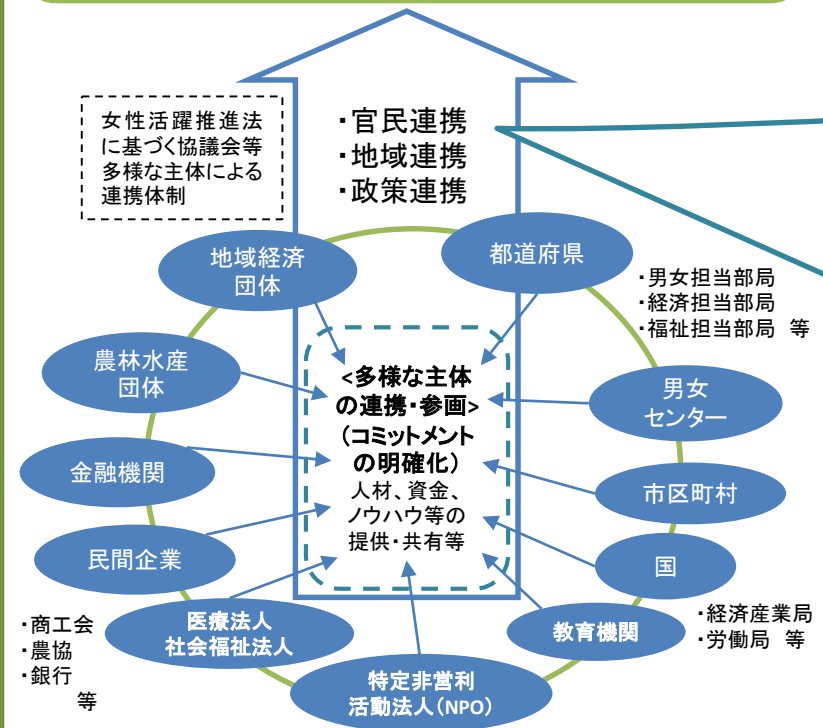


地域女性活躍推進交付金

(令和元年度予算額 1.5 億円、 2 年度予算概算要求額 3.0 億円)

<地域における女性活躍の推進・課題解決>

- ・「地域性」を踏まえた・定量的成果目標設定・「見える化」
(M字カーブの解消、中小企業における女性の継続就業、女性の登用拡大、管理職の意識改革、働き方改革、就業に困難・課題を抱える女性に対する支援 等)



【交付対象】
地方公共団体

【補助率】
2分の1(女性活躍型)
10分の8(就労支援型)

【交付上限】 各区分ごと
都道府県 800万円(注)
政令指定都市 500万円
市区町村 250万円
注) 推進計画未策定市町村への策定支援事業実施等の条件付きで1,000万円とする。

○ 女性活躍型

女性管理職育成の取組など地域の実情に応じた女性活躍につながる取組を支援。

- ・ 企業の女性活躍推進の取組の促進、男性リーダー 等
- ・ 活躍したい女性の活躍のステージ、時間軸に応じた総合的な支援
- ・ 地域のニーズを踏まえた女性が継続就業しやすい環境づくり 等

○ 就労支援型 ※令和2年度より拡充して実施すべく概算要求中

様々な課題・困難を抱える女性に寄り添い、就労又は就労の前段階となる社会的自立につなげる取組を支援。

- ・ 引きこもり女性への相談事業、社会的自立支援プログラム 等
- ・ 不本意ながら非正規雇用となっている女性の正規雇用化に向けた研修 等



いわて女性の活躍支援強化事業【岩手県】（平成30年度当初予算）

地域の実情と課題

- ◆ 岩手県は、従業員300人以下の企業が全体の大多数を占めていることから、県全体において女性活躍の取組を進めるためには、中小企業において女性活躍推進法に基づく行動計画を策定することが必要である。
- ◆ 様々な分野の女性の活躍を一層推進するために、個別の分野ごとの取組や、企業・団体トップによる率先した取組が重要である。

事業の特徴

- ◆ いわて女性の活躍促進連携会議に5部会（防災・子育て支援・女性の就業促進・農山漁村・建設業）の活動を通じて分野ごとの女性活躍を支援
- ◆ 女性、「経営者」を対象としたセミナーを実施し意識啓発を図るとともに、活躍する女性の業種を越えたネットワークづくりや情報発信を目的とした女性交流会を実施
- ◆ 「いわて女性活躍推進員」による「いわて女性活躍企業等認定度」やイクボスの普及により県内の企業・団体の女性活躍を促進

