

第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

<基本的考え方>

就業は生活の経済的基盤であり、また、働くことは自己実現につながるものでもある。働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮することができる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、経済社会の活力の源という点からも、極めて重要な意義を持つ。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の基本的理念である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を実現するため、同法の履行確保はもとより、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、男女間賃金格差の解消、雇用処遇体系の見直し、「M字カーブ問題」の解消に向けた女性の就業継続や再就職に対する支援などに取り組んでいく必要がある。

また、パートタイム労働などの非正規雇用は、多様な就業ニーズにこたえることで女性の能力発揮を促進するという積極的な意義もある一方、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状においては、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正規雇用と非正規雇用間の格差は、男女間の格差の一因になっているという問題もある。このため、非正規雇用の雇用環境の整備に向けた一層の取組が必要である。

さらに、雇用分野だけでなく、経済の牽引者としての女性の役割を認識し、女性による経済活動の機会を創造する観点から、起業や自営業などの分野においても男女が均等な機会の下で一層活躍することができるようにする。

<成果目標>

項目	現状	成果目標 (期限)
民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合	6.5% (平成 21 年)	10%程度 (平成 27 年)
ポジティブ・アクション取組企業数の割合	30.2% (平成 21 年)	40%超 (平成 26 年)
在宅型テレワーカーの数	330 万人 (平成 20 年)	700 万人 (平成 27 年)
自己啓発を行っている労働者の割合	正社員 58.1% 非正社員 37.3% (平成 19 年)	正社員 70% 非正社員 50% (平成 32 年)
短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）	8.6%以下 (平成 17 年)	29% (平成 32 年)
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合	10.0% (平成 20 年)	5 割減 (平成 32 年)
年次有給休暇取得率	47.4% (平成 20 年)	70% (平成 32 年)
男性の育児休業取得率	1.72% (平成 21 年)	13% (平成 32 年)
25 歳から 44 歳までの女性の就業率	66.0% (平成 21 年)	73% (平成 32 年)
第一子出産前後の女性の継続就業率	38% (平成 17 年)	55% (平成 32 年)
次世代認定マーク（くるみん）取得企業数	920 企業 (平成 22 年)	2,000 企業 (平成 26 年)

1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

施策の基本的方向	
<p>男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図るとともに、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（ILO第100号条約）の趣旨を踏まえ、男女間の賃金格差の解消を図る。</p>	
具体的施策	担当府省
<p>ア 男女雇用機会均等の更なる推進</p> <p>①女性の就職問題に関する施策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性の就業機会確保のため、企業における募集・採用状況や女子学生の就職活動の状況の把握に努め、女子学生を含めた新卒就職の支援、募集・採用における年齢制限の禁止の徹底に向けた指導・啓発活動を行う。また、企業の人事・面接担当者等を対象に男女均等な選考ルールについて周知徹底を図る。 特に女性の人材が望まれている理工系分野等については、各府省で連携して女性のロールモデル等の情報提供、啓発等を推進する。 <p>②男女雇用機会均等法に基づく行政指導</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法の履行状況等について実態把握を行った上で、指導を実施し、同法に違反する取扱いについては是正指導を行うとともに、採用、配置、昇進等における男女間の格差の大きい企業に対しては、問題点を把握し、その改善に向け、具体的取組に関する助言を行う。 行政指導に当たっては、助言、指導、勧告の各措置を的確に講ずるとともに、是正が見られない場合には、企業名公表制度も念頭に置きつつ、対応する。 労働基準行政と雇用均等行政の連携を図る。また、雇用均等行政の実効性を高め、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われる必要があるため、都道府県労働局雇用均等室がその機能を十分発揮できるよう、体制の強化を図る。 <p>③男女雇用機会均等の更なる推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 間接差別の禁止について、平成19年10月に改正された雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第2号）の徹底を図るとともに、場合によっては間接差別に該当する可能性もあるような事例について広く収集し、現行省令に定められている措置以外への拡大に向けた検討を行う。また、間接差別についての広範な研究を行う。 男女を問わず家庭責任を有する労働者への公正な評価を確立し、人事雇用体系の見直し及び育児・介護休業取得者の代替要員の確保を促す。 <p>④コース等で区分した雇用管理に関する留意事項の周知徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> コース等で区分した雇用管理については、事実上の男女別雇用管理とならないよう、留意すべき事項について周知徹底を図るとともに、適正な運用に向けた的確な行政指導等を行う。 <p>⑤男女雇用機会均等法等関係法令等の周知啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法等関係法令、制度の周知については、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に行うとともに、学校においてもその制度等の趣旨の普及に努める。 	<p>文部科学省、厚生労働省</p> <p>内閣府、文部科学省、厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>文部科学省、厚生労働省</p>

