



女性活躍・男女共同参画を巡る 我が国の現状

平成29年6月1日（木）

内閣府大臣官房審議官（男女共同参画局担当）

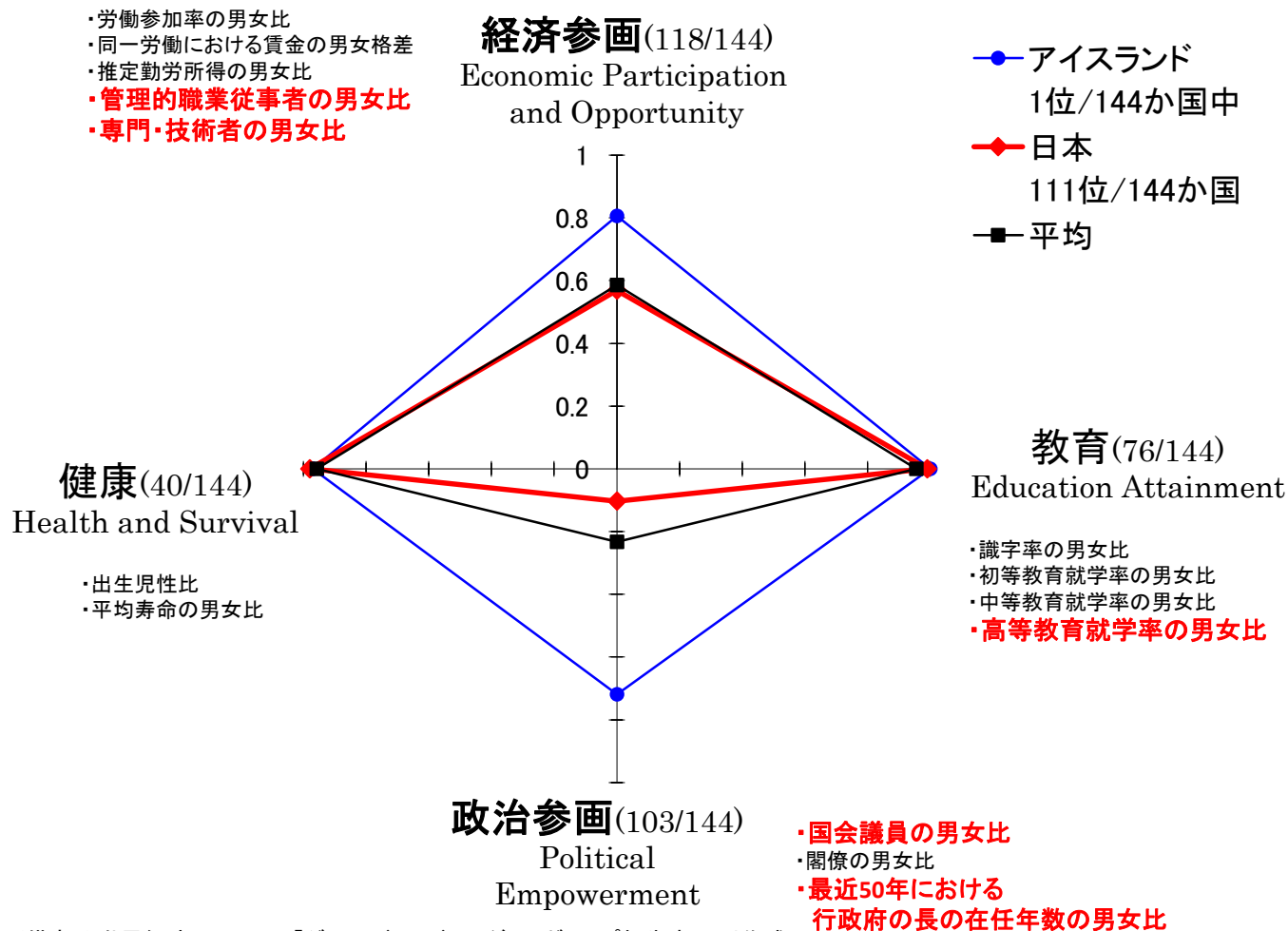
岡本 義朗



1 国際的に見た日本の現状

ジェンダー・ギャップ指数・2016年

○ 各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数は、日本は144カ国中111位。

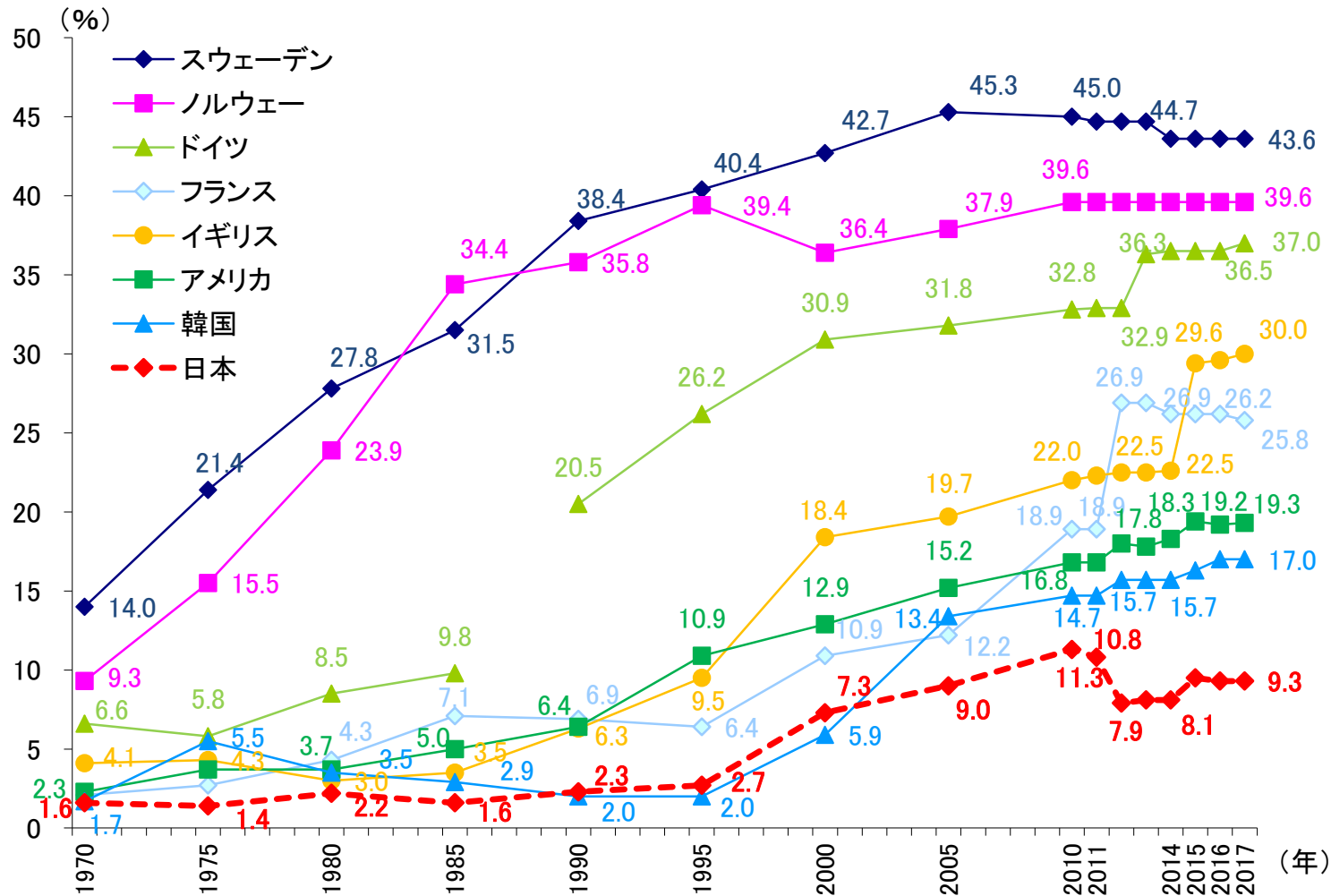


順位	国名	値
1	アイスランド	0.874
2	フィンランド	0.845
3	ノルウェー	0.842
4	スウェーデン	0.815
5	ルワンダ	0.800
6	アイルランド	0.797
7	フィリピン	0.786
8	スロベニア	0.786
9	ニュージーランド	0.781
10	ニカラグア	0.780
13	ドイツ	0.766
17	フランス	0.755
20	英国	0.752
35	カナダ	0.731
45	アメリカ	0.722
50	イタリア	0.719
75	ロシア	0.691
99	中国	0.676
111	日本	0.660
116	韓国	0.649

(備考1) 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より作成
(備考2) 世界平均よりスコアが低い項目は赤字で記載

諸外国の国会議員に占める女性割合の推移

日本の国会議員に占める女性割合は上昇傾向にあるものの、先進諸外国との格差は大きい。



(2017年5月現在)

国名	順位	割合
スウェーデン	6	43.6
ノルウェー	12	39.6
ドイツ	23	37.0
イギリス	47	30.0
フランス	64	25.8
アメリカ	101	19.3
韓国	117	17.0
日本(※)	164	9.3

