

全国厚生労働関係部局長会議（労働分科会）

平成29年1月19日（木）

雇用均等・児童家庭局

① 雇用均等行政をめぐる最近の動きについて

② 都道府県にご協力いただきたい事項について

《 目 次 》

1. 男女雇用機会均等確保対策及び女性の活躍推進について	
(1) 男女雇用機会均等確保対策について	1
(2) 女性の活躍推進について	11
2. 仕事と家庭の両立支援対策について	
(1) 仕事と家庭の両立支援対策の概要について	19
(2) 改正育児・介護休業法（平成29年1月1日施行）について	21
(3) 保育所に入れられない等の場合の育休延長について	24
(4) 両立支援等助成金について	26
(5) 男性の育児休業取得促進（「イクメンプロジェクト」）について	28
(6) 子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）に ついて	30
3. パートタイム労働対策及び在宅就業対策の推進について	
(1) パートタイム労働対策について	32
(2) 在宅就業対策の推進について	36
（参考） 企業における取組の好事例集	38
（参考） 厚生労働省ジョカツ部の取組	44
（参考） 平成29年度雇用均等・児童家庭局予算案の概要	47
（参考） 照会先一覧	54

1. 男女雇用機会均等確保対策及び 女性の活躍推進について

1. (1) 男女雇用機会均等対策について

現状と課題

- 男女雇用機会均等法は昭和61年の施行から30年を経過した。この間、女性の職域拡大、管理職に占める女性割合も上昇傾向が続いているが、国際的に見ると、依然その水準は低くなっている。
- 近年、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが大きな社会問題となっている。

講じた措置（予算・税制・法律等）

- これまでは、男女雇用機会均等法第14条に基づき、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するために、国は個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組であるポジティブ・アクションを推進してきたが、女性の活躍をより一層加速化させるため、女性活躍推進法が本年度4月から全面施行されている（次ページ）。
- 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置を事業主に義務付けた。平成29年1月1日から施行されている。
- 男女雇用機会均等法第4条第1項に基づく基本方針を年度内に改定予定であり、平成28年12月19日から平成29年1月13日にかけて、都道府県に意見照会を行った。平成29年4月1日から適用予定。

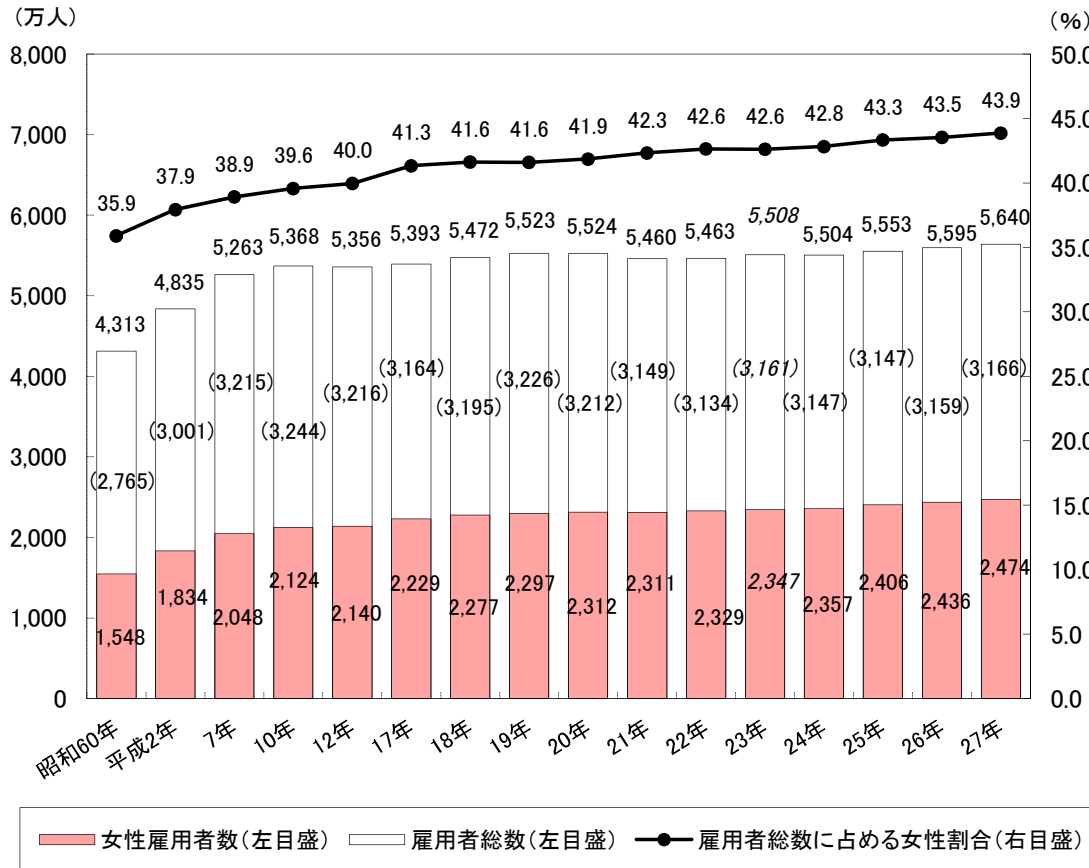
今後の方向性・スケジュール等

- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多いことから、一体的にハラスメントの未然防止対策を推進する。
- 男女共同参画関係部局とも連携し、上記基本方針を、都道府県の労働行政に活かしていただきたい。

