

働く人たちの幸せを大切にする企業によりそい、「ありがとう」で溢れる世界をつくる

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 策定義務の対象拡大

前号でご説明しました通り、令和4年4月1日より、一般事業主行動計画（以下、行動計画）の策定・届出義務の対象が拡大されます。現行法では、**常時雇用する労働者の数が301人以上の企業は、自社の女性の活躍を推進するための行動計画を策定して都道府県労働局へ届け出ることと、女性の活躍に関する情報を公表することが義務付けられています。**改正法では、この行動計画の策定・届出及び情報公表の義務が、**常時雇用する労働者の数が101人以上の企業に拡大されました。**

なお、常時雇用する労働者とは、正社員だけでなく、一定期間以上雇用されている有期雇用の契約社員やパート・アルバイトなども含まれますので、ご注意ください。具体的には、以下のいずれかに該当する場合は、常時雇用する労働者となります。

● 期間の定めなく雇用されている労働者

● 有期雇用労働者で、1年以上引き続き雇用されている、又は雇入れから1年以上引き続き雇用されると見込まれる労働者



行動計画の策定・届出については、次の4つのステップで行います。

STEP
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について、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握します。
- ・ 把握した状況をもとに自社の課題を分析します。

【基礎項目】・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
- ・ 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



STEP
2

行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ ステップ1で把握・分析した課題を踏まえて、
(a) 計画期間、(b) 1つ以上の数値目標、(c) 取組内容、
(d) 取組の実施時期 を盛り込んだ行動計画を策定します。
- ・ 行動計画を社内の労働者に周知し、外部（社外）に向けて公表します。

STEP
3

行動計画を策定した旨の届出

- ・ 策定した行動計画は、所定の書式に必要事項を記載して都道府県労働局に届け出ます。

STEP
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行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価します。



なお、より詳しい内容をお知りになりたい方は、厚生労働省 HP から「[女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）](#)」をご覧ください。このサイトには、常時雇用する労働者数が300人以下の中小企業を対象にした、大変便利な「[一般事業主行動計画策定支援ツール](#)」も掲載されていますのでぜひ活用ください。常用する労働者数が300人以下101人以上の企業におかれましては、できるだけ早く行動計画の策定・届出及び情報公表に向けて準備を開始していただくようお願いいたします。

ご不明な点がございましたら、ヒューマン・プライムまでお問い合わせください。TEL.03-5695-7700

この通信がご不要な方は、お手数ですが弊社までご連絡ください。