

産業競争力会議 実行実現点検会合

内閣府提出資料

平成27年2月13日

内閣府 男女共同参画局

平成27年度

内閣府における ワーク・ライフ・バランス推進の主な取組

■ 企業経営者や管理職を対象とした トップセミナー等の開催

〔仕事と生活の調和人材育成経費〕

平成26年度: 企業経営者や管理職を対象としたトップセミナー等を経済団体と共催。企業が仕事と生活の調和に取り組むメリットや具体的事例や手法を普及。

平成27年度: トップセミナー等を継続。調査研究で作成した事例集を、セミナーで活用するほか、地方自治体にも提供して地域の企業への促進を支援。

■ 男性の意識改革や働き方の見直しを先導する 「キーパーソン」育成事業

〔男性にとっての男女共同参画促進のための人材育成事業及び男性の家事・育児理解・実践促進事業(経費)〕

平成26年度: 職場(自治体・企業等)において、働き方の見直しを進めて家事・育児参画に積極的に取り組んでいる男性(キーパーソン)及びその上司(支援者)を対象に、「キーパーソンセミナー」を開催。キーパーソン及び支援者が、職場で仕事と生活の調和の取組を先導することで、取組を加速させる。

平成27年度: キーパーソンセミナーを継続。キーパーソン及び支援者の活動事例を広く周知し、賛同者を拡大。

■ 「カエル! ジャパン」通信 (メールマガジン)の発行

平成26年度に引き続き、27年度においても、主に企業の人事労務担当者を対象に、ワーク・ライフ・バランスに関する国の最新情報、制度解説、取組の好事例、イベント情報等を毎月配信。

■ 「カエル! ジャパン」 キャンペーンの推進

平成26年度に引き続き、27年度においても、キャンペーンに賛同する企業等が、シンボルマーク・キャッチフレーズをポータルサイトからダウンロードし、企業等のホームページ・名刺などに活用することを通じて気運の醸成を図っている。また、ポータルサイトで登録企業等を紹介。



※平成27年度事業については、政府案である。

平成26年度 ワーク・ライフ・バランス、男性にとっての男女共同参画関係セミナー

凡例(主な目的) ◆:ワーク・ライフ・バランス、■:男性の家事・育児、●:男性相談

番号	実施日	名称	共催	場所	主な対象者
1	平成26年 6月26日(土)	■ 男性ののための男女共同参画シンポジウム ～子育てってこんなに楽しい！ 上司が変われば、日本の子育てが変わる！イクボスのすすめ～	—	三重	一般
2	平成26年11月 7日(金)	◆ ダイバーシティ・マネジメントセミナー(第1回) ～中小企業におけるダイバーシティ経営を考える～	日商	東京	経営者
3	平成26年12月12日(金)	■ キーパーソンセミナー(第1回) ～働き方の見直しを進め、男性の家事・育児参画を先導するために～	—	大阪	家事・育児に参画している男性 及び上司等
4	平成26年12月13日(土)	■ キーパーソン育成セミナー(第2回) ～働き方の見直しを進め、男性の家事・育児参画を先導するために～	—	大阪	家事・育児に参画している男性 及び上司等
5	平成26年12月18日(木)	◆ ダイバーシティ・マネジメントセミナー(第1回) ～働き方改革によるダイバーシティ推進の実践～	経団連	東京	管理職
6	平成27年 1月21日(水)	◆ ダイバーシティ・マネジメントセミナー(第2回) ～働き方改革によるダイバーシティ推進の実践～	経団連	大阪	管理職
7	平成27年 1月23日(金)	■ キーパーソン育成セミナー(第3回) ～働き方の見直しを進め、男性の家事・育児参画を先導するために～	—	東京	家事・育児に参画している男性 及び上司等
8	平成27年 1月24日(土)	■ キーパーソン育成セミナー(第4回) ～働き方の見直しを進め、男性の家事・育児参画を先導するために～	—	東京	家事・育児に参画している男性 及び上司等
9	平成27年 1月30日(金)	● 「男性相談研修」(地方自治体担当者等対象) ～男性相談の意義、窓口運営や相談員育成について理解を深める～	—	京都	自治体担当者
10	平成27年 2月18日(水)	● 「男性相談研修」(地方自治体担当者等対象) ～男性相談の意義、窓口運営や相談員育成について理解を深める～	—	東京	自治体担当者
11	平成27年 2月27日(金)	◆ 経営者・管理職が進める！女性の活躍推進セミナー ～企業成長のカギは、“輝く女性”と“ワーク・ライフ・バランス”～	日商	東京	経営者
12	平成27年 3月 6日(火)	◆ WLB推進セミナー(地方自治体向け) ～各地域でのワーク・ライフ・バランスの取組を支援する～	—	東京	自治体担当者