事業の効果

- ◆ 「いわて女性活躍推進員」による企業経営者等への「いわて女性活躍企業等認定制度」やイクボス、働き方改革、子育て支援制度の活用についての働きかけなど、企業・団体の女性が働きやすい環境づくりを支援した結果、いわて女性活躍認定企業やイクボス宣言企業が大幅に増加するなど、県内企業・団体における女性活躍に対する機運が着実に高まってきている。
- ◆ 「岩手で輝く女性交流会」において、業種を越えた女性のネットワークの構築や活躍する女性の情報発信が強化された。

目的・目標

- ◆ 女性活躍のための経営者研修出席者数
目標 50名 ⇒ 実績 63名
- ◆ ロールモデル提供事業参加者数
目標 45名 ⇒ 実績 116名

経営者の
意識改革

女性管理職
の育成

連携団体

- ◆ いわて女性の活躍促進連携会議構成団体（20団体）
岩手県商工会議所連合会、岩手県中小企業団体中央会
岩手県商工会連合会、一般社団法人岩手経済同友会
一般社団法人岩手県経営者協会、岩手県中小企業家同友会
一般社団法人岩手県銀行協会、岩手県信用金庫協会
岩手県農業協同組合中央会、岩手県漁業協同組合連合会
一般社団法人岩手県農業会議、岩手県森林組合連合会
一般社団法人岩手県建設産業団体連合会、岩手県消防長会
認定NPO法人いわて子育てネット
特定非営利活動法人参画プランニング・いわて
岩手労働局、岩手県男女共同参画センター
ジョブカフェいわて
岩手県

今後の課題

- 女性がそれぞれのライフステージ、ライフスタイルに応じて活用できるよう次の取組が必要
- 1 女性が働きやすい職場環境づくり
 - 2 女性のキャリア形成や業種を越えたネットワークの構築
 - 3 女性の発想や視点を生かした起業の支援

いわて女性の活躍促進連携会議

連携会議を開催し、構成団体の連携した事業実施や情報共有を行うことによって、「女性が活躍できるいわて」の実現を目指す。

◆連携会議の開催

第1回

日時：平成30年10月11日（月）10:00 ～ 12:00

場所：大通会館リリオ 3階 イベントホール

内容：(1) 協議「女性活躍支援の取組について」

- ア 平成30年度の取組について
 - イ 岩手で輝く女性交流会の開催について
 - ウ 5部会の取組について
 - エ 女性活躍推進に関するアンケート調査の実施について
- (2) 報告「女性活躍関連制度の普及について」
- (3) 意見交換
- ア 構成団体等における女性の活躍支援の取組について
 - イ 次期総合計画について

第2回

日時：平成31年3月20日（水）13:30 ～ 15:30

場所：エスポワールいわて 2階 大ホール

内容：(1) 報告

- ア 女性活躍支援の取組について
 - (ア) 平成30年度の取組実績について
 - (イ) 5部会の取組実績について
 - イ 国・県の女性活躍関連制度について
 - (ア) えるぼし認定・くるみん認定制度について
 - (イ) いわて女性活躍企業等認定制度・イクボスの普及について
 - (ウ) いわて子育てにやさしい企業等認証制度について
 - (エ) いわて働き方改革推進運動について
- (2) 協議
- ア いわて女性の活躍促進連携会議設置要領の一部改正（案）について
 - イ 平成31年度事業計画（案）について
- (3) 意見交換
- 構成団体等における女性活躍支援の取組について



女性活躍関連セミナー 女性活躍のための経営者研修

女性の活躍を推進するためには、経営者や管理職がワーク・ライフ・バランスや女性登用について理解し、事業所のトップが率先して取り組むことが重要となることから、経営者や管理職の理解を深めることを目的とした研修を実施する。

～女性活躍推進のための～ 経営者・管理者セミナー

日時：平成30年11月7日（水） 14：00～16：00

場所：岩手県公会堂26号室

参加者：63名

基調講演

「心を動かす」共創マネジメントデザイン

～多様性を力に。男女共創企業へ～

講師：HAPPY WOMAN株式会社 代表取締役 小川 孔一氏

事例発表

いわて女性活躍認定企業（ステップ2）

株式会社北日本銀行人事部 部長代理 加賀見 憲二氏

きらっ at Work

プロジェクトメンバー 畠山 いずみ氏 平澤 絹子氏

【内容】

- ・女性行員によるプロジェクトチームが、女性活躍推進をテーマに、女性の視点から現状分析や企画・提言を実施
- ・繁忙期における特定日（就業時間延長）の廃止、子育て支援制度を紹介するガイドブックの配布による管理職の意識啓発、育休中の行員を対象としたeラーニングの実施などにより、結婚、出産を理由とした離職率が低下し、女性管理職比率が増加

