

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

少子高齢化が進み、人口減少社会を迎える中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、国民一人ひとりが、その個性に応じた多様な能力を発揮できる社会の構築が不可欠である。特に、女性は最大の潜在力であり、その能力が十分生かされていかなければならない。

そのためにまず必要なのは、女性が社会のあらゆる分野で活躍できるよう、仕事の場において、女性の参画拡大のための取組を一層強力に推進していくことである。

また、女性が仕事と子育て・介護等とを両立できる環境の整備も大きな課題であるが、そのためには、長時間労働の削減や多様で柔軟な働き方の実現を図っていくとともに、仕事や家事・育児等に対する男性の意識変革を強力に促していくことが喫緊の課題である。

さらに、女性が活躍していくためには、暴力や貧困、健康面での問題や不安にさらされることのない、安全で安心な暮らしの基盤を整備することが重要である。

こうした状況の中、本年 4 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が完全施行され、女性活躍推進は新たなステージに入った。また、昨年 12 月には、「第 4 次男女共同参画基本計画」（以下「基本計画」という。）を閣議決定し、女性の活躍や安全・安心の暮らしの実現に関して、12 の分野ごとに必要な具体策を取りまとめるとともに、2020 年を見据えた成果目標を掲げたところである。

今後は、女性活躍推進法や基本計画で定めた制度的枠組みや施策体系に基づき、まずは国における女性活躍の具体的取組をこれまで以上に加速させていかねばならない。同時に、地方公共団体や民間企業に対しても、必要に応じ国に準じた対応等を働きかけ、女性活躍推進の流れを全国津々浦々まで広げ、浸透させていく必要がある。

本重点方針は、以上の考え方に立ち、女性活躍の加速に向け、今後重点的に取り組むべき事項について取りまとめたものである。

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

女性の活躍には、男女の多様で柔軟な働き方ができることが欠かせないことから、働き方・暮らし方・意識の変革を進める。特に、男性が家事・育児等へ参画することが当然となる社会へ変革する。

(1) 非正規雇用の女性の待遇改善

- ① 女性の多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を更に徹底していく必要があり、「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、同一労働同一賃金の実現を目指す。

また、「正社員転換・待遇改善実現プラン」¹を踏まえ、非正規雇用労働者として働いている女性の正社員転換・待遇改善を強力に推進する。

(2) 長時間労働の削減

- 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）の適用猶予の廃止や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体制を充実強化する。また、企業における時間外労働の実績等の労働時間の実態や長時間労働是正に向けた具体的な取組などに関する情報公開の在り方について検討するとともに、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、時間当たりの成果を評価する制度の普及に向けた取組等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。また、時間外労働規制の在り方について再検討を行う。

(3) 場所の制約を受けない多様な働き方の推進

- ① ICT 技術を活用したテレワーク等により、官民共にこれまで以上に柔軟で多様な働き方の促進を図る。サテライトオフィスの整備の拡大や昨年度までに行ったテレワークモデルの実証結果を踏まえた、テレワークモデルの構築及びその成果の普及等を通じテレワークを導入する企業を支援するとともに、地方創生の観点も踏まえ、中山間地域や地方都市などの企業等への専門家派遣の積極的な実施や気運醸成に向けたフォーラムの全国展開を図る。

また、政府共通プラットフォームのリモートアクセス環境提供サービ

¹ 平成 28 年 1 月 28 日厚生労働省正社員転換・待遇改善実現本部決定

スの利用拡大を図る等、在宅等でのテレワークを推進し、執務室勤務を前提としない働き方を積極的に導入することで、国家公務員のワークスタイルの変革を実現する。

（４）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

① 女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを評価する社会に向けて、「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」²（以下「取組指針」という。）に基づき、各府省等において公表したスケジュールに沿って、取組を着実に実施する。

② 独立行政法人等の調達においても、取組指針を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組等を平成 28 年度中に開始し、平成 29 年度から原則全面実施する。

また、地方公共団体の調達においても、国の取組に準じ、地域の実情に応じた取組が進められるよう働きかけを行うとともに、先進的な取組事例の周知等により、啓発等を進める。

