

女性の活躍～ウーマノミクス～を加速し、
経済活性化！！

～育児・介護と仕事の両立支援、
男女が尊重し合い格差解消～

令和元年7月

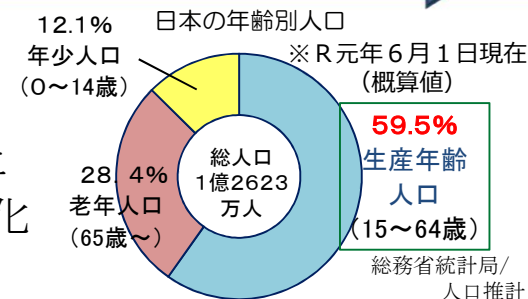
全国知事会

(全国知事会 男女共同参画プロジェクトチーム)

I. 直面する重点課題

(1) 減り続ける人口、働き手 ⇒ 女性の活躍～ウーマノミクス～の進展が必要！

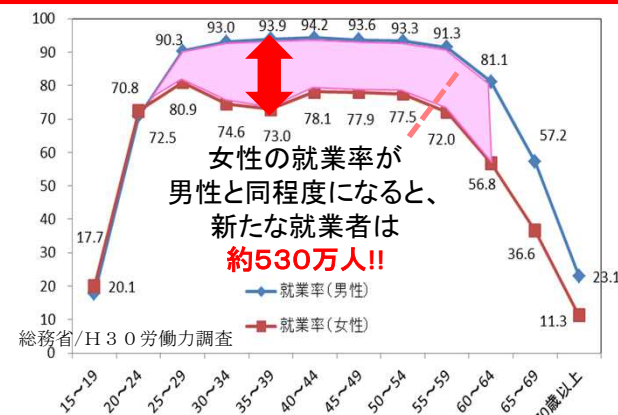
- 日本の人口は、8年連続で減少
- 少子高齢化による生産年齢人口(15～64歳)は年々減少し、初めて6割を下回った
- 都市部への人口偏在。三大都市圏に全人口の50%超。地方の働き手不足が深刻化
- 人手不足関連倒産は年々増加し、平成30年度は過去最高の400件



(2) 女性の潜在労働力は、500万人超

⇒ 女性に偏っている家事・育児・介護の負担解消と、女性も活躍できる就業環境の整備が必要！

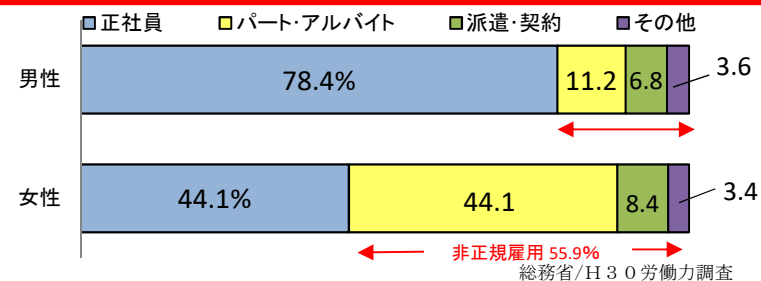
- 女性の就労促進は、生産性向上・経済成長の推進力
- 女性の就業率を男性と同程度まで押し上げると、世帯収入が増加、経済成長につながる：GDP 10%上昇 (ゴールドマン・サックス2019年)
- 第1子出産後の離職者は、未だ5割。男性の家事・育児時間は、女性の1/5
- 介護や看護で離職・転職する人は、毎年約10万人。その8割が女性



(3) 雇用形態、賃金、処遇の男女格差、依然大きい

⇒ 格差を解消し、女性も能力を十分に活かせる仕組みが必要！

- 女性の非正規雇用は55.9%で、男性(21.6%)の2.5倍
- 女性の賃金は男性の約7割で、依然開きが大きい
- 女性の企業等における役員・管理職等は、16.4%に留まる

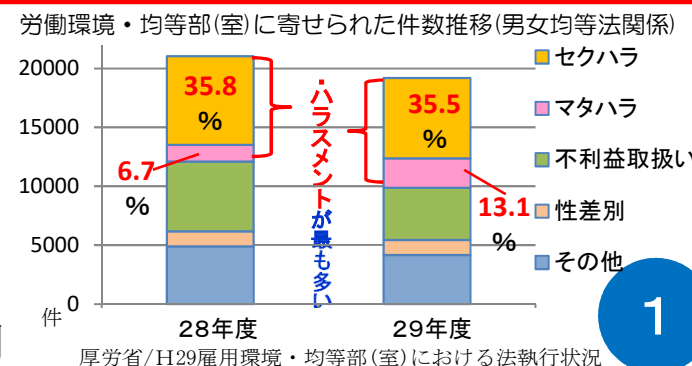


(4) 一人ひとりに応じた健康支援、ハラスメント対策の徹底

⇒ 女性も男性も健康に関する意識啓発・教育、人権を尊重する意識づくりが必要！

- 若い世代からの健康教育、健康相談、がん検診の普及が課題
- 労働局に寄せられた相談のうち、「ハラスメント」は7万2067件で最多
- 「女性活躍・ハラスメント規制法」が成立 (R元. 5. 29)

