女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の変更について

（令和７年１１月２５日
閣　議　決　定）

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６４号）第５条第５項において準用する同条第３項の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（令和元年１２月２０日閣議決定）を別紙のとおり変更する。

別紙

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針

政府は、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64号。以下「法」という。）第５条の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を策定する。基本方針は、女性の職業生活における活躍の推進に向けた政府の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方を示すものである。

基本方針においては、第１部において、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向、第２部において、一般事業主[1]及び特定事業主[2]（以下「事業主」という。）が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項、第３部において、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する事項、第４部において、基本方針の見直しに関する事項を定める。

第１部　女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

１　女性の職業生活における活躍の必要性

女性の就業率を見ると、15 歳から 64 歳までの女性は 74.1%（令和６年）となっており[3]、着実に上昇している。女性の第一子出産前後の継続就業率も直近で約７割と上昇傾向にある[4]。

一方、雇用形態を見ると、女性の年齢階級別正規雇用比率は 25～29 歳のピーク後に低下する「Ｌ字カーブ」を描いている[5]。また、賃金水準を見ると、男性一般労働者の給与水準を 100 としたときの女性一般労働者の給与水準は 75.8（令和６年）となっており[6]、男女の賃金の額の差異は大きい。男女の賃金又は給与の額の差異（以下「男女間賃金差異」という。）[7]の大きな要因の一つとされる、管理的地位にある

---

[1] 国及び地方公共団体以外の事業主。労働者を雇用して事業を行う全ての事業主を指し、個人事業主にあってはその事業主個人、会社その他の法人組織の場合はその法人そのものを指す。したがって、独立行政法人、国立大学法人、大学共同利用機関法人及び地方独立行政法人は、一般事業主に該当する（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について」（平成 27 年 10 月 28 日付け職発 1028 第２号・雇児発 1028 第５号厚生労働省職業安定局長及び雇用均等・児童家庭局長連名通知））。

[2] 国及び地方公共団体の機関等。

[3] 総務省「労働力調査（基本集計）」（令和６年）

[4] 国立社会保障・人口問題研究所「第 16 回出生動向基本調査（夫婦調査）」（令和３年）

[5] 脚注３と同じ。

[6] 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和６年）

[7] 常時雇用する労働者の数が 101 人以上の一般事業主は「その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異」、特定事業主は「その任用する職員の男女の給与の額の差異」の情報公表が令和８年４月１日以降に義務付けられている。

労働者又は職員に占める女性労働者又は女性職員の割合（以下「女性管理職比率」という。）[8]を見ると、管理的職業従事者（就業者のうち、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 16.3%（令和６年）と低い水準になっている[9]。

こうした状況に鑑み、また、女性が自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらし持続的な発展を確保するため、女性の職業生活における更なる活躍が必要である。

２　法と男女共同参画社会の形成との関係

我が国における男女平等の実現に向けた取組は、日本国憲法にその理念が明記されたことが大きな契機となり、戦後の国際社会における取組とも連動しながら、着実に進められてきた。

昭和 60 年には、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律（昭和 60 年法律第 45 号）により、勤労婦人福祉法（昭和 47 年法律第 113 号）が改正され、企業の募集、採用から定年、退職、解雇にいたる雇用管理における男女の均等な機会及び待遇の確保等が規定された。

また、平成 11 年には、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号。以下「基本法」という。）が制定され、以降、基本法に基づき、男女共同参画基本計画の策定及び推進を通じて各種取組を推進してきた。

平成 27 年には、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、基本法の基本理念にのっとるとともに、事業主に対し、女性の職業生活における活躍に関する状況の把握･課題分析･行動計画策定･情報公表を義務付けることなどを内容とする法が制定された。法は、基本法や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）に基づくポジティブ・アクションの実効性を高め、これによって男女の実質的な機会の均等を目指すものである。

以後、法に基づく取組が進められてきたが、施行状況を踏まえ、令和７年６月に、法の有効期限を令和 18 年３月 31 日まで 10 年間延長し、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を常時雇用する労働者の数が 101 人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付けることなどを盛り込む改正が行われた（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する

---

[8] 常時雇用する労働者の数が 101 人以上の一般事業主は「その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」、特定事業主は「その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」の情報公表が令和８年４月１日以降に義務付けられている。

[9] 脚注３と同じ。

法律（令和７年法律第 63 号。以下「改正法」という。））。

３　女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

（１）法の対象

法第１条において「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がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」を「女性の職業生活における活躍」と定義しているとおり、法は、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態及び自営業等の就業形態にかかわらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとする全ての女性を対象とするものである。

（２）法の基本原則

基本方針は、基本原則にのっとり定めなければならないとされているところ、法第２条に定める基本原則の内容は以下のとおりである。

①　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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できるようにすることを旨として行うこと。

②　女性の職業生活における活躍の推進は、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動についてその役割を果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として行うこと。

③　女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、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。

我が国においては、固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っていたり、男性を中心とした雇用慣行が維持されていたりすることなどにより、男女の間で法律上差別はなくとも、実質的には機会の不平等が生じていることが考えられる。こうした不平等が解消されるまでの間、ポジティブ・アクションを推進することが望ましいとの認識から、①の基本原則を設けたものである。また、女性の職業生活における活躍の推進は、

女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が改正法により明確化された。

なお、基本法第２条第１号において、男女共同参画社会は「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」とされていることを踏まえ、①のとおり、女性の職業生活における活躍の推進に当たっても、職業生活を営むか、営まないかの選択は、自らの意思に基づく主体的な選択によるべきものであって、強要・強制されるものであってはならないことと規定している。

