

平成27年度までの各府省「女性職員の採用・登用拡大計画」における登用目標及び現状値

平成25年4月26日第42回男女共同参画会議資料より

府省名	本省課室長相当職以上			地方機関課長・本省課長補佐相当職以上			備 考
	計画策定時	平成24年	各府省計画	計画策定時	平成24年	各府省計画	
会計検査院	0.5% (190人中 1人)	0.5% (192人中 1人)	23年度の割合以上 (0.5%)*	3.3% (582人中 19人)	4.3% (578人中 25人)	5%程度	(2)係長級以上18%程度
内閣官房	5.1% (117人中 6人)	3.2% (124人中 4人)	5%程度	4.3% (301人中 13人)	3.3% (304人中 10人)	10%程度	
内閣法制局	0.0% (23人中 0人)	0.0% (23人中 0人)	5%以上	8.6% (35人中 3人)	8.1% (37人中 3人)	10%以上	(2)係長相当職以上30%以上 ※目標は、指定職を除いたもの。
人事院	8.2% (98人中 8人)	9.0% (100人中 9人)	10%以上	16.5% (310人中 51人)	16.9% (301人中 51人)	15%以上	(2)係長相当職以上24%以上
内閣府	6.0% (317人中 19人)	6.8% (309人中 21人)	10%程度	7.7% (901人中 69人)	8.7% (873人中 76人)	11%程度	(1)[特任4号以上,研究職5級以上][特任1号以上,研究職3級以上]を含む。
宮内庁	3.1% (32人中 1人)	3.1% (32人中 1人)	3.1%	3.6% (165人中 6人)	4.8% (165人中 8人)	3.6%	(1)[研究職5級以上][研究職3級以上] (2)係長相当職以上7.5%
公正取引委員会	4.4% (68人中 3人)	4.4% (68人中 3人)	4人以上 (5.9%)*	7.4% (188人中 14人)	7.7% (195人中 15人)	19人以上 (10.1%)*	(2)係長相当職以上13.0%
警察庁	1.2% (403人中 5人)	1.2% (414人中 5人)	現状値から倍増 (2.4%)*	1.6% (1,641人中 26人)	2.0% (1,688人中 34人)	現状値から倍増 (3.2%)*	(1)[公(一)8級以上,研究職5級以上][公(一)6級以上,研究職4級以上]を含む。
金融庁	0.7% (149人中 1人)	0.6% (155人中 1人)	3%程度	4.1% (608人中 25人)	5.1% (626人中 32人)	5%程度	
消費者庁	4.8% (21人中 1人)	11.5% (26人中 3人)	17%程度	14.1% (85人中 12人)	18.0% (100人中 18人)	37%程度	
総務省	0.6% (525人中 3人)	1.4% (576人中 8人)	3%程度	2.6% (1,730人中 45人)	4.1% (1,849人中 75人)	6%程度	
消防庁	0.0% (31人中 0人)	3.1% (32人中 1人)	3%程度	3.9% (76人中 3人)	3.6% (84人中 3人)	4%程度	(1)[研究職5級以上][研究職3級以上]を含む。
法務省	3.5% (913人中 32人)	5.0% (921人中 46人)	4.8%	5.7% (6,235人中 357人)	6.1% (5,561人中 339人)	6.6%	(1)[公(一)8級以上,公(二)7級以上][公(一)6級以上,公(二)5級以上]を含む。 ※実際の計画は組織ごとに目標値を設定
公安調査庁	0.0% (19人中 0人)	0.0% (19人中 0人)	—	1.2% (426人中 5人)	1.2% (426人中 5人)	3%以上	(2)係長級15%以上 (20%到達を目標)
外務省	4.6% (747人中 34人)	4.5% (706人中 32人)	5%以上	9.0% (2,402人中 217人)	10.1% (2,433人中 246人)	10%以上	(2)係長級以上25%程度
財務省	1.0% (310人中 3人)	1.4% (296人中 4人)	3%程度	3.1% (669人中 21人)	3.6% (685人中 25人)	5%程度	
国税庁	1.4% (2,403人中 34人)	1.7% (2,362人中 39人)	3%程度	6.7% (28,129人中 1,882人)	7.3% (27,762人中 2023人)	10%程度	(1)[税務職7級以上][税務職5級以上]を含む。
文部科学省	5.8% (365人中 21人)	7.4% (272人中 20人)	5%以上を維持し、 7%を目指し努力	9.1% (837人中 76人)	9.3% (782人中 73人)	10%以上	
厚生労働省	7.1% (764人中 54人)	6.7% (835人中 56人)	10%	9.4% (6,711人中 634人)	9.6% (6,918人中 661人)	14%	(2)係長級以上21.0%
農林水産省	1.2% (760人中 9人)	1.6% (808人中 13人)	4%程度	3.4% (5,214人中 179人)	3.5% (5,339人中 188人)	8%程度	(2)係長級以上17%程度
経済産業省	1.6% (622人中 10人)	1.2% (681人中 8人)	4%程度	9.1% (2,732人中 249人)	9.0% (2,784人中 250人)	12%程度	
国土交通省	1.2% (1,384人中 16人)	0.7% (1,451人中 10人)	2.5%以上	1.8% (8,553人中 152人)	1.7% (8,925人中 148人)	2.5%以上	
気象庁	1.1% (187人中 2人)	1.5% (203人中 3人)	新たに1名以上登用 (1.6%)*	0.6% (1,260人中 8人)	0.9% (1,271人中 11人)	1%以上	(2)係長以上7%以上
海上保安庁	0.1% (791人中 1人)	0.1% (820人中 1人)	—	0.4% (2,531人中 9人)	0.6% (2,577人中 15人)	—	(2)係長級以上1.5%程度
環境省	4.7% (148人中 7人)	3.5% (142人中 5人)	5%	5.9% (439人中 26人)	6.4% (455人中 29人)	8%	(2)係長級以上25%
防衛省	1.1% (563人中 6人)	1.1% (558人中 6人)	3%程度	1.7% (3,145人中 53人)	1.9% (3,142人中 59人)	4%程度	

(注)1. *は計画策定時の総数に比較した女性割合。

2. 「計画策定時」・「平成24年」ともに、各府省によって時点異なる(別添参照)。

(備考欄) (1) 各府省計画における数値目標の対象に行政職俸給表(一)、指定職俸給表以外を含む場合の定義を記入。

(2) 各府省計画において、係長級など上記以外の数値目標を設定している場合に記入。

「女性職員の採用・登用拡大計画」における登用目標に対する現状値の時点は以下のとおり。

府省名	計画策定時の時点	現状値の時点
会計検査院	平成23年1月現在	平成24年12月現在
内閣官房	平成23年3月現在	平成24年1月現在
内閣法制局	平成23年3月現在	平成24年1月現在
人事院	平成23年1月現在	平成24年1月現在
内閣府	平成22年1月現在	平成24年3月現在
宮内庁	平成23年1月現在	平成24年1月現在
公正取引委員会	平成23年2月現在	平成24年1月現在
警察庁	平成22年1月現在	平成24年1月現在
金融庁	平成23年9月現在	平成25年3月現在
消費者庁	平成22年3月現在	平成24年12月現在
総務省	平成22年4月現在	平成24年1月現在
消防庁	平成22年4月現在	平成24年1月現在
法務省	平成22年4月1日～平成23年4月1日	平成24年3月現在
公安調査庁	平成24年1月現在	平成24年1月現在
外務省	平成22年1月現在	平成24年1月現在
財務省	平成23年1月現在	平成24年1月現在
国税庁	平成23年3月末現在 (定年退職者は含まない)	平成24年3月末現在 (定年退職者は含まない)
文部科学省	平成23年1月現在	平成24年1月現在
厚生労働省	平成22年1月現在	平成24年1月現在
農林水産省	平成22年1月現在	平成24年1月現在
経済産業省	平成22年1月現在	平成24年1月現在
国土交通省	平成22年1月現在	平成24年1月現在
気象庁	平成22年1月現在	平成24年12月現在
海上保安庁	平成23年1月現在	平成25年1月現在
環境省	平成22年1月現在	平成24年1月現在
防衛省	平成22年10月現在	平成24年1月現在

平成27年度までの各府省「女性職員の採用・登用拡大計画」における採用目標

平成24年9月現在（内閣府まとめ）

府 省 名	採 用 目 標
会 計 検 査 院	全体・Ⅰ種事務系ともに30%程度以上
内 閣 官 房	30%程度
内 閣 法 制 局	30%以上
人 事 院	40%以上
内 閣 府	各試験区分ごとに30%以上
宮 内 庁	Ⅱ・Ⅲ種：30%に近づける
公 正 取 引 委 員 会	30%を超える
警 察 庁	全体・Ⅰ種事務系ともに30%程度
金 融 庁	30%程度
消 費 者 庁	Ⅰ種事務系：30%
復 興 庁	－
総 務 省	30%程度
公 害 等 調 整 委 員 会	－
消 防 庁	H23～27年度（5年間）で1名以上（※各年度新採1～2名程度のため）
法 務 省	30%以上
公 安 審 査 委 員 会	
公 安 調 査 庁	Ⅰ種：新採若干名のため数値目標なし Ⅱ種：20%程度
外 務 省	40%程度
財 務 省	「府省全体で30%程度」という数値目標等に留意しつつ、採用の拡大に努める
国 税 庁	合格者に占める女性の割合とほぼ同率
文 部 科 学 省	全体・Ⅰ種事務系ともに30%以上
文 化 庁	
厚 生 労 働 省	全体：30% Ⅰ種：35% Ⅱ・Ⅲ種：30% 労働基準監督官：25%
農 林 水 産 省	全体（準ずる試験を含む。）・総合職事務系ともに35%程度
林 野 庁	
水 産 庁	
経 済 産 業 省	30%以上
資 源 エ ネ ル ギ ー 庁	
特 許 庁	
中 小 企 業 庁	
国 土 交 通 省	Ⅰ種事務系：30%程度以上 Ⅰ種技術系：10%程度以上
観 光 庁	
気 象 庁	行政系：30%を上回る 理工系：各試験区分の女性合格率を上回る
運 輸 安 全 委 員 会	合格者に占める女性の割合に留意しつつ、積極的かつ計画的に採用の拡大に努める
海 上 保 安 庁	20%程度
環 境 省	全体：30% Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ種：それぞれ30%
防 衛 省	国家公務員採用試験及び防衛省専門職員採用試験：全体として30%程度

(各府省大臣等) 宛

内閣府特命担当大臣 (男女共同参画)

森 まさこ

女性国家公務員の採用・登用などの促進について

女性の活躍を促進するため、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は喫緊の課題です。

「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）の達成に向け、第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）において、女性国家公務員の登用については、国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合を5%程度に、女性国家公務員の採用については、試験採用者に占める女性の割合を30%程度にするなどの目標を設定しております。

しかしながら、平成23年度における国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合は2.6%となるなど、国家公務員の登用に関する女性の割合は、依然として低い数値にとどまっており、採用についても、平成24年度における試験採用者に占める女性の割合が25.8%となっているなど、足踏み状態が続いております。

また、審議会等における女性委員の割合については、40%以上とする目標に対し、2年連続で減少して、平成24年には32.9%となっております。

まず「隗より始めよ」ということで、別添資料により現状を御確認の上、貴府省（庁）におかれましても、第3次男女共同参画基本計画における目標の確実な達成に向けて、女性国家公務員の採用・登用などの促進に積極的に取り組んでいただくようお願い申し上げます。

府省別女性国家公務員登用状況

(本省課室長相当職以上(行政職俸給表(一)及び指定職俸給表に限る。))

(平成24年1月現在)

	総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)
人事院	100	9	9.0
内閣府	293	21	7.2
文部科学省	375	27	7.2
厚生労働省	835	56	6.7
政府目標： (H27年度末)5%程度			
法務省	425	20	4.7
外務省	706	32	4.5
公正取引委員会	68	3	4.4
消費者庁	23	1	4.3
環境省	142	5	3.5
内閣官房	124	4	3.2
各省平均：2.6%			
宮内庁	48	1	2.1
農林水産省	808	13	1.6
財務省	925	13	1.4
総務省	603	8	1.3
経済産業省	681	8	1.2
防衛省	558	6	1.1
国土交通省	2,159	18	0.8
金融庁	144	1	0.7
会計検査院	191	1	0.5
女性管理職がない			
内閣法制局	30	0	0.0
国家公安委員会(警察庁)	246	0	0.0
合 計	9,484	247	2.6

(注) 1. 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」(平成24年12月総務省、人事院調べ)より作成。

2. 防衛省については当該年1月31日現在、その他の府省等については当該年1月15日現在の状況。

3. 一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。)の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表適用者の状況。防衛省については、一般職給与法の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表に定める額に相当する俸給を支給されている職員が対象。
なお、上記以外の俸給表を適用されている職員が管理職となっている府省等(警察庁・法務省等)もある。

4. 国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成11年法律第224号)に基づく交流派遣職員を除く。

5. 「本省課室長相当職以上」とは、一般職給与法の行政職俸給表(一)7級相当職以上の職員をいう。

府省別女性国家公務員採用状況

(国家公務員採用試験全体)

(平成24年4月現在)

	総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)
内閣法制局	2	1	50.0
金融庁	39	17	43.6
会計検査院	33	14	42.4
人事院	12	5	41.7
文部科学省	52	20	38.5
外務省	106	40	37.7
内閣府	37	13	35.1
公正取引委員会	27	9	33.3
防衛省	264	87	33.0
宮内庁	20	6	30.0
政府目標： (H27年度)30%程度			
厚生労働省	363	104	28.7
農林水産省	209	57	27.3
財務省	1,366	368	26.9
法務省	1,232	323	26.2
経済産業省	162	42	25.9
各省平均：25.8%			
環境省	43	11	25.6
総務省	114	29	25.4
国家公安委員会(警察庁)	144	26	18.1
国土交通省	993	177	17.8
女性を採用していない			
内閣官房	6	0	0.0
合 計	5,224	1,349	25.8

