

ウーマノミクスで地域再生・日本再生

～女性の活躍促進のための提言～

平成25年7月
全国知事会

望ましい社会の姿

女性にとって

- 仕事・子育ての両立など、**自らの望む生き方を選択**
- 社会の様々な場面で、**自らの能力を発揮**
- **経済的に自立**することで、生活基盤を確立

男性にとって

- 長時間労働の解消などによる**仕事と生活の調和**
- 家事・育児・地域活動で**豊かな人生を実現**
- 「仕事第一」の生きづらさからの解放

企業にとって

- 女性の視点に基づく商品開発などによる**業績向上**
- 男女ともに働きやすい職場で社員の**能力を最大限発揮**
- 結婚・出産退職による社員の**採用・教育コストの減少**

社会にとって

- 女性の労働参加による**就労人口の増加・経済成長**
- 女性が政策・方針決定に参画することで、新たな視点により**社会が活性化**

そのためには . . .

1 女性の活躍に向けたワーク・ライフ・バランスの実現

- ① 就業を希望する女性が、仕事と家庭を両立して働ける社会
- ② 男性の長時間労働の是正 ⇒ 家事・育児・地域活動に参画

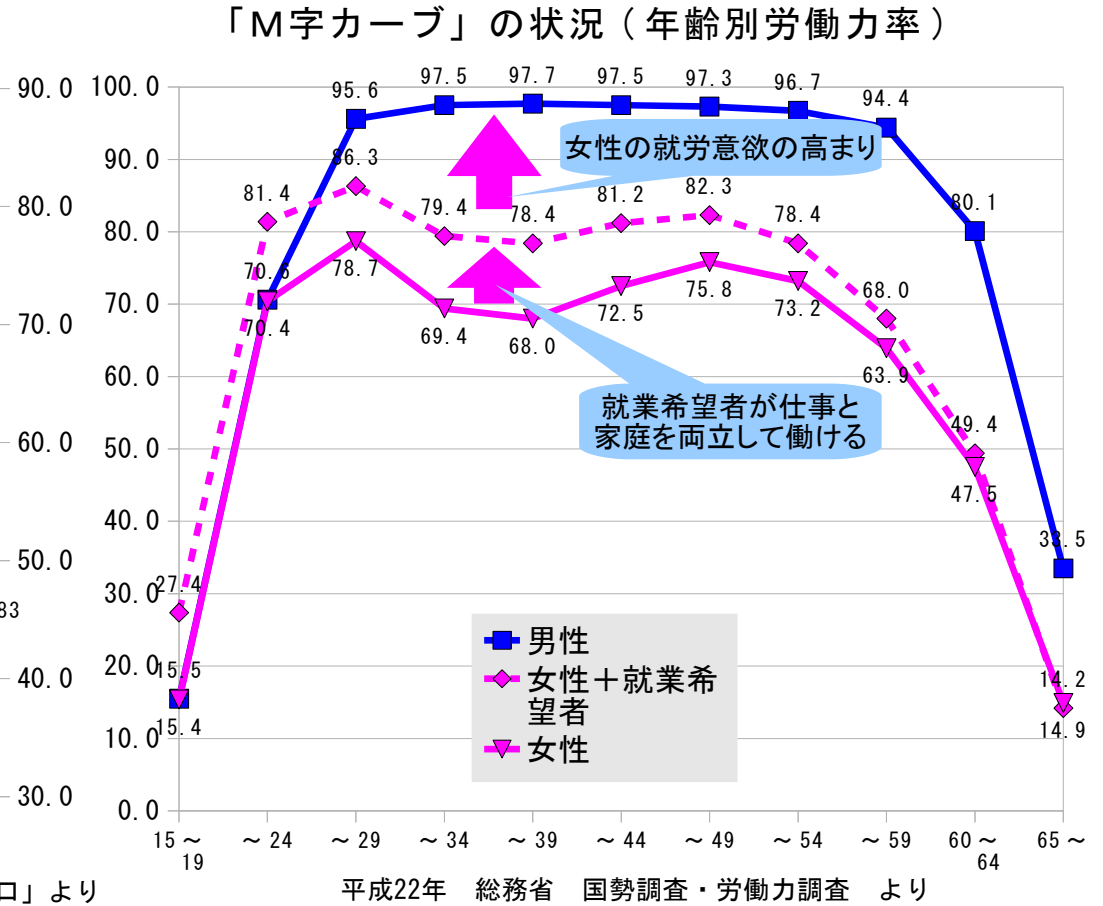
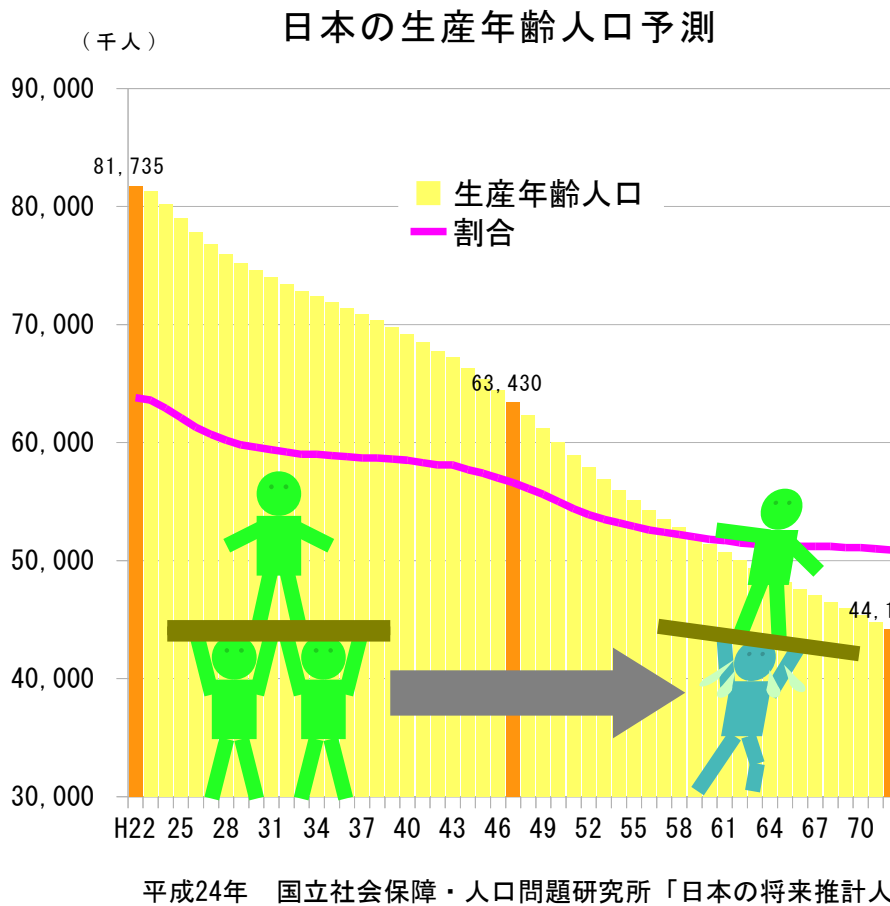
2 女性の能力を最大限発揮できる社会

- ① 出産・育児・介護などにより退職した女性の能力活用
- ② 様々な分野での女性リーダーの登用 ⇒ 社会全体での女性の活躍促進

活力ある社会は、ひとりひとりの豊かな人生から

I 現状・課題

○生産年齢人口(15~64歳) 8,173万人(H22) ⇒ 4,418万人(H72)に急減
 ○生産年齢人口の割合 64%(H22) ⇒ 51%(H72)に減少
 ⇒「2人で1人を支える社会」から「1人で1人を支える社会」へ



