

府 共 第 8 0 号
平成 2 8 年 2 月 5 日

各 都 道 府 県 知 事 殿
各 政 令 指 定 都 市 市 長 殿

内閣府男女共同参画局長
武 川 恵 子 (公印省略)

第 4 次男女共同参画基本計画を踏まえた取組の推進について (依頼)

男女共同参画社会の実現に向けた施策の推進につきましては、平素より格段の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

男女共同参画社会基本法 (平成 11 年法律第 78 号。以下「基本法」という。) 第 13 条の規定に基づく第 4 次男女共同参画基本計画 (以下「計画」という。) が、平成 27 年 12 月 25 日に閣議決定されました。計画では、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行等を変革することや、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。) の着実な施行等により女性の採用・登用推進のための取組や将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組を進めること、地域における推進体制を強化することなどを強調しています。また、計画における政策目的を明確化し効果的な推進を図るため、新たに 4 つの政策領域を定め、重点的に監視・評価すべき 14 項目の政策領域目標を設けるとともに、12 の分野で計 71 の成果目標 (※) を設定し、実効性のある具体的な取組を進めることとしております。

計画に基づいた取組の推進に当たっては、地域における推進体制の強化が不可欠なことから、都道府県及び市町村 (特別区を含む。以下同じ。) におかれましては、基本法第 14 条の規定に基づき、計画を勘案して、都道府県男女共同参画計画及び市町村男女共同参画計画を策定いただくようお願いします。また、その際には、計画において特に地域での取組の推進が期待されている下記の事項に御留意の上、地域の実情に応じて主体的に数値目標を設定するなどし、具体的な取組を積極的に進めていただきますようよろしくお願いします。

都道府県におかれましては、管内市町村 (政令指定都市を除く。) に対して、本件について周知をお願いします。

なお、本通知は地方自治法 (昭和 22 年法律第 67 号) 第 245 条の 4 (技術的な助言) の規定に基づくものです。

(※) 「成果目標」: それぞれの重点分野において掲げる具体的な取組を総合的に実施することによって、政府全体で達成を目指す水準。また、当該成果目標に係る項目に直接取り組む機関・団体等が、地方公共団体や民間団体など政府以外の場合には、政府がこれらの機関・団体等に働きかける際に、政府として達成を目指す水準として位置付け。

記

1 地方公共団体における政策・方針決定過程への女性の参画拡大について

- (1) 女性活躍推進法第 15 条の規定に基づく特定事業主行動計画について、積極的な取組や数値目標を設定し、当該地域内の一般事業主をリードする行動計画を策定するとともに、取組の着実な実施により、女性職員の活躍を推進すること。

なお、上記に際しては、計画において、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組が重要との観点や、そのために役職段階ごとの女性登用を確保することが必要との観点から、新たに部局長・次長相当職、課長相当職、課長補佐相当職及び係長相当職の役職段階ごとに成果目標が設定されたことを踏まえ、その推進を図ること。

- (2) 女性職員の管理職への積極的な登用を図るとともに、将来指導的地位を担うことが期待される人材の層を確保すること。このため、女性職員が若手の段階から将来のキャリアをイメージすることで仕事への意欲を高める研修等、必要な研修の機会を付与するとともに、例えば、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を越えてから、重要なポストを経験させるなど、柔軟な人事管理を行い、女性職員のライフステージに応じた計画的な育成に取り組むこと。また、必要に応じ、国家公務員における取組を踏まえつつ、外部女性人材の採用・登用に取り組むこと。
- (3) 育児期に昇任を希望しなかったなどの理由により結果として昇任が遅れている女性職員についても、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、昇進に必要な意欲と能力の向上を図ること。
- (4) 女性職員が出産・子育てをしながらキャリアを形成していくイメージ・意欲を持てるよう、出産・育児等を乗り越えて活躍するロールモデルとなる人材の育成とその紹介を進めるとともに、メンター制度の導入等により女性職員が抱える悩みやキャリアプラン等の相談に丁寧に応じる体制を構築すること。
- (5) 育児休業中の職員の支援の充実を図るとともに、育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより昇格・昇任に不利益とならないよう取り組むこと。
- (6) 性別にかかわらず、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、各地方公共団体の実情に即し、「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」、原則全ての職員を対象とするフレックスタイム制度の導入・拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した超過勤務の縮減、休暇の取得促進を行うこと。併せて、国家公務員における取組を参考としつつ、職員の勤務状況の改善に向けた具体的な取組を進めること。
- (7) 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスに関する管理職の意識変革を促す取組を進めること。このため、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的にいかすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底すること。また、職場ごとに、効率的な業務運営等のワーク・ライフ・バランスに資する取組を行い、更なる改善につなげること。
- (8) 男性職員の育児休業、育児のための部分休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休暇（時間単位のものも含む。）等の自主的な取得を促すため、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を図ること。
- (9) 新たに「地方警察官に占める女性の割合」及び「消防吏員に占める女性の割合」が成果目標として設定されたことを踏まえ、治安及び消防の分野で働く女性職員の参画拡大を進めること。
- (10) 審議会等委員や懇談会等行政運営上の会合への女性の参画拡大を進めること。

