

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン

Change! JPN 



Japan.

Different ideas,
brighter tomorrow.

男女共同参画・女性活躍について

平成27年12月10日

内閣府 男女共同参画局推進課

課長 大隈 由加里



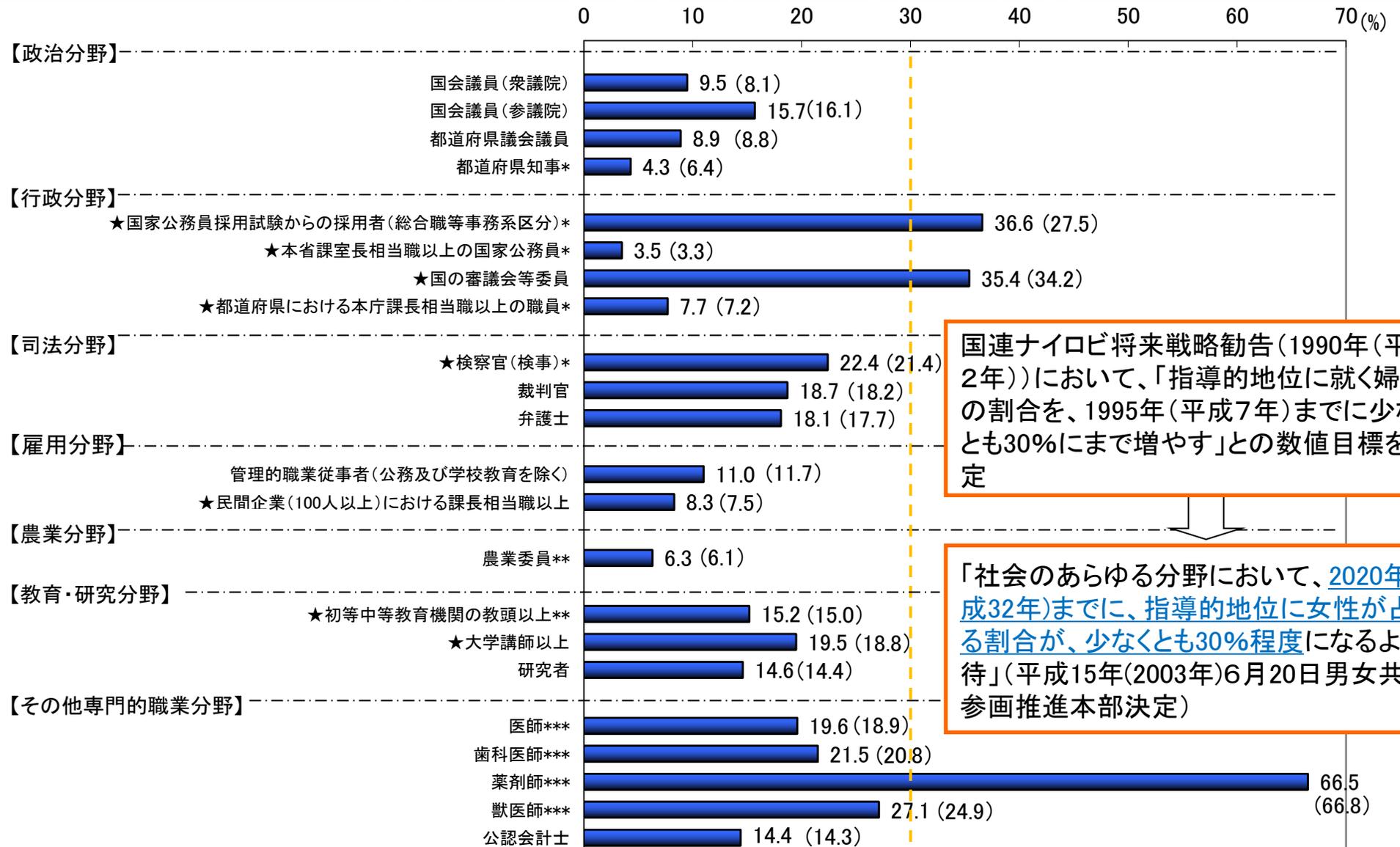
男女共同参画



Japan.
Different ideas,
brighter tomorrow.

1 政策・方針決定過程への 女性の参画拡大 (2020年30%)

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 「指導的地位」等に女性が占める割合



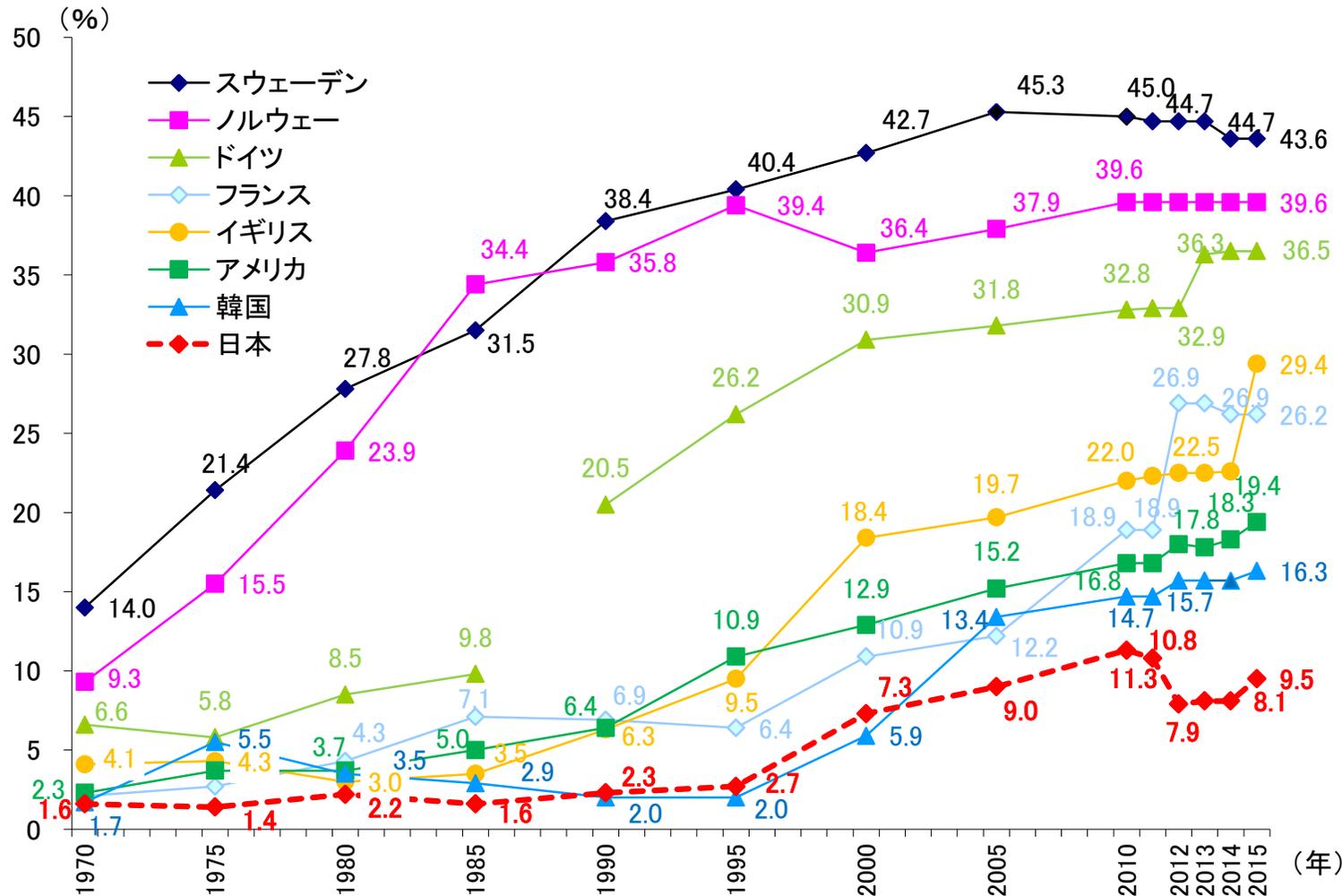
国連ナイロビ将来戦略勧告(1990年(平成2年))において、「指導的地位に就く婦人の割合を、1995年(平成7年)までに少なくとも30%にまで増やす」との数値目標を設定

「社会のあらゆる分野において、2020年(平成32年)までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待」(平成15年(2003年)6月20日男女共同参画推進本部決定)

備考:「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成27年1月)等より。原則として平成26年のデータ。ただし、*は平成27年、**は平成25年、***は平成24年のデータ。
 なお、★印は、第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月17日閣議決定)において当該項目が成果目標として掲げられているもの。
 ()内は、前年あるいは前回調査のデータ。注は、直接指導的地位を示す指標ではないが、将来的に指導的地位に就く可能性の高いもの。

諸外国の国会議員に占める女性割合の推移

日本の国会議員に占める女性割合は上昇傾向にあるものの、先進諸外国との格差は大きい。



(2015年9月現在)

国名	順位	割合
スウェーデン	5	43.6
ノルウェー	16	39.6
ドイツ	25	36.5
イギリス	47	29.4
フランス	56	26.2
アメリカ	96	19.4
韓国	115	16.3
日本	156	9.5

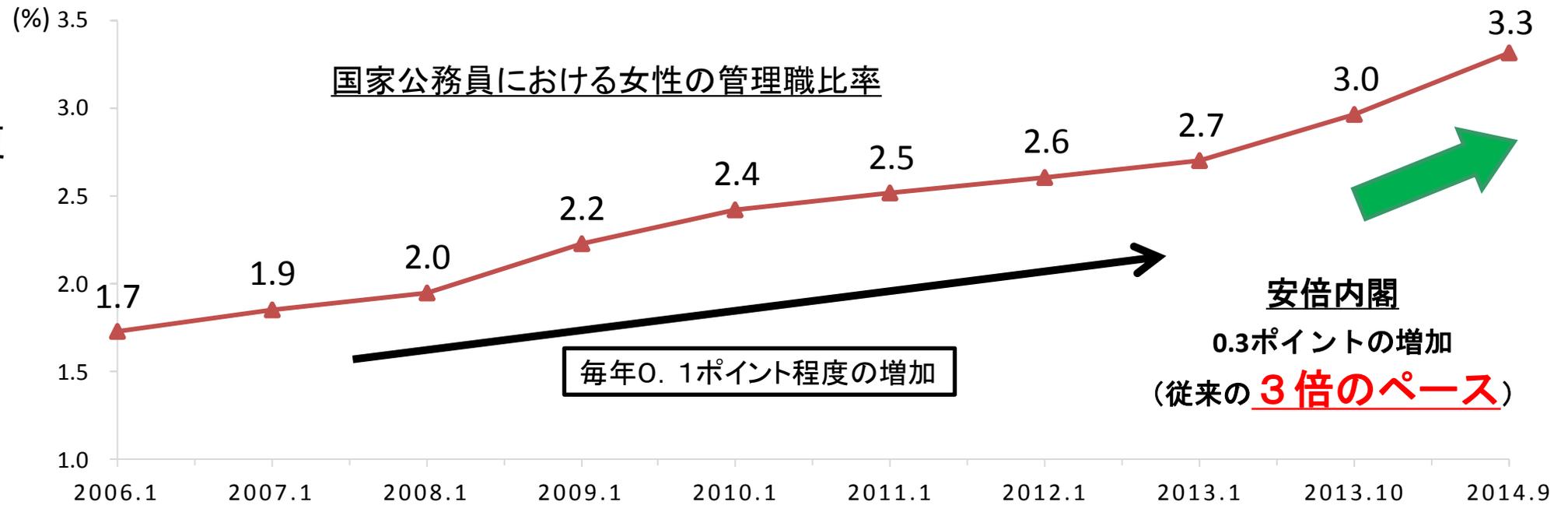
二院制の場合は下院の数字。順位は、IPU発表資料を基に内閣府にてカウントし直したものの。

