

女性活躍推進法 参考資料

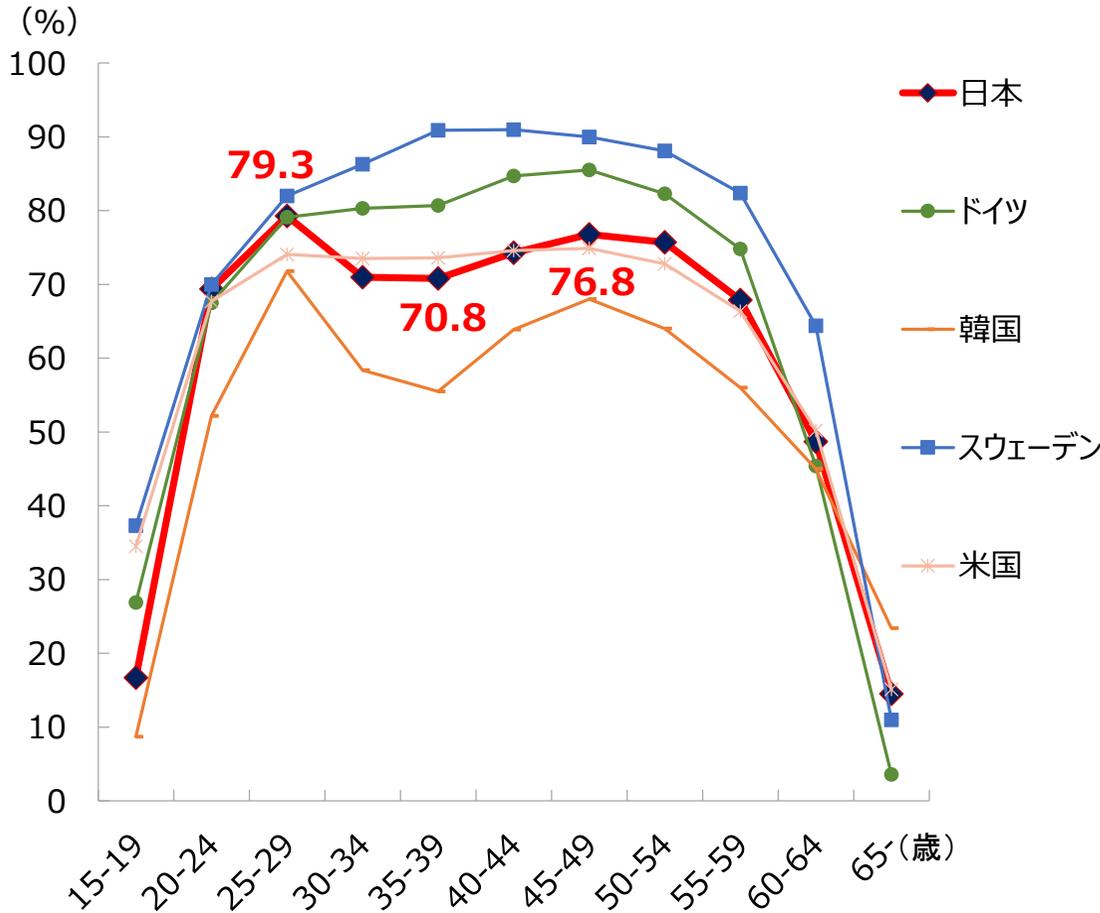
平成28年1月

内閣官房すべての女性が輝く社会づくり推進室

内閣府男女共同参画局

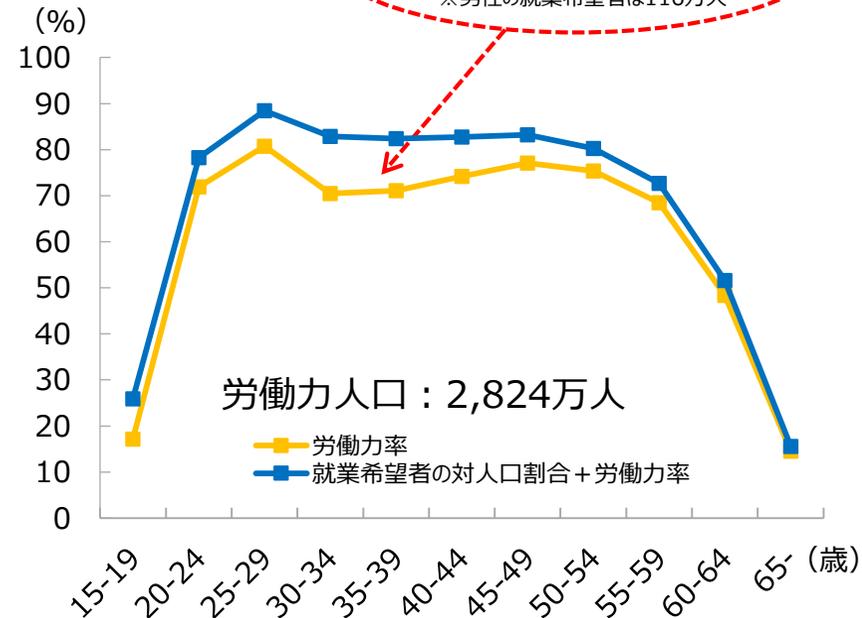
女性の年齢別労働力率

日本では、女性の年齢階級別労働力率がM字カーブを描くが、欧米諸国では見られない。
ただし、就業希望者等を加えた潜在的労働力は高い。



- ◆ 我が国の女性労働力率の現状を年齢階級別にみると、30歳代を底としたいわゆるM字カーブを描いている
- ◆ 背景には、我が国では依然として結婚・出産・子育て期に就業を中断する女性が多いことが挙げられる

