

第 3 次男女共同参画基本計画に関する
施策の評価等について
(第 4 分野) (各府省作成資料)

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) 1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等の更なる推進

1 主な施策の取組状況

- ・文部科学省では、平成25年度以降の大学等卒業予定者の就職・採用活動のルールを協議する際に、男女雇用機会均等法の趣旨に沿った採用活動を行うよう、企業側に要請を行った。また、新規中学校・高等学校卒業者の就職についても、文部科学省と厚生労働省の連名の通知により、経済団体等の関係者に対して男女雇用機会均等法の趣旨に沿った採用活動が行われるよう、配慮を依頼した。
- ・独立行政法人国立女性教育会館では、企業内の男女共同参画推進リーダーを対象とした企業向けセミナーを実施するとともに、「女性情報ポータル“W i n e t (ウイネット)”」において、理工系分野も含め、女性のロールモデル等の情報提供を行っている。

2 取組結果に対する評価

- ・就職・採用活動は、男女雇用機会均等法の趣旨に則って行われるべきであり、企業側の協力が不可欠である。
- ・新規中学校・高等学校卒業者の就職については、概ね適切な就職・採用活動が行われた。

3 今後の方向性、検討課題等

- ・文部科学省では、就職・採用活動が男女雇用機会均等法の趣旨に則って行われるよう、引き続き企業側にその旨を要請する。
また、新規中学校・高等学校卒業者の就職についても、適切な就職・採用活動が行われるよう、取り組む。
- ・独立行政法人国立女性教育会館では、引き続き、企業内の男女共同参画推進リーダーを対象とした研修を実施すると共に、「女性情報ポータル“W i n e t (ウイネット)”」において、理工系分野も含め、女性のロールモデル等の情報提供を行う。

4 参考データ、関連政策評価等

- 平成26年3月末における高等学校卒業者の就職率（就職者の就職希望者に対する割合）
96.6%（前年同期比0.8ポイント上昇）
【男子：97.5%（前年同期比0.6ポイント上昇、女子：95.1%（前年同期比0.9ポイント上昇）】
（出典）文部科学省「高等学校卒業者の就職状況に関する調査」

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進ア 男女雇用機会均等の更なる推進**1 主な施策の取組状況**

- ・女子学生等が的確な職業選択が行えるよう、意識啓発を図っている。
- ・募集、採用における男女の均等な機会の確保を図るため、企業の採用担当者等に対して男女雇用機会均等法に沿った男女均等な選考ルールの徹底を図るとともに、法違反が認められる企業に対しては是正指導を行っている。
- ・企業における男女均等取扱い等を確保するため、男女雇用機会均等法について、改正内容も含め、労使を始め関係機関に対し、周知・啓発を実施している。
- ・企業を訪問し、雇用管理の実態を把握するとともに、性別による差別的な取扱いや妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等、男女雇用機会均等法に違反する雇用管理の実態が把握された企業に対して、是正指導を行っている。
- ・平成25年12月に、間接差別として禁止されている措置の範囲の拡大等を内容とする雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則の改正を行った。
- ・セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底の観点から「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき措置についての指針」（以下「セクハラ指針」という。）の改正等を行った。
- ・平成25年12月に、従来、通達で示してきた内容を盛り込んだ「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」（以下「コース等別雇用管理指針」という。）の制定を行った（平成26年7月1日施行）。
- ・コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対して、実質的な男女別雇用管理とならないよう、コース等別雇用管理指針の周知徹底を図るとともに、男女雇用機会均等法に違反する企業に対しては是正指導を行っている。
- ・男女雇用機会均等法等関係法令、制度の周知については、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に行う。
- ・性別による差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置等に関する労働者と事業主との間の紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停により、紛争の円滑かつ迅速な解決を図っている。また、これらの措置が十分活用されるよう、紛争解決援助制度について、労働者等に積極的に周知している。

2 取組結果に対する評価

男女雇用機会均等法の周知や履行確保に取り組むとともに、平成25年12月に男女雇用機会均等法に係る省令等の改正を行い、男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図っている。

様式 1

3 今後の方向性、検討課題等

男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図るため、引き続き、男女雇用機会均等法の周知や履行確保に努める。

4 参考データ、関連政策評価等

都道府県労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数
：計画策定時 23,301 件

最新値 21,418 件（平成 25 年度）

都道府県労働局雇用均等室が実施した男女雇用機会均等法に基づく指導の是正割合（年度内）：計画策定時 94.3%

最新値（97.1%（平成 25 年度）

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進イ 男女間の賃金格差の解消**1 主な施策の取組状況**

・男女労働者間の格差について企業内での実態把握や取組の必要性の「気づき」を促す「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の作成、普及・啓発を行っている。

・「ポジティブ・アクションを推進するための「見える化」支援ツール」の作成、普及・啓発により、企業の自主的な取組を支援している。

2 取組結果に対する評価

男女間賃金格差については、長期的には縮小傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。一方で、管理職や勤続年数が男女同程度になると仮定すると、格差は他の先進国並みになることから、ポジティブ・アクションの促進も含め、総合的に施策を実施していく必要がある。

3 今後の方向性、検討課題等

男女間の賃金格差の解消に向けて、引き続き、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」等の普及・啓発を行うとともに、ポジティブ・アクションを促進する。

4 参考データ、関連政策評価等

男女間賃金格差：計画策定時 69.8
最新値（平成25年度）：71.3

第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について(分野名) 第 4 分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進ウ セクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理の改善の推進**1 主な施策の取組状況**

・事業主のセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置義務を徹底するため、男女雇用機会均等法及びセクハラ指針の内容について、平成 25 年 12 月の改正内容も含め、周知・啓発を図るとともに、措置を講じていない企業に対しては是正指導を行っている。

・専門知識を持った雇用均等指導員を都道府県労働局雇用均等室に配置し、労働者及び企業等からの相談に適切に対応している。

2 取組結果に対する評価

男女雇用機会均等法の周知や履行確保に取り組むとともに、平成 25 年 12 月にセクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底の観点から、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示する等、セクシュアルハラスメントに関する指針の見直を行った。

3 今後の方向性、検討課題等

セクシュアルハラスメントに関する雇用管理の改善の推進を図るため、引き続き、男女雇用機会均等法の周知・啓発を図るとともに、労働者や企業からの相談に適切に対応していく。

4 参考データ、関連政策評価等

都道府県労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法第 11 条（セクシュアルハラスメント）に関する相談件数：

計画策定時（平成 22 年度）7,912 件

最新値 9,230 件（平成 25 年度）

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) 2 非正規雇用における雇用環境の整備

ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組の推進

<p>1 主な施策の取組状況</p> <p>④ 国家公務員における非常勤職員制度の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 23 年 4 月に、一定の要件を満たす非常勤職員に育児休業、育児時間、介護休暇を導入した。 <p>なお、これまで、非常勤職員については、子の看護休暇、短期介護休暇、早出遅出勤務、深夜勤務の制限、3歳に達するまでの子を養育する職員の超過勤務の免除、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の超過勤務制限等を措置しているところである。</p>
<p>2 取組結果に対する評価</p> <p>④ 国家公務員における非常勤職員制度の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 非常勤職員の育児休業、育児時間等の制度については、目標どおりに導入した。
<p>3 今後の方向性、検討課題等</p> <p>④ 国家公務員における非常勤職員制度の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、情勢適応の原則の下、適切な処遇が確保されるよう必要な見直しを行っていきたい。
<p>4 参考データ、関連政策評価等</p>

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) 2 非正規雇用における雇用環境の整備

ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組の推進

④ 国家公務員における非常勤職員制度の改善

<p>1 主な施策の取組状況</p> <p>平成23年4月に、一定の要件を満たす非常勤職員に育児休業、育児時間、介護休暇を導入した。</p>
<p>2 取組結果に対する評価</p> <p>非常勤職員の育児休業、育児時間等の制度については、目標どおりに導入した。</p>
<p>3 今後の方向性、検討課題等</p> <p>今後も、人事院等関係機関とも連携しながら、制度の周知に努めるとともに適切な処遇が確保されるよう必要な見直しを行っていききたい。</p>
<p>4 参考データ、関連政策評価等</p>

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) 2 非正規雇用における雇用環境の整備

ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組の推進

1 主な施策の取組状況

＜第3次男女共同参画基本計画の具体的施策＞

⑤地方公務員における非常勤職員制度の改善

- ・地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正（平成23年4月1日施行）により、一定の非常勤職員について、仕事と生活の両立を図る観点から育児休業及び部分休業の制度を導入した。

2 取組結果に対する評価

- ・非常勤職員の育児休業、部分休業等の制度については、目標どおりに導入した。

3 今後の方向性、検討課題等

- ・今後も、地方公共団体に対して、育児休業制度等の運用につき、必要な助言を行っていきたい。

4 参考データ、関連政策評価等

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 2 非正規雇用における雇用環境の整備ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組の推進**1 主な施策の取組状況**

