

女性活躍加速のための重点方針 2015（案）

平成 27 年 6 月 26 日
すべての女性が輝く社会づくり本部

人口減少社会を迎える中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠である。「女性の力」の発揮は、企業活動、行政、地域社会等の現場に多様な視点や創意工夫をもたらすとともに、社会の様々な課題の解決を主導する人材の層を厚くし、女性のみならず、すべての人にとって暮らしやすい社会づくりにつながる。

平成 24 年 12 月に発足した第 2 次安倍内閣以降、「すべての女性が輝く社会」の実現を政府の最重要政策の一つと位置付け、成長戦略の一環として経済界を始め各界各層を広く巻き込んで取組を進めてきた。その結果、国民の間での機運がこれまでになく高まっており、日本社会は明らかに変わり始めている。更には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案¹（以下「女性活躍推進法案」という。）の成立後には国や地方公共団体、企業の取組が更に加速することが期待される中で、この機を逃さず、これまでの延長にはない新たな発想で、国を挙げた取組として、女性活躍の取組を加速させる必要がある。

このような認識の下、この重点方針では、女性の活躍を加速させるため、今後、重点的に取り組むべき事項について、各分野における政策・方針決定過程への女性参画拡大、課題解決を主導する女性の育成、活躍を支える法制度や生活空間も含めた環境整備という観点から取りまとめた。

ここに掲げる政策を、できるものから速やかに着手し、政府を挙げて強力で推進する。このほか、「産業競争力の強化に関する実行計画（2015年版）」（平成 27 年 2 月閣議決定）に基づく女性の活躍推進に係る施策を着実に実行する。

¹ 現在、国会において審議中。

1. 女性参画拡大に向けた取組

政策・方針決定過程への女性参画拡大は、社会に多様性と活力をもたらす観点から極めて重要である。社会的影響力が大きい行政・経済・司法分野に加え、将来の人材育成に密接に関連する教育分野等において、各分野の実情に応じつつ、以下のような積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の更なる取組を進める。

<主な取組>

- 国家公務員「女性職員登用加速化重点項目」の設定・推進
- 女性活躍推進法案の成立を受け、国・地方・企業の取組の促進と女性の活躍状況に関する「見える化」の推進
- 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
- 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
- 法科大学院への公的支援の枠組みにおいて、女性法曹輩出のための取組を推進
- 教頭・校長等への昇任を希望する教員が参加する各種研修等への女性枠の設定
- 学内保育所の設置など、大学教員や大学生等向けの保育サービスの整備の促進
- 農協改革関連法案において、役員等の性別等に著しい偏りが生じないように配慮する旨を規定

(1) 行政分野

女性公務員の活躍推進については、国において採用者に占める女性割合が目標である30%を超え、また本省課室長相当職以上に占める女性割合が2年前に比べ大きく拡大するなど着実に進んでいるが、まず「隗より始めよ」の観点から、以下の取組を通じてその動きを更に加速させる。

- 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。今後、同法に基づき、事業主たる各府省は、今後作成する特定事業主行動計画において、女性の採用・登用等について積極的な取組を盛り込むよう努め、行政分野における女性の参画を拡大する。また、国は、各地方公共団体の推進計画等を通じた地域における女性活躍に向けた取組や、事業主たる地方公共団体が今後作成する特定事業主行動計画による各団体の実情に即した積極的な取組を支援する。

また、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。

- 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

- 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。

（２）経済分野

民間企業における管理職等への女性登用については、この 2 年間で経済界や各企業における自主的な取組が着実に進み、大きな進展が見られてきたが、この流れを更に進めるために、継続就業とキャリアアップ両方の側面から、以下の取組を進める。

- 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、「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。
- 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。
- 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。

(3) 司法分野

法曹における女性の活躍を更に進めるため、法科大学院の養成過程において、女性法曹養成に向けた取組を推進する。

また、検察官や裁判官については、採用における女性割合が3割を超えるなど、女性の活躍が着実に進んでいるところ、検察官については継続就業に引き続き配慮する取組を進め、裁判官についても同様の取組を行うよう期待する。