就業希望者：303万人
(内25歳～44歳は162万人)
※男性の就業希望者は116万人



労働力人口：2,824万人

(備考)

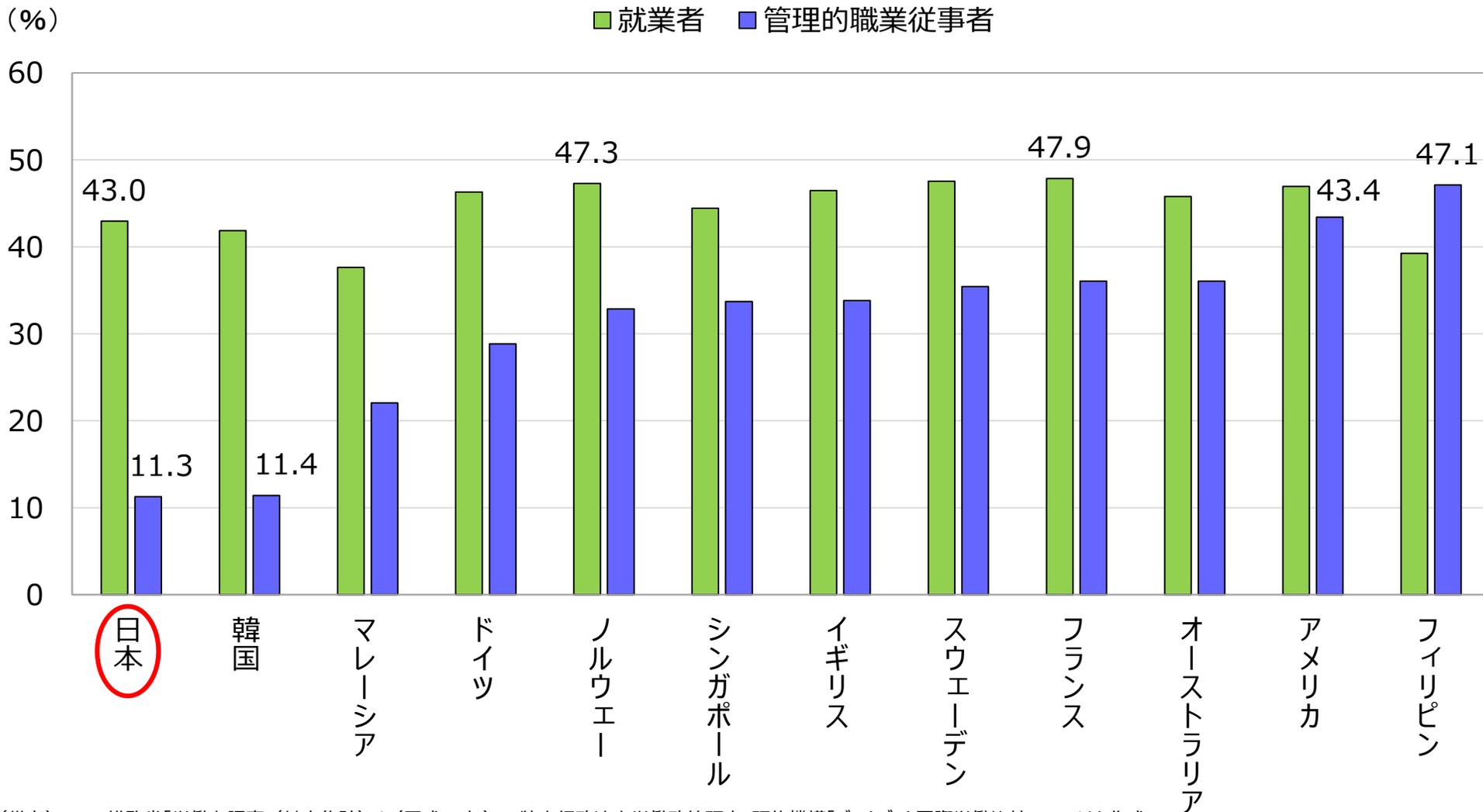
- 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合。
- 日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（平成26年）、その他の国はILO "ILOSTAT"より作成。
- 日本と米国は2014（平成26）年、その他の国は2013（平成25）年の数値。

