

# 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

厚生労働省 雇用環境均等局雇用機会均等課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 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年度予算額 134,439千円  
令和3年度予算額 159,317千円

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1 2 3	東京都〇〇区4 5 6
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) 50%
10. 管理職に占める女性労働者の割合	<b>30% (1,500人)</b> 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？

## <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

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・労働者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
- ・管理職に占める女性労働者の割合 など

### 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
- ・男女別の育児休業取得率
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・有給休暇取得率 など



# 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、上記基本方針等を勧告して、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))

☞ 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及び②からそれぞれ1つ以上(計2つ以上)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。

	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> </ul>
	配置・育成・教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女別の配置の状況(区)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul>	
	評価・登用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>管理職に占める女性労働者の割合</b></li> <li>・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</li> <li>・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合</li> <li>・男女の人事評価の結果における差異(区)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> </ul>
	職場風土・性別役割分担意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> </ul>	
	再チャレンジ (多様なキャリアコース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)</li> <li>・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</li> <li>・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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>
	取組の結果を図るための指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の賃金の差異(区)</li> </ul>	
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>男女の平均継続勤務年数の差異(区)</b></li> <li>・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)</li> <li>・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)</li> <li>・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)</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・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</li> <li>・男女別の育児休業取得率(区)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>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</b></li> <li>・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)</li> <li>・有給休暇取得率(区)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一月当たりの労働者の平均残業時間</li> <li>・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)</li> <li>・有給休暇取得率</li> <li>・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)</li> </ul>

これらの項目とは別に、以下の項目についても公表が可能  
 ・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

# 論点と見直しの方向性

## 論点

- ① サイトのアクセス件数を成果目標としているが、情報提供事業としてサイト内のコンテンツが効果的な内容となっているか等について、検証する必要がある。
- ② サイトへの登録企業数を伸ばすためにどのような取組をすべきか検討する必要がある。

## 見直しの方向性① <求職者の利用促進の観点>

- 就活中の学生にとって見やすいサイトとなるよう、利用者アンケートを実施して必要な改修を行う。
- アクセス件数を増加させる有効な方法として、令和2年度に効果があった学生向けイベント等については、委託先が変更になっても継続されるよう、仕様書において必ず実施することを記載するようにする。

## 見直しの方向性② <企業の登録を促す観点>

- 女活データベースへの企業のデータ登録がより簡便に行えるよう、利用者アンケート等を実施して必要な改修を行う。
- 女活データベースへの登録により採用活動においてもメリットがあることなど示したコンテンツの充実を図り、企業に登録を促す。
- 女活データベース登録企業数の目標を設定

# 論点①への対応

論点①：サイトのアクセス件数を成果目標としているが、情報提供事業としてサイト内のコンテンツが効果的な内容となっているか等について、検証する必要がある。

## 1. 利用者アンケートを実施

- 令和3年度に実施した利用者アンケートの御意見を踏まえた改修を行う。
- 令和4年度以降も、利用者アンケートを実施し、御意見を踏まえた改修を行う。

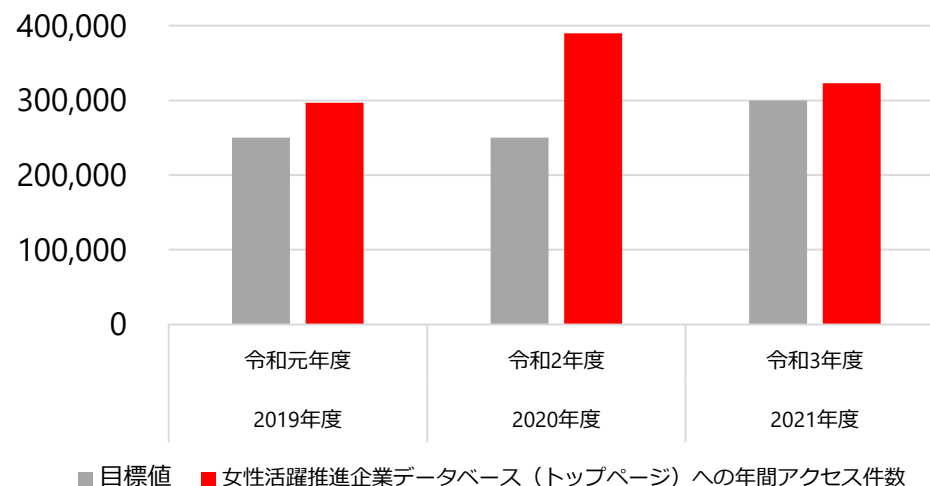
### サイトの閲覧・検索に係る御意見 (令和3年度利用者アンケートより)

