

# 女性医師支援センター事業

## 女性医師支援センター事業

※日本医師会への委託事業（H18'～）

H26年度予算額（H25年度予算額）  
164,632千円（163,060千円）

### 女性医師バンク事業

女性医師がライフステージに応じて働くことのできる柔軟な勤務形態の促進を図るため、パートタイム勤務等の職業斡旋事業を実施

日本医師会 女性医師バンク

西日本センター  
(福岡県医師会内)

中央センター  
(兼)東日本センター  
(日本医師会内)

・コーディネーター 6名

・コーディネーター 6名

コーディネーター  
(医師)



求職者  
(ドクター)

求職登録  
・相談

インターネット

紹介

### 再就業講習会事業

都道府県医師会において、病院管理者や女性医師、研修医等を対象に、女性医師が就業継続できるよう、多様な女性医師像の提示や就業環境改善等に関する講習会を実施

※H24'実績;延べ60回

(学会・医会との共催を含む)

面談・成立

求人登録  
・紹介依頼

インターネット

紹介



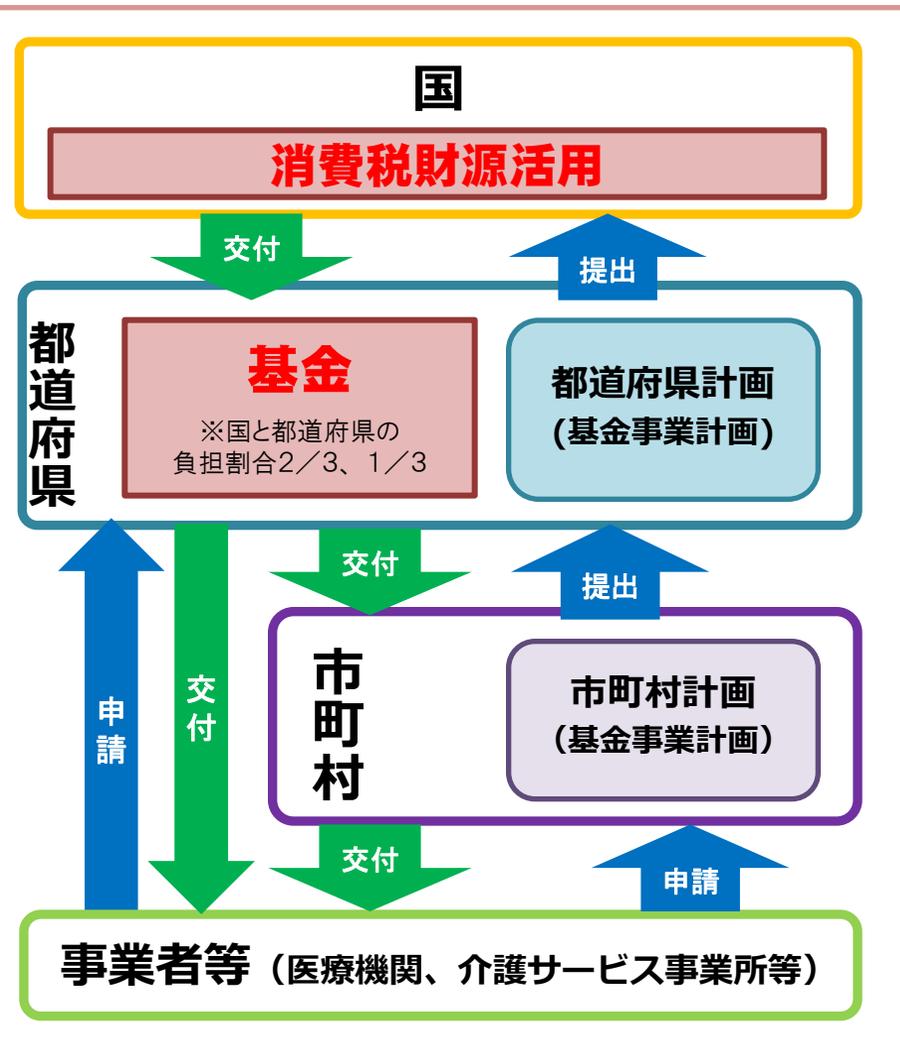
求人者  
(医療機関)

H25' 交付決定額 163,060千円

- 就業成立 368名
  - 再研修紹介 18名
  - 求人登録 4,351名
  - 求職登録 705名
- (※H18'～H25'実績)

