

多様で柔軟な働き方推進事業

---

# 女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画の策定・実行 (後編)

主催：横浜市経済局

多様で柔軟な働き方推進事業

(受託事業者：株式会社ウィルパートナーズ)

行動計画完成までのSTEP

**STEP 1 基本情報の入力**

自社の基本情報（企業名、主たる業種、常時雇用する労働者数（正社員・非正社員））を入力します。

**STEP 2 雇用管理区分の入力**

雇用形態、職種、就業形態などで社員を区分けする単位。自社の「雇用管理区分」ごとに分析を行い「状況把握」を行います。

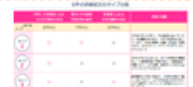
今回は、  
**STEP 4 からSTEP 8 まで**  
を解説します。

② 男女別の平均勤続年数の差異	・労働者名簿（採用年月日がわかるもの）
③ 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況	・賃金台帳・出勤簿、タイムカード（結業終業時刻の記載のあるもの） ・労働時間管理簿（データ管理があればそのデータ）等
④ 管理職に占める女性労働者の割合	・役職者（管理職）名簿 ・組織図、座席表、辞令 ・職務規程、役職手当規程、昇進昇格基準等

★STEP 1 からSTEP 3 まで入力すると、あなたの会社の状況や課題がタイプ分類されま

《タイプ分類》あなたの会社の「女性活躍状況」を①から⑥タイプのいずれかで判定

➡「タイプ分類とは」参照



**STEP 4 課題の選択**

判定したタイプごとにあなたの会社の「課題」を選びます。

**STEP 5 目標の選択**

課題に応じた取組目標例の中から設定したい目標を選び、（数値）「目標」を入力します。（立てた目標のうち、1つ以上は、数値の目標を定める必要があります。）

**STEP 6 取組内容の選択**

取組目標に応じた取組内容例から「取組内容」を選びます。

**STEP 7 計画期間の設定**

取組を行う期間を入力します。（概ね2年から5年を推奨しています。）

**STEP 8 計画の詳細設定**

STEP 6 で選んだ取組内容について、**具体的に**行う取組の詳細と、**実施予定時期**を定めて入力します。

**あなたの会社の「行動計画」が完成！**

行動計画を策定したら「一般事業主行動計画策定・変更届（参考様式）」により、都道府県労働局に届け出ましょう



# 1. 前半の振り返り

# 今回使用するモデルケース

## 企業概要①

会社名	株式会社 山田商会
業種	卸売業
常時雇用従業員数	13人（内訳：正社員10名、パート社員3名）
男女比率	男性8人：女性5人 〔女性正社員2名、女性パート社員3名〕

# 今回使用するモデルケース

## 企業概要②

採用実績	1名（女性パート社員：直近期）
平均勤続年数	正社員（男性10年、女性6年） パート：3年
管理職	2名（2名とも男性社員）
長時間労働の状況	概ね良好（月平均30時間以内）

# 企業基本情報（STEP 1～STEP 3）の入力

まずは、企業基本情報の入力から始めましょう

CLICK 



企業基本情報（企業名、主たる業種、常時雇用する労働者数）

（基礎項目）を把握するために必要な区分

（基礎項目）採用した労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分別 男女別 人数）

（基礎項目）男女の平均勤続年数の差異（雇用管理区分 男女別 人数）

（基礎項目）労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況（月別）

（基礎項目）管理職に占める女性労働者の割合

# タイプ分類 「女性活躍状況」を①～⑥のタイプに判定

## 自社 株式会社山田商会の女性活躍の状況

	採用した労働者に占める女性労働者の割合	男女の平均継続勤務年数の差異	管理職に占める女性労働者の割合
目安の値	20.0%以上	70.0%以上	20.0%以上
判定	○	×	×



