【通し番号121】 仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会について

趣旨・経緯

「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）において、「女性の就業が進む中で、依然として育児・介護の負担が女性に偏っている現状や男性が希望しても実際には育児休業の取得等が進まない実態を踏まえ、男性の育児参加を徹底的に促進するためあらゆる政策を動員する。このため、育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気の改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に着手し、実行していく。」とされたことを踏まえ、育児休業制度の在り方をはじめ、ニーズを踏まえた両立支援策について総合的な見直しのための検討を行う。

構成メンバー

武石　恵美子　（法政大学キャリアデザイン学部　教授）【座長】
駒崎　弘樹　（認定NPO法人フローレンス　代表理事）【座長代理】
池添　弘邦　（独立行政法人 労働政策研究・研修機構　主任研究員）
池田　心豪　（独立行政法人 労働政策研究・研修機構　主任研究員）
佐藤　博樹　（中央大学大学院戦略経営研究科　教授）
座間　美都子　（花王株式会社 D&I推進部　部長）

スケジュール

第１回　平成29年　6月　1日（木）　10:00～12:00
第２回　平成29年　6月27日（火）　10:00～12:00
第３回　平成29年　7月13日（木）　10:00～12:00
※企業ヒアリングのため非公開
第４回　平成29年　8月　9日（水）　15:00～17:00
第５回　平成29年　9月　8日（金）　10:00～12:00
第６回　平成29年11月　7日（火）　15:00～17:00
第７回　平成29年12月18日（月）　13:00～15:00
※労働者等ヒアリングのため非公開
第８回　平成30年　1月23日（火）　10:00～12:00
第９回　平成30年　3月14日（水）　13:00～15:00

仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会報告書　概要

座長：武石恵美子
法政大学キャリアデザイン学部 教授

○女性の就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状等を踏まえ、特に、男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立方策について検討。

１．仕事と育児の両立支援に係る現状と課題

○ 働く女性は年々増加。出産前後の継続就業率も上昇（前回調査40.4％→最新調査53.1％）。特に正規職員について、育児休業の利用が増加し、継続就業率も上昇（前回調査56.5％→最新調査69.1％）。
○ 一方、仕事と育児の両立の困難さを理由に退職する女性がまだ一定数存在。
○ 男性による家事・育児が進んでいない。
- 育児休業取得率3.16％（その他の休暇（年次有給休暇を含む）の利用により育児を行う男性は47.6％）
- 共働き家庭、専業主婦家庭に限らず、約８割の男性が家事を行っておらず、また、約７割の男性が、育児を行っていない。

○ 企業による男性の育児促進の取組も十分には進んでいない。
- 男性の育児促進のための取組について、両立支援に積極的・先進的な企業もある一方、85.2％の企業が特に実施をしていない。

２．男女がともに育児をする社会にするための基本的考え方

① **育児に関わる男性の増加**
- 共働き家庭において、働く上での育児による制約を女性のみが背負わないよう、また、専業主婦家庭において、女性が育児の悩み等を１人で抱え込むこととならないよう、育児に関わる男性を増やす必要。

② **男性の育児への関わり方の改善**
- 既に育児に関わっている男性について、更なる関わり方の改善や、育児休業期間中のみならず、子育て期間を通して育児への関わりを進める必要。

③ **女性のキャリア形成のための対策**
- 女性自身のキャリア形成に対する意識向上や、企業において男性労働者への両立支援が女性の活躍、継続就業につながるとの意識が醸成されるように取り組む必要。

➡ 男女がともに育児をし、女性が輝ける社会を実現。

３．男女がともに育児をする社会にするための具体的な対応方針

◎働き方・休み方改革の推進、企業風土の改善、労働者の意識改革、社会全体の育児に対する意識改革

男女がともに育児をする社会にするための前提として、働き方改革による長時間労働の是正及び「休む」意識の浸透が重要。企業において、働き方を見直して長時間労働が是正され、メリハリのある働き方と併せて「休む」意識が醸成されれば、様々な理由での休暇取得が進むこととなり、男女とも育児を理由として休みやすくなると考えられる。

