/28（水）
14:00～（約45分）

●基礎項目の算出と分析等について①

（内容予定）

行動計画策定のために必要となる、自社の状況把握の方法を説明します。



第
3
回

8/5（木）
14:00～（約45分）

●基礎項目の算出と分析等について②

（内容予定）

自社の状況把握の方法（続き）と、分析結果をどのように行動計画に反映させるかを説明します。



第
4
回

9/2（木）
14:00～（約45分）

●行動計画の策定・届出について

（内容予定）

行動計画を策定し、届け出るに当たっての手続き等について説明します。



第
5
回

9/8（水）
14:00～（約45分）

●えるぼし認定等について

（内容予定）

番外編。女性活躍推進法に基づく認定制度についてご紹介いたします。



女性活躍推進法に基づき必要な対応の流れ (101~300人規模企業)

START

<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

○ 状況把握

自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。

○ 課題分析

把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

【基礎項目】

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)
- ②男女の平均継続勤務年数の差異 (区)
- ③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
- ④管理職に占める女性労働者の割合

※ (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。

※必ず把握すべき項目は上記の4つですが、状況に応じ把握いただく項目が他に20項目あります。

<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

○ 行動計画の策定

自社の課題に基づいた**目標を設定**し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめていきましょう。

※目標は1つ以上数値で定める必要があります。

○ 行動計画の社内周知、公表

行動計画を労働者に**周知**し、外部に**公表**しましょう。

【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。
- 従業員全体の残業時間を月平均○時間以内とする。
- 管理職に占める女性割合を○%以上にする。 など

<ステップ3> 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を**都道府県労働局へ届け出**ましょう。

女性の活躍に関する情報公表 (101~300人規模企業は1項目)

自社の女性の活躍に関する情報を、求職者が簡単に閲覧できるように**公表**しましょう。 ※いつの情報なのか、時点を明らかにしてください。

<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、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検・評価**しましょう。

次回の情報公表

情報公表は毎年更新しましょう。

ここまでを
令和4年4月1日まで
行って下さい。

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映**させ、計画 (Plan)、実行 (Do)、評価 (Check)、改善 (Action) のサイクル (PDCAサイクル) を確立させましょう!

行動計画の社内周知、公表について

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 令和4年4月1日～令和7年3月31日

a)

2. 当社の課題

- (1)女性の応募者がそもそも少なく、女性の技術者が少ない。
- (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. 目標と取組内容・実施時期

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。

b)

<取組内容>

- 令和4年 4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、改定する。
- 令和4年 6月～ 大学・高专での学生向け説明会の実施をめざし内容を検討、平成28年度から毎年1回以上実施する。
- 令和4年 10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の技術職への転換の希望を把握する。
- 令和5年 2月～ 女子学生を対象とした現場見学会を年1回以上開催する。

c) d)

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それぞれ1人以上配置する。

b)

<取組内容>

- 令和4年 4月～ 現場長ヒアリング等により女性を配属する上での課題について把握し、解決策について検討する。
- 令和4年 6月～ 女性の体格に合わせた安全具を購入する。
- 令和5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する。
- 令和5年 4月～ 配属を実施。以後毎月フォローアップ・ヒアリングを実施する。
- 令和5年 4月～ 技術系女性社員の交流会を開催する。

c) d)

▶ 策定内容の再確認

【行動計画に盛り込むべき事項】

- a)計画期間 b)数値目標 c)取組内容 d)取組の実施時期

▶ 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

女性の活躍に関する情報公表について 1

▶ 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ます。

● 常時雇用する労働者数300人以下の事業主については、下表の①と②の全項目から **1項目以上選択して公表** してください。（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日から情報公表が義務となります。）

● 自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍しやすい企業にとっては、優秀な人材の確保や競争力の強化につながることを期待できます。

● 必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではありませんが、公表範囲そのものが事業主の女性の活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意しましょう。

