

内閣府男女共同参画局の取組

安倍総理による女性活躍の発信

安倍総理は、国会における施政方針演説や国連総会、女性が輝く社会に向けた国際シンポジウムなどの様々な場で、国内外に向けて女性の活躍を発信



第69回国連総会一般討論演説(2014年9月25日)

- 子育てや介護と、仕事の両立が可能となる環境を整備してはなりません。そして、女性の役割についていまだ社会に存在する偏見を取り除いていくことが、何より全ての基本です。

女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(2014年9月12日)

- 女性の皆さんがいつでも誰でも夢にチャレンジできる社会。2020年までに実現すべく、切れ目なく政策を打ち出していきます。

第183回通常国会 内閣総理大臣所信表明(2013年1月28日(月))

- 働く女性が自らのキャリアを築き、男女が共に仕事と子育てを容易に両立できる社会。中小企業・小規模事業者が躍動し、農山漁村の豊かな資源が成長の糧となる、地域の魅力があふれる社会。そうした「あるべき社会像」を、確かな成長戦略に結び付けることによって、必ずや「強い経済」を取り戻してまいります。

内閣総理大臣「成長戦略スピーチ」 2013年4月19日(金)

- 「人材」資源も、活性化させねばなりません。優秀な人材には、どんどん活躍してもらおう社会をつくる。そのことが、社会全体の生産性を押し上げます。現在、最も活かしきれていない人材とは何か。それは、「女性」です。女性の活躍は、しばしば、社会政策の文脈で語られがちです。しかし、私は、違います。「成長戦略」の中核をなすものであると考えています。
- 女性の中に眠る高い能力を、十二分に開花させていただくことが、閉塞感の漂う日本を、再び成長軌道に乗せる原動力だ、と確信しています。

第2次安倍内閣発足時からの女性活躍の進捗

第2次安倍内閣以降、女性活躍の取組が急速に拡大。機運が高まり、国内外での連携・共鳴が広がっている。

○第2次安倍内閣以降の取組

- 「日本再興戦略」及びその改訂版に明記
成長戦略の中核に女性の活躍を位置付け(2013年～)
- 「待機児童解消加速化プラン」の策定(2013年)
- 育児休業給付の充実(2014年4月施行)
- 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!)」を開催(2014年9月、2015年8月)
- 「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」を策定(2014年10月)
- 働き方改革として、夏の生活スタイル変革(「ゆう活」)を国民運動として展開(2015年～)
- 「女性活躍加速のための重点方針」の策定(2015年～)
女性活躍の加速の観点、各府省の概算要求等に反映することを目的として毎年策定
- 第4次男女共同参画基本計画の閣議決定(2015年12月)
男女共同参画・女性活躍推進に係る今後5年間の基本的な方向などを定めた法定計画
- 国の公共調達においてワークライフバランス推進企業を加点評価する指針の決定(2016年3月)
- 「女性活躍推進法」が完全施行(2016年4月)
- G7伊勢志摩サミットの首脳会合及び関係閣僚会合において「女性活躍推進」をアジェンダに設定(ジェンダー主流化)(2016年5月)

○内外への影響

- 女性の就業者数が3年で約100万人増加
- 子育て期(25～44歳)の女性の就業率が上昇
67.8%(2012年) ⇒ **71.6%**(2015年)
- 第1子出産前後の妻の継続就業率
これまで4割前後で推移 ⇒ **53.1%**(2010～14年)
- 上場企業の女性役員数が2倍以上に増加
630名(2012年7月) ⇒ **1,388名**(2016年7月)
- 民間企業(100人以上)の管理職の女性比率が上昇
6.9%(2012年6月) ⇒ **8.7%**(2015年6月)
- 「202030」目標設定後9年(2003年→2012年)と直近3年(2012年→2015年)で関連記事が増加(年平均)
 - ・「女性活躍」が記載された記事数
約100件 → 約3,000件(約30倍)
 - ・「ワークライフバランス」が記載された記事数
約1,300件 → 約2,100件(約1.6倍)
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」が行動宣言を公表(2014年6月)、賛同者も増加
9名(2014年6月) ⇒ **134名**(2016年8月)
- 経団連452社(会員企業の約35%)が自主行動計画を公表(2016年4月時点)
- UN Women が、ジェンダー平等を推進する世界の政治的トップリーダー10人に安倍総理を、世界のトップ大学10校に名古屋大学を選出(2015年6月)

