

男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項について

平成 30 年 5 月 23 日

男女共同参画会議

少子化・人口減少に直面する我が国においては、この5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5年間で増加した就業者数251万人のうち、実に約8割の201万人を女性が占め¹、子育て世代の女性の就業率は74.3%まで上昇した²。また、第一子出産前後の女性の就業継続率も、これまで4割前後で推移していたところ、2010年から2014年の5年間では53.1%³と飛躍的に向上した。さらに、上場企業における女性役員数は2012年と比較して約2.4倍に増加した⁴。

このように、これまでの様々な取組の結果、我が国の女性活躍は一定の前進がみられたと言えよう。

しかし、社会経済生活の様々な領域において、いまだ「男性の方が優遇されている」と感じている男女が多く⁵、いわゆる“男社会”が根強く残っている。その結果、女性が抱える様々な困難が、解決すべき課題として認識されていなかったり、課題として認識されていてもその課題を解消するための取組が不十分であったりする現状がある。例えば、妊娠や出産、更年期といった各ライフステージでの女性に固有の健康上の課題、男女間の不合理な賃金格差、ひとり親女性が抱える困難、セクシュアル・ハラスメントを含んだ許しがたい人権侵害である女性に対する暴力など、女性が直面している様々な課題がいまだに解決されずに存続している。これらは女性活躍“以前の”課題であり、女性活躍の場の拡大を更に推進するためには、こうした残された課題の解消に今まさに取り組むべきと考える。

また、女性活躍の場の拡大が、「生産性向上・経済成長の重要な柱の一つ」であることは紛れもない事実である。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。さらに、人生100年時代を見据え、男女ともに健康の確保のみならず自己投資の時間の確保等にもつながる働き方改革を強力に推進し、就業するすべての女性が、能力を開発する機会や、開発した能力が仕事を通じて発揮でき、さらに働きがいを持てる就業環境を整備することが必要である。

こうした取組を一体となって進めることにより、女性が直面している様々な困難などの課題が解消され、「フェアネスの高い社会」の構築につながり、ひいては、女性の能力の最大限の発揮が実現できると考える。

こうした基本的な考え方にに基づき、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、来年度予算等に反映することにより重点的に進めるべき具体策として以下の取組を求める。

¹ 総務省「労働力調査（詳細集計）」

² 総務省「労働力調査（基本集計）」

³ 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）」

⁴ 東洋経済新報社「役員四季報」（2017年版）

⁵ 内閣府大臣官房政府広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成28年9月調査）

1. 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、近年、女性の就業率の上昇、生涯出生数の減少、初産年齢の上昇、平均寿命の伸長等に伴い、女性の健康に関わる問題は大きく変化してきている。また、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る。こうしたことを踏まえ、女性が生涯にわたり健康に生活できるよう、必要な情報提供を行い、ライフステージごとの課題に応じて包括的に支援していく必要がある。

特に、子宮頸がん・乳がんといった女性特有のがんについての働く世代の罹患率は高く⁶、これらのがんの検診受診率を向上させることが急務である。さらに、産後うつ、更年期といった女性特有の健康上の課題、思春期の過度なダイエットや運動不足による弊害、妊娠・出産期と女性のキャリア形成期が一致している点、不妊等により妊娠・出産について夫婦の希望の実現が困難となるといったライフプラン上の課題等について、男女共に理解を深めることが重要である。

また、企業が健康経営を通じて女性の健康課題に対応し、女性が働きやすい社会環境の整備を進めることは、生産性の向上や企業業績向上に結びつくこと期待されることから、職域における女性の健康増進に向けた取組も促進すべきである。

さらに、男女共に生涯にわたって心身共に健康で文化的な生活を営むためには、日常的にスポーツに親しむ機会を充実することが非常に重要である。スポーツを楽しみながら適切に継続することで、生活習慣病の予防・改善や介護予防につながることから、女性を含めたスポーツに関わる多様な人材の育成と活躍の場の確保が必要である。

