参考資料３

第5回労働政策審議会雇用環境・均等分科会 資料１－１

女性の活躍の推進のための対策について

平成30年９月19日
雇用環境・均等局

目次

１．女性の活躍に関する現状　２ページ

２．女性活躍推進法について　１４ページ

３．男女雇用機会均等法について　２６ページ

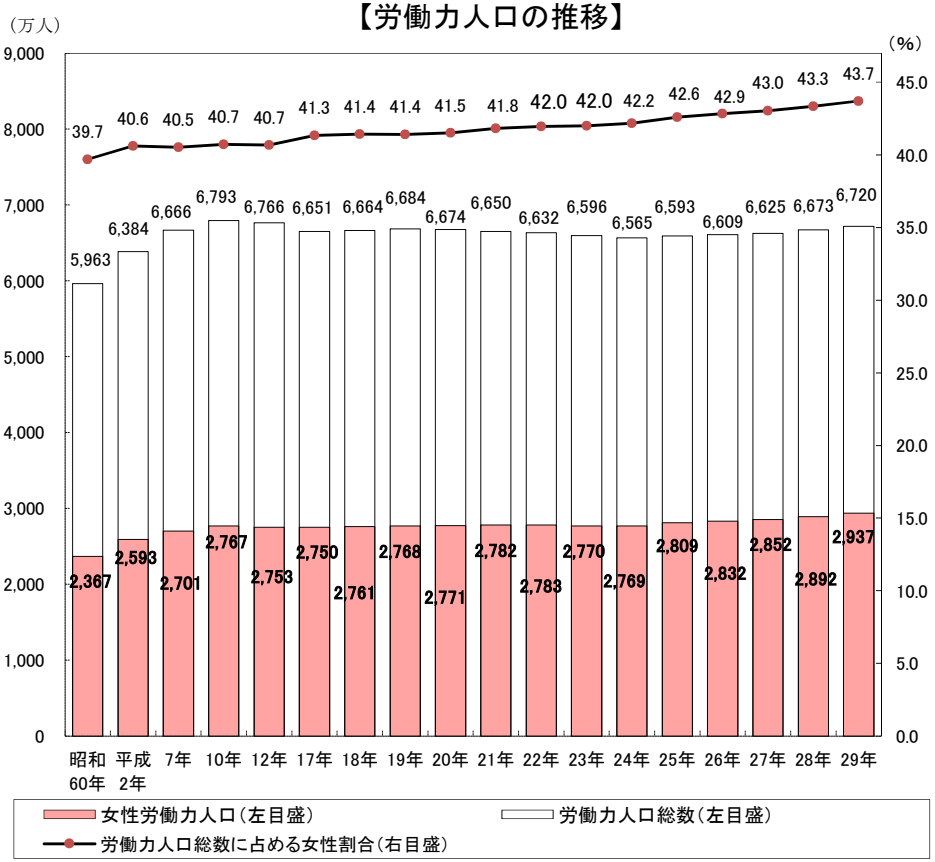
参考資料　３２ページ

1．女性の活躍に関する現状

女性の労働力人口と年齢階級別労働力率（実際の労働力率と就業希望との差）

○　平成29年の女性の労働力人口は2,937万人。総労働力人口に占める女性の割合は43.7%。
○　女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は262万人にのぼる。

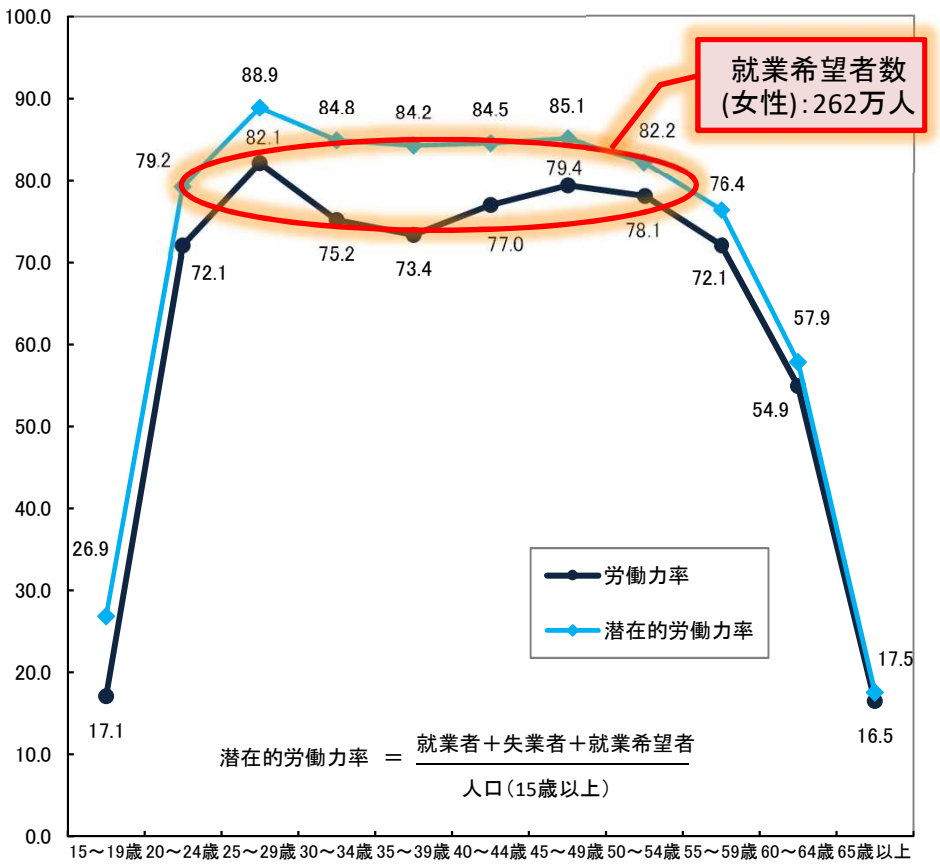
【労働力人口の推移】



（資料出所）総務省統計局「平成29年労働力調査」

注1）平成22年から28年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値は、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。
注2）平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。
注3）労働力人口総数に占める女性割合は、厚労省雇均局作成。

【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率（2017年）】

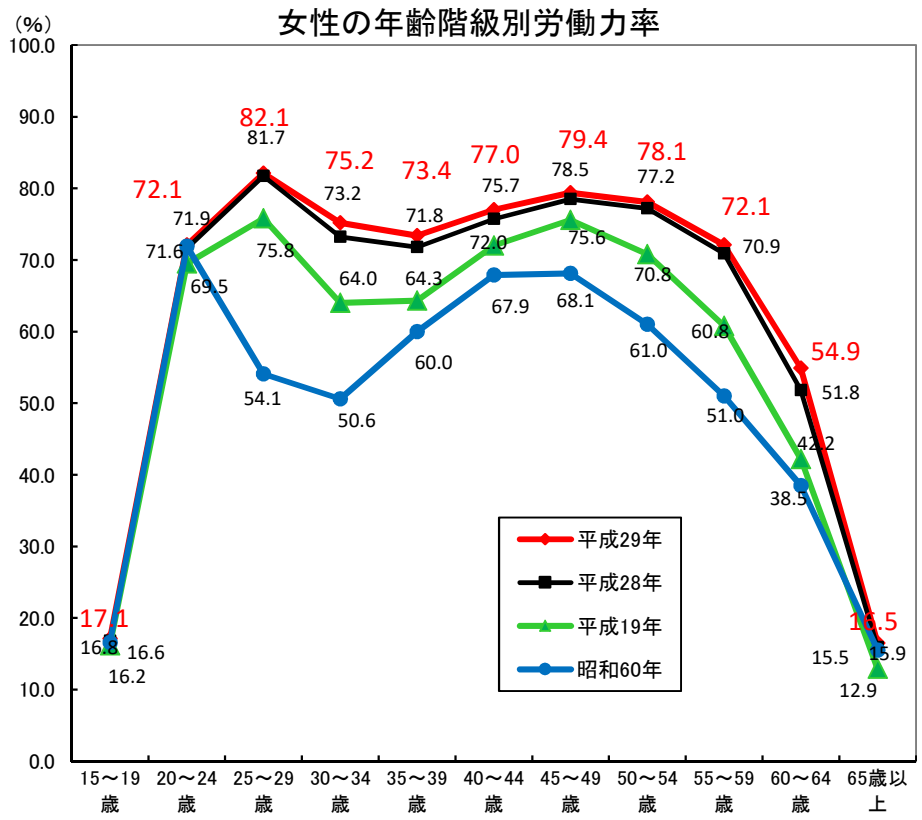


（資料出所） 総務省「平成29年労働力調査」、「平成29年労働力調査（詳細集計）」

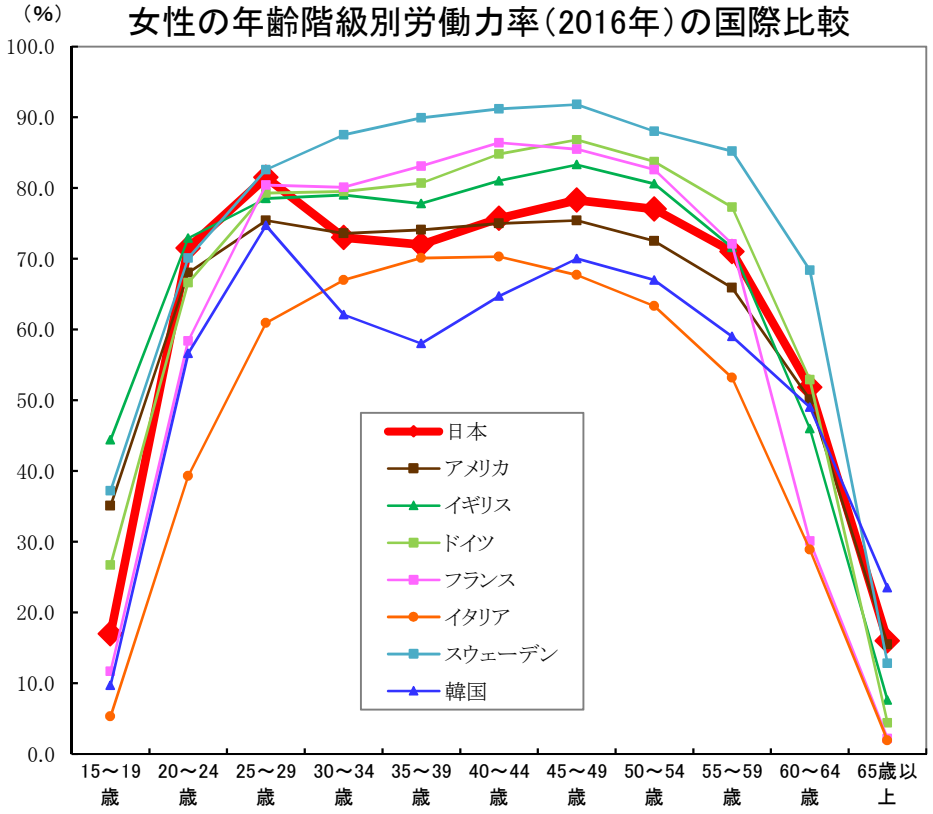
1．女性の活躍に関する現状

女性の年齢階級別労働力率（過去の推移／諸外国との比較）

○ 10年前と比較すると、いわゆる「M字」カーブの底を中心に、女性の労働力率は大きく上昇
○ しかしながら、先進諸国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。



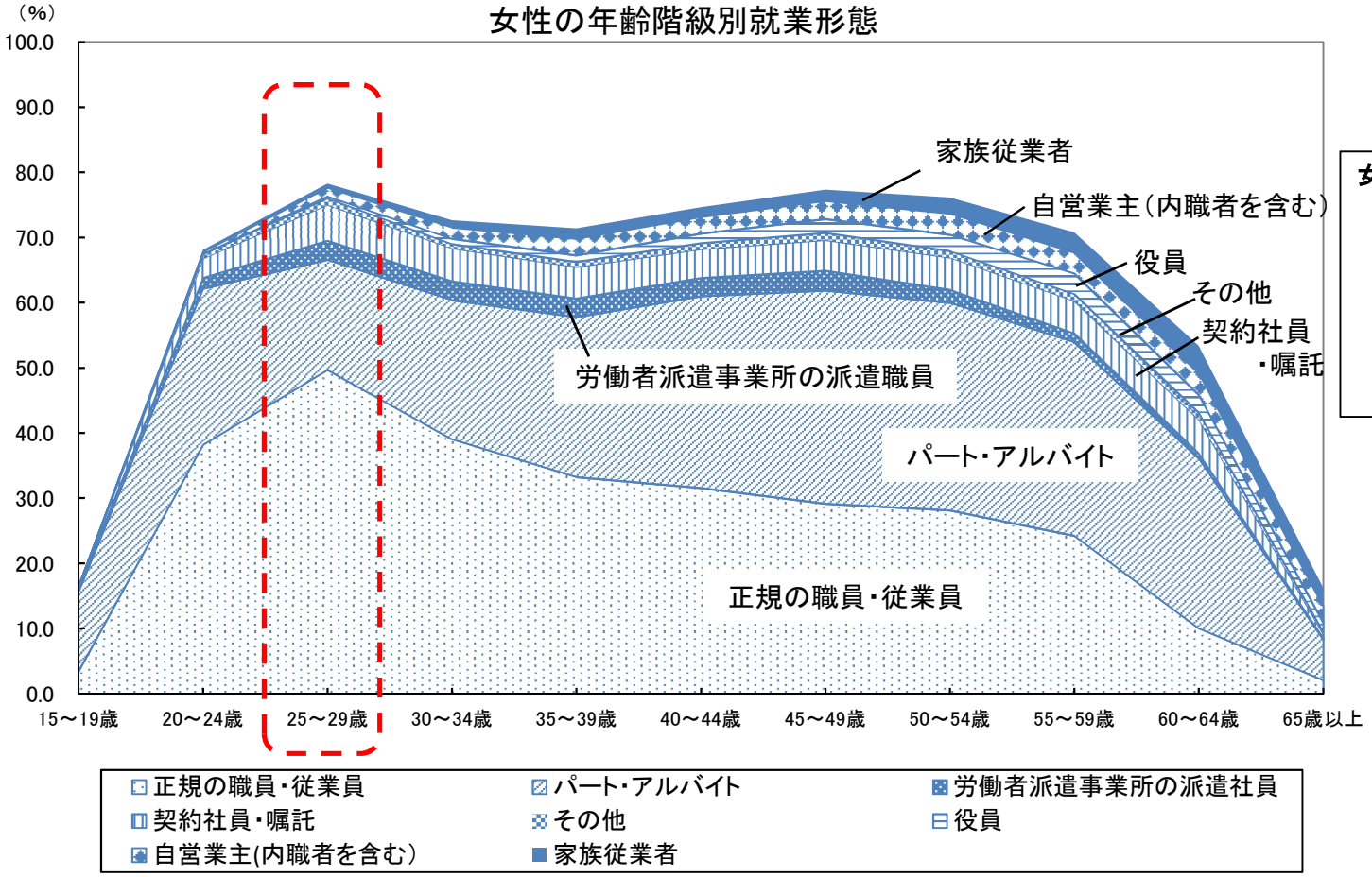
資料出所：総務省「平成29年労働力調査」



資料出所：日本　総務省「労働力調査」（平成28年）
その他　（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」
注）アメリカ、イギリス、イタリアの「15～19」は「16～19」のデータ、
スウェーデンの「65～」は「65～74」のデータである。