# 地域医療介護総合確保基金

- 団塊の世代が75歳以上となる2025年を展望すれば、病床の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進、医療・介護従事者の確保・勤務環境の改善等、「効率的かつ質の高い医療提供体制の構築」と「地域包括ケアシステムの構築」が急務の課題。
- このため、消費税増収分を活用した新たな財政支援制度（地域医療介護総合確保基金）を創設し、各都道府県に設置。各都道府県は、都道府県計画を作成し、当該計画に基づき事業を実施。



## 都道府県計画及び市町村計画（基金事業計画）

- **基金に関する基本的事項**
  - ・公正かつ透明なプロセスの確保（関係者の意見を反映させる仕組みの整備）
  - ・事業主体間の公平性など公正性・透明性の確保
  - ・診療報酬・介護報酬等との役割分担
- **都道府県計画及び市町村計画の基本的な記載事項**
  - 医療介護総合確保区域の設定※1 / 目標と計画期間（原則1年間） / 事業の内容、費用の額等 / 事業の評価方法※2
  - ※1 都道府県は、二次医療圏及び老人福祉圏域を念頭に置きつつ、地域の実情を踏まえて設定。市町村は、日常生活圏域を念頭に設定。
  - ※2 都道府県は、市町村の協力を得つつ、事業の事後評価等を実施。国は都道府県の事業を検証し、基金の配分等に活用。
- 都道府県は市町村計画の事業をとりまとめて、都道府県計画を作成

## 地域医療介護総合確保基金の対象事業

- 1 地域医療構想の達成に向けた医療機関の施設又は設備の整備に関する事業(※)
- 2 居宅等における医療の提供に関する事業(※)
- 3 介護施設等の整備に関する事業(地域密着型サービス等)
- 4 医療従事者の確保に関する事業(※)
- 5 介護従事者の確保に関する事業

※ 基金の対象事業は、平成26年度は医療を対象として1、2、4を、平成27年度以降は介護を含めて全ての事業とする。

# 女性医師等就労支援事業 (都道府県に対する補助事業)

【平成26年度予算額】

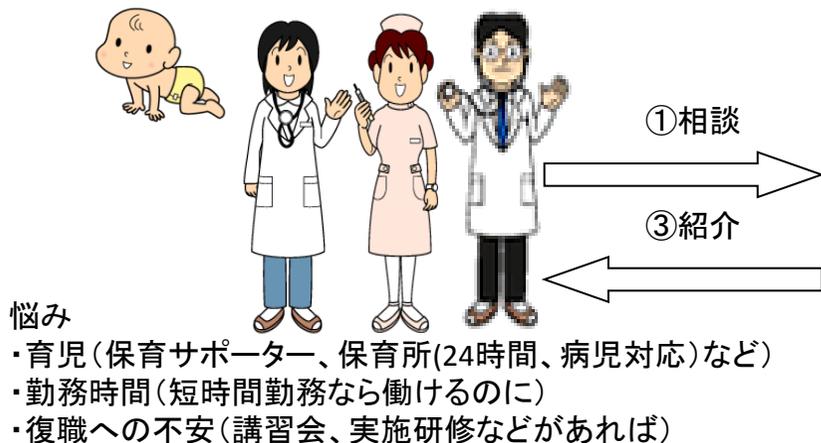
【平成25年度予算額】

※新たな財政支援制度  
(新基金へ組み替え)