(備考) 1. IPU資料より作成。調査対象国は2015年9月現在190カ国。

2. 一院制又は下院における女性議員割合。

3. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字。

国家公務員の女性登用状況



※管理職とは、本府省課室長相当職以上（一般職給与法の行政職俸給表（一）7級相当職以上の職員及び指定職俸給表の適用を受ける）職員。

	総数	うち女性数	女性割合
18.1	8,976	155	1.7%
19.1	9,106	169	1.9%
20.1	9,230	180	2.0%
21.1	9,297	207	2.2%
22.1	9,250	224	2.4%
23.1	9,345	235	2.5%
24.1	9,484	247	2.6%
25.1	9,597	259	2.7%
25.10	9,691	287	3.0%
26.9	9,839	326	3.3%

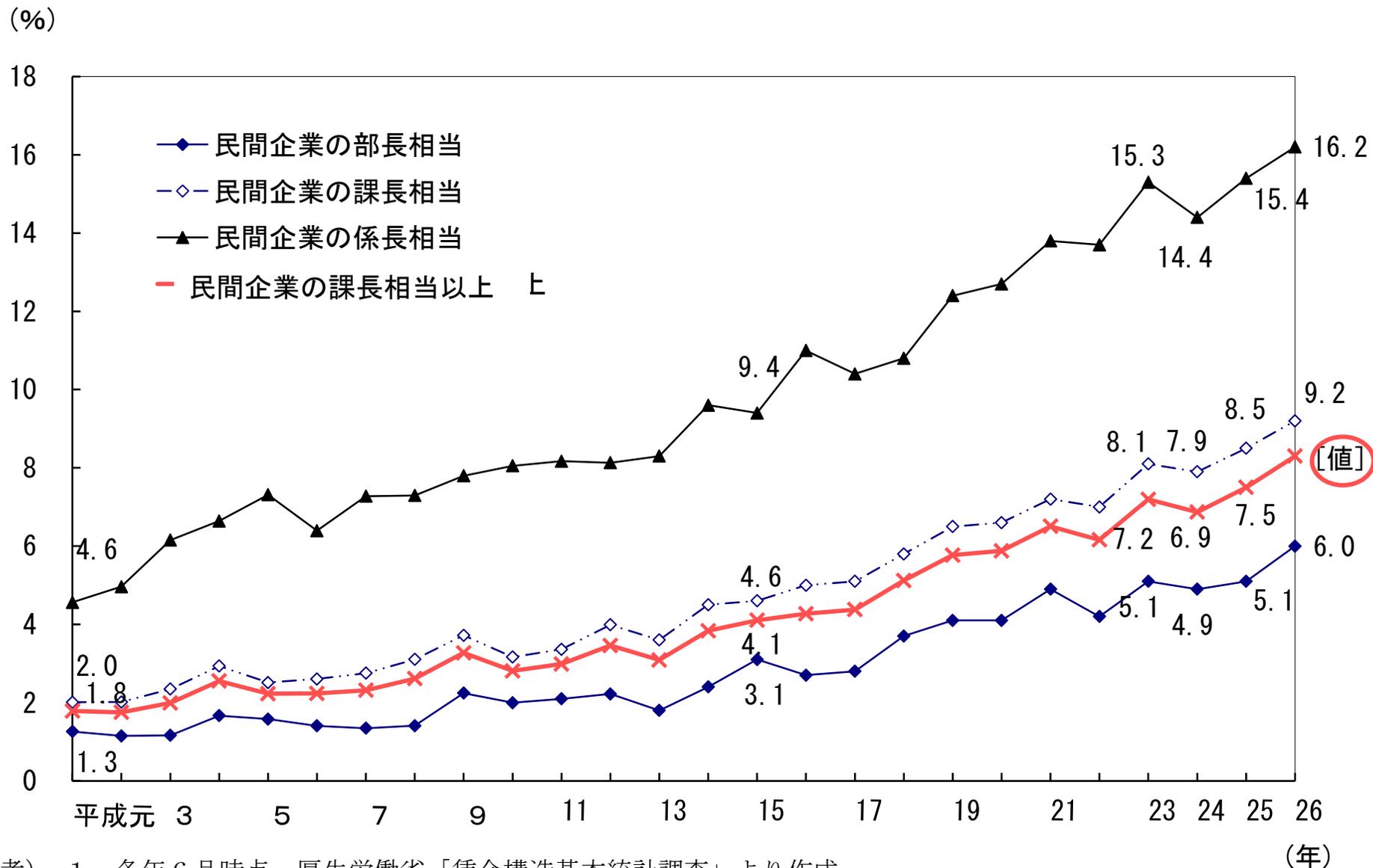
2013年8月 【警察庁】女性初の都道府県警本部長(岩手)

2014年4月 【人事院】初めての女性総裁

2014年7月 【法務省】人権擁護局長に登用(初の女性局長)
【経済産業省】貿易経済協力局長(初の女性局長)

2014年7月 【消費者庁】長官に登用(同庁にて2人目の女性長官)

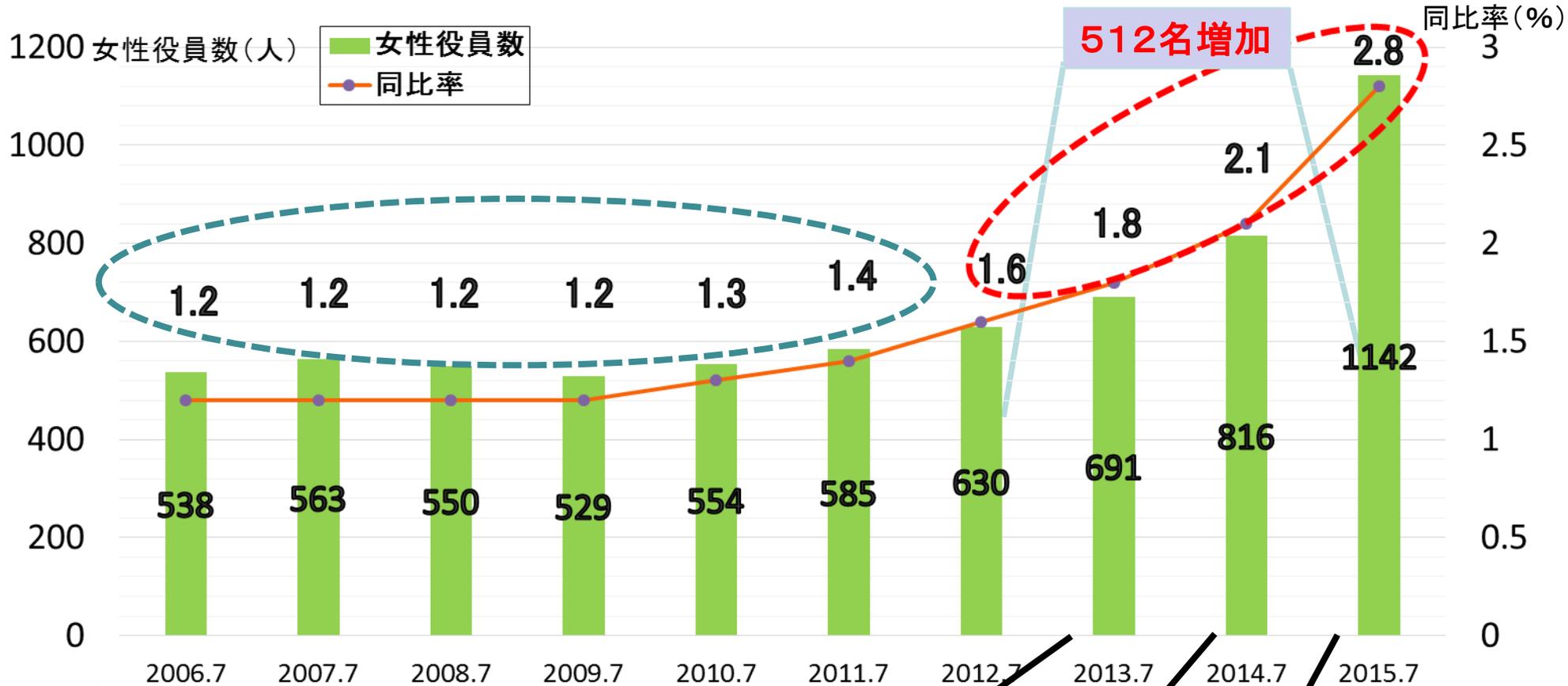
民間企業の管理職等に占める女性割合の推移



(備考) 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成
 2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者

上場企業の女性役員数の推移

- H18(2006)～23(2011)年までの5年間で0.2ポイント増加と、ほぼ横ばいで推移
- 総理から経済界への要請を挟むH24(2012)～27(2015)年は、3年間で1.2ポイント増加と、取組が加速



出典：東洋経済新報社「役員四季報」(2016年版)

(注)：調査時点は原則として各年7月31日現在。

調査対象は、全上場企業。ジャスダック上場会社を含む。

「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

総理から経済団体への要請①(2013年4月)

- ① 上場企業は役員に1人は女性を登用
- ② 育児休業等を取得しやすい職場環境を整備

総理から経済団体への要請②(2014年6月)

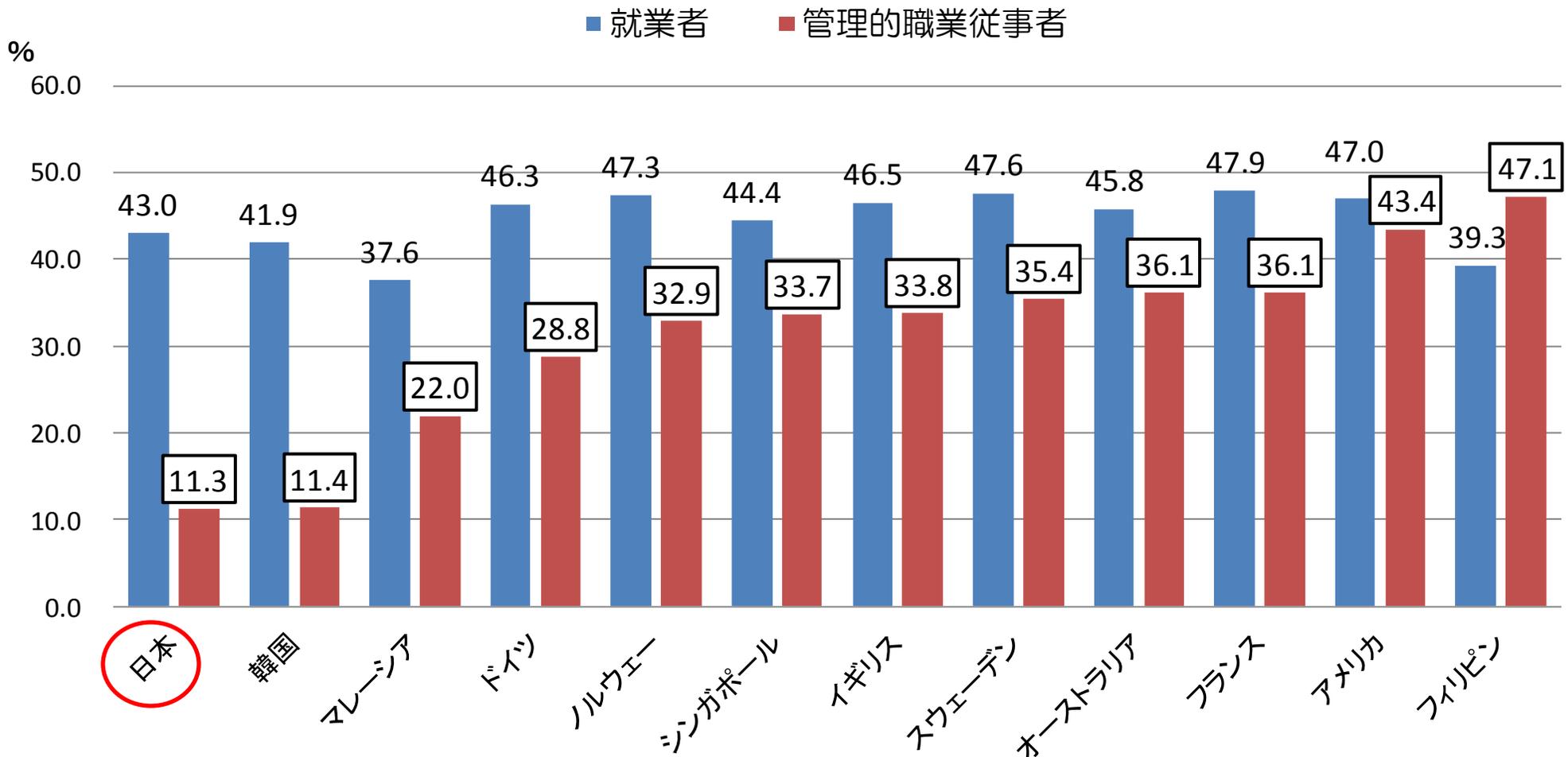
- ① 女性登用に向けた目標を設定
- ② 女性登用状況等の情報開示を推進
- ③ 新法制定に係る協力要請

