

女性活躍加速のための重点方針 2018 (案)

平成 30 年 6 月 12 日

すべての女性が輝く社会づくり本部

目次

はじめに	1
I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現	2
1. 生涯を通じた女性の健康支援の強化	2
(1) 女性の健康増進に向けた取組	2
① 子宮頸がん・乳がん等を含むがん検診の更なる普及	2
② ライフステージに応じた健康保持の促進	3
③ 妊娠・出産等に関する健康支援	3
④ 企業による「健康経営」の取組の促進	3
(2) スポーツを通じた女性の健康増進	3
2. 困難を抱える女性への支援	4
(1) 若年女性が妊娠した際の対応等	4
(2) ひとり親家庭等への支援、子供の貧困対策の推進	4
① 「ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト」の着実な実施	4
② 養育費の履行の確保に向けた検討	4
③ 子供の貧困対策の推進	4
(3) 非正規雇用労働者の待遇改善等	5
(4) ひきこもりについての実態の把握	5
3. 女性に対するあらゆる暴力の根絶	5
(1) 性犯罪・性暴力への対策の推進	6
① 刑法一部改正法附則第9条に基づく性犯罪に関する各種施策の3年後検討に 向けた調査研究の実施	6
② 性犯罪・性暴力被害者のための、行政が関与するワンストップ支援センターの 設置促進及び運営の安定化	6
③ 犯罪被害者等のカウンセリング費用の公費負担制度の充実等	6
④ 性犯罪捜査体制の整備	6
⑤ 薬物やアルコールを使用した性犯罪・性暴力に関する広報啓発	7
(2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進	7
(3) 若年層を対象とした性的な暴力の根絶	7
① 「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する今後 の対策」に基づく施策の推進	7
② 「子供の性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）」に基づ く対策の推進	7
③ 若年層の性的搾取に係る相談・支援の在り方の検討	7
④ 若年被害女性等に対するアプローチの仕組みに関する検討	8
(4) 配偶者等からの暴力の被害者への支援の充実等	8
① 市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置促進等	8

② 婦人保護事業の見直しの検討	8
③ 関係機関相互の連携体制の整備・強化	8
④ 加害者対応と連動させた包括的な被害者支援体制の構築に関する今後の在り方の検討	8
⑤ 改正配偶者暴力防止法の施行後の状況を踏まえた今後の在り方の検討	8
(5) ストーカー事案への対策の推進	8
① 「ストーカー総合対策」に基づく取組の実施	8
② ストーカー加害者更生に関する取組の実施	9
③ ストーカー情報管理業務等の充実・強化	9
(6) 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	9
① 的確な実態把握の推進	9
② 広報、啓発の充実	9
③ 関係機関の連携の促進及び研修等の充実	9

II あらゆる分野における女性の活躍	9
1. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進	9
(1) 多様で柔軟な働き方の推進	10
① 働き方改革関連法案の早期成立に向けた取組の推進	10
② 地域における働き方改革に関する取組の支援	10
③ 企業における時間単位年次有給休暇付与制度の導入の促進	10
④ 柔軟な働き方がしやすい環境の整備	11
(2) ワーク・ライフ・バランスの推進	11
① 各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進	11
② ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた調査、セミナー等の実施	11
③ 公務員におけるワーク・ライフ・バランスの推進	11
(3) テレワークの推進	12
① テレワーク導入に向けた支援	12
② テレワークの普及促進に向けた国民運動の展開	12
(4) 女性の復職・再就職等に向けた「学び直し」の拡充	12
① 女性活躍推進のための「学び直し」	12
② 離職女性のキャリア形成に向けた意識醸成	13
(5) 高齢女性の就業ニーズの実現	13
(6) 女性活躍による地方創生	13
① 地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進	13
② 地方における女性活躍の推進	13
③ 自治会・町内会等地域に根差した組織・団体の持続可能な活動に向けた女性活躍の推進	13
④ 農林水産分野における女性活躍の促進	13

2. 男性の暮らし方・意識の変革	14
(1) 「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進	14
① 企業における取得の促進	14
② 国・地方公共団体における取組の促進	15
③ 男性が育児をしやすいするための法制的な改善策の検討	15
④ 男性の子育て目的の休暇取得に向けた意識の醸成	15
(2) 男性の家事・育児等への参画についての国民全体の機運醸成	15
3. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成	16
(1) 女性活躍推進法に基づく取組の推進	17
① 計画策定促進と女性活躍情報の「見える化」の深化	17
② 女性活躍推進法の施行後3年の見直し	17
(2) 企業における女性役員登用等の推進に関する取組	17
① 上場企業における女性役員登用を始めとする女性活躍推進	17
② 女性役員候補者の育成	18
③ 企業における女性活躍を始めとしたダイバーシティ経営の推進	18
(3) 企業や団体における女性の参画拡大に資する環境整備	18
① 組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大	18
② 「女性のエンパワーメント原則（WEPS）」の署名企業の拡大	18
③ 医療分野	19
④ スポーツ分野	19
⑤ メディア分野	19
⑥ 運送分野	19
⑦ 海運業・造船業等の海事産業分野	20
⑧ 建設分野	20
(4) 女性の起業に対する支援の強化	20
(5) 政治分野	20
(6) 司法分野	21
(7) 行政分野	21
① 国家公務員における取組	21
② 地方公務員における取組	21
③ 治安、安全保障等の分野	21
④ 消防分野	22
(8) 科学技術・学術分野における女性活躍の促進	22
① 女子生徒等の理工系分野への進路選択を促進するためのアプローチ	22
② 女子中高生の理系分野への興味・関心の醸成	23
③ 産業界及び教育機関への周知、広報の実施	23
④ 女性研究者の活躍促進に向けた環境整備	23

(9) 国際的な協調及び貢献に向けた取組	23
① 国際女性会議 WAW ! の開催等	23
② 国際機関の邦人職員増強	23
③ アジア・太平洋諸国との友好・信頼関係の深化	24
④ 中南米日系農業者等との連携交流・ビジネス創出	24
⑤ 第 7 回ジェンダー統計グローバルフォーラムの開催	24

Ⅲ 女性活躍のための基盤整備	24
1 . 子育て・介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進	24
(1) 待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた、子育て・介護基盤の整備等 ...	25
① 幼児期の教育・保育、放課後児童クラブ等の「量的拡充」及び「質の向上」	25
② 「介護離職ゼロ」に向けた介護サービス基盤の整備	25
③ 子供の事故防止等に関する取組	25
④ 乳児用液体ミルクの普及に向けた取組	26
(2) 教育の負担軽減に向けた取組の推進	26
2 . 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習の充実	26
(1) 学校教育段階からのキャリア形成に係る学びの充実	26
(2) 学校現場等におけるいわゆる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」への 対応	26
3 . 女性活躍の視点に立った制度等の整備	27
(1) 働く意欲を阻害しない制度等の在り方の検討	27
(2) 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組	28

はじめに

少子化・人口減少社会に直面する我が国においては、この5年間、女性活躍の場の拡大のために、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「女性活躍推進法」という。）の制定を始め、保育の受け皿整備の加速化、企業における女性役員の登用に向けた企業への働き掛けなどの取組を進めてきた。

その結果、女性の労働市場への参入が促進され、この5年間で増加した就業者数251万人のうち、実に約8割の201万人を女性が占め¹、子育て世代の女性の就業率は74.3%まで上昇した²。また、第一子出産前後の女性の就業継続率も、これまで4割前後で推移していたところ、平成22年から平成26年の5年間では53.1%³と向上した。さらに、上場企業における女性役員数は平成24年と比較して約2.4倍に増加した⁴。

このように、これまでの様々な取組の結果、我が国の女性活躍は一定の前進がみられたと言えよう。

しかし、社会経済生活の様々な領域においては、いまだ「男性の方が優遇されている」と感じている男女が多く⁵、いわゆる“男社会”が根強く残っている。その結果、女性が抱える様々な困難が、解決すべき課題として認識されていなかったり、課題として認識されていてもその課題を解消するための取組が不十分であったりする現状がある。例えば、妊娠や出産、更年期といった各ライフステージでの女性特有の健康上の課題、男女間の不合理な賃金格差、ひとり親女性が抱える困難、セクシュアル・ハラスメントを含む許しがたい人権侵害である女性に対する暴力など、女性が直面している様々な課題がいまだに解決されずに存続している。これらは女性活躍“以前の”課題であり、女性活躍の場の拡大を更に推進するためには、こうした残された課題の解消に今まさに取り組むべきである。

また、女性活躍の場の拡大が、「生産性向上・経済成長の重要な柱の一つ」であることは紛れもない事実である。女性を単なる労働力としてみるのではなく、女性活躍の場が広がることで、多様性を生み、付加価値を生み出す原動力となるという認識を持つことが不可欠となる。さらに、人生100年時代を見据え、男女共に健康の確保のみならず自己投資の時間の確保等にもつながる働き方改革を強力に推進し、就業するすべての女性が、能力を開発する機会や、開発した能力が仕事を通じて発揮でき、更に働きがいを持てる就業環境を整備することが必要である。

こうした取組を一体となって進めることにより、女性が直面している様々な困難などの課題の解消、「フェアネスの高い社会」の構築につながり、ひいては、女性の能力の最大限の発揮が実現できると考える。

女性活躍加速のための重点方針2018は、上記の基本的な考え方の下、「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）に定めた具体策や成果目標の実現に向け、今後重点的に取り組むべき事項について取りまとめたものである。

¹ 総務省「労働力調査（詳細集計）」

² 総務省「労働力調査（基本集計）」

³ 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」

⁴ 東洋経済新報社「役員四季報」（2017年版）

⁵ 内閣府大臣官房政府広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成28年9月調査）

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

1. 生涯を通じた女性の健康支援の強化

女性が健康であることは、女性活躍の基盤である。しかし、近年、女性の就業率の上昇、初産年齢の上昇、生涯出生数の減少、平均寿命の伸長等に伴い、女性の健康に関わる問題は大きく変化してきている。また、女性の心身の状態は思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といった、ライフステージごとに大きく変化するという特性がある。こうしたことを踏まえ、女性が生涯にわたり健康に生活できるよう、必要な情報提供を行い、ライフステージごとの課題に応じて包括的に支援していく必要がある。

