

第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について
(第 5 分野) (総括表)

(分野名)第5分野 男女の仕事と生活の調和

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
<p>1 仕事と生活の調和の実現</p> <p>ア 仕事と生活の調和に関する意識啓発の推進</p>	<p>内閣府(男女共同参画局)</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「カエル！ジャパン」キャンペーンの実施 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について、社会全体での取組を推進するための国民運動を一層効果的に進めるため、「カエル！ジャパン」というキーワードのもと、シンボルマーク・キャッチフレーズを策定し、ホームページ、シンポジウム、各種資料において活用することにより、運動全体を統一的に推進している。 また、仕事と生活の調和ポータルサイトにおいて、国の施策、調査・研究、各主体の取組、「カエル！ジャパン」キャンペーンやメールマガジンなど仕事と生活の調和に関する様々な情報を発信している。 ・ 男性にとっての男女共同参画シンポジウムの開催 男性にとっての男女共同参画に対する理解を深め、男性の地域・家庭等への参画を促進するため、男性にとっての男女共同参画シンポジウムを開催した。特に、平成25年度は「ワーク・ライフ・バランスの取組」を、平成26年度は「男性の家事・育児参画等に対する上司の理解促進」をテーマとして実施した。 ・ 経営者・管理職向けトップセミナーの開催 企業における仕事と生活の調和の取組を推進するため、関係団体と連携して、企業経営者や管理職を対象とした経営者・管理職向けトップセミナーを実施した。 ・ 地方自治体担当者向けセミナー(ワーク・ライフ・バランス)の開催 各地域における仕事と生活の調和の取組強化を図るため、地方自治体の担当者を対象としたセミナーを実施した。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 週60時間以上の雇用者の割合が10.8%(H18年)から8.8%(H25年)に、男性の育児休業取得率は0.5%(H17年)から2.03%(H25年)になるなど進捗が見られるものの、ほとんどの目標が達成には至っていない。 これらの背景には、男女の固定的性別役割分担意識や長時間労働を是とする環境・風土があると考えられ、現状を打開するため、こういった意識の解消と、働く本人だけでなく経営者や管理職が働き方改革の取組を進める必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、「カエル！ジャパン」キャンペーンにおける登録企業・団体等の取組事例の紹介や、仕事と生活の調和推進に関する情報の充実を図り、機運の醸成に取り組んでいく。 また、セミナーの開催等を通じて、仕事と生活の調和の理解を促進し、取組の裾野の拡大と深度化を図る。また、関係団体と連携して適切な事例を選定する等して、経営者・管理職の意識改革を進め、企業等における取組を促進する。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	厚生労働省	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省ではあらゆる機会を捉え、職業生活と家庭生活の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を積極的に行っている。 ・特に父親の子育てについては、育児を積極的に行う男性「イクメン」を周知・広報し、社会的な機運醸成を図ることを目的とした「イクメンプロジェクト」において、参加型の公式サイトやハンドブックの配布等を行っている。平成25年度においては、新たに男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」を創設するなど、男性が育児をより積極的に楽しみ、かつ、育児休業を取得しやすい社会の実現を目指している。 ・イクメン本人だけでなく、周りの人や企業等広く社会に活動を広げていくために、公式サイトではイクメンを応援するイクメンサポーターを募集している。さらに、イクメンサポーター企業が従業員向けに行っている両立支援の取組を紹介するなど、企業の自発的な取組を促進している。 <p>【施策の評価】</p> <p>労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合 計画策定時52.1%(成果目標100%)[平成32年] → 平成25年60.6%</p> <p>週労働時間60時間以上の雇用者の割合 計画策定時10.0%(成果目標5割減[平成32年]) → 平成25年8.8%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現時点において目標は達成されていないが、計画策定時と比較し、目標へ向け少しずつ前進している。 ・目標達成に向けた課題の一つとしては、労働者の希望も踏まえた労働時間等の見直しを進めることや恒常的な長時間労働が過重労働の一因となるおそれがあることについて未だ労使の理解が十分でないことが考えられる。 <p>年次有給休暇取得率 計画策定時47.4%(成果目標70%[平成32年]) → 平成24年 47.1%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標達成に向けた課題の一つとしては、労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じていると考えられる。 <p>6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間 計画策定時60分(成果目標2時間30分(平成32年)) → 平成23年 67分</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、あらゆる機会を捉え、職業生活と家庭生活の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を積極的に行う。 ・改正次世代育成支援対策推進法に基づく企業の働き方の見直しを進めるために、認定及び特例認定の取得を促進する。このため、認定制度及び特例認定制度の認知度の向上や経済的インセンティブの強化等を図る。 ・イクメンプロジェクトを引き続き実施することとし、セミナーの充実や、イクメン企業アワード等の実施による好事例の普及等により、男性の仕事と育児の両立を一層推進していく。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
<p>イ 育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境の整備</p>	<p>内閣府(男女共同参画局)</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「男女共同参画週間」を通じた広報・啓発活動の実施 平成26年度の男女共同参画週間では、男性がより家事・育児等に関わりたくなるようなキャッチフレーズを決定する等、家庭生活における男女共同参画を促進した。 ・ 公共調達等を通じたワーク・ライフ・バランスの推進 一般競争入札総合評価落札方式により入札を行う際に、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を評価する仕組みを導入するよう要請している。 また、平成26年8月、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を策定し、女性の活躍推進等に関する取組状況の報告を求め公開することや、納期の設定に際しての留意事項を明示した。 ・ カエルの星 企業内の部・課・班・チーム等の単位で業務効率化など働き方の見直しに取り組む事例を公募し、好事例について「カエルの星」に認定し、企業等に広く情報提供することで、同様の取組を促し、仕事と生活の調和の取組を推進した。 ・ 「仕事と介護の両立」ポータルサイトの開設 これから介護が必要になるかもしれないという不安を抱えた者や、家族の介護をすることになった者が、仕事と介護の両立に関する各種制度やサービスの情報を一元的に得られるよう、「仕事と介護の両立」ポータルサイトを平成26年4月に開設した。 ・ 仕事と生活の調和推進に関する調査研究の実施 先進企業の好事例等の情報の収集や、企業と働く個人の意識等を把握することを目的に、仕事と生活の調和に関する調査研究を実施した。 ・ (総理から経済界への要請) 平成25年4月、内閣総理大臣から経済界に対し、「『2020年30%』の政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する。まずは役員に一人は女性を登用する。」「子どもが3歳になるまで育児休業や短時間勤務を取得したい男女が取得しやすいように職場環境を整備する。」の2点を要請した。 ・ (内閣府ホームページ「女性の活躍『見える化』サイト」の開設) 女性の活躍推進に向けた企業の取組を、投資家・就業希望者・消費者等から「見える」ようにし、当該企業が市場で評価されることを通じて、企業の主体的な取組が他の企業にも波及していくような好循環を実現するため、企業における女性の活躍状況の「見える化(可視化)」を推進している。 具体的には、平成26年1月に内閣府ホームページ「女性の活躍『見える化』サイト」を開設し、了解を得た上場企業等について、役員・管理職の女性比率や女性登用に關する目標のほか、男女別の勤続年数、新卒者の定着率、育休の取得者数・復職率、残業時間、年休取得率等13項目のデータ〔※1〕を、業種別〔※2〕に整理して開示している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、関係団体と連携して適切な事例を選定する等して、経営者・管理職の意識改革を進め、企業等における取組を促進する。 また、調査研究については、仕事と生活の調和の取組内容のみならず、経営者・管理職による社内啓発や人事評価等制度のあり方等、調査研究の結果を踏まえ、経営者・管理職が具体的な取組を実践可能なテーマを選定する。 ・ 企業による「女性の登用促進」や「仕事と家庭の両立支援」に向けた取組の成果が現れるまでには、一定の時間を要するため、中長期的な視点から企業の主体的な取組を政策的に後押ししていく必要がある。さらに、「2020年30%」の達成に向けては、経済界等における取組を一過性のものとせず、一層加速し実効性を高めていくため、従来よりも踏み込んだ施策展開が求められている。 <p>(当面の施策例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業等による、女性の活躍に向けた現状把握、目標設定、行動計画の策定、情報開示などの取組を促進するための措置を盛り込んだ新たな法案を、秋の臨時国会に提出 ・ 女性の登用促進、ワーク・ライフ・バランスの実現、非正規雇用で働く女性の処遇改善、再就職や起業の支援など、様々な状況にある女性を応援する施策を「すべての女性が輝く政策パッケージ」として取りまとめ

