

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針

政府は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 5 条の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を策定する。基本方針は、女性の職業生活における活躍の推進に向けた政府の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方を示すものである。

### 第 1 部 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

#### 1 女性の職業生活における活躍の必要性

我が国における 15 歳から 64 歳までの女性の就業率は、平成 30 年には約 70%（昭和 50 年 48.8%）となっており<sup>1</sup>、着実に増加してきているが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約 240 万人に上る<sup>2</sup>。さらに、子育て期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約 5 割の女性が離職する<sup>3</sup>など出産・育児を理由に離職する女性は多く、20 代後半の女性の就業率は約 8 割であるのに対し、多くの人が出産・子育て期を迎える 30 代の女性の就業率は約 7 割となっている<sup>4</sup>。

また、雇用形態を見ると、女性は出産・育児等による離職後の再就職に当たって非正規雇用者となる場合が多いことなどから、男性雇用者のうち非正規雇用者の割合が約 2 割であるのに対し、女性雇用者における割合は約 6 割となっている<sup>5</sup>。こうした状況は、雇用の不安定や低賃金といった問題を生じさせるばかりでなく、長期的なキャリア形成を通じた女性の十分な能力の発揮を阻む一因となっている。

さらに、上述のような女性の就業状況や固定的な性別役割分担意識に基づく男性を中心とした雇用慣行を背景として、管理的職業従事者（就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）における女性の割合は約 15%（平成 30 年）と低い水準にとどまっており<sup>6</sup>、近年漸増傾向にあるものの、欧米諸国のほか、シンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べても低い状況にある。

このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえると、女性が、仕事を通じた様々な経験や成長、経済的な自立、社会との関わり等を得ることができるようにするために、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが求められる。

<sup>1</sup> 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成 30 年）

<sup>2</sup> 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 30 年）

<sup>3</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成 27 年）

<sup>4~6</sup> 脚注 1 と同じ。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、令和 45 年には、総人口は 9,000 万人を割り込み（平成 30 年約 12,600 万人）、生産年齢人口（15～64 歳）割合は約 52%（平成 26 年 61.3%）まで減少するものと推計されており<sup>7</sup>、将来の労働力不足が懸念されている。さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるといった観点からも、早急に女性の活躍の推進が求められている。

こうした状況の中、我が国が持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、「我が国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが緊要な課題であることから、その発揮を経済成長のために不可欠なものとして、我が国の成長戦略の中核と位置づけられた。具体的には、女性の力は、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体の活力につながるものとして、「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）や、引き続く「日本再興戦略」改訂 2014」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）の中核に「女性の活躍推進」が盛り込まれ、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みの構築を検討することとされた。

これを受け、厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会<sup>8</sup>における議論<sup>9</sup>等を経て、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案を、平成 27 年 2 月に閣議決定し、第 189 回通常国会に提出、国会における審議・修正を経て、平成 27 年 8 月 28 日に成立した。

法が施行されて以降、事業主行動計画の策定が義務付けられている事業主については、ほぼ全ての事業主において計画策定が行われており、また、情報公表も進んでいる。一方で、我が国の女性の年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、労働力率と潜在的労働力率の差は依然として大きい。また、管理的職業従事者に占める女性割合は諸外国に比べて低い状態にあるなど、今なお課題が残っている。こうした状況を踏まえ、法附則に基づく見直しを実施し、一般事業主行動計画の策定等の義務を常時雇用する労働者の数が 101 人以上の一般事業主に拡大することなどを盛り込んだ女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）が第 198 回通常国会において令和元年 5 月に成立した。

## 2 法と男女共同参画社会の形成との関係

<sup>7</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）：出生中位・死亡中位推計」、総務省「人口推計」（平成 30 年）

<sup>8</sup> 平成 29 年以降は、厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会

<sup>9</sup> 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について（報告）（平成 26 年 9 月 30 日労働政策審議会雇用均等分科会）

我が国における男女平等の実現に向けた取組は、日本国憲法にその理念が明記されたことが大きな契機となり、戦後の国際社会における取組とも連動しながら、着実に進められてきた。

昭和 60 年には、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律（昭和 60 年法律第 45 号）により、勤労婦人福祉法（昭和 47 年法律第 113 号）が改正され、企業の募集、採用から定年、退職、解雇にいたる雇用管理における男女の均等な機会及び待遇の確保等が規定されることとなり、雇用の分野における男女平等の実現に大きく寄与してきた<sup>10</sup>。

さらに、平成 11 年には、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号。以下「基本法」という。）が制定された。基本法では、男女共同参画社会の形成を、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」と定義した上で、形式的な平等にとどまらない実質的な機会の平等を推進することが求められており、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること、すなわち積極的改善措置（いわゆるポジティブ・アクション）を含む施策を講ずる責務が国に課されている。また、基本法では、基本理念の一つとして、男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、政策・方針の立案・決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として行われなければならないことが、掲げられている。

以降、基本法に基づき、男女共同参画基本計画の策定及び推進を通じて各種取組を推進し、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に関しては、その重要性に鑑み、「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、「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、様々なポジティブ・アクションを定め、女性の継続就業や再就職に対する支援、企業に対する支援等の取組の強化・加速に努めてきた。

法は、このような取組に努めてもなお、女性の力がいまだ潜在化している現状を踏まえ、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、女性の活躍の

<sup>10</sup> その後、当該法律（「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」）は、平成 9 年法律第 92 号により、「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」に名称が改正されるとともに、雇用の分野で女性が男性と均等な取扱いを受けられない事例が依然として存在するといった状況を踏まえ、雇用管理の各ステージにおける女性に対する差別を禁止し、その実効性を確保するための措置に関する規定等が追加されるなどした。

