

## 経緯

男女共同参画社会基本法に基づき  
政府が策定する基本計画

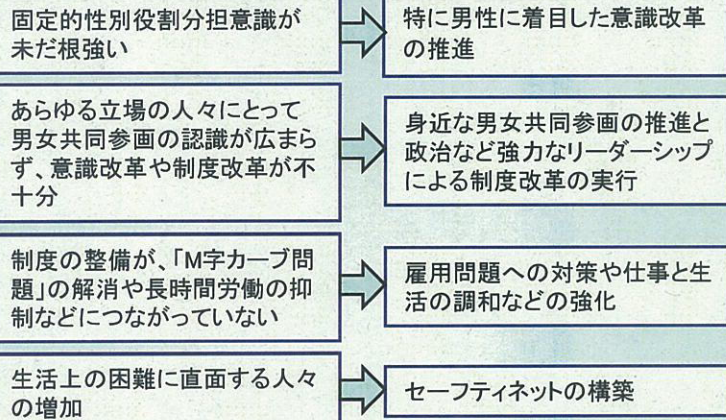
平成12年12月12日  
17年12月27日  
21年 3月26日  
22年 4月15日  
22年 7月23日

第1次男女共同参画基本計画(閣議決定)  
第2次男女共同参画基本計画(閣議決定)  
内閣総理大臣から諮問  
第3次男女共同参画基本計画策定に向けて(中間整理)公表  
男女共同参画会議(内閣総理大臣に答申)

平成22年中に  
第3次男女共同参画基  
本計画を閣議決定予定

## 第1部 基本的考え方

### 男女共同参画社会基本法施行後10年間の反省



### 特徴

実効性のあるポジティブ・アクション(積極的改善措置)の推進  
強力なリーダーシップによる「2020年30%」の達成

男性や子ども、地域における男女共同参画の推進  
男性への積極的なアプローチや、子どもの頃からの男女共同参画の理解促進、地域における方針決定過程への女性の参画の推進

世帯単位から個人単位の制度・慣行への移行  
税制、社会保障制度、家族に関する法制などの検討

雇用問題の解決の推進、セーフティネットの構築  
「M字カーブ問題」の解消や、貧困など生活上の困難に直面する人々への支援

国際的な概念や考え方の重視  
ジェンダー、リプロダクティブ・ヘルス/ライツなど

## 第2部 重点分野

**第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大**  
・政治、司法を含めたあらゆる分野で「2020年30%」に向けた取組  
・クオータ制など多種多様な手法によるポジティブ・アクションの検討

**第2分野 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革**  
・税制、社会保障制度、家族に関する法制などの検討  
・調査・統計における男女別情報の充実

**第3分野 男性、子どもにとっての男女共同参画★**  
・男性にとっての男女共同参画の意義についての理解の促進  
・子どもの頃からの男女共同参画の理解の促進

**第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保**  
・M字カーブ問題の解消に向けた取組の推進  
・同一価値労働同一賃金に向けた取組の推進

**第5分野 男女の仕事と生活の調和**  
・長時間労働の抑制、多様な働き方の普及、男性の家事・育児参画の促進

**第6分野 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進**  
・女性の農林漁業経営や地域社会への参画の推進  
・加工・販売等の起業など6次産業化の取組への支援

**第7分野 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援★**  
・セーフティネット機能の強化  
・世帯や子どもの実情に応じたきめ細やかな支援

**第8分野 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備★**  
・障害者、外国人等であることに加え、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々への支援

### ★新設分野

**第9分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶**  
・配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進  
・性犯罪への対策の推進

**第10分野 生涯を通じた女性の健康支援**  
・女性の生涯を通じた健康のための総合的な政策展開  
・性差に応じた健康支援

**第11分野 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実**  
・男女平等を推進する教育・学習の充実  
・多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

**第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画★**  
・働きやすい環境整備に向けた取組の支援  
・女性研究者の採用・登用の促進

**第13分野 メディアにおける男女共同参画の推進**  
・女性の人権を尊重した表現を推進するためのメディアの取組の支援

**第14分野 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進★**  
・地域における男女共同参画の基盤づくりの推進  
・防災における男女共同参画の推進  
・男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進

