女性も男性も共に働き、
共に育み、支え合う社会づくり

～女性の活躍　ウーマノミクスで地方を変える、日本を変える～

平成２７年７月
全国知事会

ウーマノミクスで地方創生、日本創成

我が国は、1960年代の高度経済成長期以来50年超にわたって長時間労働を前提とした男性型労働が主流となってきました。

このような労働慣行を是正することで、家庭において男女が共に家事・育児に取り組むことができるようになり、第２子、第３子の出産の可能性が高まり、人口減少の抑制にも繋がります。
さらに、働く人にとっては心身ともに健康を保つことができるようになるとともに、自己実現のための時間ができることで、職場においても活力にあふれた状態で効率よく業務を進めることができるようになります。
企業にとってはこれが大きな力となって、業績を上げることにつながります。
このように、働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスを推進することで、女性も男性も、家族も企業も、皆が幸せになることが期待できるのです。

しかし、中小企業がほとんどを占める地方においては、女性の活躍促進やワーク・ライフ・バランスの推進に関して企業が積極的に取り組む環境はまだまだ整っていないのが実情です。各都道府県では、地域の実情に合わせた独自の取組みを進めておりますが、財源の確保が課題となっているところです。

現在国会で審議中の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定が待たれるところですが、ワーク・ライフ・バランスは人口減少とも密接につながった課題であり、予算をしっかり確保して実効性ある取組みを推進していくことが重要です。

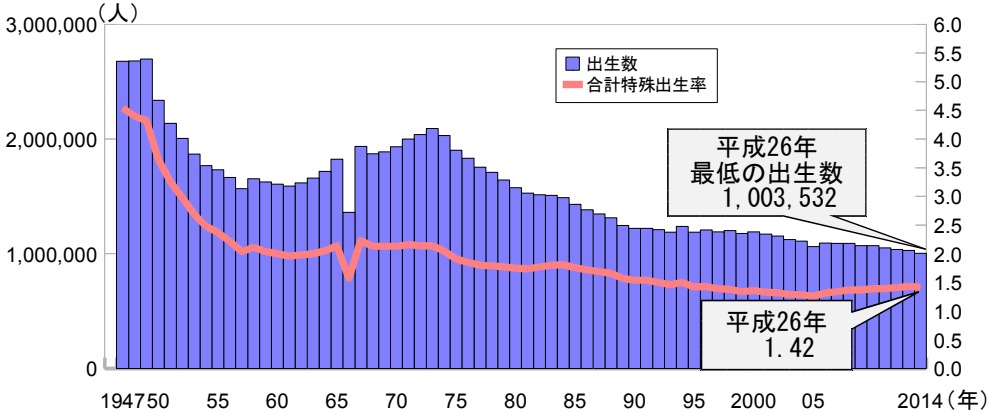
そのため、女性の活躍の促進と、それを強力に進めるための働き方の見直しや、男性の家事・育児への参画の必要性などの視点も踏まえ、政府と地方が連携して取り組んでいくことによって、地方を創生し、日本を創成していくことについての提言を行います。

全国知事会　男女共同参画プロジェクトチーム　リーダー　山形県知事　吉村　美栄子

Ⅰ　現状・課題

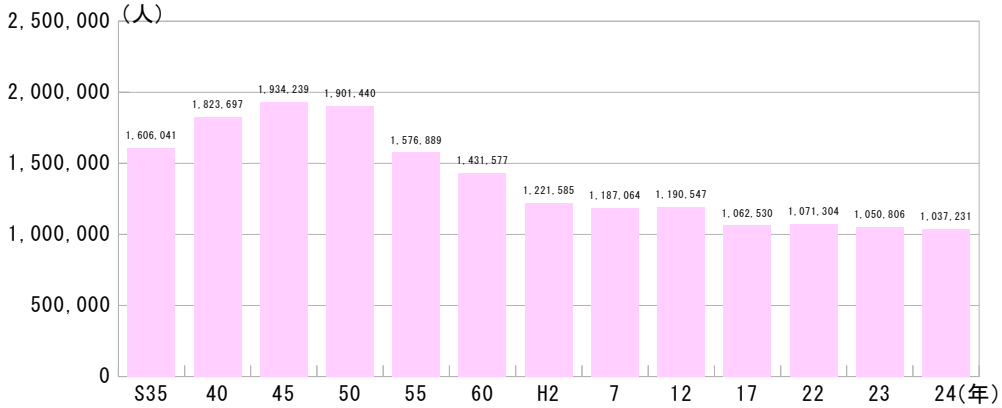
（１）少子化が止まらない－〇2014年の合計特殊出生率は1.42で９年ぶりに低下
〇女性の出産可能年齢人口（15歳～49歳）の減少　〇出生率と婚姻率の減少
〇生産年齢人口割合の減少

出生数及び合計特殊出生率の推移



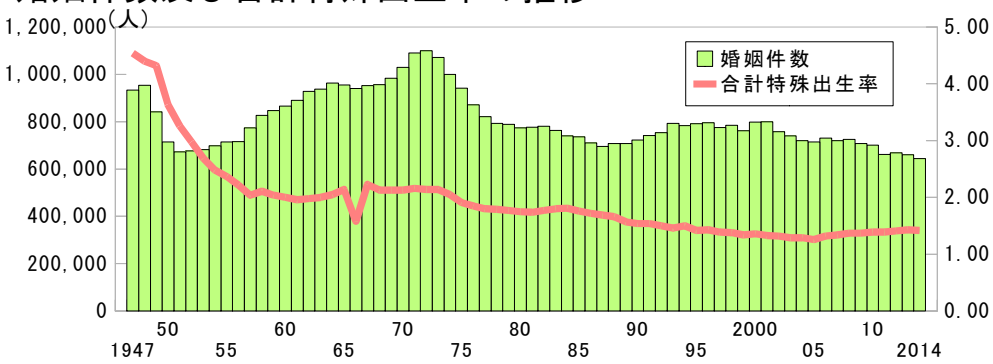
出典：厚生労働省/人口動態統計

女性の出産可能年齢人口の推移



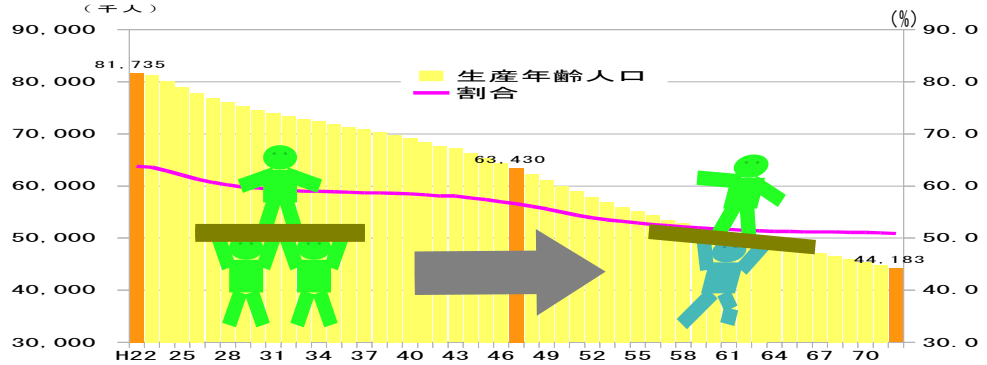
出典：国立社会保障・人口問題研究所/日本の将来推計人口

婚姻件数及び合計特殊出生率の推移



出典：厚生労働省/人口動態統計

日本の生産年齢人口予測



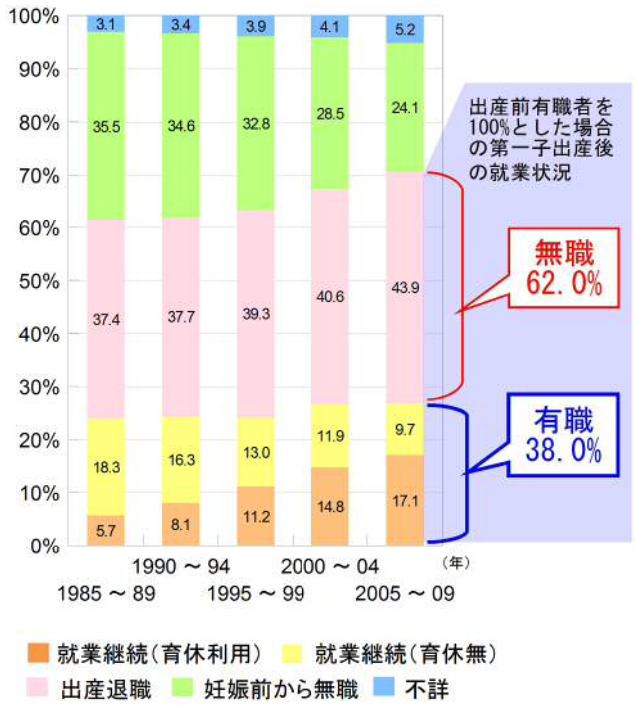
出典：国立社会保障・人口問題研究所/日本の将来推計人口

日本の活力維持向上のためには、労働生産性の向上と
多様な人材の社会参画、特に女性の活躍促進が必要不可欠

Ⅰ　現状・課題

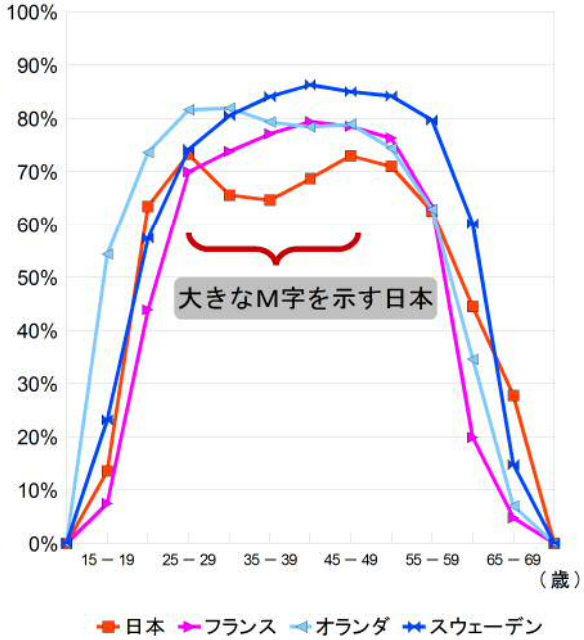
（２）出産・子育てを理由とする離職が多い
　　〇第１子出産後の離職率　2005年から2009年：62.0%（20年間変動なし）

子供の出生年別第一子出産前後の妻の就業変化



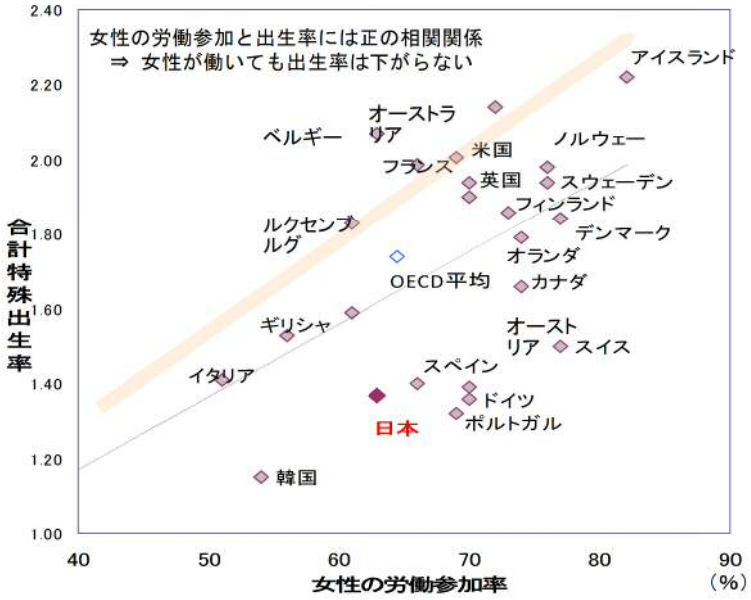
出典：国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」