場の提供主体である事業主に対し、女性の活躍に関する状況の把握・課題分析・行動計画策定・情報公表を義務付けることなどを規定し、これまで事業主の自主的取組に委ねられてきた基本法や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（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づくポジティブ・アクションの実効性を高め、これによって男女の実質的な機会の均等を目指すものである。

なお、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、男女共同参画社会の形成の趣旨を踏まえる必要があることから、法第1条において、基本法の基本理念にのっとる旨を明記している。

### 3 女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

#### (1) 法の対象

法第1条において「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」を「女性の職業生活における活躍」と定義しているとおおり、法は、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとする全ての女性を対象とするものである。

#### (2) 法の基本原則

基本方針は、基本原則にのっとり定めなければならないとされているところ、法第2条に定める基本原則の内容は以下のとおりである。

- ① 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として行うこと。
- ② 女性の職業生活における活躍の推進は、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動についてその役割を果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として行うこと。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと。

我が国においては、固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っていたり、男性を中心とした雇用慣行が維持されていることなどにより、男女の間で法律上差別はなくとも、実質的には機会の不平等が生じていることが考えられる。こうした不平等が解消されるまでの間、ポジティブ・アクションを推進することが望ましいとの認識から、①の基本原則を設けたものである。

なお、基本法第2条第1号において、男女共同参画社会は「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保」される社会とされていることを踏まえ、①のとおり、女性の職業生活における活躍の推進に当たっても、職業生活を営むか、営まないかの選択は、自らの意思に基づく主体的な選択によるべきものであって、強要・強制されるものであってはならないことと規定している。

また、②については、家庭責任の多くを女性が担っている現状を踏まえ、女性が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を図りながら、職業生活において活躍するためには、男性が家族の一員としての役割を一層果たすことが求められ、男性を含めた働き方の見直しや、企業トップや管理職を含め、社会全体の意識の改革が必要であるとの認識から規定したものである。併せて、例えば、保育施設の整備や両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、職業生活と家庭生活の両立を図るための環境の整備が不可欠である。また、幼少期から、家庭や学校、地域等において、固定的な性別役割にとらわれず、多様な経験を積むことも、社会全体の意識変革に寄与するものと考えられる。

なお、女性の職業生活における活躍の推進は、当然、家族形態によって対象が限定されるものではない。

さらに、職業生活と家庭生活との両立に関しても、当然に本人の意思が尊重されるべきであり、専業主婦等、家庭生活に専念するという選択も尊重されなければならない、③のとおり、その趣旨を確認的に規定している。

### (3) 女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

#### －就業希望など働く場面における女性の思いを実現する－

トップの意識改革や男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない約240万人に上る女性の希望の実現が図られる。また、責任ある地位での活躍を希望する女性の割合が高まり、女性の登用が促進される。

このように、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女が共に、多様な生き方、働き方を実現でき、それにより、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図る。

#### (4) 事業主の取組に必要な視点と行政の役割

事業主が、女性の職業生活における活躍を推進するに当たっては、(2)の基本原則を踏まえつつ、以下の視点を持って、自ら実施すべき取組を検討し、実施していくことが求められる。

一方、行政は、事業主が、取組を円滑かつ効果的に実施できるよう法に基づく必要な支援を行うとともに、公的サービスの提供主体として、女性に対する支援措置や、保育環境の整備を始めとする職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備を図ることとする。

##### ○ トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。

経営者・管理職は、長時間労働の是正等の働き方の見直しや、ワークライフバランスに資する取組を人事評価に反映させる仕組みの検討も含めた評価の在り方の見直しなどを通じて、社員等が持つ多様な価値観を理解しつつ、社員等の一人一人の個性と能力を十分に発揮させることができるよう、先頭に立って意識を改革し、働き方改革を実践する。

##### ○ 女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む。

女性の職業生活における活躍の推進は、各主体に多様で柔軟な発想・意思決定を促し、商品・サービス・政策等にイノベーションをもたらすものと考えられる。

また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぎ、継続就業を促進することは、優秀な人材の確保という点においても各主体にメリットがある。

このため、女性の活躍の推進が、民間事業者にとっては、持続的な企業競争力や企業価値の向上に、国・地方公共団体にとっては、政策の質と行政サービスの向上に資するものであるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組む。

##### ○ 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。

長時間労働を前提とした現在の働き方は、家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において評価され活躍することを困難にするものであり、結果として、女性に職業生活か家庭生活かの二者択一を迫る大きな原因となっている。

また、少子高齢化の進展や共働き世帯の増加とともに、男女が互いに責任を分かち合いながら、家事・育児等を担っていく必要があると考えられる。

このように、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直す必要がある。

このため、長時間労働の是正や多様な働き方の構築を始めとする働き方の改革を進め、男女が共に自らの希望に応じた形で職業生活と家庭生活の両立を図るとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場を実現する。

#### ○ 男性の家庭生活への参画を強力に促進する。

職業生活と家庭生活の両方を営むに当たって、一方の家庭生活において、男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は高まらざるを得ず、結果として女性が職場において活躍することが困難になる。男性の家事・育児等の家庭生活への参画の促進は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題の一つである。

このため、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて男性の意識の改革を促すとともに、育児休業等、男性による両立支援制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する。

#### ○ 育児・介護等をしながら当たり前前にキャリア形成できる仕組みを構築する。

職業生活において、女性はその個性と能力を十分に発揮し、活躍できるようにするためには、長時間労働等の職場慣行の下、育児等による時間制約を抱える女性が重要な仕事が経験できずキャリア形成ができないといった、いわゆる「マミートラック」に乗ってしまうような状況を改善し、男女共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながらも、キャリア形成を可能にする仕組みを構築する必要がある。

