# 女性活躍推進法について

令和４年1月１７日
千葉労働局 雇用環境・均等室

# 女性活躍推進法とは

資料№２（１P）

就業希望しながらも
働いていない女性

231万人
（令和元年）

管理職（課長級）
に占める女性の割合

１１．４％
（令和元年）

女性における非正規
雇用労働者の割合

５６．０％
（令和元年）

内閣府 令和2年度版男女共同参画白書より

急速な人口減少により将来の労働力不足が懸念されている…

**職場における**
**<u>人材の多様性を確保することが</u>不可欠！**

diversity

# 行うべきこと

資料No.２（３P）

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、

**一般事業主行動計画の策定等**

**自社の女性活躍に関する情報公表**

令和4年4月1日からは
101～300人の事業主も

**義務!!**

# 注 意 点

資料No.２（３P）

**常時雇用する労働者数101～301人の事業主は、**
**令和4年4月1日時点で以下を行っている必要がある**

**一般事業主行動計画の策定等**

**自社の女性活躍に関する情報公表**

**行っていないと…** **法 違 反**

**今から準備をしておく必要がある！**

# 取組の流れ

資料No.２（２P）

## １　一般事業主行動計画の策定等

- STEP１　自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- STEP２　一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表
- STEP３　一般事業主行動計画を策定した旨の届出
- STEP４　取組の実施、効果の測定