- 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。

- ② 検察官については継続就業のための環境整備に引き続き配慮する取組を進め、裁判官についても同様の取組を行うよう期待する。

(4) 教育分野

学校教育の現場においては、女性教員の割合に比して、教頭以上に占める女性の割合が低いという実態がある。女性教員が管理職を希望しない理由として、仕事と家庭の両立が難しい、責任が重たすぎる、一教諭として児童・生徒に向き合いたいなどの意見があることから、これらに対応した取組を進める。加えて、大学においては、教員の継続就業だけでなく、大学生等が学業と子育てを両立できるような環境の整備を図る。

- ① 初等中等教育分野における男女共同参画を促進するため、以下の取組等を推進する。
 - ・ 学校現場における女性教員の仕事と家庭の両立に資するべく、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。
 - ・ 女性教員が管理職への昇任を希望し、また実現することが容易になるよう、教頭・校長等への昇任を希望する教員が参加する各種研修等に女性枠を設定するとともに、女性教員向けの教育支援プログラムのカリキュラムにおいて、女性教員管理職のロールモデルの紹介や、女性管理職ネットワークへの参加促進に向けた内容を盛り込み、教頭・校長等へ昇任した場合のメリット等を女性教員が理解しやすくなる環境を整備する。
- ② 男女問わず、教員や大学生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、大学等の教育・研究機関における学内保育所の設置など、大学教員や大学生等向けの保育サービスの整備を促進する。

(5) 農業分野

基幹的農業従事者の約4割を女性が占めており、また、6次産業化の進展等に伴い女性の役割の重要性がますます高まっているが、農業経営や地域農業における女性の参画状況はいまだ十分ではないことから、政策・方針決定過程への参画を更に促進するとともに、女性が働きやすい環境の整備に向けた取組を推進する。

- ① 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る。

また、女性リーダーを育成するための研修の充実など、農村における女性の活躍推進に向けた取組を進める。

- ② 女性農業者が働きやすい環境の整備を進めるため、女性活躍推進に取り組む農業法人等の増大に向けた表彰の実施や、民間企業等とも連携した女性農業経営者のネットワークの強化などの取組を進める。

2. 社会の課題解決を主導する女性の育成

我が国が今後迎える人口減少・少子高齢化社会においても持続可能な経済社会を構築するためには、社会の様々な課題を解決するための人材の層を厚くすることが極めて重要である。そのため、科学技術の進歩、国際社会でのプレゼンス向上、社会の安全・安心の確保などに向けた女性人材の育成に取り組む。

<主な取組>

- 産学官連携による「リコチャレ応援ネットワーク」(仮称)の構築
(科学技術イノベーションを支える女性理工系人材の育成に向け、理工系選択を小学校から意識でき、進学・就職の各段階でも容易となる一貫した支援)
- 復職支援や勤務体制の柔軟化など、女性医師が活躍するためのモデル的な取組の実施・普及、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等の実施
- 国際社会でのプレゼンスを高める国際機関で勤務する日本人職員の飛躍的増加に向けた「国際機関における邦人職員増強戦略」の推進、日本人留学生を2020年までに倍増
- 社会の安全・安心を確保する女性人材の育成(警察、消防(消防職員、消防団員)、矯正(刑務官)、安全保障(防衛省・自衛隊))

(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

我が国の持続的成長を確保するためには、研究者・技術者・技能者など、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を大胆に進める必要がある。理工系分野を進路選択する女性がそもそも少ない現状を踏まえ、これまでのような教育段階ごとの意識啓発等にとどまらず、小学校から理工系選択を実質的な選択肢として意識でき、かつ進学や就職などの各段階で理工系選択がこれまでよりも容易となるよう、制度面も含め総合的かつ一貫したサポート体制を構築するなどの支援を行う。