このため、女性も男性も、育児・介護等をしながら当たり前前にキャリア形成を行い、職場において活躍できることが重要との視点に立ち、男女を通じた長時間労働の是正に加えて、両立支援制度を利用する女性へのフォローアップ等、キャリア形成に関する取組を推進する。

### 4 基本方針の構成

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現するという法の目的を達成するためには、国及び地方公共団体が、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、実施することに加え、活躍の場の提供主体である事業主が、職業生活を営み、又は営もうとする女性に対し、職業生活に関する機会の積極的な提供及び職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施することが不可欠である。

このため、法においては、基本原則にのっとり、国・地方公共団体及び民間事業者が一体となって取組を進めていくための枠組みとして、政府による基本方針の策定、地方公共団体による推進計画の策定、事業主による行動計画の策定並びに国及び地方公共団体による女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めている。

基本方針は、法に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、第2部において、事業主が実施すべき女性の職業生活

における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項を定めるとともに、第3部において、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する事項として、国及び地方公共団体による支援措置、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備、国及び地方公共団体の推進体制に関する事項を、第4部において基本方針の見直しに関する事項を定めるものである。

## 第2部 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

### 1 基本的な考え方

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体において、職業生活に関する機会の提供と職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の両側面から、積極的かつ主体的に取組が実施されることが不可欠である。

これを実現するため、法第8条及び第19条<sup>11</sup>において、一般事業主及び特定事業主（以下「事業主」という。）に対し、事業主行動計画の策定が義務付けられている（常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主については令和4年3月31日までの間は努力義務。常時雇用する労働者の数が100人以下の一般事業主については努力義務。）。

女性の職業生活における活躍に向けては、採用から配置・育成、妊娠・出産・子育て期を通じた継続就業、登用に至るまで、各段階において様々な課題があるが、どの課題が特に大きな問題となっているかは、各主体により様々である。このため、事業主が事業主行動計画を定めるに当たっては、各主体において、採用した労働者又は職員（以下「労働者等」という。）に占める女性労働者等の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者等に占める女性労働者等の割合その他の女性の活躍に関する状況を職務の内容も踏まえて把握し、課題を分析した上で、その課題解決に必要な取組を事業主行動計画に定め、実行していくことが重要である。

なお、定量的に定めることとされている目標（数値目標）については、上記の状況把握・課題分析の結果を踏まえ、課題解決を図るためにふさわしい項目を事業主が選定する仕組みとしているが、事業主行動計画に定めた取組の実施に当たっては、数値目標を含め、取組によって実現を目指す内容を具体的に設定することにより、効果的に取組を進めることが期待される。

### 2 事業主行動計画策定指針の策定に当たっての観点

事業主は、法第7条に定める事業主行動計画策定指針に即して事業主行動計画を定めることとなるところ、事業主による取組が円滑かつ効果的に実施されるよう、事業主行動計画策定指針においては、事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、以下の観点から定めることとする。

#### （1）男女を通じた働き方改革への取組

育児や介護等の事情のため厳しい時間制約のある労働者等を含む全ての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の

<sup>11</sup> 改正法による改正後の規定を指す。以下同じ。

構築、時間当たりの生産性の重視、人事評価への反映等、これまでの働き方に関する意識を大きく改革するための取組が必要である。

なお、意識改革を進めていくためには、経営者等各主体のトップが、管理職を始めとする労働者等に対し、その必要性について明確で具体的なメッセージを継続的に発信することや、労働者等のニーズを的確に把握することなどにより、職場全体に意識の浸透を図るための取組も重要となる。

## (2) 各段階の課題に応じた取組

### (ア) 採用

新規卒業者採用の段階で、約3割の企業において男性のみの採用となっていることや、幹部候補である総合職採用についていまだに女性の割合が2割を下回っていること<sup>12</sup>などを踏まえると、男女に実質的な機会の平等が担保されているとは言い難い状況にある。

また、管理的地位にある女性労働者の割合が低い大きな理由の一つとして、採用段階において、女性が少ないことが挙げられている。

さらに、結婚・出産等を機に退職した女性が、再チャレンジし、職業生活において能力を最大限に発揮するためには、希望に応じて、元の職場での再雇用や異なる職場での再就職が可能となることが望ましい。

このため、経験者採用や再雇用も含め、女性の積極採用に係る取組が重要となる。

### (イ) 配置・育成・教育訓練

営業部門、生産部門及び研究・開発・設計部門等を中心に、男性が9割以上の配置となっている企業が多く<sup>13</sup>、また、教育訓練の中心をOJTが占めている職場が多いことを踏まえると、配置における性別の偏りにより、男女に教育訓練の実質的な機会の平等が担保されているとは言い難い状況にある。

また、Off-JTの面においても、将来的な育成に向けた教育訓練の状況には、男女間で格差が見られる。

さらに、長時間労働等の職場慣行の下、育児等による時間制約を抱える女性が重要な仕事が経験できずキャリア形成ができないといったような状況も見られる。

このため、配置や職務内容の見直し、女性が将来的な育成に向けた教育訓練を受講できるような環境整備や長期的なキャリア形成に向けた取組のほか、出産・子育て期においても重要なポストで能力を発揮し、継続して働き続け、管理職や役員を目指す道を選択できるよう、「(3) (ア) 男女を通じた長時間労働の是正など働き方の改革」を併せて実施することも必要である。