特に、子宮頸がん・乳がんといった女性特有のがんについての働く世代の罹患率は高く⁶、これらのがんの検診受診率を向上させることが急務である。さらに、産後うつ、更年期といった女性特有の健康上の課題、年齢が高くなるにつれて体力が低下し、病気になりやすい状態に陥る「フレイル」などの老年期の健康上の課題、思春期の過度なダイエットや運動不足による弊害、妊娠・出産期と女性のキャリア形成期が一致している点、不妊等により妊娠・出産について夫婦の希望の実現が困難となるといったライフプラン上の課題等について、男女共に理解を深めることが重要である。

また、女性が働きやすい社会環境を整備する一環として、企業が健康経営を通じて女性の健康課題に対応することは、生産性の向上や企業業績向上に結びつくと期待されることから、職域における女性の健康増進に向けた取組も促進すべきである。

さらに、男女共に生涯にわたって心身共に健康で文化的な生活を営むためには、日常的にスポーツに親しむ機会を充実することが非常に重要である。スポーツを楽しみながら適切に継続することで、生活習慣病の予防・改善や介護予防にもつながることから、女性を含めたスポーツに関わる多様な人材の育成と活躍の場の確保が必要である。

(1) 女性の健康増進に向けた取組

① 子宮頸がん・乳がん等を含むがん検診の更なる普及

女性特有の子宮頸がん・乳がん検診に対して、検診の初年度の受診対象者に対してクーポン券と検診手帳を配付するとともに、子宮頸がん・乳がんの罹患率や死亡率、検診率等を踏まえた効果的な受診対象者へのアプローチの方法の検討とクーポン券等の利便性の向上に向けた検討を進める。また、女性の部位別がん死亡数が最も多い大腸がんや、近年女性の死亡数が増加している乳がん等の検診について、郵送や電話などによる個別の受診勧奨・再勧奨を行うとともに、かかりつけ医を通じた個別の受診勧奨・再勧奨に取り組む。特に、検診対象者の特性に応じたメッセージの送付、効果の高い層への集中的な勧奨を行うなど、がん検診の更なる普及に努める。

女性の就業率が増加傾向にある我が国の状況を踏まえ、20代から30代女性の死亡率が増加傾向にある子宮頸がん等の検診率向上に向けて、企業における検診の促進に取り組む。

子宮頸がんや乳がん等女性特有のがんの原因となる喫煙やアルコールの過剰摂取等に関する情報について、積極的な提供を進める。

⁶ 国立研究開発法人国立がん研究センターがん対策情報センター提供「がん登録・統計」

②ライフステージに応じた健康保持の促進

若年期の過度なダイエットや、無月経症の放置等が将来の女性のライフプランに大きく影響することを踏まえ、女性の健康や妊娠、老年期の健康上の課題、低用量ピルの活用等を含む健康管理の方法、女性特有の悩みや疾病に関する正しい知識の普及及び社会的関心の喚起を図るため、「女性の健康週間」や女性の健康に関するホームページ（「女性の健康推進室ヘルスケアラボ」）等を通じて各種啓発及び行事等を引き続き展開する。また、小学校・中学校・高等学校等においては、保健・体育科等の授業や運動部活動内での周知等、発達段階に応じた児童・生徒等本人への正しい理解の促進等の取組を促すとともに、児童・生徒等への支援を適切に行うため児童・生徒等の身近にいる教諭や養護教諭等に対する研修の充実等を図る。

全国の女性健康支援センター等において、女性の更年期や産後うつ等の女性特有の悩みや疾病に対し引き続き支援する。

女性の健康の包括的支援に関する実態把握、情報発信、予防的介入のための研究、子宮内膜症など女性特有の疾病に関する研究、性差による発症メカニズム等の差異に関する研究等を進める。

③妊娠・出産等に関する健康支援

個人が将来のライフプランを描き、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、不妊治療に対する経済的支援や、男性の不妊を含む不妊治療についての正確な情報の提供、普及啓発を行い、また、不妊専門相談センターの設置の推進等を図るとともに、各ライフステージに応じた相談指導等を行う女性健康支援センターの相談受付時間の延長等を行い、引き続き相談支援体制の強化を図る。また、事実婚夫婦への経済的支援についても引き続き検討を続ける。

④企業による「健康経営」の取組の促進

東京証券取引所と経済産業省が共同で選定を行う「健康経営銘柄」の基準等において、女性の健康を維持・増進する施策（婦人科検診に対する補助等）の実施を含め、女性特有の健康課題に対する取組を明確化し、優良な取組事例を発信していく。

（２）スポーツを通じた女性の健康増進

ジュニア層を含む女性アスリートが健康でハイパフォーマンススポーツを継続できる環境を整備するために、女性特有の課題の解決に向けた調査研究や、医・科学サポート等を活用した支援プログラムなどを実施する。また、女性特有の視点とアスリートとしての高い技術・経験を兼ね備えた女性指導者を育成するプログラムを実施する。

スポーツを通じた女性の社会参加や活躍、健康増進を促進するため、女性のスポーツ実施率の向上のためのプログラムの開発やキャンペーンを実施する。また、妊娠・出産等、女性特有のライフイベントによりキャリアが断絶しないよう、女性指導者が活躍しやすくなるような研修プログラムを開発し普及させる。

2. 困難を抱える女性への支援

就学中の若年女性が妊娠した際、退学を余儀なくされるなど学業の継続が困難になると、その後の就職で不利になり貧困に陥ることなどが懸念される。そうした事態を防ぐため、各学校においては生徒等が妊娠した際、学業の継続に向けて適切に対応する必要がある。また、妊娠した生徒が確実に必要な支援を受けられるよう情報提供を行うとともに、適切な行政機関と連携を図ることも重要である。

また、女性は非正規雇用労働者の割合が高いこともあり、離婚や死別等でひとり親となった場合の平均年間就労収入は、父子世帯の約半分であり、貧困等の生活上の困難に陥りやすい。男性に比べ女性の方が雇用者に占める割合が高い非正規雇用労働者の待遇改善等を進めるとともに、離婚した父親からの養育費の受給状況が24.3%と低いことを踏まえ、養育費の履行を確保するための取組を進めることが重要である。さらに、貧困等の世代間連鎖を断ち切るための取組も不可欠である。

(1) 若年女性が妊娠した際の対応等

平成29年度に実施した全国の公立の高等学校における妊娠を理由とした退学等に係る実態把握を踏まえ、平成30年3月、各都道府県教育委員会等に対して通知を発出し、各学校において妊娠した生徒に対し、母体の保護を最優先としつつ、教育上必要な配慮を行うべきであることや、安易に退学処分や事実上の退学勧告等の対処は行わないことも考えられることなど、学業の継続に向けた適切な対応がなされるよう促した。今後、各都道府県等の生徒指導の担当者が集まる会議等あらゆる機会を捉えて、当該通知の周知徹底を図ることで、各都道府県教育委員会等を通じて各学校に当該通知を踏まえた対応を徹底する。

妊娠した生徒及び産まれた児童に対する総合的な支援を行うため、各学校等と児童相談所、女性健康支援センター等との連携を図る。

予期しない妊娠・出産を防ぐため、各学校段階それぞれの発達段階を踏まえ、学習指導要領に基づき、生徒が性に関して正しく理解し適切な行動をとることができるよう性に関する指導を保健体育科、特別活動で行うなど、学校教育活動全体を通じて必要な指導を行う。

(2) ひとり親家庭等への支援、子供の貧困対策の推進

①「ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト」の着実な実施

「すくすくサポート・プロジェクト」(平成27年12月21日子どもの貧困対策会議決定)の「ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト」を着実に実施し、相談窓口のワンストップ化を進めるほか、就業による自立を基本に、子育て・生活支援、子供の学習支援等を総合的に行う。

②養育費の履行の確保に向けた検討

養育費の履行を確保するため、法制審議会民事執行法部会における検討を踏まえ、第三者から債務者財産に関する情報を取得する制度を新設するなど民事執行法制の見直しを速やかに行う。

③子供の貧困対策の推進

子供の貧困対策が国を挙げて推進されるよう、官公民の連携・協働プロジェクトである「子供の未来応援国民運動」の充実、展開を図る。

全国で最もひとり親家庭の割合が高い沖縄において、子供の貧困対策支援員の配置と、子供の居場所の運営支援等に引き続き取り組む。

未婚のひとり親に対する税制上の対応について、平成 30 年度の与党税制改正大綱において、児童扶養手当の支給に当たって事実婚状態でないことを確認する制度等も参考にしつつ、平成 31 年度税制改正において検討し、結論を得ることとされており、これを踏まえ、必要な検討を行う。

（３）非正規雇用労働者の待遇改善等

非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の待遇を改善し、女性の多様な働き方の選択を広げるべく、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備等を盛り込んだ短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の改正を含む働き方改革関連法案の早期成立を図るとともに、47 都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、賃金制度などの見直しや業務の繁閑に対応した労働時間管理のノウハウなどについて、労務管理等の専門家による個別訪問や電話相談等を実施するほか、各地域の商工会・商工会議所・中央会等とも十分な連携を図り、セミナーの開催、出張相談の実施など、支援を必要とする中小企業・小規模事業者への対応を充実させる。

国家公務員においては、平成 28 年に行った非常勤職員に関する実態調査や民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組も踏まえ、平成 29 年 5 月に、平成 30 年度以降特別給（期末手当／勤勉手当）に相当する給与の支給を開始すること等について各府省等間で申し合わせており、本申合せに沿って、非常勤職員の処遇改善を進めていくために必要な取組を行う。