<女性の健康増進に向けた取組>

【文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣】

子宮頸がん、乳がん検診クーポン券の利便性を改善するとともに、女性特有のがんや疾患の予防に資する情報提供の推進や職域における検診の受診率向上に取り組むべきである。

若年期の過度なダイエットや無月経症の放置の危険性、妊娠等に関する正確な情報を含む女性の健康に関する知識の普及や、低用量ピルの活用等を含む女性の健康管理の方法等の理解の促進を図り、ライフステージに応じた女性の健康保持を促進するべきである。

「健康経営銘柄」の取組を活用した優良な取組事例の発信を始めとする企業の健康経営を促す取組を推進するべきである。

女性健康支援センター等による女性の健康支援について引き続き取り組むべきである。

女性特有の疾病に関する研究、性差による発症メカニズム等の差異に関する研究を引き続き進めるべきである。

<スポーツを通じた女性の健康増進>

【文部科学大臣】

スポーツを通じた女性の健康増進を促進するため、女性のスポーツ実施率の向上に向けたプロ

⁶ 国立研究開発法人国立がん研究センターがん対策情報センター提供「がん登録・統計」

グラムの開発やキャンペーンの実施等の取組を進めるべきである。また、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支援を実施するべきである。

2. 困難を抱える女性への支援

就学中の若年女性が妊娠した際、退学を余儀なくされるなど学業の継続が困難になると、その後の就職で不利になり貧困に陥ることなどが懸念される。そうした事態を防ぐため、各学校においては生徒等が妊娠した際、学業の継続に向けた適切な対応がなされるべきである。また、妊娠した生徒が確実に必要な支援を受けられるよう情報提供を行うとともに、適切な行政機関と連携を図るべきである。

また、女性は非正規雇用労働者の割合が高いこともあり、離婚や死別等でひとり親となった場合の平均年間就労収入は、父子世帯の約半分であり、貧困等の生活上の困難に陥りやすい。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、離婚した父親からの養育費の受給状況が24.3%と低いことを踏まえ、養育費の履行を確保するための取組を進めることが重要である。さらに、貧困等の世代間連鎖を断ち切るための取組も不可欠である。

<若年女性が妊娠した際の対応>

【文部科学大臣、厚生労働大臣】

平成29年度に実施した全国の公立の高等学校における妊娠を理由とした退学等に係る実態把握を踏まえ、平成30年3月に各都道府県の教育委員会等に対して通知を発出し、各学校において妊娠した生徒に対する学業の継続に向けた適切な対応がなされるよう促したところ、その周知徹底を図るべきである。加えて、各学校と児童相談所、女性健康支援センター等との連携を進めるべきである。

<ひとり親家庭等への支援>

【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（少子化対策））、法務大臣、関係大臣】

「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」を着実に実施していくとともに、養育費の支払いの適正な履行を確保するため、法制審議会民事執行法部会における議論を踏まえ、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などの民事執行法制の見直しを進めるべきである。また、子供の貧困対策が国を挙げて推進されるよう取組を加速させるべきである。

<非正規雇用労働者の待遇改善>

【内閣総理大臣（働き方改革担当大臣、国家公務員制度担当大臣）、総務大臣、厚生労働大臣】

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）の待遇を改善し、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案の早期成立を図るとともに、支援を必要とする中小企業・小規模事

業者への対応を充実させるべきである。また、行政機関における非常勤職員の処遇改善についても、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き取組を進めるべきである。

3. 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。また、近年のソーシャル・ネットワークキング・サービス（SNS）などの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、若年層を中心に、新たな形の暴力に巻き込まれるケースも見受けられるようになってきている。さらに、昨今のセクシュアル・ハラスメント問題に対する社会的な関心の高まりも踏まえ、セクシュアル・ハラスメントの防止も含め、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べきである。

<性犯罪・性暴力への対策の推進>

【内閣総理大臣（国家公安委員会委員長、内閣府特命担当大臣（男女共同参画））、法務大臣、全大臣】

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、性犯罪等被害の実態を把握するための調査研究を実施するとともに、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設置促進及び運営の安定化、犯罪被害者等のカウンセリング費用の公費負担制度の充実、性犯罪捜査体制の整備などを進めるべきである。加えて、薬物やアルコールを使用した性犯罪・性暴力について、広報啓発等を始めとする適切な対応を行うべきである。

<セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進>

【（人事院総裁）、内閣総理大臣（国家公務員制度担当大臣、内閣府特命担当大臣（男女共同参画））、総務大臣、厚生労働大臣、全大臣】

セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であり、事業主（国にあつては各省各庁の長）の責務が法令に基づき制度上明確に定められている趣旨を十分に踏まえた上で、被害の防止や被害が発生した際の対応、再発防止のための措置が適切に行われるよう、プライバシーの保護を始めとする被害者への配慮、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する事業主による厳正な対処、研修等の実施による法令等の周知、相談窓口の整備等の対策を徹底すべきである。また、セクシュアル・ハラスメント対策の実効性確保のための検討を行うべきである。

これらについて、地方公共団体において、その実情に応じ、国の取扱いを参考にしながら必要な措置を講じるよう要請すべきである。

※（人事院総裁）とは、人事院総裁に対して検討を要請するものである。

<若年層を対象とした性的な暴力の根絶>

【内閣総理大臣（国家公安委員会委員長、内閣府特命担当大臣（男女共同参画））、厚生労働大臣、関係大臣】

「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」及び「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）に基づき、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を図るとともに、児童の心理的負担等に配慮した事情聴取に向けた関係機関の連携強化を含む多角的かつ包括的な対策を総合的に推進すべきである。

また、若年層の性的搾取に係る相談・支援の在り方、若年被害女性等に対する居場所の確保及びアプローチを行う仕組みについて検討を行うべきである。

<配偶者等からの暴力の被害者への支援の充実等>

【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（男女共同参画））、厚生労働大臣、関係大臣】

配偶者等からの暴力の被害者（子供も含む。）への支援体制の充実を図るため、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、社会の変化に見合った婦人保護事業の見直しの検討、関係機関相互の連携体制の整備・強化等に取り組むほか、地域社会内において、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べきである。さらに、平成25年に改正された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、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べきである。また、交際相手からの暴力被害の実態等を把握すべきである。

<ストーカー事案への対策の推進>

【内閣総理大臣（国家公安委員会委員長）、関係大臣】

「ストーカー総合対策」（平成29年4月24日改訂、ストーカー総合対策関係省庁会議）に基づく取組を推進し、ストーカー情報管理業務や配偶者暴力情報管理業務を充実・強化すべきである。また、ストーカー事案の根絶のためにも、ストーカー加害者更生に関する取組を実施すべきである。

<女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり>

【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（男女共同参画））、関係大臣】

暴力の多様化に応じた的確な実態把握を推進するほか、被害者への効果的な広報・周知方策について検討するとともに、女性に対する暴力の予防と根絶に向けて、若年層を対象とする予防啓発の拡充、教育・学習の充実を始めとする広く国民に対する意識啓発のための活動を行う。さらに、警察、検察、学校、婦人相談所、配偶者暴力相談支援センター等を始めとした各機関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等の充実を図るべきである。

II あらゆる分野における女性の活躍

1. 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

女性が活躍できる就業環境を整えるためには、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、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を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。

また、多様で柔軟な働き方やワーク・ライフ・バランスの推進は一人一人のやりがいや充実感につながり、ひいては企業における生産性向上にもつながるものである。

そして、ICTを利用することで、自宅やサテライトオフィス等様々な場所で仕事を行い、時間を有効に活用できるテレワークが可能となる。テレワークは子育て世代やシニア世代、障害のある方も含め、国民一人一人のライフステージや生活スタイルに合った柔軟な働き方の実現に貢献するものであり、一層の推進を図るべきである。しかしその一方、長時間労働を招くおそれもあることから、適正な勤務時間管理がなされるよう実効性のある施策手段を講じて、普及を加速することが必要である。

また、人生100年時代においては、単線型の人生ではなく、一人ひとりの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機会が提供されることが重要である。出産後、仕事を続ける女性の割合は53.1%にまで上昇したが、離職した女性の復職、再就職支援の重要性も増していることから、今後は、リカレント教育が受講しやすい環境の整備など、ニーズを踏まえたきめ細かな施策を講じることが必要である。