女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

○ 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
○ 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。



女性の役員を除く雇用者
2,504万人

うち正規の職員・従業員
1,114万人（44．5%）

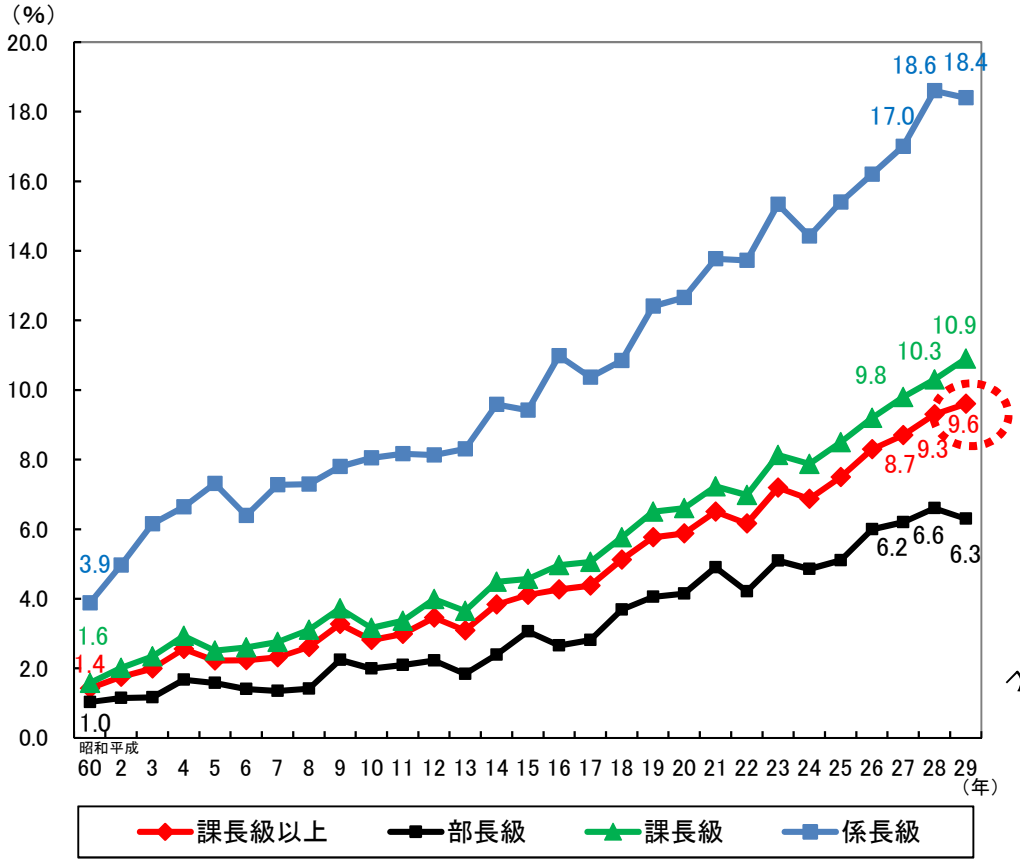
うち非正規の職員・従業員
1,389万人（55．5%）

（資料出所）総務省「平成29年労働力調査（基本集計）」

管理職に占める女性割合

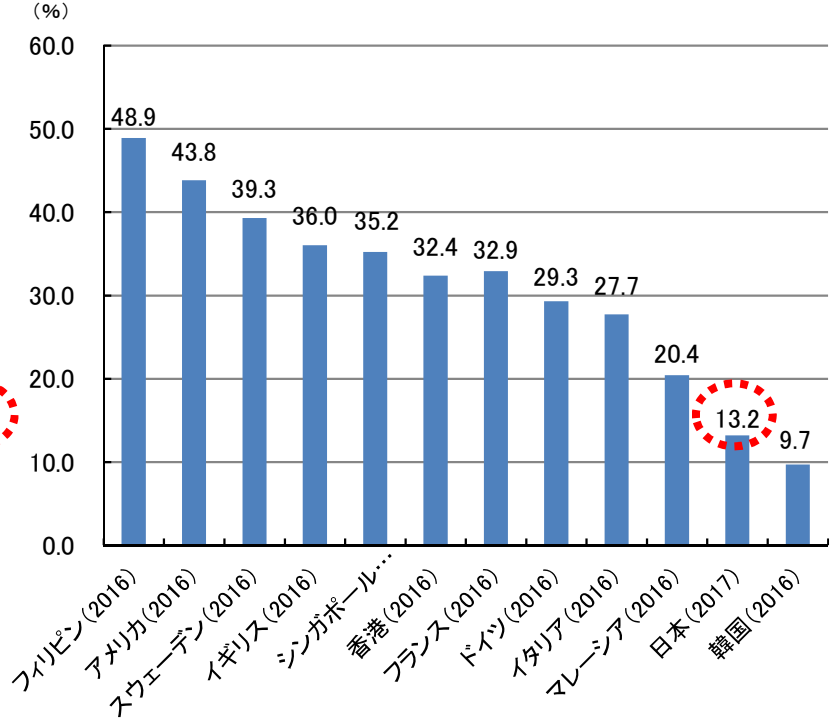
○　管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）



資料出所：厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本;総務省統計局「平成29年労働力調査」、
その他：（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」

注１）日本の分類基準（日本標準職業分類）とその他の国の分類基準（ISCO-08）が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

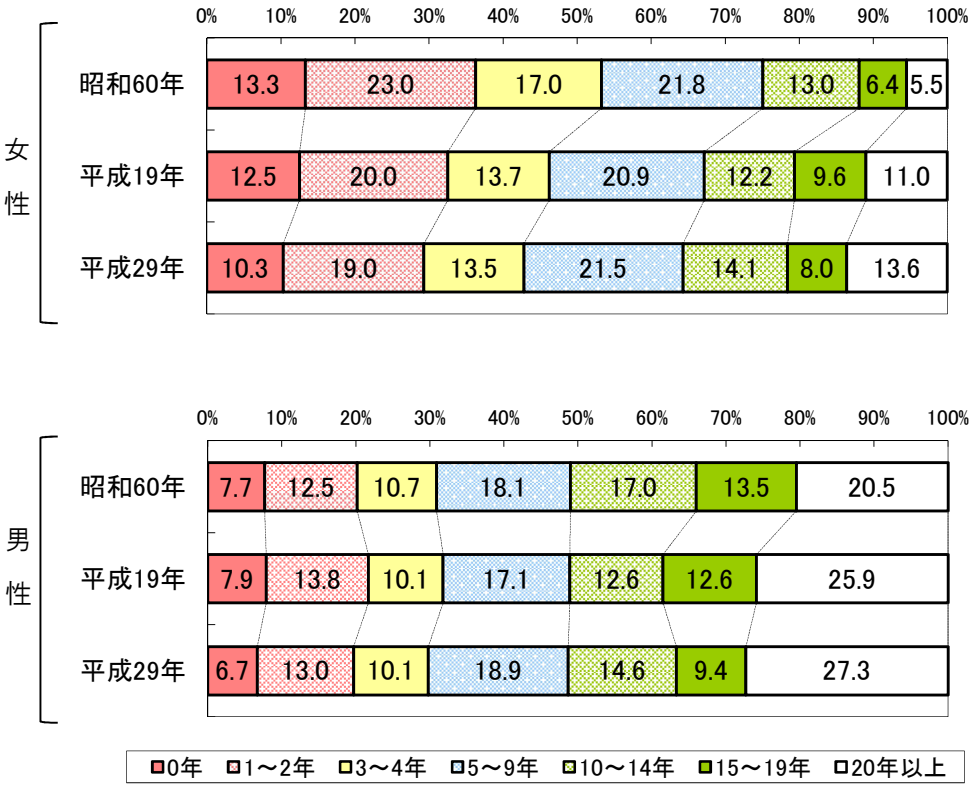
注２）ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者（会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等）をいう。

注３）割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

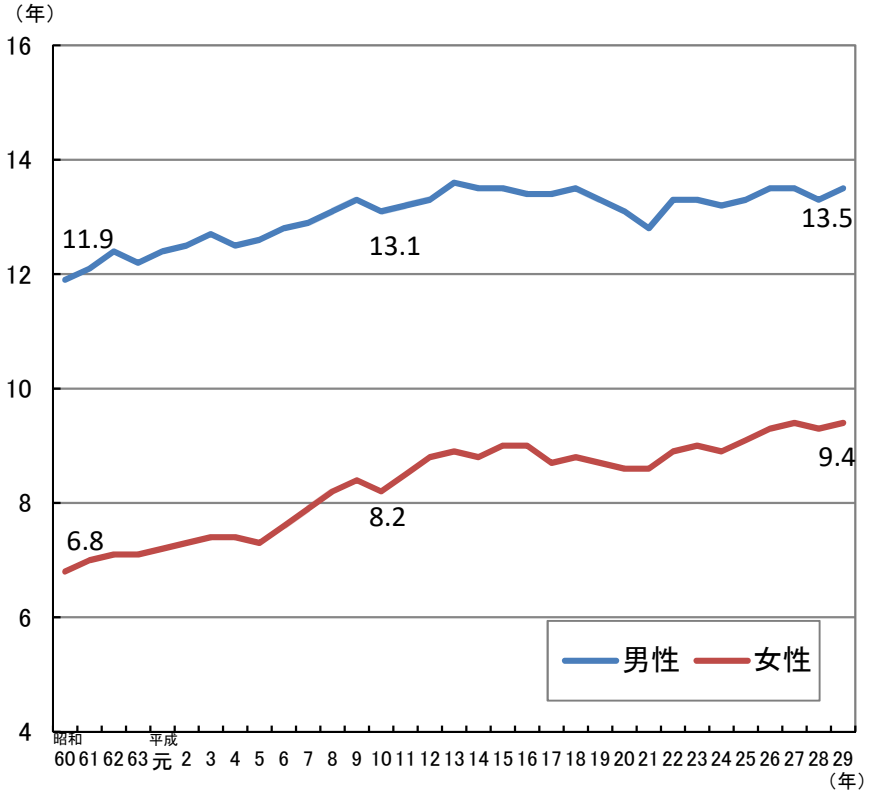
勤続年数

○　女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い（平成29年の平均勤続年数は男性13.5年に対して女性9.4年）。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移



資料出所：厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」

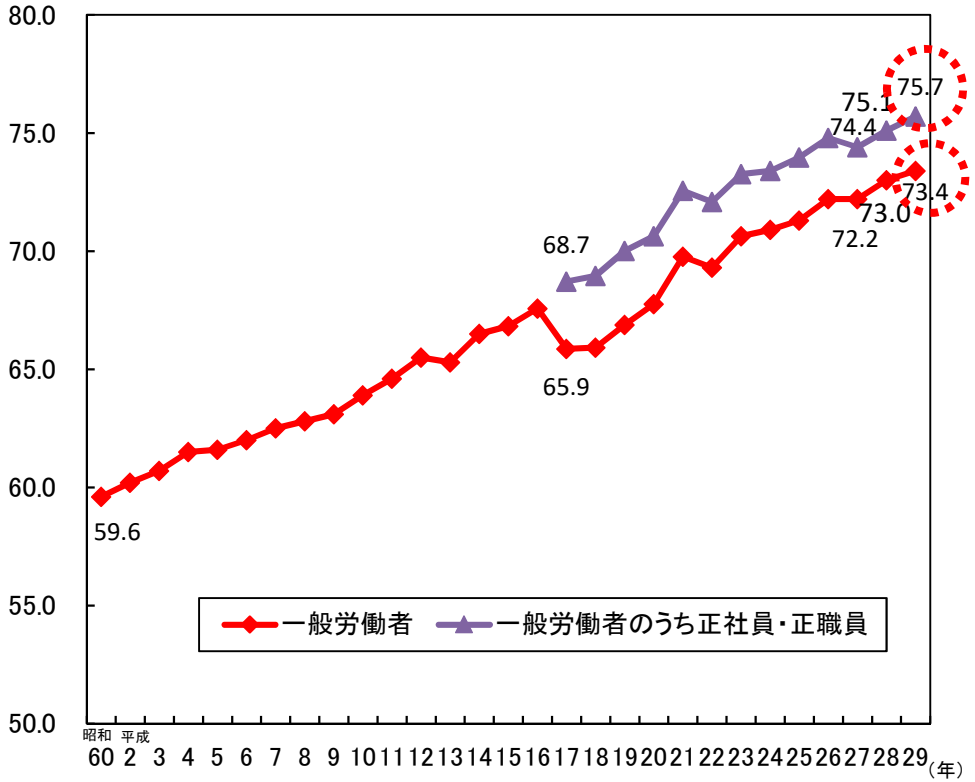
男女間賃金格差

○　男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。

○　男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金格差（※）の推移

（※）男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



注1）「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
注2）「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
注3）「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。

資料出所：厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」

男女間賃金格差の要因（単純分析）（平成29年）

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②－①
	男女間格差（原数値）①	男女間格差（調整済み）②	
勤続年数	73.4	77.9	4.5
役職	75.4	84.8	9.4
年齢	73.4	74.2	0.8
学歴	73.4	73.9	0.5
労働時間	73.4	74.7	1.3
企業規模	73.4	73.7	0.3
産業	73.4	71.1	−2.3

