



男女共同参画・女性活躍推進の動き

2016年6月2日（木）

内閣府男女共同参画局

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

[平成27年12月25日閣議決定]

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)

II 安全・安心な暮らしの実現(第6～8分野)

項目	現状	成果目標(期限)
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)	3.5% (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)	22.2% (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)	8.5%(14.5%) (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)	20.5%(31.6%) (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)	9.2% (平成32年)
	係長相当職に占める女性の割合 (平成26年)	16.2% (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)	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)	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)	3.1% (平成32年)
	地方公務員 (平成25年度)	1.5% (平成32年)
	民間企業 (平成26年度)	2.3% (平成32年)

項目	現状	成果目標(期限)
健康寿命(男女別)	男性:71.19歳 女性:74.21歳 (平成25年)	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)	各都道府県に最低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	38,774件 (平成26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	現状	成果目標(期限)
「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)	男女とも100% (平成32年)
待機児童数	23,167人 (平成27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)	30% (平成32年)

IV 推進体制の整備・強化

項目	現状	成果目標(期限)
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:100% 町村:70% (平成32年)

第4次男女共同参画基本計画(概要) ③

[平成27年12月25日閣議決定]

第2部 施策の基本的方向と具体的な取組

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 	

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成28年4月1日完全施行。10年間の時限立法)

基本原則

- 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(平成27年9月25日閣議決定)。
- 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。
- 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)。

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取組の実施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」を商品などに付することができる。

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。）。

女性の活躍推進企業データベース

企業における「女性の活躍状況に関する情報」を一元的に集約したデータベースです。

掲載項目	
① 採用した労働者に占める女性労働者の割合	⑦ 年次有給休暇取得率
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	⑧ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
③ 労働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
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	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
⑤ 男女別の育児休業取得率	⑫ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
⑥ 一月当たりの労働者の平均残業時間	⑬ 企業認定の有無

【一覧画面（業種別等）】のイメージ

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【定義6】			
		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)	育児/その他	基幹的な職種/ 正社員/ 対象労働者		男性	女性	(注)
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%	98%		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%	90%		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%	※5	対象正社員	

【企業の方々向け】

- ◆自社の状況を学生や一般の方々にアピールすることができる。
- ◆業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができる。
- ◆他社の状況や取組を参考にし、自社の取組のヒントとすることができる。

※女性活躍推進法に基づく「認定」を取得する際は、このデータベースでの公表が必要です。

[<えるほしマーク（女性活躍推進法に基づく認定）>](#)



【学生や求職中の方々向け】

- ◆業種別・地域別・規模別に検索ができる。
- ◆企業の女性活躍に対する姿勢や現在の状況を知ることができる。
- ◆就職活動の企業研究に生かせる。



企業名をクリックすると、各社の詳細画面が見られます。

クリックすると、各社の行動計画が見られます。

男女別の採用10年後の継続雇用割合【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【定義6】

28.4時間

自由記述欄
(上記項目以外の関連情報)

公共調達資格情報

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

企業名をクリックすると、各社の詳細画面が見られます。

【詳細画面（企業別）】のイメージ

平均年齢(合計、男性、女性):合計:40歳、男性:42歳、女性:37歳
 新入社員の3年後在籍率(男性、女性):男性:89%、女性:85%
 産休取得者数:10人
 育児休業復帰率:98%
 平均年間給与:450万円
 女性登用に関する目標の有無・内容:2020年までに管理職比率を30%とする。
 各種報告書での情報開示の有無:サステナビリティレポートにおいて一部開示

①業者コード 1234567890
 ②企業規模 中小企業
 ③資格の種類及び等級 物品の販売、A等級
 ④資格の有効期間 平成25・26・27年度
 ⑤競争参加地域 関東甲信越
 ⑥営業品目番号 229,308,315

こちらから

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においてより幅広く評価する取組指針について

平成28年5月

I 策定の根拠・背景

「女性活躍加速のための重点方針2015(平成27年6月26日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)」(抄)

3. 女性活躍のための環境整備 (2) 長時間労働の削減等の働き方改革

③ 女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、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。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」(「女性活躍推進法」)(抄)

