女性活躍加速のための重点方針2018 (平成30年６月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

基本的な考え方

✓ いまだ日本に根強く残る“男社会”
✓ 女性が抱える困難が解決すべき課題として社会で認識されていない
✓ 女性特有の健康上の課題、女性に対する暴力等が解決されずに存続

残された女性活躍“以前”の課題の解消

✓ 少子化・人口減少に直面する日本
✓ 女性活躍の場の拡大が多様性を生み、生産性向上・経済成長に資する付加価値を生み出す原動力となる

女性が働きがいを持てる就業環境の整備

女性が直面している様々な困難が解消された「フェアネスの高い社会」の構築

安全・安心な暮らしの実現

- 生涯を通じた女性の健康支援の強化
  子宮頸がん・乳がん検診の更なる普及、産後うつや女性の更年期への対策支援の促進、低用量ピルの活用等を含む女性の健康保持への理解促進、スポーツを通じた健康増進
- 困難を抱える女性への支援
  妊娠した生徒への学業継続に向けた適切な対応、ひとり親家庭等への支援、養育費の履行確保に向けた検討、非正規雇用労働者の待遇改善
- 女性に対するあらゆる暴力の根絶
  ワンストップ支援センターの運営の安定化等による性犯罪・性暴力対策の推進、セクハラ根絶に向けた取組の推進、DV被害者への支援の拡充

あらゆる分野における女性の活躍

- 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進
  多様で柔軟な働き方、ワーク・ライフ・バランス、テレワークの推進、女性の復職・再就職等の促進に向けた「学び直し」の拡充、女性活躍による地方創生の実現
- 男性の暮らし方・意識の変革
  「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進、国家公務員の管理職の人事評価における適切な評価、「“おとう飯”キャンペーン」等の実施による国民の意識の醸成
- あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成
  女性活躍推進法の施行後３年の見直しも含めた必要な制度改正の検討、女性活躍情報の見える化の促進、女性役員登用の拡大、メディア分野等における参画拡大、女性の起業への支援の強化、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成30年法律第28号）を踏まえた取組の推進

女性活躍のための基盤整備

- 子育て・介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進
  待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた子育て・介護基盤の整備、教育の負担軽減に向けた取組の推進、乳児用液体ミルクの普及に向けた取組の推進
- 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習の充実
  自らのライフ・キャリアについて考える機会の充実に向けた学校教育段階からのキャリア形成に係る学びの充実
- 女性活躍の視点に立った制度等の整備
  働く意欲を阻害しない制度等の在り方の検討、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針の改訂

参考 ： これまでの女性活躍加速のための重点方針の成果

安全・安心な暮らしの実現

○強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等を内容とする刑法の一部改正（29年7月施行）
○性犯罪・性暴力被害者支援交付金の創設（29年度）
→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を43都道府県に設置済（30年４月現在）
○性犯罪被害相談電話番号の全国統一化（29年８月～）
○若年者を対象とした性的な暴力の根絶に向けた取組の推進
○ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクトの開始（27年度～）

女性の活躍を支える基盤整備

○保育の受け皿確保に向けた取組
→「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿整備を行う（新しい経済政策パッケージ　29年12月）
○マイナンバーカード、パスポートにおける旧姓併記の推進
○液体ミルクの普及に向けて、食品衛生法に基づく規格基準の設定に向けた取組の加速
○男女共同参画、女性活躍に係る褒章分野（女性活躍推進功績）の新設（29年度）

あらゆる分野における女性の活躍

＜制度等＞
○女性活躍推進法の成立（28年4月完全施行）
○公共調達の取組指針に基づく加点評価の取組を開始(28年度～)
→国の全26機関が28年度中に取組開始（これまでに19機関が全面実施）
○地域女性活躍推進交付金の創設（29年度）
○いわゆるマタハラ防止のための男女雇用機会均等法等改正（29年1月施行）
○保育所に入れない場合等の育児休業期間の延長等を盛り込んだ育児・介護休業法改正（29年10月施行)
○「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」の策定・同指針を踏まえた取組計画に基づく施策の推進
○「第5期科学技術基本計画」に基づく女性の活躍促進に向けた施策の推進
○出生時両立支援助成金の創設（28年度）
○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の成立・施行（30年５月）

