

女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画の策定等や情報公表について

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要 (民間事業主関係部分)

平成27年9月4日施行(事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行)

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)(2)について **常用労働者数が301人(令和4年4月1日以降は101人)以上の事業主：義務／300人(令和4年4月1日以降は100人)以下の事業主：努力義務**

(1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**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**(省令で定める項目に関連した定量的目標) ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、**女性活躍に関する企業の情報公表**を促進

⇒ 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)から以下のとおり公表

▶ 常用労働者数301人以上の事業主(義務)

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績及び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をそれぞれ1つ以上(計2つ以上)公表(令和2年6月1日～)

▶ 常用労働者数300人以下の事業主(努力義務) ※令和4年4月1日から常用労働者数101人以上300人以下の事業主は義務

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績又は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を1つ以上公表(令和2年6月1日～)



(3) **認定制度によるインセンティブ**の付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし(令和2年6月1日～)」の利用を可能に

📎 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

(4) 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

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。(令和2年6月1日～)



3 その他(施行期日等)

- ▶ 令和元年6月5日に改正法が公布。
- ▶ 改正法施行(令和2年6月1日)5年後の見直し。
- ▶ 10年間(令和7年度まで)の時限立法。

一般事業主が行うべきこと

常時雇用する労働者の数が①301人以上の事業主、②101人以上300人以下の事業主、③100人以下の事業主で行うべきことが異なる。

常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

- (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- (2) ①**女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**と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の区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- (3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- (4) 女性の活躍に関する①**女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**と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の区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上の情報公表**

常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の事業主（※令和4年3月31日までは努力義務）

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

- (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- (2) **1つ以上の数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- (3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- (4) 女性の活躍に関する **1項目以上の情報公表**

★常時雇用する労働者数が100人以下の事業主は上記(1)～(4)が努力義務

一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表について

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1>> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・ 自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握。
- ・ 把握した状況から自社の課題を分析。
（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目を活用し、原因の分析を深めることが有効。

基礎項目	・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・ 男女の平均継続勤務年数の差異（区）	・ 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ・ 管理職に占める女性労働者の割合
------	---	--

（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

ステップ2>> 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定。
- ・ 一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表。

ステップ3>> 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・ 一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出。

ステップ4>> 取組の実施、効果の測定

- ・ 定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価。

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・ 男女別の採用における競争倍率(区)
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・ 係長級にある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
- ・ 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実績(区)(派)
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

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

- ・ 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(区)
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 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(区)(派)
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

併せて、左記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能。
○女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
○労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

（注）
①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。

②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。

状況把握項目と情報公表項目について

	女性活躍に向けた課題	状況把握項目（R2.4.1.～）	情報公表項目（R2.6.1.～）
女性労働者に対する職業生活における機会の提供	採用	・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・男女別の採用における競争倍率（区） ・労働者に占める女性労働者の割合（区）(派)	・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率（区） ・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）
	配置・育成・教育訓練	・男女別の配置の状況（区） ・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区） ・管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)	
	評価・登用	・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異（区）	・係長級にある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 ・役員に占める女性の割合
	職場風土・性別役割分担意識	・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況（区）(派)	
	再チャレンジ (多様なキャリアコース)	・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）(派：雇い入れの実績) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績（区） ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）	・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
	取組の結果を図るための指標	・男女の賃金の差異（区）	
職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備	継続就業・働き方改革	・男女の平均継続勤務年数の差異（区） ・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（区） ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区） ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区） ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績	・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（区）
		・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況 ・雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況（区）(派) ・有給休暇取得率（区）	・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（区）(派) ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（区）

第208回国会における男女間賃金格差に関する発言について

＜令和4年1月17日 第208回国会における岸田文雄内閣総理大臣施政方針演説（抜粋）＞

○世帯所得の向上を考えると、男女の賃金格差も大きなテーマです。この問題の是正に向け、企業の開示ルールを見直します。

＜令和4年1月24日 衆議院予算委員会における男女間賃金格差の質問に対する岸田総理大臣の答弁＞

○ご指摘の男女間賃金格差は適切な分配がなされていないことの表れの一つとも言えます。私が掲げる「新しい資本主義」を「全員参加」で進めていく上でも、この縮小を図ること、極めて重要と考えています。