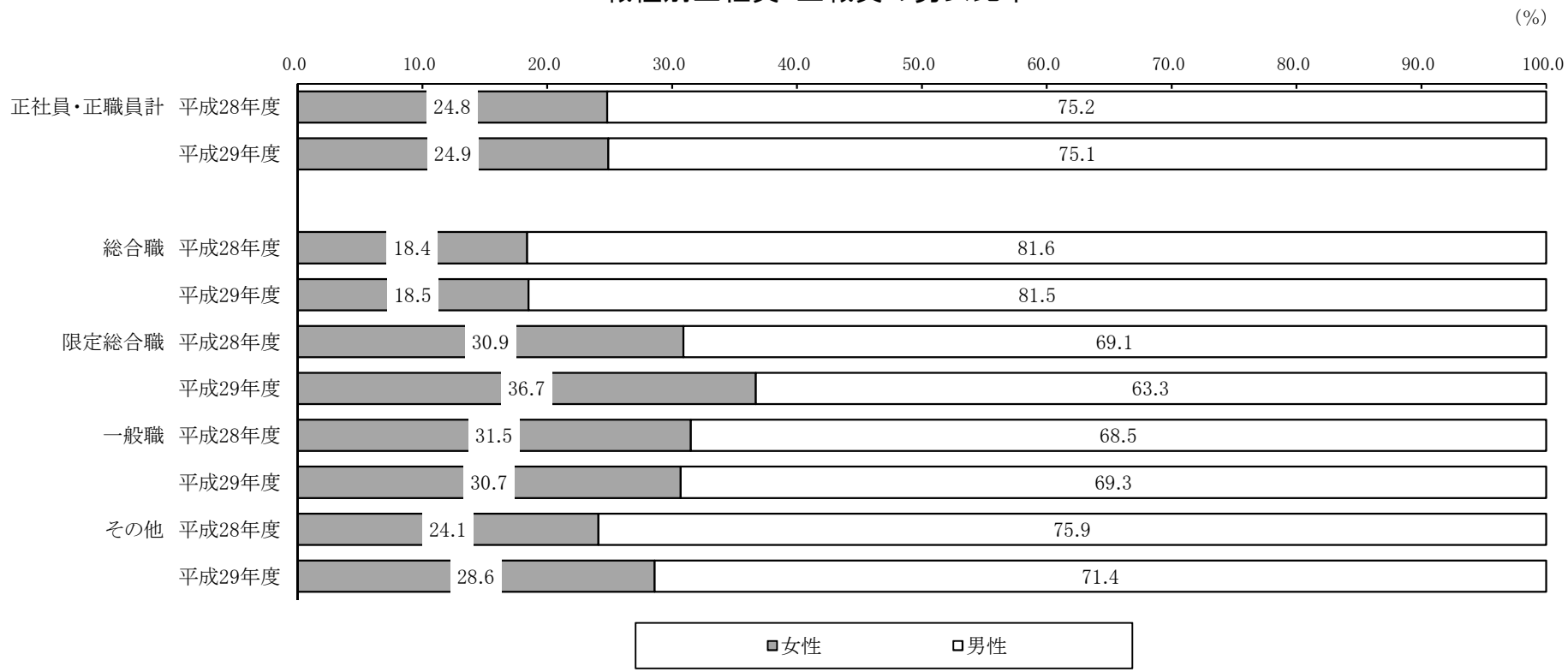
注1）「調整前（原数値）」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
注2）「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準
注3）「役職」については、調査対象が「常用労働者100人以上を雇用する事業所における、雇用期間の定めのない者」であるため、他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要
（他の要因については、事業所規模10人以上）

1．女性の活躍に関する現状

正社員・正職員の男女比率

○　平成29年度の正社員・正職員に占める女性の割合は、24.9%となった。
○　これを職種別にみると、総合職18.5%、限定総合職36.7%、一般職30.7%、その他28.6%となっている

職種別正社員・正職員の男女比率



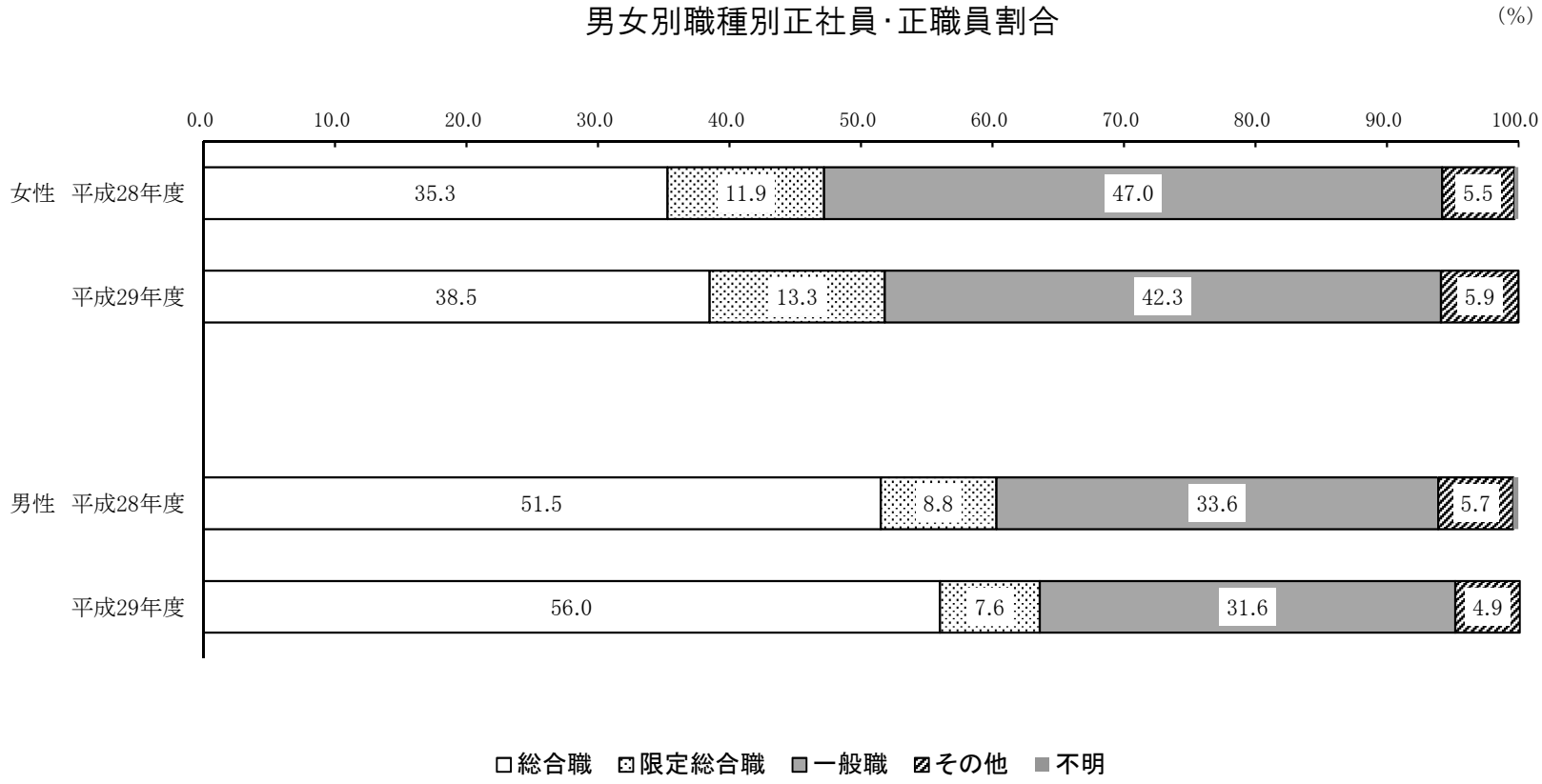
資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」「平成28年度雇用均等基本調査」

注1)「総合職」「限定総合職」「一般職」はそれぞれ以下の定義として調査した。
　「総合職」:基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、勤務地の制限がない職種
「限定総合職」:準総合職、専門職など基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、転居を伴う転勤がない又は一定地域内や一定職種内でのみ異動がある職種
　「一般職」:「総合職」「限定総合職」と比して基幹的な業務や総合的な判断を行う業務が少ない職種
注2)職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。
注3)「正社員・正職員計」は職種不詳を含む。

正社員・正職員の構成比

○　平成29年度の女性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、一般職が42.3%と最も高く、次いで総合職38.5%、限定総合職13.3%の順となっている。
○　平成29年度の男性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、総合職が56.0%と最も高く、次いで一般職31.6%、限定総合職7.6%の順となっている。

男女別職種別正社員・正職員割合



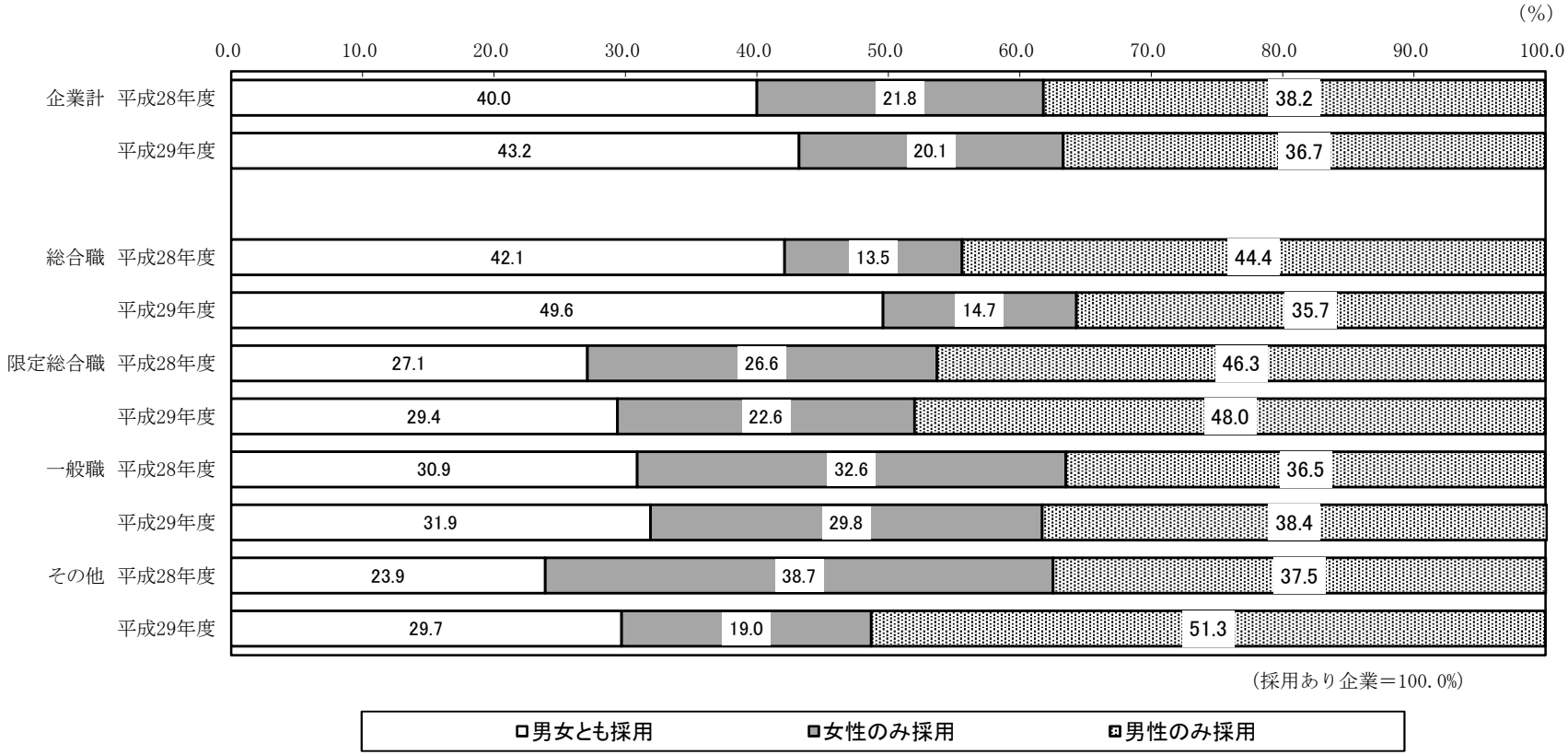
資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」「平成28年度雇用均等基本調査」

注）職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

正社員・正職員の採用状況

○　採用した企業について採用区分ごとにみると、平成29年度については、平成28年度と比べ、全ての採用区分において「男女とも採用」した企業の割合が上昇した。特に総合職においては「男性のみ採用」した企業割合が8．7ポイント低下し、「男女とも採用」した企業が7．5ポイント上昇した。

採用区分、採用状況別企業割合

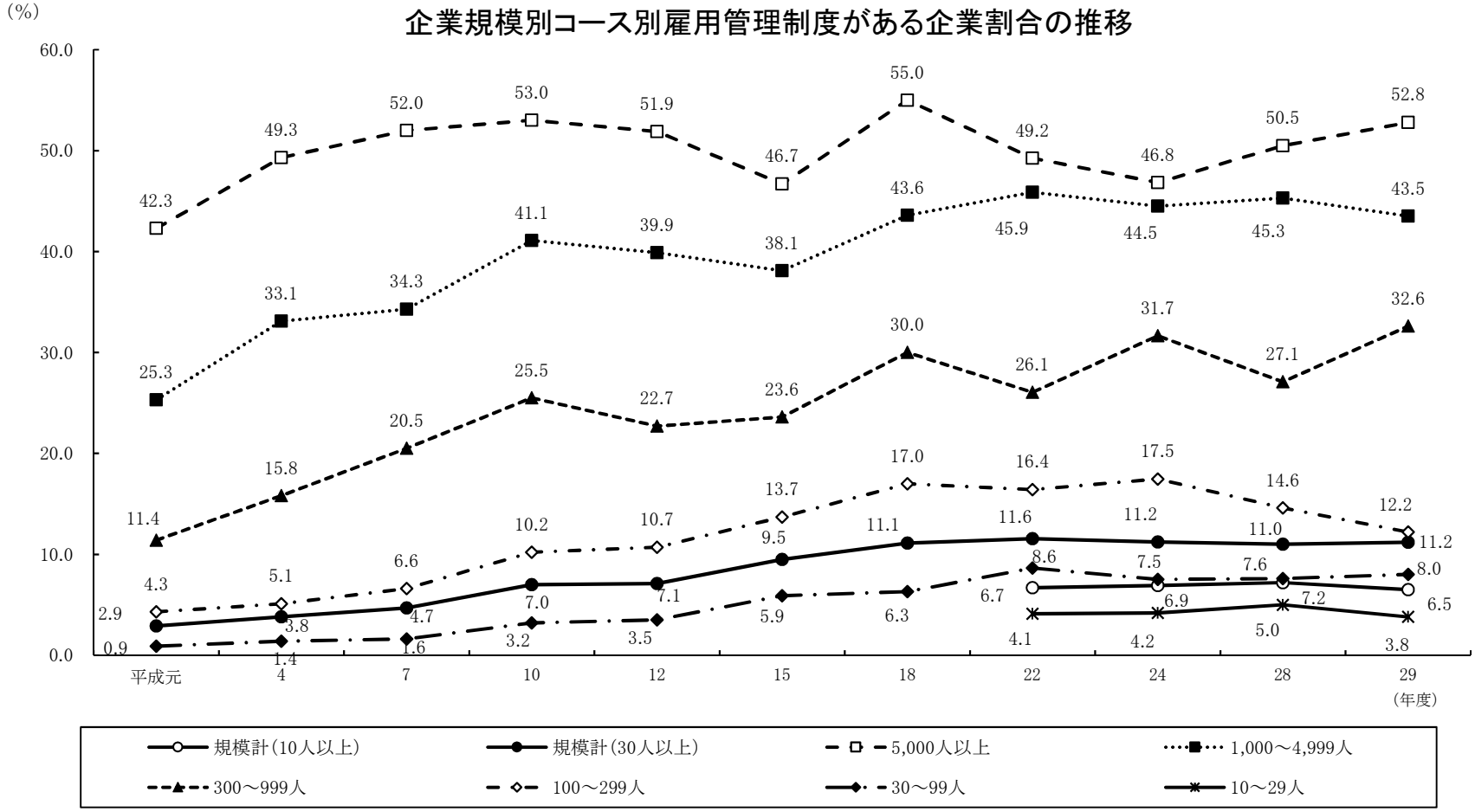


資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」「平成28年度雇用均等基本調査」

注）採用区分については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い採用区分を調査した。

コース別雇用管理制度の導入状況

○　労働者の職種、資格や転勤の有無によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる雇用管理を行う、いわゆるコース別雇用管理制度が「あり」とする企業割合は10人以上の規模計で6.5%（平成28年度7.2%）と平成28年度に比べ0.7ポイント低下している。



