（案）

女性の活躍推進で地方創生・日本再生
～今こそウーマノミクス～

－女性活躍の障害を取り除く！！－

平成２８年７月
全　国　知　事　会

女性の活躍推進で地方創生・日本再生～今こそウーマノミクス～
－女性活躍の障害を取り除く！！－

はじめに

女性の活躍推進は・・・

○　日本の国際競争力を高めます！

男女共同参画の観点からも、日本の国際的な競争力を高めるためにも、女性の活躍を推進することは重要な視点です。

○　個人も幸せになり、日本社会の活力向上につながります！

女性が働きやすい職場環境は、性別や年齢にかかわらず、多様な人材の、意欲とやりがいを持った多様な働き方を可能にするとともに、生産性を高める上でも優位となり、個人のゆとりある暮らしをかなえ、生活満足度、幸福度を高めて、日本の活力向上につながります。

○　今、気運の大きな流れがあります！

政府は現在、一億総活躍社会の実現を目指し、女性の活躍促進は重点政策の柱に据えられ、女性の活躍推進は今、それを加速しようとする気運の大きな流れにあります。

○　しかし、職場環境や支援態勢はまだまだ不十分です！

男女雇用機会均等法が施行されて３０年、制定時に比較すれば、女性労働者数も女性管理職者数も増加してはいるものの、女性が活躍する上での職場環境や支援態勢などが十分に整ったとは言い難い状況です。

○　実効には十分な予算が必要です！

女性活躍推進法が施行されたこの機を捉え、今こそ、予算をしっかり確保して実効性ある取組みにより、女性の活躍できる社会づくりを強力に前進させなければなりません。

○　政府と地方が一体となって取り組むことが重要です！

女性の活躍を阻害する課題を明らかにし、働き方の見直しや男性の家事・育児・介護への参画、ワーク・ライフ・バランスの推進など、地方と政府が力を合わせて施策に取り組むことが、地方を創生し、日本の再生につながります。

女性の活躍ーウーマノミクスーを推進する経済的効果

女性が働くと世帯収入が増加→消費が活発化→企業収益拡大→投資増加・賃金上昇→経済の好循環・経済の拡大

労働市場における男女平等等が実現すれば、今後20年で日本のGDPは20%近く増加することが予測される。

【2012年OECD「男女間の格差縮小のために今行動が求められている】

日本が女性による労働参加をG7（日本とイタリアを除く）のレベルに引き上げられれば、一人当たりのGDPは、約4%増となると推計される。

さらに、女性の労働参加率を北欧レベルにまで引き上げられれば、一人当たりのGDPをさらに4%引き上げることが可能になる。

【2012年IMF「女性が日本を救う」】

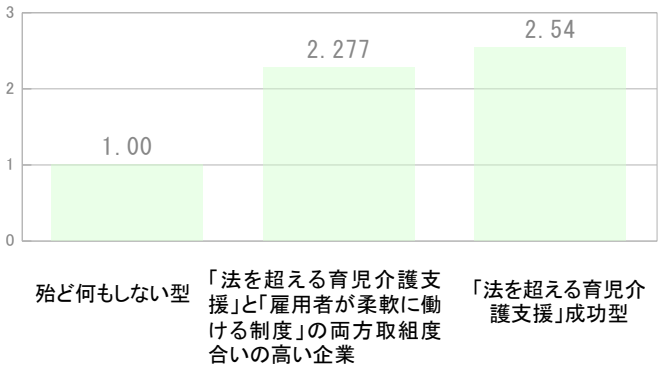
日本の女性の就業率が男性並みに上昇すれば、820万人が労働人口に加わり、日本のGDPを最大で15%押し上げる可能性がある。

【2010年ゴールドマンサックス「日本：ポートフォリオ戦略　ウーマノミクス3.0：待ったなし】

342万人の女性の潜在労働力（就業希望者）の就労により、雇用者報酬総額が7兆円程度（GDPの約1.5%）増加する。

【2012年男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書】

ワーク・ライフ・バランス（育児・介護支援など）に取り組む企業の業績が上がる

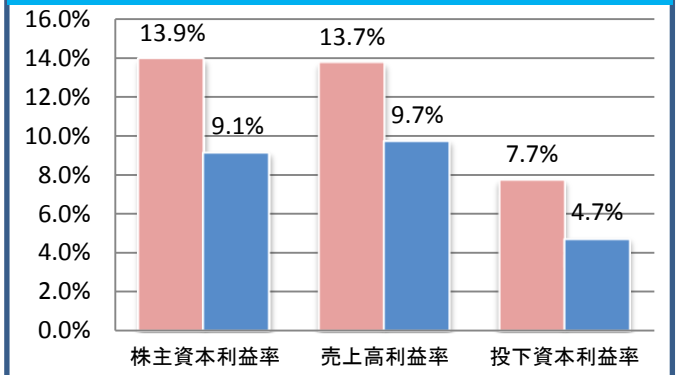


ワーク・ライフ・バランスに対する取組みと粗利益率の関連（「何もしない型」の粗利益率を1とした場合）

※1『殆ど何もしない型』＝「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

女性の活躍推進が進んでいる企業ほど利益率が良い（役員）

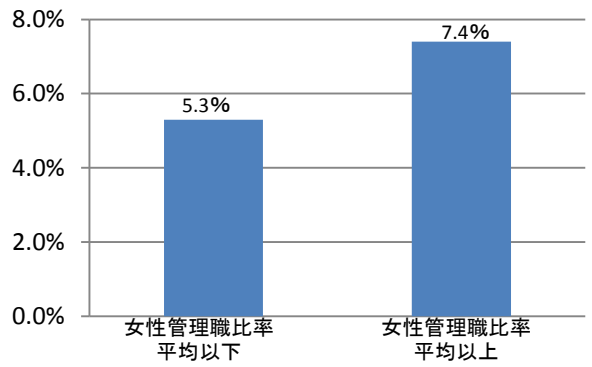


■ 第1四分位企業グループ：女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ（132社）
■ 第4四分位企業グループ：女性役員比率の高い、下位1/4企業グループ（129社）

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

女性の活躍推進が進んでいる企業ほど利益率が良い（管理職）



女性管理職比率と利益率との関係

2003年　経済産業省　男女共同参画研究会

女性の就業を次のステージに押し上げるために

男女雇用機会均等法施行30年

女性活躍推進法施行　　元年

平成２８年　女性の就業は次のステージへ

障害となっているものを解消！！

高度経済成長期以来の硬直的な労働市場と職場慣習－女性の人的資本が高まった今日の時代に、いかに適合できていないか－

男女雇用機会均等法施行30年

⇒　女性の就労者は増加し、女性管理職も少しずつ増えてきてはいるが、女性の「活躍」はまだまだ進んでいない

女性の活躍推進を加速しようとする気運の大きな流れ

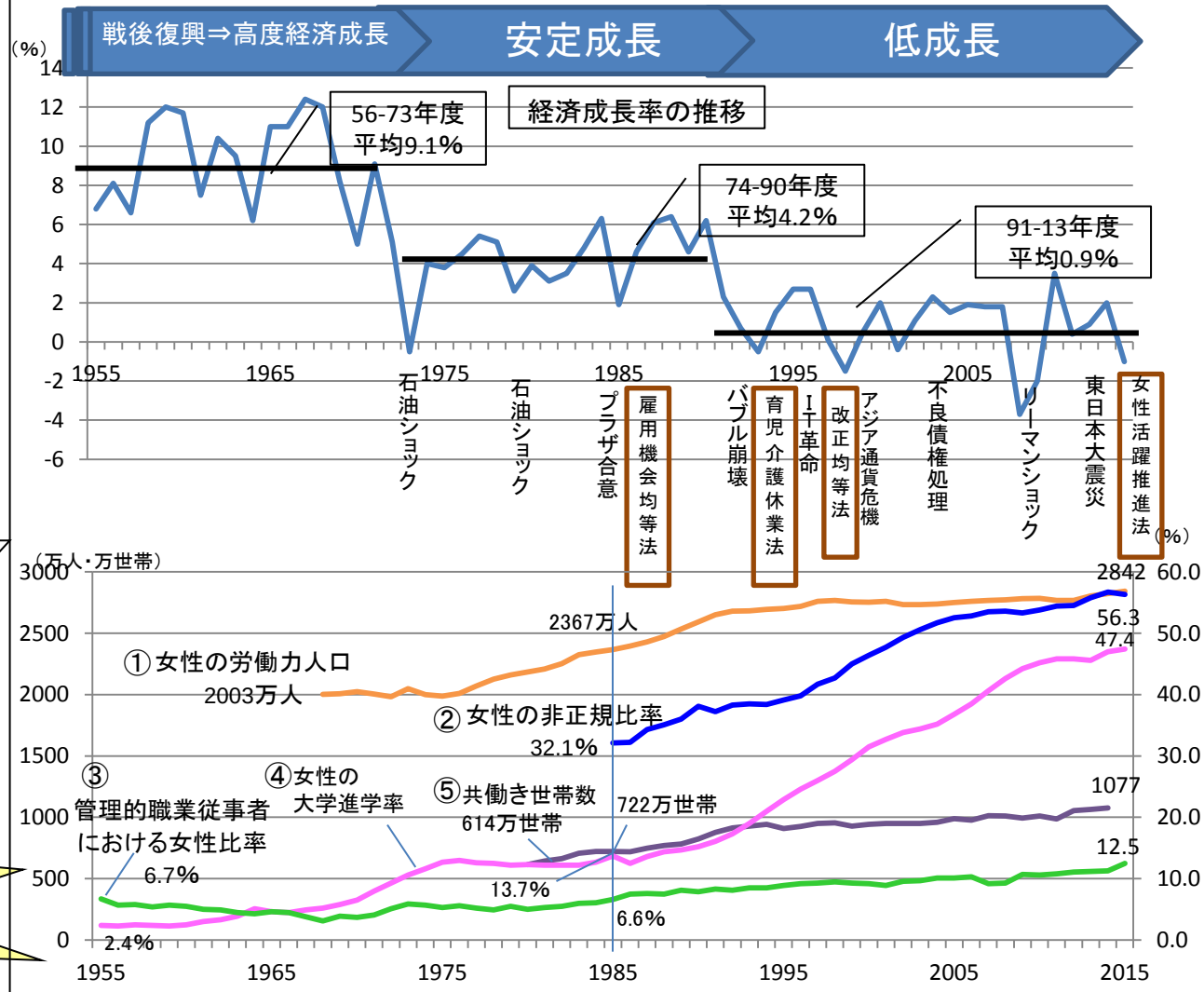
H25～女性活躍を成長戦略の柱に

H27～　〃　一億総活躍社会の中心に

平成28年

女性活躍推進法施行　元年

この機を捉え、国・地方を挙げて、一気に重点的に取組みを進めることが必要



出典：①、②、③　総務省/労働力調査　　⑤　厚生労働省/厚生労働白書、内閣府/男女共同参画白書、総務省/労働力調査

④　文部科学省／学校基本調査

目　次

Ⅰ　【現状分析】
男女雇用機会均等法から30年－女性の就業はどのように変わったか？

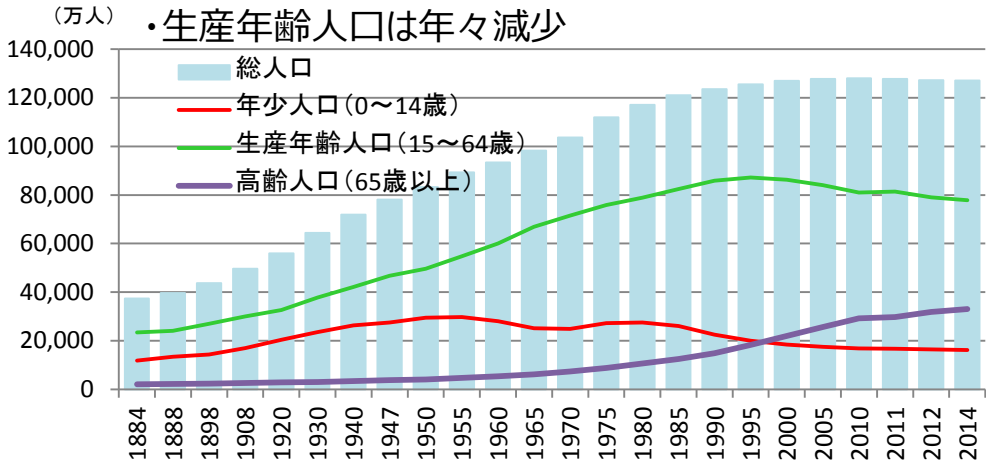
（1）生産年齢人口の減少と女性の潜在労働力……5
（2）出産・子育て期の就業継続の状況……6
（3）雇用形態の変化……7
（4）女性の採用・登用状況等の変化……8
（5）女性の起業の状況……9

