

☺女性活躍推進法に基づく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

□法に基づく次の4つの基礎項目（必須）について把握します。

- ①採用した労働者に占める女性割合（雇用管理区分ごと）
- ②勤続年数の男女差（雇用管理区分ごと）
- ③労働者の各月ごとの平均残業時間数
- ④管理職に占める女性労働者の割合

※ より深く課題分析を行うため、必要に応じ、選択項目の活用も考えられます。

□把握した状況を基に、課題を分析します

※ データを入力することで分析が簡単にできる「行動計画策定支援ツール」（厚生労働省HP（女性活躍推進法特集ページ）掲載）をぜひご活用ください。

【行動計画策定例】

女性は事務職に偏り技術職が少なく、女性管理職がいない企業の場合

株式会社A 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性技術職を増やすとともに、女性がその能力を活かし活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 (a)

令和2年4月1日～令和4年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性は事務職に偏っており、技術職には女性の応募が少ないこともあり、女性が少ない。
- (2) 女性の管理職がいない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1: 技術職の女性を現員より1名以上増加させる。 (b)

<取組内容とその実施時期> (c)、(d)

令和2年4月～

・技術職の女性の応募を増やすため、女性技術職の活躍状況を学生向けパンフレットや会社のHPに掲載するなど、内容の見直し、改定を行う。

令和2年5月～

・女子学生を対象とした現場見学会を企画し、毎年開催する。

目標2: 女性が管理職を目指しやすい環境整備を行う

<取組内容とその実施時期>

令和2年7月～

・個別にヒアリングを行い、今後のキャリア形成やキャリアアップを考えるきっかけをつくる。また、役職に就くことを躊躇する場合はその要因を把握する。

令和3年1月～

・女性役職者やその候補者を対象とした研修の実施又は外部研修の活用を検討し、次年度の研修計画に組み入れる。

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

□上記ステップ1で分析した課題に基づいて、(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だ行動計画を策定します。

□行動計画を自社のすべての労働者に周知します。

□求職者などが知ることができるよう、行動計画を外部に公表します。

※ 外部公表先として「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

□策定した行動計画に基づき、届出様式「一般事業主行動計画策定届」に必要事項を記入し、本社管轄の労働局雇用環境・均等室（部）に郵送又は持参により届出します。

※ 届出様式は厚生労働省HP（女性活躍推進法特集ページ）よりダウンロードできます。

📢 女性の活躍に関する情報公表も併せて行いましょう！

□「労働者の一月当たりの平均残業時間」や「管理職に占める女性労働者の割合」など法で定める情報公表項目（15項目）のうち、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については2つ以上、常時雇用する労働者数が300人以下の事業主については1つ以上の自社の情報を、学生や求職者が簡単に閲覧できるように公表しましょう。

※ 情報公表先として「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供（労働者、管理職の女性割合など）、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（男女の平均勤続年数、有休取得率など）の区分ごとに、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上公表する必要があります。

「女性の活躍推進」として女性労働者だけを対象とした取組は問題ない？

「女性労働者を優先的に取り扱う取組」については、女性労働者が4割未満の雇用管理区分では、男女格差を埋めるための取組であれば均等法の特例として問題ありません。すでに女性労働者が4割以上を占める雇用管理区分では均等法違反となりますので、男女労働者ともに対象とした取組が必要です。

「女性の活躍推進企業データベース」とは？

厚生労働省が運営するデータベースで、各企業の女性の活躍状況に関する情報を掲載、閲覧することができるサイトです。自社の女性活躍に関する情報や取組方針を求職者や消費者等にアピールするツールとして活用できます。