

第4次男女共同参画基本計画策定に当たって の基本的な考え方（素案）【案】

平成27年 月

目次

本編

第1部	基本的な方針	1
-----	--------	---

第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の活躍

1	男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	7
2	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	12
3	雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	21
4	地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進	31
5	科学技術・学術における男女共同参画の推進	37

II 安全・安心な暮らしの実現

6	生涯を通じた女性の健康支援	42
7	女性に対するあらゆる暴力の根絶	48
8	貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	56

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

9	男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	61
10	教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	64
11	男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	70
12	男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	74

IV	推進体制の整備・強化	77
----	------------	----

参考資料	(3次計画の達成状況・評価)	82
------	----------------	----

本 編

第1部 基本的な方針

1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）においては、「男女共同参画社会の形成」を、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」（第2条）と定義し、その促進に関する基本的な計画として、男女共同参画基本計画を定め、施策の総合的かつ計画的な推進を図ることとしている（第13条）。

第4次男女共同参画基本計画（以下「4次計画」という。）の策定に当たっては、目指すべき社会として以下の4つを提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていく。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 男性中心型労働慣行等の変革などを通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ 男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会

2 第3次男女共同参画基本計画策定後の主な取組

（1）政府における取組

第3次男女共同参画基本計画（以下「3次計画」という。）においては、「女性の活躍による経済社会の活性化」、「様々な困難な状況に置かれている人々への対応」、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」等の視点を強調し、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）¹を始めとする様々な取組を進めてきた。そして、現在、社会全体で女性活躍の動きが拡大し、日本社会は大きく変わり始めている。特に、指導的地位への女性の参画促進に向けては、平成27年●月には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける「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○号）」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立した。【P.第189国会に提出。可決・成立した場合。】加えて、女性の活躍推進に向けた基盤である、男性の家事・育児等への参画に向けた取組や非正規労働対策、さらには、ひとり親家庭など困難を抱える女性に対する支援、配偶者

¹ ポジティブ・アクション（積極的改善措置）は、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること（男女共同参画社会基本法第2条第2号参照）。男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するためにポジティブ・アクションの導入が必要となる。

暴力など女性に対する暴力の予防と根絶などについても、取組が進められてきた。また、交付金の創設等を通じ、地域における関係者の連携を促進した。

さらに、平成 23 年 3 月に東日本大震災が発生したが、その経験から、防災分野における男女共同参画の推進についてさらに取組を進める必要性が明らかとなり、防災基本計画の修正、災害対策基本法の改正、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針の作成などの取組が進められてきた。また、国連婦人の地位委員会や第 3 回国連防災世界会議の場を通じて、こうした我が国の経験や教訓を諸外国と共有し、国際社会における取組を促進した。

(2) 男女共同参画会議を中心とした施策の推進

重要政策会議の一つとして内閣府に設置されている男女共同参画会議において、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な政策や重要事項を調査審議するとともに、3 次計画の実施状況や女子差別撤廃委員会の最終見解に対する対応状況を監視した。

具体的な成果として、政治分野における女性の参画拡大に向けた調査審議が、各政党への働きかけなどポジティブ・アクション導入に向けた社会の機運醸成等に活用されたほか、予算等への反映に向けて女性の活躍を推進する観点から取り組むべき重点事項について調査審議し、提出した意見が政府の方針に反映されたことや地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について調査審議した内容を踏まえ、地域に根差した取組を推進するよう地方公共団体に要請したことなどが挙げられる。

3 社会情勢についての認識

4 次計画の策定に当たっては、以下のような社会情勢の認識の下、内容について検討していくことが必要である。

(1) 日本社会全体における状況の変化

我が国においては、少子高齢化の急速な進展により、平成 20 年をピークに人口減少局面に入り、今後も急減すると見込まれている。少子高齢化²といった人口構成の大きな変化やグローバル化による産業競争の激化などにより、経済社会の構造が変化し、非正規労働者の増大をはじめとする雇用の不安定化、社会保障の持続可能性など、様々な課題が生じている中で、社会の持続可能性の確保や諸課題の解決に向けて、女性の活躍がこれまで以上に必要とされている。また、我が国経済は長引くデフレに苦しみ、力強い持続的な経済成長が実現できなかったが、近年、企業収益は回復し、ようやく「経済の好循環³」が生まれつつあり、その担い手としての女性の活躍の重要性が増している。

² 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月）」によると、総人口が 2050 年には 9,700 万人程度となり、2100 年には 5,000 万人を割り込む水準にまで減少すると推計されている。

³ 企業収益の回復が雇用拡大や賃金上昇につながり、それに伴う消費の拡大や投資の拡大を通じて更なる景気回復をもたらすような経済の循環を指す。

人口減少が進む中、将来にわたって活力ある日本社会を維持するには、持続可能な地域社会を構築する必要がある。人口減少の問題は地域によって状況が異なっており、女性の活躍をめぐる状況や住民の意識も地域によって様々であることから、地域の実情に応じた取組が重要となっている。

(2) 女性をめぐる状況の変化

ア 政策・方針決定過程への女性の参画

政府は、12年前の平成15年6月、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」との目標を掲げ、取組を進めてきたが、当初はその目標が必ずしも国民運動と呼べるほどまでには社会全体で十分共有されなかった。就業者の4割を女性が占める中で管理的職業従事者（会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）に占める女性の割合は未だ1割と、諸外国に比べ、低い水準にとどまっている。さらに、政治分野における女性参画についても、国会議員（衆議院）の女性割合は平成27年には9.5%で190か国中153位であるなど、国際的にみても極めて低調である。こうした中、「指導的地位に女性が占める割合を30%程度とすること」（以下、「30%目標」という。）は、社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要な目標であり、これを社会全体で共有するとともに、現在の機運の高まりをチャンスととらえ、女性参画拡大の動きを更に加速していく必要がある。

イ M字カーブ問題と働き方の二極化

働く女性が増加する中で、第一子出産を機に、特に非正規雇用の女性が離職する割合が高いことから、約6割の女性が離職し、女性の労働力率が子育て期に当たる30歳代で低下する状況は変わらない。働きたいという希望を持ちながら労働市場に参加できていない女性が約300万人存在するなど、我が国最大の潜在力となっている。

正規雇用と非正規雇用という、いわゆる「働き方の二極化」への対応もM字カーブ問題と関連する重要な課題である。非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなどの問題が指摘されているが、男性雇用者のうち非正規雇用者の割合は約2割であるのに対し、出産・子育てなどによる離職後の再就職にあたって非正規雇用者になる場合が多いことなどから、女性雇用者のうち非正規雇用者の割合は半数を超えている。

加えて、正規雇用者の長時間労働を前提とした働き方が、働き方の二極化を進める要因の一つともされ、正規、非正規を通じた働き方改革の必要性も指摘されている。

ウ 女性のライフスタイルや世帯構造の変化

平成9年に、夫婦が共に雇用者である共働き世帯が男性雇用者と無業の妻からなる世帯を上回って以降、共働き世帯は年々増加している。社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、「夫は仕事、妻は家庭」という固定的な性別役割分担に基づく従来型の社会システムでは、高齢化等の進展の中で、事実上女性が多くを担う子育て・家事・介護等の負担が重くなっていくことも踏まえ、男女の多様な生き方を可能とする社会システムへの転換が求められている。

一方、晩婚化・未婚化や高齢者人口の増加による単身世帯、離婚によるひとり親世帯が増加しており、特に女性については、出産・育児等による就業の中断や非正規雇用が多いことなどを背景として、貧困等生活上の困難に陥りやすい状況にあることが指摘されている。

(3) 男性の仕事と生活を取り巻く状況

女性の就業率の高まり、女性のライフスタイルや世帯構造の変化など、女性を取り巻く環境は大きく変化しているにもかかわらず、女性の参画は実際には期待されるほどの成果を得られていない。その大きな原因として、依然として残る「夫は仕事、妻は家庭」という固定的な性別役割分担意識、様々な社会制度や慣行がある。特に、長時間労働は、子育て・家事・介護等への男性の主体的な参画を困難にし、結果として女性が仕事と生活を両立することを難しくしていると同時に、自己啓発や地域コミュニティへの参加、本人の健康保持などを含めた、男性自身の仕事と生活の調和の実現も阻害する要因になっている。このため、男性が置かれている現状の労働環境等について、見直していくことが必要である。

(4) 東日本大震災の経験から得た教訓

東日本大震災では、被災地において、救助・救援、医療及び消火活動、復旧・復興等の担い手として、多くの女性が活躍した。一方で、物資の備蓄・提供や避難所の運営等において女性の視点に立った対応が十分ではなかったなど、様々な課題が明らかになった。それらの経験から、そもそも防災・復興における政策・方針決定過程への女性の参画が不可欠であること、災害対応における男女共同参画の視点が重要であることや、それらの実現のためには、多様な主体による平時からの連携が重要であることが改めて認識された。

(5) 女性に対する暴力をめぐる状況

配偶者等からの暴力、性犯罪等の女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題である。

配偶者等からの暴力、ストーカー行為等の被害は引き続き深刻な社会問題となっており、こうした状況に的確に対応する必要がある。また、近年、ソーシャル・ネットワークワーキング・サービス（以下「SNS」という。）など、インターネット上の新た

なコミュニケーションツールの広がりに伴い、女性に対する暴力は多様化しており、そうした新たな形の暴力に対しても迅速かつ的確に対応していく必要がある。

(6) 国際社会への積極的な貢献の重要性

国連では、包摂的で共有された繁栄に向けて、「ポスト 2015 年開発アジェンダ」を策定し、持続可能な開発達成のための取組を開始した【P。本年 9 月の国連総会で策定予定。】。男女共同参画、女性のエンパワーメント並びに女性及び女兒の人権は、その取組の中心的な課題となっている。こうした新たな国際的な潮流や様々な国際会議における議論の進展を踏まえ、幅広い年齢層、多様な主体と協働しつつ、国内における国際的な協調に向けた取組や、ODA 等を通じた国際的な取組への積極的な貢献を進めていく必要がある。

4 第 4 次男女共同参画基本計画の策定方針と構成

(1) 策定方針

第 4 次男女共同参画基本計画の策定方針は、目指すべき社会及び最近の社会情勢を踏まえ、次の通りとする。

- ① 4 次計画は、今後 10 年間を見通した目標と今後 5 年間に実施する施策の基本的な方向と具体的な取組をまとめるものであり、施策の選択と集中、推進体制の強化を通じ、真に実効性のある計画とする。
- ② 計画における政策目的を明確化し、効果的な計画の推進を図るため、個別分野を 3 つの政策領域（「Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍」、「Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現」、「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」）に体系化する。
- ③ 計画の効果的な推進に向けた、実効性あるフォローアップを行うため、各分野における成果目標及び参考指標を設定することに加え、3 つの政策領域毎に重点的に監視・評価すべき目標を設定する。
- ④ 「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」を女性の活躍推進とともに、男女ともに暮らしやすい社会を実現するために特に必要な要素として計画全体にわたる横断的視点として冒頭に位置付け、職場、地域、家庭などあらゆる場面における施策を充実する。
- ⑤ 社会の多様性と活力を高め、我が国経済が力強く発展していくための重要な目標である「30%目標」達成に向け、女性活躍推進法【P。第 189 国会に提出。可決・成立した場合。】の着実な施行とともに、更に踏み込んだポジティブ・アクション

の実行等を通じて積極的な女性採用・登用を進める。加えて、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組を進める。

- ⑥ 非正規雇用労働者やひとり親など、生活上の困難に陥りやすい女性が増加している中で、公正な処遇が図られた多様な働き方の普及等、働き方の二極化に伴う諸問題への対応を進めるとともに、困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める。
- ⑦ 東日本大震災等の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウを施策に活かすとともに、国内外に発信する。
- ⑧ 女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しつつ、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する。
- ⑨ 国際的な潮流を踏まえた、国際的な規範・基準の尊重等に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献の推進により、男女共同参画に関して国際社会における我が国の存在感及び評価を高める。
- ⑩ 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、地域における推進体制を強化する。

(2) 構成

本報告は、「第1部 基本的な方針」と「第2部 政策編」からなる。第2部では、3政策領域（「Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍」、「Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現」、「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」）に加え、これらの取組を総合的かつ計画的に推進するための「Ⅳ 推進体制の整備・強化」で構成している。また、各政策領域においては、計12分野を掲げ、それぞれの分野において、平成37年度末までの「目標」と平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向と具体的な取組」について記述している。

このほか、巻末に「現行計画の達成状況・評価」について掲載している。

第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の活躍

1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

<目標>

すべての女性が生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮することなどにより、職場・家庭・地域等あらゆる場面において活躍できることが重要である。人口の半分は女性であり、女性の就業率が年々増加してきているなど多くの分野において女性の参画が進んできているが、政策・方針決定過程への女性の参画を含めた女性の活躍は十分とはいえない。女性活躍が進むことは、女性だけではなく、男女がともに仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながるものであり、男女共同参画社会の実現のため、引き続き、あらゆる分野における女性の活躍を強力に推進していかなければならない。

我が国において女性の活躍を阻害している要因には、高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に対する偏見、固定観念や様々な社会制度や慣行があると考えられる。

働く場面においては、大量生産を可能とする工業化に対応しやすいものとして、年功的な処遇、男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方（以下、「男性中心型労働慣行」という。）が依然として根付いており、女性が十分に活躍できない原因となっている。また、生活の場面においても、これまで男性は家事・育児・介護等への参画や、地域社会への貢献、自己啓発への取組などが必ずしも十分では無かった。

加えて、現在の税・社会保障制度は、それぞれの政策目的により形成されてきたものである一方、共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できておらず、家計収入の面からみた場合に、結果として就業を調整するように働くなど中立的なものになっていないという側面がある。

このような中で、長時間労働削減等による働き方改革を推進し、ポジティブ・アクションにより男女間格差を是正する等、男女がともに働き方・暮らし方・意識を変革し、男性中心型労働慣行等を見直すことにより、互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等へ参画し、地域社会への貢献や自己啓発などあらゆる場面において活躍できる、仕事と生活の調和が図られた、男女がともに暮らしやすい社会の実現を目指すべきである。

また、男性が男性中心型労働慣行等の抱えている課題を理解し、家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとって重要である。

併せて、共働き世帯の増加などの社会経済情勢の変化も踏まえつつ、税や社会保障などの社会制度、慣行について、男女の社会における活動の選択に対して中立的に働き、働きたい人が働きやすい社会となるよう見直しを行っていくことが求められる。

このように、男性中心型労働慣行等を見直すことによって、女性の活躍を推進していくことを目指す。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 長時間労働の削減などの働き方改革

(1) 施策の基本的方向

男性の家事・育児等への参画が進まないことの原因として、長時間労働や転勤等を前提とした現在の働き方がある。少子高齢化の進展や共働き世帯の増加とともに、今後、育児や介護といった家庭生活での役割を担う中で、短時間勤務や所定労働時間内の勤務等、労働に関して時間制約が生じる男性の増加が見込まれることに鑑みれば、男女がともに仕事と生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直す必要がある。

(2) 具体的な取組

- ① 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の改正【P。第 189 国会に提出。可決・成立した場合。平成 28 年 4 月に施行予定】や労働時間等設定改善指針の改正【P】の状況や、労使の意見を踏まえ、必要に応じて時間外労働に係る上限規制や休息時間（勤務間インターバル）規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備など、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。
- ② 長時間労働の削減など働き方改革に向けた具体的な数値目標について、昨今の関連施策の進捗を把握し、必要に応じて見直しを行うとともに、政労使による具体的な取組の更なる推進を促す。
- ③ 「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」（平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づき府省ごとに設定した取組計画を踏まえ、事務次官・官房長等による直接把握などにより、各職場における長時間勤務の実態を正確に把握し、その結果を分析し改善を図る。また、超過勤務の縮減に向け、数値目標と達成期限を設定することも含め検討する。
- ④ 上記取組のほか、「③雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」「⑨男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」に掲げられた関連施策を進め、長時間労働の削減などの働き方改革の推進を図る。

2 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備

(1) 施策の基本的方向

我が国においては、固定的な性別役割分担意識を背景に、男性を中心とした雇用慣行が維持されていることなどにより、男性の十分な分担が必ずしも得られず、家事等における女性側の負担が高いのが実態である。その結果、女性が職場において活躍することが困難になる場合が多いことから、育児休業など、男性による両立支援制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する必要がある。

(2) 具体的な取組

ア 企業における男性管理職等の意識啓発

- ① 男性社員の育休取得促進に向けた企業の取組を促すべく、男性社員の育児休業の取得状況の情報開示（見える化）を推進する。
- ② 育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、企業におけるハラスメント防止対策等を推進する。

イ 地域等における環境整備

- ① 男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備（ベビーベッド付男性トイレの整備、交通機関での子連れへの配慮等）を推進する。
- ② 子ども・子育て支援新制度により、市町村が潜在的なニーズも含めた需要を把握し、それに対応した必要な保育等の受け皿を確保するなど、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図るとともに、「地域包括ケアシステム」の実現等による家族の介護負担の軽減を進めるなど、男女がともに子育て・介護をしながら働き続けることができる環境を整備する。
- ③ 上記取組のほか、「3 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」「9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」「10 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進」に掲げられた関連施策を進め、男性が家事・育児・介護等に参画可能となるための環境の整備を図る。

3 男女共同参画に関する男性の理解の促進

(1) 施策の基本的方向

固定的性別役割分担意識について、時代とともに変わりつつあるものの、特に男性に強く残っており、そのことが家事や育児、家族の介護等の家庭的責任の多くを事実上女性が担っていることにつながっているとの指摘もあることから、男性の家事・育児等の家庭生活への参画を促進すべく、意識啓発や相談活動などを通じ、男女共同参画への男性の理解の促進や意識の改革を図る。

(2) 具体的な取組

- ① 諸外国に比べ低水準にとどまっている家事・育児や介護への男性の参画を一層促進するため、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が育児・介護に参画するための環境整備や情報の提供等の支援を行う。
- ② 家事・育児等を前向きにとらえ、積極的に参加する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。
- ③ 男性自身の意識だけではなく、男性が家事や育児、介護等に参画することに対する

周囲（女性、両親など年配者、地域、職場等）の意識を変革し、男性がそれらの活動に前向きに参画できるよう、必要な広報・啓発活動等を行う。

- ④ 男性経営者層の理解促進およびネットワークの構築支援などを継続し、女性の活躍を応援する活動を全国的に拡大する。
- ⑤ 世帯類型別（共働き世帯と専業主婦世帯）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなど、専業主婦世帯の夫や子育て目的の休暇の取得促進も含め、男性が育児を行うことを進める。
- ⑥ ⑤の取組のほか、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が育児・介護に参画するための環境整備や情報の提供等の支援を行う。
- ⑦ 上記取組のほか、「3 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」「9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」「10 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進」に掲げられた関連施策を進め、男性が家事・育児・介護等に参画可能となるための理解の促進や意識の改革を図る。

4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

（1）施策の基本的方向

固定的な性別役割分担意識や性差に対する偏見などにより、女性の採用・登用に事実上の障害が存在してしたことが実質的な男女間の格差を生み出していた側面があることを踏まえ、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業等の取組を促進するなど、ポジティブ・アクションの推進等により女性の能力発揮を促し、男性中心型労働慣行等の変革を進める。

（2）具体的な取組

- ① 女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組、女性の活躍状況に関する情報開示（見える化）など、女性活躍推進法【P. 第189国会に提出。可決・成立した場合。】に基づく取組を含めた、女性活躍の推進に向けて国や地方公共団体・企業等が行う取組を促進する。
- ② 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。さらに、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。
- ③ 企業における女性の活躍状況等について、政府の情報公開サイトの一元化・充実

など、企業自らによる自社の現状の公表等に資する支援を行うとともに、有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示（見える化）などの取組を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう努める。

- ④ 女性の役員・管理職の育成や女性の就業継続に向けた、企業による研修の実施等を支援する。
- ⑤ 上記取組のほか、「3 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」「9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」に掲げられた関連施策を実施し、ポジティブ・アクションの推進等を図る。

5 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し

(1) 施策の基本的方向

ライフスタイルが多様化する中、あらゆる分野において女性の活躍を推進するには、特定の活動の選択に対し中立的でない社会制度が存在する場合、その見直しを図っていく必要がある。特に、個々人の就業等に大きな影響を与えうる税制や社会保障制度については、それぞれの目的や経緯があって形成されたものであるが、共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できておらず、見直しを進めていくことが求められる。

(2) 具体的な取組

- ① 税制や社会保障制度等について、働きたい人が働きやすい中立的なものとなるよう、下記のとおり具体化・検討を進め、計画期間中のできるだけ早期に見直しを行う。
 - ・ 税制における個人所得課税の諸控除の在り方について、平成 26 年 11 月に政府税制調査会が取りまとめた論点整理を踏まえ、国民的議論を進めつつ見直しを行う。
 - ・ 社会保障制度について、平成 28 年 10 月からの短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、さらなる被用者保険の適用拡大を進めていく中で第 3 号被保険者を縮小していく方向で検討を進める。
 - ・ いわゆる配偶者手当については、結果的に女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があることに鑑み、平成 26 年 12 月 16 日の政労使会議で取りまとめられた「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」を踏まえ、必要な検討を進める。

2 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

<目標>

女性は人口の半分、労働力人口の4割余りを占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っている。女性活躍が進むことは、女性だけでなく、男女がともに暮らしやすい社会の実現につながるものである。

政府は、12年前の平成15(2003)年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ、取組を進めてきた。この目標は必ずしも国民運動と呼べるほどまでは社会全体で十分共有されなかったこともあり、我が国における女性の参画は、諸外国と比べ低い水準に留まっている。

こうした中で、平成24年12月に発足した第二次安倍内閣では、「女性活躍」を政府の最重要課題として主流化し、この2年間に成長戦略を通じ、ポジティブアクション(積極的改善措置)等について様々な取組を進めてきた。国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合や民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合の伸びは、ともに高まり、女性の就業率も増加するなど社会全体で女性活躍の動きが拡大し、日本社会は大きく変わり始めており、こうした取組に対して国内のみならず海外からも注目されるようになってきている。

「指導的地位に女性が占める割合を30%程度とすること」(以下、「30%目標」という。)は、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要な目標であり、30%目標を目指すことを国民の間でしっかり共有するとともに、現在の国民の間での女性活躍に関する機運の高まりをチャンスととらえ、女性参画拡大の動きを更に加速していく必要がある。そのため、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務づける女性活躍推進法【P.第189国会に提出。可決・成立した場合。】に基づき、適材適所の登用に留意しつつ、更に踏み込んだポジティブ・アクションの実行等を通じて積極的な女性採用・登用を進め、国民の機運を更に高めていくべきである。

社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待し、引き続き更なる努力を行うのは当然である。その上で、女性参画が遅れている分野においては、まずは将来指導的地位に成長していく女性の人材プールを厚くするための取組を大胆に進め、継続就業やワーク・ライフ・バランス等の環境整備も行った上で、将来の30%に着実に結び付けていくことが重要である。4次計画で定める具体的目標については、あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定するとともに、それに加えて将来指導的地位へ成長していく人材プールに関する目標を定めるべきである。

特に、政治分野における女性の参画の拡大は重要である。民主主義社会では、男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な意思が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受することができなければならない。新たな制度の構築や制度の抜本的な見直しが行われる中で、女性の関心事項を含め、男女共同参画の推進に向けた政策・方針を政治的な優先課題に反映させることも重要である。また、経済分野においても、将来にわたって多様性に富んだ持続可能な経済社会を実現するには、多様な人材の能力の活用等の観点から重要な担い手としての女性の役割を認識し、女性の活躍の機会を拡大していく必要がある。これらを通じて、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めていく。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 政治分野

(1) 施策の基本的方向

政治分野における女性の参画の拡大は、政治に多様な民意を反映させる観点から極めて重要である。これを踏まえ、政治分野が率先垂範してあるべき姿を示すことができるよう、政党等における実効性のあるポジティブ・アクションの導入に向けた取組を進める。国は、政治分野について女性の参画拡大に向け積極的な働きかけを更に深化させる。

(2) 具体的な取組

ア 国における女性の参画拡大

- ① 男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり女性の職業生活における活躍を規定した女性活躍推進法【P. 第 189 国会に提出。可決・成立した場合。】に基づく民間企業等での取組内容を踏まえ、政党に対し、女性の活躍に関する現状の把握・分析、女性候補者等における数値目標の設定や人材育成等の取組を含めた女性の活躍推進のための行動計画の策定・情報開示等に向けた自主的な取組の実施を要請する。
- ② 候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制などポジティブ・アクション導入についての各政党における検討が進められるよう、調査研究を行い、参考となる情報等も活用しつつ、各政党に対し、自主的な導入に向けた検討を働きかける。
- ③ 両立支援体制の整備等をはじめとした女性議員が活躍しやすい環境の整備について、政党に対し、働きかけを行う。

イ 地方における女性の参画拡大

- ① 平成 27 年に地方議会議員の出産に伴う欠席規定の明確化を要請したことを踏まえ、地方議会における議員の両立支援体制等の状況等を把握するとともに、地方議会において、候補者における女性の割合が高まるよう、両立支援体制の整備等も含めた環境整備について、政党や地方六団体に対し、働きかけを行う。
- ② 女性の地方公共団体の長や議会議長のネットワークの形成について、政党や地方六団体に対し、働きかけを行う。

ウ 女性の参画状況の「見える化」

- ① 女性の政治参画の必要性・意義について、広く情報提供を行うとともに、国や地方の政治分野における女性の参画状況（女性党員、女性役員、女性候補者等の比率など）等について調査するとともに、国民に分かりやすい形で提示するなど、政治分野における女性の参画状況の「見える化」を推進する。

2 司法分野

(1) 施策の基本的方向

司法分野について、法曹三者それぞれにおいて 30%目標に向けた取組を加速していくため、4次計画においては、法曹となり得る人材プールを拡大すべく、法曹養成課程において女性法曹の養成に向けた取組を進める。検察官については継続就業に配慮する取組を進め、裁判官・弁護士についても継続就業に配慮する取組を進めるよう要請する。

(2) 具体的な取組

ア 検察官

- ① 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンター制度の導入を促す。
- ② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、行政分野におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた具体的施策を着実に推進する。

イ 裁判官

- ① 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンター制度の導入を促す。
- ② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請を行う。

ウ 弁護士

- ① 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンター制度の導入を促す。
- ② 弁護士会の内部での意思決定過程に参画できるよう、女性の登用を推進するためのクォータ制を含めたポジティブ・アクションを検討するよう働きかける。
- ③ 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請を行う。

エ 法曹養成課程

法曹となり得る人材のプールを拡大すべく、法科大学院の公的支援の取組の枠組みや、ロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組を促進する。

3 行政分野

(1) 施策の基本的方向

行政分野について、30%目標に向けた取組を加速していくため、4次計画においては、あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定するとともに、それに加えて将来指導的地位へ成長していく人材プールに関する目標を定めることで、取組を強化する。

さらに、国は「まず隗より始めよ」の観点から女性職員の採用・登用の拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスを実現する。これらを通じ、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントを進め、国民のニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による対応を可能とし、政策の質と行政サービスの向上を図るべきである。

したがって、具体的な施策として、「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」及び「女性の活躍促進のための改革」を進め、女性のみならず全ての職員にとって活躍しやすい職場環境の実現のためのあらゆる施策を講ずる。

(2) 具体的な取組

- ① 働く場面で女性がより活躍できるよう、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務づける女性活躍推進法【P。第189国会に提出。可決・成立した場合。】に基づき、国及び地方公共団体の機関は事業主行動計画を策定・公表し、着実に推進する。また、国の機関は、次の②から⑬までの取組や仕組み等を積極的に活用し、実効性あるものとする。

地方公共団体や独立行政法人の事業主行動計画の策定を支援するとともに、それぞれの機関の役員や管理職への女性の積極的な登用を推進するよう協力を要請する。

- ② 女性の国家公務員志望者拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。
- ③ 管理職等へのキャリア形成等に関する女性自身の意識改革や能力育成に向けた取組を総合的に展開する。
- ④ 育児休業中の職員の支援の充実を図るとともに、育児休業等を取得したことにより、女性の登用・昇進が実質的に不利にならないよう徹底した取組を進める。
- ⑤ 転勤が育児期等のキャリア形成に与える影響を把握・分析した上で、転勤が困難な場合にもキャリアアップが図れるような方策を検討する。
- ⑥ 管理職となるために必要な職務の経験については、例えば、出産・子育て期等を迎える前又は出産・子育て期等を越えてから、重要なポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理を行うとともに、女性職員の計画的な育成に取り組む。

また、育児期に昇任を希望しなかった等の理由により結果として昇任が遅れている職員についても、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、意欲、スキル等を高め、昇任スピードを加速する。

- ⑦ 採用年次や採用試験の種類等にとらわれない人事運用を行うとともに、女性職員の管理職員等への登用参画拡大に向け、「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」（平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）を踏まえ、外部女性人材の採用・登用に取り組む。
- ⑧ 「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」（平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づき府省ごとに設定した取組計画を踏まえ、事務次官・官房長等による直接把握などにより、各職場における長時間勤務の実態を正確に把握し、その結果を分析し改善を図る。特に超過勤務が常態化している本府省においては、超過勤務削減に向けた取組を強化する。併せて、国家公務員の超過勤務の削減に関する数値目標と達成期限を設定することも含め検討する。
- また、「夏の生活スタイル変革」（通称：ゆう活）、フレックスタイム制度導入の検討及びテレワークの推進等により、職場の働き方改革や徹底した超過勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。
- ⑨ 幹部職員・管理職員の女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスに関する意識の変革を促す取組をさらに強化し、効率的な業務運営などワーク・ライフ・バランスに資する取組について人事評価への適切な反映を徹底する。また、職場ごとに、効率的な業務運営などワーク・ライフ・バランスに資する取組の評価を行い、更なる改善につなげる取組を実施する。
- ⑩ 各省の人事部門は、職員特に男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得を促すべく、育児休業等の取得を行おうとする職員が気兼ねなく育児休業等を本人の望むだけの期間取得できるような環境の実現に向けて、周囲のサポート体制や代替要員の確保について計画的に人事運営を行うとともに、男性職員の家庭生活への主体的参画に向けた雰囲気醸成するため、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。
- ⑪ 治安、消防、矯正、安全保障等の分野で働く公務員の女性の参画の拡大を進める。
- ⑫ 審議会等委員に占める女性の委員の参画拡大に向けて、未だ女性の参画が進んでいない分野を重点において、女性委員登用が進まない要因を分析し、その解決方を広く示めていく。
- ⑬ 日本学術会議においては、女性会員比率の 30%達成に向けて、女性の会員比率（平成 26 年 10 月現在 23.3%）及び連携会員比率の向上を図るなど、女性科学者の登用に努める。
- ⑭ 地方公共団体及び政府機関等も含め、行政全体として女性の参画拡大及びワーク・ライフ・バランスを推進するため、上記を踏まえた取組を積極的に推進するよう協力を要請する。
- ⑮ 各地方公共団体における女性活躍推進に向けた取組や各分野における女性の参画状況について、引き続きわかりやすい形で広く情報提供するとともに、各地方公共団体において導入可能な具体的なポジティブ・アクションの類型を示しつつ、地方公共団体において積極的に女性の参画拡大を推進するよう協力を要請する。
- ⑯ 各地方公共団体の実情に即した自主的な取組を支援する観点から、関係機関と連