女性の労働力比率の国際比較



出典：日本「総務省／労働力調査」
各国「ILO／ILOSTAT」(2014)

OECD加盟24カ国における女性労働力率と合計特殊出生率（2009年）



出典：内閣府男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書参考資料図表１より
2009年女性労働参加率：OECDジェンダーイニシアチブレポートP58
2009年出生率：OECDデータベースを基に内閣府男女共同参画局で作成

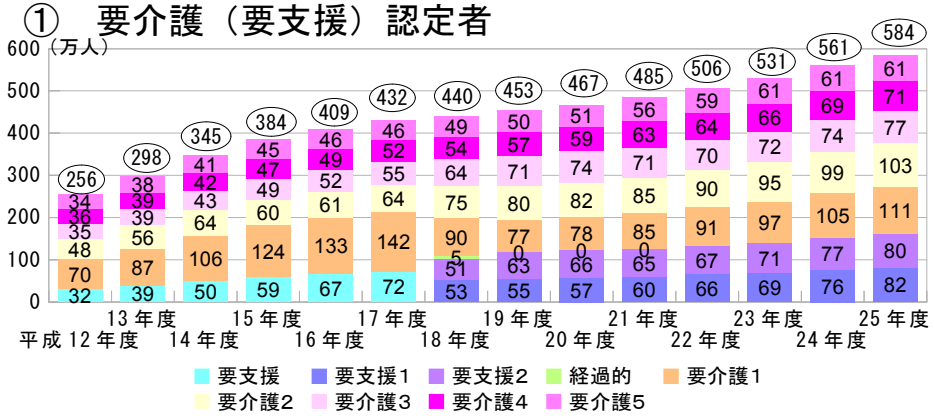
出産・子育てと仕事の両立のため、働きやすい環境の整備が必要

Ⅰ　現状・課題

（３）超高齢社会へ－〇要介護者は今後も増加する
〇生涯未婚率（50歳まで一度も結婚しない）がバブル崩壊後に急上昇
〇男性も女性も介護を担う人が増加（年間約10万人の離職者）

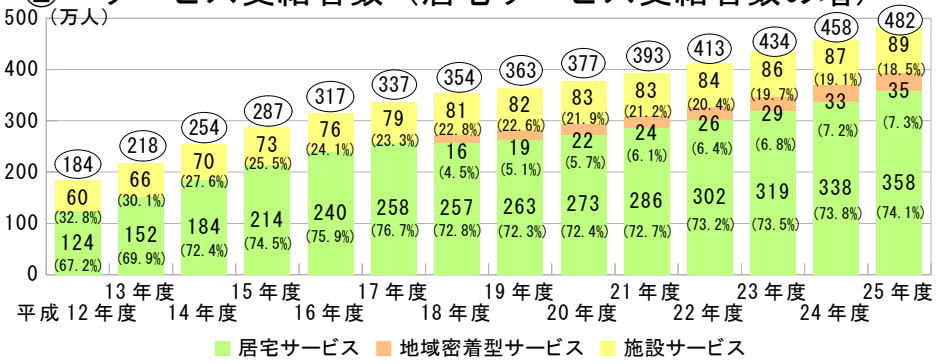
要介護者の推移

①　要介護（要支援）認定者



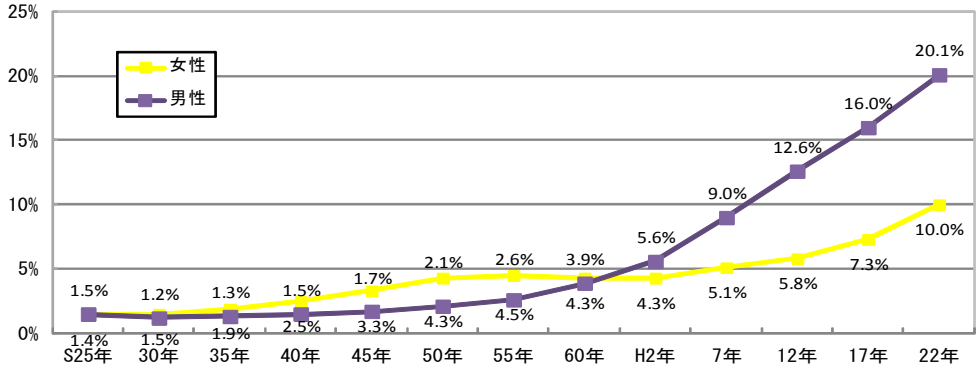
出典：厚生労働省／介護保険事業状況報告（年報）（H25）

②　サービス受給者数（居宅サービス受給者数の増）



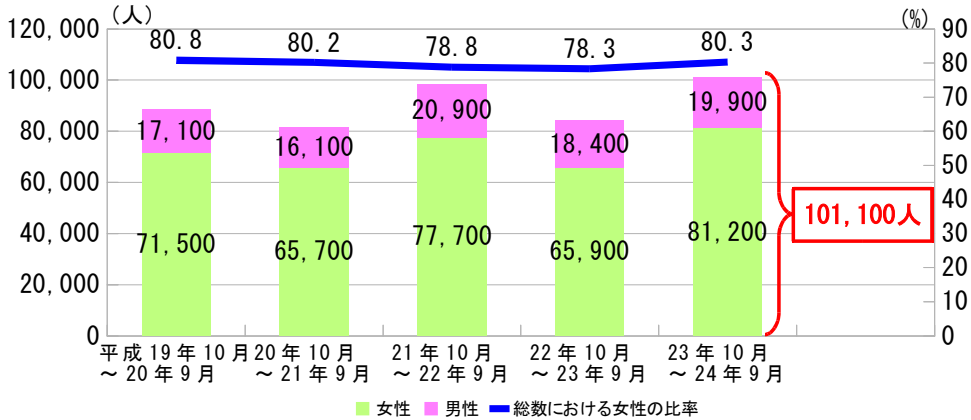
出典：厚生労働省／介護保険事業状況報告（年報）（H25）

生涯未婚率の推移（男女別）



出典：国勢調査（Ｈ２２）

介護・看護を理由に離職・転職した人数



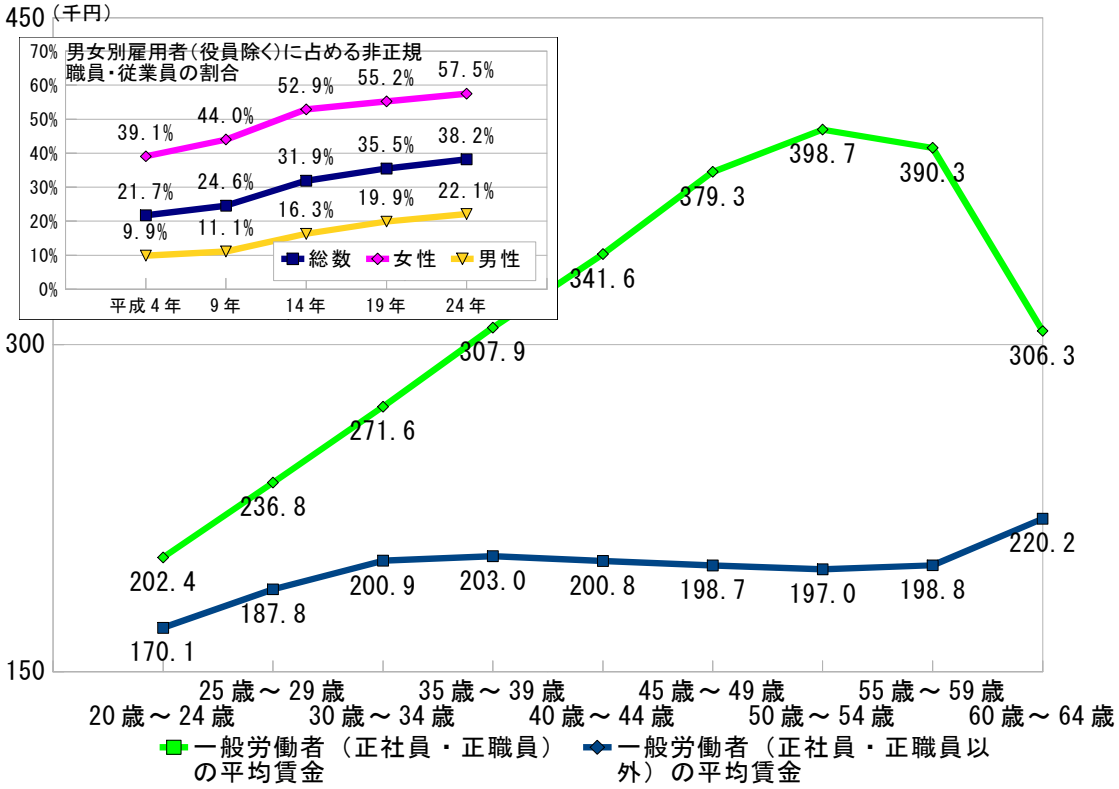
出典：総務省／就業構造基本調査（H24）

男性も女性も介護と仕事を両立できる環境整備が必要

Ⅰ　現状・課題

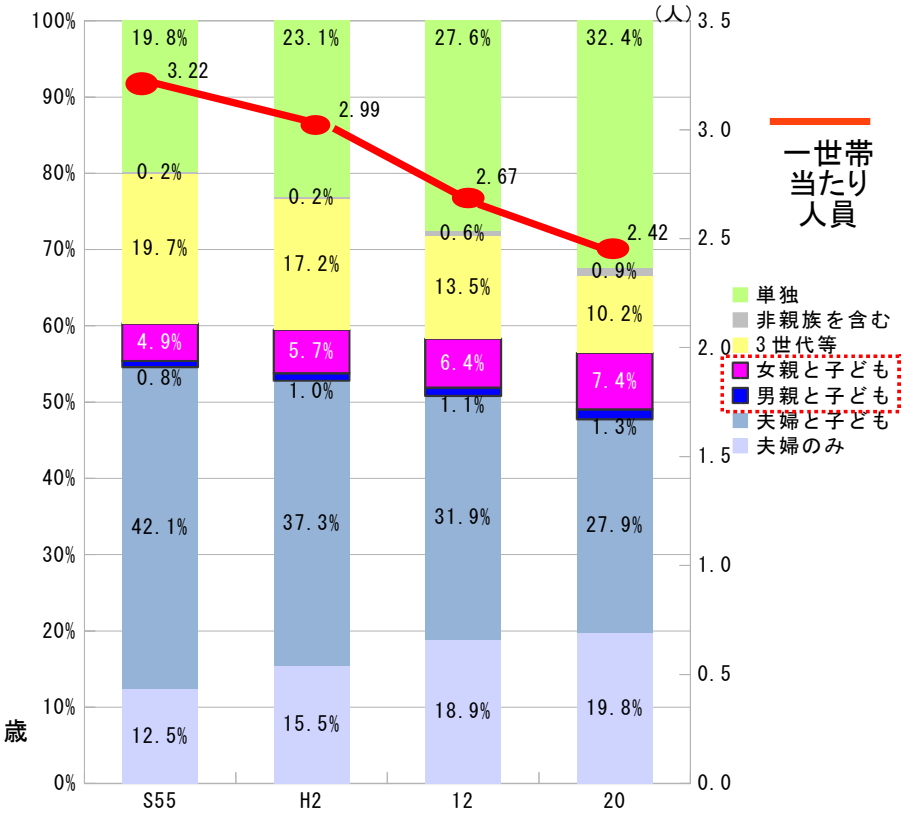
（４）貧困や格差の拡大が懸念される
〇男女ともに雇用者に占める「非正規の職員」の割合が上昇している。非正規職員の賃金は正規職員よりも低く、50歳代の非正規職員の賃金は正規職員の半分程度となっている。
〇特に女性は男性に比べ、非正規雇用の割合が高い。
〇ひとり親世帯の割合は、年々増加しており、特に母子世帯の割合が増加している。