**第15分野 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献**  
・条約等の積極的遵守、国内施策における実施・監視体制の強化、国内への周知  
・ジェンダー主流化によるODAの効果的実施

## 第3部 推進体制

・国内本部機構の強化  
・女子差別撤廃委員会の最終見解等の実施状況についての監視・影響調査機能等の強化

## 第2部 重点分野

### 第1分野 「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」

#### I これまでの施策の効果と、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」が十分に進まなかった理由

1 「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位<sup>9</sup>に女性が占める割合が、少なくとも30%程度」との目標(以下、「2020年30%」という。)の設定及び「女性の参画加速プログラム」(平成20年4月男女共同参画推進本部決定)の策定により、「指導的地位」に女性が占める割合は各分野において徐々に増加してきているが、上記目標の達成には、相当の推進力が必要な状況にある。

男女共同参画の国際的な指標の一つであるGEM<sup>10</sup>から見ても、改善が進んでおらず、政策・方針決定過程への女性の参画状況は不十分である。

2 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大が十分に進まなかった理由は以下のとおりである。

- (1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を強力に推進する強力なリーダーシップが不足していた。
- (2) 国の審議会等の女性委員や国家公務員の管理職など、国が直接取り組むことができる分野については、「2020年30%」の達成に向けて、具体的数値目標を設定して取組を進めてきたのに対し、政党や民間企業などへの行政からの働きかけが自制的であった。
- (3) 政党、企業、大学などあらゆる分野で意思決定権者や中間管理職の男女共同参画への理解、取組が不足していた。
- (4) 男女共同参画に向け、女性を積極的に採用し始めたものの、男性の旧来の働き方を前提とした人事慣行、キャリア形成の機会の男女間格差、就業の中断などにより「指導的地位」に立つ女性候補者が少なかった。

<sup>9</sup> 指導的地位は、「国連のナイロビ将来戦略勧告及びジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)の算出方法等を踏まえ、①国会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者」と定めている。

<sup>10</sup> ジェンダー・エンパワーメント指数のこと。国連開発計画(UNDP)が毎年「人間開発報告書」において公表。女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。具体的には、国会議員に占める女性割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合及び男女の推定所得を用いて算出している。

- (5) 固定的性別役割分担意識<sup>11</sup>の下に、男性を中心とした基幹的労働者は長時間労働が可能であることなどを前提に評価され、同様の働き方が可能な女性の参画のみが進み、男女の新たな働き方を創出できなかった。
- (6) ロールモデルの不足による孤立・不安や長時間労働を前提とした勤務への躊躇など、環境整備が不十分だったこと等により、女性自身も「指導的地位」に立つことを敬遠する傾向も見られた。

## II 今後の目標

- 1 将来にわたり持続可能で、多様性に富んだ活力ある経済社会を構築するためには、多様な人材の能力の活用、多様な視点の導入、新たな発想の取入れ等の観点から、女性の参画をあらゆる分野において進めていくことが必要である。  
また、民主主義社会においては、構成員の意思を公正に反映できる参画の制度と運用が必要であり、女性が社会の構成員の半分を占める中、政策や方針の決定に関わる立場の女性を増やしていくことが必要であることから、「2020年30%」をあらゆる分野においてできるだけ早期に実現する。
- 2 このため、意思決定権者を始めとして、女性の参画促進の重要性・必要性についての理解の促進と固定的性別役割分担意識の解消を図り、仕事と生活の調和や公共調達における評価などの条件整備等を推進することにより、あらゆる分野における取組を促進する。  
また、基本法に規定されているポジティブ・アクションを積極的に推進する。ポジティブ・アクションには、クォータ制、インセンティブ付与、ゴール・アンド・タイムテーブル方式などの手法があり、また、実施主体に対する拘束度合についても、例えば数値の設定水準のほか、実施主体に対する義務づけ、努力目標などの点で様々なものが存在する。こうした多種多様なポジティブ・アクションについて、女性の能力に対する誤解などを生まないように、それぞれの分野や実施主体の特性に応じ、実効性のある手法を検討すべきである。  
特に、女子差別撤廃委員会の最終見解で、数値目標とスケジュールを設定した暫定的特別措置を導入するよう指摘のあった分野（政治分野、公的分野、学術分野、雇用分野等）においては、早急な対応が必要である。  
なお、意思決定の各段階において女性の参画が拡大されるよう配慮すべきである。
- 3 さらに、「2020年30%」の達成に向けた中間目標として、第3次基本計画における具体的施策の最終年度を念頭に、「2015年20%」、「2015年までに10ポイントアップ」といった目標を個々の分野等ごとに現状を踏まえつつ設定し、取組を強化する。