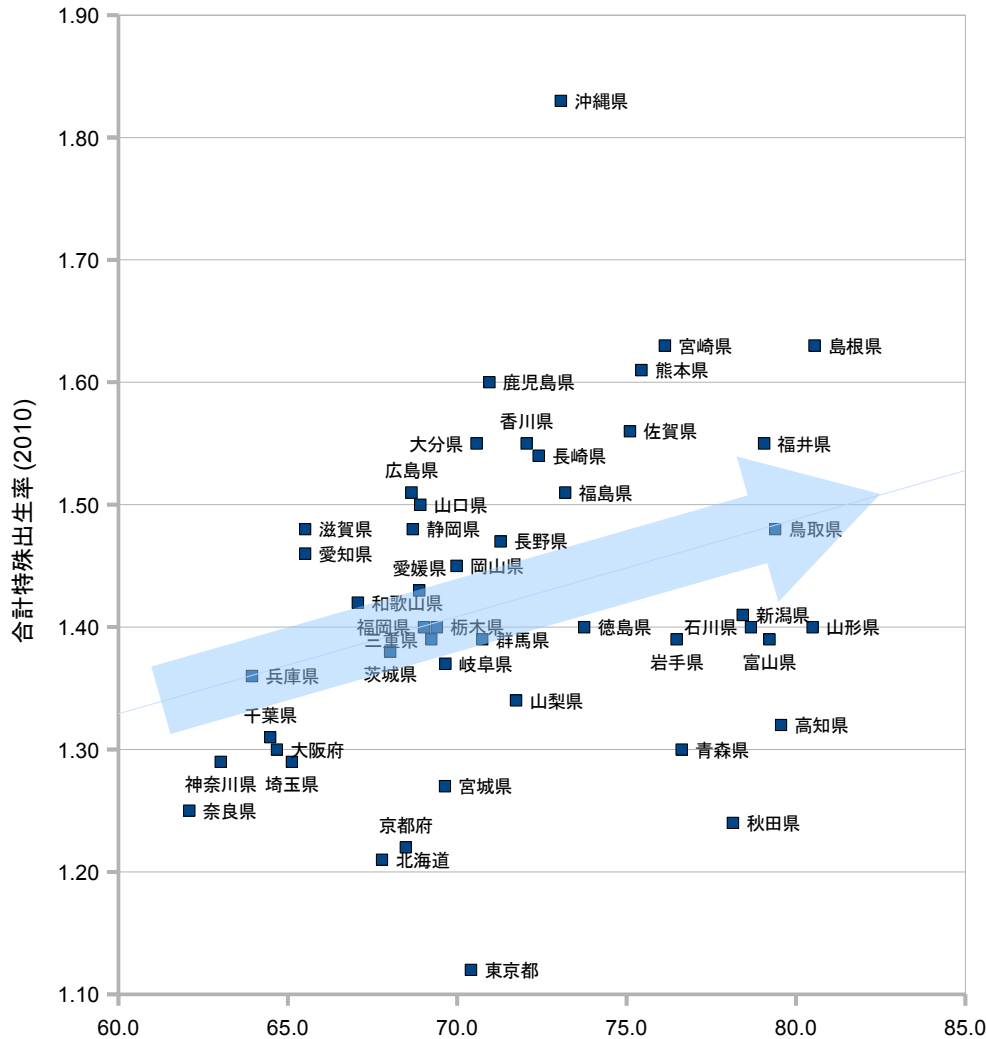
女性の活躍促進(「M字カーブの解消」)がわが国の活力維持・向上に必要不可欠

○都道府県別に見ると、女性の労働参加と出生率には正の相関関係

○世界的に見ても同じ傾向にある

⇒女性が働いても出生率は下がらない

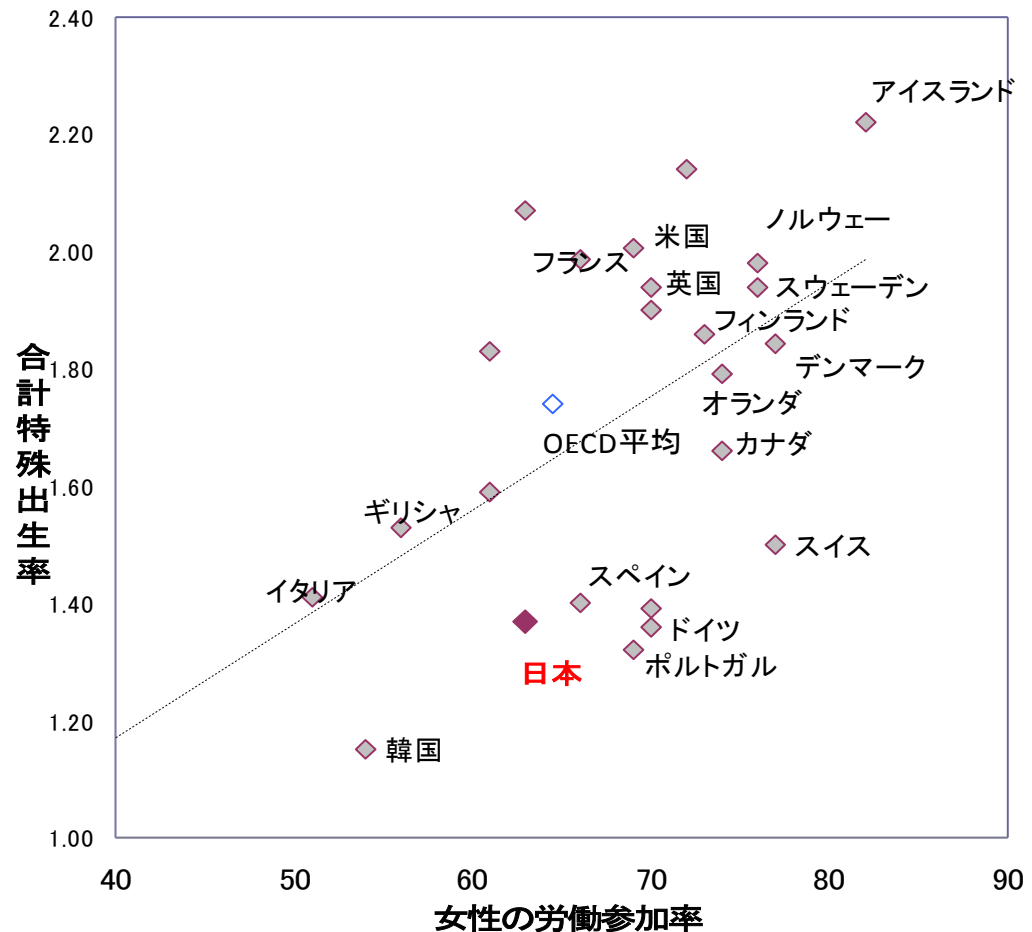
女性の労働参加の状況と合計特殊出生率



女性の労働参加率 (30 ~ 39 歳) 2010 国勢調査

平成24年 7月 全国知事会男女共同参画特別委員会調べ

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

○女性が働き手として活躍し、
消費者としてもリードする社会へ

○ワーク・ライフ・バランスに取り組む
企業のほうが業績が良い傾向

○女性の視点による商品開発
から生まれたヒット商品

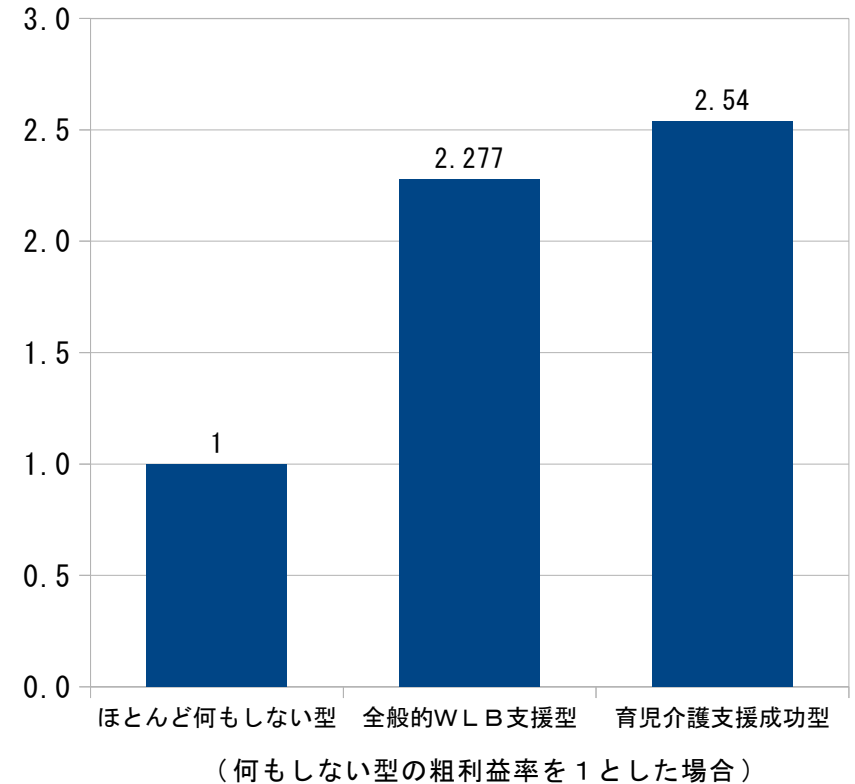
- ・ノンアルコールビール
- ・美容家電
- ・運転しやすく使いやすい
「プチバン」

女性の視点による家電開発
◇忙しい中、寝ている間にキレイ
になれるスチーマー
◇新技術で髪を傷めずに乾かせる
ドライヤー
など

女性の視点による自動車開発
◇コンパクトサイズで細い道も
ラクラク運転・駐車もカンタン
◇大きなスライドドア・低い床で
乗り降り安心
◇シートアレンジでベビーカー・
自転車も収納

WLBに対する取組みと粗利益率の関連

(平成24年5月女性の活躍による経済活性化を推進
する関係閣僚会議 経済産業大臣配布資料)