⑥個別紛争解決の援助、相談体制の充実	厚生労働省
<ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法に基づく調停等による個別紛争の迅速な解決が図られるよう、積極的な援助を行う。また、これらの個別紛争解決の援助制度が十分に活用されるよう、女性労働者及び企業に同法の周知を図る。さらに、新たなメディアを活用した相談方法も取り入れるなど相談体制の充実を図る。 	
イ 男女間の賃金格差の解消	厚生労働省
<ul style="list-style-type: none"> 男女間賃金格差の解消に向けて、賃金や雇用管理の在り方を見直すための視点や社員の活躍を促すための実態調査票といった支援ツールを盛り込んだ「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の普及を始めとする企業への働きかけを通じて、個々の企業における格差の解消に向けその原因を分析すると同時に、労使が格差是正に向けた自主的な取組に着手することを強く促す。 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（ILO第100号条約）の実効性確保のため、職務評価手法等の研究開発を進める。 	厚生労働省
ウ セクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理の改善の推進	厚生労働省
<ul style="list-style-type: none"> 研修・相談体制の充実など、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する企業の積極的な取組を促すため、具体的ノウハウを提供するとともに、セクシュアル・ハラスメント防止対策を講じていない企業等に対しては行政指導を行う。 	

2 非正規雇用における雇用環境の整備

施策の基本的方向	
<p>労働者が、多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの職務や能力に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、女性の能力発揮の促進を図る上での重要な課題である。</p> <p>このため、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進など、多様な働き方の雇用の質を向上させるための施策を推進する。</p>	
具体的施策	担当府省
ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組の推進	
①パートタイム労働法に基づく均等・均衡待遇の推進と事業主の取組への支援	
<ul style="list-style-type: none"> 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）に基づき、パートタイム労働者と「通常の労働者」の均等・均衡のとれた待遇を推進する。 	厚生労働省
<ul style="list-style-type: none"> 人事労務管理の専門家による相談・援助やパートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保、正社員転換等を行う事業主に対する助成措置等を実施する。 	厚生労働省
②有期契約労働者、派遣労働者の待遇の均衡等の検討	
<ul style="list-style-type: none"> 有期契約労働者について正社員との待遇の均衡を検討するとともに、派遣労働者について派遣先の労働者との待遇の均衡を検討する。 	厚生労働省
<ul style="list-style-type: none"> 非正規労働者に対する均衡処遇等について、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など各労働者間で施策において合理的でない差が生じることのないよう、正規労働者との待遇の均衡等の問題を検討する中で対策を講ずる。 	厚生労働省

<p>③同一価値労働同一賃金の実現に向けた取組方法の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇を推進するため、法整備も含めて具体的な取組方法を検討する。 	<p>内閣府、厚生労働省、関係府省</p>
<p>④国家公務員における非常勤職員制度の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 非常勤の国家公務員に育児休業・育児時間等の制度を導入する。 	<p>総務省、【人事院】</p>
<p>⑤地方公務員における非常勤職員制度の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 非常勤の地方公務員に育児休業・部分休業等の制度を導入する。 	<p>総務省</p>
<p>イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・促進</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 不安定な身分やキャリア形成の困難さなど非正規雇用を巡る問題の解決を図り、非正規雇用労働者がスキルアップ、キャリアアップができるような仕組みの構築を推進する。 	<p>厚生労働省</p>
<ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用から正規雇用への転換を希望する者が正規労働者になることを推進するための支援を行う。 	<p>厚生労働省</p>
<ul style="list-style-type: none"> マニュアルの活用等により短時間正社員制度など公正な待遇が図られた多様な働き方の普及を推進するほか、フルタイムの正規雇用とこうした多様な働き方との間の双方向の転換が図りやすい環境を整備する。 	<p>厚生労働省</p>
<ul style="list-style-type: none"> 有期労働契約者について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）に基づき、契約締結時の更新の有無の明示等事業主が講ずべき措置についての周知徹底を図る。 	<p>厚生労働省</p>
<p>ウ パートタイム労働対策の総合的な推進</p>	
<p>①パートタイム労働者の適正な労働条件の確保</p>	
<ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働法、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等関係法令の遵守を徹底させることにより、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保を図る。 	<p>厚生労働省</p>
<p>②パートタイム労働者の雇用の安定</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ハローワークにおいてパートタイム等短時間就労を希望する者に対して職業紹介サービスを実施する。 	<p>厚生労働省</p>
<p>③パートタイム労働者への年金制度の適用</p>	
<ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働者への年金制度の適用の在り方について、新たな年金制度における対応も含め、検討を進める。 	<p>厚生労働省</p>
<p>エ 労働者派遣事業に係る対策の推進</p>	
<p>①事業の適正な運営の確保</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 労働者派遣事業の許可・届出の審査業務等の的確な実施を図るとともに、派遣元事業主、派遣先等に対する指導監督の計画的、効果的な実施を図り、労働者派遣事業の適正な運営の確保を図る。 	<p>厚生労働省</p>