<sup>11</sup> 男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

### Ⅲ 施策の基本的方向と具体的な取組

#### 1 施策の基本的方向

あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の目標「2020年30%」を達成するため、固定的性別役割分担意識や女性に対する男性の差別意識の解消、ロールモデルの提示や教育等による女性自身の意識や行動の改革、雇用分野における均等確保、長時間労働の抑制などによる仕事と生活の調和の推進等の条件整備を推進するほか、あらゆる分野における女性の参画促進のための措置を講じる。

具体的には、

- ① 女性の参画状況についての調査・公表を行うほか、好事例を発信する。
- ② 実施主体への働きかけを行う。
- ③ 目標とスケジュールを設定し、その達成状況を確認する。
- ④ 表彰や、公共調達等において男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するなどのインセンティブを付与する。
- ⑤ クォータ制も含め、多種多様なポジティブ・アクションを検討する。

#### 2 分野別の具体的な取組

##### (1) 政治

国は、政治分野についても女性の参画拡大に向けて積極的に働きかけを行う。

具体的には、

- ① 政党別の男女共同参画の推進状況(女性党员、女性役員、女性候補者等の比率など)についての調査の実施、公表を行うほか、女性の割合を増加させるよう働きかける。
- ② 女性候補者増加のためのインセンティブの付与、具体的な数値目標の設定、女性候補者比率のクォータ制の導入等制度的な対応についての検討を働きかける。
- ③ 地方自治体の女性首長のネットワークの形成、地方議会も含めた両立支援体制の整備等について働きかける。

##### (2) 司法

- ① 検察官について、「2020年30%」に向けた具体的な中間目標の設定などに取り組む。
- ② 裁判官、弁護士についても、「2020年30%」に向けた具体的な中間目標の設定などの取組を行うよう裁判所、弁護士会等に働きかける。また、弁護士過疎問題に関する取組の中で、女性弁護士がゼロである地域を減らすための取組についても検討することを弁護士会等に働きかける。
- ③ 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘や、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンター制度の導入を促す。

(3) 行政(国、地方公共団体、審議会、政府関係機関等)

- ① 府省ごとに、採用及び管理職の登用について、「2020年30%」に向けた具体的な中間目標を設定するほか、特に、公務員制度改革に際し、女性の登用が進むよう積極的に取り組む(例えば各府省において中間目標達成のための工程表を作成するなど)。
- ② 公務員の成績主義の原則を前提としつつ、これまでの慣行などにとらわれることなく女性の職域拡大を図るほか、中途採用、人事交流等を通じて、女性の管理職への登用を強力に推進する。
- ③ 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルを発掘し、活躍事例を提供するほか、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンター制度の導入を促す。
- ④ 男性の育児休業取得促進を率先して実施する、始業時刻を弾力的に変更できる早出・遅出勤務の活用を促進するなど柔軟な働き方を推進し、育児休業取得を想定した人事配置など仕事と生活の調和を実現しやすい環境整備を推進する。
- ⑤ 国の審議会等委員については、女性比率がまだ低い専門委員等に重点を置いて参画拡大に取り組む。
- ⑥ 日本学術会議においては、女性の会員比率(平成17年10月以降20%)及び連携会員比率の向上を図るなど、女性科学者の登用に努める。
- ⑦ 地方公共団体及び政府関係機関等も含め、行政全体として積極的に女性の参画拡大を推進するよう、上記の取組を強く働きかけるとともに、情報提供を行う。  
また、地方公共団体における審議会等委員についての国の法令に基づく職務指定について検討し、必要な見直しを行うとともに、地方公共団体に対し柔軟な対応を働きかける。
- ⑧ 国や地方公共団体が実施する事業について、先進的な事例としての男女共同参画を要件とする「クロスコンプライアンス」(補助金等の採択に当たり、男女共同参画等、別の施策によって設けられた要件の達成を求める手法)を活用することに関して検討を行う。