携しつつ、自治大学校における女性向け幹部登用研修など女性地方公務員の人材育成を推進するとともに、女性地方公務員の登用に当たっての課題を把握し、その改善に向けて国家公務員の取組や先進的に取り組んでいる地方公共団体の事例の紹介等を通じて、必要な情報提供を行う。

4 経済分野

(1) 施策の基本的方向

女性の活躍推進は、我が国の持続的成長のために不可欠であり、女性が、企業の責任ある地位で活躍することは、企業の競争力強化にもつながる。これを踏まえ、経済分野においても、30%目標に向けた取組を加速していくため、4次計画においては、あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定するとともに、それに加えて将来指導的地位へ成長していく人材プールに関する目標を定めることで、取組を強化する。

加えて、働く場面で女性がより活躍できるよう、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務づける女性活躍推進法を制定し、同年●月に施行した【P。第189国会に提出。可決・成立した場合。】。同法に基づき、企業の取組を促進するとともに、公共調達、補助金、認定制度等を活用したインセンティブ付与、資本市場等に対する女性の活躍状況に関する情報開示、各界の男性リーダーや教育機関による女性の活躍の重要性に関する理解の促進や人材の育成など、取組に必要な環境整備などのあらゆる取組を行う。

(2) 具体的な取組

ア 企業における女性の参画の拡大

(推進基盤の構築)

- ① 第4次男女共同参画基本計画における成果目標について、企業における管理職に占める女性の割合を引き続き設定するとともに、役員に占める女性の割合を追加し、計画的な施策の推進を図る。
- ② 女性活躍推進法【P。第189国会に提出。可決・成立した場合。】に基づき、女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画、女性の活躍状況に関する情報開示（「見える化」）を促進する。また、同法に基づく事業主行動計画の策定が努力義務となっている中小企業への支援を行う等、着実な施行に努めるとともに、業界横断的な女性登用目標の設定など各種業界団体の自主的な取組を促進する。
- ③ 各企業における女性の活躍状況や男女間の格差を測る物差しとなる「見える化」支援ツールを提供するなど、企業自らによる自社の現状の把握や分析に資する支援を行う。

- ④ 地域における女性の活躍の推進に向けた地方公共団体の取組を支援し、地域経済の活性化につなげるため、地域の経済団体・金融機関・教育機関・NPO・男女共同参画センター等地域の多様な主体による連携体制の構築や女性の活躍に向けた推進のためのワンストップ支援体制の構築など、地域の実情に応じた取組を支援する。

併せて、地方自治体及び地方経済団体のトップに対して、地域をあげた女性の活躍推進に向けた取組を働き掛ける。

- ⑤ 諸外国における女性の活躍推進に向けた様々な取組の内容や影響等について、詳細を把握・分析し、我が国の取組への示唆を得る。

(見える化)の推進)

- ① 有価証券報告書等への女性の役員比率等の記載の義務付けや、「女性の活躍『見える化』サイト」と「女性の活躍・両立支援総合サイト」の企業情報の総合データベース化、「なでしこ銘柄」の選定等により、資本市場等において、女性の活躍に取り組む企業の評価を高める仕組みを普及する。

(インセンティブ付与)

- ① 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。

さらに、女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。

- ② 女性活躍推進法【P。第189国会に提出。可決・成立した場合。】や次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度を活用し、女性の活躍推進に取り組む企業を評価する仕組みを構築する。
- ③ ポジティブ・アクション加速化助成金等の助成金を活用し、企業における女性の活躍を促進する。
- ④ 「女性が輝く先進企業表彰（総理表彰）」、「均等・両立推進企業表彰」等の顕彰制度を活用し、企業における女性の活躍を促進する。

(企業の理解促進)

- ① 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者や、業界単位のネットワーク等と連携し、女性の活躍の重要性に関する理解の促進、いわゆる「イクメン」「イクボス」への支援に取り組む企業への情報提供、管理職候補者となる女性職員の養成等の取組を促進する。

イ 女性の能力の開発・発揮のための支援

- ① 社外役員制度を利用した女性の登用を促進するため、「社外役員等に関するガイ

ドライン」等を活用し、女性役員の登用を促進する方策を検討する。実施に際しては、役員候補者となりうる女性人材のデータベース「はばたく女性人材バンク」を活用する。

- ② ポジティブ・アクション加速化助成金等により、企業における管理職候補者となる女性職員の養成、身近なロールモデルの発掘、女性が働き続ける上での悩みについて助言するメンター制度の導入、女性管理職等のネットワーク構築等の取組を促進する。
- ③ 長期的な視野から女性リーダーを養成していくため、学校等における女性リーダーの養成プログラムの開講を促すなど、生徒期からのキャリア形成やライフプランニングの仕組みを構築する。

ウ 女性起業家に対する支援

- ① 女性による起業の促進を図るため、第4次男女共同参画基本計画において、女性の起業に関する適切な数値目標を検討する。
- ② 起業に係る女性特有の課題を踏まえ、事業の立ち上げから運営までをワンストップで支援する仕組みのほか、事業活動の高度化に向けて、例えば、保証や担保等に必要以上に依存しない信用付与、経営面や事業面におけるメンター制度など、民間金融機関や民間企業による多面的な支援の在り方を検討するとともに、情報発信を進める。
- ③ 女性起業家が利用できる低利融資や補助など女性起業家に対する資金面・事業活動面での支援の充実を図るとともに、情報発信を進める。
- ④ 「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、女性の起業家を支援する。

5 その他の分野における女性の参画拡大

(1) 施策の基本的方向

あらゆる分野において女性の参画拡大を実現するためには、経済団体、労働組合、各種職能団体、職業団体、NGO、NPOなどの団体内部における実効性のあるポジティブ・アクションの導入が重要であるとともに、各種団体間のネットワークの形成を促すことが重要である。

(2) 具体的な取組

ア 役員登用に自主的なクォータ制を導入するなどして、女性登用を促進するポジティブ・アクションを実施している職能団体等を参考に、各団体の自主的かつ実効的なポジティブ・アクションを進めるよう促す。

イ 各種団体における女性役員等の登用を促すべく、表彰や補助金などのインセンティブ付与の在り方について検討を行う。

ウ このほか、分野別の取組は次のとおりである。

- ① P T A、自治会・町内会など、地域における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- ② 農業委員会、農業協同組合等における女性の登用促進、その他農山漁村の女性リーダー育成
- ③ 研究機関、大学、企業等における女性研究者・技術者の採用促進や、研究機関、大学、関係団体における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- ④ 世論形成に大きな影響力を有する放送・新聞・出版業界などにおける女性の参画の拡大
- ⑤ 防災・復興のために必要な対策・対応に男女共同参画の視点を取り入れるため、防災会議、消防団等への女性の参画のさらなる拡大
- ⑥ 国際的な政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に向け、在外公館における主要ポストへの女性の登用及び国際機関等の専門職への登用が進むよう、国際機関等で働く意欲と能力ある人材の発掘・育成や国際機関への就職の支援策の強化を行う。
- ⑦ 女性医師の仕事と生活の両立や離職・休職した女性医師の復職、医療機関や関係団体における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

3 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<目標>

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものでもある。少子高齢化やグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化という点からも、極めて重要な意義を持つ。しかしながら我が国では、M字カーブ問題がいまだ解消されておらず、子育てや介護等の理由により就業を希望しながら求職していない女性は303万人であり、非常に大きな損失となっている。

働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方、パートナーである男性の子育て・介護等への参画等の実現が喫緊の課題となっている。

また、性別を理由とする差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（以下「マタニティハラスメント」という。）等の根絶、男女間の賃金格差の解消など、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保が不可欠である。

さらに、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正や女性の能力発揮を促すための支援も必要である。

そして、パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状においては、女性の貧困や男女間の格差の一因になっているとの問題もあるため、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた一層の取組が必要である。

加えて、多様な生き方、働き方があることを前提に、各人がその選択において能力を十分に発揮することができるよう、再就職、起業、自営業等においても、女性が活躍できるよう就業環境の整備を進める必要がある。

以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、雇用等における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進する。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現

(1) 施策の基本的方向

働く女性が増加する一方、M字カーブ問題等がいまだ解決されていない中で、家族の責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（ILO第156号条約）の趣旨も踏まえ、働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られるこ

となく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、長時間労働の削減や生産性の向上に向けた効率的な働き方の推進等によるワーク・ライフ・バランス及びライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る。

併せて、パートナーである男性の子育て・介護等への参画及び女性が活躍するための前提となる人材育成の在り方の見直しを進めるとともに、職場マネジメントの在り方の調査研究及び好事例の情報提供を行う。

(2) 具体的な取組

ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等

- ① 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の改正【P。第 189 国会に提出。可決・成立した場合。平成 28 年 4 月に施行予定】を踏まえ、中小企業における月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の適用猶予の廃止、年次有給休暇の取得促進等を着実に推進するとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化を行う。
- ② 労働時間等設定改善指針の改正【P】も踏まえ、休息时间（勤務間インターバル）の設定、一定時刻以降の就業を禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する「朝型の働き方」の導入、深夜業の回数の制限等に関する労使の自主的な取組を促進する。
- ③ 上記①及び②の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて時間外労働に係る上限規制や休息时间（勤務間インターバル）規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備など、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。
- ④ 企業が主体的にワーク・ライフ・バランスを推進することができるよう、生産性の向上に向けた効率的な働き方や妊娠・出産・育児期における職場での配慮の在り方、年次有給休暇の取得促進等に関し、指針や好事例を提供するとともに、これらに積極的に取り組む企業を支援する。
- ⑤ 過労死等の防止のための対策に関する大綱を踏まえた取組を着実に進めるとともに、メンタルヘルスの確保など職場における健康管理を強化する。
- ⑥ 企業等における女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差、長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組や、労働時間の状況を含め、女性の活躍状況に関する情報開示を促進する。
- ⑦ 長時間労働の削減等の働き方改革に向けた国民運動を展開する。
- ⑧ 各都道府県労働局に設置した「働き方改革推進本部」において、各地のリーディングカンパニーに対して直接働きかけを行うとともに、「まち・ひと・しごと創生」の観点から、地方公共団体が各地域の実情に応じた「働き方改革」に取り組むための枠組みを構築する。
- ⑨ 女性の活躍推進や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働環境整備を図るため、都道府県労働局における体制を整備・強化する。

イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現

- ① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。
 - ・ 育児休業後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するため、育児・介護休業、短時間勤務制度の利用促進、育休復帰支援プログラムの拡充に加え、育児休業中・復職後の能力向上のための職業訓練を実施する事業主に対する支援を推進する。
 - ・ 介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担の在り方など、介護休業・休暇の取得促進に向け法的措置も含めて必要な対応を検討する。
 - ・ 一人の女性に育児と介護の負担が同時にかかる、いわゆる「ダブルケア」問題の実態について調査を行い、その結果等も踏まえ、必要に応じて、負担の軽減の観点からの対策の検討を進める。
 - ・ 労働者のライフステージに配慮し、必要な期間について、勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度や職種転換の適用、元の雇用形態への円滑な復帰支援
 - ・ テレワークの環境整備、サテライトオフィスの設置など場所の制約を受けない勤務形態や、在宅勤務、フレックスタイム制度の導入時における適切な労務管理の徹底及び子連れ出勤を可能とする職場環境の整備
 - ・ 子育て期のワーク・ライフ・バランス実現のため、転勤の実態について調査を行い、その結果も踏まえて、企業の経営判断に配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」の策定を目指す。
 - ・ 配偶者の転勤や家族の介護等による転居等に配慮したキャリア継続に関する仕組みの好事例の把握と情報提供を進める。
 - ・ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いをなくすための、企業におけるマタニティハラスメント防止に向け、法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。
 - ・ 中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得し職場に復帰できるよう、育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を強化するとともに、中小企業と主婦等を含む女性人材とのコーディネートに向けた取組の推進や、中小企業側の女性人材受け入れのための体制整備に対する支援を進める。
- ② 企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等との連携を図りつつ、
 - ・ 女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促し、経営者のリーダーシップによる取組を促進する。
 - ・ 子育て・介護等に携わる社員のマネジメントやキャリアアップを目指す女性社員の育成に必要なスキルを備えた管理職やメンターの育成を支援する。
 - ・ 部下の仕事と子育て等の両立を後押しするための上司に対する人事・評価制

度の見直しを促進する。

- ③ 働きやすく、働きながら安心して子供を産み育てられる環境を確保する観点から、家庭、職場、保育が近接するコンパクトなまちづくり（コンパクトシティ）の形成を推進する。
- ④ 「9 男女共同参画の視点に立った各種制度・慣行等の見直し」1(2)記載の男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備を推進する。

ウ 男性の子育て・介護等への参画の促進

- ① 家事・育児等を前向きにとらえ、積極的に参加する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。
- ② 世帯類型別（共働き世帯と専業主婦世帯）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、現状、低い割合にとどまっている男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなど、専業主婦世帯の夫や子育て目的の休暇の取得促進も含め、男性が育児を行うことを進める。
- ③ 男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備（ベビーベッド付男性トイレの整備、交通機関での子連れへの配慮等）を推進する。
- ④ 企業における男性社員の育児休業の取得状況の情報開示（見える化）を推進する。
- ⑤ 育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、2(2)ウ②記載の企業におけるハラスメント防止対策等を推進する。

エ 女性が活躍するための前提となる人材育成

- ① 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。
 - ・ 各々のライフプランニングやキャリア形成に総合的に対応した研修の実施、メンター制度の導入、相談体制の整備
 - ・ 育児をしつつ活躍する（女性）労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度の見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供
- ② 労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進するため、業界共通の職業能力評価のものさしとなる技能検定をはじめ、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備、ジョブ・カードを活用したスキルの可視化（見える化）を推進する。

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

(1) 施策の基本的方向

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年

法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。)の基本的理念である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、マタニティ・ハラスメント等が行われない職場づくりを進める。

併せて、男女労働者の同一報酬に関する条約（ILO 第 100 号条約）の趣旨を踏まえ、男女間賃金格差の解消に向けた取組を進める。

(2) 具体的な取組

ア 男女雇用機会均等の更なる推進

- ① 男女雇用機会均等法の履行確保に取り組み、事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告をされたにもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により同法の実効性を確保する。

また、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われるよう、雇用均等行政と労働基準行政を始め各関係機関が連携を図るとともに、都道府県労働局雇用均等室等の体制を強化する。

- ② 間接差別となり得る措置の範囲の見直し、コース別雇用管理についての指針の策定など、平成 26 年 7 月に施行した改正後の男女雇用機会均等法施行規則等の周知徹底を図る。
- ③ 男女雇用機会均等法等関係法令、制度の周知について、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に行うとともに、学校においても、男女の平等や相互の協力についての指導を通じて、その制度等の趣旨の普及に努める。
- ④ 男女雇用機会均等法等に基づく個別紛争解決の援助や相談体制の充実を図る。
- ⑤ より一層の男女均等取扱いの確保に向けて、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進め、間接差別となり得る措置の範囲の見直しについて検討を行う。

イ 男女間の賃金格差の解消

- ① 女性の職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、公労使により賃金格差の是正に向けた検討を行う。また、「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を踏まえ、企業における男女間の賃金格差の状況の把握・分析と可視化（見える化）、公正・明確・客観的な賃金制度及び評価制度の設計と透明性の確保、配置・業務の与え方や教育訓練の在り方を見直し等を促進する。
- ② 労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進するため、業界共通の職業能力評価のものさしとなる技能検定をはじめ、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備、ジョブ・カードを活用したスキルの可視化（見える化）を推進する。

ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止

- ① 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき

措置についての指針」(平成18年厚生労働省告示第615号)に基づき、企業におけるセクシュアルハラスメント防止対策を促進するとともに、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になりうることも考慮しつつ、訴訟等の実例も活用した啓発を行う。また、企業が必要な対策をとらず、是正指導に応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保する。

- ② 「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(平成18年厚生労働省告示第614号)を踏まえ、企業におけるマタニティハラスメント防止対策を促進するとともに、訴訟等の実例も活用した啓発を行う。また、企業が必要な対策をとらず、是正指導に応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保するとともに、企業におけるマタニティ・ハラスメントの防止に向け、法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。
- ③ 労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底を図る。
- ④ 非正規雇用労働者も含めたセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの実態を調査し、実効性の確保に向けた対策の強化を検討する。その際、パワーハラスメントと複合している事案についても配慮する。

3 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

(1) 施策の基本的方向

ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正や、女性の能力発揮を促す観点から、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業の支援や、女性の参画が少ない業界における就業の支援を行う。

(2) 具体的な取組

- ① 女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組、女性の活躍状況に関する情報開示(見える化)など、女性活躍推進法【P.第189国会に提出。可決・成立した場合。】に基づく取組を含めた、女性活躍の推進に向けて国や地方公共団体・企業等が行う取組を促進する。また、同法に基づく事業主行動計画の策定が努力義務となっている中小企業への支援を行う等、着実な施行に努めるとともに、例えば、業界横断的な女性登用目標の設定など各種業界団体の自主的な取組を促進する。
- ② 民間企業における女性管理職の中途採用を促進するための労働法令の解釈・運用の見直しを行う。
- ③ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度

を活用し、企業における取組を一層促進する。

さらに、女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。

- ④ 企業における女性の活躍状況等を掲載する政府の情報公開サイトの一元化・充実を進めるとともに、企業における女性の活躍状況や男女間の格差を測るものさしとなる「見える化」支援ツールを提供するなど、企業自らによる自社の現状の把握・分析に資する支援を行う。
- ⑤ 有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示（見える化）などの取組を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう努める。
- ⑥ 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。
 - ・ 各々のライフプランニングやキャリア形成に総合的に対応した研修の実施、メンター制度の導入、相談体制の整備
 - ・ 育児をしつつ活躍する（女性）労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度の見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供
- ⑦ 企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。
 - ・ ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化
 - ・ メンタリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施
 - ・ 女性管理職のネットワークの構築
- ⑧ 学校等における女子学生を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。
- ⑨ 建設業、造船業、運輸業等の女性の参画が進んでいない業種での、女性の就業及び定着を促進するとともに、これらの業種に限らず、中小企業も含めて働きやすい職場環境の整備等を支援する。
- ⑩ 地方公共団体及び地方経済団体のトップに対して、地域の企業における女性の活躍推進に向けた取組を働き掛けるとともに、その取組を支援する。
- ⑪ 諸外国における女性の活躍推進に向けた様々な取組の内容や影響等について、詳細を把握・分析し、我が国の取組への示唆を得る。

4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換支援

（1）施策の基本的方向

パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べて女性の非正規雇用労働者の割合が高い現状においては、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正社員と非正規雇用労働者の間の格差が男女間の格差の一因になっているとの指摘もある。

このため、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組としてパートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進など、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた取組を進める。

(2) 具体的な取組

ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進

- ① 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）に基づき、パートタイム労働者と通常の労働者の均等・均衡のとれた待遇を推進する。事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告にもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により、同法の実効性を確保する。さらに、パートタイム労働法改正案に対する附帯決議にも留意し、法施行の状況を見つつ、必要に応じて均等・均衡待遇に向けた更なる取組を検討する。

また、企業による能力開発機会の提供を促進するとともに、職務分析・職務評価の実施や賃金テーブルの正社員水準への一元化など均等・均衡待遇を実現する賃金制度の導入を促進するため、ガイドラインやマニュアルの提示や、助成措置等により企業の取組を支援する。さらに、ガイドライン等の利用状況等を踏まえ、必要に応じて改善について検討する。

- ② 労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進するため、業界共通の職業能力評価のものさしとなる技能検定をはじめ、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備、ジョブ・カードを活用したスキルの可視化（見える化）を推進する。
- ③ 非正規雇用労働者の正社員への転換、企業内でのキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップを図るため、労働者の選択に応じた職業能力開発機会の確保、キャリア・コンサルティングの推進によるサポート体制の整備を進める。

イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進

- ① 有期契約労働者について、平成25年4月に施行した改正後の労働契約法（平成19年法律第128号）に規定されている無期労働契約への転換、雇止め法理（※）及び不合理な労働条件の禁止の周知徹底を図る。

また、派遣労働者について、平成24年10月に施行した改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）に基づく派遣先の労働者との待遇の均衡等を図るとともに、正社員化を含むキャリアアップの支援や派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置の派遣会社への義務付け【P。第189国会に提出。可決・成立した場合。平成27年9月施行予定】など更なる制度の改善に取り組む。

※ 次のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新（締結）されたのみな

すもの。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの
- ② 非正規雇用労働者の産前産後休業、育児休業及び介護休業の内容について、非正規雇用労働者及び事業主に対する周知・徹底を行うとともに、利用環境を改善する。さらに、企業に対するインセンティブの措置の充実等を行う期間雇用者育児休業取得促進プログラムの実施により、非正規雇用労働者の継続就業支援を行う。
- ③ 短時間労働者への被用者保険の適用を拡大するなど、セーフティネットを強化するとともに、産前産後休暇や育児休業における保険料免除等の経済的援助の拡大を検討する。
- ④ 非正規雇用労働者も含めたセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの実態を調査し、実効性の確保に向けた対策の強化を検討する。その際、パワーハラスメントと複合している事案についても配慮する。
- ⑤ 非正規雇用労働者の正社員への転換を促進するため、助成等により企業の取組を支援する。
- ⑥ 勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度を導入する企業に対する支援、多様な正社員モデルの普及・啓発を推進する。
- ⑦ 正社員と非正規雇用労働者の待遇の均衡等の問題を検討する際、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者等の間で施策において合理的でない差が生じることのないよう対策を講ずる。
- ⑧ 行政機関で働く非常勤職員について、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図るとともに、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。

5 多様な生き方、働き方を可能にするための支援

(1) 施策の基本的方向

多様な生き方、働き方があることを前提に、各人がそれぞれ選択した生き方において、その能力を十分に発揮することができるようにすることが必要である。

このため、子育て・介護等により離職した者の再就職や起業の支援、自営業等における就業環境の整備を進める。

(2) 具体的な取組

ア 再就職等に向けた支援

- ① 子育てをしながら就業を目指す女性等の支援拠点「マザーズハローワーク」、「マザーズコーナー」等を各地域にきめ細かく配置する。

- ② 子育て・介護等との両立が可能な職業訓練や職業紹介の実施、各種助成金の活用や中小企業の人材確保のための女性（主婦等）等多様な人材と中小企業とのマッチングから定着までの一貫支援など、子育て・介護等との両立やキャリアブランクに配慮した多様な再就職等の支援を推進する。
- ③ 専業主婦も含めた、育児等で離職した女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練において、育児等と両立しやすい短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援を推進する。
- ④ 介護・看護・保育等の分野の求職者への支援、保育士・看護師等の復職支援など、専門資格等を生かした再就職の支援を推進する。
- ⑤ 専修学校や大学等と産業界が協働し、社会人等の就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身につけるための取組を推進する。
- ⑥ 子育て期のワーク・ライフ・バランス実現のため、転勤の実態について調査を行い、その結果も踏まえて、企業の経営判断に配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」の策定を目指す。

イ 起業に向けた支援

- ① 起業に係る女性特有の課題を踏まえ、事業の立ち上げから運営までをワンストップで支援する仕組みのほか、事業活動の高度化に向けて、例えば、保証や担保等に必要以上に依存しない信用付与、経営面や事業面におけるメンター制度など、民間金融機関や民間企業による多面的な支援の在り方を検討する。
- ② 女性起業家が利用できる低利融資や補助など、女性起業家に対する資金面・事業活動面での支援の充実を図る。

ウ 自営業等における就業環境の整備

- ① 商工業等の自営業における家族従業者の実態を踏まえ、女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、税制等の各種制度の在り方を検討するとともに、働き過ぎの防止等に向けた就業環境に関する調査を行うことを検討する。

4 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進

<目標>

今後多くの地域において急速かつ大幅な人口減少という厳しい現実直面する中、活力ある地域社会を形成するためには、それぞれの地域において、男女とも、希望に応じて、安心して働き、結婚・出産・子育てをすることができる地域社会の実現が不可欠であり、地域における男女共同参画の実現が望まれる。

これまで、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等、多様な地域活動は専業主婦を中心とした女性の力によって支えられてきた。しかしながら、自治会・町内会やPTA等、地域団体における会長などの役職については、もう一方の支え手である職を退いた男性がその多くを占めている。若い世代の男性など多様な住民の活動への参画とリーダーとしての女性の参画を推進し、地域活動における男女共同参画を推進する。

また、地域資源を活用した付加価値の高い商品・サービスの開発などによる地域活性化が求められる中、多様な視点の一つとして女性の視点を盛り込むことが不可欠である。さらに、地方から都市部への人口流出は、特に若年女性に顕著であるが、魅力的な仕事の場など女性の活躍の場が創出されることで、女性がその地域に魅力を感じ、居場所を見出し、定住することにつながっていく。この好循環を地域で創り出していく必要がある。このため、地域ぐるみで女性の活躍を推進していく体制整備等により、地域活性化に向けた地域における女性の活躍を推進する。

地域社会の一様態である農山漁村においては、基幹的農業従事者の約4割を女性が占めており、また、6次産業化の進展に伴い女性の役割の重要性がますます高まっているが、農業経営や地域社会における女性の参画状況は未だ十分ではない。農業委員や農業協同組合役員等への女性登用の一層の拡大を始めとした農山漁村における女性の政策・方針決定過程への参画を促進するとともに、女性が男性の対等なパートナーとして経営等に参画できるようにするため、家族経営協定の普及や有効な活用を含め、女性の経営上の位置付けの明確化や経済的地位の向上のために必要な取組を推進する。

併せて、女性が働きやすい作業環境の整備や就農支援、育児・介護等に関わる男女の負担の軽減など農山漁村におけるワーク・ライフ・バランスや、固定的性別役割分担意識とこうした意識に基づく行動の変革に向けた取組を推進する。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 地域活動における男女共同参画の推進

(1) 施策の基本的方向

地域の特定の活動が片方の性に偏るなど、性別や年齢等により役割を固定化することのないよう、地域の活動に男女ともに多様な年齢層の参画を促進し、地域活動における男女共同参画を推進する。また、PTA、自治会・町内会など、地域における多

様な政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図るとともに、地域活動に、男女共同参画の視点が反映されるよう働きかける。

(2) 具体的な取組

ア 地域における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ① P T A、自治会・町内会など、地域に根差した組織・団体における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。
- ② 地域の活性化（観光、文化の伝承等を含む）やまちづくりに関する政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。

イ 男女共同参画の視点に立った地域活動の推進

- ① P T A、自治会・町内会などを、平日昼間だけでなく、夜間、休日等を実施するなど、多様な住民が参加しやすい活動の在り方を提示する。
- ② 働いている男女が地域活動に参加できるよう、年次有給休暇取得促進の気運の醸成、長時間労働の解消、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る。
- ③ 地域に根差した組織・団体の活動の実施に当たっては、男女共同参画の視点が反映されるよう働きかける。
- ④ 男女共同参画の視点に立った地域の活性化やまちづくりを推進する。

2 地方創生における女性の活躍推進

(1) 施策の基本的方向

人口減少が進む中、将来にわたり持続可能な地域社会を構築するため、国と地方が一体となった地方創生に当たっては、女性の活躍が鍵であることを認識し、地域の実情に応じた働く場の確保や働き方改革の取組を始め、地域における女性の活躍を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 地方創生における女性の活躍推進

- ① まち・ひと・しごと創生長期ビジョン及びまち・ひと・しごと創生総合戦略に基づき、地方創生に向け、地域における女性活躍の重要性を踏まえた取組を実施するよう、地方公共団体に対して働きかける。

イ 地域における女性の活躍推進に向けた環境整備

- ① 女性活躍推進法【P。第 189 国会に提出。可決・成立した場合。】を踏まえ、女性の活躍の推進のための取組が効果的かつ円滑に実施されるよう国及び地方公共団体の機関による協議会を設置するなど、国、地方公共団体、地域経済団体、地

域金融機関、農林水産団体、NPO等、地域における多様な主体による連携体制を整備するよう、地方公共団体等に対して働きかける。

- ② 地域の実情に応じた地方公共団体の取組を支援することにより、地方公共団体が、地域の関係機関・団体との連携体制の下、女性の様々な活躍のステージに応じて適切な助言や情報提供を行う総合的な支援体制を整備することなどを促進する。
- ③ 女性が働きやすく、働きながら安心して子供を産み育てられる環境を確保する観点から、家庭、職場、保育が近接するコンパクトなまちづくり（コンパクトシティ）の形成を推進する。
- ④ 女性によるソーシャルビジネス等、地域の課題解決にも資する起業を促進する。
- ⑤ 育児・介護等の経験を生かした地域活動への参画等、女性が中心となって地域の課題を解決する活動を多様な分野において一層推進する。
- ⑥ 消費生活相談員や消費生活協力員等、地域において消費者問題に取り組む女性の活躍を推進する。

3 農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(1) 施策の基本的方向

農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画を促進するため、地方公共団体、農林漁業団体等に対して、具体的な目標の設定や女性の参画を一層促進する仕組みづくりを働きかける。

また、女性が男性の対等なパートナーとして経営等に参画できるようにするため、女性の経営上の位置付けの明確化や経済的地位の向上に向けた取組を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- ① 農業委員会、農業協同組合等の委員・役員など、政策・方針決定過程に参画する女性の割合30%に向けて、各都道府県・市町村・関係団体に対し、各団体の実態を踏まえ、女性の登用「ゼロ」からの脱却、複数名の女性の登用、具体的な目標の設定等の取組を行うよう働きかける。

その際は、次の点に留意する。

- ・ 農業委員、農業協同組合の役員等に占める女性割合を増加させるため、国会で審議中の農協改革関連法案【P.第189国会に提出。可決・成立した場合】において、性別等に著しい偏りが生じないよう配慮する規定を置くなど女性の参画拡大に向けた取組を進め、委員・役員等の選出が男女共同参画の視点から行われるよう働きかける。
- ・ 女性活躍推進法【P.第189国会に提出。可決・成立した場合】の適用がある事業主においては、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用す

- る。
- ② 「人・農地プラン」を策定する際の集落・地域における話し合いや、市町村における検討会への女性農業者の参画を義務付けるとともに、その割合を「30%」以上とすることを旨とするなど、地域の方針決定過程への企画・立案段階からの女性の参画を促進する。
 - ③ 農山漁村における女性リーダーを育成するための研修の充実など、女性リーダー層の活躍推進に向けたネットワーク化を推進し、先進的な取組や知識・技術に関する情報交換・提供など継続的なサポートを推進する。
 - ④ 「食料・農業・農村基本計画」（平成27年3月31日閣議決定）に掲げられた女性活躍に関する取組及び農業委員や農業協同組合等における女性の登用状況について、定期的にフォローアップを実施する。
 - ⑤ 各都道府県、市町村等各地域レベルにおいて策定された農山漁村における女性の参画目標の達成に向け、積極的な取組を行う。

