

男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項  
～「女性活躍加速のための重点方針 2019」の策定に向けて～

令和元年 6 月 4 日  
男女共同参画会議

# 目次

はじめに	1
I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現	3
1. 女性に対するあらゆる暴力の根絶	3
(1) 性犯罪・性暴力への対策の推進、若年層を対象とした性的な暴力の根絶	3
① 刑法一部改正法附則第9条に基づく性犯罪に関する各種施策の3年後検討に向けた調査研究の実施	3
② 性犯罪・性暴力被害者のための、行政が関与するワンストップ支援センターの運営の安定化及び質の向上	3
③ 性犯罪・性暴力被害対応と児童の性虐待対応との連携強化の促進	4
④ 性犯罪被害相談電話に係る全国共通番号の適切な運用	4
⑤ 性犯罪捜査体制の整備	4
⑥ 「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する今後の対策」に基づく施策の推進	4
⑦ 「子供の性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）」に基づく対策の推進	4
⑧ メール・SNS等を活用した相談の試行実施による、若年層の性暴力被害に係る相談対応力の向上	5
⑨ 若年被害女性等に対するアプローチの仕組みに関する検討	5
(2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進	5
(3) 配偶者等からの暴力への対策の推進	5
① DV対応と児童虐待対応との連携強化	5
② 民間シェルター等における被害者支援のための取組の促進	6
③ 加害者更生を含むDV対策の推進	7
④ 婦人保護事業の見直しの検討	7
⑤ 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等	7
⑥ 配偶者暴力防止法の施行状況を踏まえた今後の在り方の検討	7
(4) ストーカー事案への対策の推進	7
① 「ストーカー総合対策」に基づく取組の実施	7
② ストーカー加害者更生に関する取組の実施	8
(5) 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	8
① 的確な実態把握の推進	8
② 効果的な広報・周知方策の検討	8
③ 若年層を対象とする予防啓発の拡充	8
④ 関係機関・団体の連携の促進及び研修等の充実	8
2. 生涯を通じた女性の健康支援の強化	8
(1) 女性の健康増進に向けた取組	9

①子宮頸がん・乳がん等を含むがん検診等の更なる推進	9
②ライフステージに応じた健康保持の促進	9
③企業による「健康経営」の取組の促進	9
(2) スポーツを通じた女性の健康増進	9
3. 困難を抱える女性への支援	10
(1) 困難に直面する女性への支援	10
(2) ひとり親家庭等への支援、子供の貧困対策の推進	11
①「ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト」の着実な実施	11
②養育費の履行の確保に向けた法制に係る周知等	11
③子供の貧困対策の推進	11
(3) 予期せぬ妊娠などにより、不安を抱えた若年妊婦等への支援	11
(4) ひきこもりについての実態の周知	11
<b>II あらゆる分野における女性の活躍</b>	12
1. 地方創生における女性活躍の推進	12
(1) 女性にとって魅力的な地域づくりに向けた取組の推進	12
①地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進	12
②地方における女性活躍の推進	12
③自治会・町内会等地域に根差した組織・団体の持続可能な活動に向けた女性活躍の推進	12
(2) 地域の多様な主体による女性活躍の推進	13
①地域における女性のニーズに寄り添った活動を行う取組への支援	13
②農林水産分野における女性活躍の促進	13
2. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進	13
(1) 女性活躍推進法に基づく取組の推進	13
①女性活躍推進法の施行後3年の見直しを通じた取組の推進	13
②女性活躍情報の「見える化」の深化	14
(2) 多様で柔軟な働き方の推進	14
①働き方改革関連法の円滑な施行に向けた取組の推進	14
②柔軟な働き方がしやすい環境の整備	15
(3) 非正規雇用労働者の待遇改善	15
(4) ワーク・ライフ・バランスの推進	15
①各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進	15
②ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた調査、セミナー等の実施	16
③公務員におけるワーク・ライフ・バランスの推進	16
(5) テレワークの推進	17
①テレワーク導入に向けた支援	17
②テレワークの普及促進に向けた国民運動の展開	17
(6) 中高年女性をはじめとする女性の学び直しや就業ニーズの実現	17

①女性活躍推進のための「学び直し」	17
②就業ニーズの実現	18
③地域におけるジェンダー統計の作成・活用を通じた中高年女性の活躍促進	18
3. 男性の暮らし方・意識の変革	19
(1)「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進	19
①企業における取組の促進	19
②国・地方公共団体における取組の促進	19
③男性の子育て目的の休暇取得に向けた意識の醸成	20
(2) 男性の家事・育児等への参画についての国民全体の機運醸成	20
4. 政治分野における女性の参画拡大	21
(1) 政党等への情報提供	21
(2) 地方公共団体における取組の促進	21
5. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成	21
(1) 司法分野	21
(2) 行政分野	22
①国家公務員における取組	22
②地方公務員における取組	22
③治安、安全保障等の分野	22
④消防分野	23
(3) 医療分野	23
(4) 科学技術・学術分野	23
①理工系分野への女子生徒等の進路選択や女性の社会参加を促進するためのアプローチ	23
②女性研究者の活躍促進に向けた環境整備	24
(5) 企業における女性役員登用等の推進に関する取組	24
①上場企業における女性役員登用を始めとする女性活躍推進	24
②女性役員候補者の育成	24
③企業における女性活躍を始めとしたダイバーシティ経営の推進	25
(6) 企業や団体における女性の参画拡大に資する環境整備	25
①組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大	25
②教育分野	25
③スポーツ分野	25
④メディア分野	26
⑤運送分野	26
⑥海運業・造船業等の海事産業分野	26
⑦建設分野	27
⑧観光分野	27
(7) 女性の起業に対する支援	27

(8) 国際的な協調及び貢献に向けた取組 .....	27
① 国際会議における議論への参画と日本の取組の充実及び発信等 .....	27
② 国際女性会議 WAW! の開催等 .....	28
③ 国際機関の邦人職員増強 .....	28
④ アジア・太平洋諸国との友好・信頼関係の深化 .....	28
⑤ 中南米日系農業者等との連携交流・ビジネス創出 .....	28
<b>Ⅲ 女性活躍のための基盤整備</b> .....	29
1. 女性活躍の基盤となるジェンダー統計の充実 .....	29
(1) 地域におけるジェンダー統計の重要性の理解と作成・活用の促進 .....	29
(2) 地域におけるジェンダー統計の作成・活用を通じた女性活躍の推進 .....	29
2. 子育て、介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進 .....	29
(1) 待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた、子育て・介護基盤の整備等 ...	30
① 幼児期の教育・保育、放課後児童クラブ等の「量的拡充」及び「質の向上」 .....	30
② 「介護離職ゼロ」に向けた介護サービス基盤の整備等 .....	30
③ 子供の事故防止等に関する取組 .....	31
④ 乳児用液体ミルクの普及に向けた取組 .....	31
(2) 幼児教育・保育・高等教育の無償化 .....	31
3. 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習への対応 .....	31
(1) 学校教育段階からのキャリア形成に係る学びへの対応 .....	31
(2) 学校現場等におけるいわゆる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」への 対応 .....	32
4. 女性活躍の視点に立った制度等の整備 .....	32
(1) 働く意欲を阻害しない制度等の在り方の検討 .....	32
(2) 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組 .....	33

## はじめに

少子化・人口減少に直面する我が国においては、この6年間、女性活躍の場の拡大のために、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「女性活躍推進法」という。）の制定を始め、保育の受け皿整備の加速化、企業における女性役員の登用にに向けた企業への働きかけなどの取組を進めてきた。

その結果、女性の労働市場への参入が促進され、この6年間で増加した就業者数384万人のうち、288万人を女性が占め<sup>1</sup>、子育て世代<sup>2</sup>の女性の就業率は76.5%まで上昇した<sup>3,4</sup>。また、上場企業における女性役員数は平成24年と比較して約2.7倍に増加<sup>5</sup>したものの、その水準は依然として低い。

一方、男女の所定内給与額の格差は、長期的トレンドとして縮小しているものの、女性一般労働者の給与水準は、平成30年においても男性の4分の3にとどまっている。また、我が国には、依然、237万人の就業希望の女性<sup>6</sup>がいることも忘れてはならない。

女性の健康寿命が74歳台後半に達している中、女性の社会参画意欲は60歳を過ぎても強い。一方で、女性の方が男性よりも健康寿命と平均寿命の差が大きい。そうしたことから、生涯を通じて女性の健康を支援することが重要である。他方、生涯を通じた女性の社会参画を見ると、正社員としての就業は25～29歳をピークに減少し、非正規の比率が高まる結果となっている。また、子育てが一区切りした時期は、高齢の親の介護が始まる時期であり、介護離職をする45～64歳の女性は5.3万人に達する<sup>7</sup>。このため、5回目となる女性活躍加速のための重点方針2019では、成人以降の就労の在り方が生涯を通じた所得や高齢期の年金支給額に重大な影響を与えることにも留意しながら、人生100年時代において、女性が様々な役割を果たしながら、自ら多様な選択をできる社会の構築を目指す。

また、女性を取り巻く環境として、配偶者からの暴力を何度も経験している女性が約7人に1人<sup>8</sup>に及ぶという現実があること、配偶者暴力相談支援センターへの相談件数も高止まりしていること、都道府県労働局に対するセクシュアル・ハラスメントに関する相談件数も約7千

<sup>1</sup> 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

<sup>2</sup> 25～44歳

<sup>3</sup> 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

<sup>4</sup> 平成26年のブリスベンG20サミットで合意された25 by 25目標（G20諸国がそれぞれ男女間の就業率の格差を令和7年までに25パーセント減少させるという目標）のこれまでの進捗をみても、日本はG20諸国の中で最も改善している国の一つである。

<sup>5</sup> 東洋経済新報社「役員四季報」（2018年版）

<sup>6</sup> 237万人の就業希望者のうち、非求職理由として「適当な仕事がない」が63万人、「出産・育児のため」が76万人、「介護・看護のため」が17万人、「健康上の理由のため」とする者が36万人、「その他」が41万となっている。また、「在学中（小学・中学・高校、短大・高専、大学・大学院）」が約24万人いる。

<sup>7</sup> 総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」より、平成28年10月～29年9月に離職した者

<sup>8</sup> 内閣府「平成29年度男女間における暴力に関する調査」

件（平成 29 年度）と高水準にとどまっている<sup>9</sup>こと等から、女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶など、女性活躍を支える安全・安心な社会の構築に、改めて焦点を当てる。