企業による男性の育児促進

・先進的な企業の好事例の横展開
・各企業における、男性による育児促進の取組状況の見える化も考えられる

女性のキャリア形成のための対策

女性のキャリアに対する意識付け

・女性自身のキャリアに係る検討及び配偶者と互いのキャリアを意識した話し合いの推奨
・企業による女性労働者のキャリアを考える機会の提供を推進

【ステップ1】育児に関わる男性の増加

当事者意識の醸成

○産後休業期間における休業の呼びかけ
女性の産後休業期間における男性による育児休業等を利用した育児のための休業、休暇を「男性産休」と銘打ち、これまで以上に推進。社会全体に「産後８週間は男性も一定期間休んで育児を行う期間」との共通認識を作る

自治体による育児関連事業

・妊娠、出産、育児等に関する教室・講習会への男性の参加促進
・男性がこんにちは赤ちゃん事業の対象である旨の明確化

【ステップ２】男性の育児への関わり方の改善

育児休業取得の促進

・育児休業制度、育児休業給付等の周知
・育児休業取得による好影響の周知
・育児・介護休業法の履行確保

両立支援制度の利用促進

○フルタイムで働けるフレックスタイム制度、時差出勤制度の利用が促進されるよう、企業において制度の整備及び活用が進むよう推奨

パターンの提示

・男性の育児への関わり方について、家庭の状況等に応じた様々なパターンの提示

【制度・指標面の検討課題】

両立支援制度の検討

○中長期的に議論する必要があるが、男性が育児をしやすくするため、法制的な改善策として、次のような項目が挙げられる

・取得可能期間（１年間）は変えずに、育児休業の取得可能年齢を引き上げ
・育児休業の分割取得
・育児休業等希望者に事業主が事前対応する仕組み
・中小企業に配慮した仕組み
・小学校入学前後の両立困難な状況に対応出来る仕組み

男性の育児に係る指標の検討

○育児休業以外にも多様な育児の関わり方があることを踏まえ、男性の育児の状況を測る適切な指標を検討

【通し番号122】

男性の家事・育児への参画促進事業費（少子化対策担当）

３１年度概算要求額　０．０６億円
（３０年度予算額　０．１億円）

事業概要・目的

○長時間労働などにより、男性の家事・育児への参画が少ないことが、少子化の原因の一つであり、男性が子育てや家事に費やす時間を見ると、６歳未満の子供を持つ夫の家事関連時間は１日当たり８３分となっており、先進国としては最低の水準に留まっている。このため、従来の働き方に関する意識を含めた改革が必要不可欠である。
○内閣府少子化対策担当では、男性の配偶者の出産直後の休暇取得の促進事業として「さんきゅうパパプロジェクト」を促進しており、「子供が生まれる日」「子供を自宅に迎える日」「出生届けを提出する日」などに休暇を取得し、出産をした妻や生まれてきた子供に感謝、全面的に家事・育児をすることを推進している。
○「少子化社会対策大綱」、「働き方改革実行計画」や「女性活躍加速のための重点方針2017」においても、男性の家事・育児への参画促進が掲げられており、これらに基づき、男性の家事・育児への参画促進のための取組を強化する必要がある。

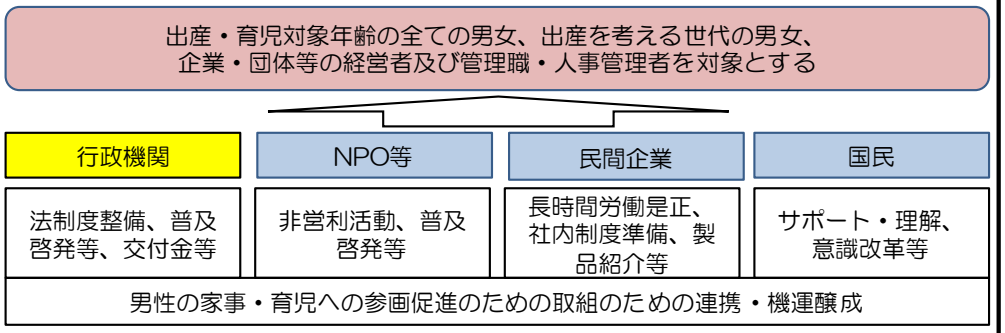
資金の流れ

国 → 委嘱謝金（一般競争入札） → 受託業者等

事業イメージ・具体例

「少子化社会対策大綱」、「働き方改革実行計画」や「女性活躍加速のための重点方針2018」においても、男性が家事・育児への参画促進等が掲げられており、これらに基づき、男性の家事・育児への参画促進のための取組を強化する必要がある。