また、②については、家庭責任の多くを女性が担っている現状を踏まえ、女性が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を図りながら、職業生活において活躍するためには、男性が家族の一員としての役割を一層果たすことが求められ、男性を含めた働き方の見直しや、企業トップや管理職を含め、社会全体の意識の改革が必要であるとの認識から規定したものである。あわせて、例えば、保育施設の整備や両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、職業生活と家庭生活の両立を図るための環境の整備が不可欠である。また、幼少期から、家庭や学校、地域等において、固定的な性別役割にとらわれず、多様な経験を積むことも、社会全体の意識変革に寄与するものと考えられる。

なお、女性の職業生活における活躍の推進は、当然、家族形態によって対象が限定されるものではない。

さらに、職業生活と家庭生活との両立に関しても、当然に本人の意思が尊重されるべきであり、専業主婦等、家庭生活に専念するという選択も尊重されなければならず、③のとおり、その趣旨を確認的に規定している。

（３）女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現、仕事と育児・介護等が両立できる雇用環境の整備、男女双方の意識改革・理解促進等により、ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会を目指す。また、こうした社会基盤の整備の上で、企業、国・地方公共団体等における女性の登用が更に進むことによって、多様性が尊重されるとともに、我が国経済社会にイノベーションがもたらされ、持続的な発展が確保されることを目指す。さらに、これらと併せ、女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備、健康の維持・増進等により、多様な幸せ（well-being）が実現した社会を目指す。

（４）事業主の取組に必要な視点と行政の役割

事業主が、女性の職業生活における活躍を推進するに当たっては、（２）の基本原則を踏まえつつ、①から⑥までの視点を持って、自ら実施すべき取組を検討し、実施していくことが求められる。

一方、行政は、事業主が取組を円滑かつ効果的に実施できるよう法に基づく必

要な支援を行うとともに、公的サービスの提供主体として、女性に対する支援措置や、育児・介護等に係るサービスの充実を始めとする職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備を図ることとする。

①　トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。

経営者・管理職は、長時間労働の是正や生産性の向上を推進し、多様で柔軟な働き方の実現を図ることなどを通じて、労働者又は職員（以下「労働者等」という。）一人一人の個性と能力を十分に発揮させることができるよう、先頭に立って意識を改革し、働き方改革を実践することが重要である。

このため、管理職の意識改革を促すとともに、残業をしない働き方、時間当たりの生産性の重視、これらの取組の人事評価への反映等、働き方改革に取り組み、男女ともに働きやすい職場を実現する。

②　女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む。

女性の職業生活における活躍の推進は、各主体に多様で柔軟な発想・意思決定を促し、商品・サービス・政策等にイノベーションをもたらすものと考えられる。

また、女性の出産・育児等による離職を防ぎ、継続就業を促進することは、人材の確保・定着や労働者等のモチベーションの向上という点においてもメリットがある。

このため、女性の活躍の推進が、企業等にとっては、持続的な企業競争力や企業価値の向上に、国・地方公共団体にとっては、政策の質と行政サービスの向上に資するものであるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組む。

③　働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。

近年、長時間働く労働者の割合は低下傾向にあり、また、男性、特に若い世代の男性は家事・育児に対する意欲が従来に比べて相対的に高い。しかし、恒常的な残業を前提とした働き方や転勤等の労働慣行、固定的な性別役割分担意識等を背景に、依然として家事・育児等の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難となる場合が多くなっている。

このため、男女ともに自らの希望に応じ職業生活と家庭生活を両立し、その個性と能力を発揮して活躍できるよう、働き方改革を更に進めつつ、育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を図るとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場を実現する。

また、性別にかかわらず、多様な労働者等がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境を整備することが重要であることから、ハラスメントのない職

場づくりを推進する。

④　男性の家庭生活への参画を促進する。

職業生活と家庭生活の両方を営むに当たって、一方の家庭生活において、男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は高まらざるを得ず、結果として女性が職場において活躍することが困難になる。男性の家事・育児等の家庭生活への参画の促進は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題の一つである。

このため、男女ともに家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進等に取り組むとともに、育児休業等、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促進する。

⑤　育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成できる仕組みを構築する。

長時間労働等の労働慣行の下、出産・育児等により時間制約を抱える女性が重要な仕事が経験できずキャリア形成ができないといった状況が見られる。また、育児・介護のみならず、様々な理由から勤務時間や勤務地の配慮が求められることがあり、そのような場合でもキャリア形成ができるよう、テレワークやフレックスタイム制等を有効に活用することが重要である。

このため、女性も男性も、育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成を行い、職場において活躍できることが重要との視点に立ち、一人一人の能力や個性を把握した上で、人材育成や配置等を行うことや、オンライン訓練等、教育訓練を受講しやすい環境整備に取り組む。

⑥　女性の働き方に影響を与える健康上の特性に配慮する。

健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものであるが、男性に比べて女性の方が性ホルモンの変化による影響が生じやすいなどといった性差により、健康上の課題の現れ方には差があり、特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっている。

このため、女性が働きやすい職場環境を整備するために、女性の健康上の特性について職場での理解を深めるなどの取組を推進する。

第２部　事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

１　基本的な考え方

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である事業主において、職業生活に関する機会の提供と職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の両側面から、積極的かつ主体的に取組が実施されることが不可欠である。

