

「女性活躍加速のための重点方針 2015」に基づく来年度予算要求等の検討状況(全体版)

1.	女性参画拡大に向けた取組	
(1)	行政分野	1
(2)	経済分野	8
(3)	司法分野	19
(4)	教育分野	22
(5)	農業分野	24
2.	社会の課題解決を主導する女性の育成	
(1)	科学技術イノベーション立国を支える女性の理工系人材等の育成	28
(2)	国連など国際機関等で活躍する日本人(女性)の飛躍的増加	59
(3)	社会の安全・安心を確保する女性人材の育成拡大	78
3.	女性活躍のための環境整備	
(1)	女性の活躍を支援する税制・社会保障制度等	87
(2)	長時間労働の削減等の働き方改革	100
(3)	キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応	119
(4)	地域社会における女性の活躍推進	156
(5)	家事・育児など家庭生活における男性の主体的参画の促進	190
(6)	困難を抱えた女性が安心して暮らすための環境整備	196
4.	暮らしの質の向上のための取組	
(1)	暮らしの質の向上に資する空間づくり	248
(2)	問題・課題を抱えた女性に対する情報提供と妊娠、出産、子育て、介護等に係る支え合い	267
(3)	豊かでゆとりある生活の実現に向けた取組	277

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	1. 女性参画拡大に向けた取組
中項目	(1) 行政分野
小項目	①(略) 各府省及び地方公共団体が同法に基づいて行う、特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、適切な形で「見える化」するための取組を検討し、平成 28 年 4 月の施行に合わせて実施する。
該当施策名 (事業名)	女性活躍推進状況サイト(仮称)の開設
該当施策の背景・目的	(背景) 平成 27 年通常国会において審議中の女性活躍推進法案が成立した場合、国及び地方公共団体に対し、特定事業主行動計画の策定・公表、当該事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表、及び女性の職業生活における活躍に関する情報の定期的な公表を義務づけることとなる。加えて、同法では、地方公共団体に対し、女性活躍に係る推進計画の策定に努めることを求めていることから、これらの策定状況、内容、取組の実施状況等をフォローアップし広く一般に情報提供を行うことが必要となる。 (目的) 女性活躍推進法(成立した場合)に基づき国及び約 1,800 の都道府県・市区町村等の特定事業主が策定する事業主行動計画における数値目標や当該行動計画に基づく取組の実施状況、都道府県・市区町村推進計画等について、とりまとめて公表することにより、各機関・各地方公共団体における女性活躍に向けた更なる取組の促進を図る。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 ☒ C 予算 27 年度予算： 千円 28 年度要求方針： ☒ 新規 拡充 継続 ※内数である場合はその旨記載。 ※該当するものに○をしてください。 ☐ D 機構定員要求 E その他(具体的に：)
該当施策概要	国の機関及び約 1,800 の都道府県・市区町村等の特定事業主が策定する事業主行動計画における数値目標や当該行動計画に基づく取組の実施状況、都道府県・市区町村推進計画等について、一覽で閲覧することができるフォローアップサイトを内閣府ホームページ内に開設し、各機関や関係機関のホームページと相互リンクを設定しつつ、広く一般にわかりやすい形で情報提供を行う。
問い合わせ先 部局課	内閣府 男女共同参画局推進課

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。

そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）。
 - 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
 - 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
 - 女性の活躍に関する情報の公表（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。

その他

- 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- 10年間の時限立法。

女性活躍推進状況サイト(仮称)の開設

＜目的＞ 平成27年通常国会にて審議中(平成28年4月1日全面施行予定)の女性活躍推進法に基づき、国及び地方公共団体の機関が策定する特定事業主行動計画における数値目標や当該行動計画に基づく取組の実施状況、都道府県・市区町村推進計画等について、国民に分かりやすい形で情報提供を行うことで、社会全体の女性活躍推進に向けた取組を促す。

＜サイトの構成＞

国及び約1,800の地方公共団体(都道府県・市区町村)等が策定した特定事業主行動計画、女性の職業選択に資する情報、地方公共団体が策定した推進計画の内容について、とりまとめ一覧にて公開を行う。

掲載例

- 国及び地方公共団体の機関等の特定事業主が策定する目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定状況及び内容
- 特定事業主が定期的に公表する女性の職業選択に資する情報
- 【例】①女性採用比率、②女性管理職比率 等
- 都道府県及び市区町村において策定される推進計画の策定状況及び内容 等

国	事業主行動計画の内容	女性活躍に関する情報		...
	関連リンク (・・・go.jp) 等	①女性採用比率	②女性管理職比率	
A省				
B庁				
地方の機関		事業主行動計画の内容		
B県		関連リンク (・・・go.jp) 等		女性活躍に関する情報
C市／区／町／村		①女性採用比率	②女性管理職比率	...

