



男女共同参画・女性活躍推進の動き

2016年10月13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)

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	3.5% (平成27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	22.2% (平成27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	8.5%(14.5%) (平成27年)	15%(20%) (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	20.5%(31.6%) (平成27年)	30%(35%) (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	9.2% (平成26年)	15% (平成32年)
	係長相当職に占める女性の割合	16.2% (平成26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)	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	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)

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)
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の概要

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。
- 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

- 原則、公布日施行(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98.3%、特定事業主は、国・都道府県・市町村100%(平成28年8月末時点)。
- 都道府県の推進計画策定率59%(平成28年6月)、平成29年度中に100%策定見込み。
- えるぼし認定取得状況は、3段階103社、2段階42社(平成28年8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)。

女性活躍推進法の施行状況について(国・地方公共団体関係)

1. 行動計画の策定状況 (平成28年8月末現在)

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(知事部局)(47)	100%
市町村(市町村長部局)(1,741)	100%

【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

2. 都道府県における推進計画の策定状況 (平成28年8月末現在)

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
28	18	1

女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

1. 行動計画の策定状況（平成28年8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**98.3%**。（義務対象企業数**15,608**社中、届出企業数は**15,341**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1,307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8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**145**社。
うち、3段階目は**103**社、2段階目は**42**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9月27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、**6,344**社。

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10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。

※ 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。

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)。

Ⅲ 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。
- 約5兆円規模(平成26年度実績推計)を視野に、段階的に導入。

Ⅳ 今後の取組

(「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)」(抄))

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

(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」(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。

「女性活躍加速のための重点方針2016」に基づく 平成29年度予算概算要求等について(概要)

I あらゆる分野における女性の活躍

※平成29年度概算要求額、()内は平成28年度当初予算額
「補正」は平成28年度第二次補正予算(案)

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
　　<厚生労働省> 【1,052百万円(新規)(非正規雇用労働者の待遇改善支援事業(仮称))など】
- ・ 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
　　<厚生労働省> 【2,131百万円(1,967百万円)、補正 34百万円】
- ・ テレワークの推進等による多様な働き方の推進
　　<内閣官房、総務省、厚生労働省、国土交通省、経済産業省> 【総務省:900百万円(721百万円)(ふるさとテレワーク推進事業)など】
- ・ 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 <内閣府、総務省、各府省> 【内閣府:8百万円(新規)、補正 7百万円】
- ・ 育児・介護休業等の取得促進
　　<内閣府、厚生労働省> 【厚生労働省:1,326百万円(新規)、補正 1,011百万円(介護離職防止支援助成金(仮称))など】
- ・ 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 <内閣府、消費者庁> 【内閣府:17百万円(13百万円)など】

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
　　<内閣府> 【7百万円(新規)】
- ・ 女性リーダー育成モデルプログラムの作成及び普及、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
　　<内閣府、経済産業省> 【内閣府:12百万円(10百万円)、経済産業省:補正 40百万円】
- ・ 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 <内閣府> 【女性役員情報サイトの開設】
- ・ 「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
　　<内閣府、経済産業省> 【内閣府:500百万円(新規)の内数、補正 300百万円の内数、経済産業省:220百万円の内数(195百万円の内数)】

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
　　<内閣府> 【261百万円(新規)など】
- ・ 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
　　<内閣府、警察庁、厚生労働省、関係府省>
　　【配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所等による支援センターを中心とした協議会の活用の促進】
- ・ 被害者支援としての加害者更生に関する取組の具体化 <内閣府> 【7百万円(新規)】
- ・ 児童の性に着目した新たな形態の営業(※いわゆるJKビジネスと呼ばれる営業等)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
　　<内閣府、警察庁、文部科学省、関係府省>
　　【内閣府:16百万円(新規)、警察庁:36百万円(新規)、文部科学省:57百万円の内数(64百万円の内数)など】

2. 女性活躍のための安全・安心面への支援

- ・ 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
　　<内閣府、法務省、厚生労働省、関係府省> 【厚生労働省:207,858百万円(199,349百万円)など】
- ・ 男女共同参画の視点からの熊本地震の被災地支援 <内閣府> 【補正 8百万円】

3. ライフイベントや性差に即した支援の強化

- ・ 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
　　<内閣府、文部科学省、厚生労働省> 【厚生労働省:20,323百万円の内数(18,483百万円の内数)(不妊治療の経済的負担の軽減等)など】

III 女性活躍のための基盤整備

1. 子育て基盤等の整備

- ・ 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
　　<内閣府> 【748,194百万円+事項要求(748,194百万円)】
- ・ 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
　　<内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省> 【厚生労働省:補正 11,198百万円の内数(保育士修学資金貸付等事業)など】
- ・ 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
　　<内閣官房、内閣府、総務省、文部科学省、厚生労働省> 【総務省:(350百万円の内数)、補正 740百万円】

2. 女性活躍の視点に立った制度等の整備

- ・ 税制や社会保障制度等の見直しに向けた取組
　　<内閣人事局、人事院、財務省、内閣府、総務省、厚生労働省> 【厚生労働省:63,068百万円の内数(41,045百万円の内数)】
(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
　　<総務省> 【344百万円(新規)、補正 9,379百万円】