③ 東京オリンピック・パラリンピックに関する調達や民間企業等における各種調達においても、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組を促進すべく、CSR 推進の観点等も考慮しつつ、公共調達等における先進的な取組事例の周知等によるワーク・ライフ・バランス推進の働きかけや啓発等を進める。

（５）育児・介護休業等の取得促進

① 男性の育児休業取得の更なる促進のため、企業に対する支援を強化し、特に取得が困難になりがちな中小企業に対する支援の強化を図る。

② 出産・育児等による女性のキャリア断絶を防ぎ、希望する形での活躍を実現するため、非正規雇用労働者の育児休業の取得促進、分割取得の活用などによる介護休業の取得促進、いわゆるマタニティハラスメントの防止に向けた事業主の措置の義務付けなどを盛り込んだ改正育児・介護休業法等（平成 28 年 3 月成立）の平成 29 年 1 月からの着実な施行に向けて、事業主への周知・啓発の徹底や必要な法令等の整備等を早急に実施する。また、育休取得後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するための取組を進める。

² 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

- ③ 男性が家事・育児に参画することが、長時間労働の是正とともに少子化対策として求められていることから、男性の配偶者の出産直後の休暇取得を促進する「さんきゅうパパプロジェクト」の取組を一層進めていくことにより、子育て世代の男性が家事・育児に参画することへの気運の醸成を図る。
- ④ 企業の中核を担う労働者が家族の介護のために離職せざるを得ない状況を防ぐため、労働者の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の強化を図る。

(6) 男性が家事・育児等へ参画する国民全体の気運の醸成

- ① 男性が家事・育児等に参画する社会の実現に向け、官民の有機的な連携を更に進め、都市部を中心としたキャンペーンを、特に若年世代を中心に実施する。また、企業や経済団体等との連携、地域における横断的取組、家事・育児等への参画を促す商品・サービスの普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する方策を総合的に推進する。
- ② 家事・育児等に男性が参画できるような環境の整備など働き方の変革につながった企業の先進事例の収集を行い、積極的に発信することで企業における取組の促進を図る。
- ③ 若年男性が子供の安全を含め多様な生活の視点を持ち、また、安心して家事・育児等に参画できるよう、地方公共団体や消費者関連団体等と連携して啓発手法の開発・実施を行う。

2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

将来指導的な立場に登用される候補者層を厚くするために、組織トップにおける女性活躍のコミットメントの拡大や、人材育成策の充実とともに、女性の参画を可能とする環境整備等を進め、女性のライフスタイルに沿ったキャリア支援を進める。さらに、起業は、組織での働き方とは異なる、女性の新しいキャリア・ステージの形であることから、女性起業家への支援を強化する。

(1) 政治分野における女性の参画拡大

- ① 国の政治における女性の参画拡大に向けて、政府から各政党に対して、ポジティブ・アクションの自主的な導入に向けた検討を引き続き要請するとともに、各政党における自主的な検討が進められるよう、参考となる情報等の提供を行う。

(2) 女性活躍推進法の着実な施行の推進

- ① 本年4月に完全施行された女性活躍推進法の施行状況の調査・分析を進めるとともに、事業主行動計画等の好事例の発信を行う。

(3) 行政分野、理工系分野等における女性の参画拡大

- ① 「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」³や各府省において女性活躍推進法により策定した特定事業主行動計画に基づき、女性職員の計画的な育成のための柔軟な人事管理の積極的な実施、男女のワーク・ライフ・バランス等を進める管理職に対する適切な人事評価の徹底、徹底した超過勤務の縮減や休暇の取得促進などの女性活躍に資する取組を進めるとともに、今年度から原則として全ての職員を対象に拡充されたフレックスタイム制度の円滑な実施を図る。加えて、「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」における議論も踏まえ、政策の質や行政サービスの向上につながるよう、本年夏の「ゆう活」・ワークライフバランス推進強化月間も含め、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組を強化する。

