



平成30年度女性役員育成研修
～リーダーとしての知識と見識を高める～

女性活躍

～企業における女性活躍を促進するために～

内閣府男女共同参画局

女性活躍 ～企業における女性活躍を促進するために～

I 女性活躍関連法等

- ・第4次男女共同参画基本計画における成果目標(抄)
- ・女性就業者数の推移
- ・企業の管理職等に占める女性割合の推移
- ・上場企業の女性役員数の推移
- ・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
- ・女性活躍推進法に基づく事業主の女性活躍の取組・状況を見える化
- ・女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達等において評価する取組

II 企業における女性活躍推進

- ・企業経営におけるダイバーシティの意義
- ・女性活躍の経営効果
- ・企業における女性の促進登用（経済産業省の取組）

III 参考資料

- ・男女共同参画社会基本法と第4次男女共同参画基本計画の概要
- ・男女雇用機会均等法の概要
- ・育児・介護休業法の概要
- ・平成29年の育児・介護休業法の改正内容
- ・育児休業給付の充実（給付の増加）

女性活躍

～企業における女性活躍を促進するために～

I 女性活躍関連法等

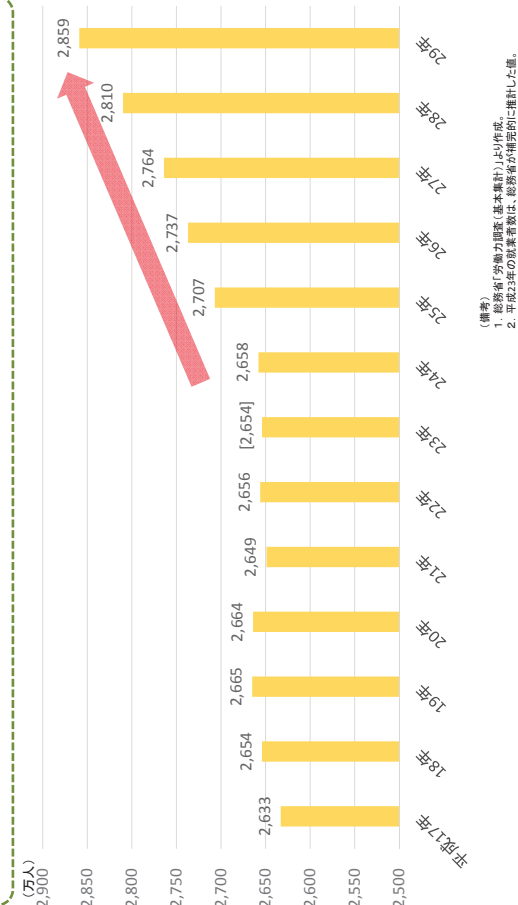
第4次男女共同参画基本計画における成果目標(抄)

項目(現状	成果目標
週労働時間 60時間以上の 雇用の割合	男性：11.7% 女性：2.6% (平成28年)	5.0% (平成32年)
男性の 育児休業取得率	5.14% (平成29年度)	13% (平成32年度)
男性の配偶者の 出産後の 休暇取得率※1	55.9% (平成27年)	80% (平成32年)
6歳未満の子供を 持つ夫の育児・家事 関連時間※2	1日当たり 83分 (平成28年)	1日当たり 2時間30分 (平成32年)
民間企業の雇用の各役職段階に占める女性の割合	現状	成果目標
係長相当職	18.4% (平成29年)	25% (平成32年)
課長相当職	10.9% (平成29年)	15% (平成32年)
部長相当職	6.3% (平成29年)	10%程度 (平成32年)
上場企業役員に 占める女性の割合	4.1% (平成30年)	5%（早期）、 更に10%を 目指す (平成32年)
25歳から44歳までの 女性の就業率	74.3% (平成29年)	77% (平成32年)
第一子出産後の 女性の継続就業率	53.1% (平成27年)	55% (平成32年)