正規職員と非正規職員の賃金比較（月給ベース）



出典：厚生労働省/賃金構造基本統計調査（H26）

世帯の家族類型別割合の推移



出典：総務省/国勢調査（H22）

非正規雇用から正規雇用への転換とひとり親に対する自立支援が必要

Ⅱ　提言テーマ

女性も男性も共に働き、共に育み、支え合う社会づくり

～女性の活躍　ウーマノミクスで地方を変える、日本を変える～

提言１　男性中心型労働慣行の変革と働きやすい環境の整備
（１）長時間労働の是正
（２）就業継続のための支援
（３）再就業のための支援
（４）ワーク・ライフ・バランスの推進

提言２　女性の活躍推進
（１）女性の就業に関する活躍の推進
（２）地方を創生する女性リーダーの育成
～地域活動（自治会、ＰＴＡ、まちづくり等）や農山漁村等における女性の活躍促進～
（３）女性による起業に対する支援

提言３　生涯を通じた女性の健康支援

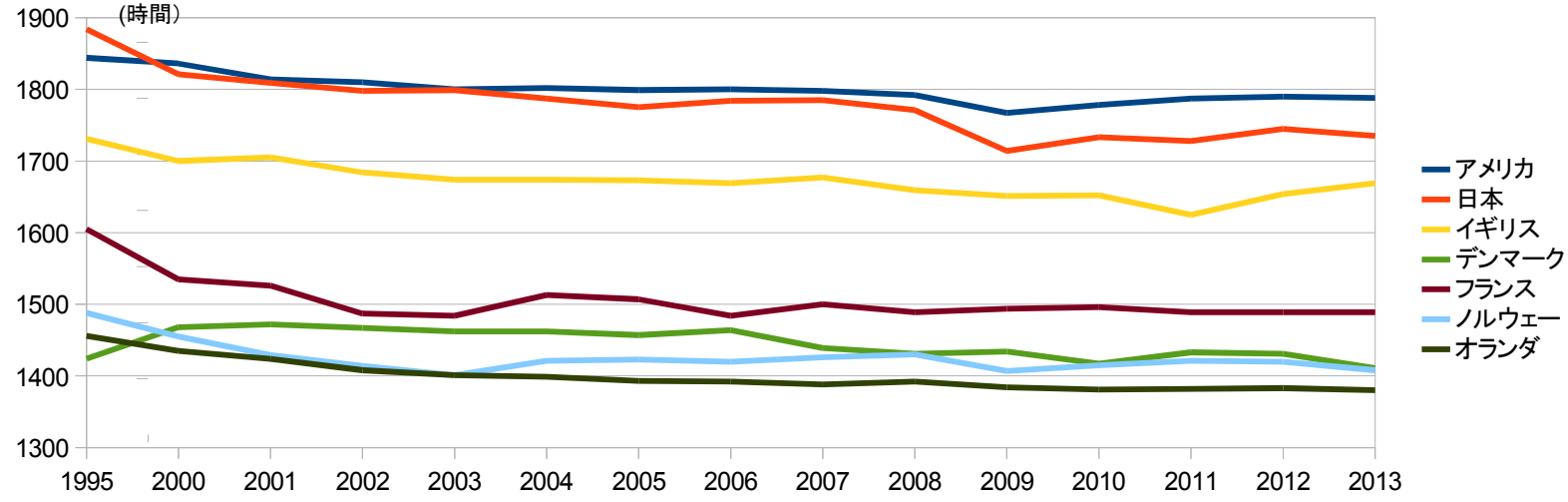
提言４　貧困等困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

提言５　「女性活躍応援基金」の創設

【提言１】男性中心型労働慣行の変革と働きやすい環境の整備
（１）長時間労働の是正

背景①	他の先進国と比較して日本は年間総労働時間が長く、長時間労働により生産量を高めてきたが、一人当たりの労働生産性は低い。

OECD加盟国の年間一人当たりの総実労働時間（2013年）



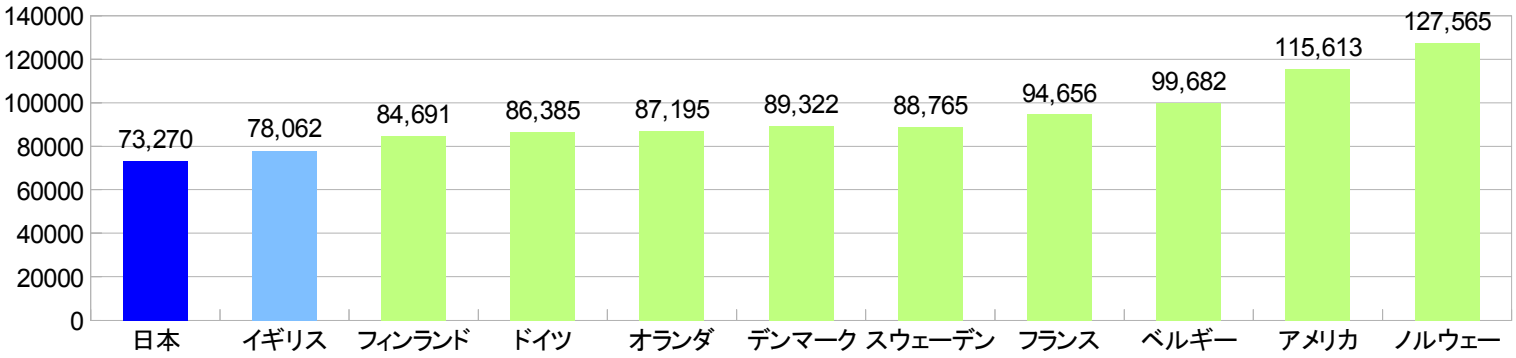
出典：日本-「総務省　労働力調査」　各国-「ILO/ILOSTAT」

〈2013年対比〉

日　本　1,735時間
オランダ1,380時間
その差　355時間

OECD加盟国の年間一人当たりの労働生産性（2013年）

単位：購買力平価換算USドル



〈日本の主要国比〉

アメリカ　63.3%
フランス　77.4%
オランダ　84.0%

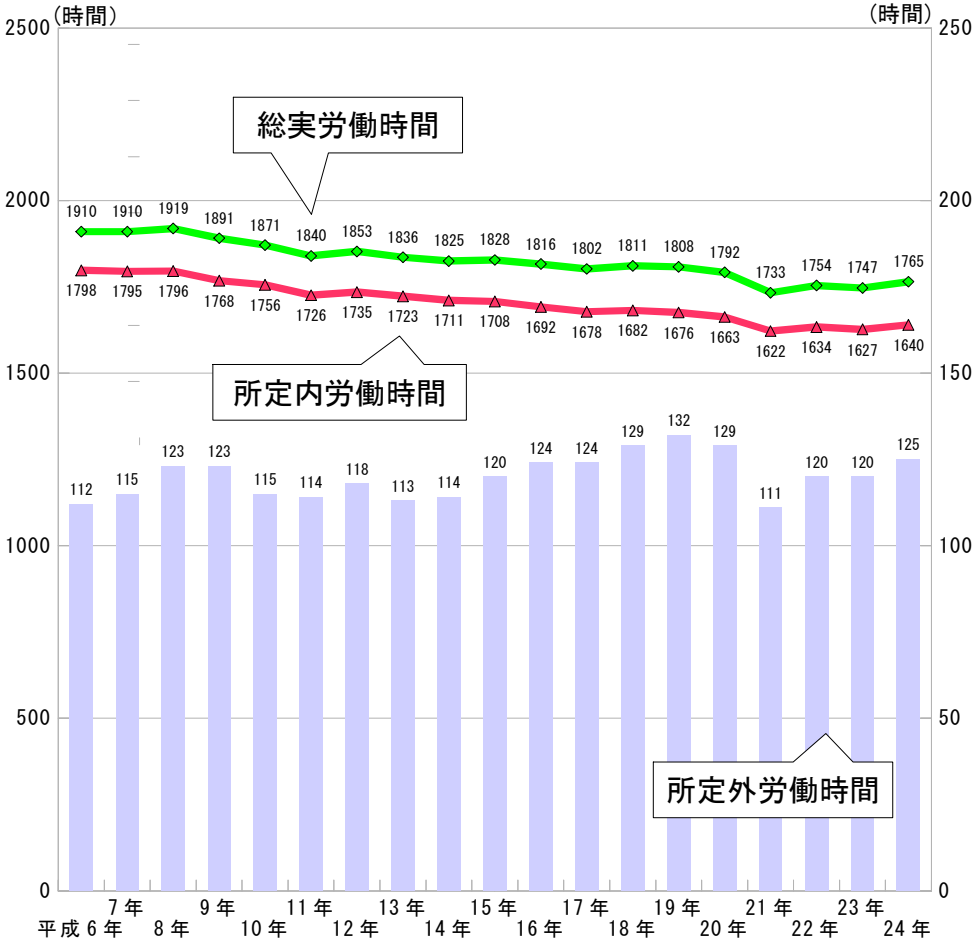
出典：2014年版日本の生産性の動向（公財）日本生産性本部

【提言１】男性中心型労働慣行の変革と働きやすい環境の整備
（１）長時間労働の是正

背景②

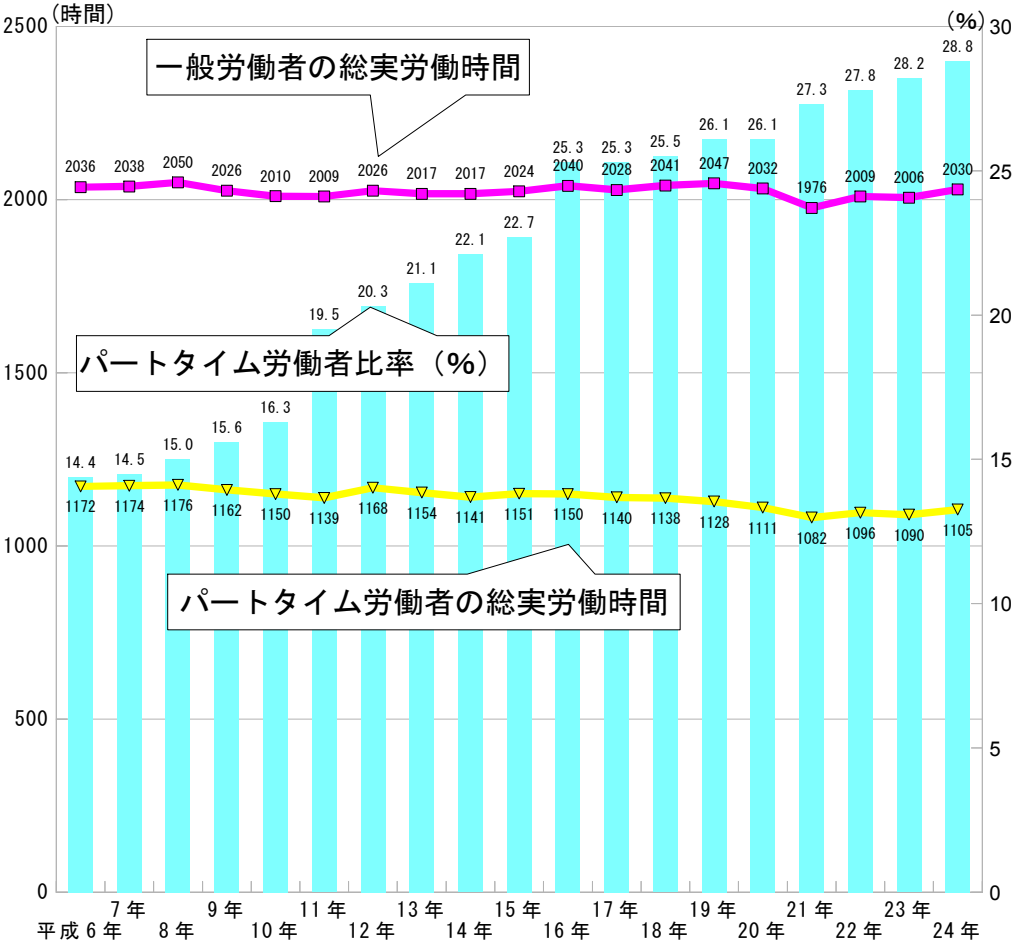
年間総労働時間は減少傾向で推移しているが、平成８年頃からパートタイム労働者比率が高まるなか、一般労働者（パートタイム労働者以外の者）はほぼ横ばいで推移。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



