

女性活躍加速化助成金の支給

28年度予算案額 512,100千円(雇用勘定)
27年度予算額 238,500千円(雇用勘定)

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・公表し取組を行った結果、目標を達成した企業に対して、平成27年度に本助成金を創設したところである。

平成28年度においても、引き続き本助成金事業を実施し職場での意識改革や働き方改革を促すことで、企業における女性の活躍を一層推進していくこととする。

(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・公表と自社の女性活躍の状況の公表。(公表は女性活躍・両立支援総合サイト)

(3) 取組目標を達成
取組実施状況を公表(公表は女性活躍・両立支援総合サイト)
⇒プランニング及び取組実施に係る費用の一部を支給①

(4) 数値目標を達成
達成状況を公表
⇒取組を継続的に実施、数値目標達成に係る助成金の支給②
※大企業は認定取得等も要件

事業内容(※下線部について制度変更)

【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、従業員に占める女性比率、女性管理職者数・比率、男女別勤続年数、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、労働時間見直しのための取組、職種・雇用形態転換制度の導入 等)

【助成額】

①取組目標の達成⇒ 中小企業：30万円(プランニング及び取組に係る費用、1事業主1回限り)

②数値目標を達成⇒ 大企業・中小企業：30万円(1事業主1回限り)

※大企業については、数値目標の達成のほか女性活躍推進法に基づく認定取得又は女性管理職比率を業界平均値以上とすることも要件とする。(平成28年度より)

中小企業のための女性活躍推進事業（仮称）新規

趣旨・目的

28年度予算案額 286,512千円（雇用勘定）
27年度予算額 0千円

- 「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（仮称）」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ス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（仮称）（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(仮)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

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく 「一般事業主行動計画策定支援ツール」をご活用下さい！

行動計画策定支援ツールとは？

「行動計画策定支援ツール」とは、一般事業主が行動計画を策定するにあたり、法律に基づき企業が実施する状況把握、課題分析について、支援するためのツールです。状況把握や課題分析の方法・手順を示した「策定支援マニュアル」と、マニュアルで示された手法により課題分析を行うために必要なデータの入力を支援する「入力支援ツール」からなります。自社の状況にあった課題、行動計画の目標や取組内容を設定する上で是非ご活用ください。

自社の女性活躍推進の課題分析のために必要なデータの入力支援ツールと、マニュアルとあわせてご利用いただくと、さらに状況把握・課題分析を簡便に実施していただくことが可能となります。

①基礎項目(a:女性採用比率 b:勤続年数男女差 c:労働時間の状況 d:女性管理職比率)の入力

②タイプ分類の表示

③選択されたタイプのシートで
提示された選択項目の入力

④提示された目標設定例・
取組内容例の確認・検討

行動計画のとりまとめへ

②タイプ分類の表示

【判定結果①】

採用	継続勤務年数	管理職
○	x	○

【判定結果②】

労働時間
x

タイプ
③

選択(タイプ③)シートへ

以下の観点を参考に、労働時間に関する課題分析に取り組みましょう。

- ・45時間を上回ってしまう月があるのは、どのような理由によるものか
- ・労働時間に男女差がある場合は、どこで差が生じているのか
- ・深夜労働が状態化している部署や人がいないか
- ・法定休日にきちんと休めているか
- ・上記のような長時間労働はなぜ生じているのか
(要員配置、業務配分、評価、人材育成、職場風土など)

労働時間に課題がある場合、タイプに関わらず、課題分析等において、長時間労働の解消を優先的課題として検討しましょう。

「女性活躍推進法」の詳細は、
厚生労働省ホームページ
(女性活躍推進法特集ページ)も
ご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性の活躍推進に向けた総合データベース化

(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)

28年度予算案額 136,018千円

27年度予算額 73,003千円

事業の目的 女性の活躍に関する企業情報の一覧化により、「女性の活躍に積極的に取り組む企業ほどユーザーに選ばれる状態」を作りだし、企業の取組を加速化。

これまで

女性の活躍に関連する企業情報が各所に分散

(例: 女性の活躍・両立支援総合サイト、女性の活躍「見える化」サイト(※)、企業ホームページ等)

→うち(※)の2サイトについては27年度に統合。

さらに28年4月からは…

女性活躍推進法の義務化対象企業(301人以上:約15,000社)が行動計画や情報公表項目を、自社のホームページ等に公開。

⇒ 情報が分散し、ユーザー(就職活動中の学生、投資家、消費者等)にとって横断的な検索・比較が行えない。比較機能が働かず、企業間の取組競争を促進する効果が不十分な状態。

女性の活躍推進に向けた企業情報を一元化

- ◆ 1つの入口から企業情報を検索・登録することを可能とし、ユーザビリティを向上。
- ◆ 大企業(301人以上)の掲載企業数を増加させ、データベース機能を強化。
- ◆ 女性活躍推進法に基づく情報公表項目とデータベースの項目を合致させ、機能性を向上。
- ◆ 民間就職支援サイト等とも連携し、ユーザーへの広報周知を徹底。認知度を高める。

《統合後のデータベースイメージ》

企業名	女性採用比率	女性管理職比率	勤続年数(女性)	労働時間	女性活躍推進法の認定	くるみん認定
●●株式会社	33.1%	10.7%	15.2年	-	○	○

各企業のページから、行動計画等へリンク

クリックすると詳細ページへリンク

効果

- ・ユーザー(就職活動中の学生、投資家、消費者等)の利便性向上等により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれるように。
- ・企業自身にとっても、他社との比較により自社の女性活躍の状況が「可視化」され、取組を促進。
⇒企業における女性の活躍・役員や管理職への女性登用を強く促進。
女性の活躍推進を促す様々なインセンティブ施策の中で、とりわけ費用対効果の高い手法。

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、
 ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
 ② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
 ③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、
 ③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料