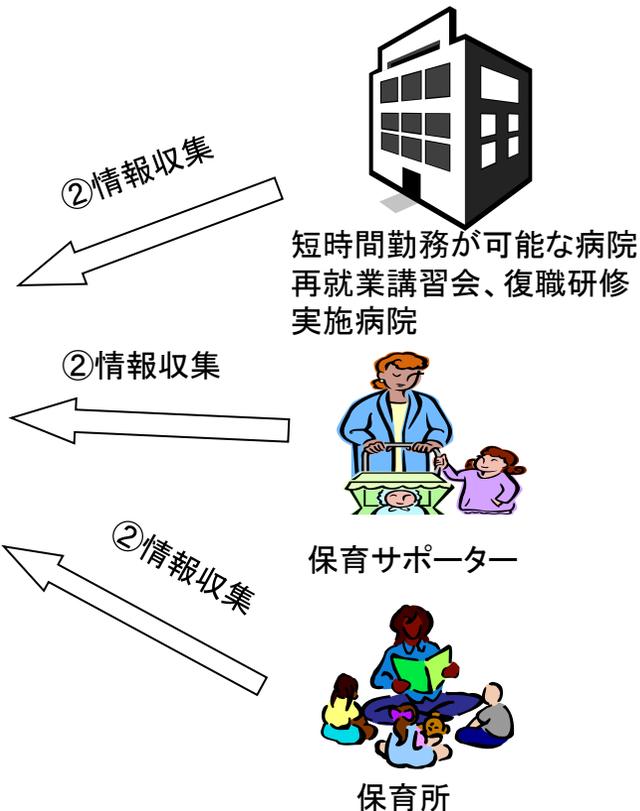
医療提供体制推進事業費  
補助金(227億円)内数

(事業概要) 女性医師等の再就業が困難な状況の大きな要因として、就学前の乳幼児の子育て、配偶者の転勤、日進月歩で進む医療の現場に戻りづらい等の理由が挙げられている。離職後の再就業に不安を抱える女性医師等に対し、相談窓口を設置して、復職のための受入医療機関の紹介や仕事と家庭の両立支援のための助言等を行い、また、医療機関における仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境の整備を行い、離職防止や再就業の促進を図る。(H20' ~、就労環境改善事業はH21' ~)

## ★相談窓口経費



## ★病院研修・就労環境改善経費



H25' 交付決定額 446,027千円  
実施都道府県数 37県

# 病院内保育所事業に対する支援

子どもを持つ看護職員、女性医師をはじめとする医療従事者の離職防止及び再就業を促進するため、医療機関に勤務する職員の乳幼児の保育を行う事業に対する支援を行う。

## 病院内保育所運営事業

医療提供体制推進事業費補助金

平成26年度予算額

-(※)

平成25年度予算額

(227億円の内数)

※医療提供体制の改革のための新たな財政支援制度(公費904億円)で実施可

医療機関における病院内保育所の運営費の一部(保育士の人件費等)を補助する。

H25' 交付決定額1,737,959千円  
H25' 交付件数1,358件

(補助先) 都道府県

※間接補助先: 病院・診療所(自治体立、公的立を除く)

(補助率) 2/3(公費)

(補助基準単価)

□ 運営費

✓ 運営費 180,800円/月(保育士1人当たり)

□ 実施加算

✓ 24時間保育 23,410円/日(3'~)

✓ 病児等保育 187,560円/月(14'~)

✓ 緊急一時保育 20,720円/日(20'~)

✓ 児童保育 10,670円/日(22'~)

✓ 休日保育 11,630円/日(23'~)

区分	保育児童数	保育料(月額)	保育時間	保育士等数
A型特例(19'~)	1~3人	10,000円以上	8時間以上	2人以上
A型	4人以上	10,000円以上	8時間以上	2人以上
B型	10人以上	10,000円以上	10時間以上	4人以上
B型特例	30人以上	10,000円以上	10時間以上	10人以上

平成26年度予算額

-(※)

平成25年度予算額

(40.3億円の内数)

## 病院内保育所施設整備事業

医療提供体制施設整備交付金

※医療提供体制の改革のための新たな財政支援制度(公費904億円)で実施可

医療機関において、新たな病院内保育所の設置に必要な新築・増改築等に要する工事費等を補助する。

(交付先) 都道府県 ※交付対象施設: 病院・診療所(自治体立を除く) (調整率) 0.33

(基準面積) 5㎡×収容定員(30人を限度)

H25' 交付決定額29,872千円  
H25' 交付件数12件

(基準単価) 148,300円/㎡ ※基準単価は、地域や建物の構造によって異なるため1例である。

注1) 新たな財政支援制度は、都道府県の実情に応じて基準単価や対象経費等の追加・拡充が可能であるため、記載については、平成25年度のものを一例として記載している。

注2) 新たな財政支援制度における国と都道府県の負担割合は、国2/3、都道府県1/3

# 医療機関の勤務環境改善に係るワンストップの相談支援体制

## 【事業イメージ（全体像）】

医師・看護師等の医療スタッフの離職防止や医療安全の確保等を図るため、国における指針の策定等、各医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に勤務環境改善に向けた取組を行うための仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設するとともに、各都道府県ごとに、こうした取組を行う医療機関に対する総合的な支援体制（医療勤務環境改善支援センター）を設置する。事業実施については地域の医療関係団体等による実施も可能。（※都道府県の実情に応じた柔軟な実施形態）