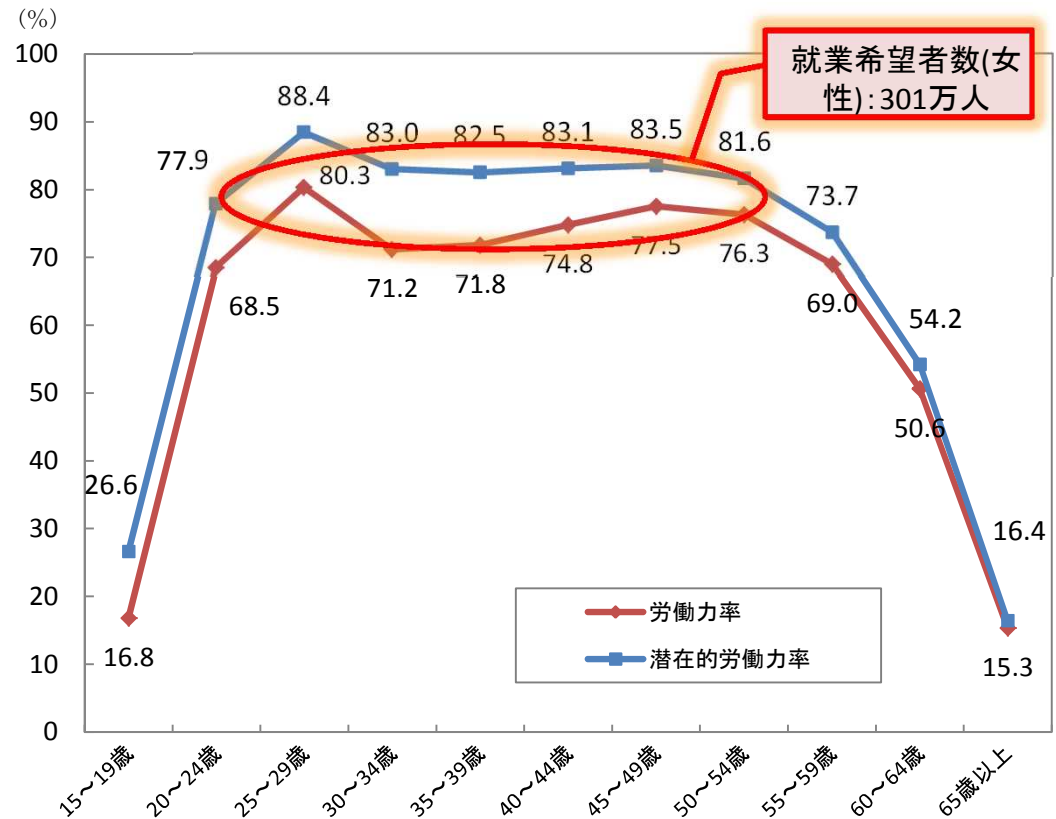
女性雇用者数と女性の年齢階級別労働力率(実際の労働率と就業希望の差)

- 平成27年の女性雇用者数は2,474万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.9%となっている。
- 女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は301万人にのぼる。

【女性雇用者数の推移】



【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2015年)】



就業希望者数(女性): 301万人

*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値である。

注)平成23年の数値(斜体)は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値(比率を除く)。

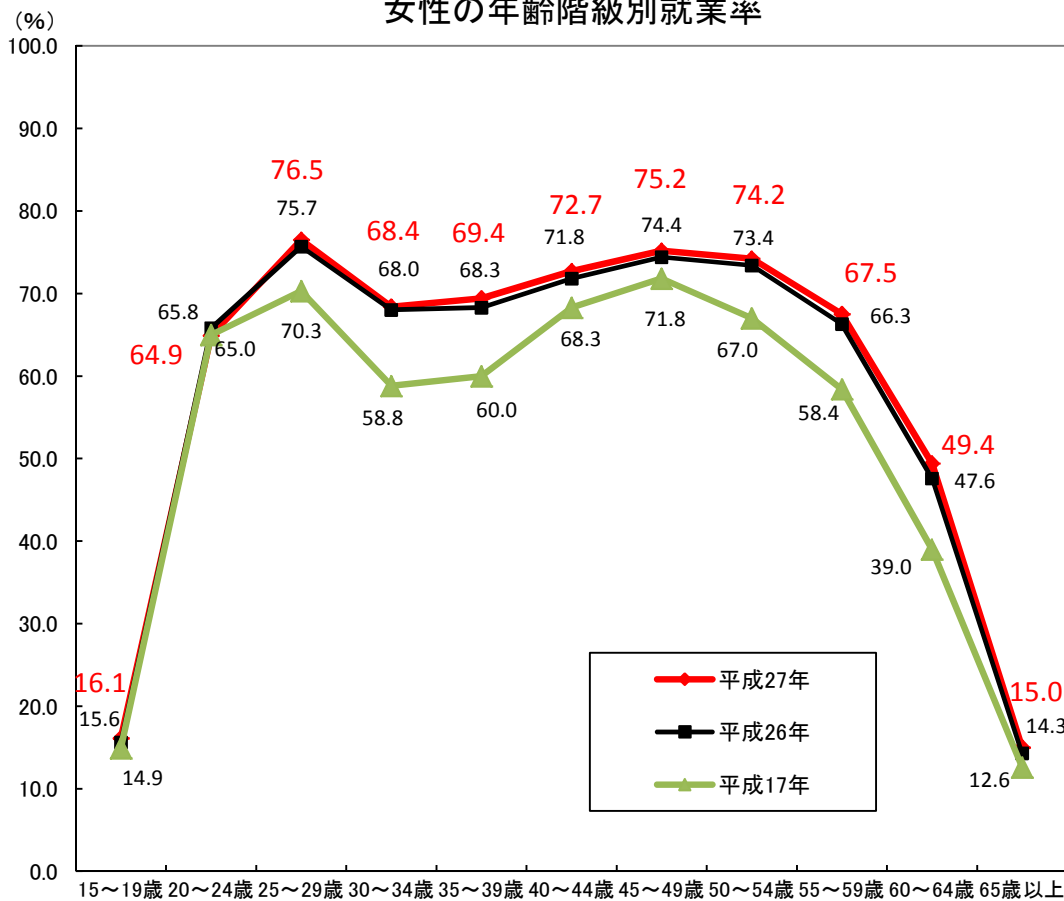
資料出所：総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

