

★：第10回重点方針専門調査会におけるヒアリング対象施策

☆：第11回重点方針専門調査会におけるヒアリング対象施策

女性活躍加速のための重点方針 2017

平成 29 年 6 月 6 日
すべての女性が輝く社会づくり本部

少子高齢化、人口減少社会の中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、国民一人ひとりが、その個性に応じた多様な能力を発揮できる社会を構築する必要があり、特に、我が国最大の潜在力である女性の能力をいかすことが不可欠である。

平成 28 年 4 月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が完全施行され、我が国における女性活躍は新たなステージに入った。女性活躍推進法により、国や地方公共団体、大企業等は、数値目標を掲げた事業主行動計画の策定・公表や情報開示が義務付けられた。施行後 1 年余りが経過し女性活躍は大きなうねりになっている。

女性活躍の流れを加速し、各界各層における自発的な取組を促進するための次のステップとして、各界各層における女性活躍の状況に関する情報及び女性の活躍に関連する企業環境等の情報（以下「女性活躍情報」という。）の「見える化」を徹底し、労働市場・資本市場における活用を促進させることが重要となる。

また、女性活躍の実現に不可欠である働き方改革については、政府を挙げて取り組んできたところであり、今後、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）等を踏まえた取組を強力に進めていく必要がある。同時に、女性活躍推進や働き方改革と密接不可分の関係にある男性の暮らし方・意識の変革についても、先般、男女共同参画会議の下に設置された男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会において取りまとめられた報告書等を踏まえ、具体的取組を推進することが求められている。

さらに、女性が活躍していくための大前提となる安全で安心な暮らしの基盤整備のため、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を加速する必要がある。

本重点方針は、以上の考え方に立ち、「第 4 次男女共同参画基本計画」（平成 27 年 12 月 25 日閣議決定。以下「基本計画」という。）に定めた具体策や成果目標の実現に向け、今後重点的に取り組むべき事項について取りまとめたものである。

I 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改革の推進

女性の活躍には、男女における多様で柔軟な働き方の実現が欠かせないことから、先般取りまとめられた「働き方改革実行計画」等を踏まえた、女性活躍や生産性向上に資する働き方改革を強力に推し進める。

(1) 長時間労働の是正

☆①罰則付き時間外労働の上限規制の導入

いわゆる 36 協定でも超えることのできない罰則付きの時間外労働の上限規制の導入等、「働き方改革実行計画」に基づく労働基準法等の改正について、関係審議会の審議を踏まえ、早期に法案を国会に提出する。

また、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）の適用猶予の廃止や年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正案の早期成立を図る。

さらに、労働者の生活時間を確保し、健康な生活を送ることができるよう、勤務間インターバル制度の導入に向けた環境整備を行う等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を推進する。

②健康で働きやすい職場環境の整備

過労死等防止対策推進法及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）に基づき、過労死等防止に向けた周知・啓発の実施、相談体制の整備等を行うとともに、メンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討する。

また、「過重労働撲滅特別対策班」（かとく）等による厳正な対応、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化する。

(2) 非正規雇用労働者の待遇改善

★①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）の正社員転換・同一労働同一賃金などの待遇改善等

非正規雇用で働く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、「働き方改革実行計画」に基づき、同一労働同一賃金の実効性を確保するための関連法案を早期に国会に提出する。

また、キャリアアップ助成金を活用し、引き続き非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善、人材育成に取り組む事業主に対する助成を行うと

ともに、労働契約法に基づく無期契約への転換が平成 30 年度から本格化することを踏まえた周知徹底、導入支援、相談支援を実施する。さらに、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングを行う。

②最低賃金・賃金の引上げ等に向けた環境整備

最低賃金については、年率 3 %程度を目途として、名目 GDP の成長率にも配慮しつつ引き上げていくことで、全国加重平均が 1,000 円となることを目指す。また、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を平成 29 年度に拡充したところであり、引き続き当該支援を推進するとともに、下請等中小企業の取引条件の改善及び人事評価システムの改善を通じた賃金引上げの環境整備に対する助成等を実施する。

③行政機関における同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善等

国家公務員の非常勤職員について、平成 29 年度から新たに都道府県労働局の非常勤職員に対する期末手当の支給を開始する。また、引き続き、国家公務員の非常勤職員に関する実態調査や民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組も踏まえながら、非常勤職員の処遇について検討を進める。

地方公務員の非常勤職員については、「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改正法が成立し、平成 32 年度施行となっている。このため、今後、新たな制度の定着状況、民間における動向や、国家公務員に係る制度・運用の状況等を踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件の確保を推進する。

★ (3) テレワークの推進

テレワークを実施する際の労働関係法令の適用等の在り方を示すためのガイドラインを新たに策定し、周知を行うことにより適正な労務管理下における良質なテレワークの普及を図るとともに、サテライトオフィスを活用したモデル事業の実施やテレワーク導入経費の助成等を行う。

また、テレワークの普及を推進するため、セミナー開催やイベントへの出展、先進事例の収集・広報やセキュリティガイドラインの更新、専門家派遣などを行うとともに、「ふるさとテレワーク」を導入する全国の自治体等に対して、導入経費の補助等を行う。

さらに、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の日程に合わせて「テレワーク・デイ」を定め、平成32年までの毎年、「テレワーク・デイ」に企業等が一斉にテレワークを実施すること等と呼びかけ、国民運動を展開する。