Ⅱ　【課題解決に向けた提言】
女性活躍の障害を取り除く

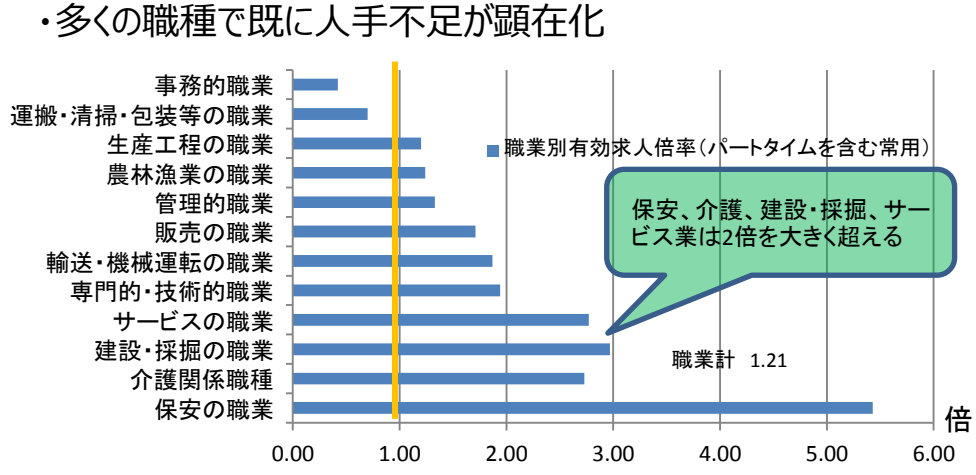
（1）硬直的な労働市場と長時間労働……10
（2）硬直的な職場慣習と女性の就業を支援する子育て環境の未整備……11
（3）子育てしながら再就業を希望する女性の就業を支援する環境の未整備……12
（4）進まない男性の家事・育児への参画……13
（5）進まない男性の介護への参画と介護を支援する社会環境の整備……14
（6）子育てと介護のダブルケアを行う者が勤務を継続できる環境の未整備……15
（7）採用・任用・昇進、賃金等雇用の機会に現存する男女格差……16
（8）女性のキャリア開発・登用促進の支援策の不足……17
（9）進まない女性の起業環境の整備……18
（10）女性の就業拡大を阻む税・社会保障制度……19
（11）本気度は予算でわかる！財源措置が不十分　その1……20
その2……21

Ⅰ　男女雇用機会均等法から30年－女性の就業はどのように変わったか？
（1）生産年齢人口の減少と女性の潜在労働力

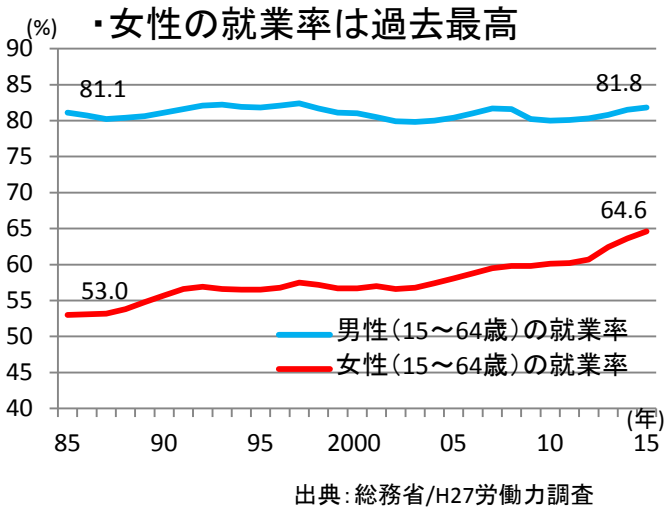
〇生産年齢人口が年々減少している中、既に多くの職種で労働力不足が顕在化している
〇女性の就業率は年々上昇し、平成27年に過去最高の64.6%となった
〇一方で、若い世代の労働力率は男性に比べ女性は低い
〇しかし、女性の潜在労働力（女性の就業希望者）は301万人存在する



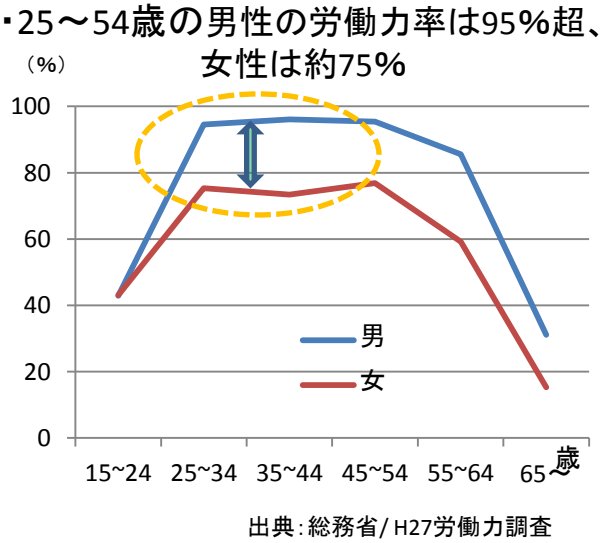
出典：総務省/国勢調査、日本長期統計相談及び人口推計（人口問題研究所「人口統計資料集2016」）



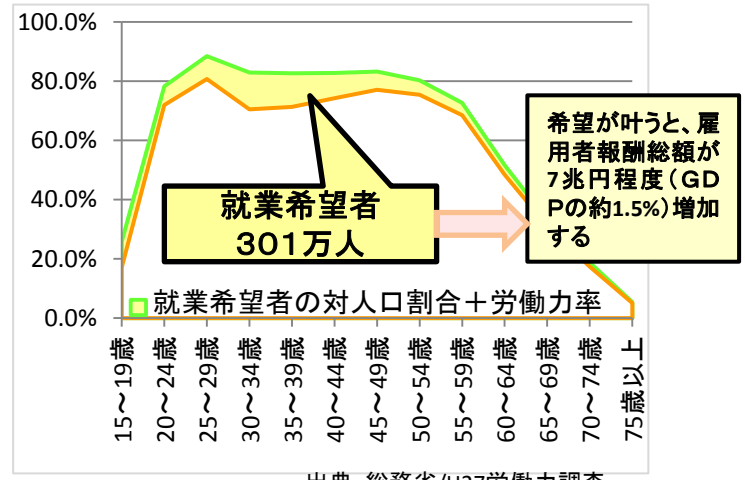
出典：厚生労働省/H28 3月　一般職業紹介状況(職業安定業務統計)



出典：総務省/H27労働力調査



出典：総務省/ H27労働力調査

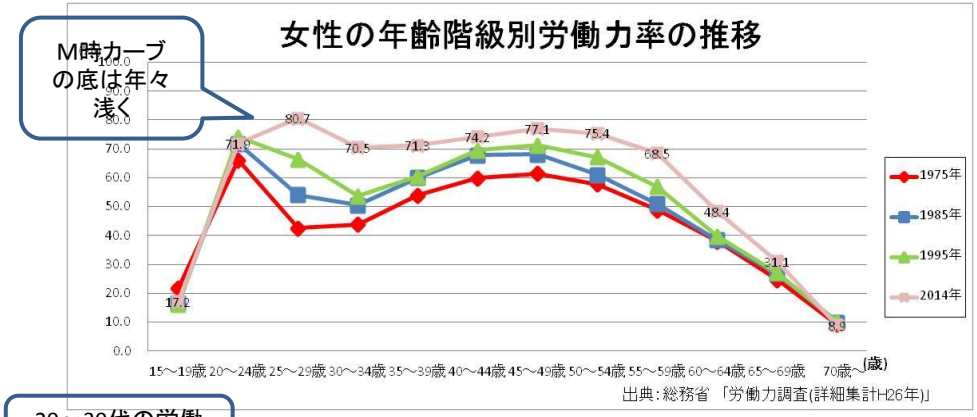


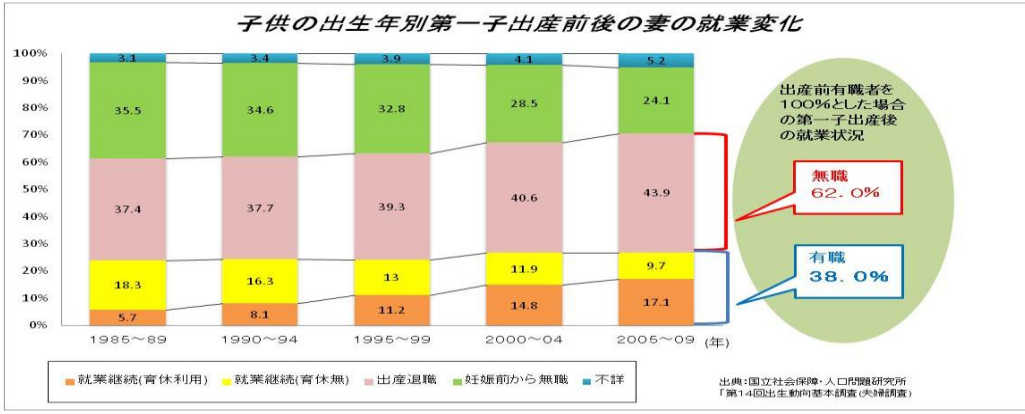
出典：総務省/H27労働力調査

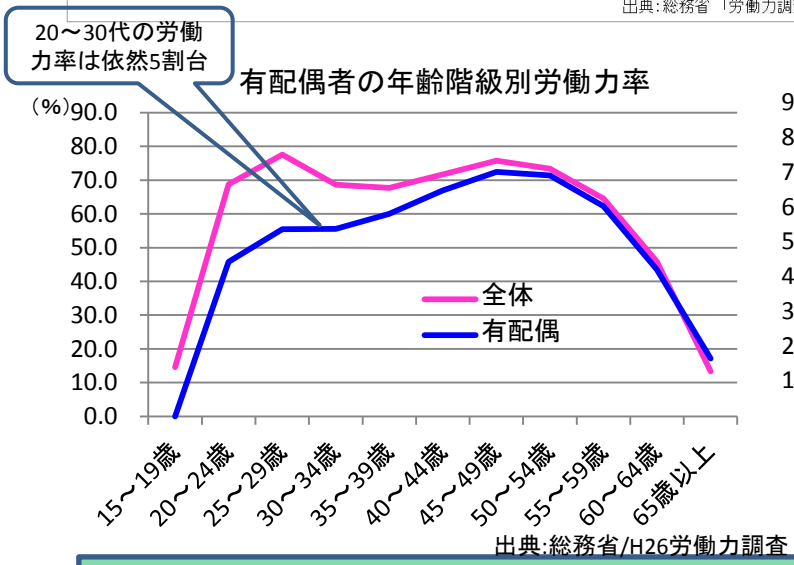
⇒　女性が就業に意欲を持ち、個人の希望に合わせた働き方ができる環境づくりが必要。

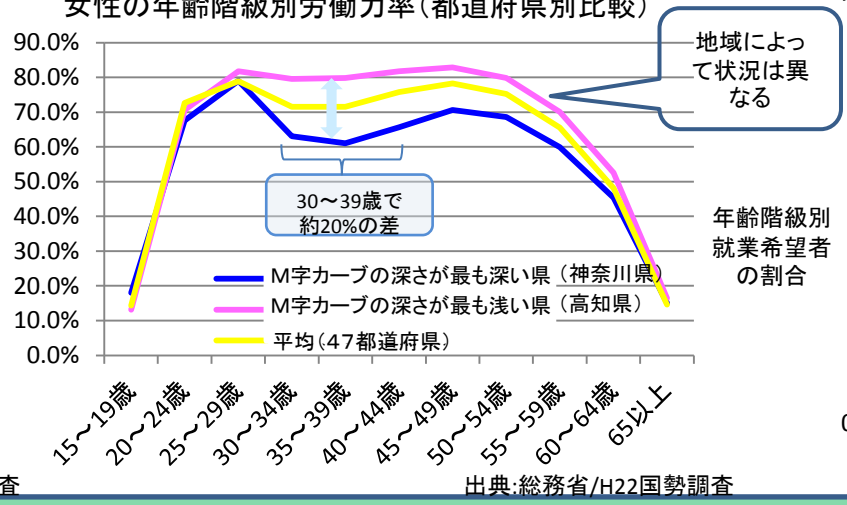
Ⅰ　男女雇用機会均等法から30年－女性の就業はどのように変わったか？
（2）出産・子育て期の就業継続の状況

○年齢階級別に女性の労働力率をみると、出産・子育て期を迎える20代後半から30代後半で労働力率が大きく下がる
「M字カーブ」の底は、年々浅くなっているが、有配偶の若い年代（20代～30代）では、依然5割台
○第一子の出産を機に６割超の女性が離職。この状況は過去30年間ほとんど変わらない
○非労働力人口における、女性の就業希望者301万人のうち、25～44歳が50.7%(153万人)と約半数を占める

