

事 務 連 絡

平成24年9月25日

日本一般用医薬品連合会 御中

厚生労働省医薬食品局総務課

女性の活躍推進に向けた情報開示の促進に関する所管団体への  
要請について（依頼）

労働力人口が減少していく中で、意欲ある女性が活躍できる環境を整備していくことは、労働力確保の観点のみならず、経済を活性化する観点からも不可欠の課題となっています。

本年5月、内閣総理大臣の指示により、「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」が設置され、6月には、「男性の意識改革」、「思い切ったポジティブ・アクション」、「公務員から率先して取り組む」の三つを柱として、「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～」が決定されました。「行動計画」の中で、「女性の活躍状況の「見える化」（行政のウェブサイトを活用した経営トップの方針、企業の女性活躍状況や向上のための取り組みについての企業の情報開示）」の推進については、できる限り多くの企業にご参加いただけるよう、関係省庁が連携し、政府を挙げて努力していくこととなっております。

別添1のとおり、女性の活躍推進が進んでいる企業ほど経営指標が良く株式市場での評価も高まることが実証されるとともに、別添2のとおり、女性の継続就業により、企業、労働者及び社会それぞれが得になるといった試算もございます。

また、就職を希望する学生等にとっては、「女性が活躍しやすい企業」を選択するため、信頼できる情報が一元的に提供されることが必要です。また、企業にとっては、「女性の活躍を推進するための取組」について、積極的に情報開示

することによりアピールしていくことで、意欲ある人材の確保につながります。

こうした観点から、女性の活躍促進を図るためには、①ポジティブ・アクションの取組を推進すること、②経営者が経営戦略として取り組む姿勢を明確に示すこと及び③女性の活躍推進のための取組状況等について情報開示を進めていくことが不可欠です。

このような趣旨を踏まえ、下記の事項につきまして、皆様方のご協力をお願い申し上げます。

## 記

一 ポジティブ・アクションの取組を進めること

二 厚生労働省の「ポジティブ・アクションポータルサイト」を活用し、下記に取り組むこと（別添3参照）

- ① 「ポジティブ・アクション応援サイト」を活用した情報開示
- ② 「女性の活躍推進宣言コーナー」を活用した経営者自らによる女性の活躍推進の取組方針に関する宣言

（参考）

ポジティブ・アクション応援サイト

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

女性の活躍推進宣言コーナー

<http://www.positiveaction.jp/declaration>

# 女性活躍推進の経営効果について

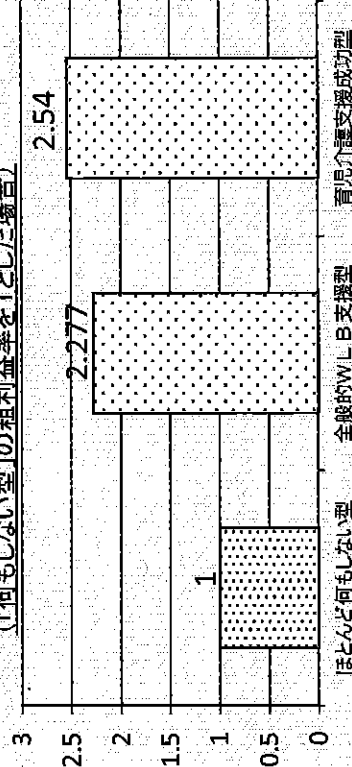
別添1

平成24年5月22日付女性活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 経済産業大臣配付資料(一部修正)

■ワークライフバランス(WLB)に取り組む企業の方が業績が良い傾向が見られる。

・育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、粗利益率が2倍以上高い。

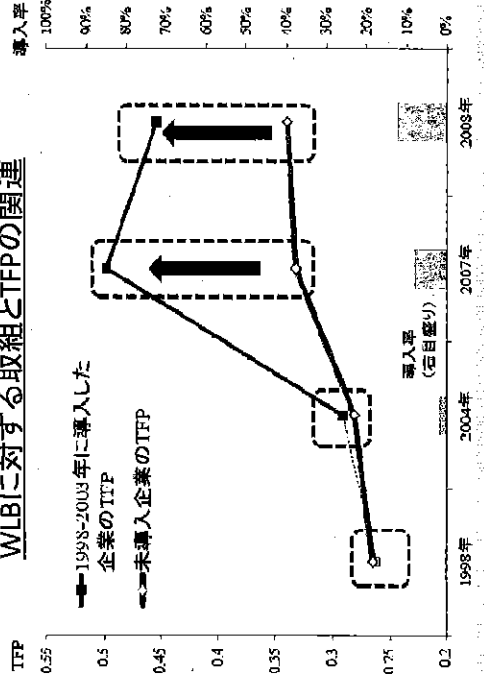
WLBに対する取組と粗利益率の関連  
(「何もしない型」の粗利益率を1とした場合)



