

# 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せんか？

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とは

女性活躍推進法（※）では、常用雇用者 301 人以上の事業主に対して、一般事業主行動計画の策定・届出・公表が義務付けられています。

常時雇用者が **300 人以下の中小企業**については、行動計画策定が努力義務とされていますが、積極的に行動計画を策定し、女性が働きやすい魅力ある職場づくりに取り組むことで、優秀な人材の確保や職場定着を目指しませんか？

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

## ＜一般事業主行動計画 策定・届出までのステップ＞

### ステップ1 現状把握

以下の4項目について、自社の状況を確認しましょう。

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ② 男女の平均継続勤務年数の差異
- 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
- ④ 管理職に占める女性労働者の割合

### ステップ2 課題分析・目標設定・取組内容の決定

自社の課題を分析して数値目標を設定し、具体的な取組内容を決定しましょう。

### ステップ3 行動計画の策定・社内周知・公表・届出

行動計画の形に取りまとめましょう。行動計画を策定したら、社内外へ周知するとともに、富山労働局へ届出を行いましょ。

## 行動計画策定のメリット

- 女性が働きやすい魅力ある事業所であるというイメージアップが図られます。
- 県の建設工事の入札参加資格審査において加点されます。  
(平成 31・32 年度の入札参加資格審査から適用)

## 行動計画の届出は労働局まで

策定されましたら、富山労働局へ届出をお願いします。  
〒930-8509 富山市神通本町 1-5-5

### 例1 行動計画

〇〇株式会社

- 計画期間  
〇年〇月～〇年〇月
- 目標  
採用者に占める女性の人数を●人以上とする。
- 取組内容・実施時期  
〇年〇月  
女性の採用方針と目標の設定  
〇年〇月  
女性採用拡大のため、募集条件・就業規則の見直し  
〇年〇月  
女性採用拡大に向けたインターンシップの実施

### 例2 行動計画

株式会社■■■

- 計画期間  
〇年〇月～〇年〇月
- 目標  
男女ともに平均勤続年数を●年以上とする
- 取組内容・実施時期  
〇年〇月  
産前産後休暇・育児休業取得の推進を社内へ通知  
〇年〇月  
長時間残業を削減するため、ノー残業デーを徹底  
〇年〇月  
働き方に関する管理職へのマネジメント研修を開催

## ～一般事業主行動計画の策定を 支援いたします（無料）～

計画策定支援のため、社会保険労務士の資格をもつ『女性活躍・働き方改革推進員』を企業に派遣します！計画策定の具体的な手順をアドバイスしますので、お気軽にお問合せください。(受託先：富山県社会保険労務士 Tel:076-441-0432)