

第2部 施策の基本的方向と具体的な取組

I あらゆる分野における女性の活躍

第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

<基本的考え方>

全ての女性がその生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮することにより、職場・家庭・地域等あらゆる場面において活躍できることが重要である。女性の就業率が年々増加してきているなど、多くの分野において女性の活躍が進んできているが、政策・方針決定過程への女性の参画を含め、まだ十分とは言えない。女性の活躍が進むことは、女性だけではなく、男女が共に仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながるものであり、男女共同参画社会の実現のため、引き続き、あらゆる分野における女性の活躍を強力に推進していかねなければならない。

我が国において女性の活躍を阻害している要因には、高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見や様々な社会制度・慣行があると考えられる。

働く場面においては、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（以下「男性中心型労働慣行」という。）が依然として根付いており、育児・介護等と両立しつつ能力を十分に発揮して働きたい女性が思うように活躍できない背景となっている。また、生活の場面においても、これまで男性は、家事・育児・介護等への参画や地域社会への貢献などが必ずしも十分でない状況等により、家事・育児・介護等における女性側の負担が大きくなるなど、家庭以外の場所における女性の活躍が困難になる場合が多かった。他方、家事・育児・介護等の多様な経験は、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にも重要な機会であるが、それを逃すことにもなっていた。さらに、男性は仕事が忙しくて自己啓発を行う余裕がないと感じる者の割合が高い状況がある。

このような中で、長時間労働を削減するとともに、個々人の事情や仕事の内容に応じてICTサービスを活用するなどにより、多様で柔軟な働き方が選択できるよう、働き方改革を推進する。さらに、ポジティブ・アクションにより職場における男女間格差を是正するなどを通じ、男女の働き方・暮らし方・意識を変革し、男性中心型労働慣行等を見直すことにより、互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等へ参画し、また、地域社会への貢献等、あらゆる分野において活躍するとともに、自己啓発等にかかる時間を確保できるなど、職業生活その他の社会生活と家庭生活との調和が図られた、男女が共に暮らしやすい社会の実現を目指すべきである。

加えて、現在の税・社会保障制度は、それぞれの政策目的により形成されてきたものである一方、共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できておらず、家計収入の面からみた場合に、結果として就業を調整するように働く側面があることから、働きたい人が働きやすい社会となるよう見直しを行っていくことも併せて必要である。

このように、男性中心型労働慣行等を見直すことによって、女性の活躍を推進していくことを目指す。

<成果目標>

項目	現 状	成果目標（期限）
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合	男性：12.9% 女性：2.8% （平成 26 年）	5.0% （平成 32 年）
男性の育児休業取得率		
国家公務員	3.1% （平成 26 年度）	13% （平成 32 年）
地方公務員	1.5% （平成 25 年度）	13% （平成 32 年）
民間企業	2.3% （平成 26 年度）	13% （平成 32 年）
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 （注 2）	—	80% （平成 32 年）
6 歳未満の子供を持つ夫の育児・家事 関連時間（注 3）	1 日当たり 67 分 （平成 23 年）	1 日当たり 2 時間 30 分 （平成 32 年）

（注 2）配偶者の出産後 2 か月以内に半日又は 1 日以上のお休み（年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等）を取得した男性の割合。

（注 3）6 歳未満の子供を持つ夫婦と子供の世帯の夫の 1 日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）。

1 長時間労働の削減等の働き方改革

施策の基本的方向	
<p>少子高齢化の進展や共働き世帯が増加し、今後、育児や介護といった家庭生活における男性の役割が増加する中で、これまで長時間労働や転勤を当然とする働き方が多かった男性においても、短時間勤務や所定労働時間内での勤務等、労働に関する時間制約が生じる者の増加が見込まれる。男女が共に仕事と生活を両立しつつ、その個性と能力を發揮して活躍できるよう、ICTサービスの利活用も含め、これまでの働き方を抜本的に見直す必要がある。</p>	
具体的な取組	担当府省
<p>① 中小企業における月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の適用猶予の廃止、年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正案の早期成立を図るとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導體制の充実強化を行う。また、労働時間等設定改善指針の改正の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて時間外労働に係る上限規制や休息时间（勤務間インターバル）規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。</p>	厚生労働省
<p>② 長時間労働の削減等、働き方改革に向けた具体的な数値目標について、昨今の関連施策の進捗を把握し、必要に応じて見直しを行うとともに、政労使による具体的な取組の更なる推進を促す。</p>	内閣府
<p>③ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づき府省ごとに策定した取組計画を踏まえ、事務次官・官房長等が各職場における超過勤務や各種休暇の取得状況等、職員の勤務状況を直接把握し、徹底した削減、取得促進を行う。併せて、職員の勤務状況の改善に向けた具体的な取組について数値目標を設定することも含め検討する。</p>	内閣官房、全府省、(人事院)

2 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備

施策の基本的方向	
<p>我が国においては、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、男性中心型労働慣行が維持されていることなどにより、男性の十分な分担が必ずしも得られず、家事や子育て等における女性の負担が重くなっているのが実態であり、その結果、女性が職場において活躍することが困難になる場合が多い。一方、男性は、家事に不慣れ等の状況や、孤立した介護生活となっている例もある。このため、男性に両立支援制度の活用を促すことにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する必要がある。</p>	
具体的な取組	担当府省
<p>ア 企業における経営者及び管理職等の意識啓発</p> <p>① 男性社員の育児休業取得促進に向けた企業の取組を促すべく、経営</p>	厚生労働省

