

女性も男性も共に働き 共に育むことができる社会

～ 女性の活躍

ウーマノミクスで日本を変える ～

平成26年7月

全国知事会

社会の現状

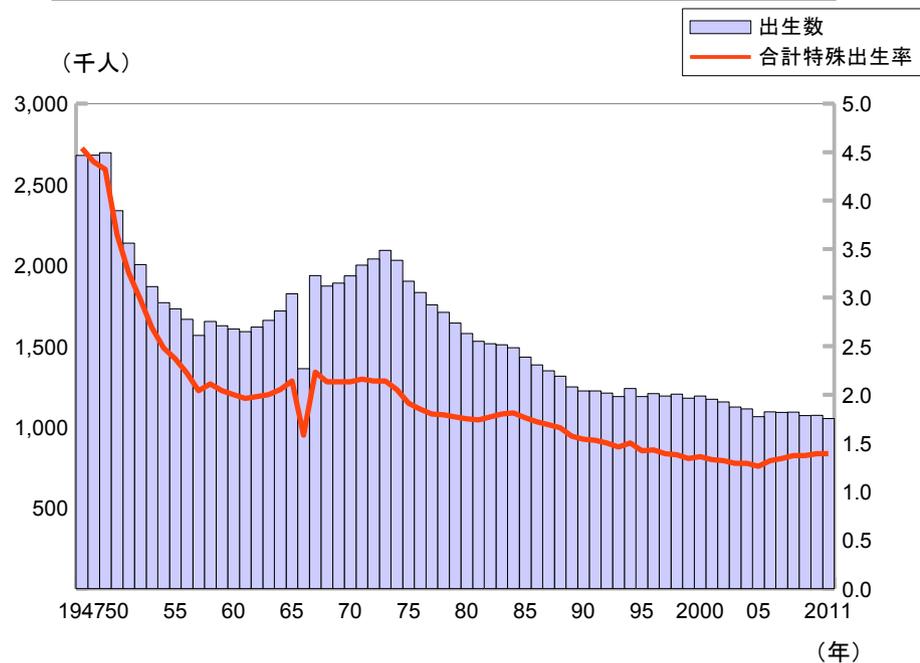
【未来の姿】 「人口急減・超少子化・超高齢社会」の到来

- 25年後(2040年)の人口は現在の約5分の4(83.8%)まで減少
- 0歳~14歳人口は現在の約3分の2(63.7%)まで更に減少

このままでいくと・・・

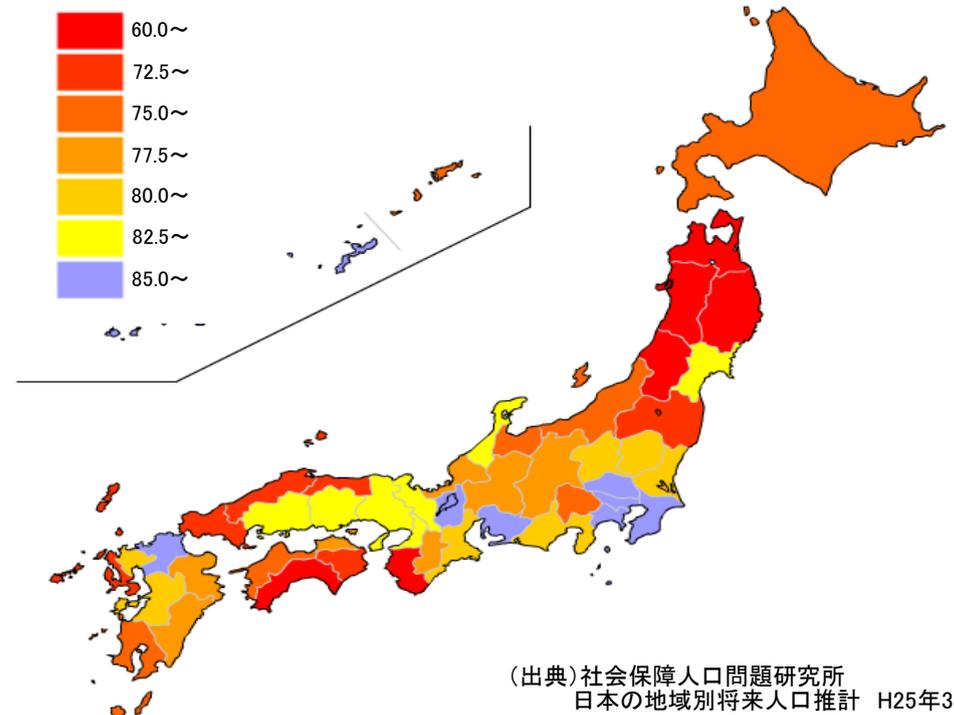
- ・労働力人口の減少により日本経済がプラスの成長を続けることは困難
- ・「超高齢社会」の到来による医療・介護など社会保障費の増加と、「総人口減少・超少子化」による市場規模縮小の双方の影響により、国民負担の増大が経済成長を上回り、国民生活の質が維持できない

