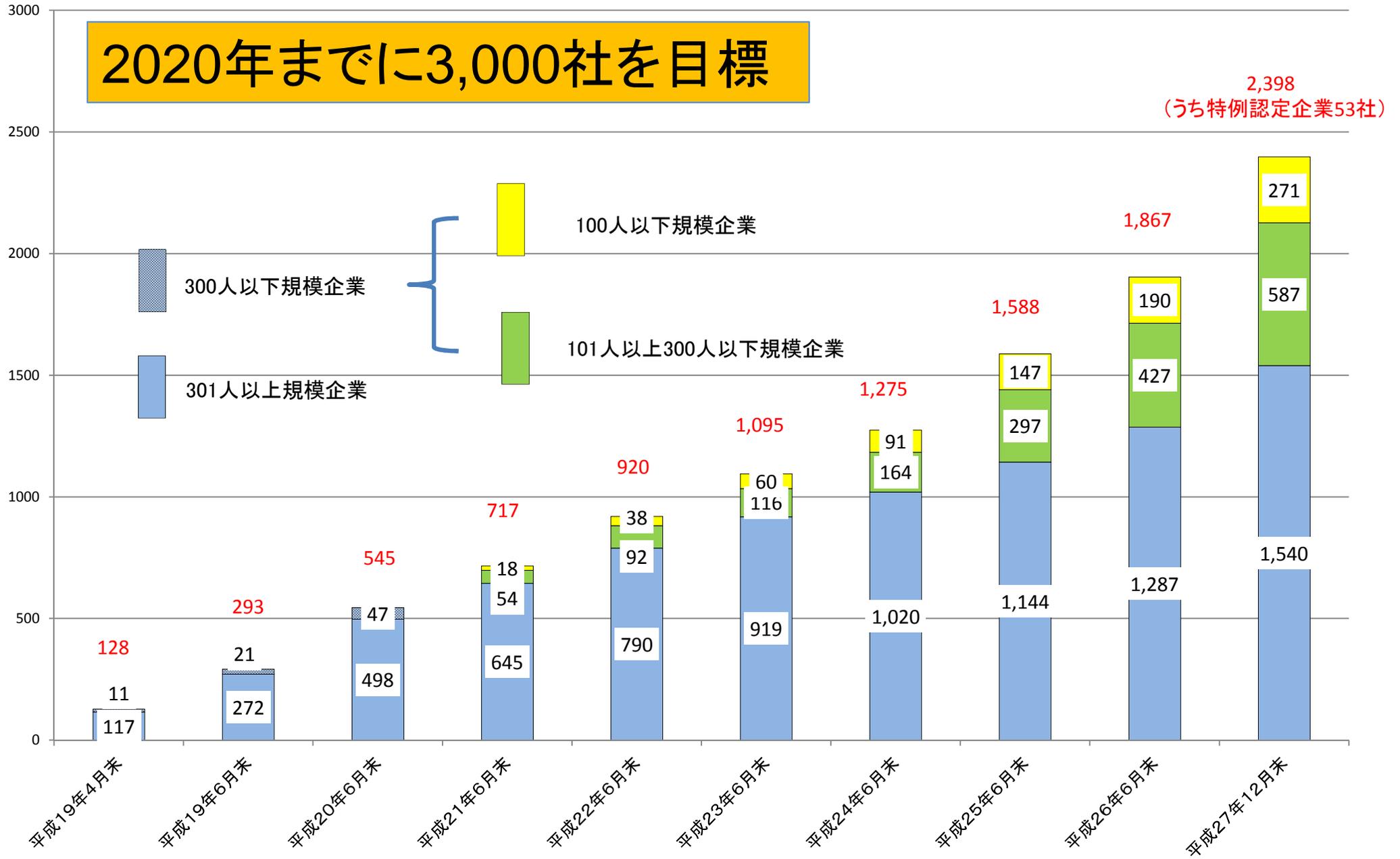


認定企業数の推移



(資料出所) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局・職業家庭両立課調べ

(注) 平成20年6月末以前は、300人以下規模企業において、100人以下規模企業と101人以上300人以下規模企業とに分けてデータを集計していない。

女性活躍推進法関連

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）

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

※選択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（限定列挙）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

— 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。

女性活躍推進法に基づき一般事業主が行うべきこと

常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主に対しては、

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握（※）、課題分析
- ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④女性の活躍に関する状況の情報の公表
が義務付けられています。

(※)必ず把握しなければならない基礎項目①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率
その他の任意項目21項目

女性活躍推進法（平成27年法律第64号）（抄）

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第16条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。（※）

(※)具体的には、①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率を含む14項目の中から1つ以上を選択する必要がある。

（1）情報公表の意義

事業主は、自らの事業における女性の活躍に関する情報公表が求められている（法第16条）。

情報公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある。

（2）情報公表の項目及び方法

情報公表については、公表項目（P14参照）の中から、各事業主が選択した項目について、自社のホームページや国が運営する「女性活躍・両立支援総合サイト」内の企業データベースへの掲載等、求職者が容易に閲覧できる方法によって行う必要がある。

公表に際しては、より求職者の企業選択に資するよう、情報公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望ましい。

なお、別紙3の項目の中から各事業主が選択した項目を公表すれば足り、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。

（3）情報公表の頻度

情報公表の内容については、おおむね年1回以上、その時点で得られる最新の数値（特段の事情のない限り、古くとも前々事業年度の状況に関する数値）に更新し、情報更新時点を明記することが必要である。

【情報公表項目】

1 採用

- ・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)

2 継続就業・働き方改革

- ・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）
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・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

3 評価・登用

- ・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
- ・役員に占める女性の割合

4 再チャレンジ（多様なキャリアコース）

- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績（区）(派：雇入れの実績)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

(区) の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要

(派) の表示のある項目については、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要。