

# 女性活躍推進法について

平成30年10月31日  
内閣府・厚生労働省

## 1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

## 2. 概要

（公的部門（国・地方公共団体）は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が、民間事業主は厚生労働省が所管。）

- **一般事業主（民間事業者）、特定事業主（国・地方公共団体）**は、
  - ①職場の女性の活躍に関する**状況の把握**（必須把握項目は省令で規定）・**課題の分析**を実施、
  - ②状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、  
〔事業主行動計画の必須記載事項（法律で規定）〕  
・**目標**（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間
  - ③女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**。

※常時雇用者300人以下の民間事業主は努力義務

- **国**は、**優良な一般事業主に対する認定**（えるぼし認定）、**公共調達における受注機会の増大**等の施策を実施。地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）。
- 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）。

## 1. 国、地方公共団体

- 行動計画は、**国、都道府県、市町村の全てで策定済み**。（義務）
- **公共調達における受注機会の増大の取組**については、国の調達のうち、総合評価落札方式等によるものにおいてワーク・ライフ・バランス等推進企業（えるぼし認定企業等）を加点評価。
  - ・ 国の全26機関のうち、**20機関が全面実施**（平成30年度）
  - ・ 各府省庁等の平成28年度（取組開始初年度）の取組状況は、次のとおり。  
**件数 約8,500件**（取組対象となる調達全体の**約20%**）  
**金額 約6,200億円**（取組対象となる調達全体の**約15%**）
  - ・ 独立行政法人等の全182機関のうち、**170機関が全面実施**（平成30年度）
- 推進計画の策定率は、都道府県**100%**、市区**62.7%**、町村**21.1%**（努力義務。平成30年3月末時点）

## 2. 民間事業主

- 行動計画の策定・届出が義務となっている大企業（常時雇用する労働者301人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**99.1%**。（義務対象企業数**16,467**社中、届出企業数は**16,315**社）  
※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業（常時雇用する労働者300人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**5,093**社。【平成30年9月末時点】
- 女性の活躍状況が優良な企業のえるぼし認定状況は、全国で**698**社。  
うち、3段階目は**463**社、2段階目は**232**社、1段階目は**3**社。  
【平成30年9月末時点】
- 女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は**9,803**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**11,785**社。  
【平成30年9月末時点】



- 女性活躍推進法については、その附則で施行後3年を経過した場合の検討規定が設けられている。

○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）

附則第4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

- 未来投資戦略2018（平成30年6月15日 閣議決定）等において、「女性活躍推進法について、附則に基づく『施行後3年の見直し』に着手し、本年度中に結論を得る」とされたこと等を踏まえ、
  - ・民間部門については、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、
  - ・公務部門については、女性活躍推進法公務部門に関する検討会において、それぞれ見直しの議論が行われており、年内を目途に一定の結論を得る予定。
- 両会議で検討された内容は、今後開催される男女共同参画会議で報告予定。

## 未来投資戦略2018（平成30年6月15日 閣議決定）（抜粋）

### 2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

#### (3) 新たに講ずべき具体的施策

##### i) ダイバーシティの推進

##### ② 女性活躍の更なる拡大

- ・女性活躍推進法について、附則に基づく「施行後3年の見直し」に着手し、本年度中に結論を得る。見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討する。