

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所			通し番号 41
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進	
小項目	(5)	(5) ワーク・ライフ・バランスの推進	
細項目	②	②「地域働き方改革会議」における取組の支援 各地域の地方公共団体や労使団体、金融機関などの地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」において、地域の特性や課題の分析、これに基づく仕事と子育て・介護等が両立できる環境整備や、ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の是正、女性の活躍促進などの「働き方改革」について、地域特性に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する公共調達等、様々な取組を進めることを支援する。このため、「地域働き方改革会議」の求めに応じ、関係府省及び専門家からなる「地域働き方改革支援チーム」が構成員の派遣、働き方改革の優良事例や働き方改革アドバイザー養成のためのカリキュラム等の必要な情報支援を実施し、地域における先駆的・優良な取組の横展開を継続して支援していく。	
該当施策名 (事業名)		「地域働き方改革会議」における取組の支援	
該当施策の背景・目的		出生率や出生率に関連の深い各種指標は地域によって大きく異なっており、出生率低下の要因である「晩婚化・晩産化」や、それらに大きな影響を与えていると考えられる「働き方」「所得」や「地域・家族の支援力」にも地域差がある。 このため、国全体での対策に加えて、地方公共団体や労使団体、金融機関などの地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」において、地域の実情に即した「働き方改革」を推進していく取組を、関係府省庁一体となって推進する。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正	
	—	税制改正要望	
	—	予算	
		30年度要求予算額:	— 千円
		29年度予算額:	— 千円
		28年度歳出予算現額※1:	— 千円
		28年度決算額:	— 千円
	使用割合:	— %	
—	機構定員要求		
—	その他(具体的に)		
		—	
該当施策概要		・これまでの取組 各地域に設置されている「地域働き方改革会議」に対し、関係府省及び専門家からなる「地域働き方改革支援チーム」より、情報提供や構成員の派遣をはじめとした支援を実施。 ・来年度の実施予定 「地域働き方改革支援チーム」による「地域働き方改革会議」への情報提供や構成員の派遣をはじめ、地域における先駆的・優良な取組の横展開を継続して実施	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	—		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	3-1	M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目	—	
担当府省・担当課	内閣官房		
	まち・ひと・しごと創生本部事務局		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

「地域アプローチ」による少子化対策・働き方改革

◎出生率や出生率低下要因、「働き方」等に大きな地域差

- ◆合計特殊出生率：東京都1.24⇔沖縄県1.95(H28) 豊島区(東京都)0.81⇔伊仙町(鹿児島県)2.81(H20-24)
- ◆第一子の平均出産年齢(H27)：東京都32.2歳⇔佐賀県、宮崎県29.3歳
- ◆週60時間以上働く雇用の割合(H24)：東京都11.2%⇔鳥取県、沖縄県7.1%

地方の特性に応じた対策(「地域アプローチ」)の展開が重要

◎地域の「見える化」の推進－「地域指標」の公表－

- ・出生率に関する各指標や「働き方」の実態を地域別に分析した「地域指標」を公表

◎地域の実情に応じた「働き方改革」の推進

- ・自治体がリーダーシップを発揮し、地域関係者が取り組むことを関係府省一体となって支援

地域働き方改革会議

各地域に設置(自治体、労使団体等が参加)