- ・パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）に基づく是正指導や専門家による相談・援助のほか、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援や助成金の活用等により、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員転換の実現のための取組を推進している。
- ・有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることの禁止や、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者の申込みにより無期労働契約に転換させる仕組みの導入等を内容とする労働契約法の一部を改正する法律が、平成24年8月に公布され、平成25年4月に全面施行されており、その内容の周知・啓発に取り組んでいる。
- ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）では、派遣労働者の賃金等の決定に当たり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮する旨の規定等が盛り込まれており、同法の趣旨や内容について周知・徹底を図っている。
- ・今後の労働者派遣制度の在り方については、平成26年1月に、労働政策審議会において、派遣労働者の均衡待遇の更なる推進を図る内容を含む建議がなされ、2月に労働者派遣法改正法の法律案要綱について答申が行われた。これらを踏まえ、労働者派遣事業を全て許可制とし事業の質の向上を図ることや、派遣期間制限を見直すこと、派遣労働者の均衡待遇やキャリアアップの推進を図る等の内容が盛り込まれた「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案」を第187回国会に提出した。

2 取組結果に対する評価

- ・平成19年のパートタイム労働法の改正により、均等・均衡待遇の確保の促進、正社員への転換の推進、納得性の向上等を図るための措置が導入されたが、約半数の事業所において、19年改正法の施行（20年4月）を機に雇用管理の見直しが行われるなど、一定の成果があがっている。

※パートタイム労働者総合実態調査（平成23年・厚生労働省）

19年改正法の施行を機に実施した措置がある事業所：48.8%

- ・平成24年の労働契約法の改正により、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることの禁止や、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者の申込みにより無期労働契約に転換させる仕組み等が導入されたが、これについて9割を超える企業が、同法施行後3ヶ月時点（平成25年8月）で、「改正内容まで知っている」又は「改正されたことは知っている」旨を回答している。

※高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査（平成25年 労働政策研究・研修機構）（全有効回答企業7,179社）

「改正内容まで知っている」と回答した企業：63.4%

「改正されたことは知っているが、内容はよくわからない」と回答した企業：30.4%

様式 1

3 今後の方向性、検討課題等

・今後も、改正パートタイム労働法（平成 27 年 4 月 1 日施行）の周知、指導等により、改正法の着実な履行確保を図るとともに、専門家による相談・援助、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援や助成金の活用等により、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員転換の実現のための取組を推進する。

・労働契約法の一部を改正する法律の内容について、引き続き周知・啓発を行っていく。また、派遣労働者については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）の趣旨や均衡待遇の配慮義務規定といった内容について、引き続き周知を徹底するとともに、違法派遣の適正化を図るため、丁寧・適切な指導を実施する。

4 参考データ、関連政策評価等

○労働契約法の一部を改正する法律の周知・啓発の取り組み状況（男女別の数値は把握していない）

- ・改正内容を説明したリーフレット、パンフレットの作成・配布
- ・厚生労働省ホームページ内に上記パンフレット、改正法条文、施行通達等を掲載した専用ページの設置
- ・各都道府県において説明会を実施（平成 24 年度：約 200 回）、その他、各種団体からの要請に応じた説明会を実施
- ・施行直前の平成 25 年 3 月には、新聞、経済誌、インターネット上への広告掲載、ポスターの作成・配布
- ・労働契約法等の法令や、解雇や雇止め等に関する裁判例について解説する「労働契約解説セミナー」を全国 47 都道府県で開催。当該セミナーにおいて改正法の内容について説明

※平成 24 年度実績：一般向け：73 回（参加総数 9,413 名）学生向け：11 回（参加総数 805 名）

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 2 非正規雇用における雇用環境の整備イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・促進**1 主な施策の取組状況**

- ・非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対する助成措置を講じている。また、その助成制度を活用する上での配慮事項をまとめた「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」の周知等も行っているところである。
- ・有期労働契約者について「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づき、契約締結時の更新の有無の明示等事業主が講ずべき措置についての周知徹底を図る。
- ・勤務地、職務、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及を図るため、平成25年9月に「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」を設置し、平成26年7月30日に労働条件の明示等の「雇用管理上の留意事項」を取りまとめ公表するとともに、労働契約法の解釈に係る通達を発出した。

2 取組結果に対する評価

- ・派遣労働者雇用安定化特別奨励金、均衡待遇・正社員化推進奨励金等の助成金を統合し、企業内でのキャリアアップ等を促進するための包括的な助成制度として「キャリアアップ助成金」を創設した。平成25年5月に創設された同助成金により、非正規雇用労働者の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などを促進していく。
- ・「多様な正社員」をめぐる様々な課題への対応策を検討し、労使をはじめとする関係者にとって参考となる「雇用管理上の留意事項」等を取りまとめたことは、「多様な正社員」の普及・拡大、ひいては非正規雇用で働く労働者のキャリア・アップや処遇改善を促進すると考えられる。
- ・短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）：計画策定時 8.6%以下
最新値 20.1%

3 今後の方向性、検討課題等

- ・「勤務地・職務限定正社員」制度を新たに導入する企業への助成を行うほか、派遣労働者の正社員転換や非正規雇用労働者の賃金テーブルの改善を促進するため、「キャリアアップ助成金」を拡充する（平成27年度概算要求）。
- ・多様な正社員のモデルとなる成功事例や就業規則の規定例を収集し、「雇用管理上の留意事項」とあわせて労使関係者に周知を図る。また、多様な正社員の導入に対する新たな支援措置（事業主へのコンサルティング等による支援や助成措置等）を検討する（平成27年度概算要求）。
- ・更に短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、マニュアルの配布、制度を導入した事業主に対する助成金等の活用、「短時間正社員制度導入支援ナビ」の運営等による短時間正社員制度の概要や取組事例等についての情報提供等の各種施策を引き続き行う。

4 参考データ、関連政策評価等

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 2 非正規雇用における雇用環境の整備ウ パートタイム労働対策の総合的な推進**1 主な施策の取組状況**

- ・パートタイム労働法に基づく是正指導や専門家による相談・援助等、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員転換の実現のための取組を推進している。
- ・平成19年のパートタイム労働法改正法附則に置かれた検討規定を踏まえ、労働政策審議会雇用均等分科会において今後のパートタイム労働対策の在り方について検討を行い、24年6月に建議がなされた。この建議に基づき、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性を高めるための措置等の更なる充実を内容とする「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」が26年4月に成立、公布された。同法は27年4月1日から施行されることとされており、その円滑な施行に向けて、必要な準備や周知に取り組んでいる。
- ・ハローワークにおいてパートタイム等短時間就労を希望する者に対して職業紹介サービスを実施し、パートタイム労働者の雇用の安定を図っている。
- ・被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネット機能を強化するとともに、社会保険制度における、働かない方が有利になるような仕組みを見直すことで女性の就業意欲の促進を目指す、という観点から、「短時間労働者への社会保険の適用拡大」が公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年法律第62号。以下「年金機能強化法」という。）に盛り込まれている。適用拡大は、平成28年10月から施行されることとされており、その円滑な施行に向けて、必要な準備や周知に取り組んでいる。
- ・具体的な適用基準は、(ア) 週20時間以上 (イ) 月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）(ウ) 勤務期間1年以上 (エ) 学生は適用除外 (オ) 従業員501人以上としており、法律施行後3年以内に、検討を行うこととしている。

2 取組結果に対する評価

- ・パートタイム労働者の適正な労働条件の確保
平成19年のパートタイム労働法の改正により、均等・均衡待遇の確保の促進、正社員への転換の推進、納得性の向上等を図るための措置が導入されたが、約半数の事業所において、19年改正法の施行（20年4月）を機に雇用管理の見直しが行われるなど、一定の成果があがっている。
※パートタイム労働者総合実態調査（平成23年・厚生労働省）
19年改正法の施行を機に実施した措置がある事業所：48.8%

3 今後の方向性、検討課題等

- パートタイム労働者の適正な労働条件の確保
今後も、改正パートタイム労働法（平成27年4月1日）の周知徹底、是正指導や専門家による相談・援助等、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員転換の実現のための取組を推進する
- 厚生年金・健康保険制度について
平成24年に成立した年金機能強化法に「短時間労働者への社会保険の適用拡大」が盛り込まれており、28年10月からの円滑な施行に向けて、引き続き必要な準備や周知に取り組む。
本年実施した財政検証において、被用者保険の更なる適用拡大を行った場合等を仮定したオプション試算を行っており、それらの結果も材料として、制度見直しの検討を行っていく。

様式 1

4 参考データ、関連政策評価等

【「日本再興戦略」改訂 2014】（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）

社会保障制度については、①正社員等を夫に持つ女性の収入が 130 万円を超えた場合には、3 号被保険者の資格を失い、社会保険料負担が発生し手取り収入が減少する逆転現象が生じるため、妻が働く時間を抑制する実態がある、②雇用主側としても労働時間が一定水準を超えると社会保険料負担が発生するため、就業時間を調整させる実態がある、③3 号被保険者制度は自営業者等の妻や独身女性との関係で不公平である、との指摘があることに鑑み、経済財政諮問会議における議論を踏まえつつ、社会保障制度の持続可能性を高める観点や、女性の生き方・働き方に対してより中立的な制度の構築という観点を明示的に踏まえた上で、被用者保険の適用拡大や給付・負担の在り方等を含む包括的な検討を着実に進める。

第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第 4 分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 2 非正規雇用における雇用環境の整備エ 労働者派遣事業に係る対策の推進

