

資料 1

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 2020」の策定に向けて～

令和 2 年 ● 月 ● 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・性暴力対策の強化【検討中】	3
(2) 若年層に対する性的な暴力の根絶	3
①「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	3
②「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
③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	4
(3) 配偶者等からの暴力への対策の推進	4
①新型コロナウイルス感染症に伴うDV対策の推進	4
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	4
③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	5
④加害者プログラムを含むDV対策の推進	5
⑤DV対応と児童虐待対応との連携強化	5
⑥婦人保護事業の見直しの検討	6
⑦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	6
(4) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進	6
(5) ストーカー事案への対策の推進	6
(6) 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	6
①的確な実態把握の推進	6
②効果的な広報・周知方策の検討	7
③若年層を対象とする予防啓発の拡充	7
④関係機関・団体の連携の促進及び研修等の充実	7
2. 困難を抱える女性への支援	7
(1) 困難に直面する女性への支援	7
(2) ひとり親家庭等への支援、子供の貧困対策の推進	8
①ひとり親に対する支援体制の強化や就労支援	8
②養育費の履行の確保に向けた法制に係る周知等	8
③子供の貧困対策の推進	8
(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	9
3. 生涯を通じた女性の健康支援の強化	9
(1) 生涯にわたる健康の包括的な支援	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	10

③企業による「健康経営」の取組の促進	10
(2) 妊娠・出産等に関する健康支援	10
(3) 医療分野における女性の活躍を促進するための環境整備	11
4. スポーツ参加の促進やスポーツ分野における男女共同参画の推進	11
(1) スポーツを通じた女性の健康増進	11
(2) スポーツ分野における女性の参画拡大	12
5. 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組	12
(1) 防災・復興施策への男女共同参画の視点の反映	13
(2) 防災分野における女性の参画拡大等	13
II あらゆる分野における女性の活躍	13
1. 男性の暮らし方・意識の変革	13
(1) 「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進	14
①企業における取組の促進	14
②国・地方公共団体における取組の促進	14
③男性の子育て目的の休暇取得に向けた意識の醸成	15
(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	15
2. 女性活躍に資する多様な働き方の推進	15
(1) ワーク・ライフ・バランスの推進	16
①各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進	16
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
(2) 多様で柔軟な働き方の推進	17
①働き方改革関連法に基づく取組の推進	17
②柔軟な働き方がしやすい環境の整備	17
(3) 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	18
(4) 女性活躍推進法に基づく取組の推進	18
①女性活躍推進法の改正内容を踏まえた取組の推進	18
②女性活躍情報の「見える化」の深化	19
(5) 職場におけるセクシュアルハラスメントへの対策	19
(6) 非正規雇用労働者の待遇改善	19
(7) 女性の学び直しや就業ニーズの実現	20
①女性活躍推進のための「学び直し」	20
②就業ニーズの実現	20
3. 地域における女性活躍の推進	21
(1) 地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進	21
(2) 地方における女性活躍の推進	21

(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	22
4. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成	22
(1) 政治分野	22
① 政党等への情報提供	22
② 地方公共団体における取組の促進	23
(2) 司法分野	23
(3) 行政分野	23
① 国家公務員における取組	23
② 地方公務員における取組	23
③ 治安、安全保障等の分野	24
(4) 科学技術・学術分野	24
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	24
② 女性研究者の活躍促進に向けた環境整備	25
(5) 企業における女性役員登用等の推進に関する取組	25
① 企業における女性役員登用・育成等の推進	25
② 資本市場の「見える化」の促進	25
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	26
③ メディア分野	26
④ 運送分野	26
⑤ 海運業・造船業等の海事産業分野	26
⑥ 建設分野	26
⑦ 観光分野	27
⑧ 農林水産分野	27
⑨ 環境分野	27
(7) 女性の起業等に対する支援	27
Ⅲ 女性活躍のための基盤整備	28
1. 国際的な協調及び貢献	28
(1) 日本の取組の充実及び国際会議における議論への参画	28
(2) 国際分野における女性の参画拡大等	29
① 国際機関の邦人職員増強	29
② アジア・太平洋諸国・アフリカとの友好・信頼関係の深化	29
③ 中南米日系農業者等との連携交流・ビジネス創出	29
2. 子育て・介護基盤の整備	29

（１）待機児童解消に向けた、子育て基盤の整備等	29
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」	29
②保育人材の確保や子育てサービスの提供	30
（２）「介護離職ゼロ」に向けた介護基盤の整備等	31
３．性別にとらわれず多様な選択を可能とするための意識改革、理解の促進	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	32
（２）いわゆる無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への対応	32
（３）広報活動における固定的な性別役割分担意識の解消にむけた取組	32
４．女性活躍の視点に立った制度等の整備	32

はじめに

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の構築が不可欠である。特に、女性は我が国最大の潜在力であり、女性の能力を活かすことが不可欠である。

こうした観点から、我が国においては、この7年間、女性活躍の旗を高く掲げ、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、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結果、この7年間で増加した就業者数444万人のうち、約8割の330万人を女性が占めており、子育て世代の女性の就業率は77.7%まで上昇した¹。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、直近の調査結果では53.1%と5割を超えた²。さらに、上場企業における女性役員数は平成24年と比較して約3.4倍に増加した³。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着実に進展してきたと言える。

しかし、働く女性が増える一方で、長時間労働の慣行や育児休業制度などを利用しづらい職場の環境や風土などが、女性だけでなく男性にとっても、仕事と育児や介護等との両立の妨げとなっているという現実がある。また、政策・方針決定過程への女性の参画状況は、例えば、管理的職業従事者に占める女性の割合は14.8%⁴、衆議院議員に占める女性の割合は9.9%⁵であるなど、国際的に見ると依然として低水準にとどまっている。諸外国では新しい社会を切り拓く観点から経済分野や政治分野でのジェンダー平等を進めているところ、我が国においても取組を一段と加速させることが喫緊の課題である。さらに、無理やり性交等された被害経験がある女性（20歳以上）が約13人に1人⁶に及ぶことや、25～44歳の女性の約3割が職場においてセクハラ被害を経験しているとの調査結果⁷があるなど、女性に対する暴力はいまだ深刻な問題である。

また、今般の新型コロナウイルス感染症の拡大に起因する外出自粛や休業等が行われる中、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事、子育て、介護等の家庭責任の女性への集中や、生活不安・ストレスからのDV等の増加・深刻化などが懸念されている。女性・女兒は、新型コロナウイルス感染症の影響を様々な形で受けやすく、応急対応及び回復期の両面において対策を講じるに当たっては、女性への特別な配慮が必要である。この必