→ 罰則規定がなく、実効性が不透明



女性の活躍～ウーマノミクス～を加速し、経済活性化!! ～育児・介護と仕事の両立支援, 男女が尊重し合い格差解消～

実現に向けた6つの提言

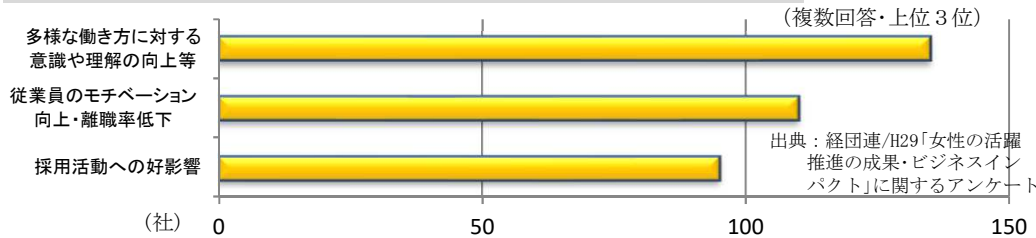
- 提言（1） あらゆる分野における女性の活躍促進＜一部新規＞
- 提言（2） 女性も安心して長く働き続けられる職場環境の整備＜一部新規＞
Ⅰ. 子育てと仕事の両立支援
Ⅱ. 労働条件の整備促進、待遇の改善
- 提言（3） 介護離職ゼロ！を目指した、介護と仕事の両立支援
- 提言（4） 「健康経営」の促進と、生涯を通じた健康支援の強化＜新規＞
- 提言（5） 女性と男性が、互いに人権を尊重する取組みの促進＜一部新規＞
- 提言（6） 人手不足対策と経済活性化のためには、女性の活躍が不可欠！
本気で取り組むための十分な財源の確保を！
＜一部新規＞

【提言(1)】あらゆる分野における女性の活躍促進 <一部新規>

◆ 現状・課題

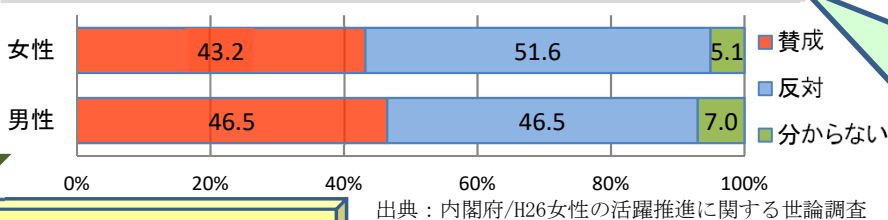
★人口減少社会において、女性が、あらゆる分野で様々な役割を果たすことが期待されています！

・女性活躍推進によって得られた成果・ビジネスインパクト



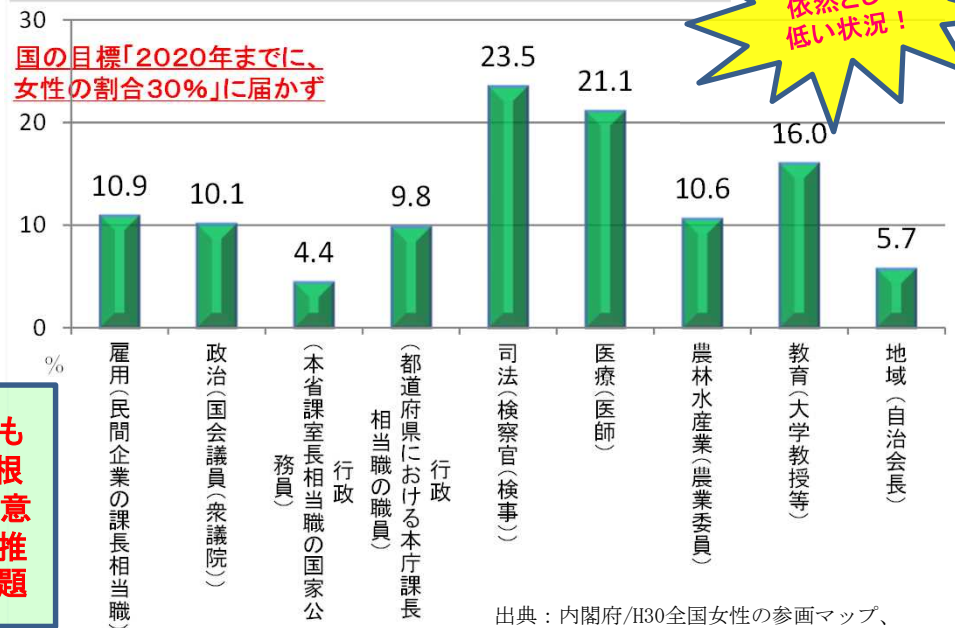
★女性が働くと世帯収入が増加→消費が活発化→企業収益拡大
→投資増加・賃金上昇→経済好循環・経済の拡大