※（参考）「はばたく女性人材バンク」<http://www.gender.go.jp/policy/yakuin/>

国の審議会等の委員等に関して本人の同意を得た方について、同意された項目をデータベースとして公開していますので、ご活用ください。

2 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和について

- (1) 地方公共団体においては、女性活躍推進法第 20 条の規定に基づき、国の施策に準じて、女性の職業生活における活躍に関する状況等が優良な事業主の受注機会の増大その他の必要な施策の実施に努めること。
- (2) 女性活躍推進法第 9 条の規定に基づく認定一般事業主（女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施状況が優良な一般事業主）の情報や、「女性の活躍・両立支援総合サイト」等の政府のデータベースに掲載された管内の企業の情報公表内容を活用しながら、独自の基準に基づく企業表彰や、優良企業に関する住民等への情報発信等に取り組むことにより、管内の企業の取組の加速化を図ること。

3 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進について

- (1) 地域活動における男女共同参画の推進
P T A、自治会・町内会等、地域に根差した組織・団体の活動の実施に当たっては、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を含め、男女共同参画の視点が反映されるようにすること。
- (2) 地方創生における女性活躍推進
ア 地域における女性の活躍推進は、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらすことから、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」等に基づき、地方創生に向け、地域における女性の活躍の重要性を踏まえた取組を実施すること。
イ 女性活躍推進法を踏まえ、女性の活躍推進のための取組が効果的かつ円滑に実施されるよう、推進計画を策定するとともに、協議会を組織することなどを通じて、国、地方公共団体、地域経済団体、地域金融機関、農林水産団体、N P O等の地域における多様な主体による連携体制を整備すること。
- (3) 農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
各都道府県のみならず、市町村等各地域レベルにおいて農山漁村における男女共同参画が進むよう、女性の参画目標の策定を進めるとともに、策定された目標の達成に向け、積極的な取組を実施すること。

4 科学技術・学術における男女共同参画の推進について

新たに「大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合」が成果目標として設定されたことを踏まえ、理工系女性のロールモデルや地域企業等における女性研究者・技術者活躍の好事例の発信、産学官による支援ネットワークの構築に取り組むこと。

また、理工系分野への進学や就職を希望し地域の未来を担う女性の学生等を主な対象とする支援等に取り組むこと。

5 女性に対するあらゆる暴力の根絶について

新たに「行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター設置

数」を平成 32 年までに各都道府県に最低 1 か所とする成果目標が設定されたことを踏まえ、ワンストップ支援センターの設置を検討すること。

また、「市町村における配偶者暴力相談支援センターの数」が成果目標として設定されたことを踏まえ、被害者により身近な相談先として、積極的な設置促進に努めること。

6 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進について

「都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数」及び「初等中等教育機関の教頭以上に占める女性割合」が成果目標として設定されたことを踏まえ、教育委員会委員や教育機関における女性の参画拡大に向けて、一層積極的に取り組むこと。

また、男女共同参画に関する男性の理解の促進を図るために必要な広報・啓発活動等を展開すること。

7 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立について

(1) 防災分野における女性の参画拡大など男女共同参画の推進

ア 防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大

地方防災会議における女性委員の割合について、30%目標（指導的地位に女性が占める割合を30%程度とすることをいう。以下同じ。）に向け、女性の参画拡大に向けた取組を促進すること。特に、女性委員のいない市町村防災会議は早期に解消すること。また、都道府県においては、管内の市町村に対して、都道府県防災会議の最近の動向や女性を積極的に登用している市町村の事例について情報提供を行うこと。