<p>1 主な施策の取組状況</p> <ul style="list-style-type: none">・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）に基づき、適正な事業運営が確保されるよう派遣元事業主、派遣先等に対し、制度の周知及び丁寧、適切な助言・指導を行っている。・同法では、派遣労働者の賃金等の決定に当たり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮する旨の規定等が盛り込まれており、同法の趣旨や内容について周知・徹底を図っている。・派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図ること等を目的として、期間制限の在り方を見直すこと、派遣労働者の均衡待遇やキャリアアップの推進を図る等の内容が盛り込まれた「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案」を第 187 回国会に提出している。・派遣先に対してもセクシュアルハラスメント防止対策及び母性健康管理の措置が義務化されていることについて資料を作成し周知・啓発を図るとともに、措置を講じていない企業に対しては是正指導を行っている。
<p>2 取組結果に対する評価</p> <ul style="list-style-type: none">・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）に基づく適切な指導等により、派遣労働者の雇用の安定、保護等を図ってきたところ。・派遣元のみならず、派遣先にも男女雇用機会均等法が適用されることについて別途資料を作成し周知等を行うことにより、セクシュアルハラスメント防止対策及び母性健康管理の措置の義務化について徹底を図っている。・派遣労働者のセクハラ等に関する実態については、これまで特段の調査等を実施していなかったところ、その実態を適切に把握する必要がある。
<p>3 今後の方向性、検討課題等</p> <ul style="list-style-type: none">・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）の趣旨や均衡待遇の配慮義務規定といった内容について、引き続き周知を徹底するとともに、適正な事業運営が確保されるよう、丁寧・適切な指導を実施する。 <p>派遣先に対しても、セクシュアルハラスメント防止対策及び母性健康管理の措置の義務化について徹底を図るため、引き続き、男女雇用機会均等法等の履行確保に努めるとともに、派遣労働者のセクハラ等に関する実態について、より詳細な調査を実施することを含め、効果的な方法を模索していく。</p>
<p>4 参考データ、関連政策評価等</p>

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 3 ポジティブ・アクションの推進

1 主な施策の取組状況

- ・ **(内閣府ホームページ「女性の活躍『見える化』サイト」の開設)** 女性の活躍推進に向けた企業の取組を、投資家・就業希望者・消費者等から「見える」ようにし、当該企業が市場で評価されることを通じて、企業の主体的な取組が他の企業にも波及していくような好循環を実現するため、企業における女性の活躍状況の「見える化（可視化）」を推進している。

具体的には、平成26年1月に内閣府ホームページ「女性の活躍『見える化』サイト」を開設し、了解を得た上場企業等について、役員・管理職の女性比率や女性登用に関する目標のほか、男女別の勤続年数、新卒者の定着率、育休の取得者数・復職率、残業時間、年休取得率等13項目のデータ〔※1〕を、業種別〔※2〕に整理して開示している。

※1 開示データ

- | | | |
|-----------------|--------------|----------------|
| ① 従業員の女性比率等、 | ② 管理職の女性比率等、 | ③ 役員の女性比率等 |
| ④ 女性登用の目標、 | ⑤ 平均年齢（男女別）、 | ⑥ 勤続年数（男女別） |
| ⑦ 新卒者の定着率（男女別）、 | ⑧ 産休取得者数、 | ⑨ 育休取得者数（男性内数） |
| ⑩ 育児休業復職率、 | ⑪ 平均年間給与、 | ⑫ 月平均残業時間 |
| ⑬ 年休取得率 | | |

※2 東証33分類

- ・ **(「女性が輝く先進企業表彰（総理表彰）」の創設)** 役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において、顕著な功績があった企業を対象とした表彰制度（内閣総理大臣表彰）を、平成26年度に創設した。
- ・ **(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26年8月5日男女共同参画推進本部決定）の策定)** 女性の活躍推進に向けた企業の取組に対するインセンティブ付与として、平成26年8月5日、「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〔※〕」を策定した。取組指針では、企業における女性の活躍推進に向けて、各府省が公共調達や補助金を積極的に活用できるよう、公正性や経済性を確保しつつ、現行法の中で可能な取組の内容・範囲を明らかにした。
- ・ 具体的には、公共調達については、従来から「男女共同参画等に関連する調査・広報・研究」の公共調達に当たって総合評価方式で入札を行う場合、「企業の男女共同参画等の取組」を評価項目に設定するよう推進したところであるが、取組指針においては、対象を「女性が重要な対象者である広報等」にも広げた。
補助金については、一定要件の下で、女性の活躍推進や両立環境の整備を目的とした補助金を設置できること、女性の活躍推進とは別目的の補助金において、女性の活躍を推進する企業等に対する優遇措置等を講じることができるとのことなど、考え方を新たに示した。
さらに、各府省における公共調達及び補助金の活用状況を毎年度公表することで、各府省の取組を一層促進することとしている。

様式 1

2 取組結果に対する評価

- 「女性の活躍『見える化』サイト」では、上場企業1,229社（平成26年10月6日時点。このほか未上場企業11社がデータを公表）がデータを開示しているが、全上場企業3,552社（平成25年4月1日時点）における開示率は34.6%にとどまっている。ただし、日経平均株価構成銘柄企業における開示率は8割に達しており、いわゆる大手企業を中心に情報開示が進みつつある。なお、本サイトでデータを開示している上場企業のうち、「女性登用の目標」を開示している企業は、160社（13%）にとどまっている【※】。

政府の取組に呼応し、平成26年7月から、経済団体連合会が、女性の役員・管理職登用に関する目標・自主行動計画の公表に着手するなど、経済界における「見える化」の機運が高まりつつある。

※ 本サイトにおけるデータ開示は、全13項目を網羅している必要はなく、可能な項目のみ開示することができる。

- （「女性が輝く先進企業表彰」については、現在、経済団体や自治体に推薦を依頼中（平成26年10月9日現在）。表彰時期は年末を予定（調整中））
- 今年度、「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」を策定したところであるため、各府省の公共調達及び補助金の活用状況は、翌年度当初に取りまとめることになるが、取組指針の策定以前から、公共調達については、日本再興戦略 -JAPAN is BACK-（平成25年6月14日閣議決定）、日本再興戦略 改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に位置付けていたこともあり、各府省の取組が増加傾向にあった【※】。

このたび取組指針において、公共調達及び補助金の活用方法が明らかにされたことから、各府省における取組が一層進み、ひいては、企業における女性の活躍推進に向けた取組が加速されることが期待できる。

※ 「取組指針」策定以前（平成23年度～平成25年度）の取組・実績

男女共同参画会議決定（平成23年7月29日付け、平成24年3月14日付け、平成25年4月26日付け）を踏まえ、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り、男女共同参画等に関する評価項目の設定に取り組んできた。

（平成23年度実績） 3府省、14事業、約2億2,400万円

（平成24年度実績） 3府省、17事業、約2億8,700万円

（平成25年度実績） 6府省、25事業、約6億2,800万円

3 今後の方向性、検討課題等

- コーポレート・ガバナンス報告書、有価証券報告書など、企業側から情報発信できる多様な媒体が存在しており、これらを通じた「見える化」の促進施策を強化すること、また、秋の臨時国会に提出する新法において、企業等による目標設定、行動計画の策定、情報開示等が盛り込まれたことから、今後、企業における女性の活躍推進に向けた「見える化」の動きが一層進むものと考えられる。

こうした中で「女性の活躍『見える化』サイト」は、女性の活躍状況に関するデータを業種別に一覧でき、誰もがアクセスしやすい媒体として役割を担っており、引き続き、開示率の向上や開示情報の充実に取り組む必要がある。

- 具体的には、「女性が輝く先進企業表彰（総理表彰）」をはじめとするインセンティブ付与等を通じて、開示率の向上や開示情報の充実を図る。平成27年度は、本サイト（女性の活躍状況に関するデータを掲載）と、厚生労働省の「ポジティブ・アクションポータルサイト（企業による取組の内容を掲載）」等の統合により、企業情報の総合データベース化を図り、利用者の利便性向上に取り組む。
- 今年度は、「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」を策定したところであるため、各府省の理解を促すとともに、専用ホームページの開設や経済団体等を通じた広報

様式 1

を通じて、企業に対する周知に取り組む。来年度以降は、運用実績を重ねていく中で、現段階では取組指針に掲げていない公共調達及び補助金の活用方法についても、財務省を含む関係府省と調整の上、適当と認められるケースについては、積極的に取り組むことも考えられる。

憲法の平等原則や公正性・経済性の確保に配慮しつつ、企業における女性の活躍推進に向けて、実効性ある制度に育てていく。

- ・ 従来から、独立行政法人等や地方公共団体に対して、女性の活躍推進に向けた公共調達の活用に関する働きかけを行ってきたが、取組指針の策定を契機として、働きかけを一層強化する。

4 参考データ、関連政策評価等

- ・ 女性の活躍『見える化』サイト
- ・ 女性が輝く先進企業表彰（総理表彰）
- ・ 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 26 年 8 月 5 日男女共同参画推進本部決定）
- ・ 「取組指針」策定以前（平成 24 年度、平成 25 年度）の取組・実績

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 3 ポジティブ・アクションの推進**1 主な施策の取組状況**

