

女性活躍の推進に関する参考資料

令和元年9月4日
雇用環境・均等局

* **太字下線**は基礎項目

(区) = 雇用管理区分ごとに把握(典型例: 一般職/総合職/パート)

(派) = 派遣先においては派遣労働者も含めて把握




女性活躍に向けた課題	状況把握項目	情報公表項目
採用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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) 	
継続就業・働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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 ・ 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) ・ 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 ・ 有給休暇取得率 (区) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
評価・登用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
職場風土・性別役割分担意識	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 (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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の賃金の差異 (区) 	

女性活躍推進法に基づく認定制度

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。

認定制度の基準

評価項目	基準値（実績値）
①採用	<p>男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること （※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）</p>
②継続就業	<p>i) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は ii) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること</p>
③労働時間等の働き方	<p>雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること</p>
④管理職比率	<p>i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） 又は ii) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること</p>
⑤多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>

注) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

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（令和元年6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**96.7%**。（義務対象企業数**16,631**社中、届出企業数は**16,087**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**6,156**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（令和元年6月末日時点）

女性の活躍状況が優良な企業の認定状況は、全国で**870**社。
うち、3段階目は**559**社、2段階目は**306**社、1段階目は**5**社。



3. 女性活躍推進企業データベースの掲載状況（令和元年6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 **10,815**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は **13,363**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、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。

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を 公共調達等において評価する取組について

I 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」のポイント

1. 基本的な考え方

※平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定

- 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的。

2. 調達時におけるワーク・ライフ・バランスを評価する 取組内容



- 各府省が、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定(えるぼし認定等)の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業)を加点評価。
- 取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。(具体的な配点は、各府省において設定。)

※ ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。

※ えるぼし認定等は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。

II 取組状況(平成29年度)

- 国の取組状況
金額 約9,400億円(取組対象となる調達全体の25.1%) (平成28年度:14.5%)
件数 約8,800件 (取組対象となる調達全体の25.3%) (平成28年度:19.5%)
- 独立行政法人等の取組状況
金額 約3,900億円(取組対象となる調達全体の34.3%)
件数 約4,800件 (取組対象となる調達全体の48.3%)
- 地方公共団体、東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連や民間企業等における調達での取組を促進。

(参考) 配点例(イメージ)(仮に総配点の3%~10%とした場合を例示)※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等 [単位:%(総配点に占める割合)]		
			評価の相対的な重要度等に応じて配点		
			配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定企業)	1段階目※3 (認定基準1~2つ〇) 	5	2	1
		2段階目※3 (認定基準3~4つ〇) 	8	4	2
		3段階目 (全認定基準5つ〇) 	10	5	3
		行動計画※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)	くるみん(旧基準)※5 	5	2	1
		くるみん(新基準)※6 	7	3	1
		プラチナくるみん 	9	4	2
若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定企業) 	9	4	2		

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。

※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。

※3 「労働時間等の働き方」に係る基準は満たすことが必要。

※4 行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。

※5 旧くるみん認定マーク(改正前認定基準又は改正省令附則第2条第3項の経過措置により認定)。

※6 新くるみん認定マーク(改正後認定基準(平成29年4月1日施行)により認定)。