

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！

一般事業主行動計画の策定義務の対象が、常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大（令和 4 年 4 月 1 日施行）

- 日本は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、**企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠**となっており、**女性の活躍の推進が重要**と考えられます。
- 企業自身にとっても、採用や育成等に多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは、**人材の確保・定着のモチベーションの向上**など、多岐にわたり大きなメリットがあります。
- 女性活躍推進法が事業主に求めている取組の流れは、以下のとおりです。なお、**一般事業主行動計画の策定義務の対象は、常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大**されます（令和 4 年 4 月 1 日施行）。

一般事業主行動計画を策定すると・・・

- ・一般事業主行動計画で定めた「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ています。（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。）
- ・女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合にえるぼし認定、えるぼし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合にプラチナえるぼし認定が受けられます。認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることを PR することができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

自社の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握、課題分析の上行動計画を策定しましょう

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

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、基礎項目（必ず把握すべき項目）（※）を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

（※）雇用管理区分ごとの採用した労働者に占める女性労働者の割合、雇用管理区分ごとの男女の平均継続勤務年数の差異、労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況、管理職に占める女性労働者の割合

ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、(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一般事業主行動計画を策定してください。

✓常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、2020年4月1日以降が始期となる行動計画を策定する際は、原則として、「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と「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」の区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。
✓常時雇用する労働者数が300人以下の事業主が行動計画を策定する際は、数値目標を1つ以上定めてください。

- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

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、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

2 女性の活躍に関する情報公表

優秀な人材の確保、競争力強化のため、自社の女性の活躍に関する情報を公表しましょう

★常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、以下の①と②の区分ごとに、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上を公表する必要があります。

★常時雇用する労働者数が300人以下の事業主については、情報公表は努力義務とされています。情報公表を行う際は、①と②の全項目から1項目以上選択して公表してください。（なお、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主は、2022年（令和4年）4月1日から1項目以上の情報公表が義務となります。）

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">・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)・男女別の採用における競争倍率(区)・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)・係長級にある者に占める女性労働者の割合・管理職に占める女性労働者の割合・役員に占める女性の割合・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)・男女別の再雇用又は中途採用の実績	<ul style="list-style-type: none">・男女の平均継続勤務年数の差異・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・男女別の育児休業取得率(区)・労働者の一月当たりの平均残業時間・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)・有給休暇取得率・有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、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。