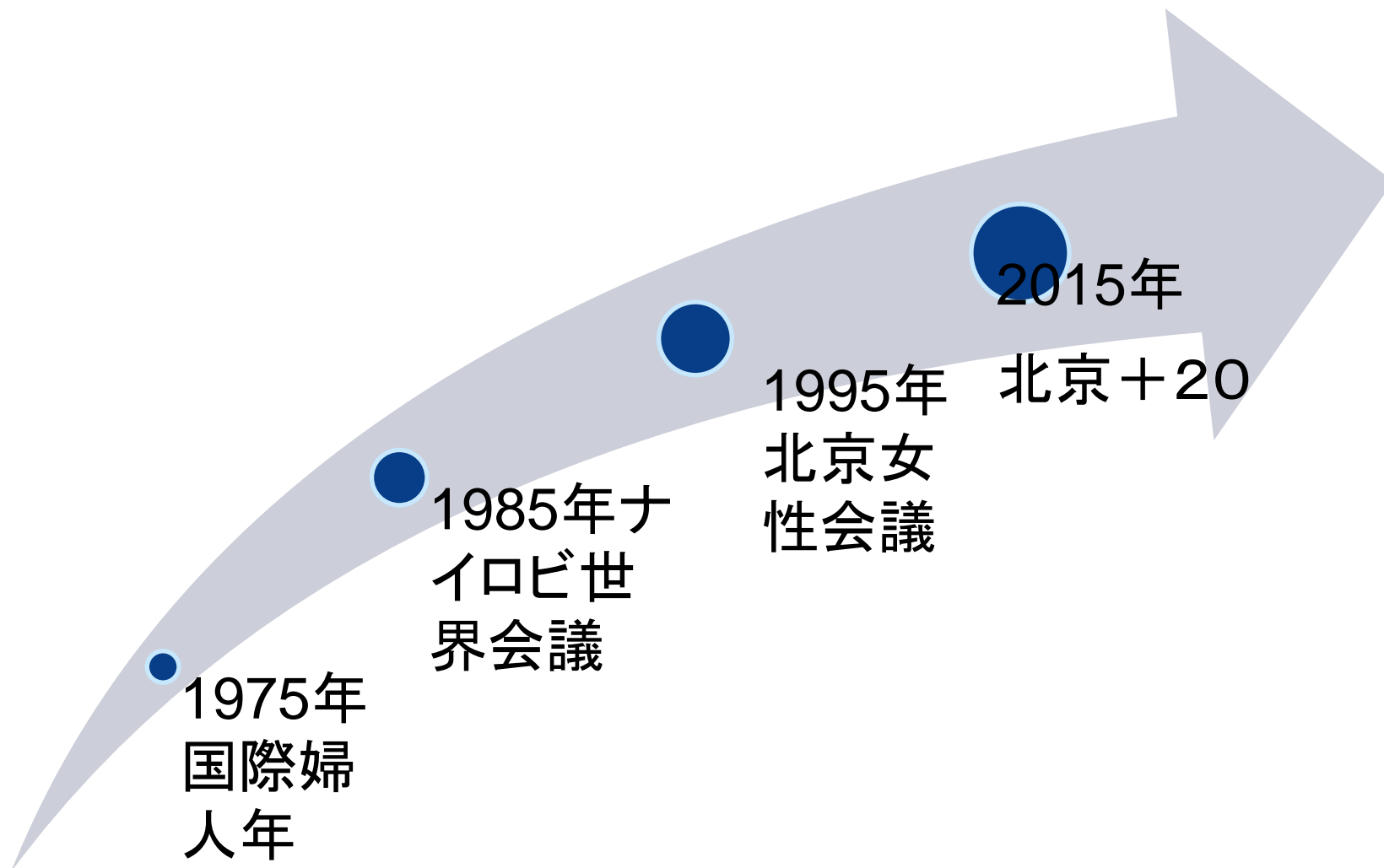


女性が活躍できる社会を目指して！

特定非営利活動法人
日本BPW連合会理事長
名取 はにわ

国連の女性の地位向上



最初 総理府婦人問題担当室主査

1982～84

女子差別撤廃条約批准準備中

-
- ・改正国籍法は85年1月1日から施行(父母両系主義)
 - ・雇用機会均等法は85年公布
 - ・家庭科男女共修はこれから

2回目

総理府男女共同参画室長

1995年から1999年

ハードだが、成果多し

総理府男女共同参画室長時代 (1995年～1999年)

1995年9月 国連北京女性会議

1996年 男女共同参画2000年プラン

1996年 男女共同参画推進連携会議設置

1997年 男女共同参画審議会設置法

1997年 設置法に基づく男女共同参画会議

1998年 小渕総理により、内閣府男女共同参画局設置が認められた

1999年6月 男女共同参画社会基本法成立

男女共同参画社会基本法(平成 11年6月23日公布・施行法律78 号)

1 男女共同参画社会基本法の特徴

プログラム法である

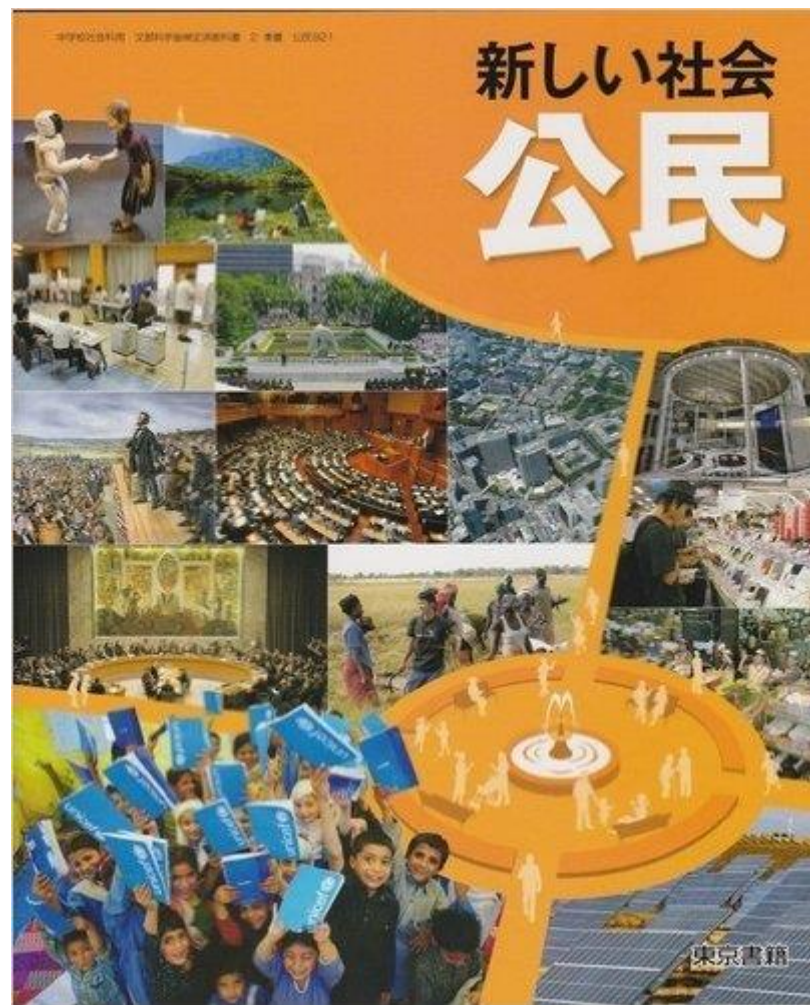
閣法である

1国会で成立

衆参両院とも全会一致で可決成立

前文が議員立法

中学生が男女共同参画社会基本法を学んでいる！



2 前文のさわり

男女共同参画社会の
実現を21世紀の我が
国社会を決定する最
重要課題と位置づけ

2 「男女共同参画社会の形成」(第2条1号)と定義されたわけ



- いつまでもいつまでも男女共同参画社会の形成を目指さなければならない

3 「積極的改善措置」(第2条2号)の定義 の特徴

- 法律全般で読み込むようになっている
- 男女を等しく対象としている

基本理念の特徴(第3号から第7号)

- 男女の人権の尊重～**間接差別も含む規定**
- 社会における制度又は慣行についての配慮
- **女子差別撤廃条約の条文を反映している**
- **制定当時は年金制度(3号被保険者)等を想定していた**
- **政策等の立案及び決定への共同参画～日本が特に遅れている**
- **家庭生活における活動と他の活動の両立～男性の積極的参画を呼び掛ける**
- 国際的協調

国、地方公共団体及び国民の責務等 (第8条～第12条)

3回目

内閣府男女共同参画局長

2003年~2006年

男性育休100%達成！

内閣府男女共同参画局長時代(2003～2006年)

女性の社会参画が少子化の原因ではない(OECD比較調査)

第2次男女共同参画基本計画(202030を含む)閣議決定(4大会議の1つ)

科学技術、防災にも男女共同参画

そして、今、女性の活躍が
求められている！！

ラガルドIMF専務理事(2012年10月)



「女性は日本の潜在力。
働く女性を増やせば、日
本経済がよくなる」

女性の労働参加増加の効果

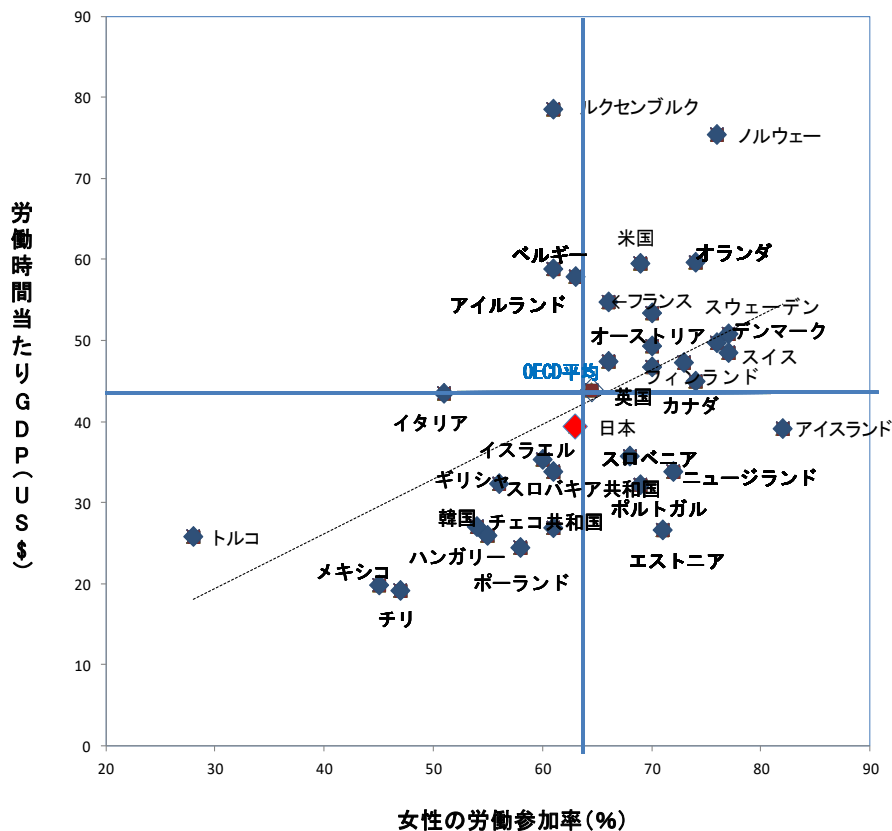
日本女性の就業率が男性並みに上昇すれば、最大でGDPは**13%**上昇

ゴールドマン・サックス 2014年4月

女性の労働力率が他のG7（除く伊）並みに上昇すれば、一人当たりGDPはベースラインよりも**4%**上昇。**北欧並みになれば**8%**上昇**IMF, 2012年10月

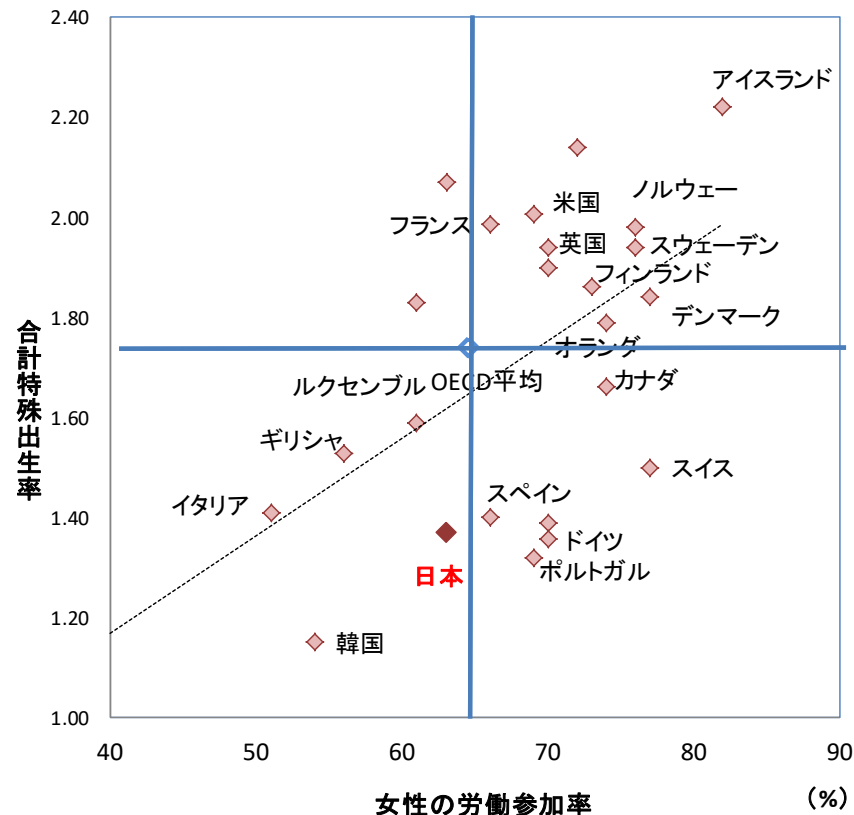
女性の活躍と経済・社会の状況

女性の労働参加率と労働時間当たりのGDP



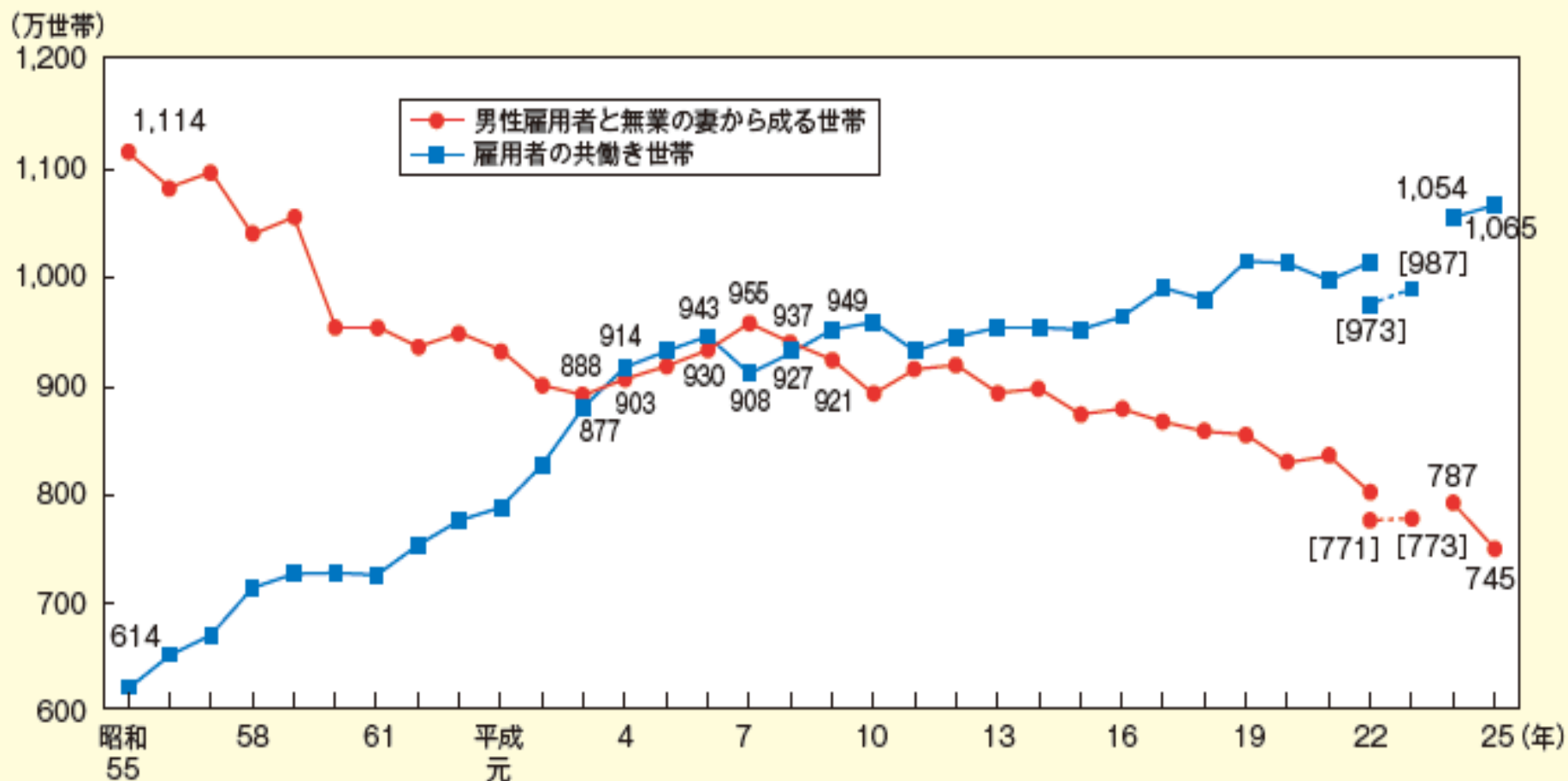
(出典)2009年女性労働参加率:OECDジェンダーイニシアチブレポートP58, 2009年労働時間当たりGDP(US\$):OECDデータベース (<http://stats.oecd.org/index.aspx> >Productivity Levels and GDP per capita >GDP per hour worked, current prices, USD)をもとに、内閣府男女共同参画局で作成。