資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」

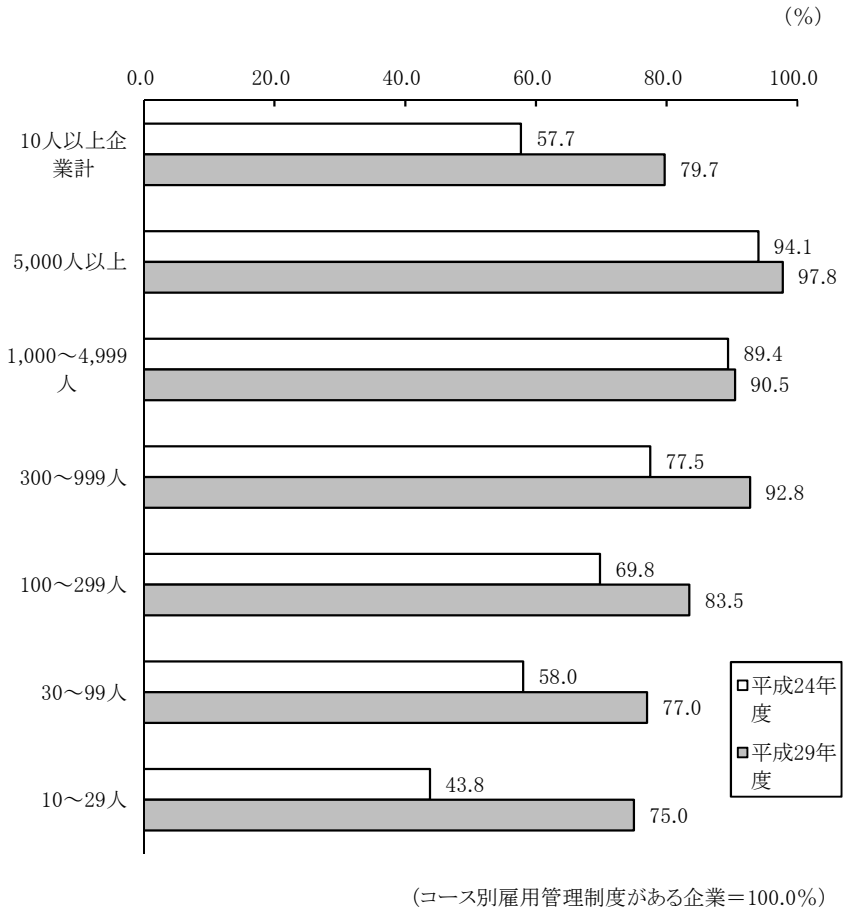
注）平成21年度調査より、調査対象を常用労働者数30人以上から10人以上の企業に変更したため、平成18年度以前の調査においては「10～29人」規模の結果はない。

コース転換制度の有無・制度の見直し状況

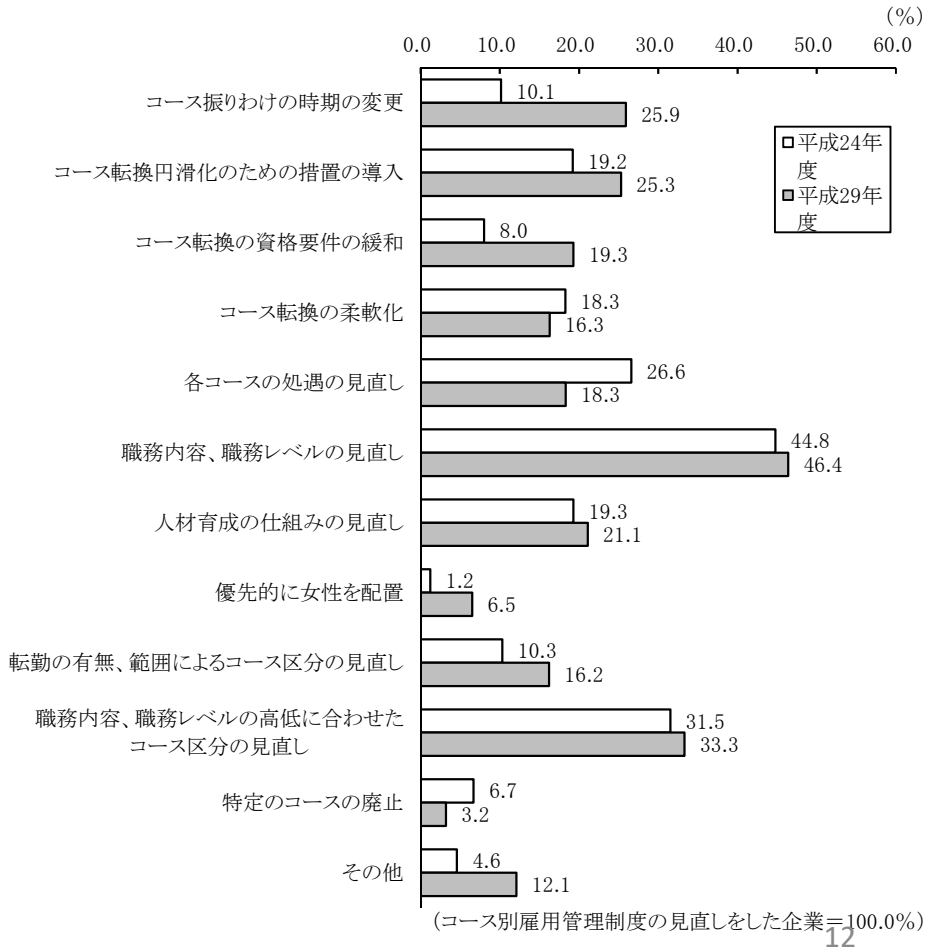
○　コース別雇用管理制度がある企業のうち「コース転換制度あり」とする企業割合は、79.7%（平成24年度57.7%）となっている。

○　過去3年間にコース別雇用管理制度の見直しを行った企業の見直しの内容は、「職務内容、職務レベルの見直し」46.4%、「職務内容、職務レベルの高低に合わせたコース区分の見直し」33.3%などとなっている。

規模別コース転換制度ありの企業割合



コース別雇用管理制度の見直し内容別企業割合（複数回答）



資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」

配置における男女の偏り

○　平成28年度は平成23年度と比べて、「研究・開発・設計」「営業」にいずれの職場にも男女とも配置している企業の割合が増加している。

部門、配置状況別企業割合

（%）

部門		いずれの職場にも男女とも配置	女性のみ配置の職場がある	男性のみ配置の職場がある
人事・総務・経理	平成23年度	69.1	25.0	5.9
	平成28年度	67.5	28.2	5.0
企画・調査・広報	平成23年度	72.9	5.5	21.7
	平成28年度	72.0	7.3	21.1
研究・開発・設計	平成23年度	55.9	4.9	39.2
	平成28年度	62.6	3.0	34.9
営業	平成23年度	50.4	0.7	48.9
	平成28年度	53.8	1.8	44.6
販売・サービス	平成23年度	73.0	7.9	19.9
	平成28年度	72.0	11.3	17.9
生産、建設、運輸	平成23年度	59.0	1.8	39.3
	平成28年度	57.4	2.6	40.7

（当該部門がある企業＝100.0%）

資料出所：厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」

2. 女性活躍推進法について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）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（限定列挙）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

－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。

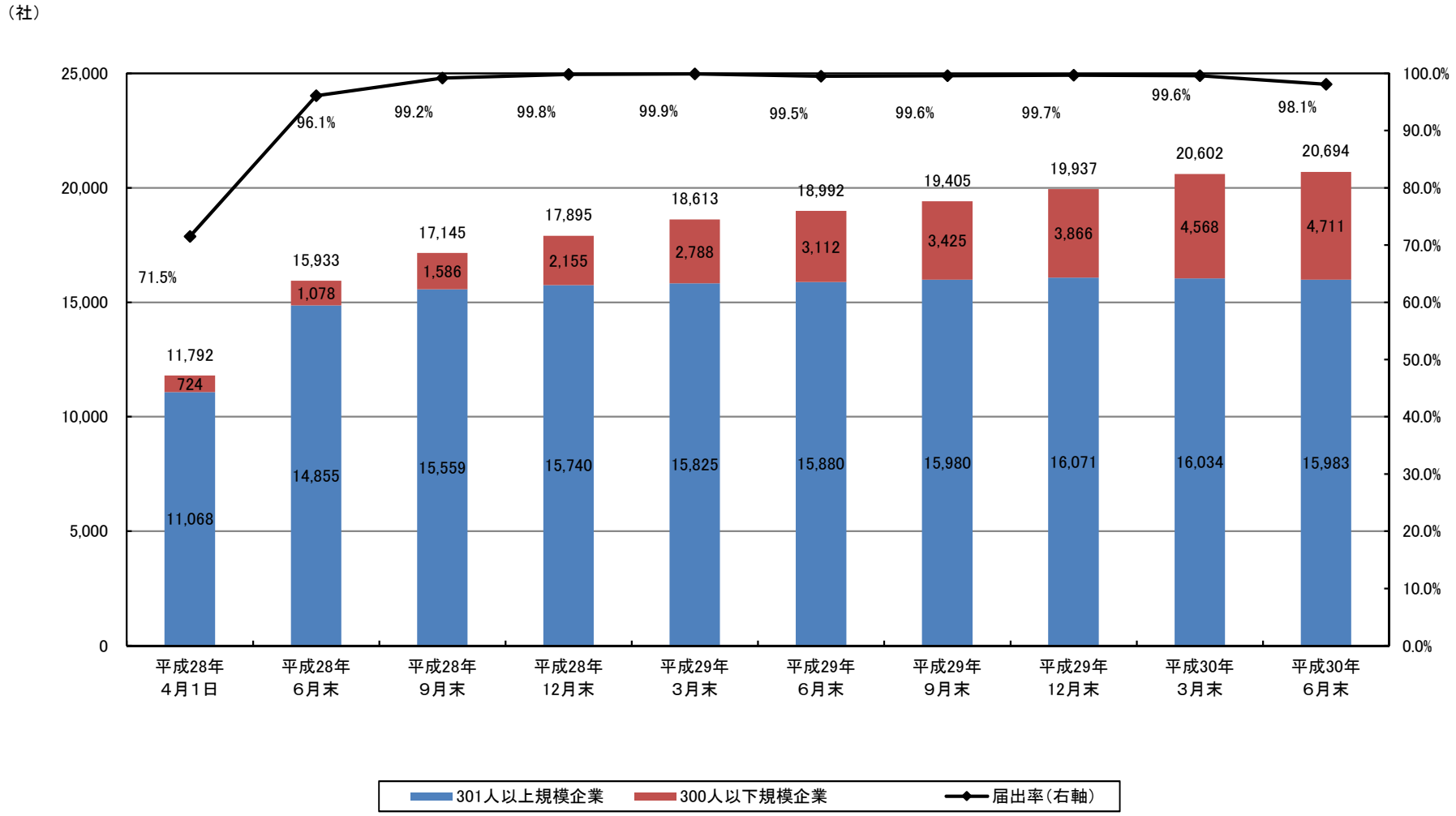
- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

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）。 ▸施行3年後の見直し。 ▸10年間の時限立法。

2. 女性活躍推進法について

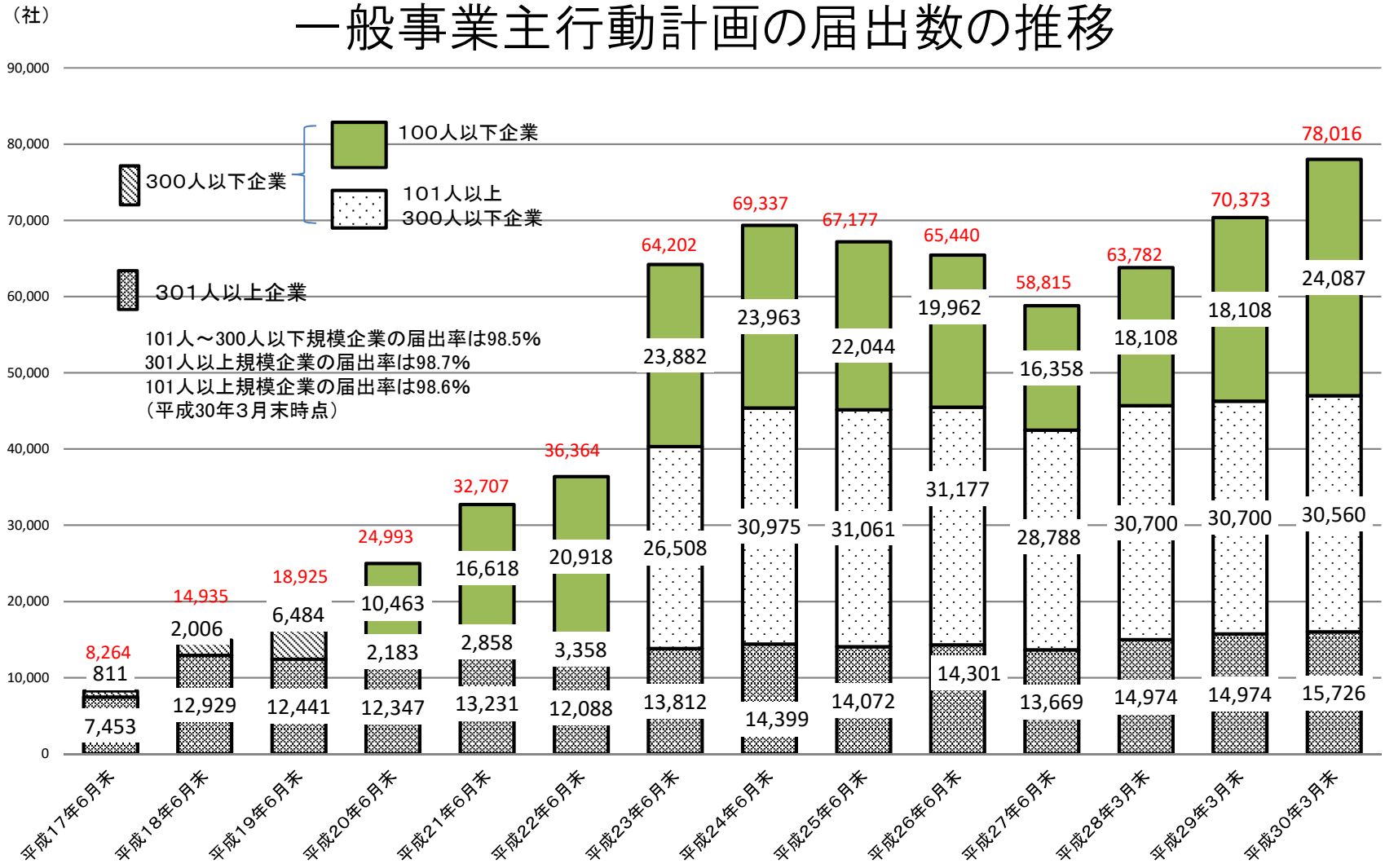
企業規模別一般事業主行動計画の届出数及び届出率



資料出所：厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課調べ
注）届出率は301人以上規模企業の届出率。