ウーマノミクス (Woman + Economics) の推進
～女性の活躍による経済の活性化～

Ⅱ 提言テーマ

ウーマノミクスで地域再生・日本再生

～女性の活躍促進のための提言～

提言 1 企業におけるワーク・ライフ・バランス推進

提言 2 出産・育児・介護などライフステージに応じた
女性の就業継続・再就業支援

提言 3 地域を男女でともに支える社会の推進

提言 4 「日本の未来を創る女性活躍応援基金」の創設

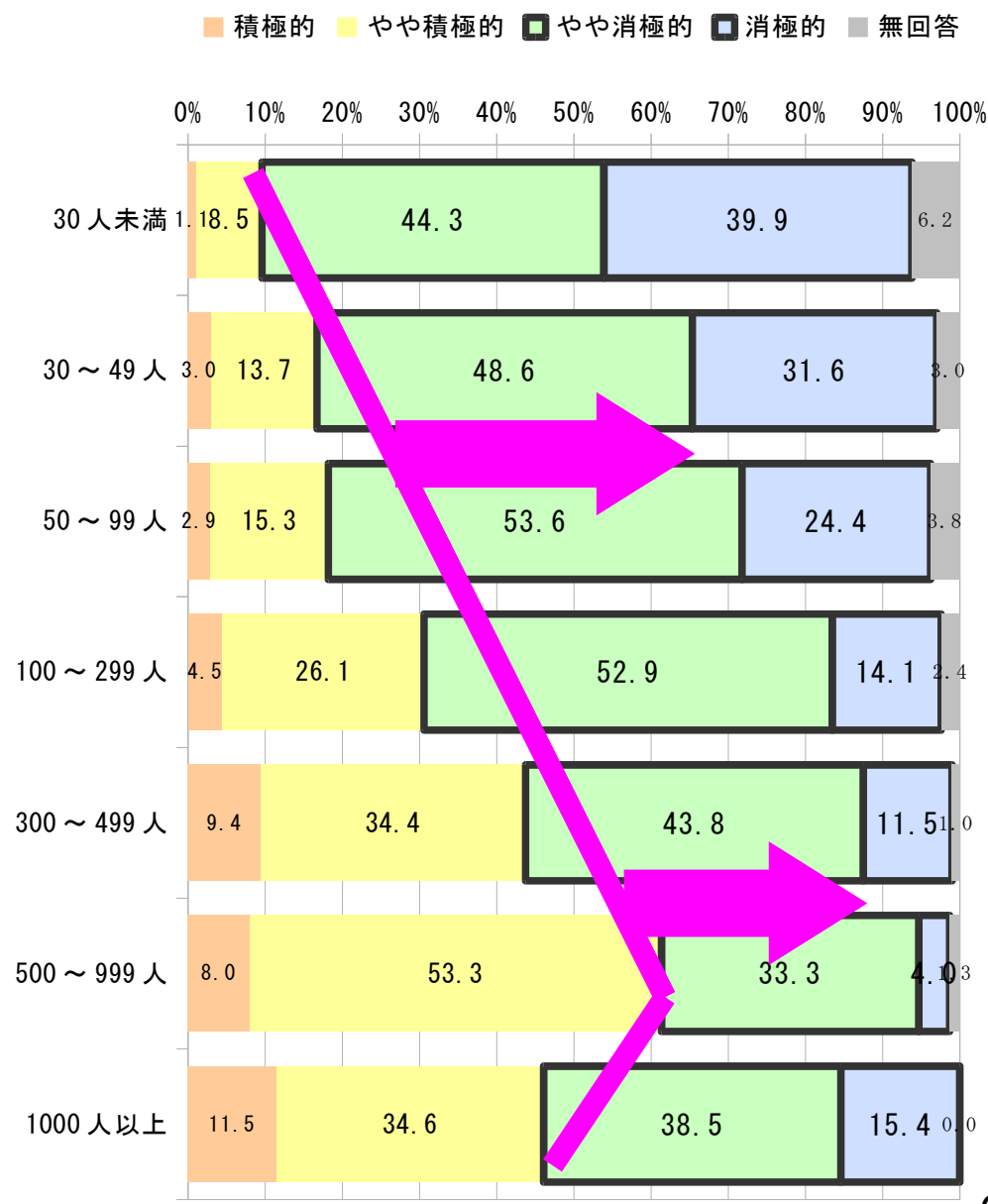
提言 1 企業におけるワーク・ライフ・バランス推進

(1) 現状と課題

課 題

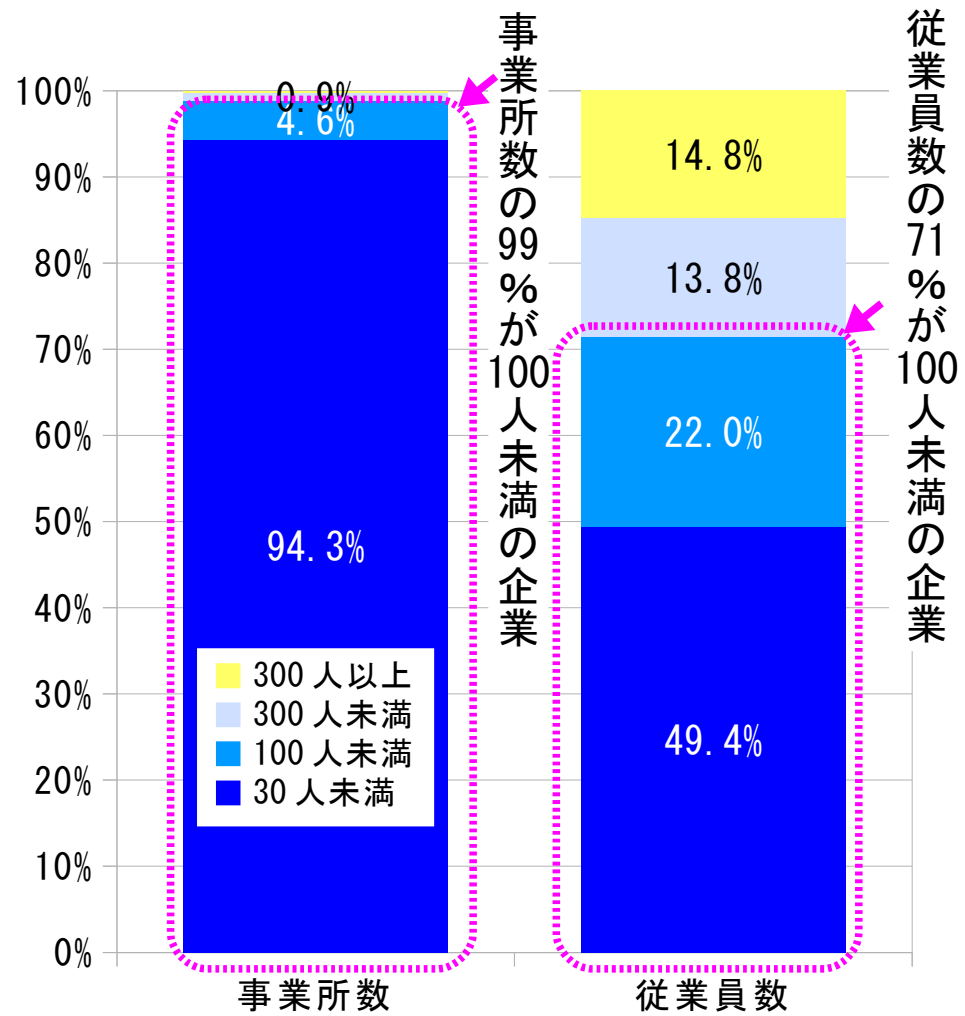
- 規模が小さい企業ほど、ワーク・ライフ・バランスへの取組みの積極度が低い
- 中小企業の場合、特に経営トップの意識が重要
⇒ 経営者の意識改革が重要
- 長時間労働・家事・育児参画時間の少なさが課題
⇒ ワーク・ライフ・バランスのポジティブキャンペーンが必要

企業におけるワーク・ライフ・バランスへの取組みの積極度
(平成21年度独立行政法人労働政策研究・研修機構)



わが国の企業の状況

(平成24年 総務省：経済センサスー活動調査)



○中小企業ほどワーク・ライフ・バランス推進に遅れ

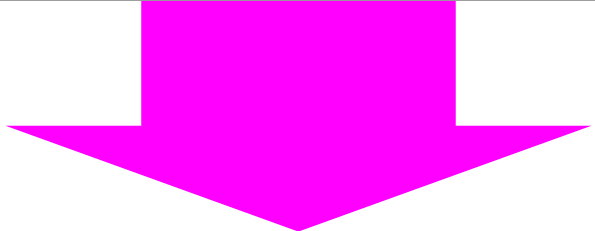
○従業員数100人未満の中小企業は、

- ・事業所数の99%
- ・従業員数の71%

を占める状況

「次世代育成支援対策推進法」

- ・仕事と家庭の両立促進を目的
- ・企業への行動計画策定の義務付けは101人以上の企業に限定
- ・支援措置も税制上の優遇措置などに限定的



◎行動計画策定義務を100人以下の中小企業へ拡大

◎支援措置の強化 ◎時限立法を恒久化

(2) 都道府県における取組み

- ◎各都道府県で企業におけるワーク・ライフ・バランス(WLB)推進に向け
様々な取組み
- ◎特に、企業のWLB推進に対するインセンティブを地域の実情に合わせて設定