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)** …(1)
- ・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)

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…(3)
- ・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…(4)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時 **(区)** **(派)** (4)
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率 **(区)** ☆

★ 基礎項目（第2回で説明）と共通

☆ 選択項目（第3回で説明）と共通

※ **(区)** の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。ただし、属する労働者数が全労働者のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区とまとめて算出して公表して差し支えありません（雇用形態が異なる場合を除きます）。

※ **(派)** の表示のある項目については、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。

女性の活躍に関する情報公表について 2

▶ 以下については、状況把握項目と**定義が異なります**ので、ご注意ください。

(1) 男女別の採用における競争倍率 (区)

【計算方法】

「女性（男性）の応募者数（実質的な採用選考が始まった段階の人数）」÷「女性（男性）採用者数（内定者を含んでも良い）」

※中途採用も含めます

※実質的な採用選考が始まった段階の「応募者」を把握することが効果的です

(2) 男女別 再雇用又は中途採用の実績 (区)

男女別の再雇用（定年後の再雇用を除く）又は中途採用（定年後の者の雇入れを除く）の実績。

- ・再雇用の対象者は、「正社員」として雇い入れる場合に限ります。
- ・中途採用の対象者は、おおむね30歳以上の者を「正社員」として雇い入れる場合に限ります。

(3) 男女の平均継続勤務年数の差異

期間の定めのない労働契約を締結している労働者が対象です。

(4) 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)

「1年間の対象労働者の（法定時間外労働＋法定休日労働）の総時間数の合計」÷12(か月)÷「対象労働者数」

※これにより難しい場合は

$$=[「1年間の対象労働者の総労働時間数の合計」-「1年間の法定労働時間の合計=(40×1年間の日数÷7)×対象労働者数」] \\ ÷12(か月)÷「対象労働者数」$$

※対象者からは以下を除く

事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2第1項)

専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3第1項)

企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4第1項)

管理監督者等(労働基準法第41条)

高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者(労働基準法第41条の2第1項)

短時間労働者(パート・有期雇用労働法第2条)

女性の活躍に関する情報公表について 3

▶女性の活躍に関する情報公表の例

| 例 1 | | 2022年 4月現在 | |
|---------------------------------|---|------------|-------|
| 【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】 | | | |
| (職 種) | | (男 性) | (女 性) |
| ○グローバル職 | : | 58% | 42% |
| ○アソシエイト職 | : | 52% | 48% |
| ○エリア職 | : | 37% | 63% |
| ○パート | : | 28% | 72% |
| 【雇用管理区分ごとの有給休暇取得率】 | | | |
| (職 種) | | | |
| ○グローバル職 | : | 32% | |
| ○アソシエイト職 | : | 35% | |
| ○エリア職 | : | 67% | |
| ○パート | : | 80% | |

| 例 2 | | 2022年 4月現在 | |
|---|---|------------|--|
| 【労働者の一月当たりの平均残業時間】 | | | |
| 労働者全体の平均残業時間を公表します。 | | | |
| <u>全体16.5時間（派遣社員は含めない）</u> | | | |
| 【労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)】 | | | |
| 雇用管理区分ごとに公表します。 (労働者全体の平均残業時間は不要です。) | | | |
| ○総合・事務職 | : | 19.8 時間 | |
| ○総合・技術職 | : | 17.2 時間 | |
| ○一般・事務職 | : | 15.6 時間 | |
| ○一般・技術職 | : | 12.5 時間 | |
| ○派遣社員 | : | 0.23時間 | |

▶公表のサイクル及び公表方法

- 情報公表の内容については、**おおむね年 1 回以上更新**し、いつの情報なのか分かるよう更新時点を明記してください。
- その時点に得られる最新の数値（特段の事情がない限り、古くとも公表時点の前々年度の数値）について公表してください。
- 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**」や自社ホームページ等インターネットの利用などにより、学生をはじめとした求職者等が容易に閲覧できるよう公表してください。