【受講者の感想】

- ・女性の活躍について、男性行員を含めて取り組んでいることが素晴らしい。
- ・実際に成果が見られる事例であり参考になった。



セミナーの様子

女性活躍関連セミナー

働く女性のためのキャリアアップセミナー（ロールモデル提供事業）

将来において目指したいと思うモデルとなる女性を学生や若手社員等にし、今後のキャリア形成に生かすとともに、女性自身がキャリアアップするために必要なスキルを学ぶことにより、女性が活躍できる社会の形成に寄与することを目的に実施

◆盛岡会場：県内事業所の若手女性社員等向け 参加者36名

日時：平成30年10月23日（火）14：50～16：50

場所：岩手教育会館 カンファレンスルーム201・202

スピーカー：① カシオペア市民情報ネットワーク

放送局長 大久保 瞳 氏

② 有限会社 めぐまるの家

小規模多機能型居宅介護施設他 管理者 阿部 香織 氏

③ 株式会社 東北銀行

資産運用コンサルティング部 副調査役 市丸 美沙 氏

◆二戸会場：県内事業所の若手女性社員等向け 参加者32名

日時：平成30年11月16日（金）14：50～16：50

場所：二戸パークホテル

スピーカー：① 宮城建設 株式会社

企画経理部 企画人事課 課長補佐 久保田 文子 氏

② 株式会社 ファーマ・ラボ

クイーン薬局 店長 畠山 雪恵 氏

③ 株式会社 北日本銀行

湊支店 支店長代理 曾我 亜希子 氏

◆盛岡会場：県内事業所の若手女性社員等向け 参加者48名

日時：平成31年3月12日（火）14：00～16：00

場所：岩手県公会堂 2階 21号室

スピーカー：① 株式会社薬王堂

営業本部 店舗運営部 BM課 マネージャー 高橋 憲江氏

② 丸乃タイル株式会社

営業部 部長 村井 江代子 氏

意見交換会の様子



地域における女性活躍推進事業【鳥取県】（平成28年度補正予算） 託児機能付きサテライトオフィス推進事業【鳥取県】（平成29年度当初予算）

地域の実情と課題

- (1) 管理的地位に占める女性割合が低い
- (2) 30代女性の労働力率が20代、40代女性と比較して低い

→経営者の意識改革、女性の育成等の取組支援
→妊娠、出産・子育て期の女性の就業継続支援が必要

多様な働き方の導入促進

目的・目標

2020年までに**管理的地位**の女性割合 **25%**以上

（従業員数100名以上の企業は**30%**以上）

管理的地位 … 部下を管理監督する立場にある職（肩書問わない）

事業の特徴

県内の女性活躍を推進するために立ち上げた官民連携組織

「**女星（じょせい）活躍とっとり会議**」
を推進母体とし、以下の事業を実施。

- ①女性活躍の機運醸成・企業の取組支援
- ②多様な働き方の導入促進

連携団体

「女星（じょせい）活躍とっとり会議」

○メンバー

鳥取県商工会議所連合会、鳥取県商工会連合会、鳥取県中小企業団体中央会、鳥取県経営者協会、日本労働組合総連合会鳥取県連合会、鳥取県労働局、鳥取県、市町村、鳥取大学、鳥取環境大学、鳥取短期大学・鳥取看護大学、鳥取県銀行協会