女性の労働参加率と出生率



(出典)2009年女性労働参加率:OECDジェンダーイニシアチブレポートP58, 2009年出生率:OECDデータベース (http://www.oecd.org/document/0,3746,en_2649_201185_46462759_1_1_1_1,00.html)をもとに、内閣府男女共同参画局で作成。
(注)「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書(平成17年9月 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会とりまとめ)における分析対象国(当時のOECD加盟30か国中24か国)を対象としている。

1-2-8図 共働き等世帯数の推移



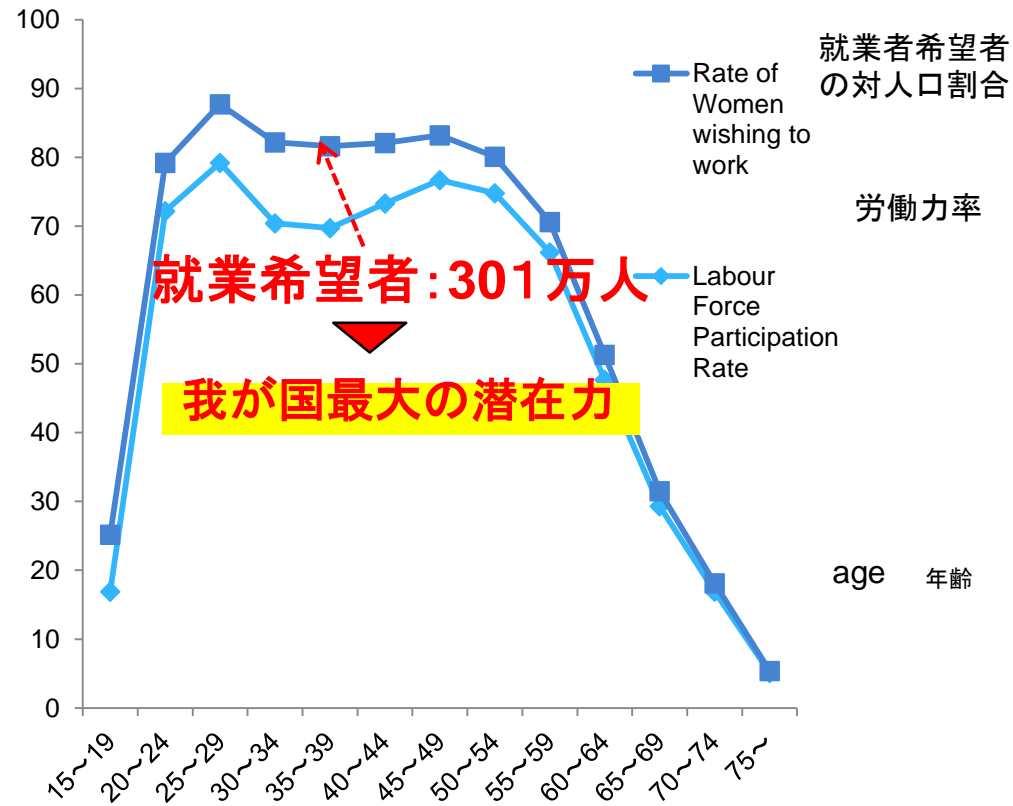
- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
4. 平成22年及び23年の [] 内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

世界が注目する日本の女性労働力

女性の活躍

- 労働力人口の増加
- 埋もれている優秀な人材の確保
- 多様性から生まれる新たな財・サービス

我が国女性の年齢別労働力率の現状



ジェンダーギャップ指数が意味するもの

世界ジェンダーギャップ指数 2016年日本111位(144か国中)

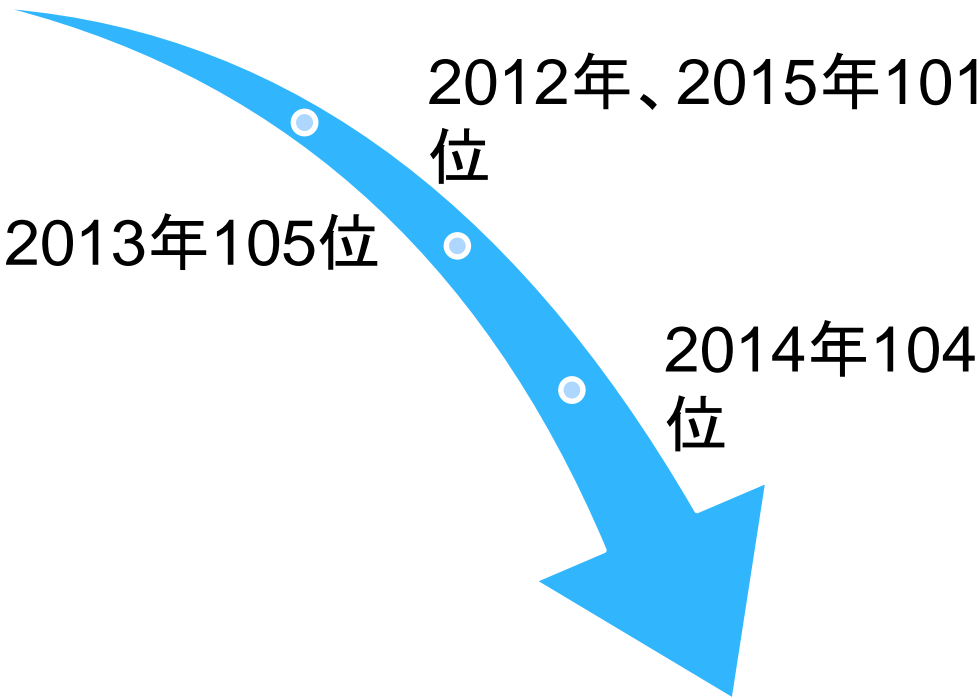
2011年98位

2012年、2015年101位

2013年105位

2014年104位

2016年111位



世界経済フォーラムとは

- 1971: スイスの経済学者クラウス・シュアブ氏が設立 (ECOSOC のオブザーバー)
- 政治的利益や党利党略・国益とは無縁の非営利組織— 民間企業の寄付金がベース
- 経営者のシンポジウムとして発足
- シンクタンクとして、さまざまな報告書を発表
- 年次総会はダボスで開催—ダボス会議として知られる

The Global Gender Gap Index 2013

GGGIとは＝男性と女性の格差の指数：2006年世界経済フォーラムが公表

男女格差の解消が世界経済の発展につながる

格差解消に役立つ資料として、国別・地域別あるいは年代の変化を提供する

GGGIの算定根拠は＝経済・政治・教育・健康維持の4項目

格差測定のための4項目

経済的役割と機会

- Economic Participation & Opportunity

教育の到達

- Educational Attainment

健康と生存

- Health & Survival

政治的実力

- Political Empowerment

教育の到達(UNESCOの資料を使用)

識字率の男女比較

第1期(初等教育)、第2期(中等教育)、第3期(高等教育)の男女進学率

政治における力の格差

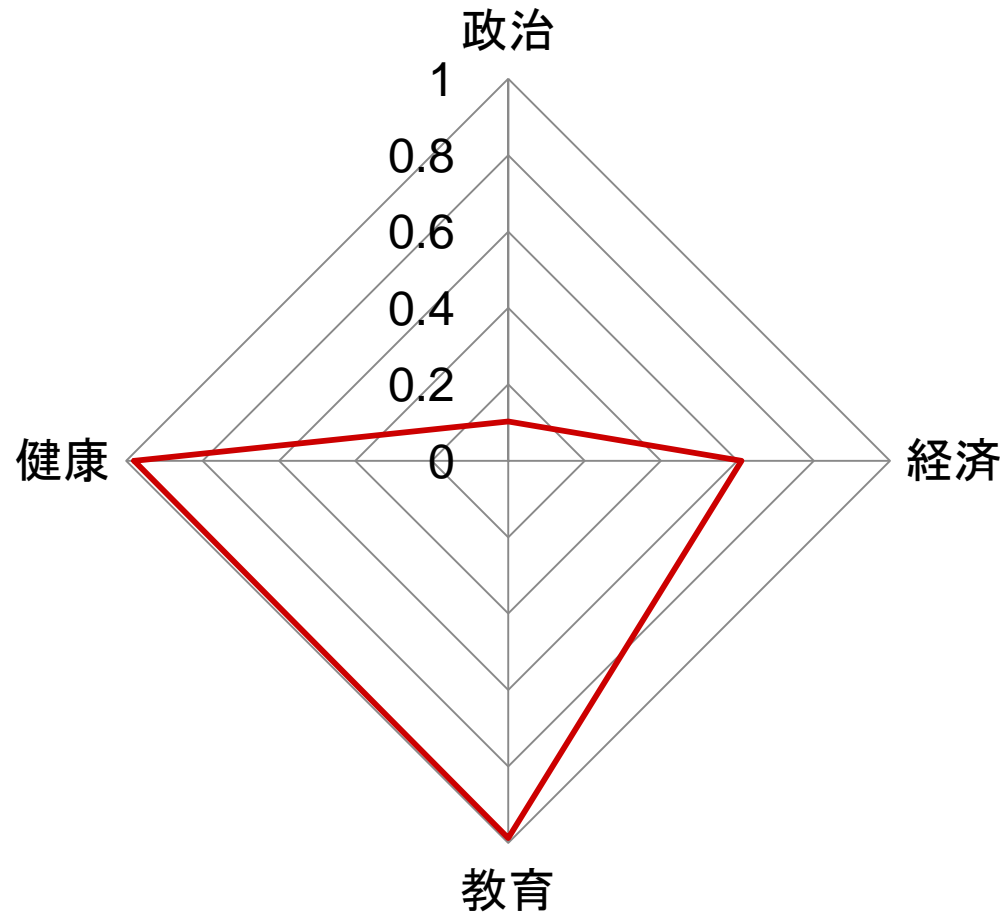
- 政策決定の最高機関での男女格差＝内閣での男女格差と国会での男女格差 (IPU)
- これに加えて過去50年の首相・大統領の数 (WEF)
- 地方議会等については資料が不十分であり、将来の採用が可能となることを期待

健康における格差

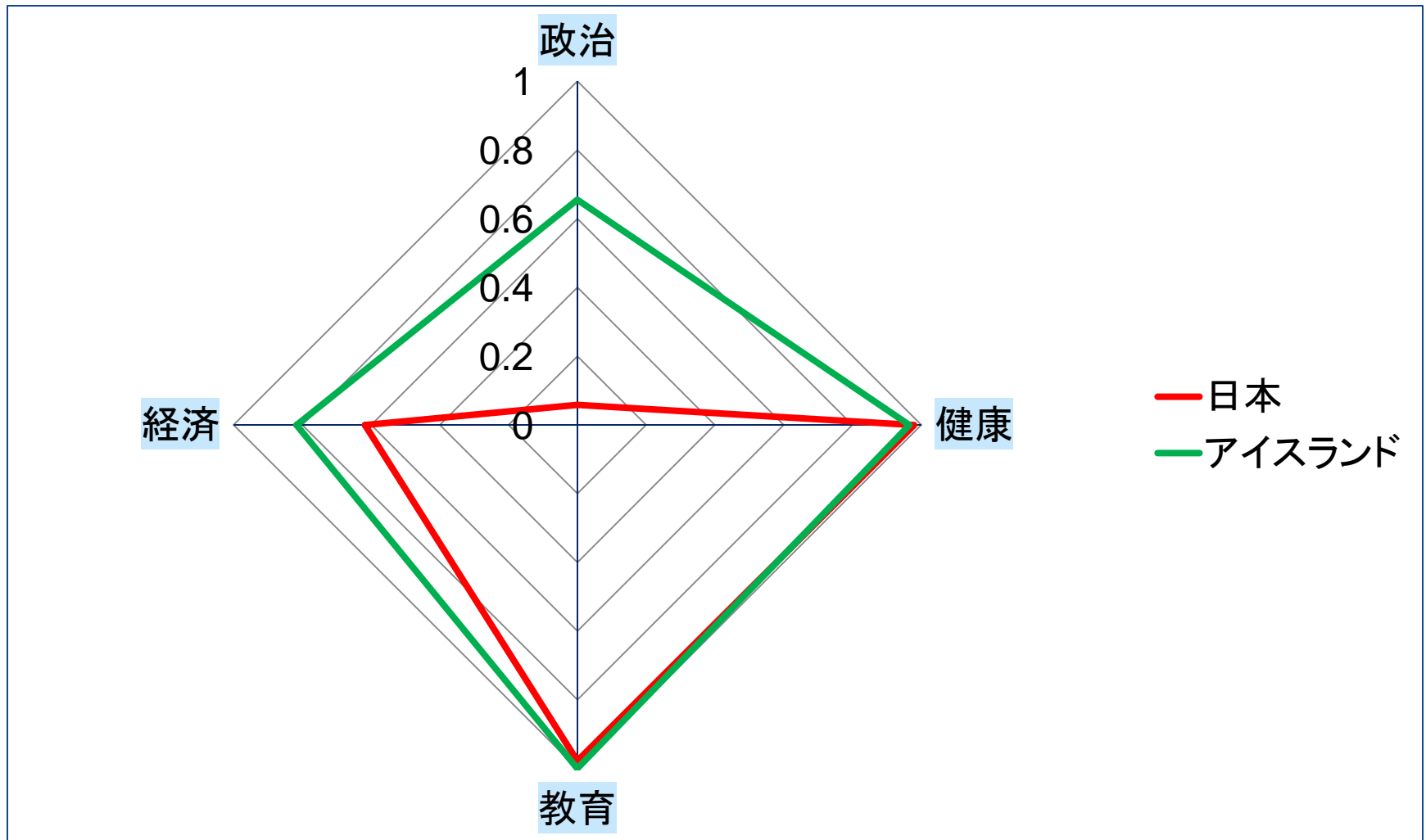
男女の出生率

平均寿命

2016年日本GGGI111位(144か国中)政治103位(104位)経済118位(106位)教育76位(84位)健康40位(42位)



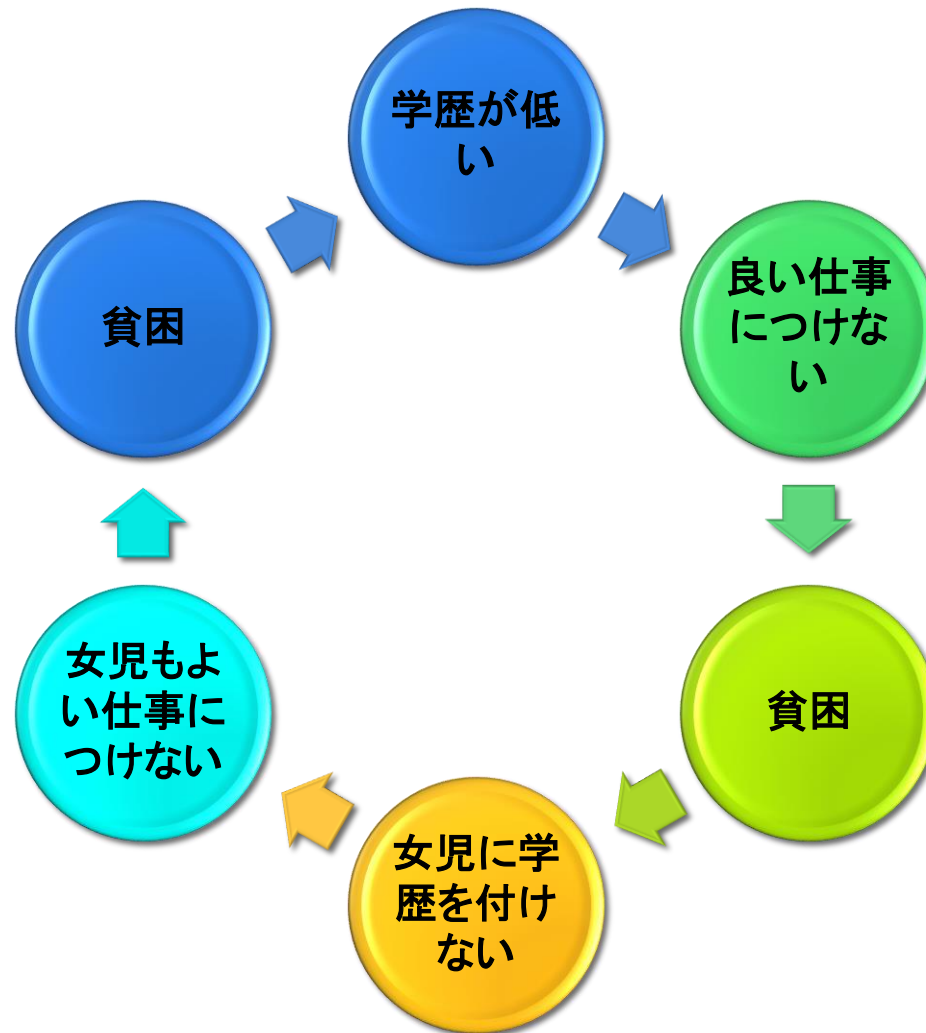
1位のアイスランドと111位の日本



指標はなぜ、 健康、教育、経済参画、政治参画 の4つなのか？

- 1 健康と教育が人間開発の基本
難民にも必須～特に女性
- 2 女性に経済力がなければ、健康・教育は難しい
⇒貧困の負のスパイラル⇒貧困は女性の顔を持つ
- 3 女性の政治参加がなければ、女性の健康・教育・経済活動は難しい⇒日本は、アクセルとブレーキ⇒だから伸びない