・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方



★男性にも女性にも根強く存在。意識の壁が推進上の課題

・各分野における指導的地位に占める女性の割合



依然として低い状況！

◆ 提言

- ① 男女共同参画社会の形成に向けた国民の理解の一層の向上と、小さい頃から、「女性と男性が互いに尊重し合い、共に支え合いながら社会貢献することが大事である」という教育の推進 <一部新規>
- ② 児童生徒に対する、家族への感謝や愛情の育み、絆の大切さも含めたライフデザイン形成に関する学習の普及・定着 <新規>
- ③ DVや性的マイノリティに関することなど、「男女共同参画」に関する課題の多様化・増大化に対応するための男女共同参画センター等の機能の充実・強化 <新規>
- ④ これまで女性の参画が少なかったあらゆる業種における女性の就業促進 <新規>
- ⑤ 女性の就業拡大を阻む税制・社会保障制度の見直し
- ⑥ 中小企業・小規模事業所における女性の就業継続、正社員化、管理職登用を積極的に進めるためのインセンティブの付与
- ⑦ 地方議会における妊娠・出産・育児や介護と議員活動の両立を支援する環境の整備促進
- ⑧ 女性医師が働きやすい勤務環境の改善や育児支援等による離職防止、復職支援の強化 <新規>
- ⑨ ボランティアや子どもの見守りなど地域活動への参加を促進する休暇制度の創設 <一部新規>