○男女間賃金格差は縮小傾向にはありますが、依然として大きく、主な要因としては管理職比率や平均勤続年数に大きな男女差があることがあり、これらの要因に働きかけ、改善を図ることが必要であると考えます。

○このため、この女性活躍推進法では、管理職割合や平均勤続年数など格差の要因となり得る項目を定め、

企業がそれらに関する状況把握を行い、行動計画を策定して女性活躍のPDCAを回すとともに、それらの項目の中から企業の実情に応じて開示項目を選んでいただく、こういった仕組みとしている。

○同法については、行動計画策定義務の拡大などを盛り込んだ改正が、この4月から完全施行されることとなっており、現在、その施行に万全を期しているところですが、依然として男女間賃金格差が大きい状況も踏まえ、同法のスキームがさらに実効あるものとなるよう、ご指摘のように男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて、具体的に検討し、速やかに着手してまいりたいと考えます。

＜令和4年3月3日 参議院厚生労働委員会 後藤厚生労働大臣所信表明＞

○職場における女性活躍の推進については、改正女性活躍推進法の円滑な施行等に取り組むとともに、男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて、具体的に検討し、速やかに着手してまいります。

＜参考資料＞

行動計画の策定例

厚生労働省パンフレット
「一般事業主行動計画を策
定しましょう！！」より抜
粋

策定例①

【女性の応募者が少なく、配置にも偏りがある会社】

株式会社A 行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成29年4月1日～平成31年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性の応募者がそもそも少なく、女性の技術者が少ない。
- (2) 女性のほとんどは事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性を現員の2人から10人以上に増加させる。

<取組内容>

- 平成29年 4月～ 技術系の女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットの内容を見直し、改定する。
- 平成29年 6月～ 大学・高专での学生向け説明会の実施をめざし内容を検討、(平成29年度から)毎年1回以上実施する。
- 平成29年 10月～ 技術系の学科卒業者で事務職に配置されている女性社員の技術職への転換の希望を把握する。
- 平成30年 2月～ 女子学生を対象とした現場見学会を年1回以上開催する。

目標2：これまで女性の配置のなかった現場事務所3か所以上に、新たに技術系の女性社員をそれぞれ1人以上配置する。

<取組内容>

- 平成29年 4月～ 現場長ヒアリング等により女性を配属する上での課題について把握し、解決策について検討する。
- 平成29年 6月～ 女性の体格に合わせた安全具を購入する。
- 平成30年 3月～ 配属可能な課室を決定、配属予定者に必要な研修を実施する。
- 平成30年 4月～ 配属を実施。以後毎月フォローアップ・ヒアリングを実施する。
- 平成30年 4月～ 技術系女性社員の交流会を開催する。

策定例②

【管理職の女性割合が少ない会社】

株式会社B 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 平成29年4月1日 ～ 平成33年3月31日

2. 当社の課題

- 課題1：採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。
- 課題2：管理職を目指す女性が少ない。
- 課題3：女性が配属されている部署が男性と比較して限定されている。

3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：人事評価基準について見直しを図る。

- 平成29年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 平成30年 4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。
- 平成31年 4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- 平成29年 6月～ 研修プログラムの検討。
- 平成29年10月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施。
- 平成30年 4月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- 平成30年 7月～ 管理職育成キャリア研修の実施（10月、12月、翌年1月開催）。
- 平成30年 7月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施。

取組3：これまで女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

- 平成29年 5月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- 平成29年 8月～ 女性が少ない配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析。
- 平成29年 11月～ 「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を活用し、営業部門等のロールモデルとなる女性社員によるメンター制度を社内です立ち上げ。
- 平成30年 1月～ 対象となる女性職員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施。
- 平成31年 4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。