資料出所：総務省「労働力調査」

女性の年齢階級別就業率(過去の推移/諸外国との比較)

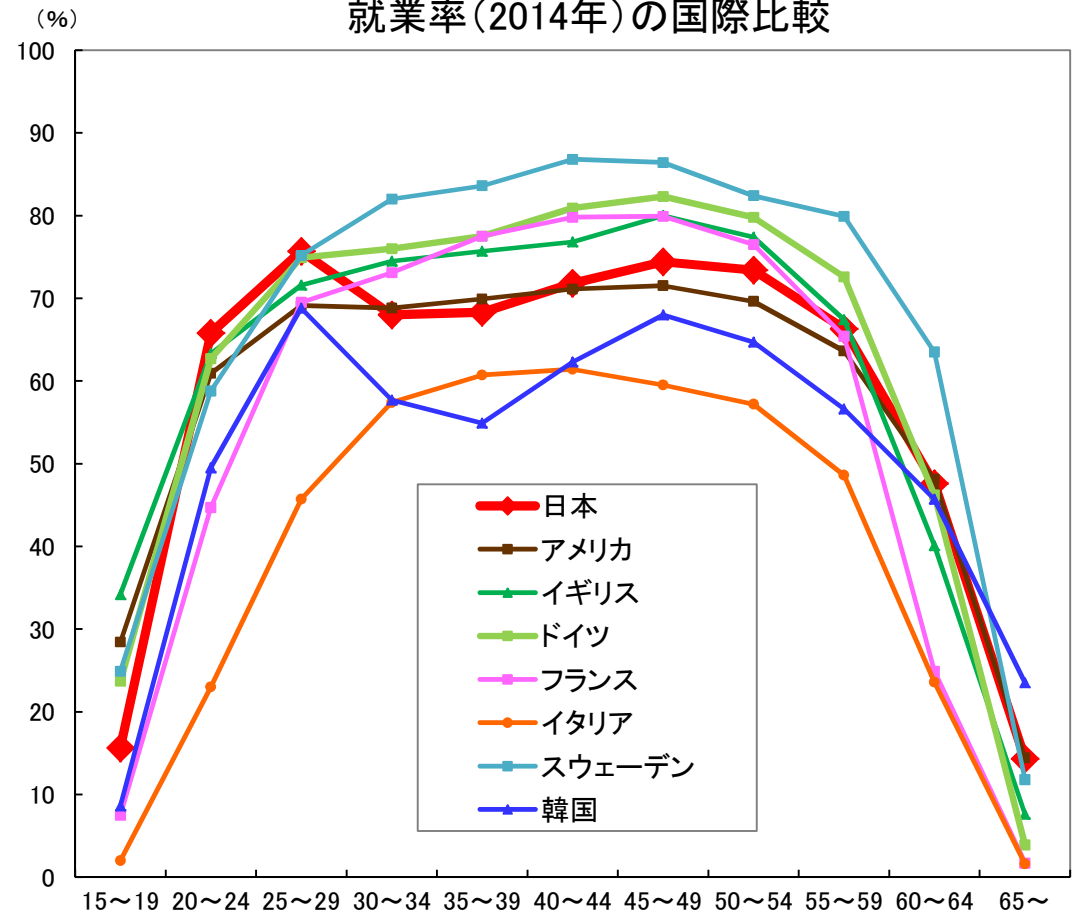
- 10年前と比較すると、いわゆる「M字」カーブの底を中心に、女性の就業率は大きく上昇
- しかしながら、先進諸国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。

