

事務局説明資料

1. 仕事と生活の調和に関する施策の総合的な推進
2. 輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 行動宣言
3. 女性が輝く先進企業表彰
4. WAW！（国際女性会議）における安倍総理スピーチ
5. SDGs（持続可能な開発目標）目標 5



仕事と生活の調和に関する施策の総合的な推進

仕事と生活の調和推進官民トップ会議 「憲章」及び「行動指針」の推進、評価

(団体の代表者)

榊原 定征 一般社団法人日本経済団体連合会会長
三村 明夫 日本商工会議所会頭
神津里季生 日本労働組合総連合会会長
芳野 友子 JAM副会長
山田 啓二 全国知事会会長

(有識者)

大沢真知子 日本女子大学人間社会学部教授
権丈 英子 亜細亜大学経済学部教授
佐藤 博樹 中央大学大学院戦略経営研究科教授
樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授

(関係関係)

内閣総理大臣、内閣官房長官、内閣府特命担当大臣(少子化対策)、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)
内閣府特命担当大臣(経済財政政策)、総務大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣

社会全体での取組を推進するためには、経済界、労働界、国・地方公共団体が力を合わせて推進することが必要であるため、官民トップ会議や連携推進・評価部会を中心に、社会全体での取組の輪を広げていく。

平成19年12月18日 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「行動指針」の策定

それまでは、働き方の見直しは個々の企業の取組に依存 → **社会全体を動かす大きな契機に！**

平成22年6月29日 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「行動指針」の改定

平成28年3月7日 「行動指針(数値目標)」の一部改正

仕事と生活の調和連携推進・評価部会

(団体の代表者)

飯田 隆 男女共同参画推進連携会議副議長
大曲 昭恵 福岡県副知事
北野 真一 情報産業労働組合連合会政策局長
小林 治彦 日本商工会議所産業政策第二部長
高橋 晴樹 全国中小企業団体中央会専務理事
長谷川 真理 (公財)日本生産性本部ダイバーシティ推進センター室長
福田 明子 JEC連合特別中央執行委員
安永 貴夫 日本労働組合総連合会副事務局長
輪島 忍 (一社)日本経済団体連合会労働法制本部長

(有識者)

阿部 正浩 中央大学経済学部教授
大沢真知子 日本女子大学人間社会学部教授
権丈 英子 亜細亜大学経済学部教授
榊原 智子 読売新聞東京本社調査研究本部主任研究員
佐藤 博樹 中央大学大学院戦略経営研究科教授
樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授

仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議

議長
構成員

内閣府仕事と生活の調和推進室長
人事院職員福祉局職員福祉課長
内閣官房内閣参事官(内閣人事局)
内閣府仕事と生活の調和推進室長代理
内閣府仕事と生活の調和推進室次長
内閣府仕事と生活の調和推進室参事官
総務省大臣官房企画課長
文部科学省生涯学習政策局参事官
厚生労働省労働政策担当参事官
厚生労働省労働基準局労働条件政策課長
厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長
経済産業省経済産業政策局産業構造課经济社会政策室長

ワーク・ライフ・バランスの推進

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 行動宣言」

行動宣言

輝く女性の活躍を加速する
男性リーダーの会

女性の活躍には男性のコミットメントが不可欠である。

平成26年6月、女性の活躍に積極的に取り組む男性リーダーが集まり、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言を策定・公表。