これを実現するため、法第８条及び第 19 条において、事業主に対し、事業主行動計画の策定が義務付けられている（常時雇用する労働者の数が 100 人以下の一般事業主については努力義務）。

女性の職業生活における活躍に向けては、採用から配置・育成、妊娠・出産・子育て期を通じた継続就業、登用に至るまで、各段階において様々な課題があるが、どのような課題が特に大きな問題となっているかは、各事業主により様々である。このため、事業主が事業主行動計画を定めるに当たっては、各事業主において、採用した労働者等に占める女性労働者等の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、女性管理職比率その他の女性の活躍に関する状況を職務の内容も踏まえて把握し、課題を分析した上で、その課題解決に必要な取組を事業主行動計画に定め、実行していくことが重要である。

なお、法第８条第３項及び第 19 条第３項の規定により定量的に定めることとされている目標（数値目標）については、上記の状況把握・課題分析の結果を踏まえ、課題解決を図るためにふさわしい項目を事業主が選定する仕組みとしているが、事業主行動計画に定めた取組の実施に当たっては、数値目標を含め、取組によって実現を目指す内容を具体的に設定することにより、効果的に取組を進めることが期待される。

２　事業主行動計画策定指針の策定に当たっての観点

事業主は、法第７条に定める事業主行動計画策定指針に即して事業主行動計画を定めることとなるところ、事業主による取組が円滑かつ効果的に実施されるよう、事業主行動計画策定指針は、事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、以下の（１）から（５）までの観点を踏まえ定めることとする。

なお、関係者等の意見を広く聴取した上で、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）及び改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立することの重要性にも留意する。

（１）各段階の課題に応じた取組

ア　採用

新規卒業者採用の段階で、３割以上の企業において男性のみの採用となっていることや、総合職採用についていまだに女性の割合が２割程度となっていること[10]などを踏まえると、男女に実質的な機会の平等が担保されているとは言い難い状況にあり、こうしたことが男女間賃金差異につながっている。

また、女性管理職比率が低い大きな理由の一つとして、採用段階において、女性が少ないことが挙げられている。

さらに、結婚・出産等を機に退職した女性が、希望に応じて、元の職場での再雇用や異なる職場での再就職が可能となることが望ましい。

このため、経験者採用や再雇用も含め、女性の積極採用に係る取組が重要となる。

イ　配置・育成・教育訓練

企業内の配置において性別の偏りが見られる。また、教育訓練に当たり、Off-JT を受講した労働者の割合は、男性の方が女性よりも高い状況にある[11]。さらに、管理職が、子育て中の女性に責任のある仕事を任せられないという思い込みでマネジメントを行い、女性が重要な仕事が経験できずキャリア形成ができないといった状況も考えられる。このような状況を踏まえれば、男女間における教育訓練の機会の平等が適切に確保されるよう、留意していくことが必要である。

このため、女性が男性と同様に幅広い経験や専門性を高められるような配置や、女性が将来的な育成に向けた教育訓練を受講できるような環境整備や長期的なキャリア形成に向けた取組のほか、出産・子育て期においても重要なポストで能力を発揮し、継続して働き続け、管理職や役員を目指す道を選択できるよう、マネジメントを行う管理職の意識改革に加え、長時間労働の是正等の働き方改革を併せて実施することも必要である。

ウ　昇進

企業において、管理職の中には、「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的な事項を必ずしも実践できていない者も存在している状況を踏まえると、管理職の意識改革や評価・昇進の透明性の確保が重要となる。また、管理職の労働時間が長く、家庭内で女性に家事・育児等の負担が偏っている場合は、仕事と家庭の両立が難しいことから、管理職への昇進希望を持ちにくい状況になる。

このため、女性が昇進意欲を持てるよう、長時間労働の是正等の働き方改革と併せて、雇用管理区分の転換、ロールモデルとなる人材の育成、キャリアパ

---

[10] 厚生労働省「雇用均等基本調査（企業調査）」（令和６年）

[11] 厚生労働省「能力開発基本調査（個人調査）」（令和６年）

スモデルの紹介、メンター制度の導入等の取組についても積極的に推進する必要がある。あわせて、女性同士の社内ネットワークの構築を進めるとともに、特に中小企業においては、そうしたネットワークの構築が難しい場合が多いため、地域の関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点である男女共同参画センターの協力を得て女性のネットワークを地域で形成していくなどの取組により、女性が昇進意欲を持てるよう支援していく必要がある。

エ　雇用形態の変更等

非正規雇用について、雇用の不安定や低賃金、セーフティネットが不十分等の課題が指摘される中、女性労働者の半数以上が非正規雇用である現状[12]や女性の年齢階級別正規雇用比率が 25～29 歳をピークに低下しＬ字カーブを描くことを踏まえると、女性の職業生活における活躍を推進する上で、正規雇用の女性への対応とともに、非正規雇用の女性への対応も極めて重要な課題である。正規雇用として働きたいが機会に恵まれずに非正規雇用で働いている女性や、自らの選択で非正規雇用として働いているものの働きに応じた処遇がなされていない女性について、その意欲と能力に応じた職責を担う働き方ができるようにする必要がある。

このため、非正規雇用から正規雇用への転換、非正規雇用労働者に対する研修等の能力向上の機会の付与等、本人の希望や職務の内容に応じた適切かつ着実な取組が重要となる。

オ　役員への登用

我が国の管理的職業従事者における女性の割合は 16.3%、上場企業の役員に占める女性の割合は 12.5%（令和６年）[13]と、諸外国に比べて低い水準にとどまっており、政策・方針決定過程への女性の参画が十分に図られているとは言い難い状況にある。

