

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 31
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(4)	(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
細項目	④	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、<u>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</u>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。 (後略)
該当施策名 (事業名)	労働者等のキャリア形成・生産性向上に資する教育訓練開発プロジェクト事業	
該当施策の背景・目的	人口減少局面を迎える中、労働者一人一人の労働生産性向上が不可欠とされているところ、子育て女性や非正規雇用の若者等のキャリア形成上の課題を有する労働者等のキャリアアップ、生産性向上に資する教育訓練プログラムを産業界との連携等を通じて開発・普及し、専門実践教育訓練給付制度における継続的な活用を図る。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 173,472 千円
		29年度予算額: 160,944 千円
		28年度歳出予算現額※ — 千円
		28年度決算額: — 千円
		使用割合: — %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—
該当施策概要	教育訓練機関と産業界等が連携し、子育て女性等が再就職にあたり学び直しを行うための教育訓練プログラムを開発・実証する(平成29年度～31年度)。 (29年度予算) 29年度の取組状況として、女性活躍関係プログラム(インターンシップ型・e-ラーニング型の2区分)については、調達を経て事業を開始したところ。今後、本年度中に産業界を含めたプログラム検討委員会の開催等を通じて子育て女性等のキャリア形成上の課題及び企業ニーズ(子育て女性等の雇用を考える企業及び当該企業の求める人材像(スキル等を含む。))を把握・分析の上、当該ニーズを踏まえた教育訓練プログラムの策定を行う。 (30年度予算) 29年度策定のプログラムの実証ならびに実証結果を踏まえたプログラムの改定を実施予定。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	53		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 —大 項目	3－5	再就職、起業、自営業等における支援
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 —大 項目	3－4	
担当府省・担当課	厚生労働省		
	人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

労働者等のキャリア形成・生産性向上に資する教育訓練開発プロジェクト

～*Recurrent Training program for improving worker's career and productivity (RETRY project)*～

平成30年度要求額
173百万円
(平成29～31年度
国庫債務負担行為)

- 人口減少局面を迎える中、我が国の持続的な経済成長のため、労働者一人一人の労働生産性向上が不可欠。
- 労働者の能力開発に当たっては、産業界等のニーズを踏まえることに加え、出産・育児から職場復帰を図る女性、非正規雇用の若者等、キャリア形成における課題等に焦点を当てた教育訓練等の支援を行うことが必要。
- 現状では、専門実践教育訓練においてそのような実践的な教育訓練は質量ともに十分とはいえないことから、キャリア形成上の課題解決を通じて労働者のキャリアアップに資する教育訓練プログラム及びキャリアコンサルティング等の支援の在り方について、産業界等との連携や職業能力評価基準の活用等を通じて集中的に開発・普及し、専門実践教育訓練給付制度における継続的な活用を図る。

【実施イメージ】

《ライフステージにおけるキャリア形成上の課題(例)》

- ・若者：非正規雇用から正規雇用に変換するために、手に職を付けて資格をとりたい。
- ・育児中の女性：子供が大きくなったので、前職の経験を活かし更なるスキルアップをした上で再就職したいが、育児と教育訓練の両立が困難。

労働者等のキャリア形成・生産性向上に資する教育訓練開発の推進(RETRYプロジェクト)



キャリア形成上の課題の解決を通じた労働者のキャリアアップに資する

ー教育訓練プログラム(カリキュラム)

ex. 育児から職場復帰を図る女性に対する託児付き講座/サービス業等における正規転換に向けた講座等

ーそれに付随して受講効果を高めるための労働者支援

ex. ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実施等

について、産業界との連携や職業能力評価基準の活用等を通じて開発

- 教育訓練機関に対し、以下の対象者/分野を設定した教育訓練プログラムの開発を委託(計8プロジェクト)

- ・非正規雇用から正規雇用への転換を図る若者等
- ・出産・育児からの職場復帰(キャリアアップ)を図る女性
- ・生産性向上のための高度IT人材育成、中高年のキャリアアップ 等

- 1プロジェクト当たり年2千万円を上限として、最大3年間委託

本人の希望に応じたキャリア形成の実現
(キャリアアップ、再就職等)

※ 成果は、全国の実践教育訓練機関に展開するとともに、専門実践教育訓練給付制度の対象プログラムとして、継続的に活用

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 32
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(4)	(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
細項目	④	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。（後略）
該当施策名 (事業名)	教育訓練給付制度	
該当施策の背景・目的	労働者の自己啓発を支援する仕組みとして教育訓練給付があるが、中長期的なキャリア形成を支援する専門実践教育訓練給付については、未だ受給者が少ない状況にある。このため、利用が促進されるよう周知を図るとともに、専門実践教育訓練給付の給付率について40%から50%に、上限額について年間32万円から40万円に引き上げ、集中的に支援する。 また、出産、育児等と仕事の両立については、離職せずに継続して働くことができるようにすることが必要であるが、仕事を一時的に離れる方に対しては、できるだけ早期に職場復帰してキャリアアップを続けることができるようにすることが重要である。こうしたことを進めるため、これまでも取組が続けられてきたが、今後も一層取り組んでいくことが求められる。しかしながら、出産、育児等により、離職後にすぐに教育訓練を受講することが難しい場合があり、離職後一旦は育児等のため就職活動を中断したものの、その後再就職をしようとする場合には教育訓練がより必要となる場合も多いと考えられる。このため、出産、育児等により、離職後1年間に教育訓練が受けられない場合に延長して教育訓練給付を受給できる期間（適用対象期間）を離職後20年（現行4年）まで延長し、離職後、出産、育児等でブランクがあっても、能力を向上させ、再就職を実現できるようにする。	
該当施策の政策手段の分類	○	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 17,081,498 千円
		29年度予算額: 13,723,740 千円
		28年度歳出予算現額※1: 14,489,307 千円
		28年度決算額: 9,219,391 千円
		使用割合: 63.6% %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—

該当施策概要	雇用保険の被保険者である者又は被保険者でなくなってから1年以内(※1)である者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を給付する。 (※1)妊娠、出産、育児等により教育訓練を開始することができない者については、最大4年(平成30年1月1日から最大20年)に至るまで、当該理由により当該教育訓練を開始することができない日数を加算することができる。 ○一般教育訓練に係る教育訓練給付金 ・支給要件:被保険者期間3年以上(初回の場合は1年以上)で、当該訓練開始日前3年以内に教育訓練給付金を受給したことがないこと。 ・給付水準:教育訓練に要した費用の20%相当額(上限10万円) ・対象訓練:雇用の安定及び就職の促進に資すると認められる教育訓練 ○専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金 ・支給要件:被保険者期間10年(平成30年1月1日から3年)以上(初回の場合は2年以上)で、当該訓練開始日前10年(30年1月1日から3年)以内に教育訓練給付金を受給したことがないこと。 ・給付水準:教育訓練に要した費用の40%(平成30年1月1日から50%)相当額(上限年間32万円(30年1月1日から上限年間40万円))を、受講状況が適切であることを確認した上で、6か月ごとに支給。加えて、資格取得等し、かつ、訓練修了後1年以内に被保険者として雇用された者又は当該資格取得等が訓練修了後1年以内である被保険者として雇用されている者には、当該教育訓練に要した費用の20%相当額(上限年間16万円)を追加支給 ・対象訓練:専門的・実践的であると認められる訓練		
「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	54		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	3-1	M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目	—	
担当府省・担当課	厚生労働省 職業安定局 雇用保険課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

