

走り出せ、
性別のハードルを超えて、今



女性活躍促進と働き方改革の現状と課題

平成30年度日本獣医師会獣医学術学会年次大会
シンポジウム「獣医師の働き方改革について考える

～女性獣医師活躍促進のために～

平成31年2月8日（金）16:00-18:30

@新横浜プリンスホテル3階ノクターン

前内閣府男女共同参画局長 武川 恵子

1

世界の動きと日本の男女共同参画の歩み（1）

18世紀 フランス革命
第1派フェミニズム
オランブ・ドゥ・グージュ
『女性および女性市民の
権利宣言』



1880 高知県上町で女性戸主に参政権
楠瀬喜多



1893 英領ニュージーランドで女性参政権
1918 英国で女性参政権
1920 米国で女性参政権

1898年 民法施行

1908年 刑法施行

1924 婦人参政権獲得期成同盟
市川房枝ら

1945 GHQ
ベアテ・シロタ・ゴードン
日本国憲法24条草案



1946.4.10 衆議院議員女性39名

1960年代 第2派フェミニズム
『個人的なことは政治的である』



2014年解散時39名

2

世界の動きと日本の男女共同参画の歩み（2）

1975 国際婦人年世界会議（メキシコシティ）
「世界行動計画」 →1975 婦人問題企画推進本部 総理、各官庁、民間人

婦人問題担当室 内政審議室参事官

→1977 「国内行動計画」

→1977 国立女性教育会館

1976～1985 「国連婦人の十年」 国連代表部公使に藤方恵子

1979 女子差別撤廃条約採択

1980 『国連婦人の十年』中間年世界会議 初の女性大使をデンマークに
(コペンハーゲン) →1980 女子差別撤廃条約署名

「国連婦人の十年後半期行動プログラム」

→1981 「国内行動計画後期重点目標」

1981 日産自動車事件最高裁判決 寺田治郎裁判長

1985 『国連婦人の十年』ナイロビ世界会議

「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」

→1985 女子差別撤廃条約批准 安倍外務大臣/小和田昭長

(国籍法、雇用機会均等法、家庭科共修)

→1987 「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」

3

世界の動きと日本の男女共同参画の歩み（3）

冷戦後

1992 国連環境開発会議（リオデジャネイロ） アジェンダ21の24章「女性」/サステナビリティ

1991 育児休業法

1992 婦人問題担当大臣指名 河野洋平官房長官

1993 世界人権会議（ウィーン） 女性に対する暴力
女性に対する暴力撤廃宣言

1993 「男女共同参画型社会づくりに関する推進体制の整備について」
(婦人問題企画推進本部決定)

1994 国際人口・開発会議（カイロ） リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

1994 国際家族年「社会の心臓部に最小の民主主義を築く」 1994 男女共同参画推進本部

男女共同参画審議会 ⇒後、先対審を財源に恒久化

男女共同参画室 成村正嗣官房長官

1995 育児休業法改正 (介護休業制度の法制化)

1995 社会開発サミット（コペンハーゲン） インクルージョン

1995 第4回世界女性会議 上記4会議の集大成NGO重視 1995.9.4 沖縄で米兵による集団少女強姦事件
「北京宣言及び行動綱領」 →1996 「男女共同参画2000年プラン」

1997 均等法改正 (雇用・採用、配属・昇進差別禁止)

1996 第1回APEC-WLN（マニラ）

1999 男女共同参画社会基本法 府中広政官房長官

2000 国連特別総会「女性2000年会議」

1999 中央省庁等の改革のための国の行政組織関係法律の整備等法

2000 国連ミレニアム宣言

1999 児童買春・児童ポルノ法公布・施行

⇒国連ミレニアム開発目標

2000 「男女共同参画基本計画」

2000 「女性・平和・安全に関する
安保理決議1325号」

2000 ストーカー規制法、児童虐待防止法

4

世界の動きと日本の男女共同参画の歩み（４）

多くの国で政治分野のクォータ導入進む

2001 男女共同参画会議
男女共同参画局

2001 DV法の施行

2002 衆・青特委で「未来を育てる基本のき」について質問

2005 「男女共同参画基本計画（第2次）」

「ジェンダー」に深い注釈を記載

2006 均等法改正（男女双方、間接差別禁止、マタハラ・セクハラ）

2010 第15回APEC-WLN（東京）

2010 「第3次男女共同参画基本計画」

企業の取締役会へのクォータが広がり始める

2010女性のエンパワメント原則

国連と企業のパートナーシップ

2011 UNWomen発足

2011 ノーベル平和賞3人の女性に（平和構築）

2011 東日本大震災

2012 RIO+20

2012 安倍内閣発足

2014 ノーベル平和賞マララ・ユスフザイ（女子教育）

2014.9 WAW(第1回) 開催

2015.6 女性活躍加速のための重点方針

2015.8 女性活躍推進法成立

2015.12 第4次男女共同参画基本計画

2016.3 公共調達取組指針

2016 民法改正(待婚100日、均等法改正(マタハラ防止措置義務)

2017 刑法改正(強制性交等罪)

2015.9 SDGs策定

2018 ノーベル平和賞ナディア・ムラド（戦時性暴力）

2018.5 候補者男女均等法成立

5

北京行動綱領「重大問題領域」

A：女性と貧困

B：女性の教育と訓練

C：女性と健康

D：女性に対する暴力

E：女性と武力紛争

F：女性と経済

G：権力及び意思決定における女性

H：女性の地位向上のための制度的な仕組み

I：女性の人権

J：女性とメディア

K：女性と環境

L：女兒

6

ミレニアム開発目標（MDGs）

1 極度の貧困と飢餓の撲滅

- (1) 2015年までに1日1ドル未満で生活する人口の割合を1990年水準から半減。
- (2) 2015年までに飢餓に苦しむ人口の割合を1990年水準から半減。