さらに、女性の人口流出が男性のそれを上回る地方においては、将来にわたり女性が活躍できる持続可能な地域社会を構築することが重要であり、そのためには国と地域が情報共有を密にし、一体となった地方創生の実現に向けた取組が必要である。そして、地域における女性活躍の推進は、地域の企業活動、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、地方創生の実現の鍵と言える。

<多様で柔軟な働き方の推進>

【内閣総理大臣（働き方改革担当大臣）、厚生労働大臣】

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（50%以上）の適用猶予の廃止、年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制の清算期間の延長（1か月→3か月）等を盛り込んだ労働基準法の改正を含む働き方改革関連法案の早期成立を図るとともに、全国各地の中小企業等に対し、専門家による個別相談援助や電話相談等を実施し、長時間労働の削減に向けた更なる取組を促進するべきである。

<ワーク・ライフ・バランスの推進>

【内閣総理大臣（国家公務員制度担当大臣、内閣府特命担当大臣（男女共同参画））】

「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」に基づく取組を推進するため、独立行政法人等の取組状況等を調査するとともに、地方公共団体に対し積極的な働きかけを行うべきである。

国において、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・実績につい

て、管理職の人事評価において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べきである。また、新たな技術等を活用した業務の効率化などの働き方改革を進め、恒常的なワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むべきである。

<テレワークの推進>

【内閣総理大臣（国家公務員制度担当大臣、情報通信技術（IT）政策担当大臣、内閣府特命担当大臣（男女共同参画、地方創生））、総務大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、国土交通大臣】

テレワークの国民運動化等を通じた啓発、導入に向けた支援を行うとともに、適切な労働時間管理が行われるよう「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を周知すべきである。

国家公務員については、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、リモートアクセス機能の全府省での導入を実現するため、計画的な環境整備を行うとともに、「テレワーク・デイズ」等の機会を活用して気運の醸成を図るべきである。

地方におけるテレワークの活用促進に向けて、地方公共団体等に対して環境整備に必要な経費の補助等を実施し、「ふるさとテレワーク」の全国への普及展開を図るべきである。

<リカレント教育の拡充>

【文部科学大臣、厚生労働大臣】

離職した女性の復職・再就職、女性の起業等も含め、社会人の学び直しを一層促進するため、大学等における実践的・専門的かつ短期間で受講しやすい教育プログラムの提供を促進するべきである。また、潜在的に就職を希望する女性への情報提供を強化するべきである。

<女性活躍による地方創生>

【内閣総理大臣（まち・ひと・しごと創生担当大臣、内閣府特命担当大臣（男女共同参画、地方創生））、農林水産大臣】

地方公共団体が行う、地域の実情に応じた女性活躍推進のための取組を地域女性活躍推進交付金により支援するとともに、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、情報発信を行うべきである。

農業の成長産業化に向け、女性の能力が一層発揮されるよう、地域リーダーとなり得る女性農業経営者の育成及び女性が働きやすい環境の整備に取り組むべきである。

2. 男性の暮らし方・意識の変革

男性の暮らし方・意識の変革は、我が国における女性の活躍の未来を拓くためにも極めて重要であることから、男性の家事・育児等への参画促進に取り組むとともに、男性が家事・育児等を行う意義の理解の促進を引き続き図っていく必要がある。男性の家事・育児等への参画における現状を見ると、6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間は1日当たり平均83分であり、諸外国と比較すると極めて短い⁷。更に、妻の就業の有無に関わらず、平日をとってみると家事につい

⁷ 総務省「平成28年社会生活基本調査」、Bureau of Labor Statistics of U.S. “American Time Use Survey”（2016）及びEurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”（2004）より

ては約8割、育児については7割以上の男性が関わっていない状況である⁸。男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるが、いまだ民間企業においては3.16%と依然として低水準である⁹。

女性の就業の有無に関係なく、依然として家庭での責任が女性に偏っているこうした現状等を踏まえ、男性の暮らし方・意識の変革を進めるとともに、専業主婦家庭の男性も含めて、家事・育児等への参画をより一層促す取組が必要である。