タイプ	特徴
②	女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業

# 【参考】女性の活躍状況のタイプ分類

	採用した労働者に占める女性労働者の割合	男女の平均継続勤務年数の差異	管理職に占める女性労働者の割合	特徴や課題
	20.0%以上	70.0%以上	20.0%以上	
タイプ1	○	○	×	女性の採用・就業継続はできているが、管理職が少ない企業
タイプ2	○	×	×	女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業
タイプ3	○	×	○	女性の採用や管理職は多いが、就業継続が困難な企業
タイプ4	×	○	×	女性の採用が少ない企業
タイプ5	×	×	×	女性が少なく女性活躍が進んでいない企業
タイプ6	○	○	○	女性の活躍が比較的進んでいる企業



## 2. 中小企業のための 女性活躍『行動計画策定プログラム』

タイプ分類 「女性活躍状況」を①～⑥のタイプに判定

株式会社 山田商会

タイプ②：  
「女性の採用はできているが、就業継続が  
困難で管理職が少ない企業」

# STEP 4 課題の選択

## *STEP 4* 課題の選択

判定したタイプごとにあなたの会社の「課題」を選びます。

## ② 女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業

**タイプ②で想定されるケースを基に、行動計画の目標や取組内容を決定。  
より詳細な課題を分析していくために、当てはまるケースにチェックをする。**

選択

- 課題分析の視点の全表示
- 課題分析（ケース1：子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難）の表示
- 課題分析（ケース2：一部の雇用管理区分で就業継続可能だが、役割が限定されている）の表示

進む▶

## ② 女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業

子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難に関連する選択項目

### 自社の課題に該当すると思われる項目にチェック

選択	分類	選択項目
<input type="checkbox"/>	就業継続・働き方	出産・子育て等を機に（あるいはそれ以前に）、女性社員が退職する傾向にある。
<input type="checkbox"/>	就業継続・働き方	育児休業取得率が低い、または平均取得期間が短い。
<input checked="" type="checkbox"/>	就業継続・働き方	職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）が十分ではない
<input type="checkbox"/>	就業継続・働き方	労働者の各月ごとの平均残業時間等が特に長い月がある

進む➡

# STEP 5 目標の選択

## STEP 5 目標の選択

課題に応じた取組目標例の中から設定したい目標を選び、（数値）「目標」を入力します。  
（立てた目標のうち、1つ以上は、数値の目標を定める必要があります。）

## ② 女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業

子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難に関連する目標

職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）が十分ではない

### 目標例

選択 <input checked="" type="checkbox"/>	育児短時間勤務	制度（※）の利用実績を男女ともに（対象となる層の）	50 %以上とする
	（※短時間勤務、看護休暇制度など、自社のその他の両立支援制度を設定）		

「育児短時間勤務」制度を入力

行動計画を策定する際は、**数値目標を1つ以上**定める。  
（常時雇用する労働者数300人以下の事業主の場合）

## ② 女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業

### ポイント

行動計画を策定する際は、**数値目標を1つ以上定める。**  
数値目標は、実数、割合、倍数など**数値を用いる。**  
計画期間内の達成を目指すものとして、**実情に見合った水準を設定する。**

(常時雇用する労働者数300人以下の事業主の場合)

### 【目標設定例】

- ・男女ともに、育児休業取得率を70%以上とする
- ・在宅勤務やテレワークの利用率を男女ともに(対象となる層の)50%以上とする
- ・看護休暇の利用実績を男女ともに(対象となる層の)80%以上とする