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>※1 開示データ ① 従業員の女性比率等、 ② 管理職の女性比率等、 ③ 役員の女性比率等 ④ 女性登用の目標、 ⑤ 平均年齢(男女別)、 ⑥ 勤続年数(男女別) ⑦ 新卒者の定着率(男女別)、 ⑧ 産休取得者数、 ⑨ 育休取得者数(男性内数) ⑩ 育児休業復職率、 ⑪ 平均年間給与、 ⑫ 月平均残業時間 ⑬ 年休取得率</p> <p>※2 東証33分類</p> <p>・（「女性が輝く先進企業表彰(総理表彰)」の創設） 役員・管理職への女性の登用に關する方針、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対象とした表彰制度(内閣総理大臣表彰)を、平成26年度に創設した。</p> <p>・（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26年8月5日男女共同参画推進本部決定)の策定) 女性の活躍推進に向けた企業の取組に対するインセンティブ付与として、平成26年8月5日、「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[※]」を策定した。取組指針では、企業における女性の活躍推進に向けて、各府省が公共調達や補助金を積極的に活用できるよう、公正性や経済性を確保しつつ、現行法の中で可能な取組の内容・範囲を明らかにした。</p> <p>・ 具体的には、公共調達については、従来から「男女共同参画等に関連する調査・広報・研究」の公共調達に当たって総合評価方式で入札を行う場合、「企業の男女共同参画等の取組」を評価項目に設定するよう推進したところであるが、取組指針においては、対象を「女性が重要な対象者である広報等」にも広げた。補助金については、一定要件の下で、女性の活躍推進や両立環境の整備を目的とした補助金を設置できること、女性の活躍推進とは別目的の補助金において、女性の活躍を推進する企業等に対する優遇措置等を講じることができることなど、考え方を新たに示した。</p> <p>さらに、各府省における公共調達及び補助金の活用状況を毎年度公表することで、各府省の取組を一層促進することとしている。</p> <p>【施策の評価】</p> <p>・ 週60時間以上の雇用者の割合が10.8%(H18年)から8.8%(H25年)に、男性の育児休業取得率は0.5%(H17年)から2.03%(H25年)になるなど進捗が見られるものの、ほとんどの目標が達成には至っていない。</p> <p>これらの背景には、男女の固定的性別役割分担意識や長時間労働を是とする環境・風土があると考えられ、現状を打開するため、こういった意識の解消と、働く本人だけでなく経営者や管理職が働き方改革の取組を進める必要がある。</p>	<p>・「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)を踏まえた、企業における女性の登用状況等に関する情報開示の促進、公共調達や補助金を活用した企業へのインセンティブの付与などの施策を一層強化</p> <p>・ コーポレート・ガバナンス報告書、有価証券報告書など、企業側から情報発信できる多様な媒体が存在しており、これらを通じた「見える化」の促進施策を強化すること、また、秋の臨時国会に提出する新法において、企業等による目標設定、行動計画の策定、情報開示等が盛り込まれたことから、今後、企業における女性の活躍推進に向けた「見える化」の動きが一層進むものと考えられる。</p> <p>こうした中で「女性の活躍『見える化』サイト」は、女性の活躍状況に関するデータを業種別に一覧でき、誰もがアクセスしやすい媒体として役割を担っており、引き続き、開示率の向上や開示情報の充実に取り組む必要がある。</p> <p>・ 具体的には、「女性が輝く先進企業表彰(総理表彰)」をはじめとするインセンティブ付与等を通じて、開示率の向上や開示情報の充実を図る。平成27年度は、本サイト(女性の活躍状況に関するデータを掲載)と、厚生労働省の「ポジティブ・アクションポータルサイト(企業による取組の内容を掲載)」等の統合により、企業情報の総合データベース化を図り、利用者の利便性向上に取り組む。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>・ 総理要請及び日本再興戦略による施策展開の結果、民間企業(従業員100人以上)における課長相当職以上の女性比率は6.9%(平成24年6月)から7.5%(平成25年6月)[※1]に、役員的女性比率は1.6%(平成24年)から2.1%(平成26年)[※2]に増加し、25歳から44歳の女性労働力率も、68%(平成24年)から69.5%(平成25年)[※3]に上昇した。また、経済界においては、女性役員・管理職登用に関する目標・自主行動計画の公表[※4]など意欲的な取組が進むほか、地域レベルでも、女性登用に向けた取組[※5]が広がりにつつあるなど、女性の活躍推進に向けた機運が高まりつつある。</p> <p>※1 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」 ※2 東洋経済新報社「役員四季報 2015年版」 ※3 総務省「平成25年労働力調査」 ※4 日本経済団体連合会「女性活躍アクション・プラン(平成26年4月策定)」 ※5 福岡県では賛同する管内企業が登用目標の設定・公表に取り組んでおり、同様の取組が佐賀県等に広がっている。</p> <p>・ しかしながら、政府目標「2020年30%」に対しては、女性登用の現状は低水準であり、中間目標である「課長相当職以上の女性比率を平成27年度までに10%程度」にも達していない。また、第一子出産を機に約6割の女性が離職し、女性の労働力率が子育て期の30歳代で低下する「M字カーブ」を描いている現状は変わっておらず、とりわけ、25歳から49歳までの女性を中心に就業希望者が315万人にのぼるなど、非常に大きな潜在力となっている。</p> <p>・ 「女性の活躍『見える化』サイト」では、上場企業1,229社(平成26年10月6日時点。このほか未上場企業11社がデータを公表)がデータを開示しているが、全上場企業3,552社(平成25年4月1日時点)における開示率は34.6%にとどまっている。ただし、日経平均株価構成銘柄企業における開示率は8割に達しており、いわゆる大手企業を中心に情報開示が進みつつある。なお、本サイトでデータを開示している上場企業のうち、「女性登用の目標」を開示している企業は、160社(13%)にとどまっている[※]。 政府の取組に呼应し、平成26年7月から、経済団体連合会が、女性役員・管理職登用に関する目標・自主行動計画の公表に着手するなど、経済界における「見える化」の機運が高まりつつある。 ※ 本サイトにおけるデータ開示は、全13項目を網羅している必要はなく、可能な項目のみ開示することができる。</p> <p>・ (「女性が輝く先進企業表彰」については、現在、経済団体や自治体に推薦を依頼中(平成26年10月9日現在)。表彰時期は年末を予定(調整中))</p>	<p>・ 今年度は、「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」を策定したところであるため、各府省の理解を促すとともに、専用ホームページの開設や経済団体等を通じた広報を通じて、企業に対する周知に取り組む。来年度以降は、運用実績を重ねていく中で、現段階では取組指針に掲げていない公共調達及び補助金の活用方法についても、財務省を含む関係府省と調整の上、適当と認められるケースについては、積極的に取り組むことも考えられる。憲法の平等原則や公正性・経済性の確保に配慮しつつ、企業における女性の活躍推進に向けて、実効性ある制度に育てていく。</p> <p>・ 従来から、独立行政法人等や地方公共団体に対して、女性の活躍推進に向けた公共調達の活用に関する働きかけを行ってきたが、取組指針の策定を契機として、働きかけを一層強化する。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 今年度、「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」を策定したところであるため、各府省の公共調達及び補助金の活用状況は、翌年度当初に取りまとめることになるが、取組指針の策定以前から、公共調達については、日本再興戦略 -JAPAN is BACK-(平成25年6月14日閣議決定)、日本再興戦略 改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)に位置付けていたこともあり、各府省の取組が増加傾向にあった[※]。 このたび取組指針において、公共調達及び補助金の活用方法が明らかにされたことから、各府省における取組が一層進み、ひいては、企業における女性の活躍推進に向けた取組が加速されることが期待できる。 	
	警察庁	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 超過勤務の縮減や年次休暇の取得を通達等により促進するほか、男女を問わず仕事と生活の調和の必要性について示した有識者会議からの報告書を踏まえ対策を実施した。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 従来取組に加え、「警察における女性の視点を一層反映した対策の推進に関する報告書」(平成25年5月警察における女性の視点を一層反映した対策の推進に関する検討会取りまとめ)に示されたことで、今後更なる促進が見込まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、男性の育児休業取得促進や両立支援制度の活用促進に努める。
