

常時雇用する労働者数が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

# 行動計画策定かんたんガイド

= 令和4年(2022年)4月1日義務化 対応版 =

『行動計画って何？難しそう・・・』

『何から始めればいいのか？』

『令和4年(2022)年4月1日義務化って、  
われても忙しいし、間に合うかしら？』

そんなお悩みを  
パッと  
解決します！

かんたん! これならできる。

動画解説公開中

何から  
はじめれば  
いいの？

女性活躍推進法  
行動計画策定等の  
「基本のき」

令和4年4月1日  
義務化



法律の詳しい内容や届出用紙などは、東京労働局ホームページをご覧ください

東京労働局 101人以上 かんたんガイド

検索

女性活躍推進法特設ページ

検索

お問い合わせ・策定届の届け出先は

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 (女性活躍担当)

〒102-8305 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14F

TEL: 03-3512-1611 【受付時間 8時30分~17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

# ? 事業主に求められる取組とは何ですか？

3つのステップでかんたんです

ステップ1	女性労働者の「活躍状況の把握」と「課題分析」
ステップ2	行動計画を「策定」⇒「社内周知」⇒「外部公表」
ステップ3	東京労働局に策定届を「届出」⇒「情報の公表」

『女性活躍推進法』は平成28年(2016年)に施行し、働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に行動計画を策定・公表するよう義務付けています(300人以下の事業主は努力義務)。**令和4年(2022)年4月1日より常時雇用する労働者数101人以上300人以下の一般事業主にも行動計画の策定・届出等が義務化**されます。

「常時雇用する労働者」とは

正社員だけでなくパート、契約社員などの名称にかかわらず、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



## それでは、取組をはじめましょう。スタート！

### ステップ1

①、②は職種や雇用形態別に把握しましょう。  
例)事務職、営業職、技術職、正社員、契約社員



**ここがポイント!**  
この『ステップ1』が行動計画策定の重要な作業です。  
ここさえできればゴールまであと一歩!

#### □ 女性労働者の「**活躍状況を把握**」しましょう

- ①採用者に占める女性比率 \_\_\_\_\_ % 又は労働者に占める女性比率 \_\_\_\_\_ %
- ②平均勤続年数の男女比 \_\_\_\_\_ % 女性の平均勤続年数 ÷ 男性の平均勤続年数
- ③月別の平均残業時間数 最長月 \_\_\_\_\_ 時間 各月の総残業時間数(法定超+休日労働) ÷ 労働者数
- ④管理職(課長以上で役員を除きます)に占める女性比率 \_\_\_\_\_ %

必ず把握する項目は左の4項目ですが、状況に応じて把握する項目は他にもあります。

↓ らくらく分析♪

#### □ 把握した①～④について、「**課題分析**」をしましょう

- ①が40%を下回る → 計画例Aへ
- ②が80%を下回る → 計画例Bへ
- ③の残業時間が平均4.5時間を上回る月がある → 計画例Cへ
- ④が40%を下回る → 計画例Dへ
- ⑤上記①～④にあてはまらない → 計画例Eへ

### ステップ2

#### □ 行動計画を「**策定**」しましょう



**ここがポイント!** 計画例Aの吹き出しは計画例B～Eのすべての計画に共通します。

#### 計画例A 女性労働者が少ない(応募が少ない)会社向け

計画例の『○○』を自社仕様にするだけ。らくらく作成♪  
ワードファイルは**コチラ**(東京労働局ホームページ)

株式会社○○ 行動計画

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日 計画期間は2年～5年が望ましいです

2. 目標と取組内容

目 標 ○○職の女性労働者の採用を1人以上増やす 数値を入れた目標にしてください(〇人、〇%など)

取組内容 令和〇年〇月～ 女性労働者が活躍できる企業であることをPRする  
(会社案内・ホームページに掲載)

目標を達成するための取組にします

取り組む時期を決めます

令和〇年〇月～ 女性がいない又は少ない部門・職種等への女性労働者の積極的な配置

## 計画例B

### 女性の離職率が高い会社向け



ステップ1で課題が複数あることがわかりましたが、目標は1つだけに絞らなければいけませんか？



計画例を組み合わせると2つ以上の目標を設定しましょう！

#### 株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
2. 目標と取組内容  
目 標 女性労働者の平均勤続年数を現在の〇年より1年以上伸ばす  
取組内容 令和〇年〇月～ 利用できる両立支援制度とハラスメント防止について労働者  
・管理職に周知する  
令和〇年〇月～ 年次有給休暇を取得推進する取り組みを行う