※1) 配偶者の出産後2ヶ月以内に半日又は1日以上以上の休み(年次有給休暇、配偶者出産時に係る特別休暇、育児休業等)を取得した男性の割合。
※2) 6歳未満の子供を持つ夫婦と子供の世帯の夫の1日当たりの「家事」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)

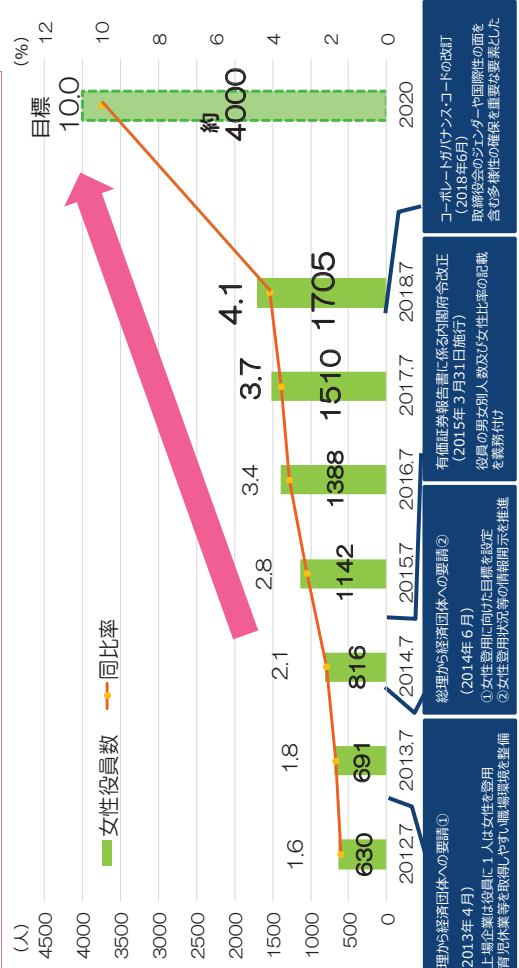
女性就業者数の推移

○ 安倍政権発足後2012～2017年で、女性の就業者数は約200万人増加

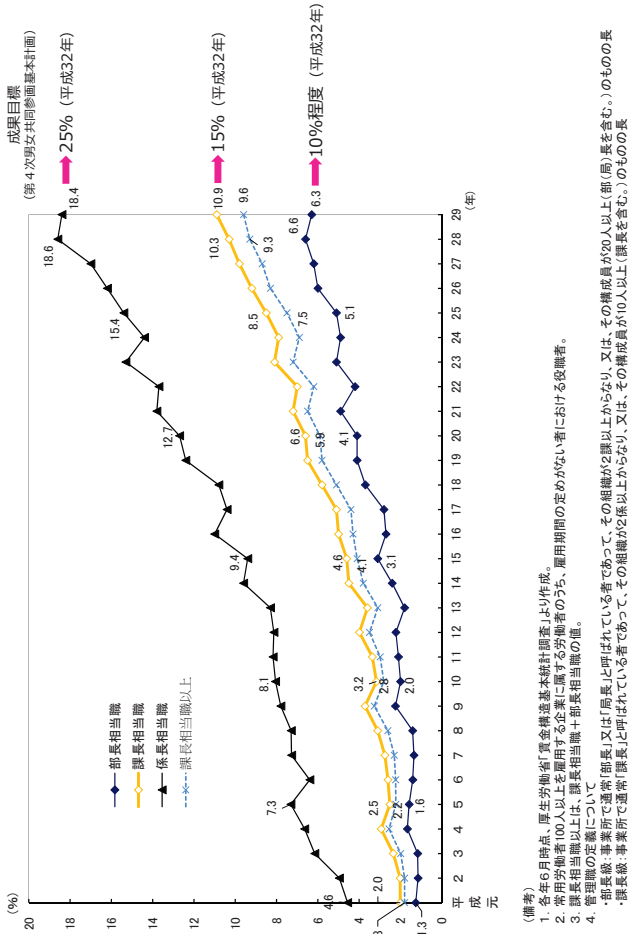


上場企業の女性役員数の推移

- 2007～2011年までの4年間で0.2ポイント増加と、ほぼ横ばいで推移
- 総理から経済界への要請を扱った2012～2018年は、6年間で約2.7倍に増加し、取組が加速
- また2018年7月には、女性役員数が1,700人を超えた(昨年比19.5人増)