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。

<施行状況等>

- 事業主行動計画の策定率は、民間事業主(労働者301人以上)は**99.2%**(平成28年9月末時点)、特定事業主は、国・都道府県・市町村**100%**。
- 都道府県の推進計画策定率59%(平成28年6月)、平成29年度中に100%策定見込み。
- えるぼし認定取得状況は、計**182社**(3段階128社、2段階54社。平成28年9月末時点。)
- 法に基づく情報公表を中心に「見える化」を推進(特定事業主について、「見える化」サイトを開設(平成28年9月。内閣府)。民間事業主について、「女性の活躍推進企業データベース」を開設(平成28年2月。厚生労働省))。
- 女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等推進企業(えるぼし認定取得企業等)を国の調達(総合評価落札方式等)において加点評価(平成28年度～)。
- 地域女性活躍推進交付金等により、推進計画に基づく地方公共団体の取組を支援(平成28年度。内閣府)。

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達等において評価する取組について

I 「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」のポイント

1. 基本的な考え方

※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

- 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的。

2. 調達時におけるワーク・ライフ・バランスの評価

(1) 取組内容



- 各府省が、女性活躍推進法に基づき、価格以外の要素を評価する調達（**総合評価落札方式・企画競争方式**）を行うときは、契約の内容に応じて、**ワーク・ライフ・バランス等推進企業**〔女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定（えるぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業〕を**加点評価**。
- 取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。（具体的な配点は、各府省において設定。（参考）配点例（総配点の3%～10%とした場合を例示））

※ ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。

※ 女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。

(2) 実施時期等

- **平成28年度中に原則開始**。ただし、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組。（平成28年10月から外国法人のワーク・ライフ・バランス等認定等相当確認事務（内閣府）の開始により、政府調達協定対象事業も対象。）
- 各府省における取組状況の公表とあわせ、手法等を含め検討の上、検証。
- その他女性の活躍推進等に関する補助金の分野における取組にも引き続き取り組む。

II 取組状況

- 国の全機関（26機関）が、取組の実実施スケジュールを公表済。うち19機関が平成28年度中に全面実施（WTO対象事業は除く）。
- **約5兆円規模（平成26年度実績推計）**を視野に、段階的に導入。
- 独法等での取組の平成29年度からの原則全面実施、地方公共団体・東京オリンピック・パラリンピック関連や民間での取組促進。

女性活躍推進法「見える化」サイト (平成28年9月開設)

- 女性活躍推進法第17条に基づく特定事業主(国、地方公共団体)による「女性の職業選択に資する情報」(女性職員の活躍状況)の公表を中心に、法第15条に基づく「特定事業主行動計画」、法第6条に基づく地域の女性活躍に関する施策についての「推進計画」等を一覧化し掲載。
- 学生や求職中の方の職業選択に役立つとともに、各機関・団体の働きやすさ、人材の活躍状況など、男性や住民の方々、人事担当者にとっても有益な情報を掲載。

【トップページ】



職業選択に資する情報公表項目

- | | |
|--------------------|---------------------|
| ①女性職員の採用割合 | ⑦男性の配偶者出産休暇等の取得率 |
| ②採用試験受験者の女性割合 | ⑧超過勤務の状況(⑨職員のまとまり別) |
| ③職員の女性割合 | ⑩年次休暇等の取得率 |
| ④継続勤務年数(又は離職率)の男女差 | ⑪管理職の女性割合 |
| ⑤男女別継続任用割合 | ⑫各役職段階の職員の女性割合 |
| ⑥男女別の育休取得率 | ⑬中途採用の男女別実績 |