# STEP 6 取組内容の選択

## *STEP 6* 取組内容の選択

取組目標に応じた取組内容例から「取組内容」を選びます。

## ② 女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業

子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難に関連する取得選択

### 自社の取組項目にチェック

【目標】 育児短時間勤務制度の利用実績を男女ともに（対象となる層の）50%以上とする

#### 取組内容例

- 帰りやすい職場風土づくり等に向けて、管理職自身の勤務時間管理を徹底する
- 短時間勤務制度を柔軟に運用する（本人の希望に基づく一定上限内でのフレキシブルなフルタイム勤務を実施する）
- 管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント（女性活躍推進）に関する意識啓発を行う【例】 妊娠中や子育て期の社員への法的配慮事項に関する研修を行う、ハラスメント防止に関する研修を行う 等
- 長時間残業を削減するため、業務削減等の取組を実施する【例】 業務の優先順位付けや業務分担を見直す、業務プロセス等の分析・削減と検証を行う、会議・資料作成の効率化を図る、生産性の高い社員の業務手法を共有する 等
- 残業が一定時間数を超える場合は、本人と上司に対する通知・指導等を行う

独自目標・取組内容入力

進む➡

# STEP 7 計画期間の設定

## STEP 7 計画期間の設定

取組を行う期間を入力します。（概ね2年から5年を推奨しています。）

## ② 女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業

子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難に関連する取得選択

選択した取組内容を実施する期間を「行動計画期間」として入力。  
**計画期間は2～5年で区切り、定期的に進捗を確認・改定を行う。**

**【目標】 育児短時間勤務制度の利用実績を男女ともに（対象となる層の）50%以上とする**

● 計画期間： 令和 3 年 11 月 1 日 ~ 令和 6 年 10 月 31

ここでは「3年」で設定します

# STEP 8 計画の詳細設定

## *STEP 8* 計画の詳細設定

STEP 6 で選んだ取組内容について、**具体的に行う取組の詳細**と、**実施予定時期**を定めて入力します。

## ② 女性の採用はできているが、就業継続が困難で、管理職が少ない企業

子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難に関連する取得選択

### <取組内容> ごとの実施時期と具体的な実施内容を入力

【目標】 育児短時間勤務制度の利用実績を男女ともに（対象となる層の）50%以上とする

<取組内容> 「管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント（女性活躍推進）に関する意識啓発を行う」

	実施時期	実施内容
●	令和 3 年 11 月 ~	現在、営業事務として働いている女性2名にヒアリングを実施
●	令和 4 年 2 月 ~	現場長にヒアリング結果等による女性を配属する上での課題について周知するとともに、ワーク・ライフ・バランス研修を実施する。
●	令和 5 年 2 月 ~	パート社員においても両立支援利用を推進する取組を行う

# 行動計画の確認

最後に行動計画が、女性活躍推進法に基づき作成されたか  しましょう



## 最終確認



「計画期間」は2年から5年の範囲で入力されていますか？



目標が定められており、そのうち一つ以上は  
「数値目標」となっていますか？



目標を達成するための、「取組内容」と「取組の実施時期」  
が設定されていますか？  
(「取組の実施期間」は、**計画期間内**に収まっていますか？)




# 行動計画の確認

このプログラムで作成した行動計画は、  
出力後に加工ができます。

行動計画出力 



エクセルファイルとして出力でき、

一般事業主行動計画  
策定・変更届出書出力 



# 行動計画の出力

株式会社山田商会

完成

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 3年 11月 1日 ~ 令和 6年 10月 31日

2. 当社の課題

課題1： 職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）が十分では

3. 目標

- ・ 育児短時間勤務制度の利用実績を男女ともに（対象となる層の）50%以上とする

4. 取組内容と実施時期

取組1： 管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント（女性活躍推進）に関する意識啓発を行う

- 令和 3年 11月～現在、営業事務として働いている女性2名にヒアリングを実施
- 令和 4年 2月～現場長にヒアリング結果等による女性を配属する上での課題について周知するとともに、ワーク・ライフ・バランス研修を実施する。
- 令和 5年 2月～パート社員においても両立支援利用を推進する取組を行う