出生数及び合計特殊出生率の年次推移



(出典)厚生労働省「人口動態統計」

2040年の人口の減少割合に関する推計



(出典)社会保障人口問題研究所
日本の地域別将来人口推計 H25年3月

これを解決するための我が国が持つ潜在的資源は、

女性

若者

高齢者

障がい者

これらの人的資源の活力を生かすことで解決していくしかない。

しかし、現状は……

- 出産・子育て、介護と仕事の両立が困難
- 方針決定の場に女性が参画できていない
- 男性の長時間労働を前提とした就労環境

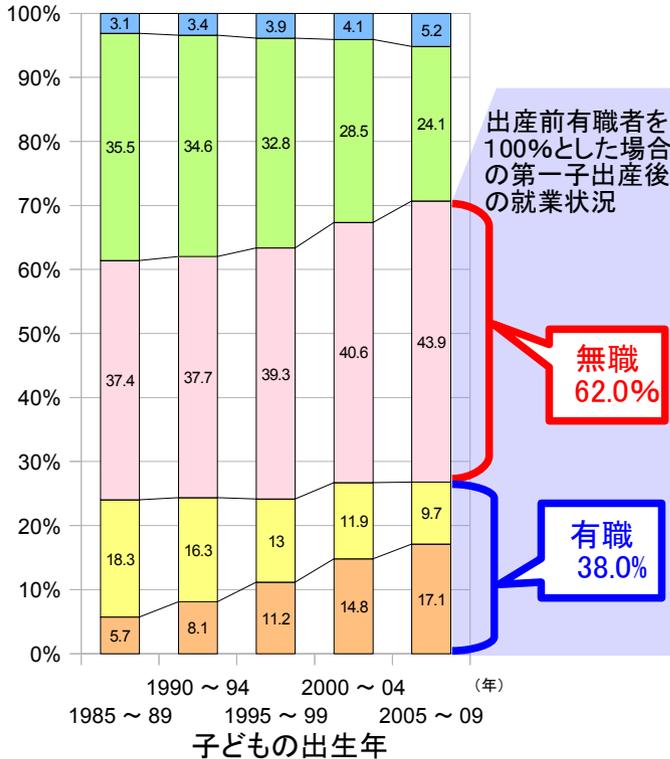


ウーマノミクスの進展

女性の活躍による社会全体のイノベーション加速化の必要性

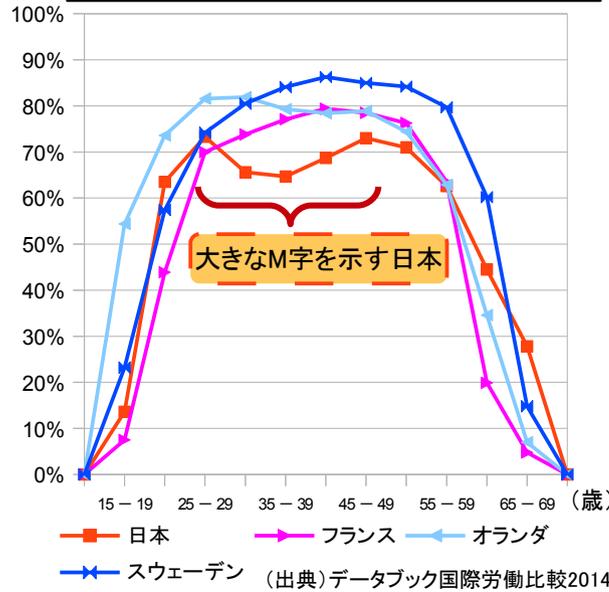
① 出産、子育てを理由とする離職が多い（第1子出産後の退職率 2005～2009年：62.0%）

子どもの出生年別第一子
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

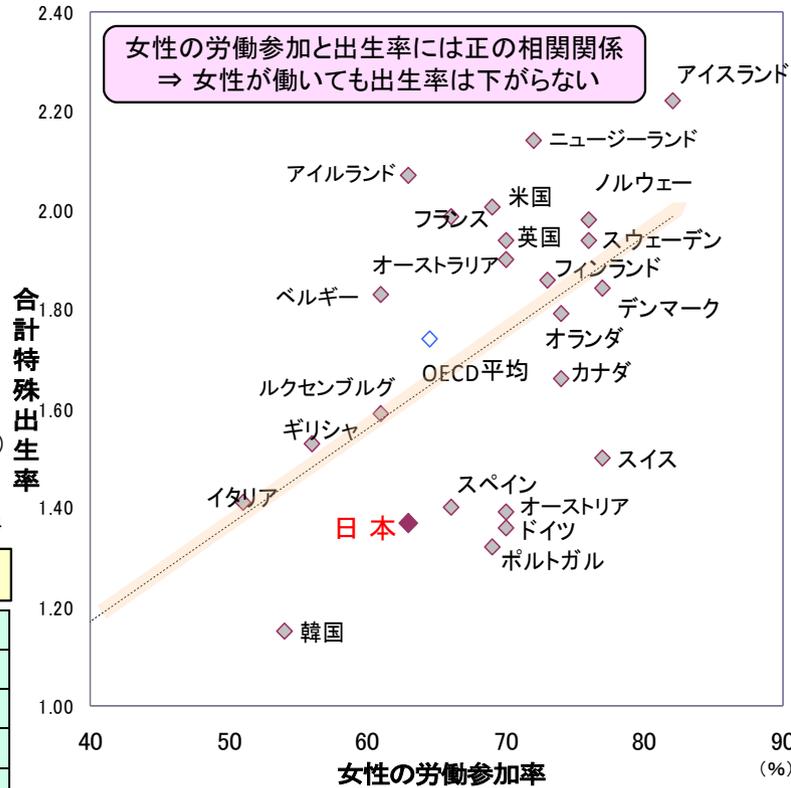


日本以外の3ヶ国はGDPの伸びが大きい

	国民一人当たりGDP比較 (単位:米ドル)		
	2000年	2010年	伸び率
スウェーデン	27,869	49,360	177.1%
オランダ	24,180	46,773	193.4%
フランス	21,775	39,443	181.1%
日本	37,292	43,118	115.6%

(出典) 世界銀行公表データより

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)

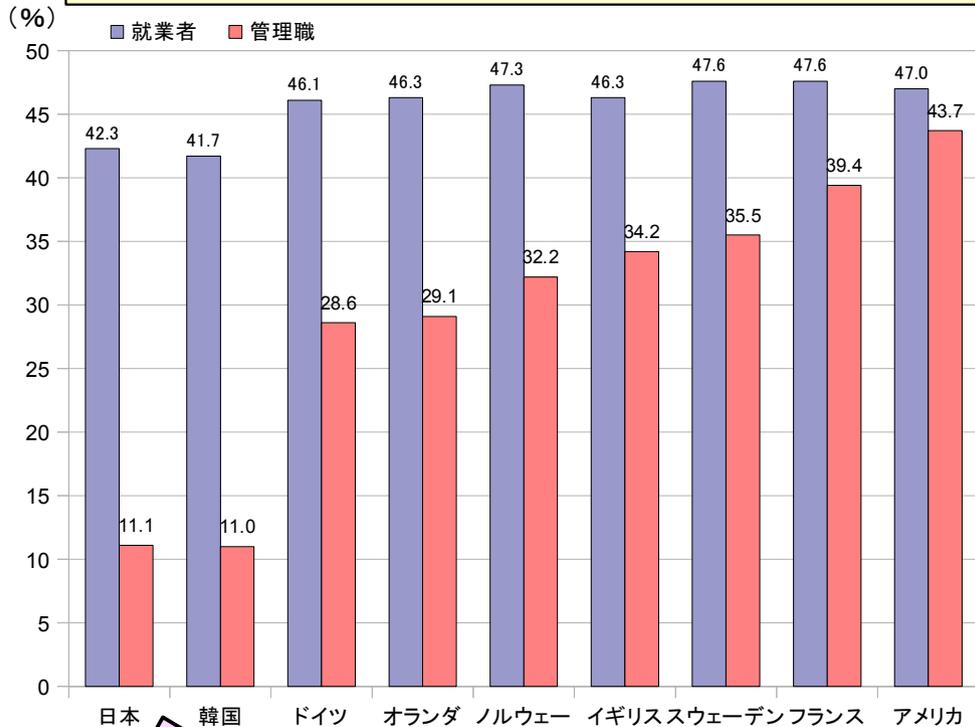


出典：内閣府男女共同参画会議基本問題・影響調査
専門調査会報告書 参考資料図表1より
2009年女性労働参加率：OECD ジェンダーイニシ
アチレポート P58、2009年出生率：OECDデー
タベースを基に、内閣府男女共同参画局で作成