- ・企業訪問による取組・情報開示の促進
企業トップや経営者団体に対し、ポジティブ・アクションの取組促進や企業の情報開示促進について直接働きかけを行っている。
- ・均等・両立推進企業表彰
ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を表彰するほか、こうした企業の取組を積極的に普及する団体等を表彰している。
- ・女性の活躍促進に向けたフォーラムの開催
左記団体表彰を実施するほか、女性活躍促進や情報開示促進に関するフォーラムを開催する
- ・ポジティブ・アクション情報ポータルサイト（総合的情報提供事業）
「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」において各企業のポジティブ・アクションの取組等各種情報を幅広く提供
「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」のポジティブ・アクション応援サイト（個別企業のポジティブ・アクションの取組内容を閲覧・検索できるコンテンツ）や女性の活躍推進宣言コーナー（女性活躍推進についてメッセージを宣言できるコンテンツ）で女性活躍状況の開示を促進
- ・企業の男女の均等度合いの把握の促進（ポジティブ・アクション「見える化」事業）
ポジティブ・アクションの具体的取組につなげるためのシステムづくり（均等に見える化）に向けて、男女間格差が生じる要因の「見える化」を図るための業種別支援ツールの普及
- ・メンター制度等の導入支援等（ポジティブ・アクション展開事業）
メンター、ロールモデル（※）の確保が難しい中小企業に勤務する女性労働者等がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修を行う仕組みづくりを実施（※メンター：女性社員の相談・サポートをする社員、ロールモデル：キャリア形成での目標となる社員）
- ・ポジティブ・アクション能力アップ助成金
女性がスキルアップを図りつつ活躍できるため、ポジティブ・アクションに取り組むとともに、一定の研修プログラム（ポジティブ・アクションプログラム）を作成・実施する事業主に対する新たな助成金制度を創設
- ・両立支援等助成金の支給額上乗せ制度（ポジティブ・アクション加算）
ポジティブ・アクション加算（企業が、ポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標を「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の女性の活躍推進宣言コーナーで宣言し、その目標を達成した場合に中小企業両立支援助成金の支給額を上乗せする制度）を実施

2 取組結果に対する評価

- ・民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合：計画策定時 6.5%
最新値 7.5%
- ・ポジティブ・アクション取組企業数の割合：計画策定時 30.2%
最新値 20.8%

管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低いことから、ポジティブ・アクションの促進のために更なる取組を図る必要がある。また、ポジティブ・アクションについて十分な理解が得られるよう更なる周知徹底を図る必要がある。

様式 1

3 今後の方向性、検討課題等

- ・今国会に提出されている「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が成立した際には、同法の履行確保に取り組む。
- ・「202030」（指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする）の達成に向け、地域における企業現場の取組を強力的に支援・推進する枠組みを構築する。
- ・女性の登用状況等に関する企業情報の総合データベース化を図り、女性の活躍推進に積極的な企業に対する求職が増えるよう環境整備を図る。
- ・女性が能力を高めつつ働き続けられる職場環境となるよう、女性の活躍推進策に取り組む企業に対し、助成金を支給することにより、企業の取組を加速化させる。

4 参考データ、関連政策評価等

民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合：計画策定時 6.5%

最新値 7.5%

男女間賃金格差：計画策定時 69.8

最新値 71.3

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) 4 女性の能力発揮促進のための支援

ア 女性の活躍事例の発信

1 主な施策の取組状況

- ・ (支援情報ポータルサイト「チャレンジ・サイト」の運営 (～平成26年度)) 平成15年6月に男女共同参画推進本部において決定された、チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性等を内容とする「女性のチャレンジ支援策の推進について」を受け、女性のチャレンジ・再チャレンジ支援のための関連情報のワンストップ・サービス化、ネットワーク化を推進するため、内閣府では、支援情報ポータルサイト「チャレンジ・サイト」を通じて国による支援関係施策やロールモデル情報をインターネット上に総合的に提供してきた。
- ・ (「女性のチャレンジ応援プランサイト (仮称)」の開設 (平成26年度～)) 平成26年度は、「女性のチャレンジ・再チャレンジ」だけではなく、女性のライフ・ステージや様々な立場にある女性の多岐にわたるニーズに対応していく必要があること、また、2度の日本再興戦略 [※] の策定を経て、女性の活躍推進に関する施策が一層充実したことを踏まえ、従来のポータルサイトを見直し、新たに「女性のチャレンジ応援プランサイト (仮称)」を開設することとした。
具体的には、「働きたい・社会貢献したい」女性を対象に、学生のキャリア教育から、正社員等としての／専門資格を生かした(再)就職、子育て・介護等と仕事の両立、管理職等へのキャリアアップ、起業やNPO・有償ボランティアまで、幅広い分野をカバーした支援施策・支援機関を集約、体系的に整理し、分かりやすく紹介する内容とする。

※ 日本再興戦略 -JAPAN is BACK- (平成25年6月14日閣議決定) 「日本再興戦略」改訂2014 (平成26年6月24日閣議決定)

2 取組結果に対する評価

- ・ (「女性のチャレンジ応援プランサイト (仮称)」については、平成26年度内に開設するべく、サイトの構築及び支援施策・支援機関に関する情報収集に取り組んでいる)

3 今後の方向性、検討課題等

- ・ (「女性のチャレンジ応援プランサイト (仮称)」については、平成26年度内に開設するべく、サイトの構築及び支援施策・支援機関に関する情報収集に取り組んでいる)

4 参考データ、関連政策評価等

第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第 4 分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 4 女性の能力発揮促進のための支援イ 在職中の女性に対する能力開発等の支援

1 主な施策の取組状況

- ・ (支援情報ポータルサイト「チャレンジ・サイト」の運営 (～平成 26 年度)) 平成 15 年 6 月に男女共同参画推進本部において決定された、チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性等を内容とする「女性のチャレンジ支援策の推進について」を受け、女性のチャレンジ・再チャレンジ支援のための関連情報のワンストップ・サービス化、ネットワーク化を推進するため、内閣府では、支援情報ポータルサイト「チャレンジ・サイト」を通じて国による支援関係施策やロールモデル情報をインターネット上に総合的に提供してきた。
- ・ (「女性のチャレンジ応援プランサイト (仮称)」の開設 (平成 26 年度～)) 平成 26 年度は、「女性のチャレンジ・再チャレンジ」だけではなく、女性のライフ・ステージや様々な立場にある女性の多岐にわたるニーズに対応していく必要があること、また、2 度の日本再興戦略 [※] の策定を経て、女性の活躍推進に関する施策が一層充実したことを踏まえ、従来のポータルサイトを見直し、新たに「女性のチャレンジ応援プランサイト (仮称)」を開設することとした。
具体的には、「働きたい・社会貢献したい」女性を対象に、学生のキャリア教育から、正社員等としての／専門資格を生かした(再)就職、子育て・介護等と仕事の両立、管理職等へのキャリアアップ、起業や N P O ・有償ボランティアまで、幅広い分野をカバーした支援施策・支援機関を集約、体系的に整理し、分かりやすく紹介する内容とする。

※ 日本再興戦略 -JAPAN is BACK- (平成 25 年 6 月 14 日閣議決定)「日本再興戦略」改訂 2014 (平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)

2 取組結果に対する評価

- ・ (「女性のチャレンジ応援プランサイト (仮称)」については、平成 26 年度内に開設するべく、サイトの構築及び支援施策・支援機関に関する情報収集に取り組んでいる)

3 今後の方向性、検討課題等

- ・ (「女性のチャレンジ応援プランサイト (仮称)」については、平成 26 年度内に開設するべく、サイトの構築及び支援施策・支援機関に関する情報収集に取り組んでいる)

4 参考データ、関連政策評価等

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 4 女性の能力発揮促進のための支援イ 在職中の女性に対する能力開発等の支援**1 主な施策の取組状況**

○情報提供、相談、研修等の拡充

・全国の女性関連施設等が行う女性就業促進支援事業が効果的、効率的に実施され、全国的な女性の就業促進のための支援施策の充実が図られるよう、相談対応や講師派遣等女性関連施設等に対する支援施策を実施している。

○公的職業訓練等の推進

・国、都道府県等が設置・運営する公共職業能力開発施設において、離職者、在職者、学卒者に対する公共職業訓練を実施するとともに、雇用保険を受給できない求職者に対し、職業訓練と訓練期間中の生活支援等により早期の就職を支援する求職者支援制度を実施している。

・また、事業主等が行う教育訓練を支援するため、キャリア形成促進助成金による助成等や、公共職業能力開発施設における在職者に対する訓練の実施、事業主等に対する同施設の貸与、同施設の職業訓練指導員の派遣等を行うほか、職業能力開発に関する情報提供・相談援助等を行っている。

○労働者の自発的な職業能力開発の推進

・労働者の自発的な職業能力開発を推進するため、教育訓練給付制度の活用のほか、労働者の自発的な取組を支援する事業主に対する助成、情報提供・相談援助等を行っている。

2 取組結果に対する評価

○自己啓発を行っている労働者の割合：計画策定時（正社員：58.1% 非正社員：37.3%）
最新値（正社員：44.3%、非正社員：17.3%）

自己啓発を行った者の割合は、計画策定時より減少する結果となった。目標を下回った主な要因としては、能力開発基本調査で自己啓発に問題があるとした労働者に対し問題点を調査したところ、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」とした者が多くなっており、当該要因が考えられる。