2 初等教育の完全普及の達成

- (3) 2015年までに全ての子どもが男女の区別なく初等教育の全進程を完了できる。

3 ジェンダー平等推進と女性の地位向上

- (4) 可能な限り2005年までに、初等・中等教育における男女格差を解消し、2015年までに全ての教育レベルにおける男女格差を解消。

4 乳幼児死亡率の削減

- (5) 2015年までに5歳児未満の死亡率を1990年水準の3分の1に削減。

5 妊産婦の健康の改善

- (6) 2015年までに妊産婦の死亡率を1990年水準の4分の1に削減。

6 HIV/エイズ、マラリアその他の疾病の蔓延の防止

- (7) HIV/エイズの蔓延を2015年までに食い止め、その数減少。
- (8) マラリア及びその他の主要な疾病の発生を2015年までに食い止め、その数減少。

7 環境の持続可能性確保

- (9) 持続可能な開発の原則を国家政策及びプログラムに反映させ、環境資源の損失を減少。
- (10) 2015年までに安全な飲料水及び衛生施設を継続的に利用できない人の割合を半減。
- (11) 2020年までに少なくとも1億人のスラム居住者の生活を大幅に改善。

8 開発のためのグローバルなパートナーシップの推進

7

企業・投資家に社会的責任を求める動き

コフィー・アナソ（第7代国連事務総長1997-2006）

- ・1999 世界経済フォーラム（ダボス会議）で国連グローバル・コンパクト（UNGC）を提唱。⇒2000 発足。各企業は人権・労働権・環境・腐敗防止など10の原則に賛同し、自ら社会の良き一員として責任あるリーダーシップを発揮。
- 2010 UNWomenと共同で女性のエンパワメント原則（WEPs）を策定。
- ・2005 ジョン・ラギーを「企業と人権」に関する国連事務総長特別代表に。
⇒ラギー・レポート「保護・尊重・救済」
- ・2006 国連責任投資原則（PRI）：機関投資家に受託者責任の範囲内でESG課題（環境・社会・企業統治）を投資判断に反映させるべきとしたガイドライン

日本では

- ・2010 内閣府 男女共同参画白書で「女性と経済」を特集
- ・2012 内閣府 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会
- ・2013 経済産業省・東京証券取引所「なでしこ銘柄」
- ・2014 金融庁 スチュワードシップ・コード(責任ある機関投資家の諸原則)
- ・2015 東京証券取引所 コーポレート・ガバナンス・コード(2018改訂)
- ・2015 女性活躍推進法(内閣府・厚生労働省の共管)
- ・2018 金融庁 投資家と企業の対話ガイドライン

8

決断 第37回

高橋 雄二

「俺のときに通しておこう」

野中 広務

「男女共同参画社会基本法成立」

平成29年(一九九〇)六月、「男女共同参画社会基本法」が成立した。これは、男女が対等に社会生活を送るための土壌を築くための重要な一歩である。...

「俺のときに通しておこう」という言葉は、野中広務氏がこの法律の成立に向けて奮闘したことを象徴している。...

野中広務氏は、この法律の成立を通じて、日本の社会をより公平で持続可能なものへと変革しようとした。...

「俺のときに通しておこう」という言葉は、野中広務氏がこの法律の成立に向けて奮闘したことを象徴している。...

持続可能な開発目標(SDGs)

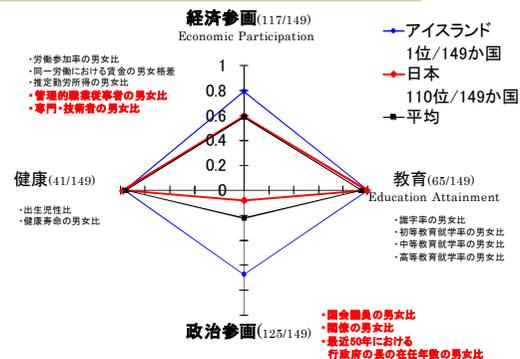


ジェンダー・ギャップ指数・2018年

ジェンダー・ギャップ指数 (GGI: Gender Gap Index)

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」(ダボス会議)が、男女間の格差を、経済、教育、健康、政治の4分野の指標を用いて測定し、毎年公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等となる。

ジェンダー・ギャップ指数 2018 : 149か国中110位



順位	国名	値
1	アイスランド	0.858
2	ノルウェー	0.835
3	スウェーデン	0.822
4	フィンランド	0.821
5	ニカラグア	0.809
6	ルワンダ	0.804
7	ニュージーランド	0.801
8	フィリピン	0.799
9	アイルランド	0.796
10	ナミビア	0.789
12	フランス	0.779
14	ドイツ	0.776
15	英国	0.774
16	カナダ	0.771
51	アメリカ	0.720
70	イタリア	0.706
75	ロシア	0.701
103	中国	0.673
110	日本	0.662
115	韓国	0.657

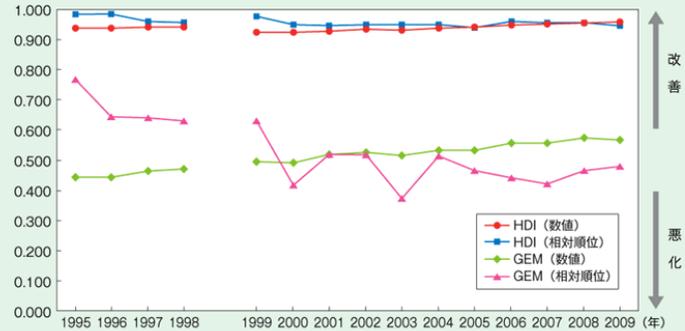
(備考1)世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より作成
(備考2)世界平均よりスコアが高い項目は赤字で記載