【特定事業主行動計画、情報公表】

行政

情報公表一覧表(CSV)はこちら。検索・印刷等に御活用ください。表は上下左右にスクロールできます。

| 府省庁等名 (行動計画へのリンク) | (1)女性職員の採用割合 (%) (区) | (2)採用試験の 受験者の 女性割合 (%) (区) | (3)職員の女性割合 (%) (区) (派) | (4)継続勤務年数(年)/離職率(%)の男女差 | | | | (5)約10年度へ 採用した職員 男女別継続率 割合(%) | | |
|----------------------|-------------------------|-------------------------------------|---------------------------|-------------------------|-------|-------|--------|--|--------|------|
| | | | | 継続勤務年数/離職率 | 男性 | 女性 | 男性 | 女 | | |
| 内閣府 | 総合職等 | 31.3% | - | 一般職(大卒程度)等 | 17.1% | 離職率 | 20~24歳 | 4.4% | 20~24歳 | 7.4% |
| | 一般職(大卒程度)等 | 50.0% | - | 一般職(高卒程度)等 | 17.3% | | 25~29歳 | 1.0% | 25~29歳 | 4.8% |
| | 一般職(高卒程度)等 | 48.0% | - | 選考採用 | 15.9% | | 30~34歳 | 1.4% | 30~34歳 | 5.7% |
| | 期間業務職員 | 87.7% | - | その他の採用区分 | 27.3% | | 35~39歳 | 1.4% | 35~39歳 | 0.0% |
| | | | | 派遣労働者等 | 72.7% | | 40~44歳 | 0.0% | 40~44歳 | 2.3% |
| | | | | | | 45歳以上 | 0.4% | 45歳以上 | 0.0% | |

国の各機関・地方公共団体の行動計画とリンク

※国・都道府県(知事部局)・市町村(市町村長部局)の行動計画策定率100%

法第20条に基づく国の調達の取組も一覧化

民間事業主については、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で公表中

【推進計画】

都道府県の状況

推進計画の状況一覧表(CSV)はこちら。検索・印刷等に御活用ください。

都道府県(推進計画へのリンク)(又は策定予定年度)

| | | | | | | |
|------|-----|---------|-----|---------|---------|-----|
| 北海道 | 青森県 | 平成28年度中 | 岩手県 | 宮城県 | 平成28年度中 | 秋田県 |
| 山形県 | 福島県 | 平成28年度中 | 茨城県 | 平成28年度中 | 栃木県 | 群馬県 |
| 埼玉県 | 千葉県 | 平成28年度中 | 東京都 | 平成28年度中 | 神奈川県 | 新潟県 |
| 富山県 | 石川県 | 平成28年度中 | 福井県 | 平成28年度中 | 岐阜県 | 静岡県 |
| 愛知県 | 岐阜県 | 平成28年度中 | 静岡県 | 平成28年度中 | 愛知県 | 三重県 |
| 滋賀県 | 京都府 | 平成28年度中 | 大阪府 | 平成28年度中 | 兵庫県 | 奈良県 |
| 和歌山県 | 徳島県 | 平成28年度中 | 香川県 | 平成28年度中 | 高松市 | 愛媛県 |
| 高松市 | 高松市 | 平成28年度中 | 高松市 | 平成28年度中 | 高松市 | 高松市 |

協議会の組織状況についても掲載

地方公共団体の推進計画とリンク

※都道府県の推進計画策定率59.6%(平成28年6月)、平成29年度中に100%策定見込み



■ 女性の活躍に積極的な企業が資本市場で評価されるような取組を促進するため、女性役員に関する情報の見える化の一環として「女性役員情報サイト」を開設

女性役員情報サイト

◇ 女性の活躍推進は我が国の持続的成長のために不可欠であり、安倍内閣の最重要課題の一つです。女性が企業の意思決定に関わることは、多様な価値観が企業の経営に反映されるとともに、多様な価値観を受容する組織ではイノベーションが促進され、企業競争力や社会的評価が向上し、企業価値の向上にもつながります。