<男性の育児休業等の取得の促進>

【内閣総理大臣（国家公務員制度担当大臣、内閣府特命担当大臣（男女共同参画、少子化対策））、厚生労働大臣】

男性の育児休業及び育児目的休暇の取得促進に取り組む企業への支援について周知するとともに、企業行動の見える化、男性の当事者意識の醸成を図るべきである。

国家公務員においては、各府省における取組内容の把握並びに両立支援制度の適正な運用及び公務能率の向上のための支援を進める。また、各府省等において管理職の人事評価を行うに当たり、長時間労働の是正や部下の年次有給休暇等の取得促進などの働き方改革の取組の状況とあわせて、男性職員の育児参画をより推進するため、部下の男性職員の育児休業や「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）の取得状況等、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が行われるよう、具体的な方策を検討し導入を図るべきである。

<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>

【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（男女共同参画、少子化対策））】

男性の家事・育児等への参画促進に向けたキャンペーンを引き続き実施するとともに、男女が共に家事・育児等に参画することを応援する世論形成に向けた取組を進めるべきである。

3. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

平成28年4月に女性活躍推進法が完全施行され、既に2年が経過した。この間の取組により、職場における女性活躍は進んできたと言えるが、更に取組が加速されるよう、女性活躍推進法附則にある、いわゆる「3年後見直し」の規定等も踏まえた対応の検討が必要である。

第4次男女共同参画基本計画においては、2020年までに「上場企業役員に占める女性の割合10%」を目指すとしているが、現在は、3.7%にとどまっており、女性役員候補者育成のための取組を加速する必要がある。また、女性活躍の推進には組織トップのコミットメントが不可欠であることから、女性活躍の取組の成果を共有するなどして、組織のトップに対する働きかけをあらゆる機会を通じて行うべきである。

また、医療、スポーツ、運送、海事産業、建設分野等いまだ女性の活躍のための環境整備が不十分な分野において、各分野の特質を踏まえ、女性活躍のための取組を進めることは、日本の経済成長を支える上でも極めて重要である。

さらに、我が国の長時間労働・人手不足の深刻化の課題に対しては、長時間労働の是正に加えて、多様で柔軟な働き方の実現も重要であり、「起業」は男女いずれにとっても有効な選択肢の一

⁸ 総務省「平成28年社会生活基本調査」

⁹ 厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」

つである。しかし、女性の起業に関しては、特に起業を決意・準備し始める前の段階に課題が多く存在している。こうした課題を踏まえ、地域での起業も含め、女性のニーズに応じたきめ細やかな支援が望まれる。

我が国において、生産性を向上させ、バランスのとれた持続可能な社会を実現するためには、異分野融合によるイノベーションが必要であり、更に、国際的な競争力の維持・強化に向けては多様な視点や発想が不可欠であることから、女性研究者・技術者の活躍促進が重要である。しかしながら、科学技術・学術分野の中でも特に理工系分野において次代を担う女子学生比率は低い状況にあり、理工系進学への理解を促進するとともに、女性研究者・技術者の活躍推進に向けたポジティブ・アクションを進めるべきである。

さらに、メディアは国民の意識の醸成に大きな影響力を持つものであり、文化・風土はメディアがつくるとも言われていることを踏まえ、メディアにおける女性活躍の推進が望まれる。

加えて、去る5月16日に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）が成立したことを踏まえ、政治分野における女性活躍のための取組を進めるべきである。

<女性活躍推進法に基づく取組の推進>

【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（男女共同参画））、厚生労働大臣】

女性活躍推進法に基づく推進計画・行動計画の策定促進と、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」を深化させるべきである。

施行後3年が経過する女性活躍推進法の見直しも含めた必要な制度改正を検討すべきである。

<上場企業における女性役員登用の推進>

【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（男女共同参画））】

引き続き、女性活躍を含むESG要素¹⁰のうち重要なものについては、企業のビジネス内容・環境に応じ、中長期的な企業価値向上に影響しうるとの認識を浸透させるため取組を進めるとともに、コーポレートガバナンス改革の一環として「取締役会の多様性の確保」が重要な要素とされていることも踏まえ、上場企業における女性役員登用等の女性活躍の取組を加速させるための周知・啓発を行うべきである。

