

女性活躍推進法の施行状況について (民間事業主関係)

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業（301人以上）：義務／中小企業（300人以下）：努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ☞ 状況把握の基礎項目（省令で規定：必ず把握しなければならないもの）
 - ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
- ※必要に応じて選択項目（省令で規定）についてさらに把握・分析

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表 （指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

- ☞ 行動計画の必須記載事項
 - ▶目標（定量的目標） ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

- ☞ 情報公表の項目（省令で規定）
女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

- ☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他（施行期日等）

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。 ▶10年間の時限立法。

－ 行動計画策定指針（告示）－

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
 - ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
 - ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

女性活躍に向けた課題	状況把握項目	情報公表項目
採用	・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・ 男女別の採用における競争倍率（区） ・ 労働者に占める女性労働者の割合（区）(派)	・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・ 男女別の採用における競争倍率（区） ・ 労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）
配置・育成・教育訓練	・ 男女別の配置の状況（区） ・ 男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区） ・ 管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)	
継続就業・働き方改革	・ 男女の平均継続勤務年数の差異（区） ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区） ・ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区） ・ 男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区）	・ 男女の平均継続勤務年数の差異 ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・ 男女別の育児休業取得率（区）
	・ 男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・ 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 ・ 雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況(区)(派) ・ 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 ・ 有給休暇取得率（区）	・ 一月当たりの労働者の平均残業時間 ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間（区）(派) ・ 有給休暇取得率
評価・登用	・ 管理職に占める女性労働者の割合 ・ 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・ 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・ 男女の人事評価の結果における差異（区）	・ 管理職に占める女性労働者の割合 ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・ 役員に占める女性の割合
職場風土・性別役割分担意識	・ セクシュアルハラスメントに関する各種相談窓口への相談状況（区）(派)	
再チャレンジ (多様なキャリアコース)	・ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）(派) ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績（区） ・ 男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・ 男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）	・ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
取組の結果を図るための指標	・ 男女の賃金の差異（区）	

女性活躍推進法に基づく認定制度

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

1段階目 	● 次ページに掲げる5つの基準のうち 1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2段階目 	● 次ページに掲げる5つの基準のうち 3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3段階目 	● 次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準

- 事業主行動計画策定指針に照らして適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者の周知をしたこと。
- 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

【別紙】女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

評価項目	基準値（実績値）
①採用	男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること （※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）
②継続就業	i)「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は ii)「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
③労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
④管理職比率	i)管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） 又は ii)直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること
⑤多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

注）雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

1. 行動計画の策定状況（平成28年5月末日時点）

- 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、行動計画の策定の届出率は、全国で**91.6%**。（義務対象企業数**15,417**社中、届出企業数は**14,125**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971社。）

➡ 義務対象の大企業のうち、行動計画を策定・届出していない企業に対し、策定・届出を個別に強力に働きかける「**ローラー大作戦**」を実施し、確実な履行確保を図っていく。

2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（平成28年5月末日時点）

- 女性の活躍状況が優良な企業の認定状況は、全国で**74**社。
うち、3段階目は**53**社、2段階目は**21**社、1段階目は**0**社



3. 女性活躍推進企業データベースの掲載状況（平成28年6月23日時点）

- 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」へ掲載している企業数は、**5,666**社。

企業における「女性の活躍状況に関する情報」を一元的に集約したデータベースです。

掲載項目	
① 採用した労働者に占める女性労働者の割合	⑦ 年次有給休暇取得率
② 採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比	⑧ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
③ 労働者に占める女性労働者の割合	⑨ 管理職に占める女性労働者の割合
④ 男女の平均継続勤務年数の差異 又は 男女別の採用10年前後の継続雇用割合	⑩ 役員に占める女性の割合
⑤ 男女別の育児休業取得率	⑪ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑥ 一月当たりの労働者の平均残業時間	⑫ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
	⑬ 企業認定の有無

【一覧画面（業種別等）】のイメージ

企業名	企業認定	採用した労働者に占める 女性労働者の割合 【定義1】		(1)/(2)	(1)採用における男女別の競争倍率 又は (2)採用における競争倍率の男女比(男性の 倍率を1としたときの女性の倍率) 【定義2】				労働者に占める 女性労働者の割合		(1)男女の平均継続勤務年数の差異【定義3】又は (2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合【定義4】	男女別の育児休業取得率 【定義5】	一月当たりの労働者の 平均残業時間【定義6】
		基幹的な職種/ 正社員【定義1】	女性 (注)		基幹的な職種/ 正社員	男性	女性	(注)	基幹的な職種/ 正社員	女性 (注)			
A社		基幹的な職種	35%	(1)	基幹的な職種	5倍	10倍		基幹的な職種	10%	会社名	C社(〇〇業)	28.4時間
B社		基幹的な職種	35%	(1)	基幹的な職種	4倍	5倍		基幹的な職種	25%	企業認定		
C社		基幹的な職種	45%	(2)	基幹的な職種	2.8			基幹的な職種	40%	採用した労働者に占める女性労働者の割合【定義1】	(総合職)35% (一般職)79% (パート)90%	
											採用における男女別の競争倍率 又は競争倍率の男女比【定義2】	(総合職)男性:30倍、女性:43倍、(一般職)男性:11倍、女性:23倍 (パート)男性:9倍、女性:17倍 ※1	
											労働者に占める女性労働者の割合	(総合職)20% (一般職)90% (パート)95% (派遣)85%	
											男女別の平均継続勤務年数【定義3】	(総合職)男性:12年、女性:9年 (一般職)男性:3年、女性:8年 (パート)男性:2年、女性:4年	
											男女別の採用10年後の継続雇用割合【定義4】		
											男女別の育児休業取得率【定義5】		
											一月当たりの労働者の平均残業時間【定義6】		