女性の負のスパイラル→ 貧困は女性の顔を持つ

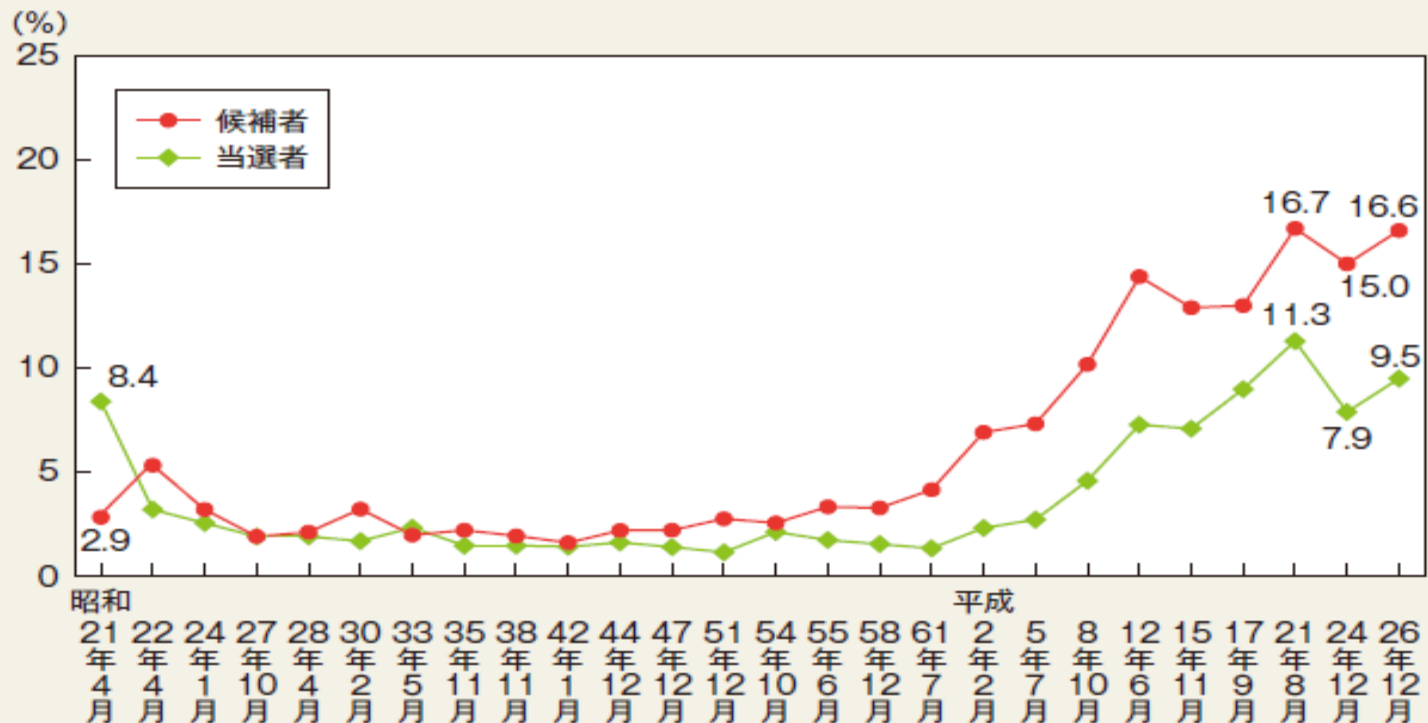


政治144か国中103位の意味

- * 国会議員に女性が少ない
- * 閣僚に女性が少ない
- * 歴代の総理大臣に一人も女性がいない

政治分野(衆議院議員)

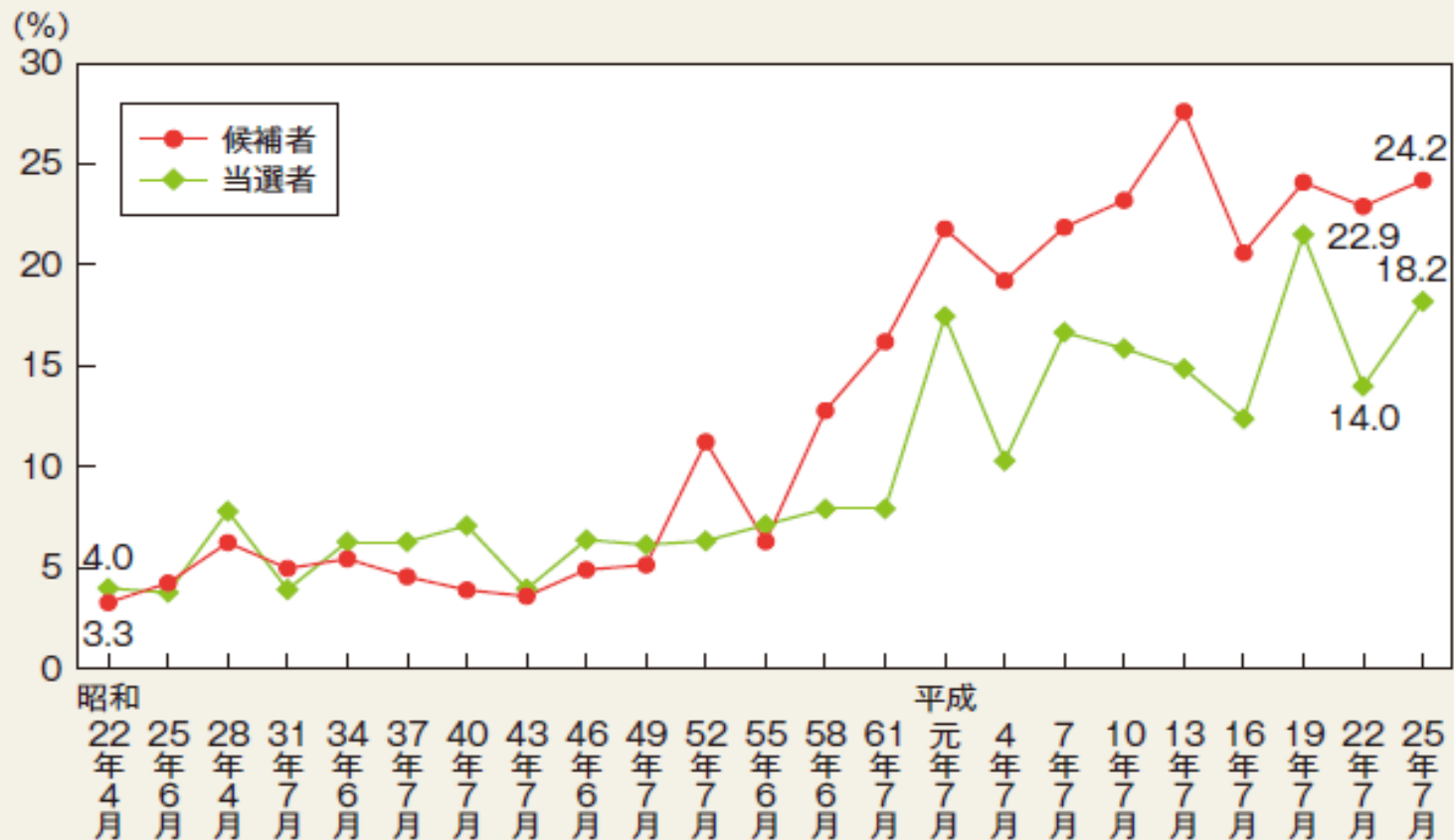
I-1-1 図 衆議院議員総選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移



(備考) 総務省「衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」より作成。

政治分野(参議院議員)

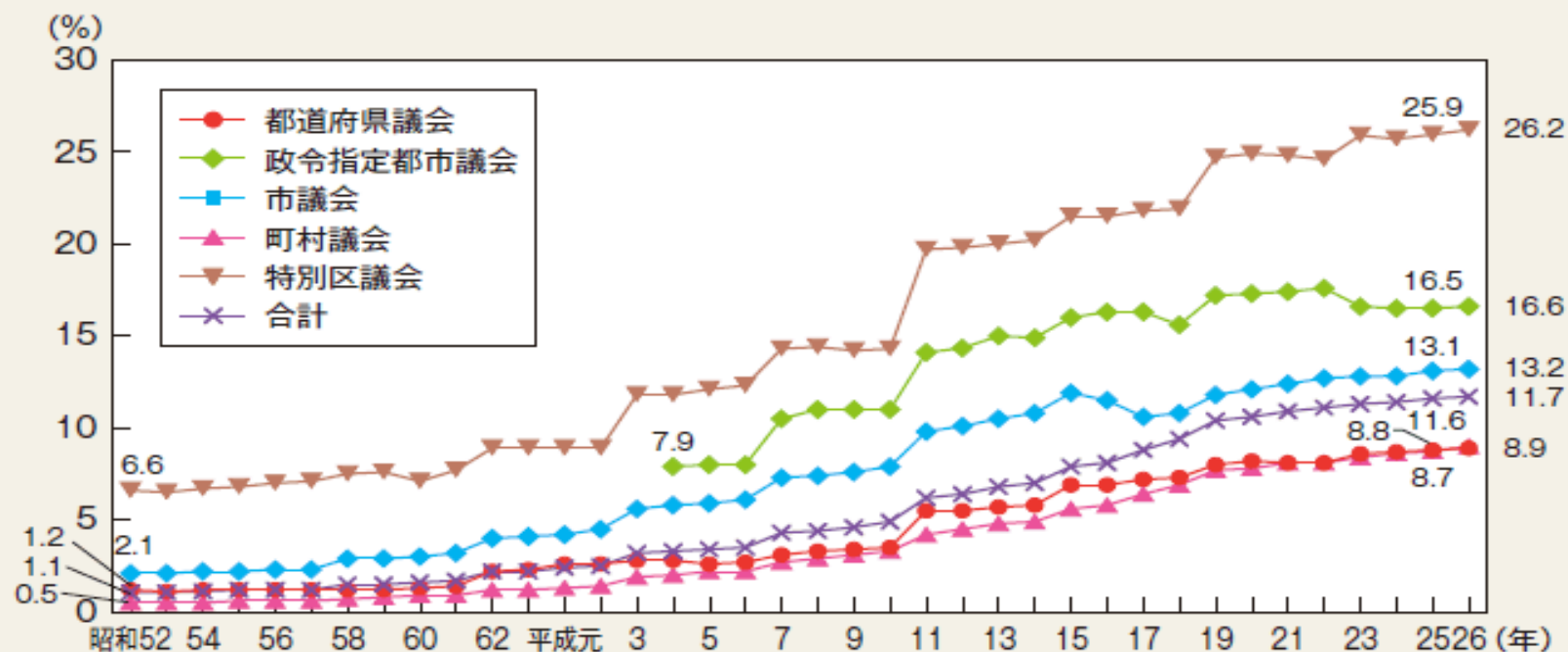
I-1-2 図 参議院議員通常選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移



(備考) 総務省「参議院議員通常選挙結果調」より作成。

地方議会

I-1-7図 地方議会における女性議員割合の推移



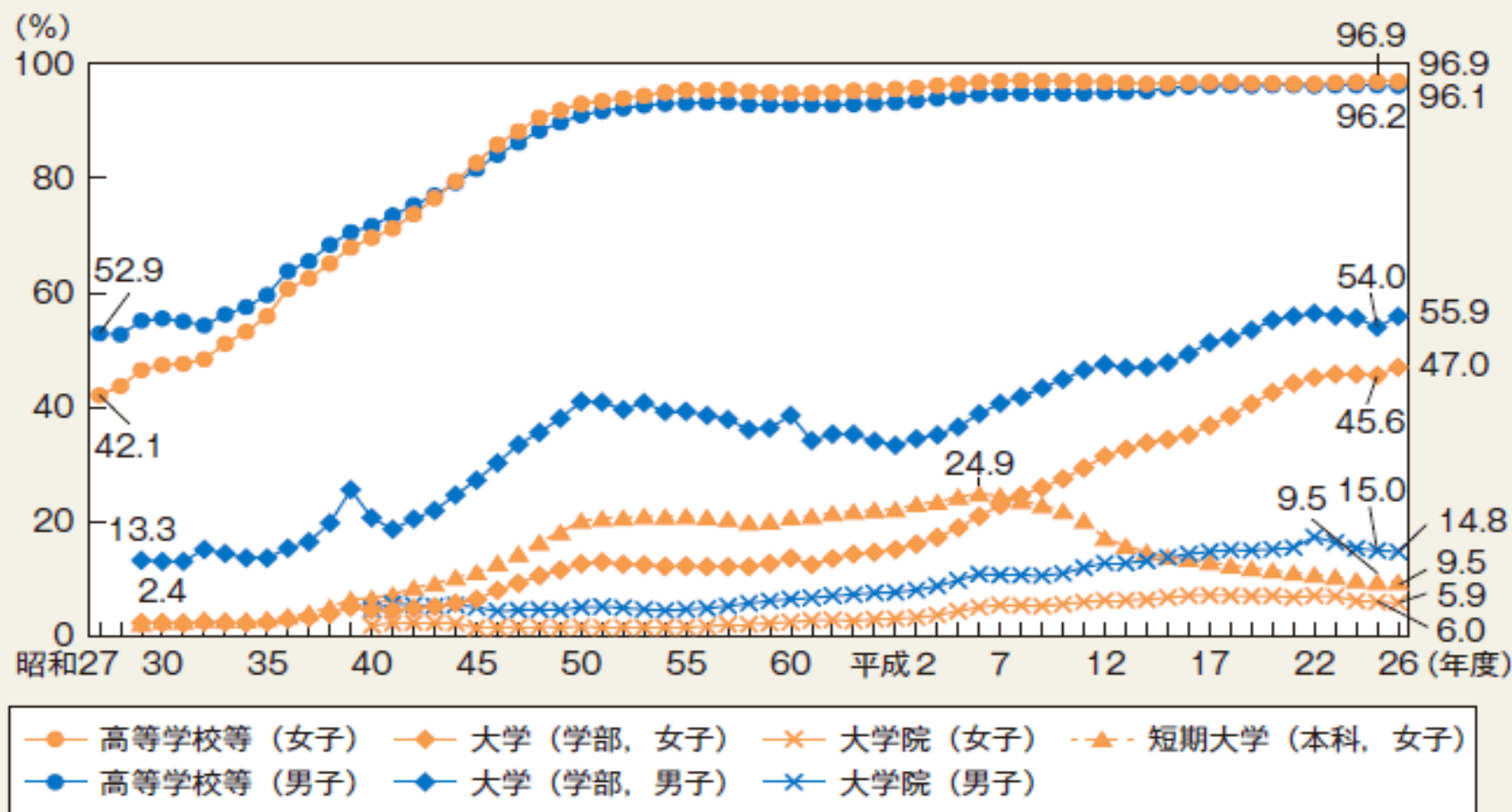
- (備考) 1. 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」より作成。
 2. 各年12月末現在。
 3. 市議会は政令指定都市議会を含む。なお、合計は都道府県議会及び市区町村議会の合計。

身近なところに女性政治家が いない

まずは市町村議会から
クオータ制度を政治分野に！

日本女性の高等教育レベルは高い？

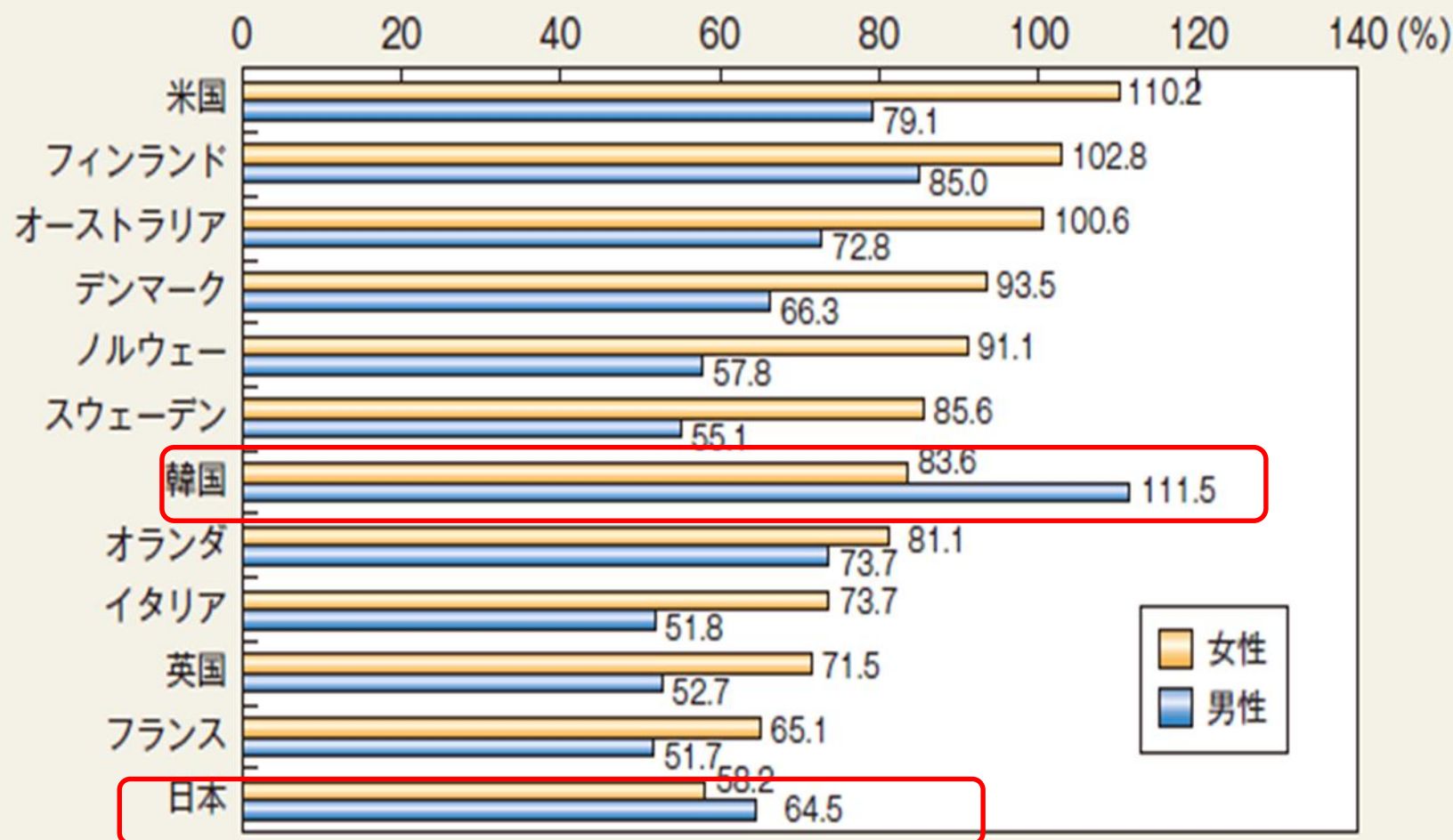
145か国中84位の意味



(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。

- 高等学校等：中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者の占める割合。ただし、進学者には、高等学校の通信制課程（本科）への進学者を含まない。
- 大学（学部）、短期大学（本科）：過年度高卒者等を含む。大学学部・短期大学本科入学者数（過年度高卒者等を含む。）を3年前の中学卒業生及び中等教育学校前期課程修了者数で除した割合。ただし、入学者には、大学又は短期大学の通信制への入学者を含まない。
- 大学院：大学学部卒業生のうち、直ちに大学院に進学した者の割合（医学部、歯学部は博士課程への進学者）。ただし、進学者には、大学院の通信制への進学者を含まない。

