

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(平成27年法律第64号)

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。
このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

- 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。(H27.9/25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女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定。(努力義務)

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施。
(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握事項：①女性採用割合 ②継続勤務年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職割合 等
- 上記の状況把握分析を踏まえ、定量的目標や取組内容等を含む「事業主行動計画」の策定・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
- 女性の活躍に関する情報の公表
(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 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。

資料：平成29年度 男女共同参画に関する「基礎研修」及び「苦情処理研修」(内閣府 男女共同参画局)資料より

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）

（女性活躍推進法）

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

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。

一 行動計画策定指針（告示）一

▶ 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

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の概要

29年度予定額 349,070千円
28年度予算額 512,100千円

趣旨・背景

女性社員が、出産・育児等を理由に退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境としていくために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛りこんだ計画を策定・公表して取組を行った結果、目標を達成した企業に対して、取組目標達成時及び数値目標達成時に助成金を支給（平成27年10月創設）。

⇒ 平成29年度においては、指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする政府目標にも関わらず企業等の管理職における女性の割合は依然として低い状況（課長級における女性比率：9.8%（平成27年））を踏まえ、基準値以上の女性管理職比率の数値目標を設定して達成した中小企業事業主に対する助成額を増額することにより、企業による女性の活躍推進の取組の加速化を図る。

(1) 女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析。

(2) 自社の課題解決に相応しい数値目標とその達成に向けた取組目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表・届出と自社の女性の活躍の状況の公表。（公表は女性の活躍推進企業データベース）

(3) 取組目標を達成

⇒ プランニング及び取組実施に係る助成金の支給（定額）

(4) 数値目標を達成し、達成状況を公表（公表先は(2)と同じ）

⇒ 取組の継続的実施、数値目標達成に係る助成金の支給（定額）

支給対象となる目標・助成額

【数値目標】 各社の女性活躍に向けた課題解決に相応しい目標

- ・ 自社の状況把握・課題分析に基づいて設定。
- ⇒ 採用者に占める女性比率、女性の少ない職種に占める女性比率、女性管理職者数・比率、男女別職種・雇用形態転換制度の利用実績数 等

【取組目標】 各社の課題解決に必要な取組

- ・ 設定した数値目標に応じた取組（職域拡大や管理職登用に向けた研修の実施、女性が使いやすい設備・機器等の導入、メンター制度等の人事制度導入、職種・雇用形態転換制度の導入 等）

【助成額】 <平成28年度>

取組の実施	数値目標の達成
30万円(－)	30万円(30万円)

※括弧内は大企業

<平成29年度>

取組の実施	数値目標の達成	
	取組の実施	基準値以上の女性管理職比率の基準値を達成した場合
生産性要件達成	36万円(－)	60万円(36万円)
生産性要件未達成	28.5万円(－)	47.5万円(28.5万円)

中小企業のための女性活躍推進事業

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」が成立し、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301人以上の企業では義務となる。一方で、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のが実情であることから、中小企業について取組の加速化を図る。
- 委託先である経済団体等に「女性活躍推進センター」を設置し、傘下である中小企業に対し、説明会開催や個別訪問、相談援助を実施。中小企業に対するアドバイザー等のノウハウを活かし、きめ細やかな支援を実施することで、中小企業の女性活躍推進の取組の加速化を図る。

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説明会を開催し、傘下である中小企業へ呼びかけ、女性の活躍推進のための行動計画策定等について説明

- ・全国で実施 50回
(44×1回 + 大規模県 3所×2回実施)

電話相談、個別企業訪問

説明会参加等により、女性の活躍推進に取り組みようと考えた中小企業に対して、アドバイザーが電話相談、個別訪問等で課題分析、行動計画策定、認定取得等についてきめ細やかに支援

- ・委託先の女性活躍推進アドバイザーが個別企業訪問、電話相談により対応 (47人×月16日×12月)

広報、周知

全国の中小企業における好事例集作成、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

- ・学識経験者等による検討委員会にて好事例の検証を行う。

平成28年度

女性の雇用者数割合が高く、速やかな女性の活躍推進の取組が求められる業種を集中的に支援

- ・サービス業
卸売・小売業 など

平成29年度

女性の雇用者数割合は平均以上だが、女性の職域が限定されている、管理職割合が低い等の業種について集中的に支援

- ・金融・保険業
製造業 など

平成30年度

女性の雇用者数割合が低く、女性の活躍推進の取組が進んでいない業種を集中的に支援

- ・運輸業
建設業 など

説明会の実施

電話相談 個別企業訪問

←策定等について一般的に広く周知⇒

広報、周知

←特に中小企業の好事例集の作成、周知⇒

女性が輝く先進企業表彰

「女性が輝く先進企業表彰」を平成26年度に創設。

平成28年度は内閣総理大臣表彰を2社、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰を5社が受賞！

女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示に優れた先進的な企業を顕彰。

女性が輝く
先進企業
2016

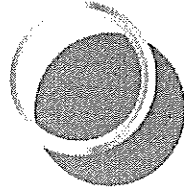
内閣総理大臣表彰 (2社)

カルビー(株)

掘りだそう、自然の力。

Calbee

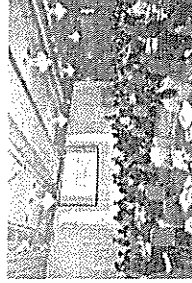
損害保険ジャパン
日本興亜(株)



