

その他の事項に関する論点（案）

1 行動計画の届出・周知・公表の方法に関する基本的な考え方・案

(1) 行動計画の届出

- 行動計画の届出は、行動計画策定義務の履行確保手段の一つとして位置づけられる。
- このため、行動計画策定に関して法で義務づけられた事項（例：状況把握・課題分析等）を実施した旨などの必要事項を記載した届出書を、都道府県労働局長へ提出することとしてはどうか。

(2) 行動計画の労働者への周知

- 行動計画の労働者への周知は、行動計画の推進が、すべての労働者の理解と協力を得て進められるべきこと等から義務づけられているもの。
- このため、行動計画そのものの事業所への掲示・備え付け・労働者への配布・電子メールでの送付などの適切な方法によることとしてはどうか。

(3) 行動計画の公表

- 行動計画の公表については、他の事業主が同業他社等の取組内容等を知ることができることや、情報公表の項目と併せ、求職者の職業選択に資する効果が期待される。
- このため、インターネットの利用などの適切な方法によることとしてはどうか。

2 情報公表の頻度・方法に関する基本的な考え方・案

(1) 情報公表の頻度

- 情報公表の意義は、求職者の企業選択等を通じ、企業の女性活躍に向けた取組を加速化させる点にある。
- このため、情報公表の頻度については、ある程度最新の情報を基に、求職者の企業選択を可能とする観点から、概ね年1回以上とし、いつの情報かが明らかになるよう時点を明記すべきこととしてはどうか。

(2) 情報公表の方法

- また、情報公表の方法については、インターネットの利用などで求職者等が容易に閲覧できる方法によるべきこととしてはどうか。