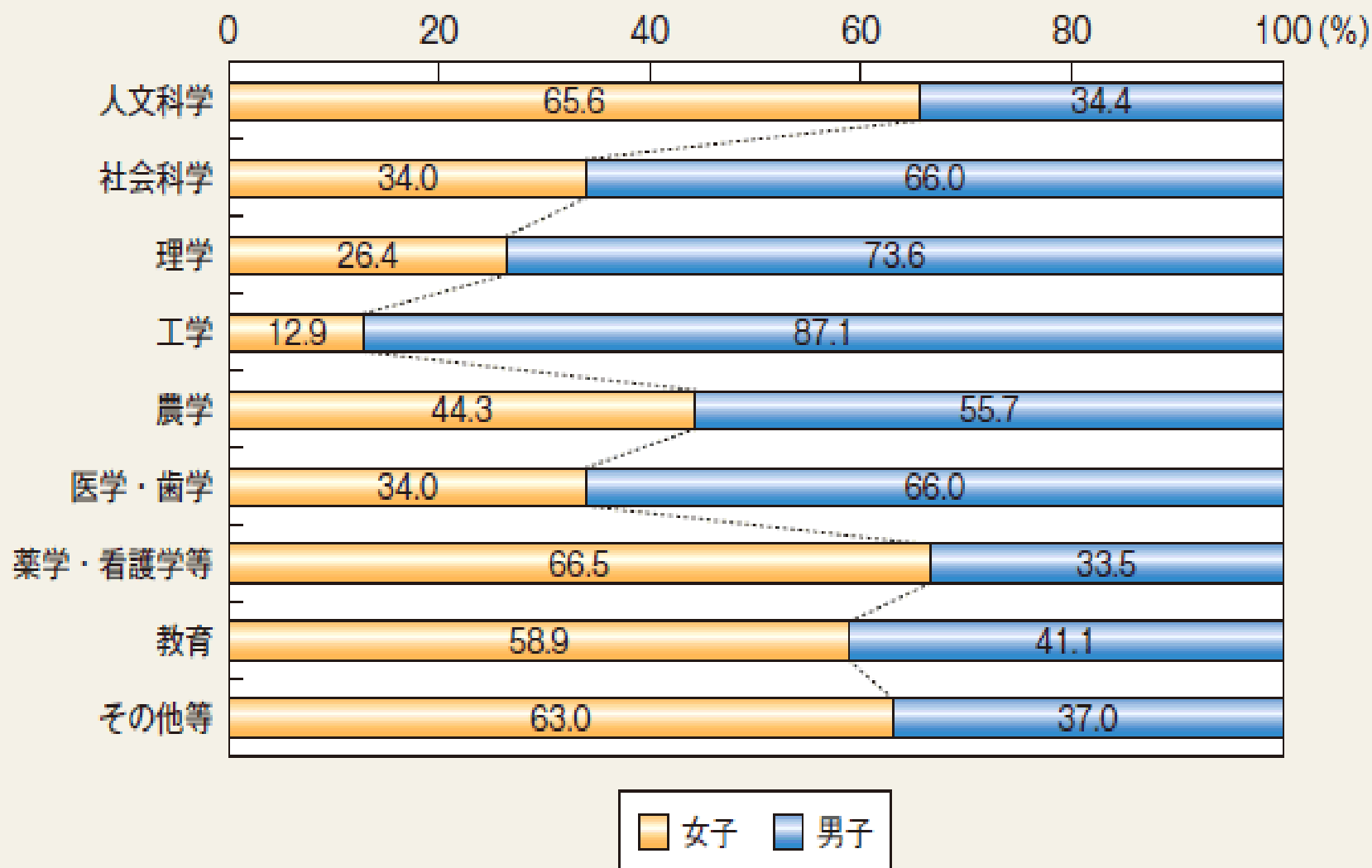
I-6-3図 高等教育在学率の国際比較



- (備考) 1. UNESCO Institute for Statistics ウェブサイト “Gross enrolment ratio, tertiary” より作成。2012 (平成24) 年時点。
 2. 在学率は「高等教育機関 (Tertiary Education, ISCED 5 及び 6) の在学者数 (全年齢)」 / 「中等教育に続く 5 歳上までの人口」 × 100 で計算しているため、100% を超える場合がある。

日本の女性教育のさらなる 問題！

(参考) 専攻分野別に見た学生(大学(学部))の割合(男女別, 平成26年度)



(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。

2. その他等は「家政」、「芸術」、「商船」及び「その他」の合計。

日本の女性は、高学歴女性は もったいない？

- 女性がせっかく高等教育を受けても、社会に還元しない日本

女性の学歴別就業率の国際比較 (25～64歳)

(%)

100

90

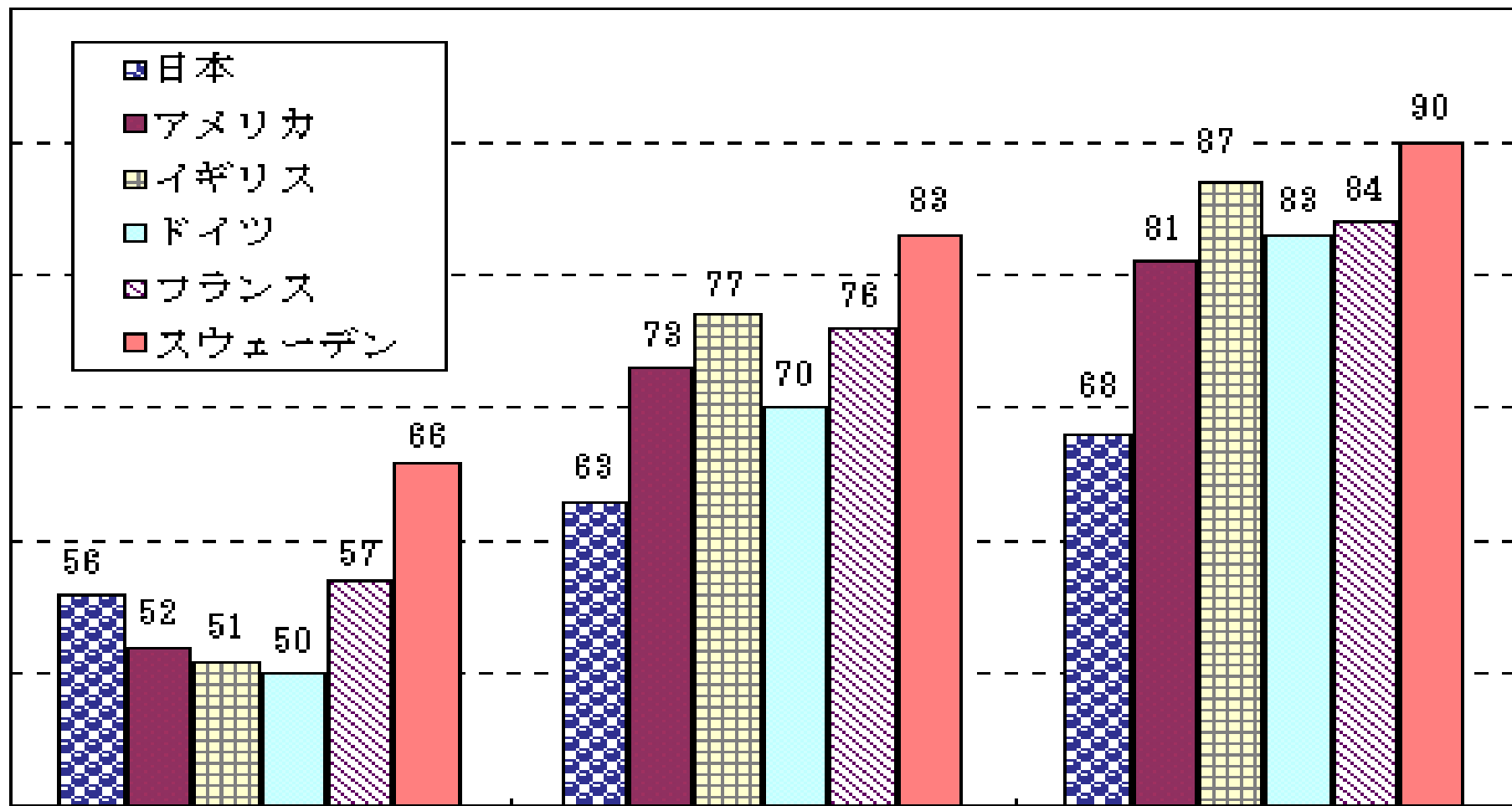
80

70

60

50

40

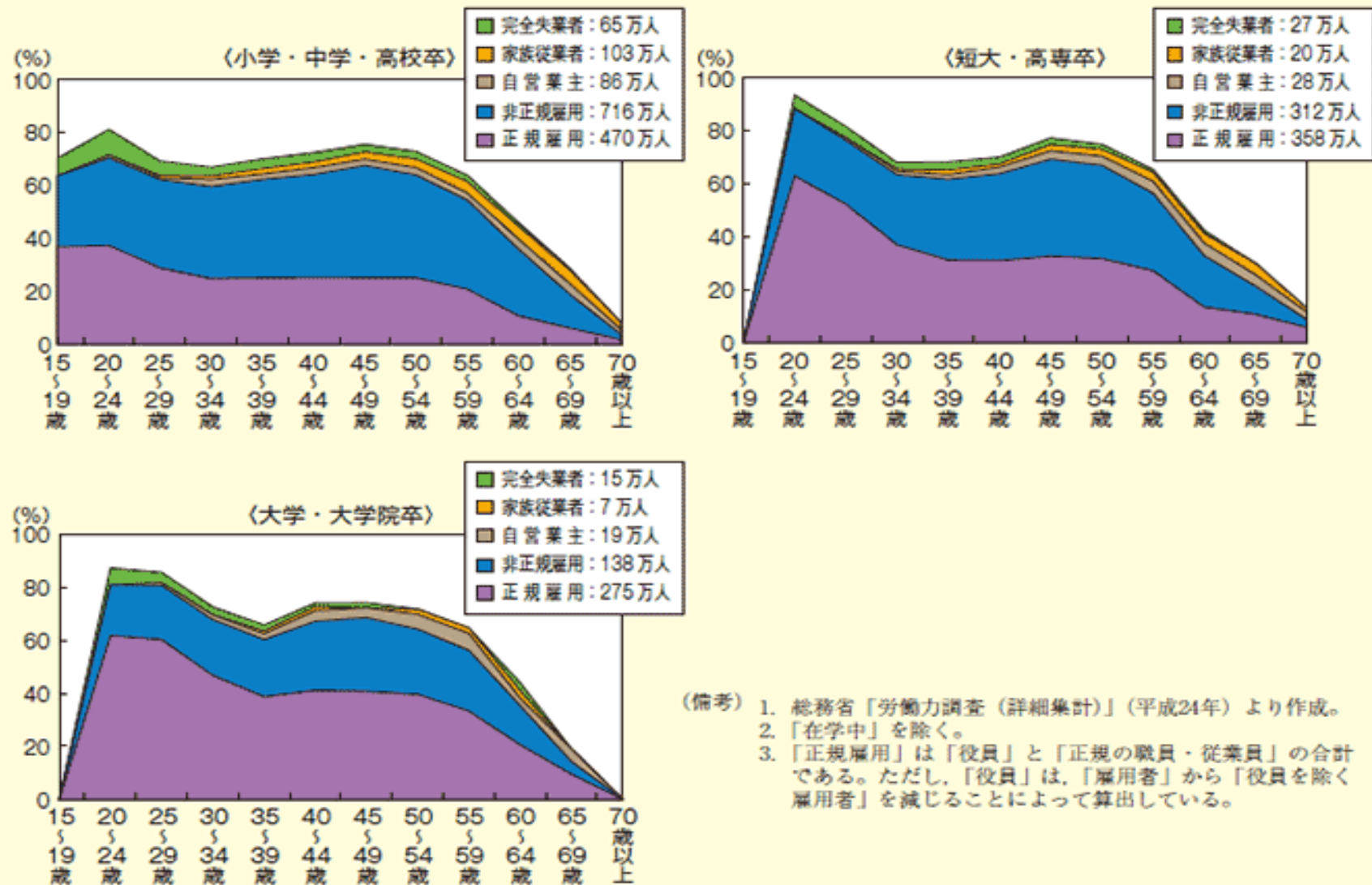


小学・中学

高校

大学・大学院

第1-特-15図 女性の教育別年齢階級別労働力率の就業形態別内訳（平成24年）



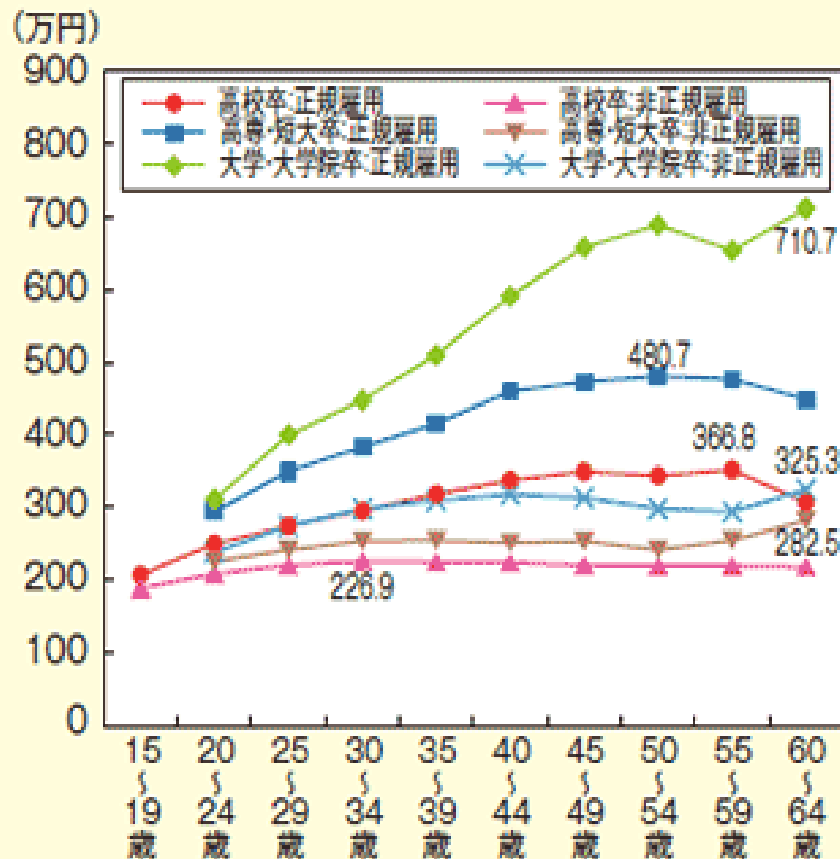
社会も高学歴女性を生かしていない！

- 女性だけを責めるのは、お門違い

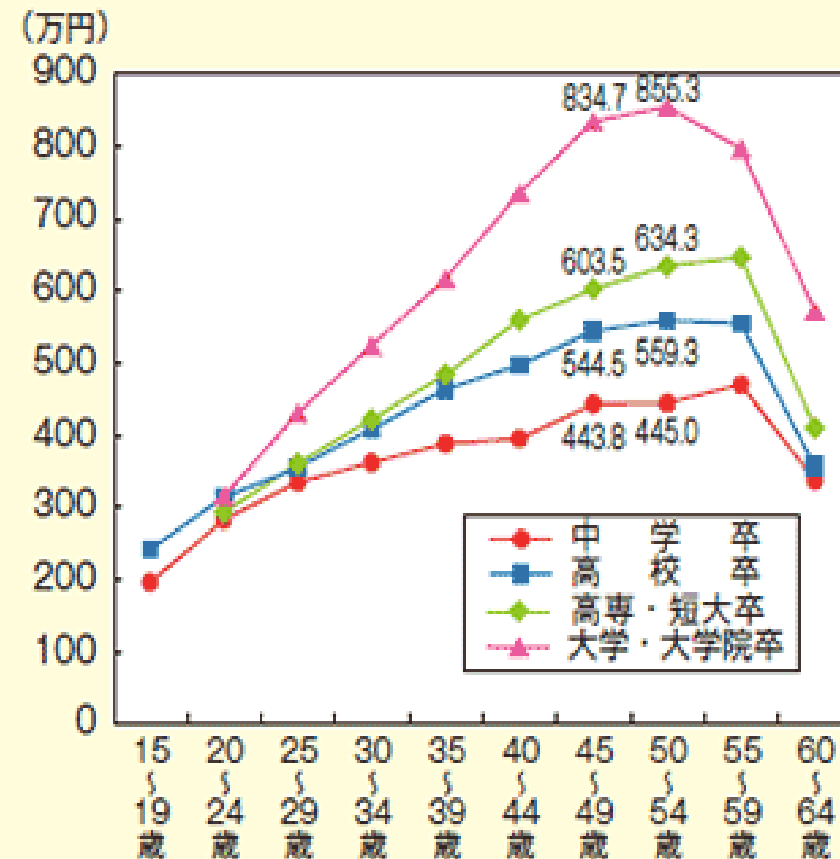
男女の年齢階級別平均年収(平成24年)