(備考)

- 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成26年）より作成。
- 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合。

就業者、管理的職業従事者に占める女性割合(国際比較)

就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は国際的にみても低い。



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成26年), 独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」より作成。
2. 日本は平成26年, その他の国は2013(平成25)年のデータ。
3. 総務省「労働力調査」では, 「管理的職業従事者」とは, 就業者のうち, 会社役員, 企業の課長相当職以上, 管理的公務員等をいう。
また, 「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

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

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。
このため、以下を基本原則として、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。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 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。（H27.9/25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女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定。（努力義務）

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
 - 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施。
（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）
 - 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。
- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握事項：①女性採用割合 ②継続勤務年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職割合 等
 - 上記の状況把握分析を踏まえ、定量的目標や取組内容等を内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等（取組実施・目標達成は努力義務）
 - 女性の活躍に関する情報の公表
（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 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）。

その他

- 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年間の時限定法。

女性活躍推進法(地方公共団体関係規定)

【第1章 総則】

- 国及び地方公共団体の責務 (第3条)

「女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則…にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。」

【第2章 基本方針等】

- 基本方針 (第5条) (閣議決定)
- 都道府県推進計画等 (第6条) (都道府県・市町村の策定は努力義務)

【第3章 事業主行動計画等】

- 事業主行動計画策定指針 (第7条) (内閣総理大臣・厚生労働大臣・総務大臣策定)
 - ・事業主行動計画策定に関する基本的な事項 / 取組内容に関する事項 / その他重要事項
- 特定事業主行動計画 (第15条) (都道府県・市町村の策定義務)
 - ・計画期間/達成目標(数値目標) / 取組内容・実施時期
 - ・毎年少なくとも一回実施状況を公表(義務)
 - ・目標達成の努力義務
- 特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表 (第17条) (定期的な公表義務) (公表項目等は府令で規定)

【第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置】

- 職業指導等の措置等 (第18条) (努力義務)
- 財政上の措置等 (第19条) (国から地方公共団体に対する措置の努力義務)
- 国等からの受注機会の増大 (第20条) (努力義務)
- 啓発活動 (第21条)
- 協議会 (第23~25条) (国・地方公共団体の機関が組織 / 一般事業主団体、連合団体、学識経験者、その他)

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要

基本方針の位置付け

女性活躍推進法第5条の規定に基づき策定するものであり、女性の職業生活における活躍を推進する上での基本的方向や、事業主行動計画策定指針の策定、国による施策の実施、地方公共団体の推進計画の策定等に当たっての基本的な考え方を示すもの

第1部 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

●女性の職業生活における活躍の必要性

- ・働く場面において女性が力を十分に発揮できていない現状
- ・急激な人口減少局面における将来の労働力不足の懸念や人材の多様性（ダイバーシティ）の確保に対応

●女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

法の対象：正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性

女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

～ 就業希望など働く場面における女性の思いを実現する ～

トップの意識改革や男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない約300万人に上る女性の希望の実現が図られる。また、責任ある地位での活躍を希望する女性の割合が高まり、女性の登用が促進される。

このように、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図る。

行政の役割

事業主が取組を円滑かつ効果的に実施できるよう法に基づく必要な支援を行うとともに、女性に対する支援措置や、職業生活と家庭生活との両立のために必要な環境整備を図る。併せて、女性の働き方に中立的な税制・社会保障制度等に向け第4次男女共同参画基本計画期間中のできるだけ早期に見直しを行うなど、女性の職業生活における活躍の推進に資する制度改革を加速化させる。

事業主の取組に必要な5つの視点

- ① トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。
- ② 女性の活躍の意義を理解し、積極的に取り組む。
- ③ 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。
- ④ 男性の家庭生活への参画を強力に促進する。
- ⑤ 育児・介護等をしながら当たり前にかキャリア形成できる仕組みを構築する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要(続き)