※平成28年12月末時点で130名を超える男性リーダーが賛同。

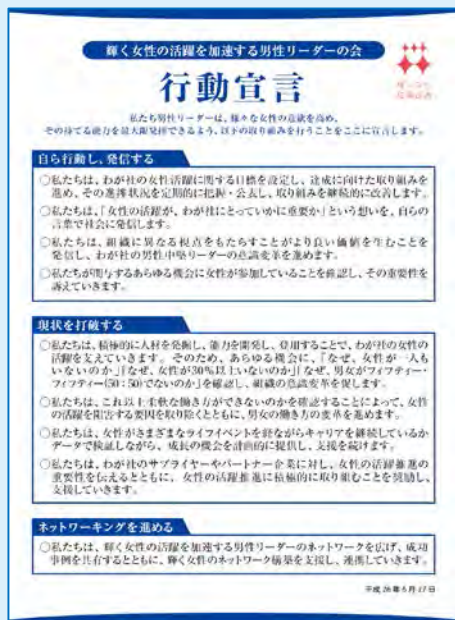
行動宣言の概要

「自ら行動し、発信する」

「現状を打破する」

「ネットワーキングを進める」の

3項目からなり、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、具体的に取り組んでいくことを宣言。



★賛同者ミーティングにおいて、経営トップ同士が
意見交換、情報を共有！



★賛同者は、各種イベントで女性活躍の重要性を発信！



在日米国商工会議所 (ACCI)
イベントの様子 (27年6月)



政府主催 女性が輝く社会に向けた
国際シンポジウム (27年8月)

★活動の詳細や賛同方法は？

男性リーダー 賛同したい

検索

女性が輝く先進企業表彰

「女性が輝く先進企業表彰」を平成26年度に創設。

平成28年度は内閣総理大臣表彰を2社、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰を5社が受賞！

女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示に優れた先進的な企業を顕彰。

女性が輝く
先進企業
2016

内閣総理大臣表彰（2社）

カルビー(株)

掘りだそう、自然の力。

Calbee

・トップの強力なリーダーシップのもと、平成26年度の内閣府特命担当大臣表彰受賞後も女性を管理職に積極登用。経営責任を伴うポジションにも複数登用し、業績の向上に寄与させている。
・「ライフワークバランス」の実現を目指したフレキシブルな働き方の推進、起業独自の育児・配偶者の出産に関連する休暇の男性の取得が着実に進捗している。



損害保険ジャパン
日本興亜(株)



損保ジャパン日本興亜

・トップの強力なリーダーシップのもと、全従業員を対象としたテレワークや柔軟なシフト勤務等、多様な方法を駆使した働き方改革を実施、男性の育児休業取得も着実に進めている。
・WEPS(女性のエンパワーメント原則)署名企業として、全国各地で地方自治体や地元企業と連携し、地域の女性活躍にも中心となって取り組んでいる。



内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰（5社）

(福) あいの土山
福祉会



大和証券(株)

大和証券
Daiwa Securities

(株)北洋銀行



明治安田生命
保険(相)



(株)ユーシステム

Usystem

平成28年度「女性が輝く先進企業」表彰企業一覧

内閣総理大臣表彰（2社）

企業名	業種	概要
カルビー株式会社 東京都千代田区 (従業員数3,672人)	製造業	・トップの強力なリーダーシップのもと、女性役員数はH26:2人→H28:3人に増加、女性管理職比率はH26:14.3%→H28:22.1%に増加し、2年前の内閣府特命担当大臣表彰受賞後も極めて顕著な前進がみられる。 ・「ライフワークバランス」の実現を目指したフレキシブルな働き方の推進、企業独自の育児・配偶者の出産に関連する休暇の男性の取得(取得率69.1%)が着実に進捗している。 ・外部からの採用及び内部昇進の両方で女性幹部を積極的に登用する等、経営責任を伴うポジションにおいても女性活躍を推進し、業績の向上に寄与させている。
損害保険ジャパン日本興亜株式会社 東京都新宿区 (従業員数19,191人)	保険業	・女性役員数は内部昇進も伴いH24:1人→H28:3人に増加、女性管理職比率はH24:3.9%→H28:12.3%と3倍に増加している。 ・トップの強力なリーダーシップのもと、<u>全従業員を対象としたテレワークや柔軟なシフト勤務等、あらゆる方法を駆使した働き方改革が際立っており</u>、男性の育児休業取得(取得率62.1%)も着実に進めている。また、情報を多様な方法で開示している。 ・WEPS(女性のエンパワーメント原則)署名企業として、<u>全国各地で地方自治体や地元企業と連携し、地域の女性活躍にも中心となって取り組んでいる。</u>