<p>②派遣労働者の適正な派遣就業の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者に関し、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置が適切かつ有効に実施されるよう、派遣元事業主及び派遣先等に対して周知徹底、指導するとともに、苦情相談体制の整備を図ることにより、派遣労働者の適正な派遣就業の確保を図る。 派遣先に対してもセクシュアル・ハラスメント防止対策及び母性健康管理の措置が義務化されていることについての認識を高めるとともに、セクシュアル・ハラスメント防止対策及び母性健康管理措置等の確保を図る。 	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------

3 ポジティブ・アクションの推進

施策の基本的方向	
<p>実質的な男女平等確保を実現し、とりわけ女性の能力が十分に発揮できるようにするため、ポジティブ・アクションを積極的に推進する。</p>	
具体的施策	担当府省
<p>①企業における女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 「2020年30%」の目標の達成に向けて、女性の採用や管理職・役員における女性の登用についての具体的な目標（例えば、平成27年（2015年）の目標など）を設定するなど、実効性のある推進計画を策定するよう働きかける。 CSR（企業の社会的責任）の視点からも、ポジティブ・アクションを推奨するとともに、企業において積極的にポジティブ・アクションを導入することができるよう、具体的な方法について好事例の収集を図りながら、地域ごとのセミナーの開催等によって取組のためのノウハウ等に関する情報提供、表彰などを積極的に行う。その際、労使団体等との連携を図るとともに、自主的に企業におけるポジティブ・アクションの推進のための取組を行う労使団体等に対しても支援を行う。 <p>②ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業の自主的な取組を促進するため、公共調達において、男女共同参画に関連する調査の委託先を選定する際に、男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するとともに、更なる取組を検討する。また、男女共同参画に積極的に取り組む企業に対する支援の在り方（税制等を含む。）を検討する。 公共調達において、適正な労働条件の確保に資する取組、男女共同参画への積極的な取組等を受託企業の条件とすることについて、法整備も含めて検討する。 	<p>内閣府、厚生労働省</p> <p>内閣府、厚生労働省、関係府省</p> <p>内閣府、厚生労働省、関係府省</p>

4 女性の能力発揮促進のための支援

施策の基本的方向	
<p>働き手や稼ぎ手は男性で、女性が働くのは家計補助の目的であるという、固定的性別役割分担意識の解消を図る。さらに、女性労働者の就業能力を高めるため、適切な職業選択を促すための意識啓発、情報提供、能力開発等の施策を積極的に推進する。</p>	
具体的施策	担当府省
<p>ア 女性の活躍事例の発信</p> <ul style="list-style-type: none"> 固定的性別役割分担意識にとらわれずに、いきいきと活躍する身近な女性のロールモデルの発掘を行い、活躍事例を積極的に発信する。 	<p>内閣府、厚生労働省、関係府省</p>

<p>イ 在職中の女性に対する能力開発等の支援</p> <p>①情報提供、相談、研修等の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言などを与えてくれるメンター制度の導入を促す。女性を継続的に育成するため、育成の方針や方法を示すモデルを提供する。 女性労働者が職域拡大や職業能力の向上のために必要な情報や手法を入手しにくいため、女性の能力発揮のためのセミナーやキャリアカウンセリング、管理職候補となる女性労働者等に対する研修を実施するなど、職域拡大、職業能力の向上のために必要な情報提供、相談、研修等を受けられる機会の拡充を図る。 全国の男女共同参画センター・女性センター等において実施される就業支援策が効果的、効率的に実施されるようその活動を支援すること等により、女性がその能力を伸張・発揮できる環境を整備する。 <p>②公共職業訓練等の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 在職中の労働者に対して、多様なニーズに対応した職業訓練を、公共職業能力開発施設等において推進する。 企業内教育訓練が効果的に推進されるよう、企業内で行う教育訓練費用に対する助成を行うなど、企業の取組を積極的に支援する。 <p>③労働者の自発的な職業能力開発の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者が教育訓練を受講するための時間を確保できるよう、有給教育訓練休暇を導入するなどの取組の促進のために環境整備を図る事業主に対して助成を行う。また、教育訓練給付制度の効果的活用により、労働者個人の自発的な職業能力開発の取組を支援する。 <p>④女性の能力発揮促進に向けての調査研究</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性が意欲と能力を発揮し、労働市場に参加することを促進するため、我が国の成長力を高める観点から、女性が活躍できる経済社会の在り方等に関する調査研究を行う。 	<p>内閣府、厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>経済産業省</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