加えて、国と地方公共団体とが連携して、企業等に対し、テレワーク導入に係る情報提供、相談・助言等をワンストップで実施する総合的・一体的なテレワーク推進に向けた支援窓口として、「テレワーク推進センター（仮称）」を、国家戦略特別区域会議の下に設置する。

国家公務員について、平成32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にするための計画的な環境整備を行うとともに、リモートアクセス機能の全府省での導入を行う。また、地方公務員について、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。

(4) ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の推進

☆① 育児休業等の取得促進

育児休業等を理由とするハラスメント防止措置を企業に義務付けた改正育児・介護休業法（平成29年1月1日施行）の周知徹底を図るとともに、育児休業制度等の対象者への個別周知や、育児目的休暇の措置を事業主に求めることなどを内容とする改正育児・介護休業法の平成29年10月1日からの着実な施行を図る。

また、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業への助成措置や中小企業における育児・介護支援プラン導入プログラムを実施するなど、育児休業や介護休業の円滑な取得・職場復帰による継続就業を支援するための取組を進める。

☆② 病気の治療と仕事の両立

がん等の病気を抱える患者が、それぞれの希望や能力、病気の特性等に応じて最大限活躍できる環境を整備する。医療機関・主治医、会社や産業医、両立支援コーディネーターの「トライアングル型」のサポート体制を構築する。

③ 労働者のライフイベントに応じた配置

平成29年3月に公表した「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」について、企業における転勤（転居を伴う配置の変更）の見直しのための参考として活用してもらうよう周知を行う。

★④個人の学び直し・復職・再就職支援

育児等で離職した女性の復職・再就職を促進するため、専門実践教育訓練給付の対象となる子育て女性のための「リカレント教育」講座の増設や給付率と上限額の引上げを行うとともに、出産等で離職後、子育てでのブランクが長くなっても受給を可能とする（離職後4年以内→離職後20年以内）等のリカレント教育受講に対する支援を拡充する。

また、子育て女性等が受講しやすいよう短期プログラムの認定制度を創設し、これらの講座について教育訓練給付の対象とすることを検討する。さらに、中小企業など産業界や地方公共団体等と連携してキャリア形成と再就職支援を一体的に行い女性が学び直しを通じて復職・再就職しやすい仕組みづくりに関するモデル構築を行う。

加えて、マザーズハローワーク事業の拠点数の拡充、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保体制の強化及び母子家庭の母等のひとり親への就職支援の強化に取り組むとともに、マザーズハローワークにおける職業訓練関係業務のワンストップ化を推進する。

(5) 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

女性の活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを評価する社会に向けて、「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、独立行政法人等において公表したスケジュールに沿って、取組を着実に実施する。

また、調達時のワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価促進のため、こうした企業を検索可能とするよう、「女性の活躍推進企業データベース」等と政府調達情報検索サイトとの連携など、調達時の情報提供の充実を検討する。

地方公共団体の調達においては、女性活躍推進法に基づき、地域の実情に応じて、国の取組に準じた取組が進められるよう、先進的な取組事例や導入手法等を示して働きかけや啓発を行う。

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に関する調達や民間企業等における各種調達においても国等と同様の取組が促進されるよう、CSR推進の観点等も考慮しつつ、先進的な取組事例や導入手法等を示して、民間企業、団体等に働きかける。また、取引先企業の女性活躍、ワーク・ライフ・バランス等を調達で評価する先進的な企業が社会的に認められるよう、関連する企業表彰等において、こうした取組を評価する。

②「地域働き方改革会議」における取組の支援

各地域の地方公共団体や労使団体、金融機関などの地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」において、地域の特性や課題の分析、これに基づく仕事と子育て・介護等が両立できる環境整備や、ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の是正、女性の活躍促進などの「働き方改革」について、地域特性に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する公共調達等、様々な取組を進めることを支援する。このため、「地域働き方改革会議」の求めに応じ、関係府省及び専門家からなる「地域働き方改革支援チーム」が構成員の派遣、働き方改革の優良事例や働き方改革アドバイザー養成のためのカリキュラム等の必要な情報支援を実施し、地域における先駆的・優良な取組の横展開を継続して支援していく。

③経営者・管理職の意識改革の推進

ワーク・ライフ・バランスに関する企業の取組のうち、時間や場所に制約のある社員のキャリア形成を促進し、職場の働き方の変革につながった先進事例を収集するとともに、事例集を活用し、HP等による情報発信や経済団体と連携したセミナー等を開催する。

④公務員の働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進

国家公務員について、男女のワーク・ライフ・バランス等を進める管理職に対する適切な人事評価の徹底を始めとするマネジメント改革、国会関係業務の効率化、徹底した超過勤務の縮減や休暇の取得促進、平成28年度から原則として全ての職員を対象に拡充されたフレックスタイム制の円滑な運用などの働き方改革により、女性活躍に資する取組を進める。また、フレックスタイム制の利用状況等を踏まえて、柔軟で多様な勤務が可能な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」や「ゆう活」も含め、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組を強化する。

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。また、地方公共団体における「ゆう活」の取組の充実を図る。

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図る。

(1) 男性の家事・育児等への参画促進

☆①男性の育児休業の取得状況の「見える化」の推進

基本計画における政府全体の目標（13%）の達成に向けて、女性活躍推進法に基づく「女性の活躍推進企業データベース」での公表に加え、男性の育児休業の取得状況の「見える化」を推進し、男性の働き方の見直しを図る観点から、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の記載事項の見直しを行う。