また、政府共通プラットフォームのリモートアクセス環境提供サービスの利用拡大を図る等、在宅等でのテレワークを推進し、執務室勤務を前提としない働き方を積極的に導入することで、国家公務員のワークスタイルの変革を実現する。

- ② 各地方公共団体が特定事業主行動計画の策定過程で把握した課題や計画に盛り込んだ取組内容等を把握した上で、女性活躍・働き方改革に関する先進的な取組事例の紹介、女性活躍に取り組む職員のネットワークづくりや意見交換の促進等の戦略的な広報・情報発信の充実を図る。

また、自治大学校における女性向け幹部登用研修の実施に加え、「女性活躍・働き方改革」に関する講義枠を各種研修課程に設けるとともに、各地方公共団体における女性職員等の人材育成の在り方を検討するなど、女性地方公務員の人材育成を推進する。

これらを通じて、各地方公共団体の実情に即した主体的かつ積極的な取組を支援する。

- ③ 女子生徒等の理工系選択に係る取組など理工系分野における女性参画拡大の動きをさらに加速させる。平成28年度に構築した産学官による「理工系女子応援ネットワーク」の本格展開を進めるとともに、女子児童・生徒等への理工系分野に対する興味、関心や理解を向上させる取

³ 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

組を強力に推進し、次世代を担う理工系女性人材の裾野の拡大に取り組む。また、地域において理工系女性の活躍を拡大するための運営協議会等の構築や、理工系女性が必要とする企業ニーズやスキル、ロールモデルなどの情報へのアクセス向上のための取組を進める。

(4) 組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大

① 女性活躍の推進には、組織トップのコミットメントが効果的である。このため、女性の活躍推進に積極的に取り組む男性経営者等によって策定・公表された「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者による先進的な取組の全国への発信・周知や、女性活躍推進法に基づく協議会等各地域のネットワークを活用し組織の枠を超えて女性活躍推進を加速する「地域版男性リーダーの会（仮称）」の形成を促す。さらに、賛同者と諸外国の組織のトップとの意見交換の場を設け、女性の活躍推進に関する取組の一層の充実を図る。

② 企業における女性の活躍を加速するため、国際機関と連携し、広報ツール等を活用して「女性のエンパワーメント原則（WEPS）」の署名企業の拡大と原則に沿った取組を推進する。

(5) 将来指導的地位に就く女性の人材育成策の充実

① 将来指導的地位に登用される女性の候補者を育成していくことや、上場企業役員に占める女性割合を高めていくことを目指して、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やそのための環境整備等について、有識者による研究会において平成 28 年度中に検討を行う。

② 平成 28 年度に実施する海外の事例も取り入れた先進的な女性リーダー育成プログラム等の取組の調査を基にモデルプログラムを作成し、役員候補等の国際的に活躍する女性リーダーの育成に向けたセミナー等を複数地域で実施し、効果や課題を明らかにした上で、成果を全国に普及させる。また、女性が継続就業でき、リーダー層に登用される人材として成長できるよう、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を推進する。

③ 管理職候補者となる女性の育成に取り組む企業に対する支援を強化する。また、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定が努力義務である中小企業に対しては、管理職に占める女性割合が低い業種等を中心に、企業訪問や電話相談等による行動計画策定の支援の充実等を行い、各企

業における取組の加速を図る。さらに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報を掲載している「女性活躍推進企業データベース」について、検索機能の改善等利便性の向上を図るとともに、より多くの企業の情報掲載が進むよう働きかけを行う。

- ④ 日本銀行において、設備・人材投資に積極的に取り組んでいる企業の株式を対象とする ETF（指数連動型上場投資信託）の買入れが開始されたことも踏まえ、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な取組を促進するため、企業における女性の活躍状況等を評価し、人材投資や成長等を捉える指数が普及するよう、女性の役員に関する情報の見える化など情報提供の充実を図る。

また、これまでの「なでしこ銘柄」や「ダイバーシティ経営企業 100 選」、女性活躍推進法に基づく情報公表等の取組を踏まえ、女性の積極的な登用などにより、企業の成長性や収益性の向上につながるダイバーシティ経営の在り方を明確化するとともに、例えば、ダイバーシティ経営を促進する情報提供の在り方等、企業・投資家双方への訴求力を高める方策について議論する新たな検討の場を立ち上げ、本年度中に一定の結論を得る。