- 「育児介護支援成功型」＝「育児介護支援が生産性にも与える影響を考えたか」について、人事担当者の評価により「成功型」「無差別型」「失敗型」に分類。「成功型」は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。
  - 「全般的WLB推進型」＝「法を超えて育児介護支援」と「雇用者が柔軟に動ける制度」のどちらも取組度合いの高い企業
  - 「ほとんど何もしない型」＝「どちらも取組度合いの低い企業」
- ※「仕事と生活に関する国際比較調査」(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成  
(出典)RIETI-BL(2011年12月21日)「企業のワークライフバランスとWLBや女性の人材活用との関係」RIETIの企業調査から早えてきたこと」山口一男・シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

・人材活用の観点からの積極的なWLB推進の取組は、企業の全要素生産性(TFP)向上に寄与する傾向。

WLBに対する取組とTFPの関連

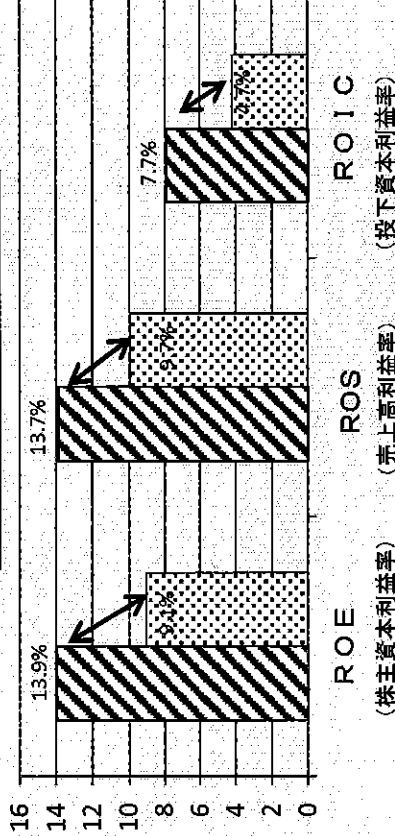


原典：山本敏・松浦清華(2011)RIETI-DP、山本氏提供。

■女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる。

・世界では、女性役員比率が高い企業の方が、ROE、ROS、ROICなどの経営指標が良い傾向。

企業の業績と女性役員の比率



- 第1四分位企業グループ：女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ(132社)
- 第4四分位企業グループ：女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ(129社)

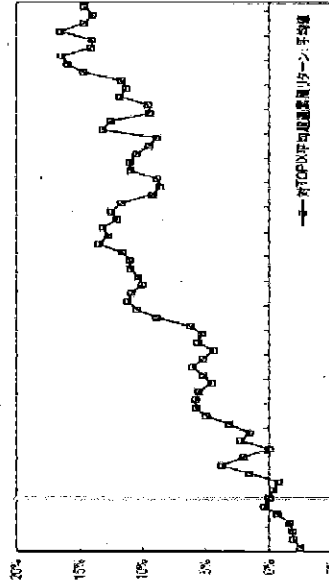
(注)ROE、ROS、ROICデータは、2001～2004年の平均値。役員数は2001年及び2003年。「フォーチュン500」企業(520社)を対象。

(出所)Catalyst「The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards」(2007)

※Catalystは、女性と企業分野における米国の非営利NPO。

・日本でも、女性の活躍推進に取り組んでいる企業(均等推進企業表彰企業)は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向。

均等推進企業表彰銘柄の対TOPIX超過累積リターン(平均値)



(注)厚生労働省「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰、平成18年度までは均等推進企業表彰)」の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業)及び東証一�を元に作成。

(出所)大和証券キャピタル・マーケティング(株)金融証券研究所「クオンツ情報」[2011年6月14日]

# 女性の継続就業は、企業、労働者、社会それぞれに得になる (継続就業しないことによる損失)

別添2

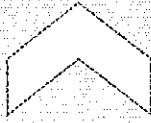
平成24年5月22日付け女性活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 厚生労働大臣配付資料