各事業主において、多様で柔軟な発想・意思決定を促すためには、意思決定の場への女性の参画が不可欠であり、女性の役員への登用を積極的に進めるための取組も重要である。

このため、女性の管理職への登用だけでなく、役員への登用も視野に入れて、事業主行動計画を策定し、取り組んでいくことが望ましい。

（２）職業生活と家庭生活の両立に関する取組

ア　男女を問わない長時間労働の是正等の働き方改革

恒常的な残業を前提とした働き方は、男女ともに家事・育児等の家庭生活や

---

[12] 脚注３と同じ。

[13] 東洋経済新報社「役員四季報」（令和６年）

ボランティア等の地域生活への参画、また、余暇における健康づくり・能力開発・趣味を楽しむことなどによる豊かな生活の実現を困難にするものであり、改善に向けた取組が重要となる。

働き方改革の結果、長時間働く労働者の割合の低下や年次有給休暇の取得率の上昇等の成果が現れ、就業環境の改善は徐々に進んできたが、引き続き男女とも残業をしない働き方や、出社や退社時間の調整（フレックスタイム制）、テレワークによる柔軟な働き方に加え、職場の誰もが休みやすい職場の体制づくり、AI の活用や DX（デジタル・トランスフォーメーション）推進による生産性を意識した効率的な業務運営等を総合的に進めることが重要である。また、これらの取組を人事評価に適切に反映させるよう引き続き周知を図ることも必要である。

イ　両立支援制度を男女が共に利用しやすい職場環境づくり

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年法律第 76 号）の累次の改正により、育児休業等の両立支援制度が拡充される中、男性の育児休業取得率も上昇傾向にある。一方、女性の年齢階級別正規雇用比率は、いわゆるＬ字カーブが見られ、また、育児休業取得率については、依然として男女間で大きく差がある。これらを踏まえて、実際に安心して両立支援制度が利用でき、復職しやすい雰囲気づくりも非常に重要である。

このため、男女が共に自らの希望に応じ職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍できるよう、長時間労働の是正等の働き方改革やハラスメントへの対策等の取組とも併せ、育児・介護休業等の両立支援制度を安心して利用でき、復職しやすい雰囲気づくりや、育児・介護目的に限らず、テレワークやフレックスタイム制等の柔軟な働き方ができる職場環境づくりが必要である。

ウ　男性の家庭生活への参画の促進

６歳未満のこどもがいる女性の１日の家事関連時間は約７時間半であるのに対して、男性は約２時間である[14]など、家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っている現状にある。また、夫の平日の家事・育児時間が長いほど、出産後の妻の継続就業率が高くなる[15]など、配偶者である男性の家事・育児への参画度合いが、女性の継続就業に非常に大きな影響を与えていると考えられる。

女性に偏りがちな家事・育児等を男女で分担・共有できるよう、男性の家事・育児への関わりを増やしていくことは、育児に関わる時間を増やしていき

---

[14] 総務省「社会生活基本調査」（令和３年）

[15] 厚生労働省「第 12 回 21 世紀成年者縦断調査（平成 24 年成年者）」（令和５年）

たいと考えている男性の希望にも応えることができる。

このため、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進等に取り組むことが重要である。また、長時間労働の是正等の働き方改革を併せて実施することにより、男性の家庭生活への参画が効果的に進むものと考えられる。

（３）ハラスメントへの対策

性別にかかわらず、多様な労働者等がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境を整備することが重要であり、こうした観点から、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメントのない職場づくりを推進する必要がある。

同時に、厚生労働省が令和５年度に行った調査[16]によれば、ハラスメントの被害を受けた女性は男性と比べて、通院や服薬、さらには退職にまで至る深刻なケースが多く見受けられるなど、ハラスメントは女性の職業生活に重大な影響を及ぼすものとなっている現状がある。

ハラスメントが女性の就業継続等に特に深刻な影響を与え、その職業生活における活躍を阻害する要因となっていることに鑑みると、各種取組の実効性を高めるためには、ハラスメントのない職場の実現についても女性活躍推進の基盤として捉え、取組を進めることが必要である。

（４）女性の健康上の特性に係る取組

性差の影響による健康上の課題は女性の就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっている。

女性が職業生活を営む中で自らの個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、職場において女性の健康上の特性への理解を深める必要がある。具体的には、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組や女性が相談しやすい体制づくり、休暇制度の充実等が考えられる。女性だけでなく労働者等全体を対象として取り組むことも有効である。

（５）公的部門による率先垂範等

国及び地方公共団体の機関等は、法第 19 条に基づき、特定事業主として、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定する。

特定事業主に係る事業主行動計画策定指針においては、平等取扱の原則及び成績主義の原則といった公務員法制や各機関の特性に留意しつつ、特定事業主における取組が、公的部門として一般事業主を率先垂範する観点が重要である。

---

[16] 厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年）

また、長時間勤務の是正等の働き方改革、性別にかかわらない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活への参画促進の観点も考慮する必要がある。

特に、行政部門における国家公務員については、「隗より始めよ」の観点から、各府省等は、採用昇任等基本方針（平成 26 年６月 24 日閣議決定）に基づく取組指針において数値目標を設定することとされている女性職員の採用・登用、男性職員の育児休業取得率等について、引き続き特定事業主行動計画において数値目標を設定し、積極的に取組を進めていく。