女性の年齢階級別就業率



資料出所：総務省「労働力調査」

就業率(2014年)の国際比較

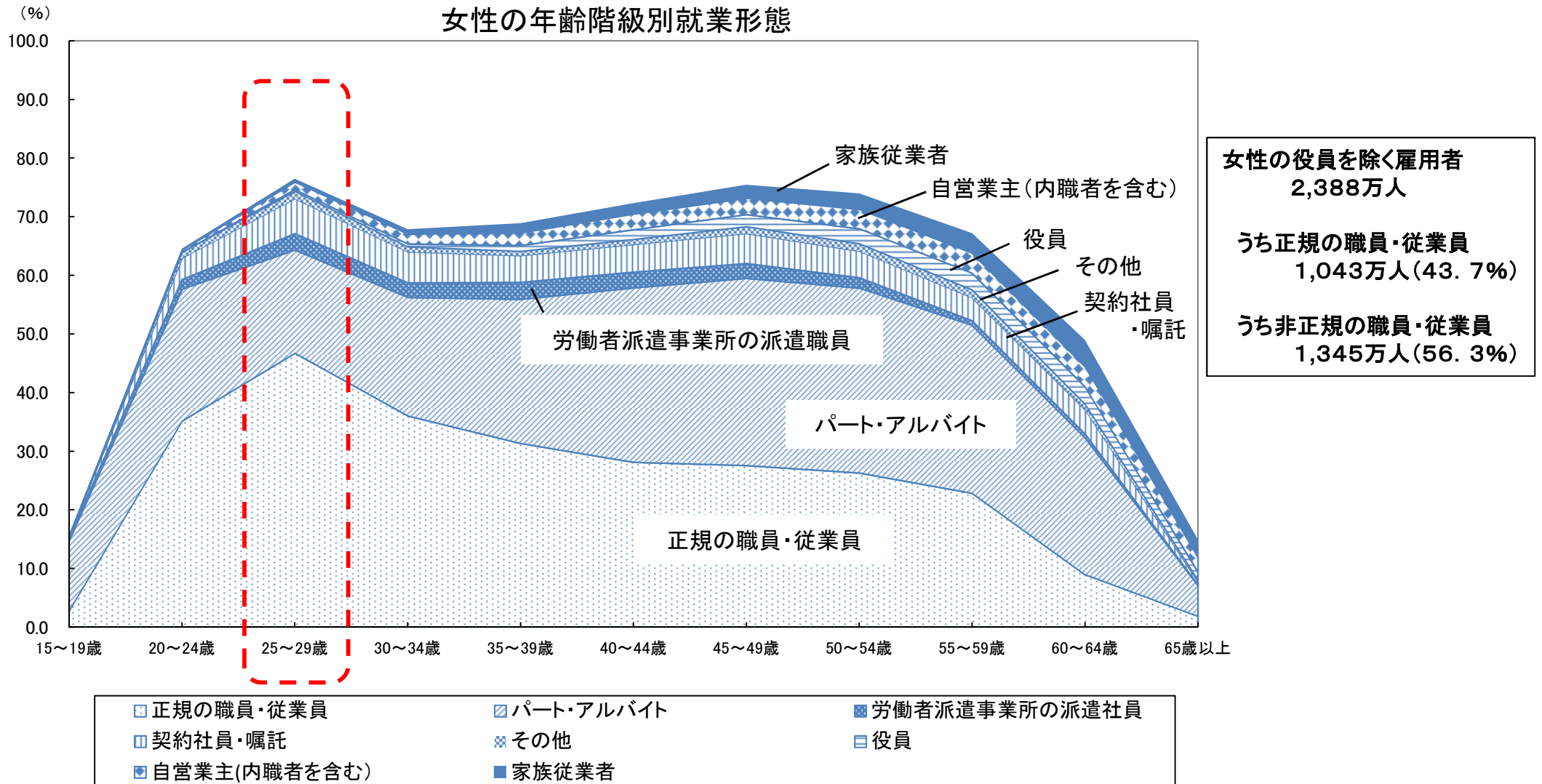


資料出所：日本 総務省「労働力調査」(平成26年)
 その他 OECD Database "LFS by sex and age"

注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19」は「16~19」のデータ、
 スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

女性の年齢階級別就業率(雇用形態別)

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、30～34歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。