	総務省	<p>【施策の取組状況】</p> <p>①働き方の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 両立支援に関する制度の周知徹底、超過勤務の縮減への具体的な取組、さらにH18.10から本格実施しているテレワークのさらなる利便性向上に向けた取組などを通じて、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を図る。具体的な取組例は以下のとおり。 ・ 早出・遅出勤務や育児時間などの両立支援制度について、制度を活用しうる職員に対しての個別説明の実施、研修時や超過勤務縮減キャンペーンを通じての制度周知を推進(随時)。 ・ 超過勤務が必要となる場合は、業務内容、所要時間など超過勤務の実施について、上司部下の認識を共有する制度を運用(平成24年2月)。 ・ 大臣官房長をヘッドにした「家庭・子育て・仕事の両立推進委員会」を設置(平成26年3月)。 ・ 育休等関連資料をセットにした「育休セット」、育児休業中職員の職場復帰支援関連資料をセットにした「職場復帰セット」を取りまとめ、個別に配布及びイントラネットに掲載(平成26年度)。 ・ テレワークのさらなる利便性の向上、利用の推進を図るため、対象職員を全職員5,000人に拡大することとし、実施要領を大幅に改正(平成26年8月)。 	<p>①働き方の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 両立推進委員会において、各種取組を実施する予定。代表的なものは以下のとおり。 ・ 職員毎のワークライフバランスシートの作成(26年度中) ・ 男性職員が子供と1年間向き合う率100%の推進(26年度中) ・ 超過勤務縮減についての目標設定(26年度中) など

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>【施策の評価】</p> <p>①働き方の見直し ・総務省特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況では、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇の取得状況は、平成23年度45.0%→25年度60.2%と上昇しているものの、目標を達成できなかった。また、男性職員の育児休業取得状況は、23年度3.7%→25年度2.7%と低下している。目標達成の阻害要因は、制度の周知徹底が不足している点も否めないが、休暇等を取得してWLBを実現するといった雰囲気醸成が職場において不足している点も考えられる。 ・テレワークの利用実績(人日)は、24年260人日→25年度203人日と低下しているところ、利用実績(人日)は低調だが、利用登録職員数は増加。対象職員の拡大に伴い、26年度以降は利用実績の向上が見込まれる。</p>	
	法務省	<p>【施策の取組状況】</p> <p>・法務省の人権擁護機関では、「女性の人権を守ろう」を啓発活動の年間強調事項の一つとして掲げ、男女共同参画を含む女性の人権問題をテーマとした講演会や座談会の開催、テレビ・ラジオ放送、インターネット配信、新聞・雑誌等による広報、啓発冊子等の配布、各種イベント等における啓発活動を実施している。</p> <p>【施策の評価】</p> <p>・「人権週間」を中心に特に重点的に全国各地の法務省の人権擁護機関で啓発活動を行うことで、性別に基づく固定的な役割分担意識を解消し、男女共同参画に関する認識を深め、定着させるという計画の要請にかなった活動を行っていると評価する。</p>	<p>・今後とも、「人権週間」期間中における活動を一層推進させるとともに、年間を通じて広報啓発活動にもより積極的に取り組んでいくこととする。</p>
	文部科学省	<p>【施策の取組状況】</p> <p>・文部科学省では、身近な地域において、全ての親が家庭教育に関する学習や相談ができる体制が整うよう、家庭教育支援チームの組織化等による相談対応、保護者への学習機会や親子参加行事の企画・提供等の家庭教育を支援する活動を推進している。 また、家庭教育に関する学習講座等において、夫婦共同で子育てをすることの大切さについての意識啓発がなされるよう促している。</p> <p>【施策の評価】</p> <p>・育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境の整備に資するものであったと考えられる。</p>	<p>・引き続き、身近な地域における家庭教育支援体制の充実のため、家庭教育支援チームの組織化等による相談対応、保護者等への学習機会の提供等の家庭教育を支援する活動を推進するとともに、父親の家庭教育への参加や、新たな家庭教育支援人材としてのシニア世代などの多様な主体の参画を促進する研究協議を行う。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	厚生労働省	<p>【施策の取組状況】</p> <p>○働き方の見直し ・労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成4年法律第90号)及び「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針(平成18年厚生労働省告示第197号))に基づき、所定外労働時間の削減及び年次有給休暇の取得促進を始めとした労使の自主的な取組を促進するため、業種、企業の特性にに応じたコンサルティングを実施するなどきめ細かな支援を行った。</p> <p>○父親の子育てへの参画や子育て期間中の働き方の見直し ・男性が育児参加できる働き方を普及促進するため、「パパ・ママ育休プラス」等も活用し、男性の育児休業取得を促進する</p> <p>○企業における仕事と子育て・介護の両立支援の取組の促進、評価 ・労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成4年法律第90号)及び「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針(平成18年厚生労働省告示第197号))に基づき、所定外労働時間の削減及び年次有給休暇の取得促進を始めとした労使の自主的な取組を促進するため、業種、企業の特性にに応じたコンサルティングを実施するなどきめ細かな支援を行った。</p> <p>・良質なテレワークの普及に向けて、総務省等の関係省庁と連携しつつ、テレワーク導入時における労務管理上の課題等について相談に応える相談センターの設置や訪問によるコンサルティングの実施、セミナーの開催、仕事と子育て等との両立を可能とする週1日以上終日在宅テレワークモデルを構築するテレワークモデル実証事業(平成26年度～平成28年度の3年間で実施)等について実施。</p> <p>・企業における仕事と家庭の両立支援について、育児・介護休業法及び次世代法の履行確保に取り組んでいる。また、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代法に基づき、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めている。</p>	<p>・企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及に加え、労使の取組に対する支援を拡充する。</p> <p>・『日本再興戦略』改訂2014に基づき、働き過ぎ防止のための取り組みとして、我が国の課題である働き過ぎの改善に向けて、長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策等の検討を労働政策審議会で進める。</p> <p>・引き続き、良質なテレワークの普及に向けて、テレワークモデル実証事業の実施、導入に取り組む企業への支援の拡充を図るとともに事業主団体と連携した支援等に取り組む。</p> <p>・改正育児・介護休業法(平成22年施行)附則の5年後見直し規定を受けて、必要な見直しの検討を進める。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>・平成20年12月に次世代法が改正されたが、この改正法の施行により、23年4月1日から「一般事業主行動計画」(以下「行動計画」という。)の策定・届出等が義務となる企業が常時雇用する従業員数301人以上の企業から101人以上の企業へ拡大された。これを受けて厚生労働省では、次世代育成支援対策推進センター、労使団体及び地方公共団体等と連携し、行動計画の策定・届出等の促進を図っている。</p> <p>・次世代法は平成26年度末までの時限立法であるが、平成25年12月10日に労働政策審議会においてなされた建議を踏まえ、26年1月23日の同審議会において、同法の有効期限の10年間の延長や、新たな認定(特例認定)制度の創設等を内容とする法律案要綱について諮問及び答申が行われた。当該答申を踏まえ、改正法案を第186回国会に提出した。同法案は、26年4月16日に可決・成立した。</p> <p>・また、適切な行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、認定マーク(愛称:くるみん)を使用することができる。この認定制度及び認定マークの認知度を高めるため、認定企業の取組事例や認定を受けるメリット等を積極的に紹介するとともに、平成23年6月に創設された認定企業に対する税制上の措置を幅広く周知し、認定の取得促進を図っている。同措置については、当初平成23～25年度の3年間の措置であったが、平成26年3月31日に公布、同年4月1日に施行された「所得税法等の一部を改正する法律」により、適用期限が平成26年3月31日から平成27年3月31日まで1年間延長されている。また、育児や介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、両立支援等助成金の支給を行っている。</p> <p>・仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組を推進するため、インターネットで設問に答えると自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を点検・評価することができる両立指標や両立支援を積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載したサイト「両立支援のひろば」を運用するとともに、企業の両立支援の進捗状況に応じた取組のポイントと様々な企業の具体的な取組事例をまとめた「ベストプラクティス集」の普及による効果的・効率的な情報提供を行っている。