- 選択した企業を比較して表示機能を利用しましたが、表示が小さく見にくい。
- 色が見づらい・オレンジの文字は読みにくいので変えてほしい。
- もっと設定情報を増やしてほしい。
- ほしい情報や企業を見つけやすく就職活動に愛用しています。企業検索で探したい認定を設定するときに、選択した認定全てが出てきてしまうのが少し不便です。(えるぼし、かつ、プラチナくるみんを取得している企業を見つけられるようにしてほしいです。)
- まずは概要を知りたかったが、検索など自分が知りたいことがはっきりしていないと使えないと感じた。
- 言葉が難しい。
- 定量的な情報が見られるサイトは少ないので重宝している。まだまだ空欄が多い企業や、有名企業であっても掲載していないところも多いので、記載するインセンティブが働くようにしてもらえると良い。

## 2. 学生向けイベントを必須化

- 年間アクセス件数が多かった令和2年度の各月のアクセス件数を分析したところ、令和3年2月の学生向けオンライン業界研究イベントを開催した直後にアクセスが急増していた。
- 当該イベントは、令和3年度の委託先は行わなかったことから、こうした効果的なイベントは、委託先が変わっても実施されるよう、仕様書において必ず実施することを記載するようにする。

アクセス件数の推移



## 論点②への対応

論点②：サイトへの登録企業数を伸ばすためにどのような取組をすべきか検討する必要がある。

### 1. 利用者アンケート等を実施

- 登録企業を対象に利用者アンケートを実施し、入力に当たって不便に感じられた点を調査の上、御意見を踏まえた改修を行う。
- 事務局（委託先）に問い合わせのあった登録に関するご質問の内容を分析し、必要な改修を行う。

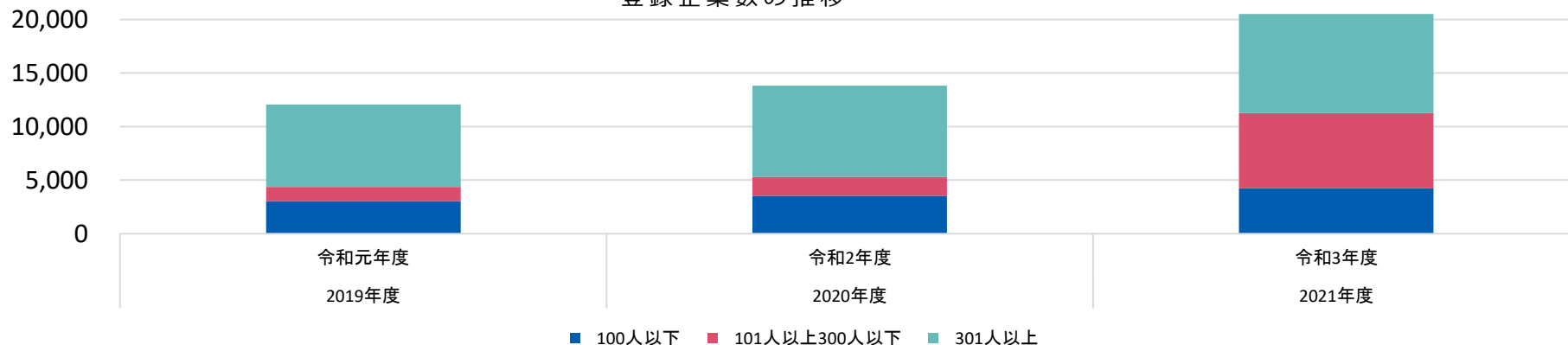
### 2. 企業向けコンテンツの充実

- 女活データベースへの登録は採用活動においてもメリットがあることなどを、サイト内コンテンツを充実させることにより企業に示し、登録を促す。
- 企業向けのリーフレットで、登録によるメリットを強調。