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章(平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議)(抄)

(明日への投資)

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

従来の取組指針(女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針)は、総合評価落札方式等で積極的に評価すべき事業を例示。例えば、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報及び研究開発事業、女性が重要な対象者である広報事業等

平成26年度実績 約10.4億円(36事業)(平成25年度実績 約6.3億円(25事業))

Ⅱ「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. ワーク・ライフ・バランスに係る調達時における評価

(1) 取組内容

- 各府省が、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。
(具体的な配点は、各府省において設定。(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。

※ 女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定は、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

- 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。政府調達協定対象事業は外国企業の取扱を内閣府において検討の上、開始。

3 その他

- 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。
- 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。

(参考) 配点例(イメージ)(仮に総配点の3%~10%とした場合を例示)※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等 [単位:%(総配点に占める割合)]		
			評価の相対的な重要度等に応じて配点		
			配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定企業)	1段階目※3 (認定基準1~2つ〇) 	5	2	1
		2段階目※3 (認定基準3~4つ〇) 	8	4	2
		3段階目 (全認定基準5つ〇) 	10	5	3
		行動計画※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)	くるみん 	5	2	1
		プラチナくるみん 	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定企業) 		9	4	2

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。

※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。

※3 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。

※4 行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。

女性活躍推進法の施行状況について(国・地方公共団体関係)

内閣府

1. 行動計画の策定状況 (平成28年5月19日現在)

女性活躍推進法に基づき、国及び地方公共団体は、事業主として女性職員の活躍に関する行動計画を策定する必要(義務)。

区分別	策定率
国(立法・行政・司法各機関)(49)	100%
都道府県(47)	100%
市町村(1,741)	98.5%(1,715市町村)

 未策定の市町村に対し、引き続き早期策定に向けた働きかけを実施

【参考】数値目標設定状況

各事業主は、状況把握・課題分析の結果、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標を設定。

- 国の行政機関
 - ①女性職員の採用、②登用、③男性職員の育児休業取得、④配偶者出産休暇・育児参加休暇取得の4項目について、全て数値目標を設定。
- 都道府県
 - 女性職員の登用関係 47団体
 - 男性職員の育児休業取得関係 41団体
 - 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得関係 41団体

【掲載状況】国・都道府県の行動計画については、内閣府ホームページにおいてリンク一覧を掲載

女性活躍推進法の施行状況について(国・地方公共団体関係) (つづき)

2. 都道府県における推進計画の策定状況 (平成28年5月19日現在)

女性活躍推進法に基づき、都道府県及び市町村は、区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を策定するよう努める必要(努力義務)。

策定数	策定予定	
	平成28年度中	平成29年度中
27	19	1

3. 公共調達における受注機会の増大の取組状況

女性活躍推進法及び「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28年3月22日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定)」に基づき、国の調達のうち、総合評価落札方式等によるものにおいて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(えるぼし認定企業等)を加点評価。

(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。また、WTO対象事業は遅くとも平成29年度から対象。)

- 5月20日現在で、国の全機関(26機関)が、上記指針に基づく取組の実施スケジュールを公表。
- うち、今年度中に全面実施(WTO対象事業は除く)としている機関は、19機関

女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

厚生労働省

1. 行動計画の策定状況（平成28年4月末日時点）

- 行動計画の策定・届出が義務となっている大企業（常時雇用する労働者301人以上の企業）について、行動計画の策定の届出率は、全国で**85.0%**。（義務対象企業数**15,398**社中、届出企業数は**13,087**社）
（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業（常時雇用する労働者300人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は859社。）

➡ 義務対象の大企業のうち、行動計画を策定・届出していない企業に対し、策定・届出を個別に強力に働きかける「**ローラー大作戦**」を実施し、確実な履行確保を図っていく。

2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（平成28年4月末日時点）

- 女性の活躍状況が優良な企業の認定状況は、全国で**46**社。
うち、3段階目は**38**社、2段階目は**8**社、1段階目は**0**社



3. 女性活躍推進企業データベースの掲載状況（平成28年5月18日時点）

- 女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ掲載している企業数は、**5,069**社。

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體制の充実強化等
- ・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K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き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