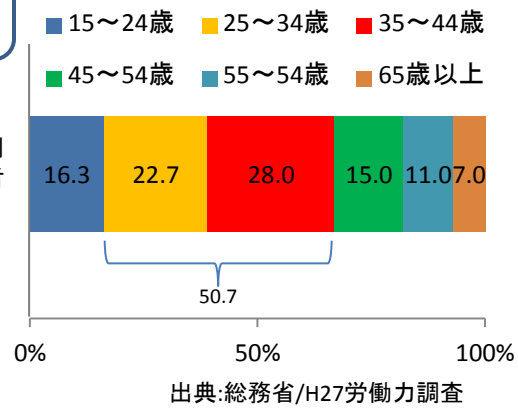








・非労働力人口のうち、女性の就業希望者が多い年齢階級は25～44歳

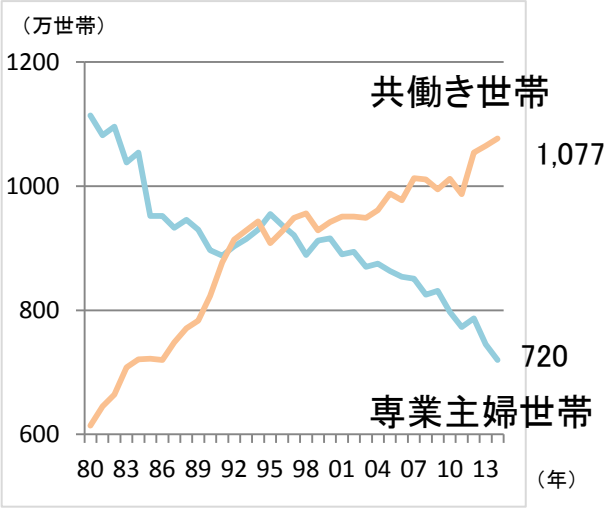


⇒　女性のライフステージに合わせて就業を継続できる環境づくりが必要。

Ⅰ　男女雇用機会均等法から30年－女性の就業はどのように変わったか？
（3）雇用形態の変化

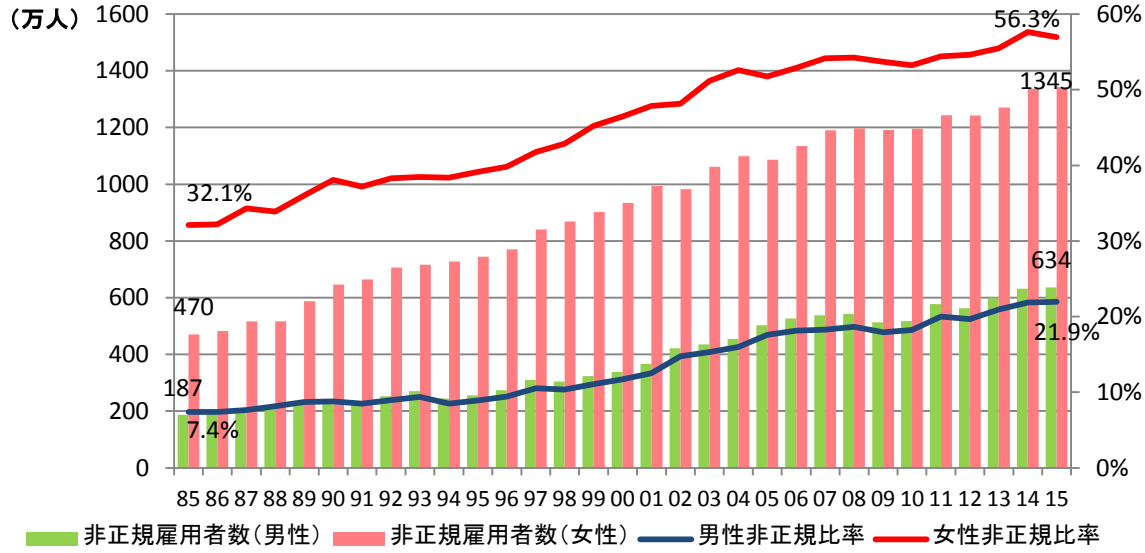
○共働き世帯は1985年頃から急激に増加。1997年に専業主婦世帯と逆転。2015年に初めて5割超。
○男女を合わせた非正規雇用者は、1985年 657万人から2015年1979万人と30年余りで 約3倍に。
○男性の非正規雇用者は約2割であるのに対し、女性は６割近くが非正規雇用。

・1997年を境に共働き世帯数が専業主婦世帯数を逆転



出典：総務省／労働力調査

・非正規雇用割合は男女共に増加傾向



出典：総務省/H27労働力調査

・女性の生涯所得の違い

	大卒女性　生涯所得（退職金を含む）	逸失額
就業を継続した場合	２億７，６４５万円	
出産退職後他企業に正社員として子どもが6歳で再就職した場合	１億７，７０９万円	９，９３６万円
出産退職後パート･アルバイトとして子どもが6歳で再就職した場合	４，９１３万円	２億２，７３２万円

税収減
→GDPにも影響が！

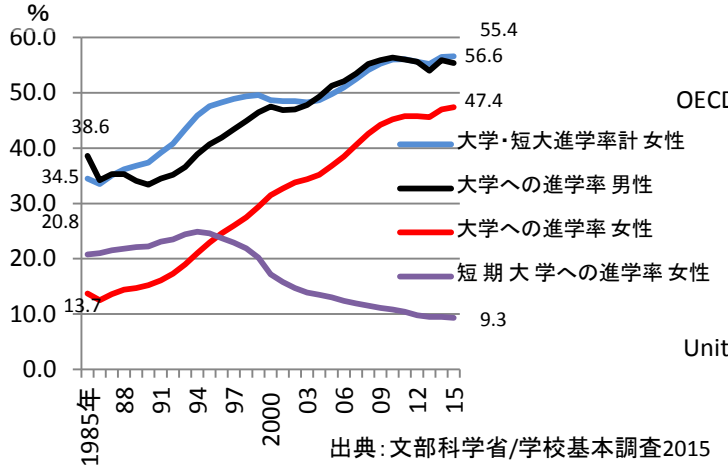
出典：内閣府／H17国民生活白書

⇒　共働き世帯数の増、非正規雇用者数の増など、雇用形態の変化に対応した労働基盤の整備が必要。

Ⅰ　男女雇用機会均等法から30年－女性の就業はどのように変わったか？
（4）女性の採用・登用状況等の変化

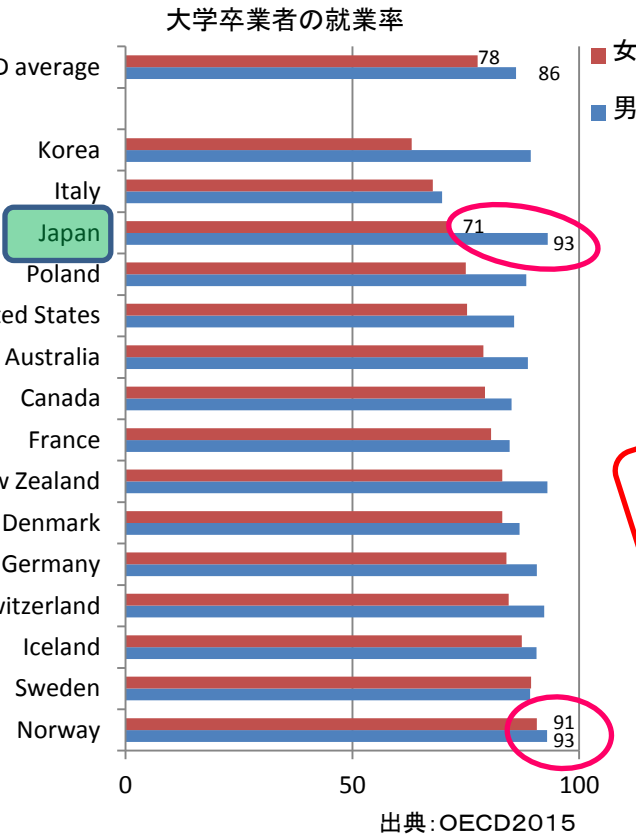
〇女性の大学進学率は1985年の13.7%から2015年の47.4%へと30年で3.5倍に
〇高学歴女性の就業率は、国際的にも低い（育児等で離職した高学歴女性が労働市場に戻らない）
〇女性の就業者数の増加の割に、女性の管理職者数の増加は少ない。女性役員数は極めて少ない
〇男女雇用機会均等法施行元年（1986年)に入社した、現在50代前半の女性総合職の約80%が退職し、管理職（候補）となる年齢層が少ない。

・女性の大学進学率は大幅増



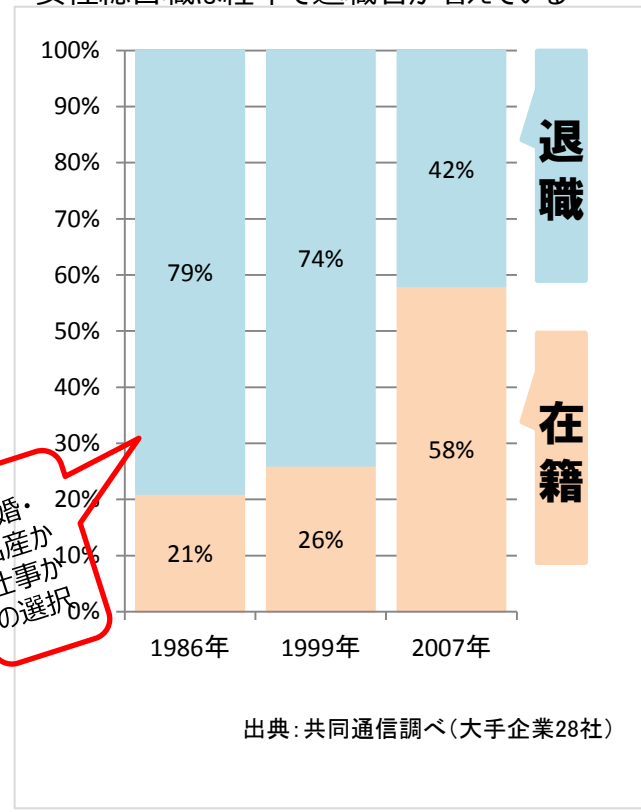
出典：文部科学省/学校基本調査2015

・日本の高学歴女性の就業率は低い



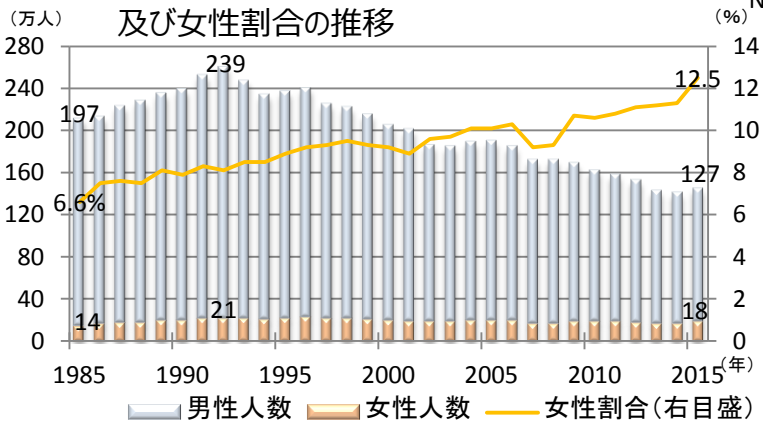
出典：OECD2015

・女性総合職は経年で退職者が増えている



出典：共同通信調べ（大手企業28社）

・管理的職業従事者数（男女別）及び女性割合の推移



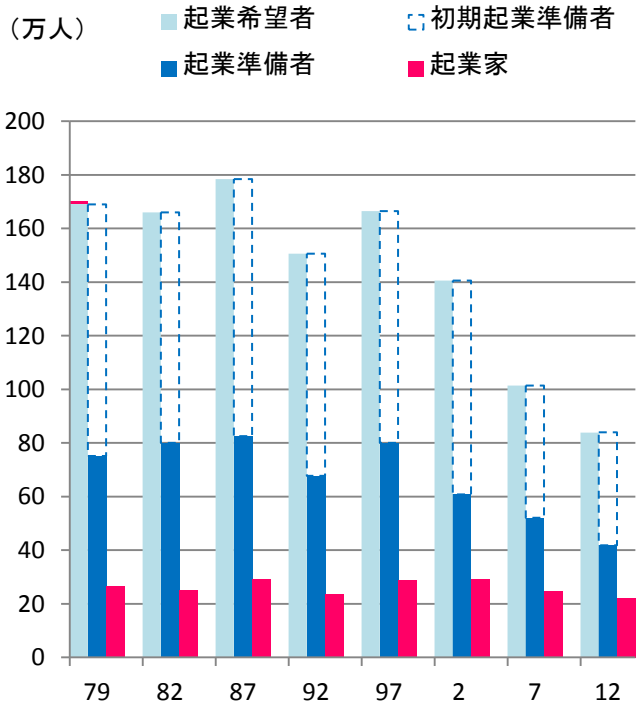
出典：総務省/労働力調査

⇒ 女性のキャリアアップと家庭生活との両立を可能にする環境整備と、女性の能力を十分に生かせる仕組みが必要

Ⅰ　男女雇用機会均等法から30年－女性の就業はどのように変わったか？
（5）女性の起業の状況

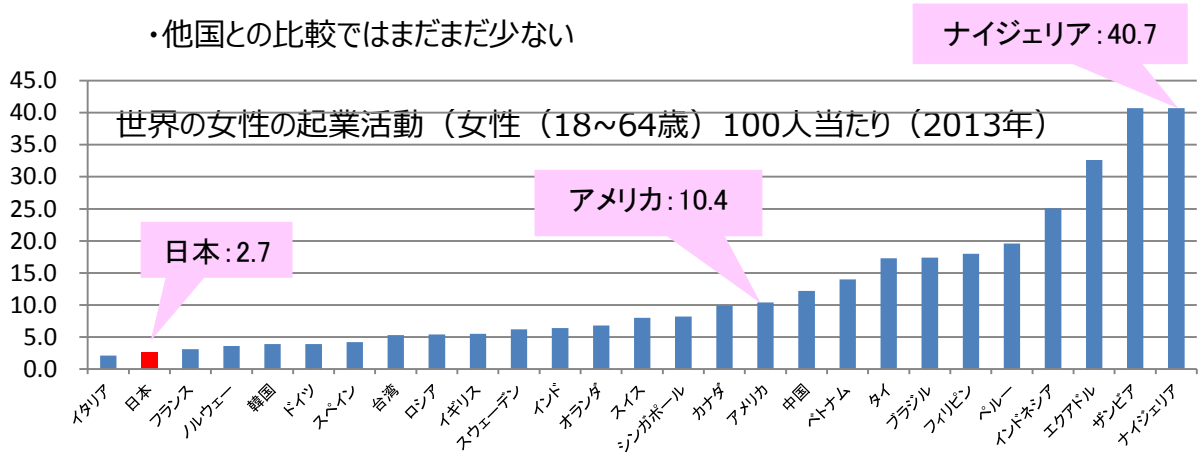
○日本の起業希望者は減少傾向で推移し、2012年度は30年前に比べて半減。起業家数は30年前とほとんど変わらない。