### (ウ) 昇進

企業において、管理職の中には、「男女区別なく評価し、昇進させる」という基

<sup>12</sup> 厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」

<sup>13</sup> 労働政策研究・研修機構「平成26年度採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査結果」

本的な事項を必ずしも実践できていない者も存在している状況を踏まえると、管理職の意識改革や評価・昇進の透明性の確保が重要となる。

また、男性に比べ女性は管理職への昇進意欲が弱い傾向が見られるが、女性が昇進を希望しない理由として、仕事と家庭の両立が困難になること、自らの雇用管理区分では昇進可能性がないこと、周囲に同性の管理職がいないことといった理由が多く挙げられていることから、女性が昇進意欲を持てるよう、「(3) 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進」と併せて、雇用管理区分間での転換、ロールモデルとなる人材の育成、キャリアパスモデルの紹介、メンター制度の導入等の取組についても積極的に推進する必要がある。併せて、女性同士の社内ネットワークの構築を進めるとともに、特に中小企業においては、社内でのネットワークの構築が難しい場合が多いため、女性のネットワークを地域で形成していくなどの取組により、女性が昇進意欲を持てるよう支援していく必要がある。

#### (エ) 雇用形態の変更等

非正規雇用について、雇用の不安定や低賃金、セーフティネットが不十分等の課題が指摘される中、女性雇用者の半数以上が非正規雇用である現状を踏まえると、女性の職業生活における活躍を推進する上で、正規雇用の女性への対応とともに、非正規雇用の女性への対応も極めて重要な課題であることから、正社員として働きたいが機会に恵まれずに非正規雇用で働いている女性や、自らの選択で非正規雇用として働いているものの働きに応じた処遇がなされていない女性について、その意欲と能力に応じた職責を担う働き方ができるようにする必要がある。

このため、非正規雇用から正規雇用への転換、非正規雇用者に対する研修等の能力向上の機会の付与等、本人の希望や職務の内容に応じた適切かつ着実な取組が重要となる。

#### (オ) 役員への登用

我が国の管理的職業従事者における女性の割合は約 15%、上場企業の役員に占める女性の割合は約 5% (令和元年) と<sup>14</sup>、諸外国に比べて低い水準にとどまっております。政策・方針決定過程への女性の参画が十分に図られているとは言い難い状況にある。

各主体において、多様で柔軟な発想・意思決定を促すためには、意思決定の場への女性の参画が不可欠であり、女性の役員への登用を積極的に進めるための取組も重要である。

このため、女性の管理職への登用だけでなく、役員への登用も視野に入れて、事業主行動計画を策定し、取り組んでいくことが望ましい。

### (3) 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進

<sup>14</sup> 東洋経済新報社「役員四季報」(令和元年)

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んできてはいるものの、出産前に就業していた女性の約5割が出産後に離職している。また、退職の理由として、職業生活と家庭生活の両立困難を挙げている女性の割合は約3割の現状にあり<sup>15</sup>、両立困難の理由としては、勤務時間の制約や職場の雰囲気が多く挙げられている。

#### (ア) 男女を通じた長時間労働の是正など働き方の改革

恒常的な残業を前提とした働き方は、男女共に家事・育児等の家庭生活やボランティア等の地域生活への参画、また、余暇における健康づくり・能力開発・趣味を楽しむことなどによる豊かな生活の実現を困難にするものであり、改善に向けた取組が重要となる。

また、女性自身の両立の実現はもちろんのこと、「(ウ) 男性の家庭生活への参画の促進」のためにも、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)の施行を踏まえ、時間外勤務の抑制や年次有給休暇の取得促進といった取組を進める必要がある。

さらに、男女とも長時間労働を当たり前とせず、厳しい時間制約があることを前提とした業務体制の構築・運営、生産性を意識した効率的な業務運営や長時間労働の是正等のワークライフバランスに資する取組を総合的に進めることも重要である。また、これらの取組を人事評価に適切に反映させる仕組みについても検討が必要である。

なお、社会全体の目標として、週労働時間60時間以上の雇用者の割合や年次有給休暇取得率等の数値目標が掲げられているところ<sup>16</sup>、こうした目標も踏まえ、積極的に取り組むことが求められる。

また、長時間労働の是正を前提としつつ、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワーク等の取組も重要である。

#### (イ) 両立支援制度の導入や男女が共に利用しやすい雰囲気づくり

大企業では、育児・介護休業や短時間勤務等の制度の整備は相当進んできているものの、中小企業においては必ずしも十分に進んでいない。また、実際に安心してそれらの制度が利用でき、復職しやすい雰囲気づくりも非常に重要である。このため、より使いやすい両立支援制度の導入を進めるとともに、「(1) 男女を通じた働き方改革への取組」や「(4) ハラスメントへの対策等」の取組とも併せ、出産・育児等をしながら、働き続けることを支援する職場の雰囲気を作ることが必要である。

#### (ウ) 男性の家庭生活への参画の促進

6歳未満の子供がいる女性の1日の家事関連時間は約7時間半であるのに対して、男性は約1時間半である<sup>17</sup>など、家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多く

<sup>15</sup> 厚生労働省委託調査「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」(平成30年)

<sup>16</sup> 仕事と生活の調和推進のための行動指針(平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定・平成28年3月7日一部改正)

<sup>17</sup> 総務省「社会生活基本調査」(平成28年)

を女性が担っている現状にある。また、夫が平日の家事・育児を行わない場合の妻の継続就業率が約5割であるのに対し、夫が平日の家事・育児を4時間以上担う場合の妻の継続就業率は7割を超える<sup>18</sup>など、配偶者である男性の家事・育児への参画度合いが、女性の継続就業に非常に大きな影響を与えていると考えられる。