損害保険ジャパン日本興亜

・トップの強力なリーダーシップのもと、平成26年度の内閣府特命担当大臣表彰受賞後も女性を管理職に積極登用。経営責任を伴うポジションにも複数登用し、業績の向上に寄与させている。

・「ライフワークバランス」の実現を目指したフレキシブルな働き方の推進、起業独自の育児・配偶者の出産に関連する休暇の男性の取得が着実に進捗している。



・トップの強力なリーダーシップのもと、全従業員を対象としたテレワークや柔軟なシフト勤務等、多様な方法を駆使した働き方改革を実施、男性の育児休業取得も着実に進めている。

・WEPS(女性のエンパワーメント原則)署名企業として、全国各地で地方自治体や地元企業と連携し、地域の女性活躍にも中心となって取り組んでいる。



内閣府特命担当大臣 (男女共同参画) 表彰
(5社)

(社福) あいの土山
福祉会



et.

Edel Tutiyama.
EDUPLI COLLABORATIVE FINANCE BANK

明治安田生命
保険(相)

大和証券(株)

明治安田生命

大和証券

Daiwa Securities

(株)ユーシステム

Ussystem

地域女性活躍推進交付金

(平成28年度補正予算3億円 平成29年度予算 2.5億円【新期】)

目的

第4次男女共同参画基本計画期間中において、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地方公共団体が女性活躍推進法に基づく推進計画を策定し、女性の活躍推進に関する施策を確実に実施することを支援する。(女性活躍推進法に基づく交付金)

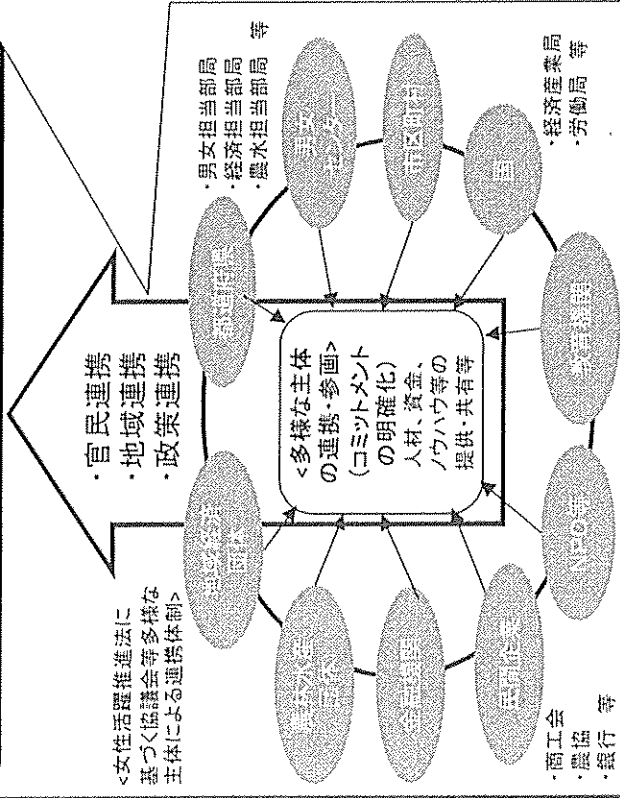
内容

多様な主体による連携体制の構築の下、働き方改革につながる、女性活躍推進法に基づく協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくりや、ワンストップ支援体制の整備など、住民に身近な地方公共団体が行う、地域の実情に応じた取組を支援する。

事業スキーム

<地域における女性活躍の推進・課題解決>

- 「地域性」を踏まえたKPI・定量的成果目標設定・「見える化」(M字カーブの解消、中小企業における女性の継続就業、女性の登用拡大、管理職の意識改革、働き方改革、等)



○地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍推進

- 企業の女性活躍推進の取組の促進
- 女性のロールモデルの提供やネットワーク構築
- 男性リーダー、管理職のロールモデルの情報発信等

○女性活躍推進のためのワンストップ支援体制の整備

- 女性のライフステージに応じた様々な相談にワンストップできめ細かに対応する相談窓口を整備(就労、起業、子育て支援、教育、福祉等)

○協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくり

- 地域のニーズを踏まえ、中小企業等における育児休業の取得促進(育児代登要員の確保含む)等により、女性が継続就業しやすい環境づくり等を地域ぐるみで検討、整備

【交付対象】
地方公共団体

【補助率】
10分の8(28補正)
2分の1(29予算)

【交付上限】
都道府県
1,600万円(28補正)
1,000万円(29予算)
政令指定都市
800万円(28補正)
500万円(29予算)
市区町村
400万円(28補正)
250万円(29予算)

女性活躍推進法に基づく推進計画に位置付けられた事業(策定予定の推進計画に位置付けられる予定の事業を含む)が対象

内閣府

情報提供

他の地域の
・ 地方公共団体
・ 地域経済団体
等

真に実効性のある先導的な取組を支援するため、①地域性、②見える化、③官民連携・地域連携、④政策連携を要件として、事業に係るKPI・数値目標の設定、効果検証の実施、事業採択に当たっての有識者による審査等を含めたPDCAサイクルを確立

※地域における女性の職業生活の活躍に関連して、必要となる地域における女性活躍に関連する事業(防災、福祉等)は、上記の取組と併せて実施するもので、先進性、先駆性のあるものに限り対象とする。