支援

地域働き方改革支援チーム

関係府省・有識者からなるチーム

◎地域の先駆的・優良事例の横展開

- ・地域では、働き方改革など独自の取組を推進。こうした先駆的・優良事例の普及を図る。

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 42
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(5)	(5) ワーク・ライフ・バランスの推進
細項目	③	③経営者・管理職の意識改革の推進 ワーク・ライフ・バランスに関する企業の取組のうち、時間や場所に制約のある社員のキャリア形成を促進し、職場の働き方の変革につながった先進事例を収集するとともに、事例集を活用し、HP等による情報発信や経済団体と連携したセミナー等を開催する。
該当施策名 (事業名)	企業等におけるワーク・ライフ・バランスに関する調査研究及び情報提供	
該当施策の背景・目的	「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「行動指針」において、国の取組として、「労使による自主的な取組を支援していくことが重要であり、国民の理解を促進し、先進企業の好事例や取組のノウハウ等の情報を提供していくこと」とされている。 また、平成27年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」においては、「育児休業等を取得しても中長期的に処遇の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供を行う」とされている。 こうした必要性を踏まえ、内閣府では、様々な主体における、仕事と生活の調和の取組状況等について、専門的かつ多角的な観点から分析を行い、啓発用ツールとして好事例集を作成する。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 11,506 千円
		29年度予算額: 5,202 千円
		28年度歳出予算現額※1: 6,118 千円
		28年度決算額: 7,470 千円
		使用割合: 122.1 %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—
該当施策概要	ワーク・ライフ・バランスに関する好事例が認められた企業等を対象に、その後の取組状況を把握し、取組の継続や従業員への浸透状況、働き方や生産性の変化等を調査研究する。また、その内容について、啓発用ツールとして好事例集を作成する。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	74		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	25		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	3-1	M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目	—	
担当府省・担当課	内閣府		
	男女共同参画局推進課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進に関する調査研究

29年度予算額 5,202千円

(6,118千円)

目的

企業等における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進の取組について、専門的かつ多角的な観点から分析を行い、啓発用ツールとして「好事例集」を作成する。



■仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（抄）

- ・関係者が果たす役割
仕事と生活の調和の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより国や地方公共団体が支援することが重要である。

■仕事と生活の調和推進のための行動指針（抄）

- ・国の取組
先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、業務効率化のノウハウの提供、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援を推進する。

■第4次男女共同参画基本計画（抄）

第3分野 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
工 女性活躍するための前提となる人材育成
・育児をしつつ継続就業できる男女労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇の差を取り戻すこと、職務上の経験を積み上げることが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供を行う。

事業の概要

時間等に制約のある社員に対するキャリア形成支援のあり方に関する調査研究（平成29年度）

- ◆約1,000社へアンケート調査 + うち10社前後へヒアリング調査
 - ・両立支援制度の整備だけでなく、制度利用者に責任ある仕事を任せ、希望に沿ったキャリア形成を支援する取組事例を調査（長期的なキャリア形成支援、多様な働き方の整備、など）
- ◆好事例から制度の特性や手法を分析（有識者を含む企画委員会を設置）主に経営者や管理職へ向けた「啓発ツール（好事例集）」を作成



（参考）昨年度事例集

- ◆啓発ツール（好事例集）を活用した周知・情報提供
 - ・ホームページ掲載
 - ・各種セミナーにて配付
 - ・地方自治体へ情報提供

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 43
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(5)	(5) ワーク・ライフ・バランスの推進
細項目	③	③経営者・管理職の意識改革の推進 ワーク・ライフ・バランスに関する企業の取組のうち、時間や場所に制約のある社員のキャリア形成を促進し、職場の働き方の変革につながった先進事例を収集するとともに、事例集を活用し、HP等による情報発信や経済団体と連携したセミナー等を開催する。
該当施策名 (事業名)	ワーク・ライフ・バランス等を推進するための経営者・管理職向けセミナー	
該当施策の背景・目的	「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「行動指針」において、国の取組として、「労使による自主的な取組を支援していくことが重要であり、国民の理解を促進し、先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援を推進すること」とされている。 また、平成27年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」においては、「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促し、経営者のリーダーシップによる取組を促進すること」とされている。 こうした必要性を踏まえ、内閣府では、企業経営者・管理職等に対して、ワーク・ライフ・バランスを経営戦略に位置付けて取り組むことについて理解と行動を促進するためのセミナーを開催する。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 4,161 千円
		29年度予算額: 3,915 千円
		28年度歳出予算現額※1: 4,257 千円
		28年度決算額: 704 千円
		使用割合: 16.5 %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—
該当施策概要	仕事と生活の調和に取り組むメリットや具体的方法(好事例)等の普及啓発を図るため、経済団体等と連携し、経営者や管理職を対象としたトップセミナー等を開催する。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	74		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	25		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大 項目	3-1	M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大 項目	—	
担当府省・担当課	内閣府		
	男女共同参画局推進課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