引き続き、「女性リーダーの育成に向けたモデルプログラム」に基づく研修を実施するとともに、大学等と共催した研修の実施に向けて検討するべきである。

<企業や団体における女性の参画拡大に資する環境整備>

【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（男女共同参画））、関係大臣】

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同者による取組の促進・情報共有及びネットワーク拡大を図るとともに、同ネットワークを活用し、組織におけるいわゆる「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」の解消のための取組を促進するべきである。この他、医療分野、スポーツ分野、運送分野、海事産業分野、建設分野における女性活躍の取組を更に加速させるべく、取組を進めるべきである。

¹⁰ 環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）に関する事項

<メディア分野における女性活躍の促進>

【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（男女共同参画））】

メディア分野の各団体や企業の役員、編集、番組制作や報道等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けた取組を促すとともに、各団体・企業の働き方改革等の取組を一層促進すべきである。

<女性の起業に対する支援の強化>

【経済産業大臣】

「女性起業家等支援ネットワーク」を活用し、マネジメント経験を積む機会が不足しがちであるといった女性特有の課題を多く抱える起業前の段階にいる女性への支援や、事業成長に課題を抱える創業後間もない女性起業家を確実にフォローできる体制の構築、既存の起業家支援事業への橋渡し等を重点的に実施し、女性のニーズに応じたきめ細やかな支援を行うとともに、ネットワーク内の連携を強化し女性起業家に対する支援事例の情報提供を進めるべきである。

<政治分野、司法分野、行政分野における女性活躍の促進>

【内閣総理大臣（国家公務員制度担当大臣、内閣府特命担当大臣（男女共同参画））、総務大臣、法務大臣、全大臣】

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律を踏まえ、調査研究や女性の参画状況等の「見える化」の一層の推進、国民への情報提供や意識啓発、各政党への自主的な取組の導入に向けた働きかけ等を行うべきである。

司法分野においては、検察官の継続就業等のための環境整備に引き続き配慮する取り組みを進め、裁判官についても同様の取組を引き続き行うよう期待する。また、司法修習生についても、修習環境の整備のための取組を引き続き行うよう期待する。

行政分野においては、国家公務員の女性登用の拡大につながるよう、広報の拡充やキャリア形成支援、柔軟な人事管理の実施を進めるとともに、女性地方公務員等の人材育成、地方公共団体における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、トップのコミットメント拡大をより一層強化すべきである。

警察官や自衛官などの治安、安全保障等の分野や消防分野における女性活躍の取組を引き続き推進すべきである。

<科学技術・学術分野における女性活躍の促進>

【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（男女共同参画））、文部科学大臣】

理工系を始めとする科学技術・学術分野において次代を担う理系女性人材を確保するに当たっては、特に女子生徒等の理工系進路選択促進による理工系分野に学ぶ女子学生比率の向上が必須であることから、ロールモデルとなる理工系分野で活躍する女性による普及啓発を推進し、社会全体で支援する気運を醸成するとともに、シンポジウム等を通じて理工系分野に関する職業等の情報発信を行うべきである。また、保護者・教員等に対しては、理工系進路選択に対する理解を促進するため、理工系分野出身者の働き方やキャリア等の情報発信が必要である。

さらに、女性研究者・技術者の活躍促進のため、平成29年度までに構築した、理工系女子学生

のスキルと産業界が求めるスキルの「見える化」を行うウェブシステムの利活用の促進に向けて、産業界及び教育機関に周知・広報を行うべきである。さらに、研究環境のダイバーシティ実現に向け、研究と生活の両立やリーダーの育成に向けた取組を進めるべきである。

<国際的な協調及び貢献に向けた取組>

【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（男女共同参画））、総務大臣、外務大臣、農林水産大臣】

国際女性会議WAW!の開催により、我が国の女性関連施策の国際社会へ向けた発信、女性活躍の気運の醸成を図るとともに、諸外国、とりわけアジア・太平洋諸国との友好・信頼関係の更なる深化を図ることが重要である。また、国連機関における邦人職員の増強や、中南米との農業・食産業分野における連携・交流関係の強化に取り組んでいくべきである。