【企業】 女性が出産後も継続就業した場合の方が、退職してしまいう場合より企業の負担は小さい。

【同僚従業員が代替する場合】

【退職した場合】

✚ <投入コスト> 437万円  
 ✚ <節約コスト> 335万円  
 <純コスト> **102万円**

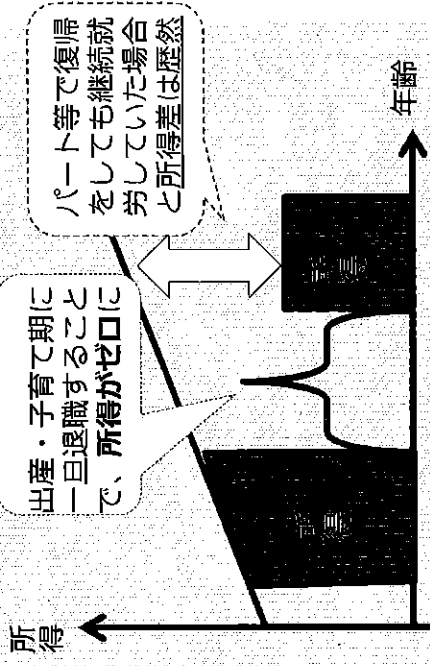


✚ <投入コスト> 1,087万円  
 ✚ <節約コスト> 1,004万円  
 <純コスト> **83万円**

出典：平成20年4月9日発表「企業が仕事と生活の調和に取組むメリット」  
 男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会

【労働者】

	大卒 生涯所得 (退職金含む)	逸失額
継続就業した場合	2億7,645万円	
育児休業を1年間利用した場合 (従前の給与の4割を支給したと仮定)	2億5,737万円	1,908万円
出産退職後、他企業に正社員として 子どもが6歳で再就職した場合	1億7,709万円	9,936万円
出産退職後、パート・アルバイトとして 子どもが6歳で再就職した場合	4,913万円	2億2,732万円



出典：平成17年国民生活白書

【社会】

仮定：女性就業希望者（342万人）は、女性の就業者（2,641万人）の約1割であるため、女性就業希望者が全員就業すると、女性雇業者報酬総額（約70兆円）も1割増加する。