出典：厚生労働省/毎月勤労統計調査（H24）

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



出典：厚生労働省/毎月勤労統計調査（H24）

【提言１】男性中心型労働慣行の変革と働きやすい環境の整備
（１）長時間労働の是正

背景③

他国と比較して、日本は労働時間が長いにもかかわらず、男女共に現在の労働時間に対して「長い」と感じる割合が低く、現在の働き方を見直す意識が低い。

【現在の労働時間に対する意識】

（%）

性　別	短い	ちょうど良い	長い
男	９．１	６１．５	２９．４
女	１３．２	６５．２	２１．８

（調査対象者には、正社員、非正社員（パート、派遣、契約社員等）、会社・団体の役員、自営業などを含む）

出典：内閣府　地域における女性の活躍に関する意識調査（H27.6）

他国の例

☆　１週間当たりの所定外勤務時間の法定上限
- イギリス：残業を含む法定労働時間が48時間／１週
- フランス：所定外労働の上限が220時間／年

☆　連続勤務時間の法定上限及び勤務間のインターバル制度
- ヨーロッパ連合（EU）では、加盟国の法律の規律を定めた「EU労働時間指令」において、1993年に「最低連続11時間の休息」を制定

【提言１】男性中心型労働慣行の変革と働きやすい環境の整備
（１）長時間労働の是正

政府への提言

○長時間労働を評価する慣行を是正する国民的キャンペーンの展開

○労働生産性の向上や労働者の健康管理の観点からも長時間労働に対する企業経営者や管理職層の意識改革の促進

○時間外労働を抑制するための制度改革

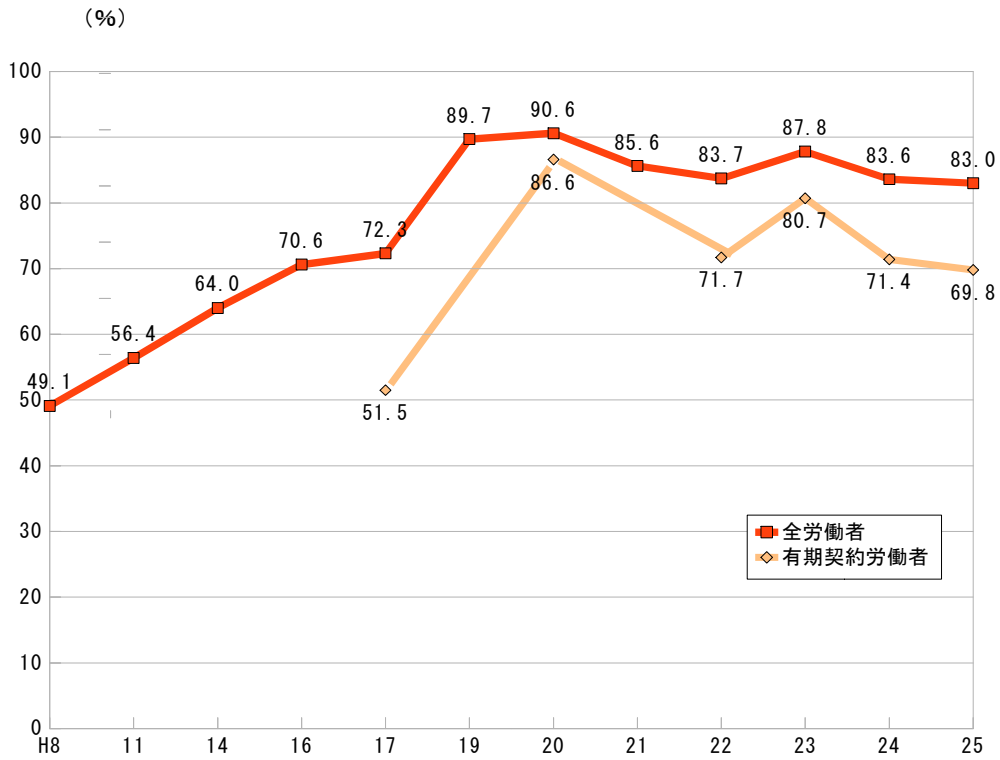
- １週間当たりの所定外勤務時間の法定上限の設定
- 連続勤務時間の法定上限及び勤務間インターバル（最低休息時間）制度の創設
- 年次有給休暇の法定日数の計画的な取得義務化

○　企業の長時間労働の是正に向けた取組みに対するインセンティブの付与

【提言１】男性中心型労働慣行の変革と働きやすい環境の整備
（２）就業継続のための支援ー①育児との両立

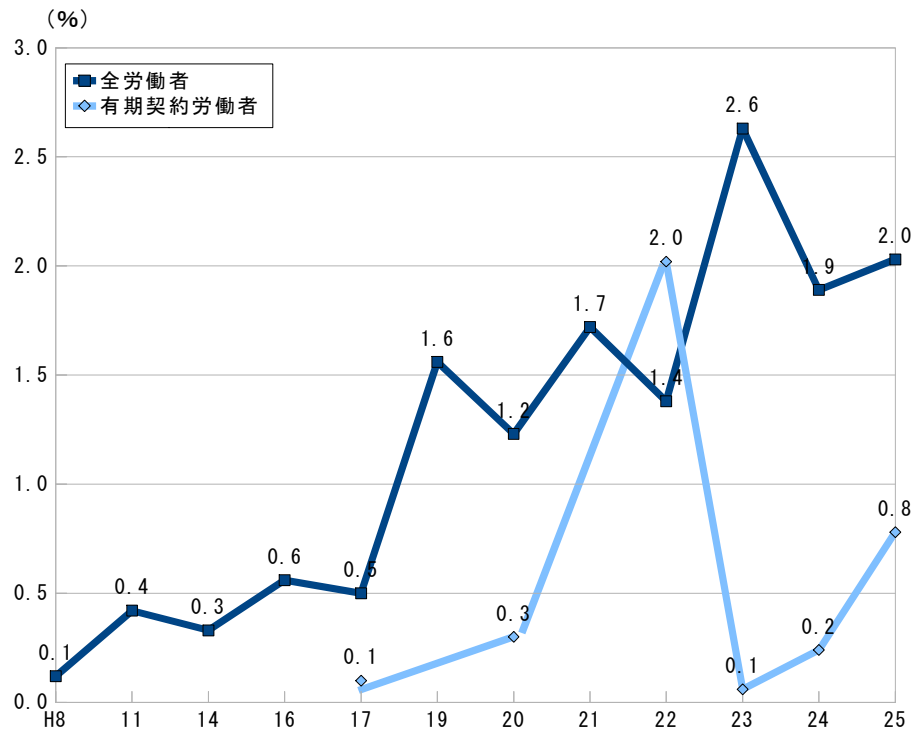
背景①	女性の育児休業については普及してきている。しかし、非正規雇用や男性には取得しにくい状況がある。

育児休業取得率の推移（女性）



出典：厚生労働省／H25雇用均等基本調査

育児休業取得率の推移（男性）



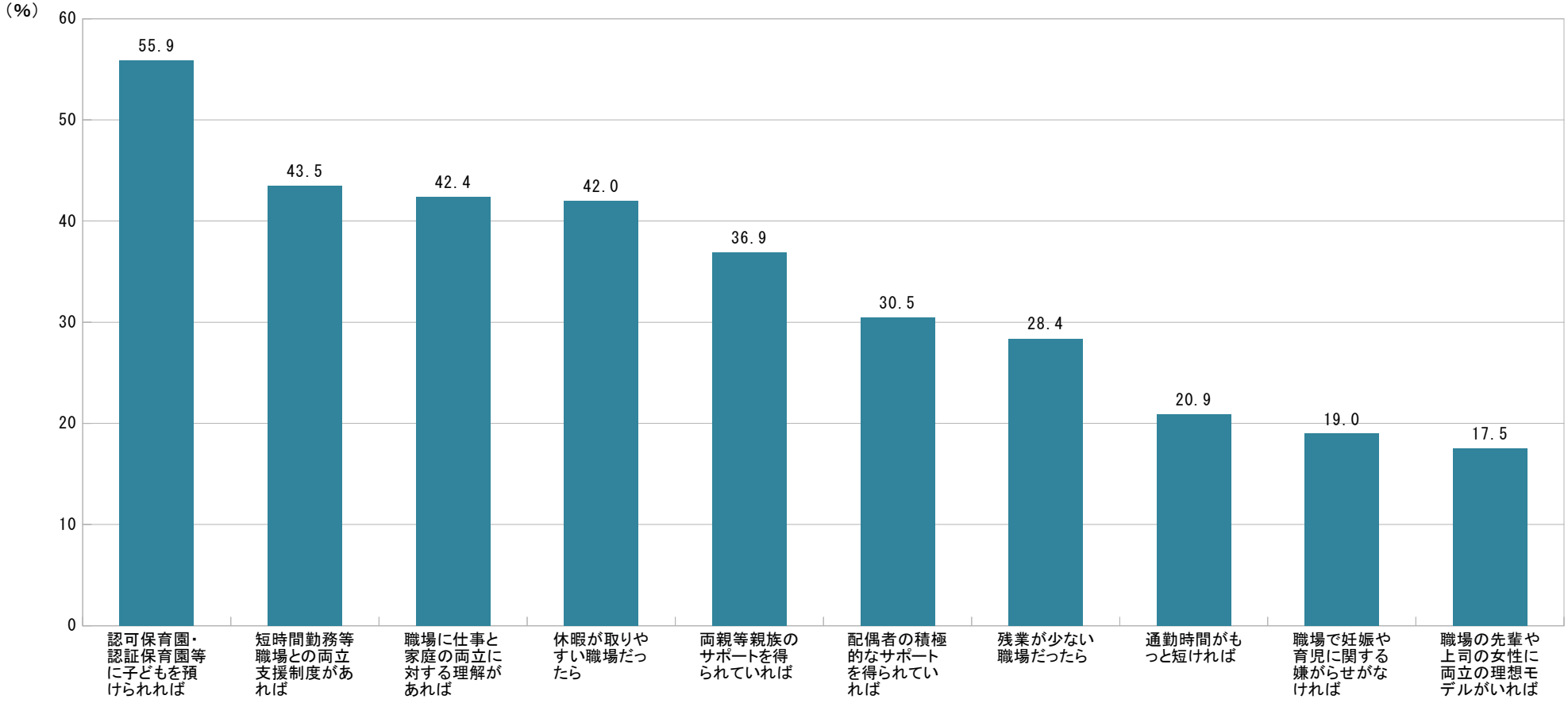
出典：厚生労働省／H25雇用均等基本調査

【提言１】男性中心型労働慣行の変革と働きやすい環境の整備
（２）就業継続のための支援ー①育児との両立

背景②

第１子妊娠判明時に就業継続の意向があって就業継続しなかった人が、どのような状況であれば就業継続していたか聞いたところ、「認可・認証保育園等に子どもを預けられれば」が最も高く、ついで、「職場に両立制度があれば」、「職場に両立に対する理解があれば」となっている。

