

【301人以上の労働者を雇用する事業主（※）の皆様へ】

平成28年4月1日から **①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要**があります。

※ 労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。また、**300人以下の事業主の皆様は努力義務**となっています。

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（基礎項目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、厚生労働省のホームページにおいて公表しておりますので、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選択項目についても実情に応じて把握することが効果的です。

②行動計画の策定、社内周知、公表、届出を行ってください

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労働者への周知、③外部への公表、④都道府県労働局への届出**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、2月末に開設いたしましたので、**行動計画の公表先**としてご活用下さい！

（※）厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

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、2月末に開設いたしましたので、**情報公表先**として、ぜひご活用下さい！

（※）厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

★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。

→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・評価を定期的に行い、その結果をその後の取組や計画に反映させ、PDCAサイクルを確立させましょう！