これらの点を踏まえると、女性が職業生活と家庭生活の両立を図る上で、男性の家庭生活への参画の促進は不可欠である。

さらに、男性が家事・育児や介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用である。また事業主にとっても、古い労働慣行の変革を促進し、子育てに理解ある職場風土の形成につながると考えられる。

このため、男性による育児休業等の両立支援制度の活用促進や男性の家庭生活への関わりを推進する雰囲気醸成等の取組が重要である。また、「(ア) 男女を通じた長時間労働の是正など働き方の改革」を併せて実施することにより、男性の家庭生活への参画が効果的に進むものと考えられる。

#### (4) ハラスメントへの対策等

男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて、男性の意識改革を進めることが重要である。この改革が進まなければ、「(3) 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進」の効果も限定的になってしまう恐れがある。

また、職場における固定的な性別役割分担意識は、両立支援制度の利用に向けた障壁や、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、様々な女性に対するハラスメントの背景にもなりやすいことから、当該意識を改革するための取組は急務である。

#### (5) 公的部門による率先垂範等

国及び地方公共団体の機関等は、法第19条に基づき、特定事業主として、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定する。

特定事業主に係る事業主行動計画策定指針においては、平等取扱の原則及び成績主義の原則といった公務員法制や各機関の特性に留意しつつ、特定事業主における取組が、公的部門として一般事業主を率先垂範する観点が必要である。

また、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進の観点も考慮する必要がある。

特に、行政部門における国家公務員については、「隗より始めよ」の観点から、各府省等は、「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」

<sup>18</sup> 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（平成14年成年者）」（平成27年）

(平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)において数値目標を設定することとされている女性職員の採用・登用、男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、引き続き特定事業主行動計画において数値目標を設定し、積極的に取組を進めていく。

さらに、地方公共団体の機関等においても、各特定事業主の実情に関する状況把握・課題分析の結果を勘案しつつ、国の各府省等における取組も参考にしながら数値目標を設定し、主体的かつ積極的に取り組むことが望ましい。

### 3 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画との関係

事業主は、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)第 12 条又は第 19 条に基づき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するよう、両立支援に関する雇用環境・職場環境の整備や働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組について、事業主行動計画(以下「次世代行動計画」という。)を策定しているところ、法に基づく事業主行動計画の策定に当たっては、次世代行動計画の内容と整合性を図るものとする。

### 4 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表

事業主は、法第 20 条又は第 21 条に基づき、女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表する義務又は努力義務が課されている。また、改正法によって常時雇用する労働者の数が 301 人以上の一般事業主及び特定事業主は、職業生活に関する機会の提供及び職業生活と家庭生活との両立に関する情報の公表が義務付けられた。

これらの情報は、求職者が就職先を検討する上で、また、事前に就職先の状況を理解し、継続的に就業するという観点からも重要なものである。また、こうした情報を積極的に公表することは、人材の確保や市場における評価といった観点から、事業主にとっても有用なものと考えられる。

このため、情報公表の際には、厚生労働省令・内閣府令で定める項目の中から、できる限り多くの項目を公表することが期待される。また、就職活動中の学生等が、タイムリーに情報を取得できるようなタイミングで、原則として、毎年更新することが望ましい。

なお、上記のような情報については、就業希望者だけではなく、投資家や消費者にとっても有益な情報であることを踏まえ、できる限り多くの者が容易に情報を得られるような形で公表することが期待される。

### 第3部 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策

#### 1 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

##### (1) 女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等

###### ○ 女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業の認定

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である各事業主において積極的かつ主体的に取り組むことが実施されることが不可欠である。

法第9条では、厚生労働大臣は一般事業主行動計画を策定・届出をした一般事業主について、厚生労働省令で定めるところにより女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が優良な一般事業主として認定できることとしている。

また、法第12条では、厚生労働大臣は、法第9条により認定を受けた一般事業主について、厚生労働省令で定めるところにより女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が特に優良な一般事業主として認定できることとしている。

法第9条の認定基準については、女性の活躍状況の水準と取組による改善度合いの両面で評価を行うことや、業種ごと・企業規模ごとの特性に配慮することなどにより、より多くの一般事業主の取組の促進につながるようにするとともに、法第12条に基づく認定基準の設定については、法第9条の認定基準よりも更に水準の高い基準を設定し、これらの認定を取得した企業が労働市場や資本市場等において評価されることを通じて、企業の取組を促進していくこととする。

###### ○ 公共調達を通じた女性の活躍推進

法第24条では、認定一般事業主等<sup>19</sup>に対する受注機会の増大を規定しており、女性の活躍推進に積極的かつ主体的に取り組む一般事業主に対して、現行法令の枠組みの範囲内で、公共調達における公正性及び経済性を確保しつつ、受注の機会の増大を図ることにより、一般事業主の自主的なポジティブ・アクションを促進することとする<sup>20</sup>。また、地方公共団体の公共調達において、認定一般事業主等の情報や、政府のデータベースに搭載された管内の企業の情報公表内容を活用しながら、独自の基準に基づく加点等が積極的に実施されるよう、取組の促進に努めるものとする。

###### ○ 企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進等

企業における女性の活躍状況が、就職活動中の学生等はもとより、成長につながる取組として国内外で市場から評価されてきており、企業における女性の採用・登用等の状況や女性の活躍に向けた取組等、女性の活躍に関する情報公表の促進や、女性の活躍に関する企業情報を総合的にデータベース化して提供するなど一層の

<sup>19</sup> 法第9条により認定を受けた認定一般事業主、法第12条により認定を受けた特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施状況が優良な一般事業主をいう。