＜事業展開＞
○政治分野・経済分野における「見える化」の促進
○WAW（国際女性会議）の開催（26年～　４回開催）
○理工系女子応援ネットワークの構築（30年５月；173団体）
→夏のリコチャレ（29年度実績；125団体186イベント実施　約23,000名参加）
○役員候補となる女性リーダー育成研修の実施（29年度～）
○女性の起業に対する支援の強化
→女性起業家等支援ネットワークの構築(28年度～)
→女性起業家に対する相談会や企業とのマッチング等の支援
○「“おとう飯”始めよう」キャンペーンなど男性の家事・育児の参画促進
○さんきゅうパパ プロジェクト
→男性配偶者の出産直後の休暇取得率　55.9%
○女性活躍に取り組む農業経営体の認定
→3年間で102経営体を認定
○農業女子プロジェクトの推進（25年～）
→企業等とコラボし広く情報発信(農業女子ﾒﾝﾊﾞｰ677名、参画企業等35社･5校)

女性に対する暴力の根絶に向けた内閣府の取組

女性に対する暴力　とは

重大な人権侵害であり、その根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で、克服すべき重要な課題

配偶者等からの暴力　ストーカー行為　性犯罪　売買春　人身取引　セクシュアル・ハラスメント　など

主な取組（平成29年度）

広報啓発

- ■ 女性に対する暴力をなくす運動（毎年11/12～25）
- ■ AV出演強要・「JKビジネス」等被害防止月間（毎年4月）
- ■ 女性に対する暴力の予防啓発促進（若年層指導者向け研修）
- ■ 人身取引対策啓発ポスターの作成
- ■ 配偶者暴力相談全国共通ダイヤル（DV相談ナビ）

相談・支援体制整備の促進

- ■ 性犯罪・性暴力被害者支援交付金（ワンストップ支援センター）
- ■ 女性に対する暴力被害者のための官官・官民連携促進（行政職員及び官民支援機関の相談員等向け研修等）
- ■ 性犯罪被害者等支援体制整備促進事業（行政職員及び支援機関の相談員向け研修）

調査研究等

- ■ 若年層の性的な暴力に係る相談・支援の在り方検討
- ■ 男女間における暴力に関する調査（3年毎）

当面の課題等

■ **性犯罪・性暴力への対策の推進**

○ ワンストップ支援センター設置・運営安定化促進

※ 第4次男女共同参画基本計画における成果目標
平成32年までに各都道府県に最低1か所（H27；25⇒H30.10；47）

■ **セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進**

○「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」（平成30年6月12日決定）に基づく取組の推進

■ **若年層を対象とした性的な暴力の根絶**

○「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する今後の対策」（平成29年5月19日策定）に基づく取組の推進

○ 若年層の性的な暴力に係る相談・支援の在り方検討

■ **配偶者等からの暴力の被害者への支援の充実等**

○ 市町村における配偶者暴力相談支援センター設置促進

※ 第4次男女共同参画基本計画における成果目標
平成32年までに150か所　（H27；88 ⇒ H30.7；108）

○ 加害者対応と連動させた被害者支援体制の検討

■ **女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり**

○「女性に対する暴力をなくす運動」（11月12日～11月25日）の推進　等

セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～

H30.6.12 すべての女性が輝く社会づくり本部決定

1．セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善

【法令等の周知徹底】

- 次官以下幹部を含む職員に対する法令等の周知徹底【各府省】
- セクハラ防止研修を課長級職員や幹部職員にも義務化【各府省、人事院】
  幹部候補者に対する研修受講の徹底と受講状況の確認【内閣人事局】
- 各種研修にセクハラ防止に関する項目を追加【各府省、内閣人事局】
- 社外で業務を遂行する際の民間事業主の責務についての周知徹底【厚生労働省】