ワーク・ライフ・バランス等を推進するための経営者・管理職向けセミナー

目 的

経営者や管理職等の意識啓発によるワーク・ライフ・バランスの必要性・意義の理解促進

■仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（抄）

- ・関係者が果たす役割
仕事と生活の調和の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより国や地方公共団体が支援することが重要である。

■仕事と生活の調和推進のための行動指針（抄）

- ・国の取組
先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、業務効率化のノウハウの提供、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援を推進する。

■第4次男女共同参画基本計画（抄）

- 第3分野 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
イ ライフイベントに対応した多様な働き方の実現
・女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促し、経営者のリーダーシップによる取組を促進する。

事業概要

経済団体等と連携し、経営者や管理職を対象としたトップセミナー等を開催



仕事と生活の調和に関する調査研究（別事業）

企業の先進的な取組事例から制度の特性や手法を分析（有識者による企画委員会を実施）

⇒ 啓発ツール（好事例集）を作成



「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 44
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(5)	(5) ワーク・ライフ・バランスの推進
細項目	④	④公務員の働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進 国家公務員について、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を始めとするマネジメント改革、国会関係業務の効率化、徹底した超過勤務の縮減や休暇の取得促進、平成28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の円滑な運用などの働き方改革により、女性活躍に資する取組を進める。また、フレックスタイム制の利用状況等を踏まえて、柔軟で多様な勤務が可能な環境整備に資する取組を行う。 さらに、政策の質や行政サービスの向上につながるよう、「ワークライフバランス推進強化月間」や「ゆう活」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。 (後略)
該当施策名 (事業名)	男女双方の働き方改革に関する取組	
該当施策の背景・目的	ワークライフバランスの推進及び働き方改革は、育児・介護等時間制約のある職員のみならず、全ての職員が健康で生き生きと働き、成長し、その能力を最大限発揮することにより、政策の質や行政サービスを向上させるために不可欠である。 このため、ワークライフバランス推進強化月間を通じて、各府省等は、創意工夫の上、「ゆう活」など働き方改革に具体的に取り組むことで、超過勤務を縮減し、職員・職場の意識変化を進める。 また、業務の効率化や職場環境の改善に向けた創意工夫を活かした取組を行った国家公務員の職場のうち、特に優秀なものを表彰することで、国家公務員の働き方改革によるワークライフバランスの推進を図る。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算 30年度要求予算額: 115,362 千円 の内数 29年度予算額: 67,063 千円 の内数 28年度歳出予算現額※1: 50,282 千円 の内数 28年度決算額: 41,666 千円 の内数 使用割合: — %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
	—	—
該当施策概要	- ワークライフバランス推進強化月間に係るポスターを作成し、各府省等に配布する。 - 各府省等から推薦があった職場を対象として、有識者からなる選考委員会が評価して表彰候補を選定、国家公務員制度担当大臣及び内閣人事局長により表彰を行う。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	2、163、175		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	32		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	2－3	行政分野
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目	—	
担当府省・担当課	内閣官房		
	内閣人事局		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

女性職員の活躍・ワークライフバランス推進のための3つの改革と9つの取組

「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」（平成26年10月17日策定。平成28年1月28日一部改正）

女性職員の活躍は、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現し、人材の多様性を活かして政策の質や行政サービスの向上させるという総合的な視点から推進する。

このため、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランス（WLB）の実現が不可欠。各府省の大臣、事務次官等のリーダーシップの下、以下の「3つの改革と9つの取組」を強力に進める。

働き方改革

○意識の改革

- ・大臣、事務次官等から明確なメッセージを継続的に発出。
- ・WLB推進強化月間（7・8月）を設定。
- ・WLB実現の取組を人事評価に反映。

○職場における仕事改革

- ・職場レベルで超過勤務や業務処理状況の現状把握を行った上で改革を進め、WLBの取組が優良な職場を表彰。
- ・法令、国会及び予算等業務の効率化と各省協議ルールの厳格化を徹底。