教育訓練給付

雇用保険の被保険者である者又は被保険者でなくなつてから1年以内（※1）である者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を給付（※1）妊娠、出産、育児等により教育訓練を開始することができない者については、最大4年（平成30年1月1日から最大20年）に至るまで、当該理由により当該教育訓練を開始することができない日数を加算することができる。

① 一般教育訓練に係る教育訓練給付金

- 支給要件：被保険者期間3年以上（初回の場合は1年以上）で、当該訓練開始日前3年以内に教育訓練給付金を受給したことがないこと。
- 給付水準：教育訓練に要した費用の20%相当額（上限10万円）
- 対象訓練：雇用の安定及び就職の促進に資すると認められる教育訓練

② 専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金

- 支給要件：被保険者期間10年（平成30年1月1日から3年）以上（初回の場合は2年以上）で、当該訓練開始日前10年（平成30年1月1日から3年）以内に教育訓練給付金を受給したことがないこと。
- 給付水準：教育訓練に要した費用の40%（平成30年1月1日から50%）相当額（上限年間32万円（平成30年1月1日から上限年間40万円））を、受講状況が適切であることを確認した上で、6か月ごとに支給。加えて、資格取得等し、かつ、訓練修了後1年以内に被保険者として雇用された者又は当該資格取得等が訓練修了後1年以内である被保険者として雇用されている者には、当該教育訓練に要した費用の20%相当額（上限年間16万円）を追加支給
- 対象訓練：専門的・実践的であると認められる訓練

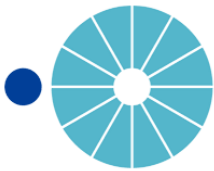
「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 33
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(4)	(4) ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の推進
細項目	④	④個人の学び直し・復職・再就職支援 育児等で離職した女性の復職・再就職を促進するため、専門実践教育訓練給付の対象となる子育て女性のための「リカレント教育」講座の増設や給付率と上限額の引上げを行うとともに、出産等で離職後、子育てでのブランクが長くなっても受給を可能とする（離職後4年以内→離職後20年以内）等のリカレント教育受講に対する支援を拡充する。 <u>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。</u>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。
該当施策名 (事業名)	職業実践力育成プログラム(BP:Brush up Program for professional)認定制度の改善	
該当施策の背景・目的	労働生産性を上げ、成長と分配の好循環を加速するため、働き方改革の取組を速やかに実行していくとともに、未来への先行投資として、人材への投資を強化し、生涯現役社会の実現を目指す。 具体的には、女性の活躍促進も含め、社会人の学び直しを一層促進するため、短期間で受講しやすい教育プログラムの認定制度を創設するとともに、これらのプログラムについて教育訓練給付との連携を図り、もって我が国のリカレント教育の充実を推進する。	
該当施策の政策手段の分類	○	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	—	予算
		30年度要求予算額: — 千円
		29年度予算額: — 千円
		28年度歳出予算現額※1: — 千円
		28年度決算額: — 千円
		使用割合: — %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—
該当施策概要	離職した女性の復職・再就職等も含め、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認定制度を創設し、これらのプログラムについて教育訓練給付との連携を図る。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	-		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	52		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	3-5	再就職、起業、自営業等における支援
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目	-	
担当府省・担当課	文部科学省		
	高等教育局専門教育課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

「短期教育プログラムの認定制度」 の創設について

平成29年9月14日

文部科学省 高等教育局 専門教育課

平成27年3月 教育再生実行会議提言 (第6次提言)

「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

有識者会議において、認定要件等を検討

大学等における社会人や企業等のニーズに応じた**実践的・専門的なプログラムを「職業実践力育成プログラム」(BP)として文部科学大臣が認定**

【目的】

プログラムの受講を通じた社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大

【認定要件】

- 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校**の正規課程及び履修証明プログラム**
- **対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的に設定し、公表**
- 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程
- 総授業時数の一定以上（5割以上を目安）を以下の2つ以上の教育方法による授業で占めている

①実務家教員や実務家による授業 ②双方向若しくは多方向に行われる討論

(専攻分野における概ね5年以上の実務経験) (課題発見・解決型学修、ワークショップ等)

③実地での体験活動 ④企業等と連携した授業

(インターンシップ、留学や現地調査等) (企業等とのフィールドワーク等)

- 受講者の成績評価を実施 ○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表 (修了者の就職状況や修得した能力等)
- **教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築**
- **社会人が受講しやすい工夫の整備 (週末・夜間開講、集中開講、IT活用等)**

認定により、①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進

※大学等からプログラムの公募を行い、平成29年4月現在で、**180課程を認定**

大学における女性のための学び直しプログラム（例）



Brush up Program
for professional

【各大学の事例】

日本女子大学「リカレント教育課程」

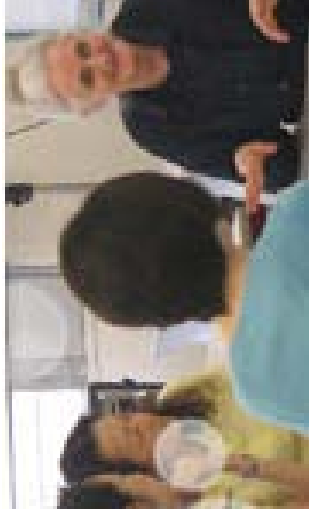
【目的】 大学卒業後に就職し、その後育児や進路変更等で離職した女性にキャリア教育を通して、高い技能・知識と働く自信・責任感を養い、再就職を支援する

【特徴】 英語スキル（リーディング、会話、ビジネス対応）、ITスキル、社会保険法・労働法知識、会計・簿記スキル、内部監査知識、記録情報管理者知識、消費生活アドバイザー知識等を修得。

【対象とする職業分野】 事務系、営業、流通、内部監査、IT等

【受講期間】 1年間（平成28年度受講者数：71名）

【社会人の受講しやすい工夫】 託児サービス、週末開講短期集中



↑外国人教師によるビジネス英語の授業の様子



コンピュータ演習室における授業の様子→

関西学院大学「ハッピーキャリアプログラム女性リーダー育成コース」

【目的】 職場でのリーダーを目指す女性を対象に、リーダーに求められる知識、マネジメント能力等を養成。

【特徴】 マネジメント、データサイエンス、事業創成等の科目で構成。女性経営者による講義、実務直結の問題解決トレーニング、女性リーダーネットワーク構築、グループワークなどを実施。