○出産・子育て、介護と仕事の両立のため、働きやすい環境の整備が必要

② 女性が指導的地位に占める割合が低い

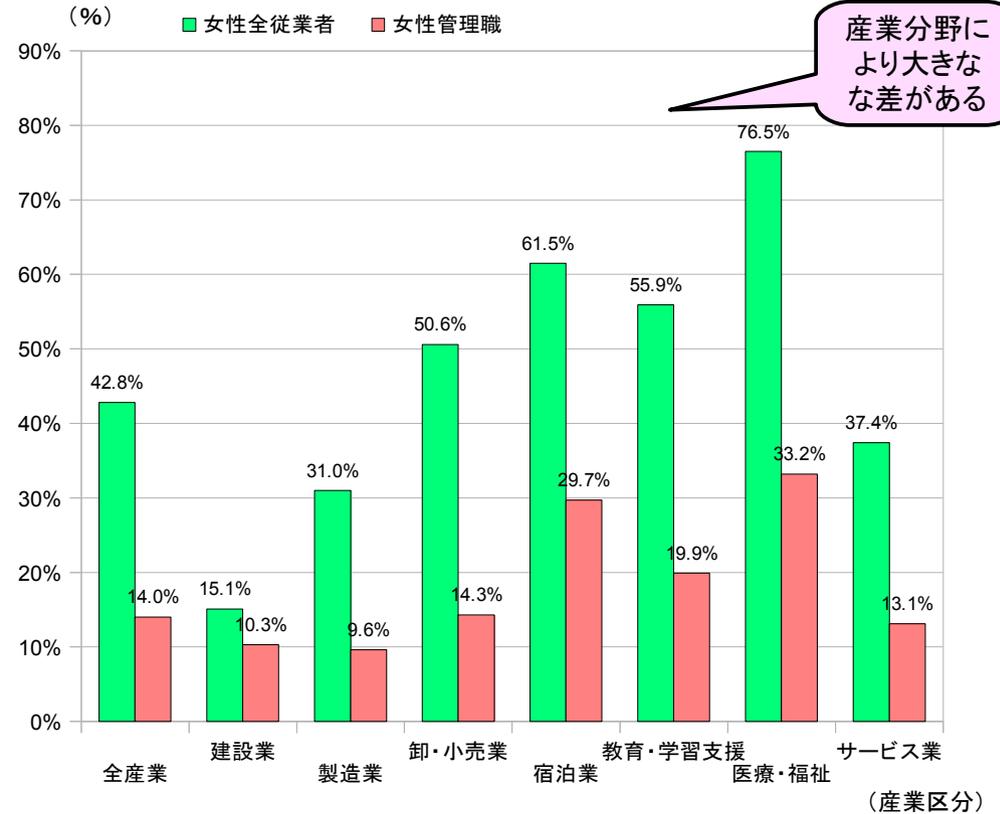
就業者及び管理職に占める女性の割合(2012)
(欧米諸国:ほぼ30%超 日本:10%程度)



諸外国に比べ低い我が国の女性の管理職割合

(出典) データブック国際労働比較2014

我が国の産業別の女性管理職の割合



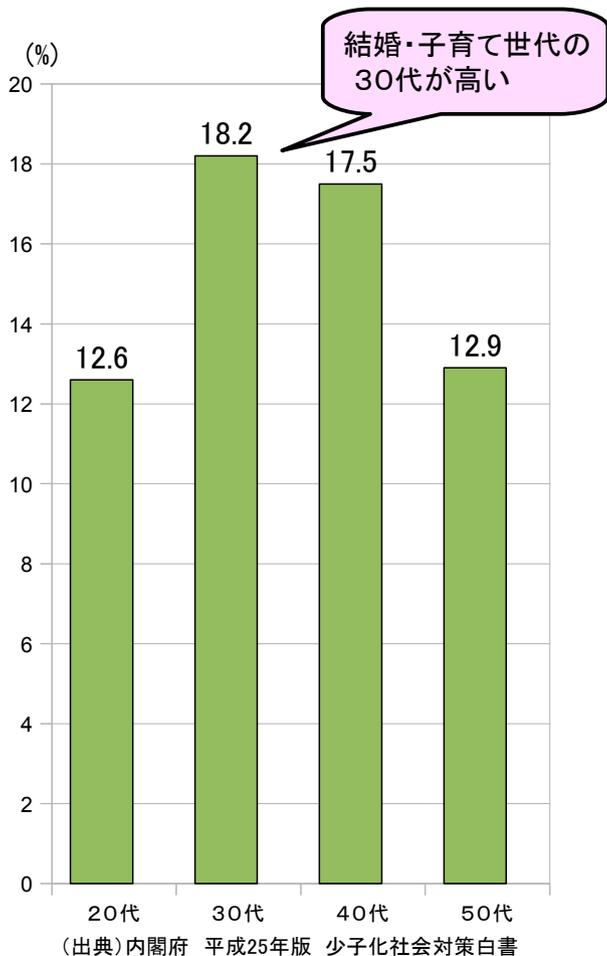
産業分野により大きな差がある

(出典) 平成22年 国勢調査(職業等基本集計)

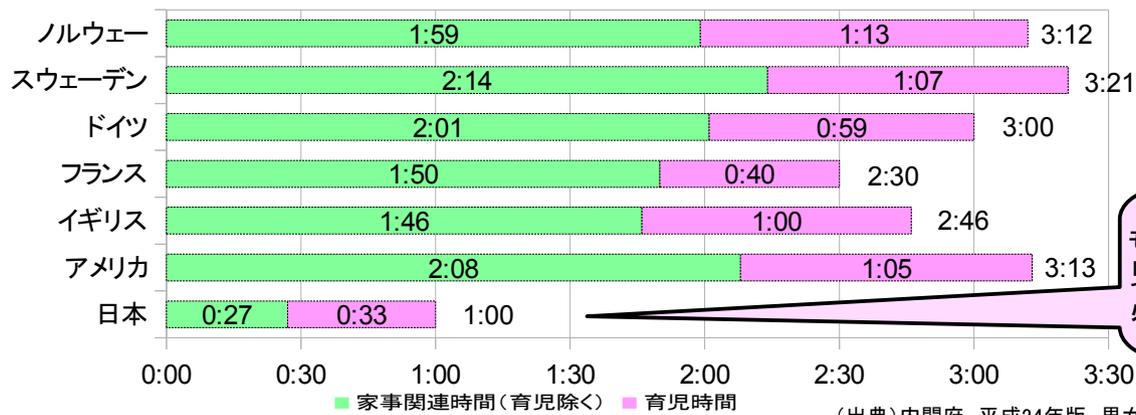
○女性の活躍促進のため、指導的地位に占める女性の増加を図ることが必要

③ 男性の長時間労働と家事・育児への参画時間の短さ

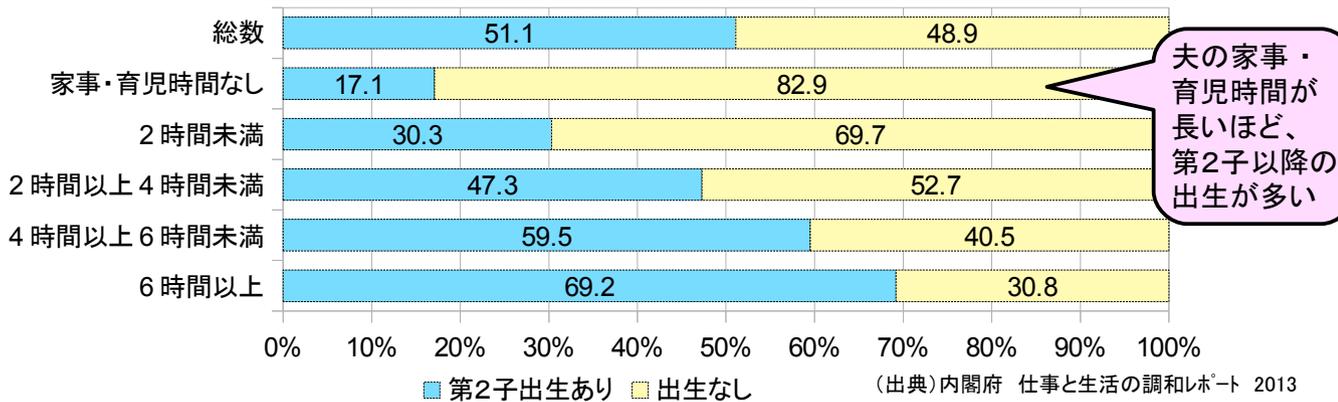
就業時間が週60時間以上の男性雇用者の割合



6歳未満児を持つ夫の家事・育児時間(1日当たり)