有価証券報告書に係る内閣府令改正(2015年3月31日施行)

役員の男女別人数及び女性比率の記載を義務付け

就業者、管理的職業従事者に占める女性割合(国際比較)

就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は国際的にみても低い



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成26年)、独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」より作成。
2. 日本は平成26年(2014年)、その他の国は2013年(平成25年)のデータ。
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

政治分野における女性の参画拡大に向けた取組

○ 政党に対する働きかけ

第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月閣議決定）に基づき、政治分野における実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を促進するべく、これまでに計4回にわたり内閣府特命担当大臣（男女共同参画）より、各政党に対して働きかけを実施

- 第1回 平成23年2月（民主党・菅内閣）
要請先（全10党）：民主、自民、公明、みんな、共産、社民、国民、たちあがれ、改革、日本
- 第2回 平成24年4月（民主党・野田内閣）
要請先（全12党）：民主、自民、公明、社民、国民、みんな、共産、きづな、大地、たちあがれ、改革、日本
- 第3回 平成25年4月（自民党・安倍内閣）
要請先（全10党）：自民、民主、維新、公明、みんな、生活、共産、社民、みどり、改革



有村大臣による公明党往訪

- 第4回 平成27年1～3月（自民党・安倍内閣）
要請先（10党（略称））：
自民、民主、公明、共産、次世代、元気、社民、生活、改革、太陽

女性の政治参画マップ2015

政治分野における女性の参画拡大は、多様な民意の反映のため極めて重要です。我が国の政治分野における女性の参画状況は、国・地方ともに依然として低い水準にとどまっています。

第4回持参資料: 27.2新規作成

都道府県議会における女性議員の比率

平成26年12月31日現在

都道府県	議員現員数(人)	女性議員数(人) (女性議員の比率%)
東京都	126	25 (19.8)
京都府	58	9 (15.5)
滋賀県	47	7 (14.9)
奈良県	42	6 (14.3)
福島県	57	8 (14.0)
神奈川県	100	14 (14.0)
秋田県	43	6 (14.0)
兵庫県	84	11 (13.1)
沖縄県	47	6 (12.8)
鳥取県	33	4 (12.1)
岡山県	55	6 (10.9)
長野県	57	6 (10.5)
山口県	49	5 (10.2)
愛知県	95	9 (9.5)
岩手県	45	4 (8.9)
福井県	34	3 (8.8)
宮城県	59	5 (8.5)
北海道	96	8 (8.3)
北山梨県	36	3 (8.3)
島根県	36	3 (8.3)
徳島県	36	3 (8.3)
千葉県	86	7 (8.1)
茨城県	63	5 (7.9)
埼玉県	38	3 (7.9)
富山県	40	3 (7.5)
和歌山県	40	3 (7.5)
分県	42	3 (7.1)
大分県	44	3 (6.8)
大阪府	103	7 (6.8)
青森県	45	3 (6.7)
群馬県	47	3 (6.4)
栃木県	48	3 (6.3)
三重県	49	3 (6.1)
鹿児島県	49	3 (6.1)
広島県	66	4 (6.1)
静岡県	68	4 (5.9)
埼玉県	86	5 (5.8)
新潟県	52	3 (5.8)
高知県	36	2 (5.6)
福岡県	82	4 (4.9)
石川県	42	2 (4.8)
山形県	44	2 (4.5)
愛媛県	44	2 (4.5)
熊本県	45	2 (4.4)
佐賀県	36	1 (2.8)
香川県	40	1 (2.5)
岐阜県	44	1 (2.3)
計	2,614	233 (8.9)

(注) 1. 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調査」より作成
2. 女性議員の比率は小数点第2位を四捨五入したものを示す

首長



知事

2名
47都道府県

政令指定都市市長

2名
20政令指定都市

市区町村長

21名
1,721市区町村

都道府県知事は平成26年12月現在 (全国知事会調べ)
市区市長は平成26年12月24日現在 (全国市長会調べ)
町村長は平成26年12月14日現在 (全国町村会調べ)

議会の長

都道府県
議会議長

1名
47都道府県

政令指定都市
市議会議長

1名
20政令指定都市

市区町村議会
議長

29名
1,721市区町村

都道府県議会議長は平成27年6月19日現在 (全国都道府県議会議長会調べ)
市区議会議長は平成27年5月25日現在 (全国市議会議長会調べ)
町村議会議長は平成27年5月25日現在 (全国町村議会議長会調べ)

市区町村議会における女性議員の比率

平成26年12月31日現在

20%以上

2都府県

15%以上 — 20%未満

5府県

10%以上 — 15%未満

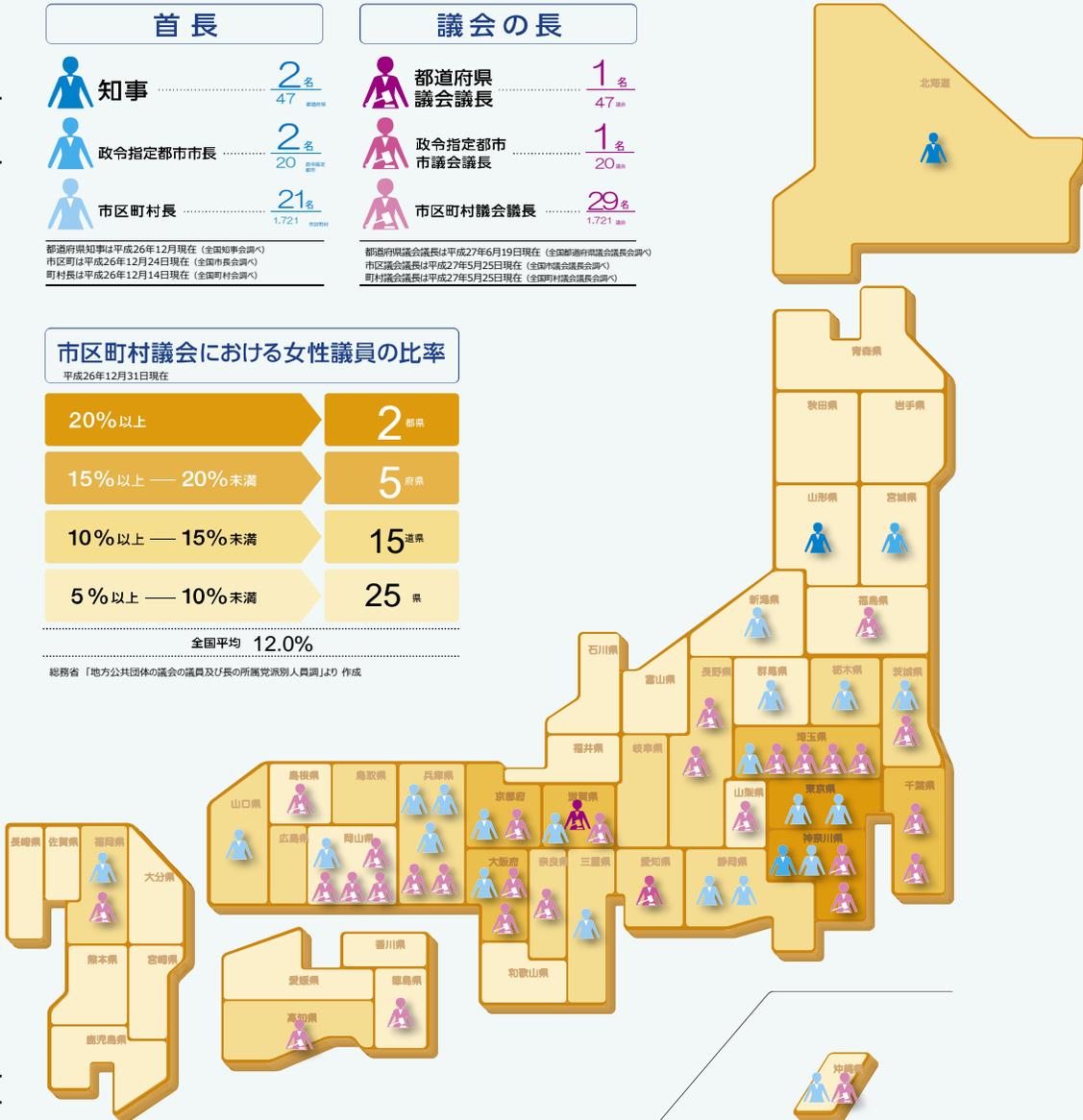
15道県

5%以上 — 10%未満

25県

全国平均 12.0%

総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調査」より作成



国会議員数の国際比較

平成26年10月1日現在

「民主主義に関する普遍的宣言」(1997年(平成9年) IPU(列国議会同盟)より)
民主主義の確立のためには、男女がその違いから生まれる互いの長所を活かし、平等に、かつ補い合いながら機能する、社会の営みにおける男女の眞のパートナーシップが前提となる (内閣府男女共同参画局にて仮訳)

順位(下)	国名	下院又は一院制		(参考) 上院			
		議員数(人)	女性(%)	議員数(人)	女性(%)		
1	ルワンダ	80	51	638	26	10	38.5
2	アンドラ	28	14	50.0
3	キューバ	612	299	48.9
4	セーシェル	32	14	43.8
5	スウェーデン	349	152	43.6
6	セネガル	150	65	43.3
7	フィンランド	200	85	42.5
8	ニカラガ	92	39	42.4
9	エクアドル	137	57	41.6
10	南アフリカ共和国	400	163	40.8	54	19	35.2
11	アイスランド	63	25	39.7
11	スペイン	350	139	39.7	266	89	33.5
13	ノルウェー	169	67	39.6
14	ベルギー	150	59	39.3	60	30	50.0
15	モザンビーク	250	98	39.2
16	デンマーク	179	70	39.1
17	オランダ	150	58	38.7	75	27	36.0
18	東ティモール	65	25	38.5
19	メキシコ	500	187	37.4	128	44	34.4
20	アンゴラ	220	81	36.8
22	ドイツ	631	230	36.5	69	19	27.5
24	スロベニア	90	32	35.6	40	3	7.5
30	オーストリア	183	59	32.2	62	18	29.0
33	イタリア	630	198	31.4	317	92	29.0
34	ポルトガル	230	72	31.3
37	スイス	200	62	31.0	46	9	19.6
40	ニュージーランド	121	36	29.8
42	ルクセンブルク	60	17	28.3
52	フランス	577	151	26.2	348	87	25.0
53	オーストラリア	150	39	26.0	76	29	38.2
61	カナダ	307	77	25.1	96	38	39.6
65	ポーランド	460	112	24.3	100	13	13.0
73	英国	650	147	22.6	779	182	23.4
74	イスラエル	120	27	22.5
80	ギリシャ	300	63	21.0
92	チェコ共和国	200	39	19.5	81	14	17.3
95	エストニア	100	19	19.0
99	スロバキア	150	28	18.7
100	米国	431	79	18.3	100	20	20.0
114	チリ	120	19	15.8	38	7	18.4
115	アイルランド	166	26	15.7	60	19	31.7
115	韓国	300	47	15.7
123	トルコ	548	79	14.4
151	ハンガリー	199	20	10.1
162	日本*	480	39	8.1	242	39	16.1
		(475)	(45)	(9.5)	(242)	(38)	(15.7)

