

☺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)

平成31年4月1日～令和3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)

平成31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。
- 令和元年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>

令和元年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2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（14項目）**のうち、**1つ以上の自社の情報を**学生をはじめとした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。

「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！

▶ 人材確保対策

少子高齢化が進み労働力不足が見込まれる中、中小企業にとって**優秀な人材の確保**は大きな課題です。人材確保の観点からも、**女性を含め、多様な人材が活躍できる職場づくり**が今後ますます重要となります。

女性がさらに活躍できる職場を目指した、企業の目標や取組を「行動計画」として策定し、取組を進めましょう！

例えば・・・

- 女性が少ない、少ない職種がある
- 女性の定着率が悪い
- 残業が多く、家庭との両立が難しい
- 女性の管理職が少ない、少ない



自社では何が課題なのかを踏まえた計画を策定し、取組を進める

▶ 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。（常用労働者数301人以上企業は義務）

300人以下の企業は努力義務とされていますが、**女性を始め働きやすい職場を目指す企業は、そのPRも兼ねて策定することをお勧めします。** [裏面の「行動計画策定の流れ」をご覧ください](#)

▶ 取り組む企業は・・・

★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）**

★日本政策金融公庫の低利融資が受けられます

★公共調達での優遇措置が受けられます

努力義務とされる300人以下の企業の場合、行動計画の策定・届出を行うだけで**加点の対象**となる場合があります。

▶ 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。



- ☑ 取り組んでみたいけど、何から始めればいいかわからない
- ☑ 人材確保対策の一環として取り組んで、助成金に結びつく？
- ☑ えるぼし認定を取得して「女性活躍推進企業」であることをPRしたい



まずは当室にご相談ください。ご来局、お電話、訪問など実情に応じお手伝いいたします。

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