- (注) 1. 「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」(総務省、人事院)より作成。
 2. 特定独立行政法人職員、検察官は含まない。
 3. I種等試験(国家公務員採用I種試験及び防衛省職員採用I種試験)、II種等試験(国家公務員採用II種試験、法務教官採用試験、外務省専門職員採用試験、航空管制官採用試験及び防衛省職員採用II種試験)、III種等試験(国家公務員採用III種試験、皇宮護衛官採用試験、刑務官採用試験、入国警備官採用試験、航空保安大学校学生採用試験、海上保安大学校学生採用試験、海上保安学校学生採用試験(特別を含む。)、気象大学校学生採用試験及び防衛省職員採用III種試験)、国税専門官採用試験及び労働基準監督官採用試験について集計。
 4. 消費者庁は、採用を行っていないため、表から除外した。

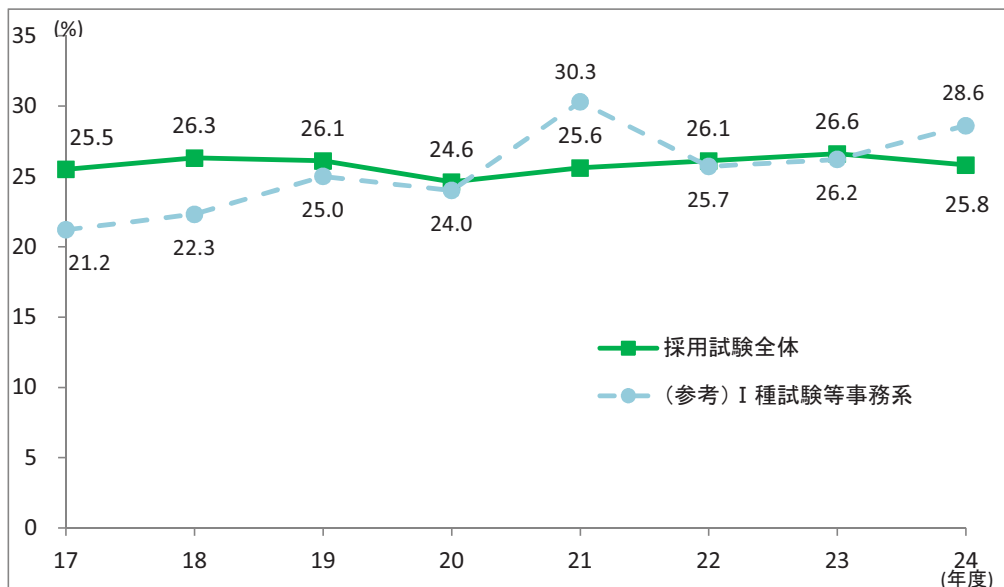
府省別審議会等委員への女性登用状況

(平成24年9月現在)

政府目標： (H32年)40%以上		総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)
各省平均：32.9%	農林水産省	166	61	36.7
	財務省	108	39	36.1
	内閣府	197	69	35.0
	防衛省	40	14	35.0
	総務省	146	51	34.9
	環境省	63	22	34.9
30%未満	国土交通省	199	65	32.7
	厚生労働省	303	96	31.7
	文部科学省	220	69	31.4
	外務省	20	6	30.0
	経済産業省	188	56	29.8
	金融庁	64	19	29.7
	法務省	64	18	28.1
	合 計	1,778	585	32.9

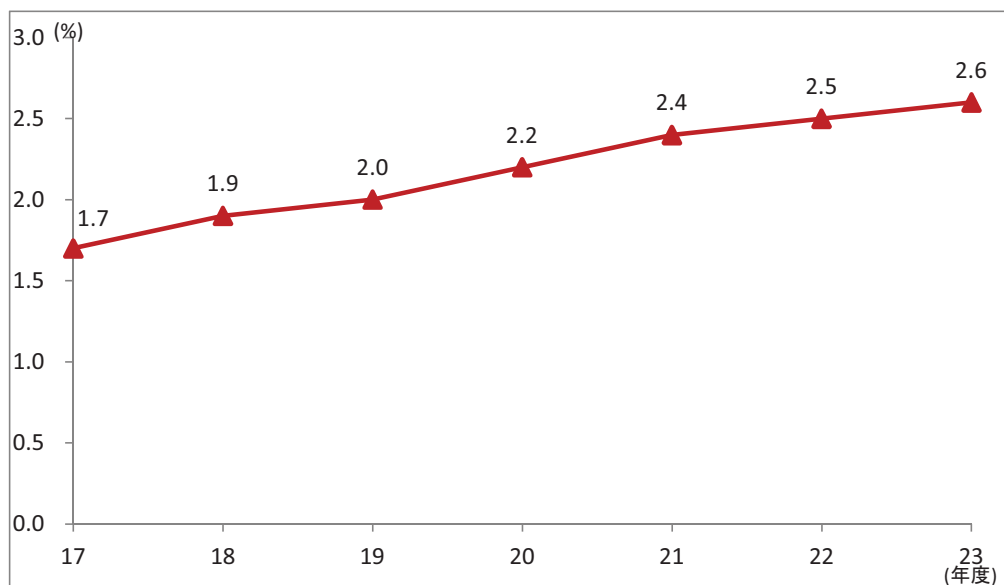
- (注) 1. 「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」(内閣府)より作成。
 2. 平成18年4月4日男女共同参画推進本部決定においては、「平成22年度末までに、女性委員の数が少なくとも委員の総数の33.3%」という中間目標が設定されていた。
 3. 内閣官房、内閣法制局、宮内庁、公正取引委員会、国家公安委員会(警察庁)、消費者庁、人事院、会計検査院には、審議会が設置されていない。

国家公務員採用試験の採用者に占める女性割合の推移



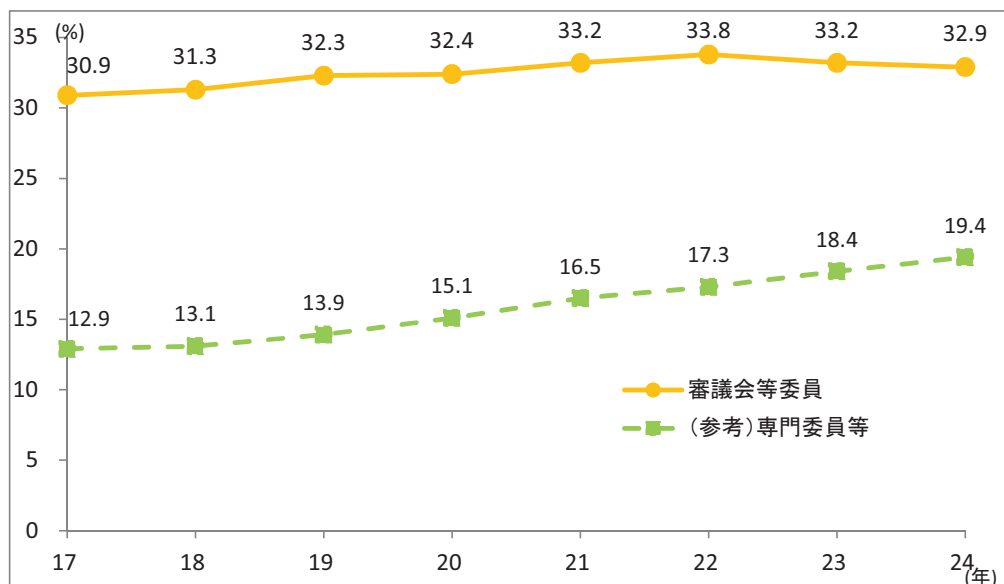
(注) 「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」(総務省、人事院)より作成。

国家公務員管理職に占める女性割合の推移



(注) 「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」等(総務省、人事院)より作成。

国の審議会等委員に占める女性割合の推移



(注) 「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」(内閣府)より作成。

第 3 次男女共同参画基本計画における成果目標と現状値

項目	現状値	成果目標 (期限)
国家公務員採用試験からの採用者	25.8% (平成 24 年度)	30%程度 (平成 27 年度)
国家公務員採用 I 種試験の事務系の 区分試験の採用者	28.6% (平成 24 年度)	30%程度
地方機関課長・本省課長補佐相当職以上	5.1% (平成 23 年度)	10%程度 (平成 27 年度末)
本省課室長相当職以上	2.6% (平成 23 年度)	5 %程度 (平成 27 年度末)
指定職相当	1.9% (平成 23 年度)	3 %程度 (平成 27 年度末)
国の審議会等委員	32.9% (平成 24 年)	40%以上 60%以下 (平成 32 年)
国の審議会等専門委員等	19.4% (平成 24 年)	30% (平成 32 年)

日本再興戦略
-JAPAN is BACK-
(抜粋)

平成 25 年 6 月 14 日

第Ⅰ 総論

２．成長への道筋

(２) 全員参加・世界で勝てる人材を育てる

人材こそが日本が世界に誇る最大の資源である。日本の経済社会を覆う閉塞感や経済の停滞の最大の要因の一つは、少子高齢化の中で、人材の持つポテンシャルが十分に発揮されていないことにある。

戦後の高度経済成長の時代に作られた雇用システムや教育システムが、「成功体験の罫」ととられ、今日まで維持温存されてしまった結果、女性や高齢者の能力が十分活用されないままとなっており、また、子供や若者たちの教育も世界の潮流や時代の変化に取り残されてしまっている。

これは裏返して言えば、今のシステムを大胆に変えさえすれば、経済成長に必要な人材資源を大きく取り入れ、少子高齢化に歯止めをかけ、我が国の潜在成長率を高めることができるということである。

(女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す)

特に、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠である。

女性の労働参加の拡大や、経営への参加の促進は、これまで以上に多様な価値観を取り込む新たなサービス・製品の創出を促進し、社会全体に活力をもたらすほかに、家庭の単位で見ても、ダブルインカムが実現されることで、家計所得と購買力が増大し、景気の好循環が動き出し、豊かさが実感できるようになる。

このため、保育の受け皿の整備などにより夫婦が働きながら安心して子供を育てる環境を整備すると同時に、育児休業後の職場復帰の支援、女性の積極登用などを通じて、女性の労働参加率を抜本的に引き上げることを目指す。

(略)

第Ⅱ ３つのアクションプラン

一．日本産業再興プラン

２．雇用制度改革・人材力の強化

(２) 全員参加・世界で勝てる人材を育てる

(女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す)

①「女性の力」を最大限活かす

<成果目標>

◆2020年に女性の就業率(25歳~44歳)を73%(現状68%)にする

- (i) 「待機児童解消加速化プラン」を展開し、今後2年間で20万人分、保育需要ピークが見込まれる2017年度末までに40万人分の保育の受け皿を新たに確保し、待機児童解消を目指す。このため、賃貸方式や国有地も活用した保育所整備、保育の量拡大を支える保育士確保、小規模保育事業などの新制度の先取り、認可を目指す認可外保育施設への支援及び事業所内保育施設への支援を行う。
- (ii) 女性の活躍を促進する企業の実践を後押しし、企業の職場環境を整備するため、管理職・役員への登用拡大に向けた働きかけや情報開示の促進等を行う。また、女性の活躍促進、仕事と子育ての両立、育児休業中、及び復職後の能力アップの支援に取り組む企業への支援を行う。
- さらに、学び直しプログラムの提供、主婦等向けインターンシップ等により、子育て女性の再就職を支援する。 【今年度から実施】

(略)

④女性の活躍推進

出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である。「若者・女性活躍推進フォーラム」の提言を踏まえつつ、女性が活躍できる環境整備を推進する。

こうした取組により、「M字カーブ問題」の解消に向け、2020年の就業率を、25から44歳の女性については73%（2012年の水準から約5ポイント向上）とすることを目指す。

○女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

- ・ 企業への助成金制度や税制上の措置の活用等による支援等の充実、公共調達を通じた取組、好事例を顕彰する仕組みの拡充を進めるとともに、役員や管理職への登用拡大（全上場企業においてまずは役員に一人は女性を登用）に向けた働きかけやキャンペーン、登用状況の開示促進、女性人材のデータベース化等を行う。

○女性のライフステージに対応した活躍支援

- ・ 子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。
- ・ 育休復帰支援プラン（仮称）の策定支援等を行うほか、来年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。また、特に仕事と子育て等の両立が困難な女性研究者等を支援するほか、「イクメン」の普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する。

- ・ インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの充実等による再就職に向けた総合的な支援、母子家庭の母等への就業支援、社会人の学び直し支援等を行うほか、資金調達や経営ノウハウの支援等により、地域に根差したもののから世界にチャレンジするものも含め、女性の起業等を促進する。
- ・ 少子化社会の問題は社会経済の根幹を揺るがしかねない状況に直面していることから、子育て支援強化、働き方改革に加え、「少子化危機突破のための緊急対策」（本年6月7日少子化社会対策会議決定）に基づき、妊娠・出産等に関する情報提供や産後ケアの強化など、結婚・妊娠・出産に関する支援を総合的に行う。

○男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- ・ テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業の実施等による多様で柔軟な働き方の推進や、長時間労働の抑制、教育・啓発活動の推進等ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図るとともに、ベビーシッターやハウスキーパーなどの経費負担の軽減に向けた方策を検討する。また、働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度の検討を行う。
- ・ 「放課後子どもプラン」に基づき、放課後児童クラブと放課後子ども教室の充実及びその連携を推進する。