2. 女性活躍推進法について

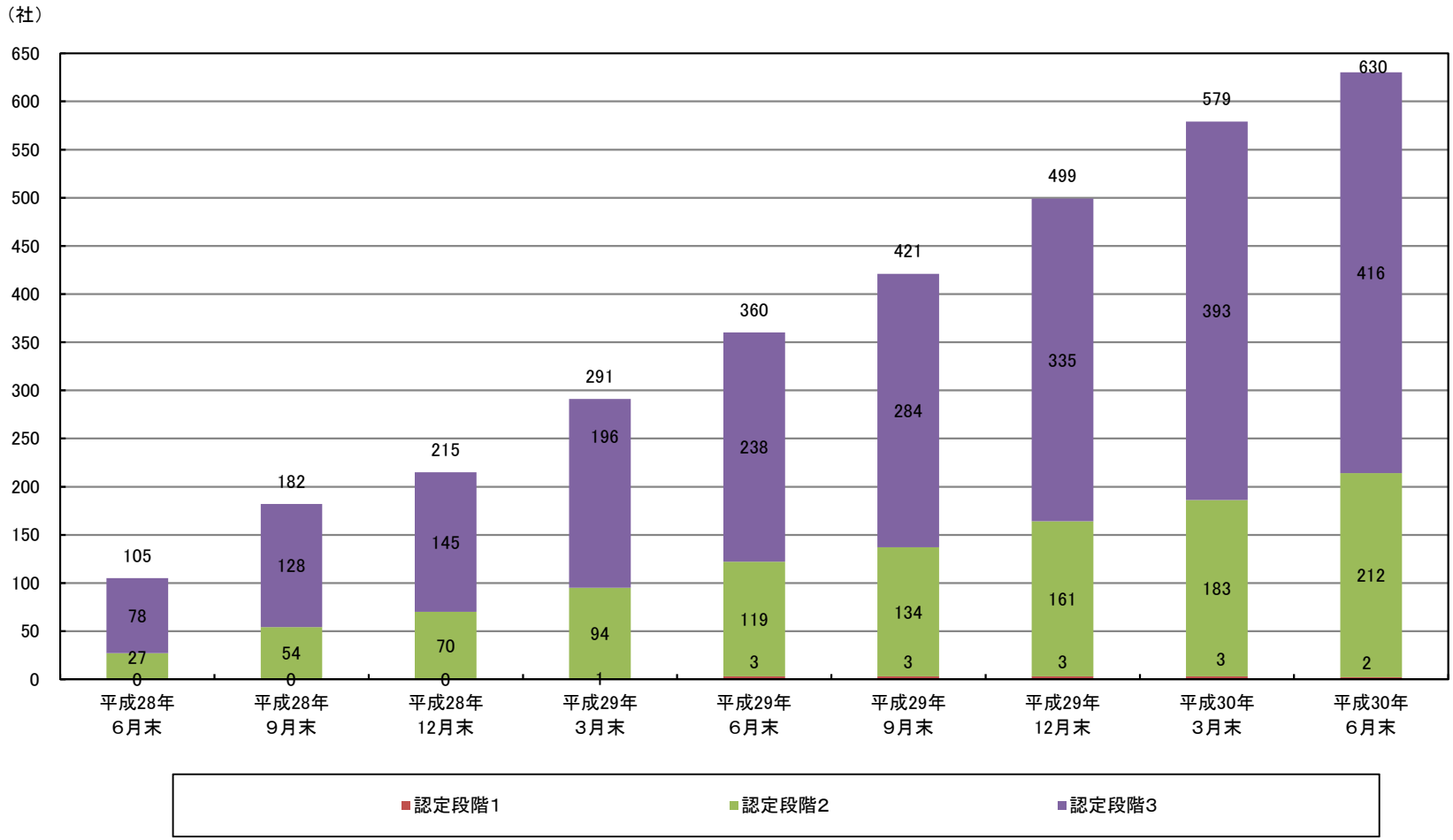
（参考） 次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画の届出数の推移



※ 平成23年4月1日 101人以上300人以下企業 の一般事業主行動計画の策定・届出の義務化

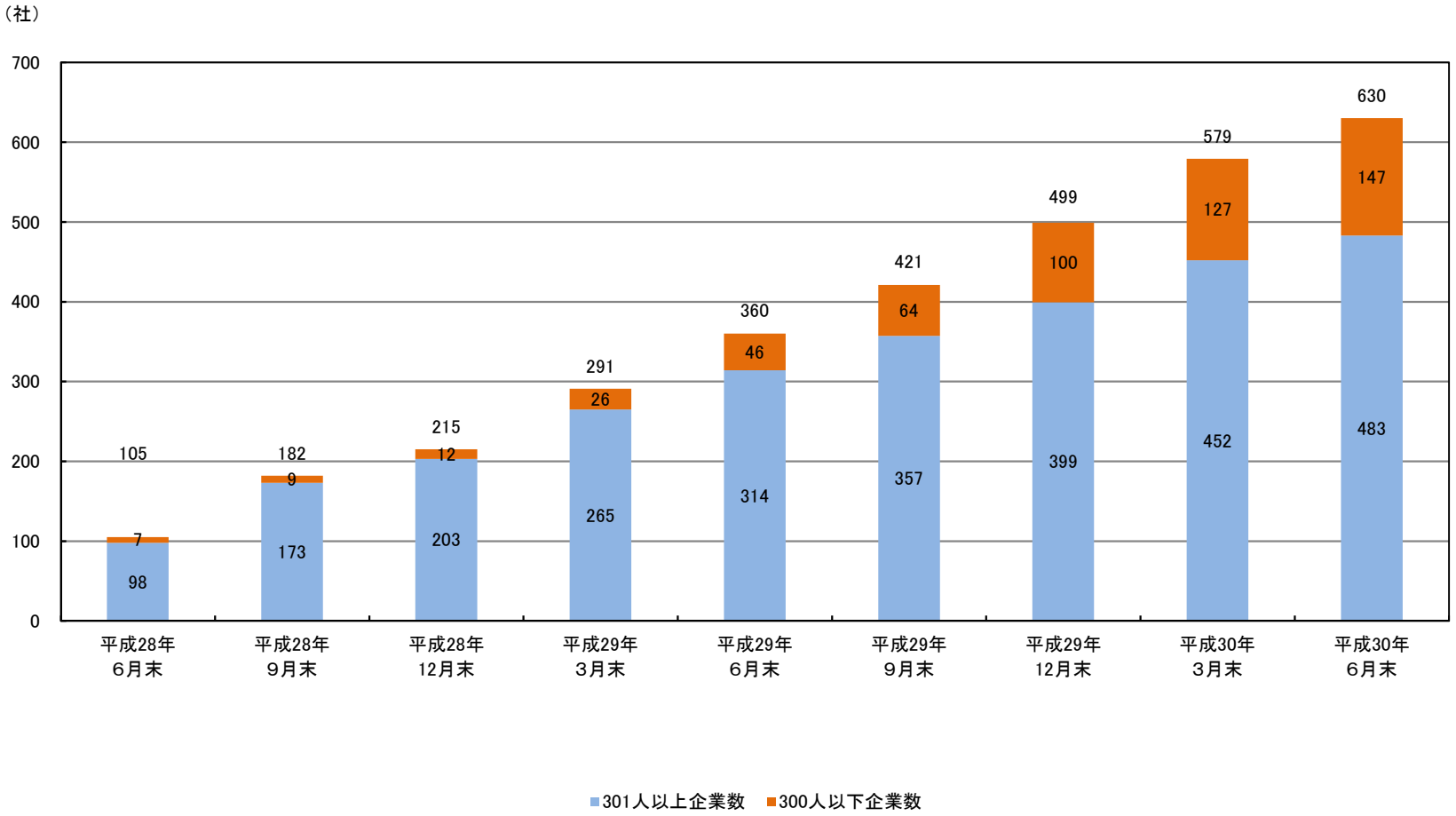
資料出所：厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課調べ

認定段階別　えるぼし認定を受けた企業数



資料出所：厚生労働省雇用環境・均等局雇用環境均等課調べ

企業規模別　えるぼし認定を受けた企業数



資料出所：厚生労働省雇用環境・均等局雇用環境均等課調べ

2. 女性活躍推進法について

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取組内容

○ 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、一般に、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・定着による企画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。

（資料出所）「内閣府男女共同参画局調べ（平成30年5月現在）」「女性活躍推進法第20条に基づく公共調達に関する取組状況のフォローアップ結果について（平成28年度）」

資料出所：内閣府

2. 女性活躍推進法について

（参考） 配点例（イメージ）（仮に総配点の3%～10%とした場合を例示）※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等［単位：%（総配点に占める割合）］ 評価の相対的な重要度等に応じて配点		
			配点例①（10%の場合）	配点例②（5%の場合）	配点例③（3%の場合）
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定企業）	1段階目※3（認定基準1～2つ〇）	5	2	1
		2段階目※3（認定基準3～4つ〇）	8	4	2
		3段階目（全認定基準5つ〇）	10	5	3
		行動計画※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業）	くるみん（旧基準）※5	5	2	1
		くるみん（新基準）※6	7	3	1
		プラチナくるみん	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定企業）		9	4	2

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。
※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。
※3 「労働時間等の働き方」に係る基準は満たすことが必要。
※4 行動計画の策定義務がない事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下のもの）に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ）。
※5 旧くるみん認定マーク（改正前認定基準又は改正省令附則第2条第3項の経過措置により認定）。
※6 新くるみん認定マーク（改正後認定基準（平成29年4月1日施行）により認定）。