このため、関係省庁、民間企業・経済団体等との連携を図り、配偶者の出産直後の休暇取得をはじめ、男性の子育て目的の休暇取得の促進を図る理念に賛同する企業を巻き込み、キャンペーンロゴを利用した普及促進イベント等の開催等を行う。



期待される効果

○キャンペーン等を通じて、地方公共団体や企業・団体の人事部門・管理部門の担当者、子育て中の方々に男性の家事・育児への参画に関する啓発を行うことで、具体的にどのようなことを実施すべきかを考えるきっかけとなるとともに、機運醸成が図られることが期待される。

【通し番号123】

男性の家事・育児等参加応援事業

＜目的＞

男性が家事・育児等に参加することは女性活躍の観点からも重要であるため、平成27年12月25日に閣議決定された「第４次男女共同参画基本計画」においても「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」という章が新たに立てられ、「男女共同参画に関する男性の理解の促進」の具体的な取組が盛り込まれました。

計画では「６歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間」を平成32年までに「１日あたり2時間30分」にすることを成果目標としています。（平成28年社会生活基本調査時において83分）

平成31年度事業内容（案）

- 「“おとう飯”始めよう」キャンペーン及び「日本全国のおとう飯」の実施
- 「家事シェネットワーク」（男性の家事・育児等への参画を支援する企業等）の推進
  - 「家事シェアネットワーク」の賛同者（会社）の拡大
  - 賛同者（会社）ミーティングの開催と開催結果の情報発信
  - 賛同者（会社）の男性の家事・育児への参画支援の好事例企業等の公表　等
- 男性の家事・育児等に関する先進的な取組事例のインターネットによる情報提供
- 官民の有機的な連携の下、啓発キャンペーンイベントを開催
  - 基調講演、パネルディスカッション、ワークショップ、トークセッション　など
  - 民間企業による男性の家事・育児参加促進につながる商品・サービス紹介コーナーのブース出展
- インターネット等の啓発広報を展開

上記の施策を実施して総合的に推進し、国民の気運を醸成する！

男性の家事・育児等参加応援事業

【参考】 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） 抜粋

Ⅱ　あらゆる分野における女性の活躍

２．男性の暮らし方・意識の変革

（２）男性の家事・育児等への参画についての国民全体の気運醸成

男性の家事・育児等への男性の家事・育児等への参画促進を目的とした「“おとう飯”始めよう」キャンペーンについて、自治体における自主的な取組を促進するとともに民間企業の参画や連携を図る。また、家事・育児等に関連付けられる様々なイベントを活用し、官民が連携した広報を実施する。加えて、男女が共に家事・育児等に参画することを応援する世論形成に向けた官民連携のネットワークを設立し、家事・育児等への参画を支援する商品・サービス等の提供やポジティブな情報発信、自社の男性社員が家事・育児等に参画しやすい環境整備の促進等に取り組む。

【通し番号124】

さんきゅうパパプロジェクト促進事業経費（少子化対策担当）

３１年度概算要求額　０．０８億円

（平成３０年度予算額0.08億円）

事業概要・目的

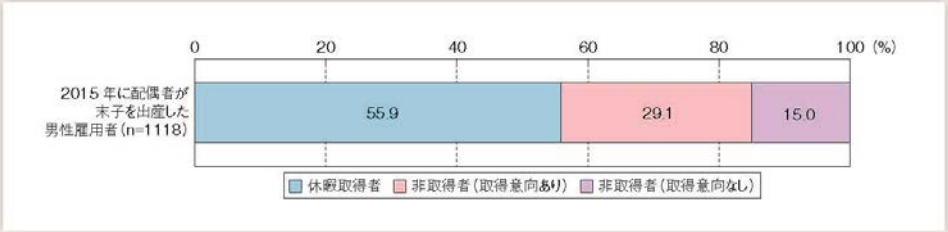
○　少子化社会対策大綱（H27.3.20閣議決定）においては、男性による配偶者の出産後２か月以内の休暇取得率80%（2020年）を目標に掲げている。