何が実現していれば、自身は仕事を続けていたと考えるか



出典：内閣府／ワークライフバランスに関する意識調査（H25）

【提言１】男性中心型労働慣行の変革と働きやすい環境の整備
（２）就業継続のための支援ー②介護との両立

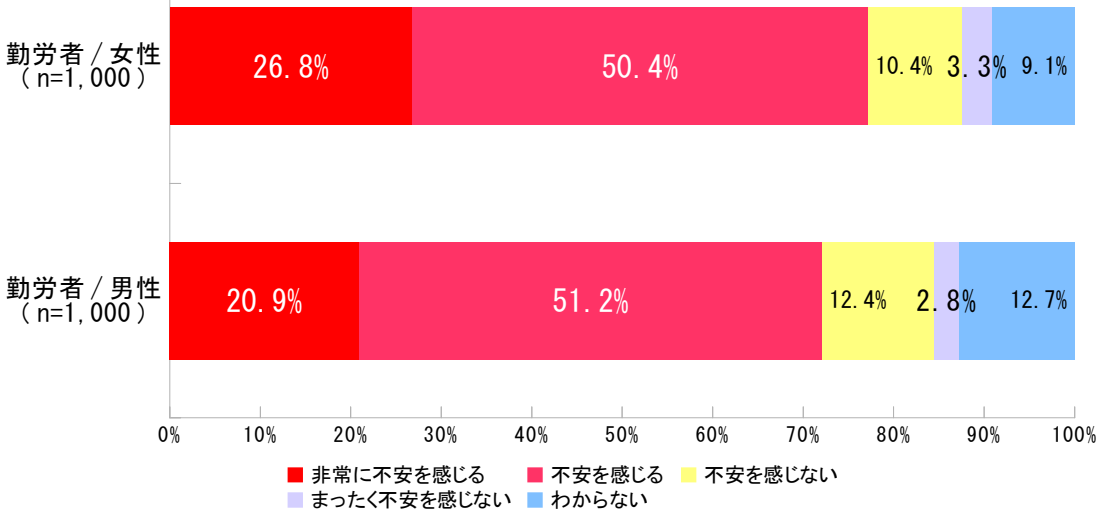
背景　女性も男性も仕事と介護の両立に不安を抱えている。事業所において、介護の問題を抱えている従業員を把握している、また、仕事と介護の両立支援に関する職場環境の整備に取り組んでいる事業所はまだ５割程度となっている。

介護の問題を抱えている従業員の把握の有無、把握方法別事業所割合

把握している（%）	（時間）上司等による面談	自己申告	従業員アンケート	介護に関する相談窓口	その他	把握していない（%）
	把握方法（複数回答）					
51.7 (100.0)	(50.2)	(60.7)	(1.2)	(2.6)	(16.2)	48.3

出典：厚生労働省／雇用均等基本調査(H25)

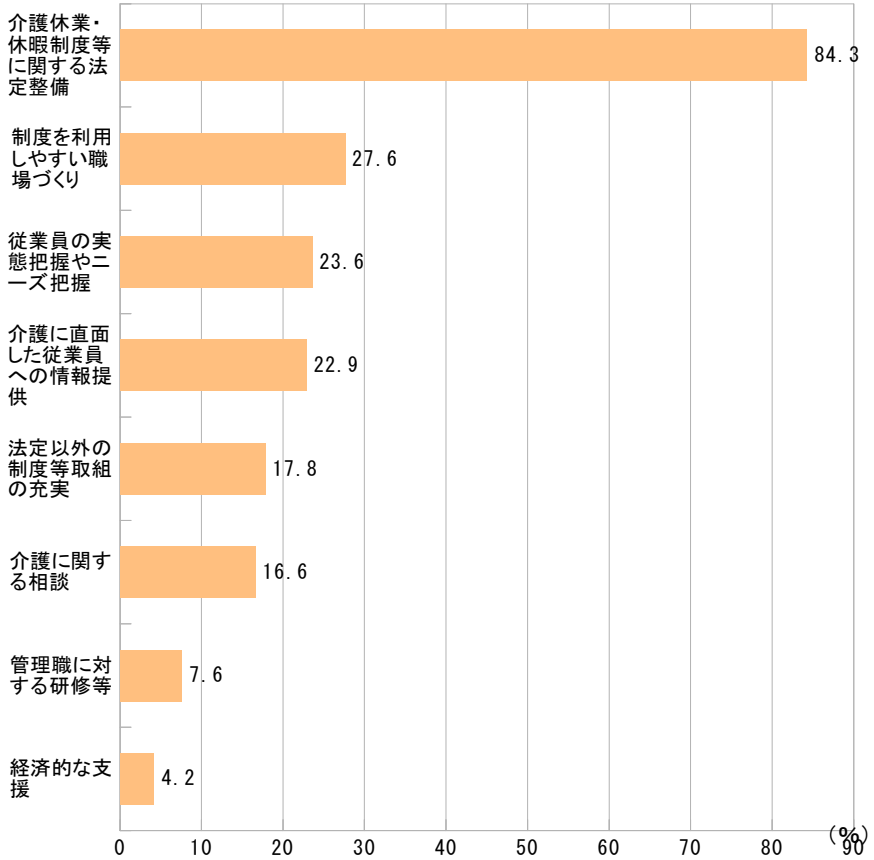
就労者における仕事と介護の両立に対する不安の有無



出典：H24年度厚生労働省委託調査「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」

仕事と介護を両立しやすい職場環境整備の取組状況

（取組事業割合57.3%-厚生労働省雇用均等基本調査概要版(H25)より）



出典：厚生労働省／雇用均等基本調査（H25）

【提言１】男性中心型労働慣行の変革と働きやすい環境の整備
（２）就業継続のための支援

政府への提言

〔育児による離職を防ぐための取組みを行う企業に対する支援〕
- ○非正規雇用者に対する育児休業取得促進など就業環境の整備や正規雇用化に向けた取組みを行う企業への支援策の拡充
- ○育休代替職員の確保など就業継続のための就業環境の整備を行う中小企業に対する支援制度の拡充
- ○育児休業からの復帰にあたって企業が研修を実施する場合の支援の拡充

〔育児による離職を防ぐための社会基盤の整備〕
- ○待機児童解消に向けた保育所等の整備、保育士の確保

〔介護による離職を防ぐための啓発と企業への支援〕
- ○介護を支援する制度に関する周知啓発の徹底と企業等における取組み事例の情報提供
- ○休暇・休業制度や給付金の支給、介護休業に伴う代替職員の確保、社外専門家への相談窓口の設置など就業継続のための就業環境の整備を行う中小企業に対する支援制度の拡充

〔介護による離職を防ぐための社会基盤の整備〕
- ○介護サービスの量的・質的充実

〔その他就業を継続するために必要な施策〕
- ○育児や介護が必要な家族を抱える者の仕事との両立を支える保育士、介護士等の賃金水準の向上など処遇改善の促進
- ○マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントなどの防止に向けた、出産や子育て及び介護に対する肯定的な意識の醸成
- ○各種支援制度を活用しやすい「お互いさまの職場風土づくり」を目指す企業を後押しする取組みの実施

【提言１】男性中心型労働慣行の変革と働きやすい環境の整備
（３）再就業のための支援

背景	女性の第１子出産後の退職率は62%。子育てを一段落した後再び仕事をしたいという女性の潜在的なニーズは高いが、再就業にあたって、育児との両立、キャリアのブランク、知識やスキルの不足などの不安を解消する必要がある。

企業に再就業する場合

再就業に当たって直面すると考えられる課題	課題への対応策
①求職と求人のミスマッチ	①求人情報の提供（子育てしやすい企業等）
②子どもの保育環境、預け先	②仕事と家庭の両立支援情報の提供
③職業感覚の薄れや職業スキル・能力の不足	③学び直しやスキルアップセミナー等能力向上の機会の提供
④家事・育児の負担	④男性の家事・育児参画の推進

都道府県の取組み例

◎子育てをしながら再就業・起業したいと考えている女性のためのワンストップ窓口の設置

（主な機能）　・保育に関する相談や保育情報の提供・キッズコーナーや保育室・託児室の設置
・キャリアアップの相談や研修会の実施・職業相談や職業紹介（ハローワークと連携）
・起業のための相談や支援　など
（職業の相談や紹介以外の機能は設置した団体により異なる。）

＜ハローワークと一体となってワンストップサービスを提供している例（H27時点）＞

山形県　『マザーズジョブサポート山形』
静岡県　『しずおかジョブステーション（マザーズジョブ相談）』
滋賀県　『滋賀マザーズジョブステーション』
京都府　『マザーズジョブカフェ』
兵庫県　『県立男女共同参画センター女性就業相談室』
奈良県　『子育て女性就職相談窓口』
広島県　『わーくわくママサポートコーナー』

ハローワークにおけるマザーズコーナーの設置状況（H27.4月現在）

全国のハローワーク設置数（出張所・分室含む）	マザーズコーナー設置箇所（マザーズハローワーク含む）	設置率
544箇所	180箇所	33.1%

政府への提言

○スキルアップ研修をはじめ、育児等と両立しやすい短時間訓練や託児サービス付き職業訓練など育児退職後の再就業を支援する研修・職業訓練の拡充
○マザーズハローワークの増設や託児併設を行うとともに、地域経済の担い手確保に向け、地方が行う女性対象のワンストップ就労支援窓口への支援
○介護を理由とした離職者の再就業を支援する研修、職業訓練の拡充や積極的に再雇用する企業へのインセンティブの付与
○子育て中の母親のグループによるワークシェアなど、各々の事情に合わせた働き方ができる仕組みの構築への支援

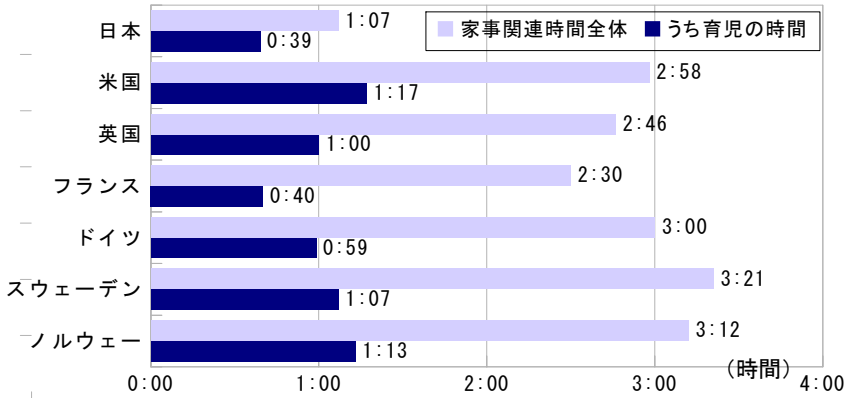
【提言１】男性中心型労働慣行の変革と働きやすい環境の整備
（４）ワーク・ライフ・バランスの推進

背景

女性が働くために、また、働きながら子どもを持つ希望をかなえるためにも、男性が家事、育児を手伝うのでなく、主体的に関わるようになることが必要である。

また、介護は始まりも終わりも予測することができないということを前提として、介護と仕事の両立を支援する環境の整備が必要である。

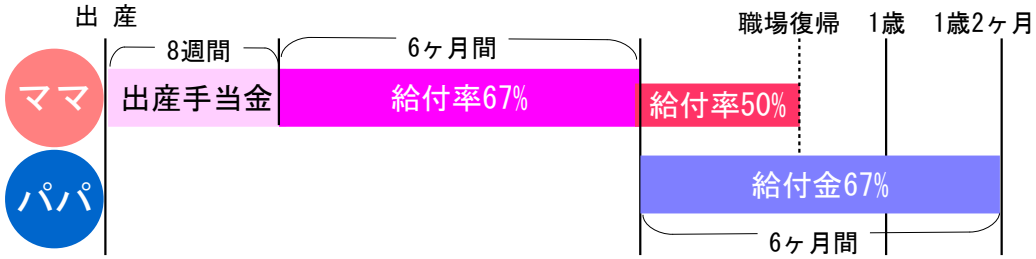
６歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間