※()内は平成26年12月14日執行の第47回衆議院議員総選挙の結果を反映させたもの
* 38,076 : 8,436 : 22.2 : 6,937 : 1,390 : 20.0

世界平均
資料出所: IPU (列国議会同盟) [Women in Parliaments]より
(注) 1. 女性割合は小数点第2位を四捨五入したものを示す
2. 調査対象国は189か国。そのうち、上位20か国及びOECD加盟国(34か国)を抽出
3. 二院制の場合は下院の数字。順位は、IPU(列国議会同盟)発表資料を基に内閣府にてカウントし直したものを示す

国家公務員の女性職員活躍とワークライフバランス推進に向けた取組について

【内閣人事局における取組】

採用昇任等基本方針（平成26年6月24日）

- 第3次男女共同参画基本計画の定める目標達成に向け、中途採用等を含め、女性職員の採用を積極的に拡大するとともに、登用の阻害要因を把握・分析・除去し、女性職員の登用を拡大
- テレワークなどの柔軟な働き方を推進、両立支援制度を利用しやすい環境を整備

取組指針(10月17日策定)

- 女性職員活躍とワークライフバランス推進に関し、以下の3つの改革に係る具体的な施策を盛り込んだ政府全体の取組指針を策定
- ✓ 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
 - ✓ 女性の活躍推進のための改革

女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会(全府省事務次官級)・幹事会(人事担当課長級)

第3次男女共同参画基本計画の定める目標 (平成27年度末)

採用試験からの採用者に占める女性割合	30%程度
うちI種（総合職）試験の事務系区分の採用者に占める女性割合	30%程度
地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性割合	10%程度
本省課室長相当職以上に占める女性割合	5%程度

取組計画

- 女性職員の活躍と職員のワークライフバランスの推進に関する状況把握、課題分析を行った上で、以下の内容を盛り込んだ取組計画を各府省において策定
- ✓ 女性職員の採用に関する目標数値
 - ✓ 女性職員の登用に関する目標数値
 - ✓ 平成32年度末までを視野に入れた取組内容

各府省の大臣、事務次官等のリーダーシップの下、全省的な推進体制を整備

内閣総理大臣(内閣人事局)が各府省の取組のフォローアップを実施
優良事例の選定・公表

女性職員の活躍・ワークライフバランス推進のための3つの改革と9つの取組

～「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日策定）～ **【内閣人事局における取組】**

女性職員の活躍は、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現し、人材の多様性を活かして政策の質や行政サービスを向上させるという総合的な視点から推進する。

このため、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランス（WLB）の実現が不可欠。各府省の大臣、事務次官等のリーダーシップの下、以下の「3つの改革と9つの取組」を強力に進める。

働き方改革

○意識の改革

- ・大臣、事務次官等から明確なメッセージを継続的に発信。
- ・集中取組期間としてWLB推進強化月間（7・8月）を設定。
- ・WLB実現の取組を人事評価に反映。

○職場における仕事改革

- ・職場レベルで超過勤務や業務処理状況の現状把握を行った上で改革を進め、WLBの取組が優良な職場を表彰。
- ・法令、国会及び予算等業務の効率化と各省協議ルールの厳格化を徹底。

○働く時間と場所の柔軟化

- ・テレワークを本格的に活用。
- ・フレックスタイム制の検討。

育児・介護等と両立して活躍できるための改革

○男性の家庭生活への関わりを促進

- ・管理職員等の意識の啓発と両立支援制度の利用希望の把握。
- ・育児休業取得目標（13%）に加え、配偶者出産休暇・育児参加休暇の対象となる男性職員的全員取得を目指す。

○子育てしながら活躍できる職場へ

- ・育休取得が昇任・昇格に影響しないようにする。
- ・育休中職員向けセミナーを新設。
- ・育休中職員に対し管理職員等から定期的に連絡を取る。
- ・産休・育休等の代替職員を配置しやすい環境を整備。

○保育の確保

- ・庁内保育施設の情報を各府省職員に提供。
- ・転勤先の保育所の確保のために、早期内示を行う等の配慮。

女性の活躍推進のための改革

○女性の採用の拡大

- ・国家公務員採用試験に関し、女性の合格者の増加に向けた広報活動の強化の見直し。
- ・女性の中途採用と中途退職した女性の採用の推進。

○女性の登用目標達成に向けた計画的育成

- ・府省ごとに女性の登用目標を立て、達成に向けて計画的に育成。
- ・従来の慣行にとらわれず、女性が活躍する職域を拡大。
- ・出産・育児等を考慮して重要なポストの経験時期を前後させるなど、人事管理を柔軟化するとともに、転勤の可否等が登用の支障とならないよう配慮。
- ・従来の意識や慣行から脱却するよう管理職員の意識を改革。

○女性のキャリア形成支援、意欲の向上

- ・若手女性職員のキャリア形成支援研修を実施するとともに、若手のうちに多様な経験を付与。
- ・ロールモデルとなる人材の育成・メンター制度の導入や人的ネットワークの形成を促進。

行政分野における取組

○ 地方公共団体への要請

平成24年以降、地方公共団体に対し、毎年1回男女局長名で、女性の活躍促進に向けた取組の推進に関する要請文を発出（平成24年5月、同25年5月及び26年6月）

（主な要請事項）

1 女性地方公務員の採用・登用の促進

女性職員の採用及び管理職（本庁課長相当職以上）への登用の促進

2 審議会等委員等への女性の参画の拡大

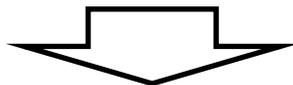
審議会等委員や懇談会等行政運営上の会合への女性の参画拡大

3 仕事と生活の調和の推進

- ・仕事と生活の調和憲章・行動指針に基づいた取組の推進
- ・地方公務員の男性の育児休業取得率の向上

○ 独立行政法人等への要請

- 平成25年6月19日に、独立行政法人、特殊法人および認可法人（以下「独立行政法人等」という）に対し、女性職員の活躍促進などや公共契約における男女共同参画等の取組の推進を要請
- 独立行政法人等の役員・管理職に占める女性割合に関する政府目標（全体として、役員6%程度・管理職13%程度）を設定し、平成26年3月28日に、独立行政法人等に通知するとともに、各法人における数値目標の設定、女性の登用状況等の「見える化」を要請



平成26年10月 独立行政法人等における女性登用状況等「見える化」サイト開設

	役員	管理職
H25.4.1現在	3.8%	11.5%
H26.4.1現在	(注2) 5.4%	13.1%
H27年度末(注1) (内閣府試算)	(注2) 11.3% 程度	13.8% 程度

女性の活躍「見える化」サイト

PICK UP!

- ① データの対象(単体or連結ベース)
- ② 従業員数の女性比率等
- ③ 管理職の女性比率等
- ④ 役員の女性比率等
- ⑤ 平均年齢(男女別)
- ⑥ 平均勤続年数(男女別)
- ⑦ 新入社員の定着率(男女別)
- ⑧ 産休取得者数
- ⑨ 育休取得者数(男性内数)
- ⑩ 育児休業復職率
- ⑪ 平均年間給与
- ⑫ 月平均残業時間
- ⑬ 有休取得率
- ⑭ 女性登用に関する目標
- ⑮ 各種報告書での情報開示の有無

- ✓ 個別企業のデータを内閣府HPで公表
- ✓ 統一フォーマット(一覧表)を採用
- ✓ 業種毎(33業種)にデータを整理

女性の活躍「見える化」サイト



上場企業3,547社(H26.10現在)中
1,184社(33.4%)が開示
(H27. 3. 31現在)

上場企業



市場評価の上昇

投資家
【資本市場】

就業希望者
【労働市場】

消費者
【消費市場】



はばたく女性人材バンク

＜趣旨＞ 国の審議会等の女性委員など、企業における役員等の候補となり得る人材の情報を提供することで、役員等への女性登用を促進する。

※「日本再興戦略－JAPAN is BACK－（平成25年6月14日 閣議決定）」を踏まえ開発。

＜概要＞

下記の情報をウェブサイトに掲載し、公開。
⇒ こうした情報へアクセスしやすくすることで、
女性の登用を促進。

国の審議会等の女性委員の情報

日本弁護士連合会及び日本公認会計士協会等
における人材情報の提供窓口

▶ URL : <http://www.gender.go.jp/policy/yakuin/index.html>

公開情報(本人同意に基づいて公開)

1 氏名 2 出生年 3 現在の勤務先・業務内容 4 保有資格 5 過去10年間の役員等経験 など

【画面イメージ】検索画面(↑)人材情報(検索結果の一部)(→)

はばたく女性
人材バンク

内閣府ホーム > 内閣府男女共同参画局ホーム > 主な政策 > 女性の活躍促進 > はばたく女性人材バンクトップ > 利用方法・利用規約 > 人材データ検索

検索条件
フリーワードで検索
 いずれかのキーワードを含む

+ 詳細条件指定

表示件数 20

人材情報 2015/03/23 現在

1. 氏名

フリガナ		フリガナ	
姓		名	

2. 生年

生年

3. 職業・勤務先・所属等

職業名	
勤務先または所属・役職名	
業務内容	

4. 保有資格

年月	資格名

5. 過去10年間の役員／執行役員等経験

役員経験	
上場企業の役員／執行役員等	

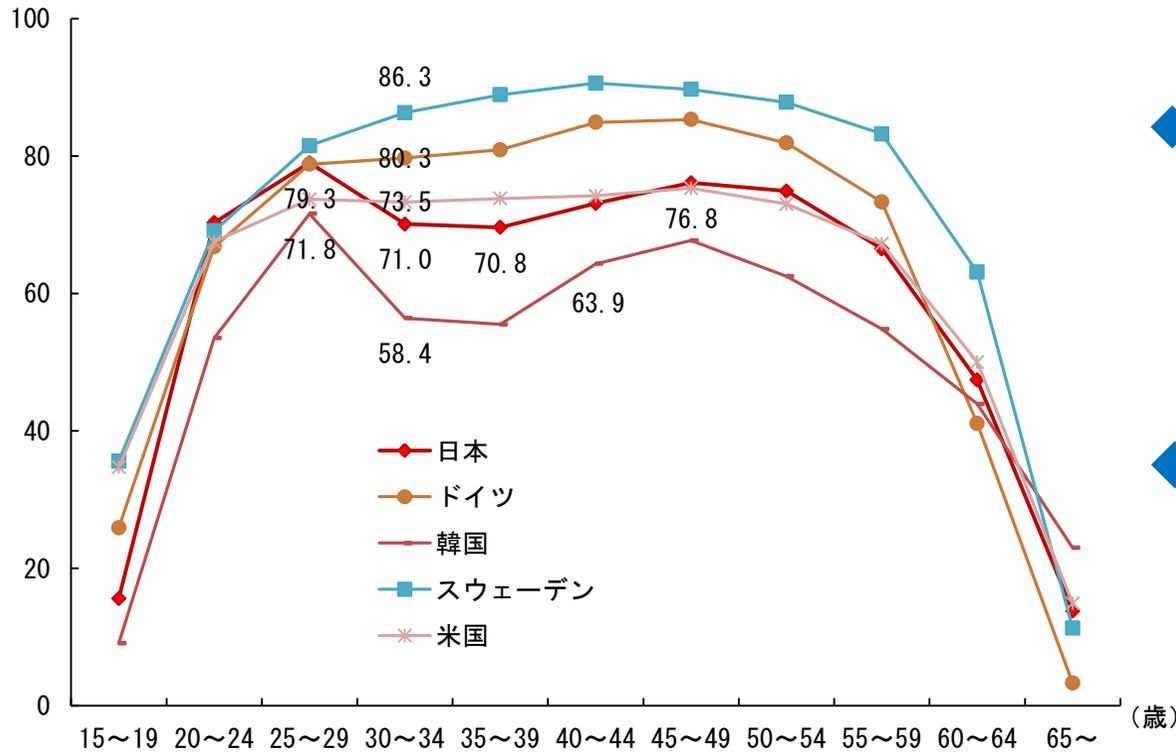


Japan.
Different ideas,
brighter tomorrow.