・日本の起業希望者は、30年前の半分に落ち込んでいる。起業家数は、30年前から増えていない。



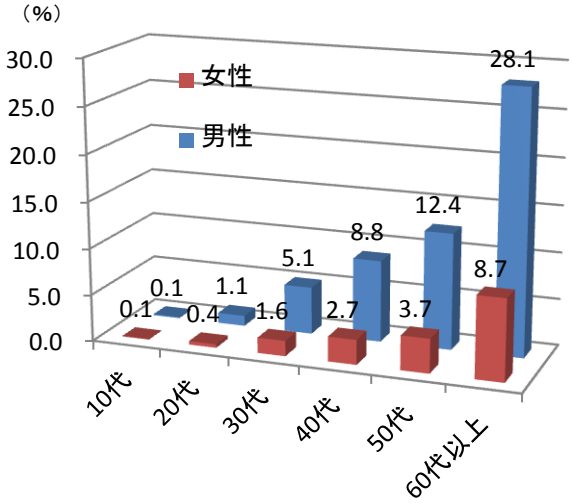
出典：厚生労働省/就業構造基本調査

・他国との比較ではまだまだ少ない



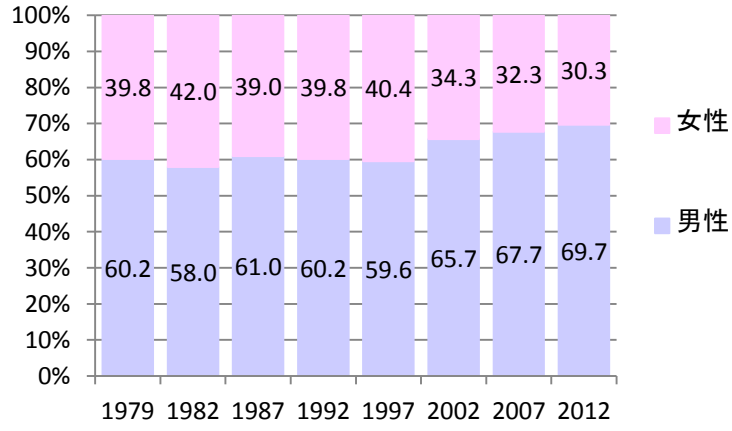
出典：GEM/2013年調査

・起業者の男女別・年代別内訳



出典：厚生労働省/H24 就業構造基本調査

・起業家の性別構成の推移



出典：中小企業庁/中小企業白書2012

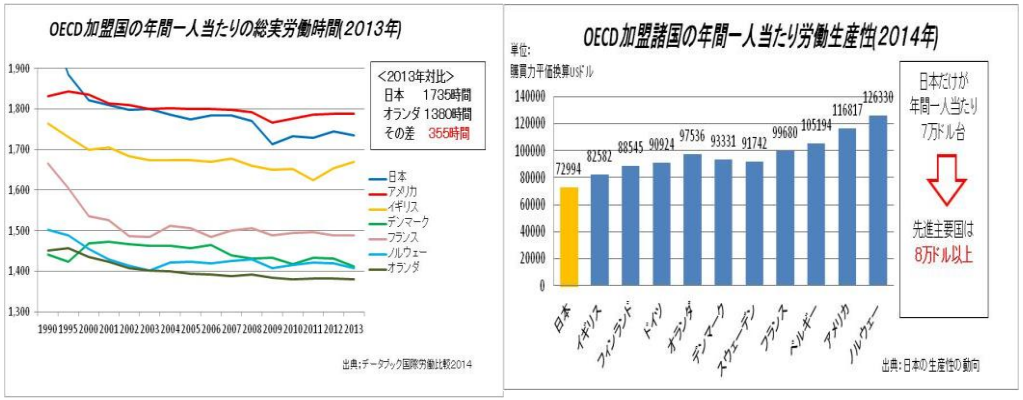
Ⅱ　女性活躍の障害

（1）「硬直的な労働市場と長時間労働」

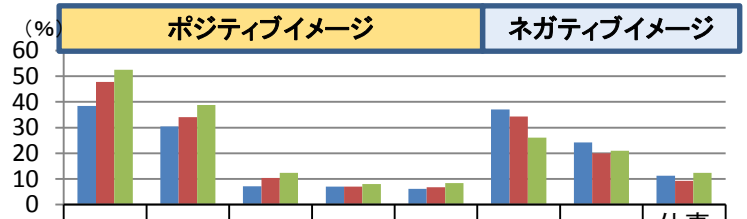
安定した経済成長が期待できない中、労働市場と職場慣習が女性の人的資本が高まった現代に適応できていない！！

★高度経済成長期以来、一括新規採用と終身雇用制が定着してきた。

★国際的には労働生産性が低いにもかかわらず、日本では長時間労働が評価されてきた。



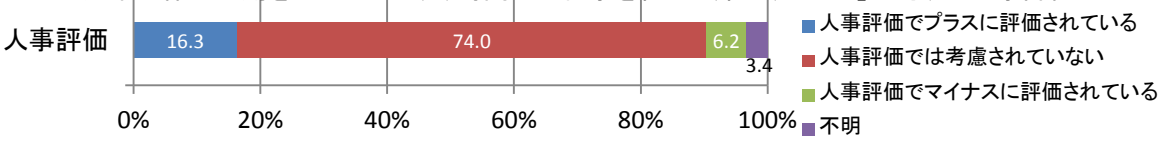
1日の労働時間別「上司が抱いている残業をしている人のイメージ（想定）（正社員）



	頑張っている人	責任感が強い人	仕事ができる人	評価される人	期待されている人	仕事が遅い人	残業代を稼ぎたい人	仕事以外にやることがない人
10時間未満	38.4	30.4	7.1	7	6.1	37.1	24.2	11.2
12時間未満	47.8	34.1	10.3	7	6.7	34.3	20	9.2
12時間以上	52.5	38.8	12.3	8	8.3	26.1	21	12.3

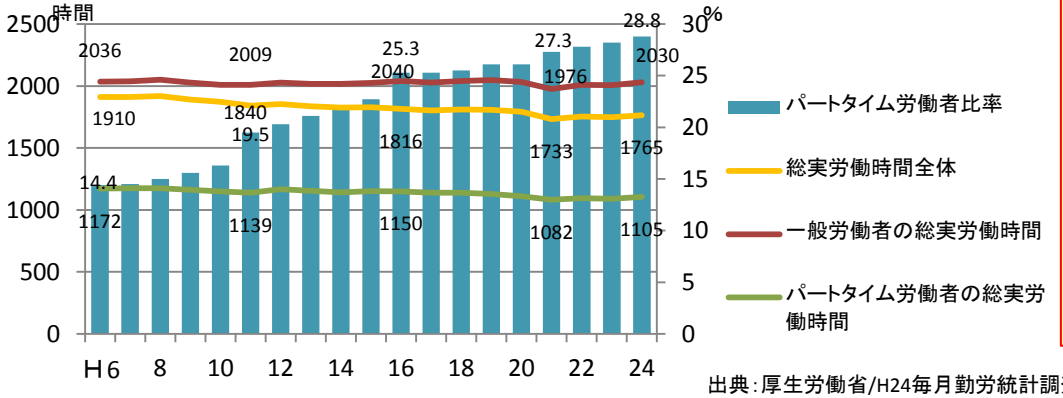
出典：内閣府/H26ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書

「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること」に対する人事評価



出典：内閣府/H26ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書

★年間総労働時間は減少傾向だが、パートタイム労働者比率が増加したもので、一般労働者の労働時間はほぼ横ばい（2000時間で高止まり）で推移している。



出典：厚生労働省/H24毎月勤労統計調査

提言（1）*短時間で効率良く、生産性を上げる働き方へ改革*

①企業に対する勤務時間等に関する規定の整備
- ・1週間当たり勤務時間の法定上限設定
- ・連続勤務時間の法定上限及び勤務間インターバル制度の創設

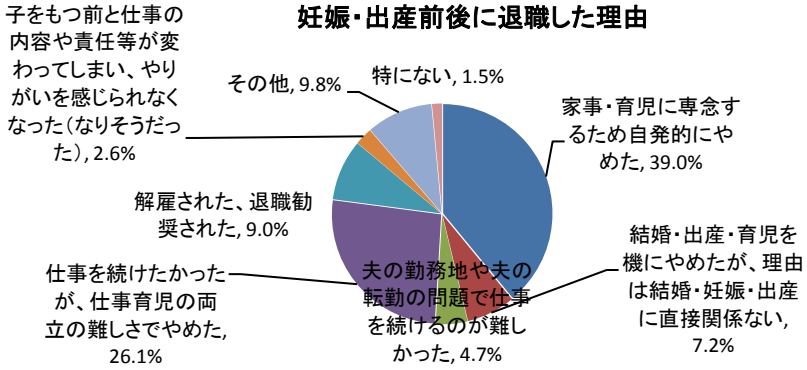
②年次有給休暇の法定日数の計画的な取得義務化

③労働時間ではなく、生産性を評価する人事評価制度の導入推進

④政府主導による長時間労働是正の気運醸成

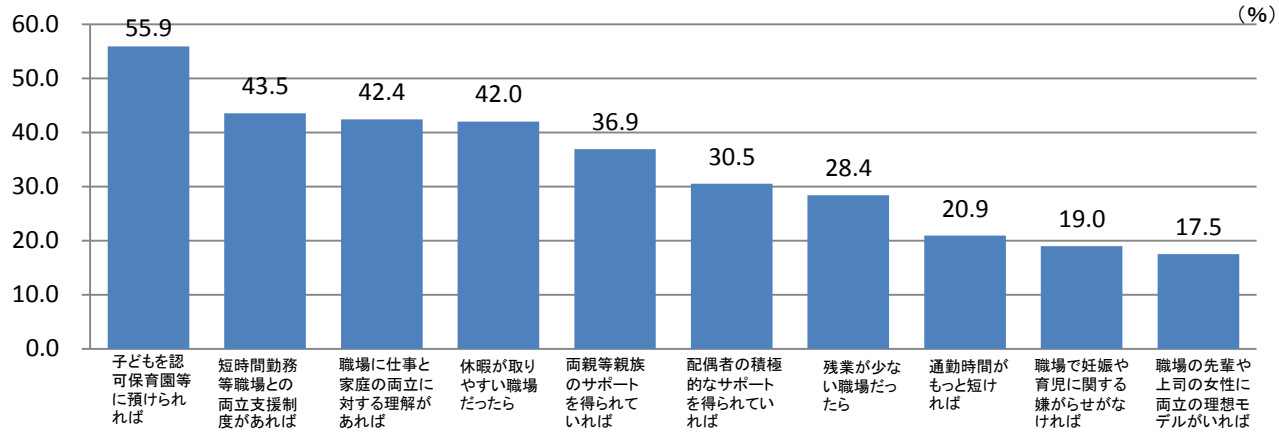
Ⅱ　女性活躍の障害
（2）「硬直的な職場慣習と女性の就業を支援する子育て環境の未整備」

★雇用機会均等法施行以来、女性の就業率は高まったが、転勤・残業が前提の男性型労働慣行のもとでは、適合できない女性は離脱する。



出典：厚生労働省/両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究

★環境が整えば、女性の就業は継続していた。



出典：内閣府/H25ワークライフバランスに関する意識調査

提言（2）　*ワーク・ライフ・バランスの推進と保育サービスや地域の支え合いによる子育て支援サービスの充実など、家庭生活と両立しながら安心して働き続けられる環境の整備*