○公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進

- ・ 「隗より始めよ」の観点から、女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む。

中短期工程表「雇用制度改革・人材力の強化③」

2013年度			2014年度	2015年度	2016年度～	KPI
概算要求 税制改正要望等			通常国会			
秋						
年末						
女性の活躍促進や、仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業への支援等の充実や、顕彰制度の拡充等インセンティブ付与に向けた調整(概算要求等)			女性の活躍促進や、仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業への支援等の充実や、顕彰制度の拡充等の拡充等のインセンティブ付与			・2013、2014年度で約20万人分の保育の受け皿を整備 ・上記と合わせて、2013～2017年度で約40万人分の保育の受け皿を整備 ・2017年度末までの待機児童解消を目指す (2012年4月1日現在：24,825人)
個別企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけ・キャンペーンの実施と登用状況の開示促進、希望する男女が育児休業や短時間勤務を取得しやすい職場環境整備に向けた働きかけの実施						2020年 ・25歳～44歳の女性就業率：73% (2012年：68%)
育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度の創設や育児復帰支援プラン(仮称)の策定支援のための調整(概算要求等)			育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度の創設や育児復帰支援プラン(仮称)の策定支援			・第1子出産前後の女性の継続就業率：55% (2010年：38%)
次世代育成支援対策推進法(次世代法)の延長・強化の検討			必要な法案の提出			・男性の育児休業取得率：13% (2011年：2.63%)
マザーズハローワークの充実、社会人の学び直し支援や女性の起業等の促進に向けた調整(概算要求等)			マザーズハローワークの充実、社会人の学び直し支援や女性の起業等の促進			・指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度
テレワークの普及に向けた新たなモデル確立の実証事業、課題抽出のための調整(概算要求等)			テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業、課題抽出			
(再掲)働き方の実態調査・分析			(再掲)労働時間法制について、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、労働政策審議会で総合的に議論 (再掲)議論の結果を踏まえた措置			
女性国家公務員の採用・登用等の拡大／配偶者の転勤に伴う離職への対応等／業務効率化によるワーク・ライフ・バランスの実践推進、人事評価での適切な評価			女性国家公務員の採用・登用等の拡大／配偶者の転勤に伴う離職への対応等／業務効率化によるワーク・ライフ・バランスの実践推進、人事評価での適切な評価			
屋外階段設置要件に係る事業所内保育施設への助成金要件緩和			「待機児童解消加速化プラン：緊急集中取組期間」緊急プロジェクト(支援パッケージ～5本の柱～)			
屋外階段設置要件の見直しの検討・結論			「待機児童解消加速化プラン：取組加速期間」子ども子育て支援新制度等による取組			

女性の活躍促進

府 共 第 3 3 2 号

平成25年6月17日

人事院総裁

原 恒雄 殿

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

森 まさこ

配偶者の転勤に伴う国家公務員の離職への対応の要請について

少子化の進展により生産年齢人口が減少する中で、多様な人材の活用、特に、女性の力を活用することは、我が国の経済社会の再生・活性化にとって必要不可欠です。

そこで、若者や女性等の直面する課題の抜本的な解決方策を検討するために開催された若者・女性活躍推進フォーラムの「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」（平成25年5月19日）では、女性のライフ・ステージに対応した活躍支援や、男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備などが必要であるとした上で、「隗より始めよ」の観点から、「仕事と子育ての両立支援として、女性公務員の離職の要因の一つとなっている配偶者の転勤に伴う離職への対応」に取り組むことが掲げられました。

また、本年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」においては、「男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む」ことが盛り込まれ、その具体的な工程として、「配偶者の転勤に伴う離職への対応等」を行うこととなりました。

これらを踏まえ、今般、配偶者の転勤に伴う国家公務員の離職への対応として、休業制度など制度面も含め、必要な対応を検討するようお願いいたします。

（本件連絡先）

内閣府男女共同参画局推進課

平成 25 年 5 月 19 日（日） 第 8 回若者・女性活躍推進フォーラム

「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」（抜粋）

4. 「隗より始めよ」の観点から、公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進

○ 女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援については、まずは公務員から率先して取り組むことで、民間の取組を促すことが有効である。

② 仕事と子育ての両立支援として、女性公務員の離職の要因の一つとなっている配偶者の転勤に伴う離職への対応や、公務部門におけるテレワークなど柔軟な働き方を推進する。

同年 6 月 14 日（金）閣議決定

「日本再興戦略」（抜粋）

【本文】

- 公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進
 - ・ 「隗より始めよ」の観点から、女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む。

【工程表】

女性国家公務員の採用・登用等の拡大／配偶者の転勤に伴う離職への対応等／
業務効率化によるワーク・ライフ・バランスの実践推進、人事評価での適切な評価

各 都 道 府 県 知 事 殿
各 政 令 指 定 都 市 市 長 殿

内閣府男女共同参画局長

第3次男女共同参画基本計画に基づく各種取組の推進について

男女共同参画社会の実現に向けた施策の推進につきましては、平素より格段の御協力をいただき厚く御礼申し上げます。

第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）では、行政、企業、教育、地域など様々な分野で個別の成果目標を設定し、現在、その実現に向けた具体的な取組を進めているところです。

また、本年2月から開催された「若者・女性活躍推進フォーラム」では、様々な有識者から御意見をお聞きし、5月19日には女性の活躍促進をさらに強力に進める提言がとりまとめられました。一方、4月26日には、第42回男女共同参画会議において、女性の活躍促進は我が国経済の再生や成長の鍵であり、社会の活性化にとって必要不可欠であるとの認識の下、政府に求める今後の取組事項が決定されたところです。

成果を着実に上げていくためには、国・地方を通じた取組が求められており、貴都道府県及び政令指定都市におかれましては、下記に留意され、政府の取組を踏まえ、地域の実情に応じた具体的な取組を積極的に進めていただきますようお願いいたします。

なお、各都道府県におかれましては、管内市区町村に対して同様の趣旨に基づいて、要請いただきますようあわせてお願いいたします。

記

1 女性の活躍促進

【趣旨】

第3次男女共同参画基本計画では、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）の達成に向けて、今後取り組むべき喫緊の課題として実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進を掲げています。

本年4月19日には、安倍総理から経済三団体に対し、「「2020年30%」の政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する。まずは役員に一人は女性を登用する。」「子どもが3歳になるまで育児休業や短時

間勤務を取得したい男女が取得しやすいように職場環境を整備する。」といった要請を行いました。

【要請項目】

(1) 女性地方公務員の活躍の促進等

ア 女性地方公務員の採用・登用の促進

女性職員の採用及び管理職（本庁課長相当職以上）への登用の促進

イ 審議会等委員等への女性の参画の拡大

審議会等委員や懇談会等行政運営上の会合への女性の参画拡大

ウ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- ・ 仕事と生活の調和憲章・行動指針に基づいた取組の推進
- ・ 男性地方公務員の育児休業取得率の向上

(2) 公共調達や各種補助事業を通じた女性の活躍の促進

ア 公共工事の競争参加資格審査

公共工事の競争参加資格審査において、発注者別評価点として社会性を評価する項目を設定する際に、地域の実情等に応じて、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（以下「男女共同参画等」という。）を推進するための項目設定を検討

イ 物品の購入等の競争参加資格審査

物品の購入等の競争参加資格審査において、審査項目を設定する際に、契約の内容等に応じて、男女共同参画等を推進するための項目設定を検討

ウ 奨励的補助金等の活用

女性の活躍により政策目的達成への貢献が期待される事業を対象に、奨励的補助金等の活用を検討、実施

(3) 企業における女性の活躍促進

ア 役員・管理職への女性登用に向けた働きかけ

以下について、企業に対して働きかけを実施

- ・ 「2020 年 30%」の政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する。まずは役員に一人は女性を登用する。

イ 企業における「見える化」の促進

女性の活躍状況等を開示（「見える化」）するよう、企業に対して働きかけを行うことなどにより、企業における女性の活躍を促進

ウ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- ・ 男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備など、仕事と生活の調和憲章・行動指針に基づいた取組の推進
- ・ 子どもが3歳になるまで育児休業や短時間勤務を取得したい男女が取得しやすいように職場環境を整備することについて、企業に対して働きかけを実施

(4) その他

ア 女性活躍促進に係る地方交付税措置を踏まえた取組の促進

※ 平成 25 年度、都道府県、市町村の地方交付税の包括算定経費として、新たに「女性の活躍促進に関する事務」についても追加で措置（平成 25 年 3 月 6 日都道府県・政令指定都市男女共同参画主管課長等会議にて通知済み）。

イ 若者世代などを含めたあらゆる層に対する広報・啓発

「働こう！なでしこ学生サミット」の活用（当該イベントを参考とした啓発行事の開催、報告書の活用等）

2 女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組

【趣旨】

配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進については、第 3 次男女共同参画基本計画において、市町村における配偶者暴力相談支援センターの数を 100 か所にすることを成果目標として掲げておりますが、今般、「市町村の配偶者暴力相談支援センターの設置促進のための手引」を作成しましたので、御参照ください。

また、内閣府の調査によると、女性の 7 人に 1 人が交際相手からの暴力被害を受けた経験があるなど深刻な状況であることから、交際相手からの暴力に対する取組の推進が求められています。

性犯罪被害への支援・配慮については、第 3 次男女共同参画基本計画では、性犯罪被害に関する相談を受けていることを明示して相談を行っている男女共同参画センターを各都道府県に最低 1 か所とすることを成果目標に掲げています。さらに、第 3 次男女共同参画基本計画及び第 2 次犯罪被害者等基本計画（平成 23 年 3 月 25 日閣議決定）において、性犯罪被害者のためのワンストップ支援センターの設置促進のための施策が掲げられており、「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開設・運営の手引」が作成・配布されるなど、施策が実施されています。

なお、配偶者からの暴力等に関する地方公共団体の取組については、各種の地方交付税措置（参考資料 19～21 参照）が講じられているところであります。

【要請項目】

(1) 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

ア 地方公共団体の取組及び官民連携した取組の推進

- ・ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する官民連携した取組の推進及び研修参加の促進
- ・ 市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置促進

イ 交際相手からの暴力への対応

- ・ 若年層に対する予防啓発
- ・ 配偶者暴力相談支援センターにおける相談対応及び関係機関等との連携構築

(2) 性犯罪被害者への支援・配慮

- ・ 性犯罪被害者支援に関する先進的な取組の情報提供及び研修参加の促進
- ・ 男女共同参画センターにおける性犯罪被害に関する相談対応の推進
- ・ 性犯罪被害者のためのワンストップ支援センターの設置促進

3 防災・復興における男女共同参画の推進

【趣旨】

第3次男女共同参画基本計画では、被災時や復興段階における女性をめぐる諸問題を解決するため、男女共同参画の視点を取り入れた防災（復興）体制を確立することを掲げています。また、都道府県防災会議について、女性委員のいない都道府県防災会議の数を平成27年までにゼロとすることを成果目標に掲げています。さらに、男女共同参画会議監視専門調査会では、平成24年12月に、「防災・復興における男女共同参画の推進」について意見を取りまとめ、そこで防災・復興に係る政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大等の必要性について指摘しています。

【要請項目】

- (1) 防災・復興に係る政策・方針決定過程等への女性の参画拡大
 - ・ 地方防災会議等への女性の参画促進
- (2) 防災対策・復興対策への男女共同参画の視点の反映
 - ・ 地域防災計画等への男女共同参画の視点の反映
 - ・ 復興まちづくり等における男女共同参画の推進

4 男性にとっての男女共同参画の推進

【趣旨】

第3次男女共同参画基本計画では、男性にとっての男女共同参画を新たな重点分野として設けました。男女共同参画社会の形成は、男性にとっても重要であり、男性がより暮らしやすくなるものであるとされており、男女共同参画を男性の視点から捉えることが不可欠です。

内閣府では、男女共同参画の意義について、男性の立場・視点から理解を深めるため、「男性にとっての男女共同参画ホームページ」による情報共有等を引き続き進めるほか、地方自治体向けの研修会を実施することとしております。

【要請項目】

- (1) 男性にとっての男女共同参画に関する取組の支援等
 - ・ 内閣府「男性にとっての男女共同参画ホームページ」の活用
 - ・ 地方公共団体における先進的な取組の情報提供
- (2) 男性にとっての男女共同参画に関する研修参加の促進
 - ・ 男性にとっての男女共同参画研修会や「地方自治体等における男性に対する相談体制整備マニュアル」に基づく研修会への参加の促進

【参考資料】

- 1 我が国の若者・女性の活躍推進のための提言（平成 25 年 5 月 19 日若者・女性活躍推進フォーラム）
本年 2 月から開催している「若者・女性活躍推進フォーラム」において、様々な有識者から意見を聴取しながら、関係省庁と連携して、施策を取りまとめたもの
- 2 政府の経済界への要請～女性の活躍推進関係～（平成 25 年 4 月 19 日）
安部総理から経済三団体に対し、若者や女性の活躍促進について要請したもの
- 3 「政府に求める今後の取組事項について」（平成 25 年 4 月 26 日男女共同参画会議決定）
政府において、今後取り組むべき事項を取りまとめたもの
- 4 女性の政策・方針決定過程への参画状況の推移、政策・方針決定過程への女性の参画状況
(政策・方針決定過程への女性の参画状況及び地方公共団体における男女共同参画に関する取組の推進状況についての調査概要より抜粋)
- 5 「政治分野における女性の活躍促進について」
本年 4 月に、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）から各政党幹事長宛に党員・役員に占める女性割合や衆議院議員及び参議院議員の選挙における女性候補者の割合、地方公共団体の議会の選挙における女性候補者の割合が高まるよう、諸外国の取組を参考としたポジティブ・アクション導入について検討を要請
(ホームページ URL)
http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html（※政治分野における取組）
- 6 女性の参画状況の「見える化」について
政治、行政、雇用、地域の各分野における都道府県別の女性の参画状況を地図にし、内閣府男女共同参画局ホームページに掲載
(ホームページ URL)
<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/government.html>
このほか、「教頭以上に占める女性の割合（都道府県別）」、「政令指定都市における女性の参画状況」の資料も参考送付します。
- 7 女性活躍促進に係る地方交付税措置について
(平成 25 年 3 月 6 日都道府県・政令指定都市男女共同参画主管課長等会議 配布資料)
- 8 働こう！なでしこ学生サミット（報告パンフレット）
女性の活躍促進や積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に対する若者世代の理解を深めるため、「働こう！なでしこ学生サミット」を開催し、企業における女性の活躍促進に関する課題について、大学生が解決策の提案・プレゼンテーションを行う「学生コンペティション」や企業の女性人事担当者によるトークセッションを実施したもの
(ホームページ URL)
<http://www.gender.go.jp/public/event/2012/nadeshiko.html>
- 9 第 3 次男女共同参画基本計画第 9 分野（抜粋）
- 10 市町村の配偶者暴力相談支援センターの設置促進のための手引（添付省略）
市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置促進を目的とし、その設置に当たっての基礎資料として手引を作成

(ホームページ URL)