○　平成２８年度に内閣府において実施した委託調査によれば、父親になった男性のうち、５５．９%が配偶者の出産直後の休暇を取得しており、２９．１%の男性が休暇取得の意向を持ちながら取得していない。

○　このような状況の下、「さんきゅうパパプロジェクト」の取組は、子供が誕生するときに、家族が時を共にし、絆を深め、男性が家事・育児をするきっかけになるよう、配偶者の出産直後の男性の休暇取得を促すもの。

○　出産後、休暇を取得するとよい日や、休暇時にどのようなことをするのがよいかを紹介するなど工夫をしつつ、引き続き、意識改革、機運の醸成を図っていく。

第1-2-34図　休暇取得者、休暇非取得者（取得意向有無）の割合



資料：内閣府委託「男性の配偶者の出産直後の休暇取得に関する実態把握のための調査研究事業」(2016年)

資金の流れ

国　→　委嘱謝金（一般競争入札）　→　受託業者

事業イメージ・具体例

○　企業・団体等向けイベントに参加して、休暇取得促進の意義、取組事例及び家事・育児への参画の優良事例等について情報発信することにより、男性が「子供が生まれた日」、「退院する日」、「出生届けを出す日」等に休暇を取得することについて普及・啓発を行う。

○　男性の配偶者の出産直後の休暇取得の促進に関する啓発資料（出産後、休暇を取得するとよい日や、休暇時にどのようなことをするのがよいかを紹介）について、平成２９年度実施する調査の結果において得た現状値等の内容を反映した男性の「産休」スタートブックの改訂版の作成を行う。

パパが産休　家族にサンキュウ

さんきゅうパパ
プロジェクト

期待される効果

○取組を展開することにより、男性の配偶者の出産直後の休暇取得率の向上が期待される。

○男性にとって、子育てに対する前向きな意識が醸成されるとともに、社会全体に「男性も産休・育休を取得するもの」という機運の醸成が図られる。

【通し番号125】「エシカル消費」普及・啓発

・消費者の意識の変化 ➡ 環境や被災地の復興、開発途上国の労働者の生活改善等の社会的課題に配慮した商品・サービスを選択して消費することへの関心の高まり
・公正かつ持続可能な社会の形成への参画 ➡ 消費者教育の視野が消費者市民社会の形成へ拡大（「消費者教育の推進に関する法律」平成24年法律第61号）

「倫理的消費」調査研究会

人や社会・環境に配慮した消費行動である「倫理的消費（エシカル消費）」の内容やその必要性等について検討し、国民の理解を広め、日常生活での浸透を深めるためにどのような取組が必要なのかについて調査研究を行うため、平成27年5月から平成29年3月まで、「倫理的消費」調査研究会を開催。

主な検討事項
（１）倫理的消費の必要性とその効果
・倫理的消費の歴史
・倫理的商品（エシカルプロダクツ）の事例
（２）倫理的消費の定義・範囲
（３）倫理的消費の度合い（エシカル度）を計る基準、指標
（４）我が国における倫理的消費の実態調査
（５）海外における倫理的消費の実態調査
（６）倫理的消費を広く普及させていく上での課題と対応

研究会取りまとめ

～あなたの消費が世界の未来を変える～
平成29年４月「倫理的消費」調査研究会　取りまとめ

〇倫理的消費（エシカル消費）とは「地域の活性化や雇用なども含む、人や環境に配慮した消費行動」（消費者基本計画）

消費者それぞれが各自にとっての社会的課題の解決を考慮したり、そうした課題に取り組む事業者を応援したりしながら消費活動を行うこと

配慮の対象とその具体例	
人	障がい者支援につながる商品
社会	フェアトレード商品 寄付付きの商品
環境	エコ商品 リサイクル製品 資源保護等に関する認証がある商品
地域	地産地消 被災地産品
動物福祉 エシカルファッション	