</p> <p>・仕事と育児・介護等との両立支援のための取組を積極的に行っており、かつ、その成果が上がっている企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施し、その取組をたたえ、広く周知することにより、労働者が仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を促進している。</p>	<p>・改正次世代育成支援対策推進法に基づく企業の働き方の見直しを進めるために、認定及び特例認定の取得を促進する。このため、認定制度及び特例認定制度の認知度の向上を図る。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>【施策の評価】</p> <p>労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合 計画策定時52.1%(成果目標100%)[平成32年] → 平成25年60.6%</p> <p>週労働時間60時間以上の雇用者の割合 計画策定時10.0%(成果目標5割減[平成32年]) → 平成25年8.8%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現時点において目標は達成されていないが、計画策定時と比較し、目標へ向け少しずつ前進している。 ・目標達成に向けた課題の一つとしては、労働者の希望も踏まえた労働時間等の見直しを進めることや恒常的な長時間労働が過重労働の一因となるおそれがあることについて未だ労使の理解が十分でないことが考えられる。 <p>年次有給休暇取得率 計画策定時47.4%(成果目標70%[平成32年]) → 平成24年 47.1%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標達成に向けた課題の一つとしては、労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じていると考えられる。 <p>在宅型テレワーカー数 計画策定時330万人(成果目標700万人[平成27年]) → 平成25年 720万人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国土交通省の平成25年度テレワーク人口実態調査によると、在宅テレワーカー数は720万人となり成果目標の700万人を上回っている。 <p>6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間 計画策定時60分(成果目標2時間30分(平成32年)) → 平成23年67分</p> <p>次世代認定マーク(くるみん)取得企業数 計画策定時920企業 (成果目標2,000企業(平成26年)) → 平成26年(8月末)1,951企業</p> <p>短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等) 計画策定時8.6%以下(成果目標29%(平成32年)) → 平成24年20.1%</p>	
	農林水産省	<p>【施策の取組状況】</p> <p>家族の話し合いによって女性の経営参画を促し、経営全体の改善に有効な取組である家族経営協定について、若い世代を中心とした普及啓発を図った。</p> <p>【施策の評価】</p> <p>家族経営協定を締結した農家数は年々増加しており、平成26年には約52,190戸となっている。</p>	<p>家族の話し合いによって女性の経営参画を促すとともに、経営全体の改善に有効な取組である家族経営協定について、若い世代を中心とした普及啓発を推進する。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
ウ 仕事と子育てや介護との両立のための制度等の普及、定着促進	総務省	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成24年度、平成25年度は、「テレワーク全国展開プロジェクト」を展開。テレワーク未導入企業のテレワーク導入を支援するため、テレワーク導入支援専門家による、導入コンサルティングを行った(平成24年度:25社、平成25年度:41社)。また、テレワーク導入に関するセミナーを開催し、テレワーク導入のメリット、テレワークソリューション、テレワーク事例等の紹介を行った(平成24年度:20回、平成25年度:5回)。 ・平成24年度には、民間企業等がテレワークの実施に当たって情報セキュリティ上留意すべき点についてまとめた、テレワークセキュリティガイドラインの改訂も行った <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「在宅型テレワーカーの数」は、第3次男女共同参画基本計画の成果目標(700万人)となっている。平成25年度テレワーク人口実態調査より、在宅型テレワーカー数は720万人となり成果目標の700万人を上回っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍支援に向けて、事業者・利用者の意識改革を促すとともに、テレワーク環境の裾野を拡大するため、先進的なワークスタイルの実現に関するシステム確立等に向けた実証や、企業等のテレワーク導入を促す人的サポート体制の拡充等を通じて、就業者におけるワークライフバランスの確立などを実現する。
	文部科学省	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文部科学省では、女性が主体的に働き方を選択できるよう、結婚、妊娠、出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で自らの人生設計を行うことを支援するため、ライフステージに応じた学習プログラムの開発及びワークショップの開催等の取組を行うとともに、その成果について、ホームページにおいて情報提供を行っている。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と子育てや介護との両立のための制度等の普及、定着促進に資するものであったと考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・文部科学省では、引き続き、ホームページにおいて女性のライフプランニング支援に関する情報提供を行う。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	厚生労働省	<p>【施策の取組状況】</p> <p>○多様な働き方の普及、普及のための検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・良質なテレワークの普及に向けて、総務省等の関係省庁と連携しつつ、テレワーク導入時における労務管理上の課題等について相談に応える相談センターの設置や訪問によるコンサルティングの実施、セミナーの開催、仕事と子育て等との両立を可能とする週1日以上終日在宅テレワークモデルを構築するテレワークモデル実証事業(平成26年度～平成28年度の3年間で実施)等について実施。 ・さらに、在宅ワークについて、契約条件の文書明示や適正化等を示した「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、「ホームワーカーズウェブ」の運営により、在宅ワーカー及び在宅ワークの発注者に対する情報提供等の支援事業を実施した。 <p>○育児休業その他仕事と子育ての両立のための制度の一層の定着促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県労働局雇用均等室では、計画的に事業所を訪問し、就業規則等で必要な制度が設けられているかを確認するなど、育児・介護休業法に規定されている制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している。 ・また、育児休業等の申出や取得を理由とした不利益取扱いに対しては、相談者の意向に配慮しつつ、相談事案が生じている事業所に対する報告徴収を積極的に実施し、迅速かつ厳正に対応している。 ・男女ともに育児休業を取得していくことを更に推進するため、育児休業開始時から最初の6月の間については67%の給付率とする内容を盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」を平成26年1月に第186回国会に提出し、同年3月に成立した。 <p>○介護休業その他仕事と介護の両立のための制度の一層の定着促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県労働局雇用均等室では、計画的に事業所を訪問し、就業規則等で必要な制度が設けられているかを確認するなど、育児・介護休業法に規定されている制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している。 ・また、介護休業等の申出や取得を理由とした不利益取扱いに対しては、相談者の意向に配慮しつつ、相談事案が生じている事業所に対する報告徴収を積極的に実施し、迅速かつ厳正に対応している。 <p>【施策の評価】</p> <p>短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等) 計画策定時8.6%以下(成果目標29%(平成32年))→平成24年20.1%</p> <p>在宅型テレワーカー数 計画策定時330万人(成果目標700万人[平成27年])→平成25年720万人 ・国土交通省の平成25年度テレワーク人口実態調査によると、在宅テレワーカー数は720万人となり成果目標の700万人を上回っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、引き続き「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、「ホームワーカーズウェブ」の運営により、在宅ワーカー及び在宅ワークの発注者に対する情報提供等の支援事業を実施する。 ・引き続き、良質なテレワークの普及に向けて、テレワークモデル実証事業の実施、導入に取り組む企業への支援の拡充を図るとともに事業主団体へのと連携した支援等に取り組む。 ・引き続き、育児・介護休業法の周知徹底及び履行確保に取り組む。 ・改正育児・介護休業法(平成22年施行)附則の5年後見直し規定を受けて、必要な見直しの検討を進める。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	国土交通省	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国土交通省において、「テレワーク人口実態調査」を実施し、在宅型テレワーカー数等を毎年調査し、公表している。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「在宅型テレワーカーの数」は、第3次男女共同参画基本計画の成果目標(700万人)となっている。平成25年度テレワーク人口実態調査より、在宅型テレワーカー数は720万人となり成果目標の700万人を上回っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今後もテレワーク人口実態調査を実施するとともに、新たにテレワーク展開拠点構築検討調査を実施する。