(4) 経済活動を行っている団体(企業、経済団体、労働組合、協同組合等)

- ① 「2020年30%」に向けて、女性の採用や管理職・役員における女性の登用についての具体的な目標(例えば2015年の目標)を設定するなど実効性のある取組を行うよう強く働きかける。
- ② 女性の参画拡大に向けた取組を促進するため、情報提供、表彰などを積極的に行う。
- ③ 公共調達において、男女共同参画に関連する調査の委託先を選定する際に、男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するとともに、さらなる取組を検討する。また、男女共同参画に取り組む企業に対する支援の在り方(税制等を含む)を検討する。

- ④ 公共調達において、労働関係等各種法令の遵守のみならず、賃金も含めた適正な労働条件の確保、男女共同参画への積極的な取組等を受託企業の条件とすることについて、法整備を検討する。
- ⑤ 企業の役員について一定の女性比率を義務付けるなどの諸外国における先進的な取組も踏まえ、実施主体の特性等に応じた実効性のある具体的なポジティブ・アクションを検討する。
- ⑥ 男女を問わず家庭責任を有する労働者が公平に評価され、意欲を持って働き続けられるような雇用処遇体系の検討を促す。また、誰もが目指すことのできるような身近なロールモデルの発掘や、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンター制度の導入を促す。
- ⑦ それぞれの団体における女性の活躍推進状況を測ることができる物差しとなる値（ベンチマーク）や指針の作成・提供を検討する。

(5) 上記以外の分野(教育・研究機関、医師等の専門的職業及び職能団体、PTA、スポーツ団体、自治会、市民活動団体等)

- ① 女性の能力発揮が、それぞれの団体・組織・業界や地域の活性化に不可欠という認識の醸成を図る。
- ② それぞれの団体・組織が「2020年30%」に向けた具体的な目標(例えば2015年の目標や、現状において女性がゼロである場合に「最低1名・女性1割運動」の展開など)を設定するよう働きかける。

## 第4分野 「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」

### I これまでの施策の効果と、「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」が十分に進まなかった理由

1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下、「男女雇用機会均等法」という。)、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下、「パートタイム労働法」という。)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下、「育児・介護休業法」という。)の改正など法制面での充実が図られてきたこと等により、M字カーブもなだらかになってきているほか、企業における女性管理職の割合も増えており、男女間の賃金格差が縮小傾向にあるなど一定の改善は見られる。

しかしながら、いまだ「M字カーブ問題」が解消されておらず、女性の就業者に占める非正規雇用の割合が過半数を超え、男女間の賃金格差の縮小も小幅にとどまっている。また、女性管理職の比率は低水準であり、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合も減少傾向にあるなど、課題が依然として残っている。

2 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保が十分に進まなかった理由は以下のとおりである。

(1) 働き手や稼ぎ手は男性で、女性が働くのは家計補助の目的であるという、固定的性別役割分担意識が社会にまだ残っているため、第一子出産を機に女性の約6割が退職するなど、結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多く、継続就業を望んでいる女性が就業を継続できるような雇用環境整備が進んでいないなどから、職場における男女の実質的な機会と待遇の均等が達成されていない。

(2) 同様の固定的性別役割分担意識から、男性よりも女性が非正規雇用の対象になりやすく、出産等によりいったん退職した女性の再就職は難しく、再就職できても非正規雇用とならざるをえない場合も多い。このため、正規雇用と非正規雇用の待遇の格差が男女間の格差につながっている。非正規雇用から正規雇用への転換を希望する女性への支援や教育が十分ではない。