都道府県における取組み例

【半数以上の団体で取り組んでいるもの】

- 仕事と生活の両立支援に取り組む企業への表彰・認証・メ리트措置 (43団体)
- ワーク・ライフ・バランスに向けた企業診断・アドバイス (30団体)

【特徴的・先進的な取組み】

- 男性の育児休業取得支援 (6団体)
- 育児・介護休業中の生活資金貸付 (2団体)
- 育児・介護休業中の代替要員確保支援 (2団体)
- 一般事業主行動計画の策定義務を拡大(50人程度まで) (2団体)



(3) 国への提言

①ワーク・ライフ・バランスに関するポジティブキャンペーンの展開

- ・特に中小企業の経営者の意識改革に向け、ワーク・ライフ・バランス推進が企業にもプラスになり、取り組む動機付けとなるポジティブキャンペーンを、経済団体等と連携し全国的に展開

11ページ

②ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた短時間労働制度等の充実

- ・オランダモデルなどを参考にし、短時間正社員制度の導入拡大を推進する等短時間労働制度の導入拡大や、ICTを活用した在宅勤務制度の充実により、多様な働き方が可能な社会の実現

12ページ

検討例	現行「育児・介護休業法」の短時間勤務制度	目指す方向性
	◇ 3歳未満の子を養育する場合に限定	⇒ <u>3歳以上の子育てや介護など、育児に限定せず選択可能に</u>
	◇ 1日の労働時間は6時間まで	⇒ <u>より柔軟な選択を可能に</u>
	◇ 日々雇用職員は対象外	⇒ <u>派遣、パート社員も対象に</u>

③ 「次世代育成支援対策推進法」の中小企業への拡大・インセンティブの強化

- ・ 行動計画策定義務を100人以下の一定規模の中小企業へ拡大
- ・ 従業員が育児休業を取得した場合の代替要員確保等、企業負担軽減に向けた優遇税制の創設など、支援策の一層の拡大
- ・ 平成26年度までの時限立法を恒久化

13ページ

提言 1 - ① ワーク・ライフ・バランスに関するポジティブキャンペーンの展開

◎経営者の意識改革に向け、ワーク・ライフ・バランスが企業にもプラスになり、取り組む動機付けとなるキャンペーンを、経済団体等と連携し全国的に展開すること。

たとえば・・・

人口減少社会の転換にむけて

働きやすい職場

⇒男女ともに仕事と家庭を両立

結婚しやすい・出産しやすい
子育てしやすい

出産増による人口の増加

⇒消費の増加による売り上げアップ

ウーマノミクスの観点から

女性が働き手として活躍し、消費者としてもリード

○女性の視点による商品開発

- ・ノンアルコールビール
- ・美容家電
- ・運転しやすく使いやすい「プチバン」

新たな視点によるヒット商品
消費者目線の商品による売り上げアップ

多様な人材・視点がイノベーションを生み出し、経済を活性化

提言 1-② ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた短時間労働制度等の充実

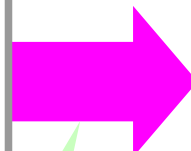
◎いわゆるオランダモデルなどを参考にし、**短時間正社員制度の導入拡大を推進する等、短時間労働制度の導入拡大や、ICTを活用した在宅勤務制度等の充実により、多様な働き方が可能な社会の実現**

検討例

現行「育児・介護休業法」の短時間勤務制度
 ◇ 3歳未満の子を養育する場合に限定
 ◇ 1日の労働時間は6時間まで
 ◇ 日々雇用職員は対象外

目指す方向性
 ⇒ 3歳以上の子育てや介護など、育児に限定せず選択可能により柔軟な選択を可能に
 ⇒ 派遣、パート社員も対象に

1980年代のオランダでは・・・
 ■ 長期不況に伴う高い失業率(1982年：14%)
 ■ 経済悪化に伴い税収減 ⇒ 国の財政赤字拡大
 ■ 長時間労働の恒常化
 ■ 女性の労働参加率は35%にとどまる
 ■ 合計特殊出生率も1.5台で低迷



現在のオランダは・・・
 ■ 経済の活性化により失業率は大幅低下(2013年：6%)
 ■ 経済成長により税収増 ⇒ 公共投資拡大
 ■ 労働時間の自由度が高い
 ■ 女性の労働参加率は80%程度に上昇
 ■ 合計特殊出生率も1.8に改善

★約30年前に「働き方を変えるワークシェアリング」を導入し、各種制度を次々に創設
 ・パートタイム労働者に対する失業給付、ボーナス支給、職業訓練制度の導入
 ・従業員が労働時間を自分で変更できる「労働時間調整法」を導入

	オランダ	日本
人口密度	393人/km ²	337人/km ²
一人当りGDP	48,091ドル	40,442ドル
女性の労働力率		
合計特殊出生率	1.8	1.41

提言 1 - ③ 「次世代育成支援対策推進法」の中小企業への拡大・インセンティブの強化

◎提出書類の簡素化など、企業の負担が過大にならないように留意しつつ、行動計画策定義務を

100人以下の一定規模の中小企業へ拡大

◎従業員が育児休業を取得した場合の代替要員確保等、企業負担軽減に向けた優遇税制の創設など、**支援策の一層の拡大**

◎平成26年度までの**時限立法を恒久化**

制度のポイント

○企業において、従業員の仕事と子育ての両立を支援する「一般事業主行動計画」を策定（現在101人以上の企業が義務付けの対象）

○計画終了後、一定の基準を満たした企業を「くるみん」として認定

○「くるみん」認定企業へは税制上の優遇措置

（計画期間内に取得・新築した建物等の割増償却）


○平成26年度までの時限立法

次世代育成支援対策推進法とは？

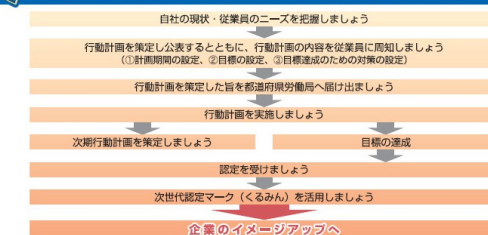
急速な少子化の流れを要するため、次世代育成支援対策推進法では、地方公共団体が地域行動計画を策定・公表するとともに、企業においても、従業員数に応じて、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局にその旨を届け出ることが義務づけられています。

行動計画を策定するメリットは？

行動計画を策定・実施し、一定の要件を満たすと、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定企業になると、**次世代認定マーク（愛称：くるみん）**を商品等につけることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保等が期待できます。



一般事業主行動計画の策定、実施及び認定を受けるまでの流れは？



制度の課題と強化・継続に向けた視点

■現在101人以上の企業への義務付けであり、100人以下の中小企業は努力義務に止まる

⇒企業の負担が過大にならないよう留意しつつ、義務付けの対象企業を100人以下の一定規模の企業まで拡大

■義務化による計画策定率は高い(97.0%)ものの、行動を実践に移す企業が取得する「くるみん」の取得率は低迷
(山形県の場合1.5%：646社中10社)

⇒より積極的なインセンティブによって、取組みを行う企業の拡大が必要

◎従業員が育児休業を取得した場合、①代替要員の雇用又は②同等レベルの労働者による超過勤務に対応する優遇税制の創設（育休取得一人につき、取得者の賃金相当額の10%を税額控除(上限200万円)）

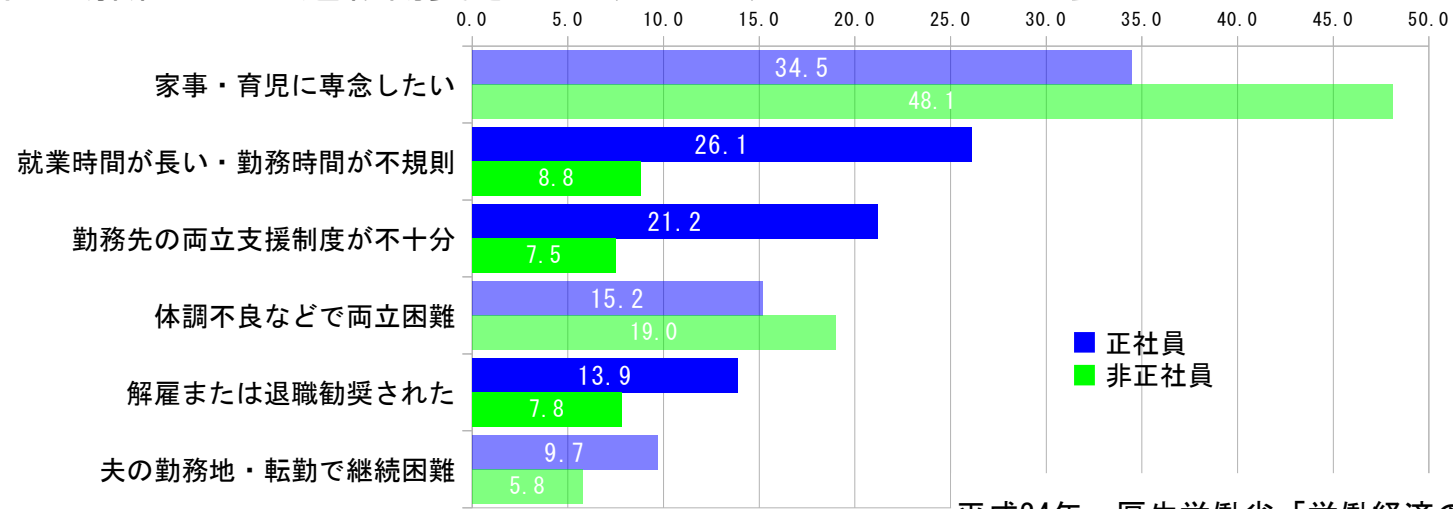
提言2 出産・育児・介護などのライフステージに応じた 女性の就業継続・再就業支援