## ２　女性の活躍に関する情報の公表

# 状況把握、課題分析

資料№２（４Ｐ ５Ｐ）

## ▶ STEP１　自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

**【基礎項目】**

１．採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

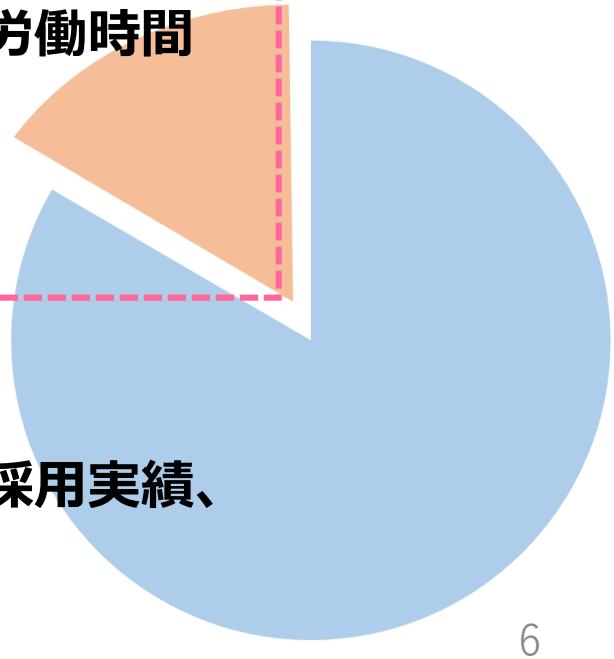
２．男女の平均継続勤務年数の差異（区）

３．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

４．管理職に占める女性労働者の割合

**【選択項目】**

男女別の配置状況、男女別の再雇用又は中途採用実績、
有給休暇取得率　等

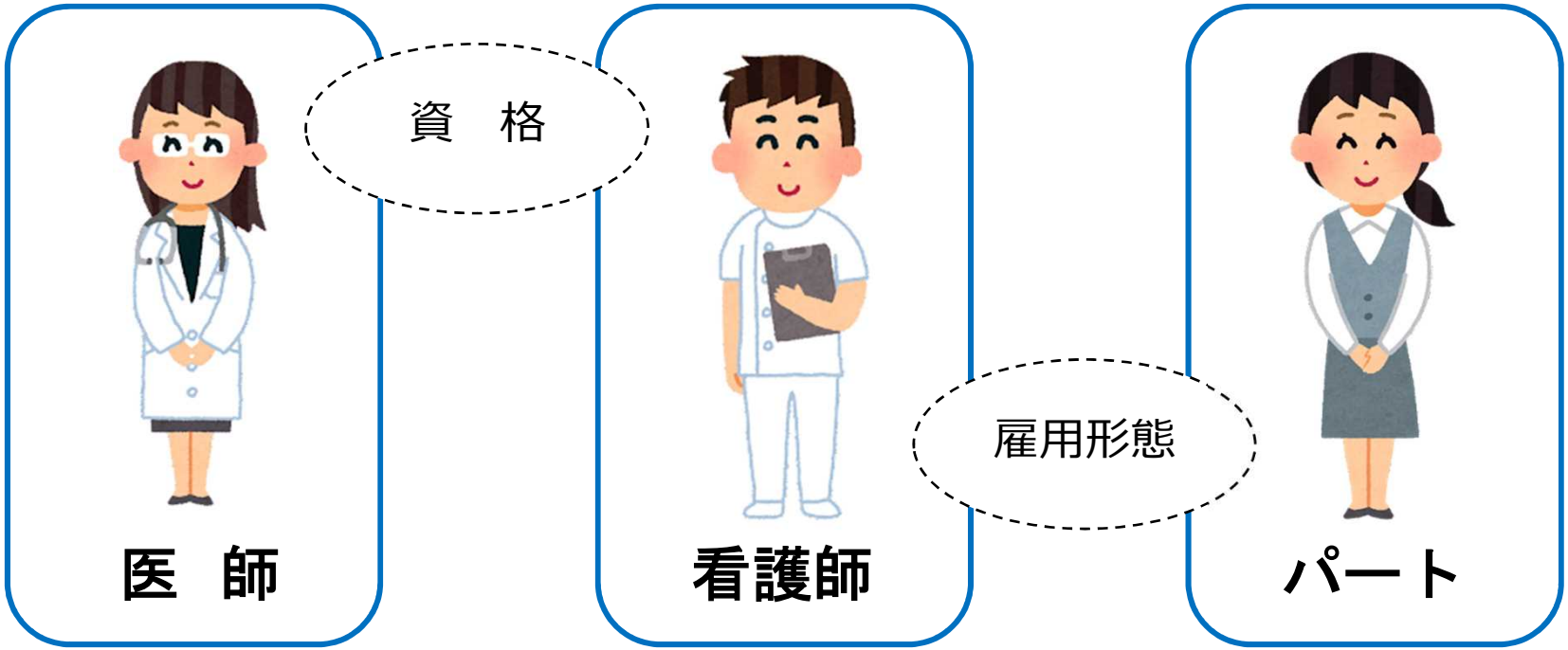


# 状況把握、課題分析

資料№２（４Ｐ）

## ▶▶ 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、
他の区分の労働者と異なる雇用管理を行うことを予定しているもの




**区分ごとに把握することが必要！**

# 行動計画の策定

資料No.２（9P～）
資料No.３（計画例）

## ▶ STEP２　一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

例　当社の課題：男性に比べ、女性の勤続年数が短い。

**目標：女性の平均勤続年数を〇年以上にする**

期間：令和４年４月１日　～　令和７年３月３１日

**取組：女性が働き続けやすい環境整備を行う**

令和４年〇月～仕事と育児・介護の両立について、全職員へアンケート調査を行い、結果の分析を行う。

令和４年〇月～上記アンケート結果をもとに、経営会議を開催し、両立支援制度について見直しを検討する。

# 行動計画の策定

資料No.２（７Ｐ 11P）
資料No.３（計画例）

## ▶▶ 次世代法との違い

**必ず数値の入った目標とすること**

例

・既存の両立支援制度を見直し、年４回以上周知する。

・管理職に占める女性比率を３０％以上にする。

・〇〇職の残業時間を月平均３０時間以内とする。

！ 以下のような目標は男女雇用機会均等法違反となります！

（各雇用管理区分において女性の割合が４割を上回っている場合）

・女性のみを対象とした管理職育成のための研修を実施する。

# 行動計画の策定

資料No.２（23P～）
資料No.３（計画例）

## ▶▶ 取組例

女性は多いけど、管理職に占める割合は少ない。
妊娠・出産・育児が理由で退職する人が多いなあ。
定着してもらうためには何が必要だろう？

**女性管理職の割合を上げるため、**

- **女性のキャリア支援のためのワーキンググループを立ち上げる。**
- **職員へのアンケートやヒアリングを踏まえた研修プログラムを作成し、管理職育成のための研修を年〇回実施する。**