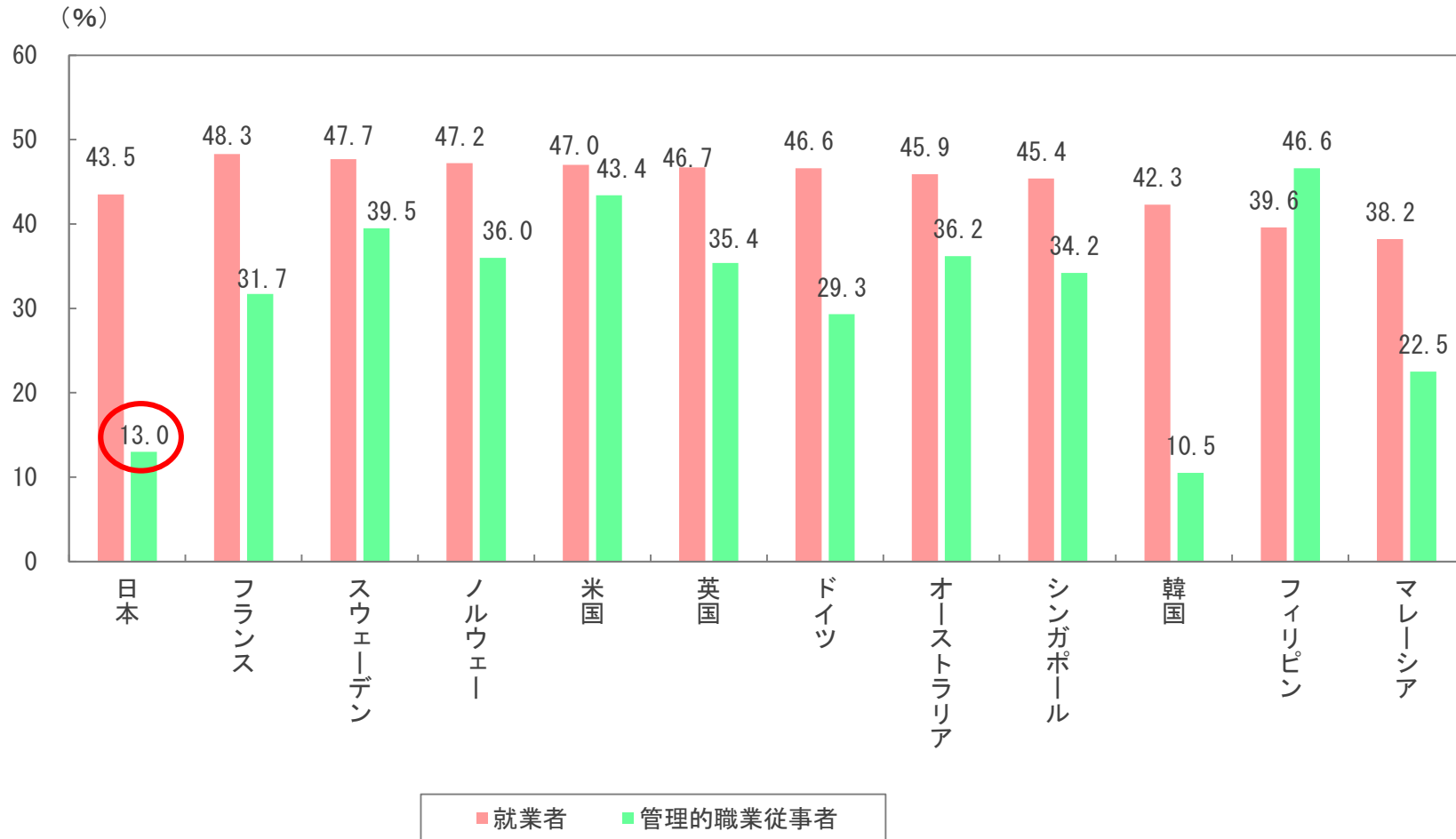
二院制の場合は下院の数字

※下院又は一院の女性割合の世界平均は23.4%(上院は22.8%)

(備考) 1. IPU資料より作成。調査対象国は2017年5月現在193カ国。
 2. 一院制又は下院における女性議員割合。
 3. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字。

就業者、管理的職業従事者に占める女性割合(国際比較)

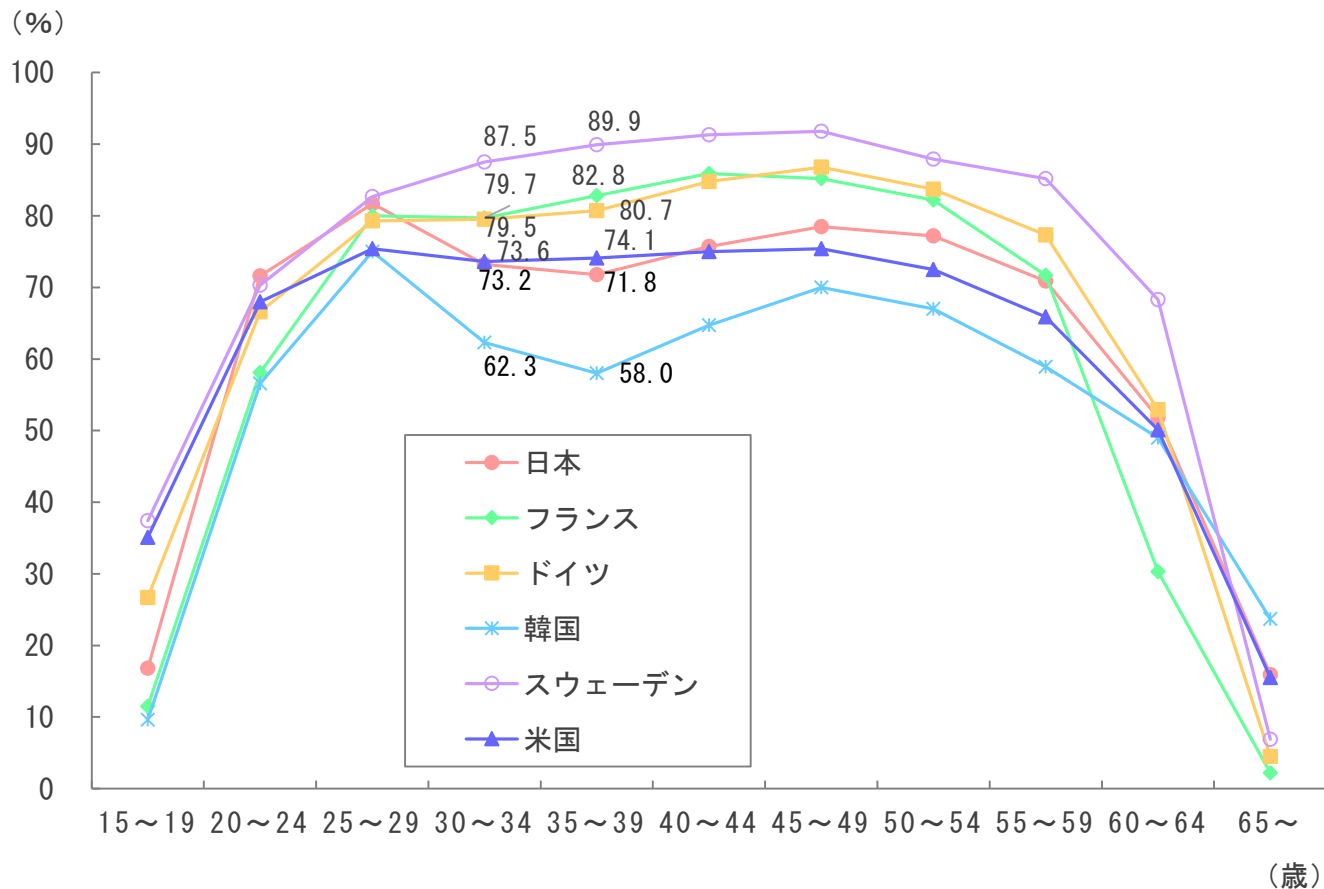
就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は国際的にみても低い



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成28年), その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
2. オーストラリアは2014(平成26)年, 米国は2013(平成25)年, その他の国は2015(平成27年)の値。
3. 総務省「労働力調査」では, 「管理的職業従事者」とは, 就業者のうち, 会社役員, 企業の課長相当職以上, 管理的公務員等。また, 「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

女性の年齢階級別労働力率：国際比較

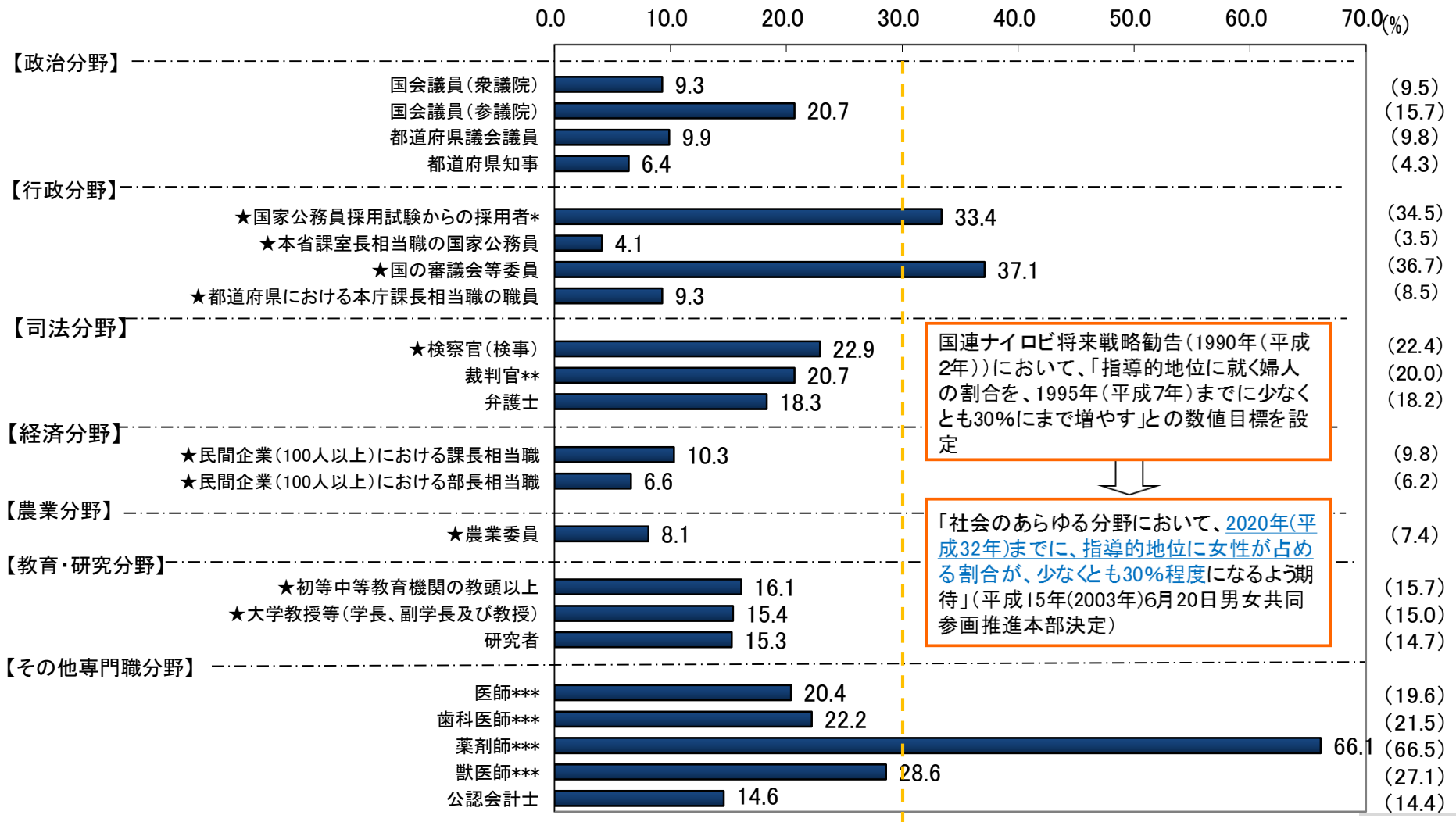
女性の年齢階級別労働力率のM字カーブは、欧米諸国では既に見られない。



- ◆ 我が国の女性の労働力率の現状を年齢階級別にみると、30歳代を底としたいわゆるM字カーブを描いている。
- ◆ 背景には、我が国では依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多いことが挙げられる。