○全国の女性関連施設等が行う就業支援策が効果的、効率的に実施されるよう、引き続き、女性関連施設等に対する支援施策を実施することは、女性がその能力を伸長・発揮できる環境の整備に資している。

3 今後の方向性、検討課題等

○情報提供、相談、研修等の拡充

全国の女性関連施設等が行う就業支援策が効果的、効率的に実施されるよう、引き続き、女性関連施設等に対する支援施策を実施する。

○公的職業訓練等の推進

離職によるブランク等に対応する再就職支援のため、引き続き、公的職業訓練の充実を図る。

また、女性の活躍促進を促すためには、女性のライフステージに応じた能力開発が行われるよう、事業主等を通じた支援を行うことが必要。このため、育児休業期間中に訓練を実施する事業主等への支援の拡充を図る。

様式 1

○労働者の自発的な職業能力開発の推進

今後、個人主導のキャリア形成の支援（労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援する教育訓練給付制度を引き続き推進していくとともに、キャリア・コンサルティングの体制整備等を行う）を推進していくことで、自己啓発を促していく。

4 参考データ、関連政策評価等

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 4 女性の能力発揮促進のための支援イ 在職中の女性に対する能力開発等の支援

1 主な施策の取組状況

・平成 23 年度、女性の活躍推進を中心としたダイバーシティ推進による経営効果（先進事例研究及びデータ分析）、ダイバーシティ推進に向けた課題と改革の方向性について、調査研究を実施した。

・女性、高齢者、外国人、障がい者、多様な働き方等、多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を「ダイバーシティ経営企業 100 選」として表彰する事業を実施。選定企業の取組を調査し、ベストプラクティスとして発信している。平成 24 年度から開始し、平成 26 年度までの 3 年間の累積で合計 100 社程度の選定を目指している。

・平成 24 年度より、東京証券取引所と共同で、女性活躍に優れた上場企業を「中長期の成長力」がある「なでしこ銘柄」として選定・発信することにより、各社の取組を加速化していくことを目的として、実施している。今年度は、その一環として、女性活躍と企業の業績の関連についての調査・分析も行う予定。

2 取組結果に対する評価

・ダイバーシティ経営企業 100 選は、平成 24 年に 43 社、平成 25 年に 46 社を選定したダイバーシティ企業の取組を発信し、積極的に取り組む企業の裾野の拡大を通じて、女性活躍推進の加速化を図っている。

・「なでしこ銘柄」として、平成 24 年は 17 社、平成 25 年は 26 社を選定した。

3 今後の方向性、検討課題等

女性活躍推進に優れた上場企業を選定・発信する「なでしこ銘柄」の取組等。女性をはじめ多様な人材を積極的に活用し成果をあげている企業の優良な取組を発信していく。

4 参考データ、関連政策評価等

第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第 4 分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) 5 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援

ア 再就職に向けた支援

1 主な施策の取組状況

- ・ (支援情報ポータルサイト「チャレンジ・サイト」の運営 (～平成 26 年度)) 平成 15 年 6 月に男女共同参画推進本部において決定された、チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性等を内容とする「女性のチャレンジ支援策の推進について」を受け、女性のチャレンジ・再チャレンジ支援のための関連情報のワンストップ・サービス化、ネットワーク化を推進するため、内閣府では、支援情報ポータルサイト「チャレンジ・サイト」を通じて国による支援関係施策やロールモデル情報をインターネット上に総合的に提供してきた。
- ・ (「女性のチャレンジ応援プランサイト (仮称)」の開設 (平成 26 年度～)) 平成 26 年度は、「女性のチャレンジ・再チャレンジ」だけではなく、女性のライフ・ステージや様々な立場にある女性の多岐にわたるニーズに対応していく必要があること、また、2 度の日本再興戦略 [※] の策定を経て、女性の活躍推進に関する施策が一層充実したことを踏まえ、従来のポータルサイトを見直し、新たに「女性のチャレンジ応援プランサイト (仮称)」を開設することとした。
具体的には、「働きたい・社会貢献したい」女性を対象に、学生のキャリア教育から、正社員等としての／専門資格を生かした(再)就職、子育て・介護等と仕事の両立、管理職等へのキャリアアップ、起業や NPO・有償ボランティアまで、幅広い分野をカバーした支援施策・支援機関を集約、体系的に整理し、分かりやすく紹介する内容とする。

※ 日本再興戦略 -JAPAN is BACK- (平成 25 年 6 月 14 日閣議決定)「日本再興戦略」改訂 2014 (平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)

2 取組結果に対する評価

- ・ (「女性のチャレンジ応援プランサイト (仮称)」については、平成 26 年度内に開設するべく、サイトの構築及び支援施策・支援機関に関する情報収集に取り組んでいる)

3 今後の方向性、検討課題等

- ・ (「女性のチャレンジ応援プランサイト (仮称)」については、平成 26 年度内に開設するべく、サイトの構築及び支援施策・支援機関に関する情報収集に取り組んでいる)

4 参考データ、関連政策評価等

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 5 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援ア 再就職に向けた支援**1 主な施策の取組状況**

- ・子育て女性等に対して再就職支援を行うマザーズハローワーク事業において、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保、地方公共団体等との連携による保育所情報等の提供、託児付きセミナー等を実施している。
- ・再就職後の企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、雇用する労働者に対して訓練を実施する事業主や雇用する労働者の自発的な職業能力開発を支援する事業主に対して、キャリア形成促進助成金による助成を行っている。
- ・育児等を理由とする離職により、一定期間にわたり仕事から離れていた子育て女性等への支援として、再就職を考え始めた女性が気軽に参加できる託児付き再就職支援セミナーを開催し、再就職に関する情報提供を行っている。

2 取組結果に対する評価

マザーズハローワーク事業の実績

拠点数：計画策定時 163 か所

最新値 180 か所（平成 26 年度）

就職件数：計画策定時 54,342 件

最新値 72,050 件（平成 25 年度）

新規求職申込件数：計画策定時 180,665 件

最新値 210,508 件（平成 25 年度）

担当者制による就職率：計画策定時 80.8%

最新値 87.0%（平成 25 年度）

3 今後の方向性、検討課題等

- ・引き続き、マザーズハローワーク事業において、求職者への担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等を実施する。なお、「日本再興戦略」改定 2014（平成 26 年 6 月閣議決定）において、マザーズハローワーク事業の充実が盛り込まれているところ。
- ・女性の活躍促進を促すためには、女性のライフステージに応じた能力開発が行われるよう、事業主等を通じた支援を行うことが必要。このため、育児休業期間中に訓練を実施する事業主等への支援の拡充を図る。
- ・子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、託児付き再就職支援セミナーを拡充する。

4 参考データ、関連政策評価等

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 5 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援イ 仕事と生活の調和を可能にする多様な働き方の推進**1 主な施策の取組状況**

- ・良質なテレワークの普及に向けて、総務省等の関係省庁と連携しつつ、テレワーク導入時における労務管理上の課題等について相談に応える相談センターの設置や訪問によるコンサルティングの実施、セミナーの開催、仕事と子育て等との両立を可能とする週1日以上の日在宅テレワークモデルを構築するテレワークモデル実証事業（平成26年度～平成28年度の3年間で実施）等について実施。
- ・勤務地、職務、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及を図るため、平成25年9月に『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会を設置し、平成26年7月30日に労働条件の明示等の「雇用管理上の留意事項」を取りまとめ公表するとともに、労働契約法の解釈に係る通達を発出した。
- ・短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、制度導入支援マニュアルを配布したほか、制度を導入した事業主に対する助成金等の活用、「短時間正社員制度導入支援ナビ」の運営等により、短時間正社員制度の概要や取組事例等についての情報提供を実施した。
- ・さらに、在宅ワークについて、契約条件の文書明示や適正化等を示した「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、「ホームワーカーズウェブ」の運営により、在宅ワーカー及び在宅ワークの発注者に対する情報提供等の支援事業を実施した。

2 取組結果に対する評価

- 在宅型テレワーカー数
計画策定時 330 万人（成果目標 700 万人 [平成 27 年]） → 平成 25 年 720 万人
・国土交通省の平成 25 年度テレワーク人口実態調査によると、在宅テレワーカー数は 720 万人となり成果目標の 700 万人を上回っている。
- 「多様な正社員」をめぐる様々な課題への対応策を検討し、労使をはじめとする関係者にとって参考となる「雇用管理上の留意事項」等を取りまとめたことは、「多様な正社員」の普及・拡大、ひいてはワーク・ライフ・バランスを実現する多様な働き方を促進すると考えられる。
- 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）：計画策定時 8.6%以下
最新値 20.1%

3 今後の方向性、検討

- ・引き続き、良質なテレワークの普及に向けて、テレワークモデル実証事業の実施、導入に取り組む企業への支援の拡充を図るとともに事業主団体と連携した支援等に取り組む。
- ・多様な正社員のモデルとなる成功事例や就業規則の規定例を収集し、「雇用管理上の留意事項」とあわせて労使関係者に周知を図る。また、多様な正社員の導入に対する新たな支援措置（事業主へのコンサルティング等による支援や助成措置等）を検討する（平成 27 年度概算要求）。