2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・ バランス)の推進

女性の年齢階級別労働力率：国際比較

女性の年齢階級別労働力率のM字カーブは、欧米諸国では既に見られない。



(備考)

1. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合。
2. 日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（平成26年），その他の国はILO“ILOSTAT”より作成。
3. 日本と米国は2014（平成26）年，その他の国は2013（平成25）年の数値。

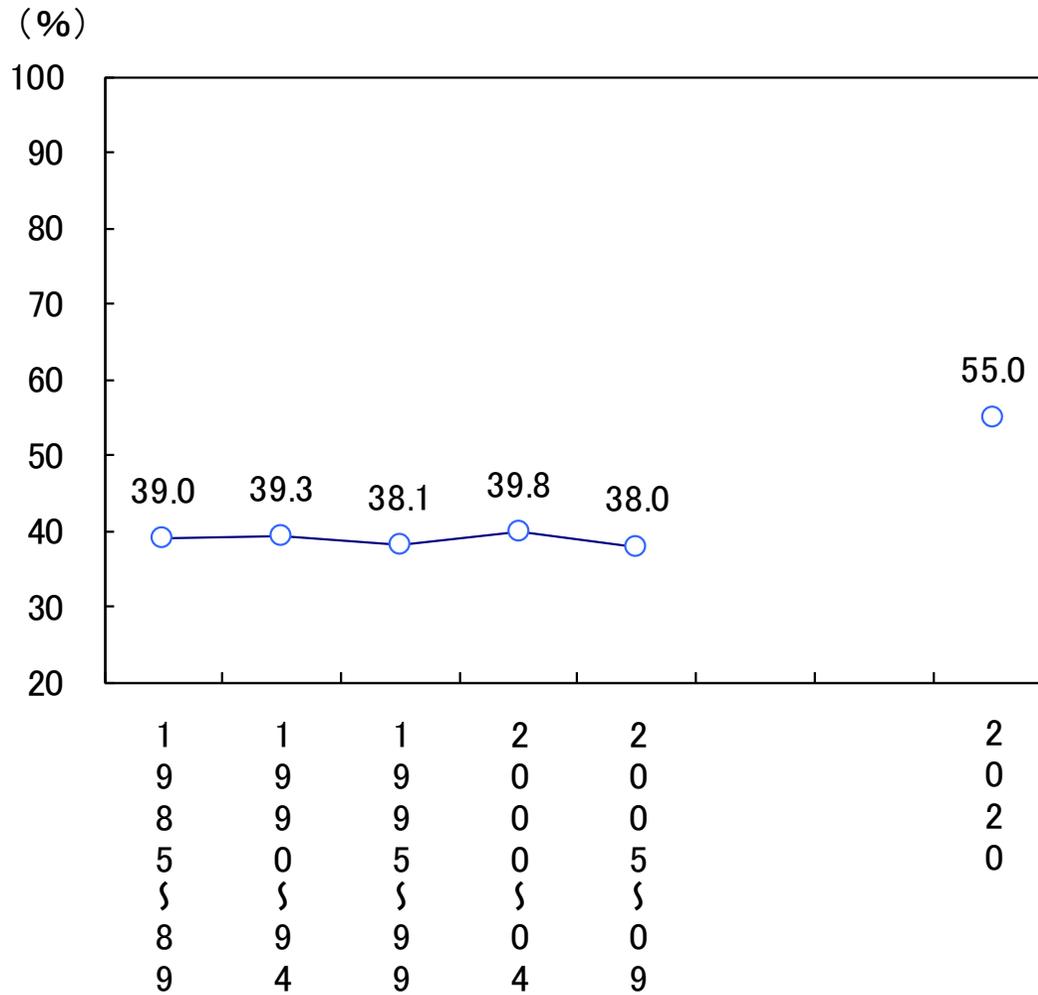
◆ 我が国の女性の労働力率の現状を年齢階級別にみると、30歳代を底としたいわゆるM字カーブを描いている。

◆ 背景には、我が国では依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多いことが挙げられる。

◆ 日本では、第一子の出産を機に、働く女性の約6割が退職

第一子出産前後の女性の継続就業率

第一子出産を機に離職する女性は6割超(20年以上変化無し)



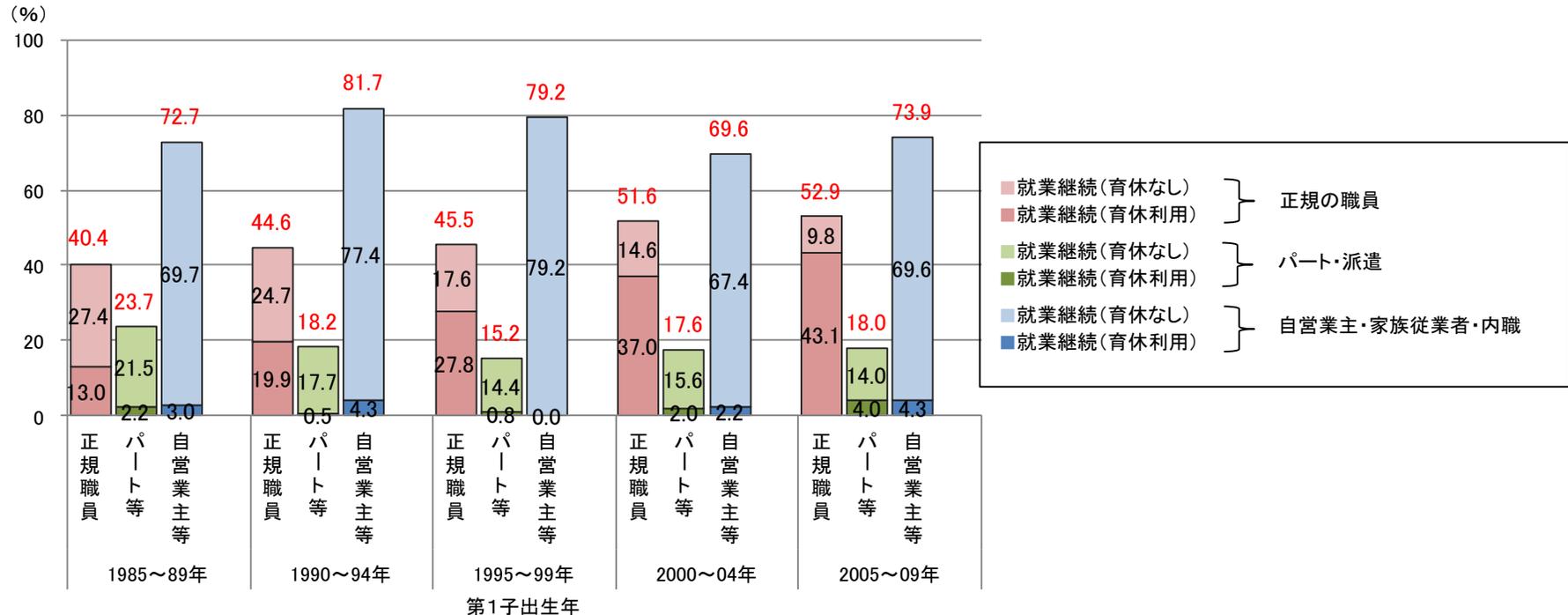
(備考)

(子どもの出生年)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」により作成。
2. 数値は、当該年間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠判明時に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合。

出産前有職者の継続就業率(雇用形態別)

- 正規職員とパート・派遣に分けてみると、正規職員の継続就業率も5割を超えた程度であり、パート・派遣の割合はさらに低い。
- 25～34歳女性の雇用形態をみると、1990年の28.2%から、2012年の40.9%に、非正規の職員・従業員の割合が高まっている(総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細集計)」)。



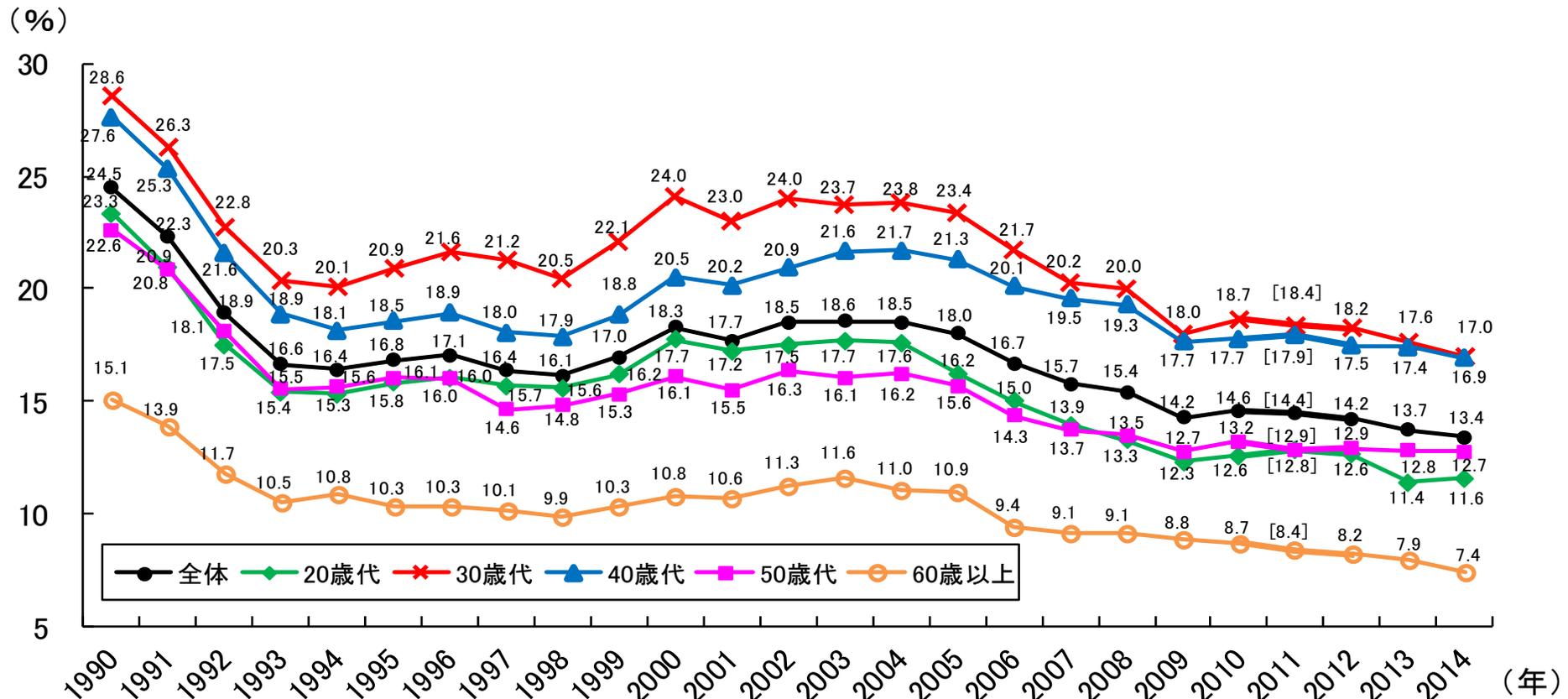
(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
- 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
- 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。
 ※育児・介護休業法上、期間を定めて雇用される労働者のうち育児休業をすることができる労働者は、①～③に該当する労働者である。
 ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
 ②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
 ③子の2歳の誕生日の前々日まで、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

労働時間の現状

男性・年齢階級別にみると、2005年以降は各年齢階級で減少傾向にあるが、一貫して30歳代の割合がもっとも高い。

●週労働時間60時間以上の就業者の割合(男性・年齢別)