女性の活躍推進企業データベース

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や女性の活躍に関する情報公表が可能です。
- 業種や規模などで検索し、他企業の行動計画も参照できます。
- また、行動計画策定のためのデータ分析のためのツール（行動計画策定支援ツール）も掲載しています。
- 女性の活躍に関する情報の公表は、おおむね年1回以上更新することが女性活躍推進法により義務付けられています。本データベースにご登録いただくと、更新の時期をメールでお知らせしますので更新し忘れがなくて安心です。



<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

女性の活躍推進企業 データベース 厚生労働省

企業担当者の方 学生・求職中の方 English お気に入り

働く場所は、 わたしが**見**つける

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する
情報・行動計画を公表しています。

現在の登録企業数は
14,561社
(データ公表企業)
18,720社
(行動計画公表企業)

情報公表のためのお役立ちツール

- データベース入力操作マニュアル
初めて本サイトで情報公表をする方向けに操作方法を解説しています。
- 入力準備シート
データ算出や社内稟議など、入力の事前準備にご活用ください。

行動計画策定・公表のためのお役立ちツール

- 一般事業主行動計画の策定例
- 行動計画策定支援ツール 等

データ公表マニュアル・
行動計画策定支援ツールなど

詳細検索

- 同業他社の取組を知りたい。
→ **業種から検索**
- 地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい。
→ **都道府県から検索**
- えるぼし認定を取得している企業を知りたい。
→ **企業認定等から検索**

詳細検索
企業名、企業規模、所在地(都道府県)等
による検索はこちらから

オープンデータダウンロード

女性の活躍推進企業データベースでは、企業自らが公表しているデータを、オープンデータとして公開しています。データは毎日更新されるため、最新のデータをCSV形式でダウンロードすることができます。

CSVデータダウンロード

スマホ版

検索用にスマホ版も
ご活用ください。

行動計画や情報の公表のお手続きは
パソコンからお願います

女性の活躍推進企業 データベース 厚生労働省

企業担当者の方 学生・求職中の方 お気に入り

企業担当者の方

データの新規登録・更新の手続き、
他社データの検索はこちらから

現在の登録企業数は
14,561社
(データ公表企業)
18,720社
(行動計画公表企業)

女性の活躍推進企業 データベース 厚生労働省

企業担当者の方 学生・求職中の方 お気に入り

学生・求職中の方

女性管理職の割合や平均勤続年数など、
企業研究に役立つデータが見られます。

現在の登録企業数は
14,561社
(データ公表企業)
18,720社
(行動計画公表企業)

データの登録・修正はこちら ▶

入力操作マニュアルはこちら ▶

はじめにデータを見るときのポイント ▶

女性の活躍推進企業データベース 情報公表画面

↓情報公表画面のイメージ↓

詳細画面 データの最終更新日: 2020年×月×日

| | |
|-------------|---|
| 企業名 | A社(〇〇業) |
| 本社所在地 | 〇〇県▲▲市■1-2-3 |
| 法人番号 | 1234567890123 |
| 企業認定等 |  |
| 均等・両立推進企業表彰 |  ○均等推進企業部門 平成××年度 厚生労働大臣優良賞 |

学生をはじめとした求職者や一般の方々に
アピールできます！

★業界内や地域内での自社の位置付けを知ることができます。
 ★業種や地域で検索できるため、先行する他社の取組を検索、閲覧し、自社の行動計画を策定するヒントとすることもできます。