【対象とする職業分野】 管理職、企画・営業・経理等

【受講期間】 10ヶ月（平成28年度受講者数：52名）

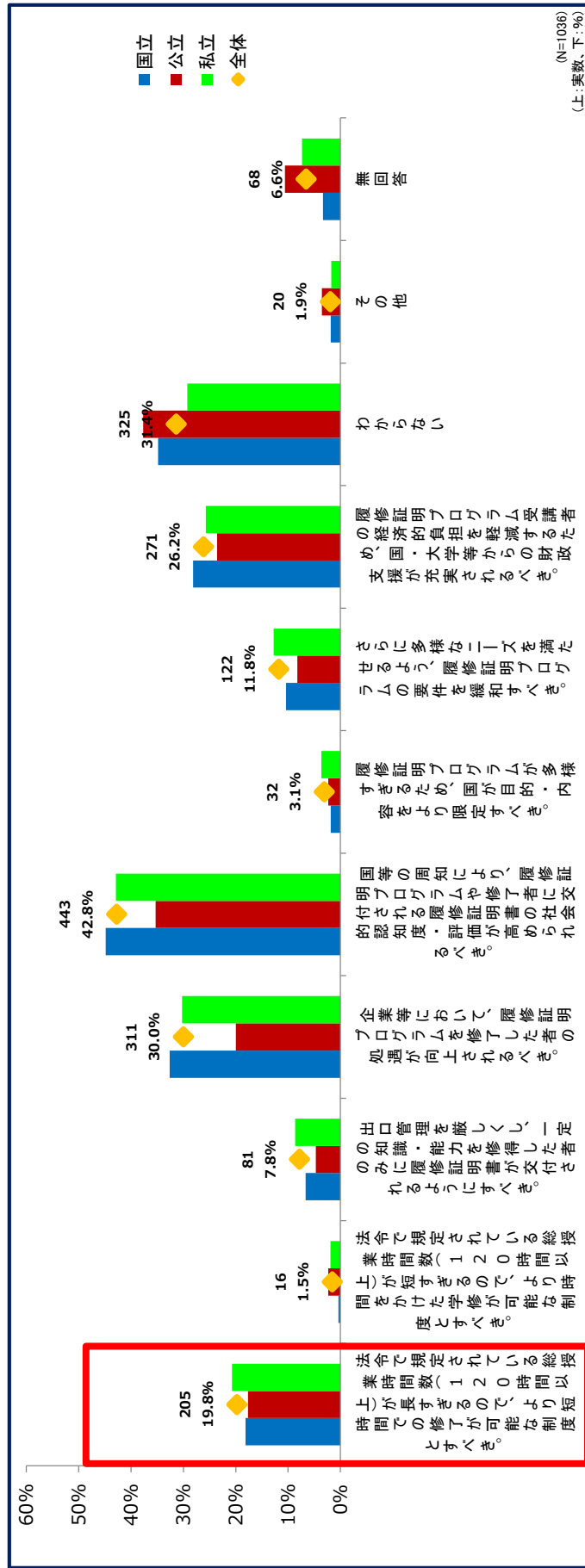
【社会人の受講しやすい工夫】 夜間・週末開講、IT活用等



↑●●についてディスカッションを行う様子

履修証明制度等の改善すべき点

- 現在の履修証明制度において改善すべき点として、「国の周知により、履修証明プログラム等の社会的認知度・評価が高められるべき」、「企業等において履修証明プログラムを修了した者の処遇が改善されるべき」が高い割合であった。
- 「法令で規定されている総授業時間数（120時間以上）が長すぎるので、より短時間での修了が可能な制度とすべき」と回答した人の割合は、19.8%であった。



出典：社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究
(平成27年度イノベーション・デザイン＆テクノロジーズ株式会社＜文部科学省：先導的大学改革推進委託事業＞)

- 中央教育審議会大学分科会制度・教育改革WG（平成29年8月30日）において、**履修証明プログラムの現行規定の改善について提案**を行ったところ

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 34
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(4)	(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
細項目	④	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、<u>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。</u>
該当施策名 (事業名)	男女共同参画のための学び・キャリア形成支援事業	
該当施策の背景・目的	「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)においても、女性活躍の推進のため、復職やキャリアアップを目指す女性等に対する大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進することとされている。また、「働き方改革実行計画」(29年3月28日働き方改革実現会議決定)においては、大学等の女性のリカレント講座の全国展開を図るため、カリキュラムや就職支援の枠組みについて産業界や地方公共団体等と連携してモデル開発を行い、その普及を図るとともに、講座開拓や職業実践力育成プログラム講座の拡大を進めることとされている。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 54,223 千円
		29年度予算額: 30,624 千円
		28年度歳出予算現額※1: - 千円
		28年度決算額: - 千円
		使用割合: - %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		-
該当施策概要	女性がリカレント教育を活用して復職・再就職しやすい環境整備の在り方や、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・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりに関するモデル構築や普及啓発のための研究協議会を開催し、男女共同参画のための女性の学び・キャリア形成支援の推進を図る。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	-		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	126		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	10-3	男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目	-	
担当府省・担当課	文部科学省生涯学習政策局		
	男女共同参画学習課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業

現状・課題

(前年度予算額 30,624千円)
30年度要求額 54,223千円

男女がともに仕事と家庭、地域における活動に参画し、活躍できるような社会の実現を目指すためには、個人の可能性を引き出すための学びが必要不可欠である。
このため、学びやすい環境整備と社会参画へつなげるキャリア形成支援は、一体的に推進していくことが必要。
しかし、大学等においては、保育所の整備は十分に進んでおらず、また、女性や企業のニーズに合ったプログラムや学びから社会参画につながる仕組みも十分ではない。

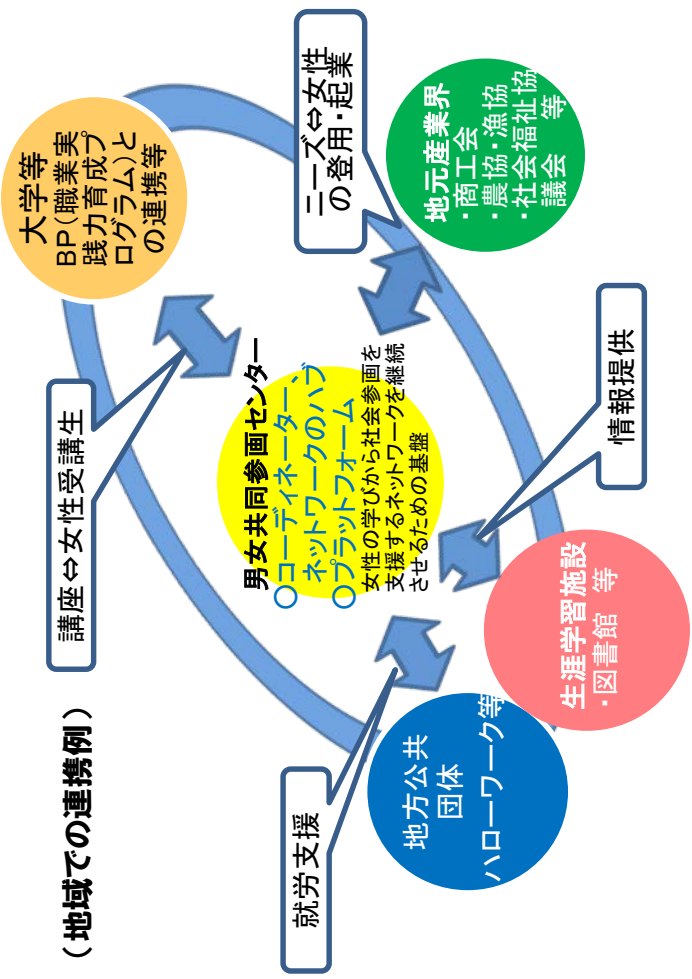
『女性活躍加速のための重点方針2017』 1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
(4)ライフイベントに対応した多様な柔軟な働き方の推進
(4)個人の学び直し・復職・再就職支援 (略) さらに、中小企業など産業界や地方公共団体等と連携してキャリア形成と再就職支援を一体的に行い女性が学び直しを通じて復職・再就職しやすい仕組みづくりに関するモデル構築を行う。