企業の管理職等に占める女性割合の推移

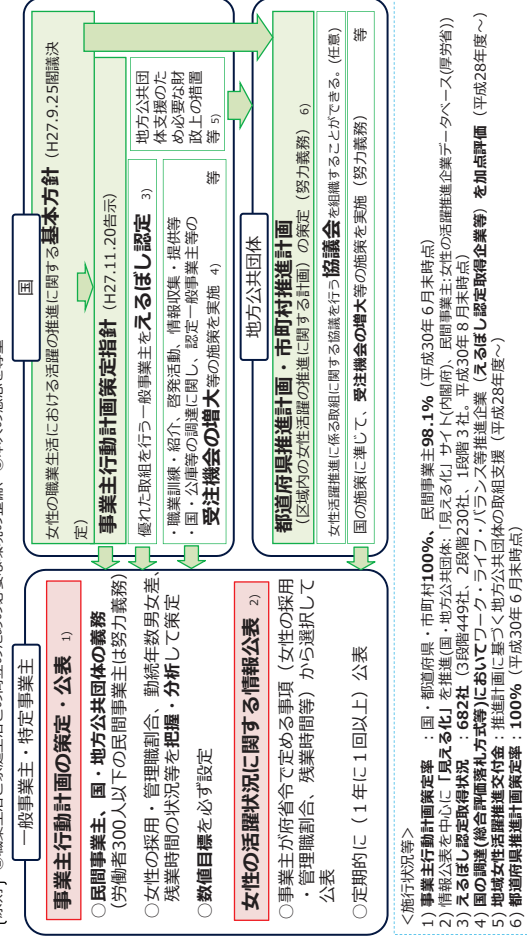


女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)の概要

公的部門(国・地方公共団体)は内閣府が、民間部門は厚生労働省が所管。

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。10年間の期滿立法(～H36.3.31)
〔H27.9.4公布・一部施行、H28.4.1完全施行〕
〔H27.11.20告示〕

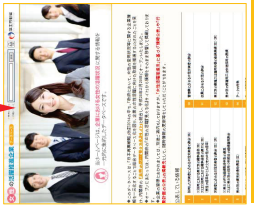
基本
① 女性への採用、昇進等の機会を積極的に提供等、固定的性別役割分担等を反映した職場慣行が及びます影響への配慮
② 職業生活と家庭生活との両立のための必要環境の整備、③ 本人の意思を尊重



女性活躍推進法に基づく事業主の女性活躍の取組・状況を見える化



女性活躍推進法「見える化」サイト
(内閣府)



女性の活躍推進企業「タケオス」
(厚生労働省)

掲載項目	達成率
①女性職員の採用割合	77.5%
②採用試験受験者の女性割合	50.0%
③職員の女性割合	50.0%
④継続勤務年数(又は継続勤務の男女差)	27.3%
⑤男女が継続任用割合	87.7%
⑥男女別の賃体系取得率	72.7%

※掲載率は(3)以上ならA、60%以上ならB、40%以上ならC、20%以上ならDと判定されます。

掲載項目	達成率
①採用した労働者に占める女性労働者の割合	77.5%
②採用における男女別の割合	50.0%
③労働者に占める女性労働者の割合	50.0%
④男女別の平均継続勤務年数の差	27.3%
⑤男女別の採用(1年後)の継続雇用割合	87.7%
⑥一月当たりの労働者の平均就業時間	72.7%