¹ 総務省「労働力調査（基本集計）」

² 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）」

³ 東洋経済新報社「役員四季報」（2019年）

⁴ 総務省「労働力調査（基本集計）」

⁵ 令和2年2月現在

⁶ 内閣府「平成29年度男女間における暴力に関する調査」

⁷ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」（2016年5月31日。全国の企業6,500社で働く25～44歳の女性労働者26,186人に対する調査票調査と、民間の調査会社に登録している25～44歳の女性労働者2,500人、及び雇用されて就業した経験がある25～44歳の女性無業者2,500人に対するウェブモニター調査を実施。）

要性については、国連を始めとする各種の国際機関も積極的に発信しており、国際的な動向も参考としながら、我が国においても、女性・女児への影響に対し着実に対応することが求められる。加えて、新型コロナウイルス感染症の世界的な広がりが契機となり、社会全体のリモート化・オンライン化や人々の行動変容がもたらされており、こうした社会変革が「新たな日常」の構築につながるよう、必要な取組を加速することが重要である。

現在、「第5次男女共同参画基本計画」の策定に向けて、第5次基本計画策定専門調査会において議論を進めているところであり、これと軌を一にして、女性活躍に向けた取組を一段と加速させ、できるものから速やかに着手していく必要がある。

上記の認識の下、

- (1) 女性活躍の大前提である安全・安心な暮らしの実現のため、女性に対する暴力の根絶に向けた取組や、困難に直面する女性への支援の充実
- (2) 政治分野、雇用分野、科学技術・学術分野など各界各層の女性活躍推進のための自主的な取組や地域の実情に応じた取組の積極的な後押しと働きかけ
- (3) 誰もが仕事と育児・介護等の二者択一を迫られることなく、経済的に自立しながら働き続けられる環境の整備及び学校教育段階を含む社会全体での意識改革の推進
- (4) あらゆる取組において、分野横断的な価値としての男女共同参画・女性活躍の視点の確保及び施策への反映

といった視点を持って、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。

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、警察における配偶者からの暴力事案等の相談等件数も 8 万件を超え、年々増加している。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、DV の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。さらに、今般の新型コロナウイルス感染症の問題に関連して DV 等の増加・深刻化などが懸念されている。

性犯罪・性暴力については、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターに寄せられる相談件数が 4 万件を超え、中学生以下の被害相談が多数寄せられている。さらに、SNS 等を通じた被害等若年層への性被害の深刻化が見受けられることから、本年 4 月より、内閣府を中心として、警察庁、法務省、文部科学省及び厚生労働省が連携して性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議を開催し、「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」（令和 2 年 6 月 〇 日性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定）をとりまとめ、今後 3 年間で集中強化期間として、取組を強化することとしている。

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・性暴力対策の強化【検討中】

（2）若年層に対する性的な暴力の根絶

① 「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。

②「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。

③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、当該モデル事業の実施状況も踏まえ、事業の本格実施に向けて検討する。

（3）配偶者等からの暴力への対策の推進

①新型コロナウイルス感染症に伴う DV 対策の推進

新型コロナウイルス感染症の問題に起因する生活不安・ストレスからの DV の深刻化が懸念される中、被害者が速やかに相談し、適切な支援を受けることができるよう、当面、24 時間対応の電話相談及び SNS や電子メールを活用した相談を実施する。

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 被害者等を支援する民間シェルター等が官民連携の下で行う先進的な取組（①受入体制整備、②専門的・個別的支援、③切れ目ない総合的支援）についてパイロット事業を実施し、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や効果検証、課題の把握等を行う。

民間シェルター等における被害者支援に関する情報やノウハウの共有等を通じた地域における被害者支援の充実を推進するため、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。

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・協働について、「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」中間まとめを踏まえ、引き続き促進する。

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、今後の在り方について、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において検討を行い、令和 2 年度末を目途に一定の取りまとめを行う。

また、その際、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律の附則検討条項に基づき、通報対象となる配偶者からの暴力の形態並びに保護命令の申立てが可能となる被害者の範囲の拡大等について検討を加える。

④加害者プログラムを含む DV 対策の推進

加害者プログラム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、危険度に応じた被害者支援及び加害者対応の促進のため、リスクアセスメントに関する検討を行うとともに、加害者更生プログラムを地方公共団体と連携して試行的に実施し、DV の加害者の地域社会内における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加える。

⑤DV 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児童対策地域協議会等 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。

2019 年度に策定した 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を活用等することにより、各機関相互の連携体制の強化を図る。

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。

⑥婦人保護事業の見直しの検討

「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始め、婦人保護事業の運用面の見直しを引き続き進めていく。また、同検討会の中間まとめを踏まえ、婦人保護事業の見直しについての検討を加速する。

⑦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。

(4) 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。

(5) ストーカー事案への対策の推進

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。

(6) 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等の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暴力の加害者や被害者にならないための予防啓発の拡充、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。

また、より多くの職務関係者が研修を受講し、相談、支援の質を向上させることができるよう、オンライン研修教材の制作を進める。

2. 困難を抱える女性への支援

女性は、非正規雇用労働者の割合が56%⁸と高いことや、母子世帯の母の平均年間就労収入は、近年改善傾向にあるものの、依然として厳しい状況にあるなど、経済社会における男女が置かれた状況の違いを背景として、貧困など生活上の困難に陥りやすい状況にある。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、多様な困難に直面する女性に対する効果的な支援を実現することが重要である。

(1) 困難に直面する女性への支援

地方公共団体がNPOや男女共同参画センター等と連携して行う、様々な課題や困難を抱える女性の就労や社会的自立につながる取組について、地域女性活躍推進交付金により支援するとともに、先進的な事例の展開を図る。

「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始め、婦人保護事業の運用面の見直しを引き続き進めていく。また、同検討会の中間まとめを踏まえ、婦人保護事業の見直しについての検討を加速する。(再掲)

⁸ 総務省「労働力調査（詳細集計）」

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、年金に上乗せして支給する年金生活者支援給付金についても、引き続き着実に支給していく。

雇用調整助成金を始め、新型コロナウイルス感染症により影響を受ける者への支援に当たっては、非正規雇用労働者も含めた支援を実施する。非正規雇用で働いていた者を始めとする求職者の就職を支援するため、求職者支援訓練等を拡充する。また、ハローワークにおいて、就職支援ナビゲーター等を拡充・配置し、就職支援を強化するとともに、住居・生活支援に関する窓口を設置し、生活困窮状態に陥る可能性がある者に対する相談等を行う。