事業の効果

女性活躍に積極的に取り組む企業である「輝く女性活躍パワーアップ企業」及び従業員の家庭と仕事の両立を応援する「イクボス・ファミボス」宣言企業が増加した。

「輝く女性パワーアップ企業」 **55社**
「イクボス・ファミボス宣言企業」 **118社**

今後の課題

今後も、「**輝く女性パワーアップ企業**」を増やすための取組を継続するとともに、新たな取組（女性活躍のための仕組みづくり）についても、検討していく。

女性活躍の機運醸成 企業の取組支援

【課題】管理的地位に占める女性割合が男性と比べて低い
⇒企業の女性活躍推進の機運醸成、経営者の意識改革、女性の育成等の取組支援を実施

（１）全国女性活躍サミットinとっとり

経営者、支援機関等を対象としたフォーラムを開催し、全国の先進的な取組を行う協議会等の取組発表や先進モデル企業と連携した事例発表を実施。

（２）女性活躍を推進する企業トップのメッセージの発信

輝く女性活躍パワーアップ企業の経営者等によるメッセージ発信を通じて、女性活躍の機運を醸成。
（女星活躍とっとり会議会長、企業トップ46社）

（３）女性活躍に取り組む企業のメリットの見える化

企業のメリットを数値等で「見える化」したパンフレットを作成し、女性活躍に取り組む県内企業経営者に周知。
（冊子配布部数10,000部）

（４）女性活躍先進モデル企業事業との連携

女性従業員の育成セミナー、異業種交流会の実施等を通じて、企業の女性活躍や多様で柔軟な働き方の導入を促進。（２回実施 計68名が参加）

（５）女性活躍アドバイザーの派遣

輝く女性活躍パワーアップ企業の登録を受けた企業に対し、アドバイザー（社労士）を派遣し、登録後の取組を支援。（訪問回数14回）

多様な働き方の導入促進

【課題】30代女性の労働力率が20代、40代女性と比較して低い

⇒妊娠、出産、子育て期の女性の就業継続支援を実施

（１）託児機能付きサテライトオフィスの設置・運営（鳥取・米子の２か所）

サテライトオフィスを試行的に設置。テレワークなどの企業の多様な働き方の導入を促進した。

ア 未就学児の一時預かり等を実施している保育施設と同じ建物内にテレワークスペースと託児スペースからなるサテライトオフィスを設置。

イ 運営時間：平日 8：30～17：00（米子は17時半まで）

（２）テレワーク導入セミナーの開催

テレワーク導入セミナーを開催し、多様な働き方導入の機運を醸成。企業へテレワークのメリット等を周知した。（31名が参加）

（３）多様な働き方（テレワーク）実例の紹介

柔軟な働き方を取り入れ、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業の実例を、情報誌で発信。（発行部数約4,300部）

女性活躍型

【女性活躍加速のための重点方針 2019】

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

1. 地方創生における女性活躍の推進

(1) 女性にとって魅力的な地域づくりに向けて取組の推進

①地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進

多様な主体による連携体制の構築の下、働き方改革につながる、女性活躍推進法に基づく協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくりや、地域における女性の職業生活における活躍推進のための取組など、住民に身近な地方公共団体が行う地域の実情に応じた取組を、地域女性活躍推進交付金により支援する。特に、女性活躍推進法改正により新たに行動計画が策定義務となる中小企業への策定支援を行う地方公共団体の取組を支援する。また、全国各地における企業や経済団体等と連携するなどの取組事例を収集し、情報発信を行う。

2. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進

(1) 女性活躍推進法に基づく取組の推進

①女性活躍推進法の施行後3年見直しを通じた取組の促進

女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定義務対象拡大や情報公表の強化が図られることを踏まえ、その円滑な施行に向けて、中小企業を始めとする全国の企業が着実に女性活躍の取組を行うよう、都道府県労働局と地方公共団体の連携を推進しながら、改正の内容の周知徹底や、企業向け相談窓口の整備、一般事業主行動計画の効率的な策定・公表方法の検討を行う。あわせて、地域の多様な主体の女性活躍の取組を更に強力に支援・推進する。

(6) 中高年女性をはじめとする女性の学び直しや就業ニーズの実現

②就業ニーズの実現

子育てがひと段落した女性の再就職等を支援するため、地方自治体が関係機関・団体と連携して実施する相談、研修等の事業を、地域女性活躍推進交付金を活用して支援する。

【骨太の方針 2019】

第2章 Society 5.0 時代にふさわしい仕組みづくり

2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

(1) 少子高齢化に対応した人づくり改革の推進

⑧女性活躍の推進

「女性活躍加速のための重点方針 2019」を着実に実施しながら、女性活躍情報の「見える化」の深化や 地域の多様な主体の女性活躍等の取組支援、女性リーダーの育成、女性に対するあらゆる暴力根絶、女性活躍を支える制度や基盤の整備等を進める。

【未来投資戦略 2019】

Ⅱ. 全世代型社会保障への改革

3. 多様で柔軟な働き方の拡大

iii) 女性活躍の更なる拡大、ダイバーシティ経営の推進

- ・ 人生 100 年時代において、多様な選択ができる社会を構築するため、地方創生推進交付金を活用した新規就業支援を図る「官民連携プラットフォーム」の設置・活用促進や、キャリアアップを総合的に支援するモデル開発推進、女性のニーズに寄り添って活動している NPO 等の先進的な取組への支援等を通じ、子育て中や子育てが一段落した世代の女性を含む、多様な女性の労働市場への再参入を推進する。

就労支援型

【女性活躍加速のための重点方針2019】

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

3. 困難を抱える女性への支援

(1) 困難に直面する女性への支援

ひきこもり女性も含め、様々な困難を抱える女性や、子育てや介護を行う女性に対する支援など、女性のニーズに対応し、女性に寄り添って活動している NPO や男女共同参画センター等の先進的な取組に対する支援策を講じ、好事例の展開を図る。

II あらゆる分野における女性の活躍

1. 地方創生における女性活躍の推進

(2) 地域の多様な主体による女性活躍の推進

① 地域における女性のニーズに寄り添った活動を行う取組への支援

ひきこもり女性も含め、様々な困難を抱える女性や、子育てや介護を行う女性に対する支援など、女性のニーズに対応し、女性に寄り添って活動している NPO や男女共同参画センター等の先進的な取組に対する支援策を講じ、好事例の展開を図る。〔前記 I 3 (1) 再掲：同上〕