安倍総理から経済界への要請【平成25年4月19日】

「2020年30%」の政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用していただきたい。
まずは役員に一人は女性を登用していただきたい。



画面イメージ

上場企業における女性役員の状況 (平成27年4月～平成28年3月期決算)

○ EDINET (<http://disclosure.edinet-fsa.go.jp/>) 掲載の有価証券報告書記載情報 (平成27年4月～平成28年3月期決算企業であって証券コードが付与されている企業 (外国会社除く))
役員：取締役、会計参与、監査役若しくは執行役

| | | | | | |
|--------|---------------|------|---------------|----------|---------------|
| 水産・農林業 | [PDF形式:241KB] | 鉄鋼 | [PDF形式:240KB] | 空運業 | [PDF形式:230KB] |
| 鉱業 | [PDF形式:238KB] | 非鉄金属 | [PDF形式:239KB] | 倉庫・運輸関連業 | [PDF形式:257KB] |
| 建設業 | [PDF形式:277KB] | 金属製品 | [PDF形式:252KB] | 情報・通信業 | [PDF形式:327KB] |

上場企業(約3,600社)毎の女性役員数・比率、業種平均の女性役員数・比率を掲載

● サービス業

平均役員数：男性9.8人、女性0.53人
平均女性役員比率：5.1%

| 会社名 | 業種 | EDINETコード | 証券コード | 役員の数 | | 女性比率 |
|-----|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | 男性(人) | 女性(人) | |
| A社 | サービス業 | E05555 | 2471 | 7 | 1 | 12.5% |
| B社 | サービス業 | E27900 | 6079 | 10 | 1 | 0.0% |
| C社 | サービス業 | E27723 | 6077 | 13 | 3 | 18.8% |
| D社 | サービス業 | E05107 | 4771 | 9 | 1 | 10.0% |
| E社 | サービス業 | E05293 | 2311 | 5 | 1 | 16.7% |

第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月閣議決定)

「上場企業役員に占める女性の割合」について、「5%(早期)、更に10%を目指す(平成32年)」

資本市場における女性活躍評価の状況

女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良い。



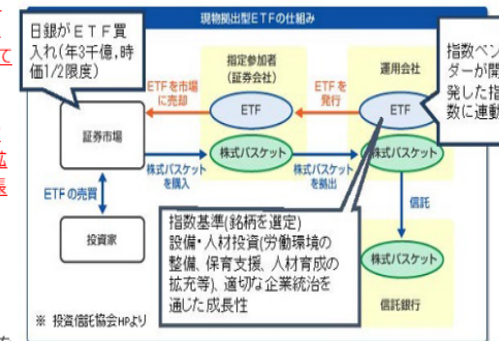
(出典) Credit Suisse Research Institute "The CS Gender 3000: Women in Senior Management"

【日本銀行の動き】

○ 量的・質的金融緩和を補完するための措置として、平成28年4月から年間約3,000億円の枠を設け、「設備・人材投資に積極的に取り組んでいる企業」の株式を対象とするETF(指数連動型上場投資信託)の買入れを行っています。

【指数ベンダー等の動き】

○ 各指数ベンダーにおいては、日本銀行の動きを踏まえ、設備・人材投資に着目した指数を開発しています。(証券会社等において、当該指数を連動対象としたETFを並行して開発し、平成28年5月以降、こうしたETFが東京証券取引所に上場しています。



女性役員がいる企業の株式パフォーマンス、女性活躍を評価対象とする株価指数等を紹介

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた 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