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達等において評価する取組について

I 「女性の活躍推進」に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」のポイント

1. 基本的な考え方

※平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定

- 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的。

2. 調達時におけるワーク・ライフ・バランスを評価する

- 各府省が、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法)に基づく認定(えるぼし認定等)の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業)を加点評価。

- 取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。(具体的な配点は、各府省において設定。)

※ ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一顧に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企業力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。

※ えるぼし認定等は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。

II 取組状況

- 国の全26機関が平成28年度中に取組を開始。うち、20機関が全面実施(平成30年度)。

※ 平成28年度の取組状況

- 金額 約6,200億円(取組対象となる調達全体の約15%) 件数 約8,500件(取組対象となる調達全体の約20%)
- 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)。
- 地方公共団体、東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連や民間企業等における調達での取組を促進。

ダイバーシティの効果

女性活躍 ~企業における女性活躍を促進するために~

①グローバルな人材獲得力の強化

②リスク管理能力の向上

③取締役会の監督機能の向上

④イノベーション創出の促進

II 企業における女性活躍推進

※上記定めるほし認定等、認定を受けた機関企業については認定マークが新設されます。

100選プラタイムについて



- 平成29年度から、100選・新100選受賞企業を対象に、より全社的・継続的な取組を重視し、「ダイバーシティ2.0」に取り組み企業を「100選プラタイム」として選定。
- 平成29年度は、2社（大企業2社）を選定。

1. 評価のポイント

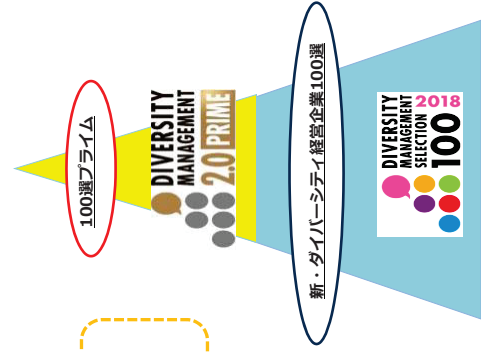
「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」7つのアクションの取組状況

- 経営戦略への組み込み
- 推進体制の構築
- ガバナンスの改革
- 全社的な環境・ルールの整備
- 管理職の行動・意識改革
- 従業員の行動・意識改革
- 労働市場・資本市場への情報開示と対話

2. 応募数等

	H29年度 応募数	H29年度 選定数
大企業	54	2
中小企業	16	0
計	70	2

出所：経済産業省作成資料



平成29年度100選プラタイムについて



- 平成29年度は、応募企業70社の中から、カルビー株式会社、株式会社エヌ・ティ・ティ・データの2社を選定。

カルビー株式会社

会長のトップダウンでダイバーシティ経営を推進

③外部コミュニケーション

- 投資家等に対し、経営陣自5年40回以上の情報発信
- 女性管理職の比率等のKPIに、事業計画でコミット
- 取締役会構成員7名中、社外取締役が5名。うち、女性2名、外国人1名

①経営陣の取組

- 女性管理職の比率等のKPIに、事業計画でコミット
- 取締役会構成員7名中、社外取締役が5名。うち、女性2名、外国人1名

②現場の取組

- 女性活躍に係るKPI達成度合いを活用して経営層を評価

③外部コミュニケーション

- 投資家等に対し、年300回以上の情報発信

①経営陣の取組

- 取締役会構成員16名中、女性1名

②現場の取組

- 労働時間削減目標等のKPI達成度合いを活用して管理職を評価
- 社員の約70%がテレワークを利用

出所：経済産業省作成資料

100選プラタイムについて



- 平成29年度から、100選・新100選受賞企業を対象に、より全社的・継続的な取組を重視し、「ダイバーシティ2.0」に取り組み企業を「100選プラタイム」として選定。
- 平成29年度は、2社（大企業2社）を選定。