さらに、女性の就業率や正規雇用率に関して地域に目を転じると、都道府県間でばらつきがあるところ、地域の実情に応じた雇用の量と質の両方の向上が望まれる。その際、女性を単なる労働力としてみるのではなく、女性活躍の場が広がることで、多様性を生み、付加価値を生み出す原動力となるという認識を持つことが不可欠である。また、女性活躍の推進は、社会・経済の持続可能な発展のためにも重要である。女性活躍が「生産性向上・経済成長・地方創生」の切り札として、就業や起業を希望する女性が自信と働きがいをもって働き、社会の様々な場面で活躍し暮らしていけるよう、Society 5.0<sup>10</sup>の実現を見据えながら、科学技術・学術分野における人材育成やリカレント教育の強化等を含め、更なる取組を進める。

第 4 次男女共同参画基本計画の変更も見据えながら、

- (1) 人生 100 年時代において、多様な選択を可能とする社会の構築
- (2) 女性活躍を支える安全・安心な暮らしの実現
- (3) 「生産性向上・経済成長・地方創生」の切り札

の視点をもって、今後重点的に取り組むべき事項について取りまとめる。

また、以下は、男女共同参画社会基本法第 22 条第 3 号に基づき、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、重点的に進めるべき具体策として取組を求めるものである。

---

<sup>9</sup> 厚生労働省「雇用環境・均等局部（室）における法施行状況について」

<sup>10</sup> サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）。狩猟社会（Society 1.0）、農耕社会（Society 2.0）、工業社会（Society 3.0）、情報社会（Society 4.0）に続く、新たな社会を指すもの。

## I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

### 1. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、女性が安全に、安心して暮らせる環境を整備することは、女性活躍の推進のための大前提となるものである。女性に対する暴力の実態（「男女間における暴力に関する調査（平成 29 年度）」。20 歳以上の男女 5,000 人を対象。）については、無理やりに性交等された被害経験のある女性は 13 人に 1 人（有効回答数：女性 1,807 人中 141 人）、配偶者からの暴力（以下「DV」という。）の被害経験のある女性は 3 人に 1 人（有効回答数：結婚経験のある女性 1,366 人中 427 人）と、性犯罪・性暴力や配偶者等からの暴力等の被害は引き続き深刻な社会問題となっている。

DV については、配偶者暴力相談支援センターに対する相談件数が平成 26 年度以降連続して 10 万件を超え高止まりの状況にあり、また、児童虐待との関連性についても指摘されていることから、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図る上で重要な民間の支援団体との緊密な連携、被害者支援の一環として位置付けられる DV 加害者の更生を含む加害者対応の在り方の検討、児童虐待対応と DV 対応との連携強化など、これまで以上の対応が求められるところである。

このほか、セクシュアル・ハラスメントについては、都道府県労働局に寄せられた相談件数が、約 7,000 件（平成 29 年度）と男女雇用機会均等法に関するもので最も多くなっており、こうしたことも踏まえ、第 198 回通常国会において、セクシュアル・ハラスメント対策の実効性向上等を盛り込んだ男女雇用機会均等法等の改正法が成立した。

このような状況を踏まえつつ、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組について、より一層強力に進めていく必要がある。

#### （1）性犯罪・性暴力への対策の推進、若年層を対象とした性的な暴力の根絶

##### ①刑法一部改正法附則第 9 条に基づく性犯罪に関する各種施策の 3 年後検討に向けた調査研究の実施

刑法一部改正法附則第 9 条に基づく性犯罪に関する各種施策の 3 年後検討に向け、「『女性に対する暴力』を根絶するための課題と対策～性犯罪への対策の推進～」(平成 24 年 7 月男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会)及び衆参両議院法務委員会による附帯決議の趣旨を踏まえ、法改正を含めた総合的な施策検討に資するよう性犯罪等被害の実態を把握するための調査研究を引き続き実施するとともに、その結果を踏まえた必要な対応を行う。

##### ②性犯罪・性暴力被害者のための、行政が関与するワンストップ支援センターの運営の安定化及び質の向上

性犯罪・性暴力被害者のための、行政が関与するワンストップ支援センター（以下、「ワンストップ支援センター」という。）について、各都道府県への設置が実現され



たことを踏まえ、その運営の安定化及び質の向上を図るため、地域における社会資源の有効利活用や関係機関・団体による連携の下、24時間対応化や拠点となる病院の整備促進、専門性を高めるなどの人材の育成や確保を含め、各地方公共団体の実情に応じた取組の支援の充実を図る。

また、ワンストップ支援センターにおける支援の実態や課題の把握、メール・SNS等の活用、共通ダイヤル化や夜間・休日の相談対応等を含む体制強化に向けた調査研究を実施する。

### ③性犯罪・性暴力被害対応と児童の性虐待対応との連携強化の促進

ワンストップ支援センターを対象として、性虐待に関する専門知識や関係機関との連携強化に向けた研修を強化するとともに、ワンストップ支援センターにおいて児童相談所と連携して性虐待に対応した好事例を収集し、全国のワンストップ支援センターや関係機関に共有する。

### ④性犯罪被害相談電話に係る全国共通番号の適切な運用

各都道府県警察の性犯罪被害相談電話につながる全国共通番号「#8103（ハートさん）」については、平成31年4月から全都道府県において24時間運用が実現したところであり、これを適切に運用するとともに、国民への更なる周知等を図る。

### ⑤性犯罪捜査体制の整備

性犯罪捜査において、薬物の使用が疑われる場合も含め、被害者の身体から迅速・確実に証拠資料を採取するための資機材の警察署や医療機関への整備を進めるなど、必要な証拠の収集に努める。

各都道府県警察の性犯罪捜査を担当する係への女性警察官の配置を引き続き推進するとともに、性犯罪が発生した場合に捜査に当たる性犯罪指定捜査員等として女性警察官等を指定し、被害者が捜査の過程において受ける精神的負担の緩和に努める。また、警察庁及び都道府県警察において、性犯罪捜査に従事する女性警察官等を対象とした研修等を引き続き実施し、実務能力の向上を図る。

### ⑥「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する今後の対策」に基づく施策の推進

「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する今後の対策」（平成29年5月19日いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・「JKビジネス」問題等に関する関係府省対策会議決定）に基づき、引き続き、こうした問題の根絶に向け、更なる実態把握や取締り等の強化、教育・啓発の強化、相談体制の充実、保護・自立支援の取組強化等の施策を総合的に推進する。

### ⑦「子供の性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）」に基づく対

## 策の推進

「子供の性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）」（平成 29 年 4 月 18 日犯罪対策閣僚会議決定）に基づき、国民各層の協力を得つつ、児童買春、児童ポルノの製造等の子供の性被害を許さない国民意識の向上、児童の心理的負担等に配慮した事情聴取（協同面接、代表者聴取）等の関係機関の連携強化、児童が自らを撮影した画像に伴う被害（だまされたり、脅かされたりして児童が自分の裸体を撮影させられた上、メール等で送られる形態の被害をいう。いわゆる「自画撮り被害」。）を防止するための児童や保護者に対する教育・啓発等の多角的かつ包括的な対策を総合的に推進する。

### ⑧メール・SNS 等を活用した相談の試行実施による、若年層の性暴力被害に係る相談対応力の向上

若年層の性暴力被害に係る相談対応力の向上に向け、メール・SNS 等を活用した相談を試行的に実施し、効果的な相談・支援のためのノウハウの蓄積及び普及を図る。

### ⑨若年被害女性等に対するアプローチの仕組みに関する検討

若年被害女性に対し、公的機関・施設と民間支援団体とが密接に連携し、アウトリーチや居場所の確保、公的機関や施設への「つなぎ」等のアプローチを行う仕組みについて、モデル事業を引き続き実施するとともに、「困難な問題を抱える女性への支援のあり方に関する検討会」の議論を踏まえ、検討する。

## (2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進

「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」（平成 30 年 6 月 12 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等に基づき、国家公務員に対する研修の実施によるセクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等の周知徹底やセクシュアル・ハラスメント事案の通報窓口の整備等を着実に実施する。

また、男女雇用機会均等法等の改正法及び「セクシュアル・ハラスメント対策の現状と課題」（平成 31 年 4 月男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会報告）の趣旨を踏まえ、労働分野はもとより、教育・スポーツ等を始めとする他の分野においても、相談体制の整備や実効性の確保を始め、被害の予防、救済、再発防止に向けた取組を促進する。

## (3) 配偶者等からの暴力への対策の推進

### ①DV 対応と児童虐待対応との連携強化

被害者（子供も含む。）に対する保護、支援をより適切に行うため、配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所等の DV 対策に関連性を有する関係機関による協議会の活用を促進するほか、医療関係者に対する協議会への

参加の呼び掛け等に努める。また、広域対応を含む関係機関間のより柔軟な連携の在り方について具体的に検討・共有することにより、個別事案における情報共有の在り方を含めた関係機関相互の連携体制の一層の整備・強化に取り組む。さらに、児童福祉法に基づく要保護対策地域協議会等 DV 対策に関連性を有する既存のネットワークとの連携や児童虐待防止法に基づく重大事例検証における DV 対応の観点を含めた検証など、児童虐待関連施策との連携協力を効果的かつ効率的に進めることについて検討する。

DV 対応機関と児童虐待対応機関のそれぞれの情報を包括的にアセスメントするリスク判断の手法や、各機関の連携方法を含めた対応の在り方に関するガイドラインの策定に向けた検討を行う。

配偶者暴力相談支援センター及び DV 被害者のための民間シェルター、並びに児童相談所等を対象として、DV と児童虐待の特性、関連性等に関する理解の促進を図るための官民連携による研修等を実施する。

女性に対する暴力をなくす運動（11月12日～25日）において、児童虐待防止推進月間（11月）と連携しつつ、予防啓発に加え、DV の特性や子どもへの影響を周知するとともに、被害の早期発見・早期介入に向けて関係機関への通報を促す等、国民の意識向上に向けた啓発活動を推進する。

## ②民間シェルター等における被害者支援のための取組の促進

DV を始めとする複合的困難により、社会的に孤立し、生きづらさを抱える女性（以下「生きづらさを抱える女性」という。）に対する支援を政府一体となって推進する。そのため、生きづらさを抱える女性を支援する民間シェルターや相談センター等について、その実態や課題を把握するとともに、当該民間シェルターや相談センター等が官民連携の下で行う先進的な取組（①心理専門職等によるメンタル面のケア、②母子一体型支援、③児童虐待対策との連携、④一時保護後の切れ目ない総合的支援、⑤メール・SNSなどを活用した相談 等）を試行的に実施し、これにより得られるニーズに応じた支援のノウハウの蓄積・普及に係る調査研究を実施（パイロット事業）する。併せて、婦人保護事業の必要な見直しについて検討する。