(備考) 1. 日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(平成28年)、その他の国はILO “ILOSTAT”より作成。いずれも2016(平成28)年値。
 2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」/「15歳以上人口」×100。
 3. 米国の15~19歳の値は、16~19歳の値。

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大



国連ナイロビ将来戦略勧告(1990年(平成2年))において、「指導的地位に就く婦人の割合を、1995年(平成7年)までに少なくとも30%にまで増やす」との数値目標を設定

「社会のあらゆる分野において、**2020年(平成32年)までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度**になるよう期待」(平成15年(2003年)6月20日男女共同参画推進本部決定)

(備考1) 原則として平成28年のデータ。ただし、*は平成29年、**は平成27年、***は平成26年のデータ。
()は前回調査時のデータ。

(備考2) ★印は、第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)において当該項目が成果目標として掲げられているもの。

なぜ女性の活躍が重要か？

意義

女性の活躍

- 労働力人口の増加
- 優秀な人材の確保
- 新たな財・サービス

経済成長

OECD, 2015年4月

女性の労働参加率が2030年までに男性の労働参加率と同レベルに追いつけば、

・労働参加率に変化がなかった場合に比べ

GDPは約20%上昇

・労働供給の減少は**5%**に留められる

ゴールドマン・サックス, 2014年5月

日本女性の就業率が男性並みに上昇すれば、最大で**GDPは13%上昇**

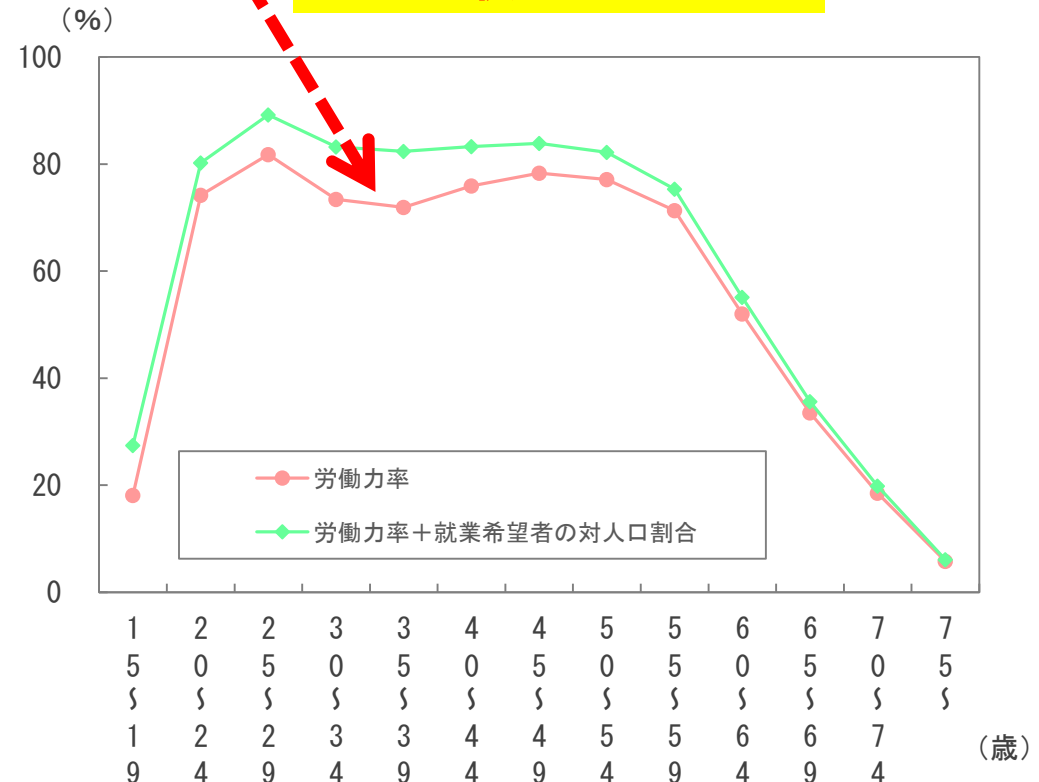
IMF, 2012年10月

女性の労働力率が他のG7(除く伊)並みに上昇すれば、**一人当たりGDPはベースラインよりも4%上昇**。北欧並みになれば**8%上昇**

我が国女性の年齢別労働力率の現状

就業希望者: 274万人(平成28年)

我が国最大の潜在力



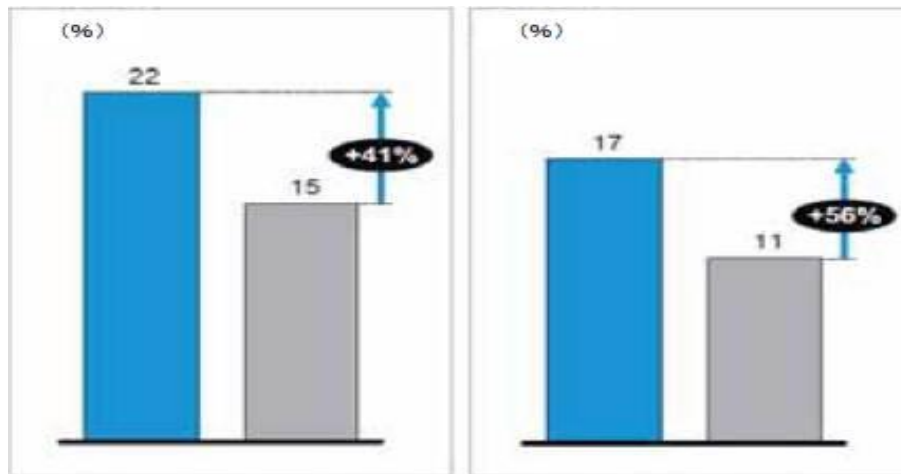
1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

2. 労働力率+就業希望者の対人口比は、
(「労働力人口」+「就業希望者」) / 「15歳以上人口」× 100。

女性活躍の経営効果①

- 生産性やイノベーション力を引き上げ、成長力を高めていくためには、最大の潜在力である女性の活躍推進が不可欠。
- OECDの試算によれば、女性の労働参加率が2030年までに男性並みになる場合、GDPは20%増加するなど、マクロ経済にプラスの効果(2015年4月対日審査報告書)。
- 女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、女性取締役がいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良くなるなど、経営にもプラスの効果。

取締役会の女性比率が最も高い第1四分位企業グループ※1と当該業種において取締役会に女性が一人もいない企業とのROE(株主資本利益率)、EBIT(利払い前・税引き前利率)の比較。



※1: 第1四分位: 取締役会に占める女性の割合が当該業種において最も高い上位25%の企業グループ

※2: ROE 279社の2007~2009年の期間について平均を算出。

※3: EBIT: 銀行、保険、金融サービス業を除く231社のサンプル

注: 調査範囲は欧州6カ国(イギリス、フランス、ドイツ、スペイン、スウェーデン、ノルウェー)及びBRICs(ブラジル、ロシア、インド、中国)

出典: McKensy&Company「Women Matter」(2010)

株式時価総額が100億ドルを超える企業の株式パフォーマンス(全世界)



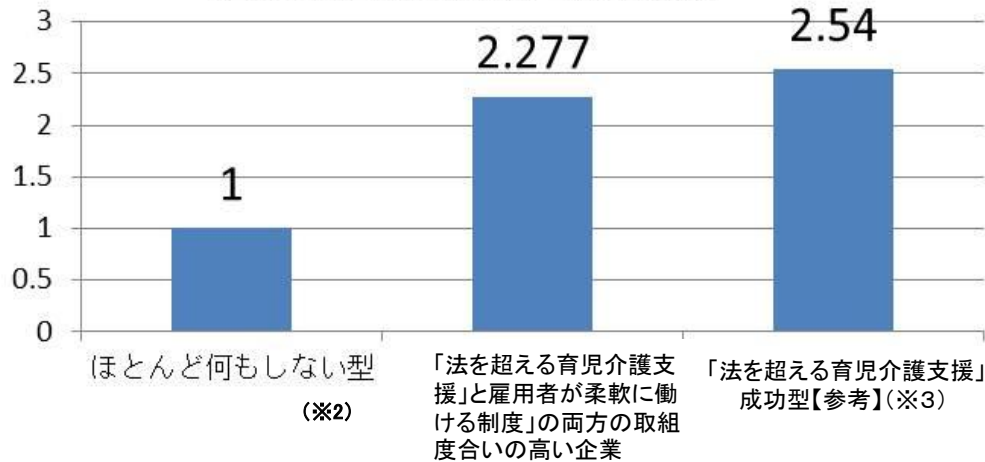
(出所) Credit Suisse (2016年4月)“performance update: The CS Gender 3000: Women in Senior Management”

(注) 2006年1月を100とし、各ポートフォリオの時価総額月次伸び率で延伸。各年末に時価総額及び役員構成を再評価しポートフォリオを修正し、修正後ポートフォリオの時価総額伸び率で翌年分を延伸。

