

女性活躍推進に係る取組について

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5年9月末日時点）

行動計画の策定・届出が義務となっている企業（常時雇用する労働者101人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**98.4%**。（義務対象企業数**50,282**社中、届出企業数は**49,465**社）

（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている企業（常時雇用する労働者100人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**7,577**社。）

	企業数	届出数	届出率
101人以上	50,282社	49,465社	98.4%
301人以上	17,893社	17,575社	98.2%
101～300人	32,389社	31,890社	98.5%

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5年9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**2,403**社。
うち、3段階目は**1,645**社、2段階目は**747**社、1段階目は**11**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、**43**社。



3. 女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和5年9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**28,922**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**39,561**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日より義務の対象となった中小企業において、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6年度当初予算案 1.8億円 (1.8億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】



URL▶▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

スマホ版▶▶



企業比較
が可能！

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
所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等		
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%
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%
男女別の育児休業取得率	(事務職) 男性：30%、女性：95% (技術職) 男性：22%、女性：89%	(事務職) 男性：7%、女性：90% (技術職) 男性：0.5%、女性：89%
年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
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	
男女の賃金の差異 全労働者	80.2%	
うち正規雇用労働者	74.4%	
うち非正規雇用労働者	102.3%	

女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！

既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！

【事業概要】

「女性の活躍推進企業データベース」の活用の促進・機能強化等

■特に、101人以上300人以下の企業がデータベース上で女性活躍推進法に基づく情報公表を行うよう、また多くの企業が男女の賃金の差異をデータベース上で公表するよう周知や登録勸奨等を行い女性活躍等に関する企業情報の見える化を推進する。

■大学・キャリアセンター等との連携や学生向けイベントの開催等により、学生等求職者が男女の賃金の差異に着目し企業選択を行うよう周知・啓発を進めるとともに、データベースの機能強化やコンテンツの充実等を図りデータベースのユーザビリティの向上を図る。

■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。

【事業実績】年間アクセス件数 (令和4年度)

女性の活躍推進企業データベース：456,488件

【実施主体】委託事業 (民間団体等)

民間企業における女性活躍促進事業

令和6年度当初予算案 1.9億円 (2.3億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、男女の賃金の差異の要因分析、定められた目標の達成に向けた手順等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。

また、次元の異なる少子化対策のうち、特に女性の正規雇用におけるL字カーブの解消のための施策として、学生等を対象としたキャリア開発に関する啓発事業およびアンコンシャス・バイアス解消啓発事業に取り組む。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

女性活躍推進センターによる事業運営（実施主体：民間団体等による委託事業）

事業実績

コンサルティング件数：778社（令和4年度）

個別訪問・オンライン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、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、男女の賃金の差異の要因分析、定められた目標の達成に向けた手順等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施。

L字カーブ解消のための啓発事業

①学生等を対象としたキャリア開発に関する啓発事業 ※拡充内容

大学生等を対象として、女性が働くことの意義（個人としての経済的自立、家族にとっての経済効果等）についての啓発、女性が正社員として就職・勤続・活躍できる企業の探し方（女性活躍推進企業データベースの活用方法）に関するガイダンスを行う。また、大学等のキャリアセンター等の要請を受け、出前講座として実施する。さらに、各種SNSの活用、インフルエンサーとのコラボ等を活用し、学生へ直接働きかけを行う。

②アンコンシャス・バイアス解消啓発事業 ※拡充内容

人材育成・管理職登用において「長時間労働を人事評価において肯定的に評価する」というアンコンシャス・バイアスがあれば、女性の活躍は十分に進まない。この点に関連して「時短管理職」の事例も紹介しながら、女性労働者自身、管理職を含む男性労働者、また、企業の経営者や人事労務担当者に対するセミナーとして実施する。



母性健康管理等推進支援事業

令和6年度当初予算案 64百万円 (55百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加している中、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置が事業所内で適切に実施されることが必要であり、母性健康管理措置について、事業主及び労働者に対して継続的な周知が必要である。