経営者や管理職等の意識啓発によるワーク・ライフ・バランスの必要性・意義の理解促進

- 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章(抄)
 - ・関係者が果たす役割
 - 仕事と生活の調和の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより国や地方公共団体が支援することが重要である。
- 仕事と生活の調和推進のための行動指針(抄)
 - ・国の取組
 - 先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、業務効率化のノウハウの提供、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、**仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援**を推進する。

■第4次男女共同参画基本計画(抄)

- 第3分野 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
- イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
 - ・女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性化の活躍や**ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促し、経営者のリーダーシップによる取組を促進**する。

事業概要

経済団体等と連携し、経営者や管理職を対象としたトップセミナー等を開催

経済団体等

連携

内閣府

トップセミナー等の開催



- ・仕事と生活の調和に取り組むメリットや具体的方法(好事例)等の普及啓発を図る。
- ・2013年から継続して開催。
- ・セミナー以外にも、啓発ツール(好事例集)を活用した情報提供を随時実施。



仕事と生活の調和に関する調査研究(別事業)

企業の先進的な取組事例から制度の特性や手法を分析(有識者による企画委員会を実施)

⇒ 啓発ツール(好事例集)を作成



事例集活用

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 行動宣言」

女性の活躍には男性のコミットメントが不可欠である。

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

※平成28年9月末時点で130名を超える男性リーダーが賛同。

行動宣言の概要

「自ら行動し、発信する」

「現状を打破する」

「ネットワーキングを進める」の

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

★賛同者ミーティングにおいて、経営トップ同士が意見交換、情報を共有！



★賛同者は、各種イベントで女性活躍の重要性を発信！



在日米国商工会議所 (ACCI)
イベントの様子 (27年6月)



政府主催 女性が輝く社会に向けた
国際シンポジウム (27年8月)

★活動の詳細や賛同方法は？

男性リーダー 賛同したい

検索

男性の暮らし方・意識の変革に向けた新たな取組

女性活躍の推進のためには、男性の暮らし方・意識の変革が重要。

1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革(女性活躍加速のための重点方針2016より)

女性の活躍には、男女の多様で柔軟な働き方ができることが欠かせないことから、**働き方・暮らし方・意識の変革を進める**。
特に、男性が家事・育児等へ参画することが当然となる社会へ変革する。

【男性の家事・育児への参画の現状】

- ✓ 我が国の男性が家事・育児等に関わる時間は諸外国と比較して極めて低水準
- ✓ 共働き家庭でも、家事・育児等へ関わっていない男性が大半
- ✓ 子育て期の女性を含め、女性の就業率は年々上昇
- ✓ 夫の家事・育児時間が長いほど第2子以降の出生割合が高くなる傾向

男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会 (平成28年10月7日男女共同参画会議の下に新たに設置)

働き方改革と表裏一体として女性活躍を加速するため、男性の暮らし方・意識の変革に向けた方策について調査検討

＜具体的な検討事項＞

- 企業や経済団体等との連携
- 地域における横断的取組
- 家事・育児の負担を軽減する商品・サービス(液体ミルク等)の普及等の方策

| | |
|----------|---|
| ※◎家本 賢太郎 | 株式会社クララオンライン代表取締役社長 |
| 和泉 昭子 | 生活経済ジャーナリスト、キャリアコンサルタント |
| 伊藤 清彦 | 公益社団法人経済同友会常務理事 |
| 川島 高之 | (特)ファザーリング・ジャパン理事、コデカラ・ニッポン代表 |
| 古平 陽子 | 電通総研 主任研究員 |
| ○白河 桃子 | 少子化ジャーナリスト、相模女子大学客員教授 |
| 塚本 利幸 | 福井県立大学看護福祉学部社会福祉学科教授 |
| 鍋山 祥子 | 山口大学経済学部経済学科教授 |
| 西本 祥子 | 北九州市立男女共同参画センター・ムーブ所長 |
| 三木 智有 | (特)tadaima! 代表理事、家事シェア研究家 |
| 山本 裕介 | Google(株)ブランドマーケティングマネージャー、Woman Willプロジェクト兼務 |