【骨太の方針2019（就職氷河期支援部分）】

第2章 Society 5.0 時代にふさわしい仕組みづくり

2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

(3) 所得向上策の推進

① 就職氷河期世代支援プログラム

(ii) 個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

○支援の輪の拡大

断らない相談支援など複合課題に対応できる包括支援や多様な地域活動を促進するとともに、ひきこもり経験者の参画やNPOの活用を通じて、当事者に寄り添った支援を行う。

【未来投資戦略2019】

II. 全世代型社会保障への改革

3. 多様で柔軟な働き方の拡大

iii) 女性活躍の更なる拡大、ダイバーシティ経営の推進

- ・ 人生100年時代において、多様な選択ができる社会を構築するため、地方創生推進交付金を活用した新規就業支援を図る「官民連携プラットフォーム」の設置・活用促進や、キャリアアップを総合的に支援するモデル開発推進、女性のニーズに寄り添って活動している NPO 等の先進的な取組への支援等を通じ、子育て中や子育てが一段落した世代の女性を含む、多様な女性の労働市場への再参入を推進する。

女性が変わる未来の農業推進事業

【令和2年度予算概算要求額 79（79）百万円】

<対策のポイント>

地域の農業界を牽引するリーダーとなりうる女性農業経営者の育成を支援します。また、農業界で女性が能力を発揮し活躍できる環境整備を促進するため、農業経営者向けの普及啓発、専門家による助言・指導等を行い、女性にとって魅力ある職業として農業が選択されることを目指します。

<政策目標>

農業法人の役員に占める女性の割合を30%に増加〔令和2年度まで〕

<事業の内容>

1. 女性農業地域リーダー育成支援 42（42）百万円

- 経営力向上や地域農業の発展のための問題意識をもった女性農業者を対象とした研修等の実施により、地域の農業界を牽引するリーダーとしての資質を備えた女性農業経営者を育成します。

2. 女性の活躍推進に取り組む農業経営体への支援 36（36）百万円

- 農業経営者等を対象に、セミナーを開催し女性農業者が働きやすい環境整備に係るノウハウの習得を支援することにより、女性の活躍推進に取り組む農業経営体を全国に拡大します。

<事業の流れ>



<事業イメージ>

1 女性農業地域リーダー育成支援



研修

女性農業者を対象に
 ・リーダーシップ能力の向上
 ・ブランディング手法の習得
 ・先進地における研修・調査
 ・課題解決型テキストの作成等を実施

リーダーとしての資質を備えた女性農業者を育成

2 女性の活躍推進に取り組む農業経営体への支援



セミナー

経営主を対象に
 ・人材育成、ワークライフバランス、労働環境改善のセミナー
 ・専門家の指導・助言の下でモデル実証を重点的に実施
 ・ポータルサイト、シンポジウムによる情報発信等を実施

女性に選ばれる経営体を全国展開
 農業界の働き方改革の実現

女性にとって魅力ある職業としての「農業」を実現

<対策のポイント>

新規就業者の確保・育成や林業への就業前の青年に対する給付金の支給等を行うとともに、多様な担い手の育成について、総合的に取り組みます。
あわせて、新たな森林管理システムの円滑な実施に向け、市町村への指導・助言を行える技術者の養成等について、取り組みます。

<政策目標>

- 新規就業者の確保（1,200人〔令和2年度〕）
- 林業労働災害死傷者数（平成29年比5%以上減少〔令和4年まで〕）
- 林業労働災害死亡者数（平成29年比15%以上減少〔令和4年まで〕）
- 森林経営管理制度の支援を行える技術者の育成（1,000人〔令和5年度まで〕）

<事業の内容>

<事業イメージ>

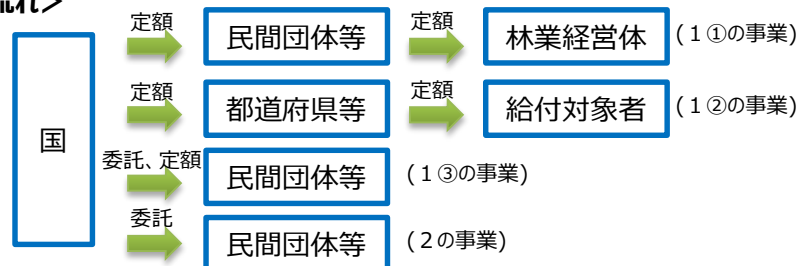
1. 森林・林業新規就業支援対策 5,209,985（4,637,860）千円

- ① 「緑の雇用」新規就業者育成推進事業 4,666,000（4,334,179）千円
就業ガイダンス及び林業作業士（フォレストワーカー）研修（集合研修とOJTを組み合わせた3年間の体系的な研修）等に必要な経費を支援します。
- ② 緑の青年就業準備給付金事業 488,985（272,376）千円
林業大学校等において、林業への就業に必要な知識・技術等の習得を促進し、将来的に林業経営をも担い得る有望な人材として期待される青年を支援します。
- ③ 多様な担い手育成事業 55,000（31,305）千円
高校生や社会人が先進的技術を学ぶインターンシップの実施、地域と連携した女性林業者等の起業活動、林業グループの育成に対する取組等を支援します。