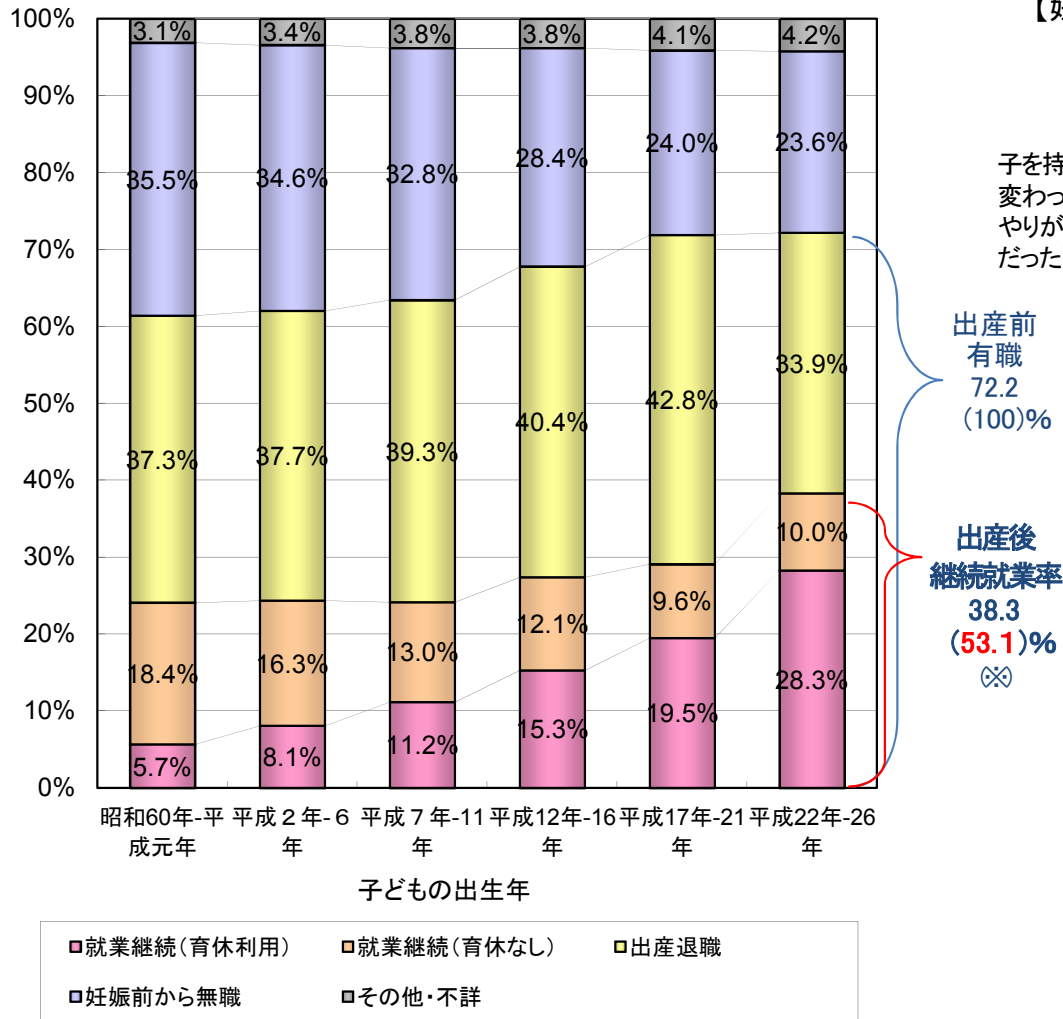
(資料出所)総務省「平成27年労働力調査(基本集計)」

妊娠・出産前後の退職割合と退職理由

○ 出産後継続就業率は近年大きく上昇しているものの、約5割の女性が退職している。

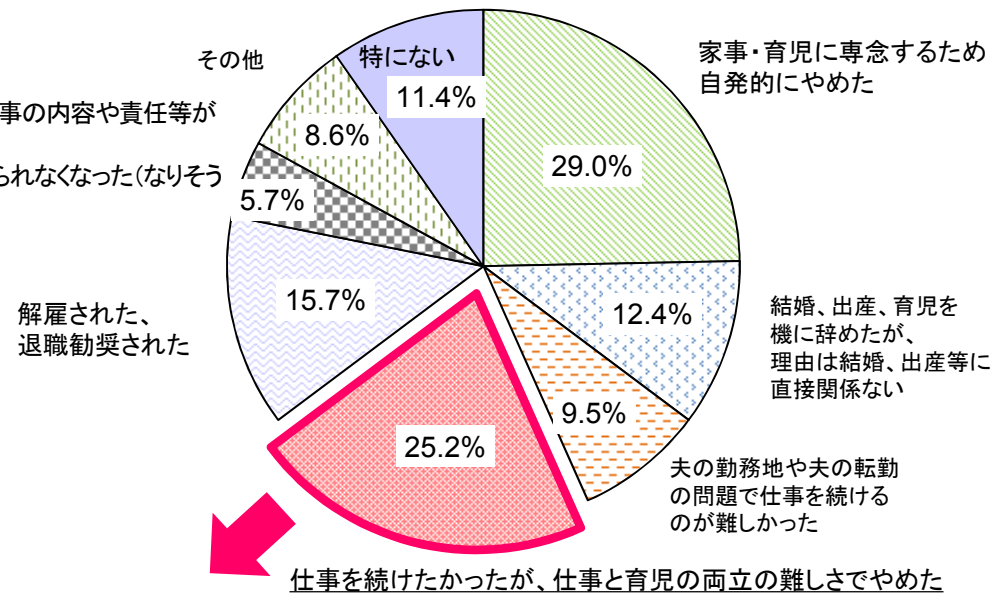
○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が29%、「両立が難しかったので辞めた」が約25%

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】



【妊娠・出産前後に退職した理由】

【妊娠・出産前後に退職した理由】



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (56.6%)
- ②自分の体力がもたなさそうだった (39.6%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気なかった (34.0%)
- ④子どもの病気等で度々休まざるを得なかった (26.4%)
- ⑤会社に産休や育休の制度がなかった(22.6%)
- ⑥つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (20.8%)
- ⑦保育園に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.0%)

