起業家に占める女性の割合（注５）	30.3% （平成24年）	30%以上を維持 （平成32年）
次世代認定マーク（くるみん）取得企業の数（注６）	2,326社 （平成27年）	3,000社 （平成32年）

（注３）　６歳未満の子供を持つ夫婦と子供の世帯の夫の１日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）。（再掲）

（注５）　起業家とは、過去１年間に職を変えた又は新たに職に就いた者のうち、現在は自営業主（内職者を除く）である者。（再掲）

（注６）　次世代認定マーク（くるみん）取得企業とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業。

1　M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現

施策の基本的方向	
働く女性が増加する一方、M字カーブ問題等がいまだ解決されていない中で、家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（ＩＬＯ第156号条約）の趣旨も踏まえ、働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定）を踏まえ、長時間労働の削減や生産性の向上に向けた効率的な働き方の推進等によるワーク・ライフ・バランス及びライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る。 併せて、パートナーである男性の子育て・介護等への参画及び女性が活躍するための前提となる人材育成の在り方の見直しを推進するとともに、職場マネジメントの在り方の調査研究及び好事例の情報提供を行う。	
具体的な取組	担当府省
ア　ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等	
①　中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の適用猶予の廃止、年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正案の早期成立を図るとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化を行う。	厚生労働省
②　労働時間等設定改善指針の改正を検討し、休息時間（勤務間インターバル）の設定、一定時刻以降の就業を禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する「朝型の働き方」の導入、深夜業の回数の制限等に関する労使の自主的な取組を促進する。	厚生労働省
③　上記①及び②の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて時間外労働に係る上限規制や休息時間（勤務間インターバル）規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。	厚生労働省
④　企業が主体的にワーク・ライフ・バランスを推進することができるよう、生産性の向上に向けた効率的な働き方や妊娠・出産・育児期における職場での配慮の在り方、年次有給休暇の取得促進等に関し、指針や好事例を提供するとともに、これらに積極的に取り組む企業を支援する。	厚生労働省
⑤　過労死等の防止のための対策に関する大綱を踏まえた取組を着実に推進するとともに、メンタルヘルスの確保等、職場における健康確保対策を推進する。	厚生労働省
⑥　女性活躍推進法に基づき、企業等における女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差、ワーク・ライフ・バランス実現のための長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組や労働時間の状況を含めた女性の活躍状況に関する情報開示を促進する。	厚生労働省
⑦　長時間労働の削減等の働き方改革に向け、夏の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていく国民運動「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」を展開する。	内閣官房、総務省、厚生労働省
⑧　各都道府県労働局に設置した「働き方改革推進本部」において、各地のリーディングカンパニーに対して直接働きかけを行うとともに、「まち・ひと・しごと創生」の観点から、地方公共団体が各地域の実情に応じた「働き方改革」に取り組むことを支援する枠組みを構築する。	内閣官房、厚生労働省
⑨　女性の活躍推進や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働環境整備を図るため、都道府県労働局における体制を整備・強化する。	厚生労働省
イ　ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現	
①　多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。	
・　育児休業後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するため、育児・介護休業、短時間勤務制度の利用促進及び育休復帰支援プログラムの拡充等の事業主に対する支援を推進する。	厚生労働省
・　高齢化の進展等を踏まえ、介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策及び介護休業取得時の経済的負担の在り方等、介護休業・休暇の取得促進に向け、労働政策審議会での検討も踏まえ、法的措置も含めて必要な対応を検討する。	厚生労働省
・　育児と介護の負担が同時にかかる、いわゆる「ダブルケア」問題の実態について調査を行い、その結果等も踏まえ、必要に応じて、負担の軽減の観点からの対策を検討する。	内閣府
・　労働者のライフステージに配慮し、必要な期間における勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度や職種転換の適用、元の雇用形態への円滑な復帰を支援する。	厚生労働省
・　テレワークの環境整備、サテライトオフィスの設置等場所の制約を受けない勤務形態や、在宅勤務、フレックスタイム制度の導入時における適切な労務管理の徹底及び子連れ出勤を可能とする職場環境の整備を促進する。	総務省、厚生労働省、国土交通省
・　特に子育て期のワーク・ライフ・バランス実現のため、転勤の実態について調査を行い、その結果も踏まえて、企業の経営判断に配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」の策定を目指す。	厚生労働省
・　配偶者の転勤や家族の介護等による転居に配慮したキャリア継続に関する仕組みの好事例の把握と情報提供を推進する。	内閣府、金融庁
・　妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いをなくすための、企業におけるマタニティハラスメント防止に向け、法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。	厚生労働省
・　中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得し職場に復帰できるよう、育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を強化するとともに、中小企業と主婦等を含む女性人材とのマッチングに向けた取組の推進や、中小企業側の女性人材受入れのための体制整備に対する支援を推進する。	厚生労働省、経済産業省
②　企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等との連携を図る。	
・　女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促し、経営者のリーダーシップによる取組を促進する。	内閣府、厚生労働省
・　子育て・介護等に携わる社員のマネジメントやキャリアアップを目指す女性社員の育成に必要なスキルを備えた管理職やメンターの育成を支援する。	内閣府、厚生労働省
・　部下の仕事と子育て等の両立を後押しするための上司に対する人事・評価制度の見直しを促進する。	内閣府