



厚生労働省

あらゆる分野における 女性の参画拡大・人材育成

平成29年4月13日
厚生労働省

民間部門における女性活躍の取組推進

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（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（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度



<認定マーク「えるぼし」>

- ✎ 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）。 ▶ 10年間の時限立法。

女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

1. 行動計画の策定状況（平成29年2月末日時点）

- 行動計画の策定・届出が義務となっている大企業（常時雇用する労働者301人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**99.9%**。（義務対象企業数**15,813**社中、届出企業数は**15,792**社）
（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業（常時雇用する労働者300人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は2,523社。）

2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（平成29年2月末日時点）

- 女性の活躍状況が優良な企業の認定状況は、全国で**269**社。
うち、3段階目は**180**社、2段階目は**89**社、1段階目は**0**社



3. 女性活躍推進企業データベースの掲載状況（平成29年3月30日時点）

- 女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は **7,432**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は **8,457**社。

各企業において策定された一般事業主行動計画に基づく着実な取組や認定取得、情報公表が進むよう支援していく。また、努力義務である、中小企業においても、法に基づく取組がなされるよう支援していく。

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

(女性の活躍推進総合データベース)

29年度予定額 134,101千円

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。

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】			(1)採用における男女別の競争倍率 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) 【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異【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の平均残業時間				
		基幹的な職種/ 正社員【定義1】	女性	(注)	(1)/(2)	基幹的な職種/ 正社員	男性	女性	(注)	基幹的な職種/ 正社員	女性	(注)	(1)/(2)	基幹的な職種/ 正社員/ 対象労働者	男性	女性	(注)	育休/その他	基幹的な職種/ 正社員/ 対象労働者		男性	女性	(注)	基幹的な職種/ 対象正社員
A社		基幹的な職種	35%		(1)	基幹的な職種	5倍	10倍		基幹的な職種	10%		(1)	基幹的な職種	20年	10年		育児休業	基幹的な職種	10%	90%		基幹的な職種	
B社		基幹的な職種	35%		(1)	基幹的な職種	4倍	5倍		基幹的な職種	25%		(2)	対象労働者	70%	50%		育児休業	基幹的な職種	1%	90%		基幹的な職種	
C社		基幹的な職種	45%		(2)	基幹的な職種	2.8			基幹的な職種	40%		(1)	基幹的な職種	5年			その他	正社員	20%	100%	5	対象正社員	

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

女性の活躍推進に向けた職業能力開発の推進

在職者等が、厚生労働大臣指定の教育訓練講座を受講した場合、支払った経費の一部を支給する「教育訓練給付」(専門実践型)を拡充する。

(1) 助成対象講座の多様化、利便性の向上(2500講座→5000講座)

① ITなど就業者増が見込まれる分野の講座の増設

【高度情報セキュリティ資格をはじめ、IT分野等の高度・実践的スキルの修得を目標とする講座の拡充(経産省と連携)】

② 子育て女性のための「リカレント教育」の講座の増設

【子育て女性向けの職業実践性の高い短期間の講座の拡充(文科省と連携)】

③ 土日・夜間講座の増設、完全eラーニング講座の新設

【子育て女性、在職者、地方在住者等の受講機会の確保に資する講座の拡充】

(2) 受講費用に対する給付の引上げ【法律・省令】

① 支給割合を引上げ(現行4割 ⇒ 5割。資格取得等した場合は+2割。)

② 上限額の引上げ(現行32万円 ⇒ 40万円。資格取得等した場合は+16万円。)

(3) 2回目以降に専門実践教育訓練給付を受けるために必要な期間の緩和 (現行10年⇒ 3年)

※10年間の給付総額は、168万円を上限とする。

【省令】

(4) 離職後に出産、子育て等でのブランクが長くなっても受給を可能とする(現行4年⇒10年)とともに、子育て等の事由発生後1ヶ月以内とされている延長手続の見直しを実施 【省令】

(5) 専門実践教育訓練を受講する45歳未満の離職者に対する教育訓練支援給付金(暫定措置)の引上げ(現行 基本手当の50%⇒80%)及び暫定期間の延長(現行 平成30年度末まで⇒平成33年度末まで) 【法律】 6

出産・育児を理由とする離職後の再就職に向けた能力開発の充実

- 離職によるブランクに対応するためには、実践的な職業能力の開発への支援が必要。
- 民間教育訓練機関や学校教育機関等の多様な訓練委託先を活用し、子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練を実施し、早期の就職を支援する。



○子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練の実施

＜想定する内容＞

- ・ 離職した保育士や看護師の職場復帰を支援するための訓練コース
- ・ 医療事務や経理事務等への再就職を目指す方が職業スキルを習得するための訓練
- ・ 大学等におけるITリテラシー、企業会計などのビジネス現場の即戦力スキルの習得のための訓練

○短時間訓練コースの実施

育児等でキャリアを中断した女性の再就職を支援するため、育児等の時間に配慮し1日の訓練時間数を短く設定した短時間訓練コース（育児と職業訓練の両立が可能）の設定を推進する。

○託児サービスの実施

保育所に預けられない子の育児のため職業訓練を受講することが困難な求職者に対する、受講の際の託児サービスの提供を推進する。

