

男女共同参画会議 第22回重点方針専門調査会	資料 3
令和元年10月10日	

(通し番号 88、90、91)

「女性活躍加速のための重点方針 2019」

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

2. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上
に向けた取組の推進

- a) 女性活躍推進法の施行後 3 年の見直しを通じた取組の推進
- b) 女性活躍情報の「見える化」の深化

(厚生労働省説明資料)

中小企業のための女性活躍推進事業

趣旨・目的

令和2年度要求額 295,352千円
令和元年度予算額 263,289千円

○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女活法」という。）により、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主には一般事業主行動計画の策定等が義務付けられている。

改正女活法の成立により、義務企業は常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されるが、常時雇用する労働者が300人以下の事業主の行動計画届出数は平成31年3月末現在で6,041社に留まり、中でも101人以上300人以下の事業主については1,761社と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、改正女活法の円滑な施行に向け中小企業に対する支援を強化する必要がある。

○ 女性の活躍推進に関する取組に遅れの見られる企業において、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している、といった課題があることが明らかになった。また、人間的にも制約がある中小企業には、訪問やメール等による個別支援が有効である。

○ 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には、取組のインセンティブや、計画策定・取組に関する知識を繰り返し伝えるとともに、中小企業の実情に応じた丁寧できめ細やかな対応が求められる。

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）

説明会

中小企業を対象として、女性活躍推進法に基づく課題分析、行動計画策定、認定取得等についての説明会を行う。

- ・全国10カ所で開催



電話・メール・個別企業訪問支援（拡充）

女性活躍推進アドバイザーを増員し、女性活躍推進のための状況把握・課題分析、行動計画策定、認定取得等についての電話相談、メール相談、個別訪問等によるきめ細かい支援を行う。

また、すで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ザー等、実効性・継続性のある取組を促進するための支援を行う。

研修による専門家の育成（拡充）

女性活躍推進アドバイザーのみならず、中小企業の実情に応じた丁寧できめ細やかな支援を行うことのできる専門家を養成するため、実際の支援を想定したロールプレイング等活動に必要なスキルを学ぶ研修を実施する。

1. 女性活躍の推進（女性活躍推進法の改正）

- 【現状等】・ 女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
・ 一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
・ 女性活躍推進法の施行（H27年9月）3年後の見直しが必要。

女性の職業生活における活躍を更に推進することが必要

（1）一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

- 企業における女性活躍に関する計画的な取組（PDCAサイクル）を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

（2）女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

- 情報公表義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

- 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を

① 職業生活に関する機会の提供に関する実績、

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。

※現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表

※行動計画の数値目標の設定についても同様の対応を予定（省令）

※公務部門についても同様

- 情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

（3）女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし（仮称）」認定を創設する（取得企業は、行動計画の策定義務を免除）。

（4）対象拡大に関する配慮等

- 行動計画策定や情報公表義務の対象拡大（常用労働者301人以上→101人以上）の施行日に配慮（公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日）。

※ その他、行動計画策定・公表方法の簡素効率化や策定支援、助成金等の公的支援を実施する。

情報公表項目（区分のイメージ）	
①	・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
	・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率 ・一月当たりの労働者の平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ・有給休暇取得率



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

趣旨・目的

令和2年度要求額 169,011千円
令和元年度予算額 172,090千円

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（※労働市場で選ばれるという社会環境をつくる）。



企業比較

最新の数値が掲載されていて
各社の比較もしやすい！

企業名	A社	B社
本社所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業認定等	 均等推進企業部門 平成〇〇年度優良賞	
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 40% (技術職) 30%	(事務職) 20% (技術職) 10%
3. 労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 30.2% (技術職) 3.3%	(事務職) 12.2% (技術職) 1.5%
5. 男女別の育児休業取得率	(事務職) 男性: 15%、女性: 95% (技術職) 男性: 3%、女性: 89%	(事務職) 男性: 7%、女性: 90% (技術職) 男性: 0.5%、女性: 89%
8. 年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
10. 管理職に占める女性労働者の割合	30% (1,500人) (管理職全体(男女計) 5,000人)	

女性が管理職として活躍
している企業に興味がある！

育児休業や有給休暇は取得
しやすい企業かな？

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、法改正により義務が拡大する労働者300人以下の企業への積極的な登録勧奨を行う。
- ・義務が拡大する300人以下の中小企業がスムーズに企業情報を公表できるよう、利便性の高い入力機能の追加を行う。
- ・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、企業選択に資するよう、求職者向けの企業PRを記載できる項目の追加や企業毎の情報公表項目数の表示等掲載内容の充実を図る。

効果

- ・ユーザー（就職活動中の学生、求職者等）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「見える化」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	⑧年次有給休暇取得率
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	⑨係長級にある者に占める女性労働者の割合
③労働者に占める女性労働者の割合	⑩管理職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	⑪役員に占める女性の割合
⑤男女別の採用10年前後の継続雇用割合	⑫男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑥男女別の育児休業取得率	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績
⑦一月当たりの労働者の平均残業時間	⑭企業認定の有無