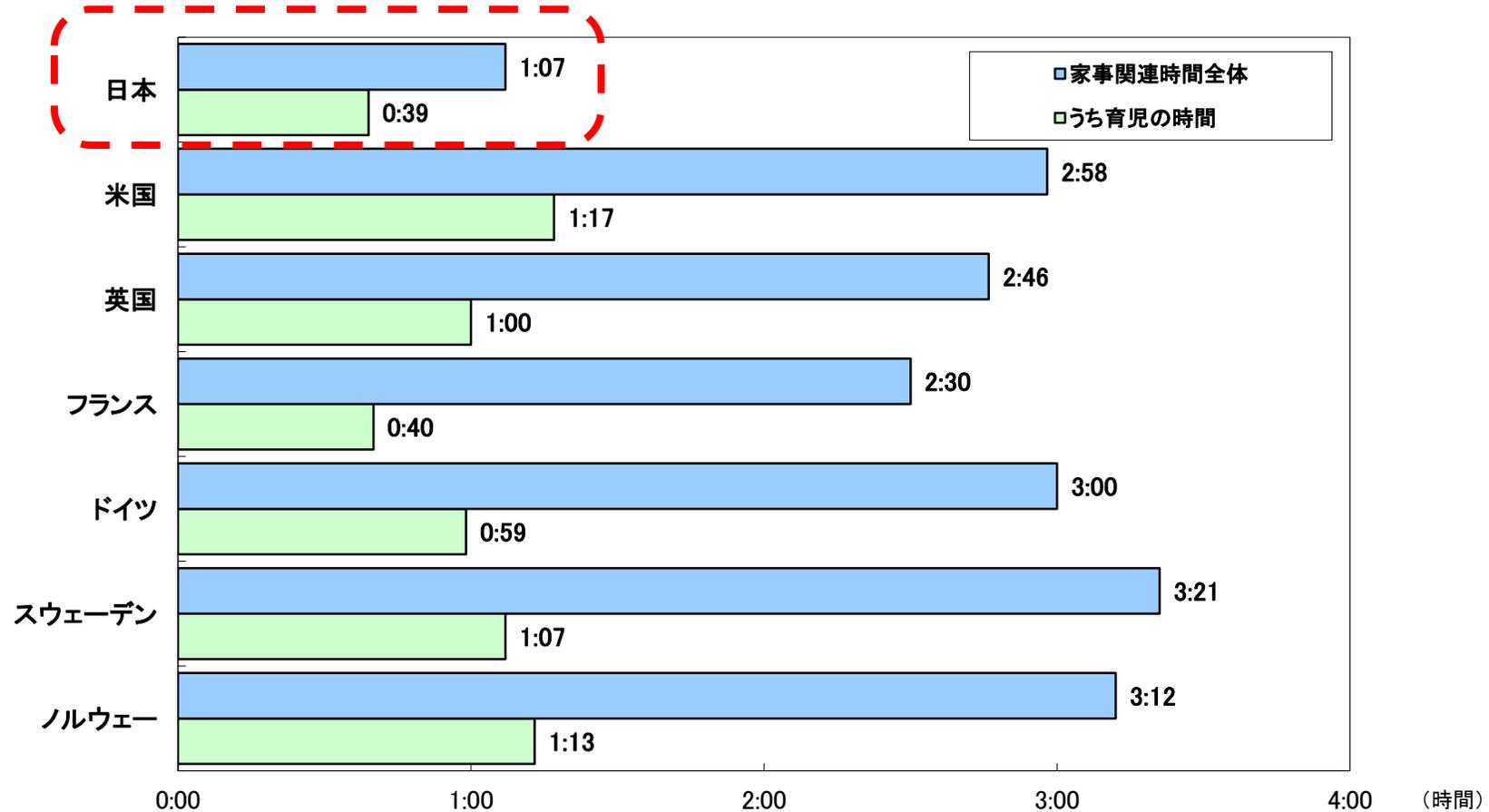


(備考)

1. 総務省「労働力調査」により作成。
2. 数値は、非農林業就業者のうち従業者総数に占める割合。
3. 2011年の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)

○ 他の先進国に比べ、日本は**男性の家事・育児関連時間が低水準**



(備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2013) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。

2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間である。

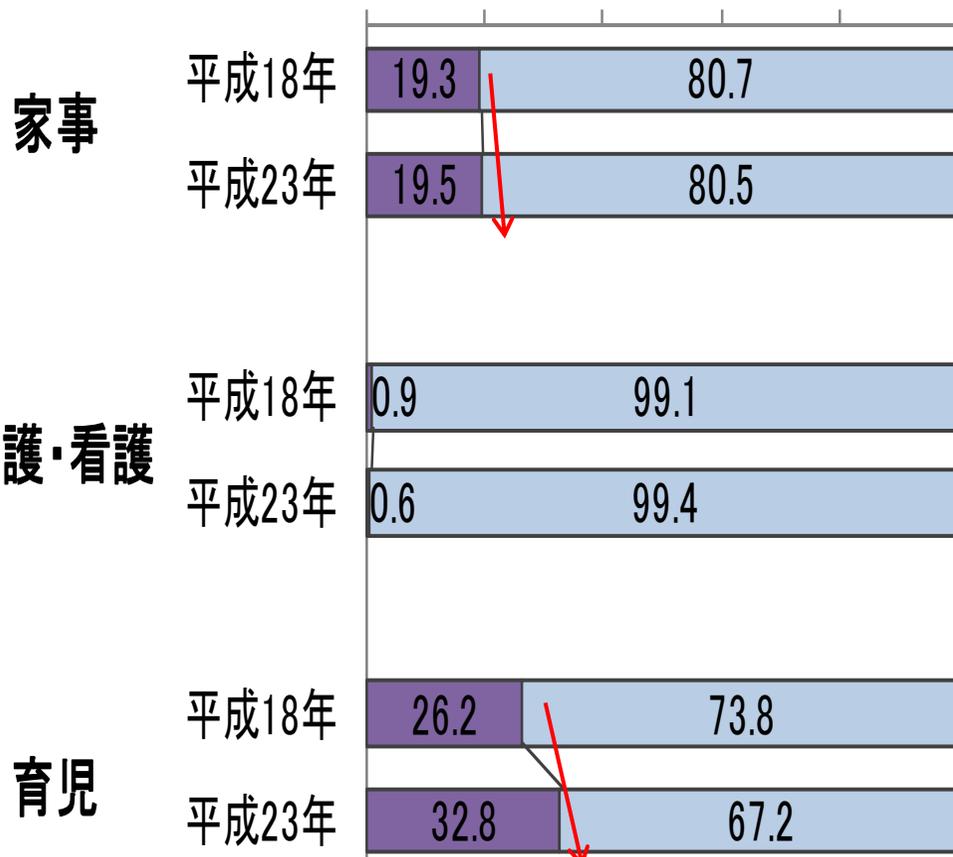
6歳未満の子どもを持つ夫の家事関連の行動者率

夫のうち、約8割が全く家事を行わず、
約7割が全く育児を行っていない。



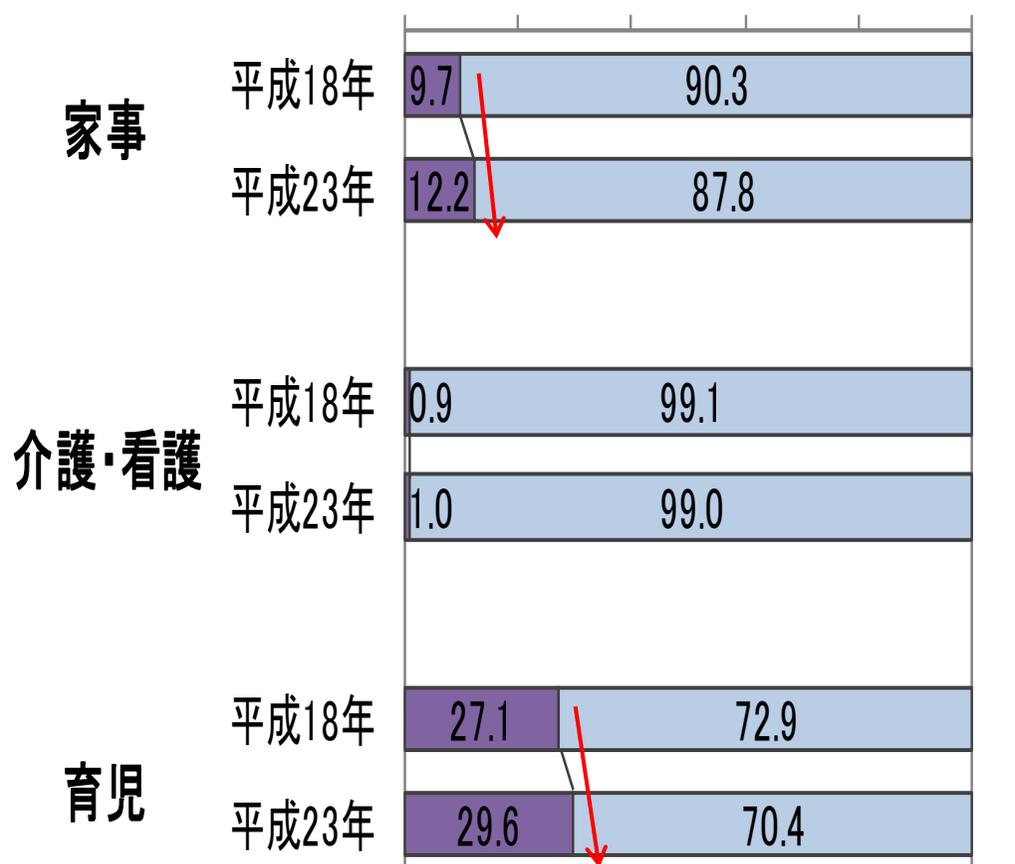
妻・夫ともに有業(共働き)の世帯

0% 20% 40% 60% 80% 100%



夫のみが有業の世帯

0% 20% 40% 60% 80% 100%



(備考) 1. 総務省「平成18年、23年社会生活基本調査」より作成。
 2. 数値は夫婦と子どもから成る世帯における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の行動者率(週全体)。
 ※ 行動者率・・・該当する種類の行動をした人の割合(%)、非行動者率・・・100%－行動者率で算出している。
 3. 本調査では、15分未満の行動は反映されないことに留意が必要。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

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
【構成: 経済界、労働界、地方自治体、有識者、関係閣僚(内閣総理大臣ほか)】

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

- ①政労使の交代を機に、一層積極的に取り組む決意を表明
- ②「憲章」・「行動指針」策定以降の施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」・「行動指針」に新たな視点や取組を盛り込み

経済界

労働界

都道府県・市町村

関係機関等

内閣府 仕事と生活の調和推進室
(内閣府、総務省、厚生労働省、経済産業省による
ネットワークを構築し取組支援)

仕事と生活の調和 連携推進・評価部会

平成27年6月30日 「経済財政運営と改革の基本方針2015」
「日本再興戦略」改訂 -未来への投資・生産性革命- の閣議決定

内閣府の取組

憲章・行動指針の推進

- ・仕事と生活の調和連携推進・評価部会
- ・仕事と生活の調和の調査研究

ネットワークの構築

- ・経営者・管理職向けセミナー
- ・「カエル! ジャパン」通信(メールマガジン)
- ・ポータルサイトの拡充

理解促進

- ・「仕事と生活の調和レポート」
- ・「カエル! ジャパン」キャンペーン(登録制度)