第2部 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

●事業主行動計画策定指針の策定に当たっての観点

- ▶ トップによる明確で具体的なメッセージの発信、長時間労働を前提としない働き方の構築、時間当たりの生産性の重視等による**男女を通じた働き方改革への取組**
- ▶ 経験者採用や再雇用も含めた女性の積極採用、将来的な人材育成に向けた教育訓練、ロールモデルとなる人材育成、雇用形態の変更をはじめとする非正規雇用の女性への対応、社内・地域の女性のネットワーク構築等による採用から登用までの**各段階の課題に応じた取組**
- ▶ 長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、ワークライフバランスに資する取組を人事評価に反映させる仕組みの検討等を含めた男女の働き方の改革、復職しやすい雰囲気づくり、男性による育児休業等の両立支援制度の活用促進等による**職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進**
- ▶ 男性の意識改革、両立支援制度利用の障壁や各種ハラスメントの背景となる固定的な性別役割分担意識の解消等による**ハラスメントへの対策等**
- ▶ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」も踏まえ、積極的に取組を推進すること等による**公的部門による率先垂範**

第3部 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策

●女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- ▶ 長時間労働の是正など女性の活躍推進に積極的に取り組む優良企業の認定、公共調達を通じた女性の活躍推進、企業における女性活躍状況の「見える化」の促進、中小企業の行動計画策定への支援等による**女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等**
- ▶ 非正規雇用者の処遇改善推進施策や正社員への転換支援の拡充、女子学生・生徒の理工系分野への進路選択支援等による**希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置**

●職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備

- ▶ 管理職を含めた企業トップの意識改革に向けた啓発の実施等による**男性の意識と職場風土の改革**
- ▶ 「待機児童解消加速化プラン」・「放課後子ども総合プラン」の確実な実行、長時間労働の是正・年次有給休暇取得の促進等に取り組む企業への支援、企業等へのテレワーク導入支援等による**職業生活と家庭生活の両立のための環境整備**
- ▶ 「家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示、妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱い防止に向けた事業主に対する指導の徹底等による**ハラスメントの無い職場の実現**

●女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関するその他の重要事項

- ▶ 国の推進体制 ⇒ 行動計画策定の推進・フォローアップ（特定事業主行動計画の策定・実施状況、一般事業主行動計画の策定状況について年一回公表）
- ▶ 地方公共団体の推進体制 ⇒ PDCAサイクルのある推進計画策定、相談体制(ワンストップ機能)や多様な主体による協議会の構築

特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の概要

○把握項目・情報公表項目

(注1)「情報公表」は、情報公表項目にも該当するものをいう。

(注2)「区」は「職員のまとめ(※)」ごとの把握・公表が、「派」は派遣労働者の把握・公表が必要なものをいう。

(※)職種、勤務形態等の要素に基づき、他のまとめとは異なる人事の事務を行うことを予定している職員のまとめ

番号	把握項目名 [遡って概ね2年以内の1年間(の特定時点)の状況を把握]	情報公表		備考		
		区	派	区	派	
①	女性職員の採用割合	●		●	●	再採用により採用された者は原則除く
②	継続勤務年数の男女差 (又は離職率の男女差)	●		●		任期の定めのない職員に限る
③	超過勤務の状況(時間外手当が支給されない職員を除く)			●		把握は各月の値、公表は各月平均の値 情報公表は臨時・非常勤職員を除く
④	管理職の女性割合			●		
⑤	各役職段階の職員の女性割合			●		
⑥	男女別の育休取得率・平均取得期間	●		●	●	情報公表は取得率のみで可
⑦	男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数			●		情報公表は取得率のみで可
⑧	採用試験受験者の女性割合	●		●	●	
⑨	職員の女性割合	●	●	●	●	
⑩	男女別の配置状況	●				
⑪	教育訓練の男女別受講状況	●				
⑫	管理職、男性職員及び女性職員の意識	●	●			派遣は職場風土等の意識のみ把握
⑬	約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合	●		●		新規学卒者等に限る
⑭	両立支援制度の男女別利用実績 (⑥⑦を除く)	●				
⑮	柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績					
⑯	超過勤務の状況(時間外手当等が支給されない職員を除く)	●	●	●	●	把握は各月の値、公表は各月平均の値 把握は各月の値
⑰	管理職の超過勤務の状況					
⑱	年次休暇等の取得率	●		●		
⑲	一つ上の役職段階に昇任した職員の男女割合					
⑳	人事評価結果の男女差異	●				
㉑	セクハラ等相談窓口への相談状況	●	●			
㉒	中途採用の男女別実績	●		●		再採用により採用された者は原則除く
㉓	中途採用者の管理職登用の男女別実績					
㉔	臨時・非常勤職員の研修の男女別受講状況	●				
㉕	給与の男女差異	●				結果指標としての活用を想定

まず把握する項目

必要に応じて把握する項目

特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の概要(続き)