○働く時間と場所の柔軟化

- ・テレワークを本格的に活用。
- ・フレックスタイム制の拡充。

育児・介護等と両立して活躍できるための改革

○男性の家庭生活への関わりを促進

- ・管理職員等の意識の啓発と両立支援制度の利用希望の把握。
- ・育児休業取得目標（13%）に加え、配偶者出産休暇・育児参加休暇の対象となる男性職員の全員取得を目指す。

○子育てしながら活躍できる職場へ

- ・育児取得が昇任・昇格に影響しないようにする。
- ・育休中職員向けセミナーを新設。
- ・育休中職員に対し管理職員等から定期的に連絡を取る。
- ・産休・育休等の代替職員を配置しやすい環境を整備。

○保育の確保

- ・庁内保育施設の情報进行各府省職員に提供。
- ・転勤先の保育所の確保のために、早期内示を行う等の配慮。

女性の活躍推進のための改革

○女性の採用の拡大

- ・国家公務員採用試験に関し、女性の合格者の増加に向けた広報活動の強化の見直し。
- ・女性の中途採用と中途退職した女性の採用の推進。

○女性の登用目標達成に向けた計画的育成

- ・府省ごとに女性の登用目標を立て、達成に向けて計画的に育成。
- ・従来の慣行にとられず、女性が活躍する職域を拡大。
- ・出産・育児等を考慮して重要なポストの経験時期を前後させるなど、人事管理を柔軟化するとともに、転勤の可否等が登用の支障とならないよう配慮。
- ・従来の意識や慣行から脱却するよう管理職員の意識を改革。

○女性のキャリア形成支援、意欲の向上

- ・若手女性職員のキャリア形成支援研修を実施
- ・中堅女性職員の支援による意欲、スキル等の向上。
- ・ロールモデルとなる人材の育成・メンター制度の導入や人的ネットワークの形成を促進。

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所			通し番号 45
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進	
小項目	(5)	(5) ワーク・ライフ・バランスの推進	
細項目	④	④公務員の働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進 国家公務員について、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を始めとするマネジメント改革、国会関係業務の効率化、徹底した超過勤務の縮減や休暇の取得促進、平成28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の円滑な運用などの働き方改革により、女性活躍に資する取組を進める。また、フレックスタイム制の利用状況等を踏まえて、柔軟で多様な勤務が可能な環境整備に資する取組を行う。 さらに、政策の質や行政サービスの向上につながるよう、「ワークライフバランス推進強化月間」や「ゆう活」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。	
該当施策名 (事業名)		国家公務員のフレックスタイム制の活用促進	
該当施策の背景・目的		フレックスタイム制を活用し、職員が自らの事情に応じて柔軟で効率的な働き方をすることによって、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る。	
該当施策の政策手段の分類		—	法令・制度改正
		—	税制改正要望
		—	予算
			30年度要求予算額： — 千円
			29年度予算額： — 千円
			28年度歳出予算現額※ — 千円
			28年度決算額： — 千円
		使用割合： — %	
		—	機構定員要求
		—	その他(具体的に)
		—	
該当施策概要		フレックスタイム制については、平成28年4月に原則として全ての職員に対象が拡充されてから約1年が経過したところ。育児や介護を行う職員を始めとして、職員がフレックスタイム制を活用し、自らの事情に応じて柔軟で効率的な働き方をすることは、ワーク・ライフ・バランスの推進にも資するものであり、引き続き制度の周知を図り、一層の活用を促進していくことが必要。平成29年8月の人事院勧告時に、その旨報告したところであり、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、引き続き取組を進める。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	2		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	32		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	2－3	行政分野
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目	—	
担当府省・担当課	人事院		
	職員福祉局職員福祉課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所			通し番号 46			
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍				
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進				
小項目	(5)	(5) ワーク・ライフ・バランスの推進				
細項目	④	④公務員の働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進 国家公務員について、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を始めとするマネジメント改革、国会関係業務の効率化、徹底した超過勤務の縮減や休暇の取得促進、平成28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の円滑な運用などの働き方改革により、女性活躍に資する取組を進める。また、フレックスタイム制の利用状況等を踏まえて、柔軟で多様な勤務が可能な環境整備に資する取組を行う。 さらに、政策の質や行政サービスの向上につながるよう、ワーク・ライフ・バランス推進強化月間・「ゆう活」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。 <u>地方公務員については、ワーク・ライフ・バランス推進に係る先進的事例の積極的な収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援する。また、地方公共団体における「ゆう活」の取組の充実を図る。</u>				
該当施策名 (事業名)		女性地方公務員の活躍・働き方改革推進に向けた戦略的広報・情報発信				
該当施策の背景・目的		地方公共団体が女性活躍推進法及び第四次男女共同参画基本計画に基づき、女性地方公務員の活躍推進のための目標を達成するためには、①人事管理面での変革（女性が出産・子育てを行いつつ管理職として活躍できる新しい人事管理体系の構築）と②男性職員を含めた柔軟な働き方改革（男性職員の育児休業取得の拡大・ゆう活・フレックスタイム・テレワークの活用等）を車の両輪とした取組が求められている。 そのため、先進事例の紹介を行うほか、地方公共団体との間で共通の課題や取組方策について議論・検討し、情報共有を図るなど、戦略的な広報・情報発信を通じて、各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。				
該当施策の政策手段の分類		—	法令・制度改正			
		—	税制改正要望			
		○	予算			
			30年度要求予算額:	12,682	千円	の内数
			29年度予算額:	15,549	千円	の内数
			28年度歳出予算現額※1:	—	千円	
			28年度決算額:	—	千円	
			使用割合:	—	%	
		—	機構定員要求			
		—	その他(具体的に)			
			—			
該当施策概要		地方公共団体における職員のワークライフバランス推進に向け、働き方改革に関する先進的な取組事例の紹介を行う。 また、女性活躍・働き方改革に取り組む地方公共団体の職員が、各団体に共通する課題や取組状況について意見交換等を行う協議会で解決策を検討するとともに、女性職員活躍等の推進方策に関する調査研究を行い、各地方公共団体の参考に資する具体的・実践的な取組手法を「実践マニュアル」として取りまとめる。 地方公共団体の「ゆう活」の取組については、「ゆう活の趣旨に即した取組」を含め地域の実情に即した積極的な取組を行っていただくよう働きかけを行う。				