出典：内閣府　男女共同参画白書（H27.6）

育児休業給付金・介護休業給付金の状況

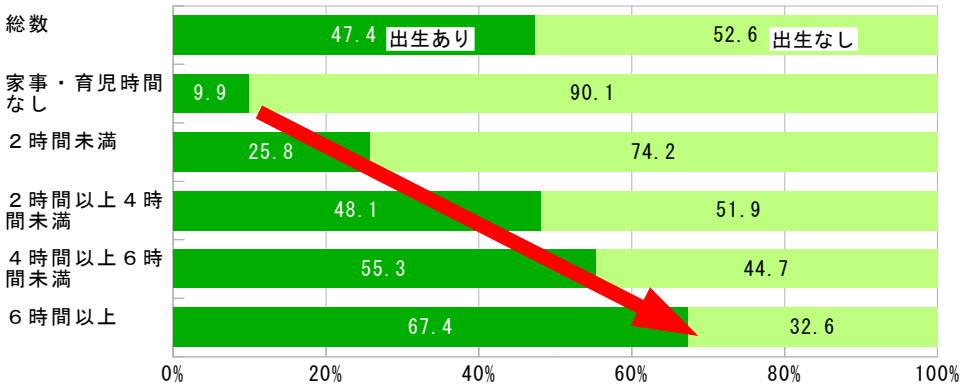
＜育児休業給付金＞（育児休業の取得と給付金の支給例）



＜介護休業給付金＞

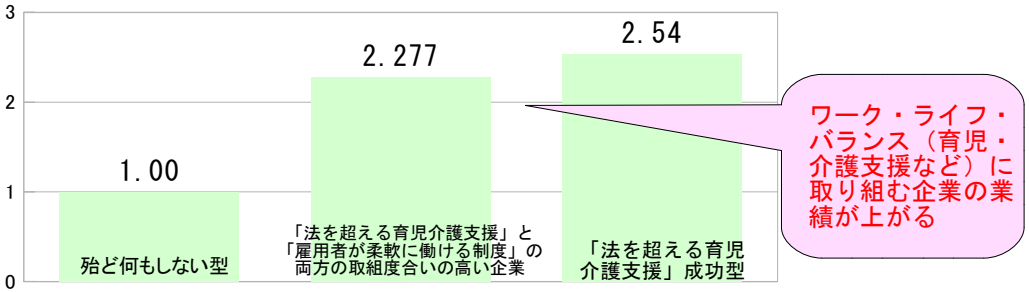
給付率40%　最大93日間

子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみた、この８年間の第２子以降の出生の状況



出典：厚生労働省/第９回21世紀成年者縦断調査（2011）

ワーク・ライフ・バランスに対する取組と粗利益率の関連（「何もしない型」の粗利益率を１とした場合）



※１『ほとんど何もしない型』＝「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」の両方の取組度合いの低い企業

※２『法を超える育児介護支援成功型』＝「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。

※『仕事と生活に関する国際比較調査』(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成。

出典： RIETI BBL(2011年12月21日)「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係：RIETIの調査から見えてきたこと」山口一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

【提言１】男性中心型労働慣行の変革と働きやすい環境の整備
（４）ワーク・ライフ・バランスの推進

政府への提言

〔休業・休暇の取得促進〕
- ○男性の育児休業取得促進に向けた「パパクオータ（育児休業の割当）制度」の導入と育児休業給付金の引き上げ
- ○子どもの誕生直後における父親の育児参画のための有給の特別休暇の制度化
- ○夫婦に加え、夫婦の両親や兄弟姉妹などが出産・育児を支援する年次有給休暇の積極的な取得を推奨するポジティブキャンペーンの展開

〔意識改革等〕
- ○イクボス研修等、経営者・管理職層への男性の育児参画や介護に対する理解促進と意識改革、さらに、情報提供、ネットワークづくり等による気運の醸成

〔子ども・子育て支援策の充実〕
- ○子ども・子育て支援新制度に基づく子育て支援策の充実及び安定した運営に必要となる財源の確保
- ○地域少子化対策強化交付金の当初予算での予算確保と継続・拡充、弾力的な運用
- ○多子世帯の幼児教育・保育に係る経済的負担の軽減（同時入所の要件撤廃）

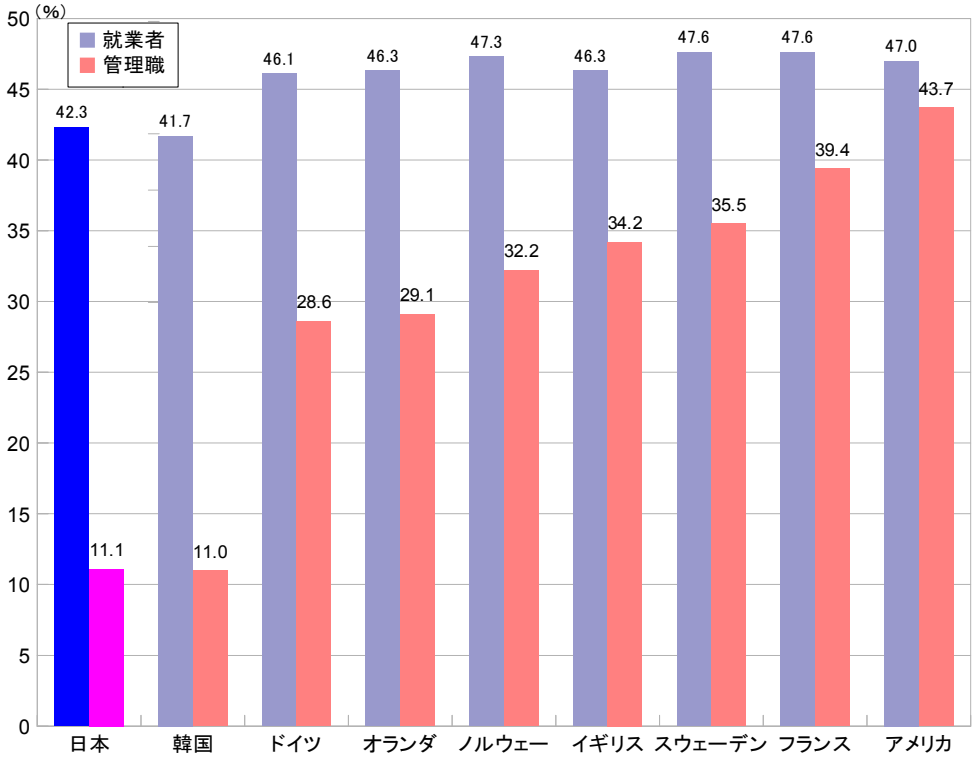
〔介護との両立支援〕
- ○介護休業の期間分割取得など介護に伴い必要となる多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備拡充と介護休業給付金の引き上げ
- ○介護と仕事の両立支援に積極的に取り組む企業等の認証、顕彰制度の創設

〔その他両立支援のための施策〕
- ○安心で質の高い家事支援サービス供給の仕組みの構築
- ○短時間勤務や在宅勤務、テレワークなど多様かつ柔軟な働き方の導入と研修など企業等の取組みに対する支援の充実
- ○若年のうちからワーク・ライフ・バランスの重要性を学ばせるため、小・中・高校及び大学等、各段階に応じたキャリアデザイン教育の実施促進

【提言２】女性の活躍促進
（１）女性の就業に関する活躍の推進

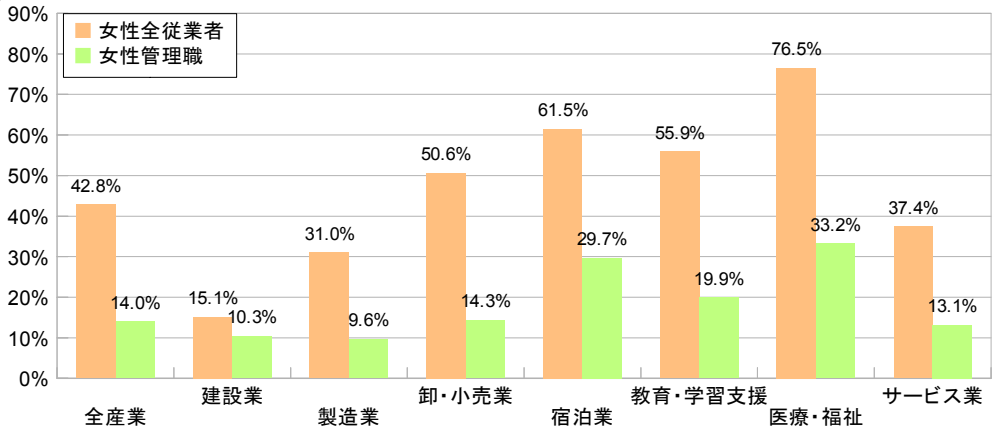
背景① 欧米諸国と比べ、全ての産業分野で女性管理職の割合が低い。また、女性の活躍推進が進んでいる企業ほど利益率が良い。

就業者及び管理職に占める女性の割合（2103年）
（欧米諸国：ほぼ30%超、日本：10%程度）



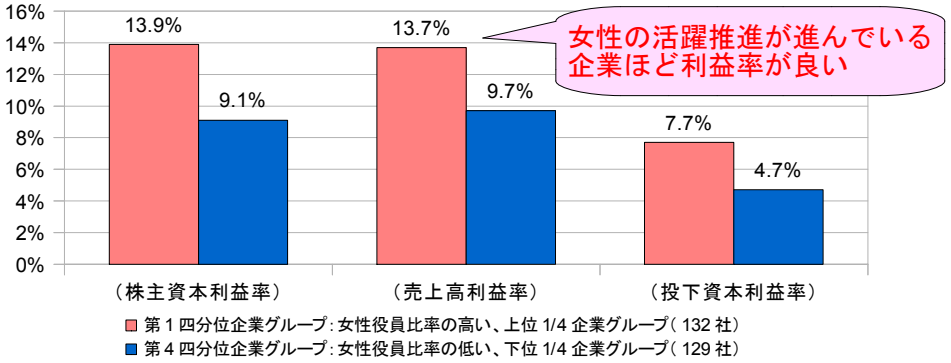
出典
日本－総務省/労働力調査
各国－(独)労働政策研究・研修機構
「データブック国際労働力比較」

産業別女性管理職の割合（日本）



出典：H22国勢調査

企業の業績と女性役員の比率



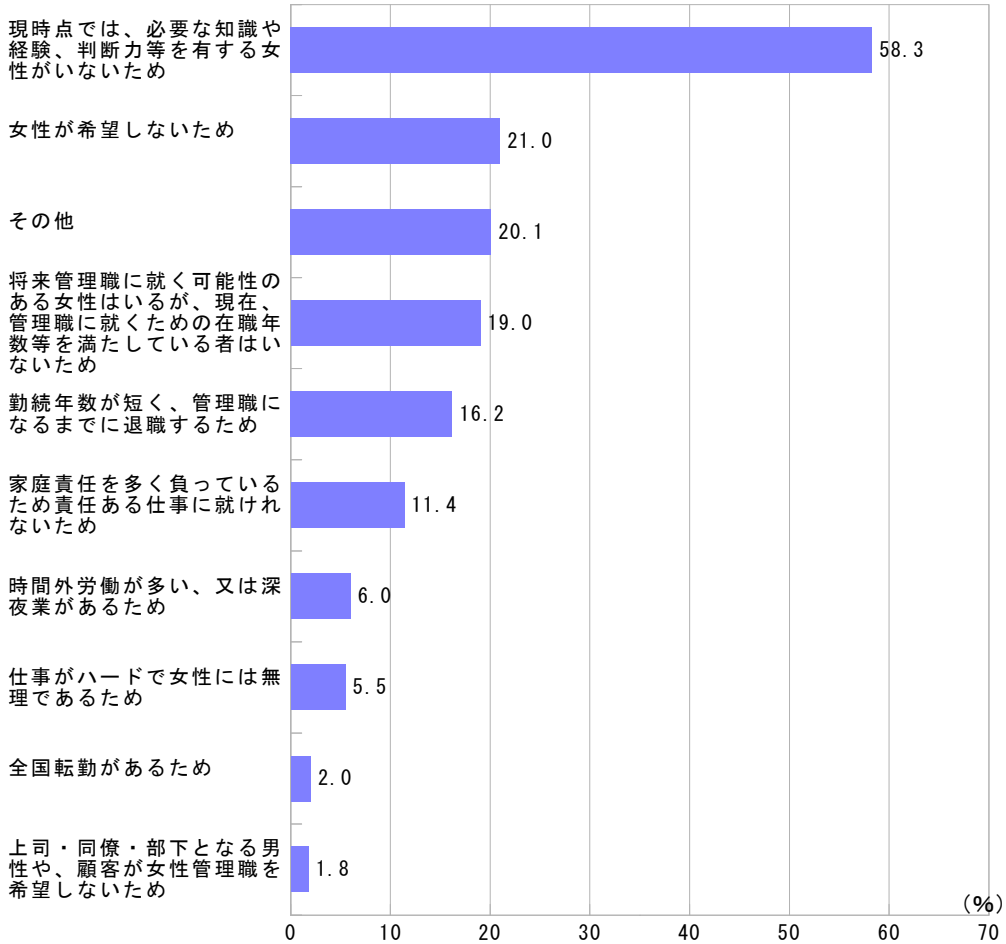
注）ROE、ROS、ROICデータは、2001～2004年の平均値。役員数は2001年及び2003年。「フォーチュン500」企業（520社）を対象。
（出所）Catalyst「The Bottom Line:Corporate Performance and Women's Representation on Boards」（2007）
※Catalystは、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なＮＰＯ.