イ 農山漁村における女性の経営上の位置付けの明確化や経済的地位の向上

- ① 経営方針や役割分担、就業環境等について定める家族経営協定の締結数の拡大、継続的な有効活用の促進を図るとともに、夫婦共同での各種制度への申請等を推進する。また、都道府県、市町村における普及体制の強化や、締結後のフォローアップを目的とした協定農家間の情報交換等を促進する。
- ② 農林水産業に従事する女性の経営管理能力や技術の向上を目的とした研修等における情報提供及び女性同士のネットワーク化等を推進し、民間企業等とも連携して新たなチャレンジによる経営の発展に向けた取組を促進する。
- ③ 施業意欲を高め、地域全体での林業経営を活性化するため、女性の林業経営への参画に向けた研修や情報提供等を実施する。
- ④ 漁家経営の改善を図るため、起業的取組を行う漁村女性グループの取組を支援し、優良な取組の全国各地への普及を図る。
- ⑤ 酪農及び肉用牛経営において重要な役割を占めている女性が経営や地域社会へ参画する機会を増やすため、女性の能力向上のための研修機会の提供及びヘルパー制度の充実等を通じ、女性が研修に参加しやすい環境づくりを促進する。
- ⑥ 女性農業経営者の経営発展や女性農業者による適切な経営継承を図るため、女性の経営参画や社会参画、及び農地・施設等の資産の取得促進に向けた普及・啓発を推進する。
- ⑦ 女性の行う農林水産業に関連する経営や起業等の支援のための経営体向けの補助事業や融資について、女性農業者等による活用を促進する。
- ⑧ 農山漁村の中核を担う農林水産業経営における男女共同参画の実態把握・調査研究を実施するとともに、男女別データの把握に努める。

4 農山漁村における女性が働きやすい環境の整備、意識と行動の変革

(1) 施策の基本的方向

女性が過重な負担を負うことがないように、働きやすい作業環境の整備や就農支援を進めるとともに、育児・介護等に関わる男女の負担の軽減など農山漁村におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を促進する。

また、農山漁村における固定的性別役割分担意識とこうした意識に基づく行動の変革を促進する。

(2) 具体的な取組

ア 農山漁村における女性が働きやすい環境の整備

- ① 女性農業者の知恵と民間企業の技術などを結びつけ、新商品やサービス開発等を行う「農業女子プロジェクト」等の活動を拡大する。
- ② 農業経営において、家族経営協定の締結の促進に加え、福利厚生面の充実にもつながる法人化を進めるとともに、女性の活躍推進に積極的に取り組む経営体への認定や表彰等を通じ、子育て期の女性でも働きやすい環境づくりを推進する。
- ③ 農山漁村における少子高齢化の進展に対応するため、女性や高齢者を含め、今後の農村地域の活性化を担う人材の確保を推進する。
- ④ 農林水産業への就業希望者に対する情報提供、相談活動等を行うとともに、就業意欲の喚起や就業後の定着等を図るための支援等を実施する。特に、これまで女性の参画が少なかった林業などの分野においては、従事する女性のネットワーク化等を通じ、女性従事者の参画と定着を促進する。
- ⑤ 農林水産業において「アシストスーツ」等のロボットやITツールの活用を推進し、重労働や単純作業の軽減を図り、性別に関わりなく様々な作業が実施できるようにするとともに、農業技術の共有・継承を行いやすくする。
- ⑥ 農業やその関連事業における事故について男女別データの蓄積を含む実態の把握及び事故防止対策の強化を推進する。農業及び加工用機械・施設等の設計、林業の現場や漁港の整備等に関して、安全性を高め女性が利用・活躍しやすい対策を推進し、安全確保に向けた研修等を充実する。
- ⑦ 経営の多角化・複合化や6次産業化が進展する中で、生産と育児・介護等との両立やライフスタイルの確立を支援するため、男女のワーク・ライフ・バランスや健康管理への配慮を含む家族経営協定の締結、子育てネットワーク活動や育児・介護にあたる女性の支援、農山漁村における男性の家事・育児・介護等へ理解促進を推進する。
- ⑧ 農業者年金の仕組み等について周知・啓発を図るなど、女性農業者や若い農業者の加入を促進する。

イ 農山漁村における意識と行動の変革

- ① 女性の役割を適正に評価し、農山漁村に暮らす男女が、自分の生き方を自由に選択し、自分の人生を自分自身で設計・実現していくことができるよう、啓発活動、情報提供、研修の充実を図る。

- ② 「農山漁村女性の日」の活動等を通じ、農林漁業関係団体と連携して、男女共同参画社会の形成に向けた社会的気運の醸成を図る。

5 男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進

(1) 施策の基本的方向

持続可能な社会の実現に向けて、環境保全等に関する女性の高い関心、豊かな知識や経験等をより広く生かす観点から、環境分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図るとともに、環境問題への取組に男女共同参画の視点が反映されるよう働きかける。

(2) 具体的な取組

ア 環境に関する政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- ① 環境政策に関する各種会議等の構成員について、女性の参画拡大を図る。
- ② 環境分野における女性の専門的人材を育成する。
- ③ 上記取組のほか、「5 科学技術・学術における男女共同参画の推進」に掲げられた関連施策を進め、総合的な女性研究者の支援を推進する。

イ 環境問題への取組への男女共同参画の視点の導入

- ① 環境政策に関する各種計画等の作成に当たっては、男女共同参画の視点を反映する。
- ② 環境問題が身体に与える影響は男女で違いが生じ得ることから、男女の置かれた状況を客観的に把握するため、男女別データの把握に努める。
- ③ 環境分野における新たな活躍機会の創出により、女性の活躍を推進するとともに、女性によるグリーン・イノベーションの促進を支援する。
- ④ 男女間の平等や女性のエンパワーメントを含む持続可能な開発の観点に立った環境教育を実施する。
- ⑤ 男女共同参画の視点を踏まえ、行政、大学、企業、NGO・NPO等多様な主体による環境保全活動等の推進やネットワークの構築を支援する。

5 科学技術・学術における男女共同参画の推進

<目標>

科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる発展のための基盤であり、「知」の獲得をめぐる国際的な競争が激化している。我が国が国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた科学技術・学術活動を活性化するためには、女性研究者・技術者の能力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である。また、科学技術・学術の振興により、多様で独創的な最先端の「知」の資産を創出することは、男女共同参画社会の形成の促進にも資する。

しかしながら、我が国における女性研究者の割合は増加傾向にはあるものの、諸外国に比べいまだ低水準にとどまっているなど、科学技術・学術活動に従事する女性の活躍を一層加速していく必要がある。

このため、意思決定を行うマネジメント層をはじめ、研究現場を主導する女性研究者・技術者の登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等のポジティブ・アクションを促進するとともに、女性研究者・技術者が継続して活動の最前線で活躍できるよう、研究等と育児・介護等の両立や研究・技術力の維持・向上に対する支援及び環境整備を行う。

また、研究・技術職に進む女性の増大に向けて、次代を担う女性の科学技術人材を育成していくため、女子中高生、保護者、教員等における科学技術系の進路への興味関心や理解を全国的に向上させるための取組を推進する。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 科学技術・学術分野における女性の参画の拡大

(1) 施策の基本的方向

科学技術・学術分野における多様な視点や発想を確保し、研究活動等の活性化によって新たな知見の創出、国際競争力の向上等を図るため、女性研究者・技術者を質・量ともに育成・確保する。また、科学技術・学術分野における政策・方針決定過程への女性の参画割合を高める。

女性研究者・技術者の活躍は、研究者・技術者コミュニティの意識改革及び研究現場における多様性の確保に寄与し、また、若手の女性研究者・技術者やこれを目指す女子学生のロールモデルともなる。このため、大学や企業等の執行部等が率先して、優秀な女性研究者・技術者について固定的性別役割分担意識や男女の能力・適性に関する固定的な見方をもつことなく職場のトップや上位職、例えば、研究開発を管理する職や教授職へ積極的に登用する必要がある。

女性研究者の採用割合に関しては、第4期科学技術基本計画（平成23年8月19日閣議決定）において、理学系20%、工学系15%、農学系30%等を数値目標として

設定しているが、いまだ達成されておらず、各分野における女性研究者の確保に向けた取組が求められる。

(2) 具体的な取組

ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進

- ① 指導的地位に占める女性割合「30%」に向けて、科学技術基本計画（【P】次期5次計画の検討状況に応じて修正）における数値目標を踏まえつつ、大学、研究機関、学術団体、企業等による、女性研究者・技術者の活躍状況の把握・分析、女性研究者・技術者の採用・登用や継続就業に関する目標設定、上位職へのキャリアパスの明確化や女性研究者・技術者の活躍推進に向けたポジティブ・アクションの実施、これらに関する情報開示（「見える化」）を積極的に促進する。

その際、

- ・ 女性活躍推進法【P。第189国会に提出。可決・成立した場合。】の適用がある事業主においては、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。
 - ・ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。
- ② 科学技術基本計画等において、分野別（理学系、工学系、農学系等）の女性研究者の採用目標値を設定する（【P】次期第5期科学技術基本計画の検討状況に応じて修正）。また、各主体（大学、研究機関、学術団体、企業等）が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう、働きかける。
 - ③ 男女共同参画会議と総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、科学技術基本計画等において、女性活躍促進の視点を明確に位置付ける。
 - ④ ポジティブ・アクションの推進等により、国及び地方公共団体における科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。

イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成など

- ① 女性研究者・技術者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向けて、上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含めたキャリア形成支援プログラムの構築、その他女性研究者・技術者の採用及び登用に関するポジティブ・アクションの取組について、大学、研究機関、学術団体、企業等への普及を図る。
- ② 企業等の研究職は、研究現場以外にも社内のマネジメントや企画職等様々なキャリアパスがあることから、あらゆる場で活躍できるよう人材育成を図る。
- ③ 大学、研究機関、学術団体、企業等の執行部や管理職がダイバーシティマネジ

メントの重要性を理解し、女性研究者・技術者の活躍推進に積極的に取り組むよう、意識改革を働きかける。

- ④ 国が関与する提案公募型研究事業等の委員長・審査委員への女性の登用を積極的に進める。

2 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備

(1) 施策の基本的方向

多様な価値観や働き方を受容して働きやすい環境を醸成し、女性研究者・技術者が能力を一層発揮できるようにする。研究者・技術者が実情に応じて柔軟に研究活動を継続し、研究力を向上していくことができ、また研究と育児・介護の両立が困難となった場合も、研究中断等の影響を最小限に抑え、円滑な復帰が可能となるよう、研究者・技術者の要望等を踏まえた競争的資金の運用、育児・介護等に配慮した研究者・技術者への支援、慣行の見直しや出産・育児等の負担に配慮した人事の運用など研究環境の整備等を行う。

(2) 具体的な取組

ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備

- ① 大学、研究機関、企業等における仕事と育児・介護の両立を実現するため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護に関する総合相談窓口の設置、保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。
- ② 任期付きの研究者に対しても育児休業制度が適用されるよう、制度の柔軟な運用を促進する。
- ③ 育児・介護により競争的資金に係る研究から一時的に離脱せざるを得ない場合において、研究期間の延長や代行者・研究支援者の登用により研究を継続できるなど、研究者のライフイベントに配慮した競争的資金の運用を促進する。
- ④ 育児・介護により研究を中断する場合において、円滑な研究復帰を可能とし、また、休業中も自宅で研究情報が得られる IT 環境の整備や学会への参加支援など研究活動の一部を継続できるように、研究者支援及び職場環境整備を促進する。
- ⑤ 技術者等の研究を主とする者以外の科学技術・学術関係人材についても、その分野の特性や実情等を踏まえたうえで、仕事と出産・育児等の両立支援策に取り組む。

イ 研究力の向上に対する支援及び環境整備

- ① 研究機関は、女性研究者・技術者の採用・登用やプロジェクト参加等の機会を確保するための性別や年齢により差別しない人事等を推進し、優秀な研究者につ

いてはプロジェクトの責任者に登用するなど勤務環境の整備等を行う。

- ② 女性研究者・技術者の継続就業や研究力の向上に向けた女性研究者・技術者のネットワーク形成支援、メンター制度の導入、ロールモデル情報の提供及び相談窓口の活用等を促進する。
- ③ 女性研究者・技術者及び女性若年層に対して、研究を継続するための支援や公募を含む採用などについての情報提供の利便性を図るなど、科学技術・学術分野における情報ネットワーク環境の整備に努める。
- ④ 他のモデルとなるような取組を行う研究機関に対する支援等を行うとともに、その成果を普及する。
- ⑤ 研究者・技術者及び研究補助者等に係る男女別の実態把握とともに統計データを収集・整備し、経年変化を把握する。

3 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

(1) 施策の基本的方向

理工系分野の女性研究者・技術者を確保するためには、小・中・高等学校において、科学技術に興味を持つ女子児童・生徒を増やす必要がある。また、進路選択の際には、保護者、教員等身近な人から影響を受ける場合が多いことから、本人だけではなく、保護者、教員等の科学技術に関する理解の促進に努める必要がある。

このため、小・中・高等学校における理科教育の中で科学技術の魅力を伝えることができる教員を育成し、十分な教育環境を整備する。

また、大学、研究機関、学術団体、企業等と連携し、女子児童・生徒、教員及び保護者に対して、科学技術を「身近なもの」とする取組を進めるとともに、理工系の進路選択がどのようなキャリアパスにつながるかについて十分な情報提供を行う。

(2) 具体的な取組

ア 次代を担う理工系女性人材の育成

- ① 理工系女性を一貫して支援するため、関係府省や経済界、学界、民間団体など産学官からなる支援体制を構築する。
- ② 小・中・高等学校における理科教育の中で、児童・生徒に対し発展的な研究指導等を通し、科学技術の魅力を伝えることができる教員を育成するとともに、理科実験のための設備等も含めた十分な教育環境を整備する。
- ③ スーパーサイエンスハイスクールの充実など、高等学校における理数教育の強化を通じて、女子生徒の科学技術に関する関心を高める。
- ④ 理工系女性人材育成について、企業による取組を促進する。
- ⑤ 理工系に進学を希望する女性の機会拡大を図るため、大学、高等専門学校等に進学する経済的に困難かつ優秀な女子学生等に対して、奨学金や授業料免除などによる経済的支援を行う。

- ⑥ 国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や、女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映するとともに、私立大学等経常費補助金において、女性研究者向けの柔軟な勤務体制の構築など、女性研究者支援を行う私立大学等の取組を支援する。
- ⑦ 関係府省や経済界、学界、民間団体など産学官からなる支援体制等を活用した地域における意識啓発イベントや「理工系チャレンジ」サイト等を通じた情報発信、地方創生枠による奨学金等も活用し、地方における地域の未来を担う理工系女性人材の育成や地方定着につながる取組を促進する。

イ 理工系分野に関する女子児童・生徒、保護者及び教員の理解促進

- ① 大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の下、女子児童・生徒、保護者及び教員に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促す。また、国内外の理工系女子ネットワークの促進、進学・就職情報支援、産業界で活躍する理工系女子を始めとしたロールモデルに対する表彰等を総合的に実施するなど、理工系分野への進路選択をサポートする。

その際には、次の点に留意する。

- ・ 女性の理工系選択を効果的に推進するため、女性の理工系人材の育成に資するデータを収集・分析する。
- ・ 科学技術の成果がどのように社会に貢献しているかを分かりやすく伝えるなど科学技術を「身近なもの」とする。
- ・ 「理工系出身者には研究者の道しかない」、「男性中心の学問・仕事である」、「研究室に寝泊まりしなければならない」など、理工系分野の仕事に対する先入観や固定的性別役割分担意識を払拭する。
- ・ 企業等の研究職には、研究現場で活躍する以外にも社内のマネジメントや企画職等様々なキャリアパスがあることなどを周知する。
- ・ 理工系分野への進学には高等専門学校、工業高等学校等大学以外にも様々な選択肢があることを周知する。
- ・ 理工系分野の女性研究者・技術者との交流機会を提供するほか、実験教室や出前教室、インターンシップの実施など、可能な限り実体験を伴う理解を促す。
- ・ 理工系分野の女性研究者・技術者のロールモデルを育成し、理工系選択を促進する。
- ・ スーパーサイエンスハイスクールにおける女子生徒に対する理工系教育に関する好事例の収集や他の高校等への情報提供を行う。

II 安全・安心な暮らしの実現

6 生涯を通じた女性の健康支援

<目標>

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提と言える。心身及びその健康について正確な知識・情報を入手することは、主体的に行動し、健康を享受できるようにしていくために必要である。特に、女性は妊娠・出産や、女性特有の更年期疾患を経験する可能性があるなど、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面することに男女とも留意する必要がある、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」^(※)(性と生殖に関する健康と権利)の視点が殊に重要である。

さらに近年は、女性の就業等の増加、晩婚化等婚姻をめぐる変化、平均寿命の伸長等に伴う女性の健康に関わる問題の変化に応じた対策が必要となっている。

また、生涯にわたる女性の健康づくりを支援するため、医療従事者等のワーク・ライフ・バランスの確保、就業継続・再就業支援などを進めるとともに、医療機関や関係団体の組織の多様化を図り、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を働きかける。

スポーツ分野においては、生涯を見通した健康な体作りを推進するため、男性に比べ女性の運動習慣者の割合が低いことに鑑み、女性のスポーツ参加を推進する等の環境整備を行う。

これらの観点から、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を総合的に推進する。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

(1) 施策の基本的方向

疾患の罹患状況が男女で異なるなど、生涯を通じた健康の保持のためには、性差に応じた的確な医療を受けることが必要である。特に女性については、その心身の状況が思春期、出産期、更年期、老年期等人生の各段階に応じて大きく変化するという特性に着目し、長期的、継続的かつ総合的な観点に立って健康の増進を支援する。

(2) 具体的な取組

(※)「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の定義等については、第4回世界女性会議 行動綱領(1995)の paragraph 94、95、106(k)を参照。

(URL:http://www.gender.go.jp/international/int_norm/int_4th_kodo/index.html)

ア 推進体制の構築

- ① 性差医療に関する調査・研究を進めるとともに、性差医療の重要性に関する普及啓発、医療体制整備、性差を踏まえた心身の健康維持支援や生活習慣病の予防施策を進める。

併せて、性差を考慮した健診・保健システムを確立するため、男女別の特定健診・特定保健指導の効果を検証し、より効果的な実施方法を検討する。
- ② 女性の健康に関する教育活動、広報活動等を通じた知識の普及及び啓発を行うとともに、女性の健康の増進に関する社会的な取組を促進する。
- ③ 女性の心身の特性に応じた保健医療サービスを専門的又は総合的に提供する体制の整備（例：女性の専門外来、総合診療を行う医療体制の整備）、福祉等との連携（例：心身を害した女性を治療した医療施設と配偶者暴力相談支援センター等の連携）等を推進する。
- ④ 女性の健康の増進に関する情報の収集及び提供を行う体制を整備するために必要な措置を講ずるとともに、女性の健康に関する各種の相談、助言又は指導を受けることができる体制を整備する。
- ⑤ 女性の健康に影響を及ぼす社会的要因、女性の心身の特性に応じた保健医療の在り方等に関する調査研究を推進するとともに、その成果を普及・活用する。

併せて、子宮頸がん検診・乳がん検診の効果を検証し、より効果的な実施方法を検討するとともに、不妊治療の助成事業の実施状況等を踏まえ、適切な不妊治療への助成の在り方について検討する。
- ⑥ 女性の健康の包括的支援に必要な保健、医療、福祉、教育等に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るとともに、医学・看護学教育における性差医療及び女性医療の視点の導入を促進する。
- ⑦ 男性は、肥満者の割合が高く、喫煙飲酒する者の割合も高い。また、精神面で孤立しやすい。更には、30代、40代を中心に長時間労働者が多く、仕事と生活の調和がとりにくい状況にある。こうした実態を踏まえ、男性の生涯を通じた健康保持に関する事業を推進する。

イ ライフステージ別の取組の推進

(ア) 幼少期・思春期

- ① 学校・行政・地域・家庭が連携し、若年層に対して、以下の性差による健康に関する事項について、医学的・科学的な知識を基に、個人が将来のライフデザインを描き、多様な希望を実現することができるよう、総合的な教育・普及啓発を実施するとともに、相談体制を整備する。
 - ・ 医学的に妊娠・出産に適した年齢、子宮頸がん等の早期発見と治療による妊孕性低下の防止、男女の不妊など妊娠・出産に関する事項
 - ・ 子宮頸がん・乳がんや老年期の女性に多い骨粗鬆症など女性特有の疾病の予防・早期発見に関する事項

- ・ ライフスタイル、食事、運動、低体重（やせすぎ）・肥満、喫煙等のリスクファクターなど、女性の生涯を見通した健康な体づくりに関する事項

- ② 10代の女性の性感染症の罹患率、人工妊娠中絶の実施率等の現状を踏まえ、性感染症の予防方法や避妊方法等を含めた性に関する正しい知識に基づいた教育を推進する。

望まない妊娠や性感染症に関する適切な予防行動については、現状を踏まえた具体的かつ実践的な啓発を行うとともに、避妊や性感染症予防についての的確な判断ができるよう、相談指導を充実させる。

(イ) 活動期・出産期

- ① 女性の就業等の増加に鑑み、企業における健診の受診促進や妊娠・出産を含む女性の健康に関する相談体制の構築等を通じて、女性が仕事に打ち込める体力・気力を維持できる体制を整備する。
- ② 子宮頸がん検診・乳がん検診の受診率の向上を図る。
- ③ HIV／エイズを始めとする性感染症は、健康に甚大な影響を及ぼすものであり、その予防から治療までの総合的な対策を推進する。

なお、子宮頸がんの原因となるHPV（ヒトパピローマウイルス）への感染については、子宮頸がん予防ワクチン接種の副反応に関する調査・分析・評価を行った上で、必要な対策を検討する。

- ④ 個人が将来のライフデザインを描き、妊娠・出産等についての希望を実現することができるよう、以下の事項について、行政・企業・地域が連携し、各々のライフデザインやキャリアの形成に対する普及啓発や相談体制を整備する。

- ・ 医学的に妊娠・出産に適した年齢、子宮頸がん等の早期発見と治療による妊孕性低下の防止、男女の不妊など妊娠・出産に関する事項

- ⑤ 育児・介護の支援基盤の整備、妊娠・出産・子育てにわたる切れ目のない支援体制の構築、長時間労働の削減などワーク・ライフ・バランス及びライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現等の環境整備を進める。

(ウ) 更年期

- ① 女性特有の疾患に対応した検診として、骨粗鬆症検診、子宮頸がん検診、乳がん検診が実施されており、特にがん検診の受診率及び精密検査の受診率の向上を図る。
- ② 心身に様々な症状が発生し、その内容にも個人差があるが、更年期の男女の健康問題や不定愁訴、疾患に総合的に対応した治療を受けられる体制を整備する。
- ③ 女性の就業等の増加に鑑み、企業における知識の浸透や相談体制の構築を促進する。

(エ) 老年期

- ① 加齢に伴う心身機能や認知機能の低下により支援が必要な状態になることが多く、配偶者を失うなどの孤立により、抑うつ状態に陥ることもあることを踏まえた対策を実施する。

2 妊娠・出産等に関する健康支援

(1) 施策の基本的方向

妊娠・出産期は、女性の健康支援にとっての大きな節目であり、地域において安心して子供を産み育てることができるよう、妊娠・出産・子育てにわたり切れ目のない支援体制を構築する。

また、職場や地域において、妊婦や子育てに関する理解を促進するとともに、産前・産後の女性が活動しやすい環境の整備を進める。

(2) 具体的な取組

- ① 地域において出産に必要な医療を提供する施設が減少している状況等に鑑み、安心して子供を産み、育てることができるよう、医師の派遣等を行う事業等の実施や産科医の処遇改善に取り組む医療機関の支援を行う。
- ② 市町村による妊婦等に対する早期の妊娠届出の勧奨や周産期医療サービスの充実により、妊娠・出産期の健康管理の充実を図るとともに、出産育児一時金などにより、その経済的負担の軽減を図る。
- ③ 不妊治療に係る経済的負担の軽減、不妊・不育の専門の相談体制の充実等を進めるとともに、治療のための休暇が取りやすい職場環境の整備を進める。
- ④ 妊娠期から子育て期のワンストップ支援拠点として「子育て世代包括支援センター」を全国各地で立ち上げ、保健所、児童相談所、子育て支援機関、医療機関等の各機関との連携を図り、利用者への情報提供を行うとともに、地域の実情に応じた産前・産後サポートや産後ケアを実施することを通じて、妊産婦等を支える地域の包括支援体制を構築する。
- ⑤ 女性の就業等の増加に鑑み、企業における健診の受診の促進や、妊娠・出産を含む女性の健康に関する相談体制の構築等を通じて、働く女性が仕事に打ち込める体力・気力を維持できるような体制を整備する。併せて、マタニティ・ハラスメントの実態把握や対策の強化に取り組む。
- ⑥ 妊婦や子育てに温かい社会づくりに向けて、マタニティマークやベビーカーマークの普及、妊婦や子育て世帯にとって優しい施設や妊婦が外出しやすいまちづくりの検討を進める。
- ⑦ 生殖補助医療に関する法制度等の在り方(P)について、多様な国民の意見を踏まえた上で検討が行われる必要があり、その議論に資するよう、必要に応じ実態の把握等を行う。

3 医療分野における女性の参画の拡大

(1) 施策の基本的方向

医療従事者については、既に女性の割合が高い業種もあり、医師、看護師、助産師、薬剤師、医療技術者等のワーク・ライフ・バランスの確保、就業継続・再就業支援など

を進めるとともに、医療機関や関係団体の組織の多様化を図り、生涯にわたる女性の健康づくりを支援するためにも、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を働きかける。

特に医師については、近年、女性割合が高まっており、医学部生の約3分の1を女性が占めているが、妊娠・出産等によりキャリアを中断せざるを得ない場合がある。医療の質を確保し、患者に必要な医療を安全かつ継続的に提供していくとともに、生涯にわたる女性の健康づくりの支援に貢献するためにも、医療分野で活躍する女性医師の割合が高まるよう、女性医師が働き続け、能力を発揮しやすい環境の整備に向けた包括的な支援を行うとともに、医学部生に対するキャリア教育の充実等を進める

(2) 具体的な取組

- ① 女性医師の更なる活躍に向けて、復職支援や勤務体制の柔軟化（短時間勤務や当直等の配慮）、チーム医療の推進、複数主治医制の導入、地域の医療機関との連携など、女性医師が活躍するためのモデル的な取組を実施・普及する。
- ② 医師、看護師、助産師、薬剤師、医療技術者等のワーク・ライフ・バランスを確保する観点から、職場の上司や同僚の理解促進、男女ともに働きつづけやすい柔軟な勤務体制の工夫、相談体制の構築等を進めつつ、育児・介護等と仕事の両立に配慮した勤務時間や当直勤務の負担軽減、多様な雇用形態などについても、医療法に基づく勤務環境改善の仕組みによる各医療機関の計画的かつ自主的な取組（医療クラーク等の補助職の活用や勤務体制の工夫等）を推進する。
- ③ 保育所、病児保育、民間のシッターサービスなど、様々な保育サービスを利用できる環境を整備する。
- ④ 育児等により一定期間職場を離れた女性の医師や看護師等の復職が円滑に進むよう、最新の医学・診療知識へのキャッチアップ、相談・職業あっせん等を推進する。
- ⑤ 助産師を一層活用するため、医療機関との連携、研修の充実等を促進する。
- ⑥ 指導的地位に占める女性割合「30%」に向けて、医療機関や関係団体等に対し、女性医師等の活躍状況の把握・分析、女性医師等の採用・登用や継続就業に関する目標設定、女性医師等の活躍状況に関する情報開示（「見える化」）を奨励する。

その際、

- ・ 女性活躍推進法【P. 第189国会に提出。可決・成立した場合。】の適用がある事業主においては、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。
 - ・ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。
- ⑦ 医学部生に対するキャリア教育や多様なロールモデルの提示などの取組を進め、男女を問わず医師としてキャリアを継続するよう支援する。

4 スポーツ分野における男女共同参画の推進

(1) 施策の基本的方向

女性の生涯を見通した健康な体づくりには、運動習慣の問題が密接に関連するが、男性に比べ女性の運動習慣者の割合が低いことに鑑み、女性のスポーツ参加を促進するための環境整備を行う。その際、男女の健康状況や運動習慣が異なることから、スポーツ指導者においても、女性の参画を進める必要がある。

また、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催も見据え、女性アスリート特有の課題に対応した競技環境の改善を進める。

(2) 具体的な取組

- ① 1週間の総運動時間で運動する生徒としない生徒の二極化が顕著となる中学生の女子等がスポーツに親しむことができる環境整備、スポーツ指導者における女性の参画を促進する。
- ② アスリートの待遇に関する男女格差の実態の把握や、必要な対策を検討する。
- ③ 女性アスリートの出産後の復帰を支援するとともに、競技生活と子育ての両立に向けた環境を整備する。
- ④ 女性アスリートに対する男性指導者等からのセクシュアルハラスメントや性犯罪の防止に向けた取り組みを推進する。
- ⑤ 女性アスリートの三主徴（利用可能エネルギー不足(Low energy availability)、運動性無月経、骨粗しょう症）に対応した医療・科学サポート体制の確立に向けた取組を推進するとともに、女性アスリートや指導者に対する啓発を実施する。
- ⑥ 競技団体や部活動等の指導者を目指す女性アスリート等を対象とした教育プログラムを検討する。
- ⑦ 指導的地位に占める女性割合「30%」に向けて、スポーツ関係団体等に対し、各団体の実態を踏まえ、女性の活躍状況の把握・分析、女性の登用等に関する目標設定、これらに関する情報開示（「見える化」）を働きかける。

7 女性に対するあらゆる暴力の根絶

<目標>

女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、その予防と被害からの回復のための取組を推進し、暴力の根絶を図ることは国の責務である。それは男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題にほかならない。

配偶者等からの暴力、ストーカー行為等の被害は引き続き深刻な社会問題となっており、こうした状況に的確に対応する必要がある。また、近年、SNSなど、インターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、これを利用した交際相手からの暴力、性犯罪、売買春、人身取引等暴力は一層多様化しており、そうした新たな形の暴力に対して迅速かつ的確に対応していく必要がある。

また、被害者が子供、高齢者、障害者、外国人等である場合は、その背景事情に十分に配慮し、これらの被害者の支援にあたっては暴力の形態や被害者の属性等に応じてきめ細かく対応する視点が不可欠であるとともに、とりわけ、配偶者からの暴力においては、被害者のみならずその子供にも悪影響を与えることを考慮する必要がある。

こうした状況を踏まえ、女性に対する暴力を根絶するため、暴力を生まないための予防教育をはじめとした暴力を容認しない社会風土の醸成等根絶のための基盤づくりの強化を図るとともに、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をはじめとする関係法令の近年の改正内容等の周知徹底及び厳正な執行に努め、配偶者等からの暴力、性犯罪、ストーカー行為等の形態に応じた幅広い取組を総合的に推進する。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

(1) 施策の基本的方向

女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女が平等でお互いの尊厳を重んじ対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものである。このため、暴力を容認しない社会風土を醸成するための教育・啓発を強力に推進する。

また、被害者が相談しやすい体制づくりを通じて、被害の潜在化を防止するとともに、関係行政機関をはじめ、医療機関、弁護士、民間支援団体等とのさらなる官民連携強化等により被害者に対する効果的な支援のさらなる拡充を図る。