- ⑤ 地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地方公共団体が女性活躍推進法に基づく推進計画を策定し、地域の実情に応じて、部局横断的に女性の活躍推進に関する施策を確実に実施できるよう支援を充実する。特に、女性活躍推進法に基づく協議会を活用し、女性の継続就業を支援するための仕組みづくりやこれまで女性の活躍が少なかった分野で活躍する女性の人材層の拡大等、住民に身近な地方公共団体が行う、地域の実情に応じた取組を支援する。

- ⑥ 国連が女性職員の採用に力を入れている中、「国際機関における邦人職員増強戦略」を強力に推進し、2025 年までに国連関係機関の日本人職員を 1,000 人とすることを目指す。特に、子育て等で一時休業をしている女性の国際機関への就職・復職支援の強化を行うとともに、国際機関に対する日本人採用の働きかけや、日本人留学生を含む次世代を担う若者などの潜在的に国際機関職員となり得る者への広報啓発活動等を強力に推進する。

（6）キャリア形成支援

- ① 大学等において社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大

し、女性の学び直しを一層促進するため、文部科学大臣が認定する社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラム（職業実践力育成プログラム（BP：Brush up Program for professional））の認定件数を拡大し、出産・育児・介護等で一旦離職した女性の再就職や、職場のリーダー等を目指す女性のためのキャリアアッププログラムの充実を図る。

あわせて、出産・育児等から職場復帰する女性について、キャリアアップに資する教育訓練プログラムの開発等更なるキャリア形成支援策を関係省庁が連携して検討するとともに、中長期的なキャリア形成に資する教育訓練の受講について専門実践教育訓練給付により支援する。

- ② 特に育児等による制約がありながらも再就職して活躍を希望する女性について、マザーズハローワーク、マザーズコーナーにおける支援を強化する。また、それらの女性が再就職に向けた訓練を受けやすくなるよう、訓練受講要件の緩和等の関連制度の見直しを検討するほか、公的職業訓練におけるeラーニングを試行実施し、活用方策を検討するとともに、短時間の訓練コースの設定や、訓練受講の際の託児サービス支援の提供を推進する。

（7）女性の新しいキャリア・ステージの形である起業に対する支援の強化

- ① 潜在的起業希望者から事業成長に課題を抱える創業間もない女性起業家まで、多種多様なニーズに応えることができるよう、地域の金融機関、産業・創業支援機関、NPO、起業経験者等からなる「女性起業家等支援ネットワーク」を全国に構築する。これにより、女性起業家及び支援機関の取組の成功事例の発信強化やきめ細やかなニーズの吸い上げ、ロールモデルとなる先輩起業家も含め女性起業家同士がつながることのできる交流の場の整備等により、これまでの成果を踏まえた伴走型の支援を行い、創業時だけでなく、事業継続時においても有益な支援が得られる環境を整備する。

その際、研修やセミナー等の開催時には、託児・一時預かりサービスの提供や、女性が参加しやすい日時の設定など、多様な女性のニーズに応じた配慮を行う。

- ② 起業のステージに応じた様々な課題の解決に資する支援措置や、起業・創業に関するセミナー及びイベント等の情報をワンストップで収集することができるよう、ポータルサイトの開設等により、女性起業家が必要とする情報を円滑に入手することができる仕組みを整備する。

③ 男女共同参画センターが「女性起業家等支援ネットワーク」と連携し、地域の女性起業支援の拠点として、様々な女性のニーズに配慮しつつ、女性起業家に対する企業とのマッチング等の支援を行うことを促進し、起業後の事業継続を支援する。