【提言２】女性の活躍促進
（１）女性の就業に関する活躍の推進

背景②

女性の管理職が少ない（１割未満）あるいは全くいない企業の理由として、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいないため」が最も多く、次いで「女性が希望しないため」となっている。

女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割（複数回答）



出典：厚生労働省／雇用均等基本調査(H25)

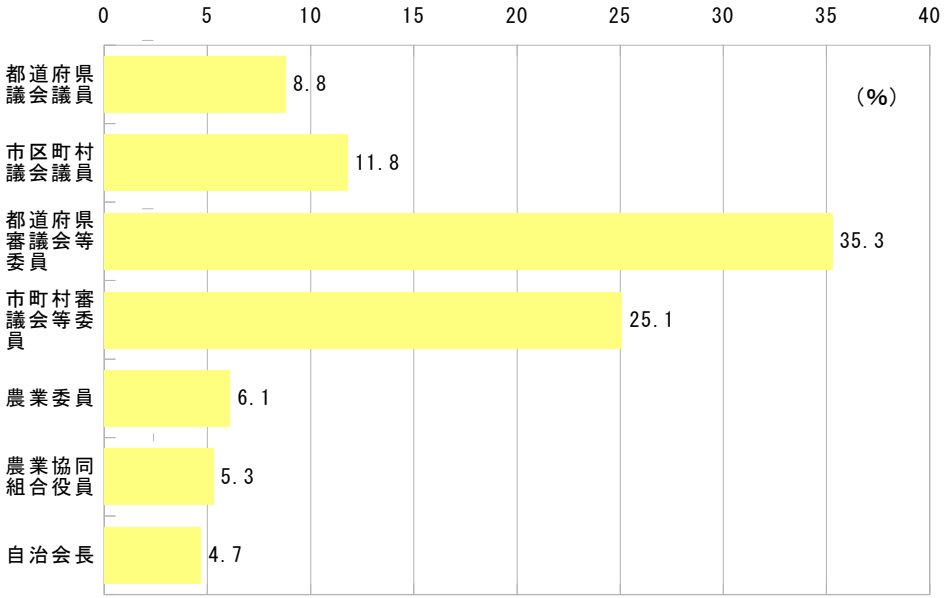
政府への提言

- ○小・中・高校及び大学等若年のうちから職業に対する男女差意識をなくすキャリア教育の実施
- ○女性の登用推進やこれまで女性の参画が少なかった分野（建設業等）への職域拡大に向けた資格取得などの職業訓練等人材育成に取り組む企業への支援策の充実強化
- ○「２０２０３０」に向け、達成すべき数値目標等を定めた企業等に対する女性登用促進の支援策拡充
- ○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」制定後に、特に努力義務とされる労働者が300人以下の中小企業の事業主行動計画の策定を推進するため、参考となるデータや作成例の提示、アドバイザー派遣などの策定支援
- ○長時間労働、男性の家事・育児への参画、女性の登用状況等に係る都道府県別データの把握・公表、女性の活躍状況の見える化の促進

【提言２】女性の活躍促進
（２）地方を創生する女性リーダーの育成
～地域活動（自治会、ＰＴＡ、まちづくり等）や農山漁村等における女性の活躍促進～

背景①　地域、特に農山漁村などにおいて、指導的地位に占める女性の割合が低い。

各分野における「指導的地位」に占める女性割合



出典：地方公共団体における男女共同参画社会形成または女性に関する施策の推進状況（H25.12.31現在）など

都道府県取組み事例

＜農山漁村関係＞

- ○　農山漁村男女共同参画推進会議の設置・計画作成　８団体
- ○　女性農業者研修・交流会等の開催　２１団体
- ○　女性農業者のプロジェクト活動助成　３団体

＜地域リーダー育成＞

- ○　リーダー育成研修、ネットワーク化　１０団体
- ○　政治塾や審議会・行政への提言を目指した人材育成セミナー開催　４団体
- ○　女性団体プロジェクト活動への助成　６団体
- ○　市町村と関係機関の連携した取組みに対する助成　５団体

全国知事会　男女共同参画ＰＴ調　（H27）

政府への提言

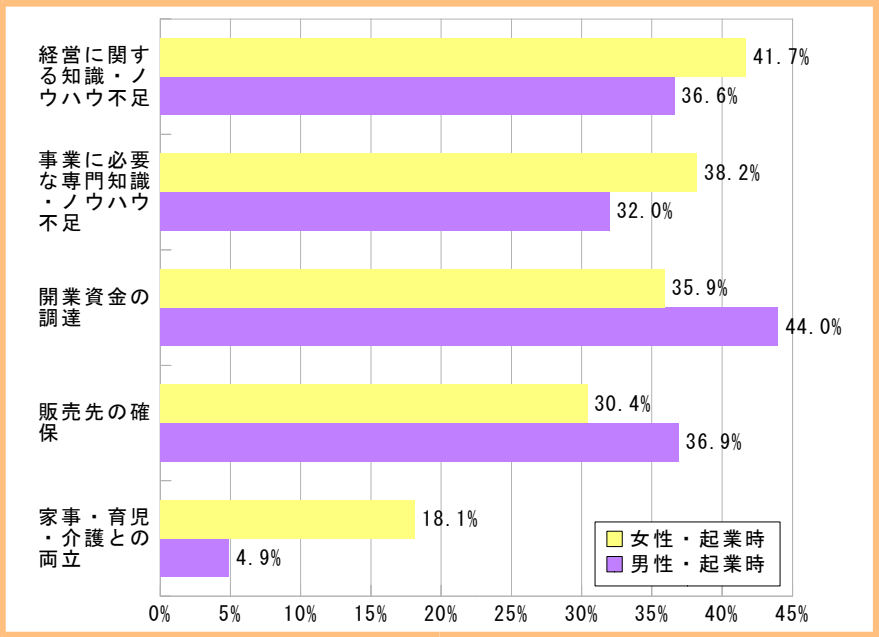
○固定的性別役割分担意識が特に強い地域の意識改革に向けた啓発推進
○自治会、PTA、NPO、ボランティア団体など地域における政策や決定過程に関わる女性リーダーの育成
○農山漁村における女性リーダーの育成と女性が活躍できる環境整備

【提言２】女性の活躍促進
（３）女性による起業に対する支援

背景②　女性の起業にあたっては、「経営に関する知識・ノウハウ不足」等に加え、家事・育児・介護との両立も大きな課題となっている。

自ら起業する場合

起業時の課題



出典：経済産業省/平成22年度女性起業家実態調査

都道府県取組み事例

○　相談コンサルタントの実施	１４団体
○　塾、講座、研修の開催	２１団体
○　交流会・ネットワーク化	９団体
○　初期経費等補助金の助成	８団体
○　融資金利の優遇等	７団体
○　チャレンジショップの場提供	１団体
○　県共通のブランド作成	１団体
○　支援マネージャーの養成	１団体

全国知事会　男女共同参画ＰＴ調（H27）

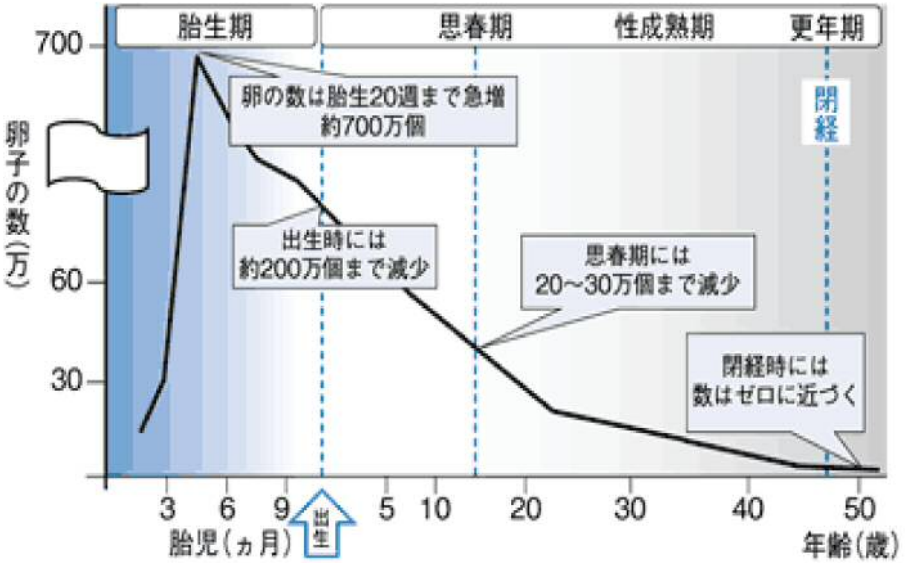
政府への提言

相談窓口の設置や開業に向けた経済的支援など、女性による起業を進めるにあたっての総合的な支援の充実

【提言３】生涯を通じた女性の健康支援

背景	就業女性、妊娠・出産女性にとどまらず、ライフステージに応じた女性の健康支援が必要である。

女性の各年齢における卵子の数の変化



出典：BakerTG (1972) Gametogenesis, Acta Endocrinol Sullpl 166:18-42を基に厚生労働省一部改変

政府への提言

○就業している女性の健康促進や安心して妊娠・出産ができるよう、分娩を取り扱う産婦人科医師の計画的な養成・確保及び配置の実施

○生涯を通じて健康で安心して暮らすことができるよう、医師・看護師等の確保・育成対策の充実

○がんをはじめ疾患に対応した検診の受診促進や医療体制、相談など、健康を支援するための取組みの充実

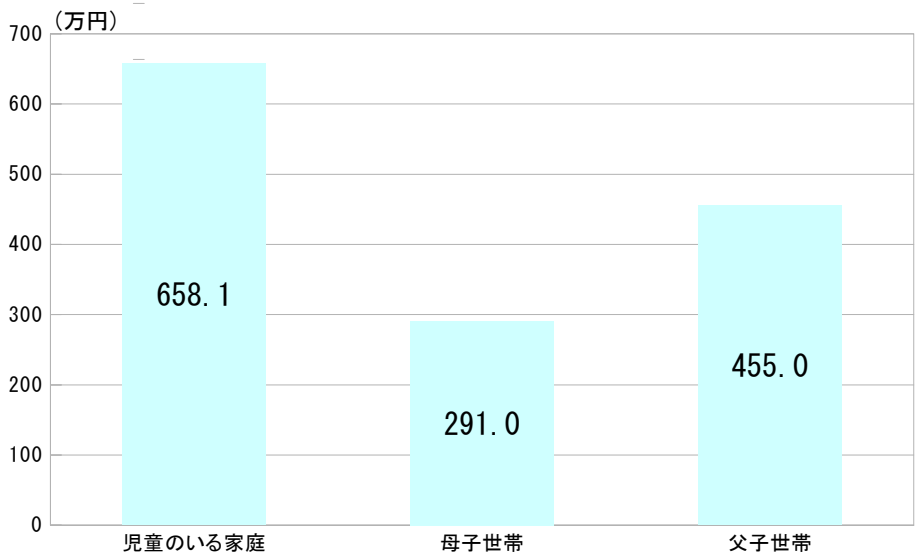
○ライフステージに応じた健康教室やセミナーの開催、妊娠・避妊・不妊・出産・更年期などに関する女性の相談指導、幅広い年代に対する正しい知識・情報の普及・啓発など、生涯を通した女性の健康支援に関する取組みへの支援の充実

