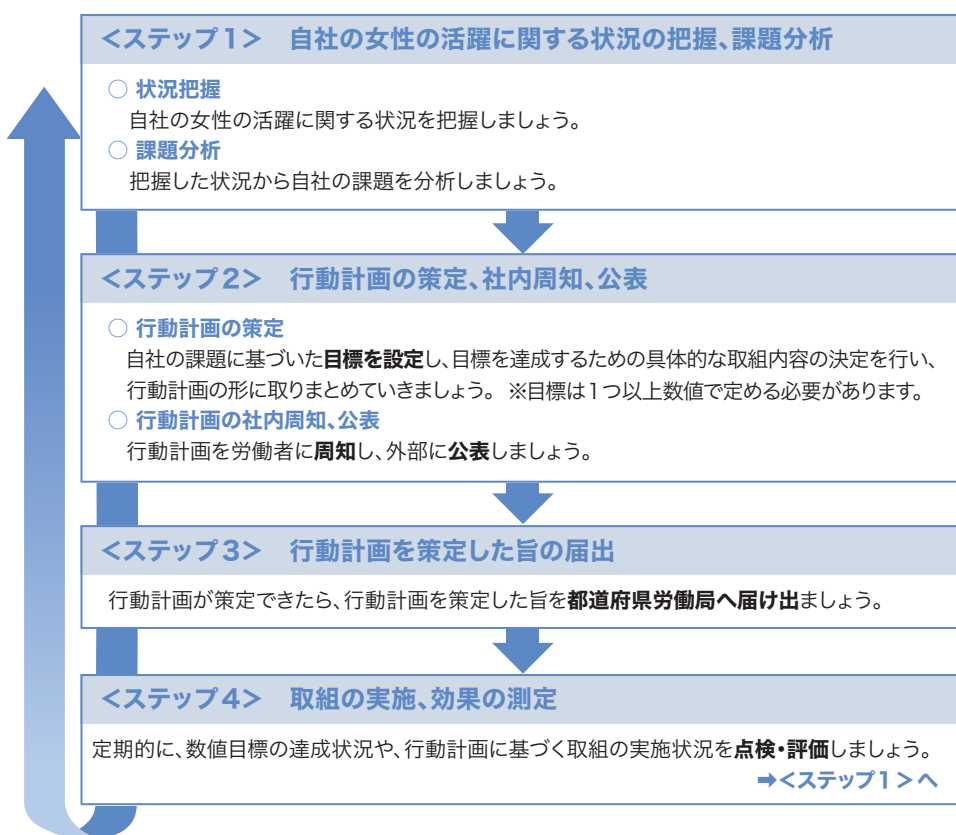


女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定から取組の流れ

- 常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主に対しては、
 - ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
 - ② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
 - ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - ④ 女性の活躍に関する情報の公表
 が義務づけられています。
- 常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、企業の規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、届出、女性の活躍に関する情報公表の流れは以下のとおりです。



状況把握、課題分析の方法

女性の活躍に向けた課題の中で、多くの企業に該当するものとして「女性の採用の少なさ」「第1子妊娠・出産前後の就業継続の困難さ」「男女を通じた長時間労働」「女性管理職の登用」があげられます。これらの課題に関わる状況を把握するために、「基礎項目(必ず把握すべき項目)」として次の4項目が定められています。

- 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の状況
- ④ 管理職に占める女性労働者の割合

* (区)の表示のある項目については、雇用管理区分(P.31参照)ごとに把握を行うことが必要です。

基礎項目の内容は必ず状況を把握し、課題を分析しましょう。