○状況把握の対象

○以下の「×」の職員は状況把握の対象外とし、「△」の職員は対象外とできることとする。

【地方公務員】

×就任について公選、議会の選挙・議決・同意によることを必要とする職

×特定地方独立行政法人の役員

△上記以外の特別職の職員

(例外：臨時・非常勤の調査員、嘱託員等であって特定事業主が必要と認めるものは把握の対象)

△給与・報酬が法令・条例上支給されない職員

【参考：国家公務員】

×特別職の職員（例外：防衛省職員、国会職員、裁判官・裁判所職員は把握の対象）

×非常勤の委員、顧問、参与等 ×給与・報酬が法令上支給されない職員

○分析の方法

○事業主行動計画策定指針を踏まえ、適切な方法により分析しなければならないこととする。

○情報公表の方法

○おおむね年1回以上、公表日を明らかにし、インターネット等で容易に閲覧できるようにする必要。

○ある「職員のみとまり」に属する職員数が、職員総数の10分の1未満の場合は、勤務形態が異なる場合を除き、職務の内容等に照らし、類似の「職員のみとまり」と統合して公表可能とする。

事業主行動計画策定指針の概要

第1部 はじめに

- 事業主が女性活躍推進の取組を総合的・効果的に実施できるよう、法第7条第1項に基づき策定。
- 基本方針で掲げた五つの観点（①男女を通じた働き方改革への取組、②各段階の課題に応じた取組、③仕事と家庭の両立の推進、④ハラスメントへの対策、⑤公的部門の率先垂範）に即して策定。

第2部 一般事業主行動計画（民間部門）（略）

第3部 特定事業主行動計画（公務部門）

第一 女性の活躍の意義及び現状

- 女性の活躍は、臨時・非常勤職員を含む全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要。
- 一般事業主に対する率先垂範の観点からも、取組を着実に進めることには大きな意義。

第二 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

- 各事業主の実情を踏まえ、公務員法制（平等取扱の原則、成績主義の原則等）や各機関の特性にも留意しつつ、採用から登用に至るそれぞれの段階において取組を進めていく上での視点等を提示。

【①採用】

- 入り口である採用拡大のための広報や女性の中途採用に取り組む。
- 育児等を理由に公務員を中途退職した女性の公務での再度の活躍を進める。

【②職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援】

- 職域拡大等による多様な職務機会の付与、先輩女性職員のキャリアパス事例・経験談の紹介等による意欲向上、計画的な育成、キャリア形成支援を図る。

【③継続勤務】

- 育児・介護等で時間制約のある職員が十分な能力を発揮できるよう、多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充等の取組を進める。

【④登用】

- 女性登用拡大に加え女性の人材プールの確実な形成が重要。公務部門として率先した取組が望まれる。

【⑤長時間勤務の是正等男女双方の働き方改革】

- これまでの価値観・意識を大きく改革し、仕事の抜本的な改革、働く時間と場所の柔軟化が重要。
- 時間制約のある職員を前提とした業務運営・時間当たりの生産性重視、効率的な業務運営等の取組に係る人事評価への適切な反映等を進める。

【⑥家事、子育てや介護をしながら活躍できる職場環境の整備】

- 管理職に対する意識啓発、男性職員の育児休業等の取得促進、両立支援制度の利用中・利用後等の各段階を通じたきめ細かい対応等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備。

事業主行動計画策定指針の概要(続き)

第3部 特定事業主行動計画(公務部門)(続き)

第三 特定事業主行動計画の策定等に向けた手順

- 行動計画の策定等を進めるに当たり、各事業主が踏まえるべき手順や具体的な考え方を提示。

【①体制整備】

- 組織のトップ自らが組織経営戦略の観点から問題意識を持ち、組織全体で対応する考えを明確にし、主導的に取り組むことが重要。
- 組織のトップの関与の下に担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制の整備が効果的。
- 臨時・非常勤職員を含め、全ての職員を対象としていることを明確にすることが重要。派遣労働者の状況把握も有益。
- 職員に対するアンケート調査、意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握が重要。

【②状況把握・課題分析】

- まず以下の7項目(一般事業主は4項目)の状況把握、課題分析を行う。
- 課題と判断された事項につき、その他の把握項目も活用し、さらに原因を分析。

【まず把握を行う項目(全事業主)】

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 継続勤務年数の男女の差異
- ③ 各月ごとの職員の平均超過勤務
- ④ 管理的地位に占める女性職員の割合

【まず把握を行う項目(特定事業主のみ)】

- ⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合
- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ⑦ 男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率・平均取得日数