女性活躍の経営効果②

- ワークライフバランス(WLB)に取り組むことで、生産性が上昇する傾向が見られる。
- 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、生産性が2倍以上高い。
- 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に対する取組と生産性(※1)の関連
(「何もしない型」の生産性を1とした場合)



※1 正社員就業時間一時間当たりの売上総利益(粗利)

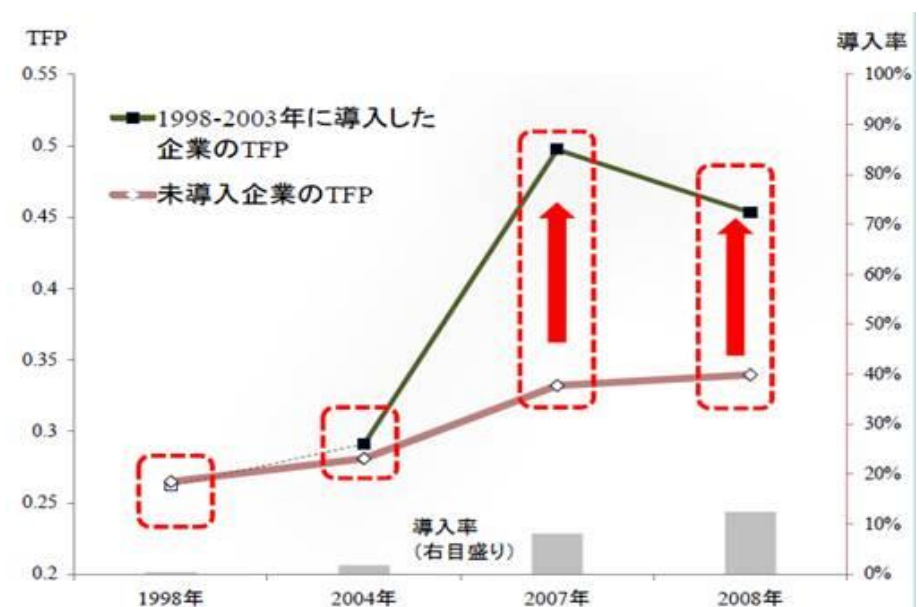
※2 『ほとんど何もしない型』=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」の両方の取組度合いの低い企業。

※3 『法を超える育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『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。

※『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 BBL(2011年12月21日)「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係: RIETIの企業調査から見てきたこと」山口一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

WLBに対する取組とTFPの関連



原典: 山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP. 山本氏提供。



2 安倍内閣における 女性活躍の推進の状況

一億総活躍社会と女性活躍

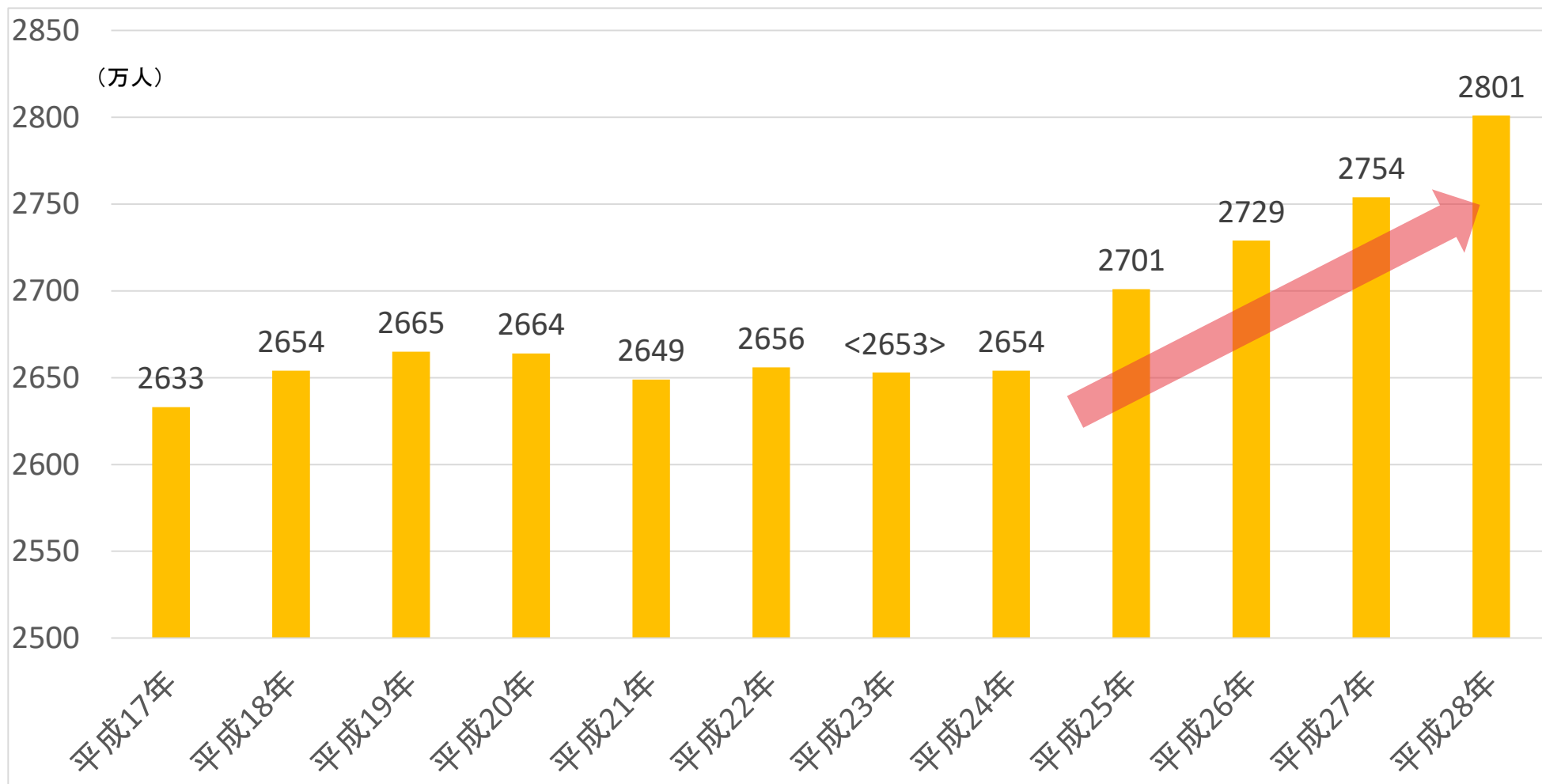
安倍内閣においては、女性の活躍は一億総活躍の中核
に位置付けられている

○ニッポン一億総活躍プラン(平成28年6月2日閣議決定)(抄)

- 一億総活躍社会は、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会
- 一億総活躍社会を創り上げることは、今を生きる私たちの、次世代に対する責任
- 女性の活躍は、一億総活躍の中核

女性就業者数の推移

○安倍政権発足後約4年で、女性の就業者数は約150万人増加

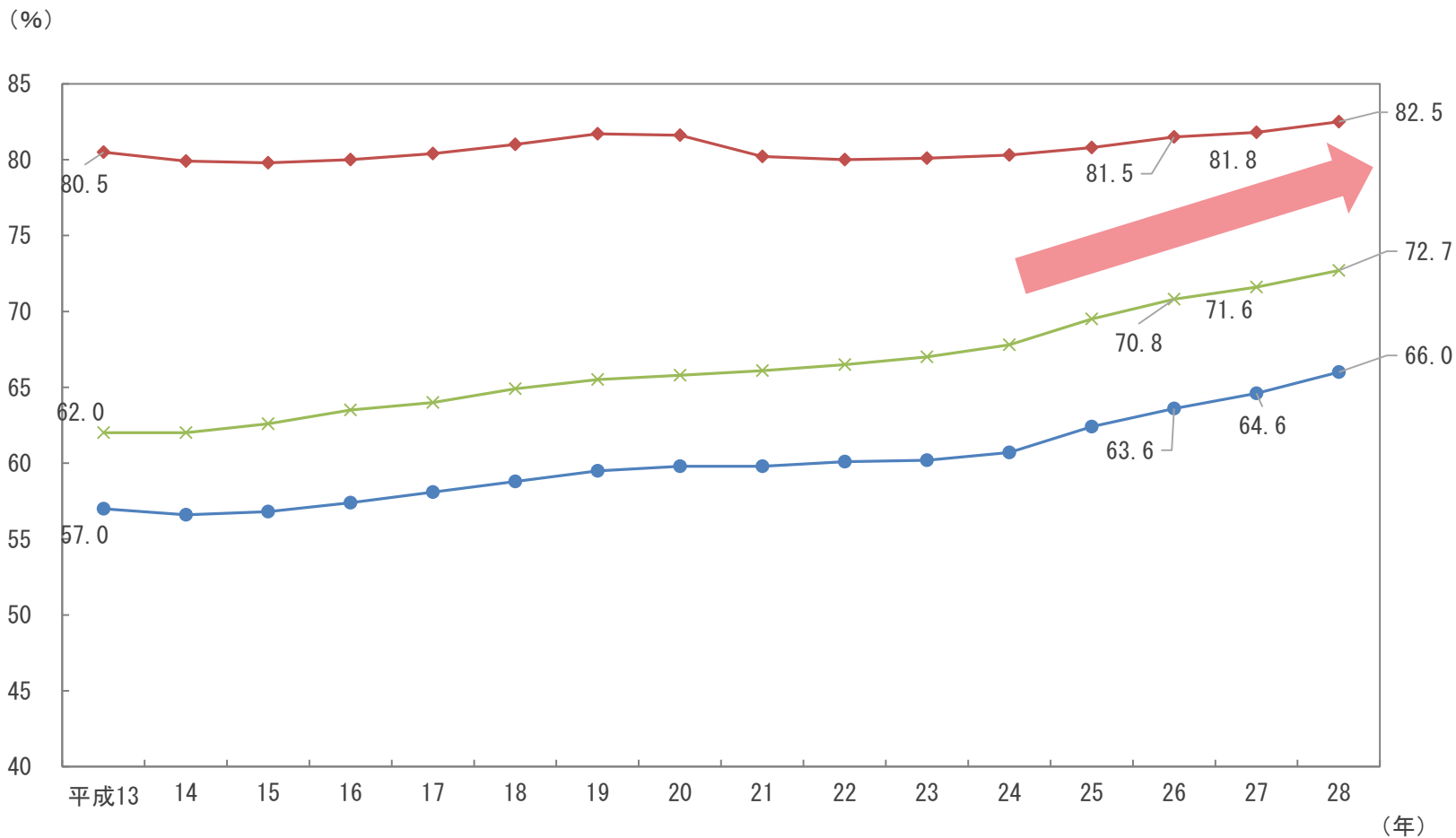


(備考)