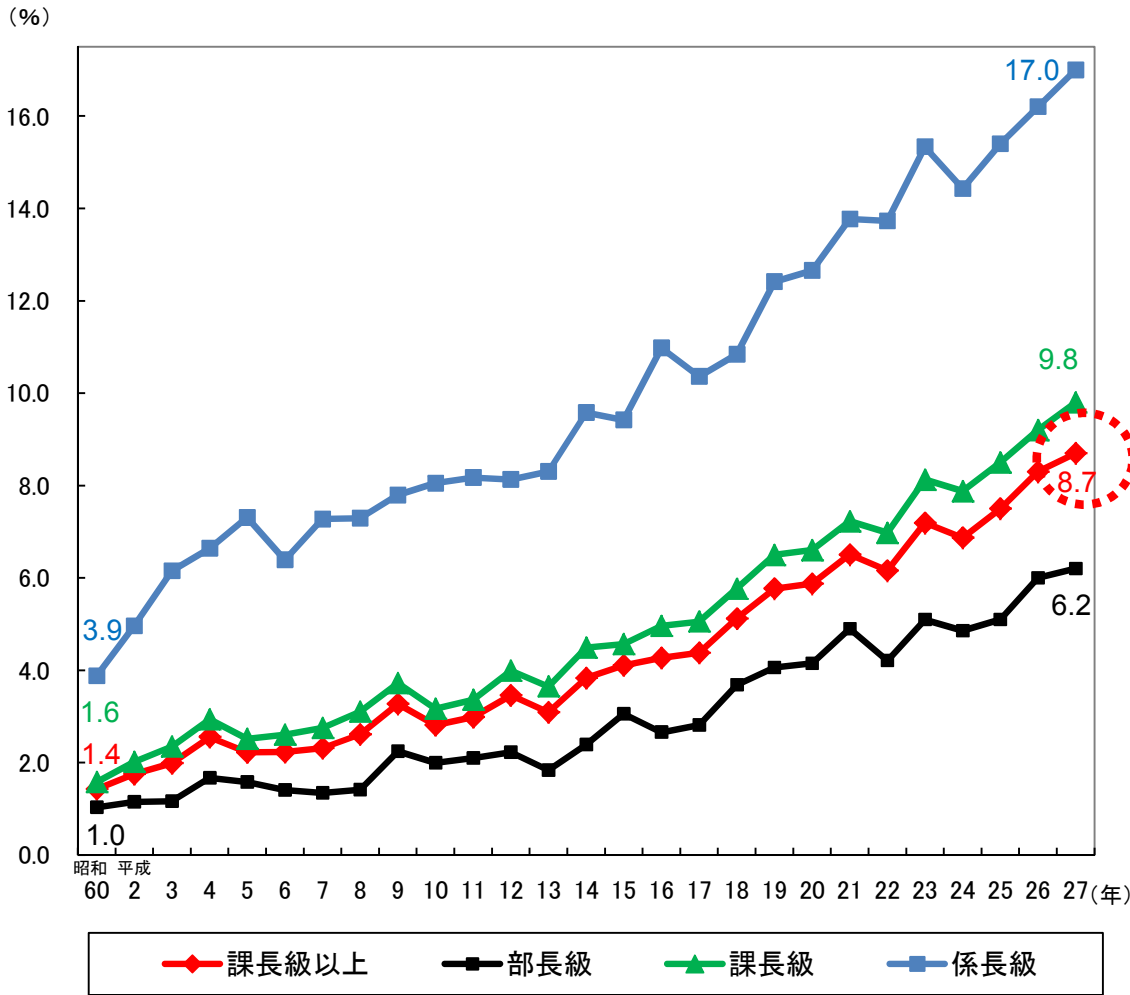
注)就業形態は正社員(末子妊娠時)

(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

管理職に占める女性割合

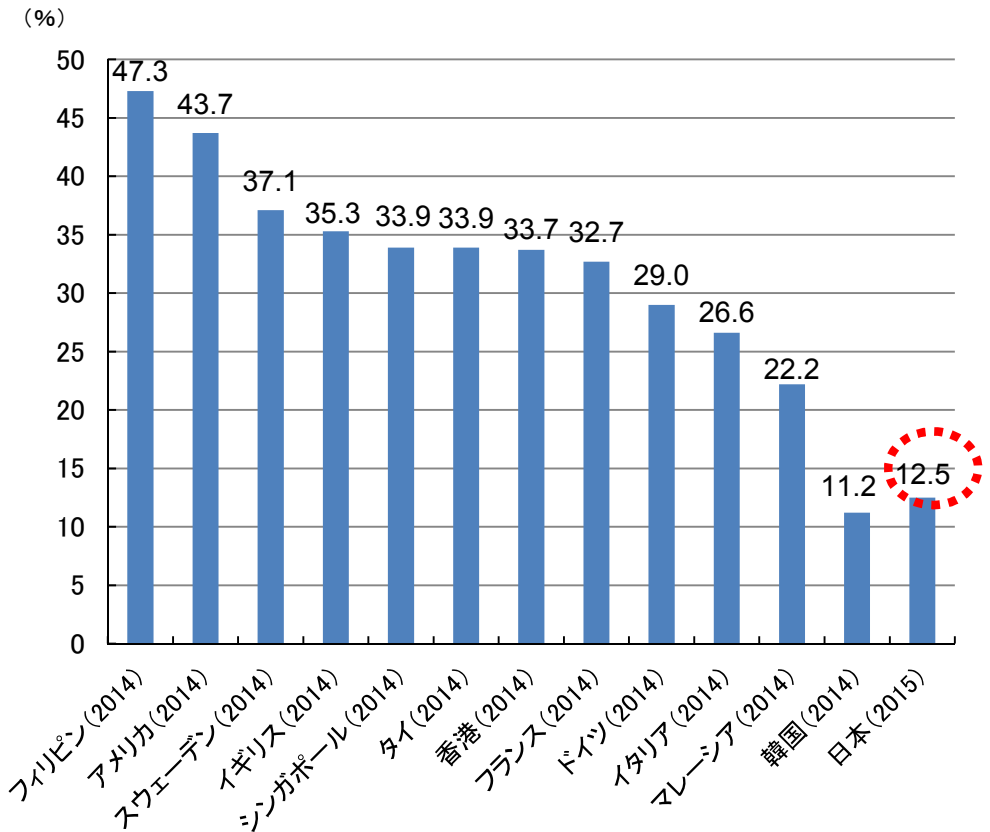
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇児局作成