取組4：働き方改革に向けた取組を実施する。

- 平成32年 4月～ 計画期間中、毎週1日ノー残業デーを設定して、実施率95%以上を目指す。

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（令和3年12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**98.1%**。（義務対象企業数**17,302**社中、届出企業数は**16,966**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**12,182**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（令和3年12月末日時点）

女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業は、全国で**1,601**社。
うち、3段階目は**1,072**社、2段階目は**521**社、1段階目は**8**社。
また、えるぼし認定企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合のプラチナえるぼし認定（令和2年6月1日施行）は、**23**社。



3. 女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和3年12月末日時点）

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**15,923**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**20,818**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、令和4年4月1日からの対象拡大（常時雇用する労働者101人以上300人以下の企業）の施行に向け、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

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額):1.3億円(1.6億円)

趣旨・目的

企業における女性活躍推進に関する情報や、女性活躍推進と仕事と家庭の両立に係る取組を一覧化し、公表する場を提供することにより、女性の活躍推進のための取組や、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備を促進する。

＜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！
女性が管理職として活躍している企業に興味がある。

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		
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) 70%
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	20% (1,000人) 管理職全体 (男女計) 5,000人

女性の活躍を進めて認定を取得した企業だ！

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

- ・本情報サイトの周知徹底を図るとともに、女性活躍推進法の改正により、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出が義務化される常時雇用労働者101人以上300人以下の企業を含む企業に対し、積極的な登録勧奨を行う。
- ・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、検索機能の拡充等、利便性の向上を図る。
- ・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・取りまとめを行い、企業向けに発信する。

効果

- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等が新たに義務付けられる常時雇用労働者101人以上300人以下の企業を含む企業の一般事業主行動計画の策定・届出等が促進される。
- ・ユーザー(就職活動中の学生、求職者等)の本サイトの利用拡大により、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、取組が浸透する。
⇒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。

＜女性の活躍に関する情報公表項目＞

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
・採用した労働者に占める女性労働者の割合	・男女の平均継続勤務年数の差異
・労働者に占める女性労働者の割合	・男女別の育児休業取得率
・係長級にある者に占める女性労働者の割合	・労働者の一月当たりの平均残業時間
・管理職に占める女性労働者の割合 など	・有給休暇取得率 など

中小企業のための女性活躍推進事業

令和3年度予算額 387,152千円
令和2年度予算額 295,352千円

趣旨・目的

- 「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。
女活法の改正に伴い、義務企業は常時雇用する労働者数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令和2年3月末現在で6,842社に留まり、そのうち101人以上300人以下の事業主からの届出数は2,359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、人員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推進するためには、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）

電話・メール・個別訪問による支援（拡充）

女性活躍推進アドバイザーを増員し、女性の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実施。
また、既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。

研修による専門家の養成

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、中小企業の労務管理に携わる社会保険労務士等を対象として、実際の支援を想定したロールプレイング等支援活動に必要なスキルを学ぶ研修を実施。