29年度・30年度

女性の学びを通じた社会参画のための地域連携モデルの構築

29年度：地域連携体制(連携・協働の在り方)の構築など支援の枠組みの検討
30年度：キャリア形成支援・再就職支援など具体的な支援のための実証的な検証

(地域での連携例)



- 有識者会議の開催 (継続)
自治体、産業界等と連携した一体的なキャリア形成支援を検討
- 調査研究の実施 (新規)
女性の学び・キャリア形成支援推進の調査研究
- 実証事業の実施 (新規)
大学等と男女共同参画センター、産業界、ハローワーク等が連携した学び・キャリア形成(再就職・起業・社会参画)支援の地域連携モデル構築のための実証事業
(ミニフォーラムによる成果・課題の フィードバックを含む)
- 研究協議会の開催 (継続)

- 再就職
子育て等で一旦離職した女性の再就職に向けて
た学びや就労支援
- スキルアップ
講座等の受講によりスキルアップを支援(女性農家が若手農業トッパーランナー受講をきっかけに受講生らとマルシェ立ち上げ)
- 社会参画
講座等の受講や地域とのネットワークにより社会参画を支援(地域おこしNPO立ち上げ)

一体的に行う仕組みづくりの構築

大学等における学びのための環境整備とキャリア形成支援の仕組みづくりのモデルを構築・普及により、女性が活躍できる社会の構築につながる！

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所			通し番号 35
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進	
小項目	(4)	(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	
細項目	④	④個人の学び直し・復職・再就職支援 (前略) ④ 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。	
該当施策名 (事業名)	マザーズハローワーク事業		
該当施策の背景・目的	本格的な人口減少時代に対応し、活力ある社会を維持するために、女性労働力の活用、特に出産・子育て等で離職した者への再就職支援が喫緊の課題となっている一方、「就業構造基本調査」では、就業を希望しながら求職活動を行っていない12歳未満の子どもを持つ女性が約137万人いると推計されており、そのような子育て女性等の再就職を促進する。		
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正	
	—	税制改正要望	
	○	予算	
		30年度要求予算額:	3,767,436 千円
		29年度予算額:	3,585,204 千円
		28年度歳出予算現額※1	3,189,102 千円
		28年度決算額:	2,733,683 千円
	使用割合:	85.7 %	
	機構定員要求		
	その他(具体的に)		
該当施策概要	子育て中の女性等を対象に、子ども連れで来所しやすい環境を整備の上、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等を実施。 事業拠点の拡充を行うとともに、ひとり親支援専門の就職支援ナビゲーター及び両立求人の開拓を行う求人者支援員を追加配置し、更なる就職支援を強化。 また、職業訓練関係業務のワンストップ化を推進。		

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	55、56		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 —大 項目	3—5	再就職、起業、自営業等における支援
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 —大 項目	—	
担当府省・担当課	厚生労働省		
	職業安定局 首席職業指導官室、訓練受講者支援室		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

マザーズハローワーク事業の概要

平成30年度要求額 3,508,255 (3,345,837) 千円

拠 点

マザーズハローワーク（21箇所【平成18年度より設置】）

子育て女性等（※）に対する再就職支援を実施する専門のハローワークを、東京及び政令指定都市（一部除く）に設置。

※ 子育て女性等とは、子育て中の女性のほか、子育て中の男性、子育てをする予定のある女性を含む。

マザーズコーナー（173箇所【平成19年度より設置】）

マザーズハローワーク未設置地域であって県庁所在地等中核的な都市のハローワークにコーナーとして設置。

支援サービスの内容

求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て女性等に対する就職支援サービスの提供

○ 担当者制・予約制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等

個々の求職者の希望や状況に応じた再就職実現のための計画の策定、担当者制・予約制による職業相談・職業紹介、再就職に資する各種セミナーの実施、公的職業訓練等へのあっせん等による一貫した支援とともに、マザーズハローワークにおいて関係機関と連携しながらひとり親に対するきめ細かな相談を行う等、子育て女性等に対する網羅的・総合的な支援を実施。

○ 仕事と子育てが両立しやすい求人の確保等

仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集・提供や、求職者の希望やニーズに適合する求人の開拓をするとともに、メール配信等により、事業所情報を提供

○ 地方公共団体等との連携による保育サービス関連情報の提供

保育所、地域の子育て支援サービスに関する情報の提供や、地方公共団体の保育行政との連携による保育サービスの現状等に係る説明会の開催等

○ 子ども連れで来所しやすい環境の整備

キッズコーナー、ベビーカーの設置や子ども連れでも職業相談等が行える十分な相談スペースを確保するとともに、相談中の子どもの安全面へ配慮し、キッズコーナーに安全サポートスタッフを配置

平成30年度の新規取組

● 拠点の拡大

子育て女性等の再就職支援を一層充実させるため、支援の対象となる女性等が多数存在する地域におけるマザーズコーナーを新設(5箇所)する。

事業拠点 平成29年度 194箇所 → 平成30年度 199箇所

● ひとり親に対する支援の強化

マザーズハローワーク・コーナーに就職支援ナビゲーターを増員し、母子家庭の母等のひとり親に対してプライバシーに配慮した相談や専門的な支援を実施する。また、地方公共団体やひとり親への支援を行う関係機関と連携した支援を実施する。 平成29年度 26人 → 平成30年度 31人

● 正社員への再就職やステップアップ支援の強化

マザーズコーナーに求人者支援員を増員し、正社員への再就職やステップアップにつながる求人の開拓を強化するとともに、大学等と連携し正社員就職のマッチング機能を充実させる。 平成29年度 21人 → 平成30年度 31人

わかものハローワーク・マザーズハローワークにおける訓練関係業務のワンストップ化の推進

「ニッポン一億総活躍プラン」において、フリーター等への職業訓練のあっせん強化や子育て女性等に対するマザーズハローワークの機能強化を進める旨が盛り込まれている。

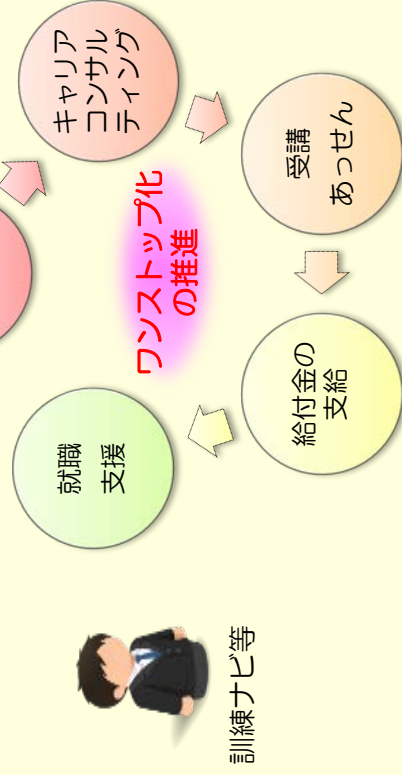
また、28年10月から、求職者支援訓練において、職業経験の不足により長期的にフリーターとなっている者やひとり親家庭の母親、育児等によるブランクのある女性などの個々のニーズに対応した訓練（短時間の訓練コース・託児サービス付き訓練コース等）を充実させる。