日本のジェンダー・ギャップ指数の相対順位

西 暦	スコア	順位/調査国数	相対順位
2006年	0.645	80/115	0.696
2007年	0.645	91/128	0.711
2008年	0.643	98/130	0.754
2009年	0.645	101/134	0.754
2010年	0.652	94/134	0.701
2011年	0.651	98/135	0.726
2012年	0.653	101/135	0.748
2013年	0.650	105/136	0.772
2014年	0.658	104/142	0.732
2015年	0.670	101/145	0.697
2016年	0.660	111/144	0.770
2017年	0.657	114/144	0.792
2018年	0.662	110/149	0.738

1995年以来、日本の相対順位は下降傾向

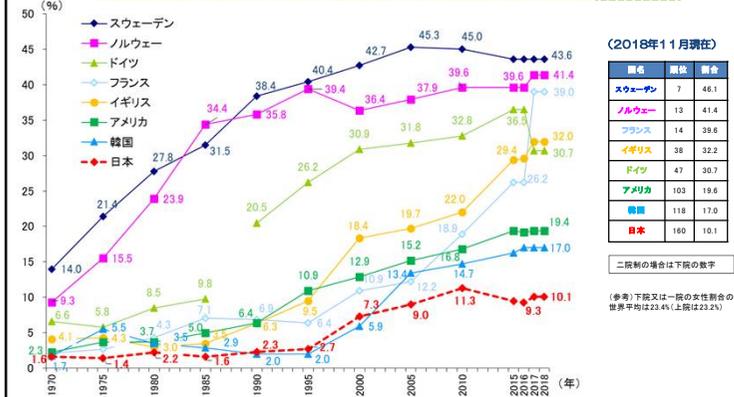
第1-特-4図 日本のGEMの相対順位



(備考) 1. 国連開発計画 (UNDP) "Human Development Report" 各年版より作成。年は報告書の発行年。
2. 「相対順位」は「1-順位/測定可能国数」で計算。上位からの程度的位置にあるかを示す。
3. 1999年以降計算方法が変更されているため、1998年以前と正確には比較できない。

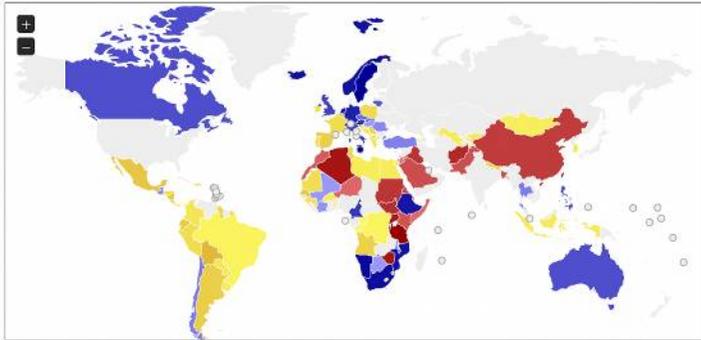
諸外国の国会議員に占める女性割合の推移

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。

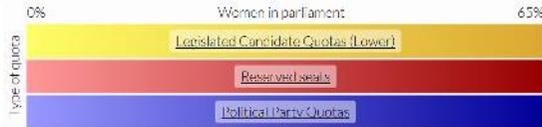


(備考) 1. IPI資料より作成。調査対象国は2018年1月現在193か国。
2. 一院制又は下院における女性議員割合。
3. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字。

世界のクォータ制の広がり



Countries indicated as having legislated candidate quotas or reserved seats might also have political party quotas.



フランスのパリテ法



フランスでは、
パリテ法に基づいて
県議会選挙における男女
ペア立候補制度を導入

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(2018.5成立)の概要

1 目的(第1条)

政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与する。

2 基本原則(第2条)

1. 衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。
2. 男女がその個性と能力を十分に発揮できるようにする。
3. 家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるようにする。

基本原則にのっとり

3 責務等(第3条及び第4条)

国及び地方公共団体の責務

政党等の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、必要な施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

政党その他の政治団体の努力

当該政党等に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。

4 基本的施策

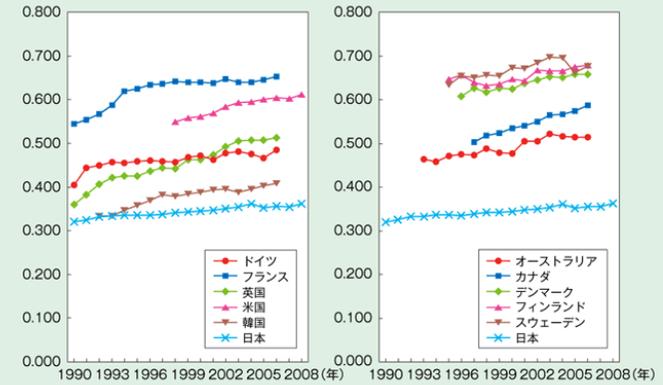
実態の調査及び情報の収集等(第5条)、啓発活動(第6条)、環境の整備(第7条)、人材の育成等(第8条)

5 法制上の措置等(第9条)