## 都道府県 医療勤務環境改善支援センター

各医療機関が勤務環境改善マネジメントシステムに基づき策定する「勤務環境改善計画」の策定、実施、評価等をワンストップで、かつ、専門家のチームにより、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的にサポート

### 医療労務管理支援事業

（医療労務管理アドバイザー1名配置）

- 労務管理面でのアドバイザー配置  
約400万円/箇所

社会保険労務士、  
医業経営コンサル  
タントなど

一体的な支援

### 医業分野アドバイザー事業

- 診療報酬制度面
  - 医療制度・医事法制面
  - 組織マネジメント・経営管理面
  - 関連補助制度の活用
- 等に関する専門的アドバイザーの派遣等

地域医療介護総合確保  
基金対象事業

### 労働基準局予算

都道府県労働局が執行  
（労働保険特別会計2.2億円）

労働局

※ 地域の関係団体と連携した支援  
医師会・病院協会・看護協会・社会保険労務士会・  
医業経営コンサルタント協会等

相談支援  
情報提供  
研修会等

### 医政局予算

都道府県衛生主管部局  
地域医療介護総合確保基金 公費904億円の内数

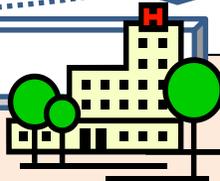
## 勤務環境改善に取り組む医療機関

### 勤務環境改善マネジメントシステム



院内で、院長、各部門責任者やスタッフが集まり協議

ガイドラインなどを参考に改善計画を策定



現状の評価

課題の抽出

改善方針の決定

- ・医療従事者の働き方・休み方の改善  
多職種の役割分担・連携（チーム医療推進）  
医師事務・看護業務補助者の導入  
勤務シフトの工夫、休暇取得促進 など
- ・働きやすさ・働きがい確保のための環境整備  
院内保育所・休憩スペースなどの整備  
短時間正職員制度の導入  
子育て中・介護中の者に対する残業免除  
患者からの暴力・ハラスメントへの組織的対応  
医療スタッフのキャリア形成支援 など

# 地域医療支援センター運営経費

平成26年度以降、地域医療介護総合確保基金を活用して実施  
((平成25年度予算 9.6億円) (30箇所))

医師の地域偏在(都市部への医師の集中)の背景

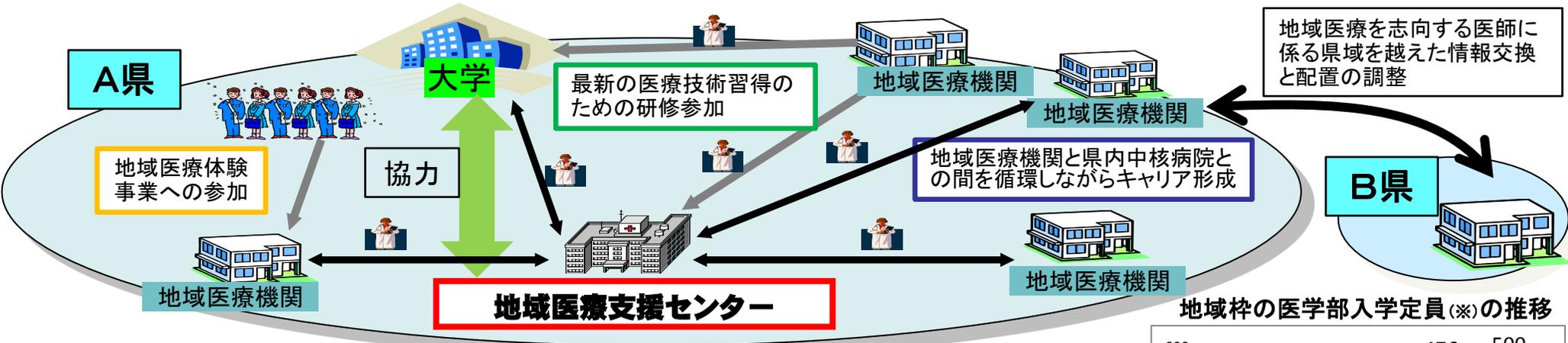
➢ 高度・専門医療への志向、都市部の病院に戻れなくなるのではないかという将来への不安等

## 地域医療支援センターの目的と体制

- 都道府県が責任を持って医師の地域偏在の解消に取り組むコントロールタワーの確立。
- 地域枠医師や地域医療支援センター自らが確保した医師などを活用しながら、キャリア形成支援と一体的に、地域の医師不足病院の医師確保を支援。
- 専任の実働部隊として、喫緊の課題である医師の地域偏在解消に取り組む。