また、育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行していく。

☆②公務員の男性職員の育児への主体的な参画の推進

国家公務員の男性職員の家庭生活（家事、育児及び介護等）への関わりを推進するため、大臣や事務次官、官房長等がメッセージを発出する等により、職場の雰囲気の醸成、管理職員に対する意識啓発、職員への仕事と家庭の両立支援制度の周知等を行う。特に、男性職員の育児休業の取得については、基本計画における政府全体の目標（13%）の達成に向けて引き続き男性職員や管理職員等の意識啓発を図るとともに、「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）についても、全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目指し、強力に取得促進を図る。

また、男性職員が利用できる両立支援制度の周知・啓発を徹底するとともに、育児を行う職員のキャリアパスの充実や育児に関するハラスメントの防止についてどのような意識を持つべきかを考える機会の提供を幅広く行う。

地方公務員については、高水準の男性の育児休業取得率を達成している地方公共団体の取組事例等の収集・提供のほか、各種ハラスメントの防止を含め、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。

③先進的な取組事例の収集及び情報提供

男性の家事・育児等への参画を促進させるため、結婚支援事業や地域

で開催される農業祭、収穫祭といったイベント、男女共同参画センター等における、家事・育児等に関する講座、男性の家事参画に関する啓発等についての先進的な取組事例を収集し、情報提供を行う。また、外出時における育児の負担軽減についての地方公共団体や民間団体による先進的な取組事例を収集し、情報提供を行う。

(2) 男性が家事・育児等を行う意義の理解促進

☆①男性の家事・育児等への参画についての国民全体の気運醸成

男性が家事・育児等に参画する社会の実現に向け、男性の家事・育児等への参画の家庭や企業、社会における意義に対する理解を深めるため、様々な媒体を活用した広報を実施するとともに、官民の有機的な連携の下、食育関連事業といった家事・育児等に関連付けられるイベント等を活用したキャンペーンを実施する。

男性の家事・育児等への参画に対する世論形成を促進するため、自社の商品・サービス等の提供又はその広報を通じて男性の家事参画を支援し、男性の家事・育児等への参画のポジティブなイメージを発信している企業のネットワーク化を行う。

②子供の安全に関する男性の意識の更なる醸成

男性が子供の安全を含め多様な生活の視点を持ち、また、安心して家事・育児等に参画できるよう、地方公共団体や消費者関連団体等と連携して啓発手法の開発・実施を行う。

☆③配偶者の出産直後の男性の休暇取得の促進

配偶者の出産直後の男性の休暇取得を促すことにより、男性の家事・育児等への参画・意識改革を進める「さんきゅうパパプロジェクト」について、様々なイベント等を通じて、地方公共団体、企業・団体の人事部門・管理部門の担当者や、子育て中の方々にハンドブックを活用した啓発活動等を実施し、子育て世代の気運醸成を図る。

3. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

女性活躍の流れを加速し、各界各層における自発的な取組を推進するための次のステップとして、女性活躍情報の「見える化」を徹底するとともに、労働市場・資本市場における活用を促進させる。また、男女共同参画センターを始めとする関係機関・団体との連携の強化や、地域女性活躍推進交付金による支援の充実、柔軟な活用の促進等により地域における女性活躍の更なる加速を図る。

(1) 政治分野における女性活躍

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という観点から極めて重要である。政治分野における女性の参画拡大に向けて、政府の取組として、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、各政党における自主的な取組の検討が進められるよう、参考となる情報等の調査・提供を行う。

(2) 司法分野における女性活躍

司法分野は、検察官や裁判官の採用における女性割合が3割を超えるなど、女性の活躍が着実に進んでいるところ、継続就業や両立支援等のための取組は一層重要である。検察官については継続就業等のための環境整備に引き続き配慮する取組を進め、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。

(3) 行政分野における女性活躍

女性職員の登用の拡大につながるよう、女性の国家公務員志望者拡大に資する戦略的広報の拡充や、研修等を通じたキャリア形成支援、女性職員の計画的な育成のための柔軟な人事管理の積極的な実施を進める。

地方公務員については、特定事業主行動計画に基づく各地方公共団体の主体的かつ積極的な取組を支援するため、戦略的広報・情報発信として次に掲げる施策等を実施する。

- ・女性職員活躍及び働き方改革（以下「女性職員活躍等」という。）に取り組む地方公共団体の職員が、各団体に共通する課題や取組状況について意見交換等を行う場を設置するとともに、女性職員活躍等の推進方策に関する調査研究を行い、各団体の参考に資する具体的・実践的な取組手法を取りまとめる。
- ・女性職員活躍等に係る先進的な取組事例に加え、育児等の家庭生活と仕事を両立しながらキャリアアップを図り、管理職員として活躍するロールモデル職員や、いわゆる「イクメン職員」・「イクボス職員」に関する情報の収集及び提供を行う。

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・人材育成を推進する。

さらに、平成28年度より実施している地方公共団体における管理職に占める女性割合等を始めとした女性参画状況、環境整備の状況等についての「見える化」の拡充を行う。

(4) 女性活躍情報の「見える化」の徹底等

企業における女性活躍は、企業に労働生産性、競争力及び社会的評価の向上をもたらし、中長期的な企業価値の向上にもつながる。

こうした好循環を一層促進するためには、女性活躍に取り組んでいる企業が適切に評価されることが必要であり、企業の女性活躍の実態を客観的に把握できる女性活躍情報の「見える化」の徹底や「女性の活躍推進企業データベース」等の周知により、労働市場、資本市場、地域金融等において、女性活躍情報がより活用されることが重要である。

