

全建労発第 87号
令和3年3月12日

各都道府県建設業協会会長 殿

一般社団法人 全国建設業協会
会 長 奥村 太加典
〔 公 印 省 略 〕

政策・方針決定過程への女性の参画拡大について

時下、益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。平素は、本会の活動に対しまして、格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、男女共同参画社会基本法に基づき、「第5次男女共同参画基本計画～全ての女性が輝く令和の社会へ～」が令和2年12月25日に閣議決定され、政策・方針決定過程への女性の参画拡大について別紙の通り具体的目標が定められ、本会に対しても協力の依頼がありました。

つきましては、別紙文書の趣旨等をご理解の上、貴協会の会員の皆様に対し、周知くださいますようよろしくお願いいたします。

以上

(担当：労働部 吉田)

府 共 第 149 号 — 1
令 和 3 年 3 月 8 日

関係団体 各位

内閣府男女共同参画局長
林 伴子（公印省略）

政策・方針決定過程への女性の参画拡大について（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に基づき、「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」（以下「5次計画」という。）を令和2年12月25日に閣議決定しました。

5次計画では、政策・方針決定過程への女性の参画拡大について、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」こととし、「2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがいないような社会となることを目指す」こととしました。

また、それぞれの分野において、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として、89項目の成果目標を設けました。

つきましては、下記の事項に御留意の上、具体的な取組を積極的に進めていただきますようお願い申し上げます。

なお、必要に応じて貴組織の下部団体・機関又は関係各団体・各機関に対しても、5次計画についての周知をお願い申し上げるとともに、下部団体・機関又は関係各団体・各機関との情報共有や必要なネットワークの形成等にも取り組んでいただくようお願い申し上げます。

記

1. 女性活躍推進法に基づく取組の推進について

「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。）に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性の参画拡大・活躍推進に向けた積極的な取組を推進するようお願いいたします。

特に、令和元（2019）年に女性活躍推進法が改正され、令和4（2022）年4月からは、一般事業主行動計画の策定や情報公表等の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人

以上の事業主から、常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主に拡大されることから、新たに義務の対象となる団体等におかれましては、同法に基づき、適切な対応をお願いいたします。

2. 積極的改善措置について

女性の活躍促進は、少子高齢化に伴う人口減少が深刻化する我が国において、多様な視点によってイノベーションを促進し、我が国の経済社会に活力をもたらすものであり、持続的成長のために不可欠なものです。各主体において、女性の登用、育成に取り組んでいただくことが重要であり、意思決定過程への女性の参画を促進するため、役員登用にクォータ制を導入するなどの積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施している職能団体等を参考に、自主的かつ効果的な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の実施をお願いいたします。

5次計画においては、民間企業の各役職段階に占める女性の割合について、令和7（2025）年までに、係長相当職を 30%、課長相当職を 18%、部長相当職を 12%とし、東証一部上場企業役員に占める女性の割合を令和4（2022）年までに 12%とすることを成果目標として掲げており、これらも踏まえ、積極的な取組をお願いいたします。

第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）（抄）

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

5 専門・技術職、各種団体等

（1）施策の基本的方向

- 特に専門性の高い専門的・技術的な職業に従事する女性の割合を高める。
- 経済団体、労働組合、職能団体、職業団体、NGO、NPO等の団体内部における役員などの意思決定過程へ女性の参画を促進するため、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入や各種団体間のネットワークの形成を促進し、各団体の実状に応じて主体的かつ積極的に取組が進められるよう促す。

（2）具体的な取組

- ① 役員登用に自主的なクォータ制を導入するなど女性登用を促進する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施している職能団体等を参考に、各団体において自主的かつ実効的な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）が進むよう促す。【内閣府】
- ② 各分野における関連施策を着実に実施し、女性の参画拡大を推進する。【関係府省】