<http://www.gender.go.jp/e-vaw/torikumijirei/pdf/sokusintebiki.pdf>

11 女性に対する暴力被害者のための官官・官民連携促進ワークショップ（概要）

地域における関係者の連携事例や先進的な取組の情報共有・意見交換等を通じ、官官・官民の更なる連携強化等を図るワークショップ

12 配偶者からの暴力の被害者の自立支援スタートアップマニュアル（添付省略）

配偶者からの暴力被害者の自立支援モデル事業の結果を踏まえて作成したもの（都道府県、全市町村には配付済み）

13 若年層を対象とした交際相手からの暴力の予防啓発教材（添付省略）

男女の対等なパートナーシップや暴力を伴わない人間関係を構築するため、指導者育成研修を実施し、若年層を対象とした予防啓発教材を内閣府男女共同参画局ホームページに掲載（ホームページ URL）

http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/violence_research/yobou/index.html

14 男女共同参画センター等における性犯罪被害者支援体制整備促進事業（概要）

性犯罪被害者が安心して必要な相談・支援を受けられる環境を整備促進するため、男女共同参画センターの相談員等を対象とした研修を実施

15 第2次犯罪被害者等基本計画（抜粋）

性犯罪被害者のためのワンストップ支援センターの設置促進

16 「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開設・運営の手引」（添付省略）

それぞれの地域で活用できる資源や実情に応じたワンストップ支援センターの設置促進を図るために作成したもの（都道府県、政令指定都市には配付済み）

(ホームページ URL)

http://www8.cao.go.jp/hanzai/kohyo/shien_tebiki/shien_tebiki.html

17 佐賀県における「性暴力被害者支援モデル事業スキーム」

18 住民生活に光をそそぐ交付金とその後の地方交付税措置について

(平成 25 年 3 月 6 日都道府県・政令指定都市男女共同参画主管課長等会議 配布資料)

19 平成 25 年度の地方財政の見通し・その他留意事項について（平成 25 年 3 月 4 日付け総務省自治財政局財政課事務連絡）（抜粋）

20 配偶者からの暴力の防止及び被害者支援に係る民間シェルター等に対する財政的援助及び市町村の経費について

(資料 19～21 について)

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に係る地方交付税措置は、平成 23 年度から、「住民生活に光をそそぐ交付金」に呼応した取組（住民生活に光をそそぐ事業）について、普通交付税措置が講じられているとともに、配偶者からの暴力の被害者保護の重要な役割を担っている民間シェルター等に対する財政的援助及び市町村の経費が、地方交付税法における特別の需要として、平成 25 年 3 月の特別交付税の算定基準に盛り込まれている。

21 男女共同参画会議 監視専門調査会意見「「防災・復興における男女共同参画の推進」について」（添付省略）

（ホームページ URL）

http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/6021838/www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kansisenmon/pdf/iken3_20121214.pdf（※後日男女共同参画局HPにも掲載予定）

22 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針（案）」（添付省略）

（ホームページ URL）

<http://www.gender.go.jp/policy/saigai/index.html>

23 「男性にとっての男女共同参画」の取組について

（ホームページ URL）

http://www.gender.go.jp/policy/men_danjo/index.html

参考 男女共同参画局公式フェイスブックによる広報・啓発について（添付省略）

内閣府男女共同参画局では、本年3月1日、公式フェイスブックを開設。若者、30代40代の子育て女性に加え、働き盛りの男性等を主な対象とし、「女性の活躍」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進について、男性も含めたひとりひとりへの理解を促すもの。

（フェイスブックページ URL）

<http://www.facebook.com/danjokyodosankaku>

平成 25 年 6 月

各府省の公共契約における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの評価項目の設定状況について（平成 24 年度）

政府として、公共契約を通じて雇用分野の男女共同参画を推進するため、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、研究開発事業において総合評価落札方式による一般競争入札の実施に当たっては、男女共同参画等に関する評価項目の設定に取り組むこととしている。

平成 24 年度における各府省の取組状況は以下のとおり。

	平成 23 年度	平成 24 年度
男女共同参画等に関する評価項目を設定している事業数	14 事業 (内閣府 5、厚生労働省 8、経済産業省 1)	17 事業 (内閣府 4、厚生労働省 11、経済産業省 2) ※平成 23 年度比：21.4%増加
契約金額	約 2 億 2,400 万円	約 2 億 8,700 万円 ※平成 23 年度比：28.4%増加

○ 事業の内訳

【内閣府】

- ・震災における男女共同参画の視点からの対応マニュアル作成・周知経費
- ・東日本大震災後の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に関する調査
- ・地域における男女共同参画促進のための人材育成プログラムの開発・提供
- ・女性の就業継続等の選択が女性及び家計に与える経済的影響に関する試算業務

【厚生労働省】

- ・ポジティブ・アクション展開事業
- ・ポジティブ・アクション「見える化」事業
- ・ポジティブ・アクション促進のための総合的情報提供事業
- ・在宅就業者総合支援事業
- ・母性健康管理推進支援事業
- ・両立支援に関するベストプラクティス普及事業
- ・仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業
- ・両立支援に関する総合的情報提供事業
- ・労働契約法等活用支援事業
- ・平成 24 年度特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及のための広報事業
- ・テレワーク・セミナー実施事業

【経済産業省】

- ・我が国情報経済社会における基盤整備（インターネット上の違法・有害情報対策及びフィルタリングの動向と普及促進に関する調査研究（フィルタリングの普及・啓発について）
- ・企業におけるダイバーシティ経営の促進に関する実態調査

○ 評価項目

- ・ 女性雇用率や女性管理職の割合
- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく取組状況
- ・ 所定外労働時間の削減及び年次有給休暇の取得促進の双方について、全社的な取組として明示して推進
- ・ ポジティブ・アクションを企業の方針として示し、積極的に取り組んでいることを公表
- ・ 短時間正社員制度の導入状況
- ・ 社内におけるテレワークの活用体制の整備状況 等

【参 考】

- 1 今年度においては、「政府に求める今後の取組事項について」（平成 25 年 4 月 26 日第 42 回男女共同参画会議決定）に基づき、政府として取組を推進。

(2) 公共調達や各種補助事業を通じた女性の活躍の促進【各府省】

- ・ 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、研究開発事業において総合評価落札方式による一般競争入札を実施するに当たっては、男女共同参画等に関する評価項目の設定に積極的に取り組む。
- ・ また、独立行政法人や地方公共団体における取組がさらに促進されるよう要請する。

- 2 また、第 11 回産業競争力会議（平成 25 年 6 月 5 日）において示された「成長戦略（素案）」においても、女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与として、「公共調達を通じた取組み」が明記されているところ。

ー 日本産業再興プラン

2 雇用制度改革・人材力の強化 ④ 女性の活躍推進

○ 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

- ・ 企業への助成金制度や税制上の措置の活用等による支援等の充実、公共調達を通じた取組み、好事例を顕彰する仕組みの拡充を進めるとともに、役員や管理職への登用拡大（全上場企業においてまずは役員に一人は女性を登用）に向けた働きかけやキャンペーン、登用状況の開示促進、女性人材のデータベース化等を行う。

女性の活躍促進に向けて、企業の自主的な取組を後押ししていくことが不可欠

政府の経済界への要請

「2020年30%」の政府目標の達成に向けて、
全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する。
まずは役員に一人は女性を登用する。

(※) 役員には会社法上の役員に執行役員を加えたものとする。

- ・上場企業3,608社において女性役員(執行役員は含まない)数は505人(1.2%) (平成23年5月現在)。
- ・全上場企業において少なくとも一人は役員に女性を登用した場合、少なくとも3,608人の女性役員が登用されることになる。

女性が働き続けられるようにするために、企業の自主的な取組を後押ししていくことが不可欠

政府の経済界への要請

子どもが3歳になるまで
育児休業や短時間勤務を取得したい男女が
取得しやすいように職場環境を整備する。

育児休業については、

- 雇用者が301人以上の企業における独自の上乗せ取組で対応
- 父母ともに取得した場合に認めるなど、男性の育児休業取得促進 と合わせた対応

ライフ・ステージに応じて、①希望の期間、育休が取得でき、

- ②育休中の技術が継続(スキルが維持)され、③職場復帰が保障される環境整備を目指す。



府 共 第 340 号

平成 25 年 6 月 19 日

各府省男女共同参画推進本部主管課等 御中

内閣府男女共同参画局長

(公 印 省 略)

独立行政法人等における女性の活躍促進について

平素より、男女共同参画社会の形成の促進に御尽力いただきまして、厚く御礼申し上げます。

本年 6 月 14 日に閣議決定された成長戦略「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」においては、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限に発揮できるようにすることは、少子化で労働人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠であるとされ、「女性の活躍推進」は、その中核に位置付けられています。

また、これまでの政府全体の動きとして、本年 4 月 19 日に、安倍内閣総理大臣から経済団体に対し、①「2020 年 30%」の政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用していただきたい、まずは、役員に一人は女性を登用していただきたい、②子供が 3 歳になるまでは、希望する場合には、男女とも育児休業や短時間勤務を取得できるようにしていただきたい旨を要請し、併せて、育児休業からの円滑な職場復帰支援等政府として取り組むべき施策についても実行に移すこととなりました。さらに、5 月 19 日には、若者・女性活躍推進フォーラムにおいて、「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」がとりまとめられました。

第 3 次男女共同参画基本計画（平成 22 年 12 月 17 日閣議決定）では、独立行政法人、特殊法人及び認可法人においても、それぞれの機関の役員において女性を積極的に登用するとともに、女性の政策・方針決定過程への参画を拡大するための計画を策定するなど積極的な取組を促進していただくこととしています。つきましては、貴府省庁所管の独立行政法人等におかれても、下記に留意され、

政府の取組を踏まえ、実情に応じた具体的な取組を積極的に進めていただきますようお願いいたします。

1 女性職員の活躍促進など

(1) 女性職員の採用・登用など

成長戦略においては、役員や管理職への登用拡大等に取り組む企業へのインセンティブ付与等を行うとともに、公務員については、「隗より始めよ」の観点から、女性の採用・登用の促進等に率先して取り組むこととされています。

平成 24 年度独立行政法人等女性参画状況調査によると、独立行政法人等における平成 24 年度の採用者（新規学卒者）に占める女性の割合は 60.0%（看護師を除くと 37.2%）となっています。一方、課長相当職に占める女性の割合は 11.9%、部長相当職に占める女性の割合は 6.4%。女性管理職（課長相当職及び部長相当職）がいない法人は 26.2%（38 法人）、さらに、全法人の役員に占める女性の割合は 3.3%、女性役員のいない法人は 79.3%（115 法人）と、役職段階が上がるほど女性の割合は低くなっています。

つきましては、女性の管理職・役員の登用について、「2020 年 30%」の目標にも留意しながら、女性がいらない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に行う（平成 24 年度実施 18 法人（12.4%））などの取組をお願いいたします。

また、研究職など専門的・技術的な職業に従事する職員についても、女性の採用・登用の促進に御配慮ください。

(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

成長戦略では、男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境整備を図ることとしており、また、若者・女性活躍推進フォーラムの提言においては、女性の継続就業のためにはパートナーである男性の子育てへの参画が重要であるとされています。

男性の育児休業取得率は、第 3 次男女共同参画基本計画において、官民一体として、「2020 年までに 13%」を目標としていますが、現状としては、

独立行政法人等における男性職員の育児休業取得率は 1.5%と低くなっております。

つきましては、男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境整備をするとともに、特に、男性職員の育児休業取得促進や、中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の参画拡大の重要性についての啓発を行う（平成 24 年度実施 43 法人（29.7%））など、更なる取組をお願いいたします。

(3) その他ポジティブ・アクションの取組

女性の採用や登用の拡大に向けた取組については、仕事と生活の両立のための制度の活用を促進する取組を行っている独立行政法人等が多い（平成 24 年度実施 119 法人（82.1%））一方、取組を行っておらず、行う予定もないと回答した独立行政法人等が 12 法人（8.3%）ありました。

つきましては、平成 24 年度独立行政法人等女性参画状況調査に掲載されたポジティブ・アクションの取組事例を参考に、女性の政策・方針決定過程への参画を拡大するための計画を策定するなど、積極的な取組を促進するようお願いいたします。

2 公共契約における男女共同参画等の取組

成長戦略においては、女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与として、公共調達を通じた取組を進めることとしており、現在、各府省においては、平成 24 年 3 月 14 日の男女共同参画会議決定により、取組を進めていただいているところです。

独立行政法人についても、『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画等の課題に係る議論の取りまとめ～行政雇用、補助金、公共調達のポジティブ・アクションの推進に向けた検討（平成 24 年 12 月 男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会）」において、次のとおり、公共調達における取組を進める必要があるとされています。

- 独立行政法人は会計法の適用を受けず、独自に公共調達の取組を進めており、現在、独立行政法人都市再生機構では総合評価落札方式を適用している賃貸住宅管理業務において女性の職域拡大等男女共同参画に係る取組

を評価する仕組みを導入している例もある。

- 独立行政法人は各省各庁から独立した組織であり、各省各庁の過度の関与は避け、自律的に業務を行うという点に留意する必要があるが、男女共同参画の施策が国の重要政策の一つに位置づけられていることを鑑みれば、独立行政法人においても男女共同参画等を推進するための取組を進めることが必要である。

これを踏まえ、本年4月26日の第42回男女共同参画会議で、公共調達等を通じた女性の活躍促進について、独立行政法人等における取組がさらに促進されるよう要請する旨が決定されたところです。

つきましては、貴省庁所管の独立行政法人等において、取組を進めていただきますようお願いいたします。

3 参考資料

(1) 上記1・2 共通

- ア 成長戦略 「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」（平成25年6月14日閣議決定）

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf

- イ 我が国の若者・女性の活躍推進のための提言（平成25年5月19日若者・女性活躍推進フォーラム提言）

<http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>

- ウ 第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）

http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/index.html

- エ 政府に求める今後の取組事項について（平成25年4月26日第42回男女共同参画会議決定）

http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/pdf/torikumi20130426.pdf

- オ 独立行政法人等女性参画状況調査の結果について（平成24年12月内閣府男女共同参画局）

http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/h241214_iaa.pdf

(2) 上記2 関連

- ア 公共調達における男女共同参画等の推進方策について

イ 『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画等の課題に係る議論の
取りまとめ～行政雇用、補助金、公共調達のポジティブ・アクション
の推進に向けた検討（平成 24 年 12 月男女共同参画会議 基本問題・
影響調査専門調査会）

http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kihon/kihon_eikyou/jyosei_koudou.html

