

常時雇用する労働者が300人以下の中小企業事業主のみならず！一般事業主行動計画を策定して  
**女性の活躍の推進に取り組んでみませんか**

1

自社の女性の活躍に関する  
状況把握・課題分析



2

行動計画の策定、社内周知、  
公表、情報公表、労働局届出

**株式会社◇◇行動計画**

**1. 計画期間**

平成○年○月○日～平成○年○月○日

**2. 目標**

技能職の女性を1名以上採用し、技能職の採用者に占める女性の割合も30%以上に引き上げる。

**3. 取組内容・実施時期**

平成●年●月～

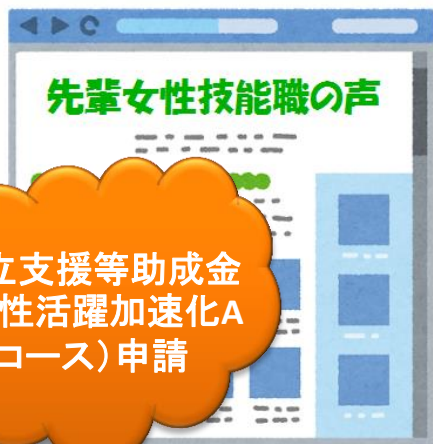
先輩女性技能職の活躍状況をリーフレットにまとめ、HPに掲載する。

〈働き方改革に向けた取組〉

計画期間中、毎週1日ノー残業デーを設定して、実施率95%以上を目指す。

3

取組目標の達成！



4

数値目標の達成！

技能職で採用された  
〇〇と申します！

両立支援等助成金  
(女性活躍加速化N  
コース) 申請



行動計画の策定・届出をすると、助成金以外にもこんなメリットがあります！

女性活躍に関する  
情報を公表し学生・  
求職者にアピール

公共調達における  
加点評価

日本政策金融公庫  
の融資制度の優遇

女性活躍推進企業  
の認定(えるぼし認  
定)の取得に挑戦

**お問合せ先**

法律、行動計画策定方法、助成金、認定について  
**徳島労働局雇用環境・均等室**  
TEL 088-652-2718  
FAX 088-652-2751  
〒770-0851 徳島市徳島町城内6-6  
徳島地方合同庁舎4階

行動計画策定や認定に向けた女性活躍推進  
アドバイザーによる個別訪問支援について  
**女性活躍推進センター東京事務局  
(一財)女性労働協会**  
TEL 03-3456-4412

# 女性活躍推進法、一般事業主行動計画とは

常時雇用する労働者が300人以下の中小企業は平成28年4月1日より女性活躍推進法に基づき「一般事業主行動計画」の策定・届出等が努力義務となっています。これは自社の女性活躍に関する現状を把握、課題を分析し、その課題に基づき目標を設定し、達成するための計画です。

## 状況把握・課題分析チェックリスト

まずは必ず把握すべき項目(基礎項目)について、分析してみましょう。下線部分には自社の数値を入れてみてください。(区)と書かれた項目は、下記の「雇用管理区分」ごとに把握してください。なお、目安の数値は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画策定支援マニュアル」を参考にお示ししています。また、この表は必要に応じて把握する項目(選択項目)の例として男女別の配置の状況を追加しています。

### ①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)

直近の事業年度の女性の採用者数(中途採用含む)÷直近の事業年度の採用者数(中途採用含む)×100=\_\_\_\_\_(%)が20%以上である。

ない

### ②男女の平均継続勤務年数の差異(区)

女性の平均継続勤務年数÷男性の平均継続勤務年数×100=\_\_\_\_\_(%)が70%以上である。

ない

### 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

各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計÷対象労働者数が45時間を上回る月がない。

ある

### ④管理職に占める女性労働者の割合

女性の管理職数÷全体の管理職数×100=\_\_\_\_\_(%)が20%以上ある。

ない

### (選択) 男女別の配置の状況(区)

女性人数÷全体の人数×100=\_\_\_\_\_(%)が40%以上である。

ない

詳しく分析したい!

徳島労働局ホームページにある「一般事業主行動計画策定入力支援ツール」をご活用ください。(https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/news\_topics/topics/20160324\_001/\_120172.html)

専門家に相談したい!

女性活躍推進センターの女性活躍推進アドバイザーによるきめ細やかな電話相談・個別訪問支援が受けられます。

無料

### ★雇用管理区分とは?

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と、従事する職務内容、人事異動(転勤、昇進、昇格を含む)の幅や頻度において異なる雇用管理を予定して設定しているものをいいます。

右の例では、まず正社員とパートで雇用形態が分かれているため、雇用管理区分が2つに分かれます。さらに、正社員の中でも担当職務、転勤に違いがあるため、正社員内でも4つの雇用管理区分があります。

### 〈例〉職種別雇用管理 (代表職種:製造業、医療・福祉)

	職務	異動	昇進	雇用形態
正社員事務職	事務のみ担当	転動有	昇進上限なし	正社員
正社員営業職	営業のみ担当	転動有	昇進上限なし	正社員
正社員技術職	技術のみ担当	転動有	昇進上限なし	正社員
正社員製造職	製造のみ担当	転動無	昇進上限なし	正社員
製造パート	製造のみ担当	転動無	昇進はない	パート

# 一般事業主行動計画の策定

ステップ1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、(1)計画期間(2)数値目標(3)数値目標達成のための取組目標(4)取組の実施時期を盛り込んだ行動計画を策定しましょう。