①ワーク・ライフ・バランスの推進

◇政府主導によるワーク・ライフ・バランスの推進など、ポジティブキャンペーンの積極的展開

◇フレックスタイムや短時間勤務、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

◇ワーク・ライフ・バランスの取組み状況の公表の義務化（女性活躍推進法に基づく数値目標と情報公表、事業主行動計画の公表項目の拡大）

②保育サービス・子育て支援サービスの充実

◇保育所等の整備、保育サービスの充実、地域少子化対策重点推進交付金の拡充と弾力的な運用、経済的負担の軽減等

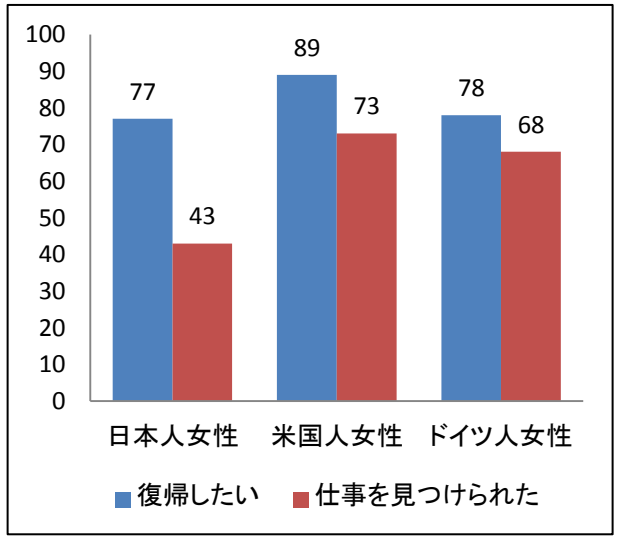
◇事業所内保育施設を設置運営する企業への支援の拡充

◇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に取り組む企業等への支援の充実

◇育児休業からの復帰にあたっての研修や育児退職後の再就職を支援する研修の充実

◇従業員のベビーシッターや家事代行サービス利用支援に取り組む企業への税控除等インセンティブの付与

★日本の女性の復職意欲は米国やドイツに劣らず強い。しかし、一度退職すると、補助的業務が主となりやすいこともあり、能力や経験に見合う再就職が困難。



出典：センター・フォー・ワークライフポリシー

Ⅱ　女性活躍の障害
（3）「子育てしながら再就業を希望する女性の就業を支援する環境の未整備」

★結婚や出産、子育てを理由に一度離職した女性の再就職を支援する仕組みの充実が必要。

◇ハローワークにおけるマザーズコーナーの設置状況（H28．4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か所（マザーズハローワーク含む）	設置率
544か所	187か所	34．4%

（厚生労働省HPより）

◇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

◇ハローワークとの一体的事業など、女性の就業支援のためのワンストップサービスを提供している例（託児付相談に応じている事例：H28．4月現在）

実施している都道府県数	Ｈ２８年度予算額
１７	６８０，２１０千円

（全国知事会男女共同参画PT調べ）

提言（3）　***子育てしながら再就業を希望する女性の就業を支援する環境の整備***

①女性の活躍推進の取組みに対する奨励金の増額等、中小企業における取組みを加速化するインセンティブの付与

②全ハローワークへのマザーズコーナー等の設置や地方が行う女性を対象としたワンストップ就労相談窓口への支援

③ひとり親など早期再就職の緊急度が高い求職者に対して、就職支援ナビゲーターなどハローワークにおいて個人ごとにきめ細かく就職支援を行う専任の支援員の配置拡大

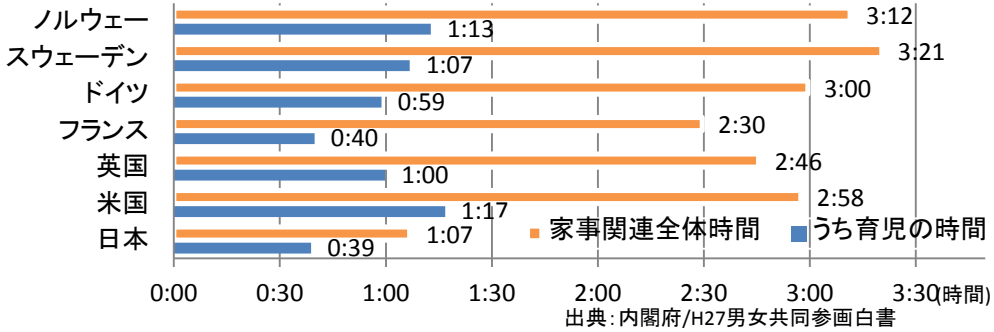
④スキルアップ研修をはじめ、育児等と両立しやすい短時間訓練や託児サービス付き職業訓練など、育児等による退職後の再就業を支援する研修・職業訓練の拡充

⑤大学等において女性の学び直しを促進し、再チャレンジの後押し。また、学び直し後の再就業を支援するため、企業側への雇用促進の働きかけの実施

Ⅱ　女性活躍の障害
（4）「進まない男性の家事・育児への参画」

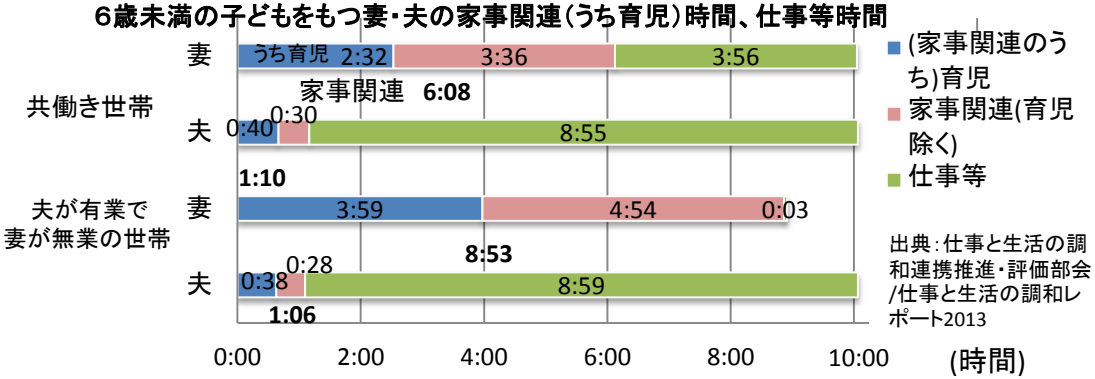
★女性の家事・育児の負担が大きい。共働き世帯でも、女性は男性の約6倍、家事・育児に従事している。

6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連時間



出典：内閣府/H27男女共同参画白書

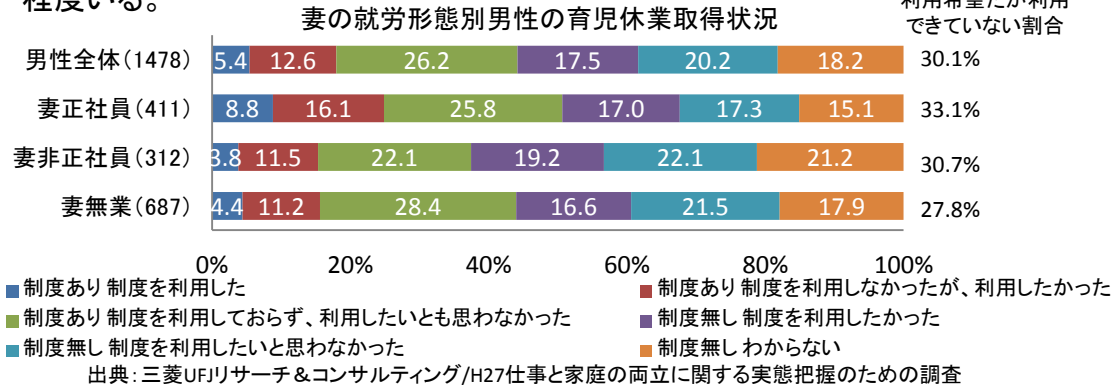
6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事関連（うち育児）時間、仕事等時間



出典：仕事と生活の調和連携推進・評価部会/仕事と生活の調和レポート2013

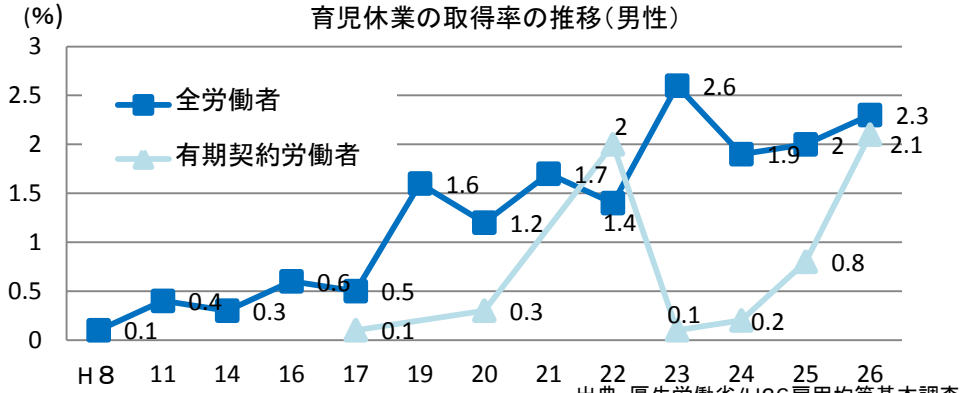
★妻が正社員の男性で育児休業を取得したのは8.8%。妻が非正規社員や無業の場合は5%未満で低いが「利用希望だが利用できていない」割合は3割程度いる。

妻の就労形態別男性の育児休業取得状況



出典：三菱UFJリサーチ＆コンサルティング/H27仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査

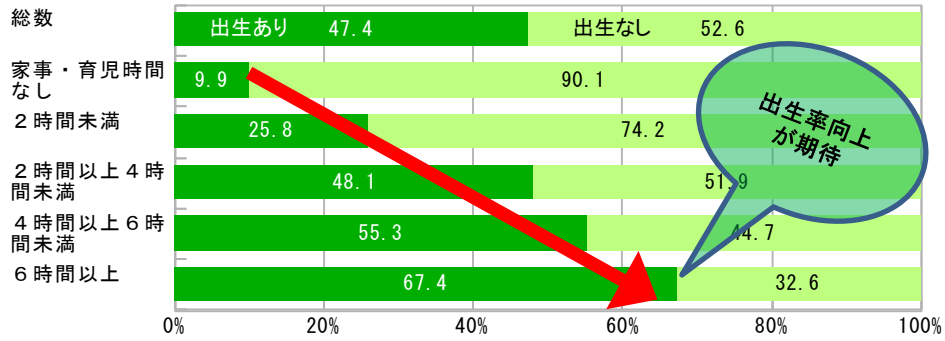
育児休業の取得率の推移（男性）



出典：厚生労働省/H26雇用均等基本調査

★夫の家事・育児時間が多いほど、第2子以降が生まれる傾向にある。

子どもがいる夫婦の夫の家事・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/2011年第9回21世紀成年者縦断調査

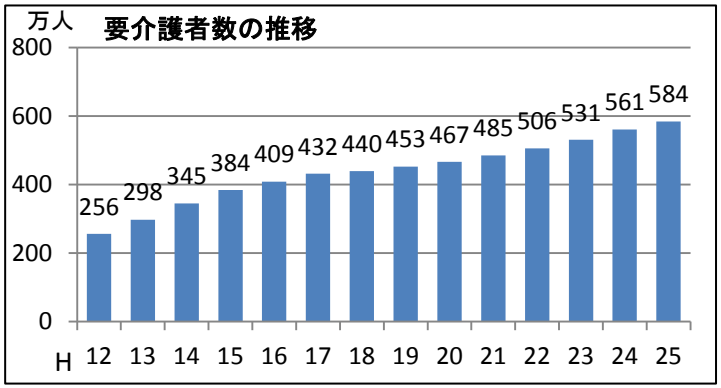
提言（4）*男性の家事・育児への参画促進*

①イクボス・イクメンの推進やワーク・ライフ・バランスの推進等、政府主導によるポジティブキャンペーンの積極的展開
②育休代替職員の確保など男性の育児参画を推進する就業環境の整備に取り組む企業等への支援の充実
③男性の育児参画のための有給の特別休暇制度の創設と年休の取得を義務付ける関係法令の早期成立
④男性の育児休業取得等、家事・育児参画を促進する企業に対する奨励金の交付等　インセンティブの付与