行動宣言

私たち男性リーダーは、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、以下の取り組みを行うことをここに宣言します。

自ら行動し、発信する

- 私たちは、わが社の女性活躍に関する目標を設定し、達成に向けた取り組みを進め、その進捗状況を定期的に把握・公表し、取り組みを継続的に改善します。
- 私たちは、「女性の活躍が、わが社にとっていかに重要か」という想いを、自らの言葉で社会に発信します。
- 私たちは、組織に異なる視点をもたらすことがより良い価値を生むことを発信し、わが社の男性中堅リーダーの意識変革を進めます。
- 私たちが関与するあらゆる機会に女性が参加していることを確認し、その重要性を訴えていきます。

現状を打破する

- 私たちは、積極的に人材を発掘し、能力を開発し、登用することで、わが社の女性の活躍を支えていきます。そのため、あらゆる機会に、「なぜ、女性が一人もいないのか」「なぜ、女性が30%以上いないのか」「なぜ、男女がフイフイテイナー(50:50)でないのか」を確認し、組織の意識変革を促します。
- 私たちは、これ以上柔軟な働き方ができないのかを確認することによって、女性の活躍を阻害する要因を取り除くとともに、男女の働き方の変革を進めます。
- 私たちは、女性がさまざまなライフイベントを経ながらキャリアを継続しているかデータで検証しながら、成長の機会を計画的に提供し、支援を続けます。
- 私たちは、わが社のサプライヤーやパートナー企業に対し、女性の活躍推進の重要性を伝えるとともに、女性の活躍推進に積極的に取り組むことを奨励し、支援していきます。

ネットワークキングを進める

- 私たちは、輝く女性の活躍を加速する男性リーダーのネットワークを広げ、成功事例を共有するとともに、輝く女性のネットワーク構築を支援し、連携していきます。

行動宣言に賛同された男性リーダー（※は宣言策定時メンバー）

- ※青井 浩 株式会社丸井グループ 代表取締役社長
- ※青野 慶久 サイボウズ株式会社 代表取締役社長
- ※伊藤 秀二 カルビー株式会社 代表取締役社長兼COO
- ※大宮 英明 三菱重工株式会社 取締役会長
(日本経済団体連合会 副会長)
- ※駒崎 弘樹 認定特定非営利活動法人フローレンス 代表理事
- ※佐久間英利 株式会社千葉銀行 取締役頭取
- ※櫻田 謙悟 損保ジャパン日本興亜ホールディングス株式会社
代表取締役社長 社長執行役員 (グループCEO)
- ※長谷川閑史 武田薬品工業株式会社 代表取締役 取締役会長兼CEO
(経済同友会代表幹事)
- ※藤森 義明 株式会社IXILグループ 取締役代表執行役社長兼CEO
- 高丸 慶 株式会社ホスピタリティオン 代表取締役
- 中西 宏明 株式会社日立製作所 執行役会長兼CEO
- 秋好 陽介 ランサーズ株式会社 代表取締役
- 大森 雅夫 岡山市長
- 木地 英雄 株式会社インターアクション 代表取締役
- 石川 康晴 株式会社クロスカンパニー 代表取締役社長
- 遠藤 大介 株式会社STRIDE 取締役
- 筒井 義信 日本生命保険相互会社 代表取締役社長
- 大隈 太嘉志 ソシオークホールディングス株式会社代表取締役社長
- 日色 保 ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 代表取締役社長
メデイカルカンパニー 代表取締役プレジデント
- マリオ・スタイン コンシューマーカンパニー 代表取締役プレジデント
- ティベッド・R・スミス ビジョンケアカンパニー 代表取締役プレジデント
- カール・ス・グッドウィン ヤンセンファーマ株式会社 代表取締役社長

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案(仮称)の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、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である。

そのため、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する。

- 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
- 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。