【留意点】行動計画の内容は、**男女雇用機会均等法に違反しない内容とすることが必要です。**

募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取組については、女性労働者が男性労働者と比較して4割を下回っている雇用管理区分であるなど、一定の場合以外は、法違反として禁止されています。

(例) × 女性の管理職が4割以上いる雇用管理区分について、女性のみを対象とした管理職育成研修を実施する。

○ 対象となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する。

## 課題別の目標設定例

課題	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用	ある採用区分で、採用における女性の競争倍率(応募者数÷採用者数)を○倍まで引き下げる。	女性の少ない職種に、より多くの女子学生の応募が得られるよう女子学生を対象とするインターンシップ、職場見学会等を行う。
女性の継続就業	男女ともに、育児休業取得率を○%以上とする(90%以上等)	利用可能な両立支援制度に関する周知(社員向け・管理職向け等のパンフレットの作成・配布等)を行う。
長時間労働是正など働き方改革	労働者の月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減させる。	業務の優先順位付けや業務分担、業務プロセス等を見直す。
女性の積極登用・評価・昇進	女性の管理職を○%以上とする。	管理職登用直前の女性を対象として、管理職に必要な知識・技術を付与する研修を実施する。
女性の配置・育成・教育訓練	女性の少ない職種について、□人以上増加させる。	女性の配置の少ない職種に新たに配置した女性を支援するためのメンター制度、チーム支援や定期面談等の制度を構築し実施する。

なお、両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)の申請を検討している場合は下記にもご留意ください。

- ・ 計画期間は2年以上～5年以内である。
- ・ 「長時間労働の是正等働き方の改革に関する取組」を盛り込んでいる。

※女性の継続就業に関する目標、達成状況を客観的資料で確認できない目標、適切な課題分析に基づかない目標、数値目標の達成に直接関連しない取組目標、事業主が主体的に行う取組でないもの(時間の経過により自然に達成するのを待つもの、従業員が行う自己啓発への補助等)は、本助成金の対象となりません。

## 行動計画を策定した後の手続きについて

- ① 自社の全ての労働者(非正社員を含む)に**周知**
- ② 外部への**公表**
- ③ 女性活躍に関する**情報公表**
- ④ 労働局へ「一般事業主行動計画策定届」の**届出**

②、③については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」に掲載しましょう! 詳細は次のページの①をご覧ください。



# 行動計画の策定・届出を行うとこんなメリットがあります！

策定・届出のみ！

## ①女性活躍に関する情報を求職者にアピール

策定した行動計画や女性活躍に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に公表することにより、就活生や求職者に女性活躍に取り組む姿勢や活躍状況をアピールできます。詳細は右のQRコードを読み取ってください。

(<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb>)

※なお、下記④の助成金又は下記⑤の認定申請の際はこのデータベースでの公表が必要です。



策定・届出のみ！

## ②公共調達における加点評価

国の各府省庁が行う公共調達において、えるぼし認定企業等(下記⑤参照)を加点評価するよう定められています。300人以下の中小企業事業主に限り、行動計画の策定・届出により加点が受けられる場合があります。右表は内閣府が示している参考配点例です。詳細は内閣府ホームページをご覧ください。  
([http://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/wlb\\_torikumi.html](http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html))

評価項目例	認定の区分	総得点に占める割合(評価の相対的な重要度に応じ配点)		
		10%の場合	5%の場合	3%の場合
ワーク・ライフバランス等の推進に関する指標	3段階目	10%	5%	3%
	2段階目	8%	4%	2%
	1段階目	5%	2%	1%
	中小企業の行動計画	2%	1%	0.5%

策定・届出のみ！

## ③日本政策金融公庫の特別利率での融資制度

300人以下の中小企業事業主に限り、行動計画の策定・届出により「働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)の利用(特別利率)の対象となります。詳細は日本政策金融公庫へお尋ねください。  
(<https://www.jfc.go.jp/>)

策定・届出

目標達成！

## ④両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)

一般事業主行動計画にて策定した目標を達成した事業主に支給します。なお、本紙に記載した事項の他に詳細な要件がありますので、事前に徳島労働局雇用環境・均等室までお尋ねください。

コース名(各コース1企業1回限り)	支給額(注1)		目標達成期限	支給申請期間
	常用労働者数300人以下	常用労働者数301人以上		
Aコース(取組目標達成時)	28.5万円<36万円>	—	行動計画期間内(1年目での達成も可)	取組目標達成日の翌日から2か月以内
Nコース(数値目標達成時)	28.5万円<36万円>	—	取組目標達成日の翌日から3年以内	数値目標達成日の翌日から2か月以内
女性管理職比率が基準値以上(注2)に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>		

(注1)◇内は生産性要件を満たした場合の金額です。

(注2) 中小企業は15%以上となった場合に支給額を加算します。中小企業以外は産業平均値の1.3倍以上となったことが必要です。

策定・届出

基準達成！

## ⑤女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)

女性活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により厚生労働大臣の認定(えるぼし認定)を受けることができます。認定マークを使って女性活躍推進企業であることをPRでき、優秀な人材の確保や企業イメージの向上につながります。認定基準等詳細は徳島労働局雇用環境・均等室までお尋ねください。

認定の段階 ※3段階目が最高位



<1段階目>

<2段階目>

<3段階目>