民間シェルター等における被害者支援情報やノウハウ等の共有を推進するため、民間シェルターのネットワーク強化に向けた取組を促進する。また、民間シェルター等に対し、寄付金税制等の利活用促進に向けた情報提供等を行う。

婦人相談所において一時保護された被害者等が、地域で自立し、定着するための支援に関する地方公共団体と民間シェルター等との連携の在り方等について、モデル事業の実施状況や、「困難な問題を抱える女性への支援のあり方に関する検討会」の議論を踏まえ、検討する。

被害者への対応に当たっては、被害者に障害等様々な背景を有する者が含まれていることに十分留意しつつ、被害者に更なる被害（二次的被害）が生じることのないよう、きめ細かい配慮を行う。

### ③加害者更生を含むDV対策の推進

加害者更生を含む加害者対応に関する取組は被害者（子供も含む。）の安全・安心を確保するための手法としても有効であるとの認識に立ち、暴力を容認しない社会環境の整備に向けた啓発を実施する。また、リスクアセスメント指標を用いた機関間連携に基づく被害者支援及び加害者対応、再被害の防止に向けた官民連携による加害者更生プログラムの実施状況や実施促進に向けた課題等を調査し、その結果を踏まえ、地方公共団体と連携した加害者更生プログラムの実施基準等の作成等、地域社会内における加害者更生プログラムを含む加害者対応と連動させた包括的な被害者支援体制の構築について検討する。

### ④婦人保護事業の見直しの検討

平成30年度に立ち上げた「困難な問題を抱える女性への支援のあり方に関する検討会」における議論等を踏まえ、他法他施策優先に関する取扱いの見直しや一時保護委託の積極的活用等をはじめ、婦人保護事業の運用面における改善に速やかに取り組む。また、社会の変化に見合った婦人保護事業の見直しを図るため、同検討会において引き続き議論を行い、その議論を踏まえつつ必要な見直しについて検討する。

### ⑤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等

市町村において配偶者暴力相談支援センターの設置が進まない都道府県における実態把握等を行いつつ、引き続き同センターの設置を促進するとともに、研修の充実等による相談員の質の向上等、配偶者等からの暴力の被害者への支援体制の充実を図る。

### ⑥配偶者暴力防止法の施行状況を踏まえた今後の在り方の検討

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号）の施行状況、配偶者等からの暴力に係る相談内容や被害の実態、制度の利用状況等を把握するとともに、配偶者暴力防止法の一部改正を含む児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法案の審議状況や過去に発生した重大事案の検証等を踏まえ、今後の対策の見直しと強化に向けた検討を進める。

## （4）ストーカー事案への対策の推進

### ①「ストーカー総合対策」に基づく取組の実施

ストーカー被害の未然防止・拡大防止に関する国民の理解の増幅を図るためのリーフレットの作成・配布、被害者等の安全を確保するための一時避難に係る経費の一部の都道府県への補助、ストーカー加害者に対する精神医学的・心理学的アプローチにおける地域精神科医療との連携等に係る経費の一部の都道府県への補助等、「ストーカー総合対策」（平成27年3月20日ストーカー総合対策関係省庁会議。平成29年

4月24日改訂。)に基づく各種取組を実施する。

② ストーカー加害者更生に関する取組の実施

ストーカー加害者の評価を行い、ストーカー加害者自身に加害行為を認識させるとともに、関係機関とも連携して必要な支援につなげるための取組についての調査研究結果を踏まえ、多機関連携によるストーカー加害者更生のための取組を進める。

(5) 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

① 的確な実態把握の推進

DV等の女性に対する暴力の実態が的確に把握できるデータ等の在り方や相互の関係性等について検討する。

② 効果的な広報・周知方策の検討

様々な状況に置かれた被害者に必要な情報が届くよう、SNSなどの新たなコミュニケーションツールの活用を含め、効果的な広報・周知方策について検討し、広く国民に対する実効性のある意識啓発のための活動を行う。

③ 若年層を対象とする予防啓発の拡充

女性に対する暴力の予防と根絶に向けて、SNS等を活用した若年層に届きやすい広報媒体の活用や、その内容の充実など若年層を対象とする予防啓発の拡充、教育・学習の充実を図る。

④ 関係機関・団体の連携の促進及び研修等の充実

女性に対する暴力に関する認識を深め、被害者の置かれた状況に十分配慮し、適切な対応をとることができるよう、警察、検察、学校、婦人相談所、配偶者暴力相談支援センター、ワンストップ支援センター、児童相談所、民間シェルター等を始めとした各機関・団体における連携を更に促進するとともに、職務関係者に対する研修を充実させ、支援に携わる人材の育成を図る。

## 2. 生涯を通じた女性の健康支援の強化

女性が健康であることは、女性活躍の基盤である。しかし、女性の就業率の上昇、生涯出生数の減少に伴う月経回数数の増加、初産年齢の上昇、平均寿命の伸長等のトレンドの中で、女性の健康に関わる問題は変化してきており、女性のヘルスリテラシーの向上が重要である。女性の心身の状態は思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期といった、ライフステージごとに大きく変化するという特性があり、さらにいったん離職してしまうと、各種健康診断等を受診する機会が相対的に減るという現状もある。また、女性の方が男性よりも健康寿命と平均寿命の差が大きく、相対的に介護ニーズが大きいことも踏まえると、ライフステージごとの課題に応じ

た支援等を通じ、女性が生涯にわたり健康に生活できるよう取り組む必要がある。

## (1) 女性の健康増進に向けた取組

### ①子宮頸がん・乳がん等を含むがん検診等の更なる推進

女性に多い子宮頸がん・乳がん検診に対して、検診の初年度の受診対象者に対してクーポン券と検診手帳を配付するとともに、未受診者の特性にあわせたメッセージで個別勧奨を行う等、ソーシャルマーケティングを活用した効果的な受診勧奨資材を通じ、受診勧奨を効果的に推進する。また、自治体が実施するがん検診の好事例を集めた「受診率向上施策ハンドブック」を、全国厚生労働関係部局長会議等様々な機会を捉えて周知を図り、好事例の横展開を進める。

### ②ライフステージに応じた健康保持の促進

女性の健康や妊娠、老年期の健康上の課題、低用量ピルの活用等を含む健康管理の方法、女性特有の悩みや疾病に関する正しい知識の普及及び社会的関心の喚起を図るため、「女性の健康週間」や女性の健康に関するホームページ（「女性の健康推進室ヘルスケアラボ」）等を通じて各種啓発及び行事等を引き続き展開する。

思春期から更年期に至る女性を対象に、各ライフステージに応じた身体的・精神的な様々な悩みに対する相談等に対応する女性健康支援センターの設置を引き続き推進するとともに、支援の充実を図る。

40歳以上の女性を対象に実施する骨粗鬆症検診の質の向上に資する研究を推進する。

女性の健康の包括的支援に関する実態把握、情報発信、予防的介入のための研究、子宮内膜症など女性特有の疾病に対する検診等による介入効果の評価研究等を進める。

### ③企業による「健康経営」の取組の促進

東京証券取引所と経済産業省が共同で選定を行う「健康経営銘柄」の選定要件に、「女性の健康保持・増進に向けた取組」（セミナーなどの実施有無、婦人科健診・検診を受けやすい環境整備等の取組有無等）を平成30年度から追加し、企業による女性特有の健康課題に対する取組を明確化した。引き続き、本取組により企業における女性の健康に関する行動を促進するとともに、「健康経営」に対する企業の優良な取組事例をさらに発信していく。

## (2) スポーツを通じた女性の健康増進

ジュニア層を含む女性アスリートが健康でハイパフォーマンススポーツを継続できる環境を整備するために、女性特有の課題の解決に向けた調査研究や、医・科学サポート等を活用した支援プログラムなどを実施する。また、女性特有の視点とアスリートとしての高い技術・経験を兼ね備えた女性指導者を育成するプログラムを実施する。

女性が生涯を通じてスポーツに親しむことを通じ、女性の社会参加、健康増進等を促進するため、「女性スポーツ促進キャンペーン」を実施する。また、妊娠・出産等、女性特有のライフイベントによりキャリアが断絶しないよう、女性指導者が活躍しやすくなるような研修プログラムを開発し普及させる。

### 3. 困難を抱える女性への支援

非正規雇用労働者やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい女性やメンタル面での悩み等を抱えて社会的に孤立し困難な状況にある女性が増加している中で、セーフティネットの機能として、貧困等の生活上の困難への対応や貧困等を防止するための取組とともに、社会的なつながりを回復させるための取組等が重要である。女性は非正規雇用労働者の割合が高く、離婚、死別などでひとり親となった場合の就労収入は、父子世帯の父の約半分にとどまる。また、高齢単身女性には深刻な貧困問題もある。さらに、予期せぬ若者の妊娠などの問題もある。男性に比べ女性の方が雇用者に占める割合が高い非正規雇用労働者の処遇改善を進めるとともに、貧困等の世代間連鎖を断ち切るための取組や予期せぬ妊娠などにより不安を抱えた若年妊婦等への支援など、困難を抱える女性への支援が重要である。

#### (1) 困難に直面する女性への支援

ひきこもり女性も含め、様々な困難を抱える女性や、子育てや介護を行う女性に対する支援など、女性のニーズに対応し、女性に寄り添って活動しているNPOや男女共同参画センター等の先進的な取組に対する支援策を講じ、好事例の展開を図る。

DVを始めとする複合的困難により、社会的に孤立し、生きづらさを抱える女性（以下「生きづらさを抱える女性」という。）に対する支援を政府一体となって推進する。そのため、生きづらさを抱える女性を支援する民間シェルターや相談センター等について、その実態や課題を把握するとともに、当該民間シェルターや相談センター等が官民連携の下で行う先進的な取組（①心理専門職等によるメンタル面のケア、②母子一体型支援、③児童虐待対策との連携、④一時保護後の切れ目ない総合的支援、⑤メール・SNSなどを活用した相談等）を試行的に実施（パイロット事業）し、これにより得られるニーズに応じた支援のノウハウの蓄積・普及に係る調査研究を実施する。また、平成30年度に立ち上げた「困難な問題を抱える女性への支援のあり方に関する検討会」における議論等を踏まえ、他法他施策優先に関する取扱いの見直しや一時保護委託の積極的活用等をはじめ、婦人保護事業の運用面における改善に速やかに取り組むとともに、社会の変化に見合った婦人保護事業の見直しを図るため、同検討会において引き続き議論を行い、その議論を踏まえつつ必要な見直しについて検討する。（再掲）