(3) 税制、社会保障制度の中に、女性の働き方の選択や、非正規雇用化に影響を及ぼすものが存在している。

### II 今後の目標

1 就業は生活の経済的基盤であり、また働くことは自己実現につながるものでもある。働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティ<sup>14</sup>の推進につながり、経済社会の活力の源という点からも、極めて重要な意義を持つ。

<sup>14</sup> 「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

2 男女雇用機会均等法の基本的理念である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を実現するため、男女雇用機会均等法の履行確保はもとより、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、男女間賃金格差の解消、雇用処遇体系の見直し、「M字カーブ問題」の解消に向けた女性の就業継続支援などに取り組んでいく必要がある。

また、パートタイム労働などの非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えることで女性の能力発揮を促進するという積極的な意義もある一方、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状においては、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正規雇用と非正規雇用間の格差は、男女間の格差の一因になっているとの問題もある。

このため、非正規雇用の雇用環境の整備に向けた一層の取組が必要であり、また、公務部門における非正規雇用についても同様である。

3 雇用分野だけでなく起業や自営業などの分野においても、男女が均等な機会の下で一層活躍できるようにする。

### Ⅲ 施策の基本的方向と具体的な取組

#### 1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

##### (1) 施策の基本的方向

男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図るとともに、同一価値の労働についての男女労働者の同一報酬に関する条約（ILO第100号条約）の趣旨を踏まえ、男女間の賃金格差の解消を図る。

##### (2) 具体的な取組

- ① 女性の就業機会確保のため、女子学生を含めた新卒就職の支援、募集・採用における年齢制限の禁止の徹底に向けた指導・啓発活動を行う。
- ② 男女間賃金格差の解消に向けて、「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」の周知・啓発を推進するとともに、労使の取組を支援する手法を提供し、個々の企業において格差の解消に向け、その原因を分析すると同時に、格差是正に向けた工程表を設定するなど具体的な取組に着手することを強く促す。
- ③ 同一価値の労働についての男女労働者の同一報酬に関する条約（ILO第100号条約）の実効性確保のため、職務評価手法等の研究開発を進める。
- ④ 労働基準行政と雇用均等行政の連携を図る。また、雇用均等行政の実効性を高め、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われる必要があるため、都道府県労働局雇用均等室がその機能を十分発揮できるよう、体制の強化を図る。
- ⑤ 間接差別の禁止について、現行省令の徹底を図るとともに、場合によっては間接差別に該当する可能性もあるような事例について広く収集し、現行省令に定められている措置以外への拡大に向けた検討を行う。また、間接差別についての広範な研



究を行う。

- ⑥ コース等で区分した雇用管理については、事実上の男女別雇用管理とならないよう、留意すべき事項について周知徹底を図るとともに、適正な運用に向けた的確な行政指導等を行う。
- ⑦ 男女を問わず家庭責任を有する労働者への公正な評価を確立し、人事雇用体系の見直し及び育児・介護休業取得者の代替要員の確保を促す。
- ⑧ 研修・相談体制の充実など、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する企業の積極的な取組を促すため、具体的ノウハウを提供するとともに、セクシュアル・ハラスメント防止対策を講じていない企業等に対しては行政指導を行う。
- ⑨ 男女雇用機会均等法等関係法令、制度の周知については、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に行うとともに、学校においてもその制度等の趣旨の普及に努める。

また、男女雇用機会均等法等に基づく個別紛争解決の援助や相談体制の充実を図る。

## 2 非正規雇用における雇用環境の整備

### (1) 施策の基本的方向

労働者が、多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの職務や能力に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、女性の能力発揮の促進を図る上での重要な課題である。

このため、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進など、多様な働き方の雇用の質を向上させるための施策を推進する。