(2) ひとり親家庭等への支援、子供の貧困対策の推進

①ひとり親に対する支援体制の強化や就労支援

ひとり親家庭が抱える様々な課題や個別のニーズに対応するため、適切な支援メニューをワンストップで提供する体制を構築する。また、ひとり親家庭の生活の安定に資する就業に向けた資格取得の促進や、マザーズハローワーク等におけるきめ細かな就職支援を実施する。

婚姻歴の有無や性別にかかわらず、生計を一にする子(総所得金額 48 万円以下)を有するひとり親について、令和 2 年分より、ひとり親控除 35 万円を適用する(個人住民税については、令和 3 年度分より、ひとり親控除 30 万円を適用する。)。また、前年の合計所得金額が 135 万円以下である未婚のひとり親について、令和 3 年度分以降、個人住民税の人的非課税措置の対象に追加する。

②養育費の履行の確保に向けた法制に係る周知等

令和元年 5 月の民事執行法⁹改正により、第三者から債務者の財産に関する情報を取得する制度を新設するなどしたため、関係機関等への周知を行う。また、改正法の附帯決議を踏まえ、公的機関による養育費の請求権の履行の確保に関する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することなどを検討する。このほか、母子家庭等就業・自立支援センターや養育費相談支援センター等において、養育費に関する相談支援を行う。

③子供の貧困対策の推進

「子供の未来応援国民運動」を通じ、国、地方公共団体、民間の企業・団体等によるネットワークを構築し、子供の未来応援基金を通じた支援や民間企業と支援を必要とする民間団体のマッチングなど官公民の連携・協働プロジェクトを推進する。

⁹ 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(令和元年法律第 2 号)

（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、NPO等と連携したアウトリーチやSNSを活用した相談支援や、女性健康支援センターにおける産科同行支援を実施する。また、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等に係る支援を行う。さらに、母子生活支援施設等を活用し、親が自立できるまでの生活全般の支援を行う。

３．生涯を通じた女性の健康支援の強化

人生100年時代を迎える中、女性が健康であることは、女性活躍の基盤である。女性の就業率の上昇、初産年齢の上昇、平均寿命の延伸等に伴い、女性の健康にかかわる問題は大きく変化してきており、女性のヘルスリテラシーの向上が重要である。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ため、ライフステージごとの課題に応じた支援が重要である。

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きているため、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ことから、時間外労働の削減に加え、ワーク・ライフ・バランスの確保など女性医師が出産・育児を離職することなく就業継続でき、活躍できる環境の整備が必要である。また、社会全般における生涯にわたる女性の健康づくりの支援を充実させるためにも、出産・育児を理由に離職することなく就業継続できる環境を整備し、医療分野で活躍する女性医師の割合を高めることは重要である。

（１） 生涯にわたる健康の包括的な支援

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、初年度の受診対象者¹⁰に対して、クーポン券と検診手帳を配付する。また、郵送や電話のほかソーシャルマーケティングを活用した受診勧奨や、かかりつけ医を通じた個別の受診勧奨等、効果的な受診勧奨に取り組む。加えて、地方公共団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」について、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。

¹⁰ 子宮頸がん検診：20歳、乳がん検診：40歳

②ライフステージに応じた健康保持の促進

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。

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」¹¹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。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。

骨粗鬆症のリスクが高い女性を効率的に見つけるための問診方法の開発等が進められていることを踏まえ、予防や検診手法について検討を進めるべく必要な研究を実施し、「骨粗鬆症予防マニュアル」の改定を検討する。

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更に発信していく。

（2）妊娠・出産等に関する健康支援

妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を提供するべく、令和2年度末までに子育て世代包括支援センターの全国展開を目指す。

妊産婦等が抱える妊娠・出産や子育てに関する悩み等について、助産師等の専門家又は子育て経験者やシニア世代等の相談しやすい「話し相手」等による相談支援を行い、家庭や地域での妊産婦等の孤立感の解消を図る。特に、令和2年度は、産前・産後で育児等の負担が大きい多胎妊産婦を支援するため、育児等サポーターの派遣等を行う。また、退院直後の母子に対して心身のケアや育児のサポート等を行う産後ケア事業を推進する。

不妊治療についての正確な情報の提供や不妊専門相談センターの整備等を行うとともに、不妊治療に対する経済的支援を引き続き実施する。また、企業内における不妊治療のための休暇制度等の導入に向けたマニュアルの周知等を通じ、その導入に取り組む事業主を支援し不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を行う。

学校教育段階において、妊娠・出産等に関する医学的・科学的に正しい知識を適切な教材に盛り込み、外部講師として専門家の活用の推進をするとともに、教職員の研修などを

¹¹ 3月1日～8日

行う。さらに、家庭や地域での教育、婚姻届提出時や成人式などの機会を活用した、社会人等に対する情報提供が行われるよう取組を進める。

新型コロナウイルス感染症の拡大の懸念等による妊産婦や小児等の健康不安を、テレビ電話やチャットを利用して遠隔で専門医等に相談可能な体制整備を行う。

(3) 医療分野における女性の活躍を促進するための環境整備

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を各地域で選定し、復職支援等にかかる経費を支援する。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を行う。

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な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、令和元年度に実施した医師の勤務実態調査を踏まえ、「医師の働き方改革の推進に関する検討会」において、医療機関にて医師の労働時間短縮に向けた計画を作成するためのガイドラインの策定を検討するなど、取組の一層の強化を図る。

4. スポーツ参加の促進やスポーツ分野における男女共同参画の推進

運動未実施の女性がスポーツを実施することにより、健康増進や維持、疾病予防に大きな貢献が期待できる。一方で、特に女性アスリートは競技レベルを問わず、「エネルギー不足」「無月経」「骨粗鬆症」の三主徴を抱えている場合が多いと言われており、指導者や選手本人への啓発が重要である。

(1) スポーツを通じた女性の健康増進

世代・性別等に関係なく心身の健康の保持増進を図るため、令和2年度より、関係省庁、地方自治体、スポーツ団体、経済団体等の国民のスポーツ振興に積極的に取り組む関係団体で構成するコンソーシアムを設置し、加盟団体が連携・協同して、身近な地域で健康づくりを図るための環境整備を行う等、女性の運動・スポーツへの参加促進に向けた取組を推進する。

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。

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。

特に10代の女性に多い、「食べない、運動しない」という生活習慣を持つ女性の場合、骨や筋肉の質の低下により、将来的に骨粗鬆症等の健康リスクを引き起こす可能性があることや、低BMIの人は高BMIの人と同程度、糖尿病の発症リスクが高いことを啓発するた