高齢女性を含む複雑な課題を抱える者に対し、生活困窮者自立支援制度による仕事や住まい、家計など生活全般にわたる包括的な支援を行う。また、年金を含めても所得が低い者の生活を支援するために、年金に上乗せして年金生活者支援給付金を支給する。

## (2) ひとり親家庭等への支援、子供の貧困対策の推進

### ①「ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト」の着実な実施

「すくすくサポート・プロジェクト」(平成27年12月21日子どもの貧困対策会議決定)の「ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト」を着実に実施し、相談窓口のワンストップ化を進めるほか、就業による自立を基本に、子育て・生活支援、子供の学習支援等を総合的に行う。

### ②養育費の履行の確保に向けた法制に係る周知等

養育費の履行を確保するため、第三者から債務者財産に関する情報を取得する制度を新設する「民事執行法及び国際的な子の奪取の民事上の側面に関する条約の実施に関する法律の一部を改正する法律」が本年5月に成立したことから、その趣旨の関係機関等への周知を行う。また、公的機関による養育費の請求権の履行の確保に関して、諸外国における法制度や運用状況に関する調査研究を実施した上で、必要な検討を行う。

### ③子供の貧困対策の推進

子供の貧困対策が国を挙げて推進されるよう、官公民の連携・協働プロジェクトである「子供の未来応援国民運動」の充実、展開を図る。

子供の貧困に対応するため、事実婚状態でないことを確認したうえで支給される児童扶養手当の支給を受けており、前年の合計所得金額が135万円以下であるひとり親に対し、令和3年度分以降、個人住民税を非課税とする措置を講ずる。また、与党税制改正大綱において、子供の貧困に対応するため、婚姻によらず生まれた子を持つひとり親に対する更なる税制上の対応の要否等について、令和2年度税制改正において検討し、結論を得ることとされており、これを踏まえ、必要な検討を行う。

## (3) 予期せぬ妊娠などにより、不安を抱えた若年妊婦等への支援

予期せぬ妊娠などにより、身体的、精神的な悩みや不安を抱えた若年妊婦等が、必要な支援を受けられるよう、SNS等を活用した周知や相談支援を行う。また、女性健康支援センターが中核となって、市町村保健センターやNPOなどと連携し、アウトリーチによる相談支援を実施する。

さらにNPO、児童相談所や婦人相談所等と調整を行うコーディネーターの配置や、緊急一時的な居場所の確保や母子生活支援施設等の活用などによる支援を行う。

## (4) ひきこもりについての実態の周知

平成30年度に満40歳以上の者を対象にひきこもりに関する調査を行ったところ、その結果について、公的機関や民間支援機関の職員を対象とする研修などを通じて広報する。



## Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

### 1. 地方創生における女性活躍の推進

近年、東京圏への転入超過は男性よりも女性に顕著であり、特に進学・就職を契機とした転入が進んでいる。働く場の確保や良好な就労環境など女性にとって魅力的な地域づくりを通じ、将来にわたり女性が活躍できる持続可能な地域社会の構築が重要である。地域における女性活躍の推進は、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すものであり、地方創生実現の鍵となる。

#### (1) 女性にとって魅力的な地域づくりに向けた取組の推進

##### ①地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進

多様な主体による連携体制の構築の下、働き方改革につながる、女性活躍推進法に基づく協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくりや、地域における女性の職業生活における活躍推進のための取組など、住民に身近な地方公共団体が行う地域の実情に応じた取組を、地域女性活躍推進交付金により支援する。特に、女性活躍推進法改正により新たに行動計画が策定義務となる中小企業への策定支援を行う地方公共団体の取組を支援する。また、全国各地における企業や経済団体等と連携するなどの取組事例を収集し、情報発信を行う。

##### ②地方における女性活躍の推進

子育て世帯の負担軽減を図る観点からの効果的な施策のあり方の検討も踏まえながら、第2期の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」において、女性にとって魅力的なまちづくりに向けた取組を盛り込む。

特に、現在職に就いていない女性・高齢者等の新規就業の促進及び人手不足に直面する地域の中小企業等の人材確保に資することを目的として、都道府県が官民連携型のプラットフォームを形成し、地域の実情に応じて、「掘り起こし」、「職場環境改善支援」、「マッチング」等の一連の取組を一体的かつ包括的に実施できるよう支援する。

また、UIJ ターンによる若者・女性等の起業や就業を推進するため、地方創生推進交付金等により支援する。

##### ③自治会・町内会等地域に根差した組織・団体の持続可能な活動に向けた女性活躍の推進

政治分野における女性参画拡大にもつながる地域に根差した組織・団体への女性活躍の推進に関し、地域に根差した女性の参画拡大を図るため、自治会等における取組の好事例を全国へ情報発信する。

## (2) 地域の多様な主体による女性活躍の推進

### ①地域における女性のニーズに寄り添った活動を行う取組への支援

ひきこもり女性も含め、様々な困難を抱える女性や、子育てや介護を行う女性に対する支援など、女性のニーズに対応し、女性に寄り添って活動している NPO や男女共同参画センター等の先進的な取組に対する支援策を講じ、好事例の展開を図る。(再掲)

### ②農林水産分野における女性活躍の促進

女性にとって魅力ある職業として農業が選択されることを目指し、地域の農業界を牽引するリーダーとなり得る女性農業経営者の育成に向けた実践型研修の実施、女性の活躍推進に取り組もうとする意欲ある経営体向けのセミナーの実施、取組効果の検証等を行い、ロールモデルとなる取組を全国に展開する。

次世代の林業を担う人材を確保・育成する観点から、全国レベルの女性林業者の交流会の開催、女性林業者への情報提供や安全研修等への支援など、女性を対象とした後継者育成支援を行う。

漁村女性の経営能力の向上や女性を中心となって取り組む加工品の開発・販売等の実践的な取組への支援や優良事例の成果報告会の開催等への支援に取り組み、漁村地域における女性の活躍を引き続き推進していく。

## 2. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進

平成 28 年に女性活躍推進法が全面施行されて以降、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、情報公表も進んできている。こうした中で、その流れを更に力強いものとするため、女性活躍推進法の附則に基づく施行後 3 年の見直しを通じた更なる取組の推進を行っていく。その際、職業生活に関する機会の提供や職業生活と家庭生活の両立を通じて女性の職業生活における活躍を更に推進することが必要である。

また、人生 100 年時代を見据え、誰もが、いくつになっても、ライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身に付けることのできる環境を整備し、一人ひとりの職業能力の開発・向上を支援することが重要である。

さらに、女性が活躍できる就業環境を整えるため、働き方改革を推進し、男性も含めた長時間労働を抑制するとともに、労働者や多様な形態で就労する個人が、その健康を確保しつつ、意欲と能力を最大限発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備することが必要である。

### (1) 女性活躍推進法に基づく取組の推進

#### ①女性活躍推進法の施行後 3 年の見直しを通じた取組の推進

女性活躍推進法の改正を踏まえ、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基

本方針」や「事業主行動計画策定指針」、関係府省令の所要の改正を行う。

女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定義務対象拡大や情報公表の強化が図られることを踏まえ、その円滑な施行に向けて、中小企業をはじめとする全国の企業が着実に女性活躍の取組を行うよう、都道府県労働局と地方公共団体の連携を推進しながら、改正の内容の周知徹底や、企業向け相談窓口の整備、一般事業主行動計画の効率的な策定・公表方法の検討を行う。あわせて、地域の多様な主体の女性活躍の取組をさらに強力的に支援・推進する。

また、引き続き関係機関と連携してえるぼし認定の周知・取得促進を図る。加えて、女性活躍推進法の改正により創設する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））について、真に女性が活躍している職場が評価される認定基準となるよう検討を行う。

特定事業主に対しても、改正内容の周知と「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性」（平成31年1月女性活躍推進法公務部門に関する検討会）を踏まえた実効性の高い行動計画の策定等に向けて、説明会の開催や行動計画策定時のガイドラインの作成、好事例の横展開等を行い、女性活躍について精力的に取り組む特定事業主の公表・表彰を通じて、取組推進のインセンティブとする。

## ②女性活躍情報の「見える化」の深化

計画策定後の次のステップとして、それぞれの計画が実効性をもって確実に取り組まれるよう、女性活躍情報の「見える化」を深化させる。

女性活躍推進法の改正により、常用労働者301人以上の一般事業主及び特定事業主が行う情報公表については、「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」の双方の区分から1項目以上を選択し公表することとなったことを踏まえ、情報公表項目の具体的な内容について検討を行う。

加えて、民間部門の情報を集積した「女性の活躍推進企業データベース」については、登録企業等の数を増加させ、掲載情報を充実させるべく、企業等に対する働きかけを行う。

特定事業主については、自身の取組を検証する有効な契機になることから行動計画の実施状況の公表について経年での実績・取組の公表を行うこととし、これらの情報を掲載する「女性活躍推進法「見える化」サイト」を改修することで更なる利便性・閲覧性の向上を図る。

また、これらのサイトが広く国民に認知され利用されるよう、特に学生や求職者等への訴求効果を高めるため、大学等と連携しながら広報活動を実施する。

## (2) 多様で柔軟な働き方の推進

### ①働き方改革関連法の円滑な施行に向けた取組の推進

罰則付きの時間外労働の上限規制、中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の廃止、年次有給休暇の取得促進等を盛り込んだ働き方改革関連法の施行に向けて、各地域の商工会議所・商工会・中央会に配属されて

いる経営指導員等に対する労務管理セミナーの開催や、国の各種支援策や改善事例等について広く周知・啓発を行うとともに、生産性を高めながら働く時間の縮減に取り組む事業者等に対する助成を行う。さらに、47 都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」において、専門家による個別相談援助等の技術的な支援を行う。

## ②柔軟な働き方がしやすい環境の整備

いわゆるフリーランスなど雇用類似の働き方に関する保護等のあり方について、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」において、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、報酬額の適正化等の諸課題について検討を行い、令和元年夏頃までに一定のとりまとめを行った上で、引き続き、法的保護の必要性も含めた中長期的な検討を進める。また、副業・兼業について、働く女性の就労の選択肢を拡充する観点も踏まえ、ガイドラインや改定版モデル就業規則の周知やセミナーなどを通じて、普及促進を図る。

## (3) 非正規雇用労働者の待遇改善

女性の多様な働き方の選択を広げるべく、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備等を盛り込んだ、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の改正を含む働き方改革関連法に基づき、実効ある是正を図る。47 都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」において、労務管理等の専門家によるセミナーの開催や出張相談の実施に加え、各地域の商工団体・市区町村等とも十分な連携を図り、都道府県域を超えて企業に訪問し、コンサルティングを実施するなど、中小企業・小規模事業者への対応を充実させる。