④ 女性の起業に関する社会の理解をさらに深めるよう、女性起業家の事例等も含めた情報提供などを進める。

(8) 農山漁村における女性リーダーの育成

① 経営力向上やビジネス発展につながるような実践的な研修を実施することにより、将来的に地域農林水産業の振興・活性化をリードし、農山漁村において政策・方針決定過程への参画や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を充実する。また、女性の活躍推進に取り組む農業法人等の認定・表彰を通じ、女性が活躍する先進的取組を全国に拡大するとともに、男性の農業経営者等における女性活躍の重要性に対する理解増進のための啓発活動を進め、農業法人等における女性の登用拡大を推進するなど、女性の農林漁業者がその能力を最大限に発揮できるような環境整備を促進する。

(9) 国際的な取組の推進

① 国際女性会議WAW!を開催し、我が国の女性関連施策を国際社会に向けて発信するとともに、海外の好事例や知見を国内に共有することを通じ、我が国全体としての女性参画の拡大、人材育成の気運醸成を図る。

② アジア・太平洋諸国を中心とする各国と我が国の交流で架け橋になっている女性の活躍に焦点をあて、これまでの貢献に感謝するとともに、シンポジウムや国際交流の場を通じて知見の交換及びネットワーキングを行う。これらを通じ、女性の視点から、日本とアジア・太平洋諸国の友好・信頼関係の更なる深化を図る。

(10) 職種・分野ごとの取組推進

① 海上保安官や自衛官などの女性の採用・登用の拡大のため、女性職員、女性隊員等の意見を踏まえつつ、例えば船舶や艦艇、隊舎等における女性に配慮した設備の整備等、女性が働きやすい環境整備を進める。加えて、女性職員等に対する研修を充実させる。

② 女性の視点を一層反映した警察運営を図るため、各都道府県警察にお

いて策定された女性警察官採用拡大計画に基づき、女性警察官の採用拡大及び能力、実績に応じた幹部登用を積極的に推進する。

- ③ 消防吏員や消防団員等、消防・防災の現場で活躍する女性の参画を拡大するため、女性が活躍する職業・分野としての消防の広報活動の強化等、入団・採用拡大のための取組をより一層促進する。また、消防署所、消防団拠点施設等における女性専用の施設整備への充実した支援を進めるとともに、幹部に対する女性活躍の重要性への理解促進や女性消防吏員・女性消防団員に対する研修機会の拡大を推進する。
- ④ 建設業や造船業、運輸業、農林漁業などにおける女性の活躍推進に向けて、
- ・女性も働きやすい職場環境の整備や関連する調査研究
 - ・業務の魅力に関するPRや、就業継続に向けた企業等関係者への研修
 - ・「i-Construction」の推進などICTの活用や施工時期の平準化等を進め、安全性の向上や業務効率化等による仕事と生活の調和の推進
 - ・女性従業員の能力開発など女性の活躍推進に取り組む企業や農業法人等の認定・表彰などの取組
- を総合的に進める。
- ⑤ 学校教育現場の管理職（校長、教頭等）における女性の割合が低い現状を踏まえ、女性教員が管理職への昇任を希望し、実現することが容易になるよう、管理職への昇任を希望する教員等が参加する各種研修等に女性枠を設定し、女性管理職を増やすとともに、女性の管理職登用対象者への意識啓発を促進する。
- ⑥ 自治会・町内会、自主防災組織、PTA等、地域に根差した組織・団体における意思決定過程への女性の参画拡大に向けて、各地域における実態を把握するとともに、女性の参画が進まない要因や課題等の分析を行う。また、多様な住民が参加しやすい地域活動の在り方の提示に向けて、フルタイムで就業している男女が参加しやすい地域活動の在り方等について意識調査を行う。

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

女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、女性が安心して暮らせる環境を整備することは、女性活躍の推進のための大前提となるものである。女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組を強力に進めていく。

(1) 性犯罪への対策の推進

- ① 性犯罪の罰則の在り方について調査・審議を行っている法制審議会の答申を踏まえ、法改正を含む必要な措置を講ずる。

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の各都道府県最低1か所の設置を促進するため、ワンストップ支援センターの個々の運営状況や未設置の理由を更に調査し、地方公共団体への支援の在り方を検討するとともに、未設置の地方公共団体に対して既存の社会資源を活かした対応を含め設置の働きかけを更に行う。