このため、「わかものハローワーク」「マザーズハローワーク」における受講あっせん機能を強化するとともに、職業訓練受講給付金の支給、就職支援までをワンストップで実施することにより、利用者の利便性を高め、効果的な支援の提供及び訓練への円滑な誘導を推進する。

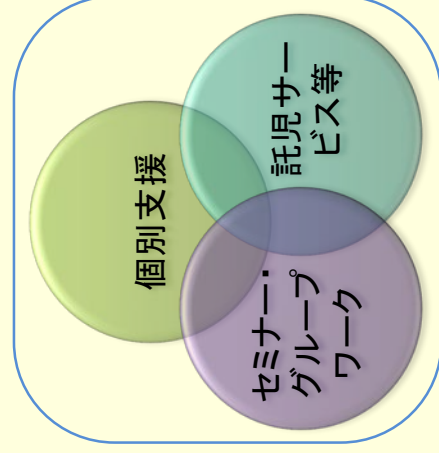
わかものハローワーク・マザーズハローワークの機能強化

- わかものハローワーク（28所）、マザーズハローワーク（21所）等の附属施設に訓練ナビ及び申請相談員を配置し、職業訓練情報の提供、受講の申込み等の受講のあっせん機能を強化するとともに、職業訓練受講給付金の支給、訓練修了者に対する就職支援までをワンストップで実施する。
- 職業訓練の潜在的ニーズ、必要性の高い層の集まる施設に対する訓練情報の提供等を積極的に行い、関係機関からハローワーク、附属施設への来所を促し、対象者の訓練誘導を促進する。

訓練関係のサービス



既存のサービス



一体的に
提供



訓練ナビ等



若者・子育て女性等

利用者の
利便性向上

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 36
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(5)	(5) ワーク・ライフ・バランスの推進
細項目	①	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。 ① 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。
該当施策名 (事業名)	公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速	
該当施策の背景・目的	「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)第20条において、国は、国及び公庫等の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、同法に基づく認定を受けた企業等の受注の機会の増大等を実施すると規定。これに基づき、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針」を策定し、国や独法等の調達においては、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式及び企画競争方式)を行う時は、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(女性活躍推進法等に基づく認定取得企業等)を加点評価することとしており、これにより、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの推進を加速していくことを目的とする。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	—	予算
		30年度要求予算額: — 千円
		29年度予算額: — 千円
		28年度歳出予算現額※1: — 千円
		28年度決算額: — 千円
		使用割合: — %
	—	機構定員要求
	○	その他(具体的に)
		毎年度、内閣府において、各府省による取組状況を取りまとめ、公表。
該当施策概要	・国の全機関(26機関)が、実施スケジュールを公表し、平成28年度に取組を開始。うち、29年度に、WTO対象事業を含め全面実施する機関は、19機関。 ・独立行政法人等については、29年度から原則全面実施することとし、全182機関が実施スケジュールを公表済み。 ・現在、各府省等の取組状況(28年度)について調査中。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	49		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	17		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	3-3	ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目	1-4、2-4	
担当府省・担当課	内閣府		
	男女共同参画局推進課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を 公共調達等において評価する取組について

I 「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」のポイント

1. 基本的な考え方

※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

- 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的。

2. 調達時におけるワーク・ライフ・バランスを評価する 取組内容



- 各府省が、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定（えるぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業）を加点評価。

- 取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。（具体的な配点は、各府省において設定。）

※ ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画面の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。

※ えるぼし認定等は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。

II 取組状況

- 国の全26機関が「取組指針」に基づく取組の実施スケジュールを公表し、平成28年度から取組を開始。
- うち、平成29年度に、WTO対象事業を含め全面实施する機関は、19機関。
- 独立行政法人等については、平成29年度から原則全面实施することとし、全182機関が実施スケジュールを公表済み。
- 地方公共団体、東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連や民間企業等における調達での取組を促進。

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 37
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(5)	(5) ワーク・ライフ・バランスの推進
細項目	①	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。 ① 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。
該当施策名 (事業名)	公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速	
該当施策の背景・目的	「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)第20条において、国は、国及び公庫等の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、同法に基づく認定を受けた企業等の受注の機会の増大等を実施すると規定。同法第20条第2項において、地方公共団体は、国の施策に準じて必要な施策を実施するように努めるものとされている。また、同法第20条に基づき、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針」を策定した。これらに基づき、国や独法等の調達においては、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式及び企画競争方式)を行う時は、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(女性活躍推進法等に基づく認定取得企業等)を加点評価することとしており、この取組を地方公共団体、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連、民間企業等へ広めることにより、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの推進を加速していくことを目的とする。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	—	予算
		30年度要求予算額: — 千円
		29年度予算額: — 千円
		28年度歳出予算現額※1: — 千円
		28年度決算額: — 千円
		使用割合: — %
	—	機構定員要求
	○	その他(具体的に)
		内閣府、総務省及び厚生労働省で、情報提供の充実について検討を行う。
該当施策概要	内閣府、総務省及び厚生労働省で、認定取得企業等の情報提供の充実について検討を行う。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	49		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	17		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	3-3	ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目	1-4、2-4	
担当府省・担当課	内閣府、総務省、厚生労働省		
	(内閣府)男女共同参画局推進課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 38
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(5)	(5) ワーク・ライフ・バランスの推進
細項目	①	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。 <u>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。</u> 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。
該当施策名 (事業名)	調達を活用したWLB加速調査研究	
該当施策の背景・目的	「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)第20条第1項において、国は、国及び公庫等の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、同法に基づく認定を受けた企業等の受注の機会の増大等を実施すると規定。同条第2項において、地方公共団体は、国の施策に準じて必要な施策を実施するように努めるものとされている。また、同条第1項に基づき、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針」を策定。これらに基づき、国や独法等の調達においては、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式及び企画競争方式)を行う時は、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(女性活躍推進法等に基づく認定取得企業等)を加点点評価することとしており、地方公共団体においても、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。これにより、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの推進を加速していくことを目的とする。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: — 千円
		29年度予算額: 5,934 千円
		28年度歳出予算現額※1: — 千円
		28年度決算額: — 千円
		使用割合: — %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—
該当施策概要	平成29年度事業において、「調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業評価の推進に関する調査研究」を実施。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	49		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	17		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 —大 項目	3—3	ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 —大 項目	1—4、2—4	
担当府省・担当課	内閣府		
	男女共同参画局推進課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

調査等を活用した仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)加速調査研究

29年度予算額 5,934千円 (7,452千円)

目 的

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等推進企業を公共調達等において評価する取組について、取組の状況や効果、課題、効果的な導入手法等の調査研究を行う。

■仕事と生活の調和推進のための行動指針 (抄)

3 各主体の取組

(3) 国の取組

(総論)

- ・ 公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組を推進する。

(4) 地方公共団体の取組

- ・ 仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組む企業に対する 認証・認定制度や優遇金利の設定、公共調達における優遇措置など、地方の実情に即した取組を行い、企業における取組を支援・促進する。