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	1. 女性参画拡大に向けた取組
中項目	(1) 行政分野
小項目	② 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ため、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、「女性職員登用加速化重点項目」として以下の取組を強力に推進する。 ・女性職員育成加速化 若手からのキャリア育成支援、育児等を理由に昇任を希望しない等の結果として昇任が遅れている中堅女性職員のキャッチアップ、育児中職員の支援の充実、女性の国家公務員志望者拡大に資する戦略的広報の拡充 ・柔軟な人事管理と管理職の意識の変革 年次にとらわれない積極的な女性登用、女性職員の計画的育成のための柔軟な人事管理の実施、転勤を育児期等のキャリア形成の阻害要因にしないための方策の検討、女性職員活躍・ワーク・ライフ・バランス推進に係る現状把握・課題分析のための指標の開発、全管理職員を対象とした意識改革、女性職員の活躍・男女のワーク・ライフ・バランスを進める管理職に対する適切な人事評価の徹底 ・男女双方の働き方改革 今夏からの「夏の生活スタイル変革」(ゆう活)、フレックスタイム制度導入の検討、テレワークの推進等による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、より効率的な勤務時間管理手法の検討
該当施策名 (事業名)	「女性職員登用加速化重点項目」
該当施策の背景・目的	女性国家公務員の採用については、将来における登用の拡大に資するよう、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合を政府全体で 30%以上とすることを目標としてきたところ。平成 27 年 4 月 1 日における女性の採用割合は 31.5%となり、目標を達成した。 女性国家公務員の登用については、第 3 次男女共同参画基本計画において、指定職 3%程度、本省課室長相当職以上 5%程度、国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上 10%程度という目標が掲げられているところ。平成 26 年 9 月時点で指定職が 2.8%、本省課室長相当職以上が 3.3%、平成 26 年 1 月時点で国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上が 5.6%となっており、2 年前に比べ大きく拡大するなど安倍政権となってから着実に上昇している。 まず「隼より始めよ」の観点から、「女性職員登用加速化重点項目」を定め、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とした。
該当施策の政策手段の分類	(A) 法令・制度改正 B 税制改正要望 (C) 予算 27 年度予算： 26,851 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： (新規) (拡充) 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他(具体的に：)

該当施策概要	国家公務員については、率先して女性の活躍の推進に取り組んでいるところ。 具体的には、「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「女性の活躍推進のための改革」という3つの改革を柱とした「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」を、平成26年10月に各府省の事務次官級の会議において決定した。各府省は、女性職員の採用・登用に関する新たな目標数値等を盛り込んだ取組計画を策定し、これに基づいて総合的かつ計画的な取組を進めている。 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ため、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、 ・ 女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージしつつ仕事への意欲を高めるための研修の実施等による積極的な育成、 ・ イクボス及び女性職員の活躍促進に資する取組を行う管理職を増やすため、新たな研修の実施及び管理職全員が受講するeラーニング開発、 ・ ワークライフバランス実現のために、今夏からの「ゆう活」、フレックスタイム制度導入の検討等による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 等の取組を強力に推進していく。
問い合わせ先 部局課	内閣官房内閣人事局（女性活躍促進・ダイバーシティ担当）