内閣府特命担当大臣表彰（5社）

企業名	業種	概要
社会福祉法人あいの土山福祉会 滋賀県甲賀市 (従業員数75人)	医療・福祉	・役員総数がH24から減少している中、複数の女性役員(2人)を維持している(H28の女性役員比率は33.3%)。 ・女性従業員比率が65.3%と高い中、その定着率向上を図るため、プロジェクトチームを立ち上げ、「<u>トリプルゼロ(腰痛・メンタル不調・残業の撲滅)</u>」を目指して、労働環境の改善を強力に進めている。 ・人材確保が非常に困難な介護業界において、「介護業界を変えていこう!」というスローガンのもと、働きやすい職場環境を構築し、取組を積極的に公開している。
大和証券株式会社 東京都千代田区 (従業員数8,973人)	証券、商品 先物取引 業	・平成21年に証券業界で初めて生え抜きの女性役員4人を同時に登用、H28の女性役員数は5人に増加。女性管理職比率はH24:5.4%→H28:10.4%に増加している。 ・平成19年から19時前退社の励行をスタート。仕事と家庭や育児・介護との両立や自己研鑽につながっている。 ・<u>男性中心とされていた部署へ女性を積極的に登用している。</u>
株式会社北洋銀行 北海道札幌市 (従業員数3,321人)	銀行業	・女性役員はH24:0人→H28:2人に増加、女性管理職比率はH24:6.3%→H28:12.4%に増加している。 ・平成12年に「女性行員活用策」を策定、平成21年には人事部内に「女性活躍支援室」を設置する等、<u>トップが女性活躍を積極的に推進し、道内では比較的早い段階から取り組んでいる。</u> ・平成14年には本部管理職に女性を登用、その後も出張所長、支店長等に登用し、着実に女性登用を進めている。
明治安田生命保険相互会社 東京都千代田区 (従業員数41,045人)	保険業	・女性役員数はH24:1人→H26:2人→H28:3人と着実に増加、女性管理職比率はH24:8.5%→H28:17.9%に増加している。 ・総労働時間縮減、男性育休取得率等、各所属における<u>ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組状況を得点化し評価する「ワーク・ライフ・デザインプログラム」を導入し、所属長評価に反映している。</u> ・平成28年から働き方改革をスタート。管理職の意識改革を目的としたトップダウン型の「イクボス育成プログラム」を導入するとともに、<u>全職員参加型の小集団活動を通じたボトムアップによる推進も強化している。</u>
株式会社ユーシステム 兵庫県神戸市 (従業員数19人)	情報・通信 業	・女性社長が設立当初から経営しており、現在、<u>役員全員(2名)が女性</u>である。 ・長時間労働について、業務内容の見直しや情報の一元化・見える化等徹底した業務改善・効率化を進め、大幅にこれを削減、将来的には残業ゼロを目指している。 ・より女性が活躍できる環境を整備するため、<u>女性活躍等に関する基本方針を策定し、全社的に計画に基づいた働き方を推進している。</u>



国際女性会議 WAW! (WAW! 2016)

WAW!とは

WAW!は、World Assembly for Women の略称で、「ワウ！」と呼ばれています。日本の女性分野に関する取組を国内外に発信するため、安倍総理大臣のイニシアティブで 2014 年に第 1 回目の WAW!が開催されました。WAW!には、世界の様々な地域、国際機関から女性の分野で活躍するトップ・リーダーが参加し、日本及び世界における女性のエンパワーメント、女性の活躍促進のための取組について議論を行います。WAW!は、女性を取り巻く国内外の課題について包括的に議論する場として、これからも開催される予定です。

WAW! 2016

開催日：2016 年 12 月 13 日（火）・14 日（水）

場 所：グランドプリンスホテル新高輪（東京都）

プログラム：

公開フォーラム（12 月 13 日）

基調講演 マーニー・レヴィーン

インスタグラム最高執行責任者(COO)