また、法第 21 条の規定に基づく女性の職業生活における活躍に関する情報の公表については、女性の職業選択に資するために行うことを踏まえ、各機関の比較が可能となることを念頭に、できる限り多くの項目を公表することが求められる。特に、各府省等においては、率先垂範して進めるべき立場であることから、全ての項目を公表するよう、積極的な取組に努める。

さらに、地方公共団体の機関等においても、各特定事業主の実情に関する状況把握・課題分析の結果を勘案しつつ、国の各府省等における取組も参考にしながら数値目標を設定し、より多くの項目を公表するなど、主体的かつ積極的に取り組むことが望ましい。

３　次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画との関係

事業主は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 12 条又は第 19 条の規定に基づき、次代の社会を担うこどもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するよう、両立支援に関する雇用環境・職場環境の整備や働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組について、事業主行動計画（以下「次世代行動計画」という。）を策定しているところ、法に基づく事業主行動計画の策定に当たっては、次世代行動計画の内容と整合性を図るものとする。なお、事業主行動計画と次世代行動計画とを一体的に策定することも可能である。

４　女性の職業生活における活躍に関する情報の公表

事業主には、法第 20 条又は第 21 条の規定に基づき、女性の職業選択に資するよう、女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表する義務又は努力義務が課されている。また、改正法によって常時雇用する労働者の数が 101 人以上の一般事業主及び特定事業主には、男女間賃金差異及び女性管理職比率の公表が義務付けられた。

女性の活躍に関する情報は、求職者が就職先を検討する上で、また、事前に就職先の状況を理解し、継続的に就業するという観点からも重要なものであるとともに、公表の範囲そのものが、事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして求職者の職業選択の要素となることに留意が必要である。また、こうした情報を容易に閲覧できる方法により積極的に公表することは、人材の確保や市場における評価と

いった観点から、事業主にとっても有用なものと考えられる。

このため、情報公表の際には、厚生労働省令・内閣府令で定める項目の中から、できる限り多くの項目を公表することが期待される。また、就職活動中の学生等が、タイムリーに情報を取得できるようなタイミングで、原則として、毎年更新することが望ましい。

なお、上記のような情報については、就業希望者だけではなく、投資家や消費者にとっても有益な情報であることを踏まえ、できる限り多くの者が容易に情報を得られるような形で公表することが期待される。

第３部　女性の職業生活における活躍の推進に関する施策

１　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

（１）女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等

ア　女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業の認定

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である各事業主において積極的かつ主体的に取組が実施されることが不可欠である。

法第９条では、厚生労働大臣は一般事業主行動計画の策定・届出をした一般事業主について、厚生労働省令で定めるところにより女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が優良な一般事業主として認定できることとしている。

また、法第 12 条では、厚生労働大臣は、法第９条の認定を受けた一般事業主について、厚生労働省令で定めるところにより女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が特に優良な一般事業主として認定できることとしている。

法第９条の認定基準については、女性の活躍状況の水準と取組による改善度合いの両面で評価を行うことや、業種ごと・企業規模ごとの特性に配慮することなどにより、より多くの一般事業主の取組の促進につながるようにするとともに、法第 12 条に基づく認定基準の設定については、法第９条の認定基準よりも更に水準の高い基準を設定し、これらの認定を取得した企業が労働市場や資本市場等において評価されることを通じて、企業の取組を促進していくこととする。

イ　公共調達等を通じた女性の活躍推進

法第 24 条では、認定一般事業主等に対する受注機会の増大を規定しており、女性の活躍推進に積極的かつ主体的に取り組む一般事業主に対して、現行法令の枠組みの範囲内で、公共調達における公正性及び経済性を確保しつつ、受注の機会の増大を図ることにより、一般事業主の自主的なポジティブ・アクションを促進している。これまでの国の機関等における加点評価の取組の実施状況等を踏まえつつ、公共工事等に関する調達を始め、各機関の公共調達における積極的な取組実施を促進する。

また、各府省等の補助金等については、補助目的に鑑みつつも、引き続き女性活躍に積極的に取り組む企業に対して加点評価を行うなど、女性の活躍推進のために補助金等を活用することを積極的に検討し、取組の拡大・促進を図る。

なお、地方公共団体は、法第 24 条第２項の規定により、国の施策に準じた取組の実施が努力義務とされているところ、地方公共団体の公共調達等においても、認定一般事業主等の情報や、政府のデータベースに搭載された管内の企業の情報公表内容を活用しながら、国の機関等における加点評価に準じた取組や独自の基準に基づく取組等の積極的な実施を促進する。

ウ　企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進等

企業における女性の活躍状況が、就職活動中の学生等はもとより、成長につながる取組として国内外で市場から評価されてきており、企業における女性の採用・登用等の状況や女性の活躍に向けた取組等、女性の活躍に関する情報公表の促進や、女性の活躍に関する企業情報を総合的にデータベース化して提供するなど一層の効果的な「見える化」を図ることで、市場や就職活動中の学生等からの評価を通じて、更なる女性の活躍を促進する。

また、女性の職業生活における活躍の推進に向けて優れた取組を行う事業主に対する顕彰や好事例の発信により、当該事業主のみならず、他の事業主の女性の活躍推進に向けた取組を促進する。