雇業者報酬総額は、

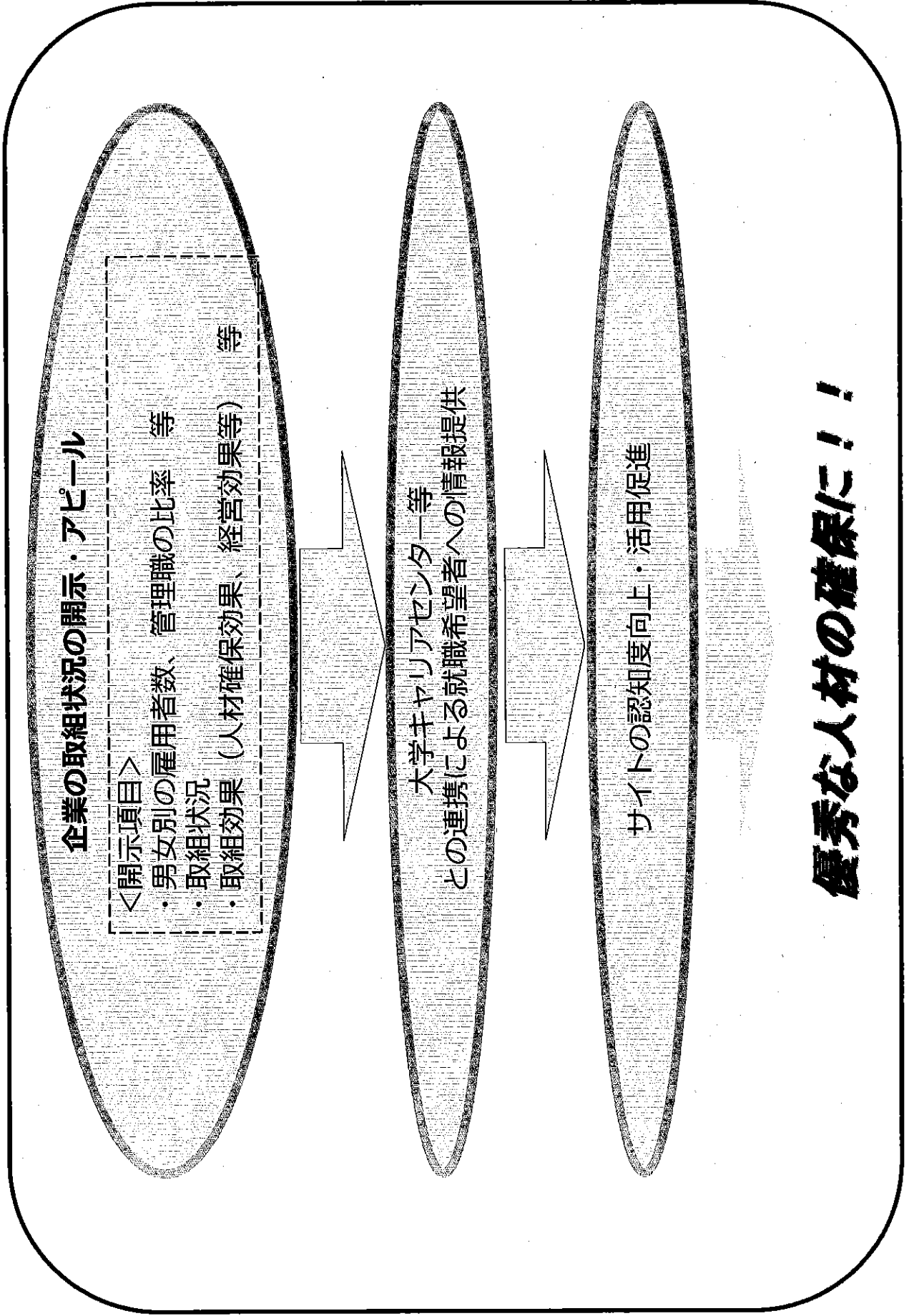
女性就業希望者（342万人）  
が**全員就業**



**7兆円**（GDP水準の約**1.5%**）程度増加

出典：男女共同参画会議基本問題影響調査専門調査会  
 「女性の活躍による経済社会の活性化（中間報告）」平成23年7月

# 女性の活躍推進に向けた取組状況に関する情報開示のメリット



# 厚生労働省の企業のポジティブ・アクションの情報サイト

**企業の情報紹介**

厚生労働省の企業情報サイト

**Positive Action**

女性の活躍を推進しています

企業の取組状況をWEB上でチェック！

女性の活躍推進状況診断 (受付中)

「女性活躍推進法」に基づき、企業は以下の取組を推進する必要があります。

- ① 女性活躍推進計画の策定
- ② 女性活躍推進計画の実施
- ③ 女性活躍推進計画の公表
- ④ 女性活躍推進計画の見直し

このサイトでは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、業界トップに自社の女性活躍推進について発言しているだけでなく、女性活躍推進の取組について、女性活躍推進法に基づき、企業は以下の取組を推進する必要があります。

① 女性活躍推進計画の策定

② 女性活躍推進計画の実施

③ 女性活躍推進計画の公表

④ 女性活躍推進計画の見直し

このサイトでは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、業界トップに自社の女性活躍推進について発言しているだけでなく、女性活躍推進の取組について、女性活躍推進法に基づき、企業は以下の取組を推進する必要があります。

① 女性活躍推進計画の策定

② 女性活躍推進計画の実施

③ 女性活躍推進計画の公表

④ 女性活躍推進計画の見直し

**女性の活躍推進宣言**

輝く女性が、企業を輝かせる。宣言します！

女性の活躍推進。

このサイトは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、業界トップに自社の女性活躍推進について発言しているだけでなく、女性活躍推進の取組について、女性活躍推進法に基づき、企業は以下の取組を推進する必要があります。

① 女性活躍推進計画の策定

② 女性活躍推進計画の実施

③ 女性活躍推進計画の公表

④ 女性活躍推進計画の見直し

このサイトでは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、業界トップに自社の女性活躍推進について発言しているだけでなく、女性活躍推進の取組について、女性活躍推進法に基づき、企業は以下の取組を推進する必要があります。

① 女性活躍推進計画の策定

② 女性活躍推進計画の実施

③ 女性活躍推進計画の公表

④ 女性活躍推進計画の見直し

このサイトでは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、業界トップに自社の女性活躍推進について発言しているだけでなく、女性活躍推進の取組について、女性活躍推進法に基づき、企業は以下の取組を推進する必要があります。

① 女性活躍推進計画の策定

② 女性活躍推進計画の実施

③ 女性活躍推進計画の公表

④ 女性活躍推進計画の見直し

**企業の取組紹介**

このサイトでは、企業のポジティブ・アクション(女性の活躍推進)の取組を紹介するために、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に、実名で紹介しています。

① 企業情報の紹介

② 取組方法

このサイトでは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、業界トップに自社の女性活躍推進について発言しているだけでなく、女性活躍推進の取組について、女性活躍推進法に基づき、企業は以下の取組を推進する必要があります。