パネル・ディスカッション

- ・女性が担う平和な社会づくり
- ・スポーツと女性

ハイレベル・ラウンドテーブル（12 月 14 日）

- ・サイエンス&テクノロジー
- ・女性のリーダーシップ
- ・ワークライフ・マネジメント
- ・女性の健康
- ・女性・平和・安全保障

スペシャル・セッション（12 月 14 日）

- ・ユース
- ・地方からのイノベーション



マーニー・レヴィーン
インスタグラムCOO



アウット・デン・アチュイル大臣 マリエット・スクールマンSRSG



榊原定経団連会長



小池百合子東京都知事



ブムズイレ・ムランボ＝ヌカカ
UN Women 事務局長



伊調馨さん
〈レスリング58キロ級金メダリスト〉

WAW! 2016 公開フォーラム 安倍総理スピーチ（平成 28 年 12 月 13 日）（抄）

（略）

今回のWAW！で特に光を当てたいのは、働き方改革、女性のリーダーシップ、そして女性が担う、平和で安全な社会づくり、の3つです。

（中略）

子供を産むと、仕事を続けにくい。女性の活躍を阻む大きな壁です。女性が、仕事と家庭を無理なく両立し、活躍できる環境をつくる。「働き方改革」は、そのための最大かつ最優先のチャレンジです。私が先頭に立って進めてまいります。来年3月までに実行計画を作成します。

（中略）

まず、長時間労働の是正です。日本の企業文化やライフスタイルに根差したのですが、正面から取り組んでいきます。時間外労働の上限規制を含め、実効性の上がる措置を取りまとめ、関連法案を早期に国会に提出します。

（中略）

企業が働き方を見直すためのインセンティブも導入しました。今年度から、国の調達において、「ワーク・ライフ・バランス」を推進する企業を加点評価しています。同様の仕組みが、独立行政法人や地方公共団体、民間企業の調達で広がることを期待します。

子供を産んでも仕事を続けられるための支援を強化していきます。

既に、2014年には、育児休業開始後6か月までの「育児休業給付」の比率を50%から67%に引き上げました。

2013年には、保育の受皿の整備を加速するため、2017年度末までの整備目標を40万人分としていましたが、昨年、これを50万人分へと上積みしました。

これらの取組もあり、子育て世代の女性の就業率は加速的に増え、昨年には約72%に達しました。

（中略）

テレワークは、子育てをしながら働き続けるために有効な手段です。

これまでは、在宅勤務に限定されていたテレワークのガイドラインを、モバイル機器が普及している現状に合わせて改定し、併せて、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方も整理します。働き方改革は、男性の意識が変わらなければ成功しません。家事や育児は夫婦で共に担う。子供が生まれた直後から夫が育児に取り組めるよう、男性の「育休」に加え、妻の出産直後の休暇、いわば「男の産休」の取得を推奨していきます。

まず隗より始めよ。妻が出産する国家公務員には、全員、妻の産休中に数日間の休暇、つまり「男の産休」を取得してもらいたいと思います。

家事をしないことで悪名高き、私は違いますが、日本男性たちにとっては、いよいよ名誉回復のチャンスだと思っています。

（後略）

持続可能な開発のための 2030 アジェンダについて

1. 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（2030 アジェンダ）は、2001 年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015 年 9 月の国連サミットで採択された、2016 年から 2030 年までの国際目標です。
2. 2030 アジェンダは、貧困を撲滅し、持続可能な世界を実現するために、17 のゴール・169 のターゲットからなる「持続可能な開発目標」（Sustainable Development Goals: SDGs）を掲げています。発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、取組の過程で、地球上の誰一人として取り残さない（no one will be left behind）ことを誓っています。
3. 日本は、2030 アジェンダの議論や交渉に一貫して貢献してきた国として、歴史的なアジェンダの採択を心から歓迎するとともに、開発協力大綱や人間の安全保障の理念の下で、国際社会と共に、今後のアジェンダの実施に最大限努力していきます。

SDGs（持続可能な開発目標）



目標 5 ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う

- 5.4 Recognize and value unpaid care and domestic work through the provision of public services, infrastructure and social protection policies and the promotion of shared responsibility within the household and the family as nationally appropriate (公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。)