【④行動計画の周知・公表】

- 電子メール等による全職員への周知や、広報誌やホームページ掲載等による公表を行う必要。

【⑤行動計画の推進】

- P D C Aサイクルの確立が重要。
- 数値目標を設定した項目は、公表の際に進捗状況も明らかにすることが望ましい。

【③行動計画の策定】

- 最も大きな課題と考えられるものを優先的に行動計画の対象とし数値目標の設定等を行う。
- できる限り複数の課題への対処が効果的。
- 計画期間は事業主の実情に応じ概ね2～5年。定期的な計画の進捗の検証・改定が望ましい。
- 各府省等は、①女性の採用・登用、②男性職員の育休取得率、③配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、必ず数値目標を設定。
- 地方公共団体は地域の一般事業主をリードする行動計画の策定が求められる。
- 次世代法に基づく行動計画や、女性職員活躍・WLB取組計画と一体的に策定することも可。

【⑥情報公表】

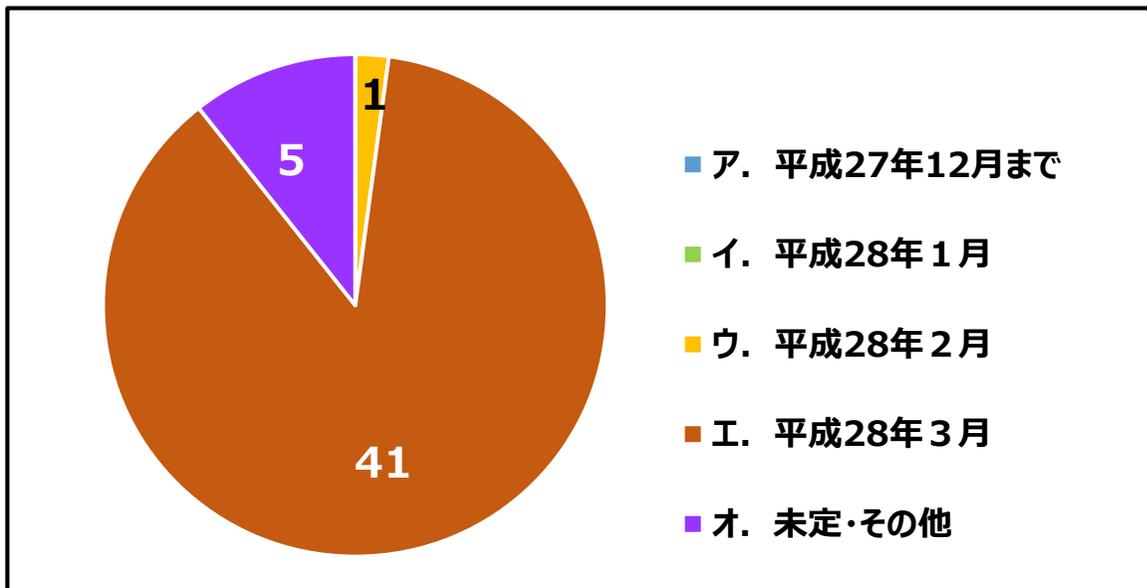
- 情報公表する項目は、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目からの選択を基本とし、公務部門として積極的な公表を行う。
- 年1回以上、広報誌やホームページへの掲載等により公表。その際、行動計画と一体的に閲覧可能とすることが望ましい。

アンケート結果①（特定事業主行動計画の策定予定時期）

○都道府県の回答

※平成27年10月内閣府調べ（以下同じ）

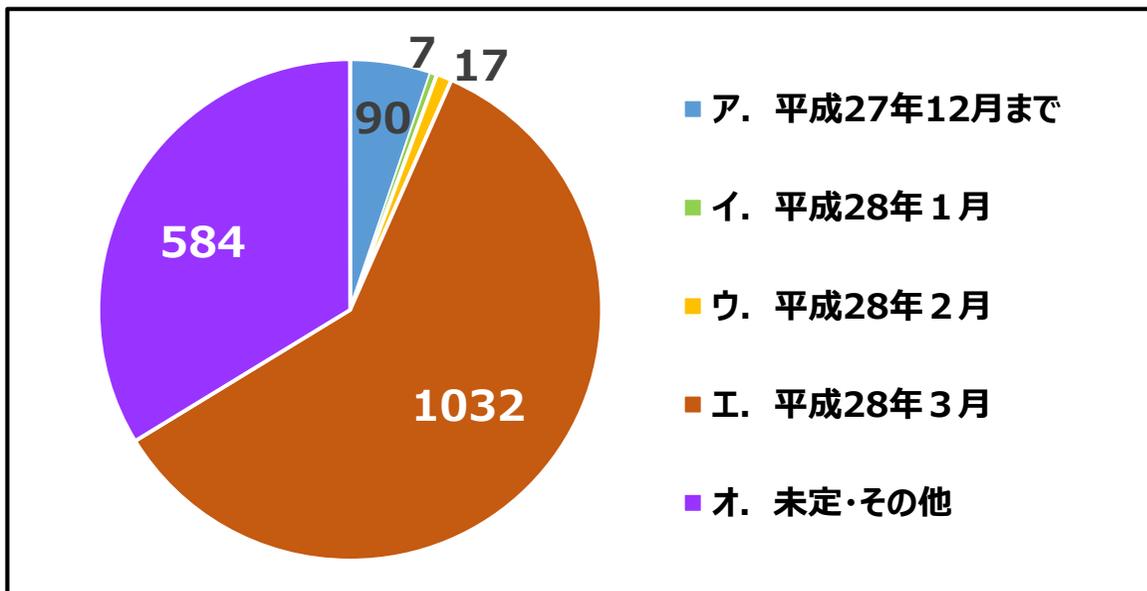
ア. 平成27年12月まで	0
イ. 平成28年1月	0
ウ. 平成28年2月	1
エ. 平成28年3月	41
オ. 未定・その他	5
合計	47