実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、必要な法制上又は財政上の措置等を講ずるものとする。

女性の経済活動の比重の推移

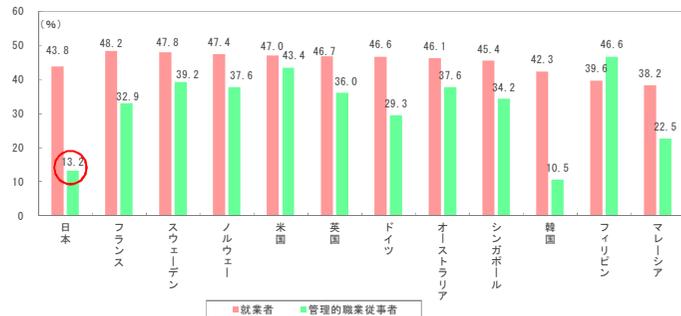
第1-特-13図 賃金総額男女比の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、OECD資料、米国税務局より作成。
2. データの出典、計算方法は付注1を参照。

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も低い



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成29年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
2. フランス、スウェーデン、ノルウェー、英国及びドイツは2016(平成28)年、米国は2013(平成25)年、その他の国は2015(平成27)年の値。
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。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

女性の経済的エンパワーメントに関する各国の主な取組

平成29年4月1日現在

取組		国名	施行年
男女別データの作成 報告、情報公開	従業員500人以上の企業に対し、職種別・男女別の従業員数の提出を義務付け(女性比率が規模・業種別に定める一定の基準以下の場合には、企業は自ら改善策を策定して施行することを求められる)	韓国	2008
	従業員1000人以上の企業に対し、男女別に、平均賃金と労働時間の情報公開を義務付け	オーストラリア	2011
平等を推進する企業 計画やプログラムの作成	企業によるダイバーシティを推進する計画およびポジティブ・アクションの策定・実施を義務付け	イギリス	2011
	従業員100人以上の企業に対し、男女別に、従業員及び取締役の人数、賃金、契約条件等、男女共同参画指標に基づく報告を義務付け	オーストラリア	2012
	上場企業または従業員501人以上の共同決定義務のある企業に対し、監査役会、取締役会、管理職(上級・中級)における女性比率を高めるための目標値や取組等の公表を義務付け	ドイツ	2015
	従業員301人以上の企業に対し、女性の活躍状況の把握、課題分析、行動計画の策定・公表、目標値の設定、情報の公表等を義務付け	日本	2016
男女の賃金格差の解消	従業員250人以上の企業に対し、賃金およびボーナスの男女別の中央値と平均値、賃金構造における男女の分布等の公表を義務付け(2018年4月以降)	イギリス	2017
	従業員501人以上の企業に対し、同じ職位にある男女の賃金水準および同一賃金ルールへの遵守を示す賃金体系等の公表を義務付け(2017年7月以降)	ドイツ	2017
	男女間の給与格差をなくするための措置の検討を義務付け	フランス	2006
自己診断ツール	企業のセルフ・チェックおよびコンサルティングを行うツール(コンピュータ・アプリケーション)の提供	ドイツ	2011
		スイス	2011

各国政府のウェブサイトおよび内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書平成23年版」(2011年)、同「男女共同参画白書平成25年版」(2013年)等により、大西祥生立命館大学法学部教授が作成

女性の経済的エンパワメントに関する各国の主な取組（つづき）

取組		国名	施行年
取締役等への女性の登用の促進	40%	株式会社(2008年1月1日以降)	ノルウェー 2005
		従業員250人以上の上場企業(2015年以降)	スペイン 2007
		従業員51人以上の国営企業・株式会社(2013年以降)	アイスランド 2010
		上場企業(2017年以降)	フランス 2011
		上場企業(非常勤取締役員)(2020年以降※指令案)	EU 2013
	33%	国営企業・上場企業(2015年以降)	イタリア 2011
		国営企業・株式会社(2017年以降)	ベルギー 2011
	30%	従業員250人以上の上場企業・有限責任会社(2016年以降)	オランダ 2011
		上場企業(2016年以降)	マレーシア 2011
		上場企業のうち10社(監査役会委員)(2016年以降)	ドイツ 2016
	10%	上場企業における女性役員を2020年に10%とする目標を掲げる	日本 2015
	女性が1人以上	上場企業・国営企業(2015年以降)	インド 2014
各企業が定めた目標値	大規模な上場企業、有限会社、合資会社、財団・国営企業等(条件あり・2017年以降)	デンマーク 2013	
	政府、企業、労働組合による「女性幹部数を増やすための憲章」の作成	オランダ 2006	
憲章	政府と企業等10団体による「管理職に女性を増やす憲章」の作成	デンマーク 2008	

各国政府のウェブサイトおよび内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書平成23年版」(2011年)、同「男女共同参画白書平成25年版」(2013年)等により、大西祥世立命館大学法学部教授が作成