(1) 現状と課題

○出産を契機とした退職の理由（正社員・末子妊娠時）

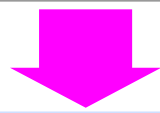
- 第2位 就業時間が長い・勤務時間が不規則 (26.1%)
- 第3位 勤務先の両立支援制度が不十分 (21.2%)
- 第5位 解雇または退職勧奨された (13.9%)

その多くが就業環境を理由に退職



平成24年 厚生労働省「労働経済の分析」より

○出産後、一旦離職し、再就職を希望する女性への取組みが不十分



出産・育児と仕事を両立させるための環境整備を進めるとともに、
再就業を積極的に支える仕組みづくりが必要

(2) 都道府県における取組み

- ◎出産や育児・介護などにより退職した女性の再就業は、女性の能力を活用し社会の活力を維持するため重要な課題
- ◎各都道府県においては、こうした課題に対応するため、インセンティブの設定など地域の実情に合わせた支援を実施

課 題

- 高い技術を身につけながら、出産や育児、介護を契機に退職する女性が少なくない
- こうした女性が復職し、キャリアを続けることは社会の活力にプラス
- 育休による収入減が男性の育休取得を阻害
⇒育児休業に対する経済的支援の強化が重要



都道府県における取組み例

- 【半数以上の団体で取り組んでいるもの】
- 推進企業の表彰・認証・メ리트措置 (43団体)
- 【特徴的・先進的な取組み】
- 育児・介護休業中の生活資金貸付 (2団体)
- 育児・介護休業中の代替要員確保支援 (2団体)
- 育児・介護等離職者再雇用に対する助成 (3団体)
- 有期雇用労働者を正社員化した事業主に対する奨励金の支給 (1団体)

(3) 国への提言

①女性の再就業に向けた優遇税制及び給付金の創設

- ・企業が、出産等でやむなく退職した女性の活用に積極的になるためのインセンティブの付与・充実

18ページ

②育児休業時の所得保障の引き上げ・代替要員の確保支援

- ・育児休業時の所得保障の引き上げ（現在給付率1/2）
- ・育児休業を取りやすい環境づくりに向けた代替要員の確保支援の充実

19ページ

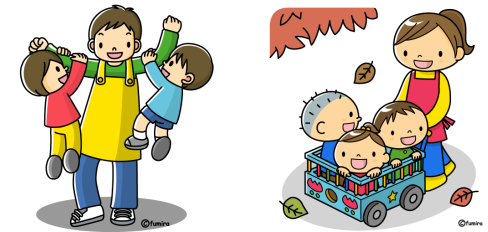
③男性の育児参画の推進

- ・男性の育児休業取得を拡大するため、男性の育児参画に向けた全国的なキャンペーンを展開
- ・男性が有給・短期間の育児休業を取得できる「育児参画推進制度」の法制化
- ・「育児参画推進制度」導入に伴う企業への財源措置としての交付金を創設
- ・育児・介護休業の取得に抵抗感のある男性の取得を促進するための法律名の改称

20ページ

④保育サービス等の一層の充実

- ・待機児童解消や、地域の実情に応じた取組みへの安定的な財源確保
- ・企業・病院内保育所に対する支援の大幅な強化
- ・放課後児童クラブの支援強化



⑤再就業に向けた女性のスキルアップ支援等の強化・充実

- ・離職後、ブランクのある女性のスキルアップ支援等（「学び直しプログラム」の強化など）
- ・育児休業からの復職に対する企業の復帰プログラムへの支援の充実

⑥女性に対する総合的・一体的な就労支援の充実

- ・働きたい女性のニーズにワンストップで対応する総合的な就労支援施設の設置・運営への支援（仕事と子育て・介護の両立、保育情報の提供、就労相談など）

提言 2 - ① 女性の再就業に向けた優遇税制及び給付金の創設

◎出産等でやむなく退職した女性の活用に積極的な企業へのインセンティブの付与・充実に向け、**税制上の優遇措置**を講ずるとともに、「**女性の再就職支援のための給付金制度**」を創設すること。

○現在の支援状況

- (1) 女性が出産後に働き続けるための支援
短時間勤務支援助成金、両立支援助成金 等
- (2) 再就職への支援
公共職業訓練、特定求職者雇用開発助成金 等

■課題

- ⇒①出産後働き続ける女性への支援、離職者一般に対する支援はあるが、出産後の再就職に対する取組みとしては不十分
- ⇒②子育て等で仕事を辞めた人の再就職支援を行政に求める声が高い（男女共同参画に関する行政への要望）



提 言





出産等でやむなく退職した女性の活用に積極的な企業へのインセンティブとして、

- ◎**税制上の優遇措置**
 - ・雇用促進税制の拡充
- ◎「**女性の再就職支援のための給付金制度**」の創設
 - ・雇用開発助成金の拡充

提言 2 - ② 育児休業時の所得保障の引き上げ・代替要員の確保支援

○育児休業時の**所得を保障**すること（現在給付率1/2）

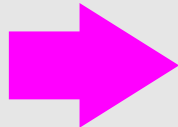
- 育児休業時の所得の減少が、育児休業取得に対する障害
- 所得保障の高い国では出生率も高く、人口減少対策としても有効
- ⇒**育児休業時の所得保障を引き上げ**、両親の育児休業取得の促進を図ることが重要

国名	育児休業時の所得保障の状況	女性の労働力率(35~39才) (2011・OECD)	一人当りGDP (2013・IMF)	合計特殊出生率 (2011・WHO)
日本 	<div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 5px; text-align: center;">育児休業前の給与水準</div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 5px;"> <div style="background-color: #E67E22; width: 50%; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> 所得保障 50% </div>	67.0%	40,442ドル	1.41※
スウェーデン 	<div style="background-color: #0070C0; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #00B050; width: 80%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #A9A9A9; width: 20%; height: 20px;"></div> <p style="text-align: center; color: white; margin: 0;">80%</p>	88.3%	60,020ドル	1.9
ノルウェー 	<div style="background-color: #0070C0; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #00B050; width: 80%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #A9A9A9; width: 20%; height: 20px;"></div> <p style="text-align: center; color: white; margin: 0;">80~100%</p>	86.5%	105,478ドル	1.9
フランス 	<div style="background-color: #FFD700; padding: 5px;"> 次のいずれかを選択可 ※他に様々な給付制度あり ①1~3年休職(育休手当 ~6.7万円/月) ②パートタイム労働へ移行(週16~32時間) ③職業教育を受ける </div>	83.9%	43,000ドル	2.0

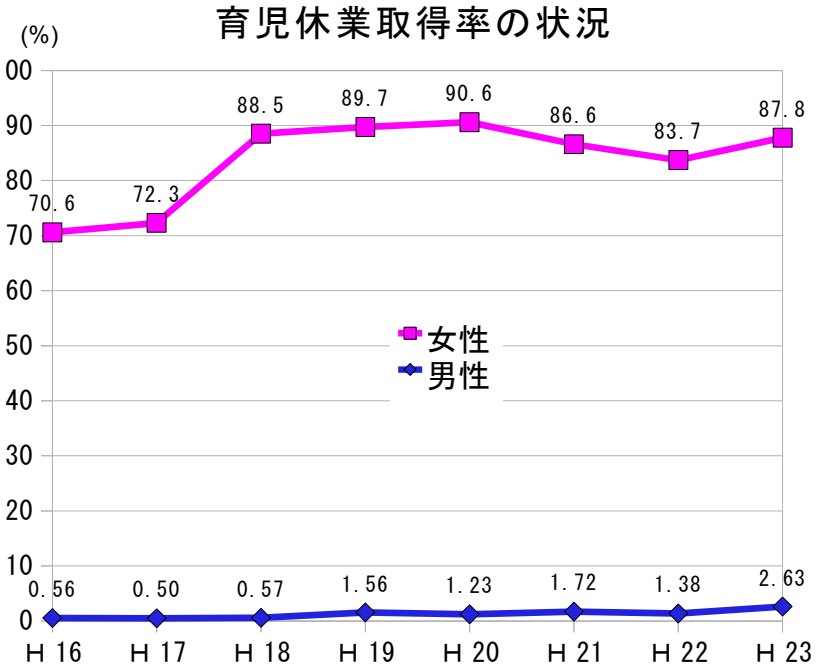
提言 2-③ 男性の育児参画の推進

- ◎男性の育児休業取得を拡大するため、**男性の育児参画に向けた全国キャンペーン**を展開
- ◎男性が有給・短期間の育児休業を取得できる「**育児参画推進制度**」の法制化
- ◎「**育児参画推進制度**」導入に伴う**企業への財源措置としての交付金を創設**
- ◎育児・介護休業の取得に抵抗感のある男性の取得を促進するための法律名の改称
(「**育児休業・介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律**」の改称)