第1-特-23図 男女の年齢階級別平均年収(平成24年)

a. 女性の教育(学歴)別年齢階級別雇用形態別平均年収



b. 男性の教育(学歴)別年齢階級別平均年収



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成24年)より作成。

2. 企業規模10人以上の民営事業所の雇用者が対象。

3. 「きまって支給する給与額」×12+「年間賞与その他特別給与額」により算出。

4. 「正社員・正職員」を「正規雇用」, 「正社員・正職員以外」を「非正規雇用」としている。

この状況が意味するもの

日本の女性は学歴が低い→GGGIに反映
→76位

専攻分野が偏っている→女性が活躍する
場が狭い

人材を育てていないから、政策・方針決定
の場に女性が少ない

GGGI経済的役割と機会

Labor force participation

- = 就労率より算出 (ILO)

Wage equality for similar work

- = 同一労働同一賃金に関する世界統計より算出 (EOS+UNDP) income

Professional and technical workers

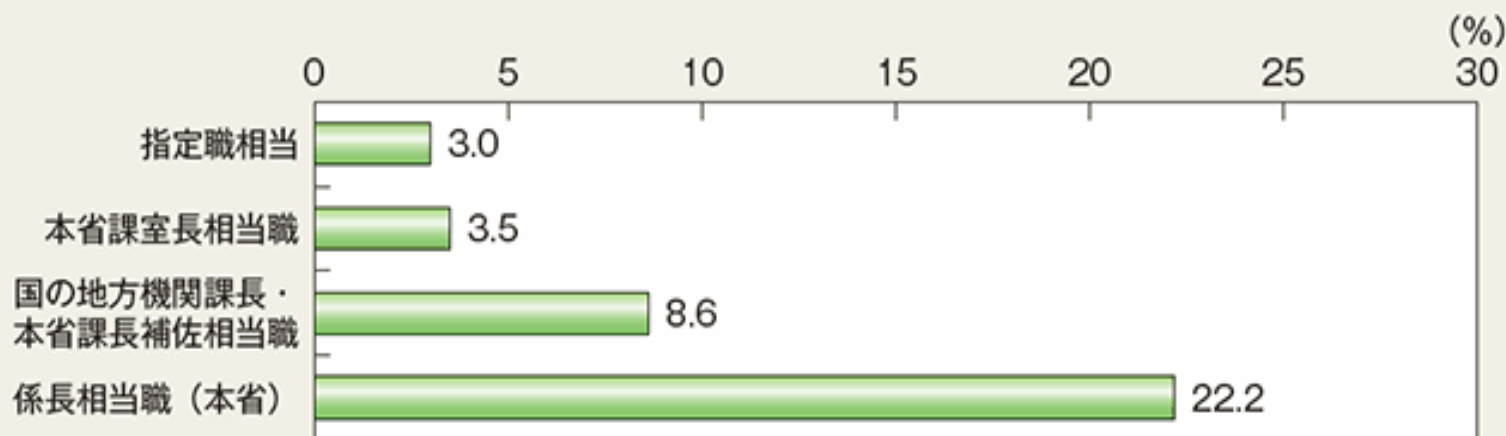
- = 上級職の女性比率及び技術専門職の男女比率より算出 (ILO+UNDP)

GGI 2015経済118位の意味 ～女性は働いているのだが、、、。

- (1) 管理職に女性が少ない
- (2) M字カーブ
- (3) 男女の賃金格差
- (4) 非正規労働
- (5) 男女の大きな所得格差

管理職の女性比率（国家公務員）

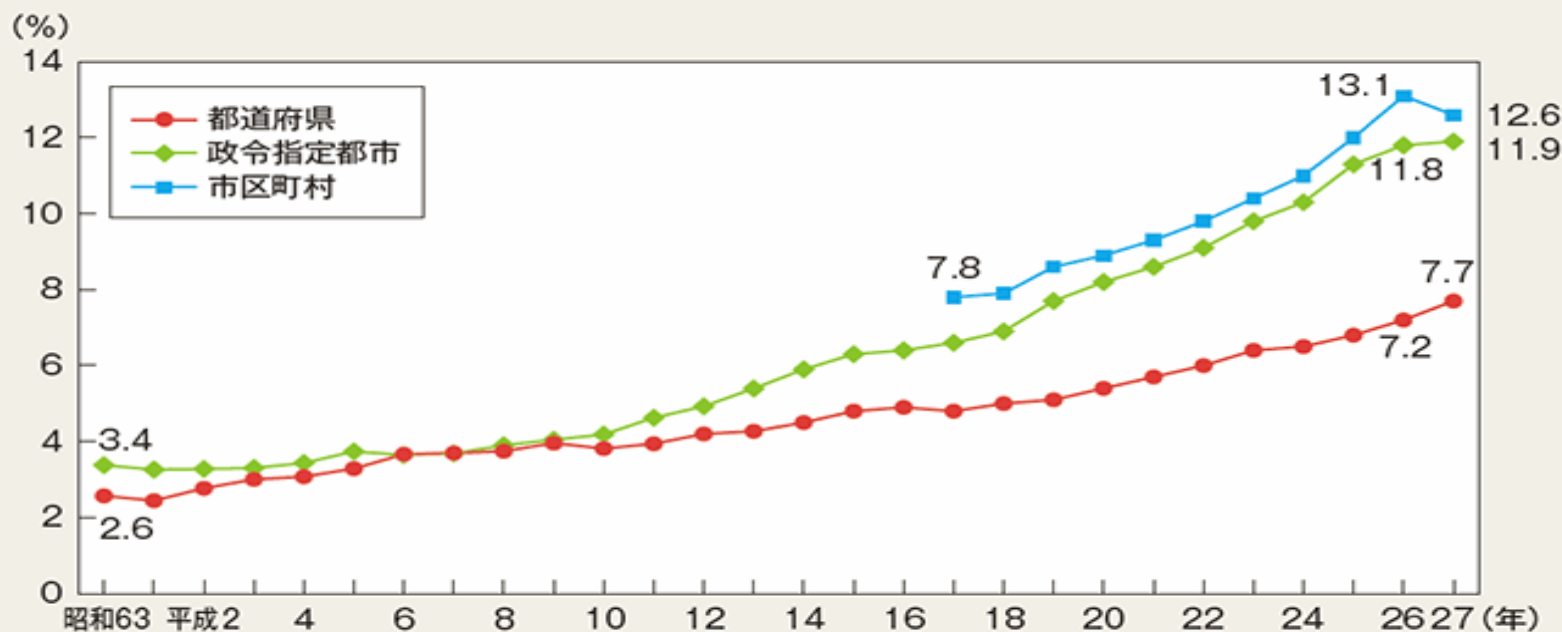
I-1-4 図 役職段階別国家公務員の女性の割合（平成27年）



- (備考) 1. 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成27年12月)及び内閣人事局が別途調査した結果に基づき、内閣府男女共同参画局作成。
2. 一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。)の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表の適用を受ける職員並びに防衛省の職員の給与等に関する法律(昭和27年法律第266号)に基づき一般職給与法の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表に定める額の俸給が支給される防衛省の職員が対象。
3. 「本省課室長相当職」とは一般職給与法の行政職俸給表(一)7級から10級相当職の職員を、「国の地方機関課長・本省課長補佐相当職」とは同俸給表5級及び6級相当職の職員を、「係長相当職(本省)」とは同俸給表3級及び4級相当職の職員のうち本府省において勤務している者をいう。
4. 「本省課室長相当職」、「国の地方機関課長・本省課長補佐相当職」及び「係長相当職(本省)」の値は、専門行政職俸給表が適用される職員(内閣府、厚生労働省、農林水産省、経済産業省及び国土交通省)、税務職俸給表が適用される職員(財務省)、公安職俸給表(一)が適用される職員(国家公安委員会(警察庁)及び法務省)の職員及び公安職俸給表(二)が適用される職員(法務省及び国土交通省)を含んだ値。

管理職の女性比率(地方公務員)

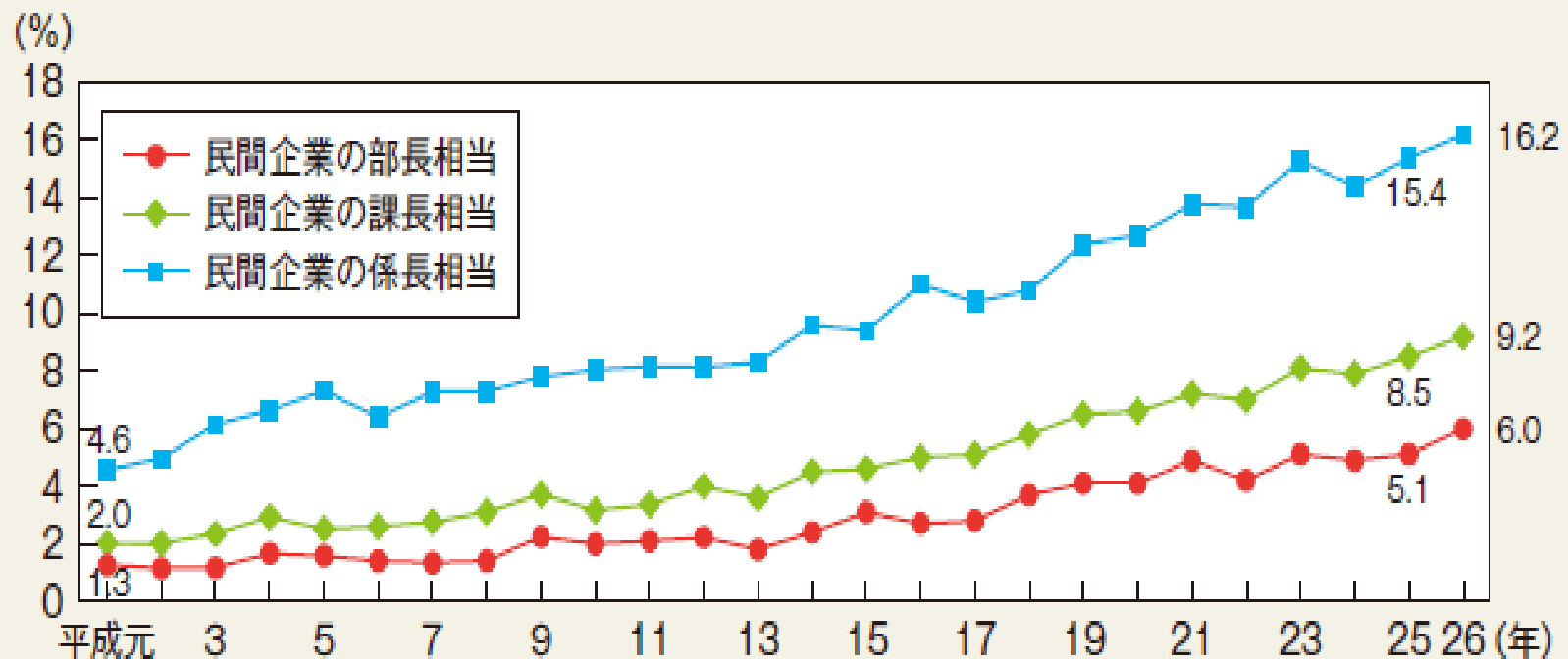
I-1-8 図 地方公務員課長相当職以上に占める女性の割合の推移



- (備考) 1. 平成5年までは厚生労働省資料, 6年からは内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。5年までは各年6月1日現在, 6年から15年までは各年3月31日現在, 16年以降は原則として各年4月1日現在。
2. 東日本大震災の影響により, 平成23年の値には岩手県の一部(花巻市, 陸前高田市, 釜石市, 大槌町), 宮城県の一部(女川町, 南三陸町), 福島県の一部(南相馬市, 下郷町, 広野町, 楢葉町, 富岡町, 大熊町, 双葉町, 浪江町, 飯館村)が, 24年の値には福島県の一部(川内村, 葛尾村, 飯館村)がそれぞれ含まれていない。
3. 平成15年までは都道府県によっては警察本部を含めていない。
4. 市区町村の値には, 政令指定都市を含む。
5. 平成27年値は, 役職段階別に女性数及び総数を把握した結果を基に, 課長相当職及び部局長・次長相当職に占める女性の割合を算出。

民間企業の管理職に占める女性

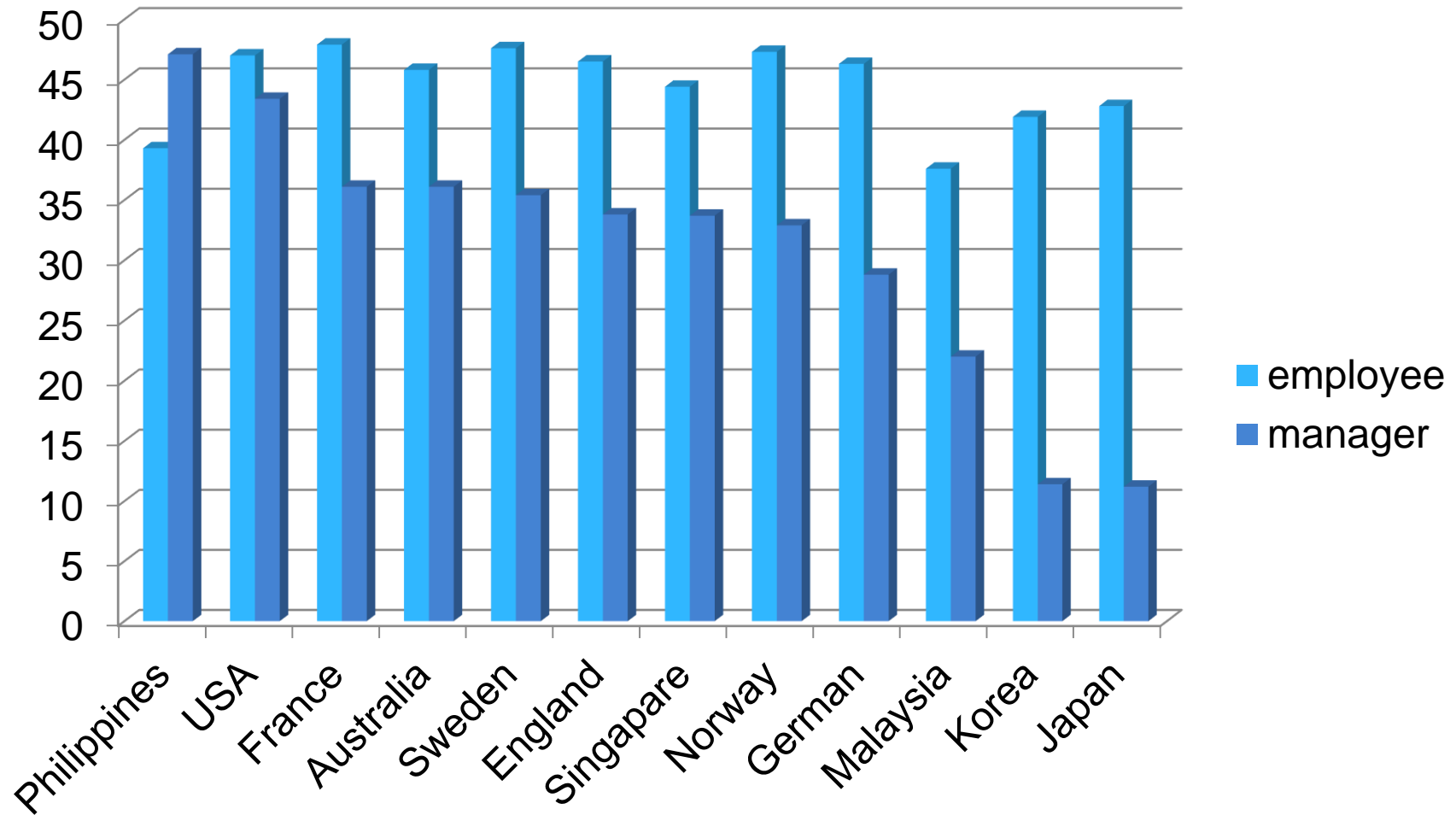
I-2-12図 階級別役職者に占める女性割合の推移



(備考) 1. 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。

就業者と管理者女性比率(2013年)