〇エシカル消費に取り組む必要性と意義
・持続可能性の観点から喫緊の社会的課題を含有
・課題の解決には消費者一人一人の行動が不可欠
・「安さ」や「便利さ」に隠れた社会的費用の意識が必要

〇推進方策の方向性
・国民による幅広い議論の喚起、意識の向上
・事業者による消費者とのコミュニケーションの促進
・様々な主体、分野の協働によるムーブメント作り

広く国民間での理解とその先の行動を期待

持続可能な開発目標（SDGs）
目標12：つくる責任、つかう責任

エシカル・ラボ

「エシカル・ラボ」は、「エシカル消費（倫理的消費）」の意味や必要性などについて、広く国民に考え方を普及するための情報提供を行うとともに、地方公共団体による主体的な普及・啓発活動の促進を目指すことを目的として平成27 年から開催しているシンポジウム。
これまでに4回開催している。
平成30年度は、環境活動などを通じ持続可能な地域社会の構築に取り組む秋田県秋田市で開催。秋田県におけるエシカル消費の取組を発見するとともに、その情報を発信することを目指して、県内の学生や事業者、生産者などの活動を紹介するプログラム構成とした。

なお、今年度中は、山口県、京都府でも開催予定。

多様な主体による活動への参加

青森県消費生活大学講座

こども霞が関見学デー

エシカルフェスタ2018

今後の方策

〇普及・啓発シンポジウム「エシカル・ラボ」の開催
〇先進的取組の収集・発信
〇地方における様々な主体や分野の協働によるムーブメントづくりの促進
のほか、徳島県を実証フィールドとする「新未来創造プロジェクト」の活用や民間活力との連携等を通じ、国民へ理解と行動を働きかける

中小企業のための女性活躍推進事業

平成31年度予定額　258,502（265,357）千円

1　趣旨・目的

我が国の生産年齢人口が今後急速に減少することが見込まれることから、女性の活躍推進は政府の成長戦略においても重要な課題と位置づけられている。また、多大な育成コストを投じた女性社員が、能力を高めつつ働き続けられる職場環境としていくことは、企業自身にとっても大きなメリットがあり、また、社会全体で見ても失業予防の観点から非常に重要である。

このため、労働者数301人以上の事業主については、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」により、女性の活躍推進のための一般事業主行動計画の策定が義務づけられ、計画に基づく取組の推進が求められている。

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が、300人以下の企業の一般事業主行動計画の届出企業は平成30年3月末現在で4,568社に留まり、中でも101人以上300人以下の企業については、1,418社と伸び悩んでいる。

これまでの取組により、女性活躍推進に積極的な企業はすでに行動計画の策定・届出を行っている一方で、取組に後れの見られる中小企業においては、①取組のメリットが十分に理解されていない、②計画策定・取組に関する知識が根本的に不足している、③自社単独では取組を進めることが困難であるという課題が明らかになった。

このようなことから中小企業において取組を進めるためには、これら課題の解決に向けた支援を行うことが有効であることから、中小企業の女性活躍の取組を集中的に支援する事業を実施する。

2　事業の概要

事業の実施に当たっては、委託先に「女性活躍推進センター」を設置し、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。併せて、中小企業に対する行動計画策定等のための説明会開催や、電話相談、個別企業訪問による支援を集中的に実施し、中小企業の女性活躍推進の取組の加速化を図る。

（１）中小企業の女性活躍推進の課題解決に向けた取組

・中小企業が単独では取組が難しい女性活躍推進についての意識啓発を行うための女性社員向け及び管理職向けのセミナーの実施、他社や他業種との交流会の開催（新規）
10回開催

・中小企業が女性活躍推進の取組を進めることについての効果・メリットに係る啓発資料の作成

（２）課題分析、行動計画策定、取組、認定取得等に関する説明会（シンポジウム）の開催

・行動計画策定のための説明会　47回開催

・認定取得のための説明会　47回開催

（３）女性活躍推進アドバイザーによる電話相談、個別企業訪問による支援

3　実施主体

経済団体等

４　科目内訳

労働保険特別会計　雇用勘定

（項）男女均等雇用対策費	258,502 (265,357)千円
（目）仕事と家庭両立支援事業等委託費	258,502 (265,357)千円

５　根拠法令

雇用保険法第６２条第１項第５号

中小企業のための女性活躍推進事業

趣旨・目的

31年度要求額　258,502千円
30年度予算額　265,357千円

○「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２年が経過したが、女性の活躍推進のための一般事業主行動計画の策定・届出等が努力義務の常時雇用する労働者が300人以下の企業からの届出は、平成30年3月末現在で4,568社に留まり伸び悩んでいる状況にある。労働者の6割以上は、300人以下の事業主に雇用されていることから、女性の活躍推進に向けた取組を実効あるものにするためには、中小企業に対する支援を強化する必要がある。