女性の経済的エンパワメントに関する各国の主な取組（つづき）

取組		国名	施行年
企業の取り組みを促進するための政府によるインセンティブの付与	補助金給付	家族に親和的な環境を作り出すための監査制度を利用する企業に、その費用(7000~1万ユーロ)の一部を補助(企業規模別に、3000~5000ユーロを支給)	オーストリア 2005
		企業内保育所を設置した企業に、欧州社会基金から保育運営費の50%を助成(上限6000ユーロ)	ドイツ 2007
		1年以上営業を継続している、従業員250人未満で、年間売上額500万ユーロ未満等の中小企業に、コンサルティング費用の50%または75%を補助(上限1500ユーロ)	ドイツ 2010
		従業員50人未満の企業に、出産・育児・養子休業を取得する従業員の代替要員にかかる費用を補助	フランス 2011
		育児休職取得者等の雇用を継続した企業に、支援金を給付	韓国 2006
	税制上の優遇措置	労働者に30日以上育児休業を付与し、休職終了後30人以上その者を継続して雇用した場合、労働者1人あたり毎月20万ウォンを支給	インド 2014
		育児休職期間中に新たに代替労働者を30日以上雇用し、育児休職者を復帰後30日以上雇用した場合、毎月20~30万ウォンを追加支給	
		契約期間が1年以下の契約・派遣労働者が、妊娠16週以上または出産休職期間に労働契約期間が満了したにもかかわらず、事業主が当該労働者を継続雇用した場合、労働局長官が告示する金額を6ヶ月間支給(有期契約で6ヶ月間の場合は毎月40万ウォン、無期契約6ヶ月間の場合は毎月60万ウォン、次の6ヶ月間は毎月30万ウォン)	
		妊娠、出産、育児によって退職した女性労働者を、退職後6ヶ月以降5年以内に、同じ事業所で再雇用した場合、毎月40万ウォン(大企業は30万ウォン)を6ヶ月間支給	
		従業員のワーク・ライフ・バランスのためにフレックス制度を導入する等、支援制度を新設する小規模事業主に、労働者1人あたり20万~30万ウォンを支給(2016年は1800人対象)	
育児ハウチャー等の育児費用を補助(上限週56ポンド)した企業に、企業が支払う国民保険料を免除し、その従業員の所得税を控除	デンマーク 2013		

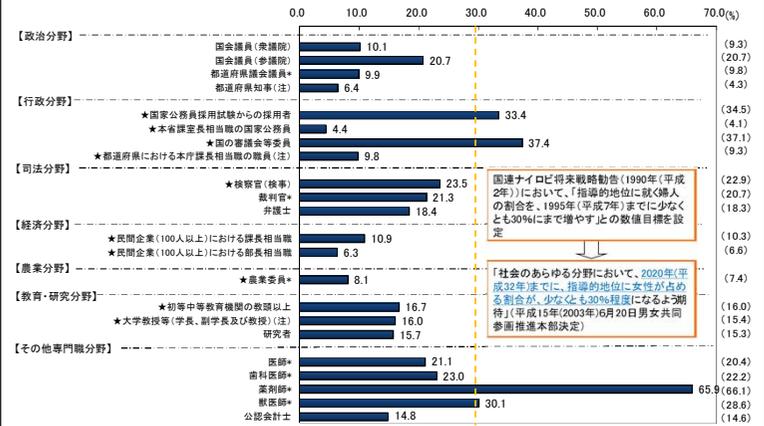
各国政府のウェブサイトおよび内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書平成23年版」(2011年)、同「男女共同参画白書平成25年版」(2013年)等により、大西祥世立命館大学法学部教授が作成

女性の経済的エンパワメントに関する各国の主な取組（つづき）

取組		国名	施行年
企業の取り組みを促進するための政府によるインセンティブの付与	公共調達	政府調達において、契約する企業のうち、女性が経営する企業の割合を5%とする目標を設定	アメリカ 2000
		金融規制当局が契約を結ぶ際は、相手先の企業のダイバーシティ推進への取組を考慮	アメリカ 2010
		女性契約促進規則(契約額が最も低い83業種において女性が経営する零細企業と政府が契約を促進する)の導入	アメリカ 2010
		※ 対象を83業種から92業種に拡大	アメリカ 2016
		連邦政府の契約のうち5%に相当する金額を、女性が経営する小規模ビジネスに発注する「女性優先調達プログラム」を実施(1人またはそれ以上の女性が経営者の少なくとも51%を持っていることが条件)	アメリカ 2011
		「経済的に不利な環境にある女性優先調達プログラム」として21業種を追加(女性の、純資産75万ドル以下、過去3年超の年収平均35万ドル未満、資産の市場価格600万ドル未満等が条件)	アメリカ 2014
	職場復帰	公共機関の長の、女性が経営する中小企業が生産する物品の購買の促進義務	韓国 2005
		政府の契約のうち20%に相当する金額を、若者、女性または障がい者が社長で、かつ、従業員の70%以上を占める小規模事業者に発注	ケニア 2013
		女性活躍推進法に基づき(取組指針(2016年3月決定)等)により、国の調達のうち、総合評価優れ方等によるものにおいて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価	日本 2016
		出産や育児によりキャリアを中断した女性に適合する仕事創出の支援、再就職支援、離職期間が長い女性をインテランとして採用した企業に、支援金(毎月50万ウォン)を支給	韓国 2008
		女性の企業活動および起業を支援するため、資金、人材、情報、技術等の総合的な支援と、均等な活動機会の確保に向けた、国・自治体の努力義務	韓国 1996
		女性の起業活動促進を効率的に行うため、韓国女性経済人協会を設立し、女性経済人への研修、情報提供、起業支援	韓国 2005

各国政府のウェブサイトおよび内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書平成23年版」(2011年)、同「男女共同参画白書平成25年版」(2013年)等により、大西祥世立命館大学法学部教授が作成