この状況が意味するもの

女性の声が反映されない



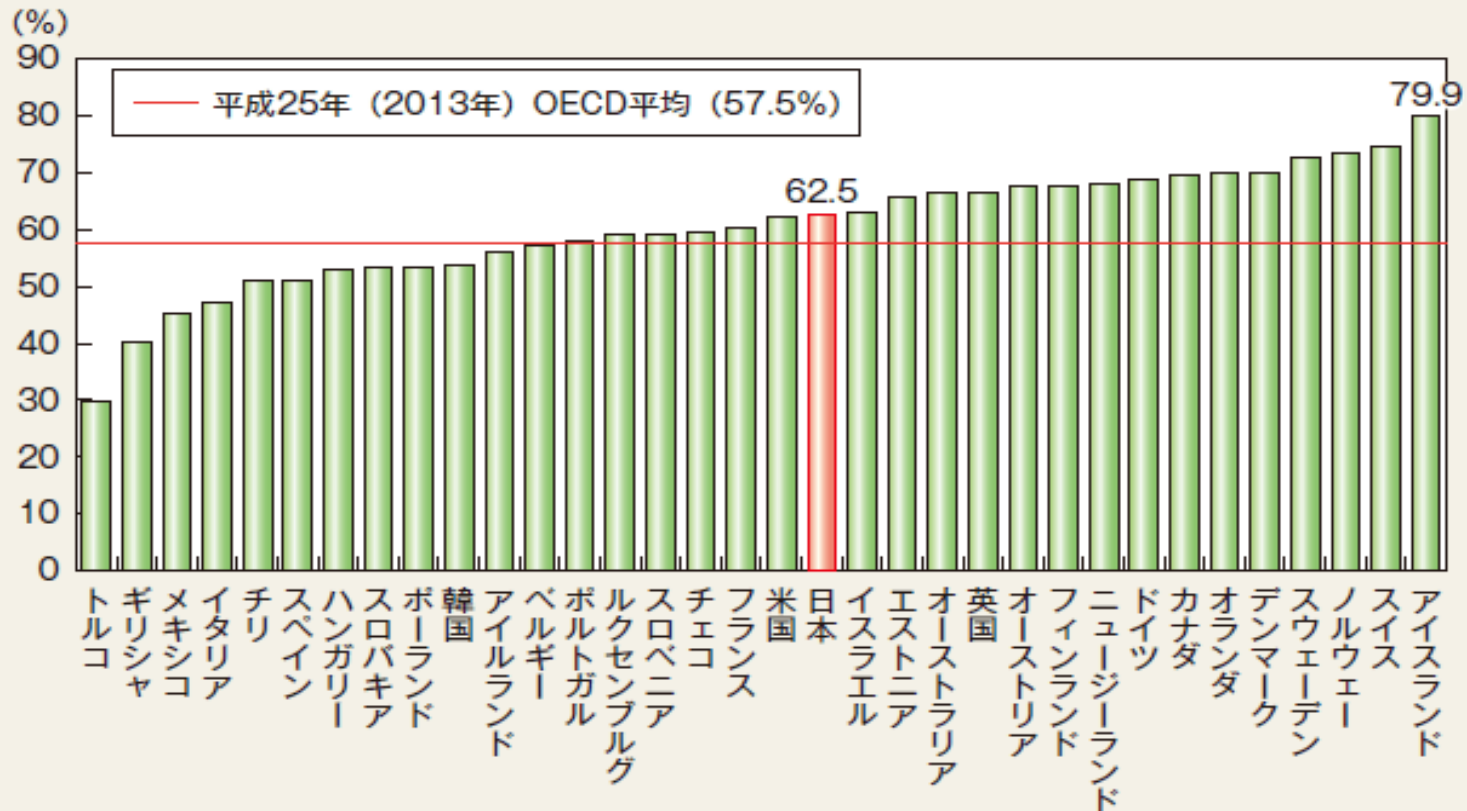
決定に多様性が確保されない



決定されたものがせい弱

OECD諸国の女性の就業率

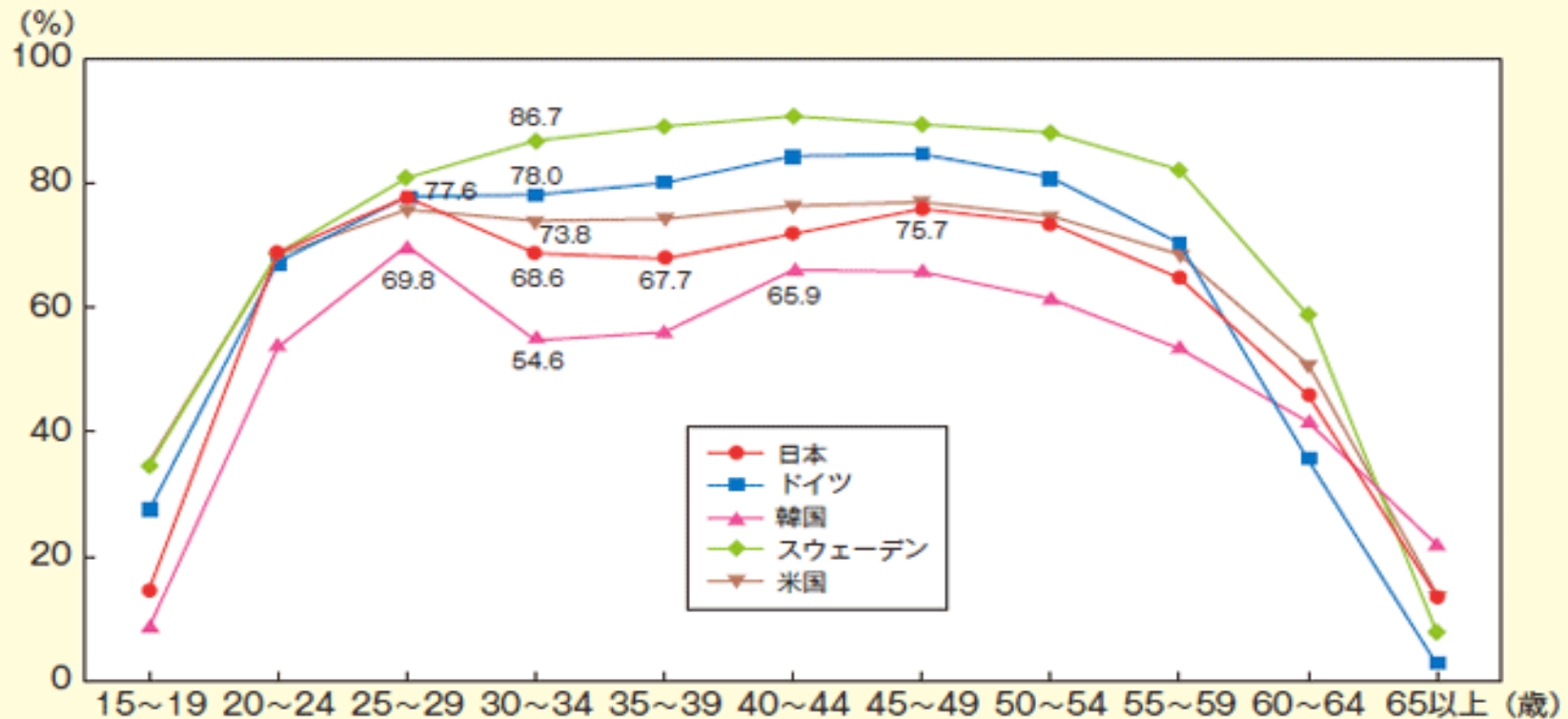
I-2-4 図 OECD諸国の女性（15～64歳）の就業率（平成25年）



- (備考) 1. OECD "Employment Outlook 2014" より作成。
 2. 就業率は「15～64歳就業者数」 / 「15～64歳人口」×100により算出。

(1) M字カーブ 女性の年齢階級別労働力率(国際比較)

第1-2-3図 女性の年齢階級別労働力率(国際比較)



(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。

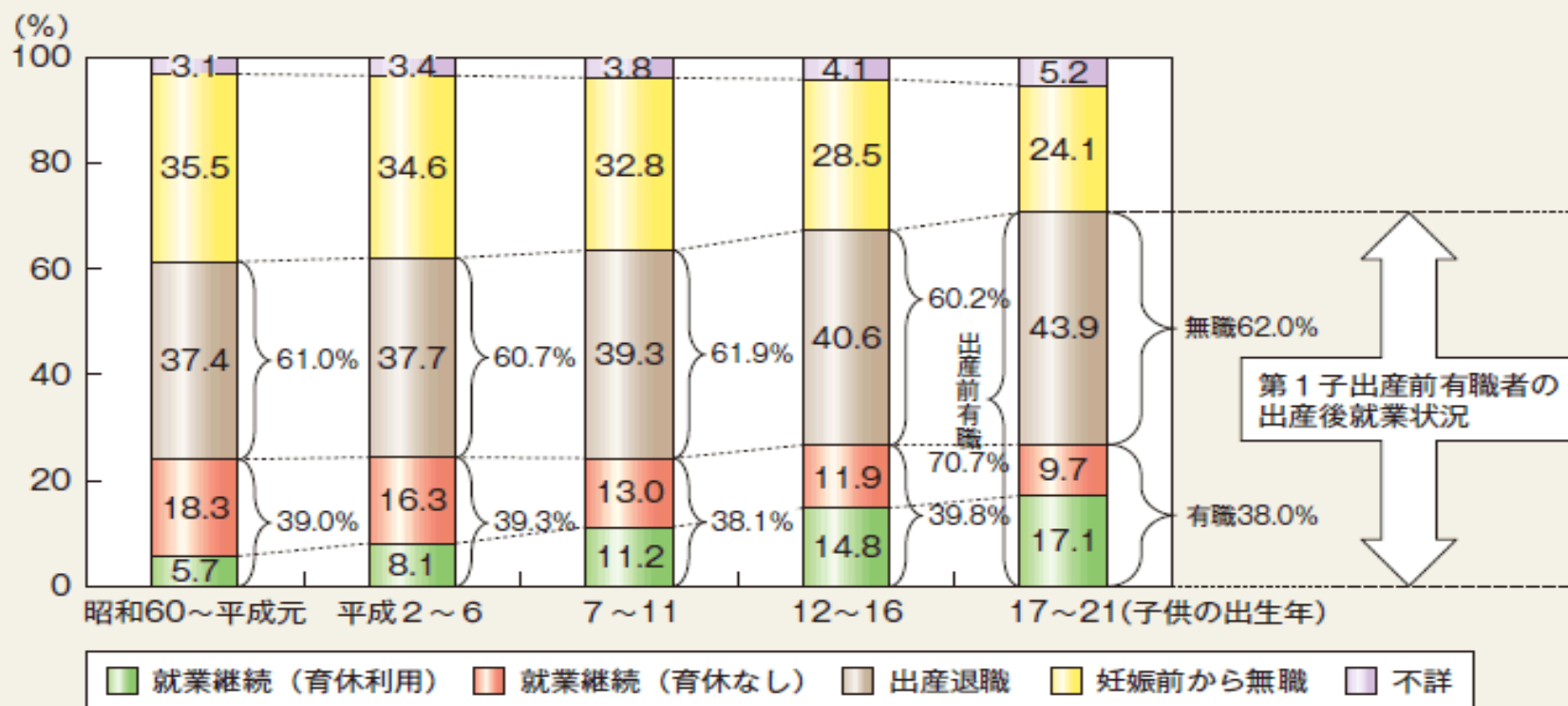
2. 米国の「15~19歳」は、16~19歳。

3. 日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(平成24年)、その他の国はILO「LABORSTA」,「ILOSTAT」より作成。

4. 日本は2012(平成24)年、その他の国は2010(平成22)年の数値(ただし、ドイツの65歳以上は2008(平成20年)。

子どもの出生年別第1子出産前後の就業経歴

I-3-4図 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



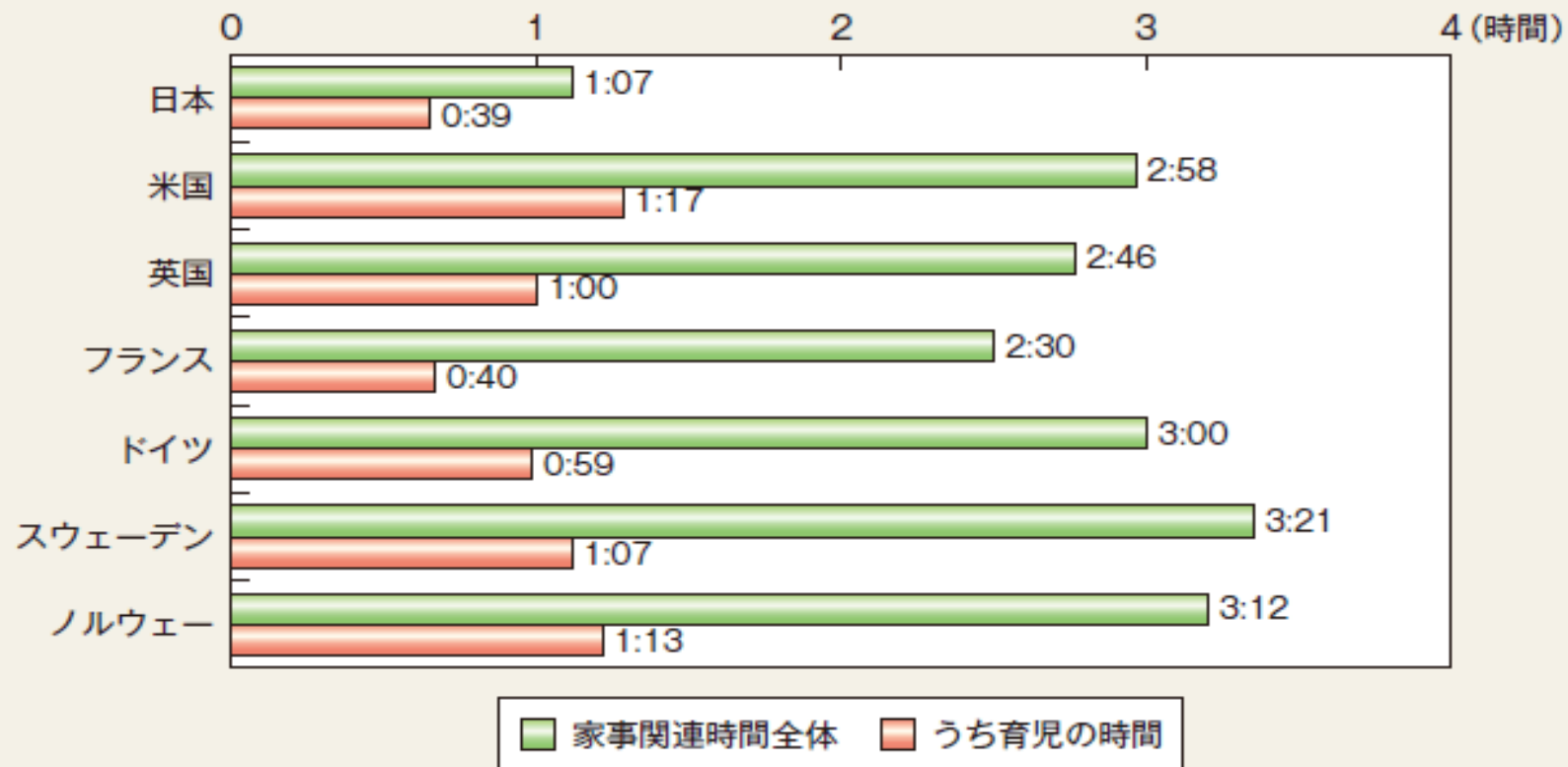
- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査 (夫婦調査)」より作成。
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続 (育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳時就業
 就業継続 (育休なし) - 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子供1歳時就業
 出産退職 - 妊娠判明時就業～子供1歳時無職
 妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職～子供1歳時無職

M字カーブが消えない理由

- 「家事・子育ては女性の仕事」という考え⇒日本の男性は家事・子育てをしない
- 長時間労働⇒男性並みに働けない
- ⇒第1子出産後約6割の女性が仕事を辞める

日本の夫は家事育児をしない！

I-3-6図 6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間（1日当たり、国際比較）



- (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、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)である。