1. 評価のポイント

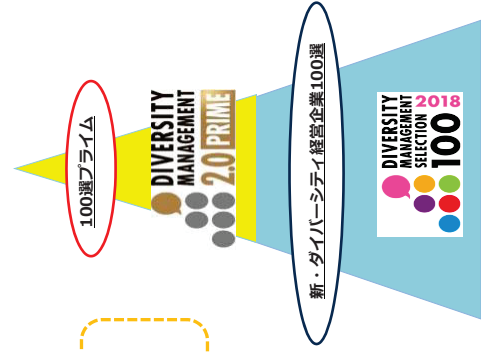
「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」7つのアクションの取組状況

- 経営戦略への組み込み
- 推進体制の構築
- ガバナンスの改革
- 全社的な環境・ルールの整備
- 管理職の行動・意識改革
- 従業員の行動・意識改革
- 労働市場・資本市場への情報開示と対話

2. 応募数等

	H29年度 応募数	H29年度 選定数
大企業	54	2
中小企業	16	0
計	70	2

出所：経済産業省作成資料



なでしこ銘柄について

【出所：経済産業省作成資料】

- 平成24年度より、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施。
- 「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の成長力」のある優良銘柄として、投資家に紹介することで、各社の取組の加速化を図る。

■ 平成29年度 選定の概要

- 東証全上場企業約3,500社が対象。
- 業種毎にベスト・インクラスを選定。
- 企業価値向上を実現するためのダイバーシティ経営に必要とされる取組とその開示状況について、評価を実施。

■ 評価の視点

- 経営戦略への組み込み
 - ダイバーシティポリシーの明確化
 - 経営トップによるコミットメント等
- 推進体制の構築
 - 経営レベルでの推進体制の構築
 - 事業部門との連携等
- ガバナンス
 - 取締役会の監督機能の向上等
- 全社的な環境・ルールの整備
 - 女性役員・管理職率および比率
 - 柔軟な働き方、継続就労のしやすさ等
- 管理職の行動・意識改革
 - 管理職に対するトレーニングの実施等
- 従業員の行動・意識改革
 - 多様なキャリアパスの構築
 - キャリアオーナーシップの育成等
- 労働市場・資本市場への情報開示と対話
 - 中期経営計画公表資料やウェブポータル等での開示等