### (2) 具体的な取組

- ① 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者と「通常の労働者」の均等・均衡のとれた待遇を推進する。
- ② 同一価値労働同一賃金の実現に向けて、法整備も含めて具体的な取組方法を検討する。
- ③ 不安定な身分やキャリア形成の困難さなど非正規雇用を巡る問題の解決を図り、非正規雇用労働者がスキルアップ、キャリアアップができるような仕組みの構築を推進する。
- ④ 非正規雇用から正規雇用への転換を希望する者に対して、正規労働者になるための職業訓練などの支援を行う。
- ⑤ 短時間正社員制度など公正な待遇が図られた多様な働き方の普及を推進するほか、フルタイムの正規雇用とこうした多様な働き方との間の双方向の転換が図りやすい環境を整備する。

- ⑥ 有期契約労働者について正社員との待遇の均衡を検討するとともに、派遣労働者について派遣先の労働者との待遇の均衡を検討する。
- ⑦ 非正規労働者に対する均衡処遇等について、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など各労働者間で施策において合理的でない差が生じることのないよう、正規労働者との待遇の均衡等の問題を検討する中で対策を講ずる。

### 3 ポジティブ・アクションの推進

#### (1) 施策の基本的方向

実質的な男女平等確保を実現し、とりわけ女性の能力が十分に発揮できるようにするため、ポジティブ・アクションを積極的に推進する。

#### (2) 具体的な取組

- ① 「2020年30%」に向けて、女性の採用や管理職・役員における女性の登用についての具体的な目標(例えば、2015年の目標)を設定するなど、実効性のある推進計画を策定するよう働きかける。
- ② CSR(企業の社会的責任)<sup>15</sup>の視点からも、ポジティブ・アクションを推奨するとともに、企業において積極的にポジティブ・アクションを導入できるよう、取組のためのノウハウ等に関する情報提供、表彰などを積極的に行う。
- ③ 企業の自主的な取組を促進するため、公共調達において、男女共同参画に関連する調査の委託先を選定する際に、男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するとともに、更なる取組を検討する。また、男女共同参画に積極的に取り組む企業に対する支援の在り方(税制等を含む)を検討する。
- ④ 公共調達において、労働関係等各種法令の遵守のみならず、賃金も含めた適正な労働条件の確保、男女共同参画への積極的な取組等を受託企業の条件とすることについて、法整備を検討する。

### 4 女性の能力発揮促進のための支援

#### (1) 施策の基本的方向

働き手や稼ぎ手は男性で、女性が働くのは家計補助の目的であるという、固定的性別役割分担意識の解消を図る。さらに、女性労働者の就業能力を高めるため、適切な職業選択を促すための意識啓発、情報提供、能力開発等の施策を積極的に推進する。

#### (2) 具体的な取組

- ① 固定的性別役割分担意識にとらわれずに、生き生きと活躍する身近な女性のロールモデルの発掘を行い、活躍事例を積極的に発信する。

<sup>15</sup> 企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会などの利害関係者に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことを求める考え方。

- ② 女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言などを与えてくれるメンター制度の導入を促す。
- ③ 女性を継続的に育成するため、育成の方針や方法を示すモデルを提供する。
- ④ 女性と仕事の未来館において、その機能、事業目的・手法を見直した上で、全国どこでも学習プログラムや相談が利用できるよう、発信型の事業を展開する。

## 5 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援

### (1) 施策の基本的方向

多様な生き方があることを前提に、各人がそれぞれ選択した生き方の中で、その能力を十分に発揮していくことができるような支援、体制整備、制度の見直しを行っていく。

### (2) 具体的な取組

- ① 育児・介護等により就業を中断する女性が多い現状を踏まえ、再就職の支援体制の充実を図る。
- ② 短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業等の仕事と生活の調和を可能にする多様な働き方について、マニュアルや指針等により就業条件の適正化を図りつつ普及促進を図る。
- ③ 起業に関する知識や手法に関する情報提供、低利融資制度などの資金面での支援、起業後の支援など女性の起業に対する支援体制の充実を図る。
- ④ 商工業等の自営業における家族従業者の実態の把握や税制等の各種制度の在り方の検討などを行い、就業環境整備に努める。
- ⑤ 国民生活に与える影響に配慮しつつ、配偶者控除の縮小・廃止を含めた税制の見直しの検討を進める。
- ⑥ 社会保障制度について、新たな年金制度が男女の社会における活動の選択に中立的な制度となるよう検討する。