エ 仕事と生活の調和等に関する統計の整備	総務省	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働力調査については、「就業希望者の非求職理由」を把握する調査事項の選択肢に新たに「出産・育児のため」と「看護・介護のため」を新設し、平成25年1月から調査を実施した。 ・就業構造基本調査については、「非求職理由」、「非就業希望」及び「前職の離職理由」を把握する調査事項の選択肢の「育児のため」を「出産・育児のため」に変更し、また、育児や介護に関する「ふだんの状況」や「この1年間の制度等の利用状況」を把握する「育児・介護の状況」を新設し、平成24年10月1日現在で調査を実施した。 <p>【施策の評価】</p> <p>上記のとおり可能な限り、必要な調査事項の新設等を行っていることから、適切に取り組んでいると認められる。</p>	<p>所管の統計調査の実施において、引き続き可能な限り、統計調査の充実に努めてまいりたい。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
<p>2 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援</p> <p>ア 全ての子育て家庭に向けた子育て支援策の充実</p>	<p>内閣府(共生社会政策)</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <p>①新たな子ども・子育て支援の検討 ・幼保一体化を含む新たな子ども・子育て支援のための包括的・一元的な制度の構築に向けて検討を行う。</p> <p>平成24年8月に成立した子ども・子育て関連3法に基づき、子ども・子育て支援新制度を平成27年4月に施行する方針の下、準備を進めているところ。子ども・子育て支援新制度では、全ての子どもや子育て家庭を対象に、幼児期の学校教育・保育、地域の子育て支援を総合的に推進することとしており、幼稚園・保育所・認定こども園を通じた共通の給付を創設したほか、認定こども園制度の改善を図り、幼保連携型認定こども園について、学校及び児童福祉施設として法的に位置づけ、認可・指導監督の一本化すること等を通じて、その普及を図ることとしている。</p> <p>③保育サービスの整備等 ・平成27年4月に本格施行を予定している子ども・子育て支援新制度において、 ・複数企業間での共同設置を含む事業所内保育については地域型保育事業として、 ・延長保育事業、病児・病後児保育事業については、市町村の行う地域子育て支援事業の一つとして それぞれ位置付けられており、地域のニーズに応じて量の充実を図ることとしている。</p> <p>・子ども・子育て支援新制度では、実施主体である市町村が、保護者の申請を受け、客観的な基準に基づいて「保育の必要性」を認定することとしている。新制度における「保育の必要性」の事由には、フルタイムのほか、パートタイム、居宅内での労働など基本的にすべての就労(一時預かりで対応可能な短時間の就労は除く)や求職活動、就学等が含まれているところ。同基準については、子ども・子育て会議での議論を経て、本年6月に公布した子ども・子育て支援法施行規則の中に盛り込まれているところ。</p> <p>⑥地域住民等の力を活用した子育て環境の整備、交流の促進 ・内閣府において、企業やNPO等が参加した子育て支援の取組を一層推進し、社会全体で子育て家庭を支援する機運の醸成を図るため、自治体・企業・NPOによる「子育て支援連携事業」全国会議を開催(平成26年2月7日)。 ・内閣府において、平成23年度に「企業参加型子育て支援サービスに関する調査研究」を実施し、企業やNPO等が自治体や公的セクターと連携した特色ある多様な子育て支援の取組状況のほか、子育て世帯の企業参加型子育て支援サービスに関する利用状況や意識を把握するとともに、企業・NPO等連携事業の事例を紹介した。</p>	<p>①新たな子ども・子育て支援の検討 上記のとおり、子ども・子育て支援新制度については、平成27年4月に施行を予定。</p> <p>③保育サービスの整備等 ・子ども・子育て支援新制度では、地域のニーズに応じた多様な保育等の充実を図ることとしており、これらの事業については、市町村が実施主体となり、平成27年度から5ヶ年の事業計画を策定して、計画的に整備を進めていく予定。</p> <p>・国が定めた基準に基づき、今後各市町村において条例等を制定予定。</p> <p>⑥地域住民等の力を活用した子育て環境の整備、交流の促進 ・今後も、自治体・企業・NPOが子育て支援の取組を一層推進し、社会全体で子育て家庭を支援する機運の醸成を図るため、「子育て支援連携事業」全国会議を引き続き開催する予定。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>⑦ 子育てのための生活環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 内閣府において、春及び秋の全国交通安全運動において、チャイルドシートの正しい着用の徹底を全国重点の一つに定め、関係省庁、地方公共団体、関係団体等と連携して、広報啓発等を推進した。 ・ チャイルドシートの正しい知識と使用の促進を図るため、関係省庁及び関係団体等と連携し、シートベルト・チャイルドシート推進協議会の活動を通じて研修会の開催や広報・啓発活動を推進した。 <p>【施策の評価】</p> <p>①新たな子ども・子育て支援の検討 上記のとおり、子ども・子育て支援のための包括的・一元的な制度の構築に向けて着実に検討を進めていると評価できる。</p> <p>③保育サービスの整備等 ・多様な保育の充実に向けて着実に取組を行っているものと考えられる。</p> <p>・上記のとおり、客観的な基準に基づく保育の必要性の認定等について着実に取組を進めているものと考えられる。</p> <p>⑥地域住民等の力を活用した子育て環境の整備、交流の促進 ・自治体・企業・NPOによる「子育て支援連携事業」全国会議の開催により、社会全体で子育て家庭を応援し、子供を生み育てやすい環境づくりを地域が一体となって進めていくことに資することとなった。 ・「企業参加型子育て支援サービスに関する調査研究」におけるインターネット調査結果によると、国民は、子育て支援サービスに「経済的負担の軽減となった」など約8割がメリットを感じているとされた。また、企業・NPO等連携事業の事例が広く周知され、子育て支援事業の促進に資することとなった。</p> <p>⑦子育てのための生活環境の整備 ・平成26年4月に警察庁と一般社団法人日本自動車連盟が合同で実施した全国調査によると、チャイルドシートの使用率は61.9%であり、年々、使用率は上昇傾向にあるところ、その要因の一つとして、春及び秋の全国交通安全運動や研修会等を通じたチャイルドシートの正しい着用についての広報・啓発活動等の積極的な推進による意識の向上が考えられる。</p>	<p>⑦子育てのための生活環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 春及び秋の全国交通安全運動やシートベルト・チャイルドシート着用推進協議会の活動等を通じて、チャイルドシートの正しく使用できる環境づくり等に努めていく。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	警察庁	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会資本整備重点計画に即して、歩行者・自転車利用者の安全通行の確保、交通の円滑化を図る観点から、バリアフリー対応型信号機や視認性に優れた道路標識等の交通安全施設等の整備を重点的、効果的かつ効率的に推進している。 ・道路管理者と連携して、ゾーン30(区域を設定して、最高速度30キロメートル毎時の区域規制等により、区域内における速度抑制や通過交通の抑制・排除を図るもの)の整備を推進している。 ・チャイルドシートの使用効果及び正しい使用方法について、幼稚園・保育所、病院等と連携して効果的な広報啓発・指導に努め、正しい使用の徹底を図った。特に、使用率の低い比較的年齢の高い幼児及びその保護者に対し、幼稚園・保育所等における交通安全教室等で正しい使用の必要性について教育を行うなど、その取組を強化した。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「高齢者、障害者等の移動の円滑化の促進に関する法律(バリアフリー法)」に基づく基本構想において設定される重点整備地区の主要な生活関連経路において、視覚障害者用付加装置等の音響機能や経過時間表示等を付加したバリアフリー対応型信号機、灯火式道路標識、エスコートゾーン等の整備を推進し、計画の要請を満たした。 ・ゾーン30については、平成25年度末までに1,111か所を整備し、計画の要請を満たした。 ・警察庁と一般社団法人日本自動車連盟(JAF)による合同調査の結果、チャイルドシートの使用率は年々向上し、計画の要請を満たした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会資本整備重点計画において、バリアフリー法に基づき重点整備地区の主要な生活関連経路における信号機等のバリアフリー化率を平成28年度までに100%とすることを目標としていることから、目標達成を目指し、継続的に施策の推進を図る。 ・ゾーン30については、平成28年度末までに全国で約3,000か所の整備を目標としており、引き続き道路管理者等と積極的に情報交換を行い、地域の要望等を把握し、円滑な整備に努める。 ・ゾーン30の整備箇所以外の道路について、歩行者・自転車利用者の安全を確保するため車両の走行速度を抑制すべき道路がある場合には、原則として最高速度30キロメートル毎時の低速度規制を実施する。 ・チャイルドシートの使用効果・正しい使用方法について、引き続き、講習会等の開催等を通じて広報啓発・指導に努める。特に、早期の意識付けの観点から妊婦及びその配偶者、使用率が他の年齢より低調である比較的年齢の高い幼児及びその保護者に対する広報啓発・指導を強化する。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	文部科学省	<p>【施策の取組状況】</p> <p>・経済的な子育て支援の充実について、文部科学省では、「幼稚園教育要領」に基づき、幼稚園の標準の教育時間(4時間)の前後や長期休業期間中等に行われる、いわゆる「預かり保育」や、子育て相談や子育てに関する情報提供、保護者同士の交流の機会の提供等、幼稚園における子育て支援活動を推進している。</p> <p>平成25年度においては、全国の幼稚園の教員等を対象に、幼稚園教育要領等の趣旨の理解を推進するための協議会を開催し、幼稚園における子育て支援の更なる推進を図っている。また、公立幼稚園については地方交付税により、私立幼稚園については私学助成等により、預かり保育や子育て支援活動を支援している。</p> <p>幼稚園、保育所等のうち、(ア)就学前の子どもに教育・保育を提供する機能(保育に欠ける子どもも欠けない子どもも受け入れて教育・保育を一体的に行う機能)、(イ)地域における子育て支援を行う機能(全ての子育て家庭を対象に、子育て不安に対応した相談や親子のつどいの場の提供等を行う機能)を備える施設について、都道府県知事等が認定する認定こども園制度が平成18年10月から開始された。この認定こども園の認定件数は、26年4月1日現在、全国で1,359件となっている。認定こども園制度の普及促進のため、新制度においては、「幼保連携型認定こども園」を学校及び児童福祉施設としての法的位置づけを持つ単一の施設として認可・指導監督権限を一本化し、認定こども園・幼稚園・保育所に共通する給付(施設型給付)を創設して財政支援を一本化することなどにより、認定こども園制度の更なる普及促進を図ることとしている。</p> <p>また、幼児教育の振興を図る観点から、保護者の所得状況に応じた経済的負担の軽減等を図る「幼稚園就園奨励事業」を実施している地方公共団体に対して、その所要経費の一部を幼稚園就園奨励費補助金により補助している。また、当該補助金は、小学校3年生以下の兄・姉がいる第2子以降の園児については、第1子よりも手厚い保護者負担の軽減措置を実施しており、平成25年度は私立幼稚園における補助単価を引き上げるとともに、幼稚園に同時就園する第3子以降については、保育所と同様に所得制限を撤廃し、保護者負担を無償とした。</p> <p>・放課後子どもプランの推進について、文部科学省と厚生労働省が連携し、地域社会の中で、放課後等に子供たちの安全で健やかな居場所づくりを推進するため、放課後子供教室と放課後児童クラブが連携して実施する「放課後子どもプラン」を平成19年度に創設し、推進を図っている。</p> <p>平成25年度においては、文部科学省の「放課後子供教室事業」は全国1万396か所(平成25年8月現在)で、厚生労働省の「放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)」は全国2万1,482か所(25年5月現在)でそれぞれ実施している。</p> <p>・地域住民等の力を活用した子育て環境の整備について、文部科学省では、身近な地域において、全ての親が家庭教育に関する学習や相談ができる体制が整うよう、家庭教育支援チームの組織化等による相談対応、保護者への学習機会や親子参加行事の企画・提供等の家庭教育を支援する活動を推進している。</p> <p>また、家庭教育に関する学習講座等において、夫婦共同で子育てをすることの大切さについての意識啓発がなされるよう促している。</p>	<p>・平成27年4月に施行予定の子ども・子育て支援新制度において、引き続き一時預かり事業や、利用者支援事業を行うなど、幼児教育・保育・子育て支援の充実に努める。</p> <p>また、保護者負担の軽減については、幼児教育の無償化に向けた取組を5歳児から段階的に進めるとした幼児教育無償化に関する関係閣僚・与党実務者連絡会議取りまとめを踏まえ、対象範囲や内容等について検討していく。</p> <p>・今後は、「放課後子ども総合プラン」に基づき、平成31年度末までに、全小学校区(約2万か所)で一体的に又は連携して実施し、うち1万か所以上を一体型として実施を目指す。</p> <p>・地域住民等の力を活用した子育て環境の整備について、引き続き、身近な地域における家庭教育支援体制の充実のため、家庭教育支援チームの組織化等による相談対応、保護者等への学習機会の提供等の家庭教育を支援する活動を推進するとともに、父親の家庭教育への参加や、新たな家庭教育支援人材としてのシニア世代などの多様な主体の参画を促進する研究協議を行う。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>【施策の評価】</p> <p>・「放課後子供教室の実施」は第3次男女共同参画基本計画の成果目標(平成24年:「放課後子どもプラン」などの取組が、全国の小学校区(約2万か所)で実施されるよう促す)を踏まえ、実施してきた。</p> <p>また、女性の活躍促進を阻む「小1の壁」を打破するとともに、次代を担う人材を育成するため、一体型の放課後児童クラブと放課後子供教室の整備を計画的に進めるため、「放課後子どもプラン」を廃止し、新たな「放課後子ども総合プラン」を、厚生労働省・文部科学省連名で平成26年7月に策定した。</p>	
	厚生労働省	<p>【施策の取組状況】</p> <p>・子育て世帯に対する現金給付については、平成24年3月に成立した「児童手当法の一部を改正する法律」により、家庭等における生活の安定に寄与するとともに次代の社会を担う児童の健やかな成長に資することを目的として、同年4月から新しい児童手当制度が施行されている。</p> <p>・平成25年4月に「待機児童解消加速化プラン」を策定。平成25、26年度を緊急取組期間(整備目標:約20万人)とし、待機児童の解消に向けて、保育所等の整備や保育士確保など、自治体が行き届くものから速やかに取り組んでいただけるよう政府として全力で支援してきたところ。</p> <p>・「待機児童解消加速化プラン」を推進するためには、保育を支える保育士の確保が重要である。平成24年度補正予算以降、自治体における保育士確保を支援するため、安心子ども基金を活用し、処遇改善や潜在保育士の再就職支援等に取り組んでいる。</p> <p>・小学校入学後に女性が仕事を辞めざるを得ない状況となるいわゆる「小1の壁」を打破し、次代を担う人材を育成するため、厚生労働省と文部科学省が共同して「放課後子ども総合プラン」を平成26年7月に策定。一体型を中心とした放課後児童クラブ・放課後子供教室の計画的な整備を進める。</p> <p>・「放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)」は全国2万1,482か所(25年5月現在)で実施している。</p> <p>・身近な場所に子育て中の親子が気軽に集まって、相談や交流を行う地域子育て支援拠点の設置を推進しており、平成25年度は6,233か所で実施されている。</p> <p>・保護者の通院や社会参加活動、又は育児に伴う心理的・身体的負担の軽減のため、保育所や駅前等利便性の高い場所で就学前の児童を一時的に預かる一時預かり事業の取組を推進しており、同年度は7,903か所で実施されている。</p> <p>・乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、保育施設までの送迎や放課後の預かり、病児・病後児の預かり等の相互援助活動を行うファミリー・サポート・センターの設置を促進しており、平成24年度は699か所で実施されている。</p> <p>・乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、保育施設までの送迎や放課後の預かり、病児・病後児の預かり等の相互援助活動を行うファミリー・サポート・センターの設置を促進しており、平成25年度は738か所で実施されている。</p>	<p>(待機児童解消加速化プランについて)</p> <p>今後は、平成27～29年度の取組加速期間における整備目標(約20万人)の達成に向けて、待機児童解消に意欲のある自治体の取組を最大限に支援していくことで、「待機児童ゼロ」を目指す。</p> <p>(保育士確保について)</p> <p>「待機児童解消加速化プラン」の確実な実施のため、年内を目途に、子ども・子育て支援新制度における地方公共団体の計画を踏まえた国全体で必要となる保育士数を明らかにした上で、数値目標と期限を明示し、人材育成や再就職支援等を強力に進めるための工程表を「保育士確保プラン」として策定する。</p> <p>(地域子育て支援拠点事業)</p> <p>地域子育て支援拠点事業は、子ども・子育て支援法第59条に基づき、市町村子ども・子育て支援事業計画のもと実施される地域子ども・子育て支援事業として位置づけられており、今後も更なる設置の推進と機能の充実を図っていく。</p> <p>(児童手当について)</p> <p>・家庭等における生活の安定に寄与するとともに次代の社会を担う児童の健やかな成長に資することを目的とした児童手当を支給する。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>【施策の評価】</p> <p>(保育サービスについて) 3歳未満児のうち、保育サービスを提供している割合:計画策定時22.8% 最新値 平成26年度 27.3%</p> <p>(待機児童解消加速化プラン) 平成25、26年度の2カ年の保育拡大量(見込み)は約19.1万人となり、保育の受け皿の増加分のみを積み上げた場合は、20.1万人。</p> <p>(放課後児童クラブ) 小学校1～3年生のうち、放課後児童クラブを提供している割合:計画策定時21.2% 最新値 平成25年度 24.0%</p> <p>(地域子育て支援拠点事業) 地域子育て支援拠点事業:計画策定時7,100か所 最新値 平成26年度 8,201か所</p>	<p>(放課後子ども総合プランについて) 「放課後子ども総合プラン」に基づく市町村の取組が進むよう、放課後児童クラブの拡充のための支援策や、一体型の放課後児童クラブ及び放課後子供教室の強力な推進のための支援策について検討する。</p> <p>(ファミリー・サポート・センター事業について) ・ファミリー・サポート・センター事業は、子ども・子育て支援新制度において、「地域子ども・子育て支援事業」における、「子育て援助活動支援事業」として、子ども・子育て支援新制度の他の事業と同様に、量的拡充、質の改善を図っていく。</p>
