

男女共同参画社会をつくる ～男女共同参画に関するQ&A～

Q26 「女性活躍加速のための重点方針2016」について簡単に説明して下さい。

A26 「重点方針2016」は、国における女性の活躍の具体的取り組みをこれまで以上に加速すると同時に、女性活躍推進の流れを全国津々浦々まで広げ、浸透させていくため、今後、重点的に取り組むべき事項について、以下の柱立てでまとめています。

1. あらゆる分野における女性の活躍
2. 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現
3. 女性活躍のための基盤整備

現場で活躍したり自ら起業したい女性に向けては、

- 多様な働き方の推進、男性の意識変革
- 女性の起業支援強化、リーダー育成
- 公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス推進等の加速 など

仕事と子育てとを両立していきたい女性に向けては、

- 男性の家事・育児等への参画促進に向けた企業や経済団体等との連携等
- 待機児童の解消や介護離職ゼロに向けた保育士や介護人材の処遇改善 など

配偶者からの暴力を受けている方など、困難な状況にある女性に向けては、

- 配偶者暴力などの個別事案対応を含めた地域連携体制の整備
- いわゆるJKビジネスと呼称されている営業等に係る実態の把握、児童の性的搾取等に係る対策の推進
- 男女共同参画の視点からの熊本地震の被災地支援 など、女性のニーズに応

じた様々な施策を盛り込んでいます。

Q 2 7 女性・男性が支え合い、共に能力を発揮できる「女性が輝く先進企業」を紹介してください。

A 2 7 女性・男性が支え合い、共に能力を発揮できる働きやすい職場づくりを推進します。

株式会社ファンケル

お客様に寄り添ったサービスや商品を開発するため、ファンケルには女性社員が活躍できる環境が整っていました。当社の創業理念は“正義感を持って世の中の「不」を解消しよう”であり、お客様の立場に立って「不安」「不便」「不満」等、不のつく言葉を、「安心」「便利」「満足」等に変えていくことを目指しています。この創業理念のもと、育児が女性社員のキャリアの「不」とならぬよう、育児休暇取得率の向上、育児休暇からの職場復帰率 100%の維持、子育てのための時短利用率の向上、配偶者出産支援休暇取得率の向上等の取組を行っています。

今後は、育児や介護などの事情を抱える女性社員がキャリア形成を諦めることなく、能力を十分に発揮できる仕組みを作るとともに、男性社員も育児や、介護に積極的に参加できる職場環境をさらに整え、『女性・男性が支え合い、共に能力を発揮できる働きやすい職場づくり』を推進します。

【2018年度までの目標】

(1) 女性のキャリア形成のための支援

「女性管理職比率の向上

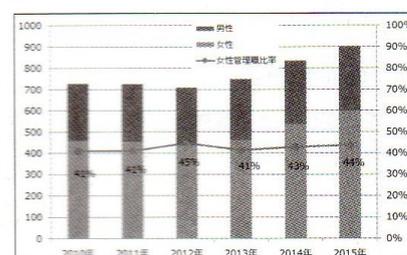
(2018年度：50%目標)」

「専門知識を活かした女性の職域拡大」

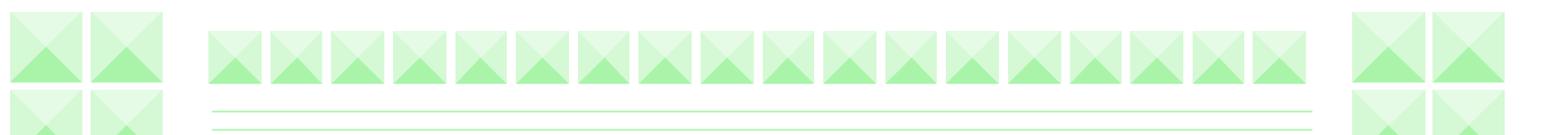
(2) 柔軟な働き方に対応した制度の導入

「短時間勤務者（パート社員）の採用拡大」

「様々な家庭環境の社員が活躍できる多様な働き方の導入（在宅勤務等の



ファンケル正社員数推移



導入)」

(3) 男性も育児に積極的に参加しやすい職場環境の推進強化

「男性従業員の「配偶者出産支援休暇」取得率向上（2018年度：取得率
100%目標）」

出所 平成28年版

男女共同参画白書 内閣府 7