## 計画例C

### 残業時間が多い会社向け

#### 株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
2. 目標と取組内容  
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  
取組内容 令和〇年〇月～ ノー残業デーや定時退社の呼びかけをする  
令和〇年〇月～ 業務の優先順位付けや業務分担の見直しを行う

ステップ1とステップ2の作業がまとめてできる『中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム』もおススメです。

女性活躍推進法  
特集ページ

検索

※プログラムは特集ページ中ほどの「常時雇用する労働者が300人以下の中小企業のみなさまへ」の枠内に掲載中

## 計画例D

### 管理職の女性割合が低い会社向け

#### 株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
2. 目標と取組内容  
目 標 課長以上の管理職の女性労働者を1人以上増やす  
取組内容 令和〇年〇月～ 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  
令和〇年〇月～ 管理職候補となる女性労働者の育成研修を行う

#### 【ステップ2 共通ポイント！】

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にして下さい。  
例えば、採用で女性が4割を上回っている職種や雇用形態で、女性を優先するような数値目標や取組内容は×です

## 計画例E

### 女性が多いが管理職の女性割合は低い会社向け

#### 株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日
2. 目標と取組内容  
目 標 管理職男女比と全労働者男女比が同程度になるように女性管理職を〇%まで増やす  
取組内容 令和〇年〇月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証・見直しを行う  
令和〇年〇月～ 管理職候補となる男女労働者に対して管理職育成研修を実施する

これで行動計画完成です♪

## □ 策定した「行動計画」について「社内周知」と「外部公表」をしましょう

周知例：社内で見やすい場所への掲示や備え付け  
社内ネットワークへの掲載 など

公表例：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  
会社のホームページに掲載 など

周知と公表はどちらも行います。  
片方だけではダメです。

### ステップ3

#### □ 東京労働局に「策定届」を「届出」しましょう（郵送を推奨します）

『一般事業主行動計画策定・変更届』を東京労働局に「届出」

（届出様式は東京労働局「女性活躍推進法特設ページ」等でダウンロードできます）

\* 控えが必要な場合は正副2部と切手を貼った返信用封筒を必ず同封いただきますようお願いいたします

#### □ 自社の女性の活躍に関する「情報の公表」をしましょう

女性の活躍に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に登録し、年1回更新しましょう

### 「女性の活躍推進企業データベース」とは

▶ 行動計画の外部への公表及び女性の活躍に関する情報公表等の掲載先として、是非ご活用ください！入力方法を丁寧に解説したマニュアルもあるので安心です。

▶ 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。



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

女性の活躍推進企業データベース 検索

### 個別サポートも充実

#### 中小企業のための女性活躍推進事業（厚生労働省委託事業）

『課題分析のやり方が分からない』『どういう行動計画にすればいいか悩んでいる』企業の皆様へ！

電話・メールでの相談、個別訪問により、専門アドバイザーが『担当制』で行動計画の策定等を全面的にサポートします！お気軽にご相談ください(先着順) URL▶<https://joseikatsuyaku.com/>

女性活躍推進センター

検索

◆問い合わせ先◆

LEC東京リーガルマインド 女性活躍推進センター東日本事務局

フリーダイヤル

TEL:0120-982-230

ご利用無料



以上で行動計画の策定・届出手続きは完了です。3月に入ると大変混み合い、確認時間が長くなる場合がありますので予めご了承ください（4月1日以降に届出がない場合は法違反になりますのでご注意ください）。届出は義務化前でも受付をしています。早めのお届けがおすすめです。

### 行動計画の取組をスタート。効果の測定を定期的に行いましょう

行動計画の策定・労働局への届出後は実際に計画の取組をスタートさせます。

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PDCAサイクルを確立させましょう。



### お役立ち情報

#### ▶▶ 公共調達による優遇措置

女性活躍推進法に基づく認定（「えるぼし」認定、「プラチナえるぼし」認定）等を取得すると、公共調達で有利になります。

#### ▶▶ 日本政策金融公庫による融資制度

行動計画の策定や「えるぼし」認定を取得した中小企業は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を通常よりも低金利で利用することができます。