・人員体制：専任医師2名、専従事務職員3名

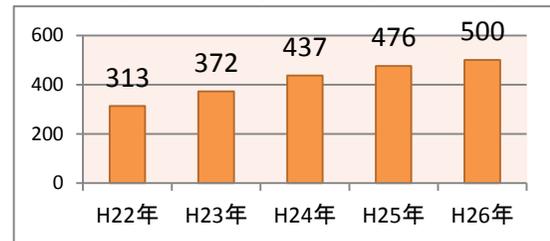
・設置場所：都道府県庁、〇〇大学病院、都道府県立病院等



## 地域医療支援センターの役割

- 都道府県内の医師不足の状況を個々の病院レベルで分析し、優先的に支援すべき医療機関を判断。医師のキャリア形成上の不安を解消しながら、大学などの関係者と地域医療対策協議会などにおいて調整の上、地域の医師不足病院の医師確保を支援。
- 医師を受入れる医療機関に対し、医師が意欲を持って着任可能な環境作りを指導・支援。また、公的補助金決定にも参画。

地域枠の医学部入学定員(※)の推移



(※) 医学部の定員増として認められた分であり、このほか、既存の定員等を活用し都道府県と大学が独自に設定した地域枠もある。

- 平成25年度現在、全国30道府県の地域医療支援センターの運営に対する支援を実施している。
- 平成23年度以降、42都道府県で合計2,170名の医師を各道府県内の医療機関へあっせん・派遣をするなどの実績を上げている。(平成26年7月時点)

# 勤務医・看護職員の負担軽減に関する診療報酬上の取り扱い

診療報酬において、勤務医や看護職員の負担を軽減する観点から、多職種の医療従事者によるチーム医療を推進するための評価を実施。

更に、こうした診療報酬の算定に当たっては、医療機関において、負担の軽減及び処遇の改善に対する体制を確保して報告することを求めている。

## 勤務医負担軽減に関する評価

- 医師事務作業補助体制加算
- 急性期看護補助体制加算
- 看護職員夜間配置加算
- 精神科リエゾンチーム加算
- 栄養サポートチーム加算
- 呼吸ケアチーム加算
- 病棟薬剤業務実施加算
- 院内トリアージ実施料
- 手術・処置の休日加算1, 時間外加算1, 深夜加算1

等

## 看護職員軽減に関する評価

- 急性期看護補助体制加算
- 夜間急性期看護補助体制加算
- 看護職員配置加算

等

## 医療機関に求められる体制

- 勤務状況の把握、改善の提言のための責任者の配置
- 多職種からなる役割分担推進のための委員会の設置
- 負担軽減及び処遇改善に資する計画の策定
  - 医師と医療関係職種、医療関係職種と事務職員の役割分担<必須>
  - 医師事務補助者の配置、短時間正規雇用医師の活用、地域の他の保健医療機関との連携体制、交替勤務制の導入、外来縮小の取り組み、予定手術前日の当直や夜勤に対する配慮<望ましい>
- 勤務時間の把握と、把握に基づいた対応

上記に加え、「看護職員の負担軽減・処遇改善に資する計画」における以下の実施状況について報告を求めている。

- 多様な勤務形態の導入
- 妊娠・子育て中の看護職員に対する配慮（院内保育所、妊娠中の夜勤の減免制度、育児短時間勤務等）
- 夜勤負担の軽減

等

# 育児・介護休業法の概要

## 育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、1歳半)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業の取得が可能
- 配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業の取得は可能
- 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障  
※①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されていることが見込まれること、③子の2歳の誕生日の前々日まで、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと、を満たした期間雇用者も取得可能

## 短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ  
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制  
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

## 時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

## 所定外労働の免除

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除

## 深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

## 子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ

## 介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ

## 転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

## 不利益取扱いの禁止

- 育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

## 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設。

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。改正法の施行日:原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)

# 次世代育成支援対策推進法の改正について

<現行>

<改正後>

法律の有効期限

法律の延長

法律

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

行動計画策定指針

指針の内容を追加

指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

■基本的な視点

- ① 仕事と生活の調和の視点
- ② 仕事と子育ての両立の視点
- ③ 企業全体での取組等の視点
- ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点 等

- ① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する
- ② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む

■一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
- 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