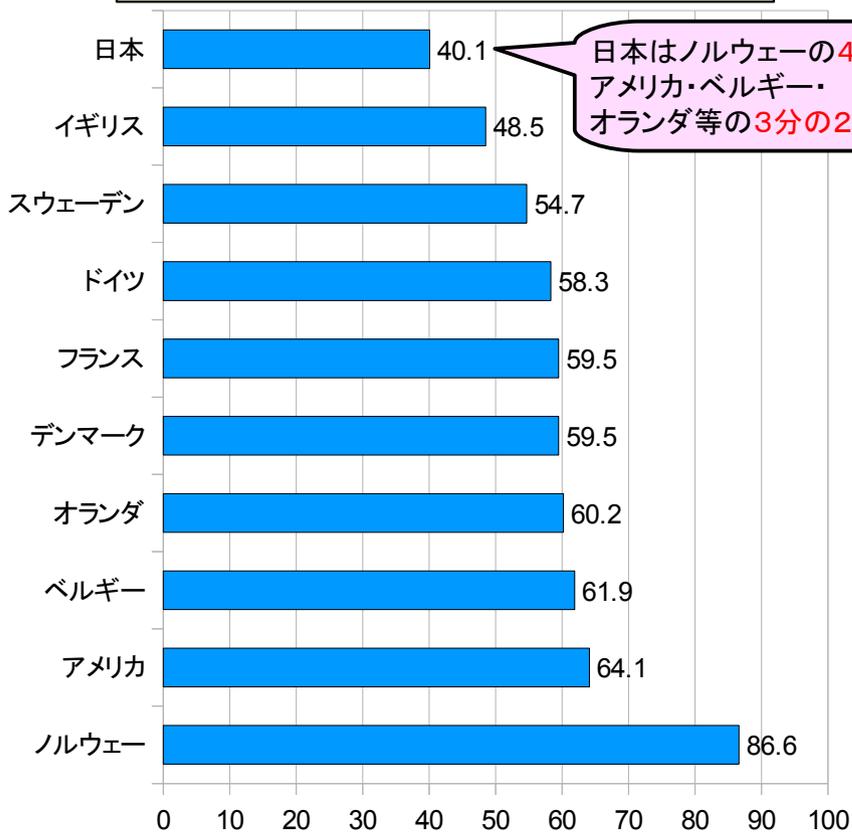
子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの9年間の第2子以降の出生の状況



○男性の長時間労働を改善し、家事・育児への参画につなげることが必要

④ 人口減少社会において日本経済を維持・成長させるためには労働生産性の向上が必要

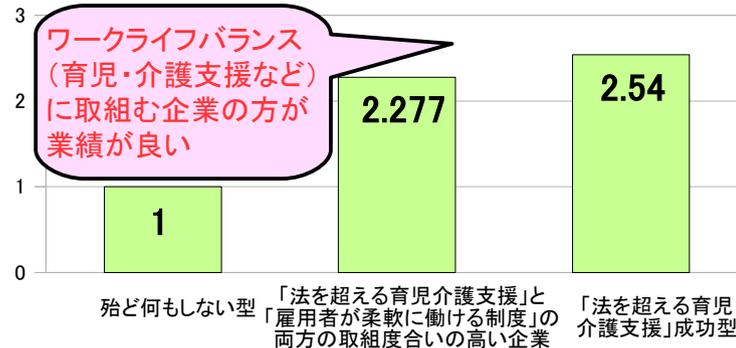
諸外国の1時間当たり労働生産性(2012年)



(出典) 公益財団法人日本生産性本部
日本の生産性の動向 2013年版

単位: 購買力平価換算USDドル

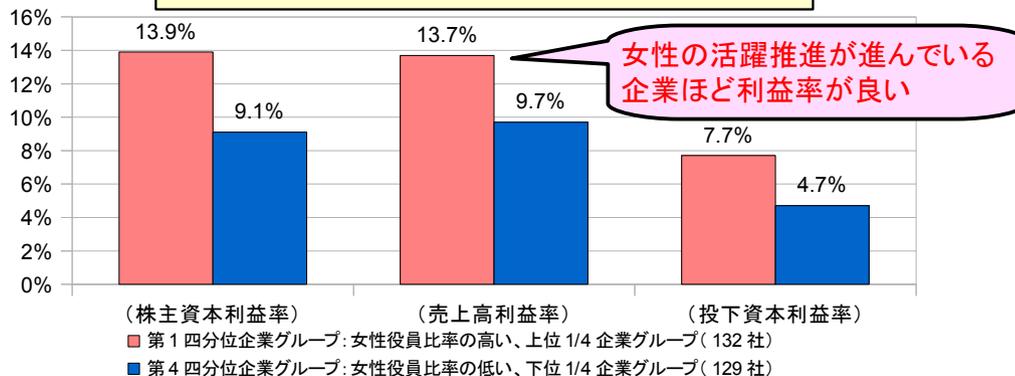
ワーク・ライフ・バランスに対する取組と粗利益率の関連
(「何もしない型」の粗利益率を1とした場合)



※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の調査から見てきたこと」
 山口一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

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。

○女性の活躍による社会全体のイノベーション加速化が必要

以上のことを踏まえた、政府への提言(全体)

I 働きやすい環境の整備

- 1 企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進
- 2 就業継続のための支援の取組み
- 3 再就業のための支援の取組み
- 4 男性の家事、育児参画の推進