また、都道府県警察におけるカウンセリング費用の公費負担制度の全国展開に向けた充実、性犯罪証拠採取キットを配備する医療機関の拡大等、性犯罪被害者の負担軽減のための各種取組の充実を図る。

(2) ストーカー事案への対策の推進

- ① 「ストーカー総合対策」⁴や基本計画に基づき、引き続き、ストーカー事案への厳正な対処、ストーカー事案に係る被害者の一時保護等の被害者支援の推進、ストーカー被害の未然防止・拡大防止のための広報啓発の実施等に取り組む。

ストーカー事案への総合的な対策に更に取り組むため、被害の態様が多様化していることを踏まえた被害者支援のほか、加害者の抱える問題にも着目した対策等について検討を行う。

(3) 配偶者等からの暴力の被害者への支援の充実等

- ① 市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置を促進するとともに、研修の充実等による相談員の質の向上等、配偶者等からの暴力の被害者への支援体制の充実を図る。また、社会の変化に見合った婦人保護事業の在り方について検討を推進する。

- ② 個々の被害者の保護、支援をより適切に行うため、配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所等により、支援セ

⁴ 平成27年3月20日ストーカー総合対策関係省庁会議

ンターを中心とした協議会の活用を促進するほか、関係機関間の連携の具体的方法の検討・共有等により、個別事案の対応を含めた関係機関相互の連携体制の整備・強化に取り組む。

- ③ 加害者更生に関する取組は被害者（子供も含む。）の安全を確保するための手法としても有効であるとの認識に立ち、地域社会内での加害者更生プログラムの実態把握等これまでの調査研究結果を踏まえ、取組の具体化に向けた調査・検討を加速する。

（４）女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

- ① 暴力の実態が的確に把握できるデータ等の在り方について検討する。
被害者への効果的な支援施策に資するための広報・周知方策について検討する。

児童の性に着目した新たな形態の営業など、若年層を対象とした暴力の多様化を踏まえ、その実態把握に取り組むとともに、若年層に対する啓発活動、教育・学習の充実を図る。

児童の性的搾取等に係る対策を推進する。

２．女性活躍のための安全・安心面への支援

子育てを一人で担い、生活上の困難に陥りやすいひとり親家庭等、困難な状況に置かれた女性が安心して生活できるように、支援する。

（１）ひとり親家庭等への支援

- ① 「ひとり親・多子世帯等自立応援プロジェクト」^５を着実に推進し、ひとり親のための相談窓口のワンストップ化を進めるほか、ひとり親の就業による自立を基本に、子育て・生活支援、子供の学習支援等を総合的に行う。また、養育費の履行を確保するため、財産開示制度等に係る所要の民事執行法の改正を検討する。さらに、児童扶養手当については、ひとり親家庭の生活の安定と自立の促進を図る観点から、引き続き所要の改善措置を検討する。
- ② 「ハローワークのひとり親全力サポートキャンペーン」を強化し、地方公共団体の福祉事務所等におけるハローワーク相談窓口の設置拡充を進めるほか、ひとり親への専門的な相談体制を拡充する等の取組を進める。

^５ 平成 27 年 12 月 21 日子どもの貧困対策会議決定

- ③ 「子供の未来応援国民運動」について、個人、企業等の協力による「子供の未来応援基金」を通じて、ひとり親家庭も含め、貧困家庭における子供に対する草の根レベルでの支援を広げるなど、官公民の応援ネットワークを更に充実させる。
- ④ 全国で最もひとり親家庭の割合が高い沖縄において、地域の実情を踏まえた支援員の配置・子供の居場所づくり等の貧困家庭への支援を、モデル的・集中的に実施する。