国家公務員の非常勤職員について、平成 29 年 5 月に、平成 30 年度以降特別給（期末手当／勤勉手当）に相当する給与の支給を開始すること等について申し合わせており、本申合せに沿った対応が一定程度取られてきているが、更に、各府省等において本申合せに沿った非常勤職員の処遇改善が進むよう、引き続き必要な取組を行う。

地方公務員においては、「会計年度任用職員」制度を整備し、任用・サービスの適正化と期末手当を支給可能とすることを一体的に進めるための地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号）が平成 29 年 5 月に成立した。令和 2 年度の施行に向けて、各地方公共団体の準備状況を調査・分析しながら、ヒアリングや助言等を実施する。

## (4) ワーク・ライフ・バランスの推進

### ①各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「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 22 日すべ

ての女性が輝く社会づくり本部決定)に基づき、国及び独立行政法人等の調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組について、フォローアップを行いながら着実に実施する。取組状況のフォローアップ結果は、これまで国の機関全体での実施金額・件数の公表を行ってきたが、今後は、府省等ごとの公表とすることで、更なる自主的な取組を促していく。また、女性活躍推進法の改正を踏まえ、当該指針の改定を検討する。

地方公共団体の調達においても、女性活躍推進法に基づき、国に準じた取組が進められるよう、積極的に働き掛ける。

令和2年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に関連する各種調達や民間における調達において、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組が推進されるよう、引き続き働き掛ける。

あわせて、平成30年9月に開設した「職場情報総合サイト」等も用いながら、ワーク・ライフ・バランス等推進企業の情報提供を行う。

## ②ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた調査、セミナー等の実施

政労使の意見等を踏まえながら、令和2年以降に社会全体で取り組むべき方向性や各主体の役割、目標を検討するための調査研究を行う。また、ワーク・ライフ・バランスに関する企業等の取組について、具体的かつ実践的な情報の収集・発信を行うとともに、啓発や好事例の展開にあたり、経済団体等と連携し、経営者や管理職を対象としてトップセミナー等を開催する。

## ③公務員におけるワーク・ライフ・バランスの推進

国家公務員については、管理職以上の人事評価において、ワーク・ライフ・バランスに資する効率的な業務運営等に向けた取組・実績を適切に反映するとともに、多面観察などの取組を通じて管理職のマネジメント能力の向上を図る。あわせて、音声入力ソフト等を活用した議事録作成やRPA、AI・チャットボット等を活用した単純業務の省力化といった新たな技術等を活用した業務の効率化、国会関係業務の効率化、審議会や幹部会議等における資料の原則ペーパーレス化などの働き方改革を進めるとともに、超過勤務の上限に関する制度改正等を踏まえ、超過勤務の縮減や休暇の使用を促進する。また、フレックスタイム制等の一層の活用など、柔軟で多様な勤務が可能となる環境整備に資する取組を行う。さらに、政策の質や行政サービスの向上につながるよう、「ワーク・ライフ・バランス推進強化月間」における取組を契機として、年間を通じてワーク・ライフ・バランスの推進に資する有効な取組の継続と定着を図る。

地方公務員については、ワーク・ライフ・バランス推進に係る先進的事例の積極的な収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援する。

## (5) テレワークの推進

### ①テレワーク導入に向けた支援

テレワークに全国で集中的に取り組む「テレワーク・デイズ」や「テレワーク月間」等を通じて、全国的なテレワークの裾野拡大を目指す。さらに、「テレワーク推進センター」の設置を定める国家戦略特別区域について、随時、区域計画を認定、実施区域を拡大していく。

これまでに収集・蓄積してきた先進事例や導入モデル等の積極的な横展開を行うとともに、セミナー開催、専門家の派遣、先進事例の収集及び表彰等による利用促進をはかる。また、地方創生の実現に向けて、ICTを活用し、地域課題解決に資するテレワーク環境のためのサテライトオフィス等を整備する地方公共団体等に対し、必要な経費の補助等を実施する。

また、テレワークの導入により長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方などを整理したガイドラインについて、周知を徹底する。

更なる普及促進を図るべく、テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の把握などについての調査を行う。

国家公務員においては、令和2年度までに、必要な者が必要な時にテレワーク勤務を本格的に活用できるよう環境を整備するとともに、リモートアクセス機能の全府省での導入を行う。

地方公務員においては、テレワークの活用により多様なワークスタイルを実践している地方公共団体の取組事例等の収集・提供を行い、各団体の取組を支援する。

### ②テレワークの普及促進に向けた国民運動の展開

令和元年は、昨年5日間であった「テレワーク・デイズ」の期間を更に拡大して実施するとともに、令和2年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた取組とも連携しながら、更なる機運の醸成を図る。

## (6) 中高年女性をはじめとする女性の学び直しや就業ニーズの実現

### ①女性活躍推進のための「学び直し」

女性が「学び直し」を通じて復職・再就職、起業等しやすい環境を整えるため、大学等が、男女共同参画センター、産業界、ハローワーク等と連携し、地域の中で女性の学びとキャリア形成、再就職や起業等の支援を一体的に行う仕組みづくり等に取り組む。また、学びへの動機付けや意識醸成につながる効果的な広報の方法・内容等の検証を行いながら、普及啓発等に取り組む。

短期かつ魅力的なプログラムの開発を促進するため、大学・専門学校等の履修証明制度を改正し、「60時間以上」の授業時間で履修証明書の交付を可能とする等、学び直しを推進する。

また、教育訓練の受講にかかる費用の一部を支給する教育訓練給付について、給付対象者は原則在職者、もしくは離職後1年以内の者であるところ、妊娠、出産、育児、

疾病などで教育訓練を受給できなかった場合、平成30年1月より、離職後最大20年まで受給できることとされた制度改正の内容の周知・広報を徹底する。また、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に給付率の引き上げ、中高年を対象に基礎的なIT・データスキル取得のための教育訓練を拡充する等の取組を行っており、これらの周知・広報も徹底する。

産学フォーラムや経済団体等の場において、優れた社会人リカレント教育プログラムの事例（女性の社会参加を促進するプログラムを含む）を共有するなどを通じて、リカレント教育の受講結果の就職、雇用等への活用を促進する。

さらに、キャリアアップやキャリアチェンジ等に向けた意識醸成や相談を含め、関係機関との連携、学習プログラムの開発等、多様なチャレンジを総合的に支援するモデルの開発・普及にも取り組む。

また、企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組の普及を加速させ、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進する。

## ②就業ニーズの実現

子育てがひと段落した女性の再就職等を支援するため、地方自治体が関係機関・団体と連携して実施する相談、研修等の事業を、地域女性活躍推進交付金を活用して支援する。

ハローワークにおける新規求職申込件数は、20～50代では男性よりも女性のほうが多く、40～50代の就職率は女性と男性はほぼ同等か、女性の方が高い傾向が見られる。ハローワークにおいては、こうした女性の多様な就業ニーズに応じた就業機会を提供するため、引き続き、きめ細かな職業相談や職業紹介を実施する。

働く意欲を有する高齢者の就業実現に向けた行動を後押しすべく、令和2年までに全国のハローワークに設置している生涯現役支援窓口を300箇所拡充するほか、高齢女性に対する戦略的広報等に取り組む。

女性、高齢者なども含めた様々な立場の方が、個々の事情に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるよう、「中途採用・経験者採用協議会」において得られた企業の好事例の共有を図ることなどにより、中途採用の拡大に向けた環境整備を進めていく。

また、育児・介護等を理由として退職した方の経験や能力が活かされるような再雇用制度の導入を支援する助成金の周知を進める。

## ③地域におけるジェンダー統計の作成・活用を通じた中高年女性の活躍促進

子育てがひと段落した女性等が地域におけるジェンダー統計の作成・活用に参加することにより、自らが暮らす地域の状況の客観的把握を通じた地域活動を促進し、また就業に通じるスキルの向上や就業ブランクによる不安の除去、自己肯定感の向上等の機会を提供し、更なる女性活躍を後押しするための調査研究を行う。（再掲）

### 3. 男性の暮らし方・意識の変革

男性の家事・育児等への参画における現状として、6歳未満の子供を持つ共働き世帯の男性の8割は家事を行わず、約7割が育児を行っていない。また、男性の育児休業取得率を見ると、上昇傾向にあるものの、いまだ低水準である。女性の就業の有無に関係なく、依然として家庭での責任は女性に偏っている。男女が互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等に参画し、職業生活その他の社会生活と家庭生活との調和が図られた、男女が共に暮らしやすい社会の実現を目指すべきである。男性の意識を変えるためには、第一子の妊娠・出産といったタイミングに合わせた取組が重要である。育児休業、介護休業等は男女が共に取りうる点の社会的認識を広めること等を通じ、男性の働き方・意識の変革を進め、家事・育児等への参画をより一層促す取組が必要である。

#### (1) 「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進

##### ①企業における取組の促進

男性の育児休業等取得促進に取り組む企業に支給する「両立支援等助成金」について周知を進めるとともに、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定、育児休業の取得状況等の情報の公表を促進すること等による企業の取組の「見える化」を図る。

男性の育児と仕事の両立を積極的に推進・支援する「イクメン企業アワード」等の表彰を通じて好事例を周知・広報するとともに、令和元年度は特に、子の出生後8週間以内の休暇取得を推奨する観点からも全国的なキャンペーンを実施する。

また、男性が育児をしやすくするための法制的な改善策として、育児休業の分割など、弾力的な育児休業制度について、平成30年度に実施した育児・介護休業法の施行状況に関する企業・労働者に対する調査結果の分析等を踏まえて中長期的な視点に立って検討する。

##### ②国・地方公共団体における取組の促進

「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性」を踏まえ、男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することについて、本人にとっての重要性とともに、組織にとっても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要であることについて周知する。

男性国家公務員については、第4次男女共同参画基本計画や「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。平成28年1月28日一部改正。）において、「男の産休」（「配偶者出産休暇」（2日）及び「育児参加のための休暇」（5日））の5日以上使用率を100%（毎年度）、育児休業取得率を13%（目標期限：令和2年）とする政府目標が定められている。平成29年度は、「男の産休」の合計5日以上使用率が5割を超え、育児休業取得率は10%に到達するなど、大きく改善し



た。一方で、政府目標の達成に向けては、更なる努力が必要であることから、引き続き、ハンドブックやポスターの作成・配布、管理職向けのセミナーの開催による意識啓発を図る。また、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会等を活用して、男性職員の育児休業等取得促進に関しトップレベルの積極的な関与を図る。さらに、各府省において管理職の人事評価を行うに当たり、部下の男性職員の育児休業や「男の産休」の取得状況等、部下の両立支援制度の活用に向けた当該管理職の取組状況を重視した上で適切な評価を行う。