地方公共団体においても、認定一般事業主等の情報や、政府のデータベースに搭載された管内の企業の情報公表内容を活用しながら、独自の基準に基づく企業表彰や、優良企業に関する消費者等への情報発信等に取り組むことにより、管内の企業の取組の推進を図ることが望ましい。

エ　中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の促進

社会全体において女性の活躍を推進していくためには、一般事業主行動計画の策定等について、常時雇用する労働者の数が 101 人以上 300 人以下の一般事業主における取組を促進するとともに、努力義務となっている常時雇用する労働者の数が 100 人以下の一般事業主においても引き続き取組を進め、取組の裾野を広げていくことが重要である。中小企業においては、行動計画の策定等に関するノウハウが少なく、事務負担が大きいことなどから、女性の活躍に関する状況の把握や課題分析の実施を支援するため、男女間賃金差異の要因について容易に分析することのできるツールや各種マニュアルの提供等による支援を実施する。

（２）希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

法第 22 条第１項では、国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要措置を講ずるよう努めるものとされている。具体的には、女性が、希望に応じて多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働きや能力に応じた処遇・労働条件を確保できるよう、以下のような取組を推進するものとする。

ア　非正規雇用における雇用環境等の整備

希望に応じて働き方を選択でき、かつ、誇りをもって働き続けることができるようにするためには、どのような働き方を選択しても公正な待遇を受けられるようにすることが重要である。正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する同一労働同一賃金の遵守徹底に向けた取組などによ

り非正規雇用労働者の待遇改善を図るとともに、非正規雇用労働者に対するリスキリング支援、就業支援等により、正規雇用労働者への転換等を希望する非正規雇用労働者がその希望を実現できるよう取組を推進する。

イ　女性の管理職登用促進のための支援

管理職登用に向けた人材育成のため、メンター制度導入やロールモデルの提供・提示、管理職に必要なスキルを習得する機会の提供を目的とした研修の実施に向けて、マニュアルや好事例の周知啓発等の支援を行う。

ウ　再就職支援

子育て中の女性等を対象に、多様な求職者のニーズに応じた職業訓練及び就職支援を実施するとともに、職業訓練が受講しやすい環境の整備を図る。

また、個性と能力を最大限に発揮して希望する形での活躍が実現できるよう、社会人の学びを支援する各種制度や、女性のための学び直し等に関する情報提供等を推進する。

エ　起業・創業支援

起業に関する知識や手法に関する情報提供等や資金面の支援等、起業を目指す女性に対する支援策を実施する。

また、男女共同参画センター等の関係機関とも連携しつつ、全国各地における女性起業家支援の好事例の横展開や女性起業家支援ネットワークの構築を図る。

オ　女性の参画が少ない分野での就業支援

様々な活動に多様な人材が参画することは、地域の経済社会に、商品開発などの新規の発想やイノベーションをもたらし、持続的な発展を確保する上でも極めて重要な意義を持つ。建設産業、海運業、自動車運送事業等、女性の少ない業種・職種において、多様な人材が働きやすい環境の整備等により、女性の就業及び定着を促進する。また、女性農林水産業者が活動しやすい環境を作るとともに、多様な経験・知見を生かした人材育成の強化に取り組む。

カ　キャリア教育等の推進

男女が共に社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるようにするためには、学校教育等において生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力等が培われることが重要であることから、キャリア教育の総合的、体系的かつ効果的な推進を図る。

また、女子学生・生徒の理工系分野への進学状況は、いまだ他分野と比較し

て低い実情にあり、結果として、職業生活における理工系分野での女性の活躍が進めづらい状況になっている。そのため、理工系分野に対する女子学生・生徒の興味・関心の喚起・向上に資する取組を推進し、女子学生・生徒の理工系分野への進路選択を支援する。あわせて、関係府省や経済界、学界、民間団体等産学官からなる支援体制を活用した地域における意識啓発や情報発信等を実施する。

キ　職場における女性の健康支援

女性が働きやすい職場環境を整備するため、女性の健康上の特性について理解を深める研修・啓発等の取組を促進する。

また、女性の健康上の特性に配慮した取組を積極的に行っている企業を評価する仕組みを検討する。

２　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

（１）共働き・共育ての実現に向けた男女双方の意識改革・理解促進

女性が職業生活において活躍するためには、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要である。仕事と育児・介護の両立支援制度は拡充されてきたが、依然として女性に育児等の負担が偏っており、キャリア形成上の課題が生じている。働き方を見直し、男性の家事・育児等への主体的な参画を社会全体で後押しするため、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進等に取り組む。

（２）職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

法第２条第２項において、女性の職業生活における活躍の推進は、男女の別を問わず、家庭生活における役割を果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるよう行われなければならないものとされている。

ア　子育て支援環境の整備

待機児童は保育の受け皿整備の推進等により大幅に減少したことから、今後は、保育の量の拡大から、地域のニーズに対応した質の高い保育の確保・充実を図る。

また、放課後児童クラブの待機児童は依然として多く、安全対策についての強化も求められていることから、放課後児童クラブの受け皿整備を着実に進めるとともに、学齢期の児童が安全・安心に過ごせる場所の拡充に取り組む。

イ　長時間労働の是正・年次有給休暇の取得促進

長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進に向け、働き方や休み方の見直しに取り組む企業への支援を行い、性別にかかわらず全ての人が安心して働く