地方公務員においては、「会計年度任用職員」制度を整備し、任用・サービスの適正化と期末手当を支給可能とすることを一体的に進めるための地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号）が平成 29 年 5 月に成立し、平成 32 年度の施行となっている。今後、新たな制度の定着状況、民間における動向や、国家公務員に係る制度・運用の状況等も踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件の確保を推進する。

（４）ひきこもりについての実態の把握

平成 27 年度に満 39 歳以下の者を対象にひきこもりに関する調査を行ったところ、ひきこもりの長期化傾向が見られたことから、平成 30 年度には満 40 歳以上の者を対象に調査を実施する。

３．女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、女性が安全に、安心して暮らせる環境を整備することは、女性活躍の推進のための大前提となるものである。女性に対する暴力の実態（「男女間における暴力に関する調査（平成 29 年度）」。20 歳以上の男女 5,000 人を対象。）については、無理やりに性交等された被害経験のある女性は 13 人に 1 人（有効回答数：女性 1,807 人中 141 人）、配偶者からの暴力の被害経験のある女性は 3 人に 1 人（有効回答数：結婚経験のある女性 1,366 人中 427 人）と、性犯罪・性暴力や配偶者等からの暴力等の被害は引き続き深刻な社会問題となっている。また、近年のソーシャル・ネットワー

キング・サービス（SNS）などの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、若年層を中心に、新たな形の暴力に巻き込まれるケースも見受けられるようになってきている。さらに、昨今のセクシュアル・ハラスメント問題に対する社会的な関心の高まりも踏まえ、セクシュアル・ハラスメントの防止も含め、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組について、より一層強力に進めていく必要がある。

（１）性犯罪・性暴力への対策の推進

①刑法一部改正法附則第９条に基づく性犯罪に関する各種施策の３年後検討に向けた調査研究の実施

刑法一部改正法附則第９条に基づく性犯罪に関する各種施策の３年後検討に向け、「『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～」(平成 24 年 7 月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) 及び衆参両議院法務委員会による附帯決議の趣旨を踏まえ、性犯罪等被害の実態を把握するための調査研究を実施する。

②性犯罪・性暴力被害者のための、行政が関与するワンストップ支援センターの設置促進及び運営の安定化

性犯罪・性暴力被害者のための、行政が関与するワンストップ支援センターの設置について、平成 32 年までに各都道府県最低 1 か所設置するとの目標を前倒しし、平成 30 年度中の達成を目指すとともに、ワンストップ支援センターにおける支援の実態や課題を把握する。

ワンストップ支援センターの運営の安定化及び質の向上を図るため、関係機関による連携の下、24 時間対応化や拠点となる病院の整備促進を含め、各地方公共団体の実情に応じた取組の支援の充実を図る。

性暴力被害者の公的相談機関への相談割合が低い実態にあることを踏まえ、SNS 等を活用した相談しやすい体制の充実等を検討する。

③犯罪被害者等のカウンセリング費用の公費負担制度の充実等

犯罪被害者等のカウンセリング費用の公費負担制度に要する経費を、都道府県警察費補助金により、引き続き予算確保し、同制度の全国展開に向けた充実を図る。

各都道府県警察の性犯罪被害相談電話につながる全国共通の短縮ダイヤル番号(＃ 8 1 0 3「ハートさん」) を適切に運用するとともに、国民への更なる周知を図る。

④性犯罪捜査体制の整備

性犯罪捜査において、薬物の使用が疑われる場合も含め、被害者の身体から迅速・確実に証拠資料を採取するための資機材を警察署に整備するなど、必要な証拠の収集に努める。

各都道府県警察の性犯罪捜査を担当する係への女性警察官の配置を引き続き推進するとともに、性犯罪が発生した場合に捜査に当たる性犯罪指定捜査員等として女性警察官等を指定し、被害者が捜査の過程において受ける精神的負担の緩和に努める。また、警察庁及び都道府県警察において、性犯罪捜査に従事する女性警察官等を対象とした研修等を引き続き実施し、実務能力の向上を図る。

⑤薬物やアルコールを使用した性犯罪・性暴力に関する広報啓発

薬物やアルコールなどを使用した性犯罪・性暴力について、被害の事例や対応方法等の広報啓発を始めとする適切な対応を行う。

(2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進

事業主（国にあっては各省各庁の長）の責務が、男女雇用機会均等法等（国にあっては人事院規則等）に基づき、制度上明確に定められている趣旨を十分に踏まえた上で、被害の防止や被害が発生した際の対応、再発防止のための措置が適切に行われるよう、プライバシーの保護を始めとする被害者への配慮、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する事業主による厳正な対処、研修等の実施による法令等の周知、相談窓口の整備等の対策を徹底する。また、セクシュアル・ハラスメント対策の実効性確保のための検討を行う。

これらについて、地方公共団体において、その実情に応じ、国の取扱いを参考にしながら必要な措置を講じるよう要請する。

(3) 若年層を対象とした性的な暴力の根絶

①「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『J Kビジネス』問題等に関する今後の対策」に基づく施策の推進

「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『J Kビジネス』問題等に関する今後の対策」（平成29年5月19日いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・「J Kビジネス」問題等に関する関係府省対策会議決定）に基づき、引き続き、こうした問題の根絶に向け、更なる実態把握や取締り等の強化、教育・啓発の強化、相談体制の充実、保護・自立支援の取組強化等の施策を総合的に推進する。

②「子供の性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）」に基づく対策の推進

「子供の性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）」（平成29年4月18日犯罪対策閣僚会議決定）に基づき、国民各層の協力を得つつ、児童買春、児童ポルノの製造等の子供の性被害を許さない国民意識の向上、児童の心理的負担等に配慮した事情聴取に向けた関係機関の連携強化、自画撮り被害（だまされたり、脅かされたりして児童が自分の裸体を撮影させられた上、メール等で送られる形態の児童ポルノ被害をいう。）を防止するための児童や保護者に対する教育・啓発等の多角的かつ包括的な対策を総合的に推進する。

③若年層の性的搾取に係る相談・支援の在り方の検討

若年層の性的搾取に係る相談・支援の実態を把握し、今後の効果的な相談・支援の在り方について検討するとともに、被害の予防・拡大防止に係る啓発媒体や被害者支援マニュアル等の作成を行う。

④ 若年被害女性等に対するアプローチの仕組みに関する検討

若年被害女性に対し、公的機関・施設と民間支援団体とが密接に連携し、アウトリーチや居場所の確保、公的機関や施設への「つながり」等のアプローチを行う仕組みについて、モデル事業を実施し、検討する。

(4) 配偶者等からの暴力の被害者への支援の充実等

① 市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置促進等

市町村において配偶者暴力相談支援センターの設置が進まない都道府県における実態把握等を行い、引き続き同センターの設置を促進するとともに、研修の充実等による相談員の質の向上等、配偶者等からの暴力の被害者への支援体制の充実を図る。

② 婦人保護事業の見直しの検討

婦人相談所等における支援について実施した実態把握の結果等を踏まえ、課題の整理を行い、社会の変化に見合った婦人保護事業の見直しについて有識者等による検討の場を設ける。その議論を踏まえつつ必要な見直しについて検討する。

③ 関係機関相互の連携体制の整備・強化

被害者（子供も含む。）に対する保護、支援をより適切に行うため、配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所等の関係機関による協議会の活用を促進するほか、関係機関間のより柔軟な連携の在り方について具体的に検討・共有することにより、個別事案の対応を含めた関係機関相互の連携体制の一層の整備・強化に取り組む。

④ 加害者対応と連動させた包括的な被害者支援体制の構築に関する今後の在り方の検討

加害者更生に関する取組は被害者（子供も含む。）の安全を確保するための手法としても有効であるとの認識に立ち、リスクアセスメント指標を用いた機関間連携に基づく被害者支援及び加害者対応の在り方について関係省庁と連携しつつ調査研究を行い、地域社会内において、加害者更生プログラムを含む加害者対応と連動させた包括的な被害者支援体制の構築について検討する。

⑤ 改正配偶者暴力防止法の施行後の状況を踏まえた今後の在り方の検討

平成 25 年に改正され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）の施行状況、配偶者等からの暴力に係る相談内容や被害の実態、制度の利用状況等を把握するとともに、過去に発生した重大事案の検証等を踏まえ、今後の対策の見直しと強化に向けた検討を進める。また、交際相手からの暴力被害の実態等を把握する。

(5) ストーカー事案への対策の推進

① 「ストーカー総合対策」に基づく取組の実施

ストーカー被害の未然防止・拡大防止に関する国民の理解の増幅を図るためのリーフレットの

作成・配布、被害者等の安全を確保するための一時避難に係る経費の一部の都道府県への補助、ストーカー加害者に対する精神医学的・心理学的アプローチにおける地域精神科医療との連携等に係る経費の一部の都道府県への補助等、「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。平成 29 年 4 月 24 日改訂。）に基づく各種取組を実施する。

② ストーカー加害者更生に関する取組の実施

ストーカー加害者の評価を行い、ストーカー加害者自身に加害行為を認識させるとともに、関係機関とも連携して必要な支援につなげるための取組（多機関連携によるストーカー加害者更生のための取組）について調査研究する。

③ ストーカー情報管理業務等の充実・強化

ストーカー事案、配偶者からの暴力事案等の人身安全関連事案に関し、事案の危険性等の判断をするための横断的な照会が実施できるシステムを構成するなど、ストーカー情報管理業務及び配偶者暴力情報管理業務の充実・強化を図る。

（６）女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

① 的確な実態把握の推進

多様な暴力の実態が的確に把握できるデータ等の在り方について検討する。

② 広報、啓発の充実

様々な状況に置かれた被害者に必要な情報が届くよう、SNS などの新たなコミュニケーションツールの活用を含め、効果的な広報・周知方策について検討するとともに、女性に対する暴力の予防と根絶に向けて、若年層を対象とする予防啓発の拡充、教育・学習の充実を始めとする広く国民に対する意識啓発のための活動を行う。

