

女性活躍推進は新たなステージへ

男女共同参画局

男女共同参画社会を目指して

男女共同参画社会基本法(平成11年6月23日法律第78号)においては、男女共同参画社会は、

- 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、
- もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会

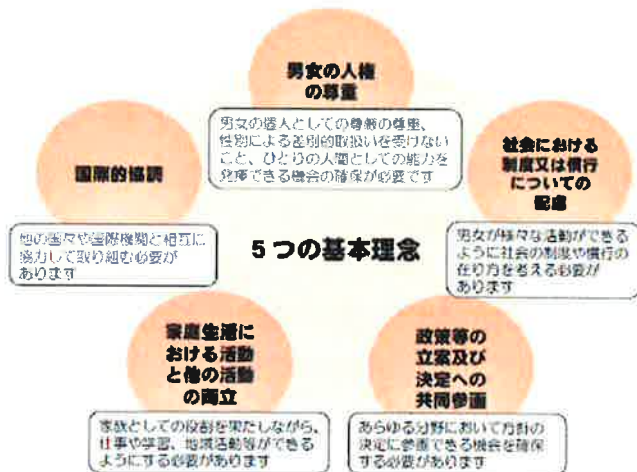
と定義されています。また、男女共同参画社会を実現するための右の5つの基本理念を定めています。

さらに、「積極的改善措置」(社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。いわゆるポジティブ・アクション)を含む男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的に策定し、実施することを国の責務としています。

男女共同参画局では、5年毎に、男女共同参画社会基本法に基づき男女共同参画基本計画を策定し、政府一体となった取組を総合的かつ計画的に推進しています。

女性の活躍推進に向けて

日本における女性活躍推進の流れは、国際的な潮流を受けて生じたものです。国連のナイロビ将来戦略勧告に基づき、平成15年には「社会のあらゆる分野において、2020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する」という目標(平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定、『2020年30%』の目標)が決定されました。男女共同参画局では、女性の参画を拡大する最も効果的な施策の一つであるポジティブ・アクションを、ゴール・アンド・タイムテーブル方式等により推進し、関係機関への情報提供・働きかけ・連携を行っています。



「女性活躍加速のための重点方針」に基づく施策の推進

第4次男女共同参画基本計画の推進

男性中心型労働慣行等の変革や将来指導的地位に登用される女性の候補者層を含めた女性の参画拡大等の取組を重点的に推進します

各省庁の毎年度の予算編成プロセスや制度改正のプロセスに男女共同参画の視点をしっかりと入れるため、毎年6月を目途に次年度に向けた政府全体の女性活躍に係る重点方針を決定します

女性活躍推進法の着実な施行

国や地方公共団体、大企業に策定等が義務付けられている事業主行動計画の着実な実施に向けたフォローアップ等を通じ、働く場面における女性の活躍を推進します

民間企業における女性活躍推進に向けた働きかけ

女性登用状況の情報開示を進める企業の表彰や、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者拡大等を通じ、民間企業における女性活躍推進のための働きかけを行います

地域における女性の活躍推進

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、地域の経済団体・金融機関、教育機関、NPO等の多様な主体による連携体制の構築の下、女性活躍推進のためのワンストップ支援体制の整備等、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支援します

第4次男女共同参画基本計画の推進、女性活躍推進法の施行等

平成27年12月25日に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画には、平成32年度末までに実施する具体的な取組等を盛り込んでいます。

この第4次男女共同参画基本計画では、効果的な計画の推進を図るため、4つの政策領域を大きな柱として設け、重点的に監視・評価すべき14項目の「政策領域目標」を定めています。また、具体的な内容としては、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、転勤や長時間労働が当然とされている男性中心型労働慣行等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における政策を充実させること、②あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた、ポジティブ・アクションの実行等による女性採用・登用の促進、加えて、将来指導的地位に登用される候補者を増やすための取組を推進すること、などを盛り込んでいます。

また、2015年8月には、国・地方公共団体、大企業に女性の採用・育成・登用等に関する数値目標を盛り込んだ行動計画の策定や、女性の職業選択に役立つ情報を定期的に公表すること等を義務付けた女性活躍推進法が成立し、2016年4月に全面施行されました。

この法律に基づき公表された情報について、公務部門は内閣府が、「女性活躍推進法『見える化』サイト」において、また、民間部門は厚生労働省が「女性の活躍推進企業データベース」において一覧化し、「見える化」を進めています。加えて、上場企業の女性役員情報を一覧化した内閣府の「女性役員情報サイト」において「見える化」を進めるとともに、京都と神奈川において、昨年度策定した「女性役員候補育成のためのモデルプログラム」に基づく研修を試行実施しています。これらを通じて、他企業・団体との比較や好事例を参考とした取組を可能とするとともに、職業選択の際や、資本市場における投資家の判断において情報が活用されることなどが期待されます。



女性活躍推進法「見える化」サイト

上場企業における女性役員状況(平成27年9月期～平成28年8月期決算) NEW!