II 女性の活躍促進

- 1 指導的地位に占める女性割合の増加を図る
- 2 女性人材の積極的な育成

III 女性の就労意欲を高める社会システムの構築

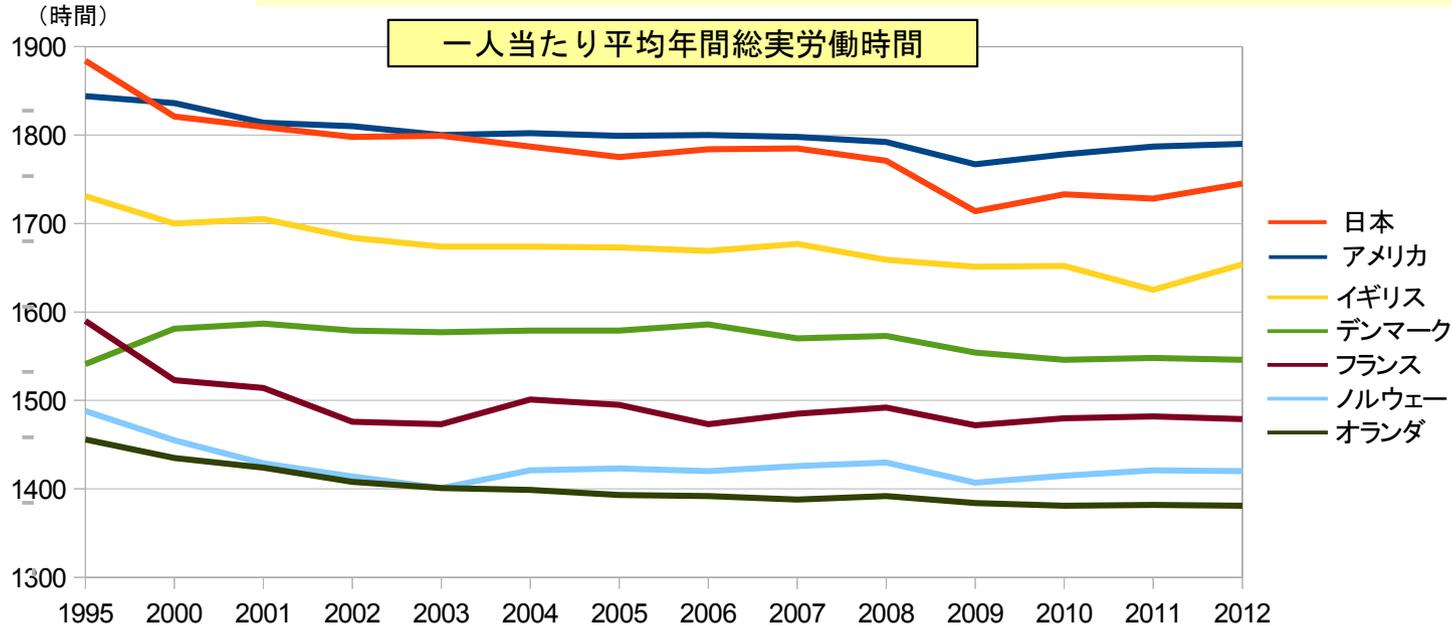
IV 「日本の未来を創る女性活躍応援基金」の創設

【提言 I】働きやすい環境の整備

1 企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進

現状と課題

他の先進国と比較して日本は年間総労働時間が長く、時間当たりの生産性が低い。その原因の一つに、経営者にワーク・ライフ・バランスの重要性が十分浸透していないことや、長時間労働＝がんばっているという肯定的な意識が考えられる。



日本の長時間労働は主要国に比べ依然として長時間

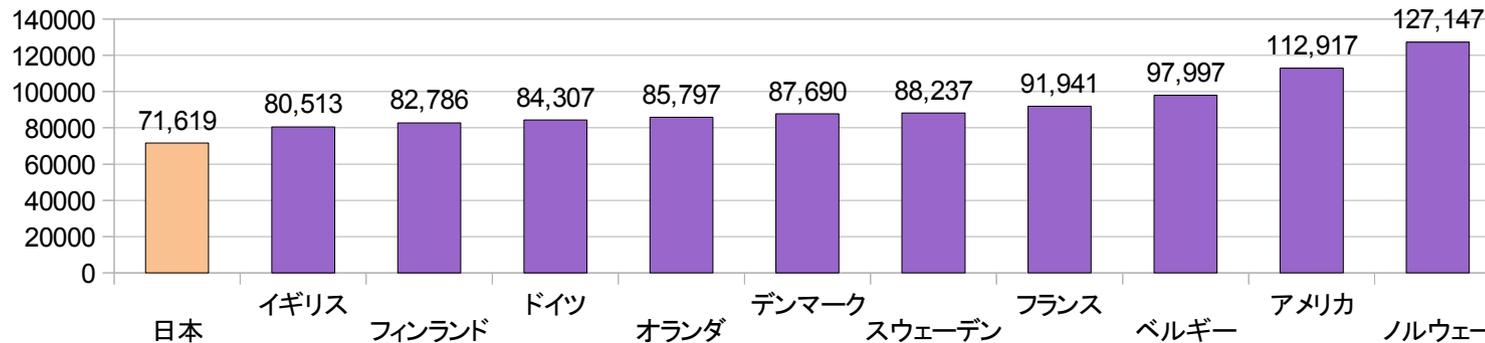
〈2012年対比〉

日本 1,745時間
オランダ1,381時間
その差 **364時間**

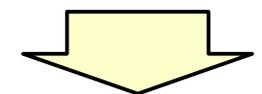
(出典)データブック国際労働比較 2014

単位：購買力平価換算USドル

OECD加盟諸国の年間一人当たりの労働生産性 (2012年)



日本だけが年間一人当たり7万ドル台



先進主要国は8万ドル以上

(出典)2013年版 日本の生産性の動向 (公財) 日本生産性本部

ワーク・ライフ・バランスの推進のためには社会全体での大胆な意識改革が必要
特に、経営者や管理職層における

- ・ 社員の長時間労働はやむをえない
- ・ 働き方に制約のない社員を重用する
- ・ 他社より長時間働くことが我が社の競争力
というような意識を改めていく必要がある。

政府への提言

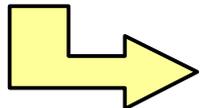
○ 長時間労働の縮減に向けた取組み強化

① 時間外労働を抑制するための制度改革

- ・ 諸外国に比べ労働時間の長い現状を改革するため、時間外労働に一定の上限時間を設定
- ・ 時間外手当の単価を更にアップすることで、時間外労働の抑制と生産性の向上を図る。

② 優良企業の「見える化」

- ・ 企業の取組みを推進し支援するため、ワーク・ライフ・バランスへの取組みが業績をプラスにし、人材確保・育成も順調な実践企業に関する情報の収集と公開
(次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画を活用した、優良企業の具体的取組み内容の公表など)



企業経営者や管理職層の意識改革を促進

【提言 I】働きやすい環境の整備

2 就業継続のための支援の取組み

現状と課題

女性の育児休業については普及してきたものの、小規模事業所や非正規雇用においては取得しにくい状況がある。また、仕事と家庭の両立を支える多様な働き方が選べる環境は、十分整ってはいない。
 育児休業を取得している女性にも復職について不安を感じる事が多く、研修や情報提供等が望まれる。

仕事と育児の両立が難しかった理由

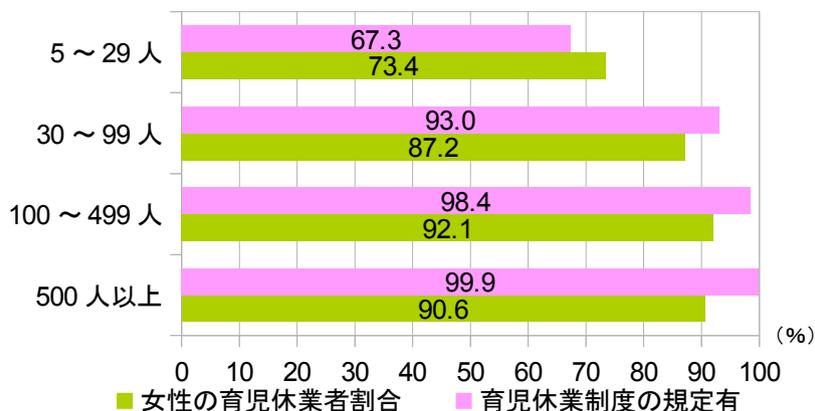
- ① 勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ② 職場に両立を支援する雰囲気になかった (49.5%)
- ③ 自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④ 育児休業を取れそうもなかった (25.0%)