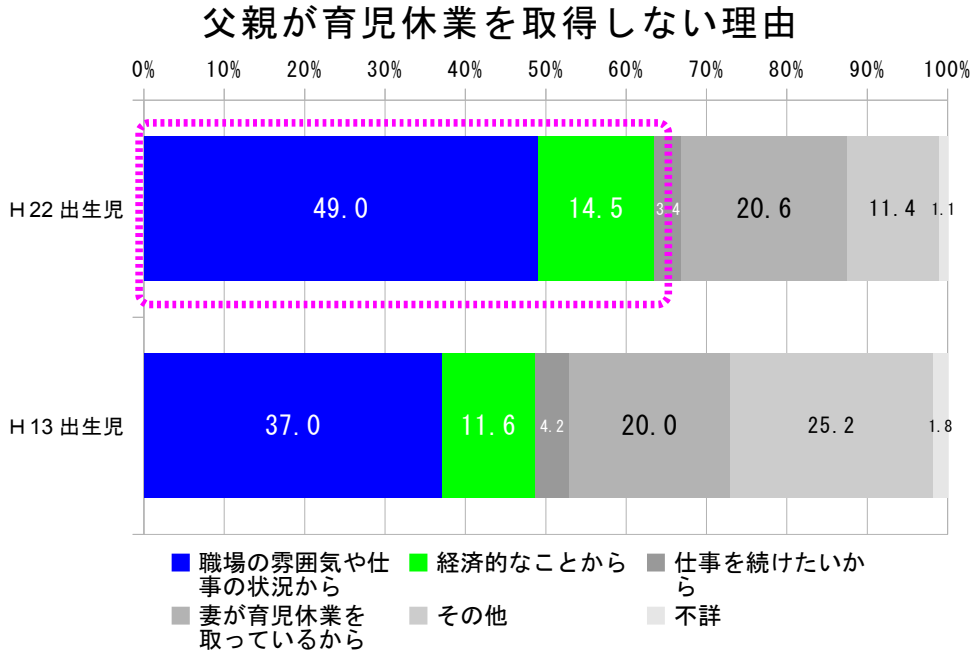
- 男性の育児休業取得率は、2.63% (平成23年度)
- 男性の33.1%が「**育児休業制度を利用したい**」と回答
- 育児休業を取得しない理由
 - 第1位「**職場の雰囲気や仕事の状況**」
 - 第3位「**経済的なこと**」



- 育児参画は、**単なる「休暇」ではなく「父親の大事な仕事」と位置付け**
- 育休の所得保障対象外となる**20日未満の休業の有給化**を



平成24年 厚生労働省「雇用均等基本調査」より



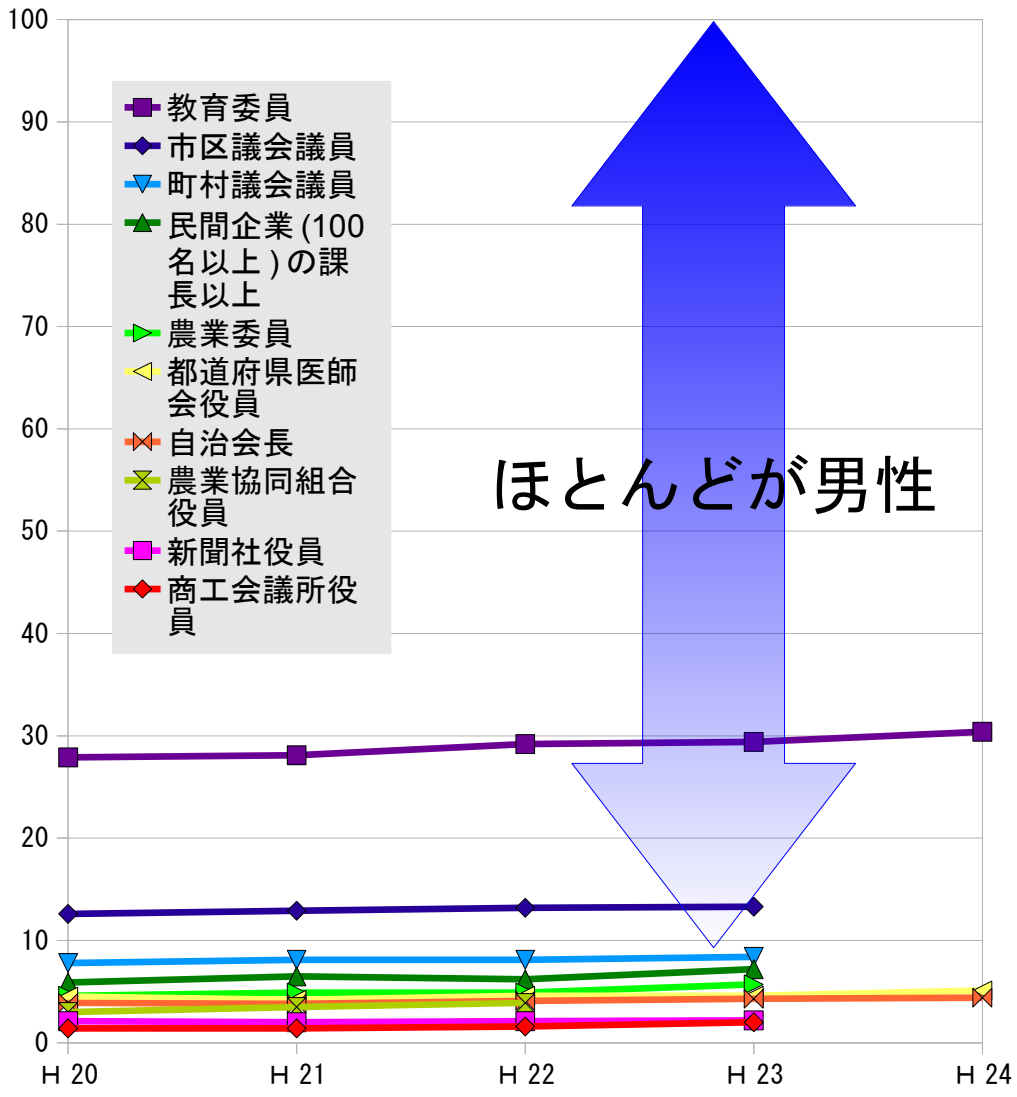
平成24年 厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」より

提言 3 地域を男女でともに支える社会の推進

(1) 現状と課題

各分野における女性の割合

(平成24年 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」)