め、スポーツ庁ホームページ等において、「しっかり食べて運動する」ことを周知するなど、働きかけを行う。

(2) スポーツ分野における女性の参画拡大

「女性アスリートの育成・支援プロジェクト」において、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。また、同事業において、三主徴を含む、女性アスリートが直面する課題解決に向けた調査研究を実施し、ウェブサイトやカンファレンス等で成果を周知する。このほか、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、スポーツ実施者の年齢や性別等に合わせた競技別の技術指導を行うコーチ等の指導者の資質の向上を図るための研修を実施する。さらに、競技団体において、女性トップアスリートを身近な立場で支える女性スタッフの配置を支援する。

「運動部活動改革プラン」において、運動部顧問が、学校医や養護教諭等と連携・協力して、成長期の女子生徒が健康に運動部活動を実施するための調査・実践研究についても委託事業の対象としており、令和2年度においても公募手続きを実施することとしている。加えて、「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」（平成30年3月策定）において、運動部顧問は、専門的知見を有する保健体育担当の教師や養護教諭等と連携・協力し、発達の個人差や女子の成長期における体と心の状態等に関する正しい知識を得た上で指導を行うよう示しており、引き続き地方公共団体やスポーツ団体等に周知する。

女性アスリートが、健康で競技スポーツを継続できる環境を整備するとともに、女性特有の視点とアスリートとしての高い技術・経験を活かして、現役引退後も監督・コーチ、スタッフ等として継続して活躍できるよう、現役時代から引退後のセカンドキャリアを見据えた準備を支援する取組を推進する。

スポーツ団体における女性役員の比率向上のため、新たに外部の女性役員の採用に取り組もうとするスポーツ団体のニーズを明確にしたうえで候補者を紹介するなどマッチングを支援する。また、女性役員候補者の育成を図るため、スポーツ団体で働く上で必要な知見を身に付けるための研修等を実施する。

スポーツにおける透明性・公平性・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、スポーツ団体が順守すべき原則・規範を定めたスポーツ団体ガバナンスコードに基づき、各スポーツ団体のガバナンス・コンプライアンスの一層の改善を図るため、専門家によるコンサルティング等により、模範となりうる先進事例を形成する。

5. 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組

災害後には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事、子育て、介護等の家庭的責任が女性に集中することなどの問題が明らかになっている。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ため、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) 防災・復興施策への男女共同参画の視点の反映

女性の視点からの災害対応を促進するため、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」(令和2年●月●日内閣府男女共同参画局)について、全国知事会等と連携して、防災担当を含めた地方公共団体への周知を徹底する。また、同ガイドラインに基づく地方公共団体の取組状況をフォローアップし、「見える化」することにより、地方公共団体の取組を一層促す。

地方公共団体の災害対策本部に男女共同参画部局が組み込まれるよう、国の職員の派遣や支援実績等のある男女共同参画センター等からの専門家派遣を含め、支援を強化する。また、男女共同参画センターが、男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点となるよう、男女共同参画センターの災害対応におけるネットワークが全国的に広がるよう支援する。

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。

(2) 防災分野における女性の参画拡大等

地方防災会議や自主防災組織・自治会への女性の参画を拡大するため、全国知事会等と連携して、地方公共団体における好事例を積極的に情報発信する。また、都道府県と連携して、女性リーダーの育成や意識醸成のための研修の実施や、「男女共同参画の視点からの自治会運営ガイドライン」(平成30年3月内閣府男女共同参画局)を活用した働きかけを行い、市町村の更なる取組を促す。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、先進的取組をモデル事業として支援し、その事例を全国に共有する。女性の採用が進んでいない消防本部に対しては、アドバイザーを派遣する。

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し、地域特性を踏まえつつ、先進事例を共有しながら、現状の課題の分析・解決を目指す。さらに、全国的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る。

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

1. 男性の暮らし方・意識の変革

女性活躍にはその前提として両立支援が必要不可欠であり、男女が共に仕事と育児等を両立できる環境の整備は、より多くの女性が経済的に自立して活躍できる就業環境の整備としても非常に重要な課題である。しかしながら、男性の家事・育児等への参画における現状を見ると、家事や育児を夫婦で「半分ずつ分担したい」という方は男女を問わず約6割となっているものの、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、男性の家事・育児等への参画における現状として男性の育児休業取得率を見ると、上昇傾向にあるものの、いまだ低水準にとどまる。また、我が国が議長国として取りまとめたG20大阪宣言において、「女性の労働市場参加に対する主要な障害となっている、無償ケア労働におけるジェンダークラス格差にも取り組む」と記載されており、女性活躍を進めていく上で、現状における男女の家事・育児等への参画状況の大きな差を縮小する必要がある。

長時間労働の慣行や制度が利用しづらい職場の風土・環境を始め、社会全体の意識改革を促し、男性の家事・育児等への参画をより一層促進する取組が必要である。

(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

男性の育児休業取得や育児参画を促進するため、労働者に対する育児休業制度の個別周知・広報や、育児休業の分割、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など総合的に取組を推進する。

年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させる仕組みが法整備されたことを踏まえ、企業が当該制度を積極的に活用することにより、希望する男性労働者が配偶者の出産時や出産後に年次有給休暇を取得できるよう促す。

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、令和2年度より、男性労働者に面談等を通じて育児休業取得を後押しした場合の上乗せ助成を行う。また、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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推進する企業を表彰する「イクメン企業アワード」等の表彰を通じて好事例を周知するとともに、中小企業等及び企業に働きかけを行う自治体を対象としたセミナーの地域毎の開催を増やす。

②国・地方公共団体における取組の促進

令和2年度より、子供が生まれた全ての男性国家公務員が、1か月以上を目途に育児に伴う休暇や休業を取得できることを目指し、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づき、取組を強力に推進する。具体的には、各府省において、管理職員が主体となって対象職員に勧奨した上で、取得計画を作成、必要な業務分担の見直し等を事前に行う。また、取組状況のフォローアップを実施し、

幹部・管理職員等の取組状況は人事評価にも適切に反映する。

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。

男性地方公務員については、団体区分別や部門別等にて男性職員の育児休業取得率の把握・公表を行い、関係省庁の連携した取組により各地方公共団体の取組を加速する。また、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・提供等を行う。さらに、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を行う。

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子育てを目的とした休暇取得の促進を図る理念に賛同する企業とも協力して、さんきゅうパパロゴマークを利用した広報啓発イベント等を実施する。