<sup>20</sup> 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成28年3月すべての女性が輝く社会づくり本部決定）において、毎年度、各府省等の取組状況を公表することにより、各府省等の取組を促進することとしている。

効果的な「見える化」を図ることで、市場や就職活動中の学生等からの評価を通じて、更なる女性の活躍を促進する。

また、女性の職業生活における活躍の推進に向けて優れた取組を行う事業主に対する顕彰や好事例の発信により、当該事業主のみならず、他の事業主の女性の活躍推進に向けた取組を促進する。

地方公共団体においても、認定一般事業主等の情報や、政府のデータベースに掲載された管内の企業の情報公表内容を活用しながら、独自の基準に基づく企業表彰や、優良企業に関する消費者等への情報発信等に取り組むことにより、管内の企業の取組の加速化を図ることが考えられる。

#### ○ 中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の促進

社会全体において女性の活躍を推進していくためには、一般事業主行動計画の策定等について、改正法により新たに義務対象となる常時雇用する労働者の数が 101 人以上 300 人以下の一般事業主における取組を促進するとともに、努力義務となっている常時雇用する労働者の数が 100 人以下の一般事業主においても<sup>21</sup>引き続き取組を進め、取組の裾野を広げていくことが重要である。中小企業においては、行動計画の策定等に関するノウハウが少なく、事務負担が大きいことなどから、女性の活躍に関する状況の把握や課題分析の実施を支援するとともに、必要な財政的支援等を行っていくこととする。

### (2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

法第 22 条第 1 項では、国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要措置を講ずるよう努めるものとされている。具体的には、女性が、希望に応じて多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働きや能力に応じた処遇・労働条件を確保できるよう、必要な支援を講じることで、潜在化している女性の力を最大限に発揮できるようにすることが望ましい。そのため、以下のような取組を推進するものとする。

#### ○ 非正規雇用における雇用環境等の整備

希望に応じて働き方を選択でき、かつ、誇りをもって働き続けることができるようにするため、正規雇用者と非正規雇用者との間の不合理な待遇差を解消するための施策を充実させるとともに、非正規雇用者のうち正社員への転換を希望する労働者に対する支援等を拡充する。

#### ○ 女性の登用促進のための支援

女性が将来のキャリアプランを描きつつ就業を継続し、キャリアアップしていきけるようにするため、様々な場面を通じてロールモデルの普及促進を図る。

#### ○ 再就職支援

出産・育児等を理由に離職する女性が多いことを踏まえ、ライフステージに応じ

<sup>21</sup> 行動計画策定義務の対象拡大は、令和 4 年 4 月 1 日から施行。

た公的職業訓練の実施や能力アップのための訓練を実施する一般事業主に対する支援等を実施することとする。

また、全ての女性が、個性と能力を最大限に発揮して希望する形での活躍が実現できるよう、職業生活と家庭生活との両立が可能となる再就職や専門資格等を生かした再就職への支援、これまでの育児や介護等の経験を生かして地域等において活躍できるための支援を推進する。

#### ○ 起業・創業支援

起業に関する知識や手法に関する情報提供等や資金面の支援など、起業を目指す女性に対する支援策を実施する。また、地域で起業する女性に対する地方公共団体の支援の取組を収集・発信する。

#### ○ 女性の参画が少ない分野での就業支援

女性は、農林水産業や地域の活性化において重要な役割を果たし、6次産業化の担い手としても期待されていることを踏まえ、その能力が一層発揮されるよう支援する。そのほか、建設業や造船業、運輸業、研究機関等、女性の参画が少ない分野での就業支援や、女性が働きやすい職場環境の整備を進めることとする。

#### ○ キャリア教育等の推進

男女が共に社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるようにするためには、学校教育等において生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力等が培われることが重要であることから、キャリア教育の総合的、体系的かつ効果的な推進を図る。また、女子学生・生徒の理工系分野への進学状況は、いまだ他分野と比較して低い実情にあり、結果として、職業生活における理工系分野での女性の活躍が進めづらい状況になっている。そのため、理工系分野に対する女子学生・生徒の興味・関心の喚起・向上に資する取組を推進し、女子学生・生徒の理工系分野への進路選択を支援する。あわせて、理工系分野での女性の活躍に関する社会一般の理解を促進するとともに、理工系分野で活躍する女性を一貫して支援するため、関係府省や経済界、学界、民間団体など産学官からなる支援体制を構築する。

### (3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動

#### ○ 女性の職業生活における情報の収集・整理・提供

女性の職業生活における活躍の推進に向け、女性の職業生活における活躍に関する国際的な動向や、海外の類似の法制度の運用実績、国内における女性の職業生活における活躍の推進を図るための取組に関する具体的な事例等の様々な情報を収集し、法の運用に生かすとともに、その成果を国民に公表し、その関心と理解を深めるため、法第26条において、国は、必要な情報の収集、整理及び提供を行うこととしている。女性の職業生活における活躍の推進については、法に基づく施策の実施状況等を含め、有用な情報の収集、整理及び提供に積極的に努めることとする。

#### ○ 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動

女性の職業生活における活躍の推進を効果的に進めていくためには、女性だけでなく、男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革が必要である。女性の職業生活における活躍の推進に関する国民の関心と理解を深め、その協力を得るために、国や地方公共団体において、法の趣旨や理念について周知徹底を図るための必要な啓発活動を行うこととする。

## 2 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備

### (1) 男性の意識と職場風土の改革

女性が職業生活において活躍するためには、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要である。働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示や好事例の普及等により、男性が家事・育児等に主体的に参画しやすい社会を実現する。