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	1. 女性参画拡大に向けた取組
中項目	(1) 行政分野
小項目	③ 地方公務員における女性の活躍推進に向けて、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、必要な情報提供や助言を行う。
該当施策名 (事業名)	地方公務員における女性の活躍推進
該当施策の背景・目的	地方公共団体においては、例えば教員、保育士など女性が活躍している職場が数多くあり、総務省においては、これまでも、 ①育児休業制度等の各種制度の整備・拡充 ②女性職員の登用拡大やワーク・ライフ・バランスの推進等の働きかけ ③テレワークの活用事例など、女性活躍促進の先進的な取組の紹介 ④自治大学校による女性向け幹部登用研修の拡充 などを通じ、地方公共団体における女性職員が働きやすい環境の整備を進めてきた。こうした中で、地方公共団体における女性職員の登用等も着実に進んできているところ。(都道府県本庁課長相当職以上女性割合 7.2%(H26)) 地方公共団体には地方自治が保障されていること(憲法第92条)、地方公共団体の団体の規模や地域の状況も様々であることから、国としては、地方公共団体が各団体の実情に即した自主的な取組を行うことを支援する観点に立つことが必要。 地方公共団体の女性職員の更なる活躍推進に向けては、女性活躍推進法案が成立した場合の各地方公共団体の特定事業主行動計画の策定支援を含め、各地方公共団体が主体的に地域の実情に即した取組を更に進められるよう、必要な情報提供や助言に取り組む必要がある。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算： 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 (E) その他(具体的に：必要な情報提供や助言)
該当施策概要	- 女性地方公務員の活躍推進に向けて、各地方公共団体の実情に応じ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、女性地方公務員の人材育成を推進する。 - 女性地方公務員の活躍推進に向けて、各地方公共団体の実情に応じた自主的な取組を支援する観点から、女性地方公務員の登用に当たっての課題を把握するとともに、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、必要な情報提供や助言を行う。
問い合わせ先 部局課	総務省 自治行政局公務員部公務員課

地方公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に係る総務省の取組

1 各種制度の整備・拡充

○ 育児休業制度の拡充

- ・ 対象となる子の年齢の引き上げ（１歳→３歳）（14.4.1 施行）
- ・ 取得対象を一定の要件を満たす非常勤職員にも拡大（23.4.1 施行）

○ 配偶者同行休業制度の創設（26.2.21 施行）

- ・ 外国勤務等の配偶者に同行するための休業（最長３年）の創設

2 ワーク・ライフ・バランスや働き方改革等に係る通知の発出や会議等の場を通じた要請

【通知の例】

- ・ 「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」について（26.10.20 付発出）
- ・ 「国家公務員テレワーク・ロードマップ」について（27.1.22 付発出）
- ・ 「少子化対策大綱」について（27.4.22 付発出）

【会議等の場を通じた要請】

- ・ 全国人事担当課長・市町村担当課長会議（毎年８月）
- ・ 全国都道府県財政課長・市町村担当課長合同会議（毎年４月等）

3 地方公共団体等の先進的な取組事例の紹介（地方公務員月報に掲載）

- ・ テレワークの活用（佐賀県、徳島県、広島県や民間企業の取組）
- ・ ワークライフバランス推進の取組（男性の育児休業取得促進、時間外勤務の縮減、年次有給休暇取得促進等）
- ・ 女性活躍促進の取組（女性職員の職域拡大、女性職員の人材育成等）

4 自治大学校による女性向け幹部登用研修の拡充

- ・ 女性が参加しやすい（宿泊研修の期間が短い）研修コースの拡大（受講者 H25：120人 → H26：240人）

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	1. 女性参画拡大に向けた取組
中項目	(2) 経済分野
小項目	① 女性活躍推進法案の成立を受け、同法の着実な施行に努めるとともに、 <u>女性活躍のための採用・登用の促進や労働環境の整備について、中小企業に対する相談支援体制の構築や課題分析を行うツールの提供等の支援を進める</u> 。また、事業主が同法に基づいて行う、一般事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表をより効果的なものとするため、「女性の活躍・両立支援総合サイト」のデータベースにより多くの企業情報を集約させるとともに、求職者のユーザビリティ向上に向けた拡充を図るなど、企業の取組の「見える化」を推進することにより、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材等が集まる社会環境を整備し、企業における女性の活躍をより一層加速化させる。
該当施策名 (事業名)	中小企業に対する相談支援体制の構築
該当施策の背景・目的	平成28年4月から、女性活躍推進法（現在国会審議中）に基づく一般事業主行動計画等の策定・公表や情報公表などが大企業に義務化、中小企業に努力義務化されるところであるが、中小企業においても、女性の活躍推進の重要性を理解し、取組を加速化させていくことが必要である。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27年度予算： 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他（具体的に：検討中）
該当施策概要	「女性活躍加速のための重点方針 2015」の趣旨を最大限に踏まえて最も効果的な対応ができるよう、様々な角度から鋭意検討を進めているところ。
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上)：義務／中小企業(300人以下)：努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の必須項目（省令で規定）