(2) 被災地への支援

- ① 「「復興・創生期間」における東日本大震災からの復興の基本方針」⁶を踏まえ、被災者への支援や地域のコミュニティ形成の取組、産業・生業の再生や「新しい東北」の各種取組等と連携し、事例の収集・作成やパネルディスカッション・フォーラムの開催等を通じて、活躍する女性を支援するとともに、復興のあらゆる場・組織への女性の参画拡大を通じて、復興過程における男女共同参画を一層推進する。
- ② 平成 28 年（2016 年）熊本地震により、避難生活に起因するストレスの高まりなどから、女性が様々な不安・悩み等を抱えたり女性に対する暴力が懸念されることから、地方公共団体の相談支援機関による対応に係る援助に努めるとともに、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」⁷等を活用し、避難所における女性や子育て世帯のニーズに配慮するなど、男女共同参画の視点からの災害対応をより一層推進する。
また、男女共同参画の視点から、被災地におけるニーズ等を速やかに把握するとともに、避難所運営等、被災者支援に資する情報提供の充実を図る。

3. ライフイベントや性差に即した支援の強化

健康は、女性が活躍する上での基盤であり、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、女性の健康を生涯にわたり包括的に支援する。

(1) 女性の健康、妊娠、出産、育児、介護の支援の推進

- ① 女性の活躍にあたっては、性差に応じた的確な医療を受けることが必要であることから、女性の健康について総合的に診察できる医師の育成に向けて、女性の健康・性差医療に関連する事項を医学教育において更に推進するよう働きかけるとともに、専門医養成に向けた取組の充実等

⁶ 平成 28 年 3 月 11 日閣議決定

⁷ 平成 25 年 5 月内閣府男女共同参画局

を図る。

また、女性の健康支援に関し、女性の心身の状態が人生の各段階に応じて大きく変化するという特性を踏まえた調査研究を進め、必要な情報を広く周知・啓発する。

- ② 個人が将来のライフデザインを描き、妊娠・出産等についての希望を実現することができるよう、不妊治療に係る経済的負担の軽減、不妊・不育の専門の相談体制の充実等を図るとともに、治療と仕事の両立を支援する企業の事例等を周知・啓発する。

Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

1. 子育て基盤等の整備

潜在力たる女性の活躍が不可欠となる中で、保育所に子供を預けられない、介護のために離職せざるを得ないとの国民の切実な声に応えるべく子育て・介護基盤を整備するとともに、家事等の効率化に資する支援を行う。

(1) 待機児童解消に向けた子育て基盤の整備

① 少子化社会対策大綱⁸に基づき、消費税財源から確保する 0.7 兆円程度を含め 1 兆円程度の財源を確保し、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」を確実に行う。

② 待機児童解消を目指すための保育の受け皿 50 万人分の拡大に対応して平成 29 年度末までに必要となる保育人材 9 万人程度の確保に向け、一定要件を満たせば返済不要となる修学資金貸付や就職準備金の貸付により、保育士の新規資格取得者や再就職者を増やすとともに、安定財源を確保しながら、保育士の処遇改善等を含めた総合的な保育人材確保策に取り組む。また、保育士の負担軽減やチーム保育に取り組む保育所への支援を行う。

さらに、国家戦略特区において、地域限定保育士事業を活用した保育士の確保促進や、用地確保が困難な地域における都市公園内の保育所設置の特例を活用した保育所整備に取り組む。

③ 夜勤等により様々な時間帯に働く従業員のニーズに対応するため、改正後の子ども・子育て支援法に基づき、企業による柔軟な事業所内保育の整備（5 万人分）や、ベビーシッター派遣サービスの利用を支援する。

(2) 家事・子育て・介護支援の充実

① 社会全体で子育てに取り組むため、男性の家事・育児への参画が容易となる、従来からの家事負担が軽減され、また、子育てをしやすくする商品・サービスの開発・促進に企業が積極的に関与することを目的とする企業コンソーシアムの組成を支援するとともに、開発された商品・サービスの普及を支援する。

② 仕事と家事等の両立支援だけではなく、女性が活躍する分野としての

⁸ 平成 27 年 3 月 20 日閣議決定

観点も含め、共働き世帯等の民間家事支援サービス利用の喚起や、家事支援サービスにおける担い手の確保を図るため、サービスの利用者や求職者のニーズ・条件等を調査分析し、ミスマッチの解決方法を検討の上、家事支援サービスの活用促進策を実施する。また、国家戦略特区における家事支援外国人受入事業の活用を図る。