【企業の方々向け】

- ◆自社の状況を学生や一般の方々にアピールすることができる。
- ◆業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができる。
- ◆他社の状況や取組を参考にし、自社の取組のヒントとすることができる。

※女性活躍推進法に基づく「認定」を取得する際は、このデータベースでの公表が必要です。

＜えるほしマーク（女性活躍推進法に基づく認定）＞



【学生や求職中の方々向け】

- ◆業種別・地域別・規模別に検索ができる。
- ◆企業の女性活躍に対する姿勢や現在の状況を知ることができる。
- ◆就職活動の企業研究に生かせる。

クリックすると、各社の行動計画が見られます。

企業名をクリックすると、各社の詳細画面が見られます。

【詳細画面（企業別）】のイメージ

自由記述欄 (上記項目以外の関連情報)	平均年齢(合計、男性、女性):合計:40歳、男性:42歳、女性:37歳 新入社員の3年後在籍率(男性、女性):男性:89%、女性:85% 産休取得者数:10人 育児休業復帰率:98% 平均年間給与:450万円 女性登用に関する目標の有無・内容:2020年までに管理職比率を30%とする。 各種報告書での情報開示の有無:サステナビリティレポートにおいて一部開示
公共調達資格情報	①業種コード 1234567890 ②企業規模 中小企業 ③資格の種類及び等級 物品の販売、A等級 ④資格の有効期間 平成25・26・27年度 ⑤競争参加地域 関東甲信越 ⑥営業品目番号 229,308,315
女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画	こちらから

女性の活躍推進企業データベース（個別の項目についてのポイント）

採用	「採用者に占める女性比率（DB項目1）」や「労働者に占める女性割合（DB項目3）」が著しく低いのか。 「競争倍率（DB項目2）」が男女で大きく異なっていないか。 →理系や技術職では、そもそも専攻している女子学生が少ないため、「採用者に占める女性比率」や「労働者に占める女性割合」が低く出ることがあります。→「平均継続勤務年数（DB項目4(1))」や「管理職・係長級に占める女性割合（DB項目9,10）」を併せて参照し、女性の採用が少なくても、女性が活躍できているかどうか見ることをお勧めします。→女性の採用が少なくても、公平な採用を行っていれば、「競争倍率」は男女同程度になると考えられます。
継続就業	「平均継続勤務年数（DB項目4(1))」が男女で大きく異なっていないか。 「10年目定着率（DB項目4(2))」が男女で大きく異なっていないか。 ※目安として、女性の継続勤務年数や定着率が男性の8割より下回っていないか。 →「設立まもない企業」「近年、新規採用を増やした企業」では、平均継続勤務年数が短く出る傾向にあります。また、「平均継続勤務年数」については改善まで長期間を要することから、近年女性の活躍推進に積極的な企業については、「10年目定着率」を参照する方が、実態をより正確に見ることができます。→「設立年度」「新規採用者数の推移」を別途調べることをお勧めします。
働き方改革	「育休取得率（DB項目5）」 →男性の育児休業取得率にも着目し、男性も「ワーク・ライフ・バランス（WLB）」を実現できているか、育児を男女で担う雰囲気があるかを見てみましょう。→また、育休取得率は必ずしも高い方が良いというわけではなく、短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなど柔軟な働き方を活用して、育児と両立しながら働ける企業もあることに留意しましょう。（企業の自主的な取組については、「自由記述欄」も参照。）
	「平均残業時間（DB項目6）」 →「長時間労働是正のための取組」について、取組の有無が一覧画面（DB項目6）から、取組内容が詳細画面から分かります。
	「年次有給休暇取得率（DB項目8）」 →どのくらいワークライフバランスが取れているかの目安となります。
評価・登用	「係長級に占める女性割合（DB項目9）」は、「採用者に占める女性比率（DB項目1）」や「労働者に占める女性割合（DB項目3）」に比べて著しく低いのか。 →管理職候補の女性がどのくらい育成されているかが分かります。
	「管理職に占める女性割合（DB項目10）」は、業界平均値と比べてどうか。「採用者に占める女性比率（DB項目1）」や「労働者に占める女性割合（DB項目3）」に比べて著しく低いのか。 ※業界平均値について、「報道業」は「情報通信業」の平均値を参照。 →併せて「係長級に占める女性割合（DB項目9）」や、認定基準にもなっている「課長級への昇進者に占める女性割合（DB自由記述欄）」を見ることで、管理職や管理職候補の女性がどのくらい育成されているかが分かります。
	「役員に占める女性割合（DB項目11）」 →意思決定を行うトップ層に女性がどのくらいいるかが分かります。
多様なキャリアコース 再チャレンジ	「男女別の職種又は雇用形態の転換実績（DB項目12）」 →一般職から総合職への職種転換や、非正社員から正社員への雇用形態の転換などが男女別にどのくらいいるかが分かります。
	「男女別の再雇用又は中途採用の実績（DB項目13）」 →正社員としての再雇用や中途採用が男女別にどのくらいいるかが分かります。