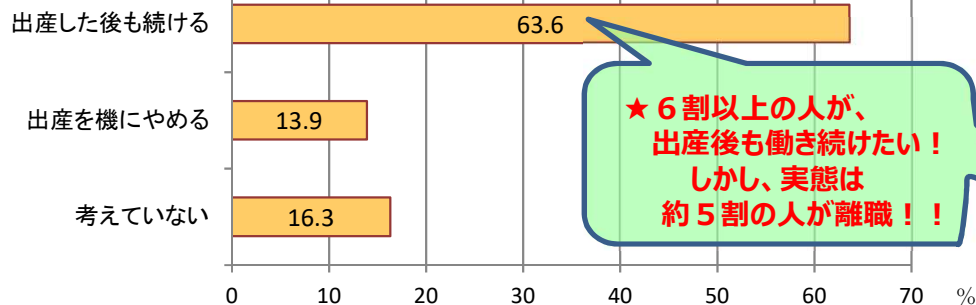
【提言(2)】 女性も安心して長く働き続けられる職場環境の整備

< 一部新規 >

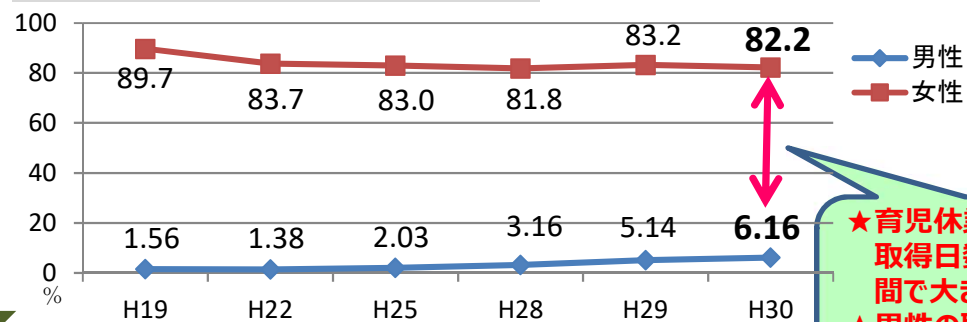
◆ 現状・課題

I. 子育てと仕事の両立支援

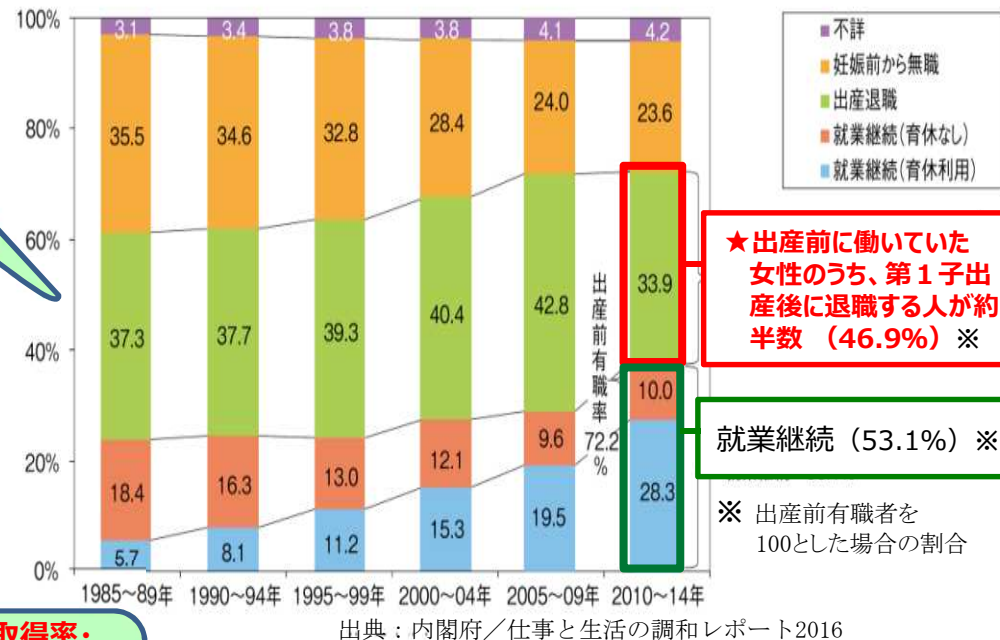
・出産後の就業継続意欲



・男性と女性の育児休業取得率



・子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業状況



★ 第1子出産後に離職する人は、いまだ半数に及ぶ
★ 小規模企業ほど、出産後の就業継続の割合が、低い

◆ 提言

- ① 固定的性別役割分担意識に基づく、男性を中心とした労働慣行の改善のための経営者等トップの意識改革の推進
- ② 保育施設整備や保育士等の人材確保・病児病後児保育を含む子育て支援サービスの充実
- ③ 放課後児童クラブについて、多子世帯や所得に応じた利用料軽減措置の創設など子育て世代の経済的負担の軽減
- ④ 育児時間取得の男性への適用拡大
- ⑤ 配偶者出産休暇など有給の休暇制度の創設、育児休業の一定期間を父親に割り当てる「パパ・クォータ制」の導入
- ⑥ 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進など、就業環境の整備に向けた支援の拡充

< 新規 >

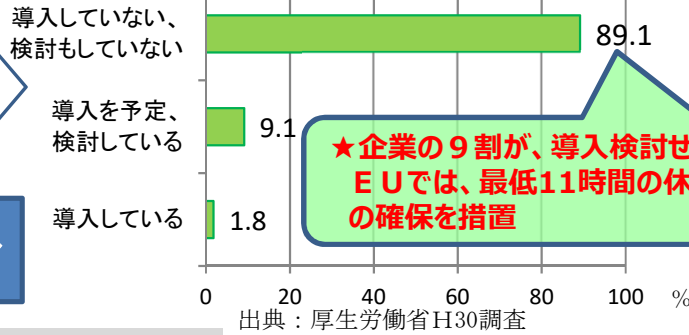
◆ 現状・課題

Ⅱ. 労働条件の整備促進、待遇の改善

・「勤務間インターバル制度」の導入状況

「勤務間インターバル制度の導入」は、企業の努力義務に留まる(H31.4～)

効用
業務の効率向上、健康確保、長時間労働の是正



★企業の9割が、導入検討せず！EUでは、最低11時間の休息の確保を措置

・最低賃金の地域間格差の状況

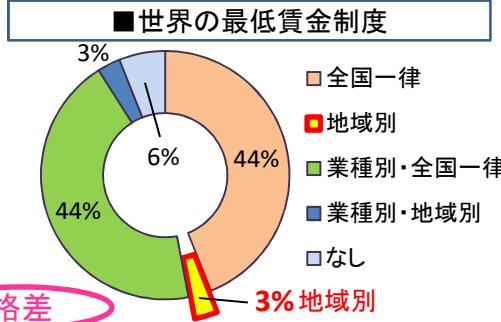
★日本の地域別は、少数。「全国一律」が、世界の9割・常識

・地方から人口流出！
・地方の衰退！

(単位：円/時間、()：前年比)

	H24	H29	H30
全国平均	749	848	874
最上位	850 東京都	958 東京都	985 (+27円) 東京都
最下位	652 2県	737 8県	761 (+24円) 1県
最上位と最下位の差	198	221	197

出典：厚生労働省/地域別最低賃金の全国一覧



格差

1日8時間・週5日働いた場合、年間約41万円の差！

出典：国際労働機関データ

◆ 提言

- ① 勤務間インターバル制度の義務化
- ② 子の看護休暇制度の拡充、当該休暇に係る賃金減少分に対する支援制度の創設
- ③ 所定労働時間の短縮措置の就学前の子までの拡大、当該所定労働時間の短縮措置に係る賃金減少分に対する支援制度の創設
- ④ 育児時間の取得時間の拡大、当該育児時間の取得に係る賃金減少分に対する支援制度の創設
- ⑤ 地域間格差の拡大につながっているランク制度を廃止し、全国一律の最低賃金制度の実現と同一労働同一賃金の確実な実施。最低賃金の引上げ、これによって影響を受ける中小企業への支援の強化 **<一部新規>**
- ⑥ ひとり親家庭の親が、安心して資格取得に取り組むための給付金の拡充 **<新規>**