また、男性地方公務員については、育児休業取得率 13%（目標期限：令和 2 年）の目標達成等に向けて男性職員の育児休業取得や育児のための一定期間の休暇等の取得に向けた地方公共団体の取組を促進するため、男性職員の育児休業取得率や育児参加のための休暇等の取得率が伸びている地方公共団体の取組事例や「イクメン」職員の育児参加に関する取組事例の情報収集・提供等により、育児休業等を取得しやすい職場風土づくりに向けた各団体の取組を支援する。また、各種会議における地方公共団体への呼びかけやヒアリングを通じた取組状況の聴取及び助言等により、各地方公共団体に対する取組促進の働きかけを行う。さらに、関係省庁が連携し、地方公務員の職種別の状況把握や取組を通じた育児休業等の取得の促進を図る。

### ③男性の子育て目的の休暇取得に向けた意識の醸成

関係省庁、民間企業・経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の休暇取得を始め、男性の子育て目的の休暇取得の促進を図る理念に賛同する企業を巻き込み、キャンペーンロゴマークを利用した普及啓発イベント等を開催する。

また、配偶者の出産直後の休暇取得の意向を持っているにも関わらず取得していない男性が一定数いることから、その理由を明らかにするとともに、男性の子育て目的の休暇の取得促進に関する調査研究を実施し、今後の施策方針の検討を行う。

## (2) 男性の家事・育児等への参画についての国民全体の機運醸成

男性の家事・育児等への参画促進を目的とした「“おとう飯” 始めよう」キャンペーンについて、自治体における自主的な取組を加速するとともに民間企業の参画や連携を図る。また、家事・育児等に関連付けられる様々なイベントを活用し、官民が連携した広報を実施する。

担当大臣と各分野の業界団体からなる「子育て応援コンソーシアム」が司令塔となり、子育て世帯にやさしいサービス・機能面の充実への取組推進や全国キャンペーンを展開する。

消費者それぞれが各自にとっての社会的課題の解決を考慮したり、そうした課題に取り組む事業者を応援したりしながら消費者活動を行う「エシカル消費」について、若年男性に焦点を当てた啓発に取り組むとともに、地方における様々な主体や分野の協働によりムーブメントづくりを促進する。

#### 4. 政治分野における女性の参画拡大

政府では、第4次男女共同参画基本計画において「政治分野における女性の参画拡大は、政治に多様な民意を反映させる観点から極めて重要である」と位置づけ、同計画に基づき政党に対する取組要請や、政治分野における女性の参画状況の「見える化」等の取組を実施してきたが、未だに政治の場に女性が少ない状況である。

そのような中で、昨年、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成30年法律第28号）が施行されたところであり、同法の施行を契機として政治分野への女性の参画拡大を加速するため、これまでの女性の参画状況の「見える化」に加えて、さらに環境の整備や意識啓発等のための一層の取組推進が必要である。

##### （1）政党等への情報提供

政党等が行う環境の整備、人材育成等の取組に資するよう、諸外国の取組を含めた実態の調査・情報提供を行う。各政党に対し、ポジティブ・アクションの自主的な導入に向けた検討を引き続き要請するとともに、各政党における取組状況の把握及び公表を行う。

##### （2）地方公共団体における取組の促進

地方議会における女性を含めたより幅広い層の参画を促進するため、地方議会における保育施設等の整備やセクシュアル・ハラスメントに関する研修の実施状況等の調査、女性の参画状況や環境整備の状況に関する「見える化」の一層の推進を行うとともに、好事例の収集・展開等の実施について検討を行う。

#### 5. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

女性役員候補者育成のための取組や、司法分野、行政分野など、あらゆる分野における女性の活躍促進が重要である。また、平成27年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）のうち「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」とするゴール5は、17あるすべての目標とターゲットの進展にとって極めて重要な役割を果たすものである。

##### （1）司法分野

ワーク・ライフ・バランス及び子育て中の検察官の活躍促進に向けて、勤務先において保育所の確保が必要な場合、可能な限り早期に内示を行うなどの配慮を行う等、継続就業等のための環境整備に引き続き配慮する。裁判官についても女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組、セクシュアル・ハラスメント対策を引き続き行うよう情報提供を行う。また、司法修習生についても、セクシュアル・ハラスメント対策や修習環境の整備のための取組を引き続き行うよう情報提供を行う。

## (2) 行政分野

### ①国家公務員における取組

「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。平成28年1月28日一部改正)、各府省等の取組計画及び「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性」等に基づき、女性の国家公務員志望者拡大に資する積極的な広報活動や、女性職員の職域の拡大、研修等を通じたキャリア形成支援と計画的な育成を強力に進める。

### ②地方公務員における取組

女性職員活躍等に係る先進的な取組事例を発信するほか、地方公共団体の職員間のネットワーク形成及び意見交換を促進する。また、「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性」や女性職員活躍等に向けた実践的な取組手法についての調査・研究を踏まえ、本年3月に改訂したガイドブックの周知を行うとともに、引き続き、地方公共団体における取組状況のフォローアップ等を行う。

また、自治大学校における女性向け幹部登用研修や、各種研修課程での「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施等を通じ、男女を問わず将来幹部となり得る地方公務員の意識改革・働き方改革・人材育成をより一層強化する。

さらに、トップのコミットメントの拡大を図るため「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を始めとする、自治体への働き掛けを行う。

### ③治安、安全保障等の分野

女性警察官については、女子学生を対象とした業務説明資料を作成し、女性対象合同企業説明会において、当該資料を活用しながら警察官の魅力・やりがいをアピールするほか、各都道府県警察への配布を行う。

女性海上保安官については、巡視船艇等の建造時から、女性職員等の意見を踏まえて、女性に配慮した設備の整備を推進する。海上保安大学校、海上保安学校学生に対しては、男女共同参画に関する研修や今後のキャリアパスを考えさせる研修を実施する。全職員を対象に意識改革のための研修を行うほか、女性職員に対しては、自身のライフイベントを踏まえ、辞職を選択せず、仕事と家庭を両立させ、働き続けられるキャリアプランについて人事担当者と情報共有するための面談を実施する。

女性自衛官については、働きやすい環境を実現するため、駐屯地・基地等の施設(起居することとなる隊舎、当直室、更衣室等の女性用区画、女性用の浴場やトイレ等)の環境整備を進めるとともに、女性の採用拡大、隊員の意識改革、仕事と育児・介護等の両立支援等を一層推進し、女性自衛官の登用拡大を進める。

女性刑務官については、高い離職率を解決するため、女性刑務官の増配置、若手職員の意見を施設運営に反映させるため幹部職員と一般職員の意見交換会の定期的な開催、女性刑務官を対象とする集合研修の実施等により、定着促進を図る。

#### ④消防分野

消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を、令和8年度当初までに5%に引き上げることを目標に、消防の仕事の魅力と女性が活躍できる職場であることを広くPRするとともに、女性専用の浴室や仮眠室等の整備を進める。また、現状と課題の分析をきめ細かに行いながら、先進的取組を行うモデル事業を実施する。

地方公共団体が地域の企業や大学と連携して消防団員を確保する取組を支援する。また、女性消防団員等の活躍を加速させるためのシンポジウムを全国各地で開催するとともに、全国の女性消防団員が一堂に会し、意見交換や交流を通じて連携を深める全国女性消防団員活性化大会を開催する。これらの取組を通じ、女性消防団員のいない市町村も含め、女性消防団員の加入促進に向けた積極的な取組を求め、より一層の女性消防団員の加入を促進する。

### (3) 医療分野

医師の勤務環境については、医療技術への対応や、より質の高い医療やきめ細かな患者への対応に対するニーズの高まり等により、長時間労働の実態に拍車がかかっているため、家庭生活との両立が困難となり、結果として女性医師の活躍が難しい現状にある。

医師の労働時間短縮及び勤務環境改善に向けて、タスク・シフティング（業務の移管）などの勤務環境改善の先進的取組を行う医療機関に必要経費を補助するとともに、当該取組の効果・課題について検証・評価し、周知することにより先進的取組の普及を図る。また、医師の地域、診療科、年代、性別による勤務実態を把握するための調査等を実施する。

出産・育児・介護等における女性医師のキャリア支援を行う医療機関を普及させるため、女性医師等支援で中核的な役割を担う拠点医療機関の構築に向けた支援を行う。また、女性医療職等の離職防止及び再就業を促進するため、病院内保育所の運営費や施設整備に対する支援など医療機関の勤務環境の改善を推進する。

「医師の働き方改革に関する検討会」における議論を踏まえ、取組の一層の強化を図る。

### (4) 科学技術・学術分野

#### ①理工系分野への女子生徒等の進路選択や女性の社会参加を促進するためのアプローチ

生徒や保護者等の理解度向上のため、全国の地方公共団体や学校において、ロールモデルとなる理工系分野で活躍する女性を集めた「STEM Girls Ambassadors」によるワークショップ等を行い、全国的な機運醸成を図る。

夏休み期間を利用した中高生等向けのイベント開催にあたり、開催地域や動員数等の規模を拡大するとともに、理工系女子応援ネットワークや、出前授業（土曜学習応

援団)との連携を図る。

さらに、理工系分野の知識を用いていると認識されにくい職業(デザインやヘルスケアといった身近な商品に貢献している職業等)に関する情報を、シンポジウム等を通じて発信する。

また、女子生徒等やその保護者、教員等を対象に、理工系進路選択に対する理解を促進するため、理工系分野を活かした仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリア等について、シンポジウムやWebサイト等により情報発信を行う。

加えて、各地域が主体となって産学官の連携したコンソーシアムの構築やイベントの開催等の取組が継続的に行われるよう、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」を引き続き推進する。

また、女性の社会参加を含め、社会人の誰もが、数理・データサイエンス・AI教育を学びたいときに、大学等において履修できる環境を整備する。

## ②女性研究者の活躍促進に向けた環境整備

研究と出産・育児・介護等との両立や、国内外で研鑽を積む機会の提供等による女性研究者の研究力向上を通じたリーダー育成を一体的に推進するなど、研究環境のダイバーシティ実現に取り組む大学等を支援する。また、博士の学位取得者で優れた研究者が、出産・育児による研究中断後に、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給する。

## (5) 企業における女性役員登用等の推進に関する取組

### ①上場企業における女性役員登用を始めとする女性活躍推進

コーポレートガバナンス改革の一環として、取締役会におけるジェンダー等の多様性の確保が企業価値向上の重要な要素の一つとされていることを踏まえ、登用状況や登用の必要性を上場企業や経済団体等に対して周知する。

