

女性活躍推進法について

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課長 小林 洋子

女性の職場における活躍を推進する 女性活躍推進法が成立しました！

※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

【301人以上の労働者を雇用する事業主の皆様へ】

平成28年4月1日までに①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要があります。

301人以上の労働者（※）を雇用する事業主の皆様は、以下のご準備をお願いします。

※ 労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。また、300人以下の事業主の皆様は努力義務となっています。

①自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行ってください

次の女性の活躍状況（基礎項目①～④）については必ず把握し、課題分析を行ってください。

①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率

★女性の活躍状況の把握や課題分析のための支援ツールについて、厚生労働省のホームページにおいて公表しておりますので、ぜひご活用ください！

※そのほか任意で把握することとする選択項目についても実情に応じて把握することが効果的です。

②行動計画の策定、社内周知、公表、届出を行ってください

ステップ1の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定、②労働者への周知、③外部への公表、④都道府県労働局への届出を行ってください。

①行動計画には、(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込んでください。

★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については、2月頃厚生労働省ホームページにおいて公表予定ですので、行動計画の公表先としてご活用下さい！

③自社の女性の活躍に関する情報を公表してください

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表してください。

★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については、来年2月頃厚生労働省ホームページにおいて公表予定ですので、情報公表先として、ぜひご活用下さい！

※公表項目はそこから、適切であると考える項目を一つ以上選んで公表してください。

→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の点検・評価を定期的に行い、その結果をその後の取組や計画に反映させ、PDCAサイクルを確立させましょう！

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)	2

行動計画の社内周知、公表

策定した行動計画は社内周知を行い、外部に公表をしましょう。

行動計画の社内周知について

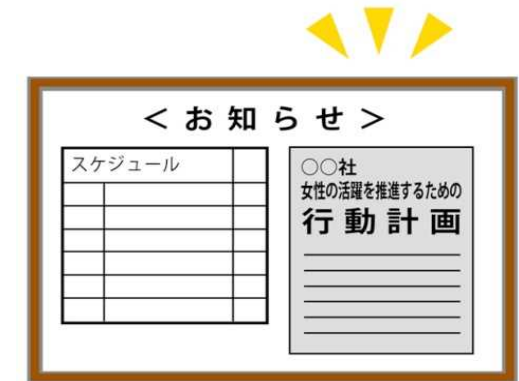
行動計画に定めた目標の達成に向けて組織全体で取り組んでいくため、策定・変更した行動計画は、非正社員を含めた**全ての労働者に周知**しましょう。

【周知の方法】

- ・事業所の見やすい場所への掲示
- ・書面での配布
- ・電子メールでの送付
- ・イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載 など

また、策定・変更した行動計画は、組織トップ主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底しましょう。

※事業所への備え付けによって労働者へ行動計画の周知を行う場合は、労働者に対し備え付けの場所が十分に周知されており、かつ、労働者にとって手に取りやすい場所（例えば、休憩室等）に備え付けるなど、労働者が容易に行動計画を随時確認できる方法が適当です。



行動計画の外部への公表について

策定・変更した行動計画は、求職者などが各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組などを知ることができるよう、また事業主間で効果的な取組などを情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、**外部に公表**しましょう。

【周知の方法】

- ・厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載
- ・自社のホームページへの掲載 など

認 定

- 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を商品などに付すことができる。

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。）。

中小企業のための女性活躍推進事業（仮称）新規

趣旨・目的

28年度予定額 286,512千円（雇用勘定）
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

⇐策定等について一般的に広く周知⇒

広報、周知

⇐特に中小企業の好事例集の作成、周知⇒

女性の活躍推進に向けた総合データベース化

(女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業)

事業の目的 女性の活躍に関する企業情報の一覧化により、「女性の活躍に積極的に取り組む企業ほどユーザーに選ばれる状態」を作りだし、企業の取組を加速化。

これまで

女性の活躍に関連する企業情報が各所に分散

(例: 女性の活躍・両立支援総合サイト、女性の活躍「見える化」サイト(※)、企業ホームページ等)
→うち(※)の2サイトについては27年度に統合。

さらに28年4月からは…

女性活躍推進法の義務化対象企業(301人以上:約15,000社)が行動計画や情報公表項目を、自社のホームページ等に公開。

⇒ 情報が分散し、ユーザー(就職活動中の学生、投資家、消費者等)にとって横断的な検索・比較が行えない。
比較機能が働かず、企業間の取組競争を促進する効果が不十分な状態。

女性の活躍推進に向けた企業情報を一元化

- ◆ 1つの入口から企業情報を検索・登録することを可能とし、ユーザビリティを向上。
- ◆ 大企業(301人以上)の掲載企業数を増加させ、データベース機能を強化。
- ◆ 女性活躍推進法に基づく情報公表項目とデータベースの項目を合致させ、機能性を向上。
- ◆ 民間就職支援サイト等とも連携し、ユーザーへの広報周知を徹底。認知度を高める。

《統合後のデータベースイメージ》

企業名	女性採用比率	女性管理職比率	勤続年数(女性)	労働時間	女性活躍推進法の認定	くるみん認定
●●株式会社	33.1%	10.7%	15.2年	-	○	○

各企業のページから、行動計画等へリンク

クリックすると詳細ページへリンク

効果

- ・ユーザー(就職活動中の学生、投資家、消費者等)の利便性向上等により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれるように。
- ・企業自身にとっても、他社との比較により自社の女性活躍の状況が「可視化」され、取組を促進。
⇒企業における女性の活躍・役員や管理職への女性登用を強く促進。
女性の活躍推進を促す様々なインセンティブ施策の中で、とりわけ費用対効果の高い手法。

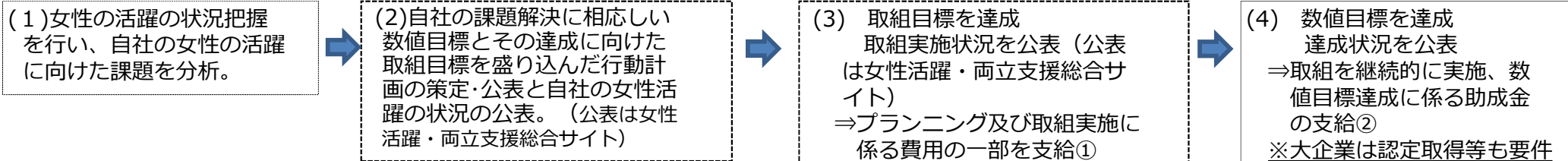
女性活躍加速化助成金の支給

28年度予定額	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である。

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こととする。



事業内容(※下線部について制度変更)

【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、男女別勤続年数、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)

※ 大企業については、数値目標の達成のほか女性活躍推進法に基づく認定取得又は女性管理職比率を業界平均値以上とすることも要件とする。(平成28年度より)