また、女性の活躍推進を図るためには、妊娠中又は出産後の女性労働者に限定することなく、女性全体が健康で働き続けられるよう支援が必要であり、生理等の女性労働者に特有の健康管理に係る諸問題についても、事業主や女性労働者等の理解を深めていくことが重要である。「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」においても、働く女性の妊娠・出産等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職を防ぐ支援を求められている。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

母性健康管理等に関する周知啓発及び専用サイトの運営（委託事業）

【事業実績】 サイトへのアクセス件数：5,767,756件（令和4年度）

民間団体等

検討委員会の開催

- 女性労働者の妊娠・出産・生理等女性特有の健康管理に関する事業所における必要な支援等の内容、情報提供や周知啓発の方法を検討する。
 - ・年3回開催

セミナー・研修会の開催

- 企業の人事労務担当者等を対象として、母性健康管理や生理など、働く女性の健康管理、ストレス対処等に必要な知識を付与するための研修会を開催する。
 - ・年3回開催

(参考) 母性健康管理措置に関する法制度について

労働基準法（母性保護）

- 産前産後休業（労働基準法第65条第1項、第2項）
- 妊娠中の軽易業務への転換（労働基準法第65条第3項）
- 妊産婦等の危険有害業務への就業制限（労働基準法第64条の3）
- 生理休暇（労働基準法第68条）

働く女性の健康応援サイト等による周知啓発【拡充】

- 企業や働く女性に対して、母性健康管理にとどまらず、検討委員会で検討した新たな課題、例えば生理などに関する情報を提供する専用サイトを運営する。
 - 〈サイトの内容〉
 - ・事業主や全国の女性関連施設等向けの研修用の教材・動画の配信
 - ・母性健康管理、生理等に関するメール相談の実施
 - ・事業所における具体的取組の好事例の掲載
 - ・母性健康管理指導事項連絡カードの内容等に関する情報提供等
- 企業向け、女性労働者向けの周知啓発資料を作成・配布する。
- 人事労務担当者等及び女性労働者を対象に周知啓発を行い、社会的機運を醸成する。
 - ※下線部が拡充内容

男女雇用機会均等法（母性健康管理）

- 妊娠中の健康診査等の受診に必要な時間の確保（12条）
- 妊娠中又は産後1年以内における健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするための勤務時間の変更など必要な措置（13条）

総合的ハラスメント防止対策事業

令和6年度当初予算案 6.7億円 (6.4億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。

また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

周知・啓発

- ポスターの作成・配布
- 職場のハラスメント防止対策パンフレット等（事業主向け・労働者向け）の作成・配布
- ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
- ツイッター、フェイスブック等を利用した広報
- ハラスメント撲滅対策の全国集中実施（職場のハラスメント撲滅月間）
 - ・シンポジウムの開催等
 - ・月間ポスターや啓発動画の作成
- 就活ハラスメント・カスタマーハラスメント防止に関する情報発信

実施主体

実施主体：国、都道府県労働局、委託事業（民間会社）

事業実績

ポータルサイトへの月平均アクセス数：190,223件

企業等への支援

- 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした、研修の実施
- 業種別カスタマーハラスメントの取組支援 ※拡充内容
- 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

相談対応

- 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置
- カスタマーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置
- 全国の労働局における、職場におけるハラスメントに関する相談対応

賃上げに取り組む経営者の皆様へ

～政府は、賃上げに取り組む企業・個人事業主を応援します～

賃上げ促進税制を強化！

【大企業・中堅企業】

全雇用の給与等支給額の増加額の**最大35%**を税額控除※1

【中小企業】

全雇用の給与等支給額の増加額の**最大45%**を税額控除※1

＜適用期間：令和6年4月1日から令和9年3月31日までの間に開始する各事業年度＞
(個人事業主は、令和7年から令和9年までの各年が対象)

- ※1 税額控除額の計算は、全雇用の前事業年度から適用事業年度の給与等支給額の増加額に税額控除率を乗じて計算。ただし、控除上限額は法人税額等の20%。
- ※2 教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度的全雇用の給与等支給額の0.05%以上である場合に限り、適用可能。
- ※3 「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上」又は「従業員数2,000人超」のいずれかに当てはまる企業は、**マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出**を行うことが必要。それ以外の企業は不要。
- ※4 資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業は、**マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出**が必要。
- ※5 繰越税額控除をする事業年度において、全雇用の給与等支給額が前年度より増加している場合に限り、適用可能。