## 6 「M字カーブ問題」の解消に向けた取組の推進

### (1) 施策の基本的方向

女性が出産、子育て、介護などにより就業を中断することなく継続できるよう支援するとともに、仕事の質の向上を促進し、「M字カーブ問題」の解消に向け、雇用等における男女の均等な機会と待遇の確保に加え、固定的性別役割分担意識の解消、長時間労働の抑制や子育て支援策の充実等による仕事と生活の調和など、関係する様々な取組を積極的に推進する。

### (2) 具体的な取組

- ① 女性が意欲を持って就業継続できるよう、人事慣行、雇用処遇の改善等上記 1 から 5 までの取組を推進する。
- ② 第1子出産前後の女性の継続就業率や男性の育児休業取得率、週労働時間 60

時間以上の雇用者の割合など「新成長戦略」(平成 22 年6月閣議決定)、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における数値目標や「子ども・子育てビジョン」(平成 22 年 1 月閣議決定)における数値目標の達成に向け、実効性のある取組を推進する。

- ③ 上記の取組のほか、固定的性別役割分担意識の解消、仕事と生活の調和など、「M字カーブ問題」の解消に向け、様々な取組を積極的に推進する。

## 第5分野 「男女の仕事と生活の調和」

### I これまでの施策の効果と、「男女の仕事と生活の調和」が十分に進まなかった理由

- 1 「男女の仕事と生活の調和」については、育児・介護休業法の改正、次世代育成支援対策推進法に基づく取組、労働基準法の改正、「新待機児童ゼロ作戦」に基づく保育サービスの充実等が進められてきたほか、平成19年12月には政労使トップの合意として「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。この間、女性の育児休業取得率が上昇するなどの成果も見られるが、出産・育児に際して就業を中断する女性が依然として多いこと、子育て期の女性の就業の増加や最近の経済情勢の悪化等を背景に保育所待機児童が増加していること、男性の育児休業取得者が非常に低い水準に止まっているなど、依然として多くの課題が残されている。
- 2 男女の仕事と生活の調和が十分に進まなかった理由は以下のとおりである。
  - (1) 厳しい経済情勢の下で働き方が二極化し、また、根強い固定的性別役割分担意識が存在する中、長時間労働の抑制や男性の職場中心のライフスタイルからの転換が進まなかった。
  - (2) 仕事と生活の調和に関する一般の理解は必ずしも十分に進んでおらず、「大企業の問題」、「子育て期の女性の問題」といった狭い捉え方をしている場合や、個人の生活の充実のためのものという理解が不十分な場合があった。
  - (3) 仕事と生活の調和が企業の生産性向上、さらには社会・経済の活性化に役立つものであるという理解が十分でなかった。
  - (4) 保育サービスの充実など子育て支援の拡充が進められてきたが、経済社会の急速な変化に対して十分ではなかった。

### II 今後の目標

少子・高齢化、雇用の変化、グローバル化等が進展する中、長時間労働等を前提とした従来の働き方を見直し、仕事と生活の調和を実現することは、「M字カーブ問題」の解消や政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を進める上で不可欠であり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化につながるものである。仕事と生活の調和は、人々の健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を可能にするとともに、育児・介護も含め、家族が安心して暮らして責任を果たしていく上で重要なものである。

このため、子ども・子育て支援策や男女共同参画に関する施策との密接な連携を図りながら、企業、働く者、国、地方公共団体が連携し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を着実に進める。

### Ⅲ 施策の基本的方向と具体的な取組

#### 1 仕事と生活の調和の実現

##### (1) 施策の基本的方向

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づき、仕事と生活の調和に向けた社会的気運の醸成、長時間労働の抑制、公正な処遇を伴う多様な働き方の普及、男性の家事・育児参画の促進、職場環境整備等を進める。また、自営業者、農林水産業に携わる人々など多様な働き方における仕事と生活の調和の普及を図る。