(2) 具体的な取組

- ① 様々な状況におかれた被害者に情報が届くよう、官民が連携した広報啓発を実施

し、とりわけ、加害者と被害者を生まないための若年層を対象とする予防啓発の拡充、教育・学習の充実を図る。また、高齢者における配偶者からの暴力被害も多いことを踏まえ、高齢者や福祉に携わる職務関係者に対する広報・啓発を充実する。

- ② ケーススタディの手法の活用等により、現場における対応に重点を置いた各職務関係者に対する研修を充実し、支援に携わる人材育成を図る。
- ③ 女性に対する暴力に関する理解を深め、被害者の置かれた状況に十分配慮できるよう、刑事司法関係者に対する研修等の充実を図る。
- ④ 法曹養成課程において、女性に対する暴力に関する法律及び女性に対する暴力の被害者に対する理解の向上を含め、国民の期待と信頼に応える法曹の育成に努める。
- ⑤ 電話相談や窓口相談についてサービス向上を促進するため、相談番号の周知や相談しやすくするための工夫、夜間・休祭日における相談対応の実施などの方策を検討する。
- ⑥ 関係行政機関相互の連携を強化するとともに、被害者支援を行う民間団体に対する連携・支援に努め、官民双方向の支援・連携の仕組みを構築する。
- ⑦ 被害者に対しては、暴力の形態や被害者の属性等に応じて、相談、保護、生活・就業等の支援、情報提供等をきめ細かく実施する。また、官民・官官・広域連携の促進を通じて、中長期的見守りなど切れ目のない被害者支援を実施する。
- ⑧ 重大事件等の暴力被害に対する必要な検証を行い、重大な被害につながりやすい要因を分析し、今後の対応に活かす。
- ⑨ 被害者が相談できない原因などを含めた女性に対する暴力の実態が的確に把握できるデータの在り方を検討するとともに、社会における問題意識の向上や効果的な施策の立案・展開に資する調査研究を実施する。

2 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

(1) 施策の基本的方向

配偶者等からの暴力の被害者に対する支援等に当たっては、その中核としての役割を担う都道府県と最も身近な行政主体である市町村が、適切な役割分担と相互連携の下に、各種取組を効果的に実施する。

被害者支援については、相談体制の充実を図るとともに、都道府県及び市町村の関係機関の連携を核としつつ、民間団体を含めた広範な関係機関の参加と連携協力の下、被害者の保護から自立支援に至る各段階にわたり、被害者の置かれた状況や地域の実情に応じた切れ目のない支援を行う。

また、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成 13 年法律第 31 号。以下「配偶者暴力防止法」という。）の改正（平成 26 年 1 月施行）により生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者について、この法律を準用することとされたことを踏まえて、この改正内容の国民への周知を徹底する。とりわけ、若年層に対する予防啓発を充実する。

(2) 具体的な取組

- ① 都道府県及び市町村内の関係部局その他関係機関の連携強化を通じ、被害者支援等に係るワンストップ・サービスの構築を推進する。
- ② 現場ニーズに即した研修を実施するとともに、二次被害を防止し、適切な被害者支援を行うための相談員の質の向上・維持に向けた継続的取組を促進する。また、市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置を引き続き促進する。
- ③ 改正後の配偶者暴力防止法の適正な運用に資するため、改正法施行後の実態、とりわけ、交際相手（改正法により法の対象となった生活の本拠を共にする交際相手のみならず、それ以外の交際相手も含む）からの暴力の実態及び保護命令制度の現状並びにそれを取り巻く状況を分析する。また、暴力を伴わない人間関係を構築する観点から、若年層に対する予防啓発の拡充、教育・学習の充実を図る。
- ④ 被害者への中長期的な支援として、就業の促進、住宅の確保、医療保険・国民年金の手続、同居する子供の就学その他被害者の自立を支援するための施策等について一層促進する。
- ⑤ 被害者は繰り返される暴力の中で、身体的に傷害を受けたり、PTSD（心的外傷後ストレス障害）等の疾患を抱えることが多いことから、相談・保護に関わる職員が連携して、医学的又は心理的な援助を行うよう努める。また、職務関係者に対する研修の充実等により、被害者に対する適切な支援を行うための人材育成を図る。
- ⑥ 配偶者等からの暴力が被害者のみならずその子供にも悪影響を及ぼすことに鑑み、児童相談所等関係機関の連携体制を強化し、被害者の子供に対する支援を推進する。
- ⑦ 加害者に対する適正な処罰を徹底するとともに、刑事施設及び保護観察所において、更生のためのよりの確な処遇の実施を検討する。また、地域社会内での加害者更生プログラムについて、民間団体の取組も含めた実態を把握し、プログラムを実施する場合の連携体制の構築も含め、その在り方について検討する。
- ⑧ 配偶者等からの暴力が重篤な被害につながりやすいことを考慮し、被害者の安全確保及び加害者への厳正な対処を徹底するとともに、被害者の支援と被害の防止に関する広報啓発を推進する。
- ⑨ 被害者等の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者は、被害者等の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をする。また、加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不当に利用し被害者等の住所を探索することを防止するなど、被害者情報の保護の徹底を図る。

3 ストーカー事案への対策の推進

(1) 施策の基本的方向

ストーカー事案については、被害者の生活の平穏を害する行為であるとともに、事態が急展開して重大事件に発展するおそれがある行為である。

被害者等の安全確保を最優先とした措置を講じるとともに、被害者が早期に相談することができる体制を整備し、関係機関が連携して、被害者の立場に立った迅速・的確

な支援を行うための取組を推進する。

(2) 具体的な取組

- ① ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号。以下「ストーカー規制法」という。）の改正（平成25年10月全面施行）により、連続して電子メールを送信する行為の規制、ストーカー行為等の相手方に対する婦人相談所等による支援が規定されたことをはじめとする新たな動きを踏まえ、ストーカー行為は事態が急展開して重大事案に発展するおそれ大きいことを考慮し、被害者の安全確保及び加害者への厳正な対処を徹底するとともに、効果的な被害者支援及び被害の防止に関する広報啓発を推進する。
- ② ストーカー事案については、被害者の支援ニーズに応じ、切れ目なく適切に効果的な支援を行うことができるよう、支援に携わる人材の育成を含む関係機関における支援機能の拡充を図るとともに、関係機関間の連携を強化する。
- ③ 緊急時における被害者の適切かつ効果的な一時保護を実施し、被害者等の安全確保のための取組を促進するとともに、自立支援を含む中長期的な支援を推進する。
- ④ ストーカー事案に係る相談・支援窓口や事案対処の方法について、広報啓発を推進する。
- ⑤ ストーカーの被害者にも加害者にもならないため、とりわけ若年層に対する予防啓発・教育を推進するとともに、インターネットの適切な利用やインターネットの危険性に関する教育・啓発を推進する。また、こうした教育指導を適切に実施するため、研修等により教育関係者等の理解を促進する。
- ⑥ 加害者に対する迅速・的確な対応を徹底するとともに、関係機関が適切に連携を図りながら、様々な段階で加害者に対して更生のための働きかけを行う。
- ⑦ 被害者等の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者は、被害者等の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をする。また、加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不当に利用し被害者等の住所を探索することを防止するなど、被害者情報の保護の徹底を図る。

4 性犯罪への対策の推進

(1) 施策の基本的方向

性犯罪被害者が、被害を訴えることを躊躇せずに必要な相談を受けられるような相談体制の整備及び被害者の心身回復のための被害直後及び中長期の支援が受けられる体制整備を図るとともに、被害者のプライバシーの保護及び二次的被害の防止について万全を期する。また、法制度の見直しを含め、性犯罪に対する厳正な対処等を推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 性犯罪被害者に対する専門の相談窓口機能を持ち、必要に応じ医師による心身の

治療、警察等への同行支援をはじめとする、適切な支援が可能な性犯罪被害者のためのワンストップ支援センターの設置を促進する。また、被害者の要望に応じた支援をコーディネートできるよう、性犯罪被害者支援に係る関係部局と民間支援団体間の連携を促進する。

- ② 急性期における被害者に対する治療、緊急避妊等に係る支援を含む、医療機関における支援を充実させるとともに、支援に携わる人材の育成に資するよう、とりわけ女性の産婦人科医をはじめとする医療関係者に対する啓発・研修を強化する。
- ③ 医師や看護師を養成する教育の中で、性犯罪被害等に関する知識の普及に努める。
- ④ 性犯罪被害者に対する包括的・中長期的な支援を推進するとともに、医療費・カウンセリング費用の助成について検討する。また、性犯罪に関する専門的知識・技能を備えた看護師等や民間支援員の活用を促進する。
- ⑤ 被害者の心のケアを行う専門家の育成等相談体制の充実を図る。
- ⑥ 二次的被害防止の観点から被害者のプライバシー保護を図るとともに、メディア等を通じた的確な情報発信により性犯罪に対する一般社会の理解を増進する。
- ⑦ 性犯罪に対して一層厳正に対処するため、警察・検察において専門的知識や理解を更に深めるとともに、性犯罪捜査担当係への女性警察官配置を推進するなど捜査体制の充実を図る。
- ⑧ 強姦罪の見直し（非親告罪化、性交同意年齢の引上げ、構成要件の見直し等）など性犯罪に関する罰則の在り方を検討し、その結果を踏まえて、法制度改正を含む必要な措置を講ずる。

5 子供に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進

(1) 施策の基本的方向

身近な者からの被害が特に潜在化・深刻化しやすいこと等を踏まえ、子供に対する性的な暴力被害を効果的に防止する対策を重点的に講ずるとともに、被害に遭った子供の一生に拭いがたい影響を与えないよう、子供が必要な相談・支援を受けられる体制整備を図る。

また、子供が必要な相談・支援を受けられる体制の整備に資するため、子供に対する性的な暴力被害の実態を的確に把握する。

(2) 具体的な取組

- ① 学校、児童福祉施設等子供と直接接する業務を行う施設において、子供が相談しやすい環境を整備し、性的虐待の兆候を把握して児童相談所等と的確に連携するための研修・広報啓発を実施する。あわせて、虐待を受けた児童等を発見した者の児童相談所等への通告義務を周知徹底するとともに、児童相談所、警察等においては、性的虐待の認知・把握に努め、被害児童の保護、加害者の摘発と適正な処罰等に向けた必要な施策を実施する。
- ② 児童相談所やワンストップ支援センター等において、性的な暴力被害を受けた子

供に対する被害直後及びその後の継続的な専門的ケアの実施に努める。あわせて、専門的知識を備えた人材の育成を推進する。

- ③ 平成 26 年に改正された児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成 11 年法律第 52 号。以下「児童ポルノ法」という。）及び第二次児童ポルノ排除総合対策に基づき、児童ポルノの排除に向けた国民運動の実施、インターネット上の流通・閲覧防止対策の推進等総合的な対策を推進する。
- ④ 出会い系サイトや SNS 等に起因する児童買春などの防止のため、関係業界による自主的取組と連携した対策を推進する。
- ⑤ 通学路や公園等における防犯・安全対策を強化し、性犯罪の前兆となり得るつきまとい等の行為に対する捜査・警告を的確に実施する。
- ⑥ 子供に対する性的な暴力根絶に向けて積極的な広報啓発を実施する。また、子供及び保護者のメディア・リテラシーの向上等、予防啓発、教育・学習の充実を図る。
- ⑦ 若年層への性的な暴力被害等を誘発するおそれのあるサービス提供行為に係る実態把握を推進するとともに違法行為に対する厳正な対処を図る。

6 売買春への対策の推進

（1）施策の基本的方向

性を商品化し、人間の尊厳を傷つける売買春の根絶に向けて、関係法令の厳正な運用と取締りの強化を行うとともに、売買春の被害からの女性の保護、心身の回復の支援や社会復帰支援のための取組、若年層等への啓発活動を促進する。

（2）具体的な取組

- ① 売春に関わるおそれのある若年層の女性を早期に発見し指導する等、売春を未然に防ぐための施策を推進する。
- ② 売買春に係る要保護女子に対しては、様々な支援を必要とする女性であるという観点から、関係機関における連携を促進するとともに、総合的な支援の充実を図る。
- ③ 関係法令を厳正かつ適切に運用し、売春の相手方に対する対策や周旋行為の取締りを一層強化するとともに、売春防止法の見直しを含めて検討を行う。
- ④ 売買春の防止に向けた広報啓発及び教育・学習の充実を図る。

7 人身取引対策の推進

（1）施策の基本的方向

被害者に対して深刻な精神的・肉体的苦痛をもたらす人身取引について、男女共同参画の視点から、その防止・撲滅と被害者支援対策等について効果的な取組を促進する。

(2) 具体的な取組

平成 26 年 12 月に策定された「人身取引対策行動計画 2014」に基づき、人身取引の発生状況など実態把握の徹底、入国管理の徹底等を通じた人身取引の防止、人身取引被害者の認知の推進、取締りの徹底等による人身取引の撲滅、人身取引被害者の保護・支援、国際的取組への参画や広報啓発活動による国民の理解と協力の確保等の取組を関係行政機関及び民間団体等と連携し推進する。

8 セクシュアルハラスメント防止対策の推進

(1) 施策の基本的方向

セクシュアルハラスメントには性的な関係の強要や必要なく身体に触れるなど性的な行動のみならず、性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報を意図的に流布するなど性的な内容の発言も含まれるところであり、男女が平等でお互いの尊厳を重んじ対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものである。雇用の場におけるセクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法に基づき企業に対する指導等を徹底するとともに、教育・研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野等においても、被害の実態を把握し、効果的な被害防止対策を講ずる。

セクシュアルハラスメントの行為者に対して厳正に対処し、再発防止策を講ずるとともに、被害者の精神的ケアを強化する。

(2) 具体的な取組

- ① セクシュアルハラスメントは人権侵害であるとの認識に立ち、防止のための事業主の意識改革を促進するとともに、男女雇用機会均等法に基づく事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して講ずべき措置についての指針の周知、非正規雇用労働者も含めた相談体制の整備等により、雇用の場における防止対策を推進する。あわせて、セクシュアルハラスメントが原因で精神障害を発病した場合は、労災保険の対象になる場合があることの周知徹底を図る。
- ② 教育・研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野等におけるセクシュアルハラスメントの実態を把握するとともに、被害の未然防止のための児童生徒、教職員等に対する啓発・教育の実施、被害者の精神的ケアのための体制整備を促進する。
- ③ セクシュアルハラスメントの行為者に対し厳正に対処するとともに、行為に至った要因を踏まえた対応を行うなど再発防止対策の在り方を検討する。

9 メディアにおける性・暴力表現への対応

(1) 施策の基本的方向

女性をもっぱら性的ないしは暴力行為の対象として捉えたメディアにおける性・暴力表現は、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであり、女性に対する人権

侵害となるものもある。

こうした性・暴力表現については、インターネットの普及等により、発信主体が社会一般に拡大していることに加え、一度流通したコンテンツの削除が非常に困難になっているという状況を踏まえた対策を推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 女性をもっぱら性的ないしは暴力行為の対象として捉えたメディアにおける性・暴力表現は、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであるという観点から広報啓発を行うとともに、メディアリテラシー向上のための取組を推進する。
- ② 私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律（平成 26 年法律第 126 号。以下「リベンジポルノ法」という。平成 26 年 12 月全面施行）により、いわゆるリベンジポルノ行為を行った者に対する処罰等が規定されたこと及び児童ポルノ法の改正（平成 26 年 7 月施行）により自己の性的好奇心を満たす目的で児童ポルノを所持した者に対する処罰等が規定されたことなどを踏まえ、実態把握や適正な捜査を行い、違法行為に対しては厳正に対処するとともに、法施行後の実態やそれを取り巻く状況を分析し、とりわけ、若年層に対する教育・学習の充実を図る。
- ③ インターネット上の児童ポルノ画像や盗撮画像等の流通防止対策を推進する。さらに、インターネット・サービス・プロバイダによるブロッキング等の自主的な取組を引き続き支援し、児童ポルノ画像の閲覧防止対策を推進する。
- ④ メディア産業の性・暴力表現について、DVD やインターネット上での取扱いを含め、自主規制等の取組を促進する。

8 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

<目標>

非正規雇用労働者やひとり親など、生活上の困難に陥りやすい女性が増加している中で、セーフティネットの機能として、貧困など生活上の困難に対応するとともに、貧困等を防止するための取組が重要である。また、女性が長期的な展望に立って働けるようにすることも必要である。さらに、貧困等の世代間連鎖を断ち切るためにも、生活困窮世帯の子供への教育支援等、個人の様々な生き方に沿った切れ目のない支援が必要である。

高齢単身女性の貧困率は高いが、高齢期の経済状況は、高齢期に達するまでの働き方や家族の持ち方などのライフスタイルの影響が大きく、様々な分野における男女の置かれた状況の違いが凝縮され固定化されて現れることに留意した取組が必要である。

また、性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合や、障害があること、日本で生活する外国人であること、アイヌの人々であること、同和問題等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合については、人権侵害があってはならないなどの人権尊重の観点からの配慮が必要である。

このため、男女共同参画の視点に立ち、様々な困難な状況に置かれている女性等が安心して暮らせる環境整備を進める。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 貧困など生活上の困難に直面する女性等への支援

(1) 施策の基本的方向

女性が当たり前で働き続けることができ、また暮らしていける賃金を確保できるよう、男女共同参画の視点から就業・生活面の環境整備を行う。

ひとり親家庭に対し、世帯や子供の実情に応じたきめ細かな自立支援を行うとともに、貧困等の次世代への連鎖を断ち切るため、貧困状況にある子供への教育支援を行う。

また、次世代を担う子供・若者が、社会生活を円滑に営むことができるように支援する。

(2) 具体的な取組

ア 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組

- ① 男女の均等な機会と公正な待遇の確保の徹底、男女間の賃金格差の解消、女性の就業継続や再就職の支援、男性も含めた働き方の見直しも含むワーク・ライフ・バランスの推進などの取組を進める。

- ② 非正規雇用をめぐる問題への対応のため、公正な処遇が図られた多様な働き方の普及、パートタイム労働・労働者派遣に関する対策などを進める。
- ③ 平成 28 年 10 月から実施される短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、更なる適用拡大を進める。
- ④ 配偶者等からの暴力の被害者に対する支援において、被害者本人やその子供の精神的な回復が必要な場合にはその回復を助け、就業による自立支援に加え、日常生活の自立や社会的な自立を、幅広いネットワークによって支援する。また、都道府県及び市町村内の関係部局その他関係機関の連携強化を通じ、被害者支援等に係るワンストップ・サービスの構築を推進する。
- ⑤ 複合的な課題を抱える生活困窮者のそれぞれの状況に応じ、包括的な支援を行いその自立を促進するため、生活困窮者自立支援法（平成 25 年法律第 105 号）に基づく相談支援、就労支援、多様な就労機会の提供、居住確保支援、家計相談支援等を行う。

イ ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくり

- ① ひとり親世帯の実情に応じ、母子家庭等就業・自立センター等を通じた一貫した就業支援や学び直し支援等を行う。その際、若年で出産するなどにより高等学校教育を受けることが難しいひとり親が、よりよい条件で就職できるよう配慮する。
また、企業に対して、ひとり親の優先的な雇用について協力を要請し、企業の取組を支援するとともに、ハローワーク等において、協力企業に関する情報を提供する。
- ② ひとり親家庭が安心して子育てをしながら生活できる環境を整備するため、居住支援、子育ての支援や生活・健康に対する支援等を行う。併せて、児童扶養手当の支給、母子父子寡婦福祉資金貸付金の貸付けなど、経済的支援策も実施し、総合的な支援を展開する。児童扶養手当については、父母が婚姻を解消した児童のほか、父母の障害、生死不明、遺棄などの状態にある児童の支給要件についても周知を図る。
- ③ ひとり親家庭を対象とした様々な支援情報を提供する。その際、子供の養育費の問題についても幅広く情報提供する。また、離婚届書を受理する市区町村の窓口において養育費の取決めに関する情報提供等を行うよう協力を求めるとともに、養育費相談支援センター等において養育費の取り決め・確保等についての相談支援を進める。
- ④ 家庭の経済状況等によって子供の進学機会や学力・意欲の差が生じないように、生活困窮世帯等の子供への学習支援や、幼児教育の段階的無償化に向けた取組、教育費に係る経済的支援の更なる充実、スクールソーシャルワーカー等の配置、地域における学習支援等を進める。
また、ひとり親家庭の子供は、親との離別等により精神的に不安定なことが多いことに配慮して、ひとり親家庭の親子への相談支援等を行う。
- ⑤ ひとり親家庭等の自立を社会全体で応援すべく、子供の未来応援国民運動を展開していく。

ウ 子供・若者の自立に向けた力を高める取組

- ① 社会人・職業人として自立できる人材を育成するため、キャリア教育・職業教育を体系的に充実する。進路や就職に関する指導も含め、男女ともに経済的に自立していくことの重要性について伝えるとともに、女性が、長期的な視点に立って人生を展望し、働くことを位置付け、準備できるような教育を推進する。
- ② 若者が充実した職業人生を歩んでいけるよう、新規学校卒業者への支援、中途退学者や未就職卒業者への対応、フリーターを含む非正規雇用で働く若者への支援等を行う。
- ③ ニート、ひきこもりなど、困難を有する子供・若者が、社会生活を円滑に営むことができるよう、多様な主体間の連携により、複数の支援を組み合わせるなど、地域の実情に合った切れ目のない支援を行う。

2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

(1) 施策の基本的方向

高齢化が進展する中で、特に高齢期の女性の貧困を低減するため、低年金・無年金者問題に対応するほか、高齢期に達する以前から男女共同参画の視点に立ってあらゆる面での取組を進める。また、高齢者が家庭や地域で安心して暮らせる社会基盤の構築を進める。

また、性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合や、障害があること、日本で生活する外国人であること、アイヌの人々であること、同和問題等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合について、人権尊重の観点から人権教育・啓発等を進める。

(2) 具体的な取組

ア 高齢者が安心して暮らせる環境の整備

- ① 高齢期の女性の貧困を低減するため、低年金・無年金者問題に対応するとともに、高齢期に達する以前から、男女共同参画に関するあらゆる分野における施策を着実に進める。
- ② 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けて、高齢男女の就業促進、能力開発、社会参画促進のための支援を行う。
- ③ 医療・介護保険制度については、効率化・重点化に取り組みながら質の高いサービスの充実を図る。
- ④ 認知症や一人暮らしの高齢者が、社会から孤立することなく住み慣れた地域で暮らし続けられるよう、「認知症施策推進総合戦略～認知症高齢者等にやさしい地域づくりに向けて～（新オレンジプラン）」に基づく取組を進めるとともに、住民

等を中心とした地域の支え合いの仕組みづくりを促進する。

- ⑤ 高齢者が他の世代とともに社会の重要な一員として、生きがいを持って活躍できるよう、社会参加活動や学習活動を促進する。
- ⑥ 安定した住生活の確保、建築物、道路、公園、公共交通機関等のバリアフリー化や無電柱化等、高齢者を取り巻く環境の整備等を推進する。
- ⑦ 高齢者に優しく、ニーズに合致した機器やサービスの開発などを支援する。
- ⑧ 高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成 17 年法律第 124 号）等を踏まえ高齢者虐待防止の取組を進める。
- ⑨ 消費者被害に遭いやすい高齢者を見守るための地域の連携ネットワークを全国的に整備するなど、悪質商法をはじめとする高齢者の消費者被害の防止を図る。
- ⑩ その他、「高齢社会対策大綱」（平成 24 年 9 月 7 日閣議決定）に基づき必要な取組を進める。

イ 障害者が安心して暮らせる環境の整備

- ① 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成 28 年 4 月施行）等を踏まえ、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向けた取組を進める。
- ② 障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成 23 年法律第 79 号）等を踏まえ障害者虐待防止の取組を進める。
- ③ 消費者被害に遭いやすい障害者を見守るための地域の連携ネットワークを全国的に整備するなど、悪質商法をはじめとする障害者の消費者被害の防止を図る。
- ④ 障害者が安心して生活できる住宅の確保、建築物、道路、公園、公共交通機関等のバリアフリー化や無電柱化を推進するとともに、障害者に配慮したまちづくりを推進する。
- ⑤ 障害者が個人としての尊厳にふさわしい生活を営むことができるよう、障害福祉サービス等の充実を図る。
- ⑥ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）や障害者雇用対策基本方針を踏まえた就労支援を行う。
- ⑦ 女性である障害者は障害に加えて女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意しつつ、「障害者基本計画」（平成 25 年 9 月 27 日閣議決定）に基づき、生活支援、教育、雇用・就業、生活環境、差別の解消及び権利擁護の推進等の分野における施策を総合的に推進する。その際、障害者の性別等の観点に留意して、情報・データの充実を図る。

ウ 外国人が安心して暮らせる環境の整備

- ① 外国人女性が、言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立などの困難に加えて、女性であることにより更に複合的な困難に置かれていることに留意しつつ、日本で生活する外国人への教育、住宅、就労支援、法律や制度などについての多言語での情報提供や相談体制の整備、外国人の親を持つ子供への支援等について、実態を踏まえながら進める。

- ② 配偶者等からの暴力の被害者である在留外国人女性への支援について、配偶者からの暴力に関する専門的知識を持った母国語通訳者の養成等を含め、適切な支援を進める。
- ③ 「人身取引対策行動計画 2014」（平成 26 年 12 月 16 日 犯罪対策閣僚会議決定）に基づく取組を進める。

エ 性的指向や性同一性障害、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々への対応

- ① 性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合や、障害があること、日本で生活する外国人であること、アイヌの人々であること、同和問題等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合などについて、可能なものについては実態の把握に努め、人権教育・啓発活動の促進や、人権侵害の疑いのある事案を認知した場合の調査救済活動の取組を進めるとともに、男女共同参画の視点に立って必要な取組を進める。

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

<目標>

男女共同参画社会の形成のためには、社会制度・慣行が、実質的に男女にどのような影響を与えるのか常に検討されなければならない。社会制度や慣行は、それぞれの目的や経緯を持って生まれてきたものではあるが、男女共同参画の視点から見た場合、明示的に性別による区別を設けていない場合でも、男女の置かれている立場の違いなどを反映して、結果的に男女に中立に機能しない場合がある。

男女の社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、男女の社会における活動の選択に対して中立的に働くような制度・慣行の構築が必要である。また、男女が共に仕事と家庭に関する責任を担える社会の構築や、ワーク・ライフ・バランス及び出産・子育てにおいて、男女の多様な選択を可能とするといった視点が重要である。

我が国の社会経済の急速な変化に対応するため、新たな制度の構築や制度の抜本的な見直しが行われる中、男女共同参画の視点に立ち、男女ともにライフスタイルを柔軟に選択できる社会の実現に向けた制度・慣行の見直しを進めるとともに、それを支える育児・介護の支援基盤の整備を進める。

また、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響等に関する調査研究を進める。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

(1) 施策の基本的方向

家族形態の変化やライフスタイルの多様化を踏まえつつ、男女の社会における活動の選択に中立的に働くよう、社会制度・慣行を見直す。具体的には、女性の就業調整等につながる可能性のある税制や社会保障制度等の見直しを検討する国際規範・基準の積極的な遵守や、国内における実施強化といった視点にも留意する。また、男女がともに仕事と家庭に関する責任を担えるよう、育児・介護の支援基盤整備を進める。

(なお、家族に関する法制については、今後最高裁判決が予定されていることから、第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方(答申)において記述する。)

(2) 具体的な取組

ア 働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行、家族に関する法制

等の検討

- ① 税制や社会保障制度等について、働きたい人が働きやすい中立的なものとなるよう、下記のとおり具体化・検討を進め、計画期間中のできるだけ早期に見直しを行う。
 - ・税制における個人所得課税の諸控除の在り方について、平成 26 年 11 月に政府税制調査会が取りまとめた論点整理を踏まえ、国民的議論を進めつつ見直しを行う。
 - ・社会保障制度について、平成 28 年 10 月からの短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、さらなる被用者保険の適用拡大を進めていく中で第 3 号被保険者を縮小していく方向で検討を進める。
 - ・いわゆる配偶者手当については、結果的に女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があることに鑑み、平成 26 年 12 月 16 日の政労使会議で取りまとめられた「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」を踏まえ、必要な検討を進める。
- ② 政府の施策及び社会制度・慣行が男女に実質的にどのような影響を与えるかなど、男女共同参画社会の形成に関する課題についての調査研究を行う。

なお、家族に関する法制については、今後最高裁判決が予定されていることから、第 4 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（答申）において記述する。

イ 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

- ① 子ども・子育て支援新制度により、市町村が潜在的なニーズも含めた需要を把握し、それに対応した必要な保育等の受け皿を確保するなど、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図る。

(ア) 子ども・子育て関連 3 法[※]（平成 24 年 8 月成立）に基づく「子ども・子育て支援新制度」を着実に推進し、小規模保育や家庭的保育等への新たな給付や、地域の事情に応じた認定こども園の普及、地域子育て支援拠点や放課後児童クラブ等地域のニーズに応じた多様な子育て支援策の充実を進める。

※ 子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号）、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成 18 年法律第 77 号）の一部を改正する法律、子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成 24 年法律第 67 号）の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律

(イ) 小中学校の余裕教室や幼稚園等の既存の社会資源の活用、賃貸物件を活用した保育所分園の整備、子育て支援員の活用などを推進し、計画的に公的保育サービスの受入児童数の拡大を図る。

(ウ) 多様な保育ニーズに対応するため、延長保育、休日保育、夜間保育、病児・病後児保育、複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育サー

ビスの拡大を図る。

(エ) 就業の有無にかかわらず、一時預かり、幼稚園の預かり保育などにより、地域における子育て支援の拠点やネットワークを充実する。

(オ) 幼児教育・保育に係る保護者の経済的負担の軽減等を図る。

- ② 教育・保育施設等における事故を含め、子供の事故防止に向けた取組を推進し、男女が安心して子育てできる環境を整備する。
- ③ 医療介護連携の推進や、認知症施策の充実等により「地域包括ケアシステム」の実現に向けた取組を着実に進め、家族の介護負担の軽減を図る。
- ④ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年 5 月 15 日法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）について、「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」報告（P。平成 27 年夏頃予定）を踏まえ、必要な見直しの検討を進めるなど、男女がともに子育て・介護をしながら働き続けることができる環境を整備する。
※ 介護期の柔軟な働き方、子の看護休暇、「男性」の仕事と家庭の両立等を検討中
- ⑤ 改正次世代育成支援対策推進法について周知・啓発を積極的に行うとともに、仕事と子育ての両立を推進する企業を対象とした認定及び特例認定の取得を促進する。

2 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

(1) 施策の基本的方向

人権尊重の理念に対する理解を深めるとともに、各人が自らに保障された法律上の権利や、権利の侵害を受けた場合の対応等について正確な知識を得られるよう、法律・制度の理解の促進を図る。また、政府の施策に対する苦情の処理や人権が侵害された場合の被害者救済体制・相談体制の充実を図る。

(2) 具体的な取組

- ① 人権教育・啓発活動を促進することで、人権に関する正しい理解の普及を進める。
- ② 法令や条約の分かりやすい広報などを行うことにより周知を進める。
- ③ 人権が侵害された場合の被害者の救済体制及び相談体制の充実を図る。
- ④ 通訳を配置した外国人のための人権相談所の充実等国際化への対応を進める。
- ⑤ 男女共同参画の現状・国民意識、苦情処理等に関する実態把握を行う。