女性活躍加速のための重点方針2016（主な具体的内容①）

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

○非正規雇用の女性の待遇改善

- ・非正規雇用労働者として働いている女性の待遇改善に向けた「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえた同一労働同一賃金の実現や、女性の正社員転換

○長時間労働の削減

- ・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

○場所の制約を受けない多様な働き方の推進

- ・テレワーク等の推進（実証モデルの構築・普及、地方創生の観点も踏まえた専門家派遣数の拡充等） 等

○公共調達等を活用したWLB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实施
- ・地方公共団体及び東京オリンピック・パラリンピックや民間企業の調達における取組の促進 等

○育児・介護休業等の取得促進

- ・男性の育児休業取得の促進のための企業支援
- ・非正規雇用労働者の育児休業の取得促進、介護休業の取得促進、マタニティハラスメントの根絶
- ・「さんきゅうパパプロジェクト」の一層の推進
- ・仕事と介護の両立に関する取組を行う事業主に対する支援 等

○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

- ・都市部を中心としたキャンペーン、参画の促進 等

2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

○政治分野、行政分野等における女性の参画拡大

- ・各政党への自主的な取組の導入に向けた検討の要請 等
- ・女性活躍推進法の施行状況の調査・分析、好事例の発信
- ・国家公務員「取組指針」の推進、フレックスタイム制の円滑な実施 等
- ・女子生徒等の理工系選択に係る取組の推進 等

○組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大

- ・「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者による先進的な取組の全国への発信・周知、「地域版男性リーダーの会（仮称）」の形成の促進
- ・WEPsの署名企業の拡大と原則に沿った取組の推進 等

○将来指導的地位に就く女性の人材育成策の充実

- ・役員等への登用を見据えた効果的な女性人材育成の在り方、環境整備等についての検討
- ・海外の事例も踏まえた女性リーダー育成のためのモデルプログラムの作成及び全国への普及
- ・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
- ・女性の活躍に積極的な企業が資本市場で評価されるよう、女性役員情報の一元的な提供
- ・女性活躍推進法に基づく推進計画等による地方公共団体の女性活躍推進施策の支援 等

○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

- ・「女性起業家等支援ネットワーク」を全国に構築、事業の継続支援 等

○農山漁村における女性リーダーの育成

- ・農山漁村において将来指導的地位を担うことのできる女性の人材プールを厚くするための人材育成支援の強化 等

○職種・分野ごとの取組推進

- ・消防吏員・消防団員等、消防・防災の現場で活躍する女性の参画拡大のための広報活動の強化、環境整備への支援
- ・自治会・町内会等、地域に根差した組織・団体における女性の参画が進まない要因・課題等の分析 等

女性活躍加速のための重点方針2016（主な具体的内容②）

Ⅱ 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

1. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

○性犯罪への対策の推進

- ・ワンストップ支援センターの各都道府県最低1か所の設置促進のための地方公共団体への支援の在り方の検討、未設置の地方公共団体への働きかけ等

○ストーカー事案への対策の推進

- ・厳正な対処、被害者支援の推進、被害の未然防止・拡大防止のための広報啓発、加害者の抱える問題に着目した対策等の検討 等

○配偶者等からの暴力の被害者への支援の充実

- ・配偶者暴力相談支援センターの設置促進、相談員の質の向上、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、加害者更生の推進 等

○女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

- ・データ等の在り方の検討、児童の性に着目した新たな形態の営業（※いわゆるJKビジネスと呼称されている営業等）などの実態把握、児童の性的搾取等に係る対策の推進 等

2. 女性活躍のための安全・安心面への支援

○ひとり親家庭等への支援

- ・ひとり親のための相談窓口ワンストップ化等「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 等

○男女共同参画の視点からの被災地支援

- ・東日本大震災の被災地における事例収集・フォーラム開催等を通じた復興のあらゆる場・組織への女性の参画拡大
- ・平成28年（2016年）熊本地震の被災地における男女共同参画の視点からのニーズ等の把握、被災者支援に資する情報提供の充実 等