さらに、理工系人材の中でも女性医師については、特に夜間対応が求められる産科医等を確保していくことを見据えつつ、勤務環境の整備やキャリア教育の推進など、女性医師の活躍推進に向けた取組を強化する。

- 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「リコチャレ応援ネットワーク」(仮称)を構築する。

初等中等教育段階からの女子生徒等及び親・教師に対する理工系選択

のメリットに関する意識啓発、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。

- ② 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。また、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。

加えて、「リコチャレ応援ネットワーク」（仮称）等を活用した地域における意識啓発イベントや「理工チャレンジ」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。

併せて、高等教育において理工系を志望する女性人材の増加を図るため、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。

- ③ 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。また、女性医師を含め医療従事者の定着・離職防止を図るため、勤務環境の改善に向けた各医療機関の計画的かつ自主的な取組（医療機関の実情に応じ、医療クランク等の補助職の活用や勤務体制の工夫等）を推進する。

- ④ 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。

（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

国連などの国際機関に勤務している日本人職員数は、我が国の国連への財政的貢献に比して極めて少なく、我が国がこれまで以上に人的貢献を行うことでそのプレゼンスを高めていくため、国際機関等で活躍する日本人の数を飛躍的に増加させる必要がある。そのため、国際的な視野の醸成や海外留学の促進、国際機関への派遣者の拡大などを通じ、グローバル人材の更なる育成を進める。

- ① 国連が女性職員の採用に力を入れている中、以下の取組を通じ、「国際機関における邦人職員増強戦略」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1000人とすることを目指す。
- ・ 外務省のJPO（Junior Professional Officer）派遣制度を通じた若手日本人女性の送り込みを強化するとともに、JPO派遣職員の正規ポスト獲得支援や国際機関に対する採用の働きかけを強化する。
 - ・ かつてJPOで派遣され、子育て等で一旦休職している世代の国際機関への復職の支援を強化する。
 - ・ 平和構築・開発におけるグローバル人材の育成を強化する。
 - ・ 日本人留学生・社会人等に対する国際機関等の就職に対する積極的なガイダンスの実施、スーパーグローバルハイスクールや大学等における国際機関勤務経験者による講演等、国際機関等で働く魅力やその実現方法を伝える機会も増加させる。
 - ・ 関係府省間のネットワークの強化などの取組を進める。
- ② 将来的に国際機関等で働く意欲と能力のある人材の育成に向けて、以下の取組を通じ2020年までの日本人留学生倍増を目指す。
- ・ 留学促進キャンペーン「トビタテ！留学 JAPAN」により、海外留学や国際機関へのインターンシップに対する機運醸成を図り、官民協働海外留学支援制度等による留学支援を実施する。
 - ・ 我が国の大学と外国の大学が連名で学位を授与するジョイント・ディグリー制度（国際連携教育課程制度）の導入等、大学等における留学環境の整備を促進する。
 - ・ 留学生の事前・事後研修において国際機関等で働くことの魅力やその実現方法を伝える機会を増加させる。
- ③ 海外の事例も参考にしつつ、グローバルに活躍する女性リーダー育成に向けた実践的な調査・研究などの取組を進める。

（3）社会の安全・安心を確保する女性人材の育成拡大

治安や消防、矯正、安全保障などの分野においても、女性の積極的な登用を進めているが、今後も女性がその希望と能力に応じて活躍するため、この動きを更に加速化する。

- ① 女性の視点を一層反映した警察運営を図るため、平成23年に各都道府

県警察において策定された女性警察官採用拡大計画に盛り込まれた「平成 35 年 4 月 1 日における都道府県警察の定員に占める女性警察官の割合をおおむね 10%とする」目標を可能な限り前倒し達成すべく、女性警察官の採用拡大及び能力、実績に応じた幹部登用を強力に推進する。そのため、不規則な業務等と家庭生活との両立に資する職場環境整備等の取組を進める。