①女性活躍推進法に基づく女性活躍情報の「見える化」の促進

「女性活躍推進法「見える化」サイト」等を充実し、女性活躍推進法に基づく女性の活躍状況に関する情報の公表状況や公表内容の明確化等、取組状況をより比較しやすくすることで「見える化」を促進し、国、地方公共団体の取組の推進を図る。

また、女性活躍推進法に基づく女性活躍情報等を活用した指数やランキングなど女性活躍情報の活用事例の周知により、女性活躍情報の「見える化」や活用を促進する。

女性活躍に関する企業情報がより見やすくなるよう、「女性の活躍推進企業データベース」をスマートフォンにも対応させるほか、データベースの活用に関する調査等を行い、情報公表がより進む方策について検討するとともに、企業に対する登録の働きかけをあらゆる機会をとらえて強力に行う。

②女性活躍推進法の施行後3年の見直し

女性活躍推進法の施行状況を踏まえ、情報公表制度の強化策など必要な制度改正を検討する。特に、労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など、女性が活躍するために必要な個別の企業の情報が確実に公表される方策について検討する。

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

中長期的な企業価値向上につながるダイバーシティ経営の実践を促すため、平成29年3月に策定した「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を踏まえ、継続的なダイバーシティ経営の推進により成果を生んでいる企業を表彰する新たな仕組みを導入する。

また、資本市場との対話を促進しつつ、「なでしこ銘柄」や「新・ダイバーシティ経営企業100選」で取り上げた先進企業のベストプラクティ

イス等を、地方を含めて広く発信することで、産業界における女性活躍・ダイバーシティ経営の更なる推進を図る。

★④ E S G 投資など資本市場等における女性活躍情報の「見える化」

E S G（環境・社会・ガバナンス）要素¹が中長期的な企業価値の向上に影響を及ぼし得るとの指摘があることを踏まえ、女性の活躍を始めとするダイバーシティなども評価する E S G 投資のうち、特に「ガバナンス（G）」や「社会（S）」の分野において、女性の活躍が、企業の環境変化への対応力を高め、企業経営や企業価値にプラスの影響を与えると考えられていることから、機関投資家等を対象に、女性活躍、ワーク・ライフ・バランス情報を活用した E S G 投資への取組状況等を調査するとともに、調査結果を分かりやすく「見える化」することで、企業における女性活躍、ワーク・ライフ・バランスの取組を促進する。さらに、E S G 投資に積極的な海外投資家などが女性活躍企業を評価しやすくなるよう、「女性役員情報サイト」の二か国語化などの「見える化」を推進する。

（5）企業における女性の参画拡大に資する環境整備

①女性リーダーの育成

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、役員候補等の国際的に活躍する女性リーダーの育成に向けたモデルプログラムについて、地方公共団体や経済団体等に周知し、広く実施を促進するとともに、平成 29 年度に複数地域においてモデルプログラムに基づくセミナーを実施し、その効果や課題を明らかにした上で、成果を全国に普及させる。

また、平成 29 年 1 月には、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を実施したところであり、女性が継続就業でき、リーダー層に登用される人材として成長できるよう、取組を引き続き推進する。

②組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大

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。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

¹ 日本版スチュワードシップ・コード（平成 26 年 2 月 26 日策定。平成 29 年 5 月 29 日改訂。）において、機関投資家が投資先企業の状況について把握すべき内容の一例として、E S G 要素が例示されている。

による取組の好事例を全国へ情報共有・発信する。特に、地域における先進的事例を情報共有・発信する。また、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、女性活躍推進法に基づく協議会等に働きかける。

③「女性のエンパワーメント原則（W E P s）」の署名企業の拡大

企業における女性の活躍を加速するため、国際機関と連携し、広報ツール等を活用して「女性のエンパワーメント原則（W E P s）」の署名企業の拡大に向けた情報発信を行う。

(6) 理工系を始めとする科学技術・学術分野における女性活躍

①理工系を始めとする科学技術・学術分野における女性人材の裾野拡大

理工系を始めとする科学技術・学術分野における女性参画拡大の動きを更に加速させる。特に、女子生徒等の理工系選択に係る取組として、地域や大学、産業界等と連携して、仕事体感イベントや出前授業を連動させる等、理工系分野の学習と具体的な職業を関連付けた学習機会を拡大する。また、理工系分野の知識を用いた職業の幅広さ等の理工系職業に関する情報や、ロールモデル情報の提供を強化する。女子生徒等の理工系を始めとする科学技術・学術分野に対する興味・関心や理解を向上させるとともに、保護者・教職員等に対しても、シンポジウム開催等を通じ、進路選択に関する理解を促進することにより、次代の科学技術イノベーションを担う女性人材の裾野の拡大を図る。

また、今後 I T など需要の拡大が見込まれる分野は、人材不足が一層深刻化することが見込まれるため、大学における情報技術人材の育成機能強化を目指し、女性 I T 技術者育成のためのネットワーク形成を図る。

★②産業界及び教育機関への周知、広報の実施

企業が求める人材と学生の専攻分野のミスマッチを解消し、産業界での女性活躍を促進するため、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。

③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・介護等との両立や女性研究者の研究力の向上等を通じたリーダーの育成などの研究環境のダイバーシティ実現に向けた