男女が協力して家事・育児を行うこと等の重要性について、若い頃からの教育・啓発を通じて意識形成を図るとともに、生活を営むために必要な衣食住や保育などに関する知識や技術を身に付けられるよう、教育での取組を行う。

また、令和元年度に実施した「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」を踏まえ、少子化社会対策大綱に基づき、取組を更に推進する。

(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、地方公共団体における自主的な取組を加速するとともに、民間企業の参画拡大やネットワーク化を図る。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。

今後育児を行う若年層やその上司・同僚等に対して、男性の育児休業に関する啓発資料や育児休業体験談の広報等を行うことにより、男性の育児に関する意識改革を促進する。

2. 女性活躍に資する多様な働き方の推進

多様で柔軟な働き方を推進し、男性も含めた働き方を見直すとともに、労働者が、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) 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・バランス等を推進する企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。これらの取組のフォローアップでは、府省等ごとに実施金額・件数を公表することにより、更なる自主的な取組を促す。

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。

2020 年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会¹²(以下「東京 2020 大会」という。)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。

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

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当たり、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。また、仕事と生活の調和連携推進・評価部会のこれまでの活動の成果について、総括する文書の作成に向けた情報収集を行う。

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 (Robotic Process Automation)、AI 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、年間を通じて有効な取組の継続と定着を図る。

地方公務員については、先進的事例の積極的な収集・提供、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、女性職員活躍等の推進方策に関する調査研究に基づく具体的・実践的な取組手法の取りまとめ等を通じ、各団体の取組を支援

¹² 令和 2 年 3 月 30 日に、東京オリンピックは令和 3 年 7 月 23 日から 8 月 8 日に、東京パラリンピックは同年 8 月 24 日から 9 月 5 日に開催されることが決定された。

する。

（２）多様で柔軟な働き方の推進

①働き方改革関連法に基づく取組の推進

働き方改革関連法¹³に盛り込まれた、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について、周知を徹底する。また、生産性を高めながら労働時間短縮・年休取得促進に取り組む事業者等に対する助成を行う。さらに、中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、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」によるワンストップ相談窓口において、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援やセミナー等に加え、新たに専門家自ら直接企業を訪問し課題に対応するプッシュ型支援を実施する。

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在り方については、「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、就業条件、紛争が生じた際の相談窓口等の諸課題について検討を行い、2019 年 6 月に中間整理を行ったところであり、引き続き、特に優先すべき検討課題を中心に検討を進める。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）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。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や表彰等により利用促進をはかる。また、中小企業等へのテレワーク導入を促進するため、テレワークマネージャー相談事業を実施しているほか、令和 2 年度より「テレワーク・サポートネットワーク」（仮称）として、各地域における中小企業支援の担い手となる団体の既存窓口にテレワーク普及の担い手機能を付加する。さらに、企業及び労働者に対して情報の提供、相談、助言、援助等を行う「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、区域計画の認定、実施区域の拡大を行う。

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。

¹³ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）

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。

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。

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・提供を行うとともに、テレワーク導入経費に対する特別交付税による措置のほか、テレワークマネージャー相談事業の活用等により、各団体におけるテレワーク導入を支援する。

加えて、新型コロナウイルス感染症の拡大に起因する外出自粛に伴い、企業等におけるテレワークの導入をより一層促進するため、ICTの専門家（テレワークマネージャー）による相談対応を拡充するとともに、新規で導入する中小企業等に対してはその経費について助成金により支援する。また、国家公務員については、Web会議を容易に開催する環境の整備等を行う。

②テレワークの普及促進に向けた国民運動の展開

令和元年より、期間を1か月と拡大した「テレワーク・デイズ」により集中的なテレワークの実施の呼びかけを行うとともに、東京2020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。

（4）女性活躍推進法に基づく取組の推進

①女性活躍推進法の改正内容を踏まえた取組の推進

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・情報公表義務の対象事業主の範囲が常用雇用労働者数301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されること¹⁴等を踏まえ、その円滑な施行に向けて、中小企業を始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のほか、令和2年度より個別企業訪問を行う女性活躍推進アドバイザーの増員を行う。あわせて、地域の多様な主体の女性活躍の取組を更に強力に支援・推進する。

また、女性活躍推進法の改正により、新たに創設されたプラチナえるぼし認定制度¹⁵等について、多くの企業が取得を目指すよう、関係機関と連携して、認定のメリット等を含め周知を徹底する。

特定事業主に対しても、より実効性の高い行動計画の策定や情報公表が促進されるよう、ワークショップを開催する。

¹⁴ 令和4年4月1日施行

¹⁵ 令和2年6月1日施行

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、それらの情報が資本市場や労働市場で活用されることを通じて、事業主の更なる自発的な取組を促す。

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とともに、必要な改修を行う。

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と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の向上を図る。

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

(5) 職場におけるセクシュアルハラスメントへの対策

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント（以下「就活セクハラ」という。）については、企業において、採用選考活動やOB・OG訪問対応時等においてセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨を社員に対して周知することや、セクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置全体を参考にしつつ、学生からの相談に対して適切な対応を行うことなどが望ましいことを周知するとともに、都道府県労働局の総合労働相談コーナー等において学生等からの相談対応を行う。

また、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに、当該調査結果等を踏まえつつ、2022年度卒の就職・採用活動に関する経済団体等への要請を行う際、就活セクハラの防止についても要請する。

加えて、大学等の対応事例について学生支援担当者が集まる会議等を通じて周知啓発を行う。

(6) 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、パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の履行確保を行う¹⁶。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」によるワンストップ相談窓口において、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援やセミナー等に加え、新たに専門家自ら直接企業を訪問し課題に対応するプッシュ型支援を実施する。また、非正規雇用労働者の待遇改善や正社員化に取り組む事業主等を支

¹⁶ パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は令和3年4月1日

援する。

国家公務員の非常勤職員については、平成 30 年度以降特別給（期末手当／勤勉手当）に相当する給与を支給すること等を内容とする各府省間の申合せに沿って、着実に処遇改善が進んできているが、まだ本申合せに沿った対応が取られていない非常勤職員も存在していることも踏まえ、各府省等において本申合せに沿った処遇改善が進むよう、引き続き必要な取組を行う。

地方公務員の非常勤職員については、地方公務員法等の改正法¹⁷に基づき、各地方公共団体において、「会計年度任用職員」制度による任用・サービスの適正化が図られ、新たに期末手当が支給されたところであり、今後とも適切に制度が運用されるよう必要な取組を行う。