### 3. 女活データベース登録企業数の目標を設定

- 女性活躍推進法の期限（令和8年3月31日）までに、情報公表が義務付けられている101人以上規模の企業の多く（301人以上企業の3分の2、101～300人企業の3分の1）が女活データベースに登録されている状況を作り上げ、データベース登録への機運を高める。（詳細は次ページ）

登録企業数の推移





# 登録企業数の目標について

女性活躍推進法の期限（令和8年3月31日）までに、情報公表が義務付けられている101人以上規模の企業の多く（301人以上企業の3分の2、101～300人企業の3分の1）が女活データベースに登録されている状況を作り上げ、データベース登録への機運を高める。

## 登録企業数の現状

	全数	100人以下の企業	101～300人の企業	301人以上の企業
企業数（注）	約410万社	約404万社	約4.1万社	約1.7万社
女活データベース登録企業数	20,502社	4,222社	7,030社	9,250社
登録企業数の割合			約17%	約53%

（注）企業数は平成26年経済センサス基礎調査によるもの。同調査の企業規模の区分は「99人以下」、「100～299人」、「300人以上」となっており、女活法に規定する企業規模の区分とは異なる。

この層に集中的に働きかけ、3分の1（33.3%）を目指す

引き続き働きかけを行い、3分の2（66.7%）を目指す

## 令和7年度までの目標値

	全数	100人以下の企業	101～300人の企業	301人以上の企業
企業数（注）	約410万社	約404万社	約4.1万社	約1.7万社
女活データベース登録企業数	約3.2万社	約0.7万社	約1.4万社	約1.2万社
登録企業数の割合			約33.3%	約66.7%

## 令和7年度目標達成までの計画

	令和3年度実績	令和4年度目標	令和5年度目標	令和6年度目標	令和7年度目標
合計	20,502社	23,402社 (+2,900社)	26,302社 (+2,900社)	29,202社 (+2,900社)	32,102社 (+2,900社)
301人以上の企業	9,250社	9,850社 (+600社)	10,450社 (+600社)	11,050社 (+600社)	11,650社 (+600社)
101～300人の企業	7,030社	8,730社 (+1,700社)	10,430社 (+1,700社)	12,130社 (+1,700社)	13,830社 (+1,700社)
100人以下の企業	4,222社	4,822社 (+600社)	5,422社 (+600社)	6,022社 (+600社)	6,622社 (+600社)

（注）表の下段の括弧書きは前年度からの増加数



# 就活に向かう女性たちへ

来賓、卒業する大学生の就職活動が始まっている。採用の傾向は、コロナ禍による低迷を脱して回復基調のようだ。

男女雇用機会均等法のいわは第1世代である私は、今から考えると、女性であることに特化した対応も受けた気がする。

筆記試験の会場は男女別々のことも多かった。女性の採用数に歯止めをかけていた会社もあったと思うが、そんな「女性枠」も今は明示すれば違法である。「セクハラ」「パワハラ」「モラハラ」なんて言葉もなかった。

「結婚したら仕事はどうするのか」と聞かれたときには「辞めない」と「辞める」のどちらの回答を望む会社かと迷ったが、続ける意思を正直に示した。「最初はそう言いながら辞めてしまつ人もいるんだよね」と言われ、辞めない方で正解の会社だったと知った。そんな時代に就活をした身からすれば、「こんなサイトがあるのが」と感激した情報サイトがある。就活に向かう女子学生にぜひ活用してほしい。