民間企業における女性活躍促進事業

趣旨・目的

令和4年度予算案：1.7億円（新規）

- 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」（以下「女活法」という。）により、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に一般事業主行動計画（自社の女性活躍の状況・課題を踏まえた目標や、目標達成のための取組内容等を定めたもの。以下、「行動計画」という。）の策定や情報公表等が義務付けられ、さらに女性活躍推進に関する取組の状況が優良な事業主を認定する「えるぼし」認定制度が設けられた。
- この女活法は、令和元年に改正され、行動計画の策定や情報公表等の義務付け対象が、常用労働者数「301人以上」の事業主から「101人以上」の事業主に拡大される（令和4年4月施行）とともに、女性活躍推進に関する取組の状況が特に優良な事業主を認定する「プラチナえるぼし」認定制度が創設される（令和2年6月施行）こととなった。
- このように行動計画の策定等は義務とされた一方、行動計画に基づく「取組の実施」や、行動計画に定められた「目標を達成すること」については、法改正後も引き続き努力義務とされているのが現状である。
- こうしたなか、日本・東京商工会議所が令和2年9月に発表した「多様な人材の活躍に関する調査」結果によれば、女性の活躍を推進している企業の割合は81.5%に達しているものの、そのうちの約半数については「課題がある」と回答し、その課題としては、「幹部（管理職・役員）となることを望む女性が少ない」「女性の管理職比率が低い（向上しない）」「出産・育児を機に女性社員が辞めてしまう」「女性の活躍推進を考えているが、有効な対策、ノウハウが分からない」が上位に挙げられているところであり、取組の実施や目標の達成に課題を抱える企業が多く存在することが示唆されている。
- 女活法の履行確保については、都道府県労働局がその任にあたり、義務対象事業主から確実に行動計画の策定・届出がなされるよう必要な周知・啓発等を実施することとしているが、女活法の実効性を確保し、我が国の女性活躍をより一層進めるためには、事業主が抱える課題解決等に向けた個別の支援を実施していくことにより、女性の登用・採用拡大など女性活躍について成果を上げる企業を増加させることが必要である。
- そこで、新たに義務化される中小企業も含めた事業主を対象として、自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会や個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングを実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。

女性活躍推進に向けたコンサルティング等

女性活躍推進センター（民間団体等）

女性活躍推進説明会

- 女性活躍に向けた取組みや、自社で定めた目標の達成に向けた手順等に関する説明会を実施。
（より実務的な内容とするため、えるぼし認定企業による講演等も併せて実施する）

オンライン会議・メール・電話・個別訪問によるコンサルティング

- 女性活躍推進アドバイザーを委嘱し、支援を希望する企業の雇用管理状況を分析するとともに、女性活躍に向けた課題の整理、現在実施している取組みの検証及び新たな取組みの提案等を実施する。
- コンサルティングの実施方法は、昨今の我が国の状況も踏まえ、オンライン会議やメール等を主たるものとする一方、希望する事業主には個別訪問も可能とするなど、企業のニーズを踏まえたものとする。