10 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

<目標>

男女共同参画社会を実現していく上で、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及び男女の能力や適性に関する固定的な見方の解消や人権尊重を基盤とした男女平等観の形成などが大きな課題となっており、国民の理解を促すための教育及び広報・啓発活動は、他のすべての取組の根幹をなす基盤的な施策と言える。なかでも男性自身の意識改革は男性にとっても重要であり、男性がより暮らしやすくなるものである点に留意する必要がある。

効果的に国民の理解を促進していくためには、国民一人ひとりの生涯の中で、職場、家庭、地域、学校、メディアなどあらゆる場と媒体を通じた広報・啓発活動が総合的に実施されること、幼児から高齢者に至る幅広い層の発達段階を踏まえ、親しみやすく分かりやすいものとする必要がある。男女の主体的で多様な選択を可能とするため、そのエンパワーメントを促進する観点も不可欠である。

また、女性や子供を専ら性的ないしは暴力行為の対象として捉えた性・暴力表現は、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであり、女性や子供に対する人権侵害となるものもある。こうした観点から啓発を行うとともに、提供側のメディアにおける自主規制等の対策を働きかけるなどの取組が必要である。

さらに、子供に関する取組を行うに当たっては、子供の最善の利益に配慮する必要がある。

以上を踏まえ、教育機関、メディア、地方公共団体等との連携を深めつつ、男女共同参画の理解の促進に向けた教育及び広報・啓発活動を展開するとともに、その推進体制を強化する観点から、学校教育及びメディアにおける政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を推進する。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開

(1) 施策の基本的方向

男女共同参画の実現の大きな障害の一つは、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である。これを解消し、男女共同参画に関する認識やその意義に対する理解を深め、定着させるための広報・啓発活動を積極的に展開する。

また、男女共同参画社会の形成に向けて、国民の理解を得るための手立てをより一層講じる。

(2) 具体的な取組

- ① 男女共同参画の意義についての理解促進や固定的性別役割分担意識の解消、特に夫・父親、企業の経営者・管理職等の立場にある男性や若年男女の意識を変えるための広報・啓発活動を進める。中でも新聞、テレビ、インターネット、ゲームなど訴求力が高いメディアに対し、男女共同参画の視点を踏まえた表現を行うよう、業界団体等を通じて働きかけを行う。

併せて、戦略的・効果的な手法に関する調査研究を行い、関連した取組の実施に活用するとともに、地方公共団体等における取組にも資するようノウハウを提供する。

- ② 男性、子供、若年層などを含め、男女共同参画が必要であることをあらゆる人が共感できるよう、地域に根ざした身近な情報発信を進める。
- ③ 男女共同参画推進連携会議などの場を通じて、メディア各社の取組や課題を共有化し、女性の活躍等に関する積極的な情報発信の推進に役立てる。
- ④ 地方公共団体、NPO、経済界、マスメディア、教育関係の団体等、男女共同参画に大きな影響を及ぼし得る団体と連携して戦略的に広報・啓発を進める。

2 男女共同参画に関する男性の理解の促進

(1) 施策の基本的方向

固定的性別役割分担意識について、時代とともに変わりつつあるものの、特に男性に強く残っており、そのことが家事や育児、家族の介護等の家庭的責任の多くを事実上女性が担っていることにつながっているとの指摘もあることから、男性の家事・育児等の家庭生活への参画を促進すべく、意識啓発や相談活動などを通じ、男女共同参画への男性の理解の促進や意識の改革を図る。

(2) 具体的な取組

- ① 諸外国に比べ低水準にとどまっている家事・育児や介護への男性の参画を一層促進するため、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が育児・介護に参画するための環境整備や情報の提供等の支援を行う。
- ② 家事・育児等を前向きにとらえ、積極的に参加する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。
- ③ 男性自身の意識だけではなく、男性が家事や育児、介護等に参画することに対する周囲（女性、両親など年配者、地域、職場等）の意識を変革し、男性がそれらの活動に前向きに参画できるよう、必要な広報・啓発活動等を行う。
- ④ 男性経営者層の理解促進およびネットワークの構築支援などを継続し、女性の活躍を応援する活動を全国的に拡大する。

3 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

(1) 施策の基本的方向

学校教育及び社会教育において、教育に携わる者が男女共同参画の理念を理解するよう、意識啓発等に努めるとともに、男女とも一人一人が自立と思いやりの意識を育み、個人の尊厳と男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。

男女がともに、各人の生き方、能力、適性を考え、固定的な性別役割分担にとらわれずに、主体的に進路を選択する能力・態度を身につけるよう、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を含む生涯学習・能力開発を推進する。特に、近年の女性の活躍推進に向けた動きも踏まえ、多様化、高度化した学習需要に対応するとともに、女性のエンパワーメントに寄与するため、生涯にわたる学習機会の提供や社会参画の促進のための施策を一層充実させる。

(2) 具体的な取組

ア 男女平等を推進する教育・学習

- ① 学校長を始めとする教職員や教育委員会が男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画を推進することができるよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修等の取組を促進する。
- ② 初等中等教育において、児童生徒の発達段階に応じ、社会科、家庭科、道徳、特別活動など学校教育全体を通じ、人権の尊重、男女の平等や男女相互の理解と協力の重要性、家族や家庭生活の大切さなどについての指導を行う。男女平等を推進する教育の内容が充実するよう、教職員を対象とした研修等の取組を推進する。
- ③ 高等教育機関において、男女共同参画社会の形成に資する調査・研究の充実を促す。また、それらの成果を学校教育や社会教育における教育・学習に幅広く活用し、社会への還元を促進する。
- ④ 社会教育において、男女共同参画の意識を高め、固定的性別役割分担にとられない意識が醸成されるよう、地域における学習機会の提供を促進する。
- ⑤ 独立行政法人国立女性教育会館においては、国、地方公共団体、女性関連施設や大学、企業等と連携を図りつつ、男女共同参画を推進する組織のリーダーや担当者を対象にした研修や教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供等を行い、男女共同参画社会の形成の促進を図る。
- ⑥ 日本学術会議においては、ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する学術研究及び教育制度について、社会、経済、政策、健康、人口、暴力、災害、環境等の観点から多角的な調査、審議を一層推進する。
- ⑦ 結婚、妊娠、子供、子育てに温かい社会の実現に向け、「家族の日」（11月の第3日曜日）や「家族の週間」（家族の日の前後1週間）において、様々な啓発活動

を展開し、家族や地域の大切さ等についての理解の促進を図る。

イ 多様な選択を可能にする男女平等を推進する教育・能力開発・学習機会の充実

- ① 子供の頃から男女共同参画の視点に立ち、ライフプランニングを踏まえた総合的なキャリア教育を推進する。その際、社会・経済・雇用などの基本的な仕組みや労働者としての権利・義務、男女共同参画の意義、ワーク・ライフ・バランスの重要性について理解の促進を図る。
- ② 人生を通じたそれぞれの段階ごとのニーズに即したライフプランニングや能力開発・生涯学習を推進する。男女がともに希望するときに希望する場所で能力開発・生涯学習に参加できるような体制づくりを推進する。
- ③ 学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。

また、男女共同参画の視点を踏まえた進路・就職指導を行う観点から、女性自身や親・教員等に対し、高等教育の進学率に男女差があることを踏まえ女性が高等教育を受けることや、理工系分野など女性の参画が進んでいない分野への進学・就職を希望することへの理解を深めるなど、多様な職業選択を推進する指導を促す。
- ④ 大学や専門学校等と産業界が協働し、イノベーション人材教育や、社会人等の就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身につけるための取組を推進する。
- ⑤ 女性が自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画するための力を付けるため、女性の多様化・高度化した学習需要や情報ニーズに対応する生涯にわたる学習機会を充実させる。
- ⑥ 結婚・出産等により職業生活の中断を余儀なくされた女性が、それぞれの希望に応じたチャレンジにつながるよう各種支援策の情報提供に努める。
- ⑦ 独立行政法人国立女性教育会館の研修、教育・学習支援、調査研究、情報収集・提供等の更なる内容の充実・深化を推進する。

4 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組への支援等

(1) 施策の基本的方向

メディア業界が自主的に行っている女性の人権を尊重した表現の推進のための取組を継続、拡大するよう働きかける。また、女性や子供の人権を侵害するような違法・有害な情報への実効ある対策を充実させていくとともに、特に、インターネット上の情報の取り扱いについては、若年層も含めて広く啓発を行う。

(2) 具体的な取組

- ① 男女共同参画推進連携会議などの場を通じて、メディア各社の取組や課題を共有し、メディア自身による不適切な表現の防止に役立てる。

- ② メディア産業の性・暴力表現について、DVD、ビデオ、パソコンゲーム等バーチャルな分野を含め、自主規制等の取組を促進するとともに、表現の自由を十分尊重した上で、その流通・閲覧等に関する対策の在り方を検討する。
- ③ メディアを通じて流れる様々な情報を国民が主体的に収集、判断する能力、また適切に発信する能力を身につけるため、メディア・リテラシーの向上を図る。

5 学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(1) 施策の基本的方向

学校教育機関において、女性の能力発揮が組織の活性化に不可欠という認識の醸成を図り、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図る。

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の拡大を図る。

(2) 具体的な取組

ア 学校教育の分野における政策・方針決定への女性の参画の拡大

- ① 初等中等教育機関における政策・方針決定過程に参画する女性の割合「30%」に向けて、校長・教頭等への女性の登用について、具体的な目標を設定するよう働きかける。

また、育児休業取得の実態把握等を行い、男女ともに仕事と育児の両立が図られる学校現場の形成に資する取組を推進する。加えて、独立行政法人教員研修センターが実施する校長・教頭等への昇任を希望する教員等が参加する各種研修等に女性枠を設定するとともに、当該研修等において、女性の校長・教頭等への登用に向けた意識付けや、女性管理職ネットワークへの参加を促進する。さらに、独立行政法人国立女性教育会館においてロールモデルの把握も含め女性教員の管理職登用に向けた調査研究を行う。

- ② 女性の能力発揮が、それぞれの組織の活性化に不可欠という認識の醸成を図るとともに、そのための体系的・計画的な管理職の養成・研修について検討する。
- ③ 高等教育機関の教授等における女性の登用については、目標設定や男女共同参画の理念を踏まえた各大学における自主的な取組を促進する。また、大学等の重要な政策・方針決定過程に参画する女性の割合「30%」に向けて、国立大学法人評価等を通じて各国立大学法人が積極的な取組を行うよう促す。なお、公私立大学等についても自主的な取組が行われるよう促す。

また、教員等が安心して教育や研究と子育てを両立できるようにするため、高等教育機関における学内保育所の設置等、大学教員等向けの保育サービスの整備を促進する。

- ④ 学校関係団体における政策・方針決定過程に参画する女性の割合「30%」に向けて、当該団体の役員等における女性の登用について具体的な目標を設定するよ

う働きかける。

- ⑤ 初等中等教育機関等における各取組の際、女性活躍推進法（P。第 189 国会に提出。可決・成立した場合）の適用がある事業主においては、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。

イ メディア分野における政策・方針決定への女性の参画の拡大

- ① メディア関係業界における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を含むダイバーシティに関する取組を促すとともに、ワーク・ライフ・バランスに関する理解を深めるため、好事例の広報や周知に努める。
- ② メディア分野の業界団体や企業における政策・方針決定過程に参画する女性の割合「30%」に向けて、当該団体の役員・編集責任者における女性の登用について具体的な目標を設定するよう働きかける。

その際、

- ・ 女性活躍推進法【P。第 189 国会に提出。可決・成立した場合。】の適用がある事業主においては、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。
- ・ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。

11 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立

<目標>

災害は、地震、津波、風水害等の自然現象（自然要因）とそれを受け止める側の社会の在り方（社会要因）により、その被害の大きさが決まってくると考えられている。自然要因をコントロールすることはできないが、社会要因については努力次第で軽減することが可能である。性別、年齢や障害の有無等、様々な社会的立場によって影響は異なることから、社会要因による災害時の困難を最小限にする取組が重要である。

東日本大震災においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、男女のニーズの違い等に配慮されないなどの課題が生じた。災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時からの男女共同参画社会の実現が、防災・復興を円滑に進める基盤となる。

第3回国連防災世界会議で採択された「仙台防災枠組 2015-2030」は、性別、年齢、障害の有無、文化的側面をすべての政策と実践において取り入れ、女性のリーダーシップを促進することや、性別等により分類されたデータを踏まえた意思決定を行うことを指導原則としている。また、政策・計画・基準の企画立案及び実施に当たっては、女性の参画が重要であることから、女性に対する十分な能力開発の取組が必要であるとしている。

これらを踏まえ、予防、応急、復旧・復興等のすべての局面において、女性が重要な役割を果たしていることを認識するとともに、防災・復興に係る意思決定の場に女性が参画し、リーダーとして活躍することを推進する。

また、女性と男性では災害から受ける影響に違いが生じることに配慮し、男女共同参画の視点から、事前の備え、避難所運営、被災者支援等を実施する。

さらに、女性は防災・復興の主体的な担い手であり、災害から回復する力を持つ社会を構築するには、女性が原動力となることを、国内外で共有する。

1 防災分野における女性の参画拡大など男女共同参画の推進

(1) 施策の基本的方向

地域における生活者の多様な視点を反映した防災対策の実施により地域の防災力向上を図るため、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立する。

(2) 具体的な取組

ア 防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- ① 中央防災会議及びその下に設けられる専門調査会や防災に関する各種の有識者会議等の構成員について、女性の参画の拡大を図る。
- ② 都道府県防災会議について、女性委員の割合が少なくとも30%となるよう、女性委員の割合が高い都道府県の事例の提供と併せて、都道府県に対して働きかける。
- ③ 市町村防災会議について、都道府県防災会議の最近の動向や女性を積極的に登用している市町村の事例について情報提供を行うなどにより、女性委員のいない市町村防災会議の数を早期にゼロとするとともに、女性委員の割合が少なくとも30%となるよう、都道府県の協力も得て、市町村に対して働きかける。
- ④ 防災担当部局の管理職への女性の登用を含め、女性の採用・登用の拡大に取り組む。地方公共団体に対しては、防災担当部局への女性職員の配置及び管理職への女性の登用の促進に取り組むよう働きかける。

イ 防災の現場における女性の参画の拡大

- ① 男女共同参画の推進の観点から、女性のいない消防団がゼロとなるよう、地方公共団体に対して、より一層の女性消防団員の入団を促進し、特に、女性のいない消防団については、積極的な入団を働きかける。また、消防団員の金銭的な処遇の改善も含め、消防団員が活動しやすい環境を整備する。
- ② 消防職員、警察官、自衛官等について、意欲のある女性がその能力を発揮して役割を十分に果たすことができるよう、女性の採用・登用の拡大に取り組むとともに、職場環境の整備、職業能力の向上及び心身の健康の保持増進に取り組む。

ウ 防災施策への男女共同参画の視点の導入

- ① 男女共同参画の視点が地域防災計画に反映されるよう、地方公共団体に対して要請するなど、防災における男女共同参画の推進を図る。
- ② 男女共同参画の視点が地区防災計画に反映されるよう、地域の住民への周知を地方公共団体に対して要請する。
- ③ 避難所運営に男女両方がリーダーとして参画し、男女共同参画の視点に立った運営がなされるよう、避難所運営等に関する実態調査の結果も踏まえ、地方公共団体等に対して働きかける。
- ④ 災害時には、女性が様々な不安や悩みを抱えることや、女性に対する暴力等が懸念されることから、男女共同参画センターや民間支援団体等と連携を図りながら、避難所等において相談窓口や女性に対する暴力等の予防の方法について周知するよう、地方公共団体等に対して働きかける。
- ⑤ 防災施策に男女共同参画の視点が反映されるよう、防災担当職員を対象とした研修の実施に当たっては、予防、応急、復旧・復興等の各段階における男女共同参画の視点からの災害対応に関する講義を盛り込む。
- ⑥ 防災分野の人材育成に当たっては、消防団、水防団、自主防災組織、民生委員・児童委員、災害ボランティアセンターを運営する社会福祉協議会、人権擁護委員、

男女共同参画センター等、関係する機関・団体が合同で研修や訓練を実施し、予防、応急、復旧・復興等の各段階における男女共同参画の視点からの災害対応に関する知識を普及する。

- ⑦ 男女共同参画の視点に立った防災に関する地域活動等が推進されるよう、地域の防災を担う女性リーダーの養成等、人材育成を行うとともに、地方公共団体や男女共同参画センター等に先進的な取組事例等の情報提供を行うなどの支援を行う。
- ⑧ 男女共同参画センター等が、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、地方公共団体等に対して働きかける。

2 復興における男女共同参画の推進

(1) 施策の基本的方向

被災地の復旧・復興に当たっては、男女共同参画の視点から、復旧・復興のあらゆる場・組織に女性の参画を促進し、男女共同参画の視点を取り入れた復興体制を確立する。

東日本大震災の被災地においては、復興過程における男女共同参画を一層推進する。

(2) 具体的な取組

ア 復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- ① 復興に関する各種の有識者会議等の構成員について、女性の参画の拡大を図る。
- ② 復興計画の策定や推進のための委員会等について、女性委員の割合が少なくとも30%となるよう、地方公共団体に対して働きかける。
- ③ 被災地の住民との合意形成が重要となる復興まちづくりに当たっては、協議会等の構成員への女性の参画を高めるよう働きかける。

イ 東日本大震災からの復興施策への男女共同参画の視点の導入

- ① 各種の復興施策の実施に際して、女性をはじめとする多様な住民の意見を反映させることができるよう、被災地の地方公共団体等を支援する。地方公共団体に対しては、女性をはじめ、多様な住民等の意見を反映できるよう、地域の住民ニーズや地域の課題等を把握することを要請する。
- ② 被災地における支援者や復興に従事する職員に対して、地方公共団体、男女共同参画センター等と連携・協働し、男女共同参画の視点からの対応についての理解を促進するための研修等を行う。具体的には、復興に係る意思決定の場への女性の参画を促進することや、女性に対する暴力等の被害者を発見したときの対応等を含め被災者や支援者等の双方が不適切な対応を行うことのないようにすることなどを内容とする。
- ③ 被災地での女性の活躍をより促進するため、各種施策や参考となる事例等の情

報を、地方公共団体等と連携・協働し、被災地の女性や女性グループをはじめ、多様な主体に行き渡るよう工夫して提供する。

- ④ 復興に係る統計情報等について、統計情報等の取得の目的等を考慮し、地方公共団体等の協力を得ながら男女別データを把握し、まちづくり等の復興施策への活用を働きかける。なお、被災地の住民の意向を調査する場合には、男女別、世代別等のニーズが把握できるよう、地方公共団体等に対して、調査方法や集計方法の工夫を働きかける。

3 国際的な防災協力における男女共同参画

(1) 施策の基本的方向

第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議及び第 3 回国連防災世界会議で策定された「仙台防災枠組 2015-2030」等を踏まえ、男女共同参画の視点に立った国際的な防災協力を実施するとともに、我が国の知見と教訓を国際社会と共有する。

(2) 具体的な取組

- ① 我が国の経験を国際社会と共有し、災害に強靱な社会を構築するためには、様々な意思決定に女性のリーダーシップと参画の平等な機会を確保することが必要であることを国際社会に発信する。発信に当たっては、NGO 等と連携する。
- ② 防災と男女共同参画の分野における国際的なリーダーシップを発揮するとともに、第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議及び第 3 回国連防災世界会議で策定された「仙台防災枠組 2015-2030」等が求める事項が国内において着実に実行されるよう取り組む。
- ③ 「仙台防災協カイニシアティブ」(平成 27 年 3 月 14 日)に基づき、国際的な防災協りに当たっては、男女共同参画の視点を踏まえて援助を行う。

12 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

<目標>

我が国の男女共同参画施策については、国連を始めとする国際的な女性の地位向上に係る動きと連動してこれを推進してきており、女子差別撤廃委員会、国連婦人の地位委員会を始めとする国際会議等における議論や、2015年9月の国連総会で採択される予定のポスト2015年開発アジェンダ等の新たな国際的な潮流も踏まえつつ、引き続き、女子差別撤廃条約の積極的遵守等に努める。

また、我が国は、ジェンダーと開発(GAD)イニシアティブ(平成17年3月公表)を踏まえ、ジェンダー主流化の視点に立った政府開発援助(ODA)に取り組んできた。引き続き、こうした視点を重視し、開発協力大綱(平成27年2月10日閣議決定)に基づき、開発協力を推進することにより、国際社会の平和と安定及び繁栄の確保に一層積極的に貢献する。

さらに、国際的な政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促進するとともに、我が国の経験等をいかした取組等を、国際会議等の機会を利用して、国際社会に効果的に発信、共有することにより、国際的な取組の更なる推進に貢献する。

1 女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応

(1) 施策の基本的方向

女子差別撤廃条約を始めとする男女共同参画に関連の深い各種条約、「北京宣言及び行動綱領」等女性の地位向上のための国際規範・基準、国連婦人の地位委員会等の国際会議における議論や、ポスト2015年開発アジェンダ等の新たな国際的な潮流も踏まえ、幅広く国民の理解を深めるための情報提供や、取組等を積極的に行い、国内の施策に展開することにより、女子差別撤廃条約の積極的遵守等に努める。

(2) 具体的な取組

ア 女子差別撤廃条約等の積極的遵守

- ① 女子差別撤廃条約の積極的遵守のための施策の展開に努める。
- ② そのため、女子差別撤廃条約を始めとする国際規範、国際的な議論等について、国会、裁判所を含む国の機関、地方公共団体に対する情報提供に努める。
特に、若者を始めとする幅広い年齢層の国民に対し、それらの理解を深めるための取組を積極的に実施する。
- ③ 国際的な潮流を踏まえつつ、日本国内の国連機関と連携を図るとともに、NGOとの対話、連携に努める。
- ④ 男女共同参画に関連の深い法令・条約等について、政府職員等に対して、研修等

の取組を通じて理解の促進を図る。

- ⑤ 女子差別撤廃条約に基づく女子差別撤廃委員会からの見解等に関し、男女共同参画会議は、各省における対応方針の報告を求め、必要に応じて取組の強化等を政府に対して働きかける。

イ 未締結の条約等に関する検討

- ① 雇用および職業についての差別待遇に関する条約（ILO第111号条約）、パートタイム労働に関する条約（ILO第175号条約）、母性保護条約（改正）に関する改正条約（ILO第183号条約）、家事労働者の適切な仕事に関する条約（ILO第189号条約）その他男女共同参画に関連の深い条約のうち未締結のものについて、世界の動向や国内諸制度との関係にも留意しつつ、批准する際に問題となり得る課題を整理するなど具体的な検討に着手する。特に、女子差別撤廃条約の選択議定書については、締約国が増加していることも踏まえ、早期締結について真剣に検討を進める。

2 男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮

（1）施策の基本的方向

ポスト2015年開発アジェンダの達成及び北京行動綱領の実現に向けて、ODAプログラム・プロジェクトを効果的に実施し、国際的な取組に積極的に貢献する。さらに、平和構築、自然災害も含めた開発協力のあらゆる段階、国際的な政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促進する。

我が国の貢献や経験をいかした取組等を、国際会議等の機会を利用して、効果的に発信、共有することにより、国際的な取組の更なる推進に貢献する。

（2）具体的な取組

ア 開発協力大綱に基づく開発協力の推進

- ① 開発協力大綱に基づき、男女共同参画の視点を重要なものとして考え、開発協力を適切に実施する。
- ② 特に、男女平等、開発の担い手としての女性の活躍推進等の観点から、女性がさらされやすい脆弱性と女性特有のニーズに配慮しつつ、開発協力の政策立案、実施、評価のあらゆる段階における女性の参画を促進し、また、女性が公正に開発の恩恵を受けられるよう、一層積極的に取り組む。
- ③ 関係国連機関、外国政府、民間部門、地方公共団体、NGO等との連携を強化する。
- ④ 男女共同参画を重視する我が国のODA政策や取組の状況について発信する。

イ 女性の平和等への貢献

- ① 女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第1325号等を踏まえ、効果的に

実施し、平和構築及び復興開発等のプロセスへの女性の参画を一層促進する。

- ② 紛争下の性的暴力防止について、関連国際機関との連携の強化を通じて、犯罪者の訴追増加による犯罪予防や被害者保護等に着実に取り組む。

ウ 国際機関等との連携・協力推進

- ① UN Women を始めとする国際機関等への積極的貢献を図るとともに、連携の強化等を図る。
- ② 国際的な取組を効果的に推進し、さらに、その成果等を国内における取組に反映させるため、国内の民間企業、女性起業家、女性団体、NGO 等多様な主体との対話、連携・協力を努める。

エ 国際分野における政策・方針決定過程への女性の参画の促進

- ① 国際機関等の専門職、国際会議の委員や日本政府代表などに、幅広い年齢層、分野の女性等がより多く参画することにより、国際分野における政策・方針決定過程への参画を一層促進し、国際的な貢献に積極的に努める。特に、海外留学の促進等により、将来的に国際機関等で働く意欲と能力のある人材を育成することや、若者や子育てが一段落した世代等に対する国際機関への就職を支援することを強化し、また、国際的に活躍する女性リーダー育成に関する調査を行う。
- ② 在外公館における主要なポストの任命に際して、女性の登用を進める。

オ 国際会議等における日本の貢献と取組の発信

- ① 国際会議において、我が国の経験、特徴等（男女共同参画の視点に立った防災・復興等）をいかした取組等の情報発信、共有により、男女共同参画に関する国際的な政策決定、取組方針への貢献に努める。
- ② 国連アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）、東アジア男女共同参画担当大臣会合、APEC 女性と経済フォーラム等の地域会合に積極的に参加し、参加各国との連携を図ることにより、アジア・太平洋地域の男女共同参画の推進に貢献する。
- ③ 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!)」の毎年開催を始めとする国内における国際的な会議等の開催や、国際的な広報の実施により、我が国の男女共同参画に関する取組を国際的に積極的に発信する。

IV 推進体制の整備・強化

我が国がめざす男女共同参画社会の実現に向けて、基本計画にある広範かつ多岐にわたる取組を着実に展開し、実効性を確保するためには、国、地域及び民間における推進力を一層強化する必要がある。

男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案・実施の推進などを図るべく、国内本部機構の機能強化を図るとともに、仕事と生活の調和など女性の活躍推進に向けて社会全体で取組を進めていくべき課題に関して、経済団体や労働団体などとの連携を緊密にし、政労使が一体となって施策を推進できる体制の構築が必要である。

また、地域における男女共同参画を推進するためには、地方公共団体や民間団体等の積極的な取組が重要であり、関係機関がそれぞれの機能を十分に発揮するとともに、関係機関間で連携することができるよう、推進体制の整備・強化に向けた支援の充実が必要である。

上記を踏まえ、国が地方公共団体、民間団体等と有機的に連携し、一体となって男女共同参画社会の実現に向けて取り組むことが重要であり、そのための体制を整備・強化していくことも求められる。

1 国内本部機構(男女共同参画会議、男女共同参画推進本部、男女共同参画推進連携会議)の強化

(1) 施策の基本的方向

国内本部機構は、内閣総理大臣の下で施策推進の機能を果たしてきた。今後とも、男女共同参画社会の形成のための取組を総合的かつ効率的に推進するため、あらゆる施策について、総合的な企画立案機能、横断的な調整機能、監視・影響調査機能等を更に強化する。

(2) 具体的な取組

- ① 内閣府に置かれる重要政策会議である男女共同参画会議は、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針や政策及び重要事項などの調査審議を行う、施策の実施状況について監視し、また施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査する、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し意見を述べるなどの機能を最大限に発揮する。また、その監視結果については広く公表する。
- ② 男女共同参画推進本部(本部長：内閣総理大臣)の下で施策の円滑かつ効果的な推進を図る。本部長の指名により関係行政機関に置かれた男女共同参画推進担当官(局長級)は、それぞれの府省の施策の企画・立案に積極的に関与し、当該施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を把握することを通じ、男女共同参画社会の形成に直接・間接に影響を及ぼすあらゆる施策へ男女共同参画の視点を反映させるとともに、相互の機動的な連携を図る。

- ③ 男女共同参画推進連携会議については、経済界や各種団体、NPO・NGOを始めとする各界各層との情報・意見交換その他の必要な連携を図るとともに、地域においても各階層の相互の交流や情報交換等の連携を強化する。また、全国的な推進連携会議に加え、地域版推進連携会議等を通じたネットワーク形成を支援する。
- ④ 国内本部機構と、関連の深い政府の会議等（すべての女性が輝く社会づくり本部、日本経済再生本部、まち・ひと・しごと創生本部等）との連携を図る。
- ⑤ 国内本部機構と、多様な主体（地方公共団体、国立女性教育会館、各地の女性センター・男女共同参画センター、NPO、NGO、地縁団体、大学、経済団体、企業、労働組合等）との連携を図る。
- ⑥ 国内本部機構の運営に当たっては、男女共同参画に識見の高い学識経験者や女性団体を始めとする国民の幅広い意見を反映する。
- ⑦ 国際機関、諸外国の国内本部機構との連携強化など対外発信機能の強化に努める。

2 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進

(1) 施策の基本的方向

男女共同参画に関する施策の立案から実施までの各プロセスに男女共同参画の視点を取り込む仕組みを構築し、ジェンダー予算の考え方を踏まえつつ、広範かつ多岐にわたる課題に対応した施策の充実・強化を図る。この際に、男女共同参画会議における監視・影響調査等の機能を十分に活用し、実効性を高める。

(2) 具体的な取組

- ① 基本計画における主要な施策の進捗状況について、男女共同参画会議において、毎年度の予算編成等の動きと連動させた形でフォローアップし、取組の強化等について、内閣総理大臣及び関係各大臣に対して意見を述べる。
- ② 女子差別撤廃条約に基づく女子差別撤廃委員会からの見解等に関し、男女共同参画会議は、各省における対応方針の報告を求め、必要に応じて取組の強化等を政府に対して働きかける。
- ③ 諸外国における推進体制に関する諸制度を含め、男女共同参画社会の形成に関する課題に関する調査研究を進めるとともに、男女の置かれている状況を客観的に把握できるよう、業務統計を含む各種調査の実施に当たり、可能な限り男女別データを把握・公開する。
- ④ 国の各府省や関係機関が実施している男女共同参画にかかわる情報を集約・整理した上で、国民、企業、地方公共団体、民間団体等に分かりやすく提供することで、各主体による情報の活用を促進する。
- ⑤ 政府の施策についての苦情の処理及び人権が侵害された場合の被害者の救済について、行政相談制度、人権擁護機関等の積極的な活用により、その機能の充実を図る。

3 地方公共団体や民間団体等における取組への支援（地方公共団体、国立女性教育会館、女性センター・男女共同参画センター、NPO、NGO、地縁団体、大学、企業、経済団体、労働組合等）