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本;総務省統計局「労働力調査」、
 その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」

- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

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・妊娠、出産等に関するハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関する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

※ 平成28年3月31日、雇用保険法等の一部を改正する法律を公布(妊娠、出産等に関するハラスメントの防止措置の新設)。平成29年1月1日施行。

男女雇用機会均等法の変遷

事項		S60制定時	H9改正後	H18改正後	H27改正後
性差別 ①	募集・採用	努力義務(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)	
	配置・昇進	努力義務(女性)	禁止(女性)	・禁止(男女) ・配置に「業務の配分・権限の付与」を含む旨を明記	
	教育訓練	一部禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)	
	福利厚生	一部禁止(女性)	一部禁止(女性)	一部禁止(男女)	
	定年・解雇	禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)	
	降格・職種の変更・雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新	[規定なし]	[規定なし]	禁止(男女)	
間接差別②		[規定なし]	[規定なし]	一部禁止	
女性のみ・女性優遇		適法	女性差別として禁止(ポジティブ・アクションは可(女性))	性差別として禁止(ポジティブ・アクションは可(女性))	
妊娠等による不利益取扱い③		妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	・妊娠・出産・産休取得その他の理由による解雇その他不利益取扱いを禁止 ・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	
ポジティブ・アクション		[規定なし]	事業主の取組に対する国の援助	事業主の取組やその開示に対する国の援助	
セクシュアルハラスメント対策④		[規定なし]	事業主の配慮義務(女性労働者を対象)	事業主の措置義務(男女労働者を対象)	
妊娠、出産等に関するハラスメント対策⑤		[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]	事業主の措置義務(女性労働者を対象)
母性健康管理⑥		事業主の努力義務	事業主の措置義務	事業主の措置義務	
調停		・双方の同意が条件 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①～④、⑥が対象(募集・採用を除く)	・一方申請が可 ・①～⑥が対象(募集・採用を除く)
制裁		[規定なし]	企業名の公表(①③が対象)	・企業名の公表(①～④、⑥が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料	・企業名の公表(①～⑥が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料
施行期日		S61.4. 1	H11.4.1(母性健康管理のみ H10.4.1)	H19.4.1	H29.1.1

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

(育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等関係) ※施行日:平成29年1月1日

現行の概要

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦検診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の

- ・育児休業、介護休業
 - ・育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、介護のための所定労働時間の短縮措置等
 - ・子の看護休暇、介護休暇
 - ・時間外労働、深夜残業をしない
- ※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

		見直し後
	不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)	左記に加えて 防止措置義務 を新規に追加
禁止・義務の対象	事業主	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む	上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する言動により就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置(※)を講じなければならない。 (※)労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を指針で規定

職場におけるハラスメントへの総合的な対応

<妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い等／セクシュアルハラスメント>

平成29年度予定額 366,924千円
平成28年度予算額 208,142千円

趣旨・目的

- ・ 我が国の生産年齢人口が今後急速に減少していく局面において、女性の活躍推進は政府の成長戦略においても重要な課題と位置づけられている。
- ・ 妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いは女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるもので、決して許されるものではないにもかかわらず、相談件数は増加しており社会的関心も高まっている。
- ・ さらに、平成29年1月からは改正男女雇用機会均等法が施行され、上司・同僚からの妊娠・出産などを理由とする就業環境を害する行為(妊娠・出産等に関するハラスメント)を防止する措置が事業主に新たに義務付けられたため、各企業においては対応が求められる。
- ・ また、職場におけるセクシュアルハラスメント(セクハラ)については、相談件数が引き続き高止まりの状況にあるが、特に中小企業における取組が遅れている。
- ・ このため、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いやハラスメント、セクハラ未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応等により、女性が安心して働き続けられる環境を整備する。

「ニッポン一億総活躍プラン」 セクハラ防止に取り組んでいる企業59.2%→100%

事業概要

I 全国ハラスメント撲滅キャラバン等の実施

事業主や人事労務担当者等を対象に、女性が妊娠・出産しても安心して働き続けられるよう、雇用管理上の配慮すべき事項等について様々な事例紹介を加え解説を行う説明会を全国で開催し、妊娠・出産等に関するハラスメント未然防止の徹底を図る。

- 不利益取扱い禁止リーフレット(事業主向け・労働者向け)の作成
- ハラスメント対応特別相談窓口の開設
- 全国ハラスメント撲滅キャラバン(説明会・セミナー等)の実施<キャラバン開催箇所:47都道府県県庁所在地>

II 迅速な相談対応、雇用管理改善の推進等

労働者等の相談に迅速に対応するとともに各企業の実情に応じた雇用管理の整備に向けきめ細かい支援等を実施し雇用管理改善を図る。

- 妊娠・出産等に関するハラスメント・セクハラ相談に迅速に対応し、相談者の心のケア及び就業継続支援を行うため、雇用均等指導員(均等担当)を設置
- 妊娠・出産しても安心して働き続けられる環境整備を推進するためのハラスメント防止アドバイザーの設置
- 雇用管理改善を図るための事業場の均等推進責任者等に対する集団説明会の実施