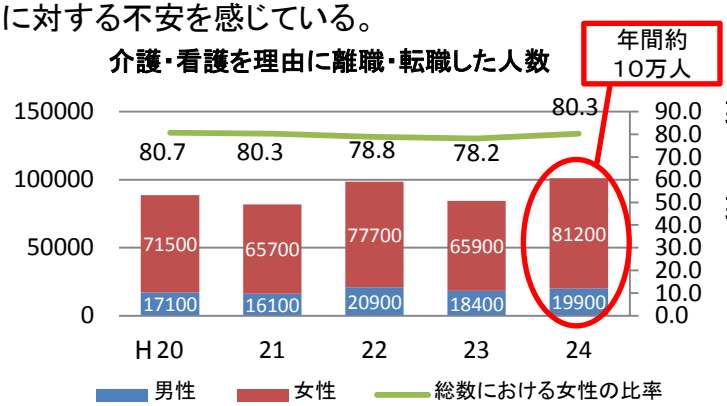
Ⅱ　女性活躍の障害

（5）「進まない男性の介護への参画と介護を支援する社会環境の整備」

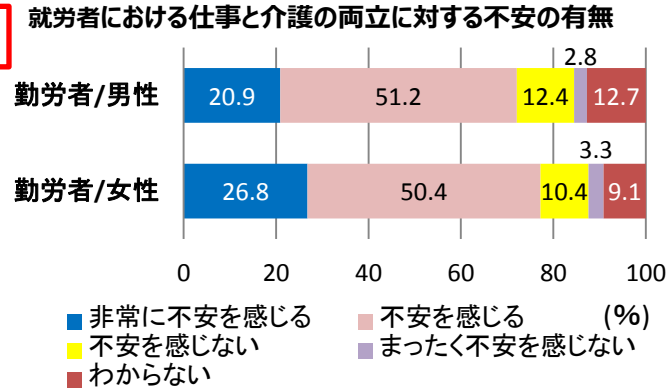
★要介護者数は年々増加している。2025年には団塊の世代が後期高齢者となり、今後も増加すると見込まれる中、介護・看護を理由とした離職・転職者は年間約10万人。男女とも仕事と介護の両立に対する不安を感じている。



出典：厚生労働省/H25介護保険事業状況報告



出典：総務省/H24就業構造基本調査



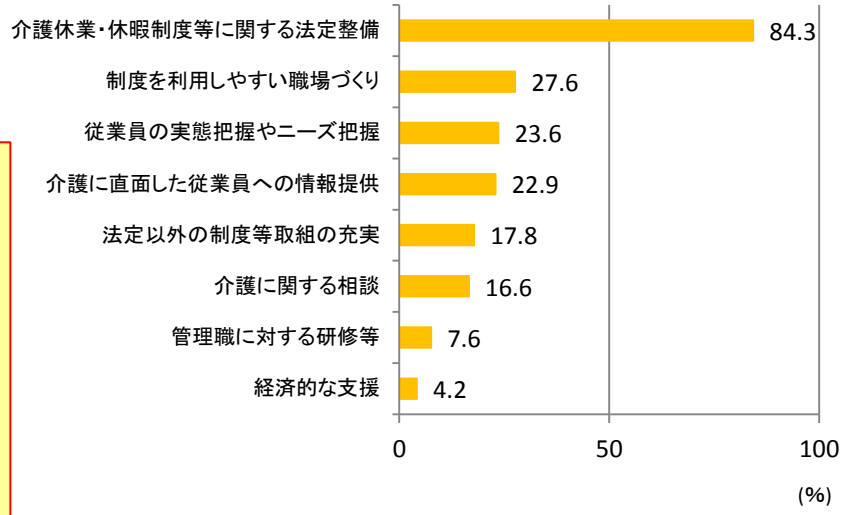
出典：H24年度厚生労働省委託調査「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」

★介護の問題を抱えている従業員を把握している企業はまだ5割程度。

把握している	把握方法（複数回答）					把握していない
	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	
51．7（100．0）	（50．2）	（60．7）	（1．2）	（2．6）	（16．9）	48.3

出典：厚生労働省/H25雇用均等基本調査

★仕事と介護を両立しやすい職場環境を整備している企業はまだ5割程度。そのうち、介護休業制度等の法定項目以外は整備率が低い。



出典：厚生労働省/H25雇用均等基本調査

提言（5） ***介護サービスや地域の支え合いによる介護支援サービスの充実など、家庭生活と両立しながら安心して働き続けられる環境の整備***

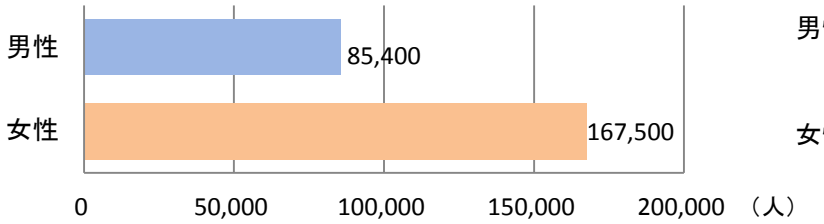
①介護施設の整備・介護支援サービスの充実
②短時間勤務や在宅勤務、テレワークなど多様かつ柔軟な働き方の導入と研修など企業等の取組みに対する支援の充実
③介護休業の取得回数制限の緩和や取得可能日数の増加等、制度の柔軟化
④事業主及び雇用者の双方に対する介護休業・助成金制度の周知促進
⑤企業における介護に関する相談窓口の設置に対する助成制度の新設
⑥家事代行サービス利用に取り組む企業へのインセンティブの付与

Ⅱ　女性活躍の障害

（6）「子育てと介護のダブルケアを行う者が勤務を継続できる環境の未整備」

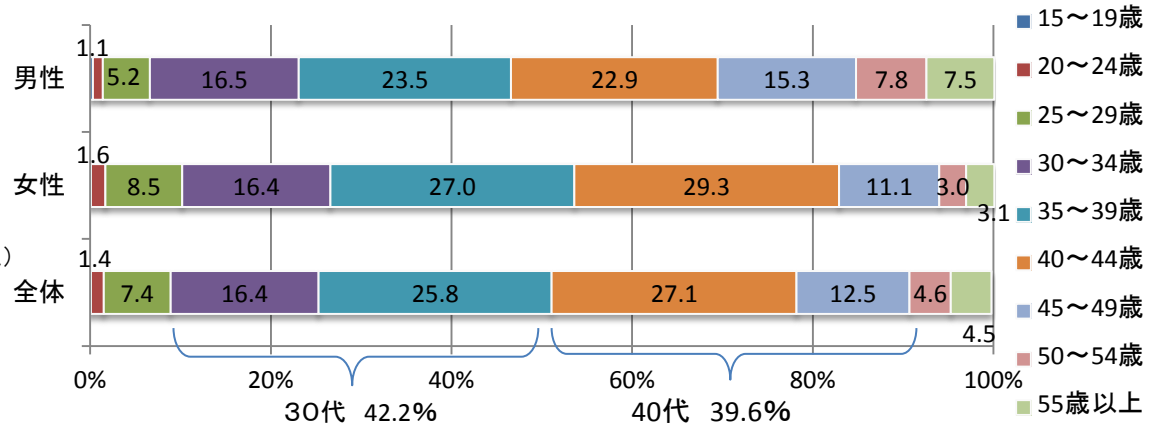
★子育てと介護のダブルケアを行う者は約25万人（女性約17万人、男性約8万人）と推計。30代、40代がその8割を占め、ダブルケアを行う男性の9割、女性の半数は「仕事が主」とする有業者である。

ダブルケアを行う者の推計人口



出典：総務省/「平成24年度就業構造基本調査」より内閣府特別集計

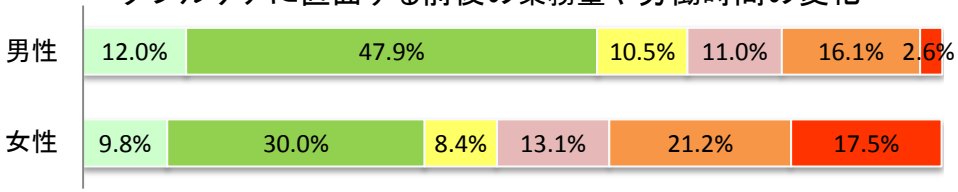
ダブルケアを行う者の年齢構成



出典：総務省/「平成24年度就業構造基本調査」より内閣府特別集計

★ダブルケアに直面したことにより、「業務量や労働時間を変えなくて済んだ」者は、男性で約半数に対し、女性は約3割。

・ダブルケアに直面する前後の業務量や労働時間の変化



出典：内閣府/H27株式会社NTTデータ経営研究所委託調査

提言（6）*子育てと介護のダブルケアを行う者が、家庭生活と両立しながら安心して働き続けられる環境の整備*

①育児と介護のダブルケアに関する実態調査の継続実施と公表

②ダブルケアマネージャーなど育児と介護の両方の相談や支援ができる専門家の養成

③フレックスタイムや新たな休暇制度の創設など柔軟な働き方を可能にする仕組みを導入した企業に対する支援

・ダブルケアを行う者が行政・勤め先に充実してほしいと思う支援策

＜行政に期待する支援策＞

（主なもの）	男性	女性
①保育施設の量的充実	22.8%	22.6%
②子育て・介護費用の負担軽減	19.2%	26.4%
③介護保険が利用できる介護サービスの量的拡充	16.7%	12.3%

（男性より女性に多いもの）

子育て・介護費用の負担軽減（再掲）	19.2%	26.4%
子育て・介護に関する手続きの簡素化	1.1%	5.4%

出典：内閣府/H27インターネットモニター調査によるダブルケアを行う者の意識調査

＜勤め先に期待する支援策＞

（主なもの）	男性	女性
①子育てのために一定期間休める仕組み	18.3%	18.4%
②介護のために一定期間休める仕組み	12.0%	9.8%
③介護のために1日単位で休める仕組み	8.3%	7.0%
④子育てのために1日単位で休める仕組み	7.5%	6.6%

（男性より女性に多いもの）

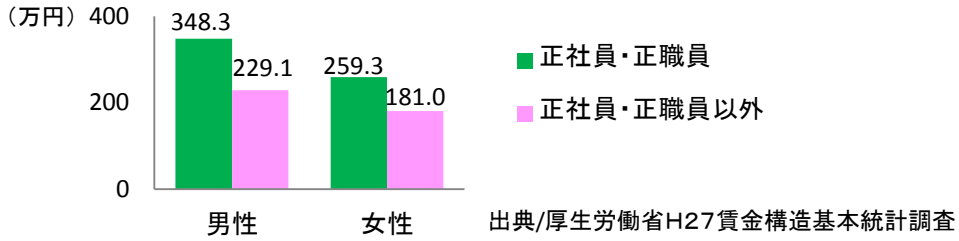
休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備	3.5%	8.6%
制度を利用する際の上司や同僚の理解	2.1%	4.5%
テレワークや在宅勤務等の導入	3.7%	6.1%
柔軟な労働時間制（フレックスタイム制等）	6.8%	8.6%

出典：内閣府/H27株式会社NTTデータ経営研究所委託調査

Ⅱ　女性活躍の障害

（7）「採用・任用・昇進、賃金等雇用の機会に現存する男女格差」

★正社員も正社員以外も男性の方が、女性よりも年収が高い。



出典/厚生労働省H27賃金構造基本統計調査

★労働者のうち、女性は男性よりも平均年齢が若く、平均勤続年数も短い。

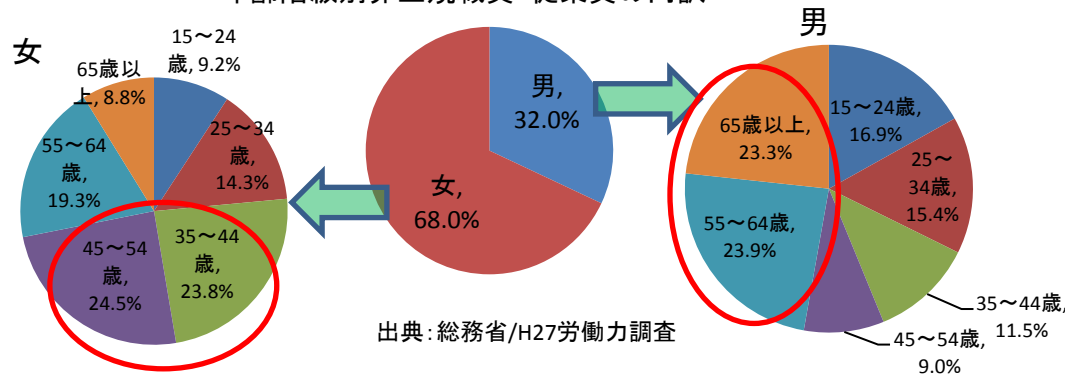
労働者の平均年齢及び平均勤続年数

男		女	
平均年齢	平均勤続年数	平均年齢	平均勤続年数
40.3　歳	17.6　年	37.9　歳	14.7　年

H27 厚生労働省　賃金構造基本統計調査

★非正規の職員・従業員が多い年齢階級は、男性は55歳以上に対し、女性は35～54歳と現役世代に多い。

年齢階級別非正規職員・従業員の内訳



出典：総務省/H27労働力調査

★学歴が同じ場合でも、勤務年数の差、職階の差が平均年収の差の要因となっている。

学歴別平均年収

学歴（年収）	男　性	女　性
高校卒	288万2000円	207万7000円
高専・短大卒	308万8000円	252万5000円
大学・大学院卒	402万5000円	287万8000円