作成した行動計画は、社内外へ公表する  
〈公表例〉

社内周知：  
社内に掲示、従業員に配布等

外部へ公表：  
自社のHPへの掲載  
厚生労働省  
「女性の活躍推進企業データベース」掲載


# 一般事業主行動計画 策定・変更届出書の確認

このプログラムで作成した行動計画は、  
出力後に加工ができます。

行動計画出力 



エクセルファイルとして出力でき、

一般事業主行動計画  
策定・変更届出書出力 



# 一般事業主行動計画 策定・変更届出書の出力

**完成**

前五条関係 (第一面) 女性活躍推進法 (日本工業規格A列4番)

一般事業主行動計画策定・変更届  
届出年月日 令和 年 月 日

(ふりがな) か ヤマダショウカイ  
一般事業主の氏名又は名称 株式会社山田商会

(法人の場合) 代表者の氏名  
住所 〒  
電話番号

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 13人  
 〔男性労働者の数 8人  
 女性労働者の数 5人〕

2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成・令和 年 月 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 3年 11月 1日 ~ 令和 6年 10月 31日

5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法  
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示  
 ② 書面の交付  
 ③ 電子メールの送信  
 ④ その他の周知方法

6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法  
 ① インターネットの利用(自社のホームページ/女性活躍・両立支援総合サイト/その他)  
 ② その他の公表方法

7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法  
 ① インターネットの利用(自社のホームページ/女性活躍・両立支援総合サイト/その他)  
 ② その他の公表方法

8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の状況  
 (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 ( 済 )  
 (2) 選択項目の状況把握・分析の実施(把握した場合、その代表的なもののみを記載)

一般事業主行動計画の担当部署名  
 (ふりがな)  
 担当者の氏名

は記載省略可) 該目標で代表的

の配置拡大と、そ  
司へのヒアリング  
バス事例の紹介/  
交流機会の設定等

ネットワーク形

育児休業・短時間

コース別雇用管

待遇改善  
運用  
る再雇用の実施

第2条の「通常の  
念に従い、当該労働  
した待遇を受けるも  
合的に募集して判断

場風土づくり

面の促進  
周知徹底  
したキャリア

なマネジメン  
レワーク等に

ページの発信  
ローアップ

上に関する評価  
に助け合う職場

優先順位付けや

一般事業主行動計画 策定・変更届出書は、作成した行動計画と一緒に、郵送・持参等で神奈川労働局雇用環境・均等部に届け出ます。

# 行動計画策定後

## 行動計画策定後の取組み

### 1.行動計画を社内周知

- ・事務所の見やすい場所に掲示
- ・書面での配布 ・電子メールで全労働者へ送付
- ・イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載等

### 2.行動計画の外部へ公表

- ・厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」での公表

URL: <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

- ・自社のホームページへの掲載等

### 3.都道府県労働局へ届出

作成した行動計画と一緒に「一般事業主行動計画策定・変更届」を出力して、必要事項を記載後、郵送・持参等で都道府県労働局に届けましょう。

## 【行動計画の公表】

行動計画の公表は、自社HP等か、女性の活躍推進企業データベースで行います。

【厚生労働省：女性の活躍推進企業データベース】

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



## 【行動計画の届出先】

神奈川県労働局 雇用環境・均等部 指導課  
TEL 045-211-7380

〒231-8434  
横浜市中区北仲通5-57 横浜第二合同庁舎8・13階（本庁舎）

[https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/hourei\\_seido/top-kintou.html](https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/top-kintou.html)



女性 の活躍推進企業 データベース 厚生労働省

▶ 企業担当者の方 ▶ 学生・求職中の方 English お気に入り

The place to work is I find

# 働く場所は、 わたしが**見**つける

女性活躍推進法に基づき、  
全国の企業が女性の活躍状況に関する  
情報・行動計画を公表しています。

現在の登録企業数は  
**15,031**社  
(データ公表企業)  
**19,521**社  
(行動計画公表企業)

主催：横浜市経済局

多様で柔軟な働き方推進事業

(受託事業者：株式会社ウィルパートナーズ)

講師：栗原 深雪 社会保険労務士

(社会保険労務士法人レアホア)