- ① 女性採用比率 ② 勤続年数男女差 ③ 労働時間の状況 ④ 女性管理職比率
※任意項目についてさらに検討(例：非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表 (指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

☞ 行動計画の必須記載事項

- ▶ 目標(定量的目標) ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目（※省令で規定）

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列挙)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他(施行期日等)

- ▶ 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶ 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。 ▶ 10年間の時限立法。

一 行動計画策定指針(告示)一

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組

- 配置・育成・教育訓練に関する取組

- 継続就業に関する取組

- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組

- 女性の積極登用・評価に関する取組

- 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用

へ、一般職から総合職へ等)

- 女性の再雇用や中途採用に関する取組

- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	1. 女性参画拡大に向けた取組
中項目	(2) 経済分野
小項目	① 女性活躍推進法案の成立を受け、同法の着実な施行に努めるとともに、 <u>女性活躍のための採用・登用の促進や労働環境の整備について、中小企業に対する相談支援体制の構築や課題分析を行うツールの提供等の支援を進める</u> 。また、事業主が同法に基づいて行う、一般事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表をより効果的なものとするため、「女性の活躍・両立支援総合サイト」のデータベースにより多くの企業情報を集約させるとともに、求職者のユーザビリティ向上に向けた拡充を図るなど、企業の取組の「見える化」を推進することにより、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材等が集まる社会環境を整備し、企業における女性の活躍をより一層加速化させる。
該当施策名 (事業名)	ポジティブ・アクション「見える化」事業
該当施策の背景・目的	女性の活躍推進に向けた取組を実施するに当たっては、各企業が的確に現状分析を行い、それに基づき行動計画を策定し実施することが効果的であるが、企業によってはどのように取り組めばよいのかノウハウがないところがあることから、課題分析とそれに基づく女性活躍推進に向けた取組を支援するためのツールが必要である。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 ☒ ③ 予算 27 年度予算： 35,920 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他（具体的に：)
該当施策概要	各企業が、女性活躍推進法に基づく行動計画策定の前提となる女性の活躍状況の把握や解決すべき課題の分析を的確に行うことができるよう、支援ツールを作成し、インターネットで公表することを予定。
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	1. 女性参画拡大に向けた取組
中項目	(2) 経済分野
小項目	① 女性活躍推進法案の成立を受け、同法の着実な施行に努めるとともに、女性活躍のための採用・登用の促進や労働環境の整備について、中小企業に対する相談支援体制の構築や課題分析を行うツールの提供等の支援を進める。また、事業主が同法に基づいて行う、一般事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表をより効果的なものとするため、「 <u>女性の活躍・両立支援総合サイト</u> 」のデータベースにより多くの企業情報を集約させるとともに、求職者のユーザビリティ向上に向けた拡充を図るなど、企業の取組の「見える化」を推進することにより、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材等が集まる社会環境を整備し、企業における女性の活躍をより一層加速化させる。
該当施策名 (事業名)	企業の「見える化」推進
該当施策の背景・目的	企業の女性の活躍に向けた取組の加速化に向け、インセンティブを強化するためには、企業における女性の活躍に関する情報を一覧化し、女性の活躍に積極的に取り組む企業ほどユーザーに選ばれるという社会環境をつくっていくことが重要である。また、平成28年4月からは、女性活躍推進法（現在国会審議中）に基づく一般事業主行動計画等の策定・公表や情報公表等が大企業に義務づけられるところであり、同法に基づく開示情報も含め、一層の情報集約を行うとともに、ユーザビリティを高める必要がある。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27年度予算： 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他（具体的に：検討中 ）
該当施策概要	「女性活躍加速のための重点方針 2015」の趣旨を最大限に踏まえて最も効果的な対応ができるよう、様々な角度から鋭意検討を進めているところ。
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課

女性の活躍推進に向けた総合データベース化

(ポジティブ・アクションの促進及び両立支援に関する総合的情報提供事業)

27年度予算額 73,003千円
26年度予算額 82,554千円

事業の目的

女性の登用状況等に関する企業情報を一覧化し、情報開示を一層推進、女性の活躍推進を図る

これまで

各種サイトへ女性の活躍に関連する企業情報が分散。



掲載対象企業も情報内容も様々で、ユーザーにとって横断的な検索・比較が行えない状態

《内閣府》

- ◆女性の活躍『見える化』サイト
...上場企業の女性管理職比率・勤続年数
・残業時間等を掲載 (約1200社)。
(※プリントアウト等不可)