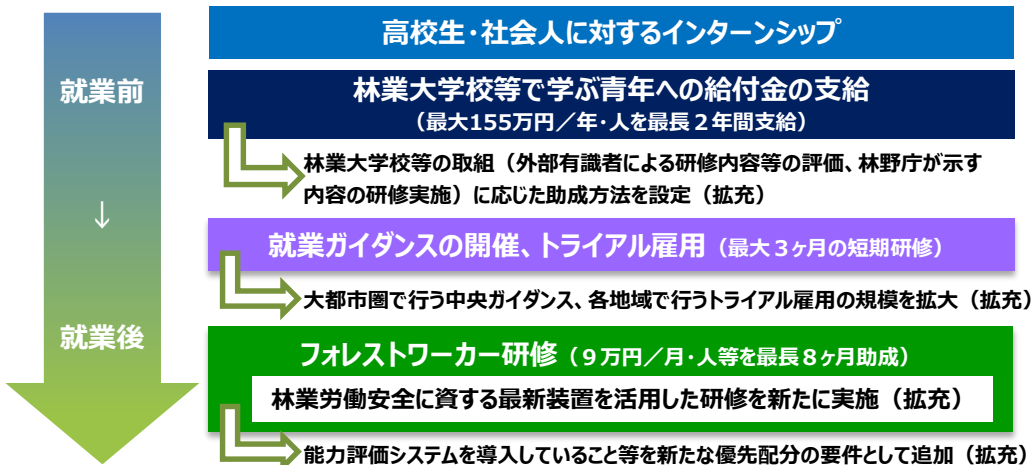
2. 森林経営管理制度推進事業 57,671（30,204）千円

- ① 森林経営管理制度の運用に当たって、技術・指導力を有し、市町村の森林・林業担当職員を支援する技術者を養成します。
- ② 市町村が森林経営管理制度の運用を軌道に乗せることができるよう、全国の知見・ノウハウを集積・分析し、市町村等に提供します。

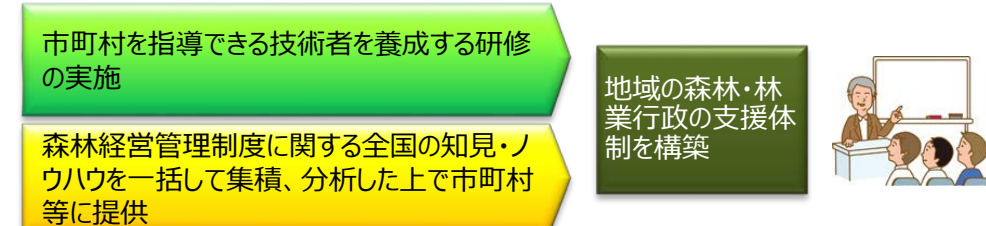
<事業の流れ>



1. 森林・林業への新規就業の支援



2. 森林経営管理制度推進事業



【お問い合わせ先】（1の事業）林野庁経営課（03-3502-8048）
（2の事業）林野庁森林利用課（03-6744-2126）

<対策のポイント>

女性の活躍、男女共同参画による活動を推進するとともに、**浜の中核を担う若手漁業者の育成・資質の向上の取組**を支援します。

<政策目標>

浜の活力再生プランを策定した漁村地域における漁業所得向上（10%以上〔取組開始年度から5年後まで〕）

<事業の内容>

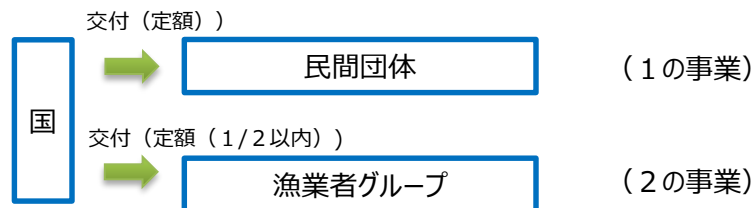
1. 漁村女性能力発展・実践活動促進等支援事業

- 漁村女性の経営能力向上に必要な経理や水産業の知識等の習得や、漁村女性による実践的な活動に着手するために必要な知識・技術等の習得のための講習会・研修会の開催を支援します。
- **浜の中核を担う若手漁業者の育成・資質の向上のための講習会の開催を支援します。**
- 各地域で行われている漁業経営の改善、環境対策、地域振興等に関する研究・実践グループの優良活動に関する事例発表と意見交換等を行う成果報告会の開催を支援します。