また、女性活躍を含むESG要素<sup>11</sup>を投資判断に組み込み、長期的な投資リターンの向上を目指す「ESG投資」において、企業の女性活躍情報がどのように投資判断に活用されているのか、企業経営者等に対して広報・啓発を行い、企業の自発的な女性活躍の取組を促す。さらに女性活躍の要素を直接投資判断に考慮する「ジェンダー投資」について、海外の先行事例等の収集を通じ後押しする。

### ②女性役員候補者の育成

内部昇進による女性役員及び社外からの登用による女性役員の増加に向けて、平成28年度に作成したモデルプログラムに基づき、新たな地域で研修を実施するとともに、令和元年度は広範な選択制プログラムの導入を可能とする大学等と共催した研修も新たな地域で実施する。これらの効果や課題を明らかにするとともに、成果を広く

<sup>11</sup> 環境 (Environment)、社会 (Social)、企業統治 (Governance) に関する事項

共有する。さらに、当該研修の修了者と企業のマッチングの促進のため、修了者のリストを掲載した Web サイトの更なる活用促進を図る。

グローバルな経営課題の解決に必要な知識の習得や思考の訓練を目的に、海外の一線級の教育機関から講師を招へいし、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修の実施を引き続き支援する。

### ③企業における女性活躍を始めとしたダイバーシティ経営の推進

企業と投資家等との積極的な対話を促す情報開示等を求める「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」の普及や、「なでしこ銘柄」等の選定基準の見直し等を通じ、企業におけるダイバーシティ経営を推進する。

## (6) 企業や団体における女性の参画拡大に資する環境整備

### ①組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大

女性の活躍推進に積極的に取り組む男性経営者等によって策定・公表された「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者による取組の促進・情報共有及びネットワーク拡大のため、賛同者ミーティングの開催や広報啓発ツールによる好事例の発信を行う。特に、地域の女性活躍推進を加速させるため、地方公共団体や地元企業・大学等の組織トップによるネットワークの形成や情報・意見交換を促進するよう、都道府県や地域の経済団体等に働き掛ける。

### ②教育分野

本年 1 月に中央教育審議会によってとりまとめられた学校における働き方改革に関する答申や、「女性活躍推進法公務部門に関する施行後 3 年の見直しの方向性」を踏まえ、勤務時間管理の徹底、業務の明確化・適正化、学校指導・運営体制の効果的な強化・充実、勤務時間制度の改善等を推進する。

各教育委員会に対し、女性の管理職登用対象者への意識啓発や人材育成等を行った上での積極的な登用等について留意事項を通知する。また、各都道府県等の人事担当者を集めた研修会を開催し、女性管理職登用の好事例について周知する。

また、大学において、女性の能力発揮が組織の活性化に不可欠であるという認識の醸成を図り、女性の登用について自主的な取組を促進する。

### ③スポーツ分野

令和 2 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催も見据え、女性役員の採用割合が低いスポーツ団体に対し、女性アスリート OB や女性コーチ、一般企業の女性経営者などの候補者を登録する人材バンクを構築するとともに、女性役員向けの研修の実施や女性役員同士のネットワーク構築を行うスポーツ団体を支援する等の取組を強化する。

スポーツにおける透明性、公平・公正性の確保はスポーツ活動の基盤であるとの認識の下、スポーツ団体ガバナンスコードの普及・啓発、専門家によるコンサルティング、コンプライアンス教育研修等を行うとともに、現況に係るモニタリング体制の構築を行う。さらに、日本スポーツ協会公認スポーツ指導者制度に基づく指導者養成において、スポーツと人権に関するカリキュラムを実施する。

#### ④メディア分野

人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な役割分担意識、性差に関する偏見の解消や人権尊重を基盤とした男女平等感の形成等は、引き続き重要な課題である。この点、世論形成に大きな影響力を持つメディア関係業界において、政策・方針決定過程への女性の参画拡大、取材環境や働き方の見直しに向けた取組を促す。

#### ⑤運送分野

バス運転者については、事業者と連携したバス運転者を志望する女性向け営業所見学や座談会の実施を行い、就業促進を促す。

タクシー運転手においては、女性ドライバーの採用に向けた取組や、子育て中の女性が働き続けることのできる環境整備を行っている事業者を支援・PR することにより、女性の新規就労・定着を図るべく、平成 28 年に創設した「女性ドライバー応援企業」認定制度に基づく認定を引き続き行っていく。

トラック運転手については、平成 30 年度に検討を行った「女性ドライバー等が運転しやすいトラックのあり方」の取りまとめ結果や事例集を周知するとともに、国土交通省、業界団体、メーカー等の定期的な意見交換等により、女性ドライバー等が運転しやすいトラックの開発・普及を図る。また、「トラガール促進プロジェクトサイト」等の国土交通省HPを通じた情報発信等、多様な人材の確保に向けた取組を引き続き推進する。

女性整備士については、自動車関係団体と連携して、女性も訴求対象としたポスター等による自動車整備士の人材確保に向けた PR 活動を実施するとともに、経営者向け「人材確保セミナー」の開催や、「女性が働きやすい環境づくりに向けたガイドライン」を展開することで女性整備士の人材確保・育成を図る。

#### ⑥海運業・造船業等の海事産業分野

海運業については、国や海運事業者等の関係者が連携し、事業者及び船員を志望する女子学生等に対し、女性船員の活躍促進に関する情報を発信するとともに、結婚・出産等のライフステージの変化に合わせた体制・制度の充実や、居住整備を始めとした船内環境の整備等に取り組む。

造船業については、造船所でのインターン生受け入れや、高校教員等を対象にした造船教育の研修等の開催を促すとともに、地域の造船企業と教育機関のネットワーク強化を図る。

## ⑦建設分野

あらゆる建設生産プロセスで ICT 等を活用する i-Construction の推進により、賃金水準の向上、安定した休暇の取得、安全な現場といった魅力ある現場に改善し、女性や高齢者等の活躍等を図る。

建設業界が自律的・継続的に女性活躍に取り組める環境を更に整備するよう、「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」に基づく取組の総括を行い、5年後の目標を含む新たな計画の策定に向けた検討を行う。

## ⑧観光分野

観光における女性活躍が世界的に重視されているところ、観光立国を推進する我が国においても、G20 観光大臣会合の日本開催も見据え、観光における女性活躍推進に向けた検討委員会を立ち上げ、旅行業や DMO 等の観光地域振興の分野を含めた幅広い観光関係者の意見交換を行うことを通じて、関係者のネットワーク強化を行うとともに、女性活躍推進の現状と課題の整理を行い、今後の官民の取組促進に向けた検討を行う。

## (7) 女性の起業に対する支援

起業を志すあらゆる段階にいる女性や、事業成長に課題を抱える創業間もない女性を含めた女性の起業を支援するため、地域の金融機関や産業・創業支援機関、女性に対するキャリア相談を行う民間事業者・NPO 等を中心とした「女性起業家等支援ネットワーク」を通じ、起業ニーズの引き出し・整理、女性起業家のロールモデルの提示、金融機関等への橋渡しなどを実施する。女性起業家ネットワーク構成機関の活動内容等について調査を行うとともに、支援事例をとりまとめたノウハウ集について支援者や支援機関、男女共同参画センター等に普及を図る。また、支援者向けセミナーを開催し、さらなる支援体制の拡充・質の向上を図る。

さらに、起業意欲のある女性などに対し、資金繰り支援を行うことにより、女性の視点を活かした事業を促進する。

起業、NPO 法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性等や、そのようなチャレンジの支援等を行う団体等を顕彰し、チャレンジの身近なモデル等を示す。

## (8) 国際的な協調及び貢献に向けた取組

### ①国際会議における議論への参画と日本の取組の充実及び発信等

G7、G20、APEC、国連女性の地位委員会（CSW）等の閣僚級会議や国際会議の場などで、女性活躍が重視され、議論が活発化していることも踏まえ、国際協力を充実するとともに、我が国の国内及び国際的な取組を国際社会に効果的に発信する。さらに、国際的な議論や成果を国内に共有することを通じて、意識啓発や機運醸成を図る。また、令和2年に女子差別撤廃委員会への報告を作成し、提出する。



## ②国際女性会議 WAW!の開催等

女性活躍推進に貢献している国内外の著名人（政府関係者、有識者、財界人、メディア関係者等）の参加を得て、国際女性会議 WAW!を開催するとともに、同会議の前後の期間を「シャイン・ウィークス」として全国で女性関連イベントの広報・連携を図る。

## ③国際機関の邦人職員増強

国際機関における邦人職員増強を強力に推進するため、特に、子育て等で一時休業をしている女性の国際機関への就職・復職支援の強化を行う。あわせて、国際機関に対する日本人採用の働き掛けや、潜在的に国際機関職員となり得る者への広報啓発活動等を強力に推進する。

## ④アジア・太平洋諸国との友好・信頼関係の深化

アジア・太平洋諸国を中心とする各国と我が国の架け橋となる女性の活躍に焦点を当て、シンポジウムや国際交流の場を通じて知見の交換及びネットワーキングを行う。

## ⑤中南米日系農業者等との連携交流・ビジネス創出

我が国との間に農業・食産業の交流関係が構築されている中南米4か国の日系農協の女性農業者等を我が国に招へいし、農協及び地方の女性組織、農家等への訪問を通じ、地域における女性の役割・活動や女性の起業等について研修・交流を実施する。

### Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

#### 1. 女性活躍の基盤となるジェンダー統計の充実

女性活躍のための基盤として、子育てや介護といった社会インフラ基盤の整備、社会制度や慣行といった制度面の基盤整備がきわめて重要である。しかし、社会制度や慣行は、明示的に性別による区別を設けていない場合でも、男女の置かれている立場の違い等を反映して、結果的に男女に中立に機能しない場合があることから、男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）を充実する必要がある。

また、平成 27 年の国連サミットで採択された SDGs の中で「ジェンダー平等の実現」が独立した目標として掲げられたことにより、ジェンダー統計の需要が一層高まっているところ、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。

##### (1) 地域におけるジェンダー統計の重要性の理解と作成・活用の促進

地方におけるジェンダー統計の作成・活用の促進により、それぞれの地域において、地域の特徴を反映した女性活躍施策の効果的な立案・実施がなされるための基盤整備の推進を図る。

特に、男女共同参画社会基本法に基づく男女共同参画計画や、女性活躍推進法に基づく推進計画の策定等に際し、各地方公共団体が地域の現状と課題を把握するために必要な統計データの作成・活用を促進するための調査研究を行う。