【提言４】貧困等困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

背景

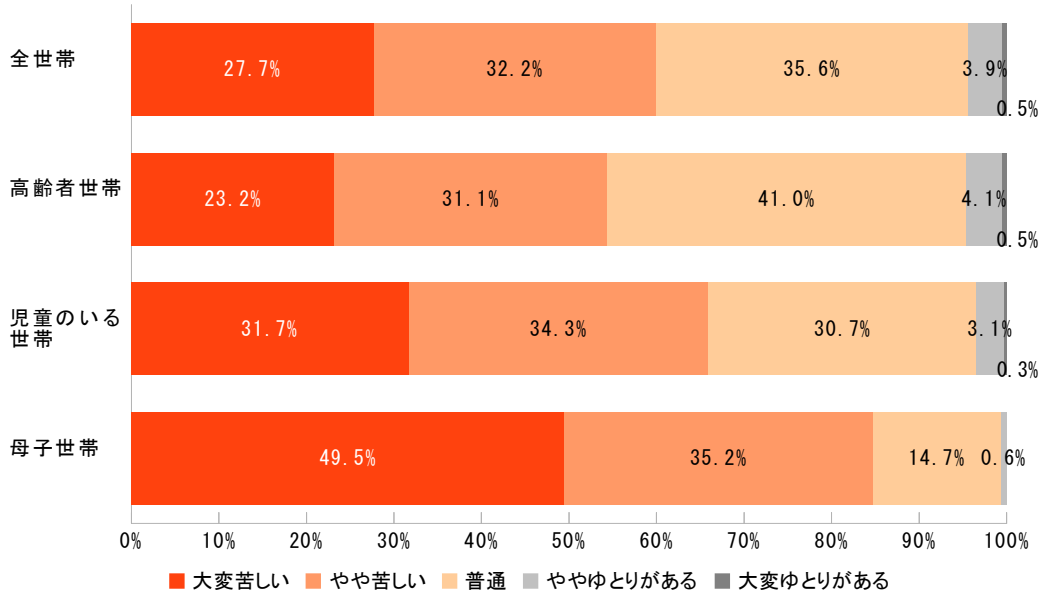
女性は男性に比べ非正規雇用の割合が高く、また、ひとり親として子どもを養育する割合も高い実態にあり、貧困に陥りやすい。貧困家庭の子どもたちが安心して十分な教育を受けることができずにいる場合も多く、貧困の連鎖を生み、児童虐待につながるケースもあることが指摘されている。

児童のいる家庭と母子・父子世帯の平均収入



出典：厚生労働省/H22国民生活基礎調査

生活意識別にみた世帯数の構成割合



出典：厚生労働省/H25国民生活基礎調査

政府への提言

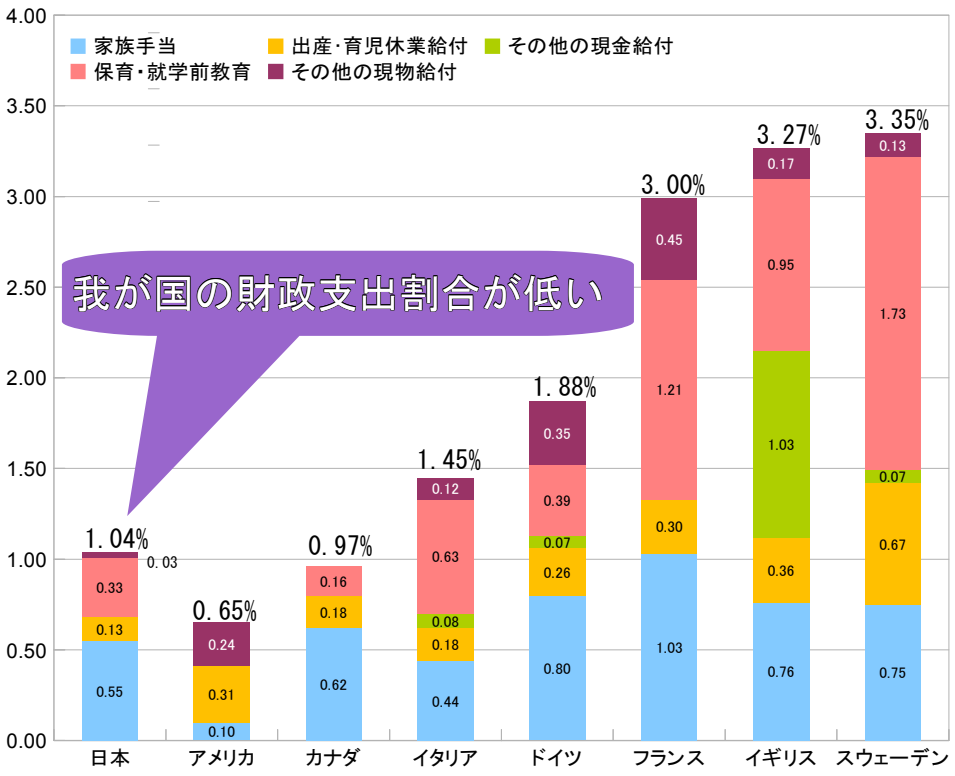
- ○高校生以下の子を持つひとり親の新規雇用について、一定期間における一人以上の雇用義務付けなどの目標の設定や、奨励金等インセンティブの拡充
- ○ひとり親の非正規雇用から正規雇用への転換と自立を促進する就労支援策の充実・強化
- ○貧困世帯に対する子どもの学習支援、育児・養育支援の拡充
- ○放課後児童クラブ等における貧困世帯を対象とした利用者負担減免に対する財政支援

【提言５】「女性活躍応援基金」の創設

背景

我が国における財政支出のうち、家族手当や、出産・育児休業給付など家族関係社会支出割合が小さい。
都道府県における女性の就業率や女性管理職の割合、合計特殊出生率は地域によって様々である。
女性の活躍をさらに進めるためには、継続的にかつ集中的に地域の実情に合わせて取り組む必要がある。
現行の「地域女性活躍推進交付金」は単年度の制度であり、地域が展開する施策の継続的な支援が必要である。

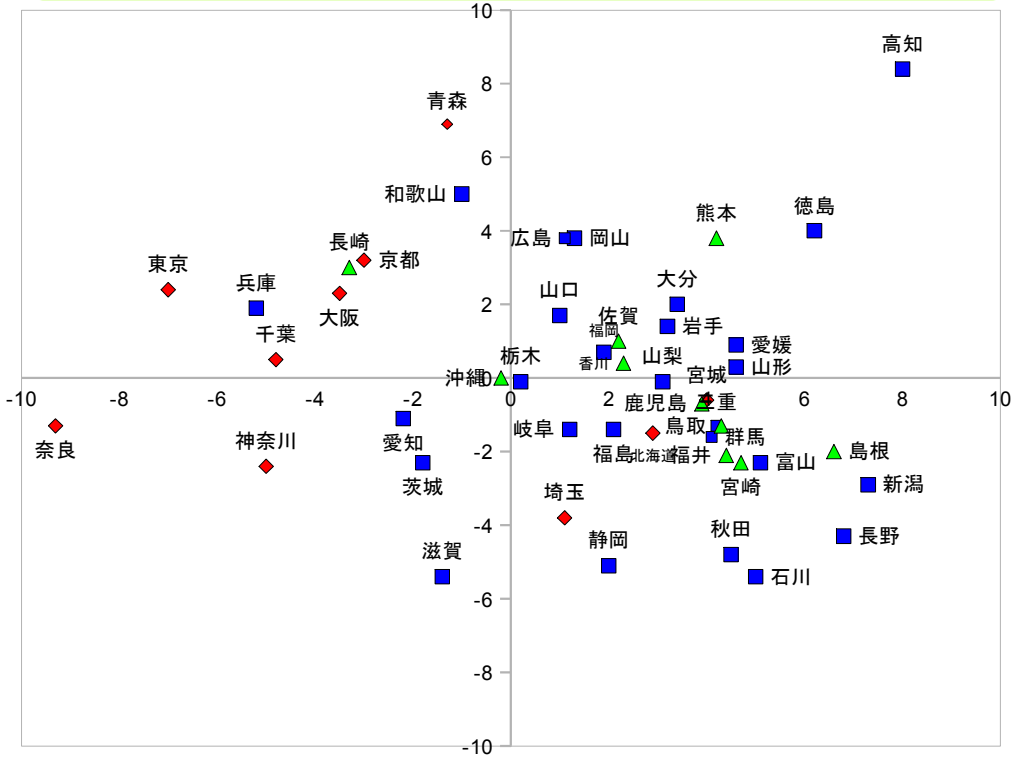
各国の家族関係社会支出の対GDP比の比較（2007年）



出典:内閣府／平成24年版子ども・子育て白書

都道府県で異なるM字の深さ、女性管理職の割合、合計特殊出生率

地域によって状況は異なり、地域の状況に合わせた継続的な施策が必要



縦軸：「各都道府県の管理職比率－全国平均の管理職比率」
横軸：「全国平均のM字の深さ－各都道府県のM字深さ」
緑の▲は出生率上位10都道府県、赤の◆は出生率下位10都道府県

出典:【管理職割合】総務省「平成24年就業構造基本調査」
【M字の深さ】総務省「平成24年就業構造基本調査」
【合計特殊出生率】厚生労働省「平成24年人口動態統計」

都道府県取組み事例

＜企業に向けた取組み＞

	（団体）
○推進企業の認証・登録、奨励金の交付	３９
○優良推進企業の表彰、顕彰	２３
○推進アドバイザーの派遣	３１
○フォーラム、研修会の開催	２３
○企業幹部、イクボス研修、セミナー	３５

＜一般労働者、女性に向けた取組み＞

○イクメン・カジダン研修、セミナー	１６
○女性職員登用のキャリアアップ研修、セミナー	３０
○女性活躍の交流、ネットワーク	１４
○女性に対するインターンシップ、企業実習	９
○女性に対する職業訓練、スキルアップ、キャリアカウンセリング	２３

＜学生に向けた取組み＞

○ワーク・ライフ・バランスを含むキャリアプランセミナー	１４

＜特徴的な取組み＞

- ○家事チャレンジ検定、イクメン・カジダン写真コンテスト等啓発活動
- ○県内一斉ノー残業デー
- ○育児・介護休業生活資金支援
- ○特別養子縁組の成立に向けた育児休業制度の導入
- ○女性中心のプロジェクトへの助成
- ○ひとり親家庭に対する住宅整備資金貸付
- ○ひとり親家庭の子どもに対する入学支度金助成、奨学金支給
- ○貧困家庭の小中学生の居場所づくり（食事、学習支援、相談）
- ○中小企業育児・介護休業代替職員費助成

政府への提言

○地方公共団体の主体的な取組みを加速するため、地域の実情に合わせた独自の施策展開を継続的に支援し、日本の未来を創る「女性活躍応援基金」の創設