第3分野 地域における男女共同参画の推進

2 農林水産業における男女共同参画の推進

（1）施策の基本的方向

- 国民生活に必要な食料を供給する機能とともに国土保全等の多面的機能を有する農林水産業を支え、また、発展させていく上で、女性は重要な役割を果たしている。しかしながら、農林水産業の就業者数が減少し続ける中で、例えば、基幹的農業従事者に占める女性の割合は低下傾向にある。都市部への女性の流出が続き、農山漁村への還流・流入は少ない。
- 農林水産業の発展、農山漁村への人材の呼び込みのためには、女性が働きやすく暮らしやすい農山漁村にすることが重要であり、女性が地域の方針策定に参画し、女性の声を反映させていくことが必要である。
- 「田園回帰」の動きが見られる中で、移住や定住、地域おこし協力隊などで農林水産業や農山漁村との関わりを志向する都市部の女性が増えている。例えば農業においては、親元就農や結婚とともに就農するだけでなく雇用就農や新規参入もみられるなど、女性の農林水産業への関わり方は多様化しており、それぞれの形態に応じたきめ細かな支援が必要である。

- このため、「食料・農業・農村基本計画」等に基づき、女性の経営への参画を推進するとともに、地域をリードする女性農林水産業者を育成し、農山漁村に関する方針策定への女性の参画を推進する。また、女性が働きやすい環境の整備や育児・介護等の負担の軽減、固定的な性別役割分担意識とこうした意識に基づく行動の変革に向けた取組を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 農林水産業における政策・方針決定過程への女性参画の推進

- ① 地域をリードできる女性農林水産業者を育成し、農業委員や農業協同組合、森林組合、漁業協同組合の役員及び土地改良区等の理事に占める女性の割合の向上や女性登用ゼロからの脱却に向けた取組などを一層推進する。また、改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、地方公共団体、農林水産団体等に対して、具体的な目標の設定や女性の参画を促進する仕組みづくりを働きかける。【内閣府、厚生労働省、農林水産省】

第7分野 生涯を通じた健康支援

2 医療分野における女性の参画拡大

(1) 施策の基本的方向

- 医療従事者については、既に女性の割合が高い業種も含め、医師、看護師、助産師、薬剤師、医療技術者等のワーク・ライフ・バランスの確保、女性の就業継続・再就業支援等を進めるとともに、医療機関や関係団体の組織の多様化を図り、生涯にわたる女性の健康づくりを支援するためにも、政策・方針決定過程への女性の参画が十分でない業種については、その拡大を働きかける。
- 医学部生の約3分の1を女性が占めるなど、近年、女性医師の割合が高まっているが、妊娠・出産等によりキャリアを中断せざるを得ない場合がある。医療の質を確保し、患者に必要な医療を安全かつ継続的に提供するためには、女性医師が継続的に活躍できるようにすることが必要であり、また、社会全般における生涯にわたる女性の健康づくりの支援を充実させるためにも、医療分野で活躍する女性医師の割合を高めるとともに、女性特有の疾患に専門的に対応する医師を育成・増加させていく必要がある。このため、女性医師が働き続け、能力を発揮しやすい環境の整備に向けた包括的な支援、ハラスメントのない職場環境の整備等の促進、医学部生に対するキャリア教育の充実、女性特有の疾患に専門的に対応する医師の育成等を進める。

(2) 具体的な取組

- ④ 改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、医療の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性医師等をはじめとする女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。【内閣府、厚生労働省、関係府省】

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）の概要

10年間の時限立法（～R8（2026）.3.31）

1. 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。

2. 概要

（公務部門（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、

①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、

②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

③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。

常用労働者301人以上の一般事業主と特定事業主は、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
の各区分から1項目以上の公表を義務化

○ 国は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定、プラチナえるぼし認定）を実施。

○ 国等は、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）。

**常用労働者301人以上から
101人以上の一般事業主に
義務対象を拡大**
（100人以下は努力義務）
※令和4年4月1日施行

情報公表項目

- ①
 - ・採用者に占める女性の割合割合
 - ・管理職等に占める女性の割合
 - ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
 - ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 等
- ②
 - ・男女の平均継続勤務年数の差異
 - ・残業時間の状況
 - ・男女別の育児休業取得率
 - ・有給休暇取得率 等



※ 赤字は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日法律第24号）による改正。施行は、令和2年6月1日（ただし、101人以上の一般事業主への義務対象拡大は、令和4年4月1日施行）。