なでしこ銘柄（平成29年度 選定企業：48社）

※業種別、業種内では銘柄コード順

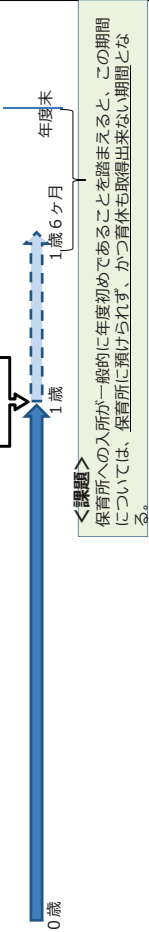
コード	企業名	業種	24FY 25FY 26FY 27FY 28FY 29FY	業種	24FY 25FY 26FY 27FY 28FY 29FY
2229	カルビー株式会社	飲料・食品	● ● ● ● ● ●	その他製品	● ● ● ● ● ●
2502	アサヒグループホールディングス株式会社	飲料・食品	● ● ● ● ● ●	電気・ガス業	● ● ● ● ● ●
2503	サントリーホールディングス株式会社	飲料・食品	● ● ● ● ● ●	電気・ガス業	● ● ● ● ● ●
2802	味の素株式会社	飲料・食品	● ● ● ● ● ●	運輸業	● ● ● ● ● ●
1602	石油資源開発株式会社	石油・石炭製品	● ● ● ● ● ●	運輸業	● ● ● ● ● ●
1925	大和ハウス工業株式会社	建設業	● ● ● ● ● ●	運輸業	● ● ● ● ● ●
1928	積水ハウス株式会社	建設業	● ● ● ● ● ●	情報・通信業	● ● ● ● ● ●
3001	希人株式会社	機械製品	● ● ● ● ● ●	情報・通信業	● ● ● ● ● ●
3861	王子ホールディングス株式会社	パルプ・紙	● ● ● ● ● ●	情報・通信業	● ● ● ● ● ●
4204	積水化学工業株式会社	化学	● ● ● ● ● ●	卸売業	● ● ● ● ● ●
4452	花王株式会社	化学	● ● ● ● ● ●	卸売業	● ● ● ● ● ●
4519	中外製薬株式会社	医薬品	● ● ● ● ● ●	卸売業	● ● ● ● ● ●
5382	TOTO株式会社	ガラス・土石製品	● ● ● ● ● ●	小売業	● ● ● ● ● ●
5486	日立金属株式会社	鉄鋼	● ● ● ● ● ●	小売業	● ● ● ● ● ●
5901	古河電気工業株式会社	非鉄金属	● ● ● ● ● ●	小売業	● ● ● ● ● ●
5938	株式会社LIXILグループ	金属製品	● ● ● ● ● ●	銀行業	● ● ● ● ● ●
6301	株式会社小松製作所	機械	● ● ● ● ● ●	銀行業	● ● ● ● ● ●
6367	ダイキン工業株式会社	機械	● ● ● ● ● ●	銀行業	● ● ● ● ● ●
6901	株式会社日立製作所	電気機器	● ● ● ● ● ●	証券業	● ● ● ● ● ●
6904	富士電機株式会社	電気機器	● ● ● ● ● ●	証券業	● ● ● ● ● ●
6645	オムロン株式会社	電気機器	● ● ● ● ● ●	証券業	● ● ● ● ● ●
6724	セイコーエプソン株式会社	電気機器	● ● ● ● ● ●	証券業	● ● ● ● ● ●
5108	株式会社ブリヂストン	ゴム製品・輸送用機器	● ● ● ● ● ●	サービス業	● ● ● ● ● ●
7701	株式会社島津製作所	精密機器	● ● ● ● ● ●	サービス業	● ● ● ● ● ●

平成29年の育児・介護休業法の改正内容【平成29年10月施行】 (雇用保険法等の一部を改正する法律(平成29年法律第14号))

(1) 育児休業の再延長(最長2歳まで)

従来の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。



改正の内容

- 保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「最長2歳に達するまで」延長できる。
- 上記に合わせ、育児休業給付の支給期間を延長する。



(2) その他の改正内容

育児休業制度等の個別周知

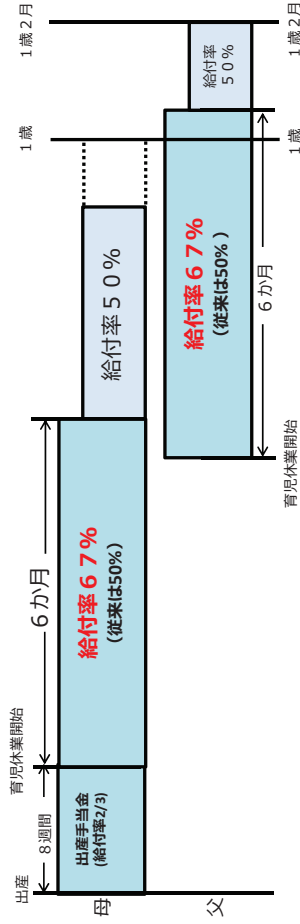
- 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業に関する定めの周知に努めることを規定。

育児目的休暇の新設

- 事業主にに対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける。

育児休業給付の充実(給付の増加) (平成26年4月1日施行)

育児休業給付を、休業開始前賃金の50%⇒67%に引き上げ(休業開始後6か月)。男女ともに育児休業を取得することを更に促進。



※ 育児休業給付は非課税となっており、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した**実質的な給付率は8割程度**となる。

【参考】育児休業取得率(平成29年度) 男性5.14% 女性83.2%