【実効性の向上】

- 各府省における対策のフォローアップ強化【人事院】
- 民間事業主の義務履行の実効性確保【厚生労働省】

【通報窓口の整備】

- 外部の者からの通報窓口の整備【各府省】
- プライバシー保護の徹底【各府省】
- 各府省から独立した通報窓口設置の検討【人事院】

【地方への要請】

- 上記等の対策について、地方公共団体へ要請【総務省】

【プライバシー侵害情報の削除】

- 二次被害防止のため、事業者によるインターネット上の被害者プライバシー侵害情報削除への支援【総務省】

2．行政における取材対応の改善

【取材環境の整備】

- 取材現場で女性記者の活躍が阻害されない環境の整備等【各府省】
- メディア分野の経営者団体等との意思疎通の場を設定【内閣府】

3．メディアへの要請

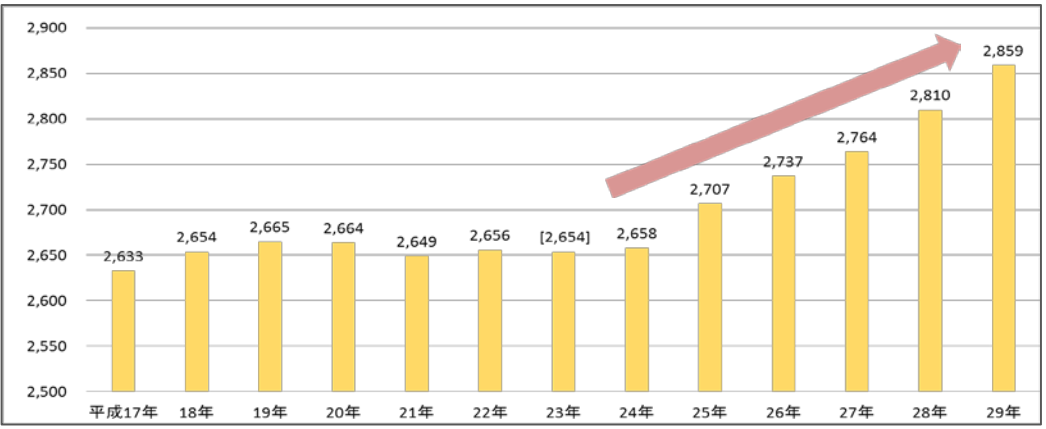
【女性参画拡大等の要請】

- 取材現場及び指導的地位での女性の活躍促進を要請【内閣府】

女性活躍の進捗

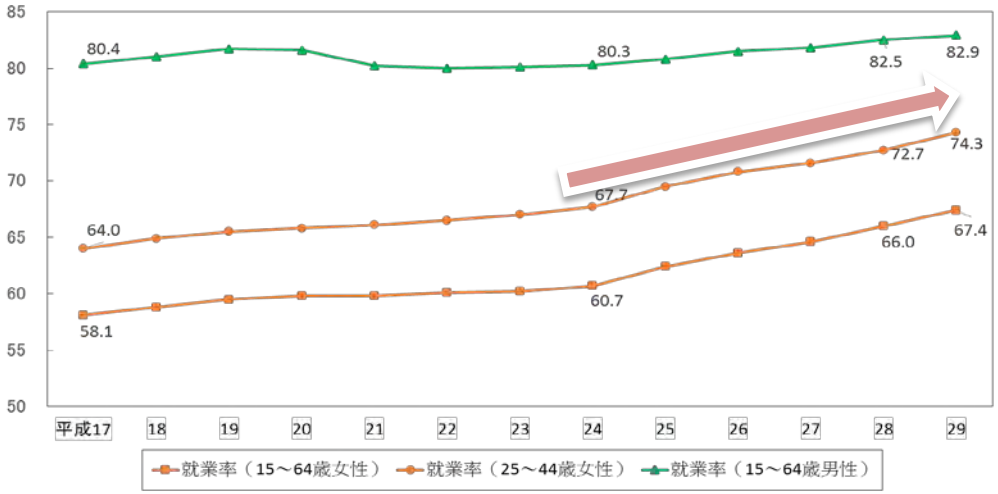
女性の就業者数が5年で201万人増加（2012～17年）

女性の就業者数の推移



（備考）1．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2．平成23年の就業者数は、総務省が補完的に推計した値。