3. ライフイベントや性差に即した支援の強化

○女性の健康、妊娠、出産、育児、介護の支援の推進

- ・女性の健康について総合的に診察できる医師の育成、性差を踏まえた調査研究、不妊治療の負担軽減、相談体制の充実 等

Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

1. 子育て基盤等の整備

○待機児童解消に向けた子育て基盤の整備

- ・子ども・子育て支援新制度における幼児教育・保育・子育て支援の「量的拡充」及び「質の向上」を確実に実施
- ・保育士の処遇改善や事業所内保育の整備 等

○家事・子育て・介護支援の充実

- ・男性の家事・育児への参画を容易となる商品開発等への企業コンソーシアム組成の支援、家事支援サービスの活用促進策の実施
- ・子育て関連の申請手続について希望者がオンラインで一括して行えるワンストップ化を検討し、平成29年7月以降速やかに実現
- ・介護人材確保に向けた待遇改善等の総合対策 等

2. 女性活躍の視点に立った制度等の整備

○税制・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 等

女子差別撤廃条約の実施状況に関する国連女子差別撤廃委員会の 最終見解について

I 女子差別撤廃条約概要

女子差別撤廃条約(Convention on the Elimination of Discrimination against Women : CEDAW)は、女性・女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃することを基本理念とした条約であり、1979年に国連において採択され、1981年に発効した(我が国は1985年批准。本年4月現在、同条約締約国は189国)。

女子差別撤廃条約の締約国は、条約の実施のためにとった立法、司法、行政その他の措置等について、定期的に報告書を国連事務総長に提出し、女子差別撤廃委員会からの審査を受けることとされており、この審査結果を踏まえ、同委員会は、締約国に対する「勧告」を含む最終見解を発出する。なお、本最終見解には法的拘束力はない。

我が国は、一昨年9月に、女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告を提出し、本年2月16日には、ジュネーブで女子差別撤廃委員会による口頭審問が開催された。

(日本政府代表団長は、杉山晋輔外務審議官。その他、内閣府、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、警察庁、在ジュネーブ国際機関日本政府代表部から職員が参加。)

【日本政府報告代表団長の冒頭ステートメントは別添2のとおり】

上記審問の後、3月7日、女子差別撤廃委員会は我が国の第7回及び第8回報告に対する最終見解を発出した。

【最終見解仮訳は別添3のとおり】

女子差別撤廃条約の実施状況に関する国連女子差別撤廃委員会の 最終見解について

II 女子差別撤廃委員会からの最終見解概要

1. 肯定的な側面

- (1) 前回審査(2009年)以降の多くの法律の制定・改正等の進展
- (2) 女子差別撤廃と女性の権利向上のための政策枠組の強化
- (3) 前回審査以降の国際文書の批准

2. 主要な関心事項及び勧告

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| (1) 国会 | (14) 雇用 |
| (2) 本条約の法的地位、認知度及び選択議定書の批准 | (15) 健康 |
| (3) 女性に対する差別の定義 | (16) 経済的・社会的給付 |
| (4) 差別的な法律及び法的保護の欠如 | (17) 山漁村女性 |
| (5) 国内人権機構 | (18) 災害リスクの削減と管理 |
| (6) 女性の地位向上のための国内本部機構 | (19) 不利な状況にあるグループの女性 |
| (7) 暫定的特別措置 | (20) 結婚・家族関係 |
| (8) 固定観念と有害な慣行 | (21) 本条約の選択議定書 |
| (9) 女性に対する暴力 | (22) 北京宣言及び行動綱領 |
| (10) 人身取引及び売買春による搾取 | (23) 持続可能な開発のための2030アジェンダ |
| (11) 「慰安婦」 | (24) 周知 |
| (12) 政治的及び公的活動への参画 | (25) その他の条約の批准 |
| (13) 教育 | |

3. フォローアップ事項

以下については、実施状況について2年以内にフォローアップを行う。

- (1) 民法改正(女性の婚姻年齢の引き上げ、夫婦の氏の選択、女性の再婚禁止期間の廃止)
- (2) 性差別発言及びヘイトスピーチ規制
- (3) アイヌ・在日韓国朝鮮人・移民女性等に対する偏見解消に向けた取組

4. 次回定期報告

2020年3月に提出