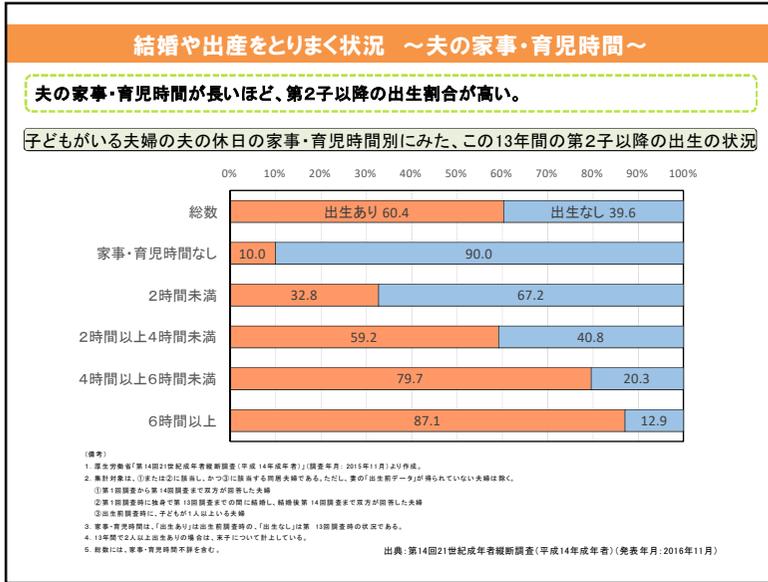
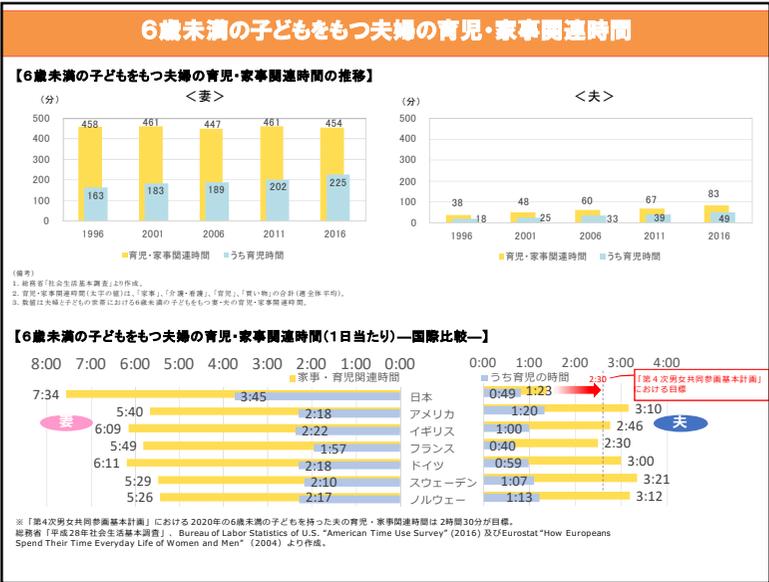
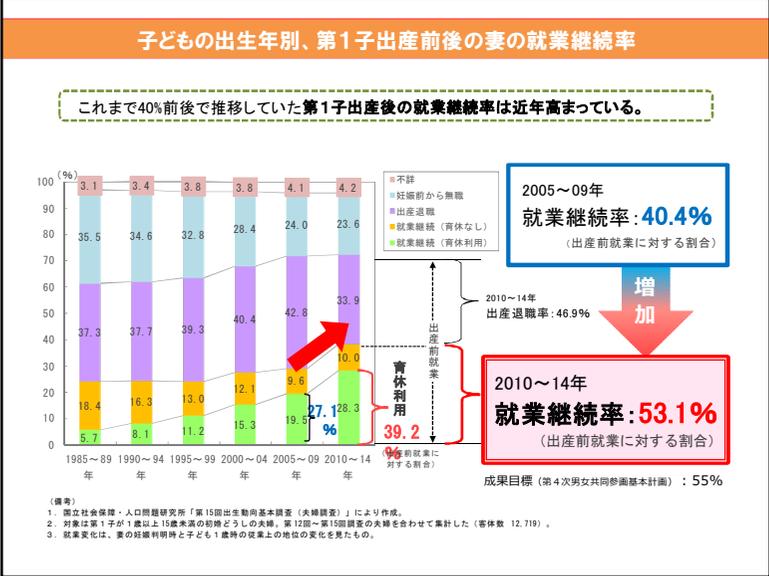
政策・方針決定過程への女性の参画の拡大



(備考1) 原則として平成29年のデータ。ただし、*は平成28年のデータ。

()は前回調査時のデータ。また、(注)がついている項目は速報値。

(備考2) *印は、第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25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。



育児休業給付の充実(給付の増加 (平成26年4月1日施行))

育児休業給付を、休業開始前賃金の**50%⇒67%**に引き上げ(休業開始後6か月)。男女ともに育児休業を取得することを更に促進。

※ 育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した**実質的な給付率は8割程度**となる。

【参考】育児休業取得率(平成28年度) 男性3.16% 女性81.8%

「おとうさん始めよう」キャンペーンの実施

昨(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・意識の変革として、男性の家事・育児等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。これを踏まえ、内閣府男女共同参画局では、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「おとうさん始めよう」キャンペーンを開始。

【おとうさん始めようとは】
男性が料理をするにあたっては、知識や技術がなくて自分には作れない、家族のために作る料理は栄養バランスや盛り付けなどに気をつかい立派でなければいけない、料理を作ってみたものの家族に不評だったため作るのをやめた等、技術的、心理的ハードルがあるとされる。そこで、これまで料理をしていない、料理をしたことはあるものの作ることやめてしまったという男性の料理参画への第一歩として、簡単に手順を掛けず、多少見た目が悪くても美味しい料理を「おとうさん始めよう」と命名した。

展開施策

おとうさん大使任命式 石橋専久(いしばし たかひさ) 1975年生まれ よしもとクリエイティブ・エージェンシー所属。2002年デビュー。お笑いコンビ、イシバシハヤマのボケを担当。 デビュー前は、イタリアレストランでコックの経験がある。	男性の料理機会・レシピ提案 祝日や国民的なイベントを、男性の料理参加機会の好機と捉えた販求をホームページやSNSを中心に実施。	食育イベントとの連携 「第12回食育推進全国大会のおかま」(平成29年7月1日(土))のキッチンステージにおいて、おとうさん大使による「プレミアムフライデー収穫祭」とのタイアップイベントを神奈川県内のスーパーで実施。	民間との連携 平成29年9月29日(金)にプレミアムフライデー推進協議会が実施した『プレミアムフライデー収穫祭』とのタイアップイベントを神奈川県内のスーパーで実施。
--	---	--	--