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	164、176		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	—		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 —大 項目	2—3	行政分野
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 —大 項目	—	
担当府省・担当課	総務省		
	自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 47
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	2	2. 男性の暮らし方・意識の変革
小項目	(1)	(1)男性の家事・育児等への参加促進
細項目	①	①男性の育児休業の取得状況の「見える化」の推進 基本計画における政府全体の目標(13%)の達成に向けて、女性活躍推進法に基づく「女性の活躍推進企業データベース」での公表に加え、男性の育児休業の取得状況の「見える化」を推進し、男性の働き方の見直しを図る観点から、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の記載事項の見直しを行う。 また、育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行していく。
該当施策名 (事業名)	ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方についての総合的な見直しの検討	
該当施策の背景・目的	「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において、「育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行していく。」、「次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業の認定制度(くるみん認定)」について、男性の育児休業取得に関する認定基準を直ちに引き上げる。また、平成29年度に同法(一般事業主行動計画)により個別企業における男性の育休取得状況を見える化することを検討し、同法の改正後5年に当たる32年度までに、更なる男性育休取得促進方策を検討する。」とされたことから、これらについて実施していく。	
該当施策の政策手段の分類	○	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	—	予算
		30年度要求予算額: — 千円
		29年度予算額: — 千円
		28年度歳出予算現額※1: — 千円
		28年度決算額: — 千円
		使用割合: — %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—
該当施策概要	次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準の見直しを行い、平成29年4月1日から施行した。 また、男性の育児休業の取得状況の「見える化」を図る観点から、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の記載事項の見直し等も含めた男性の育児休業を含む両立支援策について、「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」を開催し、ニーズを踏まえた両立支援制度の在り方について検討を行っている。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	—		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	1-2	家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目	—	
担当府省・担当課	厚生労働省		
	雇用環境・均等局 職業生活両立課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(平成37年3月末までの時限定法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限定法を、10年間延長))