##### (2) 具体的な取組

- ① 仕事と生活の調和の必要性に関する社会的気運醸成のための効果的取組を進める。その際、仕事と生活の調和が企業や経済社会の活性化や個人生活の充実につながるものであることを強調する。また、「大企業」だけでなく中小企業においても、「正社員」だけではなく非正規雇用においても、仕事と生活の調和が普及するよう取組を進める。
- ② 健康で豊かな生活に向け、長時間労働を抑制するとともに、年次有給休暇の取得を促進する。また、長時間労働抑制のための施策等を検討し、実現を目指す。
- ③ 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、短日数勤務、テレワーク等、ライフスタイルに応じた多様な働き方の普及(あるいは普及のための検討)を進める。また、育児休業中の経済的支援の在り方について検討を行う。
- ④ 父親の子育てへの参画や子育て期間中の働き方の見直しを進めるため、男性の育児休業取得を促進するとともに、男性の家事・育児・介護参画についての社会的な気運の醸成を図る。
- ⑤ 家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約(ILO第156号条約)の趣旨も踏まえ、仕事と家庭が両立できる職場環境の整備を促進する(育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備、育児休業中の経済的支援、育児休業後の職場復帰支援、企業経営者の意識改革等)。
- ⑥ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・公表を促進する。
- ⑦ 表彰や、公共調達等において仕事と生活の調和や男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するなどのインセンティブ付与の取組を進める。
- ⑧ 自営業者、農林水産業に携わる人々など多様な働き方における仕事と生活の調和の普及に向けた気運醸成及び推進を図る。

#### 2 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援

##### (1) 施策の基本的方向

男性も女性も、働いている人もそうでない人も、安心して子育てができる社会の実現に向け、「社会全体で子育てを支える」という基本的考え方に立ち、「子ども・子育てビジ

ョン」に基づく保育所待機児童の解消、多様な保育サービスの充実、子育て支援拠点やネットワークの充実等を進めるとともに、介護支援策の充実を図る。

## (2) 具体的な取組

- ① 「子ども・子育てビジョン」に基づき、幼保一体化を含む新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度の構築に向けて検討を行うとともに、以下の取組を可能なものから実施する。
  - ・ 保育所待機児童の解消を図る。その際、保育所の整備に加えて、小中学校の余剰教室や幼稚園等の既存の社会資源の活用、賃貸物件を活用した保育所分園の整備、家庭的保育(保育ママ)の拡充などを推進し、計画的に公的保育サービスの受入児童数の拡大を図る。
  - ・ 多様な保育ニーズに対応するため、延長保育、休日保育、夜間保育、病児・病後児保育、複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育サービスの拡大を図る。
  - ・ 就労希望者の潜在的なニーズに対応し、放課後児童クラブを利用したい人が必要なサービスを受けられるよう受入児童数の拡充を図るなど、放課後子どもプラン(放課後児童クラブ・放課後子ども教室)を推進する。
  - ・ 就業の有無にかかわらず、一時預かり、幼稚園の預かり保育などにより、地域における子育て支援の拠点やネットワークを充実する。
  - ・ 幼児教育・保育に係る保護者の経済的負担の軽減等を図る。
- ② 介護負担の軽減に向けた介護支援策の充実。

## 3 働く男女の健康管理対策の推進

### (1) 施策の基本的方向

職場において健康が確保される環境を整備することは、男女ともに能力発揮を促進するという観点に加え、生涯を通じた健康確保の観点から重要な課題である。特に、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、女性の能力発揮の促進に加え、生涯を通じた女性の健康確保等の観点からも重要な課題である。殊に、妊娠中及び出産後も継続して働き続ける女性が増加していることにかんがみ、これら女性労働者が引き続きその能力を十分に発揮する機会を確保するための環境を整備する。

### (2) 具体的な取組

- ① 長時間労働の抑制によるメンタルヘルスの確保等、職場における健康管理を進める。
- ② 労働基準法、男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底を図る。
- ③ 妊娠・出産を理由とする不利益取扱いに対する厳正な対応等を推進することにより「育休切り」などをなくし、妊娠・出産する女性の就業機会確保を徹底する。