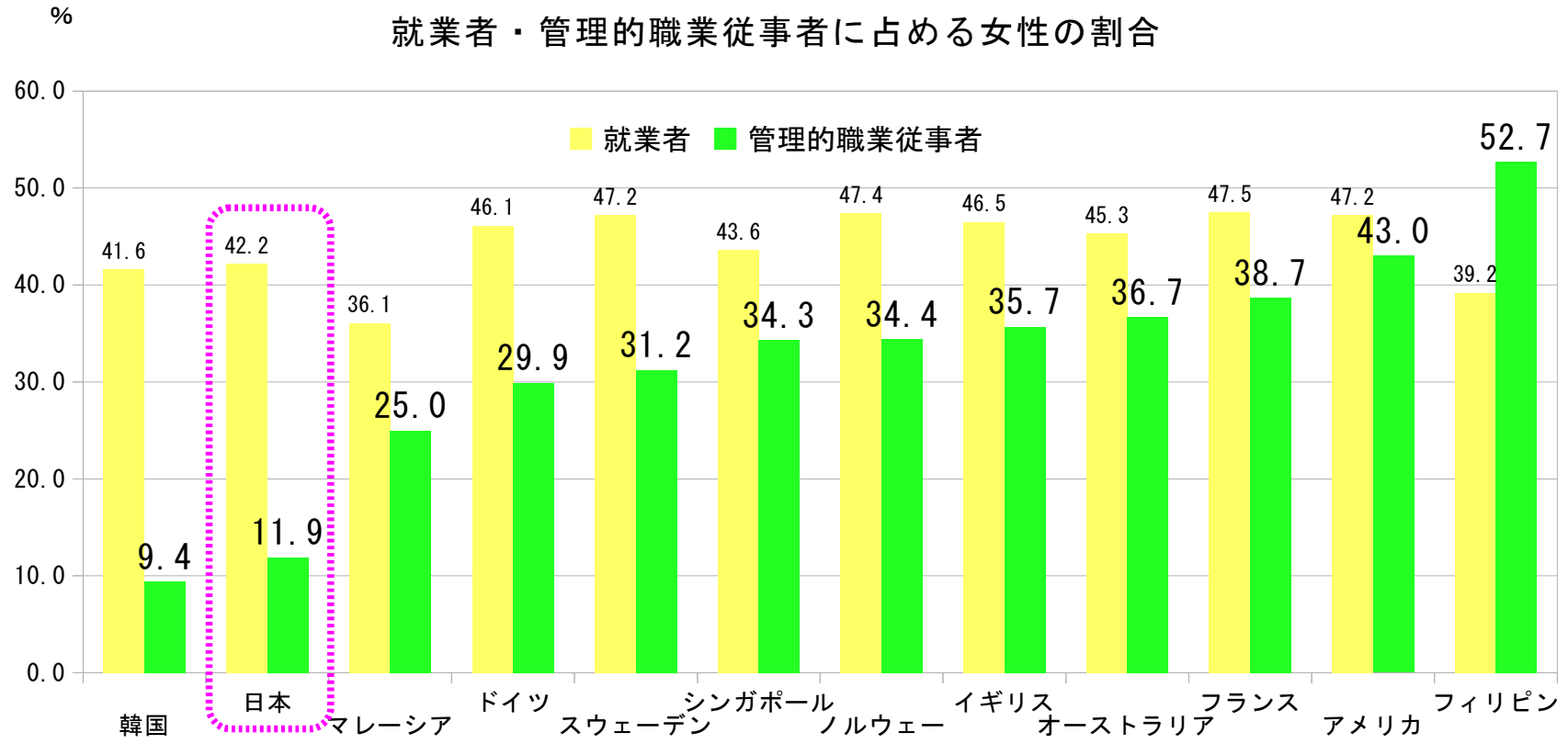


課 題

- 活力ある地域社会の維持に向け幅広い分野で男女ともに役割を
- 特に女性の割合が低い分野での女性の登用が課題
- 女性のリーダー就任に消極的な社会の意識変革が必要
- 制度づくりとあわせ、制度を十分に活用できる風土づくり、雰囲気づくりが必要

⇒ 住民に身近な市町村における男女共同参画計画の策定促進が必須

○管理的職業従事者に占める女性割合は韓国に次いで非常に低い水準
⇒女性の一層の活躍に向け、女性管理職の増加に向けた取り組みが必要



平成24年2月 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」より

(2) 都道府県における取組み

- ◎地域を男女でともに支える社会の推進に向けては、**行政による主導的な役割が不可欠**
- ◎こうした認識に立ち、各都道府県では、審議会等における**女性登用率の目標設定など様々な施策**を推進

都道府県における取組み例

- 【半数以上の団体で取組み】
 - 各分野における女性リーダーの養成(28団体)
- 【特徴的・先進的な取組み】
 - 中堅女性社員などを対象としたキャリアアップ支援(2団体)
 - 行政・企業・地域分野ごとの女性リーダー育成に向けた学習プログラムの実施(1団体)

(3) 国への提言

① 女性リーダーの登用に向けた行政機関における

目標設定・民間への登用要請

○各分野における女性の登用促進に向け行政機関における目標設定を強化

○経済団体など各関係団体に対し、数値目標の設定を要請

○企業における女性の登用状況の開示促進

26ページ

② 国民の意識啓発に向けたキャンペーンの実施 ～制度を活かす風土づくり

○女性リーダー就任に対する消極的意識を払拭する全国キャンペーンの実施

○女性管理職の増加に向けた意識啓発の推進



③教育の各ステージにおける女性の活躍促進教育の充実

- 義務教育の段階からの体系的なキャリア教育の充実
- 高校・大学・社会教育の各段階で女性の活躍促進教育の強化
(女子中高生への理系進学支援、女子学生へのキャリア形成講座など)
- 男女共同参画や女性活躍促進に関する教員研修の充実

27ページ



④地域を支える女性の活躍を促す支援制度の充実

- 6次産業化における女性の活躍促進に向けた支援の充実
- 市町村における男女共同参画計画策定につなげる専門家派遣などの支援の充実

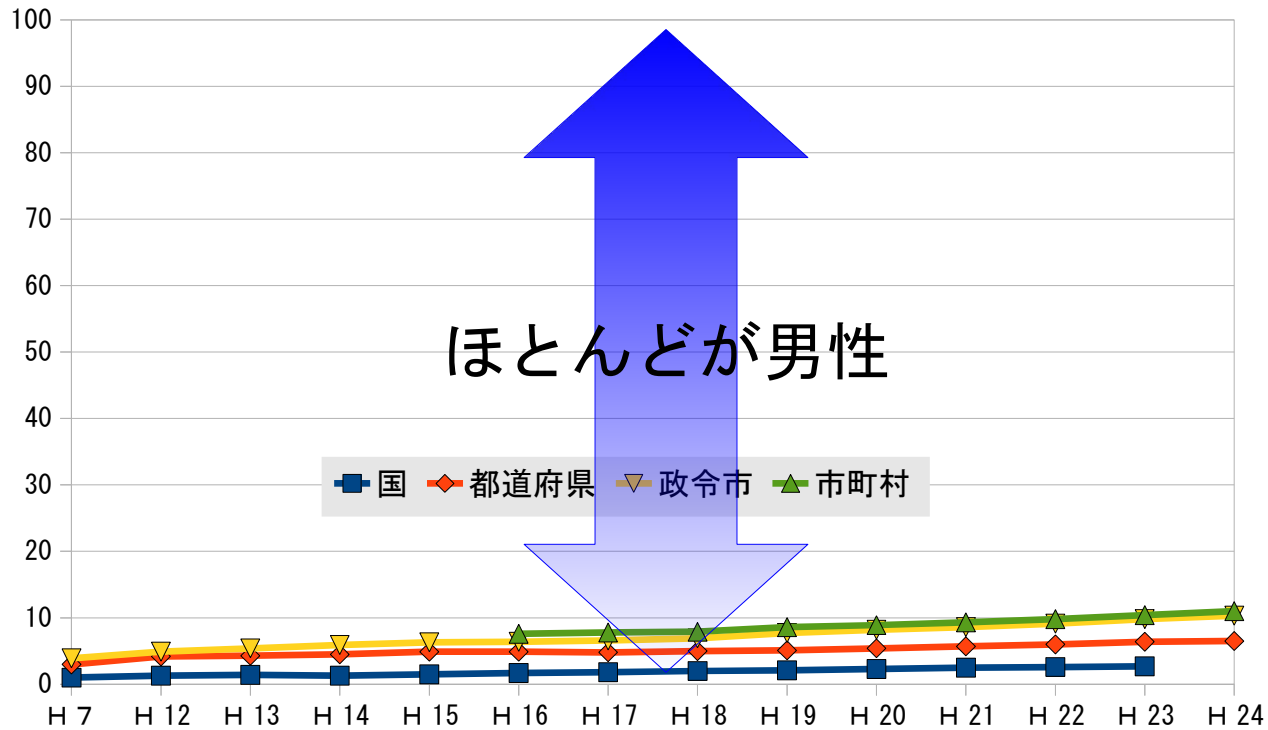
提言 3-① 女性リーダーの登用に向けた 行政機関における目標設定・民間への登用要請

◎各分野における女性の登用促進に向け、行政機関による目標設定及び達成を義務付ける仕組みの導入

- ・国や地方の機関の職員、審議会などの組織における女性登用の目標設定及び達成の義務付け

◎わが国の行政機関における女性管理職の登用状況は、いずれも非常に低い状況

国・地方における女性の管理職登用状況



平成24年 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」より
※国は指定職及び行(一)7級以上、国以外は課長相当職以上