行動計画の策定

- ・101人以上企業
→ 義務
- ・100人以下企業
→ 努力義務
(平成23年4月から義務の対象を拡大(従前は301人以上企業))

届出・実施

- ・各都道府県労働局に届出
- ・計画の公表・従業員へ周知
(平成21年4月から義務付け)
- ・目標達成に向けて計画実施

計画終了・

目標達成

- ・次期行動計画の策定・実施
- ・認定の申請

厚生労働大臣 による認定

- ・一定の基準を満たす企業を認定
- ・企業は商品等に認定マークを使用可

行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間で5年間の範囲)に策定する計画

② 達成しようとする目標

③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組

(2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定し、雇用環境整備以外の取組

計画例

(例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。

男性：年に○人以上取得、女性：取得率○%以上

＜対策＞

平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施

平成○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

(例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

＜対策＞

平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置

平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(平成29年6月末時点)

- 101人以上企業の97.7%
- 301人以上企業の98.1%
- 101～300人企業の97.5%
- 規模計届出企業数 71,094社

○ 認定状況(平成29年6月末時点)

- ・くるみん認定企業 2,749社
- ・プラチナくるみん認定企業 138社



認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得率が7%以上又は計画期間内に、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者及び育児休業等類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- ・女性の育児休業等取得率が75%以上であること。 など

認定企業に対する税制優遇制度

- ・厚生労働省告示において規定した次世代育成支援に資する一定の資産を、行動計画に記載し、行動計画期間内に導入し認定を受けた場合、当該資産について、くるみん認定の場合は認定日を含む事業年度(1年間)に18～32%、プラチナくるみん認定を受けた場合は認定日を含む事業年度から3年間に12又は15%の割増償却ができる。
- ・平成27年4月1日から平成30年3月31日までの期間内において、次世代法のくるみん認定又はプラチナくるみんを受けた事業主が対象。(※)
- (※)平成23年度に税制措置が開始されてから最初のくるみん認定又はプラチナくるみん認定に限る。

仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会について

趣旨・経緯

「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において、「女性の就業が進む中で、依然として育児・介護の負担が女性に偏っている現状や男性が希望しても実際には育児休業の取得等が進まない実態を踏まえ、男性の育児参加を徹底的に促進するためあらゆる政策を動員する。このため、育児休業の取得時期、期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に着手し、実行していく。」とされたことを踏まえ、育児休業制度の在り方をはじめ、ニーズを踏まえた両立支援策について総合的な見直しのための検討を行う。

構成メンバー

武石 恵美子 (法政大学キャリアデザイン学部 教授) 【座長】
駒崎 弘樹 (認定NPO法人フローレンス 代表理事) 【座長代理】
池添 弘邦 (独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員)
池田 心豪 (独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員)
佐藤 博樹 (中央大学大学院戦略経営研究科 教授)
座間 美都子 (花王株式会社 D&I推進部 部長)

スケジュール

第1回	平成29年 6月 1日(木)	10:00～12:00
第2回	平成29年 6月27日(火)	10:00～12:00
第3回	平成29年 7月13日(木)	10:00～12:00 (企業ヒアリングのため非公開)
第4回	平成29年 8月 9日(水)	15:00～17:00
第5回	平成29年 9月 8日(金)	10:00～12:00