《厚生労働省》

- ◆ポジティブ・アクションポータルサイト
...企業規模を問わず、女性管理職比率等のほか、女性活躍推進に向けた企業の取組内容・トップの宣言等を掲載 (約1100社)
◆両立支援のひろば
...企業規模を問わず、両立支援のための行動計画 (次世代法に基づく一般事業主行動計画) を掲載 (約3万社) ※これら2サイトについては26年度に統合

12 27年度は

2府省のサイトを統合、女性の活躍推進に向けた企業情報を一元化

※ 経済産業省の「なでしこ銘柄」等との一覧性もリンクにより確保

- ◆ 1つの入り口から企業情報を検索・登録することを可能とし、ユーザーリテリを大幅に向上。
- ◆ (以下の効果が十分上げられるよう) 民間就職支援サイト等とも連携し、ユーザーへの広報周知を徹底。

《統合後のサイトイメージ》 ※業種ごとに一覧化

企業名	女性管理職比率	勤続年数(女性)	企業トップの宣言	「くるみん」認定	なでしこ銘柄
●●株式会社	10.7%	18.7年	○	○	○

クリックすると詳細ページへリンク

効果

・ユーザー(就職活動中の学生、投資家、消費者等)の利便性向上等により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれるように。

・企業自身にとっても、業界内における自社の女性活躍の状況がより「可視化」され、取組意識を促進。

⇒企業における女性の活躍・役員や管理職への女性の登用を強く促進

・(初年度は統合経費がかかるものの) 次年度以降はサイトの保守管理費用も効率化

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	1. 女性参画拡大に向けた取組
中項目	(2) 経済分野
小項目	② 各企業の人事担当の意識が女性登用に積極的になるよう、女性活躍推進法案に基づき、各企業が行動計画を策定する際に踏まえることとされる指針において、効果的な取組を盛り込むことを含め検討するとともに、好事例の展開など広報啓発活動などを行う。また、民間企業において女性の管理職としての中途採用が行いやすくなるよう、現行の労働法令等の解釈・運用の在り方を見直す。
該当施策名 (事業名)	効果的な取組を盛り込んだ行動計画策定指針の策定、好事例の周知
該当施策の背景・目的	女性活躍推進法の施行に併せて、女性の管理職等への登用について、企業の取組を促進するよう、効果的な取組についての指針での例示や周知等を積極的に行う必要がある。
該当施策の政策手段の分類	Ⓐ 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算： 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他（具体的に： ）
該当施策概要	女性活躍推進法案に基づく事業主行動計画策定指針において、各企業において取り組むことが考えられる女性の管理職登用に向けた効果的な取組を規定することも含め、労働政策審議会において検討する。また、女性活躍推進法案の施行に当たっては、各地で事業主に対する説明会を実施する際に具体的な好事例等も含めて周知啓発を行う。
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	1. 女性参画拡大に向けた取組
中項目	(2) 経済分野
小項目	② 各企業の人事担当の意識が女性登用に積極的になるよう、女性活躍推進法案に基づき、各企業が行動計画を策定する際に踏まえることとされる指針において、効果的な取組を盛り込むことを含め検討するとともに、好事例の展開など広報啓発活動などを行う。また、 <u>民間企業において女性の管理職としての中途採用が行いやすくなるよう、現行の労働法令等の解釈・運用の在り方を見直す。</u>
該当施策名 (事業名)	女性管理職の中途採用を行いやすくするための均等法関連指針の見直し
該当施策の背景・目的	女性活躍推進法案に基づき、企業が今後女性の採用、登用等のあらゆるステージにおいて女性の活躍に向けた積極的な取組を行うことが期待される中、民間企業において、女性の管理職としての中途採用が行いやすくなるよう、現行法令の解釈・運用の在り方を見直す。
該当施策の政策手段の分類	☒ A 法令・制度改正 ☐ B 税制改正要望 ☐ C 予算 27 年度予算： 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 ☐ D 機構定員要求 ☐ E その他（具体的に： ）
該当施策概要	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（平成十八年厚生労働省告示第 614 号）第 2 の 14 においては、男女雇用機会均等法第 8 条に定めるポジティブ・アクションとして、雇用管理区分毎における女性労働者と男性労働者の数を比較して女性労働者が相当程度少ない場合に、募集・採用に当たって女性に優先的な取扱いをすることが可能である旨を定めているが、この解釈・運用の在り方について、労働政策審議会において検討を行う。
問い合わせ先 部局課	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課