<働き方の見直しに資する取組>

- ・男性の育児休業取得促進の取組
- ・所定外労働の削減の取組
- ・年次有給休暇の取得促進の取組 等

一般事業主行動計画

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

一般事業主行動計画の策定・届出義務

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

認定制度(認定基準)

現行の認定制度の充実

省令(基準)

厚生労働大臣による認定・表示付与

子育てをサポートしている企業の証(くるみんマーク)



- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学するまでの子どもを持つ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

現行の認定基準について以下の見直しを行う

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する
- ③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置に係る基準について見直す

新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

省令(基準)

新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
- ② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】

※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。

# 平成27年度両立支援等助成金(案)

## 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む）に設置、運営等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

	助成率
①設置費	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大企業 補助率1/3 上限額1,500万円</li> <li>・中小企業 補助率2/3 上限額2,300万円</li> </ul>
②増築費	<p>○増築</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大企業 補助率1/3 上限額 750万円</li> <li>・中小企業 補助率1/2 上限額1,150万円</li> </ul> <p>○建て替え</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大企業 補助率1/3 上限額1,500万円</li> <li>・中小企業 補助率1/2 上限額2,300万円</li> </ul>
③運営費	<p>5年間支給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大企業 1人当たり 340千円(年額) 上限額 1,360万円</li> <li>・中小企業 1人当たり 450千円(年額) 上限額 1,800万円</li> </ul>

※ ①②は、2回（1年目と3年目）に分けて支給  
 ※ ③は、定額支給

## 中小企業両立支援助成金

### 代替要員確保コース

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給する。

支給対象労働者1人当たり	30万円
<b>育児休業取得者が期間雇用者の場合</b>	<b>10万円加算</b>

※ 1企業当たり1年度延べ10人まで 5年間  
 （くるみん取得企業の場合、法律の有効期限の期間で50人まで）

### 育休復帰支援プラン助成金

「育休復帰プランナー」による支援のもと「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休を取得した場合及び当該育休取得者が復帰した場合に中小企業事業主に支給する。

支給対象事業主1回当たり	30万円
--------------	------

※ 1企業当たり2回まで  
 1回目：プランを策定し、育休取得した時  
 2回目：育休者が職場復帰した時

### 子育て期短時間勤務支援助成金(経過措置)

就業規則等により子育て期（原則として子が小学校就学前まで）の労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、平成27年3月31日までに育児短時間勤務を開始した労働者に利用させた事業主に支給する。

企業規模	1人目	2人目以降※
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の事業主	30万円	10万円

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで（中小企業事業主は5人まで）

### 期間雇用者継続就業支援コース

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、6か月以上継続して雇用した中小企業事業主に支給する。

（※育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以後平成28年3月31日までに出了事業主が対象。）

	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円
<b>期間雇用者の育児休業取得者が正社員として復職した場合</b>	<b>1人目10万円加算 2～5人目 5万円加算</b>

### ※26年度限りの経費 継続就業支援コース 休業中能力アップコース

### ポジティブ・アクション取組助成金(仮称)

女性の活躍促進についての数値目標を定めて公表し、目標を達成した事業主に、達成した目標ごとに一定額を支給する。（1企業1回限り）

企業規模	支給額	
	女性の職域拡大	女性の管理職登用等
中小企業事業主	30万円	30万円
上記以外の事業主	15万円	15万円

# 女性の活躍に向けた「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」 (厚生労働省)

## ポータル サイト

## 宣言 コーナー

このサイトは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。  
女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

▶ 宣言する

▶ 宣言を見る

## 企業の取組 紹介

## 【ポジティブ・アクションメッセージ集】



※ ロールモデルとなるような女性社員からのメッセージ集等を作成

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト  
URL <http://www.positiveaction.jp>

厚生労働省では、ポジティブ・アクション情報ポータルサイトと両立支援のひろば(次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画公表サイト)の企業情報を平成26年度に統合します。

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要(187回国会提出)

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、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である。そのため、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する。

- ▶ 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

## 基本方針等の策定

- 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)。

## 事業主行動計画の策定等

- 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、民間事業主は以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。

- ▶ 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】状況把握する事項： 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 等
- ▶ 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
- ▶ 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、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

## 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 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)。

## その他

- 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。

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要【民間事業主関係部分】(187回国会提出)

## 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

☞ 状況把握の必須項目(省令で規定)

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

※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

### 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

### 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(限定列举)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(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

### 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)。

▶10年間の時限立法。