③ 関係機関の連携の促進及び研修等の充実

女性に対する暴力に関する認識を深め、被害者の置かれた状況に十分配慮し、適切な対応をとることができるよう、警察、検察、学校、婦人相談所、配偶者暴力相談支援センター等を始めとした各機関における連携を更に促進するとともに、職務関係者に対する研修を充実させ、支援に携わる人材の育成を図る。

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

１．女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進

女性が活躍できる就業環境を整えるためには、働き方改革を推進し、男性も含めた長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備することが必要である。

また、多様で柔軟な働き方やワーク・ライフ・バランスの推進は一人一人のやりがいや充実感につなが

り、ひいては企業における生産性向上にもつながるものである。

そして、ICTを利用することで、自宅やサテライトオフィス等様々な場所で仕事を行い、時間を有効に活用できるテレワークが可能となる。テレワークは子育て世代やシニア世代、障害のある方も含め、国民一人一人のライフステージや生活スタイルに合った柔軟な働き方の実現に貢献するものであり、一層の推進を図るべきである。しかしその一方、長時間労働を招くおそれもあることから、適正な労働時間管理がなされるよう実効性のある施策手段を講じて、普及を加速することが必要である。

また、人生100年時代においては、単線型の人生ではなく、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身に付ける機会が提供されることが重要である。第一子出産後、仕事を続ける女性の割合は53.1%にまで上昇したが、離職した女性の復職、再就職支援の重要性も増していることから、今後は、「学び直し」がしやすい環境の整備や、働く意欲を有する高齢女性の就労実現など、ニーズを踏まえたきめ細かな施策を講じる必要がある。

女性の人口流出が男性のそれを上回る地方においては、将来にわたり女性が活躍できる持続可能な地域社会を構築することが重要であり、そのためには国と地域が情報共有を密にし、一体となった地方創生の実現に向けた取組が必要である。そして、地域における女性の活躍の推進は、地域の企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらすことから、地方創生の実現に当たっては、地域における女性活躍の推進が鍵となる。

（１）多様で柔軟な働き方の推進

①働き方改革関連法案の早期成立に向けた取組の推進

長時間労働の削減に向けて、罰則付きの時間外労働の上限規制、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、フレックスタイム制の清算期間の延長（1か月→3か月）等を盛り込んだ労働基準法の改正を含む働き方改革関連法案の早期成立を図るとともに、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、専門家による個別相談援助や電話相談等の実施、勤務間インターバルの導入促進等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を推進する。

②地域における働き方改革に関する取組の支援

各地域の「地域働き方改革会議」による地域特性に応じた取組を進めるため、「地域働き方改革支援チーム」による必要な支援を行うとともに、地域における出生率や「働き方」の実態に関するデータを示した「地域少子化・働き方指標」の提供等の情報支援、各地域での特徴的な取組や実務上の課題について情報交換を行う場の設定などを行い、地域における先駆的・優良な取組の横展開を継続して推進する。

③企業における時間単位年次有給休暇付与制度の導入の促進

子供の急病を始めとする子育て、介護、不妊治療など様々な事情で柔軟に休暇が取得できるよう、労働者の希望により1時間単位の有給休暇取得を可能とする制度の更なる周知を図り、企業における時間単位年次有給休暇付与制度の導入を促進する。

④柔軟な働き方がしやすい環境の整備

いわゆるフリーランスなど雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。また、副業・兼業について、労働者の健康確保に留意しつつ、普及促進を図る。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

①各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを評価する社会に向けて、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に基づき、国及び独立行政法人等の調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組について、フォローアップを行いながら着実に実施する。また、平成29年度から原則全面実施することとされた独立行政法人等については、平成30年度が初めてのフォローアップとなることから、取組状況と併せて調達基準等の調査を行う。

調達時のワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価促進のため、ワーク・ライフ・バランス等推進企業の情報提供の充実について検討を行う。

地方公共団体の調達においても、女性活躍推進法に基づき、平成29年度に実施した調査研究結果も活用しつつ、国に準じた取組が進められるよう、積極的に働き掛ける。

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に関連する各種調達や民間における調達において、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組が推進されるよう、引き続き働き掛ける。

②ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた調査、セミナー等の実施

平成32年以降、社会全体で取り組むべき方向性や各主体の役割、目標を検討するための調査研究を行う。また、女性の活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスに関する企業等の取組について、インタビューを行うなどの方法により、具体的かつ実践的な情報の収集・発信を行う。啓発や好事例の展開に当たっては、ホームページ等による情報発信や経済団体と連携したセミナー等を開催するほか、企業に参考となる事例を集めた啓発用ツール（好事例集）等を活用する。

③公務員におけるワーク・ライフ・バランスの推進

国家公務員について、ワーク・ライフ・バランスに資する効率的な業務運営等に向けた取組・実績について、管理職の人事評価において適切に反映するとともに、多面観察などの取組を通じて管理職のマネジメント能力の向上を図る。あわせて、国会関係業務の効率化、徹底した超過勤務の縮減や休暇の取得促進、フレックスタイム制の活用促進、審議会や幹部会議等における資料の原則ペーパーレス化、音声入力ソフト等を使用した議事録作成業務等による負担軽減等、新たな技術等を活用した業務の効率化などの働き方改革を進める。また、フレックスタイム制の利用状況等を踏まえ、柔軟で多様な勤務が可能となる環境整備に資する取組を行う。さらに、政策の質や行政サービスの向上につながるよう、「ワーク・ライフ・バランス推進強化月間」における取組を契機として、年間を通じてワーク・ライフ・バランスの推進に資する有効な取組の継続と

定着を図る。

地方公務員については、ワーク・ライフ・バランス推進に係る先進的事例の積極的な収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援する。また、地方公共団体における「ゆう活」の取組の充実を図る。

（３）テレワークの推進

①テレワーク導入に向けた支援

民間企業等に対する導入支援として、企業等を対象としたセミナー等の開催、導入を希望する企業等への専門家の派遣、テレワークの導入・活用を進めている企業・団体等の表彰、相談センターによる相談対応等ノウハウの支援を行うとともに、導入機器等の費用の助成を行う。さらに、企業及び労働者に対しテレワーク導入に関する情報の提供、相談、助言その他の援助を行う「テレワーク推進センター」の設置を定める国家戦略特別区域について、随時、区域計画を認定、実施区域を拡大していく。

地方公共団体等に対しても、地方創生の実現に向け、ICTを活用し、地方でも都市部と同じように働ける環境を実現する「ふるさとテレワーク」の全国への普及展開を図るため、環境整備に必要な経費の補助等を実施するとともに、「まちごとテレワーク」（まちぐるみでのテレワーク導入）に関する調査を行う。

また、平成30年2月に、長時間労働を招かないよう労働時間管理の仕方などを整理し策定した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について周知を図るとともに、サテライトオフィスの活用に係るモデル事業等を実施する。

以上のような、テレワーク導入に向けた支援を行うための基礎資料として、テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の把握などについての調査を行う。

国家公務員においては、平成32年度までに、必要な者が必要な時にテレワーク勤務を本格的に活用でき、リモートアクセス機能の全府省での導入を実現するため、計画的な環境整備を行うとともに、「テレワーク・デイズ」等の機会を活用して気運の醸成を図る。

地方公務員においては、テレワークの活用により多様なワークスタイルを実践している地方公共団体の取組事例等の収集・提供を行い、各団体の取組を支援する。

②テレワークの普及促進に向けた国民運動の展開

テレワークの普及促進を図るため、平成29年から実施している「テレワーク・デイ」の期間を拡大し、「テレワーク・デイズ」として実施することにより、気運の醸成を図る。

（４）女性の復職・再就職等に向けた「学び直し」の拡充

①女性活躍推進のための「学び直し」

女性が「学び直し」を通じて復職・再就職、起業等しやすい環境を整えるため、大学等が、男女共同参画センター、産業界、ハローワーク等と連携し、地域の中で女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりや、普及啓発等に取り組む。

多忙な社会人にとっても受講しやすい講座の在り方（曜日・時間設定を含む開講形態、教育手

法等）について調査を行うとともに、講座開講のノウハウを把握し、効果・成果の実証を行った上で必要な見直しを行い、その成果を普及し、講座の開講促進を図る。

短期かつ魅力的なプログラムの開発を促進するため、大学・専門学校等において職業実践的な短期プログラムの認定を受けられるよう、履修証明制度の改正による 60 時間以上での履修証明書の交付等、見直しを行う。

②離職女性のキャリア形成に向けた意識醸成

離職女性のキャリア形成に向けた意識を醸成するため、子育て等で離職中の女性向けに、生活における多様なチャンネルを通じ、自身のライフプランニングを促す広報の展開等を実施する。また、学びの場への効果的な誘導方策等を検討することで、女性活躍に係る裾野を拡大する。

（５）高齢女性の就業ニーズの実現

働く意欲を有する高齢者の就業実現に向けた行動を後押しすべく、在職中からのセカンドキャリア設計支援、特設窓口設置による就業希望者の取り込み、高齢女性への戦略的広報等を全国的に展開するとともに、ハローワークの生涯現役支援窓口において、多様な就業ニーズに応じた就業機会を提供する。

（６）女性活躍による地方創生

①地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進

多様な主体による連携体制の構築の下、働き方改革につながる、女性活躍推進法に基づく協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくりや、地域における女性の職業生活における活躍推進のための取組など、住民に身近な地方公共団体が行う地域の実情に応じた取組を地域女性活躍推進交付金により支援するとともに、全国各地における企業や経済団体等と連携するなどの取組事例を収集し、情報発信を行う。