(出典)平成20年三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」

求められること

多様な働き方が選べる職場環境

事業所規模別育児休業制度の規定状況及び育児休業取得率



(出典)平成24年度雇用均等基本調査

求められること

中小企業への支援

育児休業中の不安

- ・職場から長期間離れることへの不安
- ・復帰時に保育園など子どもを預ける先を確保できるか不安
- ・身近に相談できる同僚や上司がいない
- ・復職後の仕事が忙しすぎて育児と両立できなくなる不安

(出典)平成19年度九州大学 男女共同参画室 育児に関するアンケート集計結果
 平成22年度厚生労働省 期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場作り事業報告書

求められること

復職時の不安解消

くるみん認定状況 (H25.3月末時点)

従業員300人以下の企業	一般事業主行動計画の届出数	55,840社		
	『くるみん』認定企業数	370社	認定率	0.7%
従業員301人以上の企業	一般事業主行動計画の届出数	14,529社		
	『くるみん』認定企業数	1,101社	認定率	7.6%

中小企業における認定が進んでいない

政府への提言

- ① スムーズな復職に向け、育児休業中の女性の不安解消のため、企業が実施する育児休業中のスキル維持のための研修への支援拡充
- ② 次世代育成支援対策法に基づき新たに設けられる「特例認定」について、長時間労働の縮減や女性の管理職拡大等の取組みに関する要件を付与すると同時に、優遇税制などの効果的な企業負担軽減措置を適用する新制度の創設
- ③ 企業における短時間勤務の正社員制度の導入に向けた取組み促進（アドバイザー派遣など）
- ④ 中小企業が育休代替職員を雇用した場合において、中小企業両立支援助成金制度の支給額の増額や、人件費増加分に対応する優遇税制の創設
- ⑤ 100人以下の中小企業を対象として、現行のくるみん制度の認定要件や手続きを簡素化しつつ、社会保険料負担の軽減などの優遇措置を盛り込んだ新たな認定制度の創設
- ⑥ 女性の就業継続のロールモデルやメンターの育成に対する支援
- ⑦ 職場風土を醸成するため、経営者・管理職の意識改革に向けた取組み推進
- ⑧ テレワークなど場所と時間に縛られない、多様で柔軟な働き方の推進に向け、地方の企業における導入に対する支援の拡大



【提言 I】働きやすい環境の整備

3 再就業のための支援の取組み

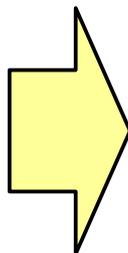
現状と課題

女性の第1子出産後の退職率は62%。子育てが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決する必要がある。
起業する場合においても、経営に関する知識やノウハウ不足、事業に必要な専門的知識の不足など課題を抱えている。

企業に再就職する場合

<再就職にあたって直面すると考えられる課題>

- ①求職と求人のミスマッチ
- ②子どもの保育環境、預け先
- ③職業スキルや能力の低下
- ④家事・育児の負担



<課題への対応策>

- ①求人情報の提供(子育てしやすい企業等)
- ②仕事と家庭の両立支援情報の提供
- ③職業能力向上のためのスキルアップセミナー等
- 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職・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
・キャリアアップの相談や研修会の実施
・起業のための相談や支援 など

・キッズコーナーや保育室・託児室の設置
・職業相談や職業紹介(ハローワークと連携)

(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 (H25時点)>

山形県 『マザーズジョブサポート山形(H26年秋開設予定)』 滋賀県 『滋賀マザーズジョブステーション』
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)』 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』 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

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	179箇所	32.9%

主婦インターンシップ制度は、再就職を希望する主婦にとって有効な制度だが、受入れ枠が小さい。

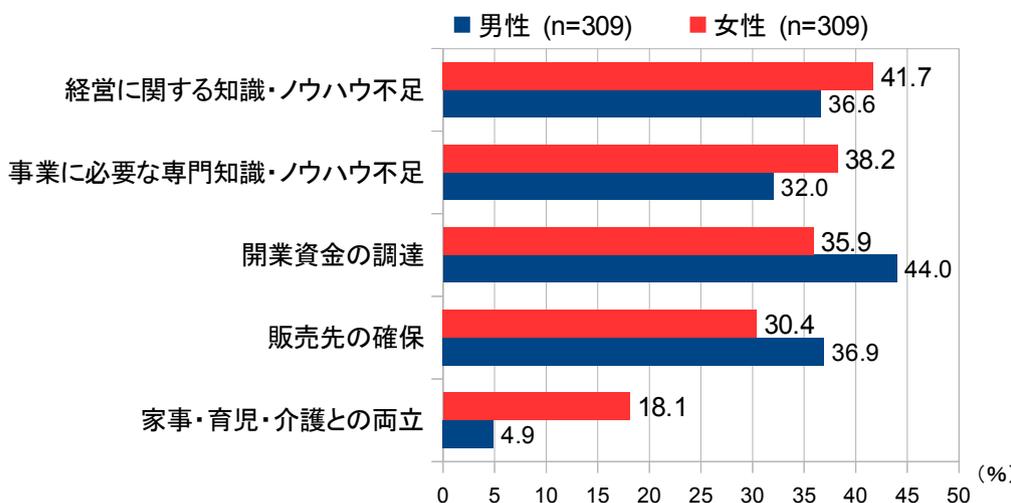
<主婦インターンシップ制度>

- 『中小企業新戦力発掘プロジェクト（中小企業庁所管）』のひとつ
- 「育児等で一度退職し再就職を希望する」女性が対象
- 再就職に向け職場経験のブランクを埋めるための職場実習（インターンシップ）等の実施
- 参加者には技能習得助成金（日額最大7千円、6ヶ月上限）を支給

制度の受入れ人員枠
平成26年度
5,000名（全国）

自ら起業する場合

起業するにあたって直面する課題



資料：経済産業省委託「女性企業家に関するアンケート」(2011年3月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング)
(注) 女性が回答した割合が高い5項目を抜粋

(出典)平成24年版 中小企業白書

政府への提言

- ① 女性の再就職に向けた相談窓口の拡充や起業支援のため、都道府県が地域の実情にあわせて独自に取り組んでいる事業への支援
- ② 女性の再就職支援強化のため、544箇所全てのハローワークへのマザーズコーナーの設置
- ③ キャリアブランクが長い人も柔軟に利用できるような職業訓練制度の構築や、有資格者を対象とした復帰制度の創設、主婦インターンシップ制度の受入れ枠の拡大など再就業支援に向けた支援措置の充実強化

女性起業者に関する都道府県の取組みの例

- 起業支援相談会や支援セミナー、実践塾の開催（25団体）
- 初期経費等の補助・助成（7団体）
- 県融資など貸付金利優遇、無担保融資制度（6団体）
- 起業家同士が利用するオープンスペースの事務所・会議室などの貸し出し（5団体）
- 専門家派遣等による事業継続支援（12団体）
- 6次産業分野における商品開発支援（11団体）
- 交流会等情報交換の場の設置（4団体）
- 展示会、ビジネスマッチングの場の設定（2団体）