・ひとり親世帯の現状

★母子世帯は、30年間で1.5倍！

★ひとり親世帯は、約142万。そのおよそ9割が、母子世帯。

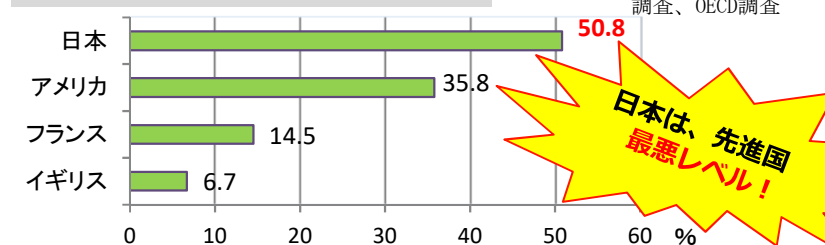
	母子世帯	父子世帯
① 世帯数	123.2万世帯	18.7万世帯
② 就業状況	81.8%	85.4%
就業者のうち、正規	44.2%	68.2%
就業者のうち、非正規(派遣・パート等)	48.4%	7.8%
③ 母又は父の平均年間就労収入	200万円 正規:305万円 非正規:133万円	398万円 正規:428万円 非正規:190万円

出典：厚生労働省/H28全国ひとり親世帯等調査結果

★母子世帯の収入は、父子世帯の約1/2
★母親の自立に効果的な資格・技術の取得支援が必要

・ひとり親の貧困率<国際比較>

出典：厚労省/2016国民生活基礎調査、OECD調査



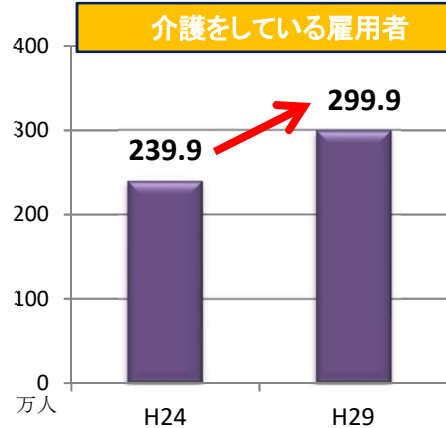
日本は、先進国最悪レベル！

【提言(3)】 介護離職ゼロ！を目指した、介護と仕事の両立支援

◆ 現状・課題

★仕事をしながら介護をしている人は、年々増加！
9割の人が、介護休業等を利用していない！

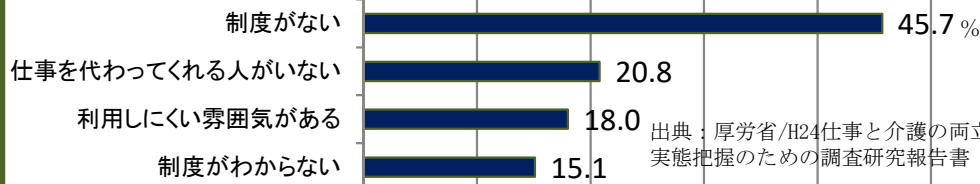
介護をしている
雇用者は、300万人！



出典：総務省/H24・29就業構造基本調査

介護をしている雇用者 (H29)	
総数	299.9万人
制度の利用なし	270.6万人
制度の利用あり	25.8万人
(・介護休業)	3.5万人
(・短時間勤務)	6.2万人
(・介護休暇)	8.2万人