②地方における女性活躍の推進

「わくわく地方生活実現会議」での議論を踏まえ、地方における担い手の確保策として女性等の活躍を促進するための施策を進める。

③自治会・町内会等地域に根差した組織・団体の持続可能な活動に向けた女性活躍の推進

全国で実際に活躍している女性自治会長等が一堂に会し、地域に根差した女性の参画拡大に向けた情報交換や交流を行い、連携を深めるとともに、自治会等における取組の好事例を全国へ情報発信する。

④農林水産分野における女性活躍の促進

農業の成長産業化に向け、女性の能力が一層発揮されるよう、地域リーダーとなり得る女性農業経営者の育成及び女性が働きやすい環境整備を推進し、女性にとって魅力ある職業として農業が選択されることを目指す。具体的には、地域の農業界を牽引するリーダーとなり得る女性農業

経営者の育成に向けた実践型研修の実施、女性の活躍推進に取り組もうとする意欲ある経営体向けのセミナーの実施、取組効果の検証等を行い、ロールモデルとなる取組を全国に展開する。

漁村女性の経営能力の向上や女性を中心となって取り組む加工品の開発・販売等の実践的な取組への支援や優良事例の成果報告会の開催等への支援に取り組み、漁村地域における女性の活躍を強力に推進していく。

次世代の林業を担う人材を確保・育成する観点から、全国レベルの女性林業者の交流会の開催、女性林業者への情報提供や安全研修等への支援、女性林業従事者の活躍促進のための課題解決等に向けた取組を実施するなど、女性を対象とした後継者育成支援を行う。

2. 男性の暮らし方・意識の変革

男性の暮らし方・意識の変革は、我が国における女性の活躍の未来を拓くためにも極めて重要であることから、男性の家事・育児等への参画促進に取り組むとともに、男性が家事・育児等を行う意義の理解の促進を引き続き図っていく必要がある。男性の家事・育児等への参画における現状を見ると、6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間は1日当たり平均83分であり、諸外国と比較すると極めて短い⁷。さらに、妻の就業の有無に関わらず、平日をとってみると家事については約8割、育児については7割以上の男性が関わっていない状況である⁸。男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるが、いまだ民間企業においては5.14%と依然として低水準である⁹。

女性の就業の有無に関係なく、依然として家庭での責任が女性に偏っているこうした現状等を踏まえ、男性の暮らし方・意識の変革を進めるとともに、専業主婦家庭の男性も含めて、家事・育児等への参画をより一層促す取組が必要である。

(1) 「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進

① 企業における取得の促進

男性の育児休業取得促進に取り組む企業を支援する「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」について、育児目的休暇の導入・利用や、過去に男性の育児休業取得実績がある企業も対象にする等の拡充をしたことを踏まえ、周知を進める。

また、平成30年3月に取りまとめた「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」での議論を踏まえ、女性の産後休業期間における男性による育児休業等を利用した育児のための休業、休暇を「男性産休」と銘打ち、これまで以上に推進することや、育児休業給付については休業前の手取り賃金の実質8割程度の収入が確保される制度になっていることの重ねての周知、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定、育児休業の取得状況等の情報の公表を促進すること等による企業行動の見える化を図る。

⁷ 総務省「平成28年社会生活基本調査」、Bureau of Labor Statistics of U.S. “American Time Use Survey”（2016）及びEurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”（2004）より

⁸ 総務省「平成28年社会生活基本調査」

⁹ 厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査（速報版）」

②国・地方公共団体における取組の促進

国家公務員の男性職員の育休取得促進に向けて、平成30年3月に発出した職員のキャリア形成の支援、両立支援制度の基本的考え方や留意点をまとめた新たな指針の内容が各府省において徹底されるよう、各種会議等において周知し、両立支援制度の適正な運用及び公務能率の向上のための支援を進める。

全ての男性職員による「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）の合計5日以上取得（毎年度）と、男性職員の育児休業取得率13%（平成32年）という政府目標の達成に向けて、ハンドブックやポスターの作成・配布、セミナーの開催による意識啓発を図る。また、各府省の事務次官等で構成される女性職員活躍・ワーク・ライフ・バランス推進協議会を活用して、男性職員の育児休業等取得促進に関しトップレベルの積極的な関与を図る。さらに、各府省において管理職の人事評価を行うに当たり、長時間労働の是正や部下の年次有給休暇等の取得促進などの働き方改革の取組の状況と併せて、男性職員の育児参画をより推進するため、部下の男性職員の育児休業や「男の産休」の取得状況等、両立支援制度の活用に向けた当該管理職の取組状況を重視した上で適切な評価が行われるよう、具体的な方策を検討し、その導入を図る。

男性地方公務員については、女性職員活躍及び働き方改革（以下「女性職員活躍等」という。）の推進に資する実践的な取組手法を取りまとめた「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」を参考とした取組の促進、高水準の育児休業取得率を達成している地方公共団体の取組事例や「イクメン職員」の活用事例の収集・提供等により、育児休業を取得しやすい職場風土づくりに向けた各団体の取組を支援する。

③男性が育児をしやすいするための法制的な改善策の検討

男性が育児をしやすいための法制的な改善策として、育児休業の分割など、弾力的な育児休業制度について、平成29年施行の改正育児・介護休業法の施行状況等にも留意しながら、中長期的な視点に立って検討する。

④男性の子育て目的の休暇取得に向けた意識の醸成

関係省庁、民間企業・経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の休暇取得を始め、男性の子育て目的の休暇取得の促進を図るためのキャンペーンロゴマークを作成し、普及啓発を図る。また、ロゴマークを利用して、その後の普及定着のためのキックオフイベントを開催する。

（2）男性の家事・育児等への参画についての国民全体の機運醸成

男性の家事・育児等への参画促進を目的とした「“おとう飯”始めよう」キャンペーンについて、自治体における自主的な取組を促進するとともに民間企業の参画や連携を図る。また、家事・育児等に関連付けられる様々なイベントを活用し、官民が連携した広報を実施する。加えて、男女が共に家事・育児等に参画することを応援する世論形成に向けた官民連携のネットワークを設立し、家事・育児等への参画を支援する商品・サービス等の提供やポジティブな情報発信、自社の男性社員が家事・育児等に参画しやすい環境整備の促進等に取り組む。

様々なイベントや「さんきゅうパパ準備BOOK」を活用した啓発活動等を引き続き実施し、子

育て世代の機運醸成を図る。

公正で持続可能な社会の形成へ向けての「エシカル消費」について、このような活動に特に関心の薄い若年男性に向けて、エシカル消費の普及・啓発イベントへの参加の働き掛けなどの啓発に取り組む。エシカル消費への関心をきっかけとして多様な生活の視点や消費生活への関心につなげることで、男性の家事・育児等への参画の意識の醸成を図る。

3. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

平成 28 年 4 月に女性活躍推進法が完全施行され、既に 2 年が経過した。この間の取組により、職場における女性活躍は進んできたと言えるが、更に取組が加速されるよう、女性活躍推進法附則にある「施行後 3 年の見直し」の規定等も踏まえた対応の検討が必要である。

第 4 次男女共同参画基本計画においては、平成 32 年までに「上場企業役員に占める女性の割合 10%」を目指すとしているが、現在は、3.7%¹⁰にとどまっており、女性役員候補者育成のための取組を加速する必要がある。また、女性活躍の推進には組織トップのコミットメントが不可欠であることから、女性活躍の取組の成果を共有するなどして、組織のトップに対する働き掛けをあらゆる機会を通じて行うべきである。

また、医療、スポーツ、運送、海事産業、建設分野等いまだ女性の活躍のための環境整備が不十分な分野において、各分野の特質を踏まえ、女性活躍のための取組を進めることは、日本の経済成長を支える上でも極めて重要である。

さらに、我が国の長時間労働・人手不足の深刻化の課題に対しては、長時間労働の是正に加えて、多様で柔軟な働き方の実現も重要であり、「起業」は男女いずれにとっても有効な選択肢の一つである。しかし、女性の起業に関しては、育児との両立といった課題のほかに、そもそも経営に対する知識やノウハウの不足により、起業を決意・準備し始める前の段階で課題を抱えていることが多く、支援策も不足している。こうした課題を踏まえ、地域での起業支援も含め、女性のニーズに応じたきめ細やかな支援が必要である。

我が国において、生産性を向上させ、バランスのとれた持続可能な社会を実現するためには、異分野融合によるイノベーションが必要であり、さらに、国際的な競争力の維持・強化に向けては多様な視点や発想が不可欠であることから、女性研究者・技術者の活躍促進が重要である。しかしながら、科学技術・学術分野の中でも特に理工系分野において次代を担う女子学生比率は低い状況にあり、理工系進学への理解を促進するとともに、女性研究者・技術者の活躍推進に向けたポジティブ・アクションを進める必要がある。

また、メディアは国民の意識の醸成に大きな影響力を持つものであり、文化・風土はメディアがつくるとも言われていることを踏まえ、メディアにおける女性活躍が促進されるよう取り組む必要がある。

加えて、去る 5 月 16 日に政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成 30 年法律第 28 号）が成立したことを踏まえ、政治分野における女性活躍のための取組を進めるべきである。

¹⁰ 東洋経済新報社「役員四季報」（2017 年版）

（１）女性活躍推進法に基づく取組の推進

①計画策定促進と女性活躍情報の「見える化」の深化

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画については、策定が義務付けられている事業主による策定がほぼ完了する中、社会全体に取組の裾野を広げていくべく、中小企業に対し自発的な計画の策定を働き掛け、説明会の開催や電話相談、個別訪問を実施することで、きめ細やかな支援を行う。

あわせて、地域における女性活躍の取組を強化するため、市町村による推進計画の策定率向上を目指し「推進計画策定支援マニュアル」を活用した説明会や理解促進のためのシンポジウムを開催する。