	経済産業省	<p>【施策の取組状況】</p> <p>①様々な社会的課題(高齢者の介護・福祉、買い物支援、まちづくり・まちおこし、子育て支援等)をビジネスの手法を用いて解決するソーシャルビジネスを振興することで、新たな産業や雇用の創出による地域活性化を図った。</p> <p>②株式会社日本政策金融公庫を通じ、女性等を対象に優遇金利を適用する融資制度(女性、若者/シニア起業家支援資金)や、無担保、無保証人で融資を受けられる新創業融資制度等により、起業・創業の支援を行っており、女性、若者/シニア起業家支援資金については、平成25年度補正予算により対象となる貸付起業の創業年限を拡充し、運転資金の貸付利率を引き下げた。</p> <p>③新たな需要を創造する新商品・サービスを提供する創業(第二創業含む)に対して、店舗借入費や設備費等の創業に要する費用の一部を支援した。</p> <p>④地域プラットフォームに属する支援機関や産業競争力強化法に基づき認定を受けた創業支援事業者が「創業スクール」を開催し、創業予備軍の掘り起こしを始め、創業希望者への基本的知識の習得からビジネスプランの策定までの支援を行っている。また、創業スクール受講後も実施主体となる支援機関等がを実施する。</p>	<p>今後も、ソーシャルビジネスの支援のあり方について、検討していく。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>【施策の評価】</p> <p>①ノウハウ移転・支援事業の採択件数(平成20～23年度): 24件、うち子育て支援関係は3件 (24年度～は、被災地に限定)</p> <p>②【平成11年4月(制度創設時)～平成25年度末の累計実績】 件数:116,466件(内、女性64,144件) 金額:5,966億円(内、女性3,269億円)</p> <p>【平成25年度】 件数:9,658件(内、女性5,309件) 金額:574億円(内、女性321億円)</p> <p>③採択実績:9423件(平成26年10月末時点)</p> <p>④女性創業者の専用講座を全国43コース(全コース291件)実施(平成26年10月末)</p> <p>※②、③は、ソーシャルビジネスを含む起業全体に対する実績</p>	

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	国土交通省	<p>【施策の取組状況】</p> <p>1.子どもの身近な遊び場や子育て中の親の交流の場などとして利用できる都市公園の整備について、地方公共団体の取組みを社会資本整備総合交付金等により支援している。</p> <p>2.高齢化の著しい大都市周辺部において、居住機能の集約化とあわせた子育て支援施設や福祉施設等の整備を進め、大規模団地等の地域居住機能を再生する取組みを支援。(平成25年度～)</p> <p>3.住宅団地等における子育て支援施設等の併設施設の整備について支援を実施。</p> <p>4.職住近接で子育てのしやすい都心居住の推進に向け、既存市街地において、快適な居住環境の創出、都市機能の更新等を図るため、住宅や公共施設の整備等を総合的に行う住宅市街地総合整備事業により、地方公共団体における取組みを支援。(平成26年4月現在の実施地区数:51地区)</p> <p>5.ユニバーサルデザインの考え方を踏まえた、「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律(バリアフリー法)」により、施設等(旅客施設、車両等、道路、路外駐車場、都市公園、建築物等)の新設等の際の「移動等円滑化基準」(省令)への適合義務、既存の施設等に対する適合努力義務を定めるとともに、同法に基づく「移動等円滑化の促進に関する基本方針」において、平成32年度末までの整備目標を定め、バリアフリー化の推進を図っている。</p> <p>6.各地域において、小中学生をはじめ各世代に幅広く、障害者・高齢者の疑似体験等を通じ障害者・高齢者に対する理解を深めるための「バリアフリー教室」を開催し、高齢者・障害者への対応にとどまらず、妊婦や子ども連れ等への配慮を含めた「心のバリアフリー」の醸成に取り組んでいる。またベビーカーを利用しやすい環境づくりに向けて、子育て等関連団体、交通事業者、学識経験者等で構成する協議会を設けて、ベビーカー使用者及び周囲の人たちに対する「ベビーカー利用にあたってのお願い」や統一的な「ベビーカーマーク」を作成し、交通事業者等において普及・啓発キャンペーンを実施する取組みを行った。</p>	<p>1.子どもの身近な遊び場や子育て中の親の交流の場などとして利用できる都市公園の整備のため、社会資本整備総合交付金等を活用し、引き続き取組の促進を図っていく。</p> <p>2.既存住宅団地の建替えを契機に子育て支援施設や福祉施設等の整備を誘導して地域居住機能を再生しつつ、子育て世帯等の多様な世帯が安心して健康に暮らすことができる「スマートウェルネス住宅」の実現に資する取組みに対して引き続き支援していく。</p> <p>3.住宅団地等における子育て支援施設等の併設施設の整備を支援しつつ、子育て世帯等の多様な世帯が安心して健康に暮らすことができる「スマートウェルネス住宅」の実現に資する取組みに対して引き続き支援をしていく。</p> <p>4.職住近接で子育てのしやすい都心居住の推進に向け、引き続き、住宅市街地総合整備事業により、地方公共団体における取組みを支援していく。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題																																																														
		<p>【施策の評価】</p> <p>1.「社会資本整備重点計画」に定めた「都市域における水と緑の公的空間確保量」の平成28年度末までの整備目標(13.5㎡/人)に対し、平成24年度末の実績値(12.8㎡/人)に着実な進捗がみられている。</p> <p>2.高齢者、障害者、子育て世帯等の多様な世代が交流し、安心して健康に暮らすことができる住宅・まちづくりの実現が図られている。</p> <p>3.高齢者、障害者、子育て世帯等の多様な世帯が安心して健康に暮らすことができる住宅・まちづくりの実現が図られている。</p> <p>4.良質な住宅供給とあわせて、道路・公園等の公共施設整備が図られている。</p> <p>5.「移動等円滑化の促進に関する基本方針」に定めた平成32年度末までの整備目標に対し、平成24年度も着実な進捗がみられている。</p> <table border="1" data-bbox="680 628 1668 1340"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>現状※1 (H24年度末)</th> <th>H32年度末までの目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">鉄軌道</td> <td>鉄軌道駅</td> <td>82%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>鉄軌道車両</td> <td>56%</td> <td>約70%</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">バス</td> <td>バスターミナル</td> <td>83%</td> <td>100%□</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">乗合バス車両</td> <td>ノンステップバス</td> <td>41%</td> <td>約70%□</td> </tr> <tr> <td>リフト付きバス等</td> <td>4%</td> <td>約25%□</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">船舶</td> <td>旅客船ターミナル</td> <td>88%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>旅客船</td> <td>25%</td> <td>約50%□</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">航空</td> <td>航空旅客ターミナル</td> <td>85%</td> <td>100%□</td> </tr> <tr> <td>航空機</td> <td>89%</td> <td>約90%</td> </tr> <tr> <td>タクシー</td> <td>福祉タクシー車両</td> <td>13,856台</td> <td>約28,000台</td> </tr> <tr> <td>道路</td> <td>重点整備地区内の主要な生活関連経路を構成する道路</td> <td>81%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">都市公園</td> <td>移動等円滑化園路</td> <td>48%</td> <td>約60%</td> </tr> <tr> <td>駐車場</td> <td>44%</td> <td>約60%</td> </tr> <tr> <td>便所</td> <td>33%</td> <td>約45%</td> </tr> <tr> <td>路外駐車場</td> <td>特定路外駐車場</td> <td>51%</td> <td>約70%</td> </tr> <tr> <td>建築物</td> <td>床面積2000㎡以上の特別特定建築物の床面積の総ストック</td> <td>51%</td> <td>約60%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※1 旅客施設は段差解消済みの施設の比率。1日当たりの平均的な利用者数が3,000人以上のものが対象。</p> <p>6.平成25年度においては、「バリアフリー教室」を236回(12,702人参加)開催した。またベビーカーを利用しやすい環境づくりに向けては多くの事業者等の協力によって「ベビーカー利用にあたってのお願い」に関するポスターの掲出やチラシの配布などの取組みが行われた。また統一的な「ベビーカーマーク」についても、各交通機関等に順次普及している状況にある。