（1）施策の基本的方向

男女共同参画社会の実現には、国レベルでの取組に加え、住民にとって身近な暮らし、仕事の場である地域に根差した草の根からの取組が重要である。このため、地方公共団体、国立女性教育会館、女性センター・男女共同参画センター、NPO、NGO、地縁団体、大学、企業、地域経済団体、労働組合、地域金融機関、農林水産団体等の地域における多様な主体が連携・協働し、男女ともに多様な年齢層が参画して男女共同参画を推進することを促進する。また、国は、地方公共団体や民間団体等とともに一体となって地域の取組の支援や意識啓発の一層の推進を図ることにより、地域における男女共同参画を推進する。特に、女性活躍推進法【P。第189国会に提出。可決・成立した場合。】に基づく、地方公共団体や民間企業等の取組を支援していく。

（2）具体的な取組

ア 地方公共団体の取組への支援の充実

- ① 都道府県に対しては、各都道府県における関連施策の一層の推進、地域における多様な主体による連携体制の構築、市町村に対する助言等の支援等を強化するよう、情報提供、研修機会の提供を行うとともに、先進的な取組事例を共有するなどにより、積極的な取組を推進するよう働きかける。

また、女性活躍推進法【P。第189国会に提出。可決・成立した場合。】に基づく都道府県推進計画及び特定事業主行動計画の策定、関係機関により構成される協議会の設置・運営に際し、必要な情報提供・助言等を行う。

- ② 市町村に対しては、各市町村における関連施策を一層推進し、住民一人一人の男女共同参画に関する認識を高めるよう、情報提供、研修機会の提供を行うとともに、先進的な取組事例を共有するなどにより、着実な取組を推進するよう働きかける。特に、男女共同参画に関する業務に専属的に従事する担当部署が無い市町村に対しては、推進体制の整備・強化に向けた働きかけ、情報提供・助言等の支援を行う。

- ③ 地方公共団体に対して、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画及び市町村男女共同参画計画並びに男女共同参画の推進に関する条例の制定、制定後の運用状況の監視に当たって、情報提供・助言等を行う。特に、市町村男女共同参画計画については、すべての市町村が計画を策定するよう支援する。

また、すべての地方公共団体に対して、男女共同参画社会基本法及び男女共同参画基本計画の趣旨・内容の周知を図るとともに、地方公共団体の施策への反映を働き掛ける。

- ④ 都道府県及び市町村における関連施策の推進に資するよう、各種の統計情報について、可能な限り、男女別データを把握し、男女の置かれている状況を客観的に把握するよう働きかける。
- ⑤ 全国知事会、全国市長会、全国町村会、全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会、全国町村議会議長会等の会議や研修等の機会を活用し、首長や議長等に対して、地域における男女共同参画社会の実現に向けたリーダーシップの発揮を要請する。
- ⑥ 地方公共団体における計画的・安定的な取組を確保するため、特に地方公共団体での取組が十分ではない分野を中心に財政支援を実施する。

イ 男女共同参画社会の実現に向けた女性センター・男女共同参画センター等の強化・充実

- ① 女性センターや男女共同参画センター等（以下、「センター等」という。）は、男女共同参画に関する情報提供、女性グループ・団体の自主的活動の場の提供、相談、調査研究等多様な機能を有しており、NPO、NGO や住民等の活動を支援する男女共同参画の推進の重要な拠点である。地方公共団体に対して、それぞれの地域においてこうした機能や強みを十分に生かすよう、センター等の管理体制、施設の規模等にかかわらず、その果たす役割を明確にし、取組を強化・充実するよう働きかける。
- ② 都道府県域のセンター等に対しては、地域における女性の活躍推進の人材発掘・育成の拠点として、企業や地域経済団体、地域金融機関、農林水産団体等において男女共同参画を推進するキーパーソンの育成、地域のあらゆる分野における女性リーダーの育成等を行うとともに、育成した人材のネットワーク化に取り組むよう働きかける。
- ③ 市町村域のセンター等も含め、全国のセンター等が地域を超えて交流することを促進し、先進的な取組事例の共有や必要な情報の提供等を行うことにより、各センター等が地域において実効性のある取組を行うよう支援する。
- ④ 地方公共団体において、センター等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、先進的な取組事例の共有等を通じて、地方公共団体及びセンター等に働きかける。

ウ 国立女性教育会館における取組の推進

- ① 我が国唯一の女性教育のナショナルセンターとして、人材の育成・研修の実施や女性教育に関する調査研究の成果及び会館に集積された情報の提供等を通じ、今後とも我が国における男女共同参画のネットワークの中核を担っていく。また、これまで果たしてきた役割の重要性と実績を踏まえ、地域における男女共同参画の推進を支援するとともに、地方公共団体、大学、企業等ともより一層の連携を図るなど、機能のさらなる充実・深化を促進する。

エ NPO、NGO、地縁団体、大学、企業、地域経済団体、労働組合、地域金融機関、農林水産団体等の取組促進

- ① 各主体が男女共同参画社会の実現に向けて取組を実施するよう、男女共同参画に関する認識の共有を行うとともに、先進的な取組事例の共有や必要な情報の提供等を行うことにより、各主体に対して働きかける。

参考資料
(3次計画の達成状況・評価)

2 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(旧第1分野：政策・方針決定過程への女性の参画の拡大)

<主な施策・効果>

【計画期間中に実施した主な施策】

1 政治分野

- 各種選挙における女性候補者の割合等を高めるため、各政党に対し、自主的なポジティブ・アクションの導入等を図るよう、政務より働きかけ（平成23年2月、同24年4月、同25年4月、同27年1月～3月）
- 各都道府県知事、政令指定都市市長、地方六団体の長に対し、女性の地方公共団体の長のネットワーク形成等について要請（平成23年1月）
- 地方議会の女性議員割合について「都道府県別全国女性の参画マップ」を作成し公表（平成24年3月～）
- 地方の政治分野における女性の参画状況について取りまとめ、「女性の政治参画マップ2015」を作成し、各政党に対する働きかけの際の参考資料として活用するとともに、内閣府ホームページでの公開・各地方自治体等へのポスター頒布を実施（平成27年2月～）（内閣府）
- 女性議員が活動しやすい環境の実現に向け、全国市議会議長会及び全国町村議会議長会に対し、女性活躍担当大臣・内閣府特命担当大臣（男女共同参画）より、標準議会会議規則における出産に伴う議会の欠席規定の明文化を要請（平成27年5月）（内閣府）
※全国市議会議長会、全国町村議会議長会が標準議会会議規則を改正（平成27年5月）

2 司法分野

- 裁判官における女性の参画の拡大に向けて、最高裁判所事務総長に対し、ポジティブ・アクションの推進及び仕事と生活の調和の推進について要請（平成23年1月）
- 弁護士会における女性の参画の拡大に向けて、日本弁護士連合会及び日本女性法律家協会に対し、ポジティブ・アクションの推進及び仕事と生活の調和の推進について要請（平成23年1月）
※第二東京弁護士会において副会長選任に関するクォータ制を導入（平成26年10月）

3 行政分野

- 働く場面で女性がより活躍できるよう、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務づける女性活躍推進法を制定、同年●月に施行【P。第189国会に提出。可決・成立した場合。】
- 「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」の改定に伴い、各府省において平成27年度までの目標を定めた「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定

(平成 23 年 1 月) (人事院)

- 「採用昇任等基本方針」(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)の改定に際し、女性職員の採用・登用の拡大、職員の仕事と生活の調和の推進等について取組を追加(内閣人事局)
- 国家公務員の女性活躍とワーク・ライフ・バランスに関する取組を総合的に推進するため、「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」(平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)を策定するとともに、本指針を踏まえ、各府省において、府省ごとの取組計画を策定(内閣人事局、関係府省)
- 有為な国家公務員が外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを可能にする配偶者同行休業制度を導入(平成 26 年 2 月)(内閣人事局、人事院、内閣府)
- 超過勤務時間の上限の目安時間等を示した指針に基づき、府省ごとに正規の勤務時間終了後の在庁状況を把握し、その結果に基づき必要な指導を行うなどの取組を実施(人事院)
- 審議会等委員に占める女性の参画拡大に向けて、平成 25 年 2 月、同年 10 月及び平成 26 年 1 月、各府省大臣に対し女性委員の登用状況を府省別のランキング形式にして提示するとともに、改善に向けた取組を促す内容の通知を发出(内閣府)
- 独立行政法人等における役員、管理職の女性登用の全体における目標を設定した上で、独立行政法人等における女性登用の目標設定を要請し、平成 26 年 10 月に各法人の目標設定状況等を取りまとめて内閣府ホームページで公表(内閣府、内閣官房)
- 平成 24 年 3 月、地方公共団体の管理職に占める女性の割合等について「都道府県別全国女性の参画マップ」を作成し公表(内閣府)

4 経済分野

(女性の活躍推進)

- 女性の登用、仕事と子育ての両立環境の整備、女性の活躍状況の情報開示等について、総理から経済三団体へ要請(平成 25 年 4 月、同 26 年 4 月)(内閣府)
- 「女性の活躍」を中核に位置付けた成長戦略を策定(平成 25 年 6 月、同 26 年 6 月)(内閣府)
- 働く場面で女性がより活躍できるよう、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務づける女性活躍推進法を制定、同年●月に施行【P。第 189 国会に提出。可決・成立した場合。】

(「見える化」の推進)

- 有価証券報告書等に女性の役員比率等の記載を義務付ける「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」が施行(平成 27 年 3 月)(金融庁)
- 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に向けて「コーポレート・ガバナンス報告書」記載要領の改訂を要請(内閣府)
※各金融証券取引所が改訂(平成 25 年 4 月)
- 「女性の活躍『見える化』サイト」を開設(平成 26 年 1 月)(内閣府)

○ 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」により情報提供（厚生労働省）
（インセンティブ付与）

- 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（平成 26 年 8 月）（内閣府）
- 「女性が輝く先進企業表彰」（総理表彰）を創設（平成 26 年度）（内閣府）
- ポジティブ・アクション能力アップ助成金、両立支援等助成金による、企業における女性の登用・継続就業に係る自主的な取組を支援（厚生労働省）

（企業の理解促進）

- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の策定を支援（平成 26 年 6 月）（内閣府）
- 企業におけるポジティブ・アクションや女性の活躍に関する情報開示を促進するため、企業訪問により働きかけ（厚生労働省）

（人材の確保）

- 役員候補者となりうる女性人材のデータベース「はばたく女性人材バンク」を開設（平成 27 年 3 月）（内閣府）
- ポジティブ・アクション展開事業によりメンター制度等導入を支援（厚生労働省）

5 その他の分野

- 経済団体、労働組合、協同組合、教育・研究機関、医師等の専門的職業及び職能団体等の各種機関・団体・組織に対して、女性の登用状況に応じたポジティブ・アクションの導入及び仕事と生活の調和の推進について要請を実施（平成 23 年 1 月）

【主な政策効果】

1 政治分野

- 国会議員の候補者に占める女性の割合
計画策定時 衆議院（平成 21 年）：16.7% 参議院（平成 22 年）：22.9%
→ 最新値 衆議院（平成 26 年）：16.6% 参議院（平成 25 年）：24.2%
（国会議員に占める女性の割合）
計画策定時 衆議院（平成 21 年）：11.3% 参議院（平成 21 年）：17.4%
→ 最新値 衆議院（平成 27 年）：9.5% 参議院（平成 27 年）：15.7%

2 司法分野

- 検察官（検事）に占める女性の割合（法務省）
計画策定時（平成 21 年）：18.2%
→ 最新値（平成 26 年）：21.4%
- 裁判官に占める女性の割合
計画策定時（平成 21 年）：16.9%

- 最新値（平成 26 年）：18.7%
- 弁護士に占める女性の割合
 - 計画策定時（平成 21 年）：15.4%
 - 最新値（平成 26 年）：18.1%

3 行政分野

- 国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合（人事院、内閣人事局）
 - 計画策定時（平成 20 年度）：2.2%
 - 最新値（平成 26 年 9 月）：3.3%
- 国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合（人事院、内閣人事局）
 - 計画策定時（平成 20 年度年）：5.1%
 - 最新値（平成 25 年度）：5.6%
- 国の指定職相当に占める女性の割合（人事院、内閣人事局）
 - 計画策定時（平成 20 年度）：1.7%
 - 最新値（平成 26 年 9 月）：2.8%
- 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合（人事院、内閣人事局）
 - 計画策定時（平成 22 年度）：26.1%
 - 最新値（平成 27 年度）：31.5%
- 国家公務員採用 I 種試験[※]の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合【人事院、内閣人事局】
 - 計画策定時（平成 22 年度）：25.7%
 - 最新値（平成 27 年度）：34.3%

※試験制度の変更により、平成 24 年度以降は、国家公務員総合職等試験の事務系の区分試験の採用者
- 国の審議会等委員に占める女性の割合（内閣府）
 - 計画策定時（平成 21 年）：33.2%
 - 最新値（平成 26 年 9 月）：35.4%
- 国家公務員の男性の育児休業取得率（人事院、内閣人事局）
 - 計画策定時（平成 20 年度）：0.7%
 - 最新値（平成 25 年度）：2.8%
- 都道府県の本庁課長相当職以上に占める女性の割合（内閣府、総務省）
 - 計画策定時（平成 21 年）：5.7%
 - 最新値（平成 26 年 4 月）：7.2%
- 都道府県審議会等委員に占める女性の割合（内閣府、総務省）
 - 計画策定時（平成 21 年）：28.4%
 - 最新値（平成 26 年 4 月）：30.3%

4 経済分野

- 女性社長の割合（内閣府、経済産業省）
 - 計画策定時（平成 21 年）：6.5%

- 最新値（平成 26 年）：7.5%
- 女性役員の割合（全上場企業）（内閣府、経済産業省）
 - 計画策定時（平成 21 年）：1.2%
 - 最新値（平成 26 年）：2.1%
- 民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合（内閣府、厚生労働省、経済産業省）
 - 計画策定時（平成 21 年）：6.5%
 - 最新値（平成 27 年）：8.3%
- ポジティブ・アクション取組企業数の割合【内閣府、厚生労働省、経済産業省】
 - 計画策定時（平成 21 年）：30.2%
 - 最新値（平成 25 年）：20.8%
- 起業家に占める女性の割合（経済産業省）
 - 計画策定時（平成 19 年）：32.3%
 - 最新値（平成 24 年）：30.3%

<評価と問題点>

1 政治分野

- 政治分野における女性の参画拡大は、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に不可欠であり、また、政治に多様な民意を反映させるという民主主義の要請からも極めて重要。

しかしながら、国会議員に占める女性の割合、候補者の割合ともに、長期的にみれば増加傾向にあるものの、依然として低い傾向にとどまっている。近年、政党等におけるポジティブ・アクションの導入に係る自主的な検討は活発となっているものの、さらなる女性の参画拡大を実現するためには、政党等における実効性のあるポジティブ・アクションの導入の検討が必要である。

2 司法分野

- 検察官、裁判官、弁護士に占める女性の参画は着実に増加傾向にあるものの、司法試験の合格者に占める女性の割合は年による変動があり、近年は概ね 20%台で推移している。今後のさらなる参画の拡大に向けて、各界において就業継続がしやすい職場環境の整備が望まれる。

3 行政分野

- 国家公務員の指定職相当、本省課室長相当職以上、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性割合は、着実に増加がみられ、特に本省課室長相当職以上に占める女性割合が 2 年前と比べ大きく拡大するなど着実に女性の参画が進んでいる。また、

国家公務員採用総合職試験からの採用者は、平成 27 年度採用において目標である 30% を達成した。各府省が女性の積極的な登用や女子学生向けの採用広報活動などに努めたことの成果が窺える。しかしながら、水準として見れば、例えば、指定職相当、本省課室長相当職以上、国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合は、それぞれ 2.8%、3.3%、5.6%となっており、職員数の男女比に応じた各役職段階への登用につながるよう、国家公務員における女性活躍の動きを更に加速していくことが必要と考えられる。

- 地方公務員の管理職（本庁課長相当職以上）に占める女性割合は、着実に増加がみられ、また、将来の幹部職員の候補となることが期待されている都道府県の地方公務員採用試験（上級試験）からの採用者に占める女性の割合も着実に 30% に近づいており、都道府県ごとの女性の参画状況の見える化や各自治体における取組が奏功したことが窺える。しかしながら、水準として見れば、都道府県の女性管理職の割合は 7.2 % となっており、かつ、都道府県ごとの女性の参画状況は様々である。このため、女性職員の人材育成の推進など各地方公共団体の実情に応じた自主的な取組を更に加速させていくことが必要と考えられる。

4 経済分野

- 成長戦略の中核に「女性の活躍」を位置付け、様々な取組を展開したこともあり、企業や地域における主体的な取組が進みつつあるが、政府目標「2020年30%」に対しては、女性の登用状況は低水準であり、就業人口の 4 割を女性が占めるにもかかわらず、企業における課長相当職以上の女性比率は 8.3%（従業員 100 人以上の企業）、役員の女性比率は 2.1%（上場企業）にとどまっている。

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、管理職の候補者として必要な勤続年数や職務経験を備えた女性人材のプールの規模は小さい。

女性の活躍推進に向けた取組は、中長期的には企業の持続的な成長を可能とし、企業価値を高めることにつながるが、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から取組に躊躇している企業も存在すると考えられ、また、取り組んだ場合も、その成果が現れるまでには一定の時間を要する。このため、女性の活躍の重要性に関する企業の理解を促進し、個別の企業の実情に即した取組が進められるよう働きかけるとともに、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。

- 近年は、女性の起業希望者の割合が 1979 年以降で最も高いが、起業家における女性の割合は最も低い。男性に比べ、家庭との両立、勤続年数が短いことによる職務経験の不足、不動産を所有していないことによる資金調達の困難さ等からより多くの困難に直面し、起業に至らないことが考えられる。

5 その他の分野

- 医師、薬剤師等の専門的職業分野及び教育・研究機関における女性の参画状況は概

ね増加傾向がみられるが、職能団体、経済団体における女性の参画状況は各団体によって幅があるものの1割に満たない団体が多く、押しなべて低い状況のままである。また、各種職業団体・職能団体の役員に占める女性の割合もまた低調にとどまっており、例えば薬剤師など女性の参画が相当程度進んでいる職業においても、その職能団体の役員に占める女性の参画は2割に満たない状況であるなど、各種職能団体や職業団体における意思決定過程への参画拡大も重要な課題となっている。

3 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

(旧第3分野：男性、子どもにとっての男女共同参画)

(旧第4分野：雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保)

(旧第5分野：仕事と生活の調和)

<主な施策・効果>

【計画期間中に実施した主な施策】

(ワーク・ライフ・バランス)

- 良質なテレワークの普及に向けたテレワークモデル実証事業の実施（平成 26～28 年度）（厚生労働省、総務省）
- 短時間正社員制度の導入促進に向けたマニュアル配布、助成金制度の実施、「短時間正社員制度導入支援ナビ」サイトの運営（厚生労働省）
- 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、「ホームワーカーズウェブ」サイトの運営（厚生労働省）
- 男性にとっての男女共同参画シンポジウム、経営者・管理職向けトップセミナーによるワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発、及び調査研究（内閣府）
- 「イクメンプロジェクト」による男性の育児に対する社会機運醸成（厚生労働省）
- 「仕事と介護の両立」ポータルサイトの開設（内閣府）
- 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等に関するコンサルティング（厚生労働省）
- 「パパ・ママ育休プラス」等を活用した男性の育児休業の取得促進（厚生労働省）
- 「両立支援のひろば」サイトの運用、「ベストプラクティス集」の普及による企業の自主的な取組の推進（厚生労働省）
- 「テレワーク全国展開プロジェクト」の実施（平成 24～25 年度）、テレワーク導入支援のための専門家派遣や各地でのセミナー開催、テレワークセキュリティガイドラインの改訂（総務省）
- 育児休業開始後 6 か月間における育児休業給付を引き上げる雇用保険法の改正（平成 26 年 3 月成立）（厚生労働省）

(雇用の分野における男女の均等な機会等)

- 男女雇用機会均等法の趣旨に沿った採用活動についての企業・経済団体に対する要請（文部科学省）
- 男女均等取扱いに関する周知啓発・相談・是正指導・紛争解決援助（厚生労働省）
- 男女雇用機会均等法施行規則の改正（平成 25 年 12 月）による間接差別の範囲の拡大（厚生労働省）
- 「コース等別雇用管理指針」の制定（平成 25 年 12 月）（厚生労働省）

- セクハラ指針の改正（平成 25 年 12 月）によるセクハラ予防・事後対応の徹底（厚生労働省）

（働く男女の健康管理対策）

- 母性健康管理措置に関する医療関係者等への周知、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用促進、「妊娠・出産をサポートする女性に優しい職場づくりナビ」サイトの運営（厚生労働省）
- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談・是正指導・紛争解決援助、男女雇用機会均等月間等における周知徹底（厚生労働省）

（非正規雇用における雇用環境）

- パートタイム労働法に基づく是正指導・相談・援助、正社員との均等・均衡待遇の確保や正社員転換に資する職務分析・職務評価の導入支援、助成金の活用（厚生労働省）
- パートタイム労働法の改正（平成 26 年 4 月）（厚生労働省）
- 非正規雇用労働者の企業内キャリアアップを促進する助成措置（厚生労働省）
- 「多様な正社員」の普及に向けた懇談会の設置（平成 25 年 9 月）、及び「雇用管理上の留意事項」の公表（平成 26 年 7 月）（厚生労働省）
- 年金機能強化法に基づく短時間労働者への社会保険の適用拡大の施行（平成 28 年 10 月）に向けた周知（厚生労働省）
- 労働契約法の改正（平成 24 年 8 月）（厚生労働省）
- 労働者派遣法の周知徹底、改正案の国会提出（厚生労働省）
- 国家公務員及び地方公務員の非常勤職員における育児休業等の導入（平成 23 年 4 月）（人事院、内閣人事局、総務省）

（多様な生き方、多様な能力の発揮）

- マザーズハローワーク事業における職業相談、保育所情報の提供、託児付セミナー等の実施、仕事と育児カムバック支援サイトの開設（平成 26 年 12 月）（厚生労働省）
- 公共職業訓練やキャリア形成促進助成金等による企業内教育訓練等の実施（厚生労働省）
- 女性の起業を支援するための優遇金利や無担保・無保証人による融資制度、創業経費を支援する補助金の実施、創業スクールの開催（経済産業省）

（ポジティブ・アクション）

- 女性の登用、仕事と子育ての両立環境の整備、女性の活躍状況の情報開示等について、総理から経済 3 団体へ要請（平成 25 年 4 月、平成 26 年 4 月）（内閣府）
- 「女性の活躍『見える化』サイト」の開設（平成 26 年 1 月）による企業の主体的な取組の波及促進（内閣府）
- 「均等・両立推進企業表彰」による模範的な取組の普及（厚生労働省）
- ポジティブ・アクション能力アップ助成金、両立支援等助成金の支給額上乗せ制度

(ポジティブ・アクション加算)の実施(厚生労働省)

- 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」の策定(平成26年8月)(内閣府)

(女性の能力発揮)

- 「女性応援ポータルサイト」の開設(平成27年3月)による女性支援情報の提供(内閣府)
- 女性活躍推進に関する調査研究の実施、「ダイバーシティ経営企業100選」の表彰、「なでしこ銘柄」の選定・発信(経済産業省)
- 公共職業能力開発施設における公共職業訓練、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金、教育訓練給付等による職業訓練の実施(厚生労働省)

【主な政策効果】

- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合(%)

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
割合	9.4	9.3	9.1	8.8

- 年次有給休暇取得率(%)

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
割合	48.1	49.3	47.1	48.8

- 6歳未満の子供をもつ夫の育児・家事関連時間(分/1日当たり)

	平成18年	平成23年
割合	60	67

- メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合(%)

	平成23年	平成24年	平成25年
割合	43.6	47.2	60.7

- 就業率(%)

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
20歳から34歳	73.7	74.1	74.4	75.4
25歳から44歳までの女性	66.6	67.0	67.8	69.5

- 第一子出産前後の女性の継続就業率(%)

	平成12~16年	平成17年~22年
割合	39.8	38.0

- 育児・介護休業法

- ・ 育児休業取得率(厚生労働省)(%)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
男性	1.38	2.63	1.89	2.03	2.30
女性	83.7	87.8	83.6	83.0	86.6

- 民間企業の課長相当職以上(部長級+課長級)に占める女性の割合(内閣府、厚生労働省、経済産業省)

- 計画策定時（平成 21 年）6.5%
→ 最新値（平成 26 年）8.3%
- 女性社長の割合（内閣府、経済産業省）
計画策定時（平成 21 年）6.5%
→ 最新値（平成 25 年）7.3%
- 女性役員の割合（全上場企業）（内閣府、経済産業省）
計画策定時（平成 21 年）1.2%
→ 最新値（平成 26 年）2.1%
- ポジティブ・アクション取組企業数の割合（内閣府、厚生労働省、経済産業省）
計画策定時（平成 21 年）30.2%
→ 最新値（平成 25 年）20.8%
- 起業家に占める女性の割合（経済産業省）
計画策定時（平成 19 年）32.3%
→ 最新値（平成 24 年）30.3%
- 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）（%）（厚生労働省）

	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
割合	13.4	20.5	14.0	20.1

- 次世代育成支援対策推進法
 - ・ 次世代認定マーク（くるみん）取得企業数（社）（厚生労働省）

	平成 22 年 3 月末	平成 23 年 3 月末	平成 24 年 3 月末	平成 25 年 3 月末	平成 26 年 3 月末	平成 27 年 3 月末
企業数	845	1,015	1,219	1,471	1,818	2,138

<評価と問題点>

- 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いない。仕事と子育て・介護等の両立を困難としている要因として、長時間労働を前提とした働き方が定着していること、短時間勤務・フレックスタイムやテレワークの導入が進んでいないこと、保育・介護等サービスが不足していること、さらに、パートナーである男性の子育て・介護等への参画が十分ではないことなどがあげられる。

特に長時間労働については、週労働時間が 60 時間以上の長時間労働をする雇用者は 8.8% まで低下しているものの依然として高く、年次有給休暇の取得率も 48.8% にとどまっている。また、男性の子育て・介護等への参画状況については、女性の育児休業取得率が 83.0% であるのに対し男性は 2.03% にとどまり、6 歳未満の子供をもつ夫の 1 日当たりの育児・家事関連時間も 67 分間と諸外国に比べ低水準である。

以上を踏まえ、女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続けることができる両立環境の整備や男性も子育て・介護等への参画が可能となるようワーク・ライフ・バランスを強力に推進する必要がある。

- 男女雇用機会均等法に関する事業主への指導件数は年間 1 万件にのぼり、雇用の分

野における男女の機会均等及び待遇の確保や都道府県労働局への相談が多いセクシュアルハラスメント防止対策を徹底する必要がある。

- 非正規雇用労働者は、女性雇用者の半数以上を占めており、依然として、正規雇用との格差が男女間格差の一因となっている状況であることから、非正規雇用の処遇改善が必要である。また、短時間正社員制度等のある事業所の割合は20.1%まで上昇したが、正社員転換に向けた更なる取組が必要である。
- 近年は、女性の起業希望者の割合が1979年以降で最も高いが、起業家における女性の割合は最も低い。男性に比べ、家庭との両立、勤続年数が短いことによる職務経験の不足、不動産を所有していないことによる資金調達の困難さ等からより多くの困難に直面し、起業に至らないことが考えられる。

4 地域・農村漁村、環境分野における男女共同参画の推進

(旧第3分野：男性、子どもにとっての男女共同参画)

(旧第6分野：活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進)

(旧第14分野：地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進の一部)

<主な施策・効果>

【計画期間中に実施した主な施策】

(地域における政策・方針決定過程への女性の参画拡大)

- 平成23年1月に日本PTA全国協議会、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国社会福祉協議会に対し、女性の登用状況に応じたポジティブ・アクションの導入とワーク・ライフ・バランスの推進について要請（内閣府）
- 毎年「女性の政策・方針決定参画状況調べ」を行い、PTA、商工会、自治会長等各種団体等における女性の参画状況を調査し、公表（内閣府）

(地域の活動における男女共同参画の推進)

- 平成25年補正予算において、「地域女性活躍加速化交付金」を措置し、地域における関係団体（地方公共団体、地域経済団体、地域金融機関、農林水産団体、NPO等）のネットワークの構築、連携を促進（29団体に交付）（内閣府）
- まち・ひと・しごと創生法に基づく「まち・ひと・しごと創生総合戦略」において、「地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする」という観点から、地域における女性の活躍推進を明記（内閣官房）

(農山漁村における意識改革と政策・方針決定過程への女性の参画拡大)

- 「農山漁村女性の日（3/10）」を中心に、女性登用等に積極的な組織の表彰への支援や男女共同参画社会形成に向けた普及啓発等を推進（農林水産省）
- 「食」に関する知識と「食」を選択する力を習得し、健全な食生活の実績に結びつく「食育」を推進（農林水産省）
- 食育推進に功績のあった者に対する食育推進ボランティア表彰を実施（内閣府）
- 経営管理能力等の向上に向けた研修や情報提供により女性リーダーを育成（農林水産省）
- 女性農業委員の資質向上等を目的に都道府県単位の研修会等を実施（農林水産省）
- 女性経営者相互のネットワークの形成や異業種・民間企業経営者との交流や情報交換を実施（農林水産省）
- 市町村における人・農地プランの検討会のメンバーについては、概ね3割を女性とするよう要件化（農林水産省）

- 森林組合及び森林組合連合会における女性役員登用を促進するため、指導通知を
発出。(農林水産省)
- 漁業協同組合における女性役員登用を促進するため、全国漁業協同組合連合会等
に対して、行動計画策定を求めると共に、定期的にヒアリングを実施。(農林水産省)
- 土地改良区等における男女共同参画を推進するため、同団体が実施する研修に講
師を派遣。(農林水産省)
- 都道府県及び市町村における女性の参画目標の達成に向け、研修会等を実施。(農
林水産省)
- 6次産業化総合調査において、生産関連事業にかかる従業員数を男女別に把握。
農林業センサス、漁業センサスにおいて、農業・漁業の男女別年齢階層別経営者、
農林業センサスでは販売農家の男女別同居後継者について把握。(農林水産省)

(農山漁村における女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備)

- 家族経営協定の締結家族数の増加に向け農山漁村地域及び若い世代を中心に普
及啓発を図った。(農林水産省)
- 水産業普及指導員による家族経営協定の推進のため、普及指導員を対象とした研
修に家族経営協定に関する講演内容を盛り込むなどした。(農林水産省)
- 女性認定農業者等の女性リーダーを育成するため、研修会を実施。融資等の知識
についての施策ガイドを作成・配布。(農林水産省)
- ブロック別漁業士研修会などで、女性漁業士の育成や活動活性化につながる指導
を実施。(農林水産省)
- 女性農業者の経営参画や保有資産について把握。(平成24年度「女性農業者の活
躍促進に関する調査」)(農林水産省)
- 漁村女性グループが企画・実施する特産品の加工開発や漁獲物の販売促進等の起
業的な経済活動や地域活性化の取組を支援。「効率的・安定的沿岸漁業促進事業
(H20～24年度)」、「沿岸漁業リーダー・女性育成支援事業(H25年度～)」(農林水
産省)
- 水産関連団体が行う優良事例の発表大会を支援。(農林水産省)
- 女性グループによる漁業生産活動に対する無利子資金(沿岸漁業改善資金)の活
用に向け、水産業普及指導員を通じて啓発した。(農林水産省)
- 学校において実施する農山漁村での自然宿泊体験活動を支援(文部科学省)
- 農山漁村のもつ豊かな自然や「食」を活用した地域の手づくり活動を支援(農林
水産省)
- 起業により地域農産物加工や販売を行っていたり、6次産業化に取り組む女性農
業者の取組事例を情報提供(農林水産省)
- 新規就農希望者に対する新農業人フェアなどの相談会において、女性の就業希望
者向け相談窓口を設置し、情報提供を行った。(農林水産省)
- 家族経営協定の締結を通じ、経営上の役割分担、就業条件などについて話し合いが
行われることにより、労働時間の適正化、休日の取得等環境整備を推進した。(農林
水産省)