女性活躍加速のための重点方針2015(抜粋)

平成27年6月26日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定

1. 女性参画拡大に向けた取組

(2) 経済分野

- ② (略) また、民間企業において女性の管理職としての中途採用が行いやすくなるよう、現行の労働法令等の解釈・運用の在り方を見直す。

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（抜粋）

第2 直接差別

1.4 法違反とならない場合

- (1) 2から4まで、6、8及び9に関し、次に掲げる措置を講ずることは、法第8条に定め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の支障となつている事情を改善することを目的とする措置(ポジティブ・アクション)として、法第5条及び第6条の規定に違反することとはならない。

イ 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

□ (略)

- ハ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、当該昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該昇進の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

第2 性別を理由とする差別的禁止等

3 女性労働者に係る措置に関する特例（法第8条）

(1)～(5) (略)

(6) 指針第2の14の(1)は募集・採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更及び雇用形態の変更に関して本条により違法でないとされる措置を具体的に明らかにしたものであること。イからへまでにおいて「相当程度少ない」とは、我が国における全労働者に占める女性労働者の割合を考慮して、4割を下回っていることをいうものであること。4割を下回っているか否かについては、募集・採用は雇用管理区分ごとに、配置は一の雇用管理区分における職務ごとに、昇進は一の雇用管理区分における役職ごとに、教育訓練は一の雇用管理区分における職務又は役職ごとに、職種の変更は一の雇用管理区分における職種ごとに、雇用形態の変更は一の雇用管理区分における雇用形態ごとに、判断すること。

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	1. 女性参画拡大に向けた取組
中項目	(2) 経済分野
小項目	③ 女性役員の更なる登用促進に向けて、今年度の株主総会シーズンから記載が義務付けられた有価証券報告書における女性役員情報を集約し、適切な形での「見える化」を行う。加えて、役員候補等となり得る女性への研修などを関係団体と連携して実施することなどにより、女性が昇進意欲を持って働くことができる環境整備を図る。
該当施策名 (事業名)	有価証券報告書における女性役員情報の集約とその「見える化」の推進
該当施策の背景・目的	女性役員の更なる登用促進に向けて、有価証券報告書において記載が義務付けられた女性役員の情報を集約・公表する。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算： 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 ☒ E その他（具体的に：内閣府が行う有価証券報告書における女性役員に関する情報の集計作業への協力）
該当施策概要	「『日本再興戦略』改訂 2014」において、「有価証券報告書における役員の女性比率の記載を義務付ける」との内容が盛り込まれたことを踏まえ、平成 26 年 10 月、金融庁において、有価証券報告書等に役員の女性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」を公布。本年 3 月 31 日に施行し、今年度の株主総会シーズン以降、開示。 金融庁は、内閣府が行う有価証券報告書における女性役員に関する情報の集計作業に協力する。
問い合わせ先 部局課	金融庁 総務企画局企業開示課

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	1. 女性参画拡大に向けた取組
中項目	(2) 経済分野
小項目	③ 女性役員の更なる登用促進に向けて、今年度の株主総会シーズンから記載が義務付けられた有価証券報告書における女性役員情報を集約し、適切な形での「見える化」を行う。加えて、役員候補等となり得る女性への研修などを関係団体と連携して実施することなどにより、女性が昇進意欲を持って働くことができる環境整備を図る。
該当施策名 (事業名)	(特定の事業としての形態は取っていない)
該当施策の背景・目的	民間企業における女性役員が少ない原因として、企業における自主的な取組が十分でないことや、そもそも役員となり得る女性人材の母数が不足していることが考えられることから、情報の「見える化」を通じて企業の自主的な取組に向けたインセンティブを与えるとともに、人材育成に向けた各種取組を促進することが必要である。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算： 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 E その他 (具体的に：働きかけ等)
該当施策概要	・金融庁と連携し、有価証券報告書における女性役員情報を適切な形に整理した上で、関連するウェブサイトでの公表など、適切な形での「見える化」に向けた検討を進める。 ・経団連等関連団体が実施する女性人材の育成に係る取組について、共催や後援などを含め、必要に応じて様々な形での支援を検討する。 ※平成 26 年 10 月 有価証券報告書等において、役員の女性比率等の記載を義務付け (内閣府令改正 (平成 27 年 3 月 31 日施行)) → 平成 27 年の株主総会シーズン以降、順次開示
問い合わせ先 部局課	内閣府 男女共同参画局推進課