大学等における取組への支援や、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取組等を一層推進する。

(7) 女性の起業に対する支援の強化

女性の起業を支援するため、平成 28 年度に全国 10 か所に形成した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、女性の多種多様なニーズに応える支援環境の整備を推進する。特に、女性起業家支援の情報をワンストップで収集できるポータルサイトにより、潜在的起業希望者や事業成長に課題を抱える創業間もない女性起業家に向け情報発信を行う。また、ネットワーク内の各支援機関の連携を強め、事業立ち上げに至るまでの伴走型支援を実施し、各地域の特性を踏まえた支援環境を整備する。

あわせて、地域の女性の起業や起業後の事業継続を支援する拠点である男女共同参画センターによるネットワークとの連携により様々な女性のニーズに配慮しつつ、女性起業家に対する相談会や企業とのマッチング等の支援を行うことを促進する。

また、新たに起業にチャレンジしたい女性や若者などへ、店舗借入費や設備費等を補助する。平成 29 年度は、事業実施期間中における一人以上の雇用を要件化するとともに、民間金融機関等からの外部資金の活用が見込まれ、経営安定化のために継続して第三者からの支援が期待できる事業に対して重点的に支援を行う。

(8) 地域における女性活躍の取組の促進

① 地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進

地域における女性の活躍をより一層加速するため、地方公共団体が女性活躍推進法に基づく推進計画による女性の活躍推進に関する施策を効果的に推進できるよう、平成 29 年度より当初予算として計上された地域女性活躍推進交付金による支援を充実する。

特に、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、ワンストップ支援体制の整備など、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。

②自治会や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

今後多くの地域において更に人口減少、超高齢化が進展する中、多様な担い手によって、持続可能な地域社会が形成されるよう、自治会・町内会等、地域に根差した組織・団体における女性活躍を更に推進する。具体的には、政策・方針決定過程への女性の参画に関する各地域における実態を踏まえ、好事例の調査研究やアドバイザーの派遣等を通じ、女性の参画拡大に向けた取組を促進するとともに、持続可能な自治会活動に向けて男女共同参画を推進するような、地域における女性活躍に資する先進的な取組を支援する。

(9) 農林水産分野における女性活躍の取組の推進

地域農業における次世代のリーダーとなり得る女性農業者の育成や、農業で新たなチャレンジを行う女性の経営発展を促進するための取組、女性が働きやすい環境整備を推進する。また、女性農業者の知恵と民間企業の技術、ノウハウ、アイデアなどを結び付け、新たな商品やサービス開発等を行う「農業女子プロジェクト」の活動を推進し、農業で活躍する女性の姿を様々な切り口から情報発信することにより、社会全体での女性農業者の存在感を高めるとともに、職業としての農業を選択する若手女性の増加を図る。

女性林業者の交流会の全国レベルでの開催、女性林業者への情報提供や安全研修等への支援、女性林業従事者が抱える問題の把握等により、次代の林業を担う人材を確保・育成する観点から、女性を対象とした後継者育成支援に向けた取組を推進する。

漁村女性や女性漁業者が中心となって取り組む特産品の加工開発、直売所や食堂の経営等の実践活動の支援や、実践活動に向けた研修会や優良事例の成果報告会の開催等の支援等、漁業・水産業の分野における女性を中心とした活動や男女共同参画による活動の企画立案、地域での実践、成果の公表等のあらゆる場面において支援を行い、漁村地域における女性の活躍を推進する。

☆ (10) スポーツ分野における女性活躍の取組の推進

2020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、女性アスリートの国際競技力向上を図るため、女性特有の課題に着目した女性アスリートの戦略的強化に資する調査研究や医・科学サポート等の支援プログラムを実施する。また、女性エリートコーチの育成プログラムなど女性競技種目の強化に資するプログラムを実施する。

また、ジュニア期の女性アスリートが、健康的にスポーツ活動を行えるよう、産婦人科医等を対象とした、女性スポーツ医学の普及啓発プログラムを策定・実施する。

さらに、スポーツ関係機関の役職員等の女性比率に関する目標・対策等の方針について、スポーツ関係機関と共同で検討を進めるとともに、女性のスポーツ実施率の向上に向けて、国民及び幅広い関係者に対してメッセージを発信する「女性スポーツキャンペーン」を検討する。

加えて、スポーツを通じた女性の社会参画・活躍の推進に向けて、女性の「する」「みる」「ささえる」スポーツへの参画の促進のための環境を整備するため、「スポーツを通じた女性の活躍促進会議」を開催し、具体的な施策の検討を進める。

(11) 職種・分野ごとの女性活躍の取組の推進

★①治安、安全保障等の分野における女性活躍の取組の推進

女性対象合同企業説明会に参加し、都道府県警察と共に警察官の魅力・やりがいをアピールするとともに、女子学生を対象とした女性警察官業務説明資料を作成し、当該説明会での活用や、各都道府県警察への配布を行う。

巡視船艇等の建造に際し、女性職員の意見を踏まえつつ、女性に配慮した設備を備えた巡視船艇等の整備を引き続き推進する。

あわせて、若手女性職員の業務意識・キャリア意識の向上、不安の解消と活躍の推進のため、本庁及び各管区において若手女性職員を対象とした研修を実施するほか、職員に男女共同参画の意識を醸成するため、海上保安大学校や海上保安学校学生に対する、男女共同参画に関する研修を実施する。

また、各個人の将来を見据えた業務への取組・キャリアパスを想定した異動希望の提出等ができるようにするため、保安学校学生に対し、人事についての知識を付与し、今後のキャリアパスを考えさせる研修を実施する。

さらに、結婚や出産等により働き方が変わる転換点にある女性職員が、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、人事担当者により面談（キャリア面談）を実施する。