5 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援

施策の基本的方向	
<p>多様な生き方があることを前提に、各人がそれぞれ選択した生き方において、その能力を十分に発揮していくことができるような支援、体制整備、制度の見直しを行う。</p>	
具体的施策	担当府省
<p>ア 再就職に向けた支援</p> <p>①育児・介護等により退職した者に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児・介護等を理由に離職した者の再就職は、離職期間が長期にわたる場合が多いこと、職種によっては職業能力の維持が難しいこと、本人の希望する職種や就業条件と企業の人材ニーズとの適合が困難であることなどから、子育て女性等の再就職を重点的に支援するマザーズハローワーク事業を推進するとともに、再就職のための情報提供、職業能力開発等きめ細かい支援の実施に加え、地方公共団体や民間団体とも連携し、情報提供のワンストップ・サービス化を推進する。 	<p>内閣府、厚生労働省、関係府省</p>

<ul style="list-style-type: none"> 子どもの成長とともに、フルタイムの仕事や責任ある仕事を希望する主婦の割合が高まること等を踏まえ、育児等を理由に離職した者が再就職する場合に、正社員も含めて門戸が広がるよう、仕事と生活の調和の推進、働き方の見直し等に向けた企業等の積極的な取組を促す。 	<p>内閣府、厚生労働省</p>
<p>②職業能力開発の積極的展開</p> <ul style="list-style-type: none"> 再就職を希望する女性に対する能力開発を支援するため、公共職業訓練や企業内教育訓練等の充実を図り、また、労働者自身の自発的な能力開発を推進する。 	<p>厚生労働省</p>
<p>イ 仕事と生活の調和を可能にする多様な働き方の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業等の仕事と生活の調和を可能にする多様な働き方について、マニュアルや指針等により就業条件の適正化を図りつつ普及促進を図る。 テレワークの自営的形態である在宅就業については、仲介機関に関する情報の収集・提供を行うとともに、その健全な発展に向け、ガイドラインの周知・啓発、各種情報提供、相談体制の整備、能力開発・能力評価に係る支援、就業支援の仕組みの整備等の施策を推進する。 	<p>総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省 総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省</p>
<p>ウ 女性起業家に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 起業を目指す女性に対して、起業に関する知識や手法に関する情報提供、相談、学習機会の提供のほか、起業後の経営についてのメンターの紹介を通じたフォロー、助言等の支援の充実を図る。 女性起業家等向け低利融資制度といった資金面での支援を行う。 女性の起業に関する状況をフォローアップするため、既存の統計調査を見直すとともに、国の地方支部局等の情報収集活動も含めた行政情報も幅広く活用しながら、男女別の起業活動の実態を把握する。 	<p>厚生労働省 経済産業省 関係府省</p>
<p>エ 雇用・起業以外の就業環境の整備等</p> <ul style="list-style-type: none"> 商工業等の自営業における家族従業者の実態の把握に努める。 女性が家族従業者として果たしている役割の重要性が正当に評価されるよう、税制等の各種制度の在り方の検討などを行い、就業環境整備に努める。 家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定及び周知、労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図る。 	<p>経済産業省 内閣府、財務省、関係府省 厚生労働省</p>
<p>オ 社会制度に関する検討</p> <ul style="list-style-type: none"> 国民生活に与える影響に配慮しつつ、配偶者控除の縮小・廃止を含めた税制の見直しの検討を進める。 社会保障制度について、新たな年金制度が男女の社会における活動の選択に中立的な制度となるよう検討する。 	<p>内閣府、財務省、関係府省 内閣府、厚生労働省、関係府省</p>