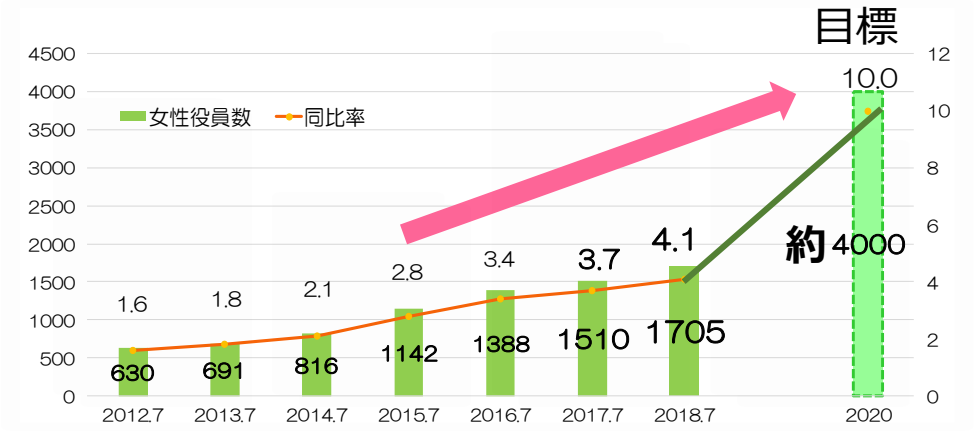
女性の就業率の推移



（備考）1．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2．就業率の平成23年値は、総務省が補完的に推計した値。

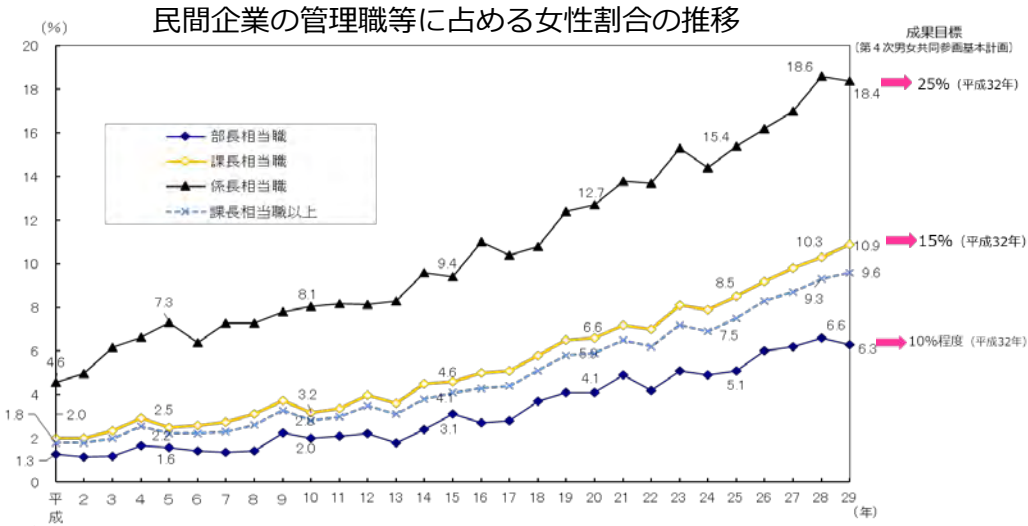
上場企業における女性役員数は6年で約2.7倍（2012～17年）

上場企業の女性役員数の推移



出典：東洋経済新報社「役員四季報」
（注）：調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。ジャスダック上場会社を含む。
「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