それらの取組みから「心のバリアフリー社会」に向けた動きが広がりにつつある。</p>			現状※1 (H24年度末)	H32年度末までの目標	鉄軌道	鉄軌道駅	82%	100%	鉄軌道車両	56%	約70%	バス	バスターミナル	83%	100%□	乗合バス車両	ノンステップバス	41%	約70%□	リフト付きバス等	4%	約25%□	船舶	旅客船ターミナル	88%	100%	旅客船	25%	約50%□	航空	航空旅客ターミナル	85%	100%□	航空機	89%	約90%	タクシー	福祉タクシー車両	13,856台	約28,000台	道路	重点整備地区内の主要な生活関連経路を構成する道路	81%	100%	都市公園	移動等円滑化園路	48%	約60%	駐車場	44%	約60%	便所	33%	約45%	路外駐車場	特定路外駐車場	51%	約70%	建築物	床面積2000㎡以上の特別特定建築物の床面積の総ストック	51%	約60%	<p>5.「移動等円滑化の促進に関する基本方針」に基づく平成32年度末までの整備目標の達成に向け、自治体、関係事業者等との連携を強化し、また公共交通機関、公共施設、社会資本等のバリアフリー化事業に対する各種支援制度などを活用し、引き続き取組みの促進を図っていく。</p> <p>6.今後も「心のバリアフリー社会」の実現に向けて、より多くの世代が「心のバリアフリー」の理解を深めるため継続して「バリアフリー教室」の開催に取り組んでいく。またベビーカーを利用しやすい環境作りに向け、自治体、関係事業者等との連携を図り、引き続き取組みの促進を図っていく。</p>
		現状※1 (H24年度末)	H32年度末までの目標																																																														
鉄軌道	鉄軌道駅	82%	100%																																																														
	鉄軌道車両	56%	約70%																																																														
バス	バスターミナル	83%	100%□																																																														
	乗合バス車両	ノンステップバス	41%	約70%□																																																													
		リフト付きバス等	4%	約25%□																																																													
船舶	旅客船ターミナル	88%	100%																																																														
	旅客船	25%	約50%□																																																														
航空	航空旅客ターミナル	85%	100%□																																																														
	航空機	89%	約90%																																																														
タクシー	福祉タクシー車両	13,856台	約28,000台																																																														
道路	重点整備地区内の主要な生活関連経路を構成する道路	81%	100%																																																														
都市公園	移動等円滑化園路	48%	約60%																																																														
	駐車場	44%	約60%																																																														
	便所	33%	約45%																																																														
路外駐車場	特定路外駐車場	51%	約70%																																																														
建築物	床面積2000㎡以上の特別特定建築物の床面積の総ストック	51%	約60%																																																														

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
<p>3 働く男女の健康管理対策の推進</p> <p>ア メンタルヘルスの確保</p>	厚生労働省	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業者が労働者のメンタルヘルスケアに取り組む際の原則的な実施方法を示した「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組が実施されるよう、事業者に対して、労働基準監督署を通じた指導や各都道府県に設置した産業保健総合支援センターによる支援を実施している。 ・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を開設し、事業者、産業保健スタッフ、労働者やその家族等に対して、メンタルヘルス対策の基礎知識や体験談など、メンタルヘルスに関する様々な情報提供を行っている。 ・労働安全衛生法を改正し(平成26年6月公布)、労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査(ストレスチェック)の実施等を事業者に義務付けた(50人未満の事業場は、当分の間、努力義務。平成27年12月施行)。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、平成23年の43.6%から、平成25年には60.7%へと上昇しているが、引き続き取組を推進していく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年2月に策定された「第12次労働災害防止計画」においても、平成29年までに「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする」とされており、引き続き、職場におけるメンタルヘルス対策の推進や支援の充実を図る。 ・平成26年6月に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」において義務付けられた、ストレスチェック制度の円滑な施行に努める。
<p>イ 女性労働者の母性保護及び母性健康管理</p>	厚生労働省	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法に基づいた母性健康管理の措置(健康診査の受診等に必要な時間の確保及び医師等の指導事項を守るために必要な措置を講じること)及び労働基準法の母性保護規定(産前産後休業、危険有害業務の就業制限等)について、事業主、女性労働者、医療関係者等に対し周知・徹底を図っている。 ・周知の一環として企業や働く女性に対し、母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」14のウェブサイトの運営を行っている。 ・母性健康管理に関して必要な措置を講じないなど男女雇用機会均等法違反の企業に対し、行政指導を行うとともに、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停により、紛争の円滑かつ迅速な解決を図っている。 ・事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるように、女性労働者に対して出された医師等の指導事項を的確に事業主に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進している。 <p>【施策の評価】</p> <p>男女雇用機会均等法の履行確保により、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境の整備を図っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、男女雇用機会均等法の履行確保に努める。 ・引き続き、母性健康管理の実態やその措置に関する調査等を実施し、専門家による検討を行った上で、その検討結果を踏まえつつ、周知・啓発のための資料の作成・配布を行い、女性労働者・事業主に対し、母性健康管理に関する情報提供、周知・啓発を実施する。また、母性健康管理サイトを引き続き運営し、相談対応や情報提供を行う。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
ウ 妊娠・出産する女性の就業機会確保	厚生労働省	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いについては、男女雇用機会均等法に違反する雇用管理の実態が把握された企業に対して是正指導を行うとともに、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停により、紛争の円滑かつ迅速な解決を図っている。 ・毎年6月の男女雇用機会均等月間におけるポスター掲示等による集中的な広報など様々な機会を捉えて周知徹底を実施している。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法の履行確保により、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境の整備を図っている。 ・妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いについては、これまで詳細な調査等を実施していなかったところ、その実態を適切に把握する必要がある。 	<p>引き続き、男女雇用機会均等法の履行確保に努めるとともに、実態についてより詳細な調査を実施することを含め、効果的な方法を模索していく。</p>