

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 44
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成	
小項目	(5) 将来指導的地位に就く女性の人材育成策の充実	
細項目	<p>③ 管理職候補者となる女性の育成に取り組む企業に対する支援を強化する。また、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定が努力義務である中小企業に対しては、管理職に占める女性割合が低い業種等を中心に、企業訪問や電話相談等による行動計画策定の支援の充実等を行い、各企業における取組の加速を図る。さらに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報を掲載している「女性活躍推進企業データベース」について、検索機能の改善等利便性の向上を図るとともに、より多くの企業の情報掲載が進むよう働きかけを行う。</p>	
該当施策名 (事業名)	女性活躍加速化助成金	
当該施策の背景・目的	女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性の活躍推進策に取り組む企業に対し助成金を支給することで企業の取組を後押しする。	
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	予算 28年度当初予算: 512,100 千円 28年度一次補正予算: - 千円 28年度二次補正予算: - 千円 29年度要求予算: 357,466 千円
		機構定員要求
		その他(具体的に)
当該施策概要	<p>女性の活躍推進に関する自社の状況把握を行い、取組目標及び数値目標を定めて公表した上で、取組を行い各目標を達成した事業主に段階的に助成金を支給する。 【支給額】中小企業: 取組目標達成時30万円、数値目標達成時30万円 大企業: 数値目標達成時30万円</p> <p>平成29年度においては、企業等の管理職における女性の割合が依然として低い状況を踏まえ、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することにより、企業による女性の活躍推進の取組を加速化させることとする。</p>	
担当府省庁	厚生労働省	
	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課	

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の概要

29年度要求額 357,466千円(雇用勘定)
28年度予算額 512,100千円(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、取組目標達成時に助成金を支給(平成27年10月創設)。

平成29年度においては、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:9.8%(平成27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30万円から増額(生産性要件を満たす場合は60万円、満たさない場合は475千円)することにより、企業による女性の活躍推進の取組を加速化させることとする。

(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
取組実施状況を公表
(公表は女性の活躍推進企業デー
タベース)
⇒プランニング及び取組実施に
係る費用の一部を支給①

(4) 数値目標を達成
達成状況を公表
⇒取組を継続的に実施、数
値目標達成に係る助成金
の支給②

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、従業員に占める女性比率、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、①または②に該当することが必要。【平成28年度改正事項】
- ①支給申請日において女性活躍推進法第9条に基づく厚生労働大臣の認定を取得していること
 - ②行動計画に基づく取組の結果、女性管理職比率が上昇し、かつ支給申請日時点における業界平均値以上となったこと。

両立支援助成金(女性活躍加速化コース)について

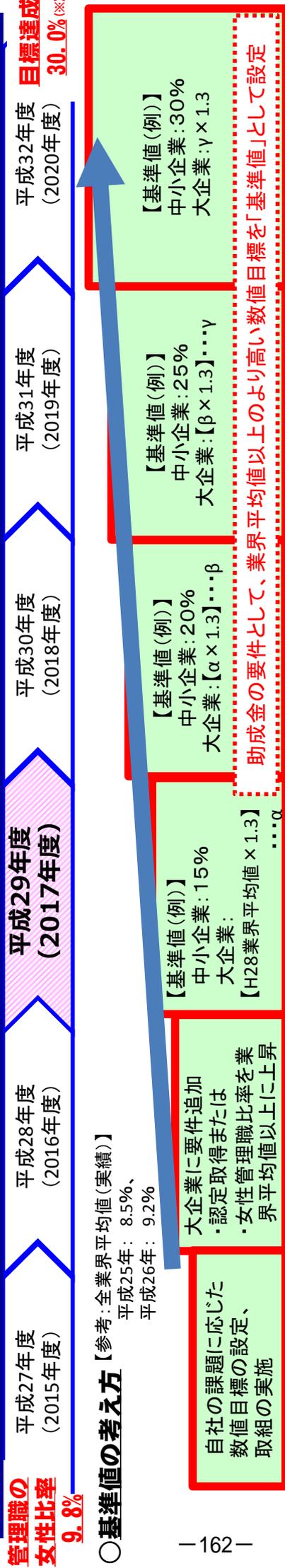
○課題

・指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度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 ⇒ **平成27年 課長級における女性比率 9.8%**

○対策

202030実現に資する、高い目標を設定し、目標を達成した企業に対しインセンティブを付与することで、企業取組を加速化する。
⇒助成金の支給要件として、達成すべき基準値を設定し、毎年度段階的に引き上げる。

女性の活躍推進「202030」の実現に向けた工程表



○助成額の拡充

【平成28年度】

取組の実施	数値目標の達成
30万円(—)	30万円(30万円)

※括弧内は大企業

【平成29年度】

取組の実施	数値目標の達成
36万円(—)	36万円(—)
28.5万円(—)	28.5万円(—)

要領で定める女性管理職比率の基準値を達成した場合

60万円(36万円)
47.5万円(28.5万円)

【女性活躍加速化コース】

- ・企業の行動計画策定や積極的な取組による目標達成に対する金銭的インセンティブ
- ・「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表や長時間労働是正等の働き方改革も義務づけ