ウ 男女共同参画等の評価項目の例示

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく取組
(一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ている場合等)
- ・女性雇用率（雇用者全体の比率（非正規従業員は除く）、管理職比率、
役員比率）
- ・男女共同参画に関する方針の明文化・従業員への周知の有無
- ・ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組の有無
- ・法定以上の育児休業、介護休業制度等の就業規則での規定
- ・国・地方公共団体等における男女共同参画関連表彰の受賞
- ・地方公共団体との男女共同参画に関する協定の締結、地方公共団体の
認証
- ・女性の登用促進の専門部署等の有無
- ・ポジティブ・アクションに関する計画の内閣府への登録（ゴール・ア
ンド・タイムテーブル方式等による計画目標の設定）
- ・「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する
法律」に基づき育児休業制度及び介護休業制度を実施し、同法第 24 条
(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措
置)若しくは第 27 条（再雇用特別措置等）に規定する措置又はこれに
準ずる措置を講じている場合 等

以 上

女子学生・生徒の理工系分野への関心・理解を高めるため、本人及びその進路選択に影響力のある保護者・教師をも対象にした女性研究者等のロールモデル情報の提供

共催団体・協力団体とは

チャレンジ・キャンペーンの趣旨に賛同する大学・企業・団体等

キャンペンサイトにて、共催・協力団体に関する情報や女子高校生・女子学生へのメッセージを掲載。

また、理工系分野で活躍する先輩から、これから理工系分野をめざして頑張る女子高校生や女子学生、彼女たちを応援する人たちにに向けたメッセージも発信している。

※共催団体はキャンペーンの一環として

独自のイベント等を開催する（当HPで告知可）。

★先輩にメールで質問をすることが出来ます！

先輩からのメッセージ

- ◎理学区系
- ・数学関係系
 - ・物理学関係系
 - ・化学関係系
 - ・生物学関係系 など
- ◎工学系
- ・機械工学関係系
 - ・電気通信工学関係系
 - ・土木建築工学関係系 など
- ◎農学区系
- ◎保健系
- ◎その他

共催団体による関連事業の紹介

NEW! ◆ 社会団体による重要なご案内

◆ 近畿大学女子 玉座
キヤリアガイダンス/就職 親戚の参入で迷った道へ、これからの学生に伝えたいこと。と。
日時：平成28年11月2日(水)14:45～16:15
詳細まで→ [PDF30863](#)

◆ IEEE Japan Council Women in Engineering (IEEE JACOWE) 玉座
「仕事が終わるまでのテクノロジー」 ～Women in Engineering 対話会～
日時：平成29年10月26日(土)
詳細まで→ [PDF30870](#)

◆ 上米女子 創研社・人材育成委員会 ガイダンス/講演本委員会 玉座
上米国際女性会の会 開催
Lunch Date D.O. (ランチタイム) 千早・野々子・ダイア・ラング等
日時：平成28年11月2日(水)
詳細まで→ [PDF30871](#)

共同體・團體・團體力・團體智・介紹・メッセージ

[illegible]

Challenge Campaign

～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～

内閣府男女共同参画局

→ 内閣府メッセージ

→ 先輩からのメッセージ

→ 共通回とは紹介・メッセージ

→ 協力回とは紹介・メッセージ



チャレンジ・キャンペーンサイト
<http://www.gender.go.jp/c-challenge/>

男女共同参画の意義について、 男性の立場・視点から理解を深めることに役立つ情報を掲載

コンテンツ

基礎知識

… 男性の視点で男女共同参画を見つめなおし、自分の働き方や家庭・地域での役割に活かす（グラフ等、いくつかにジャンル分け）

コラム

… 日常生活など、親しみやすい視点から、男女共同参画の気づきやヒントになるお話（比較的自由な視点、有識者のご執筆も）

自治体の 取組紹介

… 地方自治体で実施している様々な取り組みを掲載

シンポ ジウム

… 男女共同参画局で実施したシンポジウム等の報告
※「男性にとっての男女共同シンポジウム（横浜、福岡、滋賀）」

調査研究

… 男女共同参画局で実施した調査研究等を掲載
「男性にとっての男女共同参画に関する意識調査」
「男性の地域活動への参画 好事例集」

男女共同参画局HPに掲載しています。

⇒ http://www.gender.go.jp/policy/men_danjo/index.html

男性にとっての男女共同参画

検索



男性にとっての男女共同参画シンポジウム（平成24年度）

- ・男性にとっての男女共同参画の意義について正しい理解を促す
- ・なじみやすい、身近で具体的なテーマの設定
- ・多様な生き方を実践している男女からの「生の声」の発信など

■ 12/1 鳥取県米子市で実施

【主な内容】

- ・妻が働くことをどう思う？
- ・家計の担い手は男性でなければならぬか？
- ・女性の意識も変わるべき？
- ・妻は夫に従うべきか？
- ・男性が弱みを見せない理由？
- ・男性の意識が変わるときは？
- ・夫婦の会話がやはり重要？

男と女の家庭内バランス Before After ～役割分担の秘訣大公開！～

コーディネーター

萩原なつ子氏

立教大学大学院21世紀社会
デザイン研究科・社会学部教授



パネリスト

浜田敬子氏

AERA 副編集長



パネリスト

安藤哲也氏

NPO法人ファザリング・ジャパン
ファウンダー



男女が家庭での役割を上手に分かち合えれば、どんな生活が実現するでしょう？
その実現を妨げているのは何か？ どうすれば実現できるのか？
男女のパネリストが熱く語ります。家庭で活躍する男性もそうでない男性も、
そんな男性を見ている女性も、会場の皆さんで考えてみませんか。

男性にとっての男女共同参画に関する意識調査（概要）

- 男性の役割分担意識に関する意識を「5つの志向性」に分類
- 「5つの志向性」の度合い、日常生活の行動等（夫婦の会話等）と志向性との関連性が明らかに

男性の役割分担意識に関連する「5つの志向性」

主導権役割志向	男女の関係性において重要事項を決めるのは自分
経済的役割志向	家族を経済的に支えるのは自分で、妻が働くことは期待しない
社会的役割志向	仕事の業績を評価されたい、社会的に活躍したい
私的感情の抑制志向	悩み相談や弱音などプライベート感情を見せない
日常生活依存志向	家事など生活全般を妻に依存し、自分がやることを避ける

男女共同参画局HPに掲載しています。

※主にインターネット調査により実施

・男性3000人 平成23年11月28日（月）～11月30日（水）

・女性3000人（補足的に実施） 平成24年1月20日（金）～1月23日（月） 内閣府が、日本PMIコンサルティング株式会社に委託して実施した。

男性の地域活動への参画 好事例集

★いきいきと地域活動をしている男性の事例集★

「男は仕事・女は家庭」など「固定的性別役割分担意識」の解消が
男女共同参画社会の実現に必要であり、特に男性の意識改革が重要
(仕事だけでなく地域活動にも積極的に参画)

構成の特徴 ～読み物としても楽しめるように

- 男性が地域活動に参画するヒントを掲載(きっかけ、やりがいなど)
- 男性自身が「どうすれば地域活動に参加できるか」、男性に「どうすれば男性に地域活動に参加してもらえるか」を考えるうえでのヒント集として

今回の調査のポイント

※全国の地方自治体に調査票を配布
456事例から23事例をご紹介します

視点1 多岐にわたる活動の「ジャンル」を掲載

子育て支援
青少年育成

パパサークル、子育てイベントの企画、PTA、おやじの会

仲間づくり

料理教室、高齢男性の活動小屋

まちづくり

マチおこし研究所、地域ヒーロー、若者による参画型イベント
フリーペーパー

スポーツ

アウトドア、野球、ストリートパフォーマンクス

趣味・技能

ジャズサロン、風クラブ、皿回しと草笛、多様な趣味サークル

その他

マーママレードづくりと食育、うつ病支援、福祉ボランティア

視点2

活動に踏み出した様々な「きっかけ」に注目

- ・ 自分の生きがいのため、または問題意識から進んで参加
- ・ 周囲の人の勧めで地域活動に目覚めていった
- ・ 自治体やNPOのイベント等をきっかけに地域活動に入っていた
- ・ 趣味や特技を生かして地域活動に参画した

男女共同参画局HPに掲載しています。

■ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた政府の取組

経済財政諮問会議 (労働市場改革専門調査会)

労働力供給が今後の経済成長の大きな制約要因→全ての就業希望者の就業可能性を広げることが重要

労働市場改革専門調査会
第一次報告
平成19年4月6日

「子どもと家族を応援する日本」 重点戦略会議

少子化の背景に働き方をめぐる様々な課題が存在

「子どもと家族を応援する日本」
重点戦略中間報告
平成19年6月1日

男女共同参画会議 (ワーク・ライフ・バランスに関する専門調査会)

多様性を尊重した活力ある社会実現のために、ワーク・ライフ・バランスが必要
「『ワーク・ライフ・バランス推進』の基本的方向」
平成19年5月24日

仕事と生活の調和推進官民トップ会議

「憲章」及び「行動指針」の推進・評価
【構成員：経済界、労働界、国・地方公共団体、有識者、関係閣僚(内閣総理大臣)】

社会全体での取組を推進するためには、経済界、労働界、国・地方公共団体が力を合わせて推進することが必要であるため、官民トップ会議や連携推進・評価部会を中心に、社会全体での取組の輪を広げていく。

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「行動指針」の策定(H19.12.18)、改訂(H22.6.29)

経済界、労働界、国・地方公共団体の各主体が取組を推進

仕事と生活の調和 連携推進・評価部会

「憲章」及び「行動指針」に基づき、PDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルに沿って、仕事と生活の調和の状況や取組の状況について点検・評価を行う。

【構成員：企業、労働組合、地方公共団体の代表、有識者、関係省庁】

合同開催

仕事と生活の調和 関係省庁連携推進会議

【構成員：内閣府、総務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

数値目標設定指標の動向等の現状や取組の状況について点検・評価

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポートの作成

【主な構成】

- 各主体の取組
- 仕事と生活の調和実現の状況(数値目標設定指標の動向等)
- 今後に向けた課題、課題を踏まえた当面重点的に取り組むべき事項

■仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章及び行動指針

○平成19年12月、官民トップ会議において、政労使の合意により策定、平成22年6月改定

「憲章」

仕事と生活の調和を推進するための大きな方向性を提示

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

- ①就労による経済的自立が可能な社会
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

「行動指針」

・企業や働く者、国民の取組と、それを支援する国や地方公共団体の取組を提示

・社会全体の目標として14の数値目標と実現度指標を設定

《14の数値目標例》

- ・フリーターの数
現状 (2011) 176万人、
2020年 124万人
- ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合
現状 9.3%(2011)、
2020年 10.0%(2008)から5割減
- ・年次有給休暇の取得率
現状 49.3%(2011)
2020年 70%
- ・第1子出産前後の女性の継続就業率
現状 38.0%(2005-2009)、
2020年 55%
- ・男性の育児休業取得率
現状 2.63%(2011)
2020年 13%

企業と働く者

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

《主な具体的な取組》

- 経営トップのリーダーシップによる職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現
- 業務の見直し等により、時間当たり生産性の向上
等

国・地方自治体

企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に実施

《主な具体的な取組》

- 国民の理解や政労使の合意形成の促進
- 制度的枠組みの構築、監督指導の強化
- 取組企業への支援(好事例等の情報の収集・提供・助言、中小企業に対する助成金、顕彰制度等)
等

進捗状況の点検・評価

- 数値目標設定指標の動向等の活用により、全体としての進捗状況を把握・評価し、政策へ反映
- 憲章、行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設置

行動指針策定から目標年までの中間にあたる2013年は、数値目標のフォローアップや今後の重点課題等の議論を行う。

気運醸成のための国民運動の展開

仕事と生活の調和推進のための行動指針（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

(3) 国の取組

(総論)

- ・ 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。

「日本再興戦略－JAPAN is BACK－（平成25年6月14日）閣議決定

第Ⅱ.3つのアクションプラン 一.日本産業再興プラン 2.雇用制度改革・人材力の強化

④ 女性の活躍推進

「多様で柔軟な働き方の推進や、長時間労働の抑制、教育啓発活動の推進等ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図る」

企業担当者交流会

対象 企業経営者、人事労務担当者等（企業の仕事と生活の調和担当者）

内容 企業における、WLBに必要な制度の導入状況、WLBの先進事例や課題などを企業間で共有する場を提供し、取組推進につなげる。

- ・ 有識者等を講師に迎え、具体的な取組方法などのノウハウの提供。

※ 地方開催による地域格差を解消

「カエルの星」の選定（チーム取組事例）

対象 企業内の部・課・班・チーム等单位で、仕事の効率化などに取り組んでいる社員等

内容 企業内の部・課・班・チーム等单位で、仕事の効率化など働き方を見直し、余裕ができた時間を「生活」の充実のための時間としている事例を公募し、好事例を「カエルの星」として選定し、情報発信する。身近で実践しやすい取組のため波及効果が期待できる。

WLBに関する情報を一元的に提供

仕事と生活の調和ポータルサイトで情報発信

交流会情報報告

「カエル！ ジャパン」キャンペーン登録企業の紹介

「カエルの星」事例紹介

メールマガジンバックナンバー紹介

「カエル！ ジャパン通信」（メールマガジン）（毎月1回）

対象

企業の仕事と生活の調和担当者、地方公共団体、社会保険労務士、中小企業診断士、国民等

内容 国の施策等の最新情報を発信する。

～シンボルマーク・キャッチフレーズ～



「カエル！ ジャパン」キャンペーン

対象 企業、団体、自治体、個人などWLBに取り組むすべての人

内容 ・ シンボルマーク・キャッチフレーズをポータルサイトにダウンロードし、企業等のホームページ・名刺・封筒・会議資料などに用い、社会へのアピールや企業内での気運の醸成を図る。