- ② 消防分野における女性活躍を推進するため、消防職員については、採用拡大の取組やロールモデルの提示などを行うとともに、女性幹部の育成のために消防大学校における受け入れ体制の整備や女性幹部養成コースの設置などの取組を進める。

また、消防団員についても、女性の積極的な加入促進に向けて、通知等による働きかけ、意見交換や交流を通じた女性消防団員の連携強化のためのイベント等の開催、地方公共団体における女性消防団員の加入促進に向けたモデル的な取組の推進などを行う。

- ③ 女性刑務官の登用拡大を図るため、採用枠の増加により人材基盤の強化を進めるとともに、採用広報活動の体系的・効果的な実施、幹部職員と一般職員の意見交換会や若年職員の面接の実施などにより女性の離職率を半減させることを目指す。

- ④ 防衛省・自衛隊における女性の採用・登用の拡大のための取組を進めるとともに、平和・安全保障分野の女性活躍について先進的な取組を行っている諸外国・国際機関等との協力を深め、効果的な取組の共有などを行うことにより、女性隊員の一層の活躍を推進する。

3. 女性活躍のための環境整備

各分野で女性活躍を進める上では、長時間労働の削減などの働き方改革など、その裾野を広げていくための必要な環境整備が不可欠である。

同時に、女性だけでなく男性にとっても暮らしやすい社会の実現のため、男性中心型労働慣行等を見直し、男性が主体的に家事・育児等へ参画することを促すとともに、女性活躍の前提として、社会の安全性を高め、困難を抱えた女性が安心して暮らせるための環境整備を着実に進める。

また、上記取組を効果的に進めるため、関連するジェンダー統計²の充実を図る。

<主な取組>

- 働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度等に向け、第4次男女共同参画基本計画期間中のできるだけ早期に見直し（個人所得課税等見直し、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大）
- ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達でより幅広く評価する枠組みの導入
- 「マタニティ・ハラスメント」の防止に向けた次期通常国会における法的対応も含めた取組強化による、ハラスメントのない社会の実現
- 長時間労働削減等の労働環境整備を図るため、都道府県労働局の体制整備・強化
- 地域における女性の活躍推進のため、地域の実情に応じた地方公共団体の取組支援
- 男性の家事・育児等への主体的参画に向け、人事評価制度の見直しや、全国的なキャンペーンによる社会的機運の醸成
- 性犯罪の罰則に関する検討結果を踏まえた必要な措置など、社会の安全性を高め、安心して暮らせる環境整備

（1）女性の活躍を支援する税制・社会保障制度等

就業調整等につながる可能性のある税制・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検討を進め、第4次男女共同参画基本計画期間中のできるだけ早期に見直しを行う。具体的には、税制における個人所得課税について、各種控除や税率構造の一体的な見直しを検討するとともに、社会保障制度については、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

² 男女間の意識による偏り、格差及び差別の現状並びにその要因や現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計。

適用拡大の着実な実施、更なる適用拡大を進める。

（２）長時間労働の削減等の働き方改革

働きたい女性が仕事と子育て・介護等を両立でき、その能力を十分に発揮することができるためには、長時間労働の削減等の働き方改革を進めることが極めて重要である。このため、ワーク・ライフ・バランスの重要性に関する教育・啓発を進めるとともに、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や、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方を推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る。

- ① 長時間労働を削減するとともに、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ための労働時間制度の見直し等を推進する。

加えて、長時間労働を前提とした働き方を見直すために、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。

これらの取組を通じて、長時間労働を削減し、多様な働き方の普及等による国民の生活スタイルの変革を進める。

さらに、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。

- ② 女性の活躍促進や男女のワーク・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。
- ③ 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。

（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

M字カーブ問題がいまだ解消されておらず、出産や子育て、介護等の理由により就業を希望しながら就業できていない女性が約300万人存在する中で、働きたい女性が仕事と出産・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