平成26年7月 全国知事会男女共同参画PT調べ

【提言 I】働きやすい環境の整備

4 男性の家事、育児参画の推進

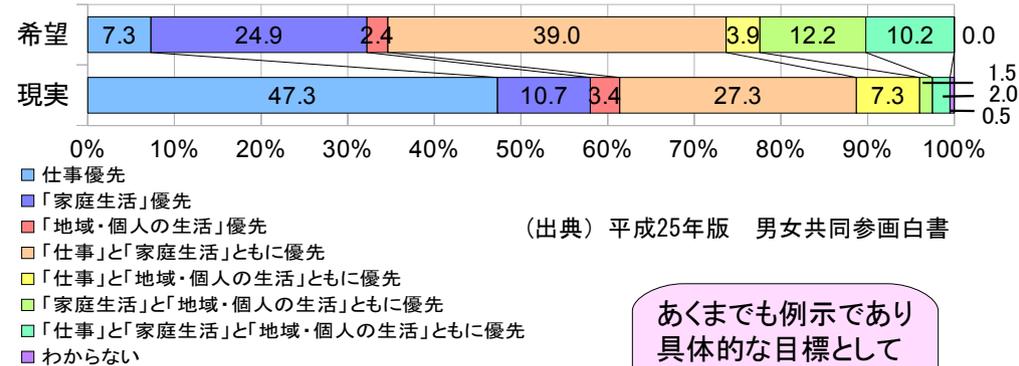
現状と課題

女性が働くためには、男性が家事、育児を手伝うのでなく、当事者として関わる必要がある。しかし、当事者として参画したくとも現実的に出来ない男性の長時間労働等の実態がある。

育児休業制度等の各国比較

	日本	フランス	スウェーデン
父親休暇 <small>(出典) 平成17年度版 少子化社会白書</small>	配偶者出産時の休暇制度を就業規則に規定している例もある。	出産後11日間(双子の場合は18日間)出産から4ヶ月以内の取得	●両親休暇 育児休業は子どもが8歳になるまで、両親合わせて480労働日(配偶者に譲ることのできない休日「パパクォータ」「ママクォータ」各60労働日も含む)
育児休業 <small>(出典) 平成17年度版 少子化社会白書</small>	●育児休業 子どもが1歳になるまで(一定要件の場合は1歳半まで) ○取得要件 雇業者 有期雇業者も一定の条件付で取得可 (※育児手当支給額は今年度から1/2 → 2/3)	●養育休暇 ①1～3歳まで休職する②パートタイム労働に移行する③職業教育を受けるのいずれかの方法又はその組み合わせ	
合計特殊出生率	1.41 (H24確定値) 1.43 (H25概数値) <small>(出典)平成25年人口動態統計 月報年計(概数)の概況</small>	2.0 (H24) <small>(出典)世界保健統計2014</small>	1.9 (H24) <small>(出典)世界保健統計2014</small>

仕事と生活の調和に関する希望と現実 (30～39歳・男性)



あくまでも例示であり具体的な目標として記載するか否かは企業の任意である

一般事業主行動計画に記載すべき内容

計画目標への記載内容として、以下のように例示(出典:厚生労働省作成によるパンフレット)

- 雇用環境の整備に関する事項
 - 主に育児をしている従業員を対象とする取組み
例:配偶者出産休暇制度の創設 ほか
 - 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組み
例:短時間正社員制度の導入・定着 ほか
- その他の次世代育成支援対策
 - 対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組 例:託児室等の設置などによる子育てバリアフリーの推進 ほか

※目標は可能な限り、定量的な数値目標とすることとされている。

政府への提言

- ① 子どもの誕生後の一定の期間について、父親が育児に参画するための特別な休暇である男性の育児参画制度(有給)の創設
- ② 男性従業員に育児休業取得の対象者がいる場合は数値目標設定を一般事業主行動計画策定で義務化するとともに、育児休業取得実績の公表推進
- ③ 長時間労働の縮減に向けた取組み強化(提言I-1再掲)

【提言Ⅱ】女性の活躍促進

1 指導的地位に占める女性割合の増加を図る

現状と課題

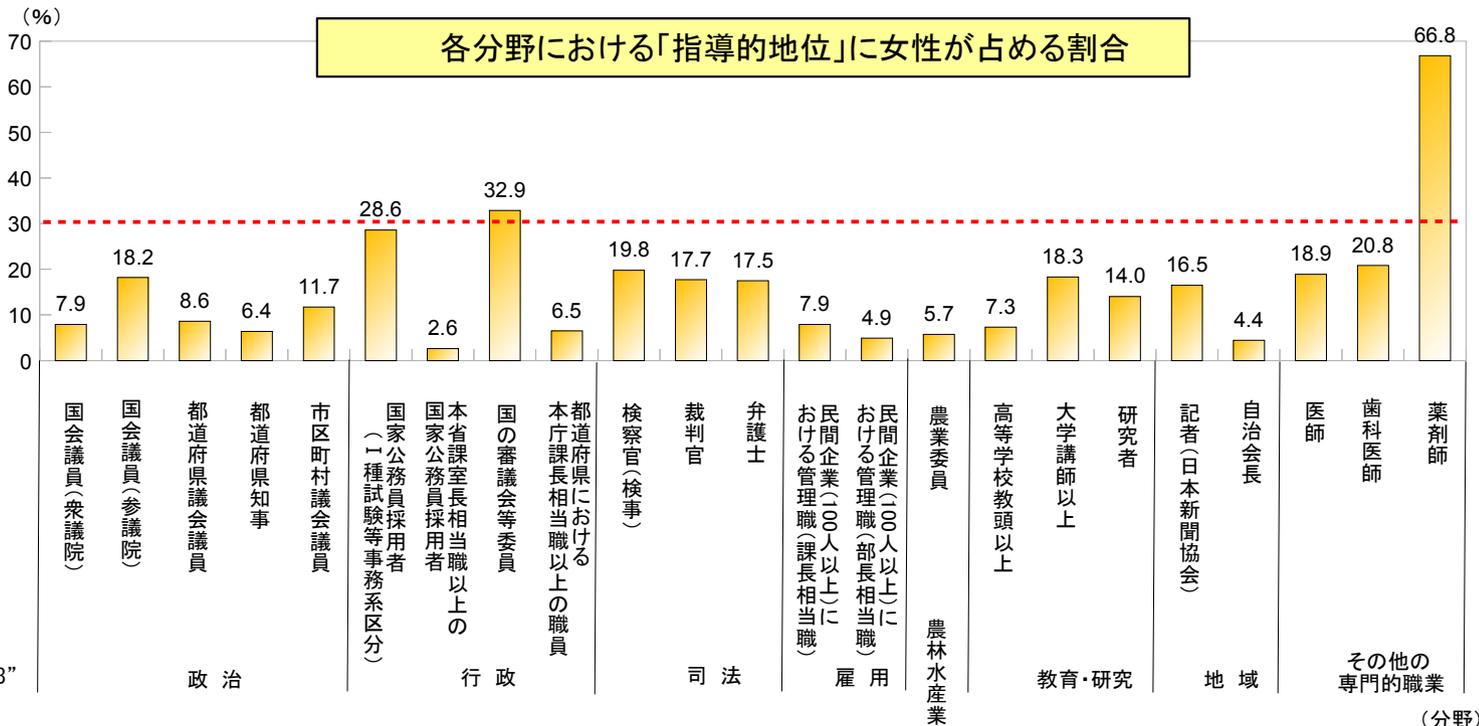
多くの分野で指導的地位に占める女性の割合が低い。特に女性議員等、政治の分野と民間企業における女性の割合が低い。