**女性職員の定着率を上げるため、**

- **両立支援制度について紹介するパンフレットを作成し、全従業員に配布する。**
- **育児短時間勤務の対象を小学生までとする等、法を上回る制度を導入する。**

# 行動計画の周知、公表

資料№２（７Ｐ）

## ▶ STEP２　一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

**労働者への周知**　全員

- 事業所内の見やすい場所への掲示
- 電子メール
- 社内イントラネットへの掲示

**外部への公表**

- 自社のホームページ
- 「女性の活躍推進企業データベース」

医療法人社団●●　行動計画

女性が活躍できる職場環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間
令和４年４月１日～
令和６年３月３１日

○目標
女性の平均勤続年数を●年以上にする。

○取組内容
女性が働き続けやすい環境整備を行う。

・令和４年４月～
仕事と育児・介護の両立について、・・

# 女性の活躍推進企業データベース

資料№２（21P）

女性活躍推進法に基づき企業等が策定した行動計画や、自社の女性の活躍に関する状況を公表できるサイトです。（厚生労働省委託事業）

**求職者や学生向けに自社の取組をアピールできます！**

女性の活躍推進企業データベース　検索

# 策定届の届出

資料No.２（13P）
資料No.４

## ▶ STEP３　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策定・変更届を雇用環境・均等室へ届出**

**第一面**

労働者数、計画期間等

**第二面・第三面**

行動計画の内容
（目標、取組内容）

➡ 行動計画を添付すれば
記載を省略できる

様式第１号（省令第一条及び第五条関係）　（第一面）　女性活躍推進法
（Ａ４）

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日　令和　２年　４月　１日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）　かぶしきがいしゃ　えい
一般事業主の氏名又は名称　株式会社　Ａ

（ふりがな）　まるまる
（法人の場合）代表者の氏名　代表取締役　〇〇〇〇

住　所　〒100－〇〇〇〇
東京都千代田区〇〇〇

電話番号　03－××××－××××

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第８条第１項又は第７項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

１．常時雇用する労働者の数　581　人
　男性労働者の数　327　人
　女性労働者の数　254　人

２．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日　令和　２年　４月　１日

３．変更した場合の変更内容
　①　一般事業主行動計画の計画期間
　②　目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
　③　その他

４．一般事業主行動計画の計画期間　平成・令和　２年　４月　１日　～　令和　５年　３月　31日

５．一般事業主行動計画の労働者への周知の方法

# 情報の公表

資料№.２（19P 20P）

## ２　女性の活躍に関する情報の公表

### ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
・管理職に占める女性労働者の割合

### 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

・男女の平均継続勤務年数の差異
・労働者の一月当たりの平均残業時間
・有給休暇取得率

**①②の全項目から<u>１つ以上</u>選んで公表する**

# えるぼし認定

資料№２（22P）

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、**女性活躍に関する状況が優良である事業主**

申請により、**厚生労働大臣の認定を受けた場合**、マークを商品や広告等に付け、**「女性の活躍推進企業である」ことをＰＲ**できる。

# 女性活躍推進にむけて

**従業員のモチベーションの向上**
**優秀な人材の確保**
**業務の効率化・生産性の向上**

アップ

1年目

2年目

3年目

➡ 女性だけでなく<u>職場全体のメリット</u>につながる

# 最後に

今からでも
届出できます！

常時雇用する労働者数
101～300人の事業主の皆さま

令和4年4月1日までに策定届の
ご提出をお願いいたします。

ご清聴ありがとう
ございました。

終