○ 中小企業において、届出数が伸び悩んでいる理由として、①取組のメリットが十分に理解されていない、②計画策定・取組に関する知識が不足、③自社単独では取組を進めることが困難といったことが明らかになった。また、女性の活躍推進についての中小企業における共通課題としては、「幹部（管理職・役員）となることを望む女性が少ない」といったことが明らかになった。

○ このようなことを踏まえ、中小企業における女性の活躍推進の取組を進めるためは、中小企業の共通課題への支援を行うとともに、先進企業の事例の収集・提供により、取組のインセンティブを繰り返し伝え、説明会の開催や個別訪問による支援、電話相談の実施、さらに、１の行動計画は２年から５年が望ましいとされていることから、次期行動計画策定に向けた支援等といった中小企業の実情に沿った丁寧できめ細やかな対応が求められている。

課題解決のための支援

女性活躍推進センター（経済団体等）

○企業単独では取組が難しい女性活躍推進の取組支援（**将来を見据えた仕事への向き合い方、継続して能力発揮できる社員となるための女性社員向け意識啓発セミナーの実施、女性社員を育成するための管理職向けのセミナーの実施及び他社や異業種との交流会の実施等**）（新規）。
○中小企業の女性活躍推進について、真に取組の理解を得るための効果・メリットの分析、広報資料の作成の作成等（新規）。

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、取組好事例等について説明・紹介する。

・全国で実施　47回

電話相談、個別企業訪問支援

女性活躍推進のための状況把握・課題分析、行動計画策定、認定取得等にあたり、女性活躍推進アドバイザーが電話相談、個別訪問等によりきめ細かく支援を行う。

さらに、行動計画を策定し取り組んでいる中小企業への相談対応や、次期計画策定へのアドバイス等、実効性・継続性のある取組を促進するための支援を行う。

広報、周知

全国の中小企業における改善事例集作成、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する。

【通し番号127】

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

～女性活躍推進のためのさらなる拡充～

平成 31 年度予定額　168,961（145,465）千円

１　目的

我が国の生産年齢人口が今後急速に減少していく局面において、女性の活躍推進は政府の成長戦略においても重要な課題と位置づけられており、また、グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め様々な人材の能力を活かすことは、企業側からも必要性が指摘されているところである。

企業における女性の活躍推進の取組や両立支援制度を利用しやすい環境整備の加速化に向け、企業のインセンティブを強化するためには、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するとともに、企業の取組を公表し、女性の活躍推進や両立支援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。

また、「働き方改革実行計画」においても、『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。』とされているところである。さらに「女性活躍加速のための重点方針 2018」においても『女性活躍情報の「見える化」を進化する。（中略）女性の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。』とされているところである。

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、機能の改善等利便性の向上を図るとともに、ユーザビリティを高める必要がある。

２　事業の概要

「女性の活躍・両立支援総合サイト」の運用及び機能強化

（１）　女性活躍推進法の義務企業（301 人以上）及び努力義務企業のデータベースへの掲載を一層促進することによって情報集約機能を強化し、企業の取組をより推進する。

・登録勧奨メール：2500 企業、電話：1000 企業、郵送：1500 企業

（２）　留学生や日本企業で働きたい外国人等からも企業情報が閲覧できるよう、英訳版を作成する。（新規）

（３）　企業 HP とのリンクや既存の情報提供サイトとの連携等、提供する企業情報の充実

（４）　画面レイアウトの工夫や検索機能（複数の認定取得企業検索等）の充実等を図り、学生をはじめとした求職者が効率的に企業情報を収集し、企業選択ができるよう改修を行う。