2. 女性活躍のための実践活動支援事業

- 漁村女性や女性漁業者が中心となって取り組む特産品の加工開発、直売所の経営等の実践活動を支援します。

<事業の流れ>



<事業イメージ>

水産業における女性関連施策

- 水産基本法及び水産基本計画において、女性の参画、活躍の場を更に広げることとされているところ。
- また、「第4次男女共同参画基本計画」及び「女性活躍のための重点方針」において、女性の活躍に資する取組を支援・推進していくこととされているところ。

水産庁の女性支援策

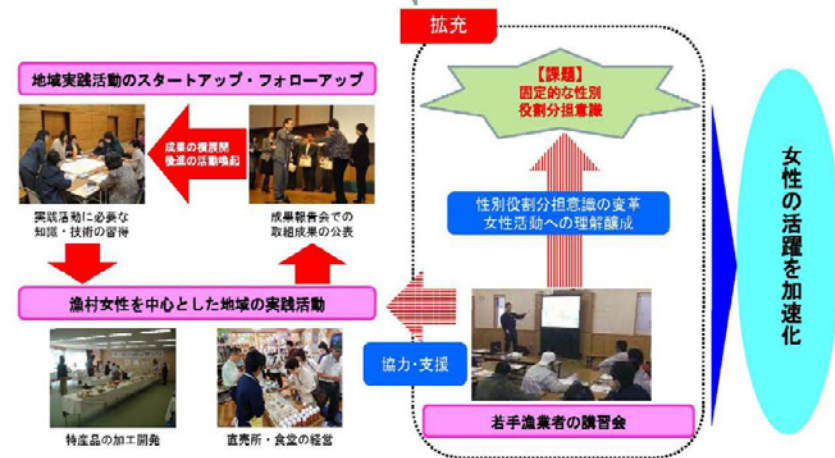
漁村地域における女性の活躍を促進するため、漁村の女性等が中心となって取り組む特産品の加工開発、直売所や食堂の経営等をはじめとした意欲的な実践活動を支援するとともに、実践活動に必要な知識・技術等を習得するための研修会や優良事例の成果報告会の開催等を支援。

課 題

- >漁村女性が活動することについては、漁村社会において性別役割分担意識が強く、いまだ限定的
- >女性の参画を促進させるためには、漁村社会の性別役割分担意識を変革する必要

対 応 策

- ①浜の中核を担う若手漁業者の育成・資質の向上を図ることにより、男女共同参画や女性活躍への意識・理解を醸成（講習会の実施）
- ②女性の経済的活動への協力・支援



女性活躍推進法取組促進経費及びサイト活用促進経費（女性活躍推進法施行等関連経費）

【通し番号86】

（内閣府男女共同参画局推進課）

令和2年度概算要求額 0.09億円（令和元年度予算額 0.09億円）

事業概要・目的

女性活躍推進法施行後3年の見直しを通じて、更なる取組の推進が図られるよう、実効的な行動計画の策定推進等を目的とした研修会等を開催します。

さらに、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画に示された取組が実効性をもって実施され、PDCAサイクルの下で事業主による自発的な取組を促すためには、各事業主の女性活躍状況を比較可能な形で『見える化』し、広く一般に情報提供することが有効です。そこで内閣府では、男女共同参画局のHP内に女性活躍推進法「見える化」サイトを開設し、行動計画の実施状況、推進計画の策定状況、各特定事業主が公表する女性採用率等の情報を調査し、利用者に分かりやすい形で発信しています。当サイトが多くの国民の方々に活用されるよう、利用促進を図ります。

事業イメージ・具体例

(1)女性活躍推進法に係る取組促進経費

女性活躍推進法施行後3年の見直しの内容を踏まえ、特定事業主がより実効性の高い行動計画を策定し、情報公表が促進されるよう、各特定事業主の担当者を集めた研修会やワークショップを開催します。

(2)女性活躍推進法サイトの管理・運営費

女性活躍推進法「見える化」サイトを引き続き維持し、女性の職業選択に資する情報の公表状況やその内容（女性の採用比率、男性の育児休業取得率など）、特定事業主行動計画の実施状況等について、適宜更新を行います。

(3)女性活躍推進法サイト活用促進経費

当サイトが多くの国民の方々に活用されるよう、各種就職説明会等において学生及び求職者等に広報を行うなどの取組を実施し、その利用促進を図ります。

資金の流れ

(1)女性活躍推進法に係る取組促進経費



(2)(3)サイトの管理運営及びサイト活用促進経費



期待される効果

研修会やワークショップの開催により、女性活躍推進法の関係法令への理解を深めることで、より実効性の高い行動計画の策定につなげ、公務部門における女性活躍の取組が一層推進されます。また、地方公共団体の担当者が行動計画策定に関する考え方に精通することで、地方公共団体が行う地域の女性活躍推進の取組がより効果的に実施される効果も期待されます。