1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 就業率の平成23年値は、総務省が補完的に推計した値。

女性の就業率の推移

安倍政権発足後、子育て期の女性を含め、女性の就業率が大幅に上昇し、取組が加速



● 就業率 (15~64歳女性)

✕ 就業率 (25~44歳女性)

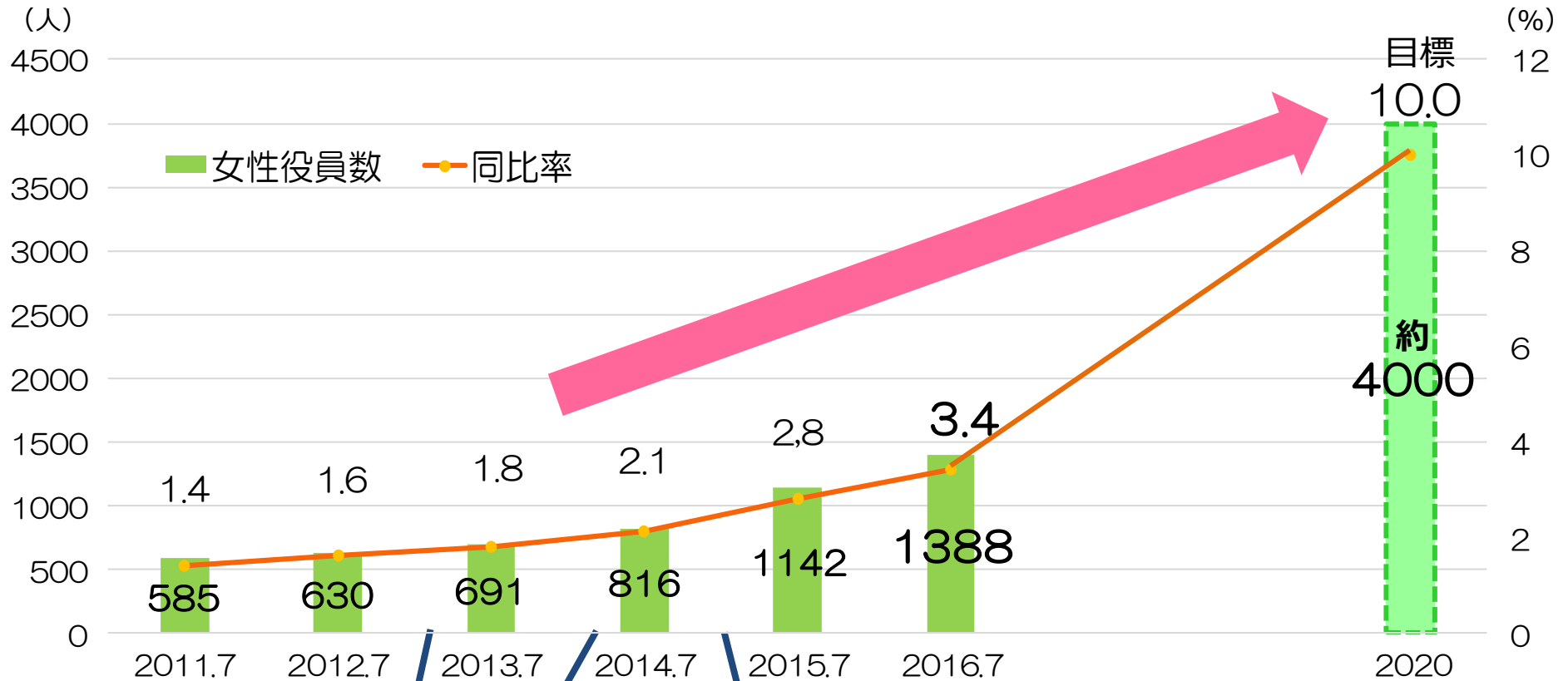
◆ 就業率 (15~64歳男性)

(備考)

1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 就業率の平成23年値は、総務省が補完的に推計した値。

上場企業の女性役員数の推移

- 総理から経済界への要請を挟む2012～2016年は、4年間で2倍以上に増加と、取組が加速
- 第4次男女共同参画基本計画における成果目標（2020年10%）の達成に向けて、更なる取組が必要



総理から経済団体への要請①（2013年4月）

- ① 上場企業は役員に1人は女性を登用
- ② 育児休業等を取得しやすい職場環境を整備

総理から経済団体への要請②（2014年6月）

- ① 女性登用に向けた目標を設定
- ② 女性登用状況等の情報開示を推進
- ③ 新法制定に係る協力要請

有価証券報告書に係る内閣府令改正（2015年3月31日施行）

役員の数別人数及び女性比率の記載を義務付け

出典：東洋経済新報社「役員四季報」（2017年版）

（注）：調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。ジャスダック上場会社を含む。

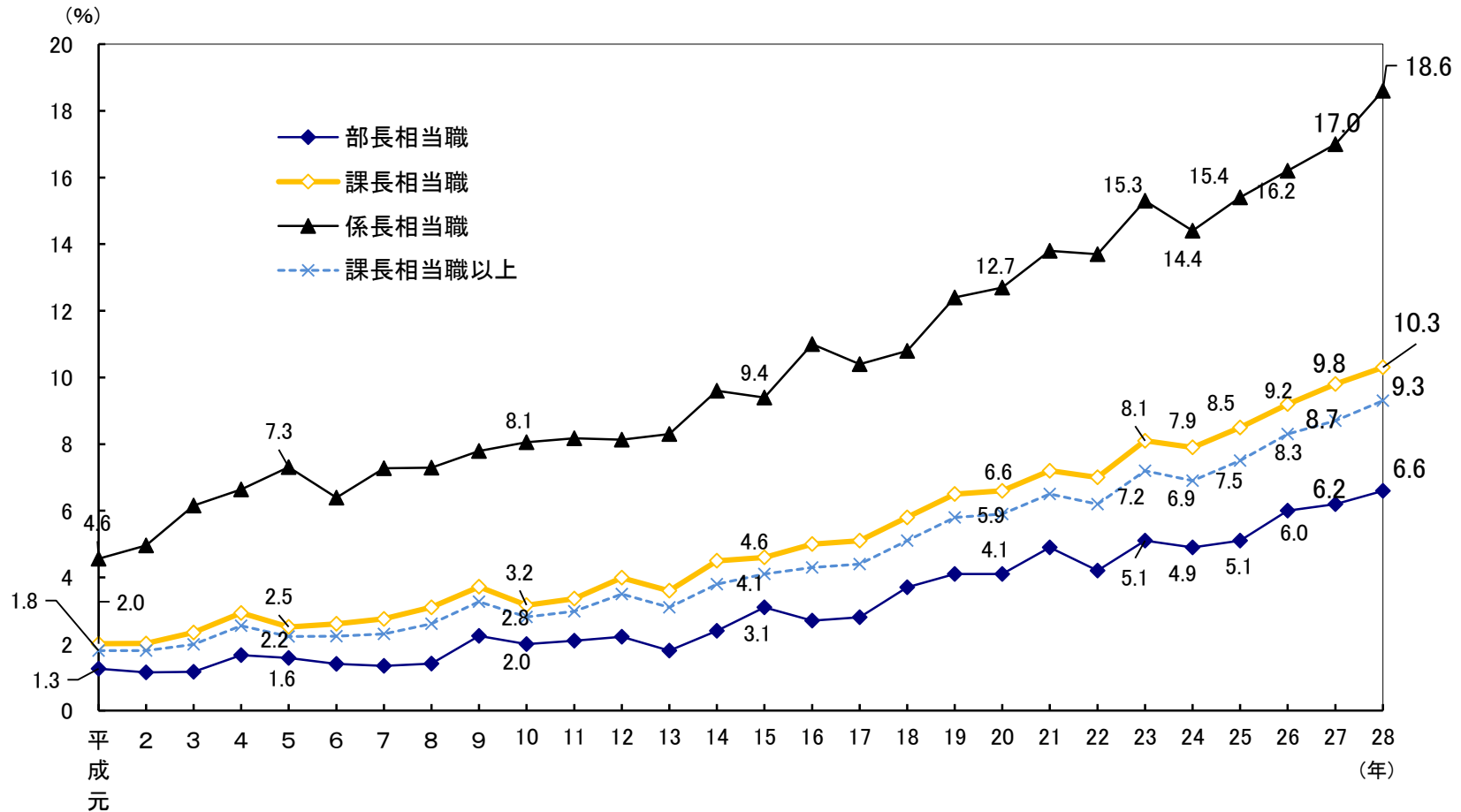
「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

女性役員が在籍する上場企業の割合

女性役員が在籍する上場企業は、平成25年から平成28年にかけて、564社から1,087社にまで増加した。一方、70%の企業には女性役員が不在である。

H25年7月 (2013年)					H28年7月 (2016年)	
	企業数	割合		企業数	割合	
		全上場企業 (3,532社) 中			全上場企業 (3,619社) 中	
女性役員 1名以上	564 社	16.0 %	523社増加 (約2倍)	1,087社	30.0%	
うち1名	470 社	13.3 %		855社	23.6%	
うち2名以上	94社	2.7 %		232社	6.4%	
			138社増加 (約2.5倍)			

