

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主の皆さまへ

女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画

策定 **らくらく** ガイド

「行動計画って何？」  
「何から始めればいいの？」  
「なんか難しそう…」

そんなお悩みを  
パパッと解決します！

詳細や届出様式については、千葉労働局や  
厚生労働省のホームページをご覧ください。



令和4年  
4月1日  
義務化

【お問い合わせ・届出先】 千葉労働局 雇用環境・均等室

〒260-8612

千葉市中央区4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階

TEL : 043-221-2307 (受付時間 8:30~17:15)



千葉労働局

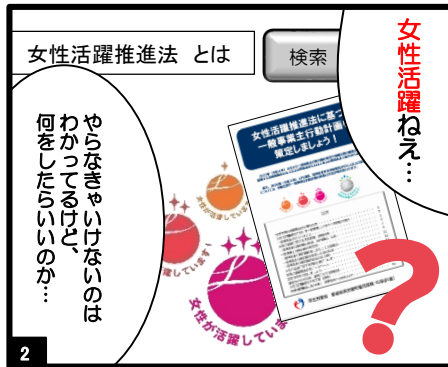
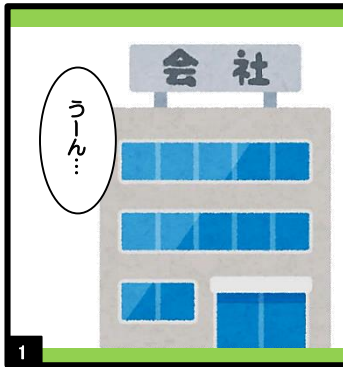


厚生労働省



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare



### 事業主に求められる取組とは

STEP 1	「状況把握」と「課題分析」
STEP 2	行動計画の「策定・周知・公表」
STEP 3	労働局へ「届出」⇒「情報公表」

たったこれだけ!

## さっそく取組をはじめましょう。スタート!

### STEP 1

#### □ 女性の「**活躍状況を把握**」しましょう

- ①採用者に占める女性比率 or 労働者に占める女性比率
- ②平均勤続年数の男女比 (女性の平均勤続年数 ÷ 男性の平均勤続年数)
- ③月別の平均残業時間数 (各月の総残業時間数 (法定超) ÷ 労働者数)
- ④管理職 (課長以上・役員を除く) に占める女性比率

①、②は職種や雇用形態ごとに計算しましょう。  
(事務職・技術職、正社員・パート等)

①	%	②	%	③最長月	時間	④	%
---	---	---	---	------	----	---	---

※①～④は必須項目ですが、状況に応じて他の項目も把握してみましょう。



らくらく分析♪

#### □ 把握した①～④について、自社の「**課題分析**」をしましょう

- ①が20%以下 → 計画例A
- ②が70%以下 → 計画例B
- ③が平均4.5時間を上回る月がある → 計画例C
- ④が20%以下 → 計画例D
- ⑤上記①～④にあてはまらない → 計画例E

各計画例の『〇〇』を自社仕様にするだけ!  
課題が複数あったら計画を合体させましょう。  
らくらく作成♪

→すぐに使えるWordファイルは[こちら](#)



## STEP 2

### □ 行動計画を「策定」しましょう

#### 株式会社〇〇 女性活躍推進法に基づく行動計画

必須

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日

2. 目標と取組内容（実施時期）

計画期間は2～5年が望ましいです

目標：

取組内容：令和4年4月～

策定したら

「社内周知」

（社内での掲示や備え付け等）

「外部公表」

（「女性の活躍推進企業データベース」、自社HPへの掲載等）

をしましょう！

計画例

A

#### 女性労働者が少ない(応募が少ない)会社向け

目標：〇〇職の女性を〇人以上増やす

取組内容：〇年〇月～女性が活躍できる企業であることをPRする

〇年〇月～女性がいない（少ない）部署・職種等へ女性を積極的に配置する

計画例

B

#### 女性の離職率が高い会社向け

目標：男女ともに平均勤続年数を〇年以上とする

取組内容：〇年〇月～育児休業等の両立支援制度について周知する

〇年〇月～ハラスメント防止について研修を行う

計画例

C

#### 残業時間が多い会社向け

目標：全社員の残業時間を月平均〇時間以内とする

取組内容：〇年〇月～ノー残業デーや定時退社の呼びかけをする

〇年〇月～フレックスタイム制の導入を検討する

計画例

D

#### 女性管理職の割合が低い会社向け

目標：女性管理職（課長以上）を〇人以上増やす

取組内容：〇年〇月～管理職候補の女性社員向けの研修を実施する

〇年〇月～女性管理職と女性社員の交流会を企画する

計画例

E

#### さらなる女性活躍推進を目指す会社向け

目標：年次有給休暇取得率を現在よりも〇%以上向上させる（年5日を除く）

取組内容：〇年〇月～時間単位の年次有給休暇を導入する

〇年〇月～各自の取得状況を毎月メールで知らせる

ここがポイント！

目標には必ず数値が必要です。

また、女性のみを優遇することは一定の場合（女性が4割を下回っている等）を除き均等法違反となります。

ご注意ください



## STEP 3 □ 「策定届」を「届出」しましょう

「一般事業主行動計画策定・変更届」を千葉労働局へ届出しましょう。（様式は千葉労働局HPからダウンロードできます）

### □ 自社の女性活躍について「情報公表」しましょう

女性の活躍に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に登録し、年1回公表しましょう。



次のページ...  
お役立ち情報

## これで完了です。お疲れさまでした！

行動計画の策定・労働局への届出が完了したら、目標の達成を目指して、具体的な取組を進めましょう。定期的に取り組の実施状況を点検・評価し、その後の計画に反映させ、PDCAサイクルを確立させましょう。

常時雇用する労働者数が101人以上の場合は、

**令和4年4月1日までに必ず届出しましょう！！**



## お役立ち情報

### 女性の活躍推進企業データベース

行動計画の外部への公表や、女性の活躍に関する情報公表はぜひ「女性の活躍推進企業データベース」をご利用ください。全国約18,000社が行動計画を公表しており、他社の取組を参考にすることもできます。独自の社内制度を公表し、求職中の学生を始めとした求職者等へアピールしましょう！



### 中小企業のための女性活躍推進事業

専任の「女性活躍推進アドバイザー」が、女性活躍に関する状況把握や課題分析、行動計画の策定から届出まで、一貫した支援を行います。個別企業訪問支援や電話・メールでの相談も受け付けます。まずはお気軽にお問合せください！（厚生労働省委託事業）

無料



**女性活躍推進センター 東日本事務局 TEL：0120-982-230**  
(株式会社東京リーガルマインド内)

### 他にはこんなメリットもあります！

★両立支援助成金（女性活躍加速化コース） ※令和3年度の支給要件

行動計画に記載した取組内容を実施（＝「取組目標」を達成）し3年以内に数値目標を達成する等、各要件を満たした場合に支給 支給額：47.5万円<60万円> 1事業主1回限り <>は生産性要件を満たした場合

★公共調達による優遇措置

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定企業等は、公共調達で有利になります。また、行動計画の策定・届出を行うだけで加点の対象になります。