出典：厚生労働省/H27賃金構造基本統計調査

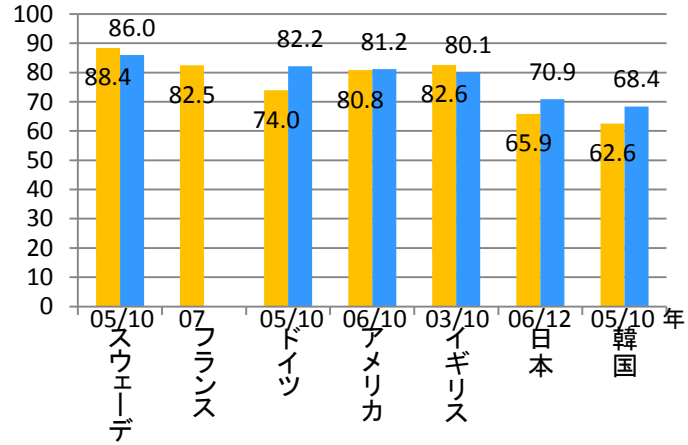
★勤務年数の差が職階への昇任にも影響し、賃金格差の要因となっている。

男女間の賃金格差の要因

調整した事項	男女間格差（男性を100とした場合の女性の水準）	
	（原数値）	（調整済み）
勤続年数	70.9	76.1
職　　階	72.9	83.9
年　　齢	70.9	71.9
学　　歴	70.9	71.5
労働時間	70.9	72.1

出典：厚生労働省/H24賃金構造基本統計調査

男女間賃金格差の国際比較



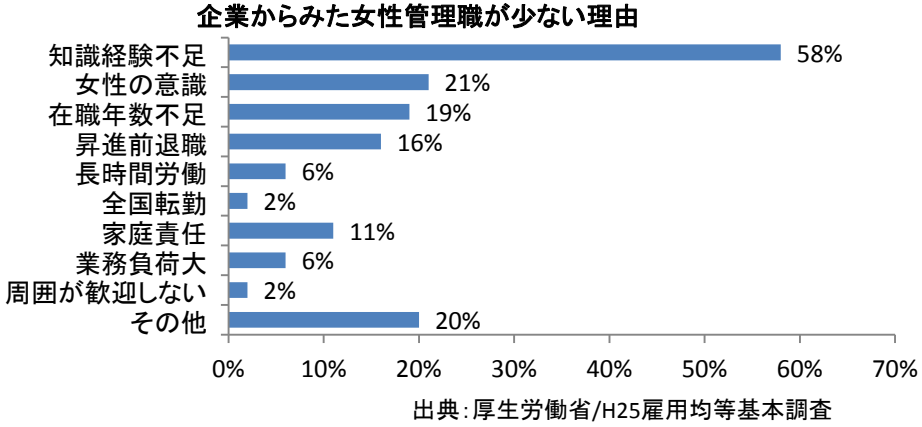
出典：日本：厚生労働省/賃金構造基本統計調査
その他：（独）労働政策研究・研修機構/データブック国際労働比較2012
注1：原則、全産業の賃金額。労働者の範囲は国により異なる場合がある。
日本は一般労働者の所定内給与額。
注2：フランスは2007年値の時間あたり賃金。
注3：ドイツの2005年は製造業のデータ。
注4：男女間賃金格差は、男性の賃金（日本は所定内給与額。以下同じ）を100とした場合の女性の賃金の割合。
注5：原則、全産業の賃金額。労働者の範囲は国により異なる場合がある。

提言（7）　*女性の待遇改善と、あらゆる雇用の機会における男女均等の推進*
①非正規雇用者に対する育児休業取得促進などの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
②中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練制度の充実
③待遇改善に関する企業への助成制度の充実と活用促進

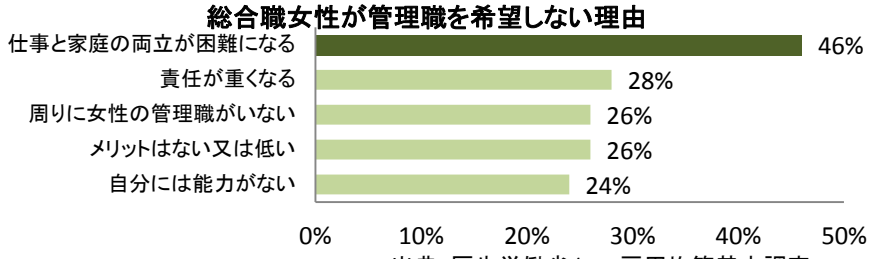
Ⅱ　女性活躍の障害
（8）「女性のキャリア開発・登用促進の支援策の不足」

①女性の意識改革

★女性管理職が少ない、あるいは全くいない企業の理由として、「必要な知識を有する女性がいない」「女性が希望しない」が多い。



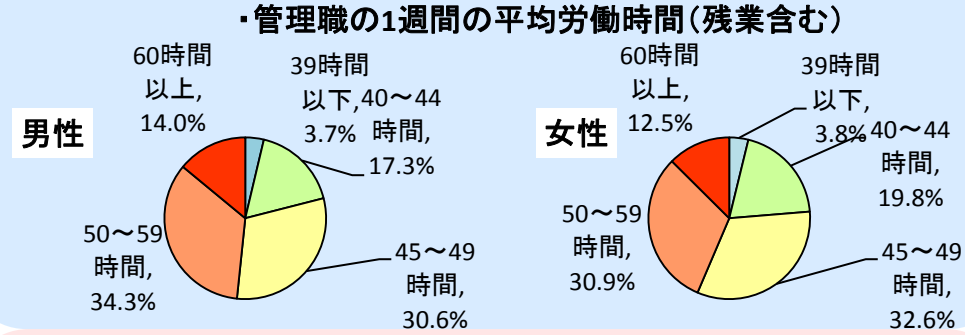
出典：厚生労働省/H25雇用均等基本調査

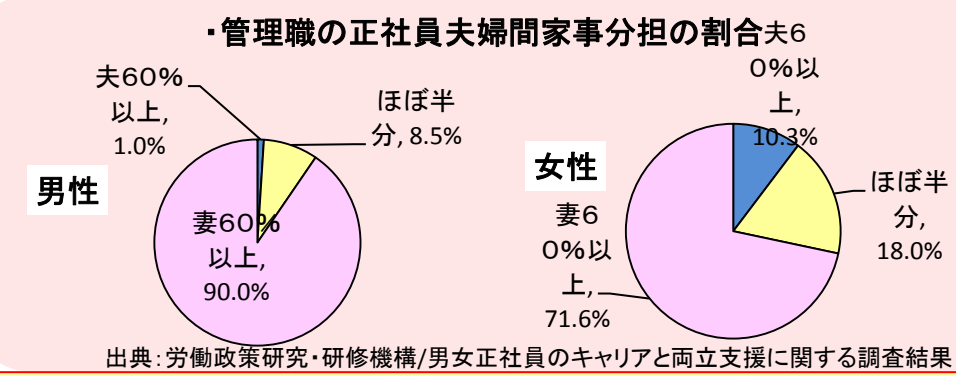


出典：厚生労働省/H25雇用均等基本調査

②仕事とキャリアアップの両立困難

★管理職になると、労働時間の男女差は小さくなる一方、家事分担は管理職でも妻が多く担っている。





出典：労働政策研究・研修機構/男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果

提言（8）　*女性の管理職への登用促進やキャリアアップ、職域拡大など女性が活躍できる職場環境の整備*

①中小企業における女性の管理職への登用促進（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務化引き下げ、中小企業への策定支援アドバイザー派遣等）

②小中高校及び大学等各ステージにおける男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育の実施（副教材等の制作と授業での活用促進）

③これまで女性の参画が少なかった分野への職域拡大のための支援（研修派遣に対する助成、資格取得支援、インターンシップ充実）

④女性を対象としたメンター（助言役）制度や管理職研修の充実等企業が実施する取組みへの支援

⑤農林水産業分野における女性の登用・経営参画等、女性が活躍できる環境整備

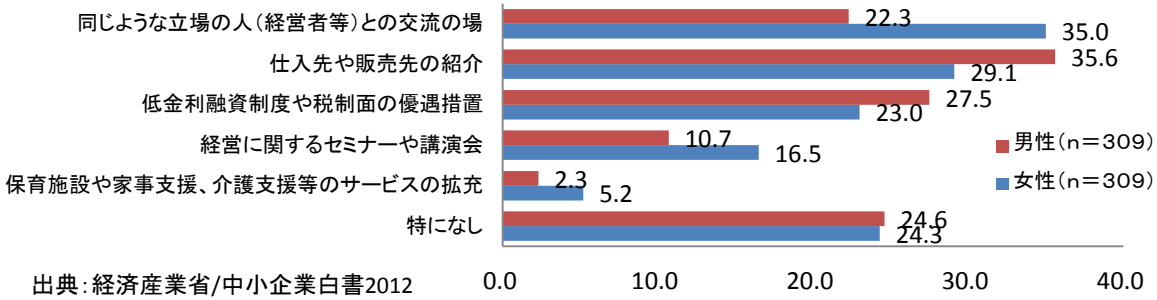
Ⅱ　女性活躍の障害
（9）「進まない女性の起業環境の整備」

★日本は、他国に比べると、起業に要する手続き数や期間、費用面で負担が大きい。・起業環境の国際比較

	シンガポール	香港	アメリカ	イギリス	韓国	フランス	ドイツ	日本
総合順位	3	5	20	28	34	41	111	120
会社登記に要する手続き数	3	3	6	6	5	5	9	8
会社登記にかかる日数	2.5	2.5	5	12	5.5	6.5	14.5	22
開業コスト	0.6	0.8	1.5	0.3	14.6	0.9	4.7	7.5

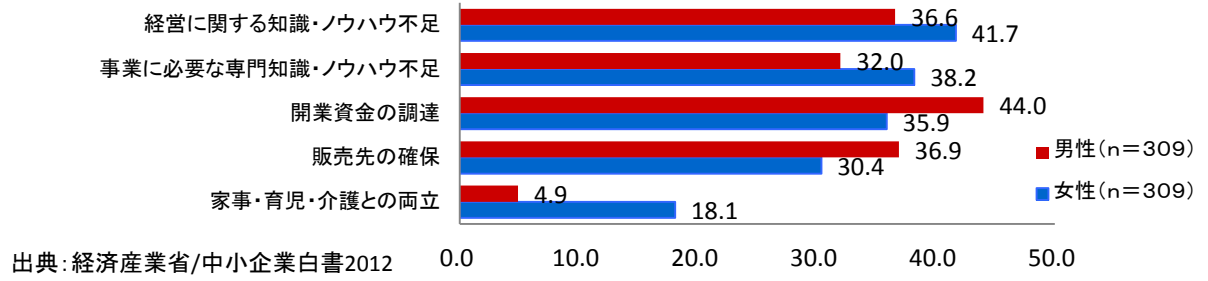
出典：世界銀行「Doing Business 2014」
※1.register firmを会社登記と訳。
※2.開業コストは、一人あたりの所得に占める金額の割合を表している。

起業時の課題（男女別・複数回答）



出典：経済産業省/中小企業白書2012

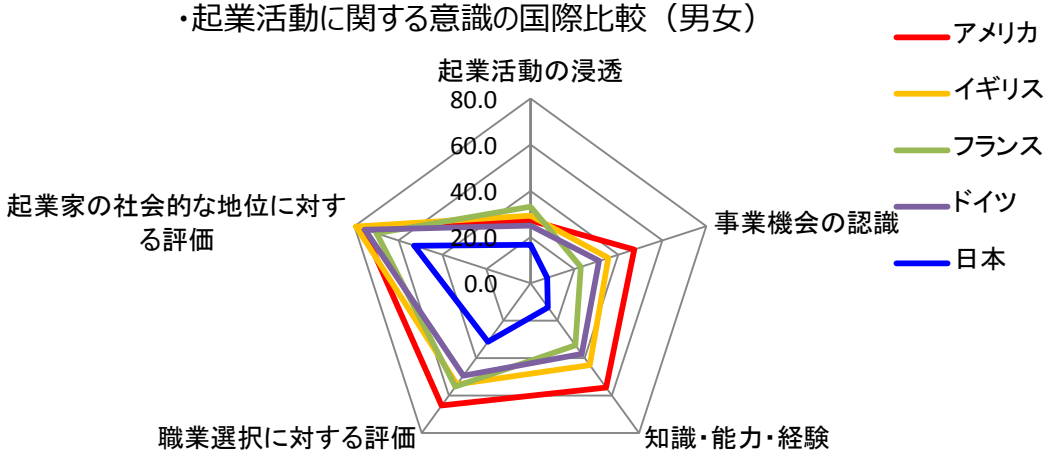
起業時に欲しかった支援（男女別・複数回答）



出典：経済産業省/中小企業白書2012

★起業に関する意識調査では、日本は欧米諸国に比べて、周囲の起業家との接点が少なく、事業機会や知識・能力・経験も乏しい。

・起業活動に関する意識の国際比較（男女）



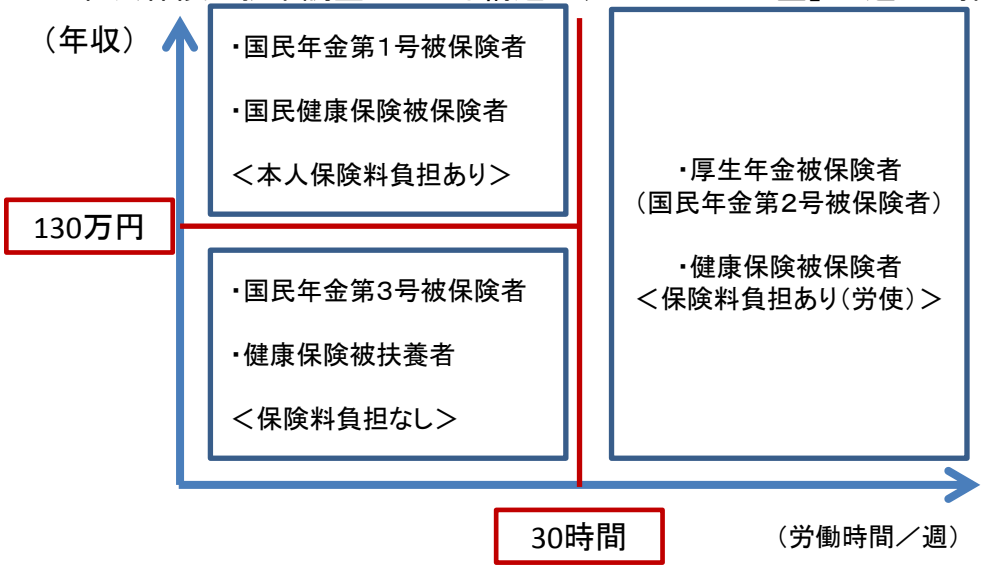
出典：GEM「2012Global Report」
※アメリカの「起業家の社会的な地位に対する評価」及び「職業選択に対する評価」の数値は2010年のもの