「女性活躍加速のための重点方針 2015」該当箇所	
大項目	1. 女性参画拡大に向けた取組
中項目	(3) 司法分野
小項目	① 将来法曹となり得る女性人材の効果的な育成のため、法科大学院における公的支援の取組の枠組みにおいて、女性法曹輩出のための取組などの法科大学院における先導的な優れた取組促進に向けて、加算に当たっての着眼点の例として、女性法曹輩出のための取組を挙げることを検討するとともに、女性法曹輩出のための取組を行っている法科大学院の好事例を各法科大学院に周知する。【文科省、法務省】
該当施策名 (事業名)	法科大学院における取組の好事例の周知等
該当施策の背景・目的	各法科大学院における教育の中の先導的な優れた取組を促進することにより、教育の質の向上を図る。
該当施策の政策手段の分類	A 法令・制度改正 B 税制改正要望 C 予算 27 年度予算： 千円 ※内数である場合はその旨記載。 28 年度要求方針： 新規 拡充 継続 ※該当するものに○をしてください。 D 機構定員要求 ☒ E その他（具体的に：法科大学院における取組の好事例の周知等）
該当施策概要	公的支援の取組の枠組みにおいて、女性法曹輩出のための取組も含め、優れた先導的な取組と評価された事例について、各法科大学院に周知しているところ。 今後は、こうした取組を更に普及させていくため、加算に当たっての着眼点の例として、女性法曹輩出のための取組を挙げることも検討していく予定。
問い合わせ先 部局課	文部科学省 高等教育局専門教育課専門職大学院室

「卓越した優れた取組」及び「特に優れた取組」の評価を受けた加算プログラムの分類

東京大学
在學生に英語での授業実施や修了生の**国際機関等への長期派遣**

早稲田大学
海外LSとの協定に基づく**組織的な海外派遣、留学生受入れの促進**

同志社大学
提携海外LSへの派遣とLSATの国内受験の実施

慶応義塾大学
教育期間の柔軟化を通じた海外LSのLL.Mコース派遣の円滑化

立命館大学
提携海外LSが実施する**サマーセミナー等への学生派遣**

グローバル

岡山大学
法科大学院に設置される弁護士研修センター(OATC)を活用して他県大学、自治体、企業と連携した**中四国を対象にした人材還元ルートの確立**

琉球大学
地元企業、弁護士会等の支援を受け、**地元に着目した教育、就職支援の実施**

地域

立教大学
大学が有する教育資源を活用して**観光ADR**を対象とする継続教育を充実

北海道大学
知的財産法領域のこれまでの蓄積を活用した継続教育の提供

神戸大学
海外インターンシップ等を軸に**グローバルに活躍するビジネスリーダーの育成**

早稲田大学
女性の**法曹進出**を支援するきめ細やかな教育支援の提供

先端的／特色ある教育の充実

基礎教育／基盤の充実

一橋大学
共通到達度確認試験との連携を視野に入れた**進級テスト導入**など法学未修者教育の充実

東京大学
次代の法科大学院教育を担う**法学教員の養成**

一橋大学
公法系、刑事系の**訴訟実務に強い法曹**を養成するための教育の強化

京都大学
法科大学院修了生を対象に理論と実務に精通した**法学研究者の養成**

京都大学
同志社大学生に対する充実した授業を提供するなど**教育支援を展開**

岡山大学
司法コース設定など学部教育と連携した**教育から就職支援・継続教育の総合的な提供**

早稲田大学
将来の具体的な進路を明確に目指す**特定分野別コース**の提供

同志社大学
京都大学法科大学院との連携によるカリキュラムの見直しと単位互換プログラムの開発・実施

※ 内は連携による取組を指す。

・赤字は、卓越した優れた取組 6件
・緑字は、特に優れた取組 13件
(※この他、優れた取組が 42件 [次頁参照])