- ・ ポータルサイトで登録企業・団体等の名称や取組内容を紹介しており、企業としてのPR効果大。

各主体の取組

調査・研究

働き方の見直しなど企業等の取組促進による仕事と生活の調和の推進

仕事と生活の 調和 レポート 2012

概要



～人も社会も意識を変えて。さらに進める働き方改革～

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート 2012」は、仕事と生活の調和の実現の状況を点検・評価し、更なる取組推進を目的として、労使・地方公共団体・有識者から成る仕事と生活の調和連携推進・評価部会と仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議が作成しました。(平成24年12月10日公表)

本レポートでは、企業と働く者、国民、国、地方公共団体等の取組を紹介するとともに、仕事と生活の調和の実現状況を把握した上で、今後に向けた課題を洗い出し、重点的に取り組むべき事項を提示しています。

平成24年12月

仕事と生活の調和連携推進 評価部会

仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議

お問い合わせ先

内閣府仕事と生活の調和推進室

〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1

仕事と生活の調和ポータルサイト

TEL: 03-3581-1812 FAX: 03-3592-0408

URL: <http://www.cao.go.jp/wlb/>

「仕事と生活の調和レポート 2012」の構成

第1章 「憲章」・「行動指針」と推進体制

平成19年12月「憲章」・「行動指針」策定平成22年6月改定)

【憲章】

仕事と生活の調和を推進するための「大きな方向性」を提示
⇒仕事と生活の調和の必要性、調和が実現した社会の姿、
その実現に向けた各主体の役割

【行動指針】

「企業や働く方、国民の効果的な取組」、
「国や地方公共団体の施策の方向性」を提示
⇒各主体の取組、目指すべき14項目の数値目標、
実現度を測る指標、推進状況の点検・評価の仕組み

【推進体制】

仕事と生活の調和連携推進・評価部会
⇒「憲章」・「行動指針」基文、点検・評価、連携推進

第2章 仕事と生活の調和実現に向けた取組

企業 働く方 (労使各団体の取組)

- ・周知・広報
- ・出会いの場創出事業の実施
- ・労働時間短縮の運動を推進など

国民

- ・意識調査結果の紹介

国

- ・社会的な気運の醸成
- ・事例や各種調査結果等の情報発信
- ・各種取組への支援
- ・環境の整備 など

地方公共団体

- (企業向け)
- ・表彰 認証制度、アドバイザー派遣、セミナー等の施策
- (一般市民向け)
- ・セミナーやコンプレックス等による理解促進 など

第3章 仕事と生活の調和実現の状況

※詳細はP2～6

☆仕事と生活の調和実現の状況及び数値目標を定めた指標の現状を最近の各種調査をもとに概観。
☆新たに、仕事と介護の両立をめぐる現状と課題についての分析や、東日本大震災以後節電対策等から多くの企業が実施した、働き方の見直しの取組を把握・分析した調査結果(速報)についても記載。

【数値目標】

- 数値目標を設定した14項目のうち、「憲章」・「行動指針」策定時と比較できる項目について見ると、改善は7項目、悪化は2項目となっている。
- 就業率25～44歳女性、60～64歳、週労働時間60時間以上の雇用者割合、年次有給休暇取得率、メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合、保育等の子育てサービスを提供している割合、男性の育児休業取得率、6才未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間については改善がみられた。

☆就業率25～44歳女性	64.9%(2006)	⇒ < 66.8%(2011)	⇒ 73%(2020)
(60～64歳男女)	52.6%(2006)	⇒ < 57.1%(2011)	⇒ 63%(2020)
☆週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%(2006)	⇒ [9.3%(2011)	⇒ 10.0%(2008) から5割減(2020)
☆年次有給休暇取得率	46.6%(2006)	⇒ *49.3%(2011)	⇒ 70%(2020)
☆メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合	23.5%(2002)	⇒ 43.6%(2011)	⇒ 100%(2020)
☆保育等の子育てサービス提供割合 (保育 サービス3歳未満児)	20.3%(2007)	⇒ 25.3%(2012)	⇒ 44%(2017年度)
(放課後児童 クラブ小学1～3年))	19.0%(2007)	⇒ 22.9%(2012)	⇒ 40%(2017年度)
☆男性の育児休業取得率	0.50%(2005)	⇒ [2.63%(2011)	⇒ 13%(2020)
☆6才未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間 1日当たり60分(2006)		⇒ 67分(2011)	⇒ 2時間30分(2020)

※数値は、行動指針策定時(2007年) ⇒ 現状 ⇒ 目標の順。

(注) []内の数値は、岩手県、宮城県及び福島県被災3県を除く。< >内の数値は、被災3県について総務省が補完的に推計した値。*の数値は、被災地域から抽出された企業を調査対象から除外し、その他の地域の類似企業を再抽出し代替調査対象としたもの。

第4章 取組の更なる展開に向けて

※詳細はP7

今後に向けた課題

- ☆社会的気運の醸成(取組の加速など)
- ☆仕事と生活の調和に取り組む企業や人を支援
- ☆ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現
- ☆働くことによる経済的自立の実現
- ☆健康で豊かな生活のための時間の確保
- ☆多様な働き方・生き方を選択可能にすること

当面重点的に取り組むべき事項

- 社会的気運の醸成
- 仕事と生活の調和に取り組む主体への支援
- 非正規雇用の労働者等の経済的自立支援とセーフティネットの強化
- 若年者の就労・定着支援
- 仕事の進め方の効率化の促進、長時間労働の抑制等
- 仕事と子育ての両立支援
- 仕事と介護の両立支援
- 地域活動への参加や自己啓発の促進
- いくつになっても働ける社会の実現、働きながら学びやすい社会環境の構築

仕事と生活の調和の実現の状況(第3章のポイント)

※図表の表題に☆印を付したものは数値目標設定指標。かつこの中の斜体の数字は目標値

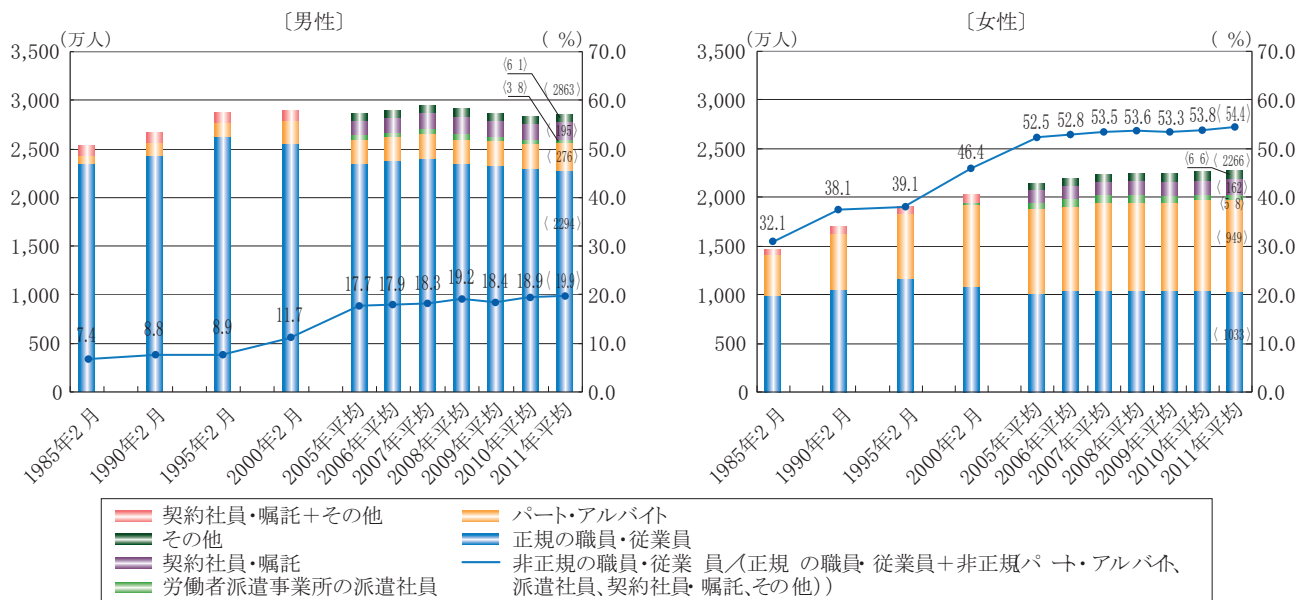
※数値目標設定指標及び実現度指標については、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

(1) 就労による経済的自立

- **非正規雇用者の雇用者全体に対する割合**は、男性については、2000年代半ば以降は20%近くで推移しています。
また、女性については、2000年代半ば以降50%を超えて推移しています。
- **非正規雇用労働者が現在の働き方を選択した理由**を見ると、「自分の都合のよい時間に働けるから」という積極的な理由は減少し、「正社員として働ける会社がなかった」という非積極的な回答が増えています。

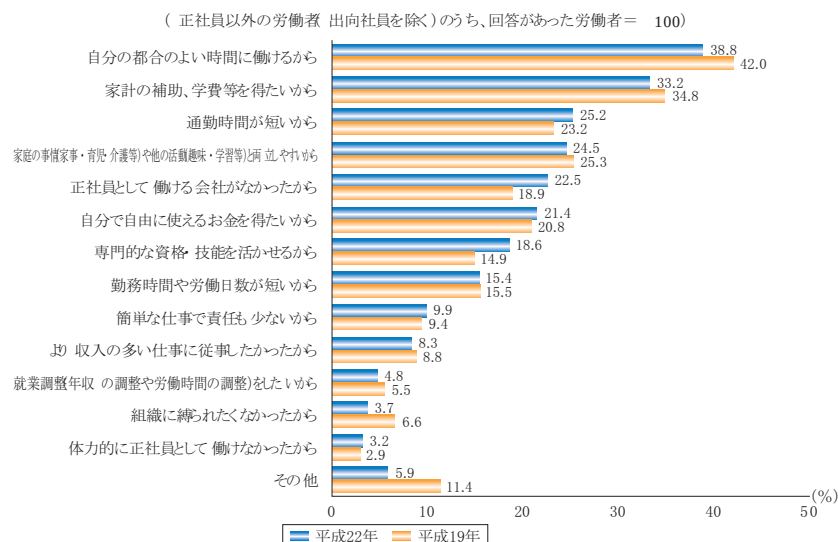
- **フリーター(15～34歳のパート・アルバイト及びその希望者)**の数は、2004年以降5年連続で減少しましたが、2009年に増加に転じました。2011年と前年を比べると、15～24歳の層では増加しており、25～34歳の年齢層では横ばいとなっています。
- **正規の社員・従業員に拘らない働き方**は、家庭との両立などその人の置かれた状況や年代などに応じた多様な働き方の一つとして自発的に選択される場合もありますが、希望する職に就けないため、やむを得ず選択されている場合もあり、社会保障のセーフティネットが十分でないといった問題も指摘されています。

図表1 正規雇用者と非正規雇用者の推移



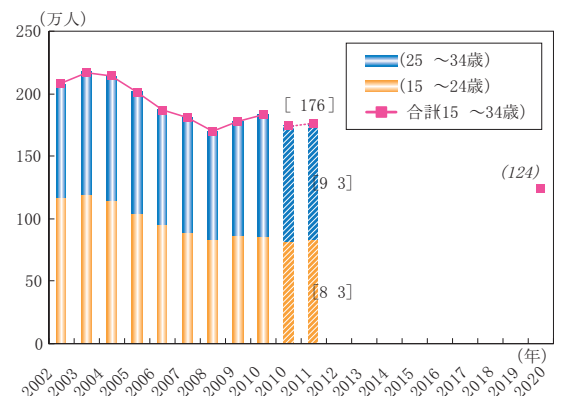
(備考) 1. 総務省「労働力調査特別調査」より作成。1985年から2000年までは「労働力調査特別集計(詳細集計)」(年平均)による。(2月分の単月調査)、2005年以降は「労働力調査」による。
2. 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。
3. 2000年2月以前の分類は「嘱託・その他」、2005年以降は、分類を「契約社員・嘱託」と「その他」に分割。
4. 2011年の()内の数値・割合は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。

図表2 現在の就業形態を選んだ理由(労働者割合、複数回答3つまで)



(備考) 厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より。

図表3 フリーターの数(☆)



(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 数値は、男性は卒業生、女性は卒業生・未婚者のうち、①雇用者のうちパート・アルバイトの者、②完全失業者のうち探している仕事の形態がパート・アルバイトの者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態がパート・アルバイトで家事・通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計。
3. 斜め塗り棒グラフ及び点線図で示した2010年及び2011年の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(2) 健康で豊かな生活のための時間の確保

●**年間総実労働時間**についてみると、全労働者の年間総実労働時間は減少傾向にあるものの、それを一般労働者とパートタイム労働者に分けてみると、2008 年まではそれぞれの年間総実労働時間はほとんど減っておらず、全労働者の労働時間の減少はパートタイム労働者比率の増加によってもたらされていたことがわかります。

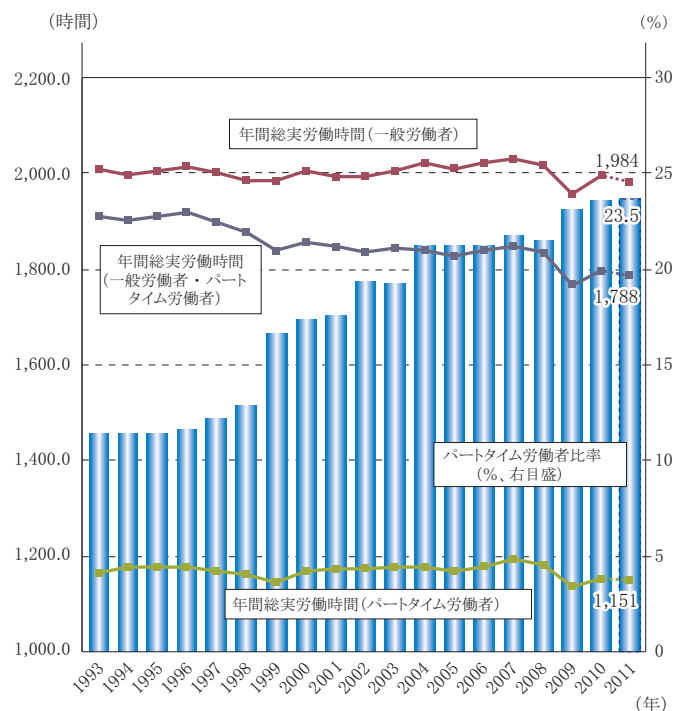
2009 年には景気の悪化の影響により前年に比べて大幅に減少し、2011 年には、一般労働者とパート労働者のそれぞれが、2009 年以来 2 年ぶりに減少しました。