様式 1

・更に短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、マニュアルの配布、制度を導入した事業主に対する助成金等の活用、「短時間正社員制度導入支援ナビ」の運営等による短時間正社員制度の概要や取組事例等についての情報提供等の各種施策を引き続き行う。

・在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、引き続き「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、「ホームワーカーズウェブ」の運営により、在宅ワーカー及び在宅ワークの発注者に対する情報提供等の支援事業を実施する。

4 参考データ、関連政策評価等

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) 5 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援
イ 仕事と生活の調和を可能にする多様な働き方の推進

<p>1 主な施策の取組状況</p> <p>・国土交通省において、「テレワーク人口実態調査」を実施し、在宅型テレワーカー数等を毎年調査し、公表している。</p>
<p>2 取組結果に対する評価</p> <p>・「在宅型テレワーカーの数」は、第3次男女共同参画基本計画の成果目標（700万人）となっている。平成25年度テレワーク人口実態調査より、在宅型テレワーカー数は720万人となり成果目標の700万人を上回っている。</p>
<p>3 今後の方向性、検討課題等</p> <p>・今後もテレワーク人口実態調査を実施するとともに、新たにテレワーク展開拠点構築検討調査を実施する。</p>
<p>4 参考データ、関連政策評価等</p> <p>・平成25年度テレワーク人口実態調査の概要 http://www.mlit.go.jp/common/001033473.pdf</p>

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 5 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援ウ 女性起業家に対する支援

1 主な施策の取組状況

- ①株式会社日本政策金融公庫を通じ、女性等を対象に優遇金利を適用する融資制度（女性、若者／シニア起業家支援資金）や、無担保、無保証人で融資を受けられる新創業融資制度等により、起業・創業の支援を行っており、女性、若者／シニア起業家支援資金については、平成25年度補正予算により対象となる貸付起業の創業年限を拡充し、運転資金の貸付利率を引き下げた。
- ②新たな需要を創造する新商品・サービスを提供する創業（第二創業含む）に対して、店舗借入費や設備費等の創業に要する費用の一部を支援した。
- ③地域プラットフォームに属する支援機関や産業競争力強化法に基づき認定を受けた創業支援事業者が「創業スクール」を開催し、創業予備軍の掘り起こしを始め、創業希望者への基本的知識の習得からビジネスプランの策定までの支援を行っている。また、創業スクール受講後も実施主体となる支援機関等がを実施する。

2 取組結果に対する評価

- ①【平成11年4月（制度創設時）～平成25年度末の累計実績】
件数：116,466件（内、女性64,144件）
金額：5,966億円（内、女性3,269億円）
【平成25年度】
件数：9,658件（内、女性5,309件）
金額：574億円（内、女性321億円）
- ②採択実績：9423件 女性比率31.9%（平成26年10月末時点）
- ③女性起業家の専用講座を全国43コース（全コース291件）実施（平成26年10月末）

3 今後の方向性、検討課題等

- ・引き続き、低利融資等を通じた女性起業支援を実施していく。

4 参考データ、関連政策評価等

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) 5 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援

エ 雇用・起業以外の就業環境の整備等

・女性が家族従業者として果たしている役割の重要性が評価されるよう、税制等の各種制度の在り方の検討などを行い、就業環境整備に努める。

1 主な施策の取組状況及び評価

- ・青色申告を行う個人事業主については、適正な記帳・帳簿等保存により、事業と家計が明確に分離されていると考えられることから、その親族に支払う給与等の対価について事前に税務署に届け出た場合には、労務の対価として相当と認められる範囲内で必要経費への算入が認められているもの。

2 今後の方向性、検討課題等

- ・この論点は、適正な記帳・帳簿等保存により事業と家計が分離されているかどうか等、個人事業者の所得に対する課税のあり方の基本に関わるものであり、記帳・帳簿等保存義務のあり方についての検討とあわせて検討すべき問題。

3 参考データ、関連政策評価等

- ・事業所得等を有する者の帳簿書類の備付け等の見直しにより、環境整備が進んでいくものと考えられる。

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) 5 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援

エ 雇用・起業以外の就業環境の整備等

1 主な施策の取組状況

家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、委託者及び家内労働者に対し、家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定・周知、安全衛生の確保等の対策を推進した。

2 取組結果に対する評価

1 か月当たりの平均工賃の男女格差（男性を100とした場合の女性の工賃）

計画策定時（平成18年）：38.1

最新値（平成23年）：45.7

3 今後の方向性、検討課題等

今後も、継続的に家内労働の工賃等の実態について調査を行うとともに、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るための取組を行っていく。

4 参考データ、関連政策評価等

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) 5 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援

オ 社会制度に関する検討

・ 国民生活に与える影響に配慮しつつ、配偶者控除の縮小・廃止を含めた税制の見直しの検討を進める。

1 主な施策の取組状況及び評価

- ・ 女性の働き方の選択に対して中立的な税制の検討については、これまで政府税制調査会において議論が行われ、平成26年6月11日に論点整理が行われたところである。

2 今後の方向性、検討課題等

- ・ これまでの政府税制調査会の議論においては、税制における見直しの方向性として、以下の意見が示されている。
 - ① 女性の様々なライフステージにおいて中立的かつ公平な税制を目指すべき、
 - ② 制度的な対応が行われたものの「心理的な壁」が残っており、結果として配偶者の就労を抑制する効果をもたらさうる現行の配偶者控除の仕組みは見直すべき。他方、
 - ③ 家族の助け合いや家庭における子育てを積極的に評価すべきとの観点から一定の斟酌を残すことも必要、との意見もあった。
- ・ また、政府税制調査会では、女性の働き方の選択に対して中立的な社会制度を構築していくためには、税制にとどまらず社会保険制度や企業の賃金制度等における課題に対しても合わせて検討が進められることが必要とされるとともに、税制としてどのような対応が考えられるか、これまでの議論を踏まえ、引き続き幅広く検討を進めることとされている。
- ・ 更に、個人所得課税について、経済社会の構造変化や厳しい財政事情等も踏まえ、所得再分配機能や財源調達機能といった、基幹税としての役割を適切に発揮させるため、課税ベースや控除の在り方等についても、中長期的な観点から、幅広く議論を行うこととされている。

3 参考データ、関連政策評価等

- ・ 政府税制調査会における議論により、検討が進んでいると考えられる。

第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について(分野名) 第 4 分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 5 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援
オ 社会制度に関する検討**1 主な施策の取組状況**

公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 62 号。以下「年金機能強化法」という。）において、働き方に中立的な社会保険制度を目指す等の観点から、短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大や産休期間中の厚生年金保険料・健康保険料の免除等について規定されており、その円滑な施行に向けて必要な準備や周知に取り組んでいる。

2 取組結果に対する評価

働き方に中立的な社会保障制度については、社会保障審議会年金部会等において引き続き検討中。

3 今後の方向性、検討課題等

働き方に中立的な社会保険制度を目指す等の観点から、年金機能強化法の規定により、平成 26 年度から施行されている産休期間中の厚生年金・健康保険の保険料負担の免除等の着実な実施に取り組むとともに、28 年 10 月からの短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大の円滑な施行に向けて、引き続き必要な準備・周知に取り組む。

本年実施した財政検証において、被用者保険の更なる適用拡大を行った場合等を仮定したオプション試算を行っており、それらの結果も材料として、制度見直しの検討を行っていく。

4 参考データ、関連政策評価等

【「日本再興戦略」改訂 2014】（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）

社会保障制度については、①正社員等を夫に持つ女性の収入が 130 万円を超えた場合には、3 号被保険者の資格を失い、社会保険料負担が発生し手取り収入が減少する逆転現象が生じるため、妻が働く時間を抑制する実態がある、②雇用主側としても労働時間が一定水準を超えると社会保険料負担が発生するため、就業時間を調整させる実態がある、③3 号被保険者制度は自営業者等の妻や独身女性との関係で不公平である、との指摘があることに鑑み、経済財政諮問会議における議論を踏まえつつ、社会保障制度の持続可能性を高める観点や、女性の生き方・働き方に対してより中立的な制度の構築という観点を明示的に踏まえた上で、被用者保険の適用拡大や給付・負担の在り方等を含む包括的な検討を着実に進める。

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 6 「M字カーブ問題」の解消に向けた取組の推進ア 女性の継続就業のための環境整備**1 主な施策の取組状況**

・労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく母性保護、母性健康管理の推進、育児・介護休業法の周知徹底及び履行確保、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取組推進や、助成金等を通じた事業主への支援、表彰等による事業主の意識醸成等に取り組んでいる。

2 取組結果に対する評価

週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合：計画策定時 10.0%
：平成 25 年：8.8%
25 歳から 44 歳までの女性の就業率：計画策定時 66.0%
：平成 25 年：69.5%

3 今後の方向性、検討課題等

・非正規雇用の労働者の育児休業の取得促進及び更なる男性の仕事と育児の両立を推進する取組を実施し、「日本再興戦略」改定 2014 に定められた数値目標（2020 年までに第 1 子出産前後の女性の継続就業率 55%、男性の育児休業取得率 13%）の達成に取り組む。

4 参考データ、関連政策評価等

・育児休業取得率：女性 83.0%、男性 2.03%（2013 年）厚生労働省「雇用均等基本調査」
・第 1 出産前後の女性の継続就業率：38.0%（2010 年）国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査」