拡大施策

「おとうさん」サポーターの募集
都道府県知事をはじめとした自治体トップ等が参加

各自治体への「おとうさん始めよう」キャンペーンの活用を働きかけ
各自治体を通して、各地の男女センター等での男性向け料理教室等の実施、地元民間企業との連携施策実施の働きかけ。

その他
 ○「おとうさん始めよう」ロゴの民間使用(ホームページから申請すれば自由に使用可能)
 ○おとうさん大使・石橋専久さんのSNSによる情報発信

仕事と生活の調和の推進に向けてのステージづくり

仕事と生活の調和の推進に向けて、関係府省が取組を進めている。

仕事と生活の調和推進官民トップ会議等(内閣府)

- 経済界・労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係関係からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」を設置し、「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」を策定。
- 経済団体と連携して、経営者や管理職を対象とした**トップセミナー**を実施。
- 仕事と生活の調和に関する調査研究**を実施。経営者や管理職によるマネジメントの**好事例**を分析し、周知・啓発。
- その他、「カエル! ジャパン」キャンペーン賛同企業の登録・紹介やメールマガジンを発行。

イクメンプロジェクト(厚生労働省)

- 積極的に育児を行う男性＝「イクメン」を応援し、男性の育児休業取得を促進する「イクメンプロジェクト」を実施。
- 「イクメン企業アワード」や参加型の公式サイト等を通じて社会的気運の醸成を図るとともに、企業・個人に対し情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立を促進。
- 部下の育児取得や短時間勤務等に際し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職＝「イクボス」を表彰する「イクボスアワード」も実施。

多様な働き方の推進(関係府省)

- テレワーク、フレックスタイム制など、多様な働き方について、関係府省で取組を推進。

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

H27.9.4公布・一部施行、H28.4.1完全施行
12年度間の経過措置(～H30.3.31)

- 目的**
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。
- 概要** (公的部門(国・地方公共団体)は内閣府(内閣官房、総務省と共管)が、民間事業主は厚生労働省が所管。)

- 一般事業主(民間事業者)、特定事業主(国・地方公共団体)**は、
 - 職場の女性の活躍に関する**状況の把握**(必須把握項目は省令で規定)・課題の分析を実施。
 - 状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、

[事業主行動計画の必須記載事項(法律で規定)]

 ・目標(数値を用いて設定) ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間
 - 女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**。

※常時雇用者300人以下の民間事業主は努力義務
- 国**は、**優良な一般事業主に対する認定(えるぼし認定)**、**公共調達における受注機会の増大**等の施策を実施。地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施(努力義務)。
- 地方公共団体は、**推進計画**(区域内の女性活躍の推進に係る計画)を策定、公表(努力義務)。

＜施行状況等＞

- 都道府県推進計画策定率：**100%**(平成30年3月末時点)
- 事業主行動計画策定率：国・都道府県・市町村**100%**、民間事業主**99.1%**(平成30年9月末時点)
- えるぼし認定取得状況：**698社**(3段階463社、2段階232社、1段階3社。平成30年9月末時点)
- 国の調達(総合評価落札方式等)においてワーク・ライフ・バランス等推進企業(えるぼし認定取得企業等)を加点評価
各府省等の平成28年度の取組状況：件数 約8,500件(取組対象調達全体の約20%)
金額 約6,200億円(取組対象調達全体の約15%)

女性活躍推進法は、ボジの義務付けと情報開示によって市場メカニズムを活用して企業の取り組みを促進



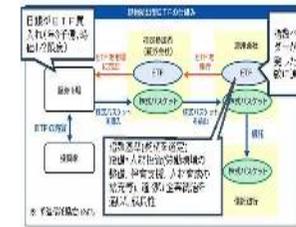
女性の活躍推進企業 データベース

※現在の登録企業数は**10,139**社(データ公表企業)、**12,316**社(行動計画公表企業)です

資本市場における女性活躍評価



- 【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。
 - 株価指数の適格基準(銘柄組み入れ基準)として、設備・人材投資(労働環境の整備、保育支援、人材育成の拡充等)への取り組み姿勢や、適切な企業統治を通じた成長性を要件とします。



- 【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。)

- 【内閣府の取組】
- 指数の開発などに当たり、資本市場において女性活躍に関する情報等へのニーズが高まっています。そこで内閣府では、「女性役員情報サイト」を開設し、女性活躍に関する情報を提供します。

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・バランスを評価する取組内容

- 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(見える化認定等)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ないことのないよう、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。)

※ 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。

※ 見える化認定等は、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。

II 取組状況

- 国の全26機関が平成28年度中に取組を開始。うち、20機関が全面実施(平成30年5月現在)。
 - ※平成28年度の取組状況
 - 金額 約6,200億円(取組対象となる調達全体の約15%) 件数 約8,500件(取組対象となる調達全体の約20%)
- 独立行政法人等の全182機関のうち、170機関が全面実施(平成30年5月現在)。
- 地方公共団体、東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連や民間企業等における調達での取組を促進。