資料出所：内閣府

女性活躍推進法第26条に基づく
報告の徴収並びに助言、指導及び勧告の状況

平成29年度

（平成30年3月末時点）

報告の徴収を行った企業数（社）	助言を行った企業数	指導を行った企業数	勧告を行った企業数
940	575	18	0

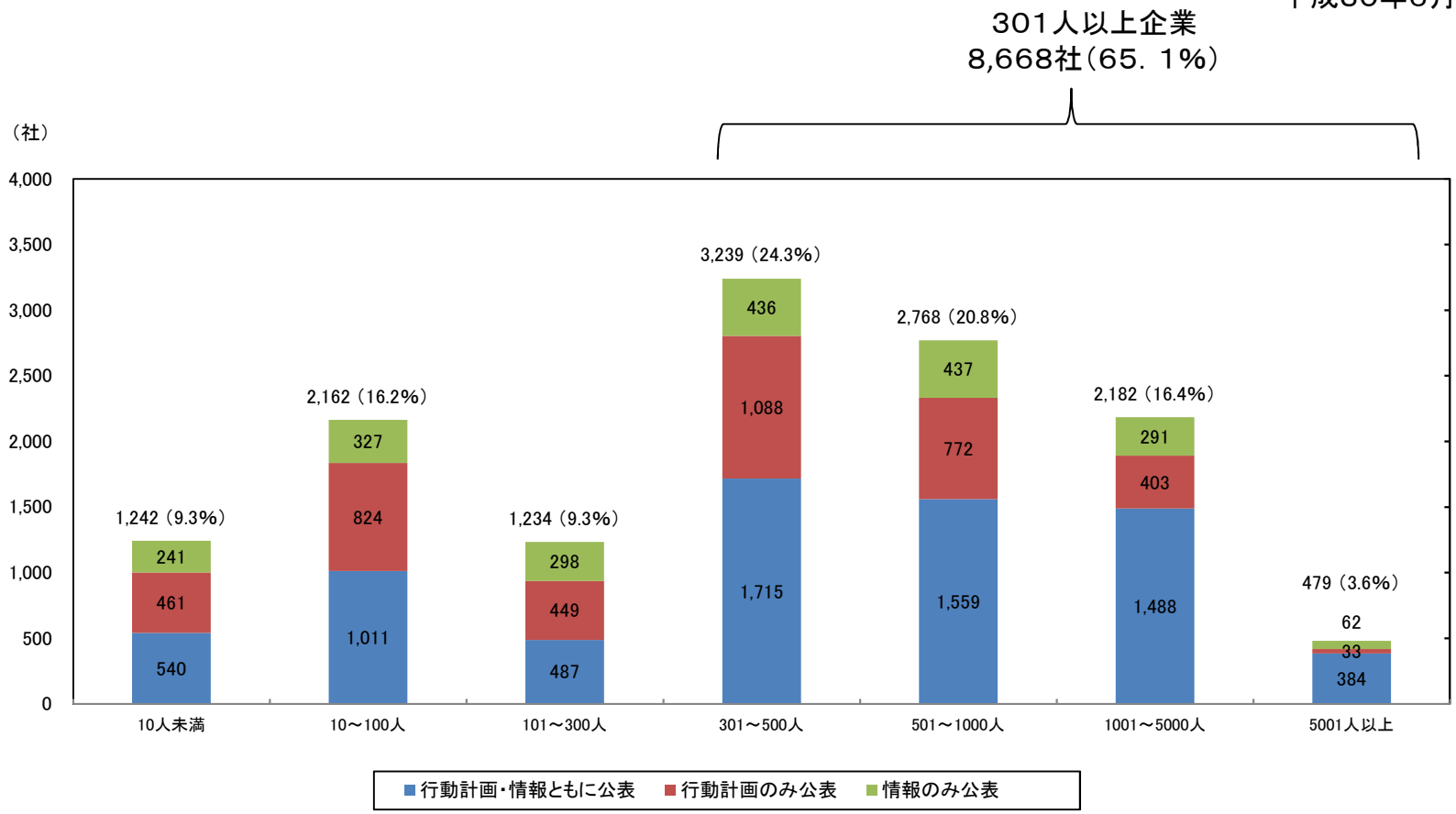
平成28年度

報告の徴収を行った企業数（社）	助言を行った企業数	指導を行った企業数	勧告を行った企業数
521	450	69	2

資料出所：厚生労働省雇用環境・均等局雇用環境均等課調べ

企業規模別及び公表状況別
「女性の活躍推進企業データベース」に登録した企業数

平成30年6月30日時点

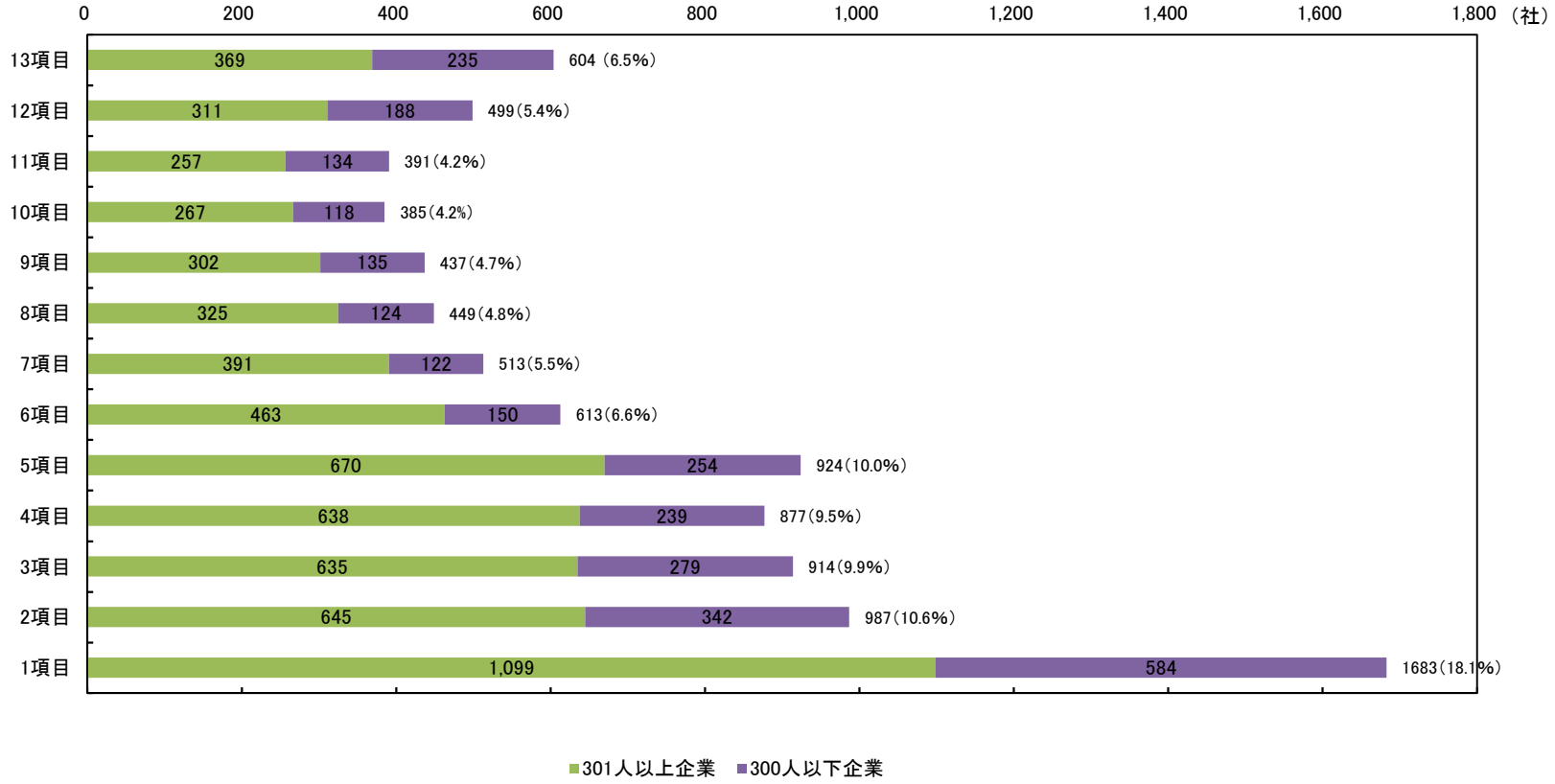


（女性活躍推進データベースに登録をしている13,306社＝100%）

資料出所：厚生労働省雇用環境・均等局雇用環境均等課調べ

企業規模別及び公表項目数別
「女性の活躍推進企業データベース」における情報公表の状況

平成30年6月30日時点

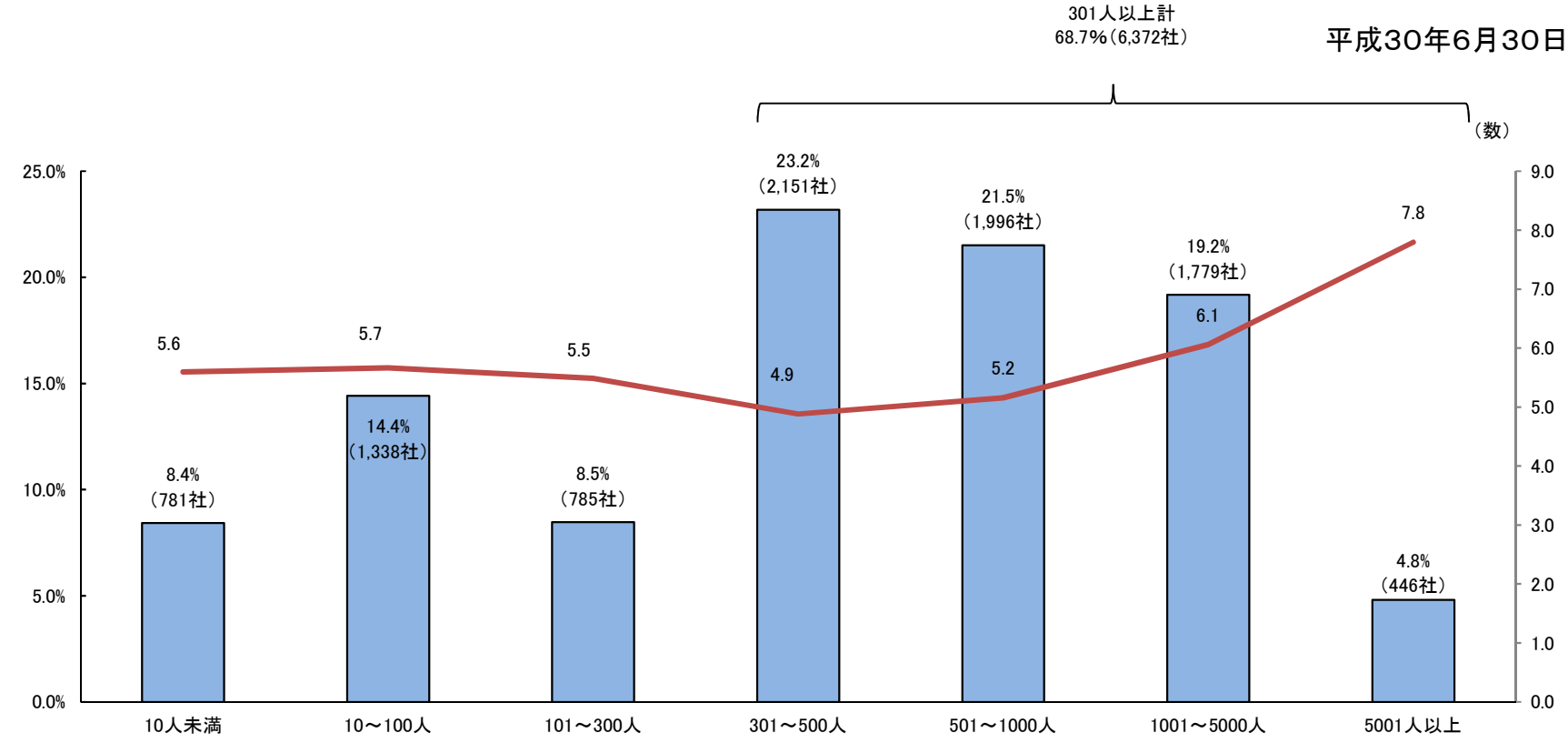


（女性活躍推進データベースで情報公表をしている9,276社＝100%）

資料出所：厚生労働省雇用環境・均等局雇用環境均等課調べ

企業規模別「女性の活躍推進企業データベース」における公表企業数及び平均公表項目数

平成30年6月30日時点



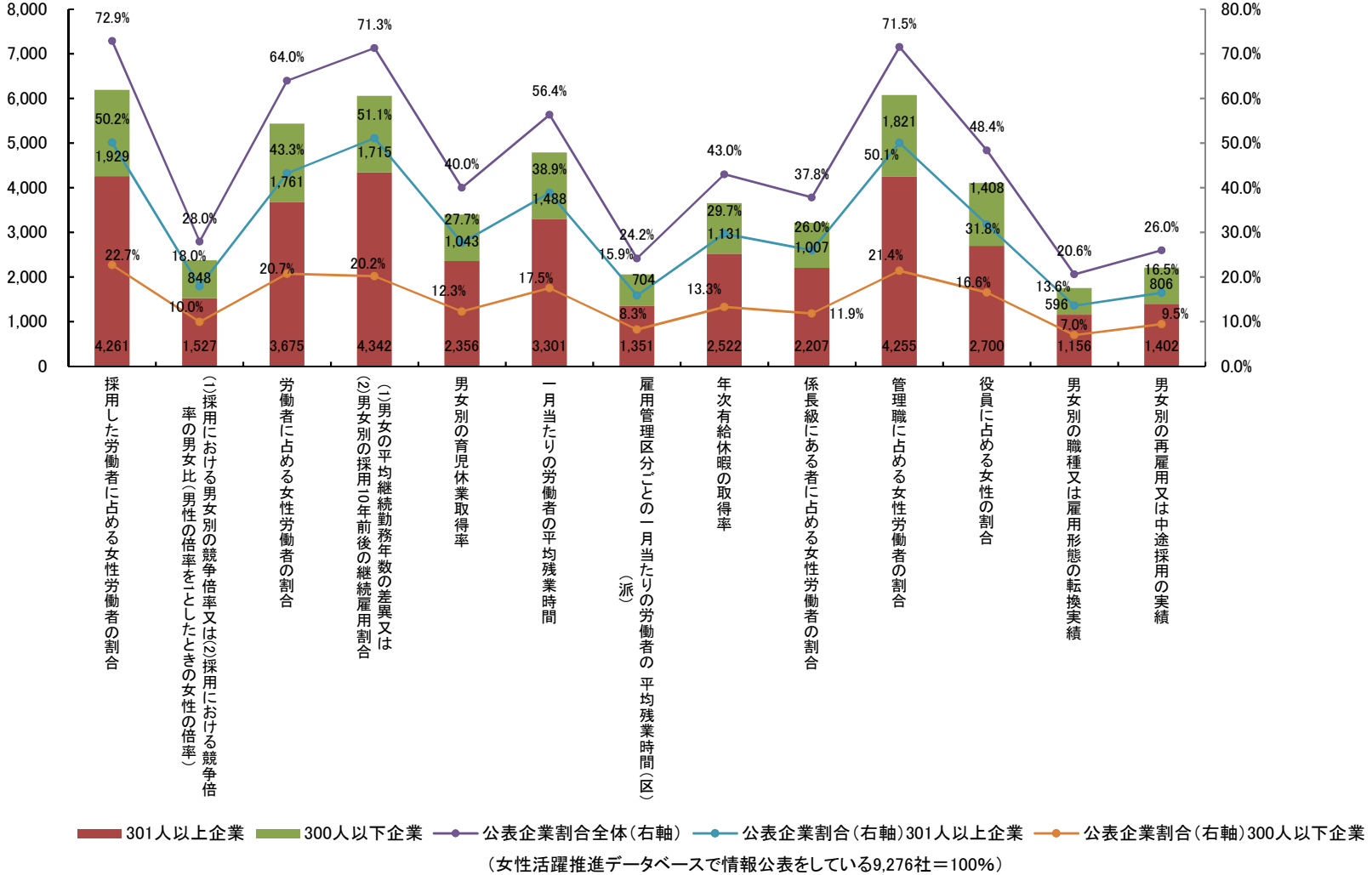
注1） 女性活躍推進データベースに情報公表をしている9,276社＝100%
注2） （ ）内は、情報公表している企業の数

資料出所：厚生労働省雇用環境・均等局雇用環境均等課調べ

2. 女性活躍推進法について

企業規模別及び公表した項目別
「女性の活躍推進企業データベース」における情報公表の状況

平成30年6月30日時点



(女性活躍推進データベースで情報公表をしている9,276社＝100%)

資料出所：厚生労働省雇用環境・均等局雇用環境均等課調べ

3. 男女雇用機会均等法について

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）の概要

1　性別を理由とする差別の禁止

○　雇用管理の各ステージ（※）における性別を理由とする差別の禁止

※　募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○　間接差別の禁止

間接差別とは、　①　性別以外の事由を要件とする措置であって、
②　当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③　合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆　募集・採用における身長･体重･体力要件
- ◆　募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
- ◆　昇進における転勤経験要件

○　女性に対するポジティブ・アクション（※）は法違反とならない

※　男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2　妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い（※）を禁止、④妊娠中・産後１年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3　セクシュアルハラスメント・妊娠、出産等に関するハラスメント対策

○　職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

4　母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5　ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6　労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7　法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、２０万円以下の過料

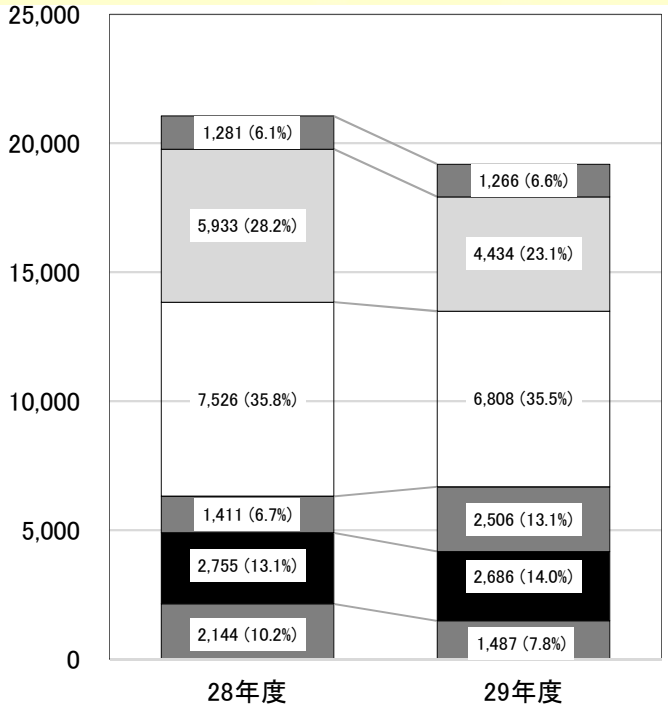
※　平成28年３月31日、雇用保険法等の一部を改正する法律を公布（妊娠、出産等に関するハラスメントの防止措置の新設）。平成29年１月１日施行。