介護離職者が介護休業制度を利用しなかった理由

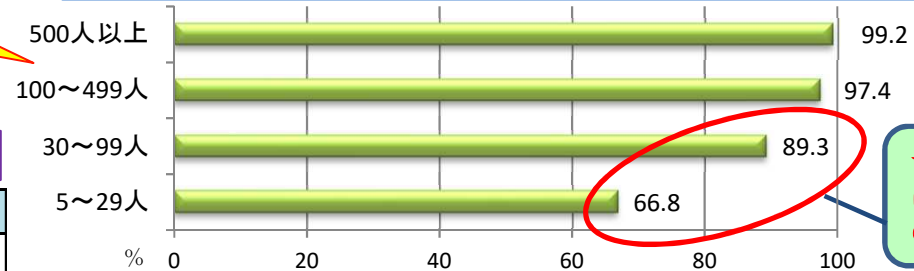


出典：厚労省/H24仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究報告書

★介護離職を決めた理由：「仕事と介護の両立がむずかしい」が、男女とも6割。離職者の約6割が、「仕事を続けたかった」

出典：厚労省/H24仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査

事業所規模別介護休業制度の「規定あり」事業所の割合

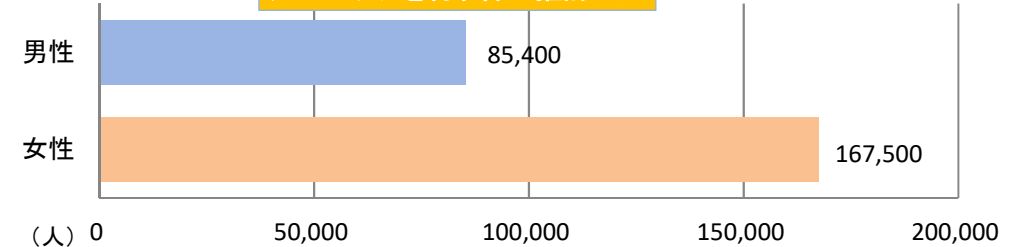


★規模が小さいほど「規定あり」の割合が低い

出典：厚生労働省/H29雇用均等基本調査

晩婚化、晩産化に伴う、ダブルケアの問題

ダブルケアを行う者の推計人口



出典：総務省/H24就業構造基本調査

★育児と介護のダブルケアを行う者は、約25万人。女性は男性の約2倍
★30代、40代がその8割を占め、男性の9割、女性の半数は有業者

未婚率の上昇とともに増加する「シングル介護」

日本の50歳時未婚率は、男性23.3%、女性14.0%で過去最高記録を更新
→シングル介護者は、ひとりで負担を抱え、離職するケースが多い。

[出典：総務省/H27国勢調査]

◆ 提言

- ① 介護離職ゼロに向けた介護休業の取得回数制限の緩和、取得可能日数の拡大、介護休業中の社会保険料の免除、介護休業代替要員の確保に対する支援
- ② 育児と介護を同時に担うダブルケアに対応する相談窓口の設置など、ダブルケア問題を抱えている者への仕事との両立支援策等の創設
- ③ 介護に関する相談窓口の設置など、従業員の介護と仕事の両立支援に取り組む企業への支援の充実

【提言(4)】「健康経営」の促進と、 生涯を通じた健康支援の強化 <新規>

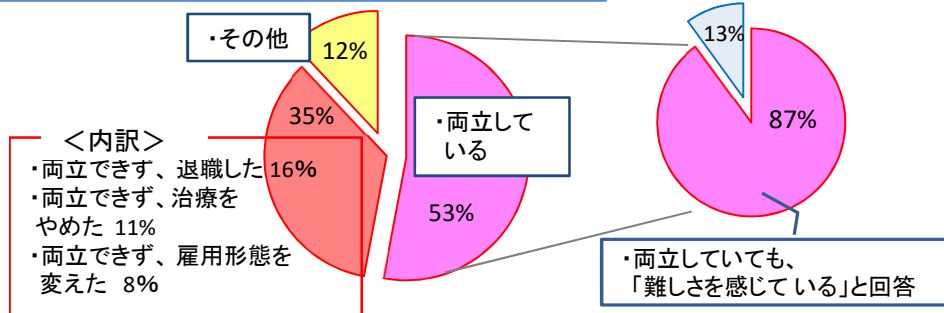
◆ 現状・課題

・治療と仕事の両立

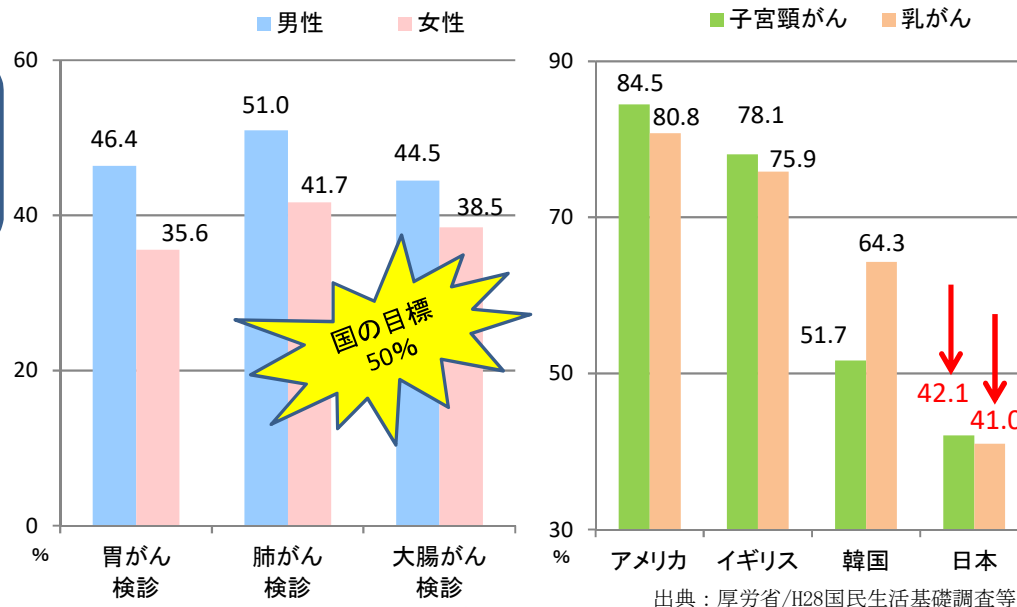


★ 30%超 (2,076万人/6,440万人) が、
何らかの疾病を抱えながら働いている
★ がん患者の離職理由の第1位が、
「仕事を続ける自信がなくなった: 37%」

不妊治療と仕事の両立状況



「人生100年時代」の健康管理



国の目標
50%

★ がん検診率は、国の目標: 50%に届かず
 ★ 特に低い女性の検診率。先進国の中でも、極めて低い
 ・イギリス→ 政府による個別通知の発行、検診の予約から検診後のサポートまで体制を整備