情報公表の項目の他にも、自社の取組を自由に記載することができます。

| | |
|--|--|
| 1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】 | (総合職) 23% (一般職) 71% |
| 2(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】 | (総合職) 男性:30倍、女性:43倍 (一般職) 男性:11倍、女性:23倍 |
| 2(2). 採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率)【項目2(2)定義】 | |
| 3. 労働者に占める女性労働者の割合 | (総合職) 29% (一般職) 85% |
| 4(1). 男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】 | (総合職) 男性:23年、女性:17.5年 (一般職) 男性:7.2年、女性:8.3年 |
| 4(2). 男女別の採用10年前後の継続雇用割合【項目4(2)定義】 | |

| | |
|--|---|
| 17. 自由記述欄 (上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等)) | |
| 18. 公共調達資格情報 | |
| 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 | 行動計画の掲載日: 2020年▲月▲日 行動計画の更新日: 2020年■月■日 ※2016年10月9日に女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表の場が「両立支援のひろば(一般事業主行動計画公表サイト)」から本データベースに移動しました(2016年10月9日より前の掲載日、更新日は「両立支援のひろば(一般事業主行動計画公表サイト)」で何らかの公表がなされた日時を表示しています)。 PDF参照 一般事業主行動計画のPDF |
| 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画 | 仕事と子育ての両立を図るための行動計画公表ページはこちら (厚生労働省「両立支援のひろば」) |

・2019年に〇〇県の女性活躍・ワークライフバランスリーディングカンパニー企業に認定

ここをクリックすると行動計画を
閲覧できます。

一般事業主行動計画を策定した旨の届出について

▶ 行動計画を策定・変更したら、電子申請、郵送又は持参により管轄の都道府県労働局に届け出てください。

● 一般事業主行動計画を策定・変更した旨の届出は、右の様式第1号「一般事業主行動計画策定・変更届」を使用してください。
 なお、省令に定める必要事項が記載されていれば、右記以外の様式による届出であっても有効な届出となります。

● 様式については、厚生労働省ホームページの女性活躍推進法特集ページに掲載しています。



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

＜次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出＞

● 女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出については、**両法に定める要件をいづれも満たし、かつその計画期間を同一とする場合に、両法に基づく行動計画を一体的に策定、届出ができます。**

● 策定届については、右の次世代法・女性活躍推進法一体型様式により、一体として届出できます。

★ 郵送の場合の送付先 ★

滋賀労働局雇用環境・均等室

〒520-0806 大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎4階

TEL : 077-523-1190

※ 「一般事業主行動計画策定・変更届」「一般事業主行動計画策定・変更届 次世代法・女性活躍推進法一体型」は電子申請システムによる届出も可能です。電子申請システムには下記のURLからアクセスできます。

<https://shinsei.e-gov.go.jp>

様式第1号（省令第一条及び第五条関係）（第一面）

女性活躍推進法 (A4)

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 令和 2年 4月 1日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな） 株式会社 A
（ふりがな） まるまる
（法人の場合）代表者の氏名 代表取締役 ○○○○ 印

住 所 〒100-0000
東京都千代田区○○○

電 話 番 号 03-xxxx-xxxx

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 581 人
 〔男性労働者の数 327 人
 女性労働者の数 254 人〕

2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 2年 4月 1日

3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成、令和 2年 4月 1日～令和 5年 3月 31日

5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示
 ② 書面の交付
 ③ 電子メールの送信
 ④ その他の周知方法

6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 ① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース他（ ））
 ② その他の公表方法

7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 ① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース他（ ））
 ② その他の公表方法

8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活の概況
 (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施（ 済 ）
 (2) 選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その〔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との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〕）

一般事業主行動計画の担当部署名
（ふりがな）
担当者の氏名

様式第2号（次世代法第一条の二及び第二条並びに女性法第一条及び第五条関係）

次世代法・女性活躍推進法 一体型 (A4)

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 令和 2年 4月 1日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな） 株式会社 A
（ふりがな） まるまる
（法人の場合）代表者の氏名 代表取締役 ○○○○ 印

住 所 〒100-0000
東京都千代田区○○○

電 話 番 号 03-xxxx-xxxx

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第13条第1項又は第2項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 581 人
 〔男性労働者の数 327 人
 女性労働者の数 254 人〕