「女性の活躍推進企業データベース」。掲載されて

佐藤好美



いるのは、全国約2万の企業における女性の働きやすさや登用の現状。厚生労働省のサイトだが、これが、かなりよくなっている。

「採用」「就業継続」「登用」などの場面ごとに共通の指標が設定され、企業が男女ごとの数値を公表している。

若目当ての企業を探索して、女性を採用しているか、育てているか、働きやすいか、段階ごとに数値で確認できる。逆に言えば、どこでつまづいている企業なのかも分かる。

例えば「採用における男女別の競争倍率」。男女で著しく倍率が違えば、応募には好意的でも、実際には暗に女性枠があり、採用が少ない企業なのかもしれない。競合他社との比較もできるから、本気で採用する企業を探すの手だ。

女性管理職登用の指標は「係長級」「管理職」「役員」で示される。女性を育てているかどうかの指標として見ることもできる。女性登用の現状は係長級や管理職では進んだが「そうは言っても、役員登用は難しい」というあたりか。

ところが、係長級にも管理職にも女性の存在が薄く

のに、役員には女性がいる企業もある。大抜擢なのか、自社で育てる気がなく社外から女性取締役を招いているのか、と思う。

女性や外国人の登用が求められるのは、道徳のためではない。成長が鈍化するなかで、次の成長には価値観の多様化が必要とされるから。自社の中で係長級から、管理職へと育ててほしいと思う。

働きやすさの指標は、若い価値観を取り入れるのに不可欠だ。女性が働きやすいければ、男性も働きやすいことが共有されるという。

情報の公表は、女性活躍推進法に基づく。企業に、①女性の活躍に関する状況把握・課題分析の行動計画の策定や届け出②自社の女性の活躍に関する情報の公表③職務付けられている。4月1日から従業員が101人以上の企業を対象になった。

公表の手法や項目には任意の部分もあり、都合が悪ければ出さずに済む項目が多い。逆に、公表する企業には、改革への意思と覚悟が感じられる。公表していることが、何よりも評価の対象となる。

(読者投稿)

### 第7回新しい資本主義実現会議（令和4年5月20日） 岸田総理発言（抜粋）

「本日は、人への投資と取引適正化について、議論を行っていただきました。

（略）

労働者の男女間賃金格差を解消していくため、早急に、女性活躍推進法の制度改正を実施し、労働者300人を超える事業主に対し、男性の賃金に対する女性の賃金の割合を開示することを義務化します。この夏には施行できるよう準備を進めます。（略）」

事業名	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	レビュー番号		担当部局・課室	雇用環境・均等局 雇用機会均等課
-----	----------------------------	--------	--	---------	---------------------

**現状分析**

○我が国の民間企業における女性活躍の現状は、  
 ①管理職に占める女性の割合の観点では、課長級に占める女性の割合は13.2%であり上昇傾向にあるものの、女性が労働力人口の44.6%を占めていることと比較すると低く、  
 ②男女間の平均勤続年数の観点でも男性の平均勤続年数13.7年に対して女性が9.7年となっており、その差は縮小傾向にあるものの依然として女性の勤続年数は男性と比較して短い。  
 出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査（令和3年）」、総務省「労働力調査（令和3年）」

**課題**

○民間企業における女性活躍の取組を促進するためには、各企業が女性活躍の取組の状況を公表し、就職活動中の学生など求職者からの評価を通じて、各企業の更なる女性活躍の推進につなげていくことが有効。  
 ○女性活躍推進法の施行により、平成28年4月から301人以上企業の情報公表が義務化された。また、同法の法改正により、令和2年6月から、301人以上企業の情報公表項目が拡大され、令和4年4月から101～300人企業の情報公表が義務化された。  
 ○女性の活躍推進企業データベースの登録企業数は約2万社であり、着実に増加しているが、女性の管理職割合等をさらに高めていくためには、多くの企業において情報公表を進め、女性活躍の取組を更に推進することが必要。

**事業概要**  
新規 既存 モデル 大幅見直し

女性の活躍推進及び両立支援を促進するため、企業の女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースの運営管理やサイト内コンテンツによる総合的な情報提供を行う事業を実施する。