ことができるよう、キャリア断絶の防止に向けた支援を進める。

同時に、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状を踏まえつつ、非正規雇用労働者の処遇改善や、不本意非正規の正社員への転換などに向けた一層の取組を進める。

- ① 出産、育児、介護などのライフイベントによる女性のキャリア断絶を防ぐため、以下の取組を強化・実施する。
 - ・ 少子化社会対策大綱（平成 27 年 3 月 20 日閣議決定）に基づき、消費税財源から確保する 0.7 兆円程度を含め、1 兆円超程度の財源を確保し、子ども・子育て支援新制度における幼児教育・保育・子育て支援の「量的拡充」及び「質の向上」を図る。また、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、女性が安心して子育てできる環境を整備する。
 - ・ 育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、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した事業主に対する支援を拡充するとともに、代替要員を確保し育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主への支援を拡充する。
 - ・ 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拡充する。
 - ・ 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軽減の在り方など、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。
 - ・ 晩婚化・晩産化の進展に伴い増加が見込まれる、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。
- ② 非正規雇用労働者の正社員との均等・均衡待遇、非正規雇用労働者から正社員への転換、非正規雇用労働者に対する育児・介護休業制度の周知徹底及び利用環境の改善を含め、非正規雇用労働者に対する総合的な支援を強力に推進する。
- ③ 特に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。(再掲)

同時に、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。

(4) 地域社会における女性の活躍推進

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、活力ある持続可能な地域社会を実現するには女性の力が不可欠である。地域社会における女性の活躍を推進するため、リーダーとしての女性の参画を促進するとともに、地域での女性の働く場の確保、女性による起業の支援、これまで女性の活躍が少なかった分野での活躍推進などに取り組む。

- ① 女性が起業を通じてその個性と能力を発揮できるよう、地域における金融機関、創業・産業支援機関、地元企業、起業経験者等の様々な関係者が連携し、女性の起業を支援する体制を整備する。
- ② 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ことから、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推進する。
- ③ 地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、女性活躍推進法案の成立も受け、女性の様々な活躍のステージに応じ、適切な助言や情報提供を行い、関係機関・団体と連携して課題解決を目指す総合的な支援体制の整備を含め、地域の実情に応じた地方公共団体の取組を支援する。
- ④ 育児・介護等の経験を生かした地域活動への参画やコミュニティビジネスの立ち上げなど、女性が中心となって地域の課題を解決する活動のモデル的な取組を実施・普及する。
また、地域の環境保全分野における女性の活躍について表彰し、事例の共有を図る。
- ⑤ 特にこれまで女性の参画が少なかった分野（建設業、消防団、タクシー、トラック、バス、自動車整備業、林業、鳥獣保護管理等）において、希望する女性がその担い手として就業・定着し、活躍できるよう、女性も働きやすい職場環境の整備や関連する調査研究、活躍する女性の表彰、

業務の魅力に関するPR、就業継続に向けた企業等関係者への研修など、各分野に応じた多様な取組を推進する。

(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

これまでの我が国においては、家事や育児、家族の介護等の家庭的責任の多くを実質的に女性が担っていることにより、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かったのが実態であった。男性が家庭生活へ主体的・積極的にかかわるための意識改革が何よりも必要である。そのため、男性の家事・育児等の家庭生活への主体的参画を促進すべく、職場における意識改革や、育児休暇・休業など男性による両立支援制度の活用を推進するとともに、男性が主体的に家事・育児等に関わる社会の実現に向けた、社会全体の機運の醸成を図る。

- ① 男性の育児促進のため、「男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%」という少子化社会対策大綱の成果目標の実現に向けた具体的な取組を進める。

加えて、男性の育児休業取得促進に向けた制度の在り方に関する検討、部下の家事・育児等への参画に配慮できる上司が評価されるような人事制度の普及促進、男性管理職等の意識改革の推進など、育児休業制度等を活用しやすい職場環境とするための実効性のある取組を進めるとともに、男性の育児休業取得・仕事と育児の両立の促進等を図る。