ことができる職場環境の整備のための取組を推進する。

ウ　職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進

次世代育成支援対策推進法に基づく、両立支援等の雇用環境の整備に積極的に取り組む企業の認定及び特例認定の取得を促進するとともに、制度の認知度の向上を図る。

また、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、支援・サービスの周知や両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備等の取組を推進する。

さらに、育児・介護を理由として、休業を取得する者・短時間勤務をする者の業務を代替する周囲の労働者を支援する企業の取組を促進する。

エ　多様で柔軟な働き方の推進

勤務時間、勤務地及び職務・職種を限定した「多様な正社員」制度や、テレワーク、フレックスタイム制等、柔軟な働き方ができる制度の導入支援、活用に向けた周知等を実施する。

オ　職場風土の見直しにつながる人事評価の推奨

時間当たりの労働生産性を重視した人事評価や、管理職の人事評価における長時間労働の是正・生産性の向上に関する評価等、長時間労働の背景となる職場風土の見直しにつながる取組を推奨する。

３　就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置

性別にかかわらず、多様な労働者等がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境を整備することが重要であり、こうした観点から、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメントのない職場づくりを推進する必要がある。

同時に、厚生労働省が令和５年度に行った調査によれば、ハラスメントの被害を受けた女性は男性と比べて、通院や服薬、さらには退職にまで至る深刻なケースが多く見受けられるなど、ハラスメントは女性の職業生活に重大な影響を及ぼすものとなっている現状がある。

ハラスメントが女性の就業継続等に特に深刻な影響を与え、その職業生活における活躍を阻害する要因となっていることに鑑みると、各種取組の実効性を高めるためには、ハラスメントのない職場の実現についても女性活躍推進の基盤として捉え、取組を進めることが必要である。

そのため、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第４条第４項において、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を

醸成するために、国が啓発活動を行う旨が規定されていることを踏まえ、職場におけるハラスメントの防止に向けて、情報発信等の取組の充実を図る。

事業主に対しては、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントに限らず、パワーハラスメント、改正法によりその防止のために雇用管理上必要な措置を講ずることが新たに事業主の義務となったカスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントも含めたハラスメント対策の重要性について、あらゆる機会を捉えて周知徹底することや事業主に対する助言・指導等を行っていくことにより、事業主による取組を一層推進する。

また、ハラスメント対策は企業規模を問わず全ての企業において進める必要があるものであり、中小企業等に対して支援を行うことが重要であることから、事業主やハラスメント相談窓口担当者等向けに、ハラスメント対策に役立つコンテンツを掲載した情報提供サイトの運営等による周知・啓発の取組等を通じ、事業主によるハラスメント対策の取組への支援を推進する。

4　女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関するその他の重要事項

（1）国における推進体制等

ア　事業主行動計画策定の推進

法第 18 条において、国は、一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主や一般事業主行動計画の届出をした一般事業主に対して、計画の策定、労働者への周知・公表、また、計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとしている。

一般事業主行動計画が企業規模を問わず策定・実施されるようにするためには、法の趣旨等の普及啓発から計画策定・実施までのあらゆる段階において、一般事業主に対する援助の実施に努めることが必要であることを踏まえ、一般事業主からの相談に応じるほか必要な支援を講じることとする。

特定事業主行動計画についても同様に、特定事業主による円滑な計画の策定等がなされるよう、地方公共団体等に対する説明会の実施など、必要な支援を講じることとする。なお、特定事業主行動計画については、改正法により、軽微な変更をする場合は、状況把握・分析等を行う義務を課さないとされたことに留意する。

イ　フォローアップ

内閣府は、関係府省と連携・協力しつつ、基本方針に基づく女性の職業生活における活躍の推進に関する施策の実施状況について、適切にフォローアップを行い、その結果を踏まえ、必要に応じて施策の見直しを行う。

また、特定事業主行動計画の策定・実施状況に関しては、内閣人事局及び総務省と連携・協力して内閣府が、一般事業主行動計画の策定状況に関しては厚

生労働省が、それぞれフォローアップを行い、概ね一年に一回、公表することとする。

ウ　情報の収集・整理・提供

女性の職業生活における活躍の推進に向け、女性の職業生活における活躍に関する国際的な動向や、海外の類似の法制度の運用実績、国内における女性の職業生活における活躍の推進を図るための取組に関する具体的な事例等の様々な情報を収集し、法の運用に生かすとともに、その成果を国民に公表し、その関心と理解を深めるため、法第 26 条において、国は、必要な情報の収集、整理及び提供を行うこととしている。女性の職業生活における活躍の推進については、法に基づく施策の実施状況等を含め、有用な情報の収集、整理及び提供に積極的に努めることとする。

エ　女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動

女性の職業生活における活躍の推進を効果的に進めていくためには、女性だけでなく、男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革が必要である。女性の職業生活における活躍の推進に関する国民の関心と理解を深め、その協力を得るために、国や地方公共団体において、法の趣旨や理念について周知徹底を図るための必要な啓発活動を行うこととする。

（２）地方公共団体における推進体制

ア　都道府県推進計画・市町村推進計画の策定

（ア）推進計画策定の必要性

女性の有業者に占める割合や女性管理職比率等、女性の職業生活における活躍状況は地域によって異なっていることを踏まえると、我が国全体として効果的に女性の活躍を推進するためには、国が実施する施策に加え、職業生活を営み、又は営もうとする女性にとって身近な地方公共団体において、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進することが重要である。また、地方創生に当たっては女性の活躍が鍵であり、活力ある地域社会の実現に向けて女性の活躍を推進する意義は大きく、この取組を計画的かつ効果的に進めるため、地方公共団体においては、法第６条に基づく、都道府県推進計画又は市町村推進計画（以下「推進計画」という。）を策定することが望ましい。