- 産地における水産業の強化に必要な「女性等活動拠点施設」の整備を支援。(農林水産省)

(農山漁村における女性が住みやすく活動しやすい環境づくり)

- 農村女性の農業経営への参画や地域資源を活用した加工や販売等に進出する女性の起業活動を促進(農林水産省)
- 家族経営協定の締結の促進等を通じ、農村における仕事と生活のバランスに配慮した働き方を推進(農林水産省)
- 農山漁村活性化プロジェクト支援交付金等により、高齢者や女性等の交流、地域伝統文化の継承、地域の農産物や特産物の生産活動等に寄与するための拠点の整備を支援(農林水産省)
- 農村の高齢者が豊富な知識や技術、経験を活かし、新規就農者などの育成や技術指導を行う取組を支援(農林水産省)
- 農山漁村女性・シニア活動表彰等を実施(農林水産省)
- 女性・高齢者等活動支援事業により、加工・販売等の起業への支援を実施(農林水産省)
- 農業者年金制度に対する女性農業者の加入を積極的に推進(農林水産省)

(男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進)

- 「国連持続可能な開発会議(リオ+20)」の成果文書において、「ジェンダー平等と女性のエンパワメント」の項目が盛り込まれたことを周知(内閣府)

【主な政策効果】

- 自治会長に占める女性の割合(内閣府、総務省)
 - 計画策定時(平成22年)4.1%
 - 最新値(平成25年)4.5%
- 日本PTA全国協議会役員(文部科学省)
 - 計画策定時(平成21年)8.7%
 - 最新値(平成25年)11.1%
- 都道府県・政令指定都市PTA協議会役員(文部科学省)
 - 計画策定時(平成22年)6.6%
 - 最新値(平成25年)6.6%
- PTA会長(小中学校)(文部科学省)
 - 計画策定時(平成22年)10.5%
 - 最新値(平成25年)11.2%
- 農業委員会における女性が登用されていない組織数(農林水産省)
 - 計画策定時(平成20年度)890(49.6%)
 - 最新値(平成24年度)652(38.9%)
- 農業協同組合における女性が登用されていない組織数(農林水産省)
 - 計画策定時(平成19年度)535(65.4%)

- 最新値（平成 24 年度）266（37.1%）
- 家族経営協定の締結数（農林水産省）
 - 計画策定時（平成 19 年度）40,000 件
 - 最新値（平成 26 年） 54,190 件

<評価と問題点>

（地域における男女共同参画の推進）

- 自治会長に占める女性の割合は、ほとんど進捗が見られない。地域づくりを進めていく上で女性の参画は不可欠である。
- P T Aは、実際に学校での活動を担っているのは女性であるのに、会長は多くが男性である。その原因を分析し、対処することが重要である。
- 女性の活躍推進に向けた全国的なムーブメントを作り、地域に根差した取組を促進する必要がある。

（農山漁村における男女共同参画の推進）

- 農業委員会及び農業協同組合への女性の登用を促進するため、全国農業会議所及び全国農業協同組合中央会会長、都道府県知事あてに指導通知（経営局長名）を平成 22 年 8 月に発出。また、女性農業者への農業委員立候補の励行、女性農業委員登用促進アドバイザーの設置等を行うよう要請したところ、数値に改善が見られた。
しかしながら、依然として目標である組織数「ゼロ」には至っていない。
- 農業委員会、農業協同組合、土地改良区、集落営農、森林組合、及び漁業協同組合等における女性リーダーの育成を推進する必要がある。
- 女性農業委員を対象とした研修を 44 都道府県で実施するなど、女性リーダーの資質の向上等に取り組んできたところ。一方、人口減少に相まって、農業の現場においては、経営に参画する女性農業者等が増加していることを踏まえ、技能の向上を目的とした研修等のサポート体制を充実する必要がある。
- 農林水産業に従事する女性をはじめとした若手人材を育成するために、メールマガジン等を利用した情報提供や集合研修の実施に加え、情報交換や農林水産業経営の知見を吸収できるよう地域のネットワーク化を推進する。
- 農林水産業に従事する男女が生産と生活の両面において過重労働等の負担を負うことがないように留意が必要。特に、経営の多角化・複合化や 6 次産業化が進展する中で、こうした視点は一層求められる。

（環境分野における男女共同参画の推進）

- 環境分野の計画において、男女共同参画の視点が不十分。政策・方針決定過程の女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を反映した施策の実施が必要である。

5 科学技術・学術における男女共同参画の推進

(旧第12分野：科学技術・学術分野における男女共同参画)

<主な施策・効果>

【計画期間中に実施した主な施策】

(科学技術・学術分野における女性の参画の拡大、女性研究者の参画拡大に向けた環境づくり)

- 平成23年1月、専門的職業団体を始めとする各関係団体あて公文書により、女性の割合等に応じた実効性のある積極的改善措置の導入やワーク・ライフ・バランスの推進に向けて積極的に取り組むよう要請（内閣府）
- 平成18年度から、研究者が研究活動と出産・育児・介護等を両立するための取組を行う大学等を支援する「女性研究者研究活動支援事業（平成18年度～22年度までは「女性研究者モデル育成事業）」を実施（文部科学省）
- 平成21～26年度まで、女性研究者の採用割合が低い分野（理学系、工学系、農学系）において、女性研究者を新たに採用し、養成する大学等を支援する「女性研究者養成システム改革加速事業」を実施（文部科学省）
- 平成18年度から、出産・育児等により研究を中断した研究者（男女問わず）に対して、研究奨励金を支給し、研究復帰を支援する「特別研究員（RPD）事業」を実施（文部科学省）
- 科学研究費助成事業において、平成15年度から、産前産後の休暇や育児休業を取得する研究者のために研究中断後の研究の再開を可能とする仕組みを導入。（文部科学省）
- 科学研究費助成事業において、平成18年度から、産前産後の休暇や育児休業を取得していたために所定の応募時期（前年11月）に応募できなかった研究者等を対象とする研究種目を設置するとともに、21年度からは若手研究者向けの研究種目の年齢制限を37歳以下から39歳以下へ緩和（文部科学省）
- 独立行政法人国立女性教育会館において、高等教育機関における男女共同参画が推進されるよう、大学の教職員を対象に、大学等における男女共同参画推進に係る研修を実施（文部科学省）

(女子学生・生徒の理工系分野への進学促進)

- 女子学生・生徒の理工系分野への関心・理解を高めるため、本人及び保護者・教師をも対象にした女性研究者等のロールモデルをはじめとした各種情報の提供（内閣府）
- 科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交流機会の提供や実験教室、出前授業の実施等、女子中高生の理系進路選択の支援を行う「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」を実施（文部科学省）

【主な政策効果】

- 女性研究者の採用割合（自然科学系）（文部科学省）
計画策定時（平成 20 年） 23.1%
→最新値（平成 24 年） 25.4%
- 研究者（大学等）に占める女性の割合（総務省）
計画策定時（平成 21 年） 23.3%
→最新値（平成 26 年） 25.4%
- 理工系の学部生に占める女性の割合（文部科学省）
計画策定時（平成 21 年） 理学 25.7%、工学 10.7%
農学 40.1%、医学・歯学 33.2%
→最新値（平成 26 年） 理学 26.4%、工学 12.9%
農学 44.3%、医学・歯学 34.0%
- 各組織における女性研究者の割合（文部科学省、厚生労働省、経済産業省、関係府省）
計画策定時（平成 21 年） 企業等・非営利団体 7.2%
公的機関 14.0%
大学等 23.3%
→最新値（平成 26 年） 企業等・非営利団体 8.2%
公的機関 16.2%
大学等 25.4%

<評価と問題点>

- 企業の研究開発採用者が多い業種は、比較的理学・工学分野の研究者を多く採用するが、同分野を専攻する女子学生が少ないため、企業における女性研究者の割合が低い原因のひとつとなっている。
- 女性研究者のロールモデルが少ないため、若手の女性研究者や研究者を目指す女子学生が将来のキャリアパスを描きにくい。
- 女子学生が理工系分野に進学しない理由のひとつに、「理工系出身者には研究の道しかない」、「男性中心の学問・仕事である」、「研究室に寝泊まりしなければならない」など、理工系分野の仕事に対する先入観や固定的な性別役割分担意識がある。また、出産・育児等により退職した場合、再就職が困難であることを保護者や教員から刷り込まれている場合もあり、女子学生だけではなく保護者や教員に正しい情報を伝える必要がある。
- 研究活動と出産・育児等の両立が困難等の理由で、意欲と能力のある女性研究者が研究活動を中断せざるを得ないケースが少なくない。個々の女性研究者の実情に応じて柔軟に研究活動を継続できる、研究を中断する場合もその影響を最小限に抑え円滑な研究復帰を果たせる両立環境の整備が求められる。
- 大学、研究機関、学術団体、企業等における意識改革が不十分であったため、男性を優先的に登用するなどの慣例が残存しており、研究者として活躍できる場に女性が登用される機会が不十分である。
- 教授職や研究開発を管理する女性研究者など女性リーダーの割合が低い。

6 生涯を通じた女性の健康支援

(旧第3分野：男性、子どもにとっての男女共同参画)

(旧第10分野：生涯を通じた女性の健康支援)

<主な施策・効果>

【計画期間中に実施した主な施策】

(生涯を通じた健康の保持増進)

- 国民健康づくり運動を推進する「健康日本21（第2次、平成25年度～）」の展開（厚生労働省）
- 「働く世代の女性支援のためのがん検診推進事業」の実施（厚生労働省）

(妊娠・出産等に関する健康支援)

- 妊婦健診に対する支援の恒常化（平成25年度～）（厚生労働省）
- 「健やか親子21（～平成26年）」の最終評価と第2次計画策定に向けた検討（厚生労働省）
- 不妊専門相談センターの整備の推進、不妊に悩む方への特定治療支援事業の対象年齢の見直し（厚生労働省）
- 児童生徒の発達段階を踏まえた学校における性に関する指導（人工妊娠中絶の心身への影響、エイズ教育を含む）、指導者を対象とした研修会の実施（文部科学省）

(医療分野における女性の参画拡大)

- 病院内保育所の整備による女性医師等の離職防止、女性医師バンク、ナースセンターによる復職支援（厚生労働省）

(スポーツにおける女性の活躍推進)

- 女性アスリートの戦略的強化に向けた調査研究、女性アスリートの育成、女性特有の課題に対応した医・科学サポートの実施（文部科学省）

【主な政策効果】

- 健康寿命（厚生労働省）
 - 計画策定時（平成19年度）男性：70歳 女性：73歳
 - 最新値（平成25年度）男性：71歳 女性：74歳
- 生活習慣病（悪性新生物，心疾患，脳血管疾患）による死亡数の死亡数全体に対する比率（厚生労働省）
 - 計画策定時（平成21年）男性：58%、女性：56%
 - 最新値（平成26年概数）男性：55%、女性：51%

- 人工妊娠中絶件数（厚生労働省）
 - 計画策定時（平成 22 年度）212,694 件
 - 最新値（平成 25 年度）186,253 件
- ※ 10 代の人工妊娠中絶実施件数
 - 計画策定時（平成 22 年度）20,357 件→ 最新値（平成 25 年度）19,359 件
- ※ 平成 22 年度は、東日本大震災の影響により、福島県の相双保健福祉事務所管轄内の市町村が含まれていない
- 不妊治療を受ける際に患者が専門家のカウンセリングが受けられる割合（厚生労働省）
 - ① 不妊カウンセラー
 - 計画策定時（平成 21 年度）専従 15.3%、兼任 47.4%
 - 最新値（平成 24 年度）57.2%、（専従 26.6%）
 - ② 不妊コーディネーター
 - 計画策定時（平成 21 年度）専従 11.8%、兼任 47.5%
 - 最新値（平成 24 年度）45.1%（専従 23.0%）
- 子宮頸がん検診、乳がん検診受診率（過去 2 年間。ただし、平成 19 年は過去 1 年間）（厚生労働省）
 - 計画策定時（平成 19 年度）子宮がん：24.5%、乳がん：24.7%
 - 最新値（平成 25 年度）子宮頸がん 42.1%、乳がん 43.4%
- 就業女性医師数（厚生労働省）
 - 計画策定時（平成 20 年）49,113 人
 - 最新値（平成 24 年）56,689 人
- オリンピック競技大会における我が国の女性アスリートのメダル獲得数（文部科学省）
 - ・夏季大会（2008 年北京/12 個 → 2012 年ロンドン/17 個
 - ・冬季大会（2010 年バンクーバー/2 個 → 2014 年ソチ/2 個）

<評価と問題点>

- 我が国の健康増進対策は、主に疾患を基本とするアプローチで進められ、女性の生涯にわたる健康という視点からの支援策については、必ずしも十分ではなかった。男女の性差を踏まえ、我が国の女性の人生各期の身体特性に応じた包括的な健康増進対策が求められている。
- 医療機関、保健所、児童相談所、民間支援機関等の各機関が、それぞれに妊娠・出産・子育てに係るサポートを実施しているが、安心して子供を産み育てるためには、身近な地域において切れ目のない包括的な支援体制を構築する必要がある。女性のライフスタイルの変化に対応し、職場や地域における産前・産後の活動環境の整備にも注力していく必要がある。
- 人工妊娠中絶の実施率は、20 歳未満も含め総じて減少しているが、年代別に見ると、例えば、平成 20 年度以降、15 歳、16 歳の若年女性の実施率が横ばいとなっているなどの課題もある。各年代層の特性を踏まえ、性に関する正しい知識の普及と避妊方法等の適切な予防行動の習得が求められている。

- 就業女性医師数、就業助産師数、周産期医療に関わる女性医師の職場復帰人数ともに目標値を達成しているが、医療現場ではさらなる女性の力が求められており、女性医師等の妊娠・出産等によるキャリア中断の防止と併せて、その復職を促す必要がある。
- 誰もがスポーツに親しむことができる生涯スポーツ社会に実現に向けた取組を推進してきたが、今後は、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催も見据え、女性アスリート特有の課題に対応した競技環境の改善についても注力していく必要がある。

7 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(旧第3分野：男性、子どもにとっての男女共同参画)

(旧第9分野：女性に対するあらゆる暴力の根絶)

<主な施策・効果>

【計画期間中に実施した主な施策】

(女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり)

- 平成13年から毎年、11月12日から25日までの間「女性に対する暴力をなくす運動」を実施。(内閣府)
- 若年層における女性に対する暴力の予防啓発教材として『人と人とのよりよい関係をつくるために～交際相手とのすてきな関係をつくっていくには～』を作成し、予防啓発教育・学習に関する情報提供や助言を実施。(内閣府)
- 電話を掛けた者が希望する地域の相談窓口の電話番号を自動音声で答える「DV被害者のための相談機関電話番号案内サービス（DV相談ナビ：24時間・365日対応）」を運営。(内閣府)
- ストーカー事案や配偶者からの暴力事案の被害者等が相談に訪れた際、事案の危険性や被害の届出及び警察の執り得る措置を図示しながら分かりやすく説明する「被害者の意思決定支援手続」を実施。(警察庁)
- 平成24年度に少年院における矯正教育プログラム（性非行）を開発し、平成25年度に集中的・専門的な指導を行う重点指導施設を定めて実施、平成26年度以降は各少年院における指導体制充実強化のため、指導職員の育成等を実施。(法務省)
- 平成25年度に「性犯罪被害者支援に関する調査研究」を実施し、平成26年6月に報告書を公表。(内閣府)
- 平成23年度に「男女間における暴力に関する調査」を実施し、平成24年4月に報告書を公表。(内閣府)

(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進)

- 平成25年6月に配偶者暴力防止法が改正されたことを踏まえ、基本方針を一部改正。(内閣府、法務省、厚生労働省、警察庁)
- 支援センター長や支援センターの相談員及び支援センターと現に連携している民間団体の相談員等を対象とした研修（女性に対する暴力被害者支援のための官官・官民連携促進ワークショップ事業）を実施。(内閣府)
- 「配偶者からの暴力 相談の手引」、「配偶者暴力相談支援センターが発行する証明書発行の手引」、「配偶者からの暴力被害者の自立支援スタートアップマニュアル」を作成。(内閣府)
- ストーカー事案や配偶者からの暴力事案等の危険性の判定を行う「危険性判断チ

エック票」等を導入。(警察庁)

(性犯罪への対策の推進)

- 平成 24 年 7 月に、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が「『女性に対する暴力』を根絶するための課題と対策～性犯罪への対策の推進～」を取りまとめ。(内閣府)
- 平成 26 年度から「性犯罪被害者等のための総合支援に関する実証的調査研究」を実施し、地方公共団体における性犯罪被害者等の総合支援に関する取組を支援。(内閣府)
- 「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の開設・運営の手引～地域における性犯罪・性暴力被害者支援の一層の充実のために～」を作成。(内閣府)
- 平成 22 年性犯罪被害者の負担軽減、性犯罪の潜在化防止を目的として、性犯罪被害を受けた被害者が心身の治療、民間支援員等による支援、警察官による事情聴取等を一か所で受けられる「ワンストップ支援センター」をモデル事業として開設。(警察庁)

(子供に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進)

- 毎年 11 月、児童虐待防止推進月間を実施し、広報ポスター等を地方公共団体等に配布することにより、性的虐待を含む児童虐待について広報・啓発を実施。(厚生労働省)
- 犯罪対策閣僚会議において、「第二次児童ポルノ排除総合対策」(平成 25 年 5 月 28 日決定)を策定。(内閣府)
- 平成 26 年 6 月 15 日、「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律が一部改正され、法律名が「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律」に変更され、自己の性的好奇心を満たす目的で児童ポルノ又はその電磁的記録を所持、保管する行為や、ひそかに児童の姿態を描写することにより児童ポルノを製造する行為を処罰する罰則が新設。(法務省)
- 平成 24 年度から年 2 回、事業者によるインターネット接続機器ごとのフィルタリング対応状況の調査を実施。(経済産業省)

(売買春への対策の推進)

- 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、啓発活動を実施。(法務省)
- 毎年 11 月に行われている、「女性に対する暴力をなくす運動」において、売買春を含む女性に対する暴力を根絶するため、ポスターやリーフレットを作成・配布するとともに、内閣府ホームページに掲載。(内閣府)

(人身取引対策の推進)

- 人権擁護機関では、「人身取引をなくそう」を啓発活動の年間強調事項の一つとして掲げ、啓発活動を実施。(法務省)

- 毎年6月、「不法就労外国人対策キャンペーン月間」を実施し、不法就労防止のための啓発活動に関係省庁、関係団体と連携し実施。(入国管理局)

(セクシュアルハラスメント防止対策の推進)

- 事業主のセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置義務を徹底するため、男女雇用機会均等法及びセクハラ指針の内容について、平成25年12月の改正内容を含め、周知・啓発を実施。(厚生労働省)
- 毎年12月4日～10日を「国家公務員セクシュアルハラスメント防止週間」と定め、シンポジウムや講演会等を開催。(人事院)

(メディアにおける性・暴力表現への対応)

- 図書館・公民館等公共施設をフィールドとして、自分でインターネット等各種メディアのリテラシーを向上させる学習コンテンツ、利用環境の検証を実施。(総務省)
- インターネット上のマナーや家庭でのルール作りの重要性を保護等に対して周知するため、有識者によるネットモラルキャラバン隊を結成。(文部科学省)

【主な政策効果】

- 夫婦間における「平手で打つ」「なぐるふりをして、おどす」を暴力として認識する人の割合(内閣府)

計画策定時(平成21年)	「平手で打つ」	58.4%
	「なぐるふりをして、おどす」	52.5%
→ 最新値(平成27年3月)	「平手で打つ」	59.6%
	「なぐるふりをして、おどす」	52.3%
- 配偶者暴力防止法の認知度(内閣府)

計画策定時(平成21年)	76.1%
→ 最新値(平成27年3月)	81.1%
- 配偶者からの暴力相談窓口の周知度(内閣府)

計画策定時(平成21年)	29%
→ 最新値(平成27年3月)	32.4%
- 市町村における配偶者暴力相談支援センターの数(内閣府)

計画策定時(平成22年)	21か所
→ 最新値(平成27年3月)	74か所
- 性犯罪被害に関する相談を受けていることを明示して相談を行っている男女共同参画センターの数(内閣府)

計画策定時(平成22年)	22都道府県
→ 最新値(平成26年12月)	20都道府県

<評価と問題点>

(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進)

- 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（「配偶者暴力防止法」（平成 26 年 1 月施行）の改正により「生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者」についても同法が準用されたことを踏まえて、とりわけ、交際相手からの暴力（デートDV）について、運用状況のフォローアップや今後の取組の検討が必要。
- ストーカーについては、現在、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進」の中の一項目となっているが、ストーカー行為等の規制等に関する法律（「ストーカー規制法」）の改正（平成 25 年 10 月全面施行）や、「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）の策定等、近年の新たな取組を踏まえて、新たな重要項目として検討を進めることが必要。

（性犯罪への対策の推進）

- 性犯罪の罰則の在り方について、「性犯罪の罰則に関する検討会」（法務省）において検討中であり、その検討結果を踏まえた必要な措置の実施が必要。
- ワンストップ支援センターの設置をはじめとする、性犯罪被害者の総合支援の進捗を踏まえた取組の検討が必要。

（子供に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進）

- LINE や Facebook などの SNS を通じた、とりわけ若年層を対象とする暴力の社会問題化、私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律（「リベンジポルノ法」（平成 26 年 12 月全面施行））の成立を踏まえた検討が必要。

（メディアにおける性・暴力表現への対応）

- 改正された児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成 26 年 7 月施行 注）において、自己の性的好奇心を満たす目的で児童ポルノを所持した者に対する処罰等が規定されたことなどを踏まえた取組の検討が必要。

注）児童ポルノの所持等を処罰する改正法第 7 条 1 項については、施行日から 1 年間適用されない。

（その他）

- 加害者更生についての社会的関心の高まりを踏まえた取組の検討が必要。

8 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

(旧第3分野：男性、子どもにとっての男女共同参画)

(旧第7分野：貧困などの生活上の困難に直面する男女への支援)

(旧第8分野：高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備)

<主な施策・効果>

【計画期間中に実施した主な施策】

(セーフティネットの機能の強化)

- 働き方に中立的な社会保障制度については、社会保障審議会年金部会等において検討中（厚生労働省）
- 公共職業能力開発施設において公共職業訓練を実施するとともに、雇用保険を受給できない求職者に対し求職者支援制度を実施（厚生労働省）
- 「貧困・格差の実態と貧困対策の効果に関する研究」を実施（厚生労働省）

(安心して親子が生活できる環境づくりに関わる課題)

- 「子ども・若者ビジョン」に盛り込まれた、世代を超えた貧困の連鎖の防止等の施策についてのフォローアップを実施。また、「子供の貧困対策に関する大綱」を閣議決定。さらに、同大綱に基づき、国民の幅広い理解と協力の下に子供の貧困対策を国民運動として展開していくため、関係各界からの発起人が一堂に会す子供の未来応援国民運動発起人集会を開催し、趣意書を採択（内閣府）
- 平成23年の民法の一部改正により、離婚の際の協議事項として養育費の分担を明示。さらに、同改正の趣旨を周知するため、離婚届書の様式に養育費の分担の取決めの有無のチェック欄を追加し、平成24年4月から使用を開始（法務省）
- 家庭の経済状況によって子供の進学機会や学力・意欲の差が生じないように、高等学校等就学支援金制度や高校生等奨学給付金制度等の実施など、教育費の負担軽減を実施（文部科学省）
- 母子家庭の母等について、保育所の優先入所、日常生活支援事業等の子育て・生活支援策を実施（厚生労働省）
- 養育費相談センターの設置等、養育費の確保対策を実施（厚生労働省）
- 児童扶養手当法の一部改正により、児童扶養手当の支給対象を父子家庭の父にも拡大（厚生労働省）
- 母子家庭、父子家庭を含む、特に住宅困窮度が高い者への公営住宅における優先入居の取扱いについて、事業主体宛て通知を発出（国土交通省）

(男女の自立に向けた力を高める取組)

- 少年や保護者等からの相談に対し、フリーダイヤルでの電話相談や電子メールによる相談の受付等、相談しやすい環境を整備。また、配偶者による暴力事案等においては、配偶者暴力相談支援センター等と連携（警察庁）
- 少年鑑別所法の成立により、「非行及び犯罪の防止に関する援助」を少年鑑別所の本来業務に位置付け（法務省）
- 「女性の人権ホットライン」や「子どもの人権110番」などフリーダイヤルでの専用相談電話やインターネット相談を実施。また、人権相談等により人権侵害の疑いがある事案を把握した場合には、速やかに調査救済手続に移行（法務省）
- キャリア教育を推進するとともに、困難な状況に置かれた児童生徒等の相談に適切に対応できるようスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の配置を推進（文部科学省）
- 「地域若者サポートステーション」を設置し、ニート等の若者の就業を推進。また、精神保健福祉センター、保健所、ひきこもり地域支援センター等において、ひきこもりの相談等を実施（厚生労働省）
- 母子世帯、父子世帯及び住宅困窮度の高い子育て世帯について、民間賃貸住宅への円滑な入居に係る情報提供等を実施（国土交通省）

（高齢者が安心して暮らせる環境の整備）

- 高齢社会対策大綱に沿って、「高齢社会フォーラム」や「社会参加活動事例紹介」など、高齢者の社会参加を促進するための事業を実施（内閣府）
- 「高齢消費者・障害消費者見守りネットワーク連絡協議会」を開催し、関係団体の連携を促進。また、「消費者安全確保地域協議会」が設置できるよう消費者安全法の一部を改正（消費者庁）
- 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推進（警察庁）
- 高齢者・障害者の利用しやすい機器等の開発支援のための助成を実施。また、高齢者・視聴覚障害者に対する情報アクセス機会の均等化の実現のため、字幕番組・解説番組等の制作費の助成を実施（総務省）
- 成年後見制度の概要及び手続方法等について、パンフレットやホームページなどにより普及啓発を実施（法務省）
- 「長寿社会における生涯学習政策フォーラム」を開催。また、総合型地域スポーツクラブなど子供から高齢者まで誰もがスポーツに親しむことができる環境の整備を推進（文部科学省）
- 65歳までの希望者全員の雇用が確保されるよう、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正。また、同法が着実に実施されるよう事業主に対する指導・支援を実施（厚生労働省）
- 「地域包括ケアシステム」を構築するため、介護保険法等の一部を改正（厚生労働省）
- 福祉用具法に基づき、民間による福祉機器の実用化のための研究開発を促進（経済産業省）

- サービス付き高齢者住宅の整備等に対する支援を実施（国土交通省）

（障害者が安心して暮らせる環境の整備）

- 平成 25 年 9 月に策定した「障害者基本計画（第 3 次）」において、女性である障害者に留意した支援の必要性等について記載。また、平成 26 年 1 月、「障害者の権利に関する条約」を批准（内閣府）
- 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推進（警察庁）
- 高齢者・障害者の利用しやすい機器等の開発支援のための助成を実施。また、高齢者・視聴覚障害者に対する情報アクセス機会の均等化の実現のため、字幕番組・解説番組等の制作費の助成を実施（総務省）
- 発達障害を含めた障害のある児童生徒等に対し、早期からの教育相談・支援体制の構築など、一貫した支援を推進。また、特別支援学校高等部等において職業教育に係る取組を推進（文部科学省）
- 「障害者自立支援法」の題名を「障害者総合支援法」に改めるとともに、障害者の範囲に難病患者等を加えること等を内容とする法律が、平成 24 年 6 月に成立。精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とする「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部改正法が、平成 25 年 6 月に成立（厚生労働省）
- バリアフリー法に基づく「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、バリアフリー化を推進（国土交通省）
- 福祉用具法に基づき、民間による福祉機器の実用化のための研究開発を促進（経済産業省）

（外国人が安心して暮らせる環境の整備）

- 「人身取引対策行動計画 2009」に基づき、取締りを徹底するとともに、関係機関と連携して帰国支援等を実施（警察庁）
- 人身取引等の被害者である外国人に対し、関係機関と連携し適切な保護措置を講ずるとともに、被害者の立場を考慮し在留期間の更新等や在留特別許可などを実施（法務省）
- 英語や中国語の通訳を配置した外国人のための人権相談所を開設（法務省）
- 各都道府県からの申請に応じて日本語指導等を行う教員定数の追加措置を実施しているほか、学校教育法施行規則を一部改正し、日本語指導が必要な児童生徒を対象とした「特別の教育課程」を編成・実施できるよう制度を整備（文部科学省）
- 広い視野を持って異文化を理解し、共に生きていこうとする姿勢を育てるために、国際理解教育を推進（文部科学省）
- 我が国に居住する外国人が日本社会の一員として円滑に生活を送ることができるよう、「生活者としての外国人」のための日本語教育事業を実施（文部科学省）
- 外国人の就労支援・安定雇用確保に取り組むとともに、就労実態を的確に把握するため外国人雇用状況届出制度の厳格な履行、及び就労の適正化を推進（厚生労働省）
- 居住支援協議会による住宅の情報提供や相談体制の活動に対して支援を実施（国土

交通省)

(女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々等への対応)

- 「女性の人権ホットライン」等の専用相談電話やインターネット相談を実施。人権相談等により人権侵害の疑いがある事案を把握した場合には、速やかに調査救済手続に移行。また、各種の啓発活動を実施（法務省）
- 学校教育において、児童生徒の発達段階に応じて人権尊重の意識を高める教育を推進。また、社会教育において、地域における人権教育の取組を支援（文部科学省）

【主な政策効果】

(セーフティネットの機能の強化)

- 求職者支援訓練受講者の男女比（平成 23 年 10 月～27 年 3 月開講コース）（厚生労働省）

	男 性	女 性
	(割 合)	(割 合)
基礎コース	22,307 人	57,288 人
	28.0%	72.0%
実践コース	69,388 人	130,254 人
	34.8%	65.2%

(安心して親子が生活できる環境づくりに関わる課題)

- 養育費相談支援センターで受けつけた養育費等に関する相談延べ件数（厚生労働省）

平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
8,519 件	6,729 件	8,199 件	7,973 件

(男女の自立に向けた力を高める取組)

- 少年相談の受理件数（警察庁）

平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年
74,850 件	67,391 件	66,113 件	65,125 件

- 配偶者からの暴力事案等における関係機関への連絡件数（警察庁）

平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年
4,880 件	5,714 件	5,949 件	6,017 件	6,302 件