FINNET: <http://info.finet.co.jp/finance/infocorpo/> 株式会社は、この報告書に責任を負いません。本報告書の情報は、資料の正確性を保証するものではありません。本報告書の情報は、資料の正確性を保証するものではありません。

業界・業種	役員数(人)	役員	役員数(人)	役員
食品	1,234	役員名	役員数(人)	役員名
建設業	567	役員名	役員数(人)	役員名
食料品	890	役員名	役員数(人)	役員名
繊維電気	321	役員名	役員数(人)	役員名
ヘルス・域	654	役員名	役員数(人)	役員名
化学	987	役員名	役員数(人)	役員名

女性役員情報サイト

また、この法律及び「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、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを推進するため、企業に対するインセンティブとして、国の調達において、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)を行う際に、えるぼし認定、くるみん認定、プラチナくるみん認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を平成28年度から開始しました。平成29年度からは独立行政法人等で原則全面实施するほか、この法律で努力義務となっている地方公共団体に加え、東京オリンピック・パラリンピックや民間企業等へも国と同様の取組を進めるよう働きかけを行うこととしています。

○加点評価の対象となる認定

えるぼし認定(女性活躍推進法)



(第一段階)



(第二段階)



(第三段階)

くるみん・プラチナくるみん認定(次世代法)

ユースエール認定(若者雇用促進法)



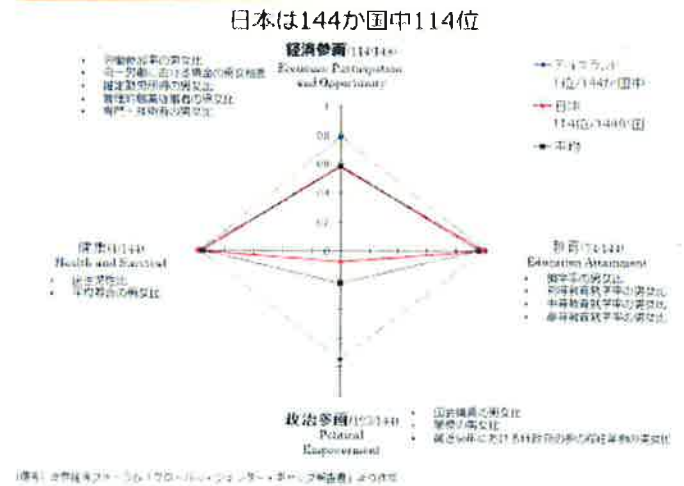
(参考) 配点割(イメージ)(仮に配点の3%~10%とした場合を例示)

評価項目	認定等の区分	配点割(イメージ)		
		3%~5%	5%~10%	10%以上
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	1段階目 「見える化」達成	0	2	1
	2段階目 「見える化」達成 (女性活躍推進法に基づく認定)	0	4	2
	3段階目 「見える化」達成 (女性活躍推進法に基づく認定)	10	5	3
	4段階目 「見える化」達成 (女性活躍推進法に基づく認定)	2	1	0.5
公共調達に関する指標	1段階目 「見える化」達成	5	2	1
	2段階目 「見える化」達成 (女性活躍推進法に基づく認定)	7	3	1
	3段階目 「見える化」達成 (女性活躍推進法に基づく認定)	9	4	2
若者雇用促進に関する指標	ユースエール認定	9	4	2

日本における女性の活躍推進は、近年急速に加速していますが、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数の2017年の日本の順位は、144か国中114位（2016年は144か国中111位）であり、国際的に比較しても依然大きな差が存在しています。

この要因としては、経済分野での女性管理職比率が低いことに加え、政治分野における女性の参画が低調にとどまっていることが挙げられます。

GGI ジェンダー・ギャップ指数



このため政府としても、経済分野における女性活躍推進法に基づく取組に加え、大臣から各政党に対し、女性候補者の割合が高まるようポジティブ・アクション導入の検討を要請するなどの働きかけを行うほか、女性の政治参画状況についてわかりやすい形での情報発信の取組も行っています。

女性の政治参画マップ2018



男性の暮らし方・意識の変革



男性が家事・育児等に参加することは女性活躍の観点からも非常に重要です。そのため、「第4次男女共同参画基本計画」では「男女共同参画に関する男性の理解の促進」の具体的な取組が盛り込まれました。男女局では、そういった国民の気運を醸成するため、コミュニケーションツール「夫婦が本音で話せる魔法のシート 〇〇家作戦会議」を作成・公開し、これを活用した広報活動などを展開しています。



