

# 女性活躍推進法に基づく 行動計画を策定しましょう！

女性が職場で能力を発揮し活躍できる社会を実現するため、女性活躍推進法が平成28年4月1日より施行されています。従業員数101人以上の事業主は一般事業主行動計画の策定・届出と情報公表が義務化されています。従業員数100人以下の事業主は努力義務ですが、人材確保の観点からも、一般事業主行動計画の策定に積極的に取り組みましょう。

## ◇行動計画策定の流れ◇

### <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

### <ステップ2> 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ましょう  
\* 数値目標を1つ以上（従業員301人以上の事業主は2つ以上）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

### <ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定したら、その旨を鳥取労働局へ届け出ましょう

### <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

## ◇女性の活躍に関する情報公表◇

自社の女性の活躍に関する状況について、ホームページ等に年に1回以上公表しましょう →4ページへ

## 自社の状況把握と課題分析

行動計画の策定にあたって、自社の女性の活躍に関する状況を把握し、課題を分析する必要があります。まずは自社の状況を把握するため、5つの**基礎項目（必ず把握すべき項目）**を把握しましょう。  
※労働者数100人以下の事業主は「男女の賃金の差異」の把握は努力義務です。

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分※ごとに把握）	自社の状況
$\frac{\text{直近の事業年度の女性の採用者数 (中途採用含む)}}{\text{直近の事業年度の採用者数 (中途採用含む)}} \times 100 (\%)$	<input type="text"/> % <b>目安の値 30%以上</b>
② 男女の平均継続勤務年数の差異（雇用管理区分※ごとに把握）	自社の状況
$\frac{\text{女性の平均継続勤務年数}}{\text{男性の平均継続勤務年数}} \times 100 (\%)$	<input type="text"/> % <b>目安の値 70%以上</b>
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	自社の状況
$\frac{\text{各月の対象労働者の残業時間 (法定時間外労働+法定休日労働) の合計}}{\text{対象労働者数}}$ <p>残業時間が、対象となる労働者全体の平均で「45時間」を上回っている月がある場合には、長時間労働に関する課題があると考えられます。 労働時間に問題がある場合、他の課題と併せて目標設定、取組に反映しましょう。</p>	4月 <input type="text"/> 時間 5月 <input type="text"/> 時間 6月 <input type="text"/> 時間 7月 <input type="text"/> 時間 8月 <input type="text"/> 時間 9月 <input type="text"/> 時間 10月 <input type="text"/> 時間 11月 <input type="text"/> 時間 12月 <input type="text"/> 時間 1月 <input type="text"/> 時間 2月 <input type="text"/> 時間 3月 <input type="text"/> 時間
④ 管理職に占める女性労働者の割合	自社の状況
$\frac{\text{女性の管理職数}}{\text{管理職数}} \times 100 (\%)$	<input type="text"/> % <b>目安の値 30%以上</b>

⑤男女間賃金差異	自社の状況
$\frac{\text{女性の平均年間賃金}}{\text{男性の平均年間賃金}} \times 100 (\%)$ <p>※「全ての労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の3区分それぞれについて把握を行う必要があります</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 20px; background-color: #ADD8E6; display: inline-block;"></div> % <p>※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで算出します</p>

状況把握の結果、「**自社の値<目安の値**」となった項目に課題があると考えられます。



**課題を把握したら「行動計画」を策定しよう！**

自社にとって「より大きな課題」と考えられるテーマに絞って取り組みましょう

## 行動計画の策定

行動計画には、**(ア) 計画期間、(イ) 数値目標、(ウ) 取組内容、(エ) 取組の実施時期**の4項目を記載します。以降では「①採用」「④女性の管理職登用」に課題がある企業の行動計画例を紹介します。策定の際の参考にしてください。

### 【「①採用」に課題がある企業の行動計画例】

女性の採用が少なく、配置にも偏りがある企業

#### 株式会社A 行動計画

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8年4月1日 ～ 令和10年3月31日（2年間）

##### 2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性の採用人数を1名以上増加させる。

男女雇用機会均等法に  
違反しないようご注意ください

女性が4割を上回る雇用管理区分においては男女ともに対象とする取組である必要があります

##### <取組内容>

- ・令和8年4月～  
技術系の女性の応募を増やすため、女子学生向けパンフレットを作成
- ・令和8年10月～  
性別にとらわれない公正な採用選考をおこなうための選考マニュアルを作成
- ・令和9年2月～  
女子学生を対象とした現場見学会を、毎年1回以上開催