2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 2年 4月 1日

3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成、令和 2年 4月 1日～令和 5年 3月 31日

5. 規定整備の状況
 ① 労働者の労働者も対象に含む次世代法策定届（ 済 ）
 ② 労働者の労働者も対象に含むための就業支援制度（ 済 ）

6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 令和 2年 4月 1日

7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 ① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース/自社のホームページ/その他の公表方法）
 ② インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース/自社のホームページ/その他の公表方法）
 ③ その他の公表方法

8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は掲示付
 ② 書面の交付
 ③ 電子メールの送信
 ④ その他の周知方法

9. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 ① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース/自社のホームページ/その他の公表方法）
 ② その他の公表方法

10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（くるみん認定）の申請をする予定（ 済・無・予定 ）

11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特別認定（ゾクナアくるみん認定）の申請をする予定（ 済・無・予定 ）



行動計画の策定や推進にあたって意識いただきたいこと



▶ 女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要です。
組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んでいくことが重要です。

また、男女雇用機会均等推進者等の専任の担当者を配置するなど、継続的な実務体制を設けることが効果的です。

▶ 非正社員を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要です。

このため、例えば、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定・推進のための体制（委員会等）を設けることが効果的です。

また、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めていきましょう。



▶ 派遣労働者については、派遣元事業主が責任を持って、状況把握、課題分析、行動計画の策定等に取り組む必要があります。

他方、長時間労働の是正や職場風土改革に関する取組は、職場単位で行うことも重要であるため、派遣先事業主は、派遣労働者も含めた全ての労働者について状況把握、課題分析をして、取組を進めていきましょう。





また、長時間労働や職場風土に関する課題については、派遣元事業主は、派遣労働者の派遣先ごとに状況把握、課題分析を行い、必要な場合には、派遣先の人事労務担当者と話し合う等、取組を推進するよう働きかけるとともに、必要なフォローアップを行うことが重要です。



▶ 社内に女性管理職等のロールモデルがまだ育成されていない企業においては、外部から女性管理職等を登用することも考えられますが、男性労働者と同様に、自社で働く女性労働者を育成、登用していくことも重要です。



えるぼし認定等について

| | |
|--|---|
| <p>プラチナえるぼし</p>  | <ul style="list-style-type: none"> 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>(※) 実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要です。 (※) 5つの基準とは、「採用」「継続勤務」「時間外労働」「管理職登用」「多様な働き方」それぞれに設定された基準です。</p> |
| <p>えるぼし(3段階目)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> えるぼしの5つの基準の全てを満たし、その実績「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 |
| <p>えるぼし(2段階目)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 |
| <p>えるぼし(1段階目)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 |

女性活躍推進法全般について知りたい

厚生労働省HP 女性活躍推進法特集ページ

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

- ★女性活躍推進法及び施行通達、Q A等を掲載しています。法や認定制度（えるぼし・プラチナえるぼし）の詳しい資料もこちらから入手できます。
- ★このページに掲載されている「**中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム**」を、状況把握・分析にぜひご活用下さい。



一般事業主行動計画や女性の活躍に関する情報公表ができる

厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

- ★女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や女性の活躍に関する情報公表が可能です。他企業の行動計画も参照できます。また、行動計画策定のためのデータ分析のためのツール（行動計画策定支援ツール）も掲載しています。



行動計画策定に当たりデータ分析をしたい

厚生労働省 行動計画策定支援ツール

http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/plan_tool/

- ★女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定に当たり、データ分析を行うためのマニュアルとエクセルシートを掲載しています。



女性活躍推進に取り組むに当たり、専門家のサポートを受けたい

厚生労働省委託事業 中小企業のための女性活躍推進事業

<https://joseikatsuyaku.com/>

- ★一般事業主行動計画を策定するに当たり、専門家による支援を無料で受けることができます。（※300人以下の企業が対象です）。