（7）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」

多様な年代の女性の社会参画を推進するため、大学、男女共同参画センター、企業等の連携により、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体制の充実、学習プログラムの設計等を総合的に支援するモデルを構築する。また、「女性の学びサポートフォーラム」（仮称）を組織し、学び直しを通じたキャリア形成を支援するとともに、固定的性別役割分担意識の解消にも資する普及啓発を行う。

大学等の「職業実践力育成プログラム」や専修学校の「キャリア形成促進プログラム」において、文部科学大臣による認定件数を拡大し、出産・育児・介護等でいったん離職した女性の再就職プログラムや、職場のリーダー等を目指す女性のためのキャリアアッププログラムの充実を図る。

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給付を受給できなかった場合、離職後最大 20 年まで受給できることとされている。令和 4 年度以降にはマイナポータルを活用して受給要件を満たした者に直接お知らせができるよう整備を行う。また、教育訓練給付対象講座の検索システムにおいて、講座ごとに女性の人数を掲載し、女性の割合が高い講座を検索できるよう整備を行う。

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。

②就業ニーズの実現

妊娠・出産・育児・介護等を理由として退職した者について従来の勤務経験が適切に評価・処遇される再雇用制度を導入し、再雇用した事業主に対して支援する両立支

¹⁷ 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）

援等助成金について、引き続き周知を徹底する。

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。また、マザーズハローワーク等において、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子供連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による保育サービス関連情報等の提供など、再就職に向けた支援を行う。さらに、公共職業訓練において、託児サービスを付加した訓練等を実施する。

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か所に拡充したほか、高齢女性に対する戦略的広報等に取り組む。

3. 地域における女性活躍の推進

東京圏への転入超過を男女別に見ると、2019年は男性が6万4千人、女性は8万2千人となっており、近年は女性の転入超過数が男性を上回る傾向であり、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、こうした観点から、地方創生施策とも密接な連携を図りながら、地域の実情に応じた取組をなお一層推進する必要がある。その際には、あらゆる取組において男女共同参画・女性活躍の視点を確保することが重要である。

(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、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、女性管理職育成の取組など、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について、地域女性活躍推進交付金により支援する。特に、女性活躍推進法の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、地方公共団体がNPOや男女共同参画センター等と連携して行う、様々な課題や困難を抱える女性の就労や社会的自立につなげる取組についても、地域女性活躍推進交付金により支援する。さらに、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) 地方における女性活躍の推進

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、地域における社会的課題の解決に資する起業と移住や、地域を支える企業等への就業と移住への支援を行う地方公共団体の取組について、地方創生推進交付金により支援する。

さらに、各地方公共団体において、子育てのサポート体制、男女の働き方、まちのにぎわいなどの要素による地域特性の見える化等を通じて、具体的な取組を分野横断的に検討するための「少子化対策地域評価ツール」の活用を促進すること等により、地域コミュニティによる支え合い、職住育近接のまちづくり、男女にとって魅力的な働き方など、各地方公共団体における女性活躍に資する具体的な取組を推進する。加えて、地方公共団体における総合的かつ長期的な男女共同参画社会の形成を促進するため、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）に基づく市町村男女共同参画基本計画の策定状況の見える化を進める。

（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。

４．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、政治分野、司法分野、行政分野、科学技術・学術分野など、あらゆる分野における女性の活躍促進が重要である。令和元年５月の女性活躍推進法の改正に伴い、一般事業主行動計画の策定・情報公表義務の対象事業主の範囲が常用雇用労働者数 301 人以上の事業主から 101 人以上の事業主に拡大されること（令和 4 年 4 月 1 日施行）等を踏まえ、中小企業・小規模事業者等における女性活躍推進の取組を積極的に後押しする必要がある。また、政治分野については、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）に基づいた取組を強化し、女性の政治参画を積極的に推進することが重要である。

（１）政治分野

①政党等への情報提供

令和 2 年に作成した、諸外国における政治分野の男女共同参画のための取組をまとめたパンフレットを広く周知し、諸外国の取組や我が国の現状、女性の政治参画の意義等を周知・啓発する。また、当該パンフレットを活用しながら、各政党に対し、ポジティブ・アクションの自主的な導入や、環境の整備、人材育成等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・公表の取組を進める。さ

らに、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、女性の政治参画への障壁等に関する実態を把握するため、政治分野におけるハラスメントを含めた立候補者や議員を取り巻く状況をアンケート調査により把握・分析するとともに、各政党が抱える課題を調査する。

②地方公共団体における取組の促進

地方議会における旧姓・通称使用の状況等を調査するとともに、女性模擬議会等の地方議会における政治分野における男女共同参画のための施策の好事例の収集・展開や、女性の参画状況・環境整備の状況に関する「見える化」を進める。また、地方議会における女性を含めた幅広い層が参画しやすい環境の整備について検討する。

さらに、政治に参画しようとする女性の裾野を広げるため、地方公共団体が行う施策の参考となるよう、効果的な人材育成の在り方やそのための手法について検討を行う。

(2) 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。裁判官や司法修習生についても、女性活躍、ワーク・ライフ・バランスの実現、セクシュアル・ハラスメント対策等に向けた取組を引き続き行うよう情報提供を行う。

(3) 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」及び各府省等の取組計画に基づき、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の発信や「女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会」における職員間のネットワーク形成及び意見交換を促進し、各地方公共団体に共通する課題への解決策についての検討を行う。また、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、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。

③治安、安全保障等の分野

警察官の仕事や魅力を伝えるため、各部門で活躍する女性警察官の紹介、仕事と家庭の両立支援施策、キャリアパス等を内容とした「女性警察官業務説明資料」を作成し、女性学生等が参加する企業説明会などで活用するほか、各都道府県警察にも配布し、都道府県独自の取組においても活用する。

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つつ、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。女性職員に対しては、自身のライフイベントを踏まえ、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面談を実施する。加えて、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて管理職員に対する研修を行う。

女性自衛官については、教育・生活・勤務環境の基盤整備を適切に行うことが必要であり、駐屯地・基地等の施設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、全国の女性刑務官が一同に会す研修の実施によるネットワークの構築や、キャリアアップへの意識を向上させるためのフォローアップ研修等により、定着促進を図る。

(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。また、女子生徒等やその保護者等を対象に、理工系分野をいかした仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリア等について、シンポジウムの開催等により情報発信を行うとともに、教員に対しては研修等の場で講演や資料配布等の情報提供を行う。教員養成課程の学生に対する情報提供についても検討する。

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。令和2年度は、市区町村規模の活動についても引き続き支援し、市区町村教育委員会と連携しながら、学校行事への活用や学校訪問機会の増加等にもつなげる。