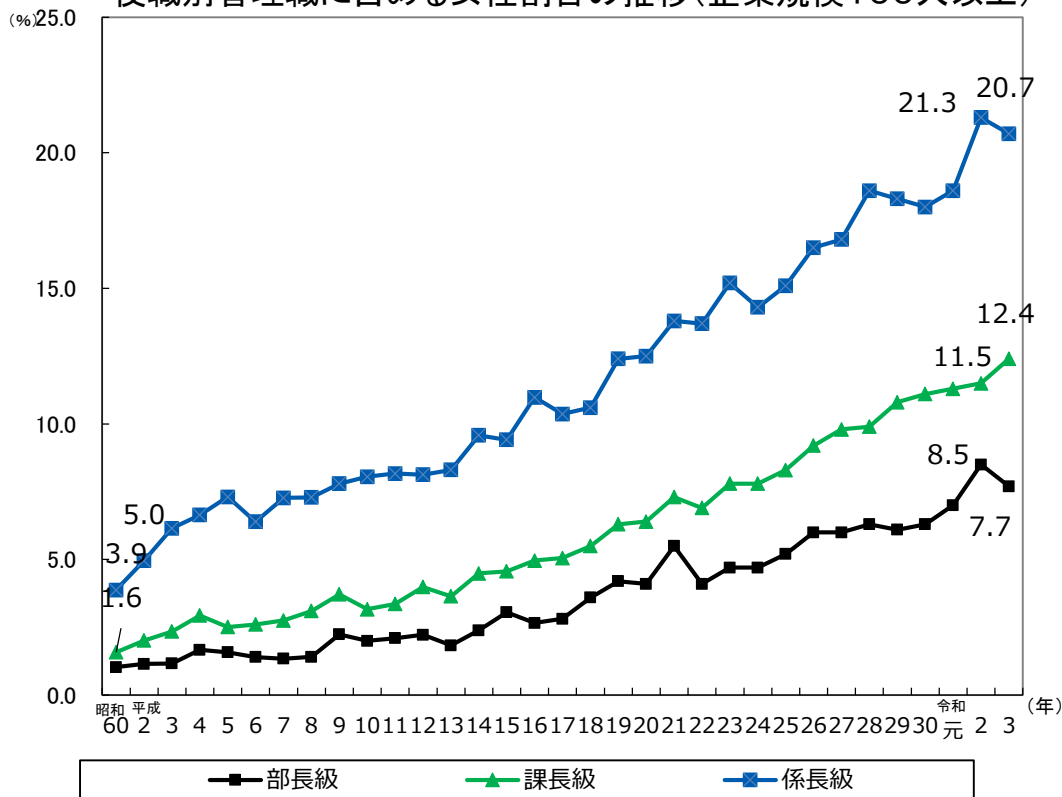
女性活躍推進手引書の作成

- コンサルティング実施の結果、えるぼし認定等が取得できた企業や、女性活躍の状況が改善した事業主の事例をとりまとめ、業種や企業規模等ごとに「女性活躍推進手引書」を作成し、広く周知を実施することで、他の企業の取組の底上げを図る。

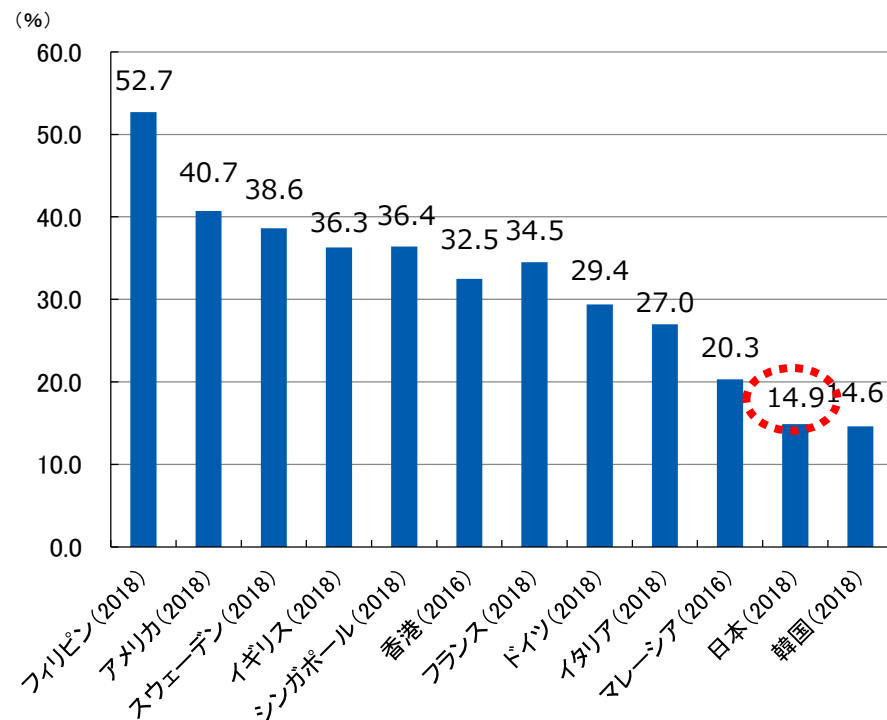
管理職に占める女性割合

○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)



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：厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。

(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)