平成 29 年 4 月に「女性自衛官活躍推進イニシアティブ」を策定し、女性自衛官の比率を倍増させるという目標を掲げ、自衛隊において女性の活躍推進に取り組む意義等を改めて明確にし、女性自衛官の配置制限を事実上、全面解除することとした。これも踏まえ、女性の採用拡大、

女性活躍を推進するための前提となる隊員の意識改革、仕事と育児・介護等の両立支援、女性用施設の整備等の勤務環境の整備等を一層推進し、態勢の整った部隊から順次、女性自衛官を適材適所に配置していく。

②建設業や造船業、運輸業などにおける女性活躍の取組の推進

全ての建設生産プロセスでICT等を活用する「i-Construction」の推進や現場への快適トイレや女性更衣室の導入などによって、生産性、安全性、快適性を向上させ、女性も働きやすい魅力ある建設現場の実現を目指す。

「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を踏まえ、官民が連携して女性技術者・技能者の5年以内の倍増を目指すため、建設業界における女性の継続的な受け入れ体制の醸成のための支援や、女性の入職促進のための情報発信等を行う。

女性を含む造船業を目指す若者の拡大を図るため、造船所でのインターン生受入れや高校教員等を対象にした造船業研修等の開催を促し、地域の造船企業と教育機関のネットワーク強化を図る。

女性タクシードライバーの新規就労・定着に取り組む事業者の認定や、トラガール促進プロジェクトを通じた情報発信・普及啓発、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整士の人材確保に向けたPR活動を実施する。

③消防分野における女性活躍の取組の推進

消防大学校における女性消防吏員を対象とした専用コースの充実、各学科に女性消防吏員枠を設定し女性の入校を推進するなど、女性消防吏員の研修機会の拡大を図り、消防署所等における浴室や仮眠室など女性専用施設の整備の支援等の環境整備を行うなど、女性消防吏員の活躍推進に向けた取組を積極的に実施する。また、消防吏員を目指す女性を増加させるために、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する等の積極的な広報活動を促進する。

女性や若者を始めとする消防団加入促進を目的とする取組について、他の地域の参考となるような地方公共団体の先進的な取組を委託調査事業として支援する。また、女性消防団員等の活躍を進めるためのシンポジウムの全国各地での開催や、全国の女性消防団員が一堂に会し、日頃の活動事例報告やパネルディスカッション等を通じて連携を深めるための全国女性消防団員活性化大会を充実させる。こうした取組を通じ、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。

(12) 国際的な取組の推進

① 国際機関の邦人職員増強

国連が女性職員の採用に力を入れている中、「国際機関における邦人職員増強戦略」を強力に推進し、2025年までに国連関係機関の日本人職員を1,000人とすることを目指す。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とともに、国際機関に対する日本人採用の働きかけや、日本人留学生を含む次世代を担う若者などの潜在的に国際機関職員となり得る者への広報啓発活動を強力に推進する。

② 国際女性会議WAW!の開催による女性活躍の気運の醸成

国際女性会議WAW!を開催し、我が国の女性関連施策を国際社会に向けて発信するとともに、海外の好事例や知見を国内に共有することを通じ、我が国全体としての女性参画の拡大、人材育成の気運醸成を図る。

③ 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交流で架け橋になっている女性の活躍に焦点を当て、これまでの貢献に感謝するとともに、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。これらの取組を通じ、女性の視点から、日本とアジア・太平洋諸国の友好・信頼関係の更なる深化を図る。

④ 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

我が国の食産業の展開等に資する中南米諸国と日本との関係の発展を図るため、我が国との間に農業交流関係が構築されている中南米4か国の日系農業者団体の女性部を我が国に招へいし、農協、地方の女性組織、農家等を訪問先として、地域における女性の役割・活動や女性の起業についての研修・交流を実施する。

⑤ 第7回ジェンダー統計グローバルフォーラムの開催による、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）の国際的な発展への貢献

各国・国際機関における取組を普及・共有することを目的として、国連が開催国との共催で隔年開催する国際フォーラム「第7回ジェンダー統計グローバルフォーラム」の平成30年度における我が国での開催に向けて、必要な準備を進める。

Ⅱ 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。女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組を強力に進めていく。

(1) 性犯罪への対策の推進

① 刑法の一部を改正する法案の審議状況を踏まえた必要な措置の実施

強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等並びに強姦罪等の非親告罪化を内容とする刑法の一部を改正する法案の審議状況を踏まえ、必要な措置を行う。

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設置促進

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各都道府県最低1か所の設置を促進する。また、運営の安定化を図るため、未設置の地方公共団体に対して設置の働きかけを更に行うとともに、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。

③ 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等

犯罪被害者等のカウンセリング費用の公費負担制度に要する経費を都道府県警察費補助金により、引き続き予算確保し、同制度の全国展開に向けた充実を図る。

また、都道府県警察ごとに設置されている性犯罪被害の相談電話番号（加入電話又はフリーダイヤル）について、全国共通の短縮ダイヤル番号（#4桁番号）を導入し、国民への周知を図る。

加えて、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。

(2) 若年層を対象とした性的な暴力の根絶

①「児童の性的搾取等に係る対策の基本計画」(子供の性被害防止プラン)に基づく対策の推進

「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)(子供の性被害防止プラン)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、児童の保護者、加害者、犯行に用いられるツールや場所等のそれぞれに着目した対策を総合的に推進する。