国際フォーラム「第7回ジェンダー統計グローバルフォーラム」の我が国での開催を通じて、国際的なジェンダー統計の発展に貢献するべきである。

Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

1. 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

潜在力たる女性の活躍が不可欠となる中で、保育所に子供を預けられない、介護のために離職せざるを得ない等、育児や介護の負担や、仕事との両立の困難さ等に関する国民の切実な声に応えるべく、子育て・介護基盤を整備することが必要である。保育士や介護職員等の更なる処遇改善は、保育や介護の分野で女性就業者の割合が高い点などを鑑みると、保育人材、介護人材の確保だけでなく、女性活躍にも寄与することに留意すべきである。

幼児期は、生涯にわたる人格形成の基礎を培う上で極めて大切な時期であり、子育て世帯の経済的負担の軽減を図り、少子化対策を進める観点から、幼児教育の負担軽減に取り組むべきである。

また、家庭での教育や子育ても含めて、幼児教育・保育の質の向上も重要である。

さらに、高等教育の負担軽減に向けた取組は女性の主体的で多様な進路選択にも有効であり、低所得世帯の真に支援が必要な子供たちに対する支援を充実すべきである。

<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>

【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（男女共同参画、少子化対策））、厚生労働大臣】

「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、引き続き保育の受け皿整備を行うとともに保育士の処遇改善に取り組むなど、子ども・子育て支援制度の着実な実施を進めるべきである。

介護離職防止及び特養待機者の解消を図るため、介護施設及び在宅サービス等の整備量を拡大するとともに、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、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べきである。

乳児用液体ミルクの有用性に関する情報を一元的に整理したホームページの作成等により、製品化の後押しや、地域の防災への活用を推進するべきである。

<教育の負担軽減に向けた取組の推進>

【内閣総理大臣（人づくり革命担当大臣、内閣府特命担当大臣（少子化対策））、文部科学大臣、厚生労働大臣】

「新しい経済政策パッケージ」に基づき、幼児教育や高等教育を含む教育の負担軽減に向けた取組を進めるべきである。

2. 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習の充実

性別にとらわれることなく一人一人が自らの能力を最大限に発揮することができるフェアネスの高い社会の構築に当たっては、国民一人一人が、誰に対しても差別をすることや偏見を持つことなく、他者を尊重する気持ちをもって行動するようになることが重要である。また、各人が社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していくため、必要な基盤となる能力や態度を育てていくキャリア教育の充実も重要となってくる。これらを実現し、各人が多様な選択ができ、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である。このため、学校等に対して、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よう促すとともに、その選択に資するよう必要な情報の提供を促進し、さらに、それらを実現させる教材などの基盤整備を充実させる必要がある。

<学校教育段階からのキャリア形成に係る学びの充実>

【文部科学大臣】

若者が男女共同参画の視点に立って、自らのライフ・キャリアについて考える機会を充実させるよう、小学校から大学までの各学校段階において、それぞれの発達段階を踏まえた取組を推進するべきである。

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

【文部科学大臣】

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「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」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、指導的な立場にある教職員への啓発を始め、その解消に向けた取組を進めるべきである。

3. 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、働きたい女性が不便さを感じ、働く意欲が阻害されることのないよう、女性活躍の視点に立った制度等を整備していくことが重要である。

<働く意欲を阻害しない制度等の在り方の検討>

【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（経済財政政策））、財務大臣、厚生労働大臣】

働く意欲を阻害しない制度等の在り方を検討すべきである。就業調整を意識せずに働くことが

できる環境を整備するため、引き続き、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べきである。

<男女共同参画の視点からの防災・復興の取組>

【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（男女共同参画））、復興大臣】

「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）の改訂を行うとともに、東日本大震災や熊本地震を始めとする災害からの復興に当たって、男女共同参画の視点を踏まえて復興に向けた取組を実施することの必要性を国民において理解し、実行するための具体的な取組を更に推進するべきである。