●**年齢別男性の週労働時間 60 時間以上の就業者の割合**をみると、2005 年以降各年齢層で減少傾向にあり、一貫して 30 歳代の割合が最も高く、2011 年は 18.4 %です。

●**年次有給休暇取得率**についてみると、1990 年代半ば以降低下傾向にあり、2000 年以降は 50 %を下回る水準で推移しておりますが、2011 年は 49.3 %となり、2010 年から 2 年連続で上昇しています。

●**男性自身が仕事をやめたいと思ったこと**についてみると、労働時間が長くなるほど、仕事を辞めたいと思ったことがある者が増加する傾向が示されました。

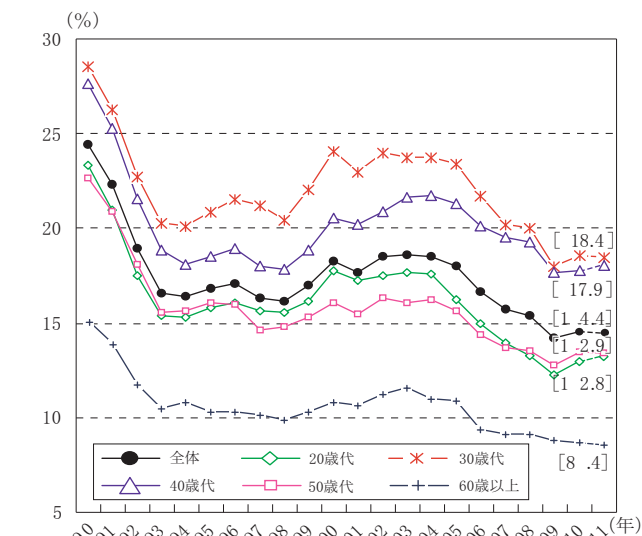
図表 4 就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移



(備考)

1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
2. 事業所規模30人以上。
3. 年間総実労働時間は年の月平均値を12倍したもの。
4. 2011年3～4月分について、岩手県、宮城県及び福島県(宮城県は5月も)の被災3県を中心に一部調査を中止している。

図表 5 週労働時間60 時間以上の就業者の割合男性・年齢別

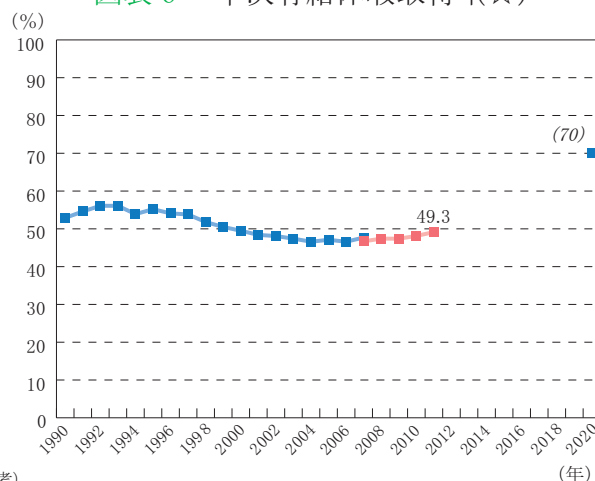


(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。

2. 数値は、非農林業就業者休業者を除く 総数に占める割合。

3. 2011年の「」内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

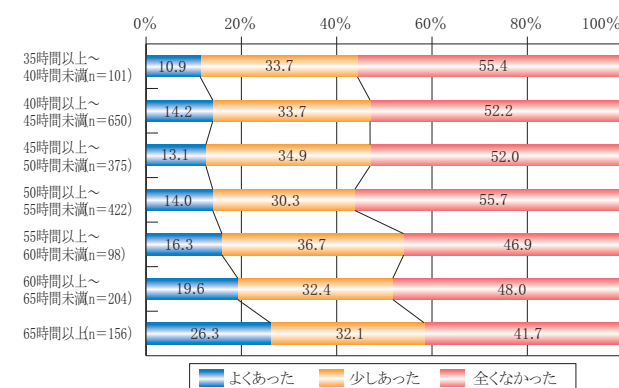
図表 6 年次有給休暇取得率☆



(備考)

1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
2. 2006年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」
2007年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業」
(参考) 2006年以前の調査方法による平均取得率は2007年47.7%、2008年48.1%、2009年48.2%、2010年49.3%。
3. 2011年調査では、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替(調査対象)としている。
※国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)」について(第5報) (2011年4月18日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

図表 7 男性自身が仕事をやめたいと思ったこと (男性の労働時間別)



(備考)

内閣府「男性にとつての男女共同参画」に関する意識調査平成24年4月)より。

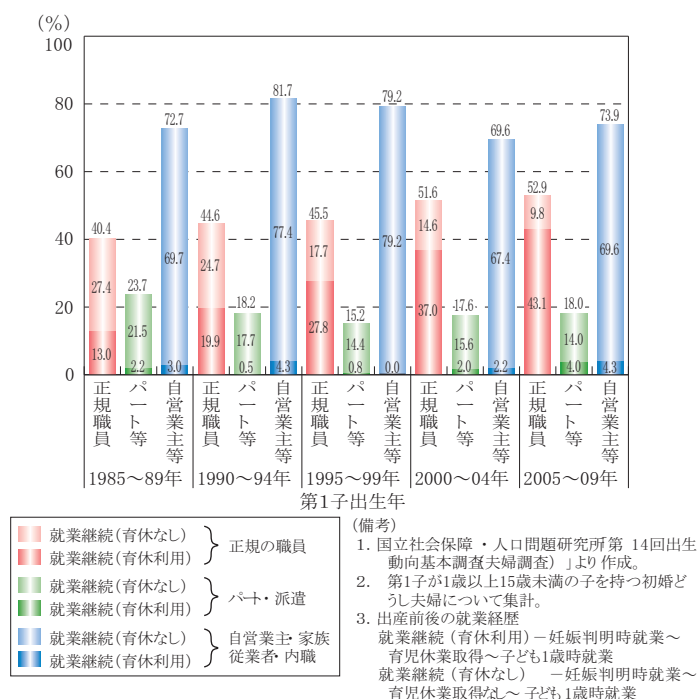
(3) 多様な働き方・生き方の選択 — 仕事と子育ての両立について —

- 女性の育児休業取得率は一定の定着を見ているが、**第1子出産前後の女性の就業経歴**を見ると、就業継続している人の比率は、約4割のままで長期的にあまり変化していません。これを**就業形態別**にみると、正規の職員は就業を継続している者の割合が増加していますが、パート・派遣は就業を継続する者の割合は正規の職員に比べて少ない状況です。
- 待機児童の数**は2004年以降4年間減少してきたものの、保育所の定員増にもかかわらず、2008年～2010年は3年連続で増加したが、2012年は2年連続で減少し、2万4,825人となっています。女性の就業意欲の長

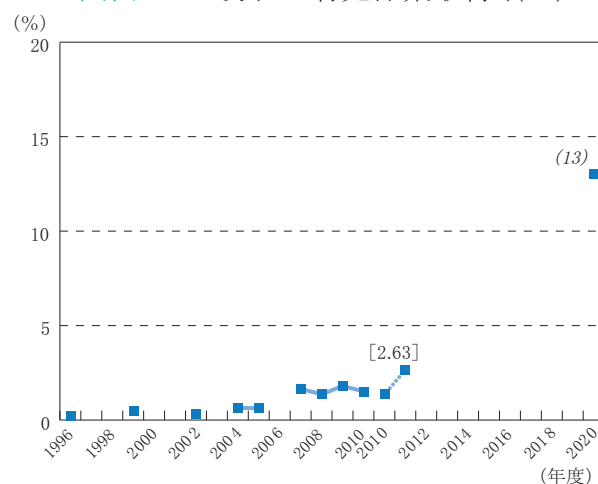
期的な高まりに加え、家計のために仕事に出たいという人が増えている状況においては、引き続き、特に都市部における保育所をめぐる状況は深刻です。

- 男性の育児休業取得率**についてみると、2.63%と非常に低い水準で推移しており、女性の育児休業取得率87.8%と比べ、依然男女間で大きな差があります。
- 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間**についてみると、2006年は2001年に比べて12分増加しましたが、2011年は67分と2006年に比べて7分程度の増加にとどまり、引き続き低水準で推移しています。
- 女性が活躍できる環境整備としても、また、子育てに関わりたという男性の希望を実現させるためにも、**仕事と子育ての両立**は非常に大きな課題です。

図表8 出産前有職者の就業継続率就業形態別)



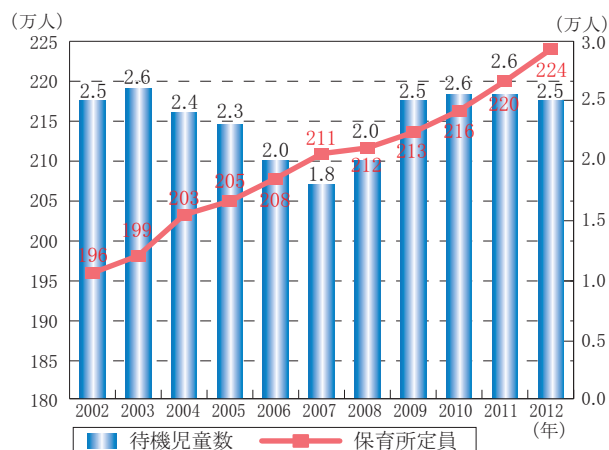
図表10 男性の育児休業取得率☆)



(備考)

- 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」により作成。ただし、2007年以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」による。
- 数値は、調査前年度1年間(平成23年度調査においては、平成21年10月1日から平成22年9月30日までの1年間)に配偶者が出産した者のうち、調査前10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の申告している者を含む。)の割合。
- 点線の折れ線で示した2010、2011年度の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

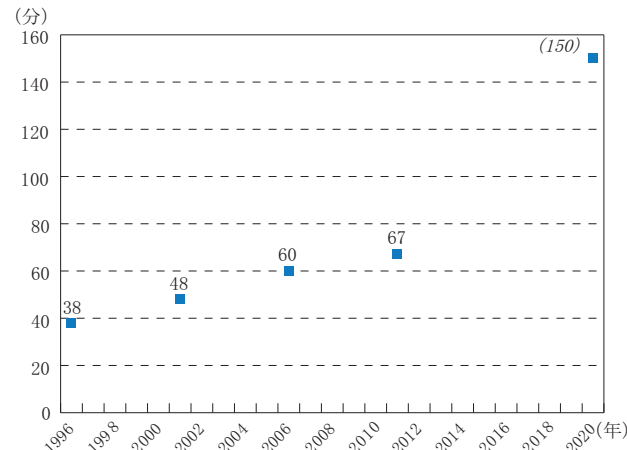
図表9 待機児童数と保育所定員の推移



(備考)

厚生労働省「保育所関連状況とりまとめ(平成24年)」より作成。

図表11 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間☆)



(備考)

- 総務省「社会生活基本調査」より作成。
- 数値は、夫婦と子どもから成る世帯における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事「介護・看護」「育児」「買い物」の合計。

— 仕事と介護の両立について —

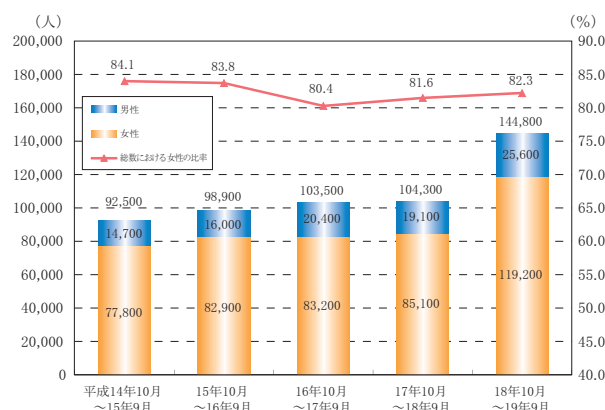
2025 年(平成 37)年には、総人口に占める 65 歳以上の人口の割合は、現在の約 2 割(23.0 %)から約 3 割(30.3 %)に増加すると推計されています。また、75 歳以上の人口の割合も増加し、65 歳以上の高齢者全体の約 6 割が 75 歳以上となると見込まれます。また、同居の親族の介護者は男女とも 50 歳代以上が多いことから、今後、高齢化の進展が見込まれる中で、仕事と介護の両立はますます重要な課題となっていくと見込まれます。

家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は男女とも年々増加傾向にあり、平成 18(2006)年 10 月から 19(2007)年 9 月の 1 年間で 14 万 4,800 人となっています。これを男女別にみると、女性の離職・転職者数は 11 万 9,200 人で、全体の 82.3 %を占めています。

仕事と介護を両立するために必要な勤務先による支援は、入社・退社時刻の変更や残業をなくすといった勤務時

間に関する配慮を求める人が多くいます。また、地域や社会に対しては、介護に関する情報の普及啓発や緊急時に対応できる介護サービスの利用といった支援をあげる人が多くいます。