自画撮り被害児童の心理特性に関する調査、児童買春・児童ポルノ事犯防止のための広報啓発、「児童の性的搾取等に係る対策の基本計画」(子供の性被害防止プラン)の翻訳、コミュニティサイト及び出会い系サイトの利用に係る犯罪被害の防止等を実施する。

②「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、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

③ 若年層の性的搾取に係る相談・支援の在り方の検討

若年層の性的搾取に係る相談・支援の実態を把握し、今後の効果的な相談・支援の在り方についての検討を行う。

(3) 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)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

警察が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（多機関連携によるストーカー加害者更生のための取組）について調査研究する。

③ ストーカー情報管理業務等の充実・強化

ストーカー事案、配偶者からの暴力事案等の人身安全関連事案に関し、事案の危険性等の判断をするための横断的な照会が実施できるシステムを構成するなど、ストーカー情報管理業務及び配偶者暴力情報管理業務の充実・強化を図る。

（４） 配偶者等からの暴力の被害者への支援の充実等

① 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

市町村における配偶者暴力相談支援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。

② 婦人保護事業の在り方の検討

社会の変化に見合った婦人保護事業の見直しに向けた検討を推進するため、婦人相談所等における支援の内容等を中心とした実態把握を行う。

③ 関係機関相互の連携体制の整備・強化

個々の被害者の保護、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、児童相談所等の関係機関による、協議会の活用を促進するほか、関係機関間の連携の具体的方法の検討・共有等により、個別事案の対応を含めた関係機関相互の連携体制の整備・強化に取り組む。

④ 加害者更生に関する取組の具体化

加害者更生に関する取組は被害者（子供も含む。）の安全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、地域社会内での加害者更生プログラムの実態把握等これまでの調査研究結果を踏まえ、取組の具体化に向けた検討を加速する。

- ⑤改正配偶者暴力防止法の施行後の状況を踏まえた今後の在り方の検討
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等を把握し、今後の対策の在り方について検討する。

(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

多様な暴力の実態が的確に把握できるデータ等の在り方について検討する。

②広報、啓発の充実

様々な状況に置かれた被害者に必要な情報が届くよう、効果的な広報・周知方策について検討する。

③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等を始めとした各機関の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. 女性活躍のための安全・安心面への支援

子育てを一人で担い、生活上の困難に陥りやすいひとり親家庭等、困難な状況に置かれた女性が安心して生活できるように、支援する。

(1) ひとり親家庭等への支援

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、ひとり親のための相談窓口のワンストップ化を進めるほか、ひとり親の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検討

養育費の履行を確保するため、引き続き、法制審議会民事執行法部会において、債務者財産の開示制度の実効性を向上させるなどの民事執行法制の見直しについて、検討する。

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」について充実、展開を図る。具体的には、各種支援情報等の集約・提供や支援団体とその活動をサポートする企業等とのマッチング、民間資金による子供の未来応援基金を通じたひとり親家庭も含めた貧困家庭における子供に対する草の根レベルでの支援などによって、国、地方公共団体、民間の企業・団体等による応援ネットワークを更に広げていく。

④沖縄の子供の貧困対策の推進

全国で最もひとり親家庭の割合が高い沖縄において、地域の現状を把握し子供とその保護者を支援につなぐ子供の貧困対策支援員の配置と、食事の提供や生活支援、学習支援等を行う子供の居場所の運営支援等の子供の貧困対策を、引き続きモデル的・集中的に実施する。

3. 生涯を通じた女性の健康支援の強化

健康は、女性が活躍する上での基盤であり、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、女性の健康を生涯にわたり包括的に支援する。

(1) 女性の健康増進に向けた取組

①性差医療に関する調査研究

女性の健康支援に関し、女性の心身の状態が人生の各段階に応じて大きく変化するという特性を踏まえ、性差医療等に関する調査研究を進め、必要な情報を広く周知・啓発する。

☆②不妊治療に関する支援

個人が将来のライフデザインを描き、妊娠・出産等についての希望を実現することが出来るよう、不妊治療に対する経済的支援を引き続き実施し、不妊専門相談センターの相談機能強化を行う。また、不妊治療と仕事の両立に関する実態調査を行う。

加えて、不妊治療と仕事の両立に関する普及啓発を実施する。

☆③女性の健康維持の促進に向けた取組

女性の生涯を通じた健康を支援するため、女性健康支援センターによる支援を引き続き推進する。また、がんの早期発見に向けて、女性特有のがんを含めたがん検診について、がん検診の受診率向上につながる取組を引き続き実施する。

加えて、女性の健康を維持・増進する施策（婦人科検診に対する補助等）の実施を含め、健康経営に取り組む企業を「健康経営銘柄」として選定する。こうした企業を長期的な視点から見た企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力的な企業として顕彰する取組の更なる普及を通じ、女性の健康維持を促進する。

Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

1. 子育て、介護基盤の整備

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、一人で育児と介護の二つのケアを同時に担う、いわゆる「ダブルケア」に直面している等、家族のケア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とともに、家事の効率化等に資する支援を行う。

(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、家事支援の充実

☆①幼児教育・保育・子育て支援の「量的拡充」及び「質の向上」

「少子化対策大綱」（平成 27 年 3 月 20 日閣議決定）に基づき、消費税財源から確保する 0.7 兆円程度を含め 1 兆円程度の財源を確保し、子ども・子育て支援新制度における幼児教育・保育・子育て支援の「量的拡充」及び「質の向上」を図る。