民間企業の管理職等に占める女性割合の推移

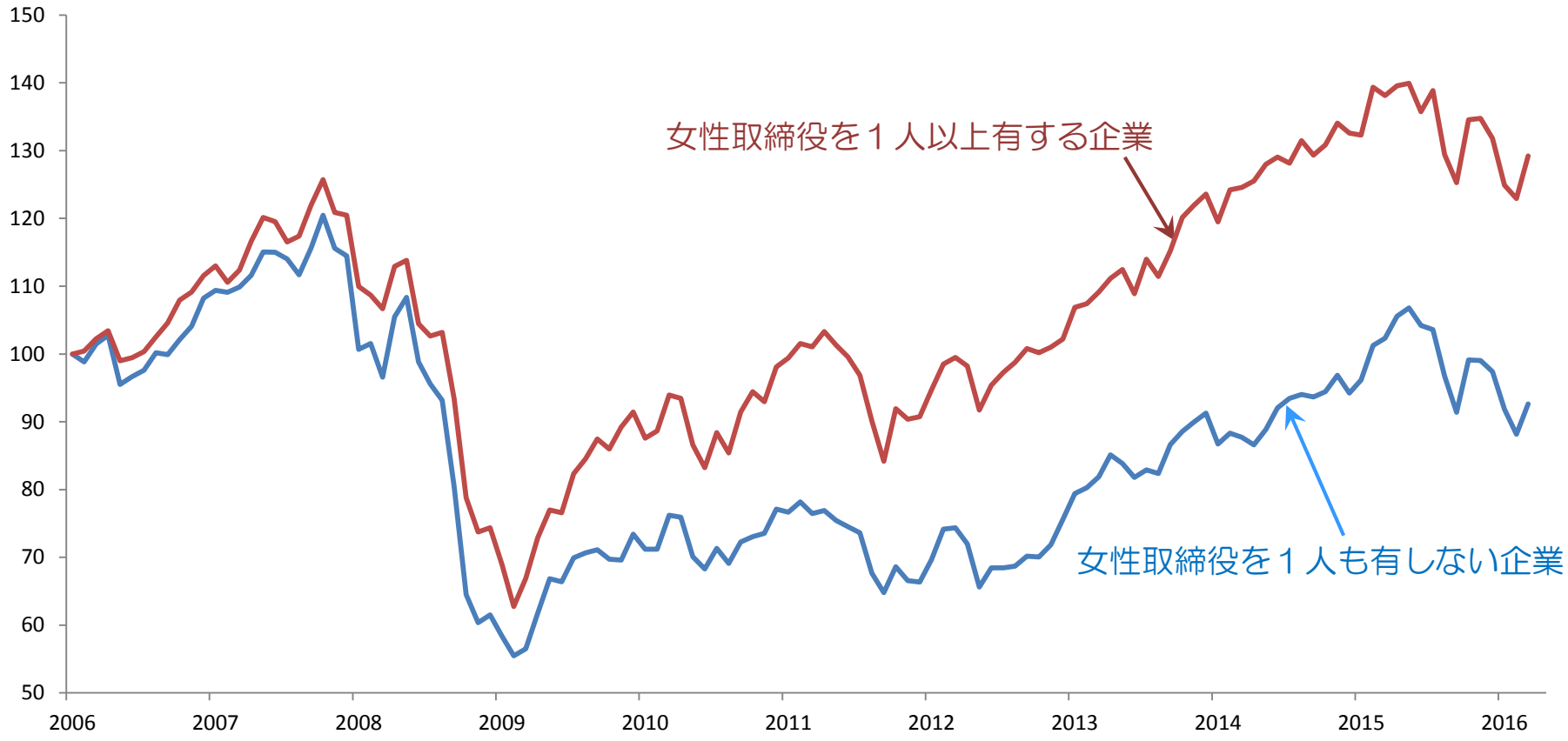


（備考）
1．各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2．常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。
3．課長相当職以上は、課長相当職＋部長相当職の値。
4．管理職の定義について
・部長級：事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上（部（局）長を含む。）のものの長
・課長級：事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長

女性取締役登用と企業価値

■ 女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良い

株式時価総額が100億ドルを超える企業の株式パフォーマンス（全世界）



（出所）Credit Suisse（2016年４月）“performance update: The CS Gender 3000: Women in Senior Management”
（注） 2006年１月を100とし、各ポートフォリオの時価総額月次伸び率で延伸。各年末に時価総額及び役員構成を再評価しポートフォリオを修正し、修正後ポートフォリオの時価総額伸び率で翌年分を延伸。