■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (抄)

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、**国及び公庫等**(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)**の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、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の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)**の**受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。**

2 地方公共団体は、**国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。**

事業の概要

調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業評価の推進に関する調査研究 (平成29年度)

- ◆公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組について、被評価者側(企業)及び評価者(国、地方公共団体)の双方の観点※から、取組状況や効果、課題を分析・検証。

(※) ○被評価者側

働き方の見直しやワーク・ライフ・バランス等への意識啓発につながる等の効果、ワーク・ライフ・バランス等を進めていく上での課題、自社の調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価を行うことの取組状況等について調査を実施。

○評価者側

評価項目や配点状況等を調査し、より効果的な評価設定や調達した役務・物品等の質への影響を把握

- ◆アンケート調査及びアンケート調査を踏まえたヒアリング調査を実施

- ◆効果的な導入手法や手引き等の取りまとめ
 - ・ ホームページ掲載
 - ・ 地方公共団体や民間企業等へ情報提供、働きかけ



カエル! ジャパン
Change! JPN

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 39
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(5)	(5) ワーク・ライフ・バランスの推進
細項目	①	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。 ① 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。
該当施策名 (事業名)	公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速	
該当施策の背景・目的	「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)第20条において、国は、国及び公庫等の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、同法に基づく認定を受けた企業等の受注の機会の増大等を実施すると規定。これに基づき、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針」を策定し、国や独法等の調達においては、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式及び企画競争方式)を行う時は、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(女性活躍推進法等に基づく認定取得企業等)を加評価することとしており、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、国と同様の取組が促進されるよう、先進的な取組事例や導入手法等を示して働きかけを行う。これにより、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの推進を加速していくことを目的とする。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: — 千円
		29年度予算額: — 千円
		28年度歳出予算現額※1: 7,461 千円
		28年度決算額: 5,184 千円
		使用割合: 69.5 %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
該当施策概要	平成28年度第二次補正予算において、「民間企業における調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速に関する調査研究」を実施済(29年3月 調査報告書公表済)。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	49		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	17		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 －大項目	3－3	ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 －大項目	1－4、2－4	
担当府省・担当課	内閣府		
	男女共同参画局推進課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

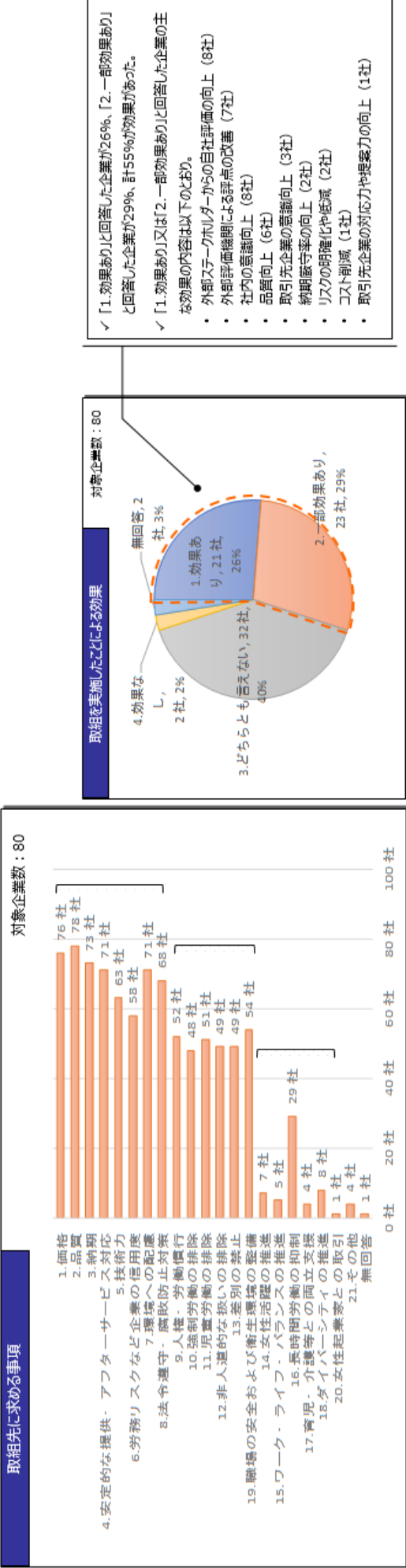
※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

1. 民間企業の調達におけるワーク・ライフ・バランス等の評価の意義

- 民間企業の調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を評価する取組が進むことは、企業のインセンティブだけでなく、社会全体でワーク・ライフ・バランス等の推進につながるが考えられる。
- 国際的には、企業も対象とした国連の持続可能な開発目標 (SDGs) 達成に向けた取組や、サプライチェーンを通じた持続可能性を求める ISO20400(持続可能な調達に関する国際規格)の策定などが進んできている。

2. 民間企業の調達におけるワーク・ライフ・バランス等の評価の現状

- CSR調達を行っている企業は、アンケート回答企業126社のうち80社。
- 取引先企業に求める項目は、大きく3つに分かれ、長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスに関する項目を求める企業はまだ少ない状況。
- ワーク・ライフ・バランスの要素を評価した効果は、「外部ステークホルダー・外部評価機関による評価の向上・改善」、「社内・取引先の意識向上」、「リスクの明確化や低減」、「取引先企業との信頼関係の構築」等



3. 民間企業の調達におけるワーク・ライフ・バランス等の評価導入に当たっての課題

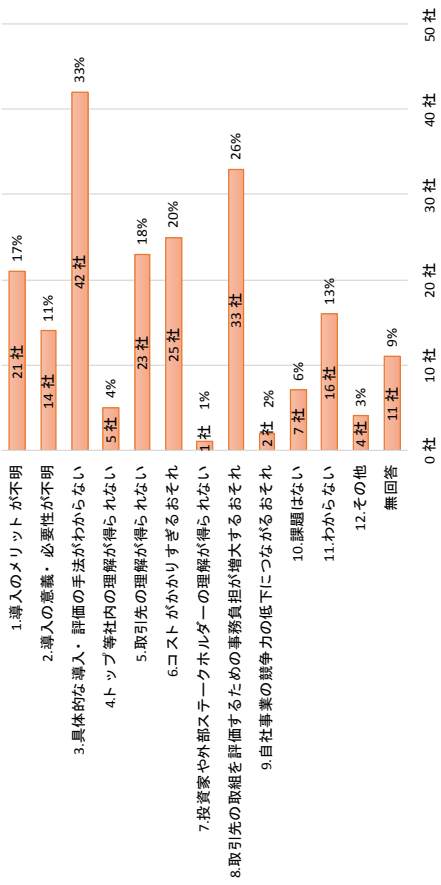
- ワーク・ライフ・バランスの推進等を調達で考慮していく予定については、回答企業126社のうち、約5割が、「同業他社、業界団体の動向を踏まえ検討する」
- 調達におけるワーク・ライフ・バランス等の評価導入に当たっての、課題があると回答した企業は38%。
具体的には、「評価基準や評価の手法がわからない」、「事務負担が増大するおそれ」、「導入のメリットが不明」、「調達コスト増加のおそれ」等