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) 6 「M字カーブ問題」の解消に向けた取組の推進

イ 企業の取組に対する支援

1 主な施策の取組状況

- ・ **(内閣府ホームページ「女性の活躍『見える化』サイト」の開設)** 女性の活躍推進に向けた企業の取組を、投資家・就業希望者・消費者等から「見える」ようにし、当該企業が市場で評価されることを通じて、企業の主体的な取組が他の企業にも波及していくような好循環を実現するため、企業における女性の活躍状況の「見える化（可視化）」を推進している。

具体的には、平成26年1月に内閣府ホームページ「女性の活躍『見える化』サイト」を開設し、了解を得た上場企業等について、役員・管理職の女性比率や女性登用に関する目標のほか、男女別の勤続年数、新卒者の定着率、育休の取得者数・復職率、残業時間、年休取得率等13項目のデータ〔※1〕を、業種別〔※2〕に整理して開示している。

※1 開示データ

- | | | |
|-----------------|--------------|----------------|
| ① 従業員の女性比率等、 | ② 管理職の女性比率等、 | ③ 役員の女性比率等 |
| ④ 女性登用の目標、 | ⑤ 平均年齢（男女別）、 | ⑥ 勤続年数（男女別） |
| ⑦ 新卒者の定着率（男女別）、 | ⑧ 産休取得者数、 | ⑨ 育休取得者数（男性内数） |
| ⑩ 育児休業復職率、 | ⑪ 平均年間給与、 | ⑫ 月平均残業時間 |
| ⑬ 年休取得率 | | |

※2 東証33分類

- ・ **(「女性が輝く先進企業表彰（総理表彰）」の創設)** 役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において、顕著な功績があった企業を対象とした表彰制度（内閣総理大臣表彰）を、平成26年度に創設した。

- ・ **(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26年8月5日男女共同参画推進本部決定）の策定)** 女性の活躍推進に向けた企業の取組に対するインセンティブ付与として、平成26年8月5日、「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〔※〕」を策定した。取組指針では、企業における女性の活躍推進に向けて、各府省が公共調達や補助金を積極的に活用できるよう、公正性や経済性を確保しつつ、現行法の中で可能な取組の内容・範囲を明らかにした。

- ・ 具体的には、公共調達については、従来から「男女共同参画等に関連する調査・広報・研究」の公共調達に当たって総合評価方式で入札を行う場合、「企業の男女共同参画等の取組」を評価項目に設定するよう推進したところであるが、取組指針においては、対象を「女性が重要な対象者である広報等」にも広げた。

補助金については、一定要件の下で、女性の活躍推進や両立環境の整備を目的とした補助金を設置できること、女性の活躍推進とは別目的の補助金において、女性の活躍を推進する企業等に対する優遇措置等を講じることができるとのことなど、考え方を新たに示した。

さらに、各府省における公共調達及び補助金の活用状況を毎年度公表することで、各府省の取組を一層促進することとしている。

様式 1

2 取組結果に対する評価

- 「女性の活躍『見える化』サイト」では、上場企業1,229社（平成26年10月6日時点。このほか未上場企業11社がデータを公表）がデータを開示しているが、全上場企業3,552社（平成25年4月1日時点）における開示率は34.6%にとどまっている。ただし、日経平均株価構成銘柄企業における開示率は8割に達しており、いわゆる大手企業を中心に情報開示が進みつつある。なお、本サイトでデータを開示している上場企業のうち、「女性登用の目標」を開示している企業は、160社（13%）にとどまっている【※】。

政府の取組に呼応し、平成26年7月から、経済団体連合会が、女性の役員・管理職登用に関する目標・自主行動計画の公表に着手するなど、経済界における「見える化」の機運が高まりつつある。

※ 本サイトにおけるデータ開示は、全13項目を網羅している必要はなく、可能な項目のみ開示することができる。

- （「女性が輝く先進企業表彰」については、現在、経済団体や自治体に推薦を依頼中（平成26年10月9日現在）。表彰時期は年末を予定（調整中））

- 今年度、「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」を策定したところであるため、各府省の公共調達及び補助金の活用状況は、翌年度当初に取りまとめることになるが、取組指針の策定以前から、公共調達については、日本再興戦略 -JAPAN is BACK-（平成25年6月14日閣議決定）、日本再興戦略 改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に位置付けていたこともあり、各府省の取組が増加傾向にあった【※】。

このたび取組指針において、公共調達及び補助金の活用方法が明らかにされたことから、各府省における取組が一層進み、ひいては、企業における女性の活躍推進に向けた取組が加速されることが期待できる。

※ 「取組指針」策定以前（平成23年度～平成25年度）の取組・実績

男女共同参画会議決定（平成23年7月29日付け、平成24年3月14日付け、平成25年4月26日付け）を踏まえ、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り、男女共同参画等に関する評価項目の設定に取り組んできた。

（平成23年度実績） 3府省、14事業、約2億2,400万円

（平成24年度実績） 3府省、17事業、約2億8,700万円

（平成25年度実績） 6府省、25事業、約6億2,800万円

3 今後の方向性、検討課題等

- コーポレート・ガバナンス報告書、有価証券報告書など、企業側から情報発信できる多様な媒体が存在しており、これらを通じた「見える化」の促進施策を強化すること、また、秋の臨時国会に提出する新法において、企業等による目標設定、行動計画の策定、情報開示等が盛り込まれたことから、今後、企業における女性の活躍推進に向けた「見える化」の動きが一層進むものと考えられる。

こうした中で「女性の活躍『見える化』サイト」は、女性の活躍状況に関するデータを業種別に一覧でき、誰もがアクセスしやすい媒体として役割を担っており、引き続き、開示率の向上や開示情報の充実に取り組む必要がある。

- 具体的には、「女性が輝く先進企業表彰（総理表彰）」をはじめとするインセンティブ付与等を通じて、開示率の向上や開示情報の充実を図る。平成27年度は、本サイト（女性の活躍状況に関するデータを掲載）と、厚生労働省の「ポジティブ・アクションポータルサイト（企業による取組の内容を掲載）」等の統合により、企業情報の総合データベース化を図り、利用者の利便性向上に取り組む。

- 今年度は、「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」を策定したところであるため、各府省の理解を促すとともに、専用ホームページの開設や経済団体等を通じた広報

様式 1

を通じて、企業に対する周知に取り組む。来年度以降は、運用実績を重ねていく中で、現段階では取組指針に掲げていない公共調達及び補助金の活用方法についても、財務省を含む関係府省と調整の上、適当と認められるケースについては、積極的に取り組むことも考えられる。

憲法の平等原則や公正性・経済性の確保に配慮しつつ、企業における女性の活躍推進に向けて、実効性ある制度に育てていく。

- ・ 従来から、独立行政法人等や地方公共団体に対して、女性の活躍推進に向けた公共調達の活用に関する働きかけを行ってきたが、取組指針の策定を契機として、働きかけを一層強化する。

4 参考データ、関連政策評価等

- ・ 女性の活躍『見える化』サイト
- ・ 女性が輝く先進企業表彰（総理表彰）
- ・ 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 26 年 8 月 5 日男女共同参画推進本部決定）
- ・ 「取組指針」策定以前（平成 24 年度、平成 25 年度）の取組・実績

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 7 女性の活躍による経済社会の活性化

1 主な施策の取組状況

- ・ **(総理から経済界への要請)** 平成25年4月、内閣総理大臣から経済界に対し、「『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。」の2点を要請した。
- ・ **(日本再興戦略 -JAPAN is BACK- (平成25年6月14日閣議決定) の策定)** 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、「出産・子育て等による離職の減少」、「指導的地域に占める女性の割合の増加」に向けた施策を盛り込んだ。
 - ① **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**
企業によるポジティブ・アクション等の取組を通じた女性の活躍促進や、仕事と子育て等の両立支援に関する取組の成果が現れるまでには一定の時間を要するため、企業の主体的な取組を政策的に後押ししていく必要がある。
 - ・ ポジティブ・アクションに係る一定の研修プログラムを実施する事業主への助成金制度の創設
 - ・ 仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制上の措置の活用
 - ・ 内閣府のホームページやコーポレート・ガバナンス報告書を通じた企業における女性の活躍状況の「見える化(可視化)」の推進
 - ・ 女性の登用状況の「見える化」に優れ、登用実績が上がった企業を対象とした総理表彰の創設
 - ・ 女性の社外役員候補者のデータベース化 ほか
 - ② **女性のライフステージに対応した活躍支援**
働きたい女性が、仕事と子育てとの二者択一を迫られることなく働き続けることが可能となれば、「M字カーブ問題」の解消につながるだけでなく、仕事に必要な知識やスキルの向上、キャリアの形成を図ることが可能となる。
 - ・ 育児休業給付の給付率の見直し
 - ・ 育児休業中や復職後の能力アップに向けて、キャリア形成促進助成金に「育休中・復職後等能力アップコース」を新設
 - ・ 次世代育成支援対策推進法の延長・強化
 - ・ 「イクメン企業アワード」の創設など男性の家事・育児参画等の推進
 - ・ 企業ニーズに即した大学等における社会人・女性の学び直しの支援など再就職に向けた支援
 - ・ 女性の起業・創業等地域需要を起こすビジネスへの支援 ほか
 - ③ **男女が共に仕事と子育て・生活等を両立できる環境の整備**
ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備として、長時間労働の抑制や多様で柔軟な働き方を促進するとともに、子育てに係る社会基盤を整備する。
 - ・ テレワーク普及に向けた新たなモデル確立の実証事業の実施
 - ・ 労働時間法制の見直しについて、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会において総合的に議論
 - ・ 待機児童解消加速化プランの展開 ほか