併せて、社会全体の働き方や意識を改革するためには、管理職を含めた企業トップの意識改革が最も重要であることから、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を実施する。

### (2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

法第2条第2項において、女性の職業生活における活躍の推進は、家庭生活における役割を果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるよう行われなければならないものとされている。

#### ○ 職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援環境の整備

待機児童の問題は、育児をしながら働くことを希望する女性等の活躍の妨げとなっており、保育等の充実を図ることは喫緊の課題である。このため、遅くとも令和2年度末までに、女性就業率8割に対応できるよう、約32万人分の保育の受け皿を確保することを目指す「子育て安心プラン」を確実に実行する。併せて、同プランの確実な実行のために必要な保育人材を確保し、待機児童を解消する。

また、小学校入学後に女性が仕事を辞めざるを得ない状況となるいわゆる「小1の壁」を打破し、次代を担う人材を育成するため、「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブについて、令和3年度末までに約25万人分を整備し、待機児童の解消を目指す。その後、女性就業率の更なる上昇に対応できるよう整備を行い、令和元年度から令和5年度までの5年間で約30万人分の整備を図る。

#### ○ 長時間労働の是正・休暇の取得促進

職業生活と家庭生活を両立するためには、我が国の特徴的な課題と指摘されている長時間労働の是正が極めて重要である。そのため、長時間労働の是正、年次有給休暇取得の促進等ワークライフバランスに取り組む企業への支援を行い、ライフステージに応じて、男女共に希望に沿って職業生活と家庭生活を両立することを可能にするための取組を推進する。

### ○ 職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進

一般事業主における仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を促進するため、次世代育成支援対策推進法に基づく、両立支援等の雇用環境の整備に積極的に取り組む企業の認定及び特例認定の取得を促進するとともに、制度の認知度の向上を図る。

また、「育休復帰支援プラン」の策定による円滑な育児休業取得・職場復帰への取組、代替要員の確保、法定<sup>22</sup>を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度による職場復帰後の取組により、両立支援に取り組む中小企業事業主への支援を行う。

さらに、介護離職を防ぐための職場環境の整備に向けた具体的な取組を推進する。

### ○ 柔軟な働き方の推進

職場だけでなく、外出先や自宅等場所にとらわれない就業を可能とするテレワークの普及を図ることにより、男女が希望に応じて多様で柔軟な働き方を実現できるよう、企業等へのテレワーク導入支援等を行う。

### ○ 職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討

時間当たりの生産性を重視した人事評価を含め、職業生活と家庭生活の両立を前提に、職場全体の風土や意識を変えるために効果的な人事評価の在り方について、好事例の調査研究を行うなど、検討を進める。

## (3) ハラスメントのない職場の実現

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は、男女共に仕事と家庭を両立しづらい職場の雰囲気やセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、様々な女性に対するハラスメントの背景となるなど、男性を中心とした雇用慣行の大きな要因となっており、職業生活においても女性の活躍の妨げとなっている。

このため、社会全体における取組と併せて、職業生活においても固定的な性別役割分担意識の改革に向けた取組を進める。

具体的には、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて、男性の意識改革を進めることが重要であることから、働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示や好事例の普及等により、男性が家事・育児等に主体的に参画しやすい社会を実現する。

また、社会全体の働き方や意識を改革するためには、管理職を含めた企業トップの意識改革が最も重要であることから、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を実施する。

<sup>22</sup> 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（平成3年法律第76号）で定めるもの。

さらに、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等が起こらないよう、男女雇用機会均等法等についてあらゆる機会を捉えて周知徹底し、企業において法令に沿った措置が確実に実施されるよう、一般事業主に対する指導を徹底するとともに、女性が安心して働くことができる職場風土改革に向けた取組を推進する。

### 3 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関するその他の重要事項

#### (1) 国における推進体制

##### (ア) 事業主行動計画策定の推進

法第 18 条において、国は、一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主や一般事業主行動計画の届出をした一般事業主に対して、計画の策定、労働者への周知・公表、また、計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとしている。

一般事業主行動計画が企業規模を問わず策定・実施されるようにするためには、法の趣旨等の普及啓発から計画策定・実施までのあらゆる段階において、一般事業主に対する援助の実施に努めることが必要であることを踏まえ、一般事業主からの相談に応じるほか必要な支援を講じることとする。

特定事業主行動計画についても同様に、特定事業主による円滑な計画の策定等がなされるよう、地方公共団体等に対する説明会の実施など、必要な支援を講じることとする。

##### (イ) フォローアップ

内閣府は、関係府省と連携・協力しつつ、基本方針に基づく女性の職業生活における活躍の推進に関する施策の実施状況について、適切にフォローアップを行い、その結果を踏まえ、必要に応じて施策の見直しを行う。

また、特定事業主行動計画の策定・実施状況に関しては、内閣人事局及び総務省と連携・協力して内閣府が、一般事業主行動計画の策定状況に関しては厚生労働省が、それぞれフォローアップを行い、概ね一年に一回、公表することとする。

#### (2) 地方公共団体における推進体制

##### (ア) 都道府県推進計画・市町村推進計画の策定

##### (ア) 推進計画策定の必要性

女性の有業者に占める割合や管理職に占める割合等、女性の職業生活における活躍状況は地域によって異なっていることを踏まえると、我が国全体として効果的に女性の活躍を推進するためには、国が実施する施策に加え、職業生活を営み、又は営もうとする女性にとって身近な地方公共団体において、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進することが重要である。また、地方創生に当たっては女性の活躍が鍵であり、活力ある地域社会の実現に向けて女性の活躍を推進する意義は大きく、この取組を計画的かつ効果的に進める