本紙内容は令和5年12月の政府決定時点のもので、今後の国会審議等を踏まえて施策内容が変更となる可能性があります。詳細については、租税特別措置法等が成立し制度内容が確定し次第、令和6年5月頃を目途にHP(右記QRコード)に公表します。

大企業向け
中堅企業向け
はこちら



大企業向け

中堅企業向け(新設)

中小企業向け

必須要件(賃上げ要件)

上乗せ要件①
教育訓練費※2

上乗せ要件②(新設)
子育てとの両立・女性活躍支援

・適用対象：青色申告書を提出する全企業又は個人事業主※3

継続雇用の 給与等支給額(前年度比)	税額控除率※1
+3%	10%
+4%	15%
+5%(新設)	20%
+7%(新設)	25%

前年度比+10%
⇒ 税額控除率を
5%上乗せ

プラチナくるみ
or
プラチナえるぼし
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

・適用対象：青色申告書を提出する従業員数2,000人以下の企業又は個人事業主※4
(その企業及びその企業との間にその企業による支配関係がある企業の従業員数の合計が1万人を超えるものを除く。)

継続雇用の 給与等支給額(前年度比)	税額控除率※1
+3%	10%
+4%	25%

前年度比+10%
⇒ 税額控除率を
5%上乗せ

プラチナくるみ
or
えるぼし三段階目以上
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

・適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等(資本金1億円以下の法人、農業協同組合等)又は従業員数1,000人以下の個人事業主

全雇用の 給与等支給額(前年度比)	税額控除率※1
+1.5%	15%
+2.5%	30%

前年度比+5%
⇒ 税額控除率を
10%上乗せ

くるみ以上
or
えるぼし二段階目以上
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越しが可能**※5(新設)

経済産業省HP (<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/syotokukakudai.html>)