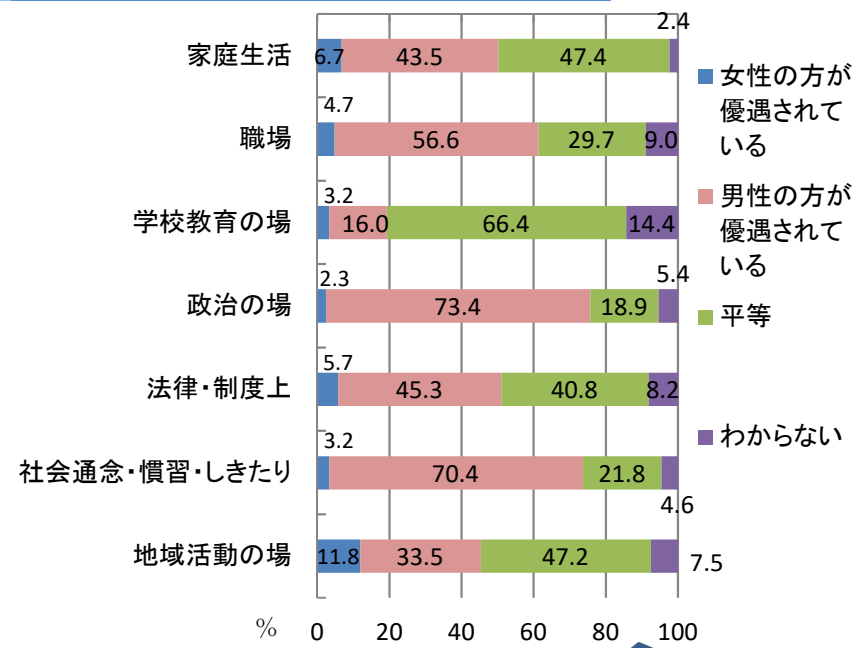
◆ 提言

- ① 従業員の健康づくりに戦略的に取り組む「健康経営」の促進
- ② がん検診及び特定健康診査の受診率を向上するための施策の展開、全国どこに暮らしても、質の高い治療が受けられる医療体制の整備 <新規>
- ③ 社会全体の理解促進や職場の支援体制の整備など、仕事と病気の治療、不妊治療の両立に向けた支援の強化 <新規>
- ④ 疾病予防や健康づくり、妊娠、出産に関する知識の普及啓発 <新規>
- ⑤ 女性健康支援センター及び不妊専門相談センターの周知啓発や機能の強化等による、相談しやすい環境の整備 <新規>

【提言(5)】女性と男性が、互いに人権を尊重する取組みの促進 <一部新規>

◆ 現状・課題

・国民の男女の地位の平等感

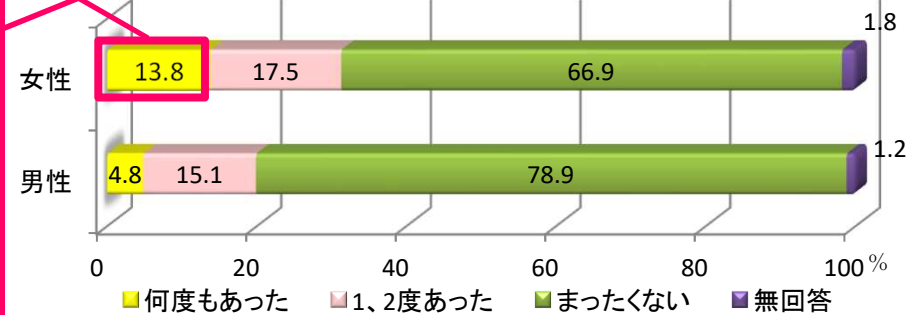


出典：内閣府/H28男女共同参画社会に関する世論調査

★「職場」「政治の場」「法律・制度上」「社会通念・慣習・しきたり」の分野で、男性の方が「優遇」と感じている

・女性に対する暴力、相談件数の現状

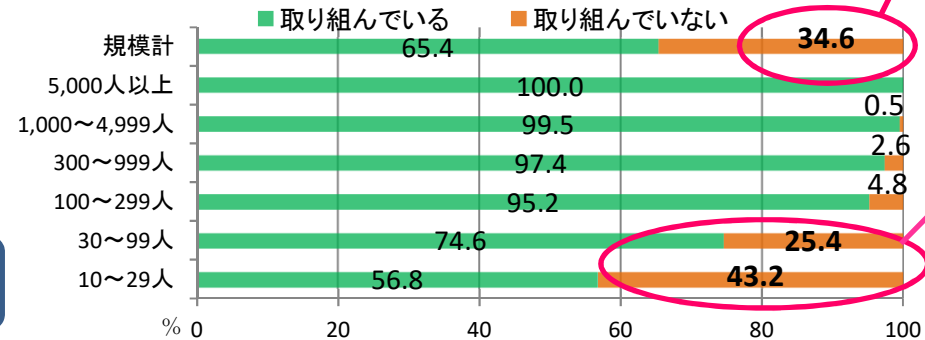
身体的暴行・心理的攻撃・経済的圧迫・性的強要 のいずれか1つでも、「受けたことがある」と応えた割合