○市町村の回答

※平成27年10月内閣府調べ（以下同じ）

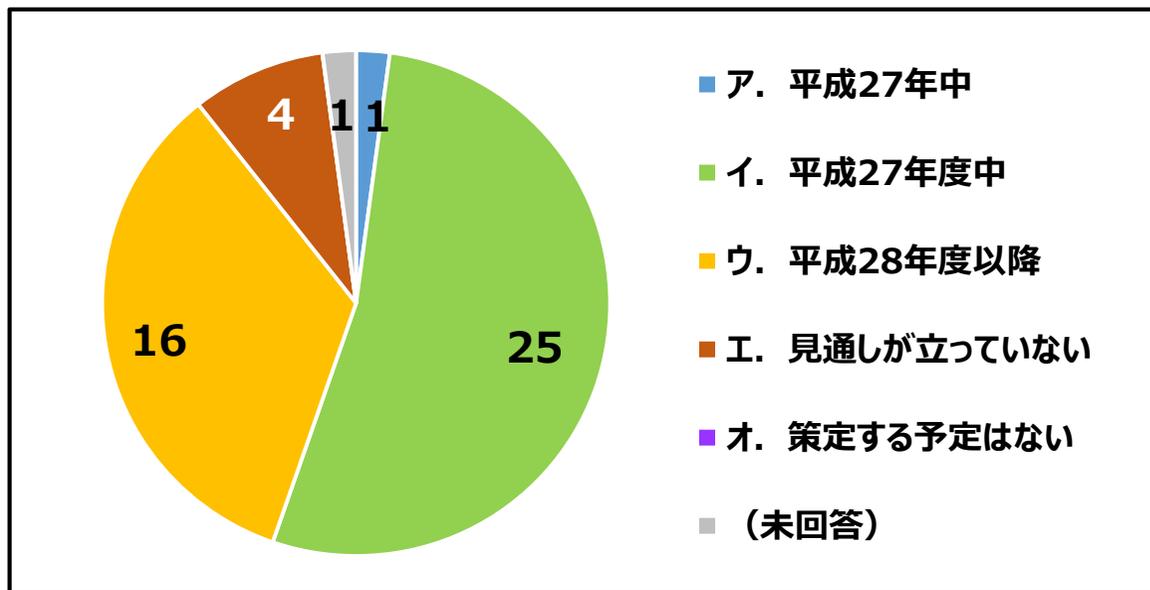
ア. 平成27年12月まで	90
イ. 平成28年1月	7
ウ. 平成28年2月	17
エ. 平成28年3月	1032
オ. 未定・その他	584
合計	1730