<p>者等の意識改革や男性社員の育児休業の取得状況の情報開示（見える化）を推進する。</p>	
<p>② 育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、企業におけるハラスメント防止対策等を推進するとともに、不利益な取扱いを行った場合には、是正指導を行う。</p>	厚生労働省
<p>イ 地域等における環境整備</p>	
<p>① 男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備（ベビーベッド付男性トイレの整備、交通機関での子供連れの乗客への配慮等）を推進する。</p>	国土交通省、関係府省
<p>② 子ども・子育て支援新制度により、市町村が潜在的なニーズも含めた需要を把握し、それに対応した必要な保育の受入れ枠を確保するなど、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図るとともに、「地域包括ケアシステム」の実現等による家族の介護負担の軽減を進めるなど、男女が共に子育て・介護をしながら働き続けることができる環境を整備する。</p>	内閣府、厚生労働省

3 男女共同参画に関する男性の理解の促進

施策の基本的方向	
<p>固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見について、時代とともに変わりつつあるものの、特に男性に強く残っており、そのことが家事や育児、家族の介護等の家庭的責任の多くを事実上女性が担っていることにつながっているとの指摘もあることから、男性の家事・育児等の家庭生活への参画を促進すべく、意識啓発や相談活動等を通じ、男女共同参画への男性の理解の促進や意識の改革を図る。</p>	
具体的な取組	担当府省
<p>① 諸外国に比べ低水準にとどまっている家事・育児への男性の参画、介護休業・休暇の取得を一層促進するため、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が家事・育児・介護に参画等するための環境整備や情報の提供等の支援を行う。</p>	内閣府、厚生労働省
<p>② 男性が家事・育児等を自らのことと捉え、主体的に参画する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、食育の推進、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。</p>	内閣府、厚生労働省
<p>③ 男性が家事や育児に参画することや、介護休業・休暇を取得することに対する周囲（女性、両親等の年配者、子供、地域、職場等）の理解を深め、男性がそれらの活動に前向きに参画等できるよう、必要な広報・啓発活動等を行う。</p>	内閣府
<p>④ 男性経営者等の理解の促進及びネットワークの構築支援等を通じ、男性経営者等が女性の活躍を応援する動きを拡大させる。</p>	内閣府

<p>⑤ 世帯類型別（共働き世帯・専業主婦世帯等）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなどにより、専業主婦世帯の夫も含めた育児休業や子育て目的の休暇の取得促進等、男性が育児を行うことを促進する。</p>	厚生労働省
<p>⑥ 学校教育及び社会教育において、男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担に捉われない意識が醸成されるよう、必要な取組を推進する。</p>	文部科学省

4 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

施策の基本的方向	
<p>女性の採用・登用に事実上の障害が存在していたことが実質的な男女間の格差を生み出していた側面があることを踏まえ、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業等の取組を促進するなど、ポジティブ・アクションの推進等により女性の能力発揮を促し、男性中心型労働慣行等の変革を進める。</p>	
具体的な取組	担当府省
<p>① 女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組、女性の活躍状況に関する情報開示（見える化）等、非正規雇用労働者を含めた全ての女性を対象とする女性活躍推進法に基づく取組を含めた、女性活躍の推進に向けて国や地方公共団体・企業等が行う取組を促進する。さらに、固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、女性活躍推進法の施行後3年の見直しを積極的に検討する。</p>	内閣府、総務省、厚生労働省
<p>② 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、国連女性のエンパワーメント原則（WEPs）の周知を行い、また、「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」（平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定）を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。さらに、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。</p>	内閣府、厚生労働省、経済産業省、関係府省
<p>③ 企業における女性の活躍状況等について、政府の情報公開サイトの一元化・充実等、企業自らによる自社の現状の公表等に資する支援を行うとともに、有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示（見える化）等の取組を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう努める。</p>	内閣府、金融庁、厚生労働省、経済産業省
<p>④ 女性の役員・管理職の育成や女性の就業継続に向けた、企業による研修の実施等を支援する。</p>	厚生労働省

5 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し

施策の基本的方向	
<p>ライフスタイルが多様化する中、あらゆる分野において女性の活躍を推進するには、特定の活動の選択に対し中立的でない社会制度が存在する場合、その見直しを図っていく必要がある。特に、個々人の就業等に大きな影響を与え得る税制や社会保障制度については、それぞれの目的や経緯があって形成されたものであるが、共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できていないことから、見直しを進める。</p>	
具体的な取組	担当府省
<p>① 女性の就業調整等につながる可能性のある税制や社会保障制度等について、働きたい人が働きやすい中立的なものとなるよう、下記のとおり具体化・検討を進め、計画期間中のできるだけ早期に見直しを行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 税制における個人所得課税の諸控除の在り方について、平成 27 年 11 月に政府税制調査会が取りまとめた論点整理等を踏まえ、国民的議論を進めつつ見直しを行う。 ・ 社会保障制度について、平成 28 年 10 月からの短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、更なる被用者保険の適用拡大を進めていく中で第 3 号被保険者を縮小していく方向で検討を進める。 ・ いわゆる配偶者手当については、結果的に女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があることに鑑み、官の見直しの検討と併せて、労使に対しその在り方の検討を促すことが重要であり、そのための環境を整備する。 	<p>内閣府、総務省、財務省</p> <p>内閣府、厚生労働省</p> <p>内閣官房、内閣府、厚生労働省、関係府省、(人事院)</p>

なお、上記 1～5 の取組のほか、第 2 分野以降に掲げられた関連施策を併せて実施し、男性中心型労働慣行等の変革を総合的に進める。(関係府省)

【担当府省欄の(人事院)とは、人事院に対して検討を要請するものである。】