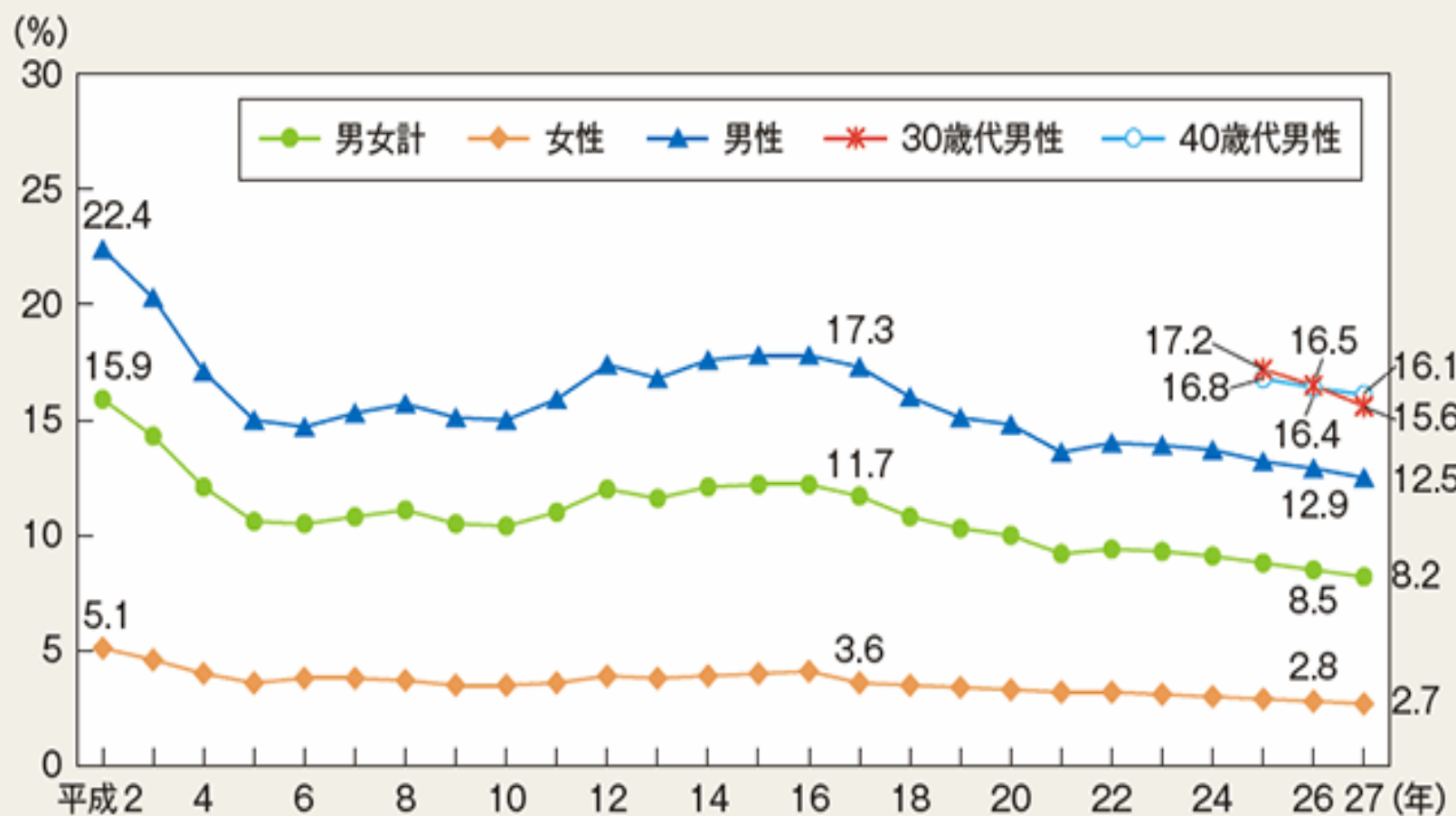
フルタイム妻の夫の7人に1人(13.7%)は家事を全くしない
夫の3人に一人(33.3%)は家事の1割以下を負担

(全国家庭動向調査2014年8月国立社会保障・人口研究所)

正規社員の長時間労働

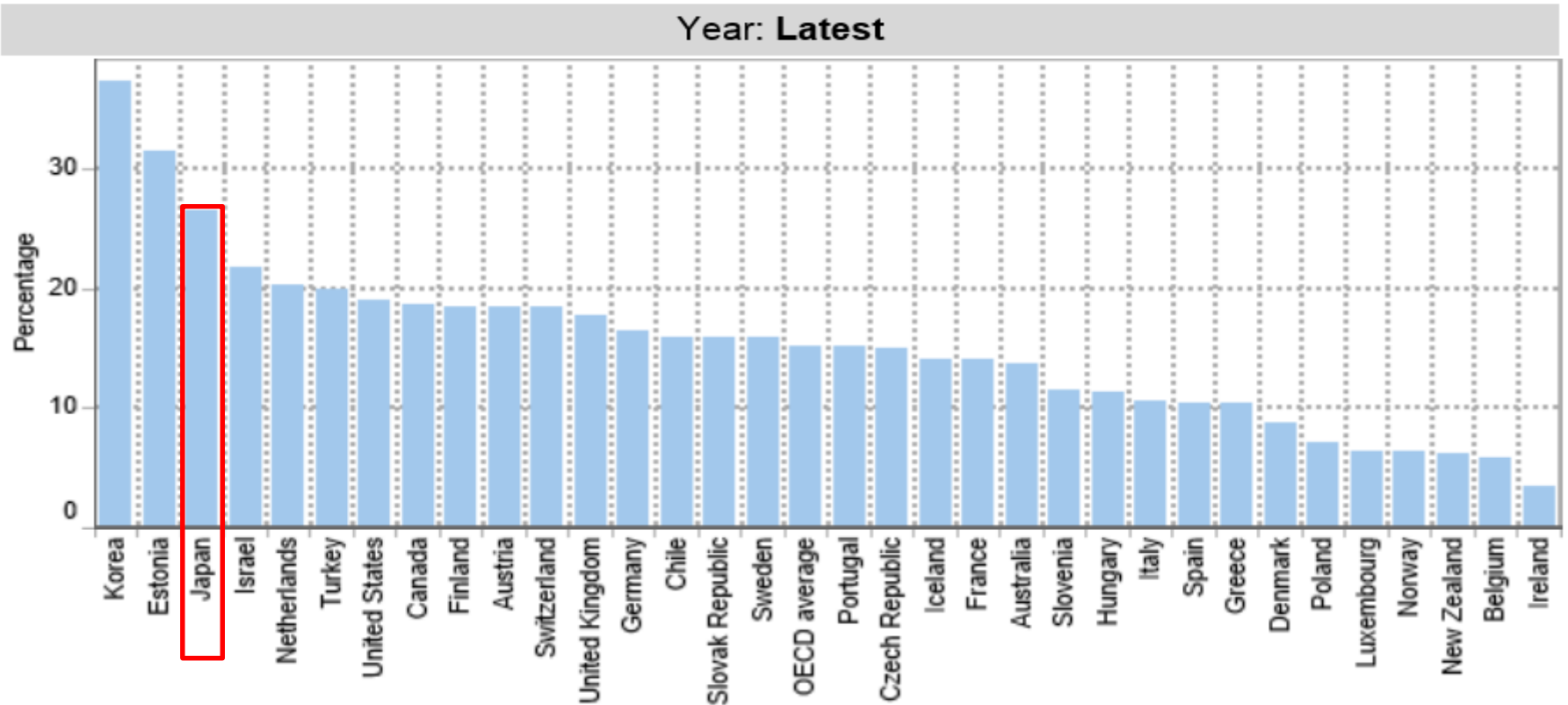
- 正規職員・従業員男性(30代40代)の約17%は、週60時間以上仕事

I-特-12図 週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移 (男女計, 男女別)



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
 2. 非農林業雇用者数(休業者を除く)に占める割合。
 3. 平成23年値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

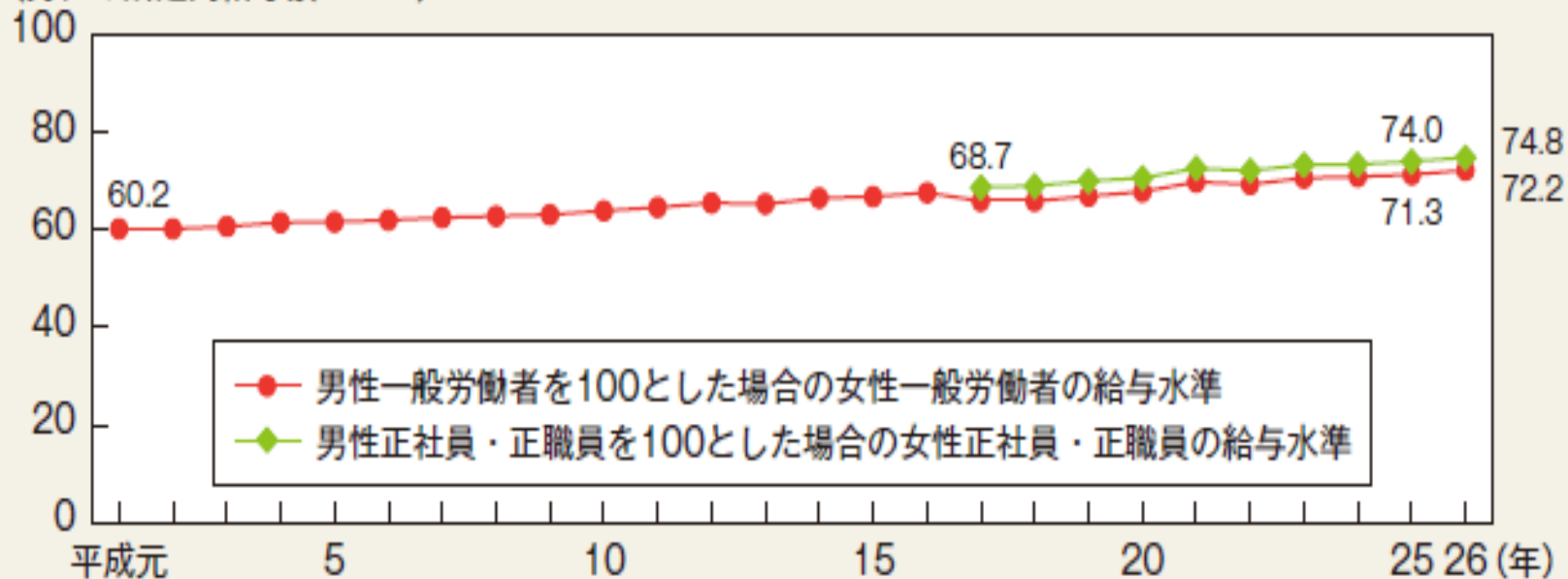
賃金(所得)格差(2014OECD)



男女間所定給与格差の推移(一般労働者等)

I-2-13図 男女間所定内給与格差の推移

(男性の所定内給与額=100)



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
 3. 「正社員・正職員」とは、一般労働者のうち事業所で正社員、正職員とする者をいう。
 4. 男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額を算出している。

男女の賃金格差の原因

- 1 継続勤務年数
- 2 ポスト

⇒ これらを平等にしても残る賃金格差

男女の賃金格差の要因(単純分析)

第1-2-18表 男女間の賃金格差の要因(単純分析)

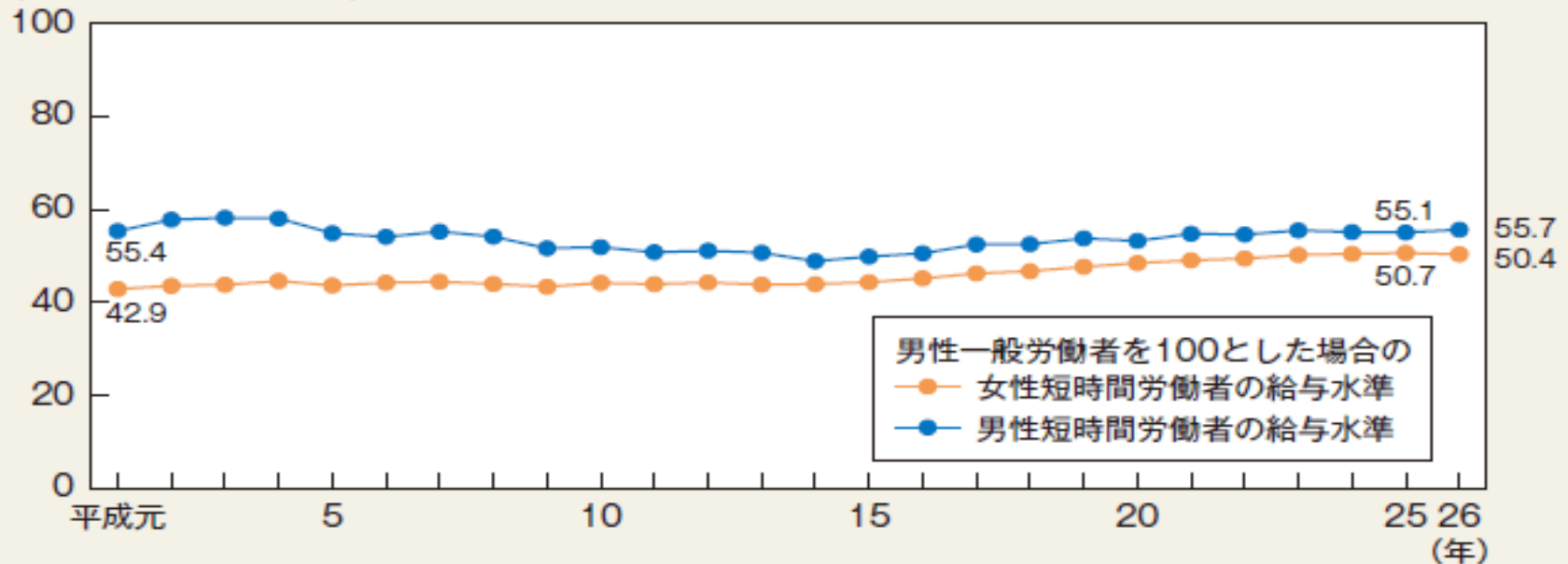
要 因	男女間賃金格差		男女間格差 縮小の程度 (2)-(1)
	調整前 (原数値) (1)	調整後 (2)	
勤続年数	70.6	75.8	5.2
職 階	73.0	82.3	9.3
年 齢	70.6	71.8	1.2
学 歴		71.3	0.7
労働時間		71.9	1.3
企業規模		71.3	0.7
産 業		67.5	-3.1

- (備考) 1. 資料出所：厚生労働省「平成23年版 働く女性の実情」(平成24年7月)。
 2. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成23年)結果を用いて算出。
 3. 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準。
 4. 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準。
 5. 「職階」による調査結果については、調整の都合上、一部のデータを除外しているので他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要。

正規と非正規の賃金格差

I-2-14 図 労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移

(男性一般労働者=100)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

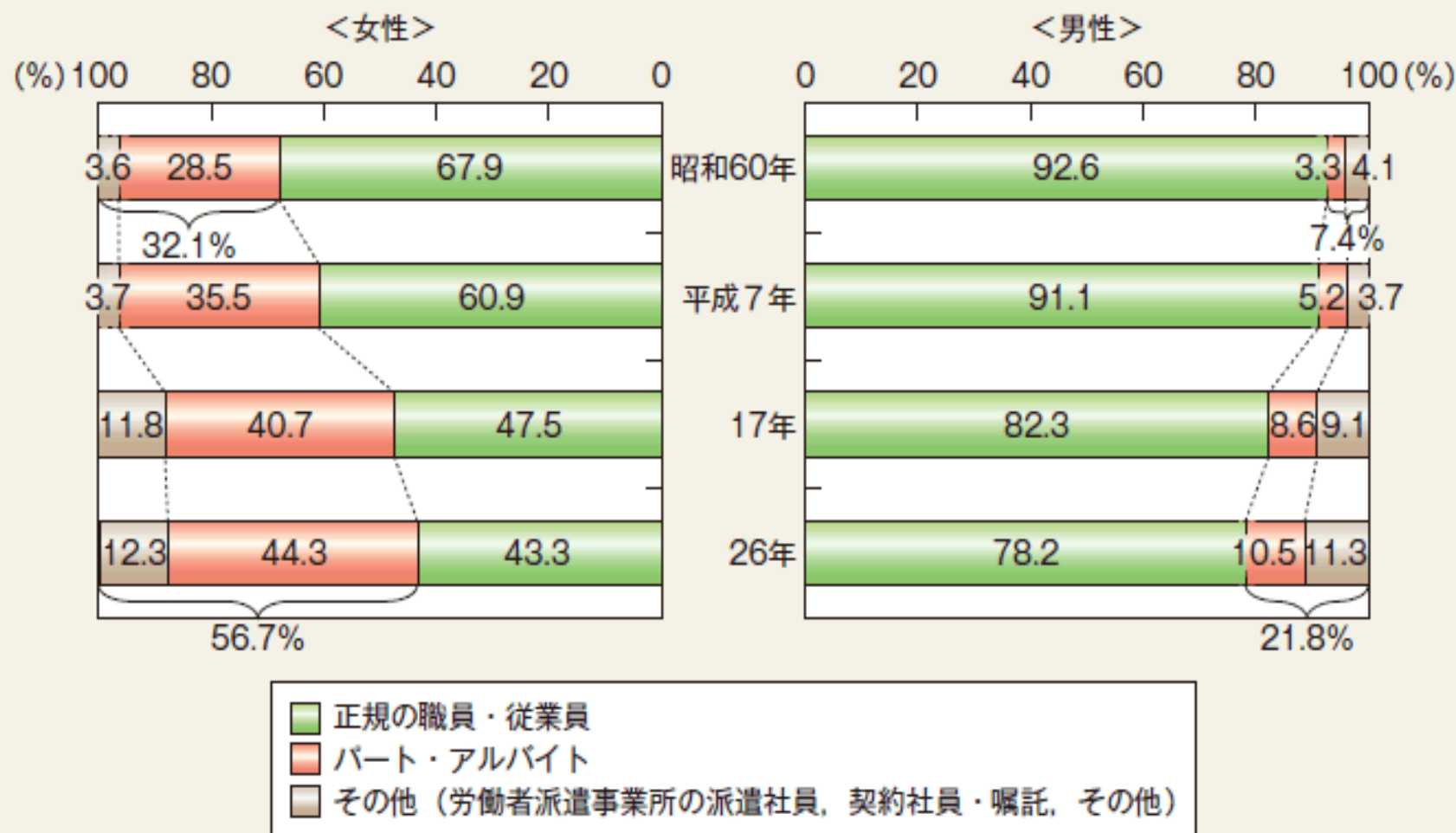
2. 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。