また、女性活躍の状況に関する国・地方公共団体の情報が、比較可能な形で多くの国民の目に触れる環境を整備することで、取組の一層の推進が期待されます。

1. 女性活躍の推進（女性活躍推進法の改正）

- 【現状等】・女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
 ・一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
 ・女性活躍推進法の施行（H27年9月）3年後の見直しが必要。



女性の職業生活における活躍を
更に推進することが必要

（1）一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

- 企業における女性活躍に関する計画的な取組（PDCAサイクル）を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

（2）女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

- 情報公表義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を
 - ① 職業生活に関する機会の提供に関する実績、
 - ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
 に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
 ※現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表
 ※行動計画の数値目標の設定についても同様の対応を予定（省令）
 ※公務部門についても同様
- 情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

情報公表項目（区分のイメージ）	
①	・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・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 ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
②	・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 ・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 ・有給休暇取得率

（3）女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし（仮称）」認定を創設する（取得企業は、行動計画の策定義務を免除）。

（4）対象拡大に関する配慮等

- 行動計画策定や情報公表義務の対象拡大（常用労働者301人以上→101人以上）の施行日に配慮（公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日）。
 ※ その他、行動計画策定・公表方法の簡素効率化や策定支援、助成金等の公的支援を実施する。



趣旨・目的

令和2年度要求額 295,352千円
令和元年度予算額 263,289千円

- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女活法」という。）により、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主には一般事業主行動計画の策定等が義務付けられている。
改正女活法の成立により、義務企業は常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されるが、常時雇用する労働者が300人以下の事業主の行動計画届出数は平成31年3月末現在で6,041社に留まり、中でも101人以上300人以下の事業主については1,761社と伸び悩んでいる状況にある。労働者の6割以上は、300人以下の事業主に雇用されていることから、改正女活法の円滑な施行に向け中小企業に対する支援を強化する必要がある。
- 女性の活躍推進に関する取組に遅れの見られる企業において、①取組のメリットが十分に理解されていない、②計画策定・取組に関する知識が不足している、といった課題があることが明らかになった。また、人員的にも制約がある中小企業には、訪問やメール等による個別支援が有効である。
- このようなことを踏まえ、中小企業における女性の活躍推進の取組を進めるためには、取組のインセンティブや、計画策定・取組に関する知識を繰り返し伝えとともに、中小企業の実情に応じた丁寧できめ細やかな対応が求められる。

課題解決のための支援

女性活躍推進センター（経済団体等）

説明会

中小企業を対象として、女性活躍推進法に基づく課題分析、行動計画策定、認定取得等についての説明会を行う。

・全国10カ所で開催



電話・メール・個別企業訪問支援（拡充）

女性活躍推進アドバイザーを増員し、女性活躍推進のための状況把握・課題分析、行動計画策定、認定取得等についての電話相談、メール相談、個別訪問等によるきめ細かい支援を行う。
また、すでに行動計画を策定し取り組んでいる中小企業への相談対応や、次期計画策定へのアドバイス等、実効性・継続性のある取組を促進するための支援を行う。

研修による専門家の育成（拡充）

女性活躍推進アドバイザーのみならず、中小企業の実情に応じた丁寧できめ細やかな支援を行うことのできる専門家を養成するため、実際の支援を想定したロールプレイング等活動に必要なスキルを学ぶ研修を実施する。

1. 女性活躍の推進（女性活躍推進法の改正）

- 【現状等】・女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
 ・一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
 ・女性活躍推進法の施行（H27年9月）3年後の見直しが必要。



女性の職業生活における活躍を
更に推進することが必要

（1）一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

- 企業における女性活躍に関する計画的な取組（PDCAサイクル）を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

（2）女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

- 情報公表義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を
 - ① 職業生活に関する機会の提供に関する実績、
 - ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
 に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
 ※現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表
 ※行動計画の数値目標の設定についても同様の対応を予定（省令）
 ※公務部門についても同様
- 情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

情報公表項目（区分のイメージ）	
①	・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・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 ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
②	・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 ・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 ・有給休暇取得率

（3）女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし（仮称）」認定を創設する（取得企業は、行動計画の策定義務を免除）。

（4）対象拡大に関する配慮等

- 行動計画策定や情報公表義務の対象拡大（常用労働者301人以上→101人以上）の施行日に配慮（公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日）。
 ※ その他、行動計画策定・公表方法の簡素効率化や策定支援、助成金等の公的支援を実施する。