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 48
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	2	2. 男性の暮らし方・意識の変革
小項目	(1)	(1) 男性の家事・育児等への参画促進
細項目	②	②公務員の男性職員の育児への主体的な参画の推進 国家公務員の男性職員の家庭生活(家事、育児及び介護等)への関わりを推進するため、大臣や事務次官、官房長等がメッセージを発出する等により、職場の雰囲気醸成、管理職員に対する意識啓発、職員への仕事と家庭の両立支援制度の周知等を行う。特に、<u>男性職員の育児休業の取得については、基本計画における政府全体の目標(13%)の達成に向けて引き続き男性職員や管理職員等の意識啓発を図るとともに、「男の産休」(配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇)についても、全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目指し、強力に取得促進を図る。</u> (後略)
該当施策名 (事業名)	男性職員の育児休業等の取得促進	
該当施策の背景・目的	男性職員への家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進は、女性職員の活躍促進のためにも不可欠であり、男性職員のワークライフバランス推進の観点からも重要である。しかし、男性の仕事と育児や介護との両立について、管理職員の十分な理解がないケースも見られるため、一層の理解促進を図る必要がある。特に、男性職員の育児休業と「男の産休」については、政府全体の目標の達成に向け、強力に取得促進を図る必要がある。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算 30年度要求予算額: 115,362 千円 の内数 29年度予算額: 67,063 千円 の内数 28年度歳出予算現額※1: 50,282 千円 の内数 28年度決算額: 41,666 千円 の内数 使用割合: — %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
	—	—
該当施策概要	・ 男性職員の育児休業等取得促進に係るハンドブックやポスターを作成し、各府省等に配布する。 ・ 育児をしながら働く職員のワークライフバランスの推進及び男性職員の家庭生活への関わりの推進に資するよう、各府省等の共働き世帯で未就学児を持つ職員を対象としたセミナーを実施する。 ・ 各府省等の管理職員を対象とした女性活躍・ワークライフバランス推進に係るセミナーに、男性職員の育休等の取得促進に関する内容を盛り込む。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2				
	2				
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3				
	32				
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目				
	分野 一大項目	2-3	行政分野		
	その他関係する分野・大項目等				
	分野 一大項目	—			
担当府省・担当課	内閣官房				
	内閣人事局				

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

男性職員の育児休業等について

1 男性職員の育児休業等の取得状況

(注) 一般職（行政執行法人職員を除く。）及び防衛省の特別職の数値

(1) 男性職員の育児休業

- 男性職員の育児休業の取得については、第4次男女共同参画基本計画に定める政府全体の目標（平成32年13%）を踏まえ、各府省等において目標を設定
- 直近の取得状況（平成27年度）は、5.5%（700人）

	男性職員		取得率（%） A／B
	新規取得者数 （A）	当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数（B）	
平成27年度	700	12,817	<u>5.5</u>
平成26年度	423	13,776	3.1

(2) 「男の産休」

- 「男の産休」（配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）とともに有給）については、「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」で、全ての男性職員が合計5日以上取得する目標を設定
- ※ 「男の産休」については、平成28年12月のWAW!（国際女性会議）及び平成29年5月のグローバル・サミット・オブ・ウィメン2017において、安倍総理が国家公務員の男性は全員5日以上取得するよう御発言

- 直近の取得状況（平成27年度）は、30.8%（3,951人）

※ 両休暇合計5日以上取得した職員の割合

2 国家公務員の男性職員の育児休業等取得の啓発

国家公務員の男性職員の育児休業等の取得率向上のため、ハンドブックやポスターの作成及び配布を行うとともに、管理職員や男性職員への呼び掛けを行うこと等により、職員に対する制度の周知、意識啓発等を実施

- 男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック「イクメンパスポート」



- 男性職員の育児休業等取得啓発ポスター



- その他、内閣人事局が実施するセミナーにおいて、「男の産休」や男性職員の家庭生活への関わりの推進に関する内容を盛り込むことにより、意識啓発を実施
- 女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー（管理職員対象）
 - 仕事と育児の両立セミナー（共働き世帯で未就学児の子を持つ職員対象）