- ② 男性が主体的に家事・育児等に関わる社会の実現に向け、シンポジウムの開催、「家事メン月間（仮称）」等の設定などの取組を新たに進めるとともに、官民各種主体における関連する取組を有機的に連携させることにより、男性の家事・育児参画等に係る全国的なキャンペーンを展開し、国民の機運を醸成する。

(6) 困難を抱えた女性が安心して暮らすための環境整備

あらゆる分野における女性の活躍を推進するには、そのための大前提として、社会の安全性を高め、困難を抱えた女性が安心して暮らせる環境を整備することが必要不可欠である。

特にひとり親家庭の母親は生活上の困難に陥りやすく、就労機会の確保も困難であることから、就業支援などを着実に進める。また、妊娠・出産・育児休業等を理由とする、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」を始めとした職場における各種ハラスメントの撲滅や、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組を強力に進めていく。

- ① ひとり親家庭は、生計を立てるための就労と子育てを一人で担わなければならないなど、物理的にも経済的にも生活が不安定な場合が多いと考えられることから、支援を必要とする家庭に行政の支援が確実につながる仕組み、子育て、生活（居住を含む）、就業、教育、経済面などを総合的に支援するため、年末を目途に財源確保を含めた政策パッケージを策定する。さらに、養育費の確保を図るための具体的施策に取り組む。また、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。
- ② 女性の活躍を阻害する、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」や「セクシュアル・ハラスメント」、「パワーハラスメント」などあらゆるハラスメントの根絶のため、ハラスメントへの厳正な対処及び予防のための職場環境づくりへの支援、施行体制の整備を進める。とりわけ、女性の尊厳を著しく傷つけるのみならず、解雇や退職強要など女性に継続就業を断念させる結果に直結する、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」の防止に向け、次期通常国会における法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。
- ③ 配偶者からの暴力を始めとする女性に対するあらゆる暴力の根絶、とりわけ性犯罪・ストーカー対策を強力に進めるため、以下の取組を進める。
- ・ 性犯罪の罰則に関し法制度改正の可否を含めた検討を行っている「性犯罪の罰則に関する検討会」（法務省）の検討結果を踏まえた必要な措置を講ずるとともに、性犯罪被害者の心情に配慮した対応を図るため、引き続き性犯罪捜査担当係への女性警察官配置の推進や女性警察官の性犯罪指定捜査員等への指定を行い事情聴取体制を整備するなど性犯罪に対する厳正な対処等を推進する。また、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促進、関係機関や性犯罪被害者等の支援を行う民間の団体等との連携の促進、性犯罪被害者支援に携わる人材の育成、女性警察職員の配置等による相談体制の充実、カウンセリング費用等の公費負担の充実等、性犯罪被害者支援のための各種取組を図る。
 - ・ 「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）に基づき、ストーカー事案に対応する体制の整備、被害者の一時避難等の被害者支援の取組、被害者支援等のための関係機関

の連携協力、加害者更生に関する取組等のストーカー対策の総合的な取組の確実な実施を図る。

- ・ 若年層を対象とした暴力の多様化を踏まえ、性犯罪・ストーカーを含む暴力の加害者と被害者を生まないため、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. 暮らしの質の向上のための取組

すべての女性が輝くためには、日々の暮らしの質を向上していくことが重要であることにかんがみ、「暮らしの質」向上検討会の提言（平成27年5月25日「暮らしの質」向上検討会取りまとめ）に盛り込まれた取組を進めていくこととする。なお、地方公共団体においても同提言を参考として取組に努めることが望ましい。

<主な取組>

- 女性が暮らしやすくなる空間づくりへと転換する象徴としての**快適で安全なトイレ環境の実現**（清潔性の維持・行列解消・安全配慮、障害者・高齢者・訪日外国人への配慮、女性の職域拡大に資するトイレ整備等）
高い技術力を生かした、**高機能トイレの魅力の海外発信、国際貢献**
- 問題、課題を抱えた女性に対し必要な**情報を確実に届ける**ため、インターネット上での情報のワンストップ化
- 妊娠、出産、子育て、介護等に係る「**支え合い**」を進めるため、**国民の生活スタイルの変革**