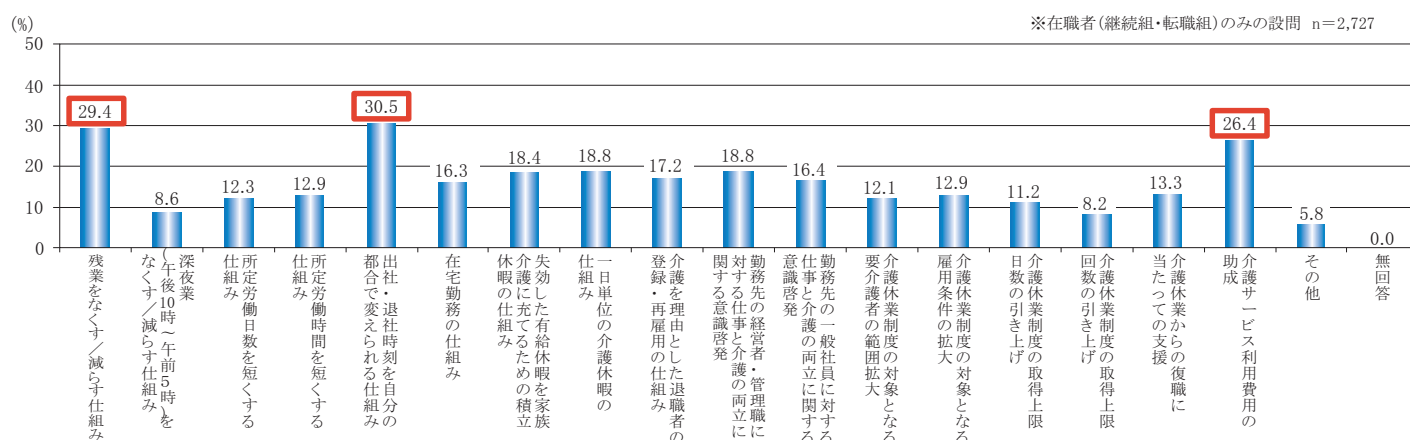
図表 12 介護・看護を理由に離職・転職した人数



(備考)

1. 総務省「就業構造基本調査」(平成19年)より。
2. 複数回離職・転職した者については、前職についてのみ回答しているため、前職以前の離職・転職については数値に反映されていない。

図表 13 仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援（複数回答）



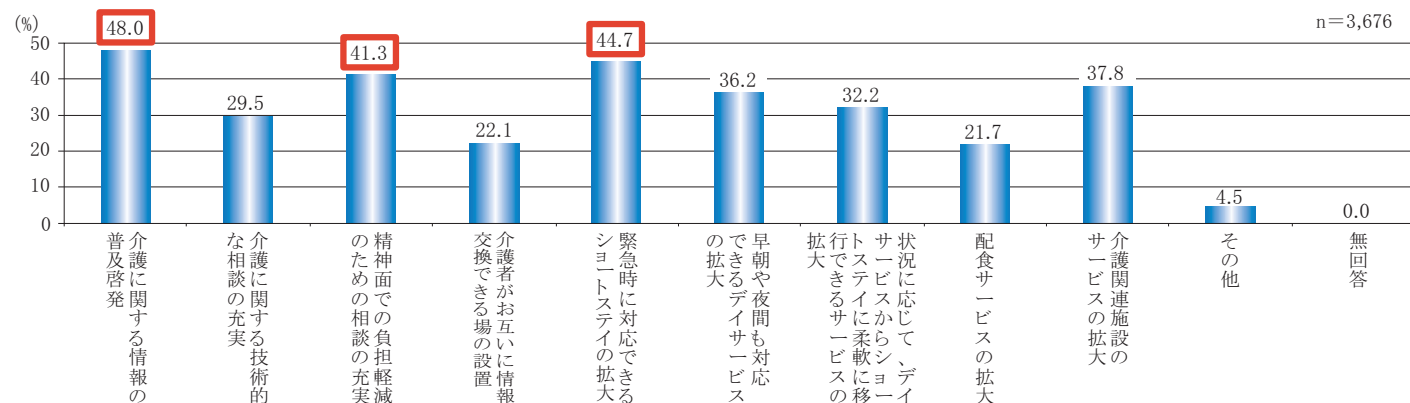
(備考)

みずほ情報総研(株)厚生労働省委託事業「平成21年度仕事と介護の両立に関する事業把握のための調査研究事業報告書(平成22年3月)」より作成。

(注) 本調査では対象者(n=3,676)を以下の3Gに分類している。

- ① 当該家族の介護を始めて以降、仕事を辞めたことがない者「在職者G（継続組）」（n=1,803）
 ② 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者「在職者G（転職組）」（n=924）
 ③ 当該家族の介護をきっかけとして概ね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者「離職者G」（n=949）

図表 14 仕事と介護の両立に必要な地域や社会による支援（複数回答）



(備考)みずほ情報総研(株)厚生労働省委託事業「平成21年度仕事と介護の両立に関する事業把握のための調査研究事業報告書(平成2

2年3月)により作成。

(5) 東日本大震災の仕事と生活に対する影響 (企業の働き方の見直しの取組) 【速報の概要】

●2011 年夏時点で、震災以前と比較して、働き方の見直しに関する取組が進んだ企業数(図表 15)

2011 年夏時点で、震災以前と比較し、いずれか 1 つでも取組が進んだ企業は、全体の 47.6 % (433 社) です。取組ごとに進んだものを見ると、「勤務日の変更」が 134 社、「残業削減」が 130 社、「勤務時間帯の変更」が 119 社となりました(節電対応のために実施したケースなども含まれます)。

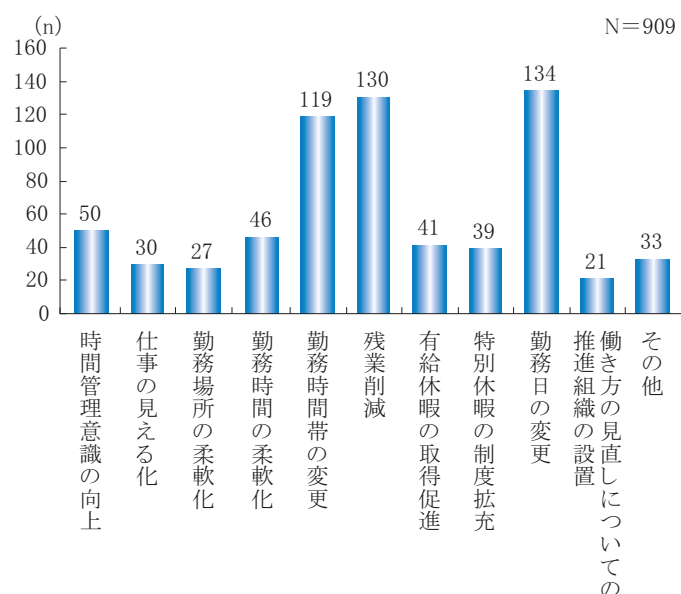
●2011 年夏時点で震災以前と比較して取組みが進んだ企業についての、2012 年夏時点の取組状況(図表 16)

「時間管理意識の向上」、「有給休暇の取得促進」、「特別休暇の制度拡充」、「残業削減」、「仕事の見える化」等は 2011 年夏と同レベルの取組を 2012 年夏も続けている企業が多くみられました。また、「時間管理意識の向上」、「仕事の見える化」、「残業削減」などは 2011 年夏より進んだとの回答も見られます。

一方、「勤務日の変更」、「勤務時間帯の変更」、「勤務場所の柔軟化」等の節電対応の取組は、2011 年夏よりも縮小、またはやめた企業が比較的多い結果となりました。

※3,000 社に郵送調査を実施(回収数 909 社、回収率 30.3 %)

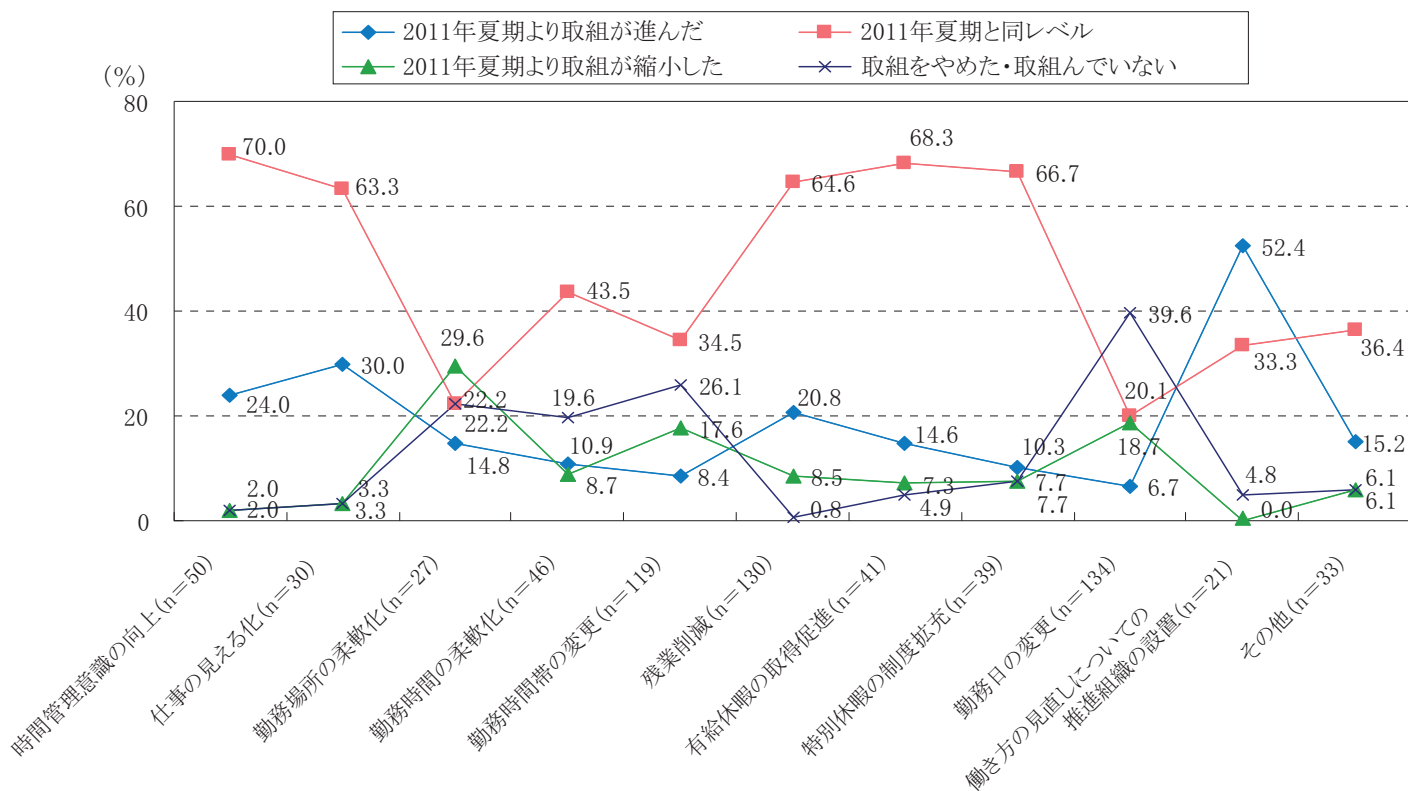
図表 15 2011 年夏に、働き方見直しの取組が進んだ企業数



※各取組について、次のような回答をした企業を「進んだ企業」としています。

- ・震災前では取組んでおらず、2011 年夏では「全社」または「一部事業所」で取り組んだ企業
- ・震災前では「一部事業所」で取組んでおり、2011 年夏では「全社」での取組みとなった企業

図表 16 2011 年夏に進んだ取組が 2012 年夏にどうなったか



当面取り 組むべき事項(第4章のポイント)

社会全体で仕事と生活の調和の実現に取り組むためには、労使、国、地方公共団体、関係団体、さらには国民一人ひとりが、仕事と生活の調和の実現に向けて取組を進めて行くことが必要。

※実施主体の記載がない項目は国の取組

総 論

○社会的気運の醸成

- 仕事と生活の調和ポータルサイトや、メールマガジンを通じた情報発信、「カエルの星」の選定等
- ホームページやセミナー等における仕事と生活の調和に関する情報提供等(日本商工会議所)
- 「ワーク・ライフ・バランス推進デー(仮称)」を設けて各都道府県の実情に応じた意識啓発の実施(全国知事会)

○仕事と生活の調和に取り組む企業の支援

- 公共調達(総合評価落札方式による入札)でのワーク・ライフ・バランス取組企業の評価
- 各種会合や機関誌を通じてワーク・ライフ・バランス推進の必要性や効果を紹介し、企業の意識啓発を実施。改正育児・介護休業法等に関する企業からの問合せへの対応(日本経済団体連合会)
- 「ワーク・ライフ・バランスの日(11/23)」にちなみ、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を表彰する(日本生産性本部)

就労による経済的自立が可能な社会のために

○非正規労働者等の経済的自立支援とセーフティネットの強化

【雇用の安定に向けた取組】

有期労働契約を無期労働契約に転換させるルールを導入した改正労働契約法の周知徹底、日雇労働者の労働者派遣を原則禁止する改正労働者派遣法の周知・徹底、非正規雇用労働者の企業内キャリアアップを総合的に支援する「有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト(仮称)」の推進

【職業能力開発の支援の充実】

求職者への職業訓練と訓練期間中の生活支援等を一貫して行う求職者支援制度の実施

【非正規労働者への社会保険の適用拡大】

○若年者の就労・定着支援

- 若者の就職支援や職場定着支援、キャリア教育・職業教育の充実
- 新卒者就職応援プロジェクト事業の実施(全国中小企業団体中央会)

○働きながら学びやすい社会環境の構築

- 大学・専修学校等における社会人受入れの促進のための学習環境の整備

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会のために

○仕事の進め方の効率化の促進、労働時間等設定改善に向けた取組等

- 労働時間等設定改善に向けた取組の推進
- 総実労働時間の縮減に向けた取組(日本労働組合総連合会)

多様な働き方・生き方を選択できる社会のために

○仕事と子育て等の両立支援

- 改正育児・介護休業法を周知・徹底(平成 24 年 7 月 1 日に全面施行)、一定の有期契約労働者に育児・介護休業法が適用になることについての理解促進
- 子ども・子育て関連 3 法(24.8.22 公布)に基づく「子ども・子育て支援新制度」の本格実施に向けた準備を進め、「多様な就労形態」に対応できる保育制度を構築
- 男性の仕事と子育ての両立に関する意識改革(「イクメンプロジェクト」等)

○仕事と介護の両立支援

- 年 5 日間の介護のための休暇制度等や介護休業制度についての周知・徹底
- 労働者の家族介護等を理由とする離転職者や仕事と介護の両立の状況及び企業の現状や必要な支援等の実態調査の実施
- 介護保険制度の着実な推進、介護と医療、生活支援等を一体的に提供する「地域包括ケアシステム」の実現、市町村窓口や地域包括支援センターにおける家族の介護についての相談・情報提供

○地域活動への参加や自己啓発の促進、いくつになっても働ける社会の実現

- 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の着実な実施