注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。

注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

資料出所：日本：総務省統計局「平成30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2019」

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。

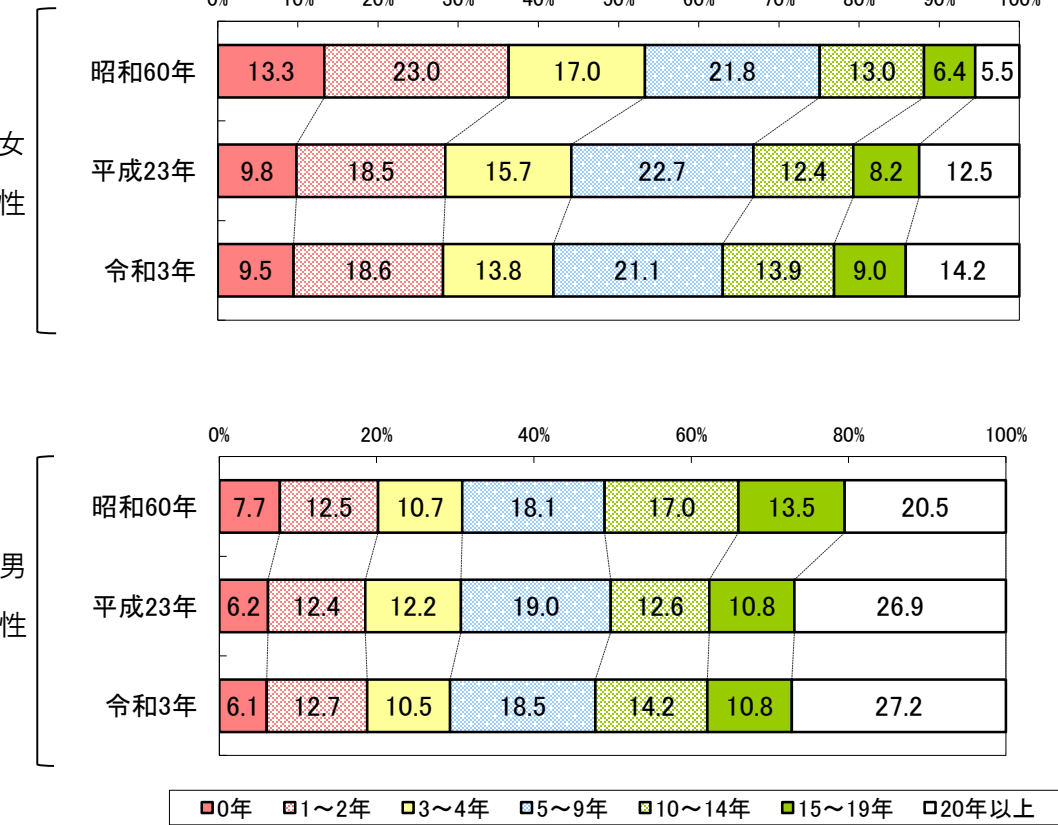
2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。