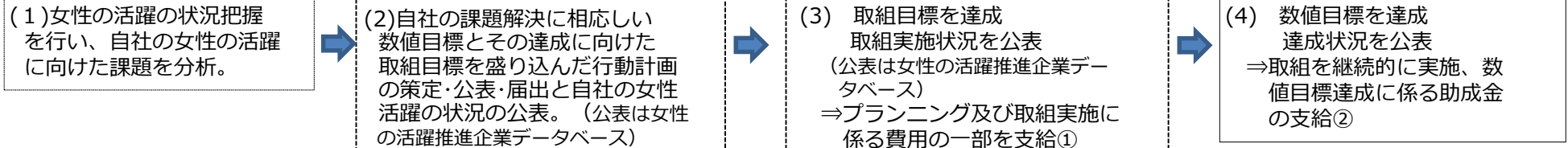
女性活躍加速化助成金の支給

28年度予算額 512,100千円(雇用勘定)
27年度予算額 238,500千円(雇用勘定)

趣旨・背景

○ 女性社員が、出産・育児等を理由に退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境としていくために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛りこんだ計画を策定・公表し取組を行った結果、目標を達成した企業に対して、平成27年度に本助成金を創設したところ。

平成28年度においても、引き続き本助成金事業を実施し職場での意識改革や働き方改革を促すことで、企業における女性の活躍を一層推進していく。



事業内容

【数値目標】各社の女性活躍に向けた課題解決に相応しい目標

- ・自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。
⇒採用者に占める女性比率、従業員に占める女性比率、女性管理職者数・比率、男女別職種・雇用形態転換制度の利用実績数 等

【取組目標】各社の課題解決に必要な取組

- ・設定した数値目標に応じた取組(職域拡大や管理職登用に向けた研修の実施、女性が使いやすい設備・機器等の導入、メンター制度等の人事制度導入、職種・雇用形態転換制度の導入 等)

【助成額】

- ①取組目標の達成⇒ 中小企業：30万円(プランニング及び取組に係る費用、1事業主1回限り)
- ②数値目標を達成⇒ 大企業・中小企業：30万円(1事業主1回限り)

28年度の主な改正事項

大企業については、数値目標の達成のほか、①または②に該当することを支給要件とする。

- ①支給申請日において女性活躍推進法第9条に基づく厚生労働大臣の認定を取得していること
- ②行動計画に基づく取組の結果、女性管理職比率が上昇し、かつ支給申請日時点における業界平均値以上となったこと。

中小企業のための女性活躍推進事業

趣旨・目的

28年度予算額 286,512千円
27年度予算額 0千円

- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、女性の活躍推進のための一般事業主行動計画の策定・届出等が301人以上の企業では義務となる。一方で、労働者の6割以上は、努力義務である300人以下の事業主に雇用されているのが実情であることから、中小企業について取組の加速化を図る。
- 委託先である経済団体等に「女性活躍推進センター（仮称）」を設置し、傘下である中小企業に対し、説明会開催や個別訪問、相談援助を実施。中小企業に対するアドバイス等のノウハウを活かし、きめ細やかな支援を実施することで、中小企業の女性活躍推進の取組の加速化を図る。

女性活躍推進センター（仮称）（経済団体等）

説明会

中小企業を対象として説明会を開催し、傘下である中小企業へ呼びかけ、女性の活躍推進のための行動計画策定等について説明

- ・全国で実施 50回
(44×1回+大規模県3所×2回実施)

電話相談、個別企業訪問

説明会参加等により、女性の活躍推進に取り組もうと考えた中小企業に対して、アドバイザーが電話相談個別訪問等で課題分析、行動計画策定、認定取得等についてきめ細やかに支援

- ・委託先の女性活躍推進アドバイザー(仮)が個別企業訪問、電話相談により対応 (47人×月16日×12月)

広報、周知

全国の中小企業における好事例集作成、周知等により、中小企業の女性活躍推進の取組促進を支援

- ・学識経験者等による検討委員会にて好事例の検証を行う。

平成28年度

女性の雇用者数割合が高く、速やかな女性の活躍推進の取組が求められる業種を集中的に支援

サービス業
卸売・小売業 など

平成29年度

女性の雇用者数割合は平均以上だが、女性の職域が限定されている、管理職割合が低い等の業種について集中的に支援

金融・保険業
製造業 など

平成30年度

女性の雇用者数割合が低く、女性の活躍推進の取組が進んでいない業種を集中的に支援

運輸業
建設業 など

説明会の実施

電話相談 個別企業訪問