②保育士等の処遇改善

平成 29 年度から新たに全ての職員に対する 2% の処遇改善を行うとともに、技能・経験を積んだ職員に対する追加的な処遇改善を行っており、これらの処遇改善について着実に取り組む。

☆③保育の受け皿確保

企業主導型保育事業により確保する 5 万人分の受け皿拡大を含め、「待機児童解消加速化プラン」等に基づく 50 万人を超える受け皿整備を進める。

引き続き企業主導型保育事業の活用等も図りつつ、多様な保育の受け皿を拡充するとともに、「子育て安心プラン」に基づき、安定的な財源を確保しつつ、待機児童解消等の取組を推進する。

また、夜勤や休日勤務など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。

④保育士の確保促進や柔軟な保育サービスの提供等

都市公園内に保育所等の設置を可能とすることで、用地不足に悩む都市部において、保育所整備に取り組む。

国家戦略特区において、地域限定保育士事業を活用した保育士の確保促進や、小規模認可保育所における対象年齢の拡大による柔軟な保育サービスの提供に取り組む。また、国家戦略特区における家事支援外国人受入事業の活用を図る。

☆⑤「介護離職ゼロ」に向けた介護サービス基盤の整備

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、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。

⑥乳児用液体ミルクの普及に向けた取組

災害時の備えや外出時、夜間における授乳を簡便に行うという観点から有用であり、授乳に使用される乳児用調整粉乳に代わる新たな選択肢となり得る乳児用液体ミルクの普及実現に向けて、事業者に対するヒアリングによる開発状況の把握、薬事・食品衛生審議会における審議等を通じて、食品衛生法に基づく規格基準の設定に向けた取組を推進する。また、健康増進法に基づく特別用途食品としての許可についても、乳児用調整粉乳との違いを踏まえ、品質の担保や摂取する際の安全性の確保等について、事業者に対するヒアリングや有識者からの意見聴取を行い、基準設定に向けた取組を推進する。

加えて、乳児用液体ミルクの有用性を踏まえ、関係機関とも連携を図りながら、様々な機会をとらえ、製品化の後押しに向けた取組を継続的に実施する。

2. 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。

(1) 女性が働きやすい制度等への見直し

税制については、平成 29 年度税制改正における配偶者控除等の見直しについて、平成 30 年分の所得税からの適用に向け、必要な準備を進めていく。

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ところであり、被用者保険に加入することによるメリット等の周知・広報に取り組むなど、円滑な実施を図る。この適用拡大の実施に併せ、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金引上げを通じて、人材確保を図る事業主を支援するキャリアアップ助成金が十分に活用されるよう周知徹底する。

また、更なる適用拡大については、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、平成 31 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も、上記の税制や社会保障制度等の動きも踏まえ、「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。

(2) 旧姓の通称としての使用の拡大

① マイナンバーカード等への旧姓併記の推進

住民基本台帳及びそれに連動するマイナンバーカードに本人からの届出により旧姓を併記することが、平成 30 年度以降速やかに可能となるよう、関係法令の改正を行うとともに、システム改修を行う。

★② 旅券への旧姓併記の拡大に向けた検討

旅券について、平成 31 年度を目途に、本人からの届出により旧姓を併記することが可能となるよう、諸外国の運用も考慮に入れつつ、引き続き必要な検討を行う。

③銀行口座等の旧姓使用

銀行口座等の社会の様々な場面で旧姓使用がしやすくなるよう、引き続き関係機関等に働きかけを行う。

(3) 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組

①男女共同参画の視点からの防災・復興の推進

防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するなど、男女共同参画の視点からの防災を推進するため、男女共同参画の視点による平成 28 年（2016 年）熊本地震の対応状況の調査において、「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 月男女共同参画局）の活用、女性リーダーの育成、被災後の保育・介護環境の早期再開、災害時等の男女別統計の整備・活用等の必要性が提言されたことを踏まえ、地域における防災分野での女性活躍に資する先進的な取組への支援や、アドバイザーの派遣等による防災に関わる多様な組織・団体等における男女共同参画の視点からの防災研修プログラムの活用の促進等を通じて、災害対応における女性リーダーの育成、セミナー・シンポジウム等での情報交換、取組事例の発表等、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組が促進されるよう支援を行う。

「仙台防災枠組 2015-2030」に基づく防災における男女共同参画の推進により地域の防災力を向上させるため、男女共同参画の視点から現状データや各種主体による取組状況、海外事例等を調査、分析し、平成 29 年度中に考え方や必要な取組の方向性等について、中間の取りまとめを行い、引き続き男女共同参画の推進による地域防災力向上のための取組等について平成 30 年度以降も検討を進める。

②復興における男女共同参画の視点の理解促進

東日本大震災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理解し推進するため、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等を収集、公表するとともに、被災地等におけるシンポジウム・ワークショップの開催、研修会での講演等を実施する。

また、熊本地震における対応状況の調査結果を踏まえた「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」の活用促進等を通じ、被災地等における男女共同参画の視点からの復興の取組を支援する。

(4) 女性の活躍に功労のあった者に対する顕彰の見直し

「栄典授与の中期重点方針」（平成 28 年 9 月 16 日閣議了解）も踏まえ、

女性の活躍に功労のあった者が、栄典及び国の表彰において適切に評価されるよう、関連する大臣表彰の見直しを行う。具体的には、表彰後の栄典候補者としての推薦をより意識した候補者の発掘、選定を行うとともに、表彰後の活動実績の把握等を行い、栄典候補者としての推薦を行うため、当該表彰を見直す。