3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

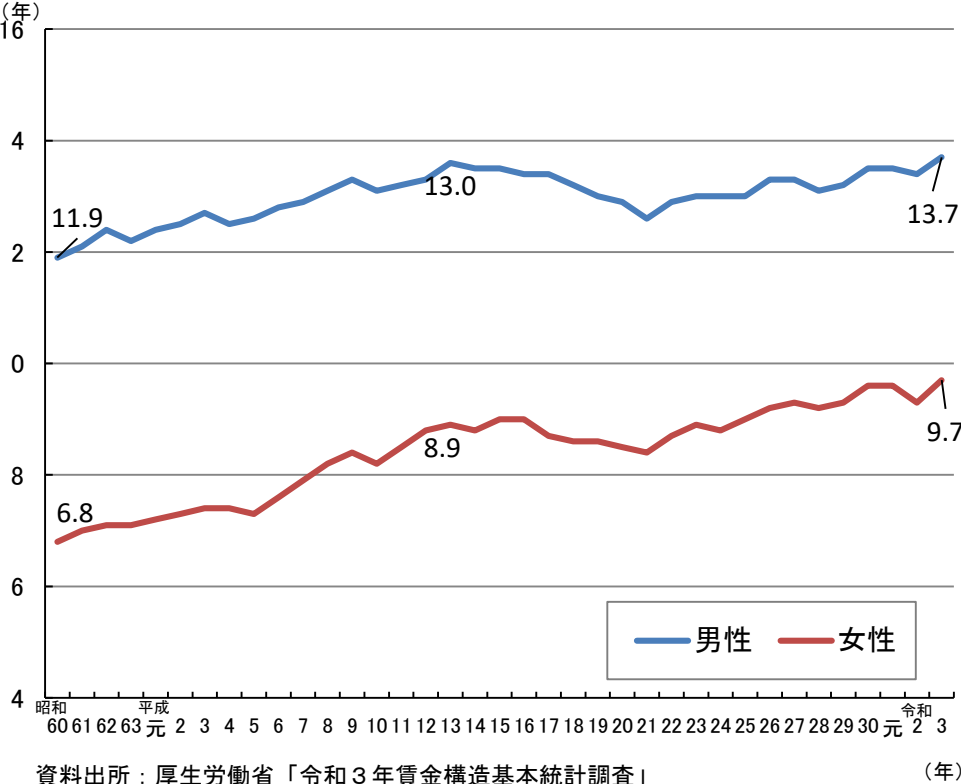
勤続年数

○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（令和3年の平均勤続年数は男性13.7年に対して女性9.7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



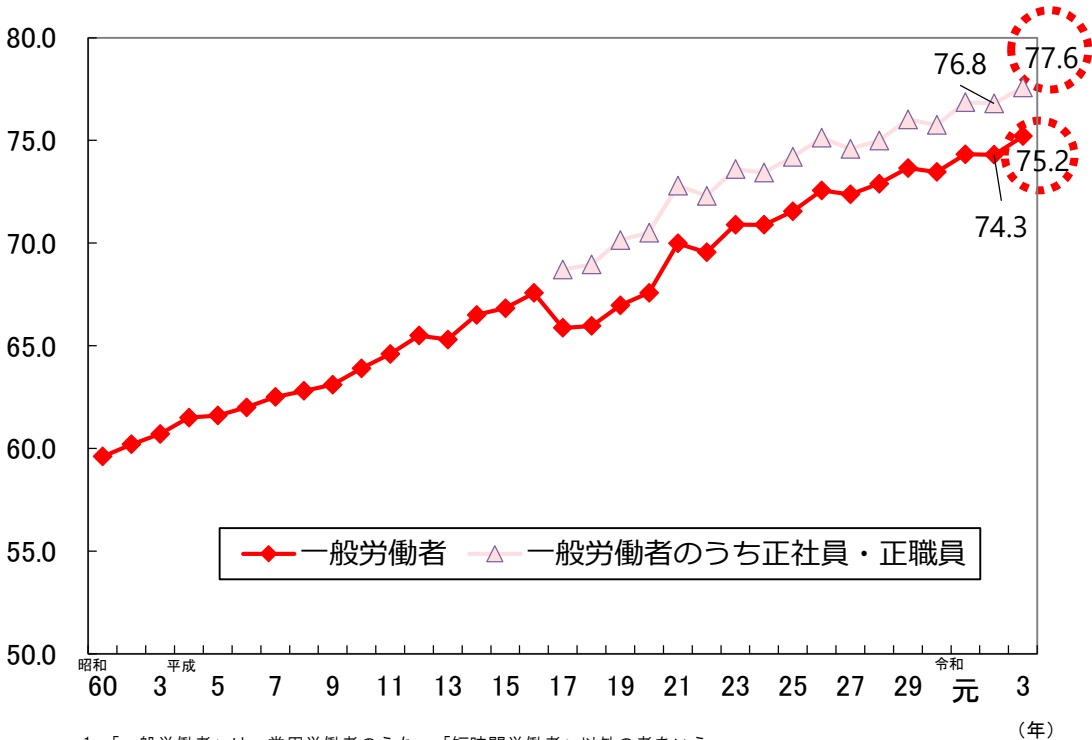
資料出所：厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」
注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
(変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)
注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

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



- 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。
- 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。
- 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。
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。（変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者）
- 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 6 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和3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	
役職	75.2	85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間		77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		73.0	-2.2

(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
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

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成