様式 1

2 取組結果に対する評価

- ・ 総理要請及び日本再興戦略による施策展開の結果、民間企業（従業員100人以上）における課長相当職以上の女性比率は6.9%（平成24年6月）から7.5%（平成25年6月）〔※1〕に、役員の女性比率は1.6%（平成24年）から2.1%（平成26年）〔※2〕に増加し、25歳から44歳の女性の労働力率も、68%（平成24年）から69.5%（平成25年）〔※3〕に上昇した。

また、経済界においては、女性の役員・管理職登用に関する目標・自主行動計画の公表〔※4〕など意欲的な取組が進むほか、地域レベルでも、女性登用に向けた取組〔※5〕が広がりつつあるなど、女性の活躍推進に向けた機運が高まりつつある。

〔※1 厚生労働省「平成25年 賃金構造基本統計調査」

〔※2 東洋経済新報社「役員四季報 2015年版」

〔※3 総務省「平成25年 労働力調査」

〔※4 日本経済団体連合会「女性活躍アクション・プラン（平成26年4月策定）」

〔※5 福岡県では賛同する管内企業が登用目標の設定・公表に取り組んでおり、同様の取組が佐賀県等に広がっている。〕

- ・ しかしながら、政府目標「2020年30%」に対しては、女性登用の現状は低水準であり、中間目標である「課長相当職以上の女性比率を平成27年度までに10%程度」にも達していない。また、第一子出産を機に約6割の女性が離職し、女性の労働力率が子育て期の30歳代で低下する「M字カーブ」を描いている現状は変わっておらず、とりわけ、25歳から49歳までの女性を中心に就業希望者が315万人にのぼるなど、非常に大きな潜在力となっている。

3 今後の方向性、検討課題等

- ・ 企業による「女性の登用促進」や「仕事と家庭の両立支援」に向けた取組の成果が現れるまでには、一定の時間を要するため、中長期的な視点から企業の主体的な取組を政策的に後押ししていく必要がある。さらに、「2020年30%」の達成に向けては、経済界等における取組を一過性のものとせず、一層加速し実効性を高めていくため、従来よりも踏み込んだ施策展開が求められている。

（当面の施策例）

- ・ 企業等による、女性の活躍に向けた現状把握、目標設定、行動計画の策定、情報開示などの取組を促進するための措置を盛り込んだ新たな法案を、秋の臨時国会に提出
- ・ 女性の登用促進、ワーク・ライフ・バランスの実現、非正規雇用で働く女性の処遇改善、再就職や起業の支援など、様々な状況にある女性を応援する施策を「すべての女性が輝く政策パッケージ」として取りまとめ
- ・ 「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）を踏まえた、企業における女性の登用状況等に関する情報開示の促進、公共調達や補助金を活用した企業へのインセンティブの付与などの施策を一層強化
- ・ 全上場企業において、まずは役員に一人は女性を登用するという総理の経済界への要請に応えるにあたって、当面、社内での人材確保が困難であることが問題として挙げられたことから、社外役員に登用可能な人材のデータについて、今後、内閣府HPにおいて情報提供を行っていく。

4 参考データ、関連政策評価等

- ・ 総理から経済界への要請
- ・ 日本再興戦略 -JAPAN is BACK-（平成25年6月14日閣議決定）
- ・ 日本再興戦略 改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）
- ・ 日本再興戦略の成果
- ・ 厚生労働省「平成25年 賃金構造基本統計調査」
- ・ 東洋経済新報社「役員四季報 2015年版」
- ・ 総務省「平成25年 労働力調査」

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 7 女性の活躍による経済社会の活性化ア 女性の能力発揮促進のための支援

1 主な施策の取組状況

・平成 23 年度、女性の活躍推進を中心としたダイバーシティ推進による経営効果（先進事例研究及びデータ分析）、ダイバーシティ推進に向けた課題と改革の方向性について、調査研究を実施した。

・女性、高齢者、外国人、障がい者、多様な働き方等、多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を「ダイバーシティ経営企業 100 選」として表彰する事業を実施。選定企業の取組を調査し、ベストプラクティスとして発信している。平成 24 年度から開始し、平成 26 年度までの 3 年間の累積で合計 100 社程度の選定を目指している。

・平成 24 年度より、東京証券取引所と共同で、女性活躍に優れた上場企業を「中長期の成長力」がある「なでしこ銘柄」として選定・発信することにより、各社の取組を加速化していくことを目的として、実施している。今年度は、その一環として、女性活躍と企業の業績の関連についての調査・分析も行う予定。

2 取組結果に対する評価

・ダイバーシティ経営企業 100 選は、平成 24 年に 43 社、平成 25 年に 46 社を選定したダイバーシティ企業の取組を発信し、積極的に取り組む企業の裾野の拡大を通じて、女性活躍推進の加速化を図っている。

・「なでしこ銘柄」として、平成 24 年は 17 社、平成 25 年は 26 社を選定した。

3 今後の方向性、検討課題等

女性活躍推進に優れた上場企業を選定・発信する「なでしこ銘柄」の取組等。女性をはじめ多様な人材を積極的に活用し成果をあげている企業の優良な取組を発信していく。

4 参考データ、関連政策評価等

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) 7 女性の活躍による経済社会の活性化

イ 女性の継続就業及び再就職に対する支援

<p>1 主な施策の取組状況</p> <p>・育児等を理由に離職した女性を雇い入れ、戦力として活用する先進企業等における雇用管理の具体的実例を収集、分析し、その結果に基づき、女性が育児と仕事を両立しつつ、企業においてキャリアを再構築できる雇用管理のノウハウを抽出し、参考となる事例集等を作成し、事業主に対し広く提供することでそのノウハウを普及する。(行)</p>
<p>2 取組結果に対する評価</p> <p>25歳から44歳までの女性の就業率：計画策定時 66.0% :平成25年：69.5%</p>
<p>3 今後の方向性、検討課題等</p> <p>・平成26年度の調査研究を活かし、企業においてキャリアを再構築できる雇用管理のノウハウの普及に取り組む。</p>
<p>4 参考データ、関連政策評価等</p> <p>・第1出産前後の女性の継続就業率：38.0% (2010年) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」</p>

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(施策名) 7 女性の活躍による経済社会の活性化ウ 女性起業家に対する支援

1 主な施策の取組状況

- ①株式会社日本政策金融公庫を通じ、女性等を対象に優遇金利を適用する融資制度（女性、若者／シニア起業家支援資金）や、無担保、無保証人で融資を受けられる新創業融資制度等により、起業・創業の支援を行っており、女性、若者／シニア起業家支援資金については、平成25年度補正予算により対象となる貸付起業の創業年限を拡充し、運転資金の貸付利率を引き下げた。
- ②新たな需要を創造する新商品・サービスを提供する創業（第二創業含む）に対して、店舗借入費や設備費等の創業に要する費用の一部を支援した。
- ③地域プラットフォームに属する支援機関や産業競争力強化法に基づき認定を受けた創業支援事業者が「創業スクール」を開催し、創業予備軍の掘り起こしを始め、創業希望者への基本的知識の習得からビジネスプランの策定までの支援を行っている。また、創業スクール受講後も実施主体となる支援機関等が実施する。

2 取組結果に対する評価

- ①【平成11年4月（制度創設時）～平成25年度末の累計実績】
件数：116,466件（内、女性64,144件）
金額：5,966億円（内、女性3,269億円）
【平成25年度】
件数：9,658件（内、女性5,309件）
金額：574億円（内、女性321億円）
- ②採択実績：9423件 女性比率31.9%（平成26年10月末時点）
- ③女性起業家の専用講座を全国43コース（全コース291件）実施（平成26年10月末）

3 今後の方向性、検討課題等

- ・引き続き、低利融資等を通じた女性起業支援を実施していく。

4 参考データ、関連政策評価等

第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) 7 女性の活躍による経済社会の活性化

エ 家族従業者の就業環境の整備等

・女性が家族従業者として果たしている役割の重要性が正当に評価されるよう、税制等の各種制度の在り方の検討などを行い、就業環境整備に努める。

1 主な施策の取組状況及び評価

- ・青色申告を行う個人事業主については、適正な記帳・帳簿等保存により、事業と家計が明確に分離されていると考えられることから、その親族に支払う給与等の対価について事前に税務署に届け出た場合には、労務の対価として相当と認められる範囲内で必要経費への算入が認められているもの。

2 今後の方向性、検討課題等

- ・この論点は、適正な記帳・帳簿等保存により事業と家計が分離されているかどうか等、個人事業者の所得に対する課税のあり方の基本に関わるものであり、記帳・帳簿等保存義務のあり方についての検討とあわせて検討すべき問題。

3 参考データ、関連政策評価等

- ・事業所得等を有する者の帳簿書類の備付け等の見直しにより、環境整備が進んでいくものと考えられる。