３．男女雇用機会均等法について

労働局雇用環境・均等部（室）への相談件数・相談内容（均等法関係）

○　男女雇用機会均等法に係る相談は年間約2万件程度で推移している。

○　労働者・事業主等からの相談内容は、「セクシュアルハラスメント」が4割を占めており、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が2割、「妊娠・出産等に関するハラスメント」、「母性健康管理措置」が1割となっている。



■性差別（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等）（第5条～8条関係）
□婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）
□セクシュアルハラスメント（第11条関係）
■妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の2関係）
■母性健康管理（第12条、13条関係）
■その他（ポジティブ・アクション等）

（件）

	28年度		29年度	
性差別（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等）（第5条～8条関係）	1,281	(6.1%)	1,266	(6.6%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	5,933	(28.2%)	4,434	(23.1%)
セクシュアルハラスメント（第11条関係）	7,526	(35.8%)	6,808	(35.5%)
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の2関係）	1,411	(6.7%)	2,506	(13.1%)
母性健康管理（第12条、13条関係）	2,755	(13.1%)	2,686	(14.0%)
その他（ポジティブ・アクション等）	2,144	(10.2%)	1,487	(7.8%)
合計	21,050	(100.0%)	19,187	(100.0%)

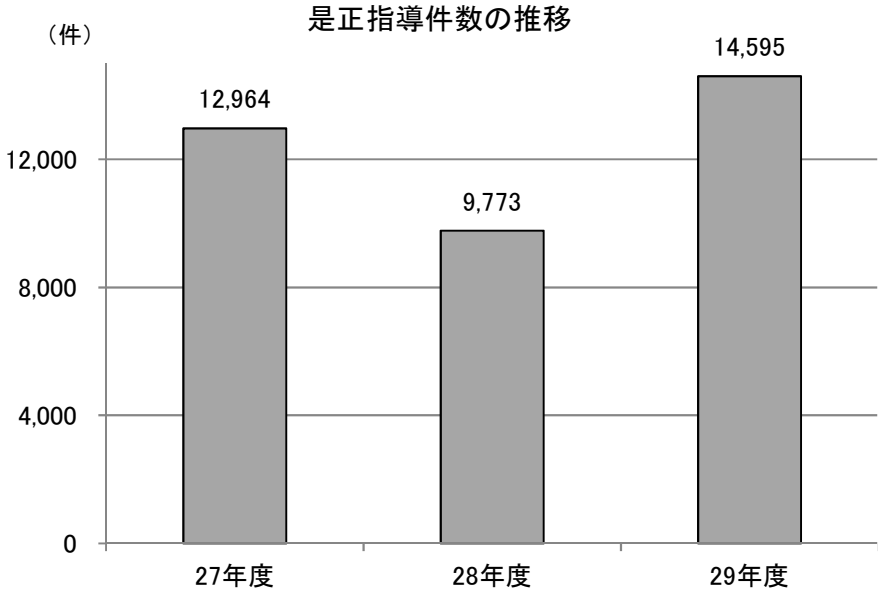
資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」

３．男女雇用機会均等法について

労働局雇用環境・均等部（室）が行った是正指導
（男女雇用機会均等法第29条）

○　雇用管理の実態把握を行った8,222事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された6,912事業所（84.1％）に対し、14,595件の是正指導を実施。

○　妊娠・出産等に関するハラスメントの指導が最も多く、次いでセクシュアルハラスメントに関する指導が多くなっている。



（件）

	27年度	28年度	29年度
第5条関係（募集・採用）	153　（1.2%）	71　（0.7%）	59　（0.4%）
第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	59　（0.5%）	31　（0.3%）	30　（0.2%）
第7条関係（間接差別）	3　（0.0%）	0　（0.0%）	0　（0.0%）
第9条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	84　（0.6%）	51　（0.5%）	35　（0.2%）
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	7,596　（58.6%）	3,860　（39.5%）	4,458　（30.5%）
第11条の2関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）		840　（8.6%）	5,764　（39.5%）
第12条、13条関係（母性健康管理）	5,065　（39.1%）	4,917　（50.3%）	4,248　（29.1%）
その他（ポジティブ・アクション等）	4　（0.0%）	3　（0.0%）	1　（0.0%）
合計	12,964　（100.0%）	9,773　（100.0%）	14,595　（100.0%）

※第11 条関係（セクシュアルハラスメント）について、平成27 年度以前と平成28 年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」

3. 男女雇用機会均等法について

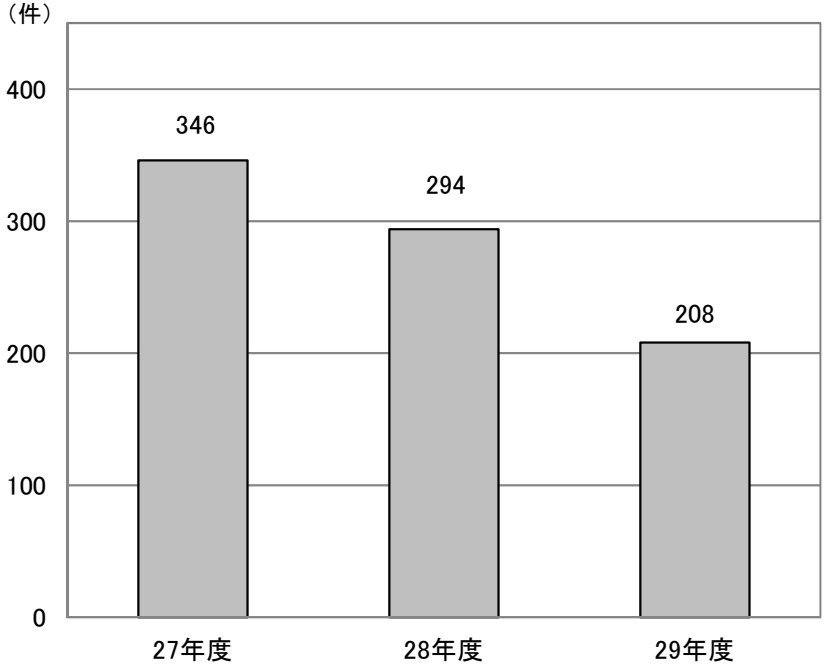
労働局長による紛争解決の援助（男女雇用機会均等法第17条）

○　労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は208件。

○　セクシュアルハラスメントに関する事案が最も多く、次いで、婚姻、妊娠･出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案となっている。

○　援助を終了した事案の約6割が解決。

都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数の推移



（件）

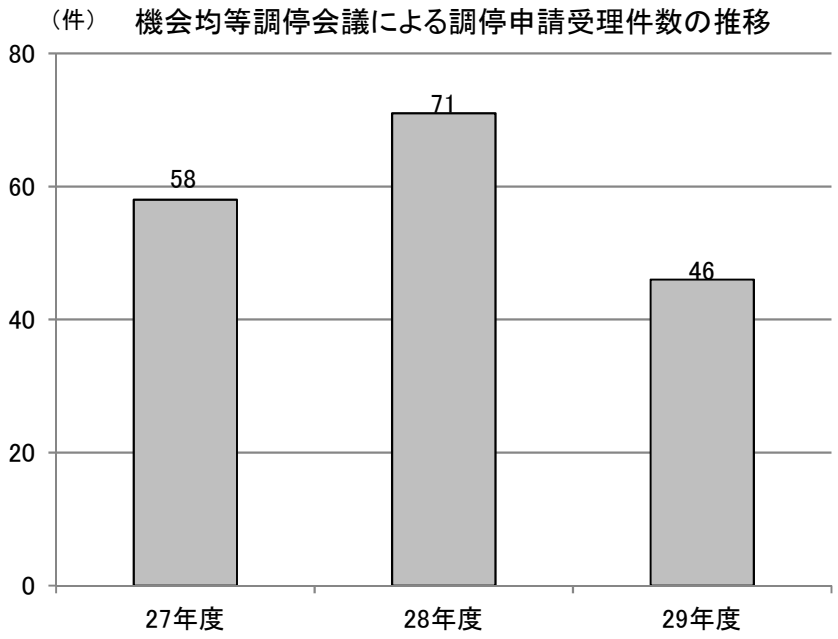
	27年度	28年度	29年度
第5条関係（募集・採用）	0　(0.0%)	2　(0.7%)	1　(0.5%)
第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	9　(2.6%)	5　(1.7%)	2　(1.0%)
第7条関係（間接差別）	0　(0.0%)	0　(0.0%)	0　(0.0%)
第9条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	157　(45.4%)	146　(49.7%)	78　(37.5%)
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	172　(49.7%)	125　(42.5%)	101　(48.6%)
第11条の2関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）		4　(1.4%)	16　(7.7%)
第12条、13条関係（母性健康管理）	8　(2.3%)	12　(4.1%)	10　(4.8%)
合計	346　(100.0%)	294　(100.0%)	208　(100.0%)

資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」

3. 男女雇用機会均等法について

機会均等調停会議による調停（男女雇用機会均等法第18条）

○　機会均等調停会議による調停申請受理件数は46件。



（件）

	27年度	28年度	29年度
第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	4　（6.9%）	3　（4.2%）	1　（2.2%）
第7条関係（間接差別）	0　（0.0%）	0　（0.0%）	0　（0.0%）
第9条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	20　（34.5%）	14　（19.7%）	11　（23.9%）
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	33　（56.9%）	50　（70.4%）	34　（73.9%）
第11条の2関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）		0　（0.0%）	0　（0.0%）
第12条、13条関係（母性健康管理）	1　（1.7%）	4　（5.6%）	0　（0.0%）
合計	58　（100.0%）	71　（100.0%）	46　（100.0%）

資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」

3. 男女雇用機会均等法について

男女雇用機会均等法の変遷

事項		S60制定時	H9改正後	H18改正後	H27改正後
性差別①	募集・採用	努力義務（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）	
	配置・昇進	努力義務（女性）	禁止（女性）	・禁止（男女） ・配置に「業務の配分・権限の付与」を含む旨を明記	
	教育訓練	一部禁止（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）	
	福利厚生	一部禁止（女性）	一部禁止（女性）	一部禁止（男女）	
	定年・解雇	禁止（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）	
	降格・職種の変更・雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新	［規定なし］	［規定なし］	禁止（男女）	
間接差別②		［規定なし］	［規定なし］	一部禁止	
女性のみ・女性優遇		適法	女性差別として禁止（ポジティブ・アクションは可（女性））	性差別として禁止（ポジティブ・アクションは可（女性））	
妊娠等による不利益取扱い③		妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	・妊娠・出産・産休取得その他の理由による解雇その他不利益取扱いを禁止 ・妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効	
ポジティブ・アクション		［規定なし］	事業主の取組に対する国の援助	事業主の取組やその開示に対する国の援助	
セクシュアルハラスメント対策④		［規定なし］	事業主の配慮義務（女性労働者を対象）	事業主の措置義務（男女労働者を対象）	
妊娠、出産等に関するハラスメント対策⑤		［規定なし］	［規定なし］	［規定なし］	事業主の措置義務（女性労働者を対象）
母性健康管理⑥		事業主の努力義務	事業主の措置義務	事業主の措置義務	
調停		・双方の同意が条件 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①～④、⑥が対象（募集・採用を除く）	・一方申請が可 ・①～⑥が対象（募集・採用を除く）
制裁		［規定なし］	企業名の公表（①③が対象）	・企業名の公表（①～④、⑥が対象） ・報告徴収に応じない場合の過料	・企業名の公表（①～⑥が対象） ・報告徴収に応じない場合の過料
施行期日		S61.4．1	H11.4.1（母性健康管理のみH10.4.1）	H19.4.1	H29.1.1

参考資料

「未来投資戦略2018 －「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革－ 」
平成30年6月15日閣議決定

【 本文 】

第二 具体的施策

Ⅱ．経済構造革新への基盤づくり

[１]データ駆動型社会の共通インフラの整備

２．ＡＩ時代に対応した人材育成と最適活用

２－２．人材の最適活用に向けた労働市場改革

（３）新たに講ずべき具体的施策

ｉ）ダイバーシティの推進

②女性活躍の更なる拡大

・コーポレートガバナンス・コードの改訂等も踏まえ、上場企業の女性役員の状況やESG 投資における女性活躍情報の活用状況の公表を進める。また、女性の役員人材の育成に向け、女性役員育成研修及び修了者人材バンクの充実・強化を行うとともに、関係府省で人材育成研修の認証等の仕組みを検討する。

・**女性活躍推進法について、附則に基づく「施行後３年の見直し」に着手し、本年度中に結論を得る。見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討する。**

・**セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けて、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」（平成30 年６月12 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等に基づき、被害者のプライバシーの保護、行為者に対する厳正な対処、研修等の実施、相談窓口の整備等の徹底に取り組む。**

参考資料

「経済財政運営と改革の基本方針2018 ～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」

【骨太方針】　平成30年6月15日閣議決定

第２章力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

１．人づくり革命の実現と拡大

（４）多様な人材の活躍

① 女性活躍の推進

女性活躍が多様性や付加価値を生み出す原動力となるとの認識の下、女性の労働参加の障壁を取り除き、一人ひとりの女性が自らの希望に応じてその能力を最大限に発揮できる社会への変革を促進・加速するため、**「女性活躍加速のための重点方針2018」を着実に実施しながら、女性の活躍状況の「見える化」が徹底されるよう、女性活躍推進法の見直しも含め、必要な制度改正を検討する。**ロールモデルの提示など女子生徒等に対する多様な情報提供により、理工系分野における女性活躍を促進する。社内外の女性役員候補者の育成に向けたセミナーを実施する。女性リーダーの育成に向けて多様な受講生に対応するため、広範な選択制プログラムの導入を可能とする大学等と共催した研修を実施する。

女性が安心して働き続けられる環境を整えるため、多様な働き方に向けた環境整備、男性の育児・家事への参加促進、育児休業取得の円滑化、仕事と不妊治療の両立、妊娠・出産・育児に関する切れ目のない支援、**様々なハラスメントの防止策等を総合的に推進する**。

参考資料

「働き方改革実行計画」
平成29年3月28日働き方改革実現会議決定

6．女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

（２）多様な女性活躍の推進

（前略）このため、女性の活躍に関する企業の情報の見える化を進め、一層の女性活躍に向けた企業の取組を促進する。具体的には、労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など、女性が活躍するために必要な個別の企業の情報が確実に公表されるよう、**2018年度**までに**女性活躍推進法の情報公表制度の強化策**などについての**必要な制度改正を検討**する。

（中略）さらに、正社員だった女性が育児で一旦離職した後の復職を可能とするため、復職制度をもつ企業の情報公開を推進する。具体的には、復職制度の有無について、ハローワークの求人票に項目を新設し、女性活躍推進法の情報公表の項目に盛り込むことを検討する。また、復職に積極的な企業を支援する助成金を創設する。