6 「M字カーブ問題」の解消に向けた取組の推進

施策の基本的方向	
<p>働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮して経済社会に参画する機会を確保するため、希望する女性が出産、子育て、介護などにより就業を中断することなく継続することができるよう支援するとともに、仕事の質の向上を促進する。また、「M字カーブ問題」の解消に向けて雇用等における男女の均等な機会と待遇の確保に加えて、固定的性別役割分担意識の解消、長時間労働の抑制や子育て支援策の充実等による仕事と生活の調和など関係する様々な取組を積極的に推進する。</p>	
具体的施策	担当府省
<p>ア 女性の継続就業のための環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性が意欲を持って就業を継続することができるよう、人事慣行、雇用処遇の改善など上記1から5までの取組を推進する。 第1子出産前後の女性の継続就業率や男性の育児休業取得率、週労働時間60時間以上の雇用者の割合など、「新成長戦略」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」、「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）における数値目標の達成に向けて実効性のある取組を推進する。 	<p>厚生労働省、関係府省 関係府省</p>
<p>イ 企業の取組に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に積極的に取り組む企業に対するインセンティブ付与方法（M字カーブ問題の解消に資する税制等を含む。）を検討する。 活躍する女性個人、女性団体・グループを対象とする現行の「女性のチャレンジ賞」を拡充し、再就職を希望する女性の雇用に取り組む企業を顕彰する特別部門賞を創設する。 	<p>内閣府、関係府省 内閣府</p>
<p>ウ その他の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 上記のほか、「M字カーブ問題」の解消に向けて、第2分野（男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革）及び第5分野（男女の仕事と生活の調和）における関連施策の着実な推進を図る。 	<p>関係府省</p>

7 女性の活躍による経済社会の活性化

施策の基本的方向
<p>少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加の促進が求められている。同時に、今後の経済成長の源泉となり得る新たな需要の創造を押し進める必要がある。</p> <p>一方、我が国では、他の先進国に比較して女性の参画が進んでいないが、それは裏を返せば、女性の参画が進み、女性の活躍する場面が多くなることで、発揮される潜在的な力が大きいことを意味している。</p> <p>女性の活躍を我が国経済社会の活性化につなげるため、固定的性別役割分担意識の解消を図りながら、女性の能力発揮促進を支援するとともに、「M字カーブ問題」の解消に向けた女性の就業継続及び再就職に対する支援、女性の起業に対する支援等、女性の潜在力をいかすための取組を積極的に進める。</p>

具体的施策	担当府省
<p>ア 女性の能力発揮促進のための支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・固定的性別役割分担意識にとらわれずに、いきいきと活躍する身近な女性のロールモデルの発掘を行い、活躍事例を積極的に発信する。また、女性の能力の発揮促進が、ビジネス上の成功につながった企業の事例を収集・検証し、発信する。 ・国、地方公共団体、NPO、経済団体等による女性の研修・交流を推進することにより、経済活動における女性のネットワークの構築を促進する。 ・女性の起業に関する状況をフォローアップするため、既存の統計調査を見直すとともに、国の地方支部局等の情報収集活動も含めた行政情報も幅広く活用しながら、男女別の起業活動の実態を把握する。 ・女性が意欲と能力を発揮し、労働市場に参加することを促進するため、我が国の成長力を高める観点から、女性が活躍できる経済社会の在り方等に関する調査研究を行う。 ・女性の新しい発想や多様な能力の活用の観点から、女性のチャレンジを推進する。 	<p>内閣府、厚生労働省、関係府省</p> <p>内閣府、経済産業省、関係府省</p> <p>関係府省</p> <p>経済産業省</p> <p>内閣府、関係府省</p>
<p>イ 女性の継続就業及び再就職に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「M字カーブ問題」の解消に向けた女性の就業継続支援など上記6の取組のほか、育児等を理由に離職した者が再就職する場合に、正社員も含めて門戸が広がるよう企業等の積極的な取組を促す。 ・男女共同参画に積極的に取り組む企業に対するインセンティブ付与方法（M字カーブ問題の解消に資する税制等を含む。）を検討する。 	<p>内閣府、厚生労働省、関係府省</p> <p>内閣府、関係府省</p>
<p>ウ 女性起業家に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・起業を目指す女性に対して、起業に関する知識や手法に関する情報提供、相談、学習機会の提供のほか、起業後の経営についてのメンターの紹介を通じたフォロー、助言等の支援の充実を図る。 ・女性起業家等向けの低利融資制度といった資金面での支援を行う。 	<p>厚生労働省</p> <p>経済産業省</p>
<p>エ 家族従業者の就業環境の整備等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・商工業等の自営業における家族従業者の実態の把握に努める。 ・女性が家族従業者として果たしている役割の重要性が正当に評価されるよう、税制等の各種制度の在り方の検討などを行い、就業環境整備に努める。 	<p>経済産業省</p> <p>内閣府、財務省、関係府省</p>