- ③ 国民の子育ての負担軽減を図るため、地方公共団体における妊娠、出産、育児等に係る申請手続などの子育て関連の申請等手続について、その手続を希望する者が、必要書類をそろえて地方公共団体の窓口へ赴くことや書類の郵送をすることなく、マイナンバーカードを用いてオンラインで一括して手続が行えるよう、マイナンバー制度を活用したサービスのワンストップ化について検討を行い、地方の情報提供ネットワークシステムの運用開始（平成 29 年 7 月）以降、速やかに実現する。その際、子供の健診や予防接種等のタイミングに合わせて個別に通知を送る仕組み等についても併せて検討する。
- ④ 大学等において女性が子育てをしながら学習・研究しやすい環境を整備するため、大学と地方公共団体等が連携した保育施設や保育サービスの提供に関する先進事例の把握や実証的検証等を通じて、大学等における保育環境整備の仕組みづくりのモデルを構築し、全国に普及させるとともに、学びから就労への円滑な移行など、保育環境整備とキャリア形成支援の一体的な推進等について検討する。
- ⑤ 妊娠・出産・子育てに関する知識や各種の支援制度等について必要な情報が得られるよう、「子育て世代包括支援センター」について、市町村での設置の努力義務等の法定化を盛り込んだ児童福祉法等改正法案の早期成立を図り、全国展開して総合的相談支援を提供する。また、出産後の復職・再就職や仕事と子育ての両立に関する知識が得られるよう、「仕事と育児カムバック支援サイト」を通じた情報提供や相談支援を行う。
- ⑥ 「介護離職ゼロ」の実現を目指し、2020 年代初頭までに介護の受け皿の整備量を 50 万人分以上に拡大する。また、介護人材 25 万人の確保に向け、一定要件を満たせば返済不要となる介護福祉士を目指す学生への修学資金等の貸付や潜在介護人材への再就職準備金の貸付を充実させるとともに、介護人材の待遇改善や介護サービスの生産性向上等により、総合的な人材確保対策に取り組む。

2. 女性活躍の視点に立った制度等の整備

社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、働きたい女性が不便さを感じ、働く意欲が阻害されることのないよう、女性活躍の視点に立った制度等を整備していくことが重要である。

(1) 税制・社会保障制度等の見直し

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検討を進め、下記のとおり取組を進める。

- ・税制については、平成 27 年 11 月に政府税制調査会において取りまとめられた「論点整理」等を踏まえ、個人所得課税における諸控除の在り方の見直しについて、幅広く丁寧な国民的議論を進めていく。
- ・社会保障制度については、年金機能強化法による平成 28 年 10 月からの大企業における被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大に加え、平成 28 年 10 月の施行に合わせて中小企業にも適用拡大の途を開くための制度的措置を講ずるとともに、平成 28 年 10 月の適用拡大の施行の状況、就労実態や企業への影響等を勘案して、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進めていく。その際、就業調整を防ぎ、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金引上げや、本人の希望を踏まえて働く時間を延ばすことを通じて、人材確保を図る事業主を支援するキャリアアップ助成金が十分に活用されるよう周知徹底を図る。
- ・国家公務員の配偶者に係る扶養手当については、人事院に対し検討を要請しており、その検討結果を踏まえ、速やかに対処する。
- ・民間企業における配偶者手当についても、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について広く周知を図り、労使に対しその在り方の検討を促していく。

(2) 旧姓の通称としての使用の拡大

① 住民基本台帳法施行令等を改正し、住民基本台帳及びそれに連動するマイナンバーカードに本人からの届出により旧姓を併記することが可能となるよう、速やかに必要な準備を進める。

また、国家公務員の旧姓使用が可能となる範囲の拡大を検討するとと

もに、地方公務員が旧姓使用しやすくなるよう地方公共団体に働きかける。

さらに、通称使用の実態、公的証明書や各種国家資格制度における現状と課題について調査検討を行い、その結果を踏まえ、企業や団体等への働きかけを含め、必要な取組を進める。