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整備の実施に向けて検討する。

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企業における女性役員登用・育成等の推進

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。(P)

企業の女性活躍の要素を投資判断時に考慮する「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て後押しする。

女性役員となる人材の確保に向け、地域や民間における女性役員候補者の育成に関する取組を推進するとともに、女性リーダー人材バンクの充実と周知等を通じて更なる活用を図る。また、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。

②資本市場の「見える化」の促進

投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示のうち、ジェンダー平等に資する開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえ検討を行う。

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

企業におけるダイバーシティ経営の推進を求める「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」の普及や、女性活躍に優れた企業を選定する「なでしこ銘柄」、多様な人材の能力を活かして生産性の向上等につなげている企業を選定する「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」等を通じ、企業における取組の加速化を促す。

(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

「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や賛同者の拡大のため、賛同者の取組を積極的に発信するとともに、特に地方の企業や中小・小規模事業の経営者への周知や働きかけを行う。

②教育分野

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、長時間勤務の縮減や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り、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。

④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。

タクシー運転者においては、女性の新規就労・定着を図るべく、「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。

トラック運転者については、取引の適正化等を通じて女性等も働きやすい労働環境の実現に取り組む「ホワイト物流」推進運動の展開を行うとともに、「トラガール促進プロジェクト」を通じた情報発信等を行う。

女性自動車整備士については、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人材確保・育成を図る。

⑤海運業・造船業等の海事産業分野

海運業については、女性を含めた多様な人材の活躍の推進を図るため、令和2年中に、船員の働き方改革について方向性をとりまとめる。また、船や造船所・舶用工業事業所で働く女性の活躍や企業の先進的な取組事例の収集・情報発信を行う。

造船業については、令和2年度に女性を含む造船教育修了者の入職・定着を向上するための方策等を検討するための調査を実施する。また、女性を含む造船人材のキャリアアップ等を図るための取組を検討する。

⑥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。

令和2年に策定した「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」に基づき、建設産業で働く全ての女性が「働きがい」と「働きやすさ」の両立により、就業継続を実現できるよう、官民一体となって「働き続けられるための環境整備」を中心に取り組む。

⑦観光分野

宿泊産業や旅行業、観光地域づくり法人¹⁸等といった幅広い関係者らとの意見交換の場における観光分野での女性活躍推進の現状と課題の整理や今後の産学官の取組促進に向けた検討に関する議論を踏まえ、業界及び地域において女性活躍推進の重要性の理解促進を図るための普及・啓蒙活動を行う。

⑧農林水産分野

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を実施する。また、女性農業者の託児や農作業代替を地域で一体的にサポートするネットワークの構築を支援する。

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や優良活動事例等の情報提供に加え、起業活動に向けITを活用したネットワークの構築を支援する。

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を行う。

⑨環境分野

環境に関する制度や施策等あらゆるレベルでの意思決定過程への参画及び社会的経済的なサービスを楽しむ際のジェンダーギャップの存在が、気候変動緩和策の効果を減らし、持続可能な開発を阻害している。そのため、令和2年度より、二国間クレジット制度(JCM)¹⁹設備補助事業の立案・実施・稼働の段階において、ジェンダー平等を実現するために求められる行動についてガイドラインを示し、代表事業者及び共同事業者を始めとする関係者に取組を促す。

(7) 女性の起業等に対する支援

女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、女性起業家に対する支援事例や支援手法等のノウハウについて、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。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

¹⁸ DMO (Destination Management/Marketing Organization) の呼称。

¹⁹ 途上国への温室効果ガス削減技術、製品、システム、サービス、インフラ等の普及や対策を通じ、実現した温室効果ガス排出削減・吸収への日本の貢献を定量的に評価するとともに、日本の削減目標の達成に活用するもの。

より、女性の視点をいかした事業を促進する。

女性の起業や就業に関する取組など地方公共団体が行う地域の実情に応じた取組について、地域女性活躍推進交付金により支援する。(再掲) 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、地域における社会的課題の解決に資する起業と移住や、地域を支える企業等への就業と移住への支援を行う地方公共団体の取組について、地方創生推進交付金により支援する。(再掲)

起業、NPO 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。

また、女性も含めた後継者の事業承継を後押しするため、承継時の税負担を実質ゼロにする事業承継税制や、後継者の新たな取組を後押しする事業承継補助金などの支援を実施する。女性による事業承継の現状を踏まえながら、活用事例の展開等を行う。

Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

1. 国際的な協調及び貢献

近年、G7やG20などといった場において、ジェンダー平等の実現が主要議題の一つとして取り上げられ、首脳級・閣僚級での様々な国際合意がなされており、こうした合意を確実に実施するとともに、今後とも、国際的な議論や取組に積極的に貢献していくことが重要である。また、SDGs 実施指針にあるとおり、分野横断的な価値としてあらゆる取組について常にジェンダーの視点を確保し、施策に反映することが必要である。

(1) 日本の取組の充実及び国際会議における議論への参画

令和元年に改定した「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針」に基づき、国内実施及び国際協力の両面において取組を加速する。また、三本柱の一つに「SDGs の担い手として次世代・女性のエンパワーメント」を掲げる日本の「SDGs モデル」²⁰の発信と日本全国でのSDGsの主流化に努める。

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、女子差別撤廃委員会からの対日審査に係る事前質問事項への回答を作成する。

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。

²⁰ 「SDGs と連動する Society5. 0 の推進」、「SDGs を原動力とした地方創生」、「SDGs の担い手として次世代・女性のエンパワーメント」を三本柱とする。

開発途上国における女性の活躍推進のための取組を取りまとめた「女性の活躍推進のための開発戦略」（平成 28 年 5 月）について、実施状況を確認の上、改定を検討する。

（２）国際分野における女性の参画拡大等

①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。

②アジア・太平洋諸国・アフリカとの友好・信頼関係の深化

アジア・太平洋諸国・アフリカ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、令和 2 年度は女性に対する暴力の分野に関して、現下の新型コロナウイルス感染症の各国・地域における流行状況等も踏まえながら、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について検討する。

③中南米日系農業者等との連携交流・ビジネス創出

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。

2. 子育て・介護基盤の整備

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。

（１）待機児童解消に向けた、子育て基盤の整備等

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」

「子育て安心プラン」に基づき、令和 2 年度末までに 32 万人分の保育の受け皿を確保し、待機児童解消を図る。2021 年度以降の保育の受け皿確保については、第 2 期市町村子ども・子育て支援事業計画における「量の見込み」の結果等を踏まえ検討するとともに、各地方公共団体の特性に応じたきめ細かな支援を行う。また、地域の実情に応じて保育需要のマッチングを行うため、保育コンシェルジュ等の積極的な活用を促進するとともに、人口減少地域等における保育の在り方についての検討を進める。