「令和6年度税制改正「賃上げ促進税制」パンフレット(2023年12月時点版)」より

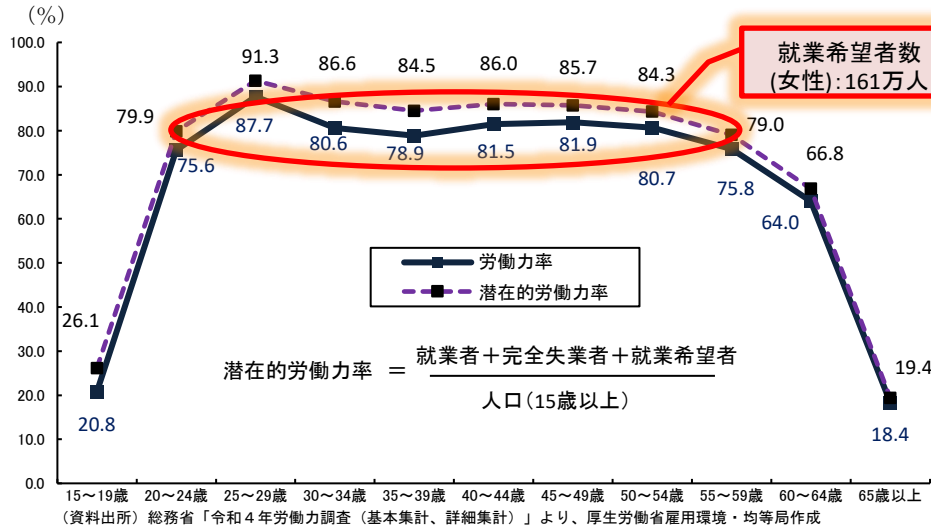
- 参考資料



女性活躍の現状

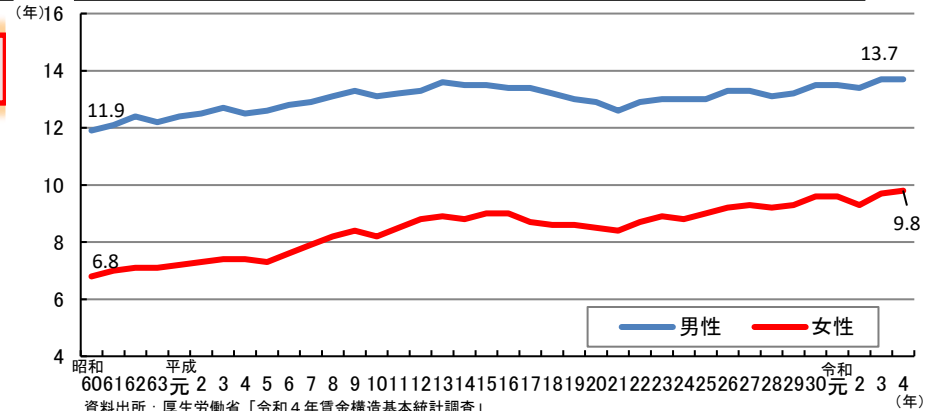
女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2022年)

女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は161万人にのぼる。



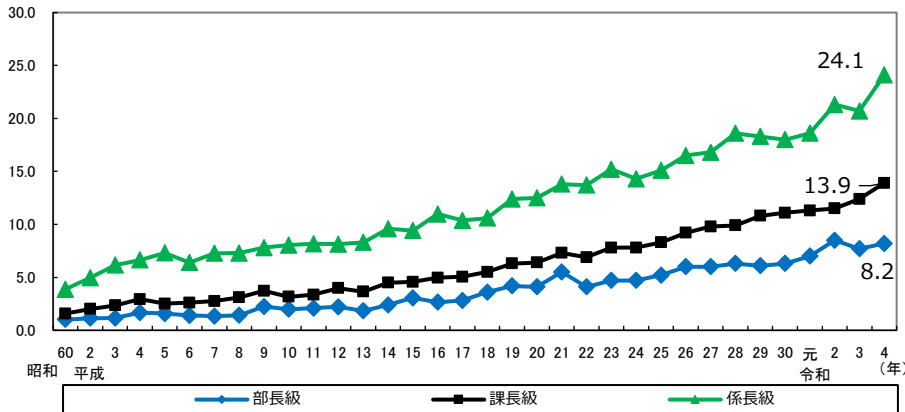
一般労働者の平均勤続年数の推移

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。

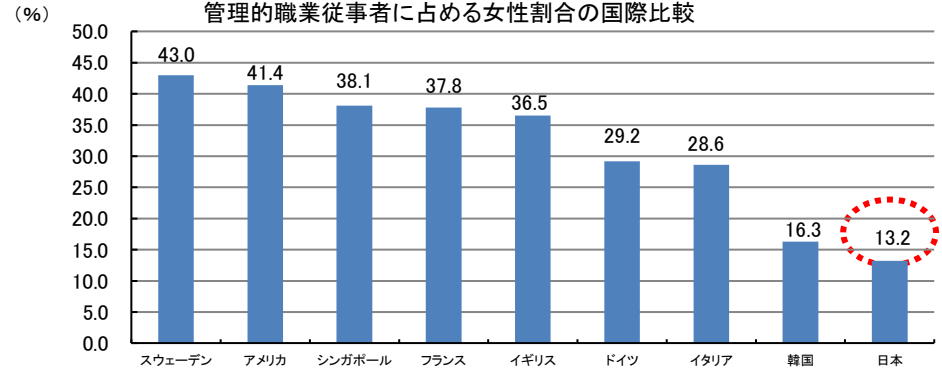


役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)

管理職等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。



管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



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）

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、上記基本方針等を勸告して、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

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

(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)) ※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

📎 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、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）

- 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、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ついて、
 - ▶ 常用労働者数301人以上の事業主(義務) ①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上(計3項目以上)を公表
 - ▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主(義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表
 - ▶ 常用労働者数100人以下の事業主(努力義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(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」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。



3 その他(施行期日等)

- ① 制定時:平成27年9月4日公布・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)。10年間(令和7年度末まで)の時限立法。
- ② 改正時:令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行(状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人~300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行)。
- ③ 改正法施行(令和2年6月1日)5年後の検討。
- ④ 省令等改正(301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化:令和4年7月8日公布・同日施行)