提言（9）　*女性の起業に対する総合的な支援*

①事業の立ち上げから運営までのワンストップ相談支援の仕組みの整備
②起業に対する手続き数や期間の負担軽減
③低利融資や補助等資金面・信用付与その他財政面の支援の充実
④ロールモデル事例の紹介、メンター制度の事例紹介やネットワークの構築に向けた支援の充実

Ⅱ　女性活躍の障害
（10）「女性の就業拡大を阻む税・社会保障制度」

★社会保険で就業調整が生じる構造は、「130万円の壁」と「週30時間労働の壁」。



出典：H28みずほ総合研究所

現行の制度が導入された1961年当時はシングルインカム世帯が一般的。
1990年代半ば以降、共働き世帯がシングルインカム世帯数を上回り、税・社会保障制度が時代に合わなくなっている。
既婚女性の、より高収入のフルタイム就業の機会を妨げる「就業調整」を抑制する改革が必要。

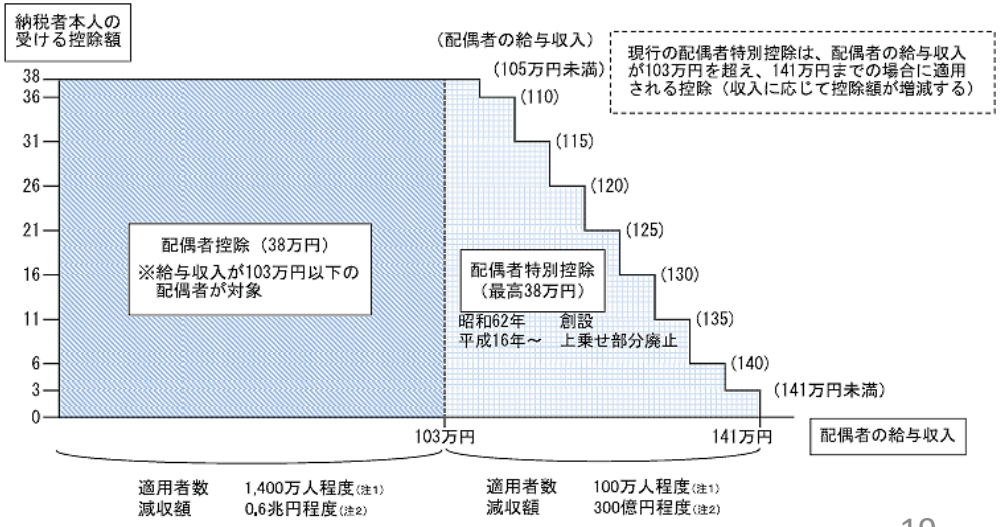
提言（10）　*働き方に中立的な税・社会保障制度の見直し*
①130万円の壁等、女性の就業拡大を阻む社会保障制度の見直し
②個人所得課税の控除の在り方等について、働き方への中立性の観点から、幅広い検討の実施

★2016年10月から、厚生年金・健康保険の適用拡大予定。
さらなる就業調整による働き方の可能性も。

現行の適用基準	2016年10月1日以降
週所定労働時間 30時間以上	①週所定労働時間20時間以上 ②月額賃金8．8．万円以上 （年収106万円以上） ③勤務期間1年以上見込み ④学生は適用除外 ⑤従業員501人以上の企業

出典：H28みずほ総合研究所

★配偶者の給与収入が103万円を超えると納税者本人の配偶者控除の適用がなくなることにより、配偶者の給与収入が増えても、世帯で見れば「手取りの逆転現象」（いわゆる「壁」）が生じていたが、配偶者特別控除の導入により現行においては税制上の壁は解消されているとされる。
★納税者本人は配偶者控除等の適用を受け、配偶者が基礎控除の適用を受けることで、二重に控除を享受する場合があるなど、不公平感を是正する必要がある。



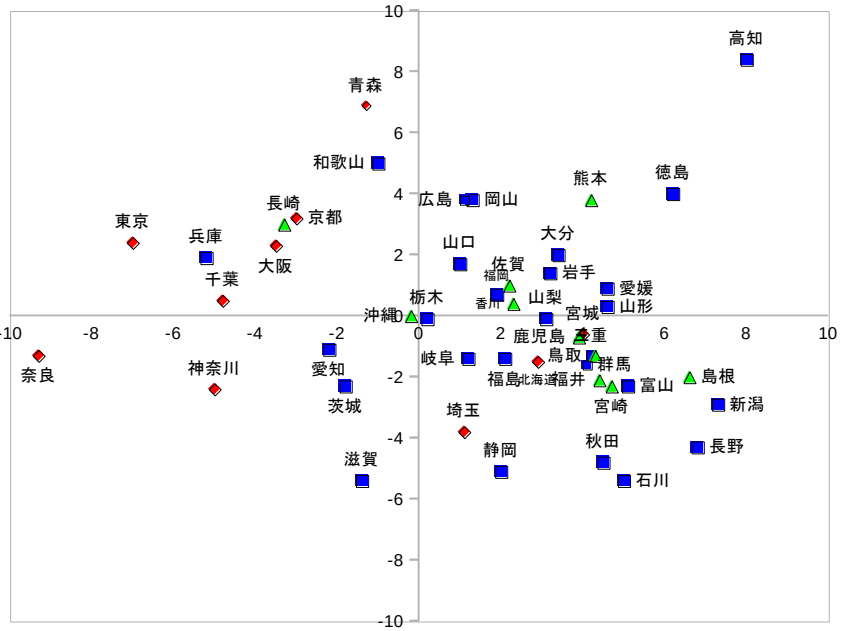
出典：財務省／H26 政府税制調査会資料

Ⅱ　女性活躍の障害

（11）「本気度は予算でわかる！財源措置が不十分」　その1

★都道府県における女性の就業率や女性管理職の割合、合計特殊出生率等、地域によって状況は異なる。

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



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字の深さ」
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」

★現行の「地域女性活躍推進交付金」は単年度の制度。

女性活躍推進交付金の予算額の推移（毎年度補正対応）

	予算額	国庫負担割合	都道府県交付限度額	市町村交付限度額
H25年度	1億2,000万円	10/10	500万円	500万円
H26年度	4億円	8/10	1,600万円	400万円
H27年度	3億円	8/10	1,600万円	400万円

女性活躍推進交付金を活用した取組事例（全国知事会男女共同参画PT調べ）

Ⅰ　ワーク･ライフ･バランスの推進に関するもの

内　　容	都道府県における取組み例	都道府県数	交付金額
ワークライフバランスの推進に向けた環境の整備	トップセミナーの開催 ワーク･ライフ･バランス推進企業の登録･認証、奨励金交付 企業へのアドバイザー派遣　　など	11	5715万円
子育て･介護をしながら、安心して働き続けられる環境の整備	企業向け両立支援セミナー開催	1	39万円
男性の家事･育児･介護への参画促進	地域のイクメン、イクボスリーダー養成	1	170万円

Ⅱ　女性の就業における活躍の推進に関するもの

内　　容	都道府県における取組み例	都道府県数	交付金額
女性の登用･キャリア向上･職域拡大	女性活躍推進法に基づく協議会等の設置運営 キャリアアップセミナー　　など	26	1億2137万円
女性の就業･再就業支援	再就業に向けたカウンセリング、就職支援セミナー開催　など	10	3926万円
女性の就業継続	マタハラ･パタハラ防止に向けたマニュアル作成 各種相談	2	476万円
女性の起業支援	起業セミナーの開催 ネットワークづくり支援　など	6	887万円
農業分野における活躍推進	多分野との交流と企画提案力育成 女性リーダー育成	2	431万円

提言（11）　*女性活躍の推進に政府と自治体が連携して、本気で取り組むための十分な財源の確保①*

◎女性活躍推進交付金の国庫負担割合10/10への復元と十分な財源の確保及び柔軟な運用

Ⅱ　女性活躍の障害

（11）「本気度は予算でわかる！財源措置が不十分」 その2

★地方公共団体の主体的な取組みを加速するためには、地域の実情に合わせた独自の施策展開を継続的に支援することが必要。

都道府県における一般財源による取組みの事例 （全国知事会男女共同参画PT調べ）

Ⅰ　ワーク・ライフ・バランスの推進に関するもの

内　　容	都道府県における取組み例	都道府県数	一般財源額
長時間労働を是正するための働き方の見直し	働き方をテーマとした労働講座の開催 中小企業向けコンサルティングの実施と成功事例の発信　等	10	15億6876万円
ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた環境の整備	ワーク・ライフ・バランス推進企業の登録・認証、奨励金交付 企業へのアドバイザー派遣　　など	42	5億5603万円
子育て・介護をしながら、安心して働き続けられる環境の整備	育児・介護休業期間中の生活資金の低利融資 育児休業給付金に上乗せ賃金を支給した事業者への補助 児童福祉施設の職員の出産等長期休暇の際の代替職員任用費用の一部助成　等	5	5719万円
男性の家事・育児・介護への参画促進	イクメン応援宣言企業登録制度の創設 イクボス・イクメン・イクジィ育成セミナー 育児休業や孫育て休暇の制度化など事業主に対する奨励金支給　等	24	1億1970万円

都道府県の一般財源額

約　24億円

Ⅱ　女性の就業における活躍の推進に関するもの

内　　容	都道府県における取組み例	都道府県数	一般財源額
女性の登用・キャリア向上・職域拡大	女性活躍推進法に基づく協議会等の設置運営 キャリアアップセミナーの開催　　等	38	12億5916万円
女性の就業・再就業支援	就業・再就業支援のための相談窓口の設置 育児中の求職者の職業訓練中の託児費用に対する奨励金支給　等	35	16億2739万円
女性の就業継続	企業が育休代替職員を引き続き雇用する場合の経費助成 女性従業員を対象とした仕事と子育ての両立に関する研修会開催及び自社での報告会開催企業に対する奨励金支給　等	13	2億574万円
女性の起業支援	起業セミナー、相談会の開催 創業者との交流会の開催 ネットワークづくりへの支援　等	19	2億1905万円
農業分野における活躍推進	アグリウーマン優良事例集の作成 農業経営者ビジネスモデル実現に必要な視察研修、資格取得、コンサルティング等の経費助成　等	35	2億3309万円

都道府県の一般財源額

約　36億円

計　約60億円の財源が必要！

（一般財源額には、交付金事業等に伴う自治体負担分と自治体単独事業を含む）

提言（11） ***女性活躍の推進に政府と自治体が連携して、本気で取り組むための十分な財源の確保②***

◎　地域の実情に合わせた独自施策展開を継続的に支援する「女性活躍応援基金」の創設

ライフステージに対応した活躍支援

進路選択

○学校等における男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育

○幅広い分野への進路選択を可能とする教育

就　労

○活き活きと活躍したいという就労意欲の向上

○男女の雇用機会均等（採用、任用、登用、賃金等）

○長時間労働等働き方の見直し

○正規雇用化

○女性の職域拡大

○個人の事情に合わせた、多様な働き方の導入

結婚・出産・子育て

○男性の家事・育児・介護への参画促進

○保育所や介護施設等、保育や介護を支える基盤整備と多様なサービスの充実、地域の支え合いによる子育てや介護支援の充実など、安心して働き続けられる環境整備

○女性のキャリアアップと家庭生活との両立支援

離職 / 就業継続

再就業

○再就業に向けた意欲の後押し

○再就業に向けた準備や就職活動に向けた相談機能の充実

○ひとり親への再就業支援

○社会保障制度等の見直し

多様な働き方により、男女ともに活躍し続けられる社会へ

個人も幸せ！
社会も幸せ！