##### (2) 地域におけるジェンダー統計の作成・活用を通じた女性活躍の推進

子育てがひと段落した女性等が地域におけるジェンダー統計の作成・活用に参画することにより、自らが暮らす地域の状況の客観的把握を通じた地域活動を促進し、また就業に通じるスキルの向上や就業ブランクによる不安の除去、自己肯定感の向上等の機会を提供し、更なる女性活躍を後押しするための調査研究を行う。

#### 2. 子育て、介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進

平成 25 年からの 5 年間に約 53.5 万人分の保育の受け皿が整備され、待機児童数は平成 30 年に 10 年ぶりに 2 万人を下回った。一方、介護・看護を理由とした離職者は約 9.9 万人、内 7.5 万人が女性となっており、また、介護をしながら働いている者は平成 29 年までの 5 年間で約 55 万人増加している。介護のために離職せざるを得ない、保育所に子供を預けられない等の国民の切実な声に応える必要がある。

この点、保育士、介護福祉士の有効求人倍率は、平成 30 年の全国平均で見て、それぞれ 2.8 倍、3.6 倍に達する等、その人材確保が急務となっている。また、子育て基盤の整備の際、子供への虐待は子育ての孤立化等の親が抱える問題とも関係していることから、児童虐待防止へ

の配慮も重要である。

(1) 待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた、子育て・介護基盤の整備等

① 幼児期の教育・保育、放課後児童クラブ等の「量的拡充」及び「質の向上」

「新しい経済政策パッケージ」(平成29年12月8日閣議決定)に基づき、「子育て安心プラン」の早期実現を図るため、同プランを前倒しし、令和2年度末までに32万人分の保育の受け皿整備を行う。また、放課後児童クラブについては、平成30年9月14日に策定した「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、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し、女性就業率の上昇を踏まえ令和5年度末までにさらに約5万人分を整備し、5年間で約30万人分の受け皿を整備する。加えて、企業主導型保育事業について、運営に係る経費及び受け皿整備に伴う整備費の一部を支援するとともに、多様な働き方に対応した仕事と子育ての両立に対する支援として、ベビーシッター派遣サービスの利用を支援する。

保育人材の確保に向け、処遇改善のほか、a) 新規の資格取得の支援として、保育士養成施設に通う学生や保育所等で働きながら保育士資格取得を目指す方への支援対象の拡大など、b) 保育士の就業継続の支援として、保育士の業務負担を軽減するための保育補助者の雇上げ支援の拡充など、c) 離職者の再就職支援として、潜在保育士と保育事業者とのマッチング支援に必要な費用の補助など、総合的に取り組んでいく。

国家戦略特区制度において、地域限定保育士事業を活用した保育士の確保促進や、小規模保育事業における対象年齢の拡大による柔軟な保育の提供に取り組む。また、家事支援外国人受入事業についても、引き続き活用の促進、実施区域の拡大、受入企業の活用推進に取り組む。

各自治体が独自の創意工夫のもと、積極的に保育に係る問題に取り組めるよう、地方裁量型認可移行施設の設置を可能とし、認可施設への移行を更に促進することによって、待機児童解消及び保育の質の確保を図る。

幼稚園における待機児童の受入れに取り組むため、長時間及び長期休業中の預かり保育に係る補助の実施や、保育を必要とする2歳児の受入れを引き続き実施する。

また、孤立した子育てによって虐待につながることを防ぐよう、利用者支援事業、地域子育て支援拠点事業等の利用を促進するとともに、ショートステイ事業等の市町村の在宅サービスの充実と受け皿の確保を図る。併せて子育てに不安を抱える家庭やネグレクトのある家庭を訪問し、支援する養育支援訪問事業を推進する。

② 「介護離職ゼロ」に向けた介護サービス基盤の整備等

介護離職防止及び特養待機者の解消を図るため、2020年代初頭までに、介護施設及び在宅サービス等の整備量を約12万人分前倒し・上乘せし、約50万人分以上に拡大する。また、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、ICTや介護ロボ

ットを活用した生産性の向上を通じた労働負担の軽減等により、介護サービスを支える介護人材の確保に引き続き取り組む。

また、介護離職ゼロに向けて、仕事と介護を両立できるよう、現在半日単位での取得が認められている介護休暇制度について、時間単位での取得を可能とするなど柔軟な取得の方策について検討する。

### ③子供の事故防止等に関する取組

子供の事故防止に関連する関係府省庁の連携を図り、保護者や教育・保育施設等の関係者の事故防止意識を高めるための啓発活動や、安全に配慮された製品の普及等に関する取組を推進し、男性・女性が共に安心して子育てできる環境を整備する。

### ④乳児用液体ミルクの普及に向けた取組

乳児用液体ミルクの有用性や母乳育児との関係性を踏まえ、関係機関とも連携を図りながら、様々な機会を捉え、これまでの議論の経過や乳児用液体ミルクの有用性や保存方法等の情報を一元的に整理したホームページの作成等や、地域の防災への活用の推進につながる取組を継続的に実施する。

## (2) 幼児教育・保育・高等教育の無償化

「新しい経済政策パッケージ」等に基づき、本年10月から、3歳から5歳までの子供及び0歳から2歳までの住民税非課税世帯の子供についての幼稚園、保育園、認定こども園等の費用を無償化する。また、令和2年4月から、低所得世帯の学生などを対象に、授業料の減免や給付型奨学金の拡充等により大学など高等教育を無償化する。

## 3. 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習への対応

男女が共に多様な選択ができ、活躍することができるようにすることは、女性活躍の推進に向けた他の全ての取組の基盤となる。このため、学校等が、男女共に、各人の生き方、能力、適性を考え、固定的な性別役割分担等にとらわれずに、主体的に進路や職業を選択する能力・態度を身に付けるような指導を行うことができるよう、それらを実現させる教材などの基盤整備を充実する必要がある。また、昨年度、一部の大学入学者選抜において、女性差別とも言えるような取扱いが判明したが、男女が共に活躍するためには不適切であり、有識者会議での議論も踏まえ、大学入学者選抜の公正確保のための方策を、今後共通ルールとして周知徹底を図っていく。

### (1) 学校教育段階からのキャリア形成に係る学びへの対応

次世代を担う若者が、固定的な性別役割分担意識にとらわれず主体的に多様な進路を選択することができるよう、学校教育段階から男女共同参画意識の醸成を図るため、学校で

活用できるライフプランニング教育プログラムを開発する。

## (2) 学校現場等におけるいわゆる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」への対応

就労の場や地域社会、学校現場、メディア、家庭等のあらゆる場面において無意識に男女の役割に対する固定的な価値観を与えるいわゆる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」に対して、特に学校現場において、児童生徒等が自身のライフキャリアを固定的な性別役割分担にとらわれず考えられるようにするため、指導的立場にある教員が自身の「無意識の偏見」に気付くための教員研修プログラムを開発する。

## 4. 女性活躍の視点に立った制度等の整備

社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、働く女性が不便さを感じ、働く意欲が阻害されないよう、女性活躍の視点に立った制度等を整備していくことも重要である。また、災害時といった非常時には、平常時の社会課題が顕著に現れる。平常時から男女共同参画社会の実現に向けた検討が必要である。

### (1) 働く意欲を阻害しない制度等の在り方の検討

就業調整を意識しなくて済む仕組みを構築するためには、税制、社会保障制度、民間企業における配偶者手当等の面で総合的な取組を進める必要がある。

税制については、平成 29 年度税制改正において、配偶者控除等の見直しが行われ、平成 30 年分の所得税から適用が開始されたところであり、制度の周知と円滑な運用に努める。

社会保障制度については、平成 28 年 10 月からの大企業で働く短時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大に加えて、平成 29 年 4 月からは、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用拡大の途を開いた。平成 30 年 4 月には、社会保障審議会年金部会において次期年金制度改正に向けた議論を開始し、その中で被用者保険の更なる適用拡大に向けた検討も行っている。今後については、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）附則第 2 条に基づき、本年 9 月 30 日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずることとされており、引き続き検討を進めていく。

公務員の配偶者に係る扶養手当については、国家公務員における見直しを踏まえ、地方公務員においても、ほとんどの地方公共団体で見直しが行われたところであり、今後も引き続き適切に対処するよう各地方公共団体に要請していく。

民間企業における配偶者手当については、上記の税制や社会保障制度等の動きも踏まえ、平成 30 年 1 月に改訂されたモデル就業規則も活用しながら「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について引き続き広く周知を図り、労使に対しその在り方の検討を促していく。

こうした取組を順次進めた上で、その影響を注視し、女性活躍の観点から必要な取組を検討する。

女性の再婚禁止期間の短縮等を内容とする平成 28 年民法改正の施行状況を踏まえ、本年以降、再婚禁止に係る制度の在り方について検討を加える。

選択的夫婦別氏制度の導入に関し、国会における議論の動向を注視しながら、引き続き検討を行う。

希望する者に係る住民票やマイナンバーカード等への旧姓併記が可能となるよう、関係法令が改正された（令和元年 11 月 5 日施行）ことを踏まえ、制度が認知され活用されるよう、広報・啓発活動を実施する。

旅券について、本年度中に旧姓の併記の申請が容易になるよう早急に実現に向けて取り組む。また、旅券所持人及び渡航先当局に混乱が生じることがないように、旧姓を含む別名の記載方法について可能な限り早急に改めるよう取り組む。

旧姓を用いた活動が制度上担保されていない国家資格等のうち、当該資格業種の女性就業者比率が高い保育士、介護福祉士、幼稚園教諭の各資格や免許状、国家資格ではないものの法令上登録が求められている保険募集人について、旧姓の使用が可能であることが制度上担保されるよう、早期の実現に向けて検討を行う。

銀行口座等の社会の様々な場面や各種国家資格等でさらに旧姓使用がしやすくなるよう、上記のマイナンバーカード等の活用状況も踏まえ、引き続き関係機関等に働き掛けを行う。

## （2）男女共同参画の視点からの防災・復興の取組

「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」（平成 25 年 5 月内閣府男女共同参画局）について、検討会を開催し、認知・活用促進の方策等を含め検討を行うとともに、新たな事例収集も盛り込み、改定を行う。また、改定後は、同指針の普及啓発のために、防災担当を含めた地方公共団体への説明会等を実施する。

東日本大震災の被災地等において女性が活躍している事例や被災地の女性を支援している事例などを収集し、公表するとともに、被災地等でのシンポジウム・ワークショップの開催、研修会での講演等、復興に当たって男女共同参画の視点を持つことの必要性を理解してもらうための具体的な取組を実施する。