（５）　女性の活躍推進及び仕事と育児・介護の両立支援について、他の模範となる取組を行う企業の事例を収集・とりまとめを行い、発信する。

・ヒアリング調査　30 企業

（６）　ポジティブアクションサイトのリニューアル、女性活躍推進サイト（仮）の開設（新規）

３　実施主体　民間団体（委託契約）

４　根拠条文　雇用保険法第６２条第１項第５号

５　科目内訳

労働保険特別会計　雇用勘定

（項）男女均等雇用対策費

（目）仕事と家庭両立支援事業等委託費　　168,961（145,465）千円

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

～女性活躍推進のためのさらなる拡充～(女性の活躍推進企業データベース)

31年度要求額　168,961千円
30年度予算額　145,465千円

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）						4.(1)男女の平均継続勤務年数の差異又は(2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合						10.管理職に占める女性労働者の割合	
		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			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		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	%		30	%
C社								基幹的な職種						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、労働者300人以下の努力義務企業への積極的な登録勧奨
- 提供する企業情報の充実（英訳版作成、既存の情報提供サイトとの連携等）
- 画面レイアウトの工夫や検索機能（複数の認定取得企業検索等）の充実等を図り、学生をはじめとした求職者が効率的に企業情報を収集し、企業選択を資するよう改修を行う。

効　果

- ユーザー(就職活動中の学生、留学生、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

【通し番号128・129】　女性活躍推進法サイト管理・運営及び法施行等関連経費
（男女共同参画HP整備等経費、女性活躍推進法施行等関連経費）（内閣府男女共同参画局総務課・推進課）

平成３１年度概算要求額　０．１億円【うち優先課題推進枠０．０７億円】（３０年度予算額　０.１億円）

事業概要・目的

平成28年４月に完全施行された女性活躍推進法に基づく事業主行動計画や推進計画に示された取組が実効性をもって実施され、PDCAサイクルの下で、事業主による自発的な取組を促すためには、各事業主の女性活躍状況を一覧性をもって『見える化』し、広く一般に情報提供することが有効です。そこで内閣府では、男女共同参画HP内に女性活躍推進法「見える化」サイトを開設し、行動計画の実施状況、推進計画の策定状況、各事業主が公表する女性採用率等の情報を調査し、利用者に分かりやすい形で発信しています。

また、当サイトが、多くの国民の方々に活用されるよう、PRツールを作成し、それらを用いた広報を展開すること等により、当サイトの利用促進を図ります。

さらに、女性活躍推進法施行後３年の見直しを受けた更なる取組の推進、地域における女性活躍の取組促進を目的とした説明会等を開催します。

事業イメージ・具体例

(1)女性活躍推進法サイトの管理・運営

女性活躍推進法「見える化」サイトを引き続き維持し、女性の職業選択に資する情報の公表状況やその内容（女性の採用比率、男性の育児休業取得率など）、特定事業主行動計画の実施状況等について、適宜調査・更新を行います。

(2)女性活躍推進法サイト活用促進経費

当該サイトが多くの国民の方々に活用されるよう、PRツールを作成し、それらを用いた広報の展開や、各種就職説明会等において学生及び求職者等に広報を行うなどの取組を実施し、その利用促進を図ります。

(3)女性活躍推進法に係る取組促進経費【新規】

法施行後３年の見直しの結果等を踏まえ、国・地方公共団体の取組を促進するため、担当者を集めた地域ブロックごとの説明会を開催します。また、各地域における女性活躍の取組活性化・推進計画策定促進を目的とし、地方公共団体間の意見交換の促進、効果的な広報、情報発信、取組好事例の横展開を行います。

資金の流れ

（１）サイト管理・運営・活用促進経費

国 → 事業者（業務請負）

（２）法に基づく取組促進のための説明会等開催経費

国 → 旅費・会場費等（執行）

期待される効果

女性活躍の状況に関する国・地方公共団体の情報が、比較可能な形で多くの国民の目に触れることで、各事業主間の情報共有・連携が進み、取組の一層の推進が期待されます。

また、女性活躍推進法の見直しの結果を踏まえた説明会等の開催により、各職場や各地域における女性活躍推進法に基づく取組が全国的に一層の加速していくことが期待されます。