アンケート結果②（推進計画の策定予定時期）

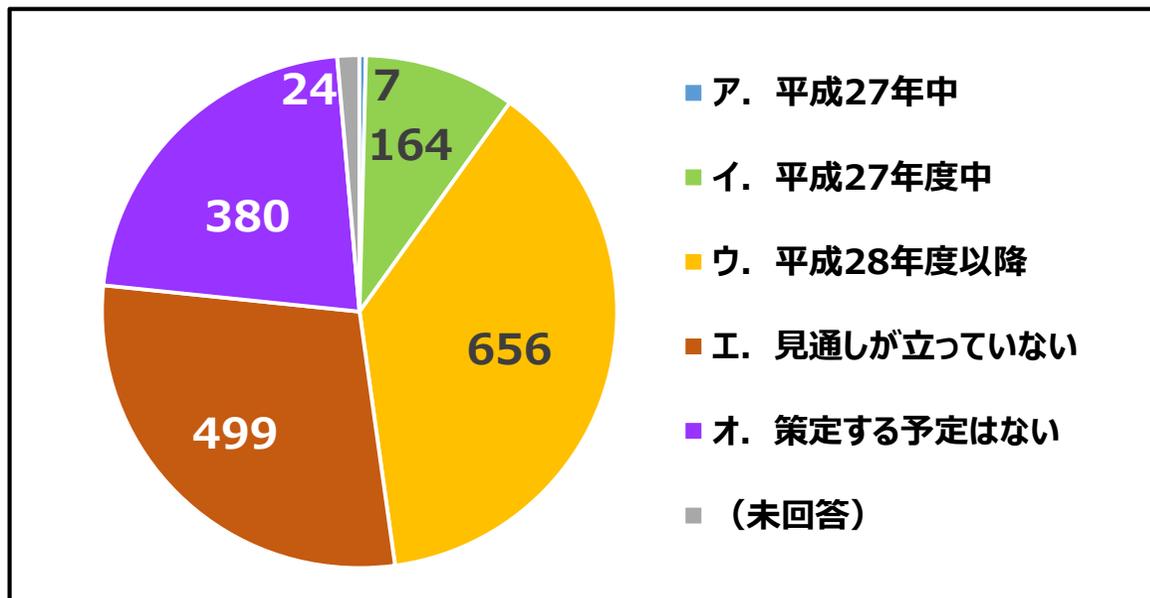
○都道府県の回答

ア. 平成27年中	1
イ. 平成27年度中	25
ウ. 平成28年度以降	16
エ. 見通しが立っていない	4
オ. 策定する予定はない	0
(未回答)	1
合計	47



○市町村の回答

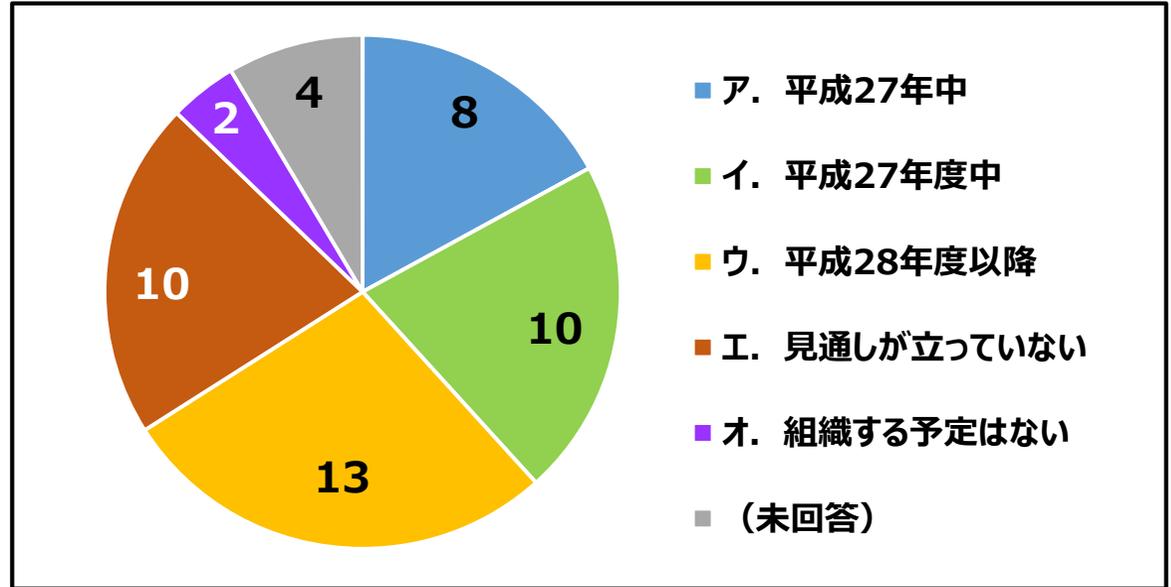
ア. 平成27年中	7
イ. 平成27年度中	164
ウ. 平成28年度以降	656
エ. 見通しが立っていない	499
オ. 策定する予定はない	380
(未回答)	24
合計	1730



アンケート結果③（協議会の組織予定時期）

○都道府県の回答

ア. 平成27年中	8
イ. 平成27年度中	10
ウ. 平成28年度以降	13
エ. 見通しが立っていない	10
オ. 組織する予定はない	2
(未回答)	4
合計	47



○市町村の回答

ア. 平成27年中	7
イ. 平成27年度中	49
ウ. 平成28年度以降	272
エ. 見通しが立っていない	801
オ. 組織する予定はない	562
(未回答)	39
合計	1730