（1）暮らしの質の向上に資する空間づくり

① 誰もが毎日使用するトイレが特に女性にとって気分転換やコミュニケーションの場でもあることにかんがみ、女性が暮らしやすくなる空間へと転換する象徴として、トイレに関し、以下の方向で取組を行う。

- ・ 世界で最も快適なトイレ環境を実現する。このため、
 - －快適に使用できるよう、清潔性の維持や使用時間の男女差に配慮した女性用トイレの行列解消
 - －女性が安心して使えるよう、安全面への配慮
 - －全ての人が使用しやすくなるよう、
 - ✓ 障害者、高齢者などに配慮したユニバーサルデザイン化の推進
 - ✓ 急増する訪日外国人にとって使用しやすい工夫
 - ✓ 女性の職域拡大に資するトイレ整備の促進
 - －被災時の生活環境を良好に維持できるよう、避難所のトイレの確保
 - －観光客誘致を通じて地方創生に資するよう、地方のトイレ環境の改善

といったことを重視しつつ、取組を進める。

- ・ 同時に、我が国はトイレに関し高い技術力を保有することから、

- －我が国の文化・伝統の強みを背景に持つ日本の高機能トイレの魅力の海外発信や世界をリードするための国際標準化
 - －野外排泄人口が約 10 億人という現状の改善に資するため、日本の技術を活用した国際貢献
- といったことを重視しつつ、取組を進める。

- ② 上記に加え、授乳室を含めたユニバーサルデザイン化を推進し、子連れでの移動を容易にする取組を進める。

(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

- ① 暴力や貧困、起業を始め問題・課題を抱えた女性に対し、必要な情報を確実に届けることが必要である。このため、以下の方向で取組を行う。
- ・ 「女性応援ポータルサイト」の充実・強化等を通じたインターネット上での情報のワンストップ化を図る。
 - ・ 必要な情報へのアクセスを積極的に促すため、相談窓口の電話番号等の重点的な情報提供を行う。
- ② 妊娠、出産、子育て、介護等に係る支え合いを進めるためには、それを阻む問題点を解決し、環境整備を行うことが不可欠である。このため、以下の方向で取組を行う。
- ・ いわゆる「マタニティ・ハラスメント」への厳正な対処及び予防のための職場環境づくりへの支援、施行体制の整備を行う。(再掲)
 - ・ 長時間労働の抑制、多様な働き方の普及等による国民の生活スタイルの変革に取り組む。(再掲)
 - ・ 男性の育児休業取得・育児参加の促進等、「支え合い」を自主的に進めるための情報提供や支援の充実を行う。

(3) 豊かでゆとりある生活の実現に向けた取組

時間に追われる暮らしを改善し、豊かでゆとりある生活を実現すべく、以下の方向で取組を進める。

- ・ 働き方改革の契機となる夏の生活スタイル変革、家族との共食(食育)の推進、街なか居住等の推進、テレワークの導入促進その他の豊かでゆとりある生活を実現する施策を推進する。

5. 女性活躍の視点からの予算編成過程における総合調整の推進

女性活躍に向けた政府全体の取組について、より効果的な政策への重点化や既存予算の大胆な見直しを進め、政策の実効性を高めていく必要があることから、予算編成過程における取組を進める。

- ① 毎年6月を目途に、女性活躍加速のための重点方針を決定し、各府省の概算要求に反映させるとともに、男女共同参画会議を活用し、重点方針に基づく予算の重点化・効率化を図る。
- ② 女性の活躍推進は、本格的な人口減少社会における持続的な経済成長の大きな柱であるとともに、社会の様々な課題解決に資するものであることから、経済財政運営や成長戦略との一層の連携を図る。