① 女性活躍推進計画の策定

② 女性活躍推進計画の実施

③ 女性活躍推進計画の公表

④ 女性活躍推進計画の見直し

このサイトでは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、業界トップに自社の女性活躍推進について発言しているだけでなく、女性活躍推進の取組について、女性活躍推進法に基づき、企業は以下の取組を推進する必要があります。

① 女性活躍推進計画の策定

② 女性活躍推進計画の実施

③ 女性活躍推進計画の公表

④ 女性活躍推進計画の見直し

※ 情報サイトについては、大学のキャリアセンターと連携し、就職希望者へ情報提供を行う予定

**<URLリスト>**

ポータルサイト  
<http://www.positiveaction.jp/>

ポジティブ・アクション応援サイト  
<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

女性の活躍推進宣言コーナー  
<http://www.positiveaction.jp/declaratio>

3

企業概要

企業概要  
について入力

会社名  
 会社名(フリガナ)  
 会社名(詳細表示用)  
 所在地 郵便番号  
 所在地 都道府県  
 所在地 住所  
 所在地 建物等  
 従業員数  
 従業員数(大卒以上)

所属部署  
 所属部署(フリガナ)  
 所属部署(フリガナ)

	正社員	正社員以外
男性	人	人
女性	人	人

※(備考欄)4/1/19(日)現在

平均勤続年数(男性) (正社員について)  
 平均勤続年数(女性) (正社員について)  
 女性の上昇の促進(正社員について)  
 女性の上昇の促進(正社員について)  
 女性の上昇の促進(正社員について)  
 女性の上昇の促進(正社員について)

・ ホームページや社内  
 で活躍している女性を積極的に紹介  
 ・ 職場ごとに女性比率の数値目標  
 を設定 等

・ 数値目標を掲げて管理職に占める  
 女性比率の増加に取り組み(その結果  
 としての女性比率の推移等も記載可)  
 ・ 昇進・資格試験の受験を女性に奨  
 励 等

・ 男女双方の従業員のモティベー  
 ションが向上した。  
 ・ 新しい商品開発につながった  
 ・ 就職希望者が増加、優秀な人材  
 の確保につながった。 等

取組状況

ポジティブ・アクションの  
取組状況について入力  
取組状況について積極的にアピール

取組内容  
 取組時期  
 取組内容  
 取組内容  
 取組内容  
 取組内容

1. 女性の活躍促進のための特別休暇  
 人事担当者が中心となり、各職場  
 のリーダーとともに会社で組織的に  
 推進 等

2. 昇進・資格の取組  
 配置する女性の教育訓練  
 女性への受け入れ経験の少ない管理職  
 に対する研修  
 ・ 女性の配置がない営業部門におけ  
 る女性プロジェクトの立ち上げ 等

3. 働き方改革の取組  
 法を上回る育児・介護休業制  
 度、育児・介護短時間勤務制度  
 の導入  
 ・ 男女の育児休業取得者数  
 労働時間の短縮 等