民間企業の管理職等に占める女性割合の推移



(備考) 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。

3. 課長相当職以上は、課長相当職+部長相当職の値。

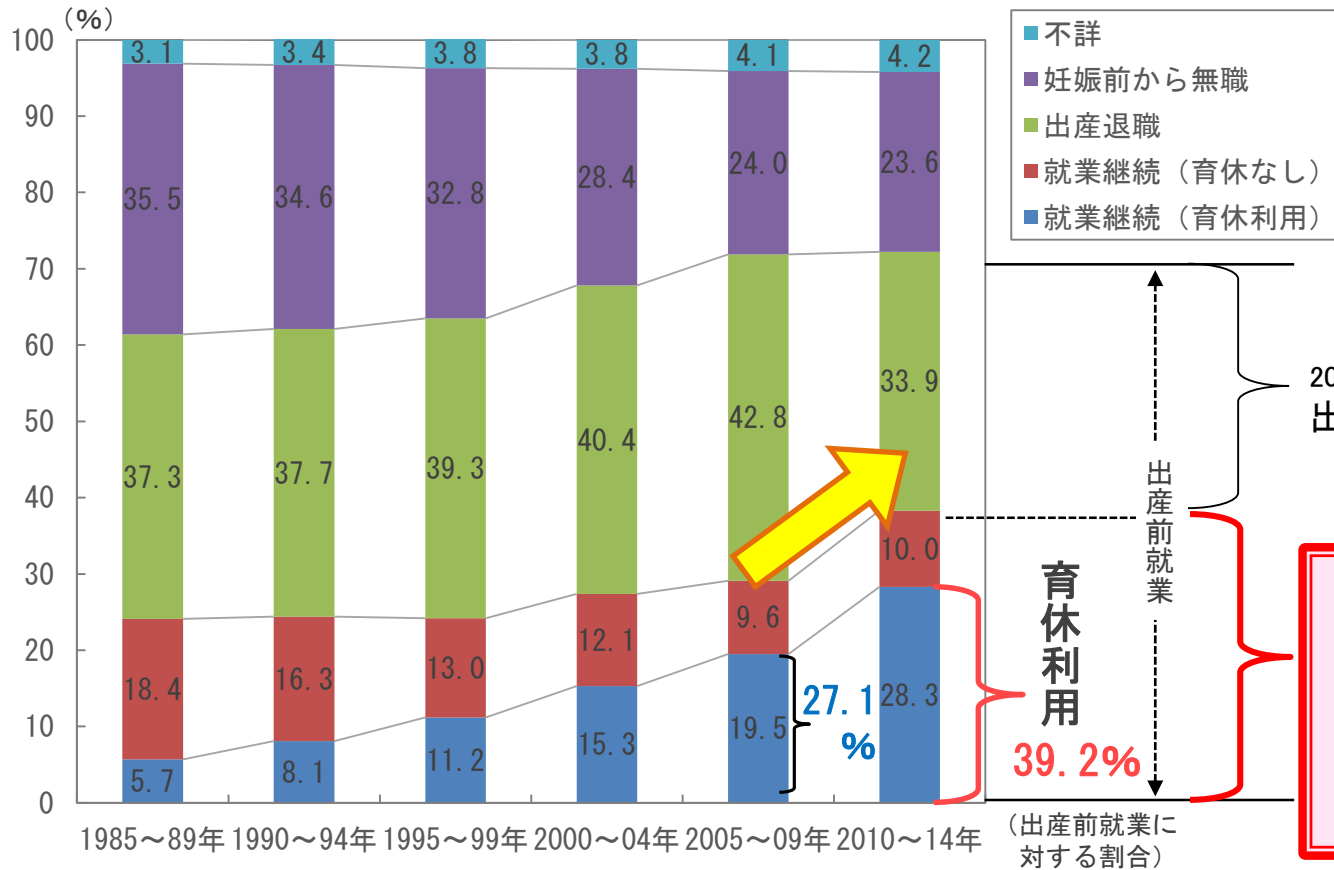
4. 管理職の定義について

- ・部長級：事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上（部（局）長を含む。）のもの

- ・課長級：事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの

子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴

これまで40%前後で推移していた第1子出産後の就業継続率は近年高まっている。



2005～09年
就業継続率: **40.4%**
(出産前就業に対する割合)

増加

2010～14年
出産退職率: 46.9%

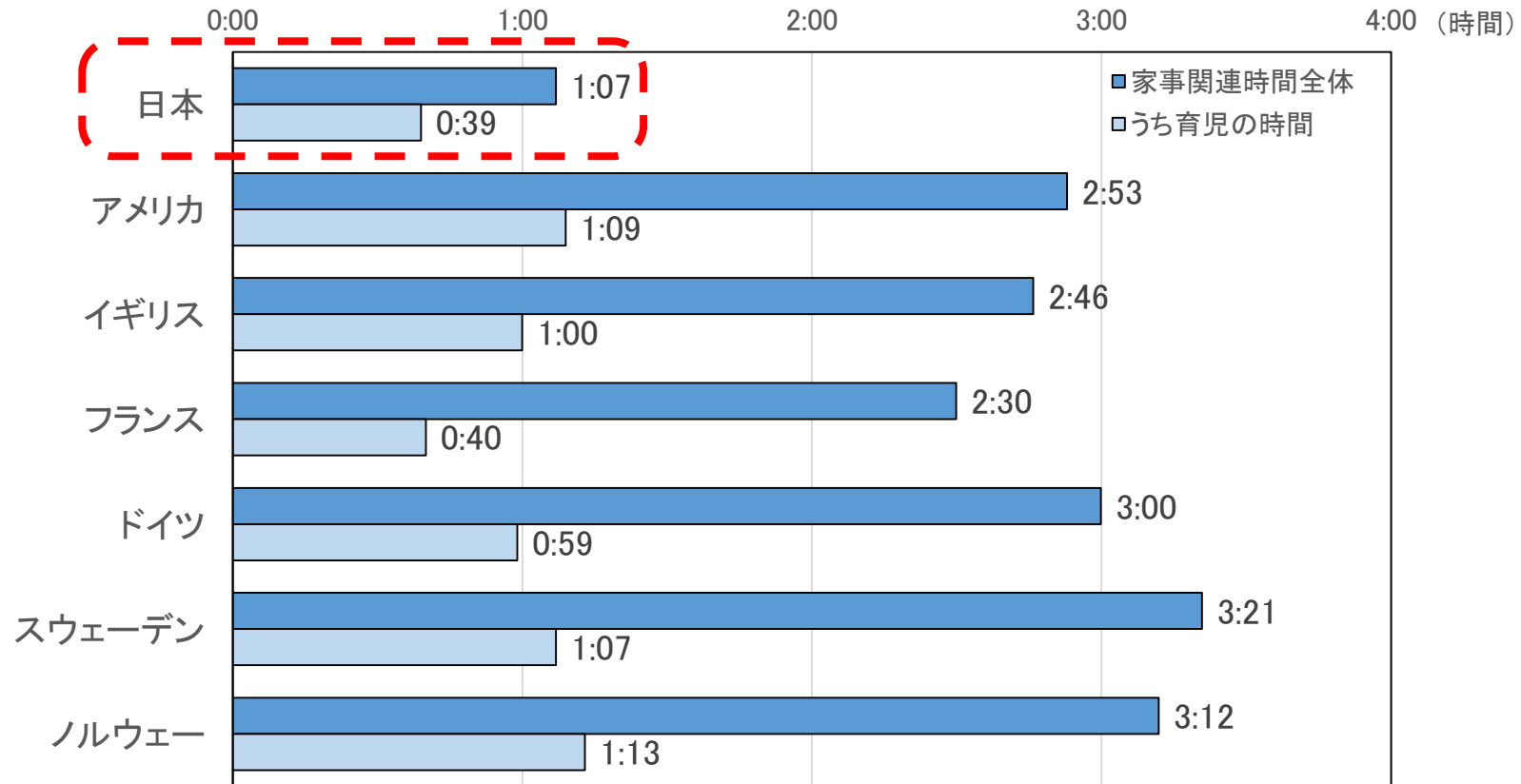
2010～14年
就業継続率: **53.1%**
(出産前就業に対する割合)

(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2016年)より作成。
- 対象は第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦。第12回～第15回調査の夫婦を合わせて集計した(客体数 12,719)。
- 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの。

6歳未満の子どもを持つ夫の家事関連時間 国際比較

○ 他の先進国に比べ、日本は**男性の家事・育児関連時間が低水準**



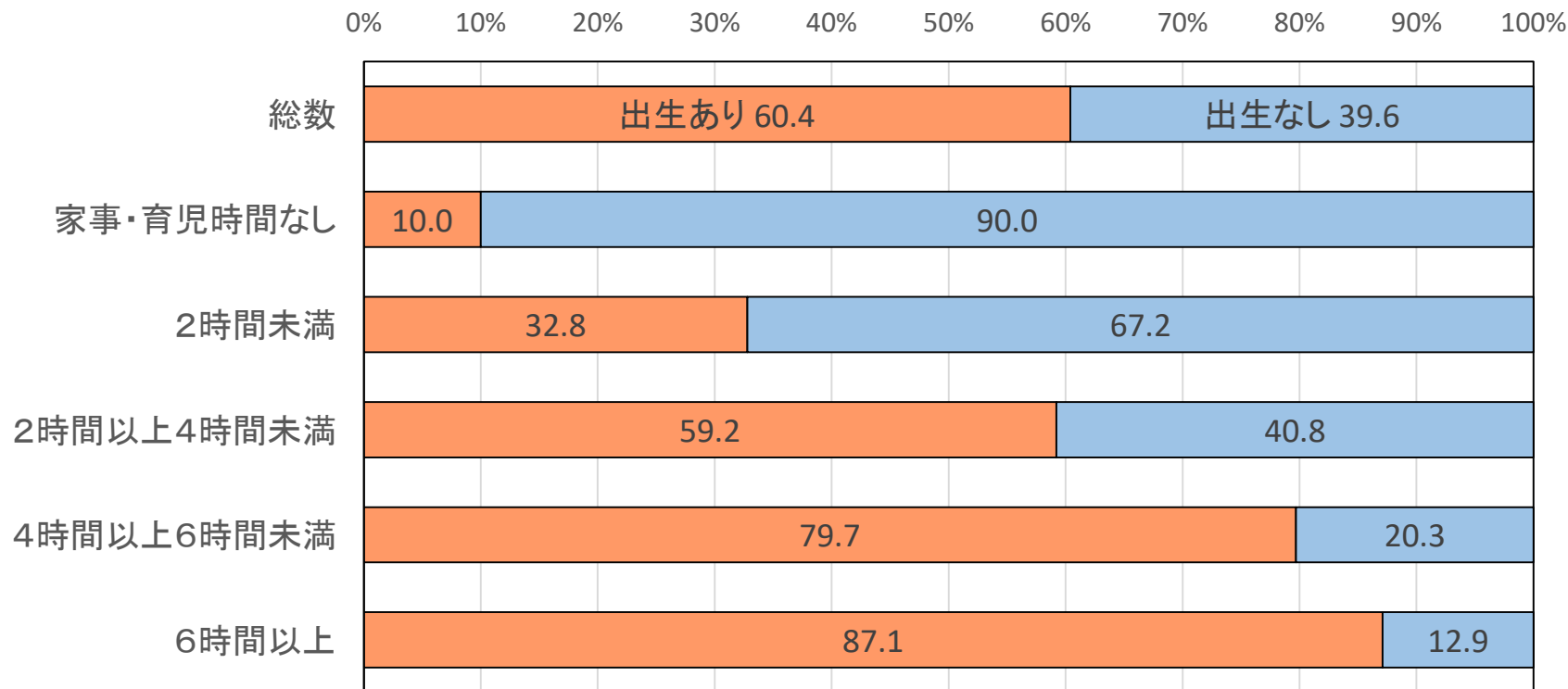
(備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2015) 及び総務省「社会生活基本調査」(2011年)より作成。