さらに、計画策定後の次のステップとして、それぞれの計画が実効性をもって確実に取り組まれるよう、女性活躍情報の「見える化」を深化する。特に特定事業主の情報の「見える化」に関しては、「女性活躍推進法「見える化」サイト」の閲覧性向上を図るとともに、率先垂範の観点から、公表された個別の情報が事業主間で視覚的に比較可能となる方法を検証した上で、より国民の目に見える形での情報発信を徹底する。民間部門の情報を集積した「女性活躍推進企業データベース」についてもレイアウトを更新しサイト利用者の利便性を高める。

また、これらのサイトが広く国民に認知され利用されるよう、PR ツールを用いた広報や、特に学生や求職者等への訴求効果を高めるため、大学等と連携し、各種就職説明会等における広報活動を実施する。

②女性活躍推進法の施行後３年の見直し

女性活躍推進法に基づく推進計画・行動計画の策定促進と、計画策定後の次のステップとして、それぞれの計画が実効性をもって確実に取り組まれるよう、女性活躍情報の「見える化」を深化させる。

女性活躍推進法について、附則に基づく「施行後３年の見直し」に着手し、平成 30 年度中に結論を得る。見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討する。

（２）企業における女性役員登用等の推進に関する取組

①上場企業における女性役員登用を始めとする女性活躍推進

アベノミクスのトップアジェンダであるコーポレートガバナンス改革の一環として「取締役会の多様性の確保」が重要な要素とされていることも踏まえ、我が国の上場企業における女性役員登用の状況を把握するとともに、登用状況や登用の必要性を上場企業や経済団体等に対して周知することで啓発を行う。

また、女性活躍を含む ESG 要素¹¹のうち重要なものについては、企業のビジネス内容・環境に応じ、中長期的な企業価値向上に影響しうるとの認識から、機関投資家等を対象に ESG 投資に

¹¹ 環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）に関する事項

における女性活躍情報の活用状況及び企業との対話の実態を調査し、機関投資家が評価する女性活躍情報の開示等のベストプラクティスを企業経営者に対して「見える化」することで、上場企業における女性役員登用等の女性活躍の取組を推進する。

②女性役員候補者の育成

平成 28 年度に作成した「女性リーダーの育成に向けたモデルプログラム」について、平成 29 年度の試行実施の結果も踏まえつつ、新たな地域での検証にも取り組む。また、多様な受講生に対応するため、広範な選択制プログラムの導入を可能とする大学等と共催した研修の実施などを通じ、我が国の女性リーダー育成に向けた取組の促進を拡充・加速する。さらに、当該研修の修了者と企業のマッチングの促進のため、修了者のリストを掲載した Web サイトの更なる活用促進を図る。

平成 28 年度より、グローバルな経営課題の解決に必要な知識の習得や思考の訓練を目的に、海外の一線級の教育機関から講師を招へいし、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修の実施を支援しており、女性が継続就業でき、リーダー層に登用される人材として成長できるよう、引き続き取組を推進する。

③企業における女性活躍を始めとしたダイバーシティ経営の推進

コーポレートガバナンス改革等の動きを踏まえ、企業と投資家等の積極的な対話を促す情報開示項目の追加等「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」を改訂する。同ガイドラインに定める取組を実践して成果を上げている企業を「100 選プライム」として選定するとともに、「なでしこ銘柄」においても、同ガイドラインの実践と開示状況等を反映させた評価・選定を行う。また、企業と資本市場との対話を促進するとともに、主に地方・中小企業の人材不足に対応するため、地域金融機関や人材紹介会社、社会保険労務士・中小企業診断士等の専門家が一体となり、ダイバーシティ経営の実現に向けた取組を行う中小企業を指導・認定し、認定企業に対して資本市場・労働市場から評価する仕組みを検討する。

(3) 企業や団体における女性の参画拡大に資する環境整備

①組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大

女性の活躍推進に積極的に取り組む男性経営者等によって策定・公表された「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者による取組の促進・情報共有及びネットワーク拡大のため、賛同者ミーティングの開催や広報啓発ツールによる好事例の発信を行う。特に、組織におけるいわゆる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」の解消のための取組に着目し、積極的に情報共有する。また、地方公共団体や地元企業・大学等の組織トップによるネットワークの形成や情報・意見交換を促進するよう、都道府県や地域の経済団体等に働き掛ける。

②「女性のエンパワーメント原則（WEPS）」の署名企業の拡大

国際機関と連携し、広報ツールや男女共同参画推進連携会議のネットワーク等を活用して「女性のエンパワーメント原則(WEPS)」の署名企業の拡大に向けた情報発信を行う。

③医療分野

平成 30 年度診療報酬改定において、医師の柔軟な働き方に対応する観点から、女性医師が比較的多く、特に若い世代において女性医師が占める割合が高い産婦人科や小児科等の領域における常勤医の配置要件の緩和や、ICT を活用して自宅等の保険医療機関以外の場所で画像診断等を行った場合も診療報酬を算定できるよう見直しを行ったところ、引き続き、女性医師が出産・育児等と医師の業務を両立し、キャリア形成できるよう、多様で柔軟な働き方が可能な職場環境の整備や自宅など職場外でのテレワークやテレビ会議等の活用を促進する。

④スポーツ分野

女性役員の採用割合が低いスポーツ団体に対し女性アスリート OB や女性コーチ、一般企業の女性経営者などからの女性役員の紹介を通じて、女性役員の採用を促進し、女性役員の採用及び養成システムの構築・改革を目指すスポーツ団体を支援する。

スポーツにおける透明性、公平・公正性の確保はスポーツ活動の基盤であり、女性に対するセクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメントの防止を含めたコンプライアンスの強化は重要な課題である。この認識の下に、各スポーツ団体や弁護士等の専門家と連携してコンプライアンス教育を強化するプログラムを普及させるとともに、日本スポーツ協会公認スポーツ指導者制度に基づく指導者養成においてスポーツと人権に関するカリキュラムを実施する。

⑤メディア分野

国民の意識の醸成に大きな影響力を持つメディア関係業界において、特に報道や編集、番組制作等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大に関する取組を促すとともに、働き方の見直しに向けた取組を促進する。

また、取材現場における女性の活躍に資する環境整備を促進するため、メディア分野の経営者団体等の間での意思疎通の場を設定する。

⑥運送分野

タクシー運転手においては、女性ドライバーの採用に向けた取組や、子育て中の女性が働き続けることのできる環境整備を行っている事業者を支援・PR することにより、女性の新規就労・定着を図るべく、平成 28 年に創設した「女性ドライバー応援企業」認定制度に基づく認定を引き続き行っていく。

トラック運転手においては、トラガール促進プロジェクトサイト（国土交通省ホームページ）を通じた情報発信・普及啓発を行うとともに、「女性ドライバー等が運転しやすいトラックのあり方検討会」の議論を踏まえ、運転席への昇降、運転席ポジションの調整、安全運転を支援する車両技術等、女性ドライバーが運転しやすい車両の開発について女性の視点に立った車両の在り方に対する議論を進め、最終的にはガイドラインを取りまとめ浸透を図ることによって、働きやすい労働環境を整備し、女性等のトラックドライバーの人材の確保・育成を推進する。

自動車整備業界においては、自動車関係団体と連携して、女性も訴求対象としたポスター等に

よる自動車整備士の人材確保に向けたPR活動を実施するとともに、自動車整備事業者に対して、「人材確保セミナー」の開催や平成29年に作成した「自動車整備業における女性が働きやすい環境づくりのガイドライン」を展開することで女性整備士の人材確保・育成を図る。

⑦海運業・造船業等の海事産業分野

海運業においては、「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による提案」（平成30年4月11日女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会）を踏まえ、国や海運事業者等の関係者が連携し、事業者及び船員を志望する女子学生等に対し、女性船員の活躍促進に関する情報を発信するとともに、結婚・出産等のライフステージの変化に合わせた体制・制度の充実や、居住整備を始めとした船内環境の整備等女性船員が働き続けられる環境の構築に取り組む。

造船業においては、女性を含む造船業を目指す若者の拡大を図るため、地域の造船企業等と地方運輸局、教育機関が連携し、地元産学のニーズ把握、調整、国土交通省の取組成果の周知等を行う。また、造船新教材の普及、工業高校における造船教員の専門的指導力の維持・向上に向けた研修プログラムの作成等、造船専門教育の充実を図る。

また、船や造船所・船用工業事業所で働く女性の活躍や企業の先進的な取組事例を収集・情報発信を行うなど、PR活動を実施する。

⑧建設分野

調査・測量から設計、施工、検査、維持管理・更新までのあらゆる建設生産プロセスにおいて抜本的に生産性を向上させるためにi-Constructionを通じ、「女性や高齢者等の活躍」を含めた建設現場の生産性向上及び働き方改革の実現を目指す。

平成26年8月に官民共同で策定した「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」に基づく女性技術者・技能者の5年以内の倍増を目指して、女性の入職・定着、育休後に復職しやすい職場環境への改善等に取り組む企業・団体に対して、専門家によるコンサルティングや講習会等を通じた課題解決のための支援を実施する。

（４）女性の起業に対する支援の強化

女性の起業を支援するため、平成28年度から地域の金融機関や産業・創業支援機関、女性に対するキャリア相談を行う民間事業者・NPO等を中心とした「女性起業家等支援ネットワーク」を全国10か所に形成し、起業ニーズの引き出し・整理、女性起業家のロールモデルの提示、金融機関等への橋渡しなどを引き続き実施する。また、平成30年度においては、女性特有の課題を多く抱える起業前の段階にいる女性への支援を重点的に実施するとともに、ネットワーク内の連携を強化し女性起業家に対する支援事例の情報提供を進める。あわせて、女性起業家支援を効果的に行うため、地域の女性の起業や起業後の事業継続を支援する拠点である男女共同参画センターと同ネットワークとの連携を推進する。