(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	1段階目※3 (認定基準1~2つ○)	5	2	1	
	2段階目※3 (認定基準3~4つ○)	8	4	2	
	3段階目 (全認定基準5つ○)	10	5	3	
	行動計画※4	2	1	0.5	
	次世代法に基づく認定 (くろみん認定企業・プラチナくろみん認定企業)	くろみん(旧基準)※5	5	2	1
		くろみん(新基準)※6	7	3	1
若者雇用促進法に基づく認定 (ユースフル認定企業)	プラチナくろみん	9	4	2	
		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。

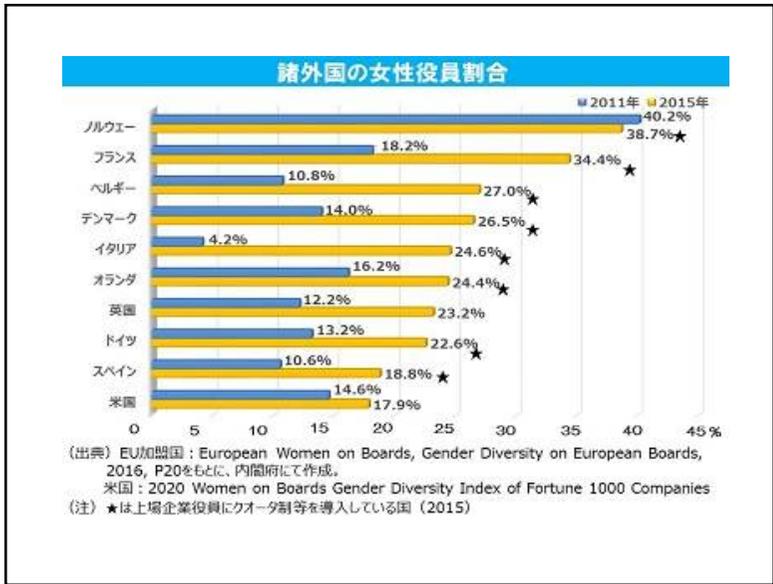
※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。

※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)。

※5 旧くろみん認定マーク(改正前認定基準又は改正省令附則第2条第3項の経過措置により認定)。

※6 新くろみん認定マーク(改正後認定基準(平成29年4月1日施行)により認定)。



女性役員の登用の必要性について

課題・背景

➢ 第4次男女共同参画基本計画の上場企業役員に占める女性の割合を「5% (早期)、更に10%を目指す (平成32年)」という成果目標の達成に向けて、**女性役員数を1,705人 (平成30年7月現在) → 約4,000人に増やす必要がある。**

<上場企業の女性役員数の推移と目標>

<女性役員の登用の必要性について>

- 取締役会の構成員が多様となることで、多様な視点・価値観を反映した幅広い選択肢の検討が可能となり、暗黙の了解や集団的浅慮 (groupthink) に陥らず、柔軟・最適な業務執行の決定 (攻めのCG*)、及びリスク回避 (守りのCG*) が可能となり、取締役会の監督機能の向上に資する。また、このような多様な視点・価値観を受容する組織においては、イノベーションが促進され、この結果、企業競争力や社会的評価が向上し、企業価値も向上する。
* CG = Corporate Governance
- 女性役員比率が高い企業は、低い企業と比べて、自己資本利益率 (ROE) 等の経営指標や株式パフォーマンス (TOPIXなど株価指数に対する騰落率 = 相対株価) が良くなっており、女性役員の登用は企業経営にプラスの影響があるとの指摘もある。また、女性の需要に対応した商品・サービスの開発にもつながっている実例もある。
- 女性社外取締役が、根深く残る日本型長時間労働の問題点や女性活躍の必要性を指摘し、男女とも働きやすい職場改善や女性の登用を促すことで、内部昇進による女性役員が増えている環境が整い、ともに増加する相乗効果が見込まれる。
- 女性役員がロールモデルやメンターとなることにより、企業における裾野の広い女性人材育成が加速する可能性がある。
- 取締役への登用者を、男性限定の候補者から探すより、男女の候補者から探す方が、選択肢が広がり、より適任者を探せる可能性が高まる。

上場企業における女性役員の状況 2018

「上場企業役員に占める女性の割合」成果目標 (H27) 2.8% ➔ **10%を目指す (H32)**

安価な経営から経営者へ移行... 異なる組織で目標達成を! 資本市場における女性取締役登用の評価

「上場企業において積極的に役員・取締役層に女性を登用していきたい。まずは短期・中長期目標を設定していきたい。」

女性役員が活躍する企業

- ### まとめ
- 男女共同参画の歩みは、
法の下での平等 → 私企業での差別禁止 → ケア責任のサポート → 女性の活躍へ **Respect + Protect + Fulfill**
 - 女性の活躍を進めるためには、
 - ① 女性にチャンスを提供するポジティブアクション
女性活躍推進法の3年見直し、公共調達での加点評価、ESG投資、CGC改定 & 女性役員の登用促進
 - ② 男女とも家族責任と両立できるための働き方改革
2018 時間外労働の上限規制の導入、IT、オーダーメイドの働き方タスク・シェアリング/タスク・シフティング
 - ③ 男性の家事シェアの促進 おとう飯/家事シェア・キャンペーン
 - ④ 女性のエンパワーメントのための教育・研修
4年制大学進学率格差 (♂56.3% ♀50.1%) 是正、理工系進学奨励

走り出せ、
性別のハードルを超えて、今



御清聴ありがとうございました。

Gender Equality & Women's Empowerment
～Inclusive Society & Resilient Economy～

マーガレット・ミード 米国の文化人類学者 1901-1978

「知識があり覚悟を決めたからといって少数では世界を変えられない」などと思ってはならない。実際に世界を変えてきたのはそんな人たちののだ。