2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

結婚や出産をとりまく状況 ～夫の家事・育児時間～

夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。

子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみた、この13年間の第2子以降の出生の状況



(備考)

- 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(平成14年成年者)」(調査年月:2015年11月)より作成。
- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
 - 第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
 - 第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
 - 出生前調査時に、子どもが1人以上いる夫婦
- 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
- 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

出典:第14回21世紀成年者縦断調査(平成14年成年者)(発表年月:2016年11月)

女性の意識変化

10年前と比較すると、女性の新入社員の昇進志向は高くなっている。

どのポストまで昇進したいか（女性）

	平成18年	平成28年
社長	6.2%	2.8%*
部長	5.3%	6.6%
課長	4.0%	9.1%
係長	2.1%	3.6%
主任・班長	12.8%	18.1%
専門職(スペシャリスト)	35.2%	22.3%

* 社長に関しては、男性も減少(24.8%→15.9%)



3 政府における最近の動き

第4次男女共同参画基本計画(概要) ①

[平成27年12月25日閣議決定]

男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めるもの。

目指すべき社会

-
- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
 - ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることができる社会
 - ③ 男性中心型労働慣行^(注)等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
 - ④ 男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会

4次計画で改めて強調している視点

- ① 女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないことから、男性中心型労働慣行^(注)等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実
- ② あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクションの実行等による女性採用・登用の推進、加えて将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組の推進
- ③ 困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援等による女性が安心して暮らせるための環境整備
- ④ 東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウを施策に活用
- ⑤ 女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化
- ⑥ 国際的な規範・基準の尊重に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上
- ⑦ 地域の実情を踏まえた主体的な取組が展開されるための地域における推進体制の強化

(注) 勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。

第4次男女共同参画基本計画(概要)②

政策領域目標一覧

※ 政策領域目標とは、計画の効果的な推進、実効性あるフォローアップを行う観点から、重点的に監視・評価すべき目標として設定したもの

I あらゆる分野における女性の活躍(第1～5分野)

項目	計画策定時	最新値	成果目標
国家公務員の女性登用	本省課室長相当職に占める女性の割合 (平成27年7月)	4.1% (平成28年7月)	7% (平成32年度末)
	係長相当職(本省)に占める女性の割合 (平成27年7月)	23.9% (平成28年7月)	30% (平成32年度末)
地方公務員の女性登用	都道府県(市町村)の本庁課長相当職に占める女性の割合 (平成27年)	9.3% (平成28年)	15% (平成32年度末)
	都道府県(市町村)の本庁係長相当職に占める女性の割合 (平成27年)	21.7% (平成28年)	30% (平成32年度末)
民間企業の女性登用	課長相当職に占める女性の割合 (平成26年)	10.3% (平成28年)	15% (平成32年)
	係長相当職に占める女性の割合 (平成26年)	18.6% (平成28年)	25% (平成32年)
25歳から44歳までの女性の就業率	70.8% (平成26年)	72.7% (平成28年)	77% (平成32年)
週労働時間60時間以上の雇用の割合	男性:12.9% 女性:2.8% (平成26年)	男性:11.7% 女性:2.6% (平成28年)	5.0% (平成32年)
男性の育児休業取得率	国家公務員 (平成26年度)	5.5% (平成27年度)	13% (平成32年)
	地方公務員 (平成25年度)	2.9% (平成27年度)	13% (平成32年)
	民間企業 (平成26年度)	2.65% (平成27年)	13% (平成32年)

II 安全・安心な暮らしの実現(第6～8分野)

項目	計画策定時	最新値	成果目標
健康寿命(男女別)	男性:71.19歳 女性:74.21歳 (平成25年)	更新なし	健康寿命を1歳以上延伸 男性:70.42歳 →71.42歳 女性:73.62歳 →74.62歳 (平成22年) →平成32年)
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター設置数	25か所 (平成27年11月)	35か所 (平成28年12月)	各都道府県最低1か所 (平成32年)
ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就職者数	38,771件 (平成26年度)	38,220件 (平成27年度)	前年度以上 (毎年度)

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備(第9～12分野)

項目	計画策定時	最新値	成果目標
「男女共同参画社会」という用語の周知度	男性:66.3% 女性:61.3% (平成24年)	男性:70.4% 女性:63.3% (平成28年)	男女とも100% (平成32年)
待機児童数	23,167人 (平成27年4月)	23,553人 (平成28年4月)	解消をめざす (平成29年度末)
大学学部段階修了者の男女割合	男性:54.9% 女性:45.1% (平成25年)	男性:54.6% 女性:45.4% (平成26年)	男女の修了者割合の差を5ポイント縮める (平成32年)
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	13.2% (平成27年)	14.0% (平成28年)	30% (平成32年)

IV 推進体制の整備・強化

項目	計画策定時	最新値	成果目標
男女共同参画計画の策定率(市町村)	市区:97.0% 町村:52.6% (平成27年)	市区:95.9% 町村:54.3% (平成28年)	市区:100% 町村:70% (平成32年)

第4次男女共同参画基本計画(概要)③

政策領域Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍	① 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	<ul style="list-style-type: none"> 働き方等の改革(長時間労働削減・ICT利活用など、家事・育児・介護等への参画に向けた環境整備) 男女共同参画に関する男性の理解の促進、ポジティブ・アクションの推進による男女間格差の是正 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し(税制、社会保障制度等)
	② 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> 「30%」達成に向け、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの推進 政治・司法・行政・経済分野における女性の参画拡大 各分野(地域、農山漁村、科学技術・学術、医療、教育、メディア、防災・復興、国際)における女性の参画拡大
	③ 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	<ul style="list-style-type: none"> M字カーブ問題解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現 均等な機会・待遇の確保対策の推進(マタハラ等の根絶含む)、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正 非正規の処遇改善、再就職・起業支援等
	④ 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 地域における女性の活躍推進に向けた環境の整備 農山漁村における女性の参画拡大や女性が働きやすい環境の整備
	⑤ 科学技術・学術における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成
政策領域Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	⑥ 生涯を通じた女性の健康支援	<ul style="list-style-type: none"> 生涯を通じた健康支援、性差に応じた健康支援、妊娠・出産等に関する健康支援 医療分野における女性の参画拡大
	⑦ 女性に対するあらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> 予防と根絶のための基盤整備、配偶者等からの暴力、ストーカー事案、性犯罪、子どもに対する性的な暴力、売買春、人身取引、メディアにおける性・暴力表現への対策
	⑧ 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 貧困など生活上の困難に直面する女性等への支援(ひとり親家庭、子供・若者の自立) 高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備
政策領域Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	⑨ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	<ul style="list-style-type: none"> 働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行、家族に関する法制等の検討 育児・介護の支援基盤の整備
	⑩ 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> 国民的広がりを持った広報・啓発の展開 男女共同参画等の教育・学習の充実等
	⑪ 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	<ul style="list-style-type: none"> 防災施策への男女共同参画の視点の導入 東日本大震災からの復興施策への男女共同参画の視点の導入 国際的な防災協力
	⑫ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	<ul style="list-style-type: none"> 女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応 男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮
Ⅳ 推進体制の整備・強化	<ul style="list-style-type: none"> 国内本部機構の強化、男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施(予算編成に向けた調査審議等) 地方公共団体や民間団体等における取組の強化 	

女性活躍加速のための重点方針2016 (平成28年5月20日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

女性が自らの希望や夢を実現できる社会をオール・ジャパンで実現。国レベルの取組の加速とともに、地方(都道府県→市町村)、民(大企業→中小企業)へ全国展開。

○ 女性活躍推進法や第4次男女共同参画基本計画、公共調達に関する指針等に基づく取組の加速化とターゲットの拡大

I あらゆる分野における女性の活躍

1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革

- ・同一労働同一賃金の実現に向けた取組による非正規雇用労働者として働いている女性の待遇改善や、女性の正社員転換
- ・長時間労働の削減に向けた時間外労働規制の在り方についての再検討、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化等
- ・公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速

(独法等での取組の平成29年度からの原則全面実施、地方公共団体・東京オリンピック・パラリンピック関連や民間での取組促進)

- ・育児・介護休業等の取得促進、男性の家事・育児等への参画促進に向けた企業や経済団体等との連携等

2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

- ・組織トップ自ら女性活躍に取り組むムーブメントの全国拡大及び「地域版男性リーダーの会(仮称)」形成の推進等連携の促進
- ・女性リーダー育成モデルプログラムの作成及び普及や、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の先進的な取組の推進
- ・女性活躍を推進する企業が資本市場でより評価されるよう、女性役員情報の一元的な提供
- ・「女性起業家等支援ネットワーク」を全国に構築するなど、女性の新しいキャリア・ステージの形である起業への支援強化

