

女性活躍推進法に基づく

「行動計画策定ツール」(商工会議所版)

のご案内

◎いま、なぜ「女性活躍」なのか？

背景

<日本の人口問題>

高齢化+少子化=労働力人口の減少



現在、主力となっている労働力だけに頼っては成り立たない

<変化の速い時代>

新しい商品・サービスを生み出し続けることが必要



新しい発想・新しい視点を社内に取り込み、経営環境の変化に対応していくことが必要

将来にわたり、企業が継続的に発展していくためには意欲のある全ての人の力を最大限活用することが必要

ダイバーシティ経営

・男性 ・女性
・若者 ・高齢者
・育児／介護中の人
・障がいのある人
・日本人 ・外国人
：

・女性活躍推進はダイバーシティ経営の第一歩
・女性が活躍できる職場を作ること、様々な人が活躍できる職場へ

企業にとってのメリット

■ 女性が活躍できる職場作りを通して様々な人が働きやすい職場へ変革



- 男女社員の仕事と家庭の両立が可能に
- 社員全体のライフ・ワーク・バランスを改善
- 労働環境の改善に取り組む企業としてPR
- 企業イメージの向上
- 病気・介護等で通常勤務が困難になった社員も業務継続も可能に



- ☆採用増による人手不足の改善
- ☆社員の定着率Up
- ☆労働生産性の向上

■ 助成金・公共調達加点評価・低利融資 等の公的支援

さあ、まずはチャレンジ！

 「行動計画策定ツール（商工会議所版）」を使って
職場・会社の状況を分析し、行動計画を立ててみましょう

◎「行動計画策定ツール（商工会議所版）」のご利用

Step1 ダウンロード

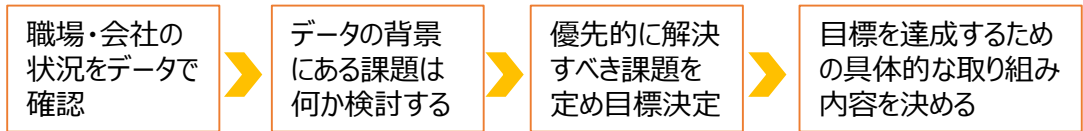
日本商工会議所HP ▶ 「若者・女性活躍推進」ポータルサイト ▶ 「行動計画の策定を支援」
→Excelファイルをダウンロード

ダウンロードサイトのバナー →



<http://www.jcci.or.jp/sme/labor/youthandwoman/>

Step 2 行動計画の策定



ダウンロードしたファイルの案内に従い、検討を進めましょう。本ツールには、課題として考えられる状況例や具体的な取り組み内容の例などを多数記載しています。どうぞ参考にしてください。

Step 3 労働局への届出・社内周知、公表

- 本ツールを用いて行動計画を策定した場合、労働局への届出が可能な様式・社内掲示用の様式の2種類が作成されます。
- 行動計画には、社内周知の方法や公表先について記載することが必要です。一般的な周知・公表の方法をプルダウンで選択可能です。

★日本商工会議所は行動計画を策定した企業のデータ公表・PRを応援します！

上述の「若者・女性活躍推進」のポータルサイトにて、行動計画の策定・届出を実施された会員企業様を紹介させていただきますので、是非ご一報ください！



(ポータルサイト 掲載イメージ)

2016年●月末時点										
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業のご紹介										
※本表に掲載の企業は、各都道府県の労働局に行動計画を届出された企業の中で、日本商工会議所ホームページへ、社名および行動計画等を掲載することについてご了承いただいた方々です。										
	企業名	業種	常時雇用従業員数	本社住所	会社ホームページ	所属 会議所	行動計画 届出日/ 改訂日	行動計画 (リンクを クリック)	厚生労働省 Positive Actionサイト (リンクをクリック)	厚生労働省 「両立支援 のひろば」 (リンクをクリック)
1										
2										
3										
4										