III 職場におけるハラスメント対策支援事業【新規】

妊娠・出産等に関するハラスメント及びセクハラへの対策について特に取組が遅れている中小企業を中心に支援を行う。

- 現場の管理職向け研修会の開催
- 個別企業訪問による支援
- 妊娠・出産等に関するハラスメントについての周知・啓発の実施(一般国民・労働者向け)

1. (2) 女性の活躍推進について

現状と課題

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出等が義務となっている大企業の行動計画の届出率は99.7%(義務対象企業数15,756社中、届出企業数15,706社、平成28年11月末日時点)となっているが、各企業が行動計画に沿って積極的な取組を進め、法の実効性を確保する必要がある。
- 労働者の約6割を占める中小企業については、事務負担等を考慮し行動計画の策定等は努力義務となっているが、中小企業においても、女性の活躍を推進する必要がある。

講じた措置(予算・税制・法律等)

- 301人以上の大企業について、女性活躍のための行動計画の策定・届出や情報公表等を義務付ける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」(平成27年法律第64号)が平成27年8月に成立し、平成28年4月1日に全面施行された。
- 同法に基づき、企業における行動計画の策定支援、優良企業等の認定(えるぼし)、情報の公表等を推進している。

今後の方向性・スケジュール等

- 女性活躍のさらなる促進のため、企業・団体等への一層の働きかけをお願いしたい。
- 「女性活躍推進企業データベース」の機能向上を図りつつ、掲載企業数(6,913社。平成29年1月6日時点)を増やすことでデータベースの価値を高め、女性活躍推進に向けた動きを加速させる。データベースの掲載企業数を増やすためには、その周知が重要であるためご協力いただきたい。

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）

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。

— 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

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"> ● 次ページに掲げる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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準

- 事業主行動計画策定指針に照らして適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者の周知をしたこと。
- 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。

【別紙】女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

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。）。

女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業 (女性の活躍推進総合データベース)

29年度予定額 134,101千円
28年度予算額 136,018千円

事業の目的

平均勤続年数の男女差など女性が活躍できる企業かどうかの情報を一覧化し、女性の活躍推進に積極的な企業ほど労働市場で選ばれるという社会環境をつくる。

女性の活躍推進に向けた企業情報の提供

企業名	企業認定	採用した労働者に占める女性労働者の割合【定義1】			(1)採用における男女別の競争倍率 又は (2)採用における競争倍率の男女比(男性の倍率を1としたときの女性の倍率) 【定義2】				労働者に占める女性労働者の割合			(1)男女の平均継続勤務年数の差異【定義3】又は (2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合【定義4】				男女別の育児休業取得率【定義5】				一月当たりの労働者の平均残業時間				
		基幹的な職種/ 正社員【定義1】	女性	(注)	(1)/(2)	基幹的な職種/ 正社員	男性	女性	(注)	基幹的な職種/ 正社員	女性	(注)	(1)/(2)	基幹的な職種/ 正社員/ 対象労働者	男性	女性	(注)	育休/その他	基幹的な職種/ 正社員/ 対象労働者		男性	女性	(注)	基幹的な職種/ 対象正社員
A社		基幹的な職種	35%		(1)	基幹的な職種	5倍	10倍		基幹的な職種	10%		(1)	基幹的な職種	20年	10年		育児休業	基幹的な職種	10%	9%		基幹的な職種	
B社		基幹的な職種	35%		(1)	基幹的な職種	4倍	5倍		基幹的な職種	25%		(2)	対象労働者	70%	50%		育児休業	基幹的な職種	1%	30%		基幹的な職種	
C社		基幹的な職種	45%		(2)	基幹的な職種	2.8			基幹的な職種	40%		(1)	基幹的な職種	5年			その他	正社員	20%	100%	25%	対象正社員	

今後の取組

- ・企業情報をスマートフォン対応とし、より就職活動中の学生の利用を促す
- ・情報公表が義務となっている企業だけでなく、努力義務となっている企業に対する登録の働きかけ
- ・検索機能や表示方法などの機能充実

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。

掲載項目
①採用した労働者に占める女性労働者の割合
②採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比
③労働者に占める女性労働者の割合
④男女の平均継続勤務年数の差異 又は 男女別の採用10年前後の継続雇用割合
⑤男女別の育児休業取得率
⑥一月当たりの労働者の平均残業時間
⑦年次有給休暇取得率
⑧係長級にある者に占める女性労働者の割合
⑨管理職に占める女性労働者の割合
⑩役員に占める女性の割合
⑪男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑫男女別の再雇用又は中途採用の実績
⑬企業認定の有無

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）。

改正案の内容

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）
⇒ 取組の継続的实施、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)

＜平成29年度＞

取組の実施	取組の実施	数値目標の達成	
		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(－)	36万円(－)	60万円(36万円)
生産性要件未達成	28.5万円(－)	28.5万円(－)	47.5万円(28.5万円)

※括弧内は大企業

中小企業のための女性活躍推進事業

趣旨・目的

29年度予定額 284,721千円
28年度予算額 286,512千円

- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、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人以上の企業で義務づけられた。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による支援、電話相談を実施。中小企業に対する人事労務管理の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（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、女性の活躍推進のための行動計画策定等について説明（併せて企業同士の交流会を開催）

・ 全国で実施 47回

電話相談、個別企業訪問支援

説明会参加等により、女性の活躍推進に取り組も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

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→