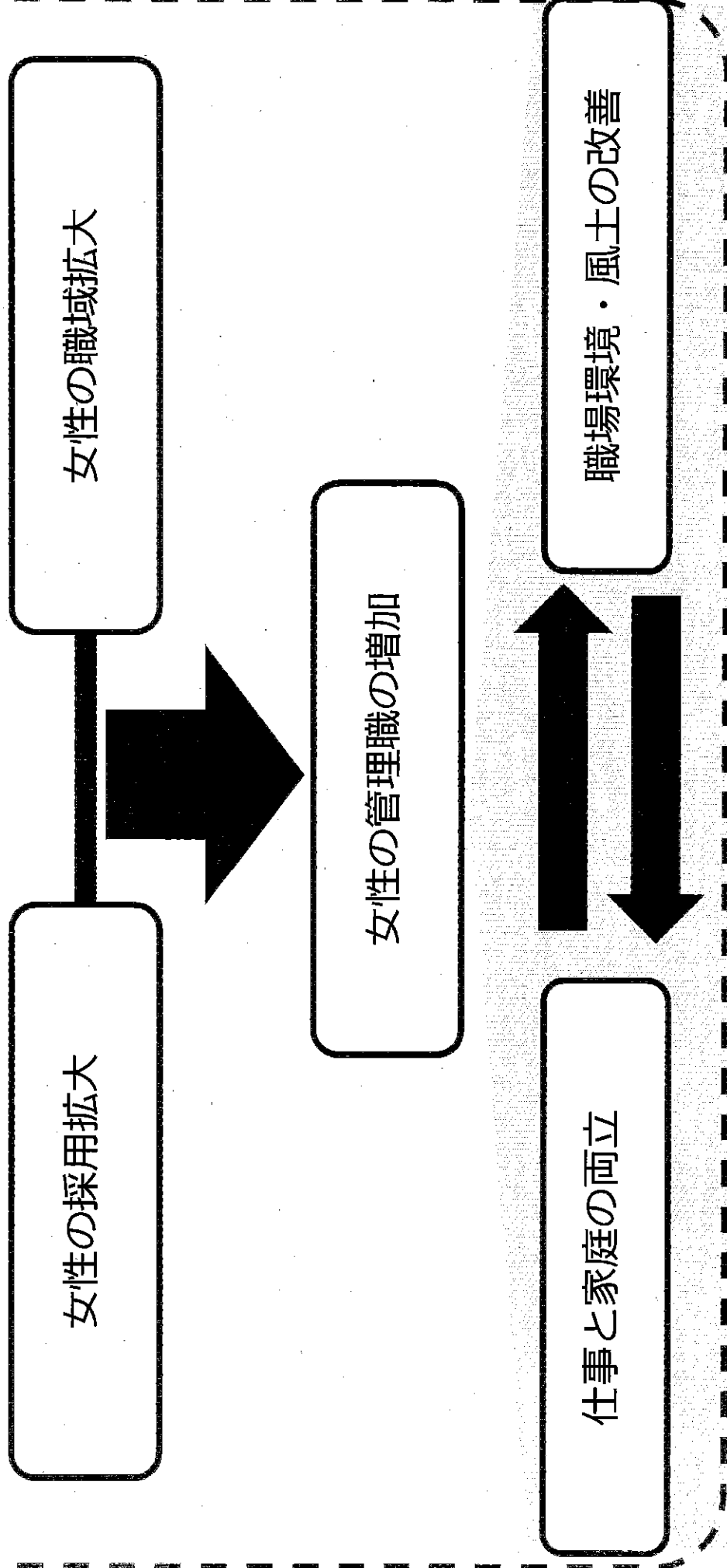
4. 職場の改善  
 施設の改善(女性用更衣室、女性用  
 休憩室等設置、トイレ整備、禁煙場所  
 特定、現場の整理整頓等実施)  
 ・ 女性従業員間のネットワーキング作り  
 (交流フォーラムの開催、ホームページの開設等) 等

# ポジティブ・アクションについて

○ ポジティブ・アクションとは、

女性の採用拡大・職域拡大・管理職登用の拡大など、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組をいいます

## ポジティブ・アクションの5つの取り組み





# 「女性の活躍による経済活性化」行動計画～働くなでしこ大作戦～

女性の活躍促進の「見える化」関係部分抜粋

平成24年6月22日「女性の活躍促進による経済活性化を推進する関係閣僚会議」決定

## I 男性の意識改革（社会全体の意識改革を含む）

### ◇ 女性の活躍促進の「見える化」総合プランの策定・推進

消費者、就職希望者、市場関係者に対し、企業の女性の活躍状況の可視化を促進する取組を「見える化」総合プランとして2012年末までに策定【○厚労省、経産省、文科省、内閣府、金融庁】

- ・ 行政のウェブサイトを活用した経営トップの方針、企業の女性活躍の状況や向上のための取組について、企業の情報開示の促進【○厚労省、文科省、経産省、内閣府、他関係省庁に協力を要請】
  - － 企業の情報開示を強かに推進する（約5,000社を目標）
  - － 開示情報の一覧性や業種ごとの比較を容易とする仕組みを作る
  - － 「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」（後掲）で、企業にとってのメリットも説明しつつ、企業の参加を促す
  - － 大学のキャリアアセンターとの連携（就職希望者への「見える化」。人材確保等、企業にもメリット）

- ◇ 政府を挙げて企業や団体に直接的に働きかけ（女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦の実施）【○厚労省、経産省、文科省、内閣府、他関係省庁に協力を要請】  
2万社を目標に働きかけ、取組企業数1万社以上、情報開示企業数5,000社、情報開示企業数5,000社

◇ （以下略）

## II 思い切ったポジティブ・アクション

- ◇ 女性の活躍見える化総合プランの策定・推進（再掲）
- ◇ （以下略）

## III 公務員から率先して取り組み

◇ （略）