ため、地方公共団体においては、法第6条に基づく、都道府県推進計画又は市町村推進計画（以下「推進計画」という。）を策定することが望ましい。

なお、女性の職業生活における活躍の推進に関しては、基本法に基づく「都道府県男女共同参画計画」又は「市町村男女共同参画計画」（以下「男女共同参画計画」という。）の一分野として、既に各地方公共団体において様々な取組が実施されているところ、これまでの取組を踏まえつつ、基本方針を勘案し、今後更に効果的な取組が推進されることが期待される。

この際、法に基づく推進計画と男女共同参画計画を一体のものとして策定することも考えられる。

#### (イ) 推進計画の策定に当たっての留意事項

##### ○ 横断的な推進体制の整備

女性の職業生活における活躍を、行政全体として推進していくため、都道府県と市町村の間や、首長を含めた庁内の関係部局の職員間で共通認識を持つことが重要である。

このため、庁内横断的な連絡会議を設置するなどして、情報や意見の交換を行うことが考えられる。なお、連絡会議は、既存の推進体制を活用することも考えられる。

##### ○ 地域の実情及び住民のニーズの把握

実効性のある施策を実施するためには、各地方公共団体において、女性の職業生活における活躍に関する地域の現状と課題を把握し、何に優先的に取り組むべきかを検討することが重要である。把握すべき事項としては、生産年齢人口に占める女性の有業者や就業希望者の割合、管理職に占める女性の割合、労働時間等の状況、男性の育児休業取得率、ポジティブ・アクション等に取り組む域内の一般事業主の割合や、職業生活に関する住民の意識等が考えられる。

また、施策の検討に当たっては、地域の実情に応じたものとする必要があることから、法第22条第2項に基づく住民からの相談の内容を踏まえるとともに、住民や各種団体を対象とした説明会や意見交換会の開催、推進計画案についての意見募集の実施等に努めることが望ましい。

なお、法第27条第1項に基づく協議会を活用することも有用である。

##### ○ 実施時期等の明記

推進計画に基づく取組を計画的かつ効果的に実施するため、それぞれの施策について、実施時期を明らかにするとともに、当該施策により達成しようとする目標を具体的に記載することが重要である。この際、数値目標を設定するなど、取組の効果を客観的に検証できるような目標とすることが望ましい。

##### ○ 実施状況の点検・評価

推進計画に基づく取組によって、女性の職業生活における活躍が推進され

たか、女性の直面している問題や課題の解消に役立ったかなど、施策の実施状況を点検・評価し、その結果を次年度以降の取組に反映させる、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル(PDCAサイクル)を確立することが重要である。その際、住民や一般事業主、各種団体等、関係者の意見を広く聴取することが望ましい。

## ○ 公表

推進計画は、その存在と内容が広く住民に周知され、その計画に沿って、地域ぐるみの取組が推進されることが重要であることから、推進計画を定め、又は変更した際には、広報誌やホームページへの掲載等、適切な方法で、これを公表する必要がある。

### (イ) 相談体制の構築

法第22条第2項において、地方公共団体は、職業生活を営み、又は営もうとする女性やその家族等からの相談に応じ、関係機関の紹介や情報提供、助言等の必要な措置を講ずるよう努めるものとしている。

地域において、女性の職業生活における活躍を推進するためには、地方公共団体が、住民からの相談に応じ、関係機関の紹介や有用な情報の提供に努めるなど、必要な人に分野(例えば、就労、起業・創業、子育て支援、教育、福祉等)に関わらず必要な情報を横断的に提供するワンストップ機能を果たすことが望ましく、それにより、国が講ずる支援措置もより効果的に実施することが可能になると考えられる。

### (ウ) 協議会の普及－多様な主体による連携体制の構築－

地方公共団体において、女性の職業生活における活躍に関する施策が効果的かつ円滑に推進されるよう、法第27条第1項において、女性の職業生活における活躍の推進に関し、地域における様々な関係機関がネットワークを形成し、地域の実情を踏まえた取組を進める枠組として、国及び地方公共団体の機関により協議会を組織することができることとしている。

協議会は、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援等の措置に係る事例や、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族等からの相談に係る事例等の情報のうち、有用と思われるものについて、関係機関で共有し、連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものであり、積極的に設置・活用されることが望ましい。

また、協議会の設置を契機として、地方公共団体が、国の機関、地域の経済団体、金融機関等、多様な主体と連携を図りながら、活躍したい女性の掘り起こしから、学び直しに関する支援、キャリア形成支援、活躍の場を得た後の支援まで、女性の活躍のステージ、時間軸に応じたトータルな支援を行えるような、いわば「女性活躍のための地域プラットフォーム」とも言うべき総合的な支援体制を構築していくことが期待される。

### (エ) 国による地方公共団体における推進計画のフォローアップの実施と好事例の情

### 報提供等

内閣府は、地方公共団体の取組の支援として、地方公共団体における推進計画の策定状況等について、適時、適切なフォローアップを行うとともに、好事例について情報提供等を行う。

### 第4部 基本方針の見直し

改正法附則第7条において、改正法の施行後5年を経過した場合に、必要があると認めるときは、規定について検討を加えるものとされていることを踏まえ、基本方針についても、改正法施行後5年を目途に見直しについて検討することとする。

ただし、改正法の施行から5年を経過していなくとも、社会経済情勢や女性の職業生活における活躍に関する状況の変化、法及び基本方針に基づく施策や事業主による取組の実施状況等を踏まえ、必要と認められる場合には、見直しを行うものとする。