応急対策における男女共同参画を推進するため、災害対策本部の構成員に女性職員や男女共同参画担当の職員を配置すること。

イ 防災の現場における女性の参画拡大

男女共同参画の推進の観点から、女性消防団員の入団を一層促進すること。また、女性消防団員が活動しやすい環境を整備すること。

ウ 防災施策への男女共同参画の視点の導入

男女共同参画の視点が地域防災計画に反映されるよう、防災における男女共同参画の推進を図るとともに、男女共同参画の視点が地区防災計画に反映されるよう、地域の住民への周知を行うこと。

その他、避難所運営に男女双方がリーダーとして参画し、男女共同参画の視点に立った運営がなされるよう、避難所運営マニュアルの整備等を行うなど、防災施策に男女共同参画の視点を導入すること。

災害時には、女性が様々な不安や悩みを抱えることや、女性に対する暴力等が懸念されることから、男女共同参画センターや民間支援団体等と連携を図りながら、避難所等において相談窓口や女性に対する暴力等の予防の方法について周知すること。

男女共同参画センターが、男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点となるよう、平常時及び災害時における役割を明確化すること。

(2) 復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大

復興計画の策定や推進のための委員会等における女性委員の割合について、30%目標が達成できるよう、女性の参画拡大に向けた取組を進めるとともに、被災地の住民との合意形成が重要となる復興まちづくりに当たっては、協議会等の構成員への女性の参画を拡大するように努めること。

8 推進体制の整備・強化

(1) 地方公共団体における取組の強化

男女共同参画社会の実現には、国レベルでの取組に加え、住民にとって身近な暮らし、仕事の間である地域に根差した草の根からの取組が重要であることから、都道府県においては、女性の登用促進等に取り組む企業へのインセンティブ付与等の関連施策の一層の推進、地域における多様な主体による連携体制の構築、市町村に対する助言等の支援の強化等に積極的に取り組むこと。

市町村においては、企業へのインセンティブ付与等の関連施策を一層推進し、住民一人一人の男女共同参画に関する認識を高めるよう、着実に取り組むこと。その際、都道府県は、市町村に対する情報提供、研修機会の提供を行うとともに、先進的な取組事例を共有するなどにより、市町村の取組を支援すること。特に、男女共同参画に関する業務に専属的に従事する担当部署がない市町村に対しては、推進体制の整備・強化に向けた働きかけ、情報提供・助言等の支援を行うこと。

また、基本法及び計画の趣旨・内容を地方公共団体の施策に反映させること。

なお、地域における男女共同参画の実現に向けて、首長等はリーダーシップを発揮すること。

(2) 市町村男女共同参画計画の策定の推進

新たに「男女共同参画計画の策定率（市町村）」が成果目標として設定されたことを踏まえ、市町村（特に、市町村男女共同参画計画を策定していない市町村）においては、地域の実情に応じて、計画や都道府県男女共同参画計画を勘案し、その策定及び改定に努めること。

また、都道府県においては、市町村で男女共同参画計画が策定されるよう、助言等の支援を行うこと。

(3) 男女共同参画センターの強化・充実

男女共同参画センターは、男女共同参画に関する研修、情報提供、女性グループ・団体の自主的活動の場の提供、相談、調査研究等、多様な機能を有しており、NPO、NGO、住民等の活動を支援する男女共同参画の推進の重要な拠点であることを踏まえ、それぞれの地域においてこうした機能や強みを十分にいかすよう、管理体制、施設の規模等にかかわらず、その果たす役割を明確にし、基本法の理念に即した運営と関係機関との有機的な連携の下、取組を強化・充実すること。

また、男女共同参画センターを地域における女性の活躍推進の人材発掘・育成の拠点として活用し、企業や地域経済団体、地域金融機関、農林水産団体等において男女共同参画を推進するキーパーソンの育成、地域のあらゆる分野における女性リーダーの育成等を行うとともに、育成した人材のネットワーク化に取り組むこと。

なお、男女共同参画センターを有しない地方公共団体においては、民間団体等と連携して、男女共同参画を推進するための拠点の整備に努めること。