II 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

- ・性犯罪等被害者のためのワンストップ支援センターの各都道府県最低1か所設置に向けた未設置自治体への働きかけ
- ・配偶者暴力などの個別事案対応を含めた関係機関間の連携方策の検討・共有など地域連携体制の整備
- ・被害者支援としての加害者更生に関する取組の具体化
- ・児童の性に着目した新たな形態の営業(※いわゆるIKビジネスと呼称されている営業等)などに係る実態の把握、児童の性的搾取等に係る対策の推進
- ・ひとり親のための相談窓口のワンストップ化等「ひとり親・多子世帯等自立応援プロジェクト」に基づく総合的支援の実施
- ・男女共同参画の視点からの熊本地震の被災地支援
- ・女性活躍の基盤である健康について生涯にわたる包括的支援

III 女性活躍のための基盤整備

- ・子ども・子育て支援新制度における幼児教育・保育等の「量的拡充」及び「質の向上」を確実に実施
- ・待機児童の解消や介護離職ゼロに向けた保育士や介護人材の待遇改善等
- ・子育て関連の申請手続をオンラインで一括して行えるワンストップ化の検討・実施
- ・税制や社会保障制度等の見直しに向けた取組
 - ・個人所得課税における諸控除の在り方の見直しに向けた国民的議論を促進
 - ・被用者保険の適用拡大(キャリアアップ助成金も活用)
 - ・労使による配偶者手当の在り方の検討を促進
- ・通称使用の拡大:マイナンバーカードに本人からの届出により旧姓併記が可能となるよう速やかに必要な準備を進める

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 (平成27年法律第64号)

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。

このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 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女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項：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 等
- 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
- 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 国は、地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置等を講ずるよう努めることとする。
- 国は、国・公庫等の調達に関し、認定一般事業主等の受注機会の増大等の施策を実施。地方公共団体は、国の施策に準じて実施(努力義務)。
- 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)。

その他

- 公布日(平成27年9月4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。

<施行状況等>

- 事業主行動計画の策定率は、民間事業主(労働者301人以上)は99.9%(平成29年3月末時点)、特定事業主は、国・都道府県・市町村100%。
- 都道府県の推進計画策定率95.7%、平成29年度中に100%策定見込み。
- えるぼし認定取得状況は、計291社(3段階196社、2段階94社、1段階1社。平成29年3月末時点)。
- 法に基づく情報公表を中心に「見える化」を推進(特定事業主について、「見える化」サイトを開設(平成28年9月。内閣府)。民間事業主について、「女性の活躍推進企業データベース」を開設(平成28年2月。厚生労働省))。
- 女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等推進企業(えるぼし認定取得企業等)を国の調達(総合評価落札方式等)において加点評価(平成28年度～)。
- 地域女性活躍推進交付金等により、推進計画に基づく地方公共団体の取組を支援(平成28年度～。内閣府)。

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達等において評価する取組について

I 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」のポイント

1. 基本的な考え方

※平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定

- 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、**企業のポジティブ・アクション等を推進**することを目的。

2. 調達時におけるワーク・ライフ・バランスの評価

(1) 取組内容

- 各府省が、女性活躍推進法に基づき、価格以外の要素を評価する調達（**総合評価落札方式・企画競争方式**）を行うときは、契約の内容に応じて、**ワーク・ライフ・バランス等推進企業**〔女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定（えるぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業〕を**加点評価**。
- 取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。（（参考）配点例（総配点の3%～10%とした場合を例示）

※ ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。

※ えるぼし認定等は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。



(2) 実施時期等

- **平成28年度中に原則開始**。ただし、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組。（平成28年10月から外国法人のワーク・ライフ・バランス等認定等相当確認事務（内閣府）の開始により、政府調達協定対象事業も対象。）
- 各府省における取組状況の公表とあわせ、手法等を含め検討の上、検証。
- その他女性の活躍推進等に関する補助金の分野における取組にも引き続き取り組む。

II 取組状況

- 平成28年度中に国の全機関（26機関）が取組開始。うち19機関が平成28年度中に全面実施（WTO対象事業は除く）。
- 独法等での取組の平成29年度からの原則全面実施、地方公共団体・東京オリンピック・パラリンピック関連や民間での取組促進。

女性が輝く先進企業表彰

「女性が輝く先進企業表彰」を平成26年度に創設。

平成28年度は内閣総理大臣表彰を2社、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰を5社が受賞！

女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示に優れた先進的な企業を顕彰。

女性が輝く
先進企業
2016

内閣総理大臣表彰 (2社)

カルビー(株)

掘りだそう、自然の力。

Calbee

・トップの強力なリーダーシップのもと、平成26年度の内閣府特命担当大臣表彰受賞後も女性を管理職に積極登用。経営責任を伴うポジションにも複数登用し、業績の向上に寄与させている。
・「ライフワークバランス」の実現を目指したフレキシブルな働き方の推進、起業独自の育児・配偶者の出産に関連する休暇の男性の取得が着実に進捗している。



損害保険ジャパン
日本興亜(株)



損保ジャパン日本興亜

・トップの強力なリーダーシップのもと、全従業員を対象としたテレワークや柔軟なシフト勤務等、多様な方法を駆使した働き方改革を実施、男性の育児休業取得も着実に進めている。
・WEPs(女性のエンパワーメント原則)署名企業として、全国各地で地方自治体や地元企業と連携し、地域の女性活躍にも中心となって取り組んでいる。



内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰 (5社)

(社福) あいの土山
福祉会



大和証券(株)

大和証券
Daiwa Securities

(株)北洋銀行



明治安田生命
保険(相)



(株)ユーシステム



「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 行動宣言」

行動宣言

輝く女性の活躍を加速する
男性リーダーの会

女性の活躍には男性のコミットメントが不可欠である。

平成26年6月、女性の活躍に積極的に取り組む男性リーダーが集まり、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言を策定・公表。

※平成29年4月末時点で140名を超える男性リーダーが賛同。

行動宣言の概要

「自ら行動し、発信する」

「現状を打破する」

「ネットワーキングを進める」の

3項目からなり、様々な女性の意欲を高め、その持っている能力を最大限発揮できるよう、具体的に取り組んでいくことを宣言。

★賛同者ミーティングにおいて、経営トップ同士が意見交換、情報を共有！



★賛同者は、各種イベントで女性活躍の重要性を発信！



在日米国商工会議所 (ACCJ)
イベントの様子 (27年6月)



政府主催 国際女性会議「WAW!」(World Assembly for Women) (28年12月13、14日)

★活動の詳細や賛同方法は？

男性リーダー 賛同したい

検索



輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

行動宣言

私たちは男性リーダーは、様々な女性の意欲を高め、その持っている能力を最大限発揮できるよう、以下の取り組みを行うことをここに宣言します。

自ら行動し、発信する

- 私たちは、わが社の女性活躍に関する目標を設定し、達成に向けた取り組みを進め、その進捗状況を定期的に把握・公表し、取り組みを継続的に改善します。
- 私たちは、「女性の活躍が、わが社にとっていかに重要か」という想いを、自らの言葉で社会に発信します。
- 私たちは、組織に異なる視点をもたらすことがより良い価値を生むことを発信し、わが社の男性リーダーの意識変革を進めます。
- 私たちが関与するあらゆる機会に女性が参加していることを確認し、その重要性を訴えていきます。

現状を打破する

- 私たちは、積極的に人材を奨励し、能力を開発し、活用することで、わが社の女性の活躍を支えていきます。そのため、あらゆる機会に、「なぜ、女性が一人もいないのか」「なぜ、女性が30%以上いないのか」「なぜ、男女がフューチャー・フィフティ(50:50)でないのか」を確認し、組織の意識変革を促します。
- 私たちは、これ以上柔軟な働き方ができないのかを確認することによって、女性の活躍を阻害する要因を取り除くとともに、男性の働き方の変革を進めます。
- 私たちは、女性がさまざまなライフイベントを経ながらキャリアを継続しているかデータで検証しながら、成長の機会を計画的に提供し、支援を続けます。
- 私たちは、わが社のサプライヤーやパートナー企業に対し、女性の活躍推進の重要性を伝えるとともに、女性の活躍推進に積極的に取り組むことを奨励し、支援していきます。

ネットワーキングを進める

- 私たちは、輝く女性の活躍を加速する男性リーダーのネットワークを広げ、成功事例を共有するとともに、輝く女性のネットワーク構築を支援し、連携していきます。

平成26年6月27日

女性に対する暴力の根絶に向けた内閣府の取組

女性に対する暴力 とは

重大な人権侵害であり、その根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で、克服すべき重要な課題

配偶者等からの暴力 ストーカー行為 性犯罪 売買春 人身取引 セクシュアルハラスメント など

主な取組(平成29年度)

広報啓発

- 女性に対する暴力をなくす運動(毎年11/12~25)
- 女性に対する暴力の予防啓発促進(若年層指導者の研修)
- 人身取引対策啓発ポスターの作成
- 配偶者暴力相談全国共通ダイヤル(DV相談ナビ)

相談・支援体制整備の促進

- 性犯罪・性暴力被害者支援交付金(ワンストップ支援センター)
- 女性に対する暴力被害者のための官官・官民連携促進(研修)
- 性犯罪被害者等支援体制整備促進事業(研修)

調査研究等

- 若年層の性的搾取に係る相談・支援の在り方検討
- 男女間における暴力に関する調査(3年毎)

当面の課題等

- 若年層を対象とした性的な暴力の問題に関する対策
 - アダルトビデオ出演強要問題・「JKビジネス」問題等に関する「今後の対策」(平成29年5月19日策定)に基づく取組の推進
 - 若年層の性的搾取に係る相談・支援の在り方検討
- 性犯罪への対策の推進
 - ワンストップ支援センター設置・運営安定化促進
 - ※ 第4次男女共同参画基本計画における成果目標
平成32年までに各都道府県に最低1か所 (H27;25⇒H29.4;38)
- 配偶者等からの暴力の被害者への支援の充実等
 - 市町村における配偶者暴力相談支援センター設置促進
 - ※ 第4次男女共同参画基本計画における成果目標
平成32年までに150か所 (H27;88 ⇒ H29.3末;99)
 - 暴力の加害者更生に関する在り方の検討
- 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり
 - 「女性に対する暴力をなくす運動」(11月12日~11月25日)の推進 等