女性活躍推進の取り組みを、御社の人材確保・職場改善・生産性の向上に活用していきましょう 😊

本件担当： 日本商工会議所 産業政策第二部
E-mail:sangyo2@jcci.or.jp

(ご参考:届出用フォーマットのイメージ)

2016年10月1日

〇〇県 労働局長 殿

株式会社大活躍計画
代表取締役 計画 九十郎 ㊟
〇〇県△△町XX-XX
担当者: 総務部 元気成蔵
tel: xxx-xxx-xxxx

一般事業主行動計画を策定したので、下記の通り提出いたします。

記

1. 常時雇用労働者数 70 人
2. 行動計画策定日 2016年10月1日
3. 計画期間 2016年10月～2021年9月 (5年間)
4. 当社の課題 女性の登用に消極的な職場がある
仕事と家庭を両立して働く・働けるようにするという意識が弱い
女性は採用されない会社だという先入観を持たれている可能性がある
5. 目標 女性の採用数を2倍にして、すべての部署に女性を配置する。
会社全体に仕事と個人の生活の両方の充実が大切であるという意識を根付かせる。
6. 取り組み内容
- | 内容 | 時期 |
|--|-----------|
| 経営戦略として女性を採用、育成、登用する方針であることを経営者が明確に示し、組織内に周知徹底する。 | 2016年10月～ |
| ワーク・ライフ・バランスを欠く働き方は経営方針に反するという考え方を経営者が明確に示す。 | 2016年10月～ |
| 補助的業務から総合職・経営管理職等に転換することのできる人事制度を創設する。 | 2018年10月～ |
| 求人広告、募集条件の公開において、業務内容、労働環境に関する適切な情報開示を行い、性別問わず募集していることを明記する。 | 2018年3月～ |
| | 1900年1月 |
7. 社員への周知方法 電子メールでの送信
掲示板への掲示
紙の配布
8. 行動計画公表方法 自社ホームページへの掲載
厚労省 女性活躍・両立支援総合サイトへの掲載
日本商工会議所 女性・若者活躍推進サイトへの掲載
9. 女性活躍状況の公表方法 自社ホームページへの掲載
厚労省 女性活躍・両立支援総合サイトへの掲載
日本商工会議所 女性・若者活躍推進サイトへの掲載
10. 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概況
(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)
(応募者に占める女性の割合、女性労働者の割合、前年度における育児休業取得率)

以上

(ご参考:社内掲示用フォーマットのイメージ)

2016年10月1日
株式会社大活躍計画
代表取締役 計画 九十郎

行 動 計 画

1. 計画期間 2016年10月～2021年9月 (5年間)

2. 当社の課題 女性の登用に消極的な職場がある
仕事と家庭を両立して働く・働けるようにするという意識が弱い
女性は採用されない会社だという先入観を持たれている可能性がある

3. 目標 女性の採用数を2倍にして、すべての部署に女性を配置する。
会社全体に仕事と個人の生活の両方の充実が大切であるという意識を根付かせる。

4. 取り組み内容	内容	時期
	経営戦略として女性を採用、育成、登用する方針であることを経営者が明確に示し、組織内に周知徹底する。	2016年10月～
	ワーク・ライフ・バランスを欠く働き方は経営方針に反するという考え方を経営者が明確に示す。	2016年10月～
	補助的業務から総合職・経営管理職等に転換することのできる人事制度を創設する。	2018年10月～
	求人広告、募集条件の公開において、業務内容、労働環境に関する適切な情報開示を行い、性別問わず募集していることを明記する。	2018年3月～

5. 社員への周知方法
電子メールでの送信
掲示板への掲示
紙の配布

6. 行動計画公表方法
自社ホームページへの掲載
厚労省 女性活躍・両立支援総合サイトへの掲載
日本商工会議所 女性・若者活躍推進サイトへの掲載

6. 女性活躍状況の公表方法
自社ホームページへの掲載
厚労省 女性活躍・両立支援総合サイトへの掲載
日本商工会議所 女性・若者活躍推進サイトへの掲載

以上