【都道府県労働局】

- ・大企業に対する行動計画策定等の指導
- ・中小企業に対する行動計画策定支援

女性の活躍推進

【女性の活躍推進企業データベース】

- ・企業(業界ごと)の女性活躍の実態が可視化
- ・企業間比較が容易になり、企業の自主的な取組を促進

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 45
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成	
小項目	(5) 将来指導的地位に就く女性の人材育成策の充実	
細項目	<p>③ 管理職候補者となる女性の育成に取り組む企業に対する支援を強化する。また、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定が努力義務である中小企業に対しては、管理職に占める女性割合が低い業種等を中心に、企業訪問や電話相談等による行動計画策定の支援の充実等を行い、各企業における取組の加速を図る。さらに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報を掲載している「女性活躍推進企業データベース」について、検索機能の改善等利便性の向上を図るとともに、より多くの企業の情報掲載が進むよう働きかけを行う。</p>	
該当施策名 (事業名)	中小企業のための女性活躍推進事業	
当該施策の背景・目的	<p>平成28年4月に全面施行された「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)により、従業員数301人以上の事業主について一般事業主行動計画の策定が義務づけられ、計画に基づく取組を推進していくこととなっている。</p> <p>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り、中小企業においても女性の活躍推進の重要性を理解し取組を加速化させていくことが我が国全体の女性活躍推進のためには重要である。そのため、中小企業のための女性活躍推進の事業として集中的に支援する取組を講じるもの。</p>	
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	予算 28年度当初予算: 286,512 千円 28年度一次補正予算: - 千円 28年度二次補正予算: - 千円 29年度要求予算: 285,885 千円
		機構定員要求
		その他(具体的に)
当該施策概要	<p>常時雇用する労働者の数が300人以下の中小企業に対して、一般事業主行動計画策定等に向けた、電話相談、説明会等の支援を実施する。</p>	
担当府省庁	厚生労働省	
	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課	

中小企業のための女性活躍推進事業

趣旨・目的

29年度要求額 285,885千円(雇用勘定)
28年度予算額 286,512千円

○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、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人以上の企業で義務づけられた。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」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による支援、電話相談を実施。中小企業に対する人事労務管理の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（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、女性の活躍推進のための行動計画策定等について説明（併せて企業同士の交流会を開催）

・全国で実施 50回
(44×1回 + 大規模県3所×2回実施)

電話相談、個別企業訪問支援

説明会参加等により、女性の活躍推進に取り組みよ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

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 46
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成	
小項目	(5) 将来指導的地位に就く女性の人材育成策の充実	
細項目	<p>③ 管理職候補者となる女性の育成に取り組む企業に対する支援を強化する。また、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定が努力義務である中小企業に対しては、管理職に占める女性割合が低い業種等を中心に、企業訪問や電話相談等による行動計画策定の支援の充実等を行い、各企業における取組の加速を図る。さらに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報を掲載している「女性活躍推進企業データベース」について、検索機能の改善等利便性の向上を図るとともに、より多くの企業の情報掲載が進むよう働きかけを行う。</p>	
該当施策名 (事業名)	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	
当該施策の背景・目的	<p>企業における女性の活躍推進の取組の加速化に向け、企業のインセンティブを強化するためには、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っていくことが効率的かつ効果的である。</p> <p>さらに平成28年4月からは、「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)が全面施行されていることも踏まえ、同法に基づく情報公表項目を中心に、一層の情報集約を行うとともに、ユーザビリティを高める必要がある。</p>	
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	<p>予算</p> <p>28年度当初予算: 136,018 千円 の内数</p> <p>28年度一次補正予算: - 千円</p> <p>28年度二次補正予算: - 千円</p> <p>29年度要求予算: 135,860 千円 の内数</p>
		機構定員要求
		その他(具体的に)
当該施策概要	<p>「女性活躍推進企業データベース」について、企業情報一覧表示の際の絞り込み機能を新たに追加し、利便性の強化を図った。</p> <p>引き続き、検索機能の改善等利便性の向上を図るとともに、より多くの企業の情報掲載が進むよう働きかけを行う。</p>	
担当府省庁	厚生労働省	
	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課	

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

29年度要求額 135,860千円
28年度予算額 136,018千円

事業の目的

平均勤続年数の男女差など女性が活躍できる企業かどうかの情報を一覧化し、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。

現在の登録企業数：約5,700社  約15,000社を目指す

女性の活躍推進に向けた企業情報の提供

企業名	企業認定	採用した労働者に占める女性労働者の割合【定義1】		採用における男女別の競争倍率 又は 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) 【定義2】		労働者に占める女性労働者の割合		(1)男女の平均継続勤務年数の差(定義3)又は (2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合(定義4)		男女別の育児休業取得率【定義5】		一月当たりの労働者
		男性労働者/正社員(注1)	女性労働者/正社員(注1)	男性労働者/正社員(注)	女性労働者/正社員(注)	男性労働者/正社員(注)	女性労働者/正社員(注)	男性労働者/正社員(注)	女性労働者/正社員(注)	男性労働者/正社員(注)	女性労働者/正社員(注)	
A社		35%	35%	5倍	10倍	10%	10%	20年	10年	10%	1%	1%
B社		35%	35%	4倍	5倍	25%	25%	70%	50%	1%	30%	30%
C社		45%	45%	2.8	2.8	40%	40%	5	年	20%	100%	75%

今後の取組

- ・ 企業情報をスマートフォン対応とし、より就職活動中の学生の利用を促す
- ・ 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

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。

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