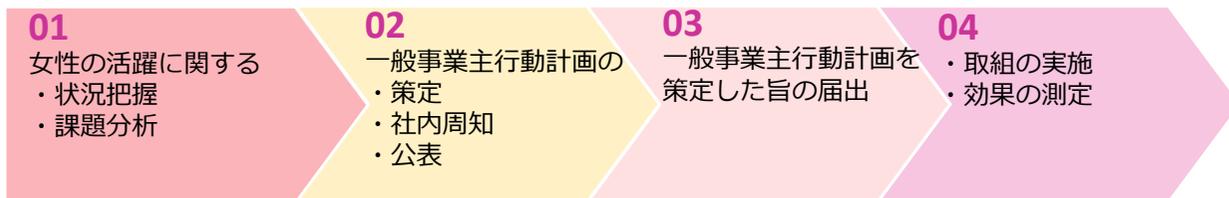


農業経営者の皆様 女性が活躍できる職場環境づくりに向けた行動計画を立ててみませんか？

- 女性従業員に長く勤めてもらいたい！求人に応募が来ない！そんなお悩みはありませんか？
- 女性が能力を高めつつ継続就業できる職場環境を実現していくことは、事業主にとっては人材の確保・定着、従業員にとってはモチベーションの向上など、多岐にわたり大きなメリットがあります。
- 行動計画を立て、社内に周知し、組織全体で女性が活躍できる職場環境の整備に取り組んでみませんか？

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の流れ



具体的な内容

- 01 状況把握、課題分析**
まず、自社の女性の活躍に関する状況を把握し、自社の課題分析を行いましょ。
- 02 行動計画を策定**
01の結果を勘案し、行動計画を策定しましょ。
行動計画には計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込みましょ。
- 03 社内周知・公表**
行動計画は、非正社員を含めた全ての労働者に周知するほか、外部への公表が必要です。
※公表の方法：厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載、自社のHPへの掲載など。
届出
行動計画を策定・変更したら管轄の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出ましょ。
- 04 取組の実施と効果の測定**
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・評価しましょ。

計画を公表すると...

優秀な人材の確保や競争力の強化につながる事が期待できるほか、補助事業等でポイントが加算されるなど、制度上のメリットを受けられる場合もあります。
※常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は、情報公表が義務となります。

● 一般事業主行動計画 策定例

〇〇農園

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮し、働きやすい職場環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間
〇年〇月〇日～〇年〇月〇日までの〇年間
2. 目標と取組内容・実施期間
目標
採用者に占める女性の割合を〇%以上とする

<実施期間・取組内容>

- 〇年〇月～ 休憩室等の環境改善実施
- 〇年〇月～ 女性の採用拡大に向けた、インターンシップを実施
- 〇年〇月～ 育児休業等に関する勉強会を開催

※常時雇用する労働者数によっては、複数の数値目標を定める必要があります。

女性が働きやすい環境整備の計画を立て、男女別トイレや更衣室の確保など、ハード面の環境整備にも取り組んでみませんか？



女性専用トイレの設置



託児スペースの設置



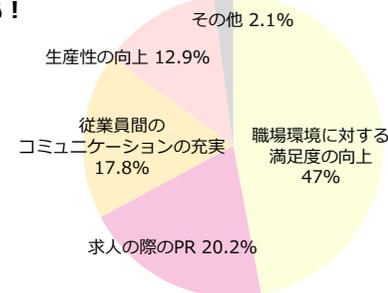
休憩スペースの改修

働く環境の整備には、こんな効果も！

女性が働きやすい環境整備に取り組んだ農業経営体のうち、経営に良い効果があったと感じた割合は、なんと...

94.7% 良い効果の内訳は⇒

出典：(株)マイファーム
令和5年度女性農業者活躍のための補助金活用事例集



行動計画策定方法の詳細や公表先などはこちら！

● 一般事業主行動計画を策定しましょ！



● 女性の活躍推進企業データベース



その他の情報はこちら！

策定した行動計画の届出
お問い合わせ先

都道府県労働局
雇用環境・均等部（室）



● 厚生労働省HP
女性活躍推進法特集ページ



● 農林水産省HP
女性が働きやすい環境づくり、
社会参画に向けた支援策はこちら