4. 民間企業の調達における「ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する仕組み」導入の方向性

- 導入方策の方向性
 - 1 国際的取組と対応関係の明確化
 - 2 社会からの評価の向上
- 具体的な評価の導入方法等
 - 1 民間企業における取組
 - (1) えるぼし認定等の活用
 - 長時間労働の基準などワーク・ライフ・バランス等の取組の水準を担保するものとしてえるぼし認定等を活用。事務負担の軽減、公正性の確保の点で有効な取組。
 - (2) 調達各段階におけるえるぼし認定等の活用手法
 - ・取引先企業へワーク・ライフ・バランス等推進(えるぼし認定等の取得)を要請
 - ・取引先企業を巻き込んだ取組(ガイドラインへの同意、要請の遵守状況のモニタリング、監査、アンケート等で把握。)
 - ・取引先企業のワーク・ライフ・バランス等を評価
 - 価格以外の要素を評価する調達において、国の取組同様えるぼし認定等を評価(えるぼし認定等を加点評価、同条件の企業が並んだ場合の決定要素として評価 等)
 - (3) 調達指針等に取組を位置づけ

導入に当たっての課題

回答企業数：126



2 業界団体における取組

業界団体が策定したCSR推進に関するガイドブックやチェック項目にワーク・ライフ・バランス等に関する項目を追加し、活用することも有効

3 国等における取組

- ・国において、調達で取引先企業の取組を評価する先進的な企業を表彰するなど、企業の価値が社会的に認められるようにすべき。
- ・えるぼし認定等を活用することを推奨するに当たり、認定企業を一括して検索可能とする等、データベース等の充実も必要。
- ・国等において、業界認定や経済団体のCSRに関する取組指針等においても、ワーク・ライフ・バランス等が評価されるよう、えるぼし認定等の活用を働きかける。

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 40
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(5)	(5) ワーク・ライフ・バランスの推進
細項目	①	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。 ① 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。
該当施策名 (事業名)	女性が輝く先進企業表彰	
該当施策の背景・目的	「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)において、女性の活躍推進に取り組む企業に対する好事例の顕彰や、登用状況の開示促進等を行うこととされた。それに沿って、平成26年度から、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を、内閣総理大臣及び内閣府特命担当大臣(男女共同参画)から表彰することとなった(平成26年9月内閣総理大臣決定)。 なお、平成32年度(2020年)まで女性の活躍を重点的に加速することを目的として、7年間に限り実施する。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 925 千円
		29年度予算額: 925 千円
		28年度歳出予算現額※1: 925 千円
		28年度決算額: 925 千円
		使用割合: 100.0 %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
該当施策概要	女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組(調達において取引先企業の女性活躍やワーク・ライフ・バランス等を評価する取組も含む)及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を表彰し、もって、「女性が輝く社会」の実現に資することを目的とする。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	—		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	2-4	経済分野
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目	10-5	
担当府省・担当課	内閣府		
	男女共同参画局総務課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

女性が輝く先進企業表彰について

男 女 共 同 参 画 局

1. 趣 旨

「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)において、女性の活躍推進に取り組む企業に対する好事例の顕彰や、登用状況の開示促進等を行うこととされた。それに沿って、平成26年度から、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を、内閣総理大臣及び内閣府特命担当大臣(男女共同参画)から表彰することとなった(平成26年9月内閣総理大臣決定)。

平成32年度(2020年)まで女性の活躍を重点的に加速することを目的として、7年間に限り実施。

2. 表彰の対象

役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において、極めて顕著な又は特に顕著な功績があった企業

3. 表彰者、表彰数

- (1) 極めて顕著な功績があったと認められる企業 : 内閣総理大臣表彰 2件程度
- (2) 特に顕著な功績があったと認められる企業 : 内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰 5件程度

4. 被表彰者の決定

内閣総理大臣及び内閣府特命担当大臣(男女共同参画)は、関係府省、都道府県、指定都市等から推薦された者のうちから、選考委員会の意見を聴いて、被表彰者を決定する。

※28年度は、A(従業員301人以上)、B(同300人以下)の2区分で推薦を依頼したところ、81社の推薦があった。

5. 29年度スケジュール(案)

- 8月上旬 公募開始
- 11月上旬 選考委員会
- 12月中旬 表彰式、懇談会(官邸)

女性が輝く先進企業表彰実施要綱

平成 26 年 9 月 2 日
内閣総理大臣決定

1 目的

この表彰は、女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を表彰し、もって、「女性が輝く社会」の実現に資することを目的とする。

2 表彰の対象

役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において極めて顕著なまたは特に顕著な功績があった企業

3 表彰者

- (1) 極めて顕著な功績があったと認められる企業 内閣総理大臣
- (2) 特に顕著な功績があったと認められる企業 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

4 表彰の方法

表彰状及び副賞（表彰状の様式は別紙のとおり）

5 表彰の時期

表彰は、年一回行う。

6 被表彰者の決定

内閣総理大臣及び内閣府特命担当大臣（男女共同参画）は、関係府省、都道府県、指定都市等から推薦された者のうちから、選考委員会の意見を聴いて、被表彰者を決定する。

7 表彰の事務

表彰に関する事務は、内閣府男女共同参画局において行う。

8 その他

- (1) この要綱に定めるもののほか、表彰の実施に関し必要な事項は、内閣府男女共同参画局長が定める。
- (2) この表彰は、平成 26 年度から 7 年間に限り実施することとする。

<平成 28 年度 表彰企業>

内閣総理大臣表彰（2社）

企業名	業種	概要
カルビー株式会社 東京都千代田区 (従業員数3,672人)	製造業	・トップの強力なリーダーシップのもと、女性役員数はH26:2人→H28:3人に増加、女性管理職比率はH26:14.3%→H28:22.1%に増加し、2年前の内閣府特命担当大臣表彰受賞後も極めて顕著な前進がみられる。 ・「ライフワークバランス」の実現を目指したフレキシブルな働き方の推進、企業独自の育児・配偶者の出産に関連する休暇の男性の取得(取得率69.1%)が着実に進捗している。 ・外部からの採用及び内部昇進の両方で女性幹部を積極的に登用する等、<u>経営責任を伴うポジションにおいても女性活躍を推進し、業績の向上に寄与させている。</u>
損害保険ジャパン日本興亜株式会社 東京都新宿区 (従業員数19,191人)	保険業	・女性役員数は内部昇進も伴いH24:1人→H28:3人に増加、女性管理職比率はH24:3.9%→H28:12.3%と3倍に増加している。 ・トップの強力なリーダーシップのもと、<u>全従業員を対象としたテレワークや柔軟なシフト勤務等、あらゆる方法を駆使した働き方改革が際立っており、男性の育児休業取得(取得率62.1%)も着実に進めている。</u>また、情報を多様な方法で開示している。 ・<u>WEPS(女性のエンパワーメント原則)署名企業として、全国各地で地方自治体や地元企業と連携し、地域の女性活躍にも中心となって取り組んでいる。</u>