ワーク・ライフ・バランスの推進

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。

■仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章及び行動指針

○平成19年(2007年)12月、官民トップ会議において、政労使の合意により策定、平成22年(2010年)6月改定

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

「憲章」

仕事と生活の調和を推進するための大きな方向性を提示

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

- ①就労による経済的自立が可能な社会
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

「行動指針」

- ・企業や働く者、国民の取組と、それを支援する国や地方公共団体の取組を提示
- ・社会全体の目標として14の数値目標と実現度指標を設定

《14の数値目標例》

- ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合
現状 8.5%(2014年)
2020年 10.0%(2008)から5割減
- ・年次有給休暇の取得率
現状 48.8%(2013年)
2020年 70%
- ・第1子出産前後の女性の継続就業率
現状 38.0%(2005-2009年)
2020年 55%
- ・男性の育児休業取得率
現状 2.30%(2014年)
2020年 13%
- ・6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間
現状 1日当たり67分(2011年)
2020年 2時間30分

各主体が果たすべき役割

企業と働く者

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

《主な具体的な取組》

- 経営トップのリーダーシップによる職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現
- 業務の見直し等により、時間当たり生産性の向上 等

国・地方自治体

企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に実施

《主な具体的な取組》

- 国民の理解や政労使の合意形成の促進
- 制度的枠組みの構築、監督指導の強化
- 取組企業への支援(好事例等の情報の収集・提供・助言、中小企業に対する助成金、顕彰制度等)等

進捗状況の点検・評価

- 数値目標設定指標の動向等の活用により、全体としての進捗状況を把握・評価し、政策へ反映
- 憲章、行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設置

仕事と生活の調和の実現に向けた国の取組例

国は、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤整備づくりを積極的に実施

総論

○ **社会的気運の醸成** 仕事と生活の調和ポータルサイトや、メールマガジンを通じた情報発信等

就労による経済的自立が可能な社会のために

○ 非正規雇用の労働者等の経済的自立支援とセーフティ・ネットの強化

- ・ 「多様な正社員」の普及・拡大に向けた事例及び雇用管理上の留意事項の周知等
- ・ 改正パートタイム労働法(2015年4月1日施行)の周知・啓発
- ・ 求職者への職業訓練と訓練期間中の生活支援等を一貫して行う求職者支援の実施

○ 若年者の就労・定着支援

- ・ 総合的な若者対策についての法的整備の検討を含めた強力な推進
- ・ 若者の就職支援や職場定着支援、キャリア教育・職業教育の充実

○ 働きながら学びやすい社会環境の構築

- ・ 産学協働による職業教育プログラムの開発・実施による社会人の学び直しの推進

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会のために

○ 仕事の進め方の効率化の促進、長時間労働の抑制に向けた取組等

- ・ 働きすぎ防止や成果で評価される制度への変革を含む労働時間法制についての総合的な検討
- ・ 「朝型」の働き方等の生産性が高く仕事と生活の調和が取れた働き方の推進や、フレックスタイム制の活用促進、年次有給休暇の取得促進などに取り組む事業主に対する支援等
- ・ 経営者・管理職を対象としたトップセミナー等の開催による、長時間労働抑制等の情報提供
- ・ 過労死等防止対策の推進

多様な働き方・生き方を選択できる社会のために

○ 仕事と子育て等の両立支援

- ・ 産前産後休業の取得にかかる周知、育児・介護休業法の周知・徹底
- ・ 育児休業からの復帰を支援する事業主等への助成金の支給
- ・ 柔軟な働き方や適切な評価が可能となる新たなテレワークモデルの検証・更新、導入支援
- ・ 改正次世代育成支援対策推進法(2015年4月1日施行)の周知・徹底
- ・ 「待機児童解消加速化プラン」に基づく、待機児童の解消の取組
- ・ 子ども・子育て関連3法に基づく「子ども・子育て支援新制度」の施行(2015年4月)
- ・ ポジティブ・アクションの推進やメンター制度、ロールモデル普及促進による女性の就業継続支援
- ・ 男性の仕事と子育ての両立に関する意識改革(「イクメンプロジェクト」、地域のキーパーソン育成等)
- ・ 男女共同参画の理解の促進
- ・ 疾病を抱える労働者に対する就労継続支援

○ 仕事と介護の両立支援

- ・ 仕事と介護の両立が可能な働き方のモデルの実証実験を踏まえた改定、モデルの普及啓発
- ・ 介護保険制度の着実な推進、介護と医療、生活支援等を一体的に提供する「地域包括ケアシステム」の実現、市町村窓口や地域包括支援センターにおける家族の介護についての相談・情報提供
- ・ 仕事と介護の両立に資する法制度や介護サービス等支援情報についてのポータルサイトでの一元的提供

仕事と生活の調和推進に関する調査研究 経営者や管理職を対象としたトップセミナー等の開催

目的

■ 経営者・管理職による取組を強化する

- ・ 週労働時間60時間以上の就労者割合は、依然として高水準。（男性12.9%、女性2.8% H26「労働力調査」）
- ・ 多くの企業は残業をしないことをマイナスに捉えていないが、社員は長時間労働の人ほどポジティブな評価を受けやすいという印象が未だに根強い。（H25年度「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」）

- 経営者・管理職による積極的な「社内啓発(H26)」と、質の高い「職場マネジメント(H27)」が不可欠。
- 経営者・管理職に実践を促すと共に、その取組を支援するため、**関係団体と連携**して

「啓発ツール(事例集)」の作成 + **「トップセミナー」**を開催。



事業の概要

職場マネジメントの調査研究

- 趣旨
 - ・ 経営者や管理職による、職場マネジメントの好事例を調査研究
 - ⇒ 業務進捗状況を管理する手法、多能化等に向けた人材育成、部下のWLBに配慮しつつ成果上げた管理職を評価する仕組み など
- 内容
 - ・ 関係団体からの紹介P + 郵送調査 → 訪問調査(約15社)
 - ・ 好事例から要因を分析し、手法・仕組みのポイントを抽出
 - ・ 主に経営者や管理職、人事担当者向けの**啓発ツール(事例集)**を作成

教材として
使用

トップセミナー 経団連・日商共催

経営者や管理職を対象としたセミナーを**経団連・日商**と共催。

周知・提供

地方自治体等

掲載・広報

ホームページ

経営者・管理職による **働き方の見直し** を支援し、**仕事と生活の調和** の **更なる推進** を図る。 26

ワーク・ライフ・バランス等を推進するための経営者・管理職向けセミナー 経済団体(経団連、日商)と連携して実施

ダイバーシティ・マネジメントセミナー ～働き方改革によるダイバーシティ推進の実践～

2014年12月18日(木) 13:30～16:00
場所：経団連会館 2階 国際会議場
対象：管理職の方、ダイバーシティ担当者(100名:先着順)

消費者のニーズや企業で働く方の価値観が多様化している今日、企業経営においては、女性をはじめとする多様な人材を採用・育成し、その個性や能力を最大限に引き出し、組織の成長につなげていく柔軟性の高い「ダイバーシティ・マネジメント」が求められています。このセミナーでは、企業においてダイバーシティ・マネジメントに取り組む意義や、その実践方策をご紹介します。

1 基調講演 (12:35～)
「ダイバーシティ時代の働き方～女性の能力発揮をどう進めるか～」
法政大学キャリアデザイン学部教授 武石 恵美子 氏

2 事例報告 (13:25～)
第一生命保険株式会社
社内働き方改革により、全社的な課題や労働者の期待を踏まえ、チームや組織単位での働き方の見直しにも成果を挙げている第一生命保険株式会社。
同社ダイバーシティ責任者としてカエルの星川 昭定 さんの責任者として、全社的な取組と各所属の取組をご紹介します。

3 ワークショップ (14:55～)
グループワークで、ダイバーシティ・マネジメント推進のための話し合いを行います。

【2014年12月18日(木)13:30～16:00】
会場：経団連会館 2階 国際会議場
対象：管理職の方、ダイバーシティ担当者(100名:先着順)

【お問い合わせ】
日本経済団体連合会 政経部 事務局
☎03-9741-0718(星野)

【申し込み】
ホームページよりお申し込みください。【仕事と生活の調和】
https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0152.html
申込締切:12月16日(火) 先着順
※ 定員に達した場合は受付を完了いたします。

ダイバーシティ・マネジメントセミナー ～働き方改革によるダイバーシティ推進の実践～

2015年1月21日(水) 13:00～16:30
場所：リーガロイヤルホテル(大阪) 桐の間
対象：管理職の方、ダイバーシティ担当者(100名:先着順)

消費者のニーズや企業で働く方の価値観が多様化している今日、企業経営においては、女性をはじめとする多様な人材を採用・育成し、その個性や能力を最大限に引き出し、組織の成長につなげていく柔軟性の高い「ダイバーシティ・マネジメント」が求められています。このセミナーでは、企業においてダイバーシティ・マネジメントに取り組む意義や、その実践方策をご紹介します。

1 基調講演 (13:05～)
「ダイバーシティ時代の働き方～職場の働き方改革～」
㈱ニッセイ基礎研究所 主任研究員 松浦 民恵 氏

2 事例報告 (14:00～)
第一生命保険株式会社
社内働き方改革により、全社的な課題や労働者の期待を踏まえ、チームや組織単位での働き方の見直しにも成果を挙げている第一生命保険株式会社。
同社ダイバーシティ責任者としてカエルの星川 昭定 さんの責任者として、全社的な取組と各所属の取組をご紹介します。

3 ワークショップ (15:30～)
グループワークで、ダイバーシティ・マネジメント推進のための話し合いを行います。

【2015年1月21日(水)13:00～16:30】
会場：リーガロイヤルホテル(大阪) 桐の間
対象：管理職の方、ダイバーシティ担当者(100名:先着順)

【お問い合わせ】
日本経済団体連合会 政経部 事務局
☎03-9741-0718(星野)

【申し込み】
ホームページよりお申し込みください。【仕事と生活の調和】
https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0153.html
申込締切:1月19日(月) 先着順
※ 定員に達した場合は受付を完了いたします。

ダイバーシティ・マネジメントセミナー ～中小企業におけるダイバーシティ経営を考える～

2014年11月7日(金) 15:30～18:00
場所：東京商工会議所ビル7階「国際会議場」
対象：経営者または管理職の方(100名:先着順)

消費者のニーズや企業で働く方の価値観が多様化している今日、中小企業経営においては、女性をはじめとする多様な人材を確保・育成し、その個性や能力を最大限に発揮させ、組織の成長につなげていく柔軟性の高い企業経営(ダイバーシティ・マネジメント)が求められています。

また、こうした取組の裏には、多様な「働き方」に対応した社内制度の設計やその運用、そして組織への浸透が必要となります。

このセミナーでは、ダイバーシティを経営の原動力として先進的に取り組んでいる企業経営者から、その具体的な実践方策をご紹介します。経営者や管理職の方を対象に、多様な人材の個性や能力を最大限に引き出し、成果につなげていくヒントをご提供したいと考えています。

1 基調講演
「中小企業におけるダイバーシティ経営について」
株式会社日本レーザー 代表取締役社長 近藤 宣之 氏

2 事例報告
株式会社井口機工製作所 代表取締役社長 井口 薫 氏
AGS株式会社 常務執行役員 平山 隆志 氏
船橋商工会議所 副会頭 大西 智子 氏

3 意見交換 (パネルディスカッション形式)
「中小企業におけるダイバーシティ経営を考える」

主催：日本商工会議所 内閣府

※ 定員に達した場合は受付を完了いたします。



平成26年度 4回実施 約400名が出席



男性の意識改革や働き方の見直しを先導する「キーパーソン」育成事業 + ツール

課題と目的

■ 働き方の見直し

- ・ 男性の週労働時間60時間以上の就労者割合は、30代(17.0%)、40代(16.9%)と依然として高い。
- ・ 長時間労働の人ほどポジティブな評価を受けやすいという印象が未だに根強い。(H25年度「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」)
- ・ 働き方改革を進めるためには、経営者・管理職による業務管理等の取組とともに、働く「本人」の意識改革が急務。

■ 男性の家事・育児参画の推進

- ・ 男性の育児休業取得率は依然として低水準(2.3%)。
- ・ 夫婦共働きで6歳未満の子供を持つ夫のうち、80.5%が「家事」を全く行わず、67.2%が「育児」を全く行っていない。
- ・ 女性の活躍を推進するためにも、男性の家事・育児参画の拡大が不可欠。
- ・ 働き方の見直しを進め、男性の家事・家事育児を推進するため、取組の「先導者」及び「啓発ツール」による各層への訴求が必要。

事業の概要

・男性にとっての男女共同参画促進のための人材育成事業

・男性の家事育児 理解・実践促進事業

① 男性の家事・育児等参画を先導する キーパーソンの育成

企業等における「キーパーソン」を育成

- 企業等からの推薦対象者
 - ・ 働き方の見直しを進め、家事・育児に参画している男性
 - ・ 企業等(自治体、生協・農協等の各種団体)に所属
- 事業概要
 - 企業等から推薦していただき、
取組や活躍を内閣府ホームページで公表
 - 「働き方見直しを進め、家事・育児に参画すること」を
企業等内で普及啓発するキーパーソン(ロールモデル)へ



体験記
(事例)
を応募

キーパーソン
を含む多様な
ユーザーが
活用

② 男性の家事・育児ツール

- 男性自身が楽しみながら家事・育児に参画できるツールを製作。
- キーパーソンによる積極的な使用を促すことで、取組を広める契機に。



意識改革や働き方の見直しを進め、男性が楽しみながら家事・育児に参画することで、各層における **仕事と生活の調和** 及び **男性にとっての男女共同参画の更なる推進** を図る。



Japan.
Different ideas,
brighter tomorrow.