目標2：年次有給休暇の年間平均取得日数を〇日以上増加させる。

##### <取組内容>

- ・令和8年4月～  
年次有給休暇の取得状況の把握
- ・令和8年10月～  
年次有給休暇の取得率の低い社員に対する取得促進の声掛けを実施

※「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は異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。

（例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職／正社員、契約社員、パートタイム労働者 など）

## 【「④女性の管理職登用」に課題がある企業の行動計画例】

子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難であり、管理職登用が進まない企業

### 株式会社B 行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

#### 1. 計画期間

令和8年4月1日 ～ 令和10年3月31日（2年間）

#### 2. 目標と取組内容・実施期間

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする。

〈取組内容〉

- ・令和8年4月～ 経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- ・令和8年10月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施
- ・令和9年1月～ 管理職養成のための研修カリキュラム作成
- ・令和9年4月～ 管理職候補の女性を対象として研修を2か月に1回実施
- ・令和9年10月～ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、面談を実施

目標2：男女とも平均勤続年数を9年以上とする。

〈取組内容〉

- ・令和8年5月～ 過去3年の平均残業時間を部署ごとに確認
- ・令和8年7月～ 全社員を対象に育児・介護関係制度に関する調査の実施
- ・令和8年10月～ 育児及び介護休業からの復職者に対し、人事担当者による面談を年2回実施

行動計画を策定したら鳥取労働局へ届け出よう！

行動計画を策定・変更したら、行動計画を策定・変更した旨を郵送、持参により**鳥取労働局に届け出**ましょう。策定・変更届は厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

☆厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ☆

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

「中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム」について

厚生労働省では、女性活躍推進法に基づき、状況把握・課題分析や一般事業主行動計画の策定を簡単に行うことができるプログラムを準備しています。是非ご活用ください。

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

## 行動計画の社内周知、公表と女性の活躍に関する情報公表

- 行動計画を社内の**全ての労働者**に周知し、外部へ公表しましょう
- 自社の女性の活躍に関する情報を公表しましょう  
情報公表項目として示されている項目の中から選択して自社のホームページや「女性の活躍推進企業データベース」に掲載しましょう。※情報公表は年1回必ず更新しましょう
- ・ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、男女間賃金差異、女性管理職比率と、以下の①の区分から1項目以上、②の区分から1項目以上を選択し、**計4項目以上を公表**する必要があります。
- ・ 常時雇用する労働者数が101人以上～300人以下の事業主は、男女賃金差異、女性管理職比率と、以下の①と②の全項目から1項目以上を選択し、**計3項目以上を公表**する必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・ 男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・ 役員に占める女性の割合</li> <li>・ 男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>・ 男女別の再雇用または中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・ 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</li> <li>・ 男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>・ 労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・ 労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)</li> <li>・ 有給休暇取得率</li> <li>・ 有給休暇取得率(区)</li> </ul>

※(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。

※(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。

### 行動計画の外部公表や自社の女性の活躍に関する情報公表に 「女性の活躍推進企業データベース」 をご活用ください！



各企業の「女性活躍」に関する状況や年次有給休暇取得率や残業時間などの「働き方」に関する状況などの情報を集約したデータベースです。

スマートフォンにも対応していますので、就活生をはじめとした求職者のアクセスが多数見込まれます。学生や投資家をはじめ広く自社の取組をアピール出来るチャンスが広がります。

ぜひ登録・公表をお願いします！

「女性の活躍推進企業データベース」<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

### えるぼし（認定）を取得しましょう



行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

- ① 採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5つの評価項目を満たす項目数に応じて取得できる認定段階が決まります。

※認定基準の詳細については、以下のURLを参照してください。

(厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ)

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

※認定企業は公共調達において優遇措置を受けることができます。

(内閣府ホームページ) [https://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/wlb\\_torikumi.html](https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html)

### 鳥取労働局雇用環境 - 均等室

〒680-8522 鳥取市富安2丁目89-9 鳥取労働局2F  
TEL: 0857-29-1709