（５）政治分野

平成30年5月23日に公布・施行された政治分野における男女共同参画の推進に関する法律を踏

まえ、国内外における政治分野における女性活躍促進に向けた調査研究を行うとともに、女性の参画状況、環境整備の状況・経年変化に関する「見える化」を一層推進し、分かりやすい形での情報提供や国民への意識啓発を行う。また、各政党に対し、ポジティブ・アクションの自主的な導入に向けた検討を引き続き要請するとともに、参考となる情報等の調査・提供を行う。

また、地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について検討を行う。

（６）司法分野

ワーク・ライフ・バランス及び子育て中の検察官の活躍促進に向けて、勤務先において保育所の確保が必要な場合、可能な限り早期に内示を行うなどの配慮を行う等、継続就業等のための環境整備に引き続き配慮する取組を進める。裁判官についても同様の取組を引き続き行うよう期待する。また、司法修習生についても、修習環境の整備のための取組を引き続き行うよう期待する。

（７）行政分野

① 国家公務員における取組

「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。平成 28 年 1 月 28 日一部改正。以下「取組指針」という。）、各府省等の取組計画等に基づき、女性の国家公務員志望者拡大に資する積極的な広報活動や、女性職員の職域の拡大、研修等を通じたキャリア形成支援と計画的な育成を強力に進める。

② 地方公務員における取組

女性職員活躍等に係る先進的な取組事例を発信するほか、地方公共団体の職員間のネットワーク形成及び意見交換を促進するとともに、女性職員活躍等に向けた実践的な取組手法についての調査・研究を通じ、地方公共団体における取組状況のフォローアップ（好事例の横展開、新たに生じた課題に対する対応策の検討）等を行う。

また、自治大学校における女性向け幹部登用研修や、各種研修課程での「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施等を通じ、男女を問わず将来幹部となり得る地方公務員の意識改革・働き方改革・人材育成をより一層強化する。

さらに、トップのコミットメントの拡大を図るため「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への賛同を始め、自治体首長への働き掛けをより一層強化する。

③ 治安、安全保障等の分野

女性対象合同企業説明会に参加し、都道府県警察と共に警察官の魅力・やりがいをアピールするとともに、女子学生を対象とした女性警察官業務説明資料を作成し、当該説明会での活用や、各都道府県警察への配布を行う。

女性海上保安官においては、巡視船艇等の建造時から、女性海上保安官等の意見を踏まえつつ、巡視船艇等における女性に配慮した設備の整備等、女性が働きやすい環境整備を推進する。

また、海上保安庁の女性職員の不安を解消し、継続して働き続けるための職場環境の整備に向け、海上保安大学校、海上保安学校学生に対して、男女共同参画に関する研修や今後のキャリアパスを考えさせる研修を実施する。また、女性職員や子育て中の女性職員が、自身のライフイベントを踏まえ、辞職を選択せず、仕事と家庭を両立させ、働き続けられるキャリアプランについて人事担当者と情報共有するための面談（キャリア面談）を実施する。

女性自衛官が働きやすい環境を実現するべく、駐屯地・基地等の施設（起居することとなる隊舎、当直室、更衣室等の女性用区画、女性用の浴場やトイレ等）の環境整備を進めるとともに、女性の採用拡大、女性活躍を推進するための前提となる隊員の意識改革、男性の育児休業取得の促進等の仕事と育児・介護等の両立支援等を一層推進し、女性自衛官の登用拡大を進める。

女性刑務官の高い離職率を解決するため、女性刑務官の増配置、採用広報活動の体系的・効果的な実施、若手職員の意見を施設運営に反映させるため幹部職員と一般職員の意見交換会の定期的な実施、採用後1年未満の女性刑務官への面談、女性刑務官を対象とする集合研修の実施等により、女性刑務官の定着促進のための取組を引き続き行う。

④ 消防分野

消防吏員を目指す女性の増加を図るため、消防の仕事の魅力と女性が活躍できる職場であることを広くPRし、積極的な広報を展開する。また、働きやすい職場環境を実現するため、女性専用の浴室や仮眠室等の整備を進める。

地方公共団体が、地域の企業や大学と連携して消防団員を確保する取組を支援する。また、女性消防団員等の活躍を加速させるための「地域防災力シンポジウム」を各地で開催し、地域防災の重要性についての理解を深めることと併せて、地域特性を踏まえつつ、先進事例を共有しながら、現状の課題の分析・解決を目指す。さらに、全国的女性消防団員が一堂に会し、日頃の活動やその成果をアピールするとともに、意見交換や交流を通じて連携を深める全国女性消防団員活性化大会を開催し、女性消防団員の活動をより一層、活性化させる。

（８）科学技術・学術分野における女性活躍の促進

女性研究者・技術者の活躍促進にあたり、理工系を始めとする科学技術・学術分野において次代を担う理工系女性人材を確保するため、大学や高等専門学校等における理工系分野に学ぶ女子学生比率向上等に資する取組を行うほか、特に理工系分野への進路選択後のキャリア等について支援を行う。

① 女子生徒等の理工系分野への進路選択を促進するためのアプローチ

全国の地方公共団体や学校において、ロールモデルとなる理工系分野で活躍する女性による講演会等、普及啓発を推進する。講演会等に派遣する理工系分野で活躍する女性を集めた「STEM Girls Ambassadors」を立ち上げ、社会全体で支援する気運を醸成する。あわせて、大学や高等専門学校等に対し、地域女性活躍推進交付金の周知を行い、地域と連携したセミナー・シンポジウム等の実施を支援する。

夏のリコチャレを引き続き実施するとともに、規模の拡大、シンボルイベントの開催等検討を行うとともに、理工系女子応援ネットワーク等を活用したイベント開催や、出前授業（土曜学習

応援団）との連携を図る。

さらに、理工系分野の知識を用いていると認識されにくい職業（デザインやヘルスケアといった身近な商品に貢献している職業等）に関する情報を、シンポジウム等を通じて発信する。

加えて、女子生徒等やその保護者、教員等を対象に、理工系進路選択に対する理解を促進するため、理工系分野を活かした仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリア等について、シンポジウムやWeb サイト等により情報発信を行う。

また、大学や高等専門学校等における安全で快適な施設環境の整備に向けて、関係機関とも連携を図る。

②女子中高生の理系分野への興味・関心の醸成

女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切に理系進路を選択することが可能となるよう、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」を引き続き推進する。

③産業界及び教育機関への周知、広報の実施

企業が求める人材と学生の専攻分野のミスマッチを解消し、産業界での女性活躍を促進するため、平成 29 年度までに構築した、理工系女子学生のスキルと産業界が求めるスキルの「見える化」を行うウェブシステムの利活用の促進に向けて、産業界及び教育機関に周知・広報を行う。

④女性研究者の活躍促進に向けた環境整備

研究と出産・育児・介護等との両立や、国内外で研鑽を積む機会の提供等による女性研究者の研究力向上を通じたリーダー育成を一体的に推進するなど、女性研究者の活躍促進を通じた研究環境のダイバーシティ実現に取り組む大学等を支援する。また、博士の学位取得者で優れた研究者が、出産・育児による研究中断後に、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給する。さらに、女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切に理系進路を選択することが可能となるよう、地域で継続的に行われる取組を推進する。

（ 9 ）国際的な協調及び貢献に向けた取組

①国際女性会議 WAW！の開催等

国際女性会議 WAW！を開催し、女性活躍推進に貢献している国内外の著名人（政府関係者、有識者、財界人、メディア関係者等）の参加を得て、公開フォーラムを実施すると共に、テーマ別のラウンドテーブルを実施する。また、同会議の前後の期間を「シャイン・ウィークス」とし、全国で開催される女性関連イベントの広報・連携を図るとともに、ジェンダーを包摂したグローバルな経済発展の達成に向け、平成 31 年に我が国で開催が見込まれている W20 への協力等も通じて引き続き、国際社会における女性の活躍促進の議論を主導していく。

②国際機関の邦人職員増強

国連が女性職員の採用に力を入れている中、国際機関における邦人職員増強を強力に推進し、2025 年までに国連関係機関の日本人職員を 1,000 人とすることを目指す。特に、子育て等で一

時休業をしている女性の国際機関への就職・復職支援の強化を行うとともに、国際機関に対する日本人採用の働き掛けや、日本人留学生を含む若者など潜在的に国際機関職員となり得る者への広報啓発活動等を強力に推進する。

③ アジア・太平洋諸国との友好・信頼関係の深化

アジア・太平洋諸国を中心とする各国と我が国の交流で架け橋になっている女性の活躍に焦点を当て、これまでの貢献に感謝するとともに、シンポジウムや国際交流の場を通じて知見の交換及びネットワーキングを行う。また、構築されたネットワークの効果的な活用に向けた検討を行う。これらを通じ、女性の視点から、日本とアジア・太平洋諸国の友好・信頼関係の更なる深化を図る。

④ 中南米日系農業者等との連携交流・ビジネス創出

我が国の食産業の展開等に資する中南米諸国と日本との関係の発展を図るため、我が国との間に農業・食産業の交流関係が構築されている中南米4か国（ブラジル、パラグアイ、ボリビア及びアルゼンチン）の日系農協の女性農業者等を我が国に招へいし、農協及び地方の女性組織、農家等への訪問を通じ、地域における女性の役割・活動や女性の起業等について研修・交流を実施する。

⑤ 第7回ジェンダー統計グローバルフォーラムの開催

各国・国際機関における取組を普及・共有することを目的として、国連が開催国との共催で隔年開催する国際フォーラム「第7回ジェンダー統計グローバルフォーラム」の我が国での開催に向けて、必要な準備を進め、フォーラムの実施を通じて、国際的なジェンダー統計の発展に貢献する。

Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

1. 子育て・介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進

潜在力たる女性の活躍が不可欠となる中で、保育所に子供を預けられない、介護のために離職せざるを得ない、一人で育児と介護の二つのケアを同時に担ういわゆる「ダブルケア」に直面している等、育児や介護の負担や、仕事との両立の困難さ等に関する国民の切実な声に応えるべく、子育て・介護基盤を整備することが必要である。保育士や介護職員等の更なる処遇改善は、保育や介護の分野で女性就業者の割合が高い点などを鑑みると、保育人材、介護人材の確保だけでなく、女性活躍にも寄与することに留意が必要である。

幼児期は、生涯にわたる人格形成の基礎を培う上で極めて大切な時期であり、子育て世帯の経済的負担の軽減を図り、少子化対策を進める観点から、幼児教育の負担軽減に取り組む必要がある。

また、家庭での教育や子育ても含めて、幼児教育・保育の質の向上も重要である。

さらに、高等教育の負担軽減に向けた取組は、女性の主体的で多様な進路選択にも有効であり、低所得世帯の真に支援が必要な子供たちに対する支援を充実することが重要である。

(1) 待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた、子育て・介護基盤の整備等

① 幼児期の教育・保育、放課後児童クラブ等の「量的拡充」及び「質の向上」

「新しい経済政策パッケージ」(平成 29 年 12 月 8 日閣議決定)に基づき、「子育て安心プラン」の早期実現を図るため、同プランを前倒しし、2020 年度末までに 32 万人分の保育の受け皿整備を行う。同プランの実現に向けて、第 196 回通常国会においても子ども・子育て支援法の一部を改正する法律(平成 30 年法律第 12 号)が成立したところであり、引き続き、子ども・子育て支援新制度を着実に実施する。具体的には、認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付、小規模保育等への給付や、利用者支援、地域子育て支援拠点、放課後児童クラブなどの「地域子ども・子育て支援事業」を引き続き実施する。また、企業主導型保育事業について、運営に係る経費及び受け皿整備に伴う整備費の一部を支援するとともに、多様な働き方に対応した仕事と子育ての両立に対する支援として、ベビーシッター派遣サービスの利用を支援する。

全国の待機児童の解消に向け、平成 29 年 6 月施行の改正都市公園法により、都市公園における保育所等の占用許可特例を一般措置化し、都市公園における保育所等の設置について、引き続き地方公共団体等に対する周知を行う。

大規模マンションにおける保育所等の設置促進のため、容積率緩和の特例措置を活用する大規模マンションについて保育施設の設置を要請すること等について地方公共団体の取組を推進するとともに、民間事業者に対する啓発を行う。

保育人材の確保に向け、新規の資格取得者の確保や就業継続の支援として、保育士の業務負担を軽減するための保育補助者の雇上げ支援の拡充や、保育所等で働きながら保育士資格取得を目指す方への支援対象の拡大等、総合的に取り組んでいく。

国家戦略特区制度において、地域限定保育士事業を活用した保育士の確保促進や、小規模保育事業における対象年齢の拡大による柔軟な保育の提供に取り組む。また、家事支援外国人受入事業についても、引き続き活用の促進、受入企業の拡大に取り組む。

幼稚園における待機児童の受入れに取り組むため、長時間及び長期休業中の預かり保育に係る補助の実施や、保育を必要とする 2 歳児の受入れを引き続き実施する。

② 「介護離職ゼロ」に向けた介護サービス基盤の整備

介護離職防止及び特養待機者の解消を図るため、2020 年代初頭までに、介護施設及び在宅サービス等の整備量を約 12 万人分前倒し・上乗せし、約 50 万人分以上に拡大する。また、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減等により、介護サービスを支える介護人材の確保に引き続き取り組む。

③ 子供の事故防止等に関する取組

子供の事故防止に関連する関係府省庁の連携を図り、保護者等の事故防止意識を高めるための啓発活動や、教育・保育施設等の関係者による取組、安全に配慮された製品の普及等に関する取組を推進し、男性・女性が共に安心して子育てできる環境を整備する。

教育・保育施設等において、重大事故が発生した場合の国への報告の仕組みを整備し、死亡事

故等が発生した場合は、地方公共団体において事後的な検証を行うこととしており、事故報告の傾向分析や再発防止に引き続き取り組む。

④ 乳児用液体ミルクの普及に向けた取組

乳児用液体ミルクは、災害時の備えや衛生的な授乳の支援、外出時、夜間における授乳を簡便に行うという観点から有用であり、近年、国内での製造・販売への要望が高まっている。授乳に使用される乳児用調製粉乳に代わる新たな選択肢となり得る乳児用液体ミルクの普及実現に向けて、食品衛生法に基づく規格基準の設定及び健康増進法に基づく特別用途食品としての許可基準の設定に向けた手続を進める。

乳児用液体ミルクの有用性を踏まえ、関係機関とも連携を図りながら、様々な機会を捉え、これまでの議論の経過や乳児用液体ミルクの有用性に関する情報を一元的に整理したホームページの作成等製品化の後押しや、地域の防災への活用の推進につながる取組を継続的に実施する。

(2) 教育の負担軽減に向けた取組の推進

「新しい経済政策パッケージ」に基づき、幼児教育や高等教育を含む教育の負担軽減に向けた取組を進める。

2. 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習の充実

性別にとらわれることなく一人一人が自らの能力を最大限に発揮することができるフェアネスの高い社会の構築に当たっては、国民一人一人が、誰に対しても差別をすることや偏見を持つことなく、他者を尊重する気持ちをもって行動するようになることが重要である。また、各人が社会の中で自分の役割を果たしながら自分らしい生き方を実現していくため、必要な基盤となる能力や態度を育てていくキャリア教育の充実も重要となってくる。これらを実現し、各人が多様な選択ができ、活躍することができるようにすることは、女性活躍の推進に向けた他の全ての取組の基盤である。このため、学校等に対して、各人の生き方、能力、適性を考え固定的な性別役割分担等にとらわれず、主体的に進路や職業を選択する能力・態度を身に付けるような指導を行うよう促すとともに、その選択に資するよう必要な情報の提供を促進し、さらに、それらを実現させる教材などの基盤整備を充実させる必要がある。

(1) 学校教育段階からのキャリア形成に係る学びの充実

若者が男女共同参画の視点に立って、自らの将来の職業や様々なライフイベント、社会において果たす役割等を含めたライフキャリアについて考える機会を充実させるよう、小学校から大学までの各学校段階それぞれの発達段階を踏まえ、学校現場等において活用できる教育プログラムの開発等の取組を推進する。

(2) 学校現場等におけるいわゆる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」への対応

就労の場や地域社会、学校現場、メディア、家庭等のあらゆる場面において無意識に男女の役割に対する固定的な価値観を与えるいわゆる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」に対して、特に学校現場において、児童生徒等が自身のライフキャリアを固定的な性別役割分担にとらわ

れず考えられるようにするため、指導的立場にある教員が自身の「無意識の偏見」に気付くためのプログラムを開発できるよう検討する。

3. 女性活躍の視点に立った制度等の整備

社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、働きたい女性が不便さを感じ、働く意欲が阻害されることのないよう、女性活躍の視点に立った制度等を整備していくことが重要である。

(1) 働く意欲を阻害しない制度等の在り方の検討

就業調整を意識しなくて済む仕組みを構築するためには、税制、社会保障制度、民間企業における配偶者手当等の面で総合的な取組を進める必要がある。

税制については、平成 29 年度税制改正において、配偶者控除等の見直しが行われ、平成 30 年分の所得税から適用が開始されたところであり、制度の周知と円滑な運用に努める。

社会保障制度については、平成 28 年 10 月からの大企業で働く短時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大に加えて、平成 29 年 4 月からは、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用拡大の途を開いたところであり、被用者保険に加入することによるメリット等の周知・広報に取り組むなど、円滑な実施を図る。更なる適用拡大については、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 62 号）附則第 2 条に基づき、平成 31 年 9 月 30 日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずることとされており、引き続き検討を進めていく。

公務員の配偶者に係る扶養手当については、国家公務員における見直しを踏まえ、地方公務員においても、ほとんどの地方公共団体で見直しが行われたところであり、今後も引き続き適切に対処するよう各地方公共団体に要請していく。

民間企業における配偶者手当については、上記の税制や社会保障制度等の動きも踏まえ、平成 30 年 1 月に改訂されたモデル就業規則も活用しながら「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について引き続き広く周知を図り、労使に対しその在り方の検討を促していく。

こうした取組を順次進めた上で、その影響を注視し、女性活躍の観点から必要な取組を検討する。

女性の再婚禁止期間の短縮等を内容とする平成 28 年民法改正の施行状況を踏まえ、平成 31 年以降、再婚禁止に係る制度の在り方について検討を加える。

選択的夫婦別氏制度の導入に関し、平成 29 年 12 月に実施した家族の法制に関する世論調査の結果について分析を加え、引き続き検討を行う。

住民基本台帳及びそれに連動するマイナンバーカード等に本人からの届出により旧姓を併記することが、平成 31 年 11 月を目途に可能となるよう、関係法令の改正を行うとともに、システム改修を行う。

旅券について、平成 31 年度中に、本人からの届出により旧姓を併記することが可能となるよう、諸外国の運用も考慮に入れつつ、旧姓の記載方法変更も含め、早急に実現に向けて取り組む。

銀行口座等の社会の様々な場面で旧姓使用がしやすくなるよう、引き続き関係機関等に働き掛けを行う。

（２）男女共同参画の視点からの防災・復興の取組

「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 月内閣府男女共同参画局）の改訂に向けて、検討会を開催し、認知・活用促進の方策や最新の事例収集の方法等を含め検討を行う。なお、改定後は、同指針の普及啓発のために地方公共団体への説明会や住民向けの普及啓発ワークショップを実施する。

東日本大震災の被災地等において女性が活躍している事例や被災地の女性を支援している事例などを収集し、公表するとともに、被災地等でのシンポジウム・ワークショップの開催、研修会での講演等、復興に当たって男女共同参画の視点を持つことの必要性を理解してもらうための具体的な取組を実施する。