

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) (各府省作成資料)

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**(分野名) 第5分野 男女の仕事と生活の調和****(施策名) 1 仕事と生活の調和の実現****ア 仕事と生活の調和に関する意識啓発の推進****1 主な施策の取組状況**

- ・ 「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。

2 取組結果に対する評価

- ・ 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。

3 今後の方向性、検討課題等

- 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。

4 参考データ、関連政策評価等

- 「カエル！ジャパン」キャンペーン賛同企業・団体等 約 2,500 件（平成 26 年 9 月現在）
- メールマガジン 購読者 約 4,000 件（平成 26 年 9 月現在）
- 経営者・管理職向けトップセミナー

年度	H23	H24	H25	H26（予定）
開催数	1	2	3	4
共催	朝日新聞 1	(単独) 1 中同協 1	中同協 2 経団連 1	経団連 2 日商 2

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(分野名) 第5分野 男女の仕事と生活の調和(施策名) 1 仕事と生活の調和の実現ア 仕事と生活の調和に関する意識啓発の推進**1 主な施策の取組状況**

- ・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¹の運営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。

2 取組結果に対する評価

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%

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%

- ・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。

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%

- ・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が考えられる。

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

3 今後の方向性、検討課題等

- ・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。

4 参考データ、関連政策評価等

- ・育児休業取得率：女性 83.0%、男性 2.03%（2013 年）厚生労働省「雇用均等基本調査」
- ・次世代育成支援対策推進法施行状況（平成 26 年 8 月末現在）

○ 一般事業主行動計画届出状況	規模計	66,140 社
	101 人以上企業	46,290 社（届出率 97.5%）
	301 人以上企業	14,541 社（届出率 97.8%）
	101 人以上 300 人以下企業	31,749 社（届出率 97.4%）
	100 人以下企業	19,850 社
○ 認定企業		1,951 社

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**(分野名) 第5分野 男女の仕事と生活の調和****(施策名) 1 仕事と生活の調和の実現****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****1 主な施策の取組状況**

- ・ 「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。

2 取組結果に対する評価

- ・ 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。

3 今後の方向性、検討課題等

- ・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。

4 参考データ、関連政策評価等

- ・公共調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進
平成 25 年度 25 事業（約 6 億 2,800 万円、内閣府 2、総務 1、文科 1、厚労 17、農水 2、経産 2）
（女性雇用率、くるみんマーク取得状況、一般事業主行動計画策定状況、ノー残業デー設定等を評価基準としている。）
- ・「カエルの星」認定チーム 平成 24 年度 6 チーム、平成 25 年度 6 チーム

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

(分野名) 第5分野 男女の仕事と生活の調和

(施策名) 1 仕事と生活の調和の実現

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

1 主な施策の取組状況

・ **(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関する目標のほか、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。

※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 役員的女性比率等 |
| 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 | | |

※2 東証33分類

・ **(「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。

・ **(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。

・ 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。

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。

2 取組結果に対する評価

- ・ 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、役員の女性比率は1.6%（平成24年）から2.1%（平成26年）〔※2〕に増加し、25歳から44歳の女性の労働力率も、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、女性の役員・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。

〔※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。〕

- ・ 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。

- ・ 「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〔※〕。

政府の取組に呼応し、平成26年7月から、経済団体連合会が、女性の役員・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。

- ・ 「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）

- ・ 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。

※ 「取組指針」策定以前（平成23年度～平成25年度）の取組・実績

男女共同参画会議決定（平成23年7月29日付け、平成24年3月14日付け、平成25年4月26日付け）を踏まえ、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報、研究開発事業において総合評価落札方式による一般競争入札の実施に当たり、男女共同参画等に関する評価項目の設定に取り組んできた。

（平成23年度実績） 3府省、14事業、約2億2,400万円

（平成24年度実績） 3府省、17事業、約2億8,700万円

（平成25年度実績） 6府省、25事業、約6億2,800万円

3 今後の方向性、検討課題等

- 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。

（当面の施策例）

- 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
- 「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
- 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。
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。
- 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。
- 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。
- 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。

4 参考データ、関連政策評価等

- ・ 総理から経済界への要請
- ・ 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)
- ・ 日本再興戦略の成果
- ・ 厚生労働省「平成25年 賃金構造基本統計調査」
- ・ 東洋経済新報社「役員四季報 2015年版」
- ・ 総務省「平成 25 年 労働力調査」
- ・ 女性の活躍『見える化』サイト
- ・ 女性が輝く先進企業表彰 (総理表彰)
- ・ 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)
- ・ 「取組指針」策定以前 (平成 24 年度、平成 25 年度) の取組・実績

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(分野名) 第5分野 男女の仕事と生活の調和(施策名) 1 仕事と生活の調和の実現イ 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**1 主な施策の取組状況**

① 働き方の見直し

- ・ 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。

2 取組結果に対する評価

① 働き方の見直し

- ・ 従来の取組に加え、「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。

3 今後の方向性、検討課題等

① 働き方の見直し

- ・ 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。

4 参考データ、関連政策評価等

- 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）

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

(分野名) 第5分野 男女の仕事と生活の調和

(施策名) 1 仕事と生活の調和の実現

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>1 主な施策の取組状況</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。 <ul style="list-style-type: none"> ・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>2 取組結果に対する評価</p> <p>①働き方の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>3 今後の方向性、検討課題等</p> <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