また、平成29年6月に、「女性活躍加速のための重点方針2017」（すべての女性が輝く社会づくり本部決定）において、男性の暮らし方・意識の変革として、男性の家事・育児への参画についての国民全体の気運醸成を行うこととされたことを踏まえ、内閣府男女共同参画局では、平成29年度より、子育て世代の男性の家事・育児等の中で、料理への参画促進を目的とした「“おとう飯”始めよう」キャンペーンを開始しました。



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（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、官民一体となり、仕事と生活の調和の推進に取り組んでいます。



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進のための国民運動シンボルマーク

女性に対するあらゆる暴力の根絶

配偶者やパートナーからの暴力（いわゆるDV）、ストーカー行為、性犯罪、売買春、人身取引、セクシュアルハラメント等の女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり、予防と被害者の救済、暴力の根絶は国の責務です。内閣府では、男女共同参画会議の女性に対する暴力に関する専門調査会において、今後の対策について総合的に調査審議を行うほか、「女性に対する暴力をなくす運動」を始めとする広報啓発活動、女性に対する暴力の実態を把握するための調査研究、支援に携わる人材の育成を図るため各機関の職務関係者に対して研修等を行っています。

また、配偶者等からの暴力に対して、「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」及び基本方針に基づいて、関係省庁と連携し配偶者等からの暴力の防止と被害者の保護のための施策を推進しています。

さらには、近年、深刻な状況にある若年層の女性に対する性的な暴力への取組として、いわゆるアダルトビデオ出演強要問題や、いわゆる『JKビジネス』と呼ばれる営業により児童が性的な被害に遭う問題への根絶に向け、関係省庁と連携し、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しています。



「バブルリボン」
パープルは女性に対する暴力根絶のシンボルカラー



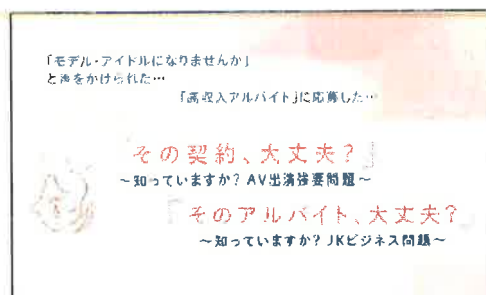
女性に対する暴力根絶のシンボルマーク



女性に対する暴力をなくす運動ポスター



平成29年度女性に対する暴力をなくす運動
パープル・ライトアップ



内閣府

いわゆるAV出演強要問題・「JKビジネス」問題等に関する啓発サイト



http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/avjk/index.html

男女局 AVJK

国際的協調

国際的な協調の下に男女共同参画を推進し、国際的な取組に貢献することは、男女共同参画局の業務の大きな柱です。UN Women等の国際機関等と連携して取組を推進するとともに、女子差別撤廃条約批准国として定期的に審査を受け、国際規範を積極的に遵守しています。



UN Women東京事務所開所式に出席する
ムランボ＝ヌカカUN Women事務局長

「APEC女性と経済フォーラム」などの国際会議において、男女共同参画に関する国際的な取組に貢献するとともに、我が国の男女共同参画に関する取組を積極的に発信しています。



APEC女性と経済フォーラム



国連婦人の地位委員会

女性活躍の推進を支える体制・民間との連携

閣僚と有識者議員をメンバーとする男女共同参画会議で基本政策について調査審議を行い、関係省庁にまたがる総合的な男女共同参画政策を打ち出しています。また、各界各層の100近い団体の代表と有識者により構成される男女共同参画推進連携会議等において、各界各層における国民運動としての男女共同参画の取組を促しています。



第47回男女共同参画会議で
第4次男女共同参画基本計画案を審議



男女共同参画推進連携会議共催イベント
企業×女性起業家の社会で社会を活性化



「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」
賛同者ミーティングの様子

広報・啓発活動

「男女共同参画週間」(毎年6月23日から29日まで)には全国会議など関連イベントを実施しているほか、メールマガジンの配信(隔週)や広報誌「共同参画」(月刊)の刊行、ホームページ・Facebookを利用した情報発信をしています。その他、「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」「女性のチャレンジ賞」「女性が輝く先進企業表彰」等の表彰を実施しています。



男女共同参画局ホームページ



公式フェイスブック



男女共同参画週間ポスター



広報誌「共同参画」



パンフレット
「ひとりひとりが幸せな社会のために」



男女共同参画白書

詳細は→

ホームページ <http://www.gender.go.jp/>、公式Facebook <https://www.facebook.com/danjokyodosankaku>