内閣府特命担当大臣表彰（5社）

企業名	業種	概要
社会福祉法人あいの土山福祉会 滋賀県甲賀市 (従業員数75人)	医療・福祉	・役員総数がH24から減少している中、複数の女性役員(2人)を維持している(H28の女性役員比率は33.3%)。 ・女性従業員比率が65.3%と高い中、その定着率向上を図るため、プロジェクトチームを立ち上げ、「<u>トリプルゼロ(腰痛・メンタル不調・残業の撲滅)</u>」を目指して、<u>労働環境の改善を強力に進めている。</u> ・人材確保が非常に困難な介護業界において、「介護業界を変えていこう!」というスローガンのもと、働きやすい職場環境を構築し、取組を積極的に公開している。
大和証券株式会社 東京都千代田区 (従業員数8,973人)	証券、商品 先物取引業	・平成21年に証券業界で初めて生え抜きの女性役員4人を同時に登用、H28の女性役員数は5人に増加。女性管理職比率はH24:5.4%→H28:10.4%に増加している。 ・平成19年から19時前退社の励行をスタート。仕事と家庭や育児・介護との両立や自己研鑽につながっている。 ・<u>男性中心とされていた部署へ女性を積極的に登用している。</u>

株式会社北洋銀行 北海道札幌市 (従業員数3,321人)	銀行業	・女性役員はH24:0人→H28:2人に増加、女性管理職比率はH24:6.3%→H28:12.4%に増加している。 ・平成12年に「女性行員活用策」を策定、平成21年には人事部内に「女性活躍支援室」を設置する等、<u>トップが女性活躍を積極的に推進し、道内では比較的早い段階から取り組んでいる。</u> ・平成14年には本部管理職に女性を登用、その後も出張所長、支店長等に登用し、着実に女性登用を進めている。
明治安田生命保険相互会社 東京都千代田区 (従業員数41,045人)	保険業	・女性役員数はH24:1人→H26:2人→H28:3人と着実に増加、女性管理職比率はH24:8.5%→H28:17.9%に増加している。 ・総労働時間縮減、男性育休取得率等、各所属における<u>ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組状況を得点化し評価する「ワーク・ライフ・デザインプログラム」を導入し、所属長評価に反映している。</u> ・平成28年から働き方改革をスタート。管理職の意識改革を目的としたトップダウン型の「イクボス育成プログラム」を導入するとともに、<u>全職員参加型の小集団活動を通じたボトムアップによる推進も強化している。</u>
株式会社ユーシステム 兵庫県神戸市 (従業員数19人)	情報・通信業	・女性社長が設立当初から経営しており、現在、<u>役員全員(2名)が女性</u>である。 ・長時間労働について、業務内容の見直しや情報の一元化・見える化等徹底した業務改善・効率化を進め、大幅にこれを削減、将来的には残業ゼロを目指している。 ・より女性が活躍できる環境を整備するため、<u>女性活躍等に関する基本方針を策定し、全社的に計画に基づいた働き方を推進している。</u>

「女性が輝く先進企業表彰」選考委員会委員名簿（平成28年度）

<構成員>

岩田 喜美枝	財団法人 21 世紀職業財団会長
北川 哲雄	青山学院大学大学院国際マネジメント研究科教授（座長）
窪田 真之	楽天証券株式会社楽天証券経済研究所長
村上 由美子	OECD 東京センター長
矢島 洋子	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室室長

（敬称略 五十音順）

女性が輝く先進企業表彰

「女性が輝く先進企業表彰」を平成26年度に創設。

平成28年度は内閣総理大臣表彰を2社、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰を5社が受賞！

女性が輝く
先進企業

2016

女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示に優れた先進的な企業を顕彰。

内閣総理大臣表彰 (2社)

カルビー(株)

掘りだそう、自然の力。

Calbee

- ・トップの強力なリーダーシップのもと、平成26年度の内閣府特命担当大臣表彰受賞後も女性を管理職に積極登用。経営責任を伴うポジションにも複数登用し、業績の向上に寄与させている。
- ・「ライフワークバランス」の実現を目指したフレキシブルな働き方の推進、

企業独自の育児・配偶者の出産に関連する休暇の男性の取得が着実に進捗している。



損害保険ジャパン
日本興亜(株)



損保ジャパン日本興亜

- ・トップの強力なリーダーシップのもと、全従業員を対象としたテレワークや柔軟なシフト勤務等、多様な方法を駆使した働き方改革を実施、男性の育児休業取得も着実に進めている。

・WEPS(女性のエンパワーメント原則)署名企業

として、全国各地で地方自治体や地元企業と連携し、地域の女性活躍にも中心となって取り組んでいる。



内閣府特命担当大臣 (男女共同参画) 表彰
(5社)

(社福) あいの土山
福祉会



(株)北洋銀行



明治安田生命
保険 (相)



大和証券(株)

大和証券

Daiwa Securities

(株)ユーシステム

U
system

女性が輝く先進企業表彰制度

女性が輝く 先進企業 2014

女性が活躍できる職場環境の整備を推進する企業が投資家・就業希望者・消費者等から評価され、同様の取組が他の企業へ波及していくよう、女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示に優れた先進的な企業を対象とした「女性が輝く先進企業表彰」を平成26年度に創設。今年度も実施予定。

内閣総理大臣表彰（2企業）

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰（5企業）

（株）セブン&アイ・ホールディングス



女性役員比率13.3%（業界平均3.9%）、女性管理職比率21.4%（同8.8%）と業界平均を大きく上回る。具体的な登用目標を掲げ、取組推進状況を積極的に開示。「イクメン推進プログラム」、「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」など、女性・男性・管理職それぞれの意識改革に積極的に取り組んでいる。

（株）北都銀行



業界平均を大きく上回る女性管理職比率（26.7%）、女性従業員比率（52.5%）など地域の女性の雇用を創出。地方銀行初となる企業内大学『HOKUTO Women's College』を開設し、契約行員から支店長まで幅広い年代の女性の挑戦を支援。

秋田県内では受賞が評判になり、その効果は「ホクト・インパクト」と呼ばれるように



カルビー(株)



日産自動車(株)



（株）資生堂



（有）ゼムケンサービス



（株）LIXILグループ



平成26年度

女性が輝く先進企業表彰式の様子（首相官邸）

女性が輝く先進企業表彰

「女性が輝く先進企業表彰」を平成26年度に創設。平成27年度は内閣総理大臣表彰を2社、
内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰を5社が受賞！

女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、
取組及び実績並びにそれらの情報開示に優れた先進的な企業を顕彰。

女性が輝く
先進企業
2015

内閣総理大臣表彰 (2 企業)

(株)千葉銀行



ちばぎん

- ・「職域拡大」「人材育成」、「環境整備」の3つの視点から一体的に取組を進め、女性管理職比率が5年間で約5%上昇。
- ・同行のリーダーシップにより発足した「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」では、27年4月から加盟行の行員が配偶者の転勤先にある別の地銀で働けるようにする「地銀人材バンク」の運用を開始。



S C S K (株)



- ・女性従業員比率17.1%のところ、女性管理職比率は4年で1.8%から6.7%に向上。
- ・トップの強いリーダーシップのもと、「働き方改革」(スマートワーク・チャレンジ)を断行。時間的制約のある特別な社員のみの取組ではなく、全社員の意識変革を促すことで、残業の大幅削減、休暇取得率向上を達成。



内閣府特命担当大臣 (男女共同参画) 表彰
(5 企業)

井村屋グループ(株)



(株)ファンケル

FANCL

メック(株)



第一生命保険(株)

一生涯のパートナー

第一生命

(株)西部技研



Passion for Green Innovation
株式会社 西部技研