「子ども・子育て支援新制度」の実施主体である市町村が住民のニーズを把握した上で、地域の実情に応じて子ども・子育て支援の充実を図るに当たり、その更なる「質の向上」を図るため、消費税分以外も含め、適切に財源を確保していく。

放課後児童クラブについては、「新・放課後子ども総合プラン」（平成30年9月14日策定）に基づき、令和5年度末までに約30万人分の受け皿を整備する。加えて、新型コロナウイルス感染症の問題に起因する小学校の臨時休業に伴い、午前中から放課後児童クラブを開所する等を行った場合に財政支援を行う。

幼稚園における預かり保育の充実を図るため、長時間化・通年化や、保育を必要とする2歳児の受け入れに取り組む施設に対する補助を行う。

育児・介護休業法施行規則等の改正により、令和3年1月より、子の看護休暇及を時間単位で取得することが可能となることについて周知を徹底する。また、労働者が円滑に育児休業取得や職場復帰を行えるよう、中小企業における「育休復帰支援プラン」の策定支援に引き続き取り組む。

②保育人材の確保や子育てサービスの提供

保育現場における業務改善のためのガイドラインの策定、ICTや保育補助者の活用により、保育士の業務負担軽減を図る。あわせて、保育士を目指す方や保育士に復帰しようとする方が増え、保育現場で就業しやすくなるよう、魅力ある職場づくりや保育士の職業の魅力向上とその発信に取り組むとともに、必要な財源の確保や改善努力の見える化と併せた処遇改善などに取り組む。

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は、実施区域の拡大や受入企業の拡充等の活用促進に取り組む。

園外活動時の見守りや片付け等の保育に係る周辺業務に、地域住民や子育て経験者など多様な人材の活用に係る支援を行い、保育士の業務負担の軽減を図る。

また、延長保育、夜間保育など、子育て家庭における様々なニーズに対応した多様な保育等の充実を図るとともに、ベビーシッター派遣サービスの利用や、退職者や高齢者等の地域の人材による子育て支援活動を支援する。加えて、新型コロナウイルス感染症の問題に起因する小学校の臨時休業等に伴い、企業主導型ベビーシッター派遣サービスの対象者として、厚生年金適用事業所の労働者に加えて、フリーランス等も対象に追加する。

子育てに係る手続負担の軽減や利便性向上のため、予防接種や児童手当など、妊娠から就学前までの官民の様々なサービスが最適なタイミングで案内され、ボタン一つで申請できるサービスの実現に向け、具体的なサービス提供を令和2年度に一部地方公共団体において開始し、令和5年度からの全国展開を目指す。

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。

新型コロナウイルス感染症の影響を受けた子育て世帯を支援する観点から、児童手当を受給する世帯²¹に対し、子育て世帯への臨時特別給付金を支給する。

(2) 「介護離職ゼロ」に向けた介護基盤の整備等

介護離職防止及び特別養護老人ホーム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。

育児・介護休業法施行規則等の改正により、令和 3 年 1 月より、介護休暇を時間単位で取得することが可能となることについて周知を徹底する。また、労働者が円滑に介護休業取得や職場復帰を行えるよう、中小企業における「介護支援プラン」の策定支援や、「介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援モデル」の普及促進に引き続き取り組む。令和 2 年度より、介護支援専門員（ケアマネジャー）等が仕事と介護の両立に関する制度等の知識を習得するための研修カリキュラムの策定や、仕事と介護を両立する取組を行う企業を支援する両立支援等助成金について要件の緩和を行う。

多様な人材によるチームケアの実践を推進するため、令和 2 年度より、介護事業所において、介護助手等の人材の参入を促しつつ、外部コンサルタントを活用しながら、業務の効率化や生産性向上のための先駆的な取組を施行する場合に助成を行う。

介護未経験者の介護分野への参入のきっかけをつくるとともに、介護分野で働く際の不安を払拭するため、介護に関する入門的な知識・技術を習得するための研修の実施から、介護施設等とのマッチングまでの一体的な支援について助成する。

3. 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための意識改革、理解の促進

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・メディア等が男女共に、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学校現場における指導や意識改革を行うことができるよう、それらを実現させる教材やツールなどの基盤整備を充実する必要がある。さらに、女性活躍の裾野を拡大し、身近なロールモデルを増やすため、あらゆる職域において性別にとらわれない人材登用や育成及び職務経験を通じた積極的なキャリア形成支援を推進する必要がある。また、大学入学者選抜における性別を理由とした不公正な取り扱いは断じて許容されるものではなく、大学入学者選抜の公正確保等に関する有識者会議で決定した「大学入学者選抜の公正

²¹ 0 歳～中学生（新高校 1 年生を含む。）のいる世帯

確保等に向けた方策について（最終報告）」に基づいた取組の周知徹底を図る。

（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

高校生・大学生ら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）いわゆる無意識の思い込み（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、いわゆる無意識の思い込み（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思い込みに気付くための教員研修プログラムを開発する。

（３）広報活動における固定的な性別役割分担意識の解消にむけた取組

性別に基づく固定的な役割分担意識や思い込み、アンコンシャス・バイアスを解消していくための広報の在り方を検討する。また、メディア・クリエイティブ業界と連携し、意識改革に資する情報発信を行うとともに、意識改革に向けた各業界の自主的な取組を促進する。

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が重要である。

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されており、引き続き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、全世代型社会保障検討会議において、短時間労働者に対する被用者保険の適用について、令和 6 年 10 月に 50 人超規模の企業まで適用範囲を拡大することが取りまとめられたことを踏まえ、国会へ法律案を提出したところであり、その成立に努めていく（P）。

民間企業における配偶者手当については、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。

女性の再婚禁止に係る制度の在り方について、法制審議会民法（親子法制）部会における嫡出推定制度の見直しに係る議論の状況等を踏まえ、検討を行う。

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、運転免許証への旧姓併記が可能となったことを踏まえ、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、令和2年度中に旧姓の併記の申請が容易になるよう取り組む。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解りやすく改めるよう取り組む。女性就業者比率が高い保険募集人について、令和2年度中に旧姓の登録も可能となるように取り組む。銀行口座等の社会の様々な場面や各種国家資格等で更に旧姓使用がしやすくなるよう、各種国家資格等における旧姓使用の現状を幅広く把握するとともに、引き続き関係機関等に働き掛けを行う。