3 女性の活躍の推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

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。このため、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し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 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と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 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、民間事業主は右記の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。
- 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(取組実施・目標達成は努力義務)
- 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)

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	女性活躍に関する情報			...
	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	...	
	B県				
	C市/区/町/村				

女性の活躍は、女性だけでなく、日本社会の在り方を変える。

○女性活躍の動きを更に加速するため、今年から新たに「重点方針」を決定し、毎年の各府省概算要求に反映

1. 女性参画拡大に向けた取組

- **国家公務員「女性職員登用加速化重点項目」**
(中堅女性職員のキャッチアップ、徹底した超過勤務の縮減等による男性も含めた働き方改革等を通じた職員数の男女比に応じた各役職段階への登用)
- **女性活躍推進法案**(国会審議中)に基づく国・地方・企業の**取組の促進**(「見える化」など)
- **民間企業の管理職の女性限定募集・採用が、均等法のポジティブ・アクションとして可能となる範囲の拡大及びその周知徹底** など

3. 女性活躍のための環境整備

- **中立的な税・社会保障制度等への早期の見直し**(個人所得課税等)
- **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
- **性犯罪の法定刑の見直し、非親告罪化等の検討**など、社会の安全性を高め、安心して暮らせる環境整備 など

2. 社会の課題解決を主導する女性の育成

- **産学官連携による女性理工系人材の育成に向けた「リコチャレ応援ネットワーク」(仮称)の構築**
(児童生徒等へのロールモデルの提示、進学・就職情報支援)
- **「国際機関における邦人職員増強戦略」**
(2025年までに国連機関の日本人を1,000人に) など

4. 暮らしの質向上のための取組

- **女性にとって快適・安全な空間づくり**(公共トイレの改善等)
- **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**
(相談窓口の電話番号等の重点的な情報提供 等) など

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

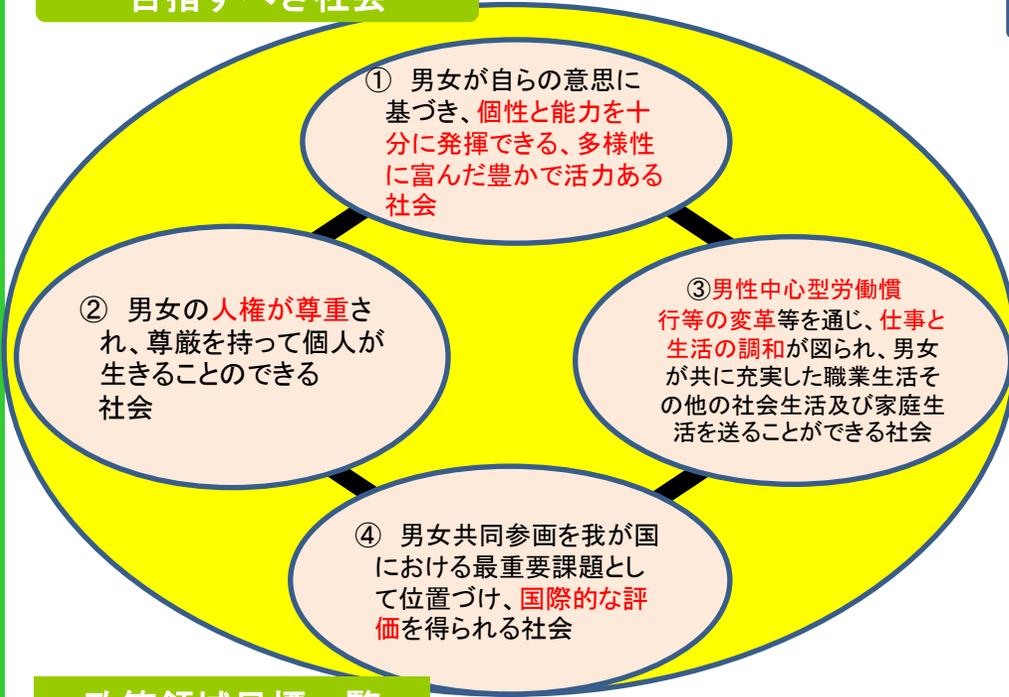


Japan.
Different ideas,
brighter tomorrow.

4 第4次男女共同参画基本計画の策定

第4次男女共同参画基本計画(概要)①(案)

目指すべき社会



4次計画で改めて強調している視点

- ① 女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないことから、**男性中心型労働慣行**(注等)を**変革**し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実
- ② **あらゆる分野における女性の参画拡大**に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクションの実行等による**女性採用・登用の推進**、加えて**将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚く**するための取組の推進
- ③ **困難な状況に置かれている女性の実情**に応じたきめ細かな支援等による女性が安心して暮らせるための環境整備

- ④ **東日本大震災の経験と教訓**を踏まえ、男女共同参画の視点からの**防災・復興対策**・ノウハウを施策に活用
- ⑤ 女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、**女性に対する暴力の根絶**に向けた取組を強化
- ⑥ **国際的な規範・基準の尊重**に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上
- ⑦ 地域の実情を踏まえた主体的な取組が展開されるための**地域における推進体制の強化**

(注)大量生産を可能とする工業化に対応しやすいものとして、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間労働や転勤を当然とする男性正社員を前提とした働き方や、家計補助的な非正規雇用などを特徴とする既婚女性の働き方

政策領域目標一覧

I あらゆる分野における女性の活躍(第1~5分野)

国家公務員の女性登用	本省課室長相当職に占める女性の割合 係長相当職(本省)に占める女性の割合	7%(平成32年度末) 30%(平成32年度末)
地方公務員の女性登用	都道府県(市町村)の本庁課長相当職に占める女性の割合 15%(20%)(平成32年度末) 都道府県(市町村)の本庁係長相当職に占める女性の割合 30%(35%)(平成32年度末)	
民間企業の女性登用	課長相当職に占める女性の割合 係長相当職に占める女性の割合	15%(平成32年) 25%(平成32年)
25歳から44歳までの女性の就業率	76%(平成32年)	
週労働時間60時間以上の雇用の割合	5.0%(平成32年)	
男性の育児休業取得率	国家公務員 13%(平成32年) 地方公務員 13%(平成32年) 民間企業 13%(平成32年)	

II 安全・安心な暮らしの実現(第6~8分野)

健康寿命(男女別)	健康寿命を1歳以上延伸 男性70.42歳→71.42歳、女性73.62歳→74.62歳 (平成22年→平成32年)
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター設置数	各都道府県に最低1か所(平成32年)
ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就職者数	前年度以上(毎年度)

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備(第9~12分野)

「男女共同参画社会」という用語の周知度	男女とも100%(平成32年)
待機児童数	解消をめざす(平成29年度末)
大学学部段階修了者の男女割合	男女の修了者割合の差を5ポイント縮める(平成32年)
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	30%(平成32年)

IV 推進体制の整備・強化

男女共同参画計画の策定率(市町村)	市区:100% 町村:70%(平成32年)
-------------------	-----------------------

注:政策領域目標とは、計画の効果的な推進、実効性あるフォローアップを行う観点から、重点的に監視・評価すべき目標として設定したもの

第4次男女共同参画基本計画(概要)②(案)

政策領域Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍	① 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	<ul style="list-style-type: none"> 働き方等の改革(長時間労働削減などの働き方改革、家事・育児・介護等への参画に向けた環境整備) 男女共同参画に関する男性の理解の促進、ポジティブ・アクションの推進による男女間格差の是正 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し(税制、社会保障制度等)
	② 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 「30%」達成に向け、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの推進 政治・司法・行政・経済分野における女性の参画拡大 各分野(地域、農山漁村、科学技術・学術、医療、教育、メディア、防災・復興、国際)における女性の参画拡大
	③ 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	<ul style="list-style-type: none"> M字カーブ解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現 均等な機会・待遇の確保対策の推進(マタハラ等の根絶含む)、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正 非正規の処遇改善、再就職・起業支援等
	④ 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 地域における女性の活躍推進に向けた環境の整備 農山漁村における女性の参画拡大や女性が働きやすい環境の整備
	⑤ 科学技術・学術における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成
政策領域Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	⑥ 生涯を通じた女性の健康支援	<ul style="list-style-type: none"> 生涯を通じた健康支援、性差に応じた健康支援、妊娠・出産に係る健康支援 医療分野における女性の参画拡大
	⑦ 女性に対するあらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> 予防と根絶のための基盤整備、配偶者等からの暴力、ストーカー事案、性犯罪、子どもに対する性的な暴力、売買春、人身取引、メディアにおける性・暴力表現への対策
	⑧ 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 貧困など生活上の困難に直面する女性等への支援(ひとり親家庭、子供・若者の自立) 高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備
政策領域Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	⑨ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	<ul style="list-style-type: none"> 働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行、家族に関する法制等の検討 育児・介護の支援基盤の整備
	⑩ 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> 国民的広がりを持った広報・啓発の展開 男女共同参画等の教育・学習の機会の充実
	⑪ 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	<ul style="list-style-type: none"> 防災施策への男女共同参画の視点の導入 東日本大震災からの復興施策への男女共同参画の視点の導入・国際的な防災協力
	⑫ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	<ul style="list-style-type: none"> 女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応 男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮
Ⅳ 推進体制の整備・強化	<ul style="list-style-type: none"> 国内本部機構の強化、男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施(予算編成に向けた調査審議等) 地方公共団体や民間団体等における取組への支援 	

最後に参考URL & ツールご紹介

- 内閣府男女共同参画局ホームページ

<http://www.gender.go.jp/>

- 内閣府男女共同参画Facebook

<http://www.facebook.com/danjokyodosankaku/>

- 男女共同参画局メールマガジン

<http://www.gender.go.jp/magazine/index.html>

- カエルジャパン通信(メールマガジン)

<http://wwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

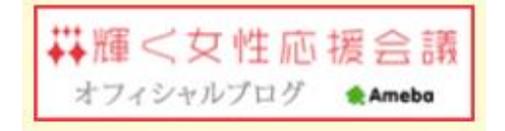
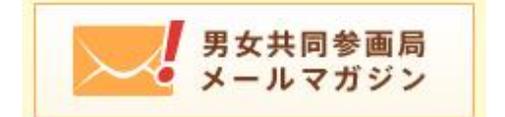
- はばたく女性人材バンク

<http://www.gender.go.jp/policy/yakuin/>

- 女性応援ポータルサイト

<http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/>

いいね！を
お願いします



ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン

Change! JPN 



Japan.

Different ideas,
brighter tomorrow.

ご清聴ありがとうございました。



男女共同参画