加えて、女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業（えるぼし）、次世代育成支援対策推進法 に基づく子育てしやすい企業（くるみん）、若者雇用促進法 に基づく若者が働きやすい企業（ユースエール）といった認定制度や、従業員のキャリア形成に関する企業の表彰制度などを活用し、働き方改革の好事例の横展開を図る。

9．雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

（２）転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

（前略）あわせて、これまでそれぞれ縦割りとなっていた女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業の職場情報と、若者雇用促進法に基づく若者が働きやすい企業の職場情報を、ワンストップで閲覧できるサイトを創設する。

参考資料

「女性活躍加速のための重点方針2018」
平成30年6月12日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定

Ⅰ　女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現
３．女性に対するあらゆる暴力の根絶
（２）セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進
　事業主（国にあっては各省各庁の長）の責務が、男女雇用機会均等法等（国にあっては人事院規則等）に基づき、制度上明確に定められている趣旨を十分に踏まえた上で、被害の防止や被害が発生した際の対応、再発防止のための措置が適切に行われるよう、プライバシーの保護を始めとする被害者への配慮、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する事業主による厳正な対処、研修等の実施による法令等の周知、相談窓口の整備等の対策を徹底する。また、セクシュアル・ハラスメント対策の実効性確保のための検討を行う。

Ⅱ　あらゆる分野における女性の活躍
３．あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成
　平成28年４月に女性活躍推進法が完全施行され、既に２年が経過した。この間の取組により、職場における女性活躍は進んできたと言えるが、更に取組が加速されるよう、女性活躍推進法附則にある「施行後３年の見直し」の規定等も踏まえた対応の検討が必要である。

（１）女性活躍推進法に基づく取組の推進
①計画策定促進と女性活躍情報の「見える化」の深化
　女性活躍推進法に基づく事業主行動計画については、策定が義務付けられている事業主による策定がほぼ完了する中、社会全体に取組の裾野を広げていくべく、中小企業に対し自発的な計画の策定を働き掛け、説明会の開催や電話相談、個別訪問を実施することで、きめ細やかな支援を行う。
　さらに、計画策定後の次のステップとして、それぞれの計画が実効性をもって確実に取り組まれるよう、女性活躍情報の「見える化」を深化する。特に特定事業主の情報の「見える化」に関しては、「女性活躍推進法「見える化」サイト」の閲覧性向上を図るとともに、率先垂範の観点から、公表された個別の情報が事業主間で視覚的に比較可能となる方法を検証した上で、より国民の目に見える形での情報発信を徹底する。民間部門の情報を集積した「女性活躍推進企業データベース」についてもレイアウトを更新しサイト利用者の利便性を高める。
　また、これらのサイトが広く国民に認知され利用されるよう、PRツールを用いた広報や、特に学生や求職者等への訴求効果を高めるため、大学等と連携し、各種就職説明会等における広報活動を実施する。

②女性活躍推進法の施行後３年の見直し
　女性活躍推進法に基づく推進計画・行動計画の策定促進と、計画策定後の次のステップとして、それぞれの計画が実効性をもって確実に取り組まれるよう、女性活躍情報の「見える化」を深化させる。
　女性活躍推進法について、附則に基づく「施行後３年の見直し」に着手し、平成30年度中に結論を得る。見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討する。

参考資料

ニッポン一億総活躍プラン工程表　抜粋
（平成28年6月2日閣議決定）

希望出生率
1．8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て（仕事と育児が両立できる環境整備）

⑨　女性活躍の推進　（その１）

【国民生活における課題】

結婚・出産期に当たる年代にいったん低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆるM字カーブとなっている。

- 非労働力人口の女性のうち、就労を希望する者：301万人
- そのうち25～44歳の年齢階級：152万人（50.5%）

指導的立場にいる女性の割合が低い。

- 民間企業における課長相当職に占める女性の割合：9.8%
- 本省課室長相当職に占める女性の割合：3.5%
- 都道府県（市町村）の本庁課長相当職に占める女性の割合：8.5%（14.5%）

いわゆるセクハラ・マタハラの防止に向けた取組は、不十分。

- セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%

【今後の対応の方向性】

子育て等で一度退職した正社員等の復職やキャリアアップへの道が一層開かれるようにするため、企業への働きかけ、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進する。また、リーダー層に登用される人材の育成に向けた取組を推進する。あわせて、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表や多様な正社員などの女性が働きやすい働き方の環境整備を推進するとともに、いわゆるセクハラ・マタハラの防止に向けた取組を推進する。

【具体的な施策】

- 子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけや先進的事例の普及啓発を図るとともに、復職支援の取組内容を女性活躍推進法の情報公表項目に盛り込むことを検討する。また、復職やキャリアアップを目指す女性等に対する大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進するとともに、マザーズハローワーク事業について、拠点数の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を図る。
- 女性リーダー育成モデルプログラムの全国への普及を行うとともに、女性が継続就業でき、リーダー層に登用される人材として成長できるよう、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の先進的な取組を推進する。
- 女性の新しいキャリア・ステージの形である女性起業家に対する支援を強化する。
- いわゆるセクハラ・マタハラが起こらないよう、改正男女雇用機会均等法等の着実な施行及び都道府県労働局の体制整備等により、人事の担当者だけではなく、一般の労働者や現場の管理職に対する周知・啓発を実施する。
- ワンストップ支援センターの設置促進などの性犯罪対策を充実する。

施策＼年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
【男女共同参画基本計画等を踏まえた取組の推進】													
再就職促進、学び直し機会の提供に向けた環境整備	子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業へ働きかけ、先進的事例を普及啓発												女性新法行動計画策定率：大企業（301人以上）100%（早期に）中小企業（101人以上）100%（2026年）
	子育て等で一度退職した女性等に対する実践的な教育訓練講座・学び直し機会の拡大、大学とマザーズハローワーク等の連携などによる再就職支援												
女性リーダーの人材育成、女性起業家支援	女性リーダー育成モデルプログラムの全国への普及、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の先進的な取組を推進 女性起業家に対する支援の強化												女性管理職比率：民間15%　政府7%　都道府県15%　市町村20%（2020年） 短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所割合：29%（2020年度）
ハラスメント、暴力対策の推進	男女雇用機会均等法等の改正 都道府県労働局の体制整備	改正男女雇用機会均等法等に基づくマタハラ防止策の着実な施行、職場上司や同僚従業員への普及啓発					法施行後の取組状況を踏まえた取組の強化等						セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%⇒100%
	ワンストップ支援センターの設置促進などの性犯罪対策の充実												

2026年に従業員101人以上の中小企業の行動計画策定を100%にすることを指標としている

参考資料

○　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案に対する附帯決議（平成27年６月３日衆・内閣委員会）

政府及び地方公共団体は、本法の施行に当たっては、次の諸点について適切な措置を講ずるべきである。

一 女性の職業生活における活躍の推進には、男女の別を問わず、家庭生活における活動について自らの役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うことが重要であることに鑑み、そのために必要な環境の整備を行うこと。

二 女性の輝く社会の実現において、男女間賃金格差の是正に向けた取組が重要であることから、女性がその職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、公労使により賃金格差の是正に向けた検討を行うこと。また、一般事業主行動計画を策定するに当たっては、「男女の賃金の差異」を省令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。

三 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、その待遇改善のために、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第九条のガイドラインを策定することを速やかに検討するものとすること。

四 女性の活躍を一層推進する観点から、積極的改善措置について、その実施状況を確認し、必要な措置を講ずるものとすること。

五 一般事業主行動計画の策定に当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の賃金格差、自ら使用する労働者に占める正規労働者の割合及び自ら使用する女性労働者に占める正規女性労働者の割合等について、省令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。

六 一般事業主行動計画の策定又は変更に当たっては、労使の対話等により労働者のニーズを的確に把握するよう、行動計画策定指針において示すこと。

七 一般事業主による事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表を促進すること。

八～十一　略

十二 固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、本法の施行後三年の見直しに併せて、男女雇用機会均等法の改正について検討を進めるものとすること。

十三 本法の施行に当たっては、その実効性を確保するため、労働者又は企業からの相談等に迅速かつ的確に対応できる体制の強化を図るものとすること。

十四 社会における女性の活躍は目覚ましいことから、本法の施行後三年の見直しについて、積極的に検討を行うこと。

参考資料

○　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案に対する附帯決議（平成27年８月25日参・内閣委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の諸点について適切な措置を講ずべきである。

一 男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、女性が職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、公労使により賃金格差の是正に向けて検討すること。

二 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、本法の実効性を担保するため、本法に基づく実態把握、分析、目標設定、事業主行動計画の策定・公表等は雇用管理区分ごとに行われるよう検討すること。

三 派遣労働者については、派遣元事業主による実態把握等に加え、実際に使用している派遣先事業主により、実態把握、分析等がなされるとともに、事業主行動計画に「雇用形態の変更等の機会の積極的な提供」などが盛り込まれるよう検討すること。

四 一般事業主が事業主行動計画を策定するに当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の賃金格差、自ら使用する労働者に占める正規労働者の割合及び自ら使用する女性労働者に占める正規女性労働者の割合等を省令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。

五 一般事業主が事業主行動計画を策定し、又は変更するに当たっては、労使の対話等により労働者の実態やニーズを的確に把握するよう、事業主行動計画策定指針において示すこと。

六 一般事業主による事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表を促進すること。

七 一般事業主行動計画策定の義務付けに係る規模要件については、本法施行後の状況等を踏まえ、その見直しについて検討すること。

八 広報活動等を通じ、優れた取組を行う一般事業主の認定制度を周知することにより、一般事業主による女性の職業生活における活躍に関する取組を促進すること。また、認定一般事業主の認定に当たっては、基準の客観性が確保されるよう配慮するとともに、非正規労働者に対する処遇改善を認定の要件とすることを検討すること。

九～十二　略

十三 家庭及び地域を取り巻く環境の変化等により家庭における子育て及び介護に支障が生じないよう、家庭における子育て及び介護の支援に関する施策の推進を図ること。

十四 配偶者からの暴力及びストーカー行為等により、女性の職業生活における活躍が阻害されることがないよう、被害の防止及び被害者に対する相談・支援体制の充実を図ること。

十五 男女を問わず職業生活を営む上で障害となる、あらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備について、事業主の措置を促すことを検討するとともに、ハラスメントの防止に向けて、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等関連する法律の改正を積極的に検討すること。

十六 固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、本法の施行後三年の見直しを積極的に検討するとともに、男女雇用機会均等法の改正についても検討を進めること。

参考資料

○　雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成28年３月29日参・厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～十一　略

十二、いわゆるマタニティハラスメントが、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の他のハラスメントと複合することが多い実態に鑑み、あらゆるハラスメントに一元的に対応できる体制を整備することを事業主に促すこと。さらに、職場におけるハラスメントを受けた労働者の継続就業が困難にならないよう環境を整備するとともに、労働者が休業を余儀なくされた場合等に当該労働者が希望するときは原職又は原職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことを事業主に促すこと。また、マタニティハラスメントを理由として離職した場合に、雇用保険の特定受給資格者に該当することとするよう当該基準の見直しを早期に行うこと。

十三～十六　略

右決議する。

参考資料

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の概要

平成30年度予算額　　2.4億円(3.5億円)

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取組目標及び数値目標を盛りこんだ計画を策定・公表して取組を行った結果、目標を達成した企業に対して、取組目標達成時及び数値目標達成時に助成金を支給（平成27年10月創設）。

【平成29年度の拡充内容】

指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする政府目標にも関わらず企業等の管理職における女性の割合は依然として低い状況（課長級における女性比率：10.3%（平成28年））を踏まえ、基準値以上の女性管理職比率の数値目標を設定して達成した中小企業事業主に対する助成額を増額し、企業による女性の活躍推進の取組の加速化を図っている。

(１)女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析。

→ (2)自社の課題解決に相応しい数値目標とその達成に向けた取組目標を盛り込んだ行動計画の策定･公表･届出と自社の女性活躍の状況の公表。（公表は女性の活躍推進企業データベース）

→ (3)　取組目標を達成

⇒プランニング及び取組実施に係る助成金の支給（定額）

→ (4)　数値目標を達成し、達成状況を公表（公表先は(2)と同じ）

⇒取組の継続的実施、数値目標達成に係る助成金の支給（定額）

支給対象となる目標・助成額（現行）

【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、女性の少ない職種に占める女性比率、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、大学の工業系学部等と連携した女子学生向けセミナー等の実施、総合職へのコース転換を目指す一般職社員を対象とする研修等の実施　等）

【助成額】

＜平成２８年度＞

	中小企業	中小企業以外
①取組目標の達成時	30万円	－
②数値目標の達成時	30万円	30万円

＜平成２９年度＞

※生産性要件を満たした場合は＜＞の額を支給

	中小企業	中小企業以外
①取組目標の達成時	28.5万円<36万円>	－
②数値目標の達成時	28.5万円<36万円>	－
女性管理職比率の基準値を達成した場合	**47.5万円<60万円>**	28.5万円<36万円>

参考資料

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
(女性の活躍推進企業データベース)

30年度予算額　1.5億円（1.3億円）

趣旨・目的

女性活躍推進法に基づく情報公表や行動計画の掲載先として、企業における女性の活躍状況に関する情報及び項目を一元的に集約し、女性の活躍推進に積極的な企業ほど労働市場で選ばれるという社会環境をつくる。

最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！

女性が長く働き続けられる企業はどこだろう？？

○○業

企業名	認定企業等	2.(1)採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】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）【項目2(2)定義】					4.(1)男女の平均継続勤務年数の差異【項目4(1)定義】又は(2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合【項目4(2)定義】					6.一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6定義】			10.管理職に占める女性労働者の割合【項目10定義】	
		基幹的な職種／正社員	男性		女性		基幹的な職種／正社員	男性		女性		基幹的な職種／正社員	平均残業時間		取組有無	割合／人数	
A社		基幹的な職種	5	倍	10	倍	基幹的な職種	20	年	10	年	基幹的な職種	30	時間	有	15	%
B社		基幹的な職種	4	倍	5	倍	対象となる労働者すべて	70	%	65	%	正社員	20	時間	有	30	%
C社							基幹的な職種	22	年	18	年					4	人

女性の活躍を進めて認定を取得した企業だ！

女性が管理職として活躍している企業に興味がある！

今後の取組

・情報公表が義務となっている企業だけでなく、努力義務となっている企業に対する登録の働きかけ
・検索機能や表示方法などの機能充実（企業の取組状況の公表、好事例の作成・公表等）
・スマートフォン対応化されたこともあり、学生が就職活動をするにあたり特に必要と思われる情報を効果的に閲覧できるよう利便性の向上

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なる。

・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。

掲載項目
①採用した労働者に占める女性労働者の割合
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
③労働者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
⑤男女別の育児休業取得率
⑥一月当たりの労働者の平均残業時間
⑦年次有給休暇取得率
⑧係長級にある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
⑩役員に占める女性の割合
⑪男女別の職種又は雇用形態の転換実績
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