3. 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

4. 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

5. 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除して算出したものである。

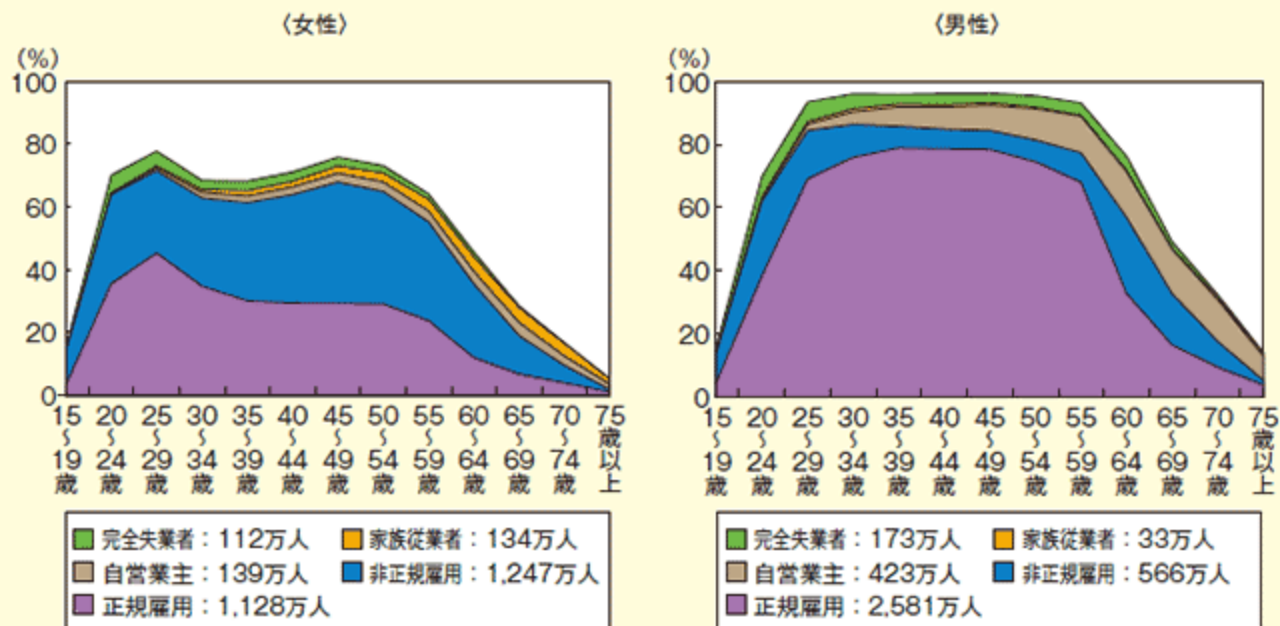
I-2-6 図 雇用者（役員を除く）の雇用形態別構成割合の推移（男女別）



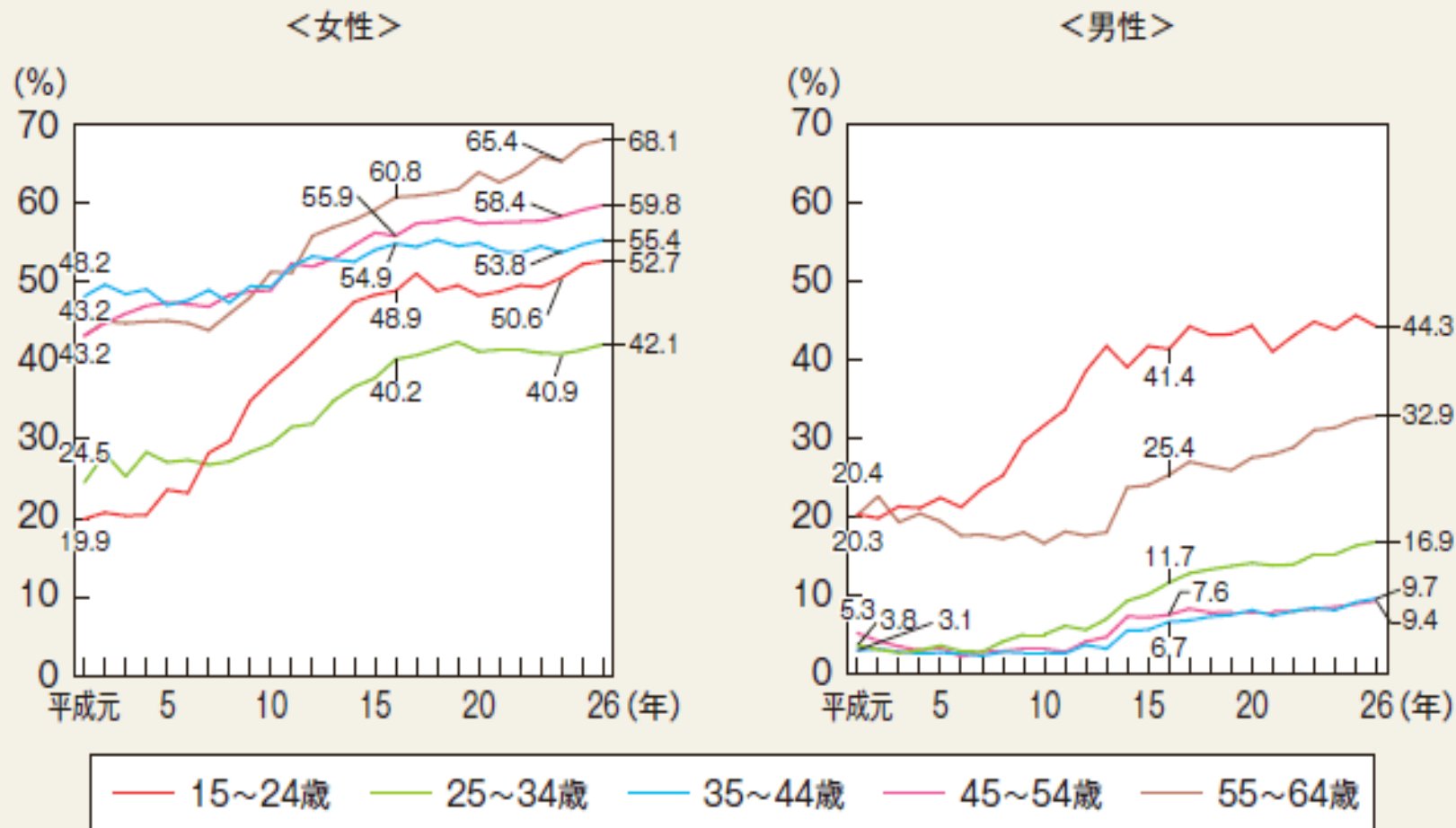
- (備考) 1. 昭和60年と平成7年は、総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)より、17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員(パート・アルバイト及びその他)」の合計値に対する割合。なお、小数点第二位を四捨五入しているため、内訳の計が100%とならないことがある。

年齢階級別労働力率の就業形態別内訳(男女別、平成24年)⇒女性は一度仕事を辞めると非正規労働

第1-特-14図 年齢階級別労働力率の就業形態別内訳(男女別、平成24年)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成24年)より作成。
2. 正規雇用は、「正規の職員・従業員」と「役員」の合計。非正規雇用は「非正規の職員・従業員」。



(備考) 1. 平成元年から13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)より、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。

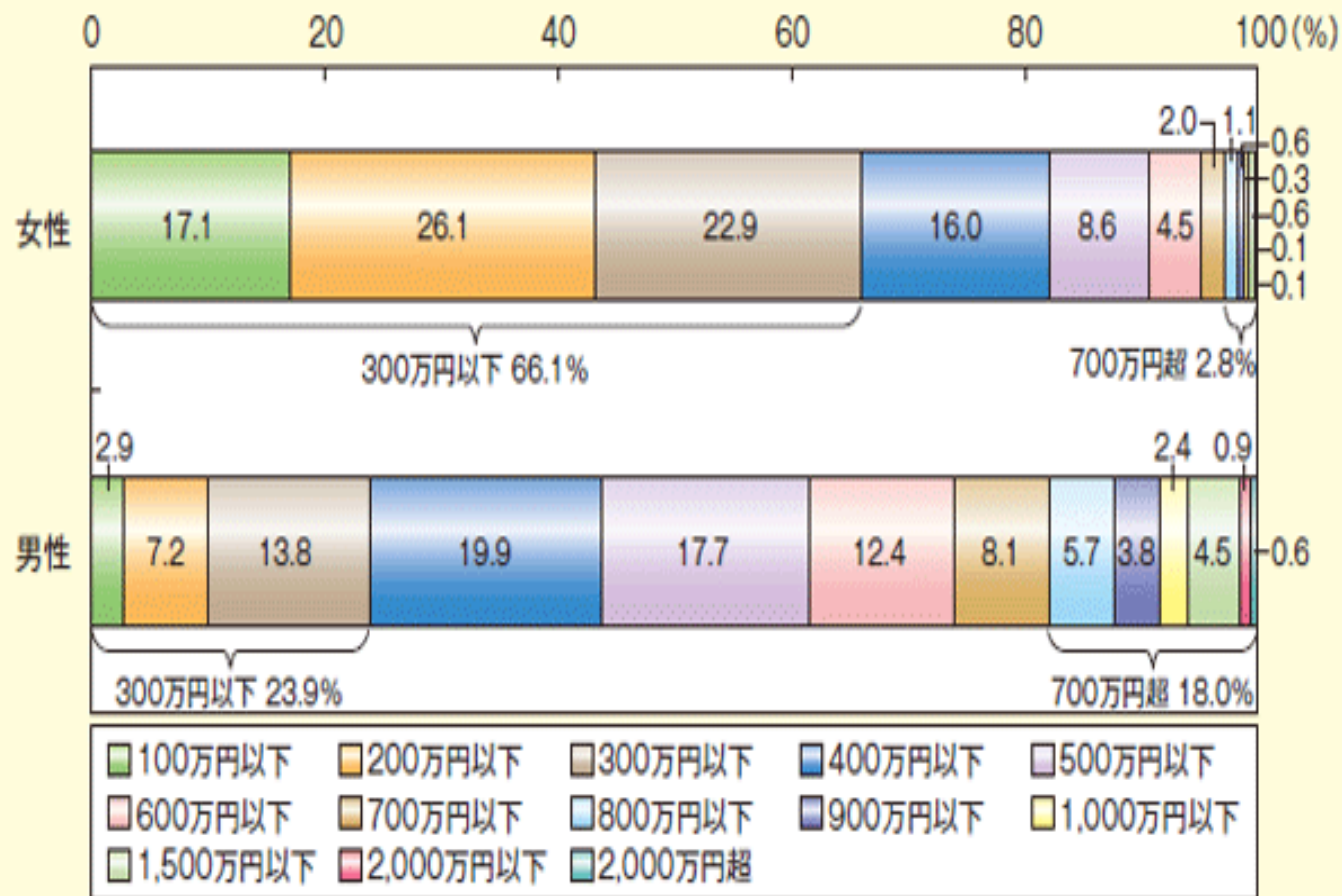
2. 非正規雇用者の割合 = 「非正規の職員・従業員」 / (「正規の職員・従業員」 + 「非正規の職員・従業員」) × 100。

3. 平成23年値は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。

男女の所得格差

給与階級別給与所得者の構成割合(男女別、平成23年)

第1-2-15図 給与階級別給与所得者の構成割合(男女別、平成23年)



(備考) 国税庁「民間給与実態統計調査」(平成23年分)より作成。

この状況が意味するもの1

女性は、6割、第1子出産で仕事をやめる

大きな男女賃金格差

正規・非正規賃金格差

女性の貧困化、社会の貧困化

この状況が意味するもの2

女性は非正規労働



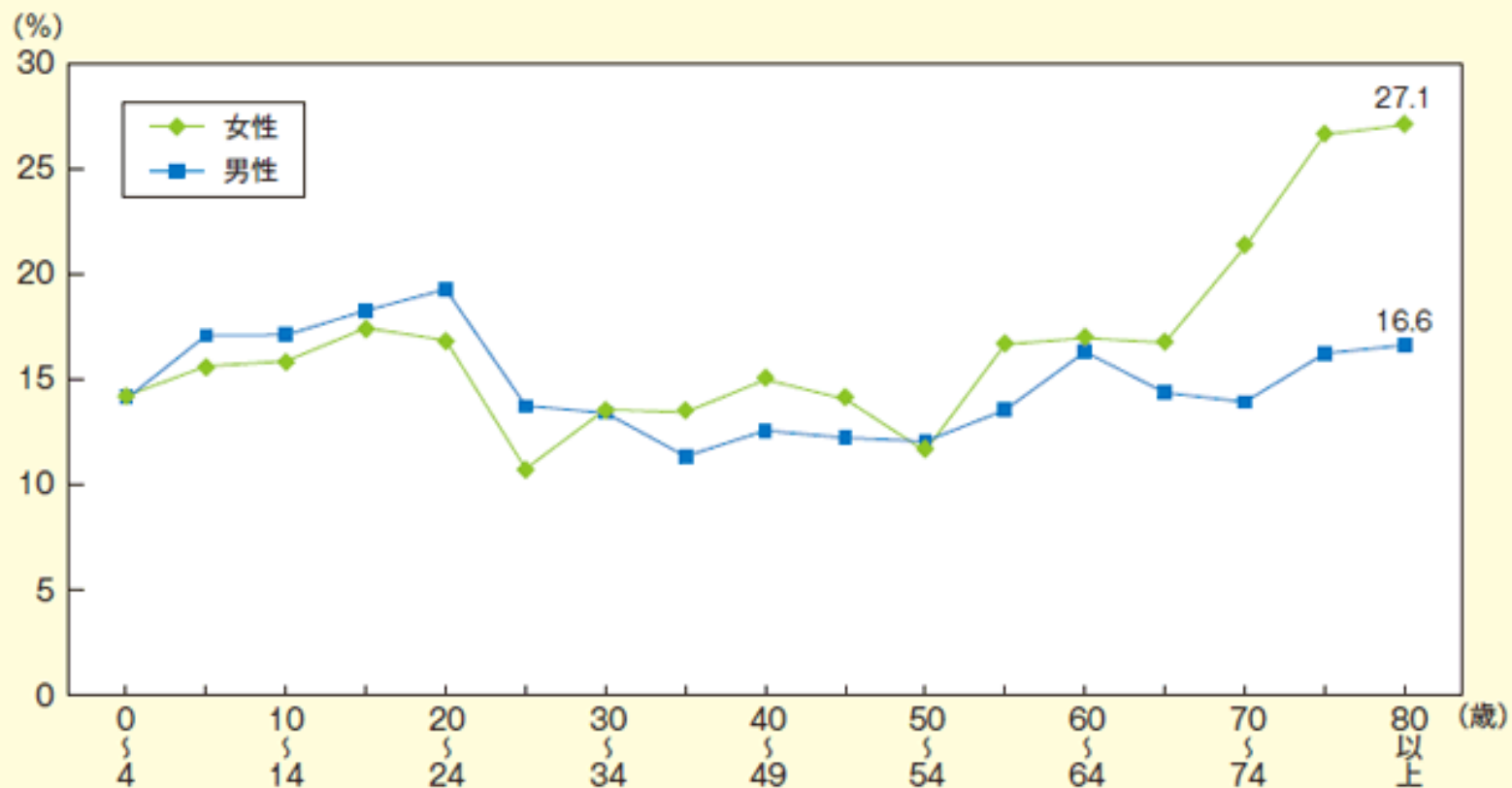
労働時間半分、賃金は4分の1



女性の貧困(母子家庭・高齢女性)

女性と貧困

第1-5-3図 男女別・年齢階層別相対的貧困率（平成22年）



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成22年)を基に、内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」阿部彩委員の特別集計より作成。

日本で女性が活躍するためには

女性活躍の壁

女性を採っていない

女性を育てていない

女性が続けられない

女性が昇進したいと思えない

女性が活躍する上で、必要なこと

両立支援策、
ワーク・ライフ・バランス

ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションの意義

1) 過去に対する救済→ダイバーシティ(多様性)の確保

日本のダイバーシティは、まず女性

ポジティブアクションの意義

2) 女性の顔が見えるようにすること

ボーイズ・ネット・ワークでは、女性は幹部候補生として見えない

ポジティブ・アクションで注意すること スティグマ(劣性の烙印)

2010年、九州大学理学部数学科の女性枠入試。一般枠入試は、数学だけだが、女性枠は英語と数学にし、5人を割り当てた。



この試験で数学科に合格した女性は、劣性の烙印(スティグマ)を押されることになる。「女性は数学科の学生なのに数学ができない」と言われて、数学ができて合格した女性も非常に迷惑することになる。

(5) ポジティブ・アクションの種類

1)クォータ制(性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法)

2)プラス ファクター方式(能力が同等の場合一方の性を優先)(3)ゴール・アンド・タイムテーブル方式

4) 基盤整備を推進する方式

- (研修の機会の充実、仕事と生活の調和、メンター制、女性の職域拡大など女性の参画の拡大を図るための基盤整備を推進する手法)

女性活躍推進法

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

2016年4月1日施行

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重要

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が行われること

職業生活と家庭生活の両立を図るための環境整備を行うこと

職業生活と家庭生活の両立について、女性本人の意思が尊重されること

事業主行動計画の策定

国は事業主行動計画策定に関する指針を策定

国、地方公共団体、民間事業主(300人超)は以下の事業を実施

- 女性活躍現状把握
- 事業主行動計画を策定・公表
- 女性活躍情報を公表

Ⅱ「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⁸⁸

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. ワーク・ライフ・バランスに係る調達時における評価

(1) 取組内容

- 各府省が、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

- 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。

3 その他

- 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。
- 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。

(参考) 配点例(イメージ)(仮に総配点の3%~10%とした場合を例示)※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等 [単位:%(総配点に占める割合)]		
			評価の相対的な重要度等に応じて配点		
			配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定企業)	1段階目※3 (認定基準1~2つ〇) 	5	2	1
		2段階目※3 (認定基準3~4つ〇) 	8	4	2
		3段階目 (全認定基準5つ〇) 	10	5	3
		行動計画※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定 (くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)	くるみん 	5	2	1
		プラチナくるみん 	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定 (ユースエール認定企業) 		9	4	2

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。

※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。

※3 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。

※4 行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。

「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ミーティング開催！平成28年3月6日



ご清聴ありがとうございました！