※いずれも平成29年度の例

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 49
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	2	2. 男性の暮らし方・意識の変革
小項目	(1)	(1) 男性の家事・育児等への参画促進
細項目	②	②公務員の男性職員の育児への主体的な参画の推進 国家公務員の男性職員の家庭生活(家事、育児及び介護等)への関わりを推進するため、大臣や事務次官、官房長等がメッセージを発出する等により、職場の雰囲気醸成、管理職員に対する意識啓発、職員への仕事と家庭の両立支援制度の周知等を行う。特に、男性職員の育児休業の取得については、基本計画における政府全体の目標(13%)の達成に向けて引き続き男性職員や管理職員等の意識啓発を図るとともに、「男の産休」(配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇)についても、全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目指し、強力に取得促進を図る。 また、<u>男性職員が利用できる両立支援制度の周知・啓発を徹底するとともに、育児を行う職員のキャリアパスの充実や育児に関するハラスメントの防止についてどのような意識を持つべきかを考える機会の提供を幅広く行う。</u>
該当施策名 (事業名)	男性職員の育児への主体的な参画の推進	
該当施策の背景・目的	育児休業等の利用が女性職員に偏ることのないよう、男性職員の両立支援制度の活用を促す必要。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	—	予算
		30年度要求予算額: — 千円
		29年度予算額: — 千円
		28年度歳出予算現額※1: — 千円
		28年度決算額: — 千円
		使用割合: — %
	—	機構定員要求
	○	その他(具体的に)
		例年開催している各府省担当者会議等において周知等を行う。
該当施策概要	男性職員が利用できる両立支援制度の周知・啓発を徹底するとともに、育児を行う職員のキャリアパスの充実や育児に関するハラスメントの防止についてどのような意識を持つべきかを考える機会の提供を幅広く行う。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	—		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 —大 項目	2—3	行政分野
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 —大 項目	—	
担当府省・担当課	人事院		
	職員福祉局職員福祉課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 50
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	2	2. 男性の暮らし方・意識の変革
小項目	(1)	(1) 男性の家事・育児等への参画促進
細項目	②	②公務員の男性職員の育児への主体的な参画の推進 国家公務員の男性職員の家庭生活(家事、育児及び介護等)への関わりを推進するため、大臣や事務次官、官房長等がメッセージを発出する等により、職場の雰囲気醸成、管理職員に対する意識啓発、職員への仕事と家庭の両立支援制度の周知等を行う。特に、男性職員の育児休業の取得については、基本計画における政府全体の目標(13%)の達成に向けて引き続き男性職員や管理職員等の意識啓発を図るとともに、「男の産休」(配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇)についても、全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目指し、強力に取得促進を図る。 また、男性職員が利用できる両立支援制度の周知・啓発を徹底するとともに、育児を行う職員のキャリアパスの充実や育児に関するハラスメントの防止についてどのような意識を持つべきかを考える機会の提供を幅広く行う。 <u>地方公務員については、高水準の男性の育児休業取得率を達成している地方公共団体の取組事例等の収集・提供のほか、各種ハラスメントの防止を含め、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援する。</u>
該当施策名 (事業名)	女性地方公務員の活躍・働き方改革推進に向けた戦略的広報・情報発信	
該当施策の背景・目的	地方公共団体が女性活躍推進法及び第四次男女共同参画基本計画に基づき、女性地方公務員の活躍推進のための目標を達成するためには、①人事管理面での変革(女性が出産・子育てを行いつつ管理職として活躍できる新しい人事管理体系の構築)と②男性職員を含めた柔軟な働き方改革(男性が育児等の家庭責任を果たすことができるような働き方の改革)を車の両輪とした取組が求められている。 そのため、先進事例の紹介を行うほか、地方公共団体との間で共通の課題や取組方策について議論・検討し、情報共有を図るなど、戦略的な広報・情報発信を通じて、各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。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 12,682 千円 の内数
		29年度予算額: 15,549 千円 の内数
		28年度歳出予算現額※1: — 千円
		28年度決算額: — 千円
		使用割合: — %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—
		—
該当施策概要	地方公共団体における女性職員活躍及び働き方改革(以下「女性職員活躍等」という。)に関する先進的な取組事例の一つとして、男性職員の育児休業取得促進に向けた取組を紹介するほか、イクメン職員及びイクボス職員の紹介を行う。 また、女性職員活躍等に取り組む地方公共団体の職員が、各団体に共通する課題や取組状況について意見交換等を行う協議会で解決策を検討するとともに、女性職員活躍等の推進方策に関する調査研究を行い、各地方公共団体の参考に資する具体的・実践的な取組手法を「実践マニュアル」として取りまとめる。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	—		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 —大 項目	2—3	行政分野
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 —大 項目	—	
担当府省・担当課	総務省		
	自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。