

女性活躍推進法に基づく一般事業主 行動計画策定・届出 かんたんガイド

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定して
女性がさらに活躍できる職場づくりを進めましょう！

令和4年4月1日義務化
令和4年3月までにご準備
ください！！



「行動計画」の策定の
手順とポイントを
わかりやすくご案内

山形労働局イメージキャラクター「ヤッピー」

行動計画とは？

平成28年4月に施行された女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」です。

この法律では、各企業が自社の女性の活躍状況を把握し、自社の課題を踏まえた行動計画を策定・届出、周知・公表することが求められています。

令和4年4月1日から、101人以上の企業は策定・届出が義務となりますので、**早めの準備**をお勧めします。（届出は義務化前でも受付しています。）

法律の詳しい内容や届出様式などは
厚生労働省HPの「女性活躍推進法特集ページ」または山形労働局HPをご覧ください

女性活躍推進法特集ページ

検索

山形労働局 雇用環境・均等室

検索

【お問い合わせ・策定届のお届け先】 山形労働局雇用環境・均等室

〒990-8567 山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階

TEL 023 (624) 8228

FAX 023 (624) 8246

➡ 作成手順は3ステップ！



POINT

ステップ1及び2の作業をExcelで行える『中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム』もご活用下さい！

女性活躍推進法特集ページ

検索

※プログラムはページ中ほどの「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」枠内に掲載

↓ それでは、作成を始めましょう！ ↓



「ステップ1」が完了すれば、ゴールは目前！

😊ステップ1を取り組む際に…使用する資料

- ・ 昨年度事業年度の採用者一覧（性別のわかるもの）
- ・ 労働者の勤続年数のわかるもの（労働者名簿など）
- ・ 労働者の各月ごとの残業時間数がわかるもの（賃金台帳、タイムカード、労働時間管理簿など）
- ・ 役職者（管理職）名簿、組織図

ステップ1 状況把握と課題分析

□ 法に基づく次の4つの**基礎項目（必須）**について**把握**しましょう。

①採用した労働者に占める女性割合 %
（上記の把握が困難な場合は…労働者に占める女性比率 %）

②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労働者の各月ごとの平均残業時間数 最長月 時間 ※各月の総残業時間数÷労働者数

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。

選択項目の詳細は、パンフレット「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」をご参照下さい
（厚生労働省HP 女性活躍推進法特集ページ掲載）

POINT

①と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...

□ 把握した状況を基に、**課題を分析**しましょう。

- | | |
|------------------------|---|
| ①が <u>20%</u> 未達 | → 「女性の採用」が課題 |
| ②が <u>70%</u> 未達 | → 「女性の継続就業」が課題 |
| ③が平均 <u>4.5時間</u> を上回る | → 「長時間労働」が課題 |
| ④が <u>20%</u> 未達 | → 「管理職の女性割合」が課題 |
| ⑤上記①～④に該当しない | → 女性の活躍が進んでいる
（さらなる女性活躍推進に向けて、より高い目標を設定する） |

山形労働局HP
「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
主な課題別計画例」に
各課題に対応する行動
計画の例をまとめています。

ステップ2 行動計画策定と社内周知

□ 上記**ステップ1**で分析した課題に基づいて、**行動計画を策定**しましょう。

【行動計画策定例】 女性が事務職に偏り技術職が少なく、女性の勤続年数が短い企業の場合

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。

計画期間は2～5年が望ましいです

1. 計画期間 (a)

令和〇年4月1日～令和〇年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) 女性の勤続年数が男性と比較して短い。

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)

令和〇年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。

令和〇年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: 男性の平均勤続年数に対する女性の勤続年数の割合を〇%以上とする

＜取組内容とその実施時期＞

令和〇年7月～

- ・個別にヒアリングを行い、利用できる両立支援制度等を周知するとともに、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。

令和△年1月～

- ・勤続年数が短い要因やニーズを調査し、改善策を検討する。

POINT

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
- を盛り込みましょう

POINT

課題が2つ以上ある場合は課題ごとに複数の目標を設定しましょう

□ 行動計画を自社のすべての**労働者に周知**しましょう。

(周知例) 事業所内での掲示、電子メールでの送付、書面での配付 など

ステップ3 届出と情報公表

□ 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**に郵送又は持参により**届出**しましょう。

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

□ 求職者などが知ることができるよう、**行動計画と女性の活躍に関する情報**を**外部に公表**しましょう。

(周知例) 「女性の活躍推進企業データベース」への掲載、自社HPへの掲載など

※ 外部公表先として「**女性の活躍推進企業データベース**」をぜひご活用ください。

以上で行動計画の策定・届出手続きは完了です。
おつかれさまでした！

➡ Q & A

「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。

女性の活躍に関する情報公表とは？

行動計画の公表と合わせて、「労働者の月平均残業時間」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（14項目）のうち1つ以上の自社の情報を学生などの求職者が簡単に閲覧できるように公表する必要があります。



➡ 取り組む企業への支援

★取組に対する助成金があります

行動計画で定めた「数値目標」やその達成に向けた「取組目標」を達成した事業主に対して助成金を支給します。⇒**両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）**

➡ 行動計画策定・届出企業が、さらに認定基準を満たすと・・・

労働局へ認定申請することで、厚生労働大臣の認定（「えるぼし認定」）を受けると、「女性活躍推進企業」として、「**えるぼし**」マークを取得・活用することができます。



< 1 段階目 >



< 2 段階目 >



< 3 段階目 >



< プラチナえるぼし >

女性活躍をPR！

行動計画に関する詳細資料は・・・

パンフレット「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」をご参照ください。
（厚生労働省HP 女性活躍推進法特集ページ掲載）

不明点・疑問点等ございましたら、山形労働局雇用環境・均等室にご相談ください。