4 参考データ、関連政策評価等

●総務省特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況

1 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	22年度	23年度	24年度	25年度
子供が生まれた男性職員数(A)	114名	109名	99名	113名
うち、いずれかの休暇を取得したもの	82名	75名	73名	90名
うち、取得日数2日以上(B)	58名	49名	57名	68名
うち、取得日数2日未満	24名	26名	16名	22名
2日間以上の休暇取得率: (B) / (A) ※目標 100%	50.9%	45.0%	57.6%	60.2%
2 男性職員の育児休業の取得状況	22年度	23年度	24年度	25年度
子供が生まれた男性職員数(A)	114名	109名	99名	113名
新規育児休業取得男性職員数	4名	4名	4名	3名
男性職員の育児休業取得率: (B) / (A) ※目標 5%	3.5%	3.7%	4.0%	2.7%

●テレワーク利用実績

年度	20	21	22	23	24	25
人日	413	204	302	213	260	203

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(分野名) 第5分野 男女の仕事と生活の調和(施策名) 1 仕事と生活の調和の実現イ 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>1 主な施策の取組状況</p> <p>② 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</p> <ul style="list-style-type: none">・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>2 取組結果に対する評価</p> <p>② 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</p> <ul style="list-style-type: none">・「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>3 今後の方向性、検討課題等</p> <p>② 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</p> <ul style="list-style-type: none">・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>4 参考データ、関連政策評価等</p>

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

(分野名) 第5分野 男女の仕事と生活の調和 _____

(施策名) 1 仕事と生活の調和の実現 _____

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>1 主な施策の取組状況</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。</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>2 取組結果に対する評価</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>3 今後の方向性、検討課題等</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>
<p>4 参考データ、関連政策評価等</p> <p>○6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間 (平成18年) 1日当たり60分 (平成23年) 1日当たり67分 (出典) 総務省「社会生活基本調査」</p> <p>○男性の育児休業取得率 (平成21年) 1.72% (平成24年) 1.89% (出典) 厚生労働省「雇用均等基本調査」</p>

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**(分野名) 第5分野 男女の仕事と生活の調和****(施策名) 1 仕事と生活の調和の実現****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****1 主な施策の取組状況**

○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성에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。

○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

○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、企業の特性に合わせ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。

・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。

・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。

・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。

・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。

・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とされている。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。

・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。

・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。

2 取組結果に対する評価

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%

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%

・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。

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%

・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が考えられる。

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。

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

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 社

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%

3 今後の方向性、検討課題等

・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。

・『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。

・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。

・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。

・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。

4 参考データ、関連政策評価等

・育児休業取得率：女性 83.0%、男性 2.03%（2013年）厚生労働省「雇用均等基本調査」

・次世代育成支援対策推進法施行状況（平成26年8月末現在）

- 一般事業主行動計画届出状況 規模計 66,140 社
 - 101人以上企業 46,290 社（届出率 97.5%）
 - 301人以上企業 14,541 社（届出率 97.8%）
 - 101人以上 300人以下企業 31,749 社（届出率 97.4%）
 - 100人以下企業 19,850 社
- 認定企業 1,951 社

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

(分野名) 5 男女の仕事と生活の調和

(施策名) 1 仕事と生活の調和の実現

イ 育児や家族の介護を行う労働者が働きやすい環境の整備

<p>1 主な施策の取組状況</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>2 取組結果に対する評価</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>3 今後の方向性、検討課題等</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>
<p>4 参考データ、関連政策評価等</p>

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**(分野名) 第5分野 男女の仕事と生活の調和****(施策名) (1) 仕事と生活の調和の実現****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**

1 主な施策の取組状況 ① 多様な働き方の普及、普及のための検討 ・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
2 取組結果に対する評価 ① 多様な働き方の普及、普及のための検討 ・「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。
3 今後の方向性、検討課題等 ① 多様な働き方の普及、普及のための検討 ・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。
4 参考データ、関連政策評価等 ・国土交通省「平成25年度テレワーク人口実態調査」 テレワーク人口は、平成23年度：490万人、平成24年度：930万人、平成25年度：720万人 ※ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でICTを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ICTを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人のうち、自宅（自宅兼事務所を除く）でICTを利用できる環境において仕事を少しでも行っている（週1分以上）人が対象。 ・総務省「平成25年通信利用動向調査」 テレワーク導入企業の割合は、9.3%（在宅勤務：1.9%、サテライトオフィス：1.7%、モバイルワーク：5.8%）。

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

(分野名) 第5分野 男女の仕事と生活の調和 _____

(施策名) 1 仕事と生活の調和の実現 _____

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 _____

<p>1 主な施策の取組状況</p> <p>・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>
<p>2 取組結果に対する評価</p> <p>・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。</p>
<p>3 今後の方向性、検討課題等</p> <p>・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。</p>
<p>4 参考データ、関連政策評価等</p>

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**(分野名) 第5分野 男女の仕事と生活の調和****(施策名) 1 仕事と生活の調和の実現****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****1 主な施策の取組状況**

○多様な働き方の普及、普及のための検討

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。

○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

・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。

○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

・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。

2 取組結果に対する評価

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）） → 20.1%（平成24年）

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。

3 今後の方向性、検討課題等

- ・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。

4 参考データ、関連政策評価等

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

(分野名) 第5分野 男女の仕事と生活の調和

(施策名) 1 仕事と生活の調和の実現

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

<p>1 主な施策の取組状況</p> <p>①多様な働き方の普及、普及のための検討</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>2 取組結果に対する評価</p> <p>①多様な働き方の普及、普及のための検討</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。
<p>3 今後の方向性、検討課題等</p> <p>①多様な働き方の普及、普及のための検討</p> <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。
<p>4 参考データ、関連政策評価等</p> <ul style="list-style-type: none">・平成25年度テレワーク人口実態調査の概要 http://www.mlit.go.jp/common/001033473.pdf