○ 人権相談件数及び人権侵犯事件処理件数（法務省）

	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年
人権相談件数（全体）	280,977	266,665	266,489	256,447
「子どもの人権 110 番」における相談件数	27,710	25,914	28,384	28,847
「女性の人権ホットライン」における相談件数	23,289	22,008	21,720	21,119
児童・生徒から送付された「子どもの人権 SOS ミニレター」の通数	22,593	22,329	20,144	18,272
社会福祉施設等における特設人権相談所の開設件数	650	513	606	671
インターネットによる相談件数	5,044	5,500	7,384	8,776
人権侵犯事件の処理件数	21,500	22,072	22,694	22,172

（高齢者が安心して暮らせる環境の整備）（障害者が安心して暮らせる環境の整備）

○ 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（警察庁）

主要な生活関連経路上の横断箇所数	バリアフリー化済み横断箇所数					バリアフリー化率（平成 26 年度末）
	信号機あり				信号機なし	
	音響機能付加	横断時間確保	経過時間表示	歩車分離式	標識・標示の高輝度化	
22,934	10,406	4,099	225	246	7,548	98.2%

○ 「移動等円滑化の促進に関する基本方針」に定めた目標等（国土交通省）

		現状※1 (H25年度末)	H32年度末までの 目標
鉄軌道	鉄軌道駅	83.3%	100%
	鉄軌道車両	59.5%	約70%
バス	バスターミナル	82.0%	100%
	乗合バス車両	ノンステップバス	約70%
		リフト付きバス等	約25%
船舶	旅客船ターミナル	87.5%	100%
	旅客船	28.6%	約50%
航空	航空旅客ターミナル	84.8%	100%
	航空機	92.8%	100%
タクシー	福祉タクシー車両	13,978	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	83%	100%
都市公園	移動等円滑化園路	48.7%	約60%
	駐車場	44.4%	約60%
	便所	33.8%	約40%
路外駐車場	特定路外駐車場	53.5%	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	53.6%	約60%

※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。

（外国人が安心して暮らせる環境の整備）

○ 人身取引事犯の検挙状況等（警察庁）

平成 26 年 検挙件数：32 件 検挙人員：33 名 被害者数：24 名
 平成 25 年 検挙件数：25 件 検挙人員：37 名 被害者数：17 名
 平成 24 年 検挙件数：44 件 検挙人員：54 名 被害者数：27 名
 平成 23 年 検挙件数：25 件 検挙人員：33 名 被害者数：25 名

○ 外国人に対する差別待遇に関する人権相談件数（法務省）

平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年
331	359	400	398

○ 外国人に対する差別待遇に関する人権侵犯事件数（開始件数）（法務省）

平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年
80	69	96	69

(女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々等への対応)

- 差別待遇に関する人権相談件数(上段), 人権侵犯事件数(開始件数, 下段)(法務省)

	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年
女性	376 33	482 54	452 38	409 34
障害者	1,251 201	1,615 214	1,551 259	1,641 217
同和問題	392 150	444 137	414 110	386 85
アイヌの人々	4 0	10 0	4 1	6 0

<評価と問題点>

- 養育費の取決めについて、離婚の際にできるだけ公正証書又は調停調書を作成するよう促していく必要がある。
- ひとり親家庭の住居の問題について、優先入居以外の点についても支援する必要がある。
- ひとり親家庭の子供に対し、学習支援や相談支援などの各種サポートを講じていく必要がある。
- 高齢女性の貧困対策について、低年金・無年金の発生防止などに取り組んでいく必要がある。
- 性的指向を理由とする偏見、困難等の解消のため、人権教育を推進する必要がある。

9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

(旧第2分野：男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識改革)

(旧第4分野：雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保)

(旧第5分野：男女の仕事と生活の調和)

<主な施策・効果>

【計画期間中に実施した主な施策】

(男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し)

ア 男女の社会における活動の選択に対し中立的な社会制度・慣行の実現

- 男女共同参画会議監視専門調査会において意見を取りまとめの上、男女共同参画会議に報告（内閣府）
- 「家族の法制に関する世論調査」の結果をホームページに掲載するなどして国民の間での議論が深まるように取組（法務省）
- 働き方の選択に対して中立的な税制の検討について、政府税制調査会において議論（財務省、総務省）
- 年金機能強化法において、短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大や産休期間中の厚生年金保険料・健康保険料の免除等について規定（厚生労働省）
- 働き方に中立的な社会保障制度について、社会保障審議会年金部会等において議論（厚生労働省）

イ 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

- 子ども・子育て関連3法の成立（平成24年8月）及びこれに基づく子ども・子育て支援新制度の施行（平成27年4月）（内閣府）
- 「子育て支援連携事業」全国会議の開催（平成26年2月）（内閣府）
- 「企業参加型子育て支援サービスに関する調査研究」の実施（平成23年度）（内閣府）
- 幼稚園就園奨励事業による第3子以降の無償化等、保護者負担の軽減措置（文部科学省）
- 「放課後子ども総合プラン」の策定（平成26年7月）（厚生労働省・文部科学省）
- 「保育士確保プラン」の策定（平成27年1月）（厚生労働省）
- 児童手当法の改正による新たな児童手当制度の施行（平成24年4月）（内閣府）
- 「待機児童解消加速化プラン」の策定（平成25年4月）（厚生労働省）
- 介護保険法の改正（平成23年成立）による、24時間対応の定期巡回・随時対応サービスや複合型サービスを創設する等、介護保険サービス全般の充実（厚生労働省）

省)

- 介護保険法の改正（平成 26 年成立）による、認知症施策の推進や生活支援の充実など地域支援事業の充実、低所得者の 1 号保険料の軽減の強化、予防給付のうち訪問介護及び通所介護の地域支援事業への移行等の実施（厚生労働省）
- 介護報酬の改定（平成 24 年度）による家族介護者への支援の観点からの見直しの実施（厚生労働省）
- 育児休業開始後 6 か月間における育児休業給付を引き上げる雇用保険法の改正（平成 26 年 3 月成立）（厚生労働省）
- 次世代育成支援対策推進法の改正（平成 26 年 4 月）による有効期限の 10 年延長及び新たな認定制度の創設、並びに認定企業に対する税制上の措置の実施（厚生労働省）

(男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実)

- 法令や条約などの情報を、広報誌、メールマガジン及びホームページなどにおいて掲載。また、行政相談委員及び人権擁護委員を対象とした「苦情処理研修」や地方公共団体職員を対象とした「基礎研修」において、男女共同参画について説明（内閣府）
- 行政相談では、男女共同参画に関する施策についての苦情を含め多様な相談を受付。また、行政相談委員の一部を男女共同参画担当委員として指名し、内閣府主催の「苦情処理研修」に参加（総務省）
- 啓発冊子等により、人権擁護機関による調査救済制度等を周知。「女性の人権ホットライン」や「子どもの人権 110 番」など専用相談電話やインターネット相談を実施。人権相談等により人権侵害の疑いがある事案を把握した場合には、速やかに調査救済手続に移行。また、相談に当たる人権擁護委員に対し、「人権擁護委員男女共同参画問題研修」を実施（法務省）
- 英語や中国語等の通訳を配置した「外国人のための人権相談所」を全国 8 か所の法務局・地方法務局に開設（法務省）
- 学校教育において、児童生徒の発達段階に応じて人権尊重の意識を高める教育推進の一環として、「人権教育研究推進事業」、「人権教育の指導方法の在り方等に関する調査研究」等を実施（文部科学省）
- 社会教育において、「公民館等を中心とした社会教育活性化支援プログラム」等の生涯にわたる学習活動を通じて、人権尊重の精神を基本に置いた様々な事業を展開し、地域における人権教育の取組を支援（文部科学省）
- 民生委員、児童委員に対する研修の充実を図るため、生活困窮者就労準備支援事業費等補助金により自治体を支援（厚生労働省）

(男女共同参画に関わる調査研究、情報の収集・整備・提供)

- 国及び地方公共団体における男女共同参画に関する施策についての苦情内容及び人権侵害事案の処理状況等について取りまとめ、定期的に男女共同参画会議監視専門調査会に報告（内閣府）

- 「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成 24 年）及び「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成 26 年）を実施（内閣府）
- 平成 23 年社会生活基本調査において、男女の育児・介護等の時間を把握（総務省）

【主な政策効果】

ア 男女の社会における活動の選択に対し中立的な社会制度・慣行の実現

- 世論調査結果（内閣府）
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について（%）

	平成 24 年		平成 26 年	
	賛成	反対	賛成	反対
全体	51.6	45.1	44.6	49.4
男性	55.2	41.0	46.5	46.5
女性	48.4	48.8	43.2	51.7

- 男女共同参画に関する施策についての苦情処理件数（総務省）（件）

年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
件数	284	285	286

- 人権相談件数及び人権侵犯事件処理件数（法務省）（件）

	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年
人権相談件数（全体）	280,977	266,665	266,489	256,447
「子どもの人権 110 番」における相談件数	27,710	25,914	28,384	28,847
「女性の人権ホットライン」における相談件数	23,289	22,008	21,720	21,119
児童・生徒から送付された「子どもの人権 SOS ミニレター」の通数	22,593	22,329	20,144	18,272
社会福祉施設等における特設人権相談所の開設件数	650	513	606	671
インターネットによる相談件数	5,044	5,500	7,384	8,776
人権侵犯事件の処理件数	21,500	22,072	22,694	22,172

イ 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

- 子育て支援に関する社会基盤の整備
 - ・ 保育サービス利用割合（厚生労働省）（%）

	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年
保育サービス (※1)	29.5	31.0	33.0	33.9	35.1
放課後児童クラブ (※2)	21.2	22.0	22.9	24.0	25.3

※1 1, 2 歳児の保育所利用児童数の人口比

※2 小学 1~3 年生の放課後児童クラブ登録児童数の就学児童数に対する割合

○ 放課後子供教室等 (か所)

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
放課後子供教室	9,733	10,098	10,376	11,991
地域子育て支援拠点	5,722	5,968	6,233	6,538
ファミリー・サポート・センター	669	669	738	774

○ 介護に関する社会基盤の整備

- ・ 介護サービス受給者数 (厚生労働省) (万人)

	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
受給者数	411	432	456	477

※1 各年度とも 5 月審査分から 4 月審査分の平均

※2 介護予防サービスを含む。

※3 居宅サービス、居宅介護支援、地域密着型サービス、施設サービス間の重複利用がある。

○ 育児・介護休業法

- ・ 育児休業取得率 (厚生労働省) (%)

	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
男性	1.38	2.63	1.89	2.03	2.30
女性	83.7	87.8	83.6	83.0	86.6

○ 次世代育成支援対策推進法

- ・ 次世代認定マーク (くるみん) 取得企業数 (社) (厚生労働省)

	平成 22 年 3 月末	平成 23 年 3 月末	平成 24 年 3 月末	平成 25 年 3 月末	平成 26 年 3 月末
企業数	845	1,015	1,219	1,471	1,818

<評価と問題点>

ア 男女の社会における活動の選択に対し中立的な社会制度・慣行の実現

- 選択的夫婦別氏制度については、国民の間で一定の議論が行われたが、通称使用の現状等を含め何らかの形で検討していく必要がある。
- 配偶者控除と第 3 号被保険者の問題については、政府税制調査会や社会保障審議会年金部会等においてそれぞれ議論が行われている。いわゆる「収入の壁」等によ

り女性の就労が大きく影響されていることを認識する必要がある。

- 納税額に占める男女の割合の実態について、しっかり分析する必要がある。

イ 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

- 早期に待機児童を解消するとともに、「小1の壁」問題の解決を図る必要がある。
- 地域の実情に応じた認定こども園の普及や、放課後児童クラブにおける終了時刻の延長や指導者の待遇改善などを含め、子育て支援策を着実に進める必要がある。
- 地域の実情に応じて高齢者が可能な限り自立した日常生活を営むことができるよう、医療、介護、介護予防等の支援が包括的に確保される体制を構築する必要がある。
- 育児・介護休業法の改正（平成21年）後における仕事と家庭の両立支援をめぐる状況を把握し、仕事と家庭の両立を容易にするための更なる方策を検討する必要がある。

10 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

(旧第2分野：男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識改革)

(旧第3分野：男性、子どもにとっての男女共同参画)

(旧第11分野：男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実)

(旧第13分野：メディアにおける男女共同参画の推進)

(旧第14分野：地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進)

<主な施策・効果>

【計画期間中に実施した主な施策】

(国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開)

- 男女共同参画週間に合わせたテーマの設定、キャッチフレーズ、ポスター等による広報活動の展開（内閣府）
- 男女共同参画推進連携会議や地域版連携会議、「聞く会」を通じての広報啓発（内閣府）
- 「女性に対する暴力をなくす運動」の実施（内閣府、関係府省庁）
- 「人権週間」にて啓発活動を実施（法務省）
- 学校教育において児童生徒の発達段階に応じて人権尊重の意識を高める教育を行うと共に社会教育において生涯学習活動を通じての教育を展開（文部科学省）
- 各省ウェブサイトでの広報、啓発活動（内閣府、文部科学省等）
- 「輝く女性応援会議」の実施（内閣府）

(男女平等を推進する教育・学習)

- 初任者研修や10年経験者研修等各都道府県が実施する研修において、人権教育、や男女共同参画に係る内容を取り扱うことを通じた、学校教育関係者に対する意識啓発（文部科学省）
- 独立行政法人国立女性教育会館において、高等教育機関における男女共同参画が推進されるよう、大学の教職員を対象に、大学における男女共同参画推進に係る研修を実施。また、国立大学や県の私立短期大学協会と連携し、単位認定授業として、学生を対象としたキャリア教育事業を実施（文部科学省）

(多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実)

- 高等学校関係者を対象にキャリア教育の意義や重要性について理解を深めるための「キャリア教育推進アシストキャラバン」の全国での開催や、「学校側が望む支援」と「地域・社会や産業界等が提供できる支援」をそれぞれ書き込むことができる機能をもつポータルサイトの運営（文部科学省）
- 企業による出前授業などの教育活動支援、職場体験・インターンシップ受け入れ先の開拓やマッチングを行う、地域において学校のキャリア教育を支援する組織の整備を促進する「地域キャリア教育支援協議会設置促進事業」を開始（平成 25 年度～）（文部科学省）
- 男女ともに多様な選択が可能となるよう男女共同参画の視点に立ったキャリア形成支援を推進するため、高校の進路指導等で活用できるブックレットを作成（文部科学省）
- ライフプランニング支援の促進について、女性が長期的な視点で自らの人生設計（ライフプランニング）を行い、能力を発揮しつつ、主体的に生き方を選択することを支援するため、ホームページ上で情報を提供。（文部科学省）
- 男女共同参画の視点を持ち地域づくりに参画できる女性人材の育成を支援するため学習プログラムを収集、発信（文部科学省）
- 女性の学習グループの支援について、教育委員会や女性関連施設等が行う女性教育・男女共同参画に関する研修を奨励し、学習活動の企画・運営への女性の参画を促進（文部科学省）

（学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大）

- 各種会議を始め様々な機会を捉えて、都道府県教育委員会等に対して、女性校長、教頭への積極的な登用を働きかけ（文部科学省）
- 高等教育機関に対しては、各種会議を始め様々な機会を捉えて、第 3 次基本計画を周知するとともに、国公立大学及び高等専門学校における教授等における女性の登用に関する事例等を紹介することにより、高等教育機関における取組を促進（文部科学省）

（女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組の支援等）

- メディアの役割に関するシンポジウムの開催、「共同参画」でのメディア業界トップインタビューの実施（内閣府）
- 女性差別撤廃条約を紹介する DVD を HP 上で公開（内閣府）
- 青少年育成条例 HP を整備して有害図書等に関する都道府県の取組を支援（内閣府）
- 警察庁少年課に ICPO「国際児童ポルノデータベース」端末を整備するほか、インターネット・ホットラインセンター（IHC）を通じて違法情報・有害情報に対処（警察庁）
- インターネットに関するガイドライン、プロバイダ責任制限法、相談センター等の設置（総務省）
- 学校、地域においてフィルタリング啓発セミナーおよび指導者向けセミナーを実施

施（経済産業省）

- 学習指導要領に基づく情報モラル教育の充実を図るため、教員向け動画教材と指導手引書を配布（文部科学省）

（メディア分野における女性の参画の拡大）

- メディア関連団体に対する要請を実施（平成 23 年 1 月）（内閣府）

【主な政策効果】

- 「男女共同参画」という用語の周知度（内閣府）
 - 計画策定時（平成 21 年）64.6%
 - 最新値（平成 24 年）63.7%
- 「女子差別撤廃条約」という用語の周知度（内閣府）
 - 計画策定時（平成 21 年度）35.1%
 - 最新値（平成 24 年度）34.8%
- 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という用語の周知度（内閣府・男女）
 - 計画策定時（平成 21 年度）37.0%
 - 最新値（平成 24 年度）41.3%
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する割合（内閣府） ※反対とは「反対」及び「どちらかといえば反対」の合計
 - 計画策定時（平成 21 年）55.1%
 - 最新値（平成 26 年）49.4%
- 6歳未満の子供を持つ夫の家事の行動者率（週全体）（内閣府）
 - ※妻・夫とも有業（共働き）の世帯
 - 計画策定時（平成 18 年）19.3%
 - 最新値（平成 23 年）19.5%
- 6歳未満の子供を持つ夫の育児の行動者率（週全体）（内閣府）
 - ※妻・夫とも有業（共働き）の世帯
 - 計画策定時（平成 18 年）26.2%
 - 最新値（平成 23 年）32.8%
- 初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合（文部科学省）
 - 計画策定時（平成 22 年度）14.7%
 - 最新値（平成 25 年度）15%
- 高等教育への進学率（文部科学省）
 - （学部進学率）
 - 計画策定時（平成 21 年） 男性：55.9%、女性：44.2%
 - 最新値（平成 25 年） 男性：54.0%、女性：45.6%
 - （大学院進学率）
 - 計画策定時（平成 21 年） 男性：15.5%、女性：6.8%
 - 最新値（平成 25 年） 男性：15.0%、女性：6.0%

- 大学の教授等に占める女性の割合（文部科学省）
 - 計画策定時（平成 21 年）16.7%
 - 最新値（平成 25 年）18.8%
- コンピュータネットワークを利用したわいせつ事犯検挙数（警察庁）
 - 計画策定時（平成 22 年）218 件
 - 最新値（平成 26 年）850 件
- 夫婦間における「平手で打つ」「なぐるふりをして、おどす」を暴力として認識する人の割合（内閣府）
 - 計画策定時（平成 21 年） 「平手で打つ」 58.4%
 - 「なぐるふりをして、おどす」 52.5%
 - 最新値（平成 27 年 3 月）「平手で打つ」 3 月末公表予定（取りまとめ中）
 - 「なぐるふりをして、おどす」 3 月末公表予定（取りまとめ中）
- 配偶者暴力防止法の認知度（内閣府）
 - 計画策定時（平成 21 年） 76.1%
 - 最新値（平成 27 年 3 月） 3 月末公表予定（取りまとめ中）
- 配偶者からの暴力相談窓口の周知度（内閣府）
 - 計画策定時（平成 21 年） 29%
 - 最新値（平成 27 年 3 月） 3 月末公表予定（取りまとめ中）
- 市町村における配偶者暴力相談支援センターの数（内閣府）
 - 計画策定時（平成 22 年） 21 か所
 - 最新値（平成 26 年 12 月） 74 か所
- 性犯罪被害に関する相談を受けていることを明示して相談を行っている男女共同参画センターの数（内閣府）
 - 計画策定時（平成 22 年） 22 都道府県
 - 最新値（平成 26 年 12 月） 20 都道府県

<評価と問題点>

（広報・啓発活動）

- 男女共同参画への理解が深まり、国民的な広がりを持つよう、幅広い層へ向けて広報・啓発活動を行うことが重要。
- 男女共同参画のメリットを具体的にイメージできるよう伝えるべき。
- 特に男性については、家事や育児を前向きにとらえ、行動するような意識の改革が必要。

（教育・学習）

- 子供の教育においては、固定的性別役割分担意識の払拭にとどまらず、男女共同参画の実現に向けてどうすべきかを提示することが必要。
- 学校教育や社会教育において、教育に携わる者が男女共同参画の理念を理解することが必要である。

- 近年の経済社会、雇用情勢の変化に伴い、キャリア教育の重要性が高まっている。女性の単身世帯やひとり親世帯の急増、配偶者の雇用不安など女性が自らの生計を維持する必要性が増しつつある。このような中、とりわけ女性は妊娠・出産等のライフイベントの影響を受けやすいため、長期的な視点に立った自らの人生設計（ライフプランニング）を行うなど、女性のライフイベントを意識したキャリア教育が必要である。
- 高等学校等の進学率は女子の方が若干高い傾向が見られるが、大学（学部）進学率は男子に比べ女子が10ポイント近く低い傾向にあり、大学院の進学率では更に男女差が拡大している。我が国の女性の高等教育在学率は、他の先進国と比較すると、低水準となっている。このような状況を踏まえ、固定的な性別による考え方にとらわれることなく、能力・適性・進路希望等に応じた進路指導を行うなど、男女の進学率の格差の改善に努める必要がある。
- 初等中等教育機関における女性管理職の割合は依然として低い状況にある。学校教育機関においても女性の活躍が求められることから、なお一層の取組が必要である。その際、管理職になると、より多忙を極め仕事と家庭の両立が図られなくなるため希望しないという女性教員が少なくないという現状を踏まえ、学校の組織体制の見直しに留意する必要がある。

(女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組の支援等)

- メディア業界が自主的に行っている取組を政府も支援することは有意義。
- 国民が適切に情報の収集、判断、発信を行うことができるようメディアリテラシーの向上を図ることが必要。

(メディア関係業界における男女共同参画の推進)

- メディア業界も女性活躍推進法（P。第189国会に提案中。可決・成立した場合）の対象。女性の参画を進めるための取組を積極的に行うことが必要。

11 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立

(旧第 14 分野：地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進)

<主な施策・効果>

【計画期間中に実施した主な施策】

(防災分野における女性の参画の拡大)

- 平成 24 年 6 月に災害対策基本法を改正し、地方防災会議の委員として、充て職となっている関係機関の職員のほか、自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者を追加し、多様な主体の参画を拡大（内閣府、総務省）
- 消防職員、警察官、自衛官等について、これまで女性を配置していなかったポストに女性を登用するなど、女性の採用・登用を拡大（総務省、警察庁、防衛省）
- 女性消防団員のいない市町村に対して積極的な取組を求めるとともに、様々な媒体を通じて消防団への女性の参加を呼びかけ（総務省）

(防災・復興施策への男女共同参画の視点の導入)

- 東日本大震災復興基本法（平成 23 年 6 月）及び「東日本大震災からの復興基本方針」（平成 23 年 7 月）において、復興施策に男女共同参画、特に女性の視点を反映することを明記。平成 24 年 2 月に設置された復興庁に、男女共同参画担当の職員を配置（復興庁）
- 地域防災計画の指針となる防災基本計画に、地域の防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性等の参画を拡大し、男女共同参画等の多様な視点を取り入れた防災体制を確立することを位置づけ（内閣府、総務省）
- 東日本大震災等の対応における経験を基に、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」（平成 25 年 5 月）を作成し、地方公共団体や関係機関等と共有（内閣府）
- 避難所運営組織において女性が責任者に加わることなどを盛り込んだ「避難所における良好な生活環境の確保に向けた取組指針」（平成 25 年 6 月）を作成し、地方公共団体に対して周知（内閣府）

(国際的な防災協力における男女共同参画)

- 「防災協カイニシアティブ」（平成 17 年 1 月）に基づき、ODA を通じた開発途上国への防災協力においてジェンダーの視点到配慮（外務省）
- 第 56 回及び第 58 回国連婦人の地位委員会に、「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案を提出し、コンセンサスで採択（外務省）
- 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」を英訳し、国際会議等におい

て情報発信（内閣府）

- 平成 27 年 3 月に仙台で開催された第 3 回国連防災世界会議において、防災における女性のリーダーシップと参画の平等な機会の確保の必要性を発信（内閣府、外務省）

【主な政策効果】

- 女性委員のいない都道府県防災会議の数（内閣府、総務省）
計画策定時（平成 21 年）13
→ 最新値（平成 26 年）0（※平成 25 年に 0）
- 都道府県防災会議の委員に占める女性の割合（内閣府、総務省）
計画策定時（平成 21 年）3.2%
→ 最新値（平成 26 年）12.1%
- 市町村防災会議の委員に占める女性の割合（内閣府、総務省）
最新値（平成 26 年）7.3%（女性のいない市町村防災会議の割合 31.9%）
- 全国の女性消防団員数（総務省）
計画策定時（平成 22 年）19,103 人
→ 最新値（平成 26 年）21,684 人
- 消防団に占める女性のいる消防団の割合（総務省）
計画策定時（平成 22 年）52.5%
→ 最新値（平成 26 年）61.6%

<評価と問題点>

- 女性委員のいない都道府県防災会議の数はゼロとなったが、女性委員の割合は依然として低い。市民団体の代表等を含め女性を積極的に登用している都道府県の事例について情報提供を行うなどにより、都道府県防災会議の女性委員の割合を少なくとも 30%とするよう働きかける必要がある。
- 市町村防災会議については、女性委員の割合は低く、女性委員のいない防災会議も多い。女性を積極的に登用している市町村の事例について情報提供を行うなどにより、女性委員の割合を高めるとともに、女性委員のいない市町村防災会議の数をゼロとするよう働きかける必要がある。
- 女性消防団員の入団促進に取り組んでいることは評価する。今後は、男女共同参画センター等を活用し、消防団や自主防災組織の構成員に対して、男女共同参画に関する研修を実施することが求められる。
- 避難所の運営に当たって責任者に女性が参画することを前提として、平常時より地域の防災の担い手として女性が力を発揮できる仕組みと環境づくりを行う必要がある。
- 防災・復興に係る取組が男女共同参画の視点を反映したものとなるよう、防災・復興に関連する府省庁の間で連携を密にすることが必要である。
- 東日本大震災等での経験を踏まえ、女性は災害時に脆弱な立場に置かれることも

あるが、防災・復興の担い手として、女性がリーダーシップを発揮することが、防災・復興の原動力となることを国際社会に発信することが必要である。

- 東日本大震災からの復興に係る男女別データの整備が不十分な事例が見られる。復興施策に男女共同参画の視点を反映するためにも、男女がどのような状況にあるのかを把握する必要がある。

12 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

(旧第 15 分野：国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献)

<主な施策・効果>

【計画期間中に実施した主な施策】

(女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応)

- 女子差別撤廃委員会の見解を始めとする国際規範・基準、議論等、国際的な取組に関する、国民、関係する国会議員への周知、広報の実施。(内閣府)
- 女子差別撤廃条約第 6 回政府報告に関する追加的情報等、同条約第 7 回及び第 8 回政府報告、第 4 回世界女性会議並びに北京宣言及び北京行動綱領採択 20 周年記念(北京+20)における我が国の実施状況フォローアップ報告書等の国連への提出。(内閣府、外務省、関係省庁)
- 上記報告書等の取りまとめに当たり、NGO 等との意見交換等を実施。(内閣府)
- 女子差別撤廃条約等に関する警察職員への研修の実施。(警察庁)

(男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮)

- 政府開発援助大綱(ODA 大綱)等に基づく、男女共同参画の視点を反映した ODA の実施。(外務省)
- 「開発協力大綱」の閣議決定。(外務省)
- 「女性の活躍・社会進出推進と女性の能力強化」等の国際協力の重点施策分野に関する支援強化。(外務省)
- 開発途上国の国内本部機構の整備・能力強化に向けた支援。(内閣府、外務省)
- 国連が実施する紛争下の性的暴力の問題に関する取組への支援の実施。(外務省)
- 人身取引対策の連携体制強化等のため、政府職員の諸外国への派遣等。(法務省)
- ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Women)の活動への協力のため、拠出金の増加、女性のエンパワーメント原則(WEPs)への理解促進活動等を実施。(外務省、内閣府)
- 女子差別撤廃委員会、国連総会、APEC 女性と経済フォーラム等における女性の参画を推進。(外務省、内閣府、経済産業省)
- 在外公館における主要なポストの任命に当たり、女性の登用を推進。(外務省)
- JPO 派遣者数の大幅な拡充を始め、国際機関等の専門職への日本人女性の登用が進むよう、国際機関等で働く意欲と能力ある人材の発掘・育成や国際機関への就職の支援策を強化。(外務省)
- 国連婦人の地位委員会における「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案の提出及び採択、並びに第 3 回国連世界防災会議等における、防災分野における女性のリーダーシップの重要性等についての発信の実施。(外務

省、内閣府)

- 国際会議への出席、二国間会談の実施等を通じた、男女共同参画の視点に立った国際交流・協力の推進。(内閣府、外務省、関係府省)
- 各種国際会議の議論や成果等に関する広報、地方公共団体、NGO に対する周知、意見交換等の実施。(内閣府、外務省、関係府省)
- 東アジア男女共同参画担当大臣会合及び APEC 女性と経済フォーラムへの出席、女性が輝く社会に向けた国際シンポジウムの開催等を通じた、国際的な貢献及び我が国の取組の国際的な発信の実施。(内閣府、外務省、経済産業省)

【主な政策効果】

- 「女子差別撤廃条約」という用語の周知度 (内閣府)
計画策定時 (平成 21 年 10 月) 35.1%
→ 最新値 (平成 24 年 12 月) 34.8%
- 我が国のジェンダー分野における ODA 案件実績 (外務省)
2008 年から 2012 年の 5 年間で累計約 106 億ドルを拠出。
(2008 年から 2012 年の ODA 全体に占める割合 : 約 13%)
上記 ODA 以外にも、UNDP, UNICEF, UNFPA, UN Women など国際的に発信力のあ
る国連機関に対する拠出金を通じ、支援を実施。
- 我が国の女性大使、総領事の登用実績 (外務省) (平成 22 年度以降の実績)
女性大使 : 5 人。平成 26 年 12 月現在 4 名 (女性割合 2.5%)
総領事 : 3 人。平成 26 年 12 月現在 3 名 (女性割合 : 5.1%)
- 二国間会談、各国政府・国際機関の来訪件数 (内閣府)
(平成 24 年度) 8 回
→ 最新値 (平成 25 年度) 19 回 (※平成 26 年度 (暫定) 32 回)

<評価と問題点>

(女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応)

- 我が国の女子差別撤廃条約第 6 回政府報告に対し、女子別撤廃委員会の最終見解では、「暫定的特別措置」、「民法改正等」などの課題が指摘された。女子差別撤廃委員会の見解で示された内容を、どのように推進していくか検討が必要。
- 女子差別撤廃条約の選択議定書については、105 か国が締約済みとなっており、早期締結について、改めて真剣に検討すべき。
- 女子差別撤廃委員会の見解等については、国会議員全員に対する周知の取組も必要。
- 男女共同参画推進連携会議が主催する「聞く会」は、国際規範・基準、議論等、国際的な取組の周知に役立っているが、働く女性、大学生等のため、インターネット配信などを検討が望まれる。

(男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮)

- ODA の実施に際して、女性がプロセスに主体的に参画するという視点を明確にすることが必要。
- APEC 女性と経済フォーラムに、女性リーダー及び今後活躍が期待される女性を参加させることは、女性の活躍推進のため重要。引き続き同フォーラムへの参加を促進することが望まれる。
- 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!)」を定期的を開催し、国内外で活躍するリーダーの参加を得て、包括的に議論する場を提供することが望まれる。