出典：内閣府/H29男女間における暴力に関する調査

★約7人に1人の女性が、配偶者から暴力を複数回経験
★配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は、年間10万件以上

規模別セクハラ防止対策の取組みの有無別企業割合



出典：厚労省/H29雇用均等基本調査、(独法)労働政策研究研修機構/妊娠等を理由とする不利益取扱いセクシャルハラスメントに関する実態調査

★セクシュアルハラスメント防止対策は、3割以上が「取り組んでいない」
★小規模企業での対策が、進んでいない

★22～45歳の女性の約3割が、職場でセクハラ被害

◆ 提言

- ① 男女共同参画社会の形成に向けた国民の理解の一層の向上と、小さい頃から、「女性と男性が互いに尊重し合い、共に支え合いながら社会貢献することが大事である」という教育の推進 <一部新規> 【再掲】
- ② 真の男女共同参画社会を実現するため、社会制度・慣行の見直しや、あらゆるハラスメントの根絶に向けた実効性ある取組みの推進
- ③ DV被害者に対する保護体制の充実・処遇改善の研究、DV防止の普及啓発・学校等における予防教育の強化 <新規>
- ④ DVや性的マイノリティに関することなど、「男女共同参画」に関する課題の多様化・増大化に対応するための男女共同参画センター等の機能の充実・強化 <新規> 【再掲】

【提言(6)】 人手不足対策と経済活性化のためには、女性の活躍が不可欠！ 本気で取り組むための十分な財源の確保を！ <一部新規>

◆ 提言

① 地域女性活躍推進交付金については、**次年度以降も継続し、事業成果の定着を図るための十分な財源の確保と国庫負担割合の10/10の復元、複数年の継続事業も交付対象とするなど、柔軟で使いやすい運用(手続きの簡素化、市町村への直接交付等)** <一部新規>

女性活躍推進交付金の予算額の推移

★国庫負担割合・交付限度額とも、減少。

(※H25年度補正予算は「地域女性活躍加速化交付金」)

	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	1.25億円	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
H28年度	3億円	8/10	1,600万円	400万円
2次補正	2億円	8/10	1,600万円	400万円
H29年度	2.5億円	5/10	1,000万円	250万円
H30年度	2億円	5/10	1,000万円	250万円
H31年度	2.4億円	5/10	800万円	250万円

新規事業必須のため、継続的な事業展開ができない！

膨れ上がる！
都道府県の一般財源！
国の交付金は、
2.4億円！

手続きの事務量が多い！

地方の声

② 地域の実情に合わせた独自施策の展開を継続的に可能とする「女性活躍応援基金(仮称)」の創設

女性活躍交付金を活用できず、一般財源により実施している事例

福島県

女性活躍推進事業

R元年:事業費17,593千円
(うち一財:6,301千円)

【事業内容】

ふくしま女性活躍応援会議を中心とした官民一体の取組み推進、セミナー開催

【女活交付金が活用できない取組み】

・応援会議の開催やポータルサイトの設営

滋賀県

滋賀マザーズジョブ
ステーション事業

R元年:事業費51,940千円
(うち一財:51,846千円)

【事業内容】

女性の再就業を支援するワンストップ相談窓口の設置・運営

【女活交付金が活用できない取組み】

・年度をまたいで継続して実施する施設運営

山口県

女性活躍サポート強化事業

R元年:事業費11,524千円
(うち一財:4,715千円)

【事業内容】

家事ハウツー集(仮称)・女性活躍推進事業者宣言制度シンボルマークのステッカーの作成、女性活躍推進知事表彰

【女活交付金が活用できない取組み】

・啓発資料・グッズ、表彰

高知県

女性就労支援事業

R元年:事業費45,305千円
(うち一財:43,707千円)

【事業内容】

「高知家の女性しごと応援室」設置による、きめ細やかな就労支援と求人開拓の実施

【女活交付金が活用できない取組み】

・人件費などの応援室の運営

山形県

やまがたウーマノミクス加速化プロジェクト事業

R元年:事業費4,133千円(うち一財:2,067千円)

【事業内容】 女性も働きやすい職場環境の整備、女性自身の意識づくりや企業の取組みを加速度的に推進

【女活交付金が活用できない取組み】 ・新聞紙面を活用した広報展開

Ⅲ. 目指す姿

「女性活躍」で、
経済活性化！！

• 格差解消、
健康支援

男女間の様々な格差解消と、
健康支援による豊かな生活を
保障！

• 環境整備

働きやすい、柔軟で多様な働き方
を推進し、出産・子育て・介護と
仕事の両立を実現！

• 教育の推進

「男女が互いに尊重し合う。」
「男女が共に働き、共に社会を支え合う。」
ことが、大事という教育を推進！



個人も幸せ！
社会も幸せ！