国・地方の各機関において、**目標を設定し、着実に達成**していくことが必要

提言 3-③ 教育の各ステージにおける女性の活躍促進教育の充実

◎教育の各ステージにおける女性の活躍促進教育の充実

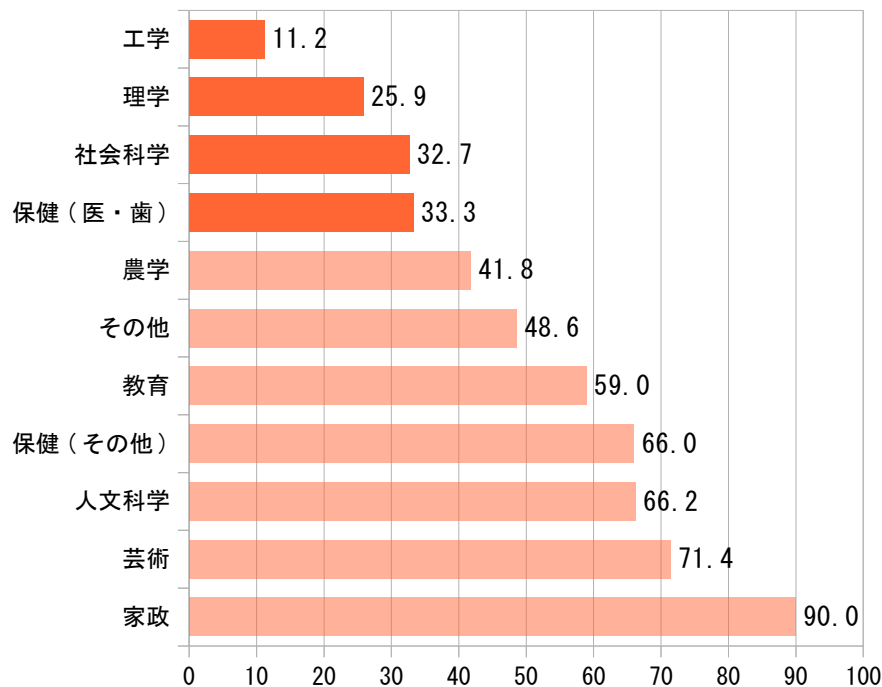
- ・義務教育での男女共同参画教育を一層進めるとともに、高校・大学・社会教育の各段階で女性の活躍促進に向けた教育を実施すること（女子中高生への理系進学支援、女子学生へのキャリア形成講座など）

◎大学における女子学生の割合は、工学・理学・社会科学・保健(医・歯)で1/3以下

◎専門的・技術的な職業への就職の割合を見ても、製造技術者(開発)、建築・土木等、情報処理などの分野で女性の割合が際立って低い

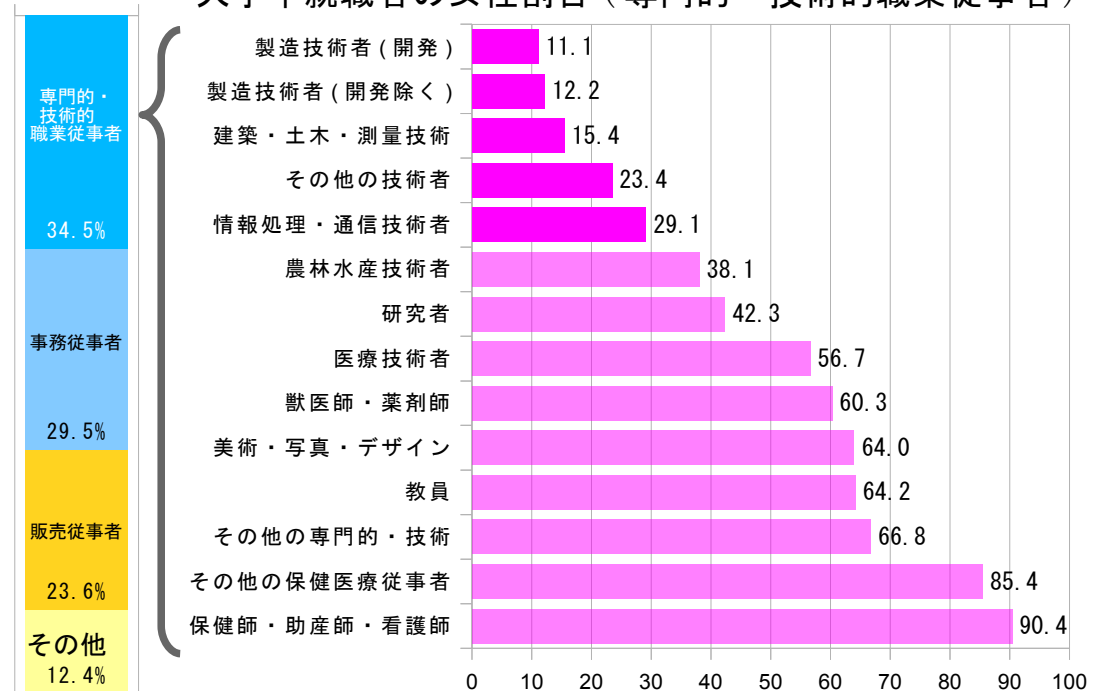
⇒様々な分野での女性の活躍を促進するためには、**教育の各段階での対応が非常に重要**

大学における専攻分野別女性割合



平成24年 文部科学省「文部科学統計要覧」より

大学卒就職者の女性割合（専門的・技術的職業従事者）



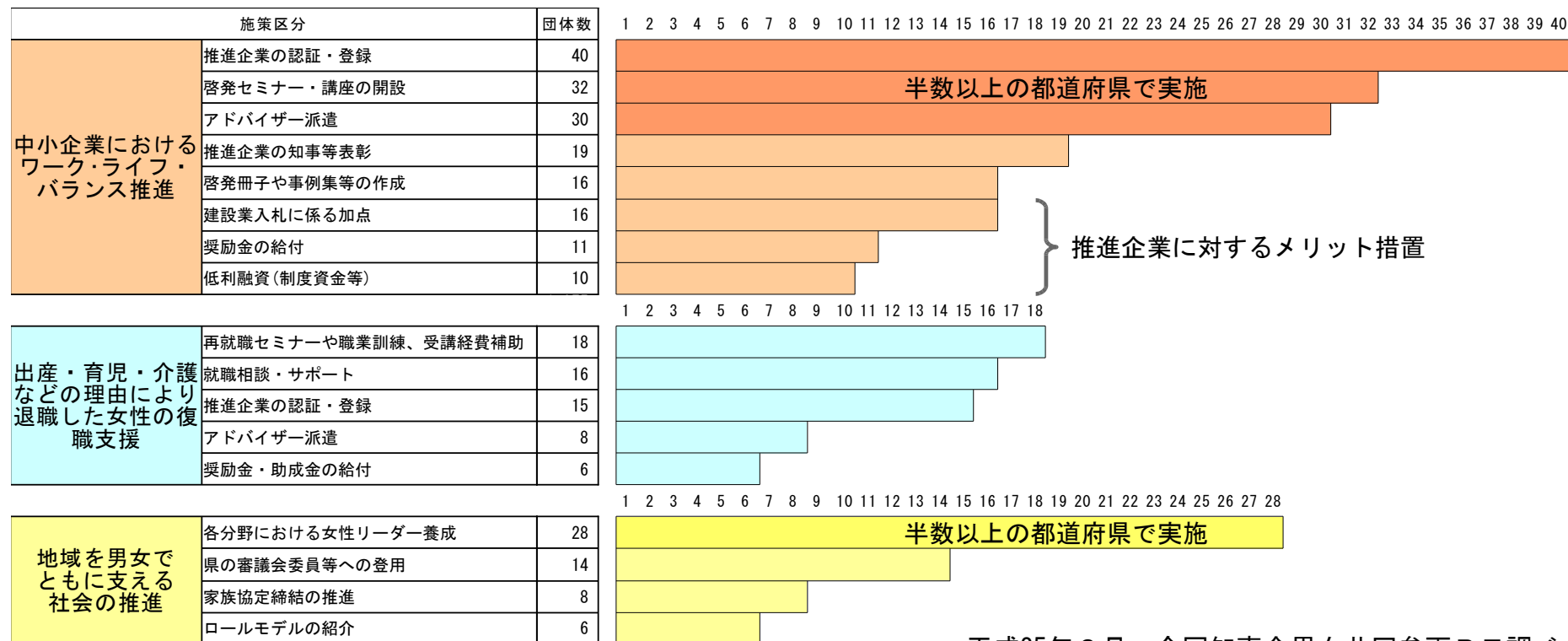
平成24年 文部科学省「学校基本調査」より

※臨床研修医は就職者に含まれないため、医師・歯科医師は統計に含まれない。

提言 4 「日本の未来を創る女性活躍応援基金」の創設

○ 地域の実情に合わせた主体的な地方団体の取組みを加速する

「日本の未来を創る女性活躍応援基金」の創設



■半数以上の都道府県でワーク・ライフ・バランス推進企業の登録・支援や、女性リーダー養成を実施

■女性の活躍促進に向け、地域の実情に合わせた多様な施策を展開

⇒こうした状況を踏まえ、

国は法律・税制改正等の制度改正への取組み、全国的なキャンペーンの実施

地方は地域の実情に合わせた支援の実施 ⇒ 地方の施策を支える財源を国として確保

と役割分担を整理

国と地方が一体となって取り組む

国の役割

- ◎女性の活躍促進全国キャンペーン
- ◎制度・インセンティブの充実
- ◎地方の取り組みを支える基金の創設

地方の役割

- ◎地域におけるキャンペーン
- ◎地域の実情に合わせた施策の充実強化
⇒基金の活用



男女ともに働き、暮らしやすい社会
女性の活躍促進による経済の活性化

地域再生・日本再生