【通し番号130】 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）－

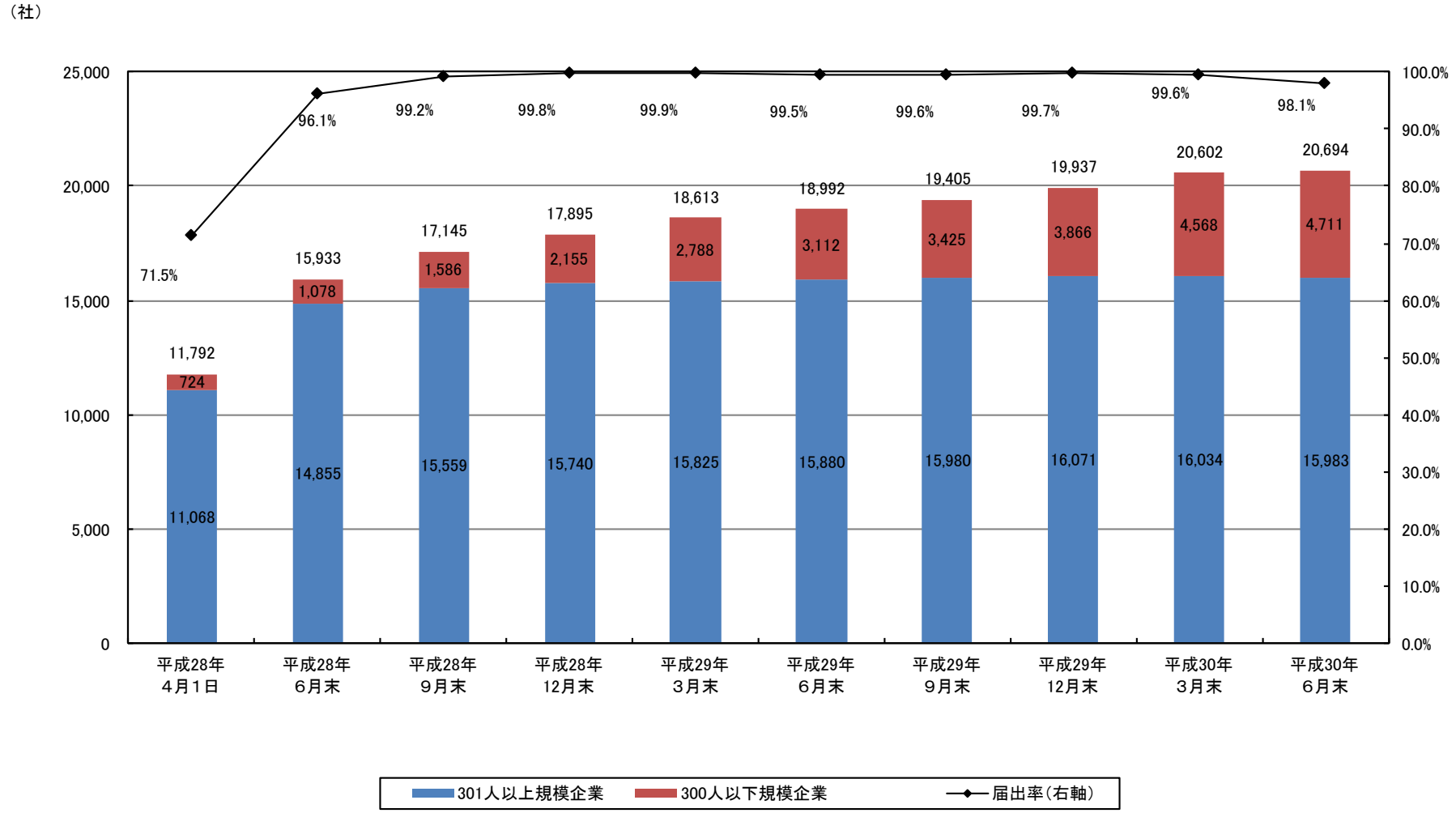
- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
  - 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
  - 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

● 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。

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。

○「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
（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。

○「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）

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
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。

○「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）

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
・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。

○「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～」（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。（略）