なお、法に基づく推進計画と基本法に基づく都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を一体のものとして策定することも考えられる。

（イ）推進計画の策定に当たっての留意事項

○　横断的な推進体制の整備

女性の職業生活における活躍を、行政全体として推進していくため、都道府県と市町村の間や、首長を含めた庁内の関係部局の職員間で共通認識を持つことが重要である。

このため、庁内横断的な連絡会議を設置するなどして、情報や意見の交換を行うことが考えられる。なお、連絡会議は、既存の推進体制を活用することも考えられる。

○　地域の実情及び住民のニーズの把握

実効性のある施策を実施するためには、各地方公共団体において、女性の職業生活における活躍に関する地域の現状と課題を把握し、何に優先的に取り組むべきかを検討することが重要である。把握すべき事項としては、生産年齢人口に占める女性の有業者や就業希望者の割合、女性管理職比率、労働時間等の状況、男性の育児休業取得率、ポジティブ・アクション等に取り組む域内の一般事業主の割合や、職業生活に関する住民の意識等が考えられる。

また、施策の検討に当たっては、地域の実情に応じたものとする必要があることから、法第 22 条第２項の規定に基づく住民からの相談の内容を踏まえるとともに、住民や各種団体を対象とした説明会や意見交換会の開催、推進計画案についての意見募集の実施等に努めることが望ましい。

なお、法第 27 条第１項の規定に基づく協議会を活用することも有用である。

○　実施時期等の明記

推進計画に基づく取組を計画的かつ効果的に実施するため、それぞれの施策について、実施時期を明らかにするとともに、当該施策により達成しようとする目標を具体的に記載することが重要である。この際、数値目標を設定するなど、取組の効果を客観的に検証できるような目標とすることが望ましい。

○　実施状況の点検・評価

推進計画に基づく取組によって、女性の職業生活における活躍が推進されたか、女性の直面している問題や課題の解消に役立ったかなど、施策の実施状況を点検・評価し、その結果を次年度以降の取組に反映させる、PDCA サイクルを確立することが重要である。その際、住民や一般事業主、各種団体等、関係者の意見を広く聴取することが望ましい。

○　公表

推進計画は、その存在と内容が広く住民に周知され、その計画に沿って、地域ぐるみの取組が推進されることが重要であることから、推進計画を定

め、又は変更した際には、広報誌やホームページへの掲載等、適切な方法で、これを公表する必要がある。

イ　相談体制の整備

法第 22 条第２項において、地方公共団体は、職業生活を営み、又は営もうとする女性やその家族等からの相談に応じ、関係機関の紹介や情報提供、助言等の必要な措置を講ずるよう努めるものとしている。

地域において、女性の職業生活における活躍を推進するためには、地方公共団体が、住民からの相談に応じ、関係機関の紹介や有用な情報の提供に努めるなど、必要な人に分野（例えば、就労、起業・創業、子育て支援、教育、福祉等）にかかわらず必要な情報を横断的に提供するワンストップ機能を果たすことが望ましく、それにより、国が講ずる支援措置もより効果的に実施することが可能になると考えられる。

令和７年６月の基本法の改正[17]により、男女共同参画センターが地域の男女共同参画社会の形成の促進に関する課題解決を行う関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点としての機能を果たすこととされたことを踏まえ、男女共同参画センターにおける相談機能を活用することも考えられる。

ウ　協議会の活用

地方公共団体において、女性の職業生活における活躍に関する施策が効果的かつ円滑に推進されるよう、法第 27 条第１項において、女性の職業生活における活躍の推進に関し、地域における様々な関係機関がネットワークを形成し、地域の実情を踏まえた取組を進める枠組みとして、国及び地方公共団体の機関により協議会を組織することができることとしている。

協議会は、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援等の措置に係る事例や、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族等からの相談に係る事例等の情報のうち、有用と思われるものについて、関係機関で共有し、連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものであり、積極的に設置・活用されることが望ましい。

また、協議会の設置を契機として、地方公共団体が、国の機関、地域の経済団体、金融機関等、多様な主体と連携を図りながら、活躍したい女性の掘り起こしから、学び直しに関する支援、キャリア形成支援、活躍の場を得た後の支援まで、女性の活躍のステージ、時間軸に応じたトータルな支援を行えるような、総合的な支援体制を構築していくことが期待される。その際に、関係者相

---

[17] 独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（令和７年法律第 80 号）

互間の連携と協働を促進するための拠点として男女共同参画センターの活用が考えられる。

エ　国による地方公共団体における推進計画のフォローアップの実施と好事例の情報提供等

内閣府は、地方公共団体の取組の支援として、地方公共団体における推進計画の策定状況等について、適時、適切なフォローアップを行うとともに、好事例について情報提供等を行う。

第４部　基本方針の見直し

改正法附則第８条において、改正法の施行後５年を経過した場合に、必要があると認めるときは、規定について検討を加えるものとされていることを踏まえ、基本方針についても、改正法施行後５年を目途に見直しについて検討することとする。

ただし、改正法の施行から５年を経過していなくとも、社会経済情勢や女性の職業生活における活躍に関する状況の変化、法及び基本方針に基づく施策や事業主による取組の実施状況等を踏まえ、必要と認められる場合には、見直しを行うものとする。