政治・経済活動への女性の参画

ジェンダー・ギャップ指数

※経済・教育・政治・保健の各分野における男女格差を測る指数。
日本は、政治・経済活動に関して諸外国に比べ男女間格差が大きい。

順位	国名
1	アイスランド
2	フィンランド
3	ノルウェー
4	スウェーデン
5	フィリピン
6	アイルランド
7	ニュージーランド
8	デンマーク
⋮	⋮
105	日本



(出典) 平成25年版 男女共同参画白書

政府への提言

- ① 行政や企業における女性登用の数値目標の達成状況の公表
中小企業の実情に配慮した上で、「202030」の目標達成に向け、取組みを加速させるために数値目標を設定し、達成状況公表を義務化
- ② 企業における女性の活躍状況などの見える化とモデル企業の実例発信の強化
 - ・ 中小企業における女性登用先進企業の情報に関する、国からの具体的かつ積極的な発信
 - ・ 企業における女性管理職登用の状況と具体的な取組み内容についての「見える化」の推進

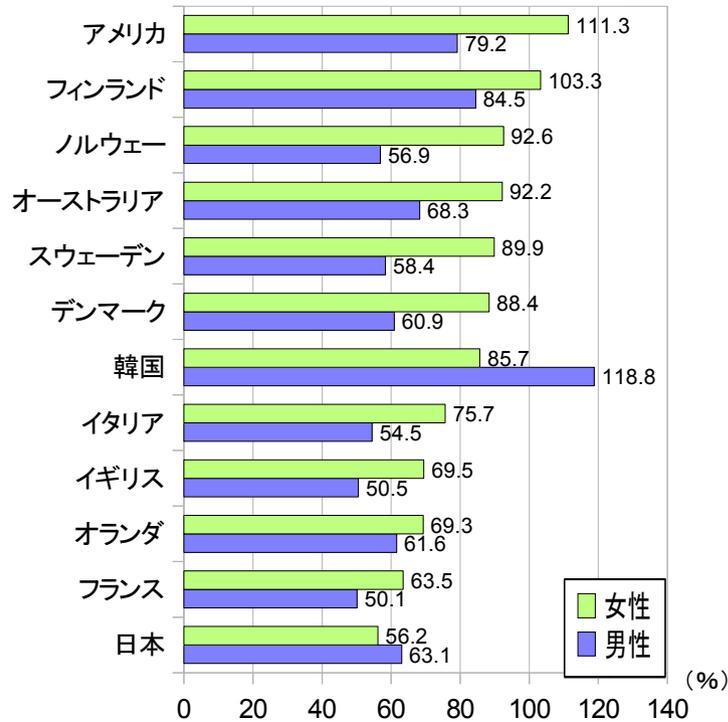
【提言Ⅱ】女性の活躍促進

2 女性人材の積極的な育成

現状と課題

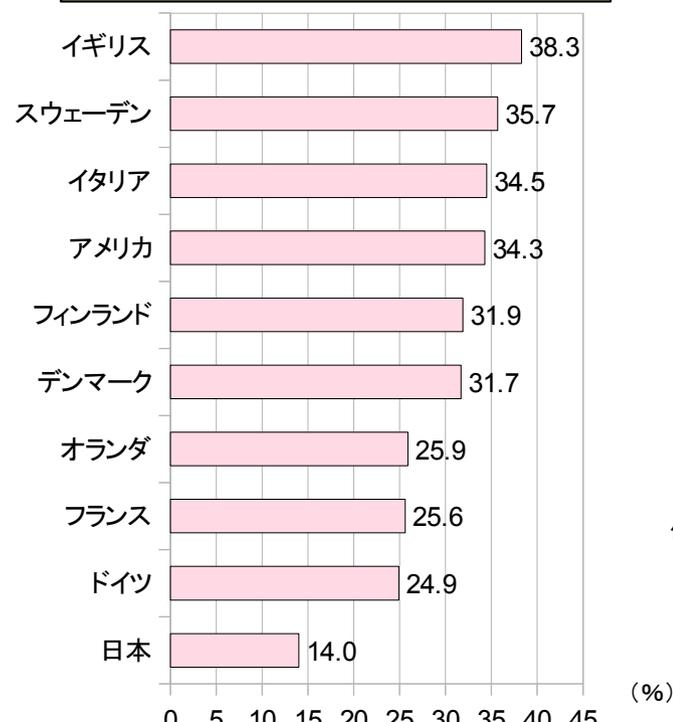
人材育成には教育が果たす役割が大きいですが、専攻分野のなかには女性割合が低い分野があり、女性研究者は国際的に少ない。

高等教育在学率の国際比較



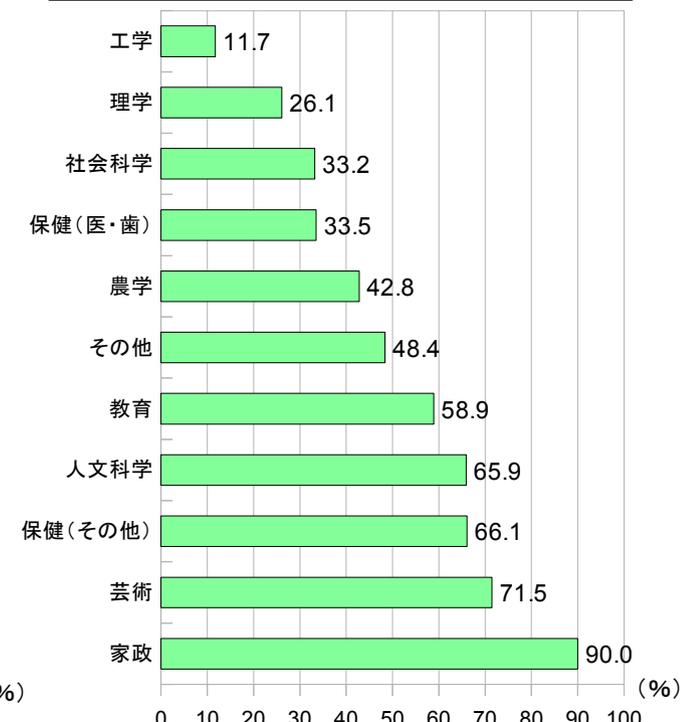
(出典)平成25年版 男女共同参画白書

研究者に占める女性割合の国際比較



(出典)平成25年版 男女共同参画白書

大学における専攻分野別女性割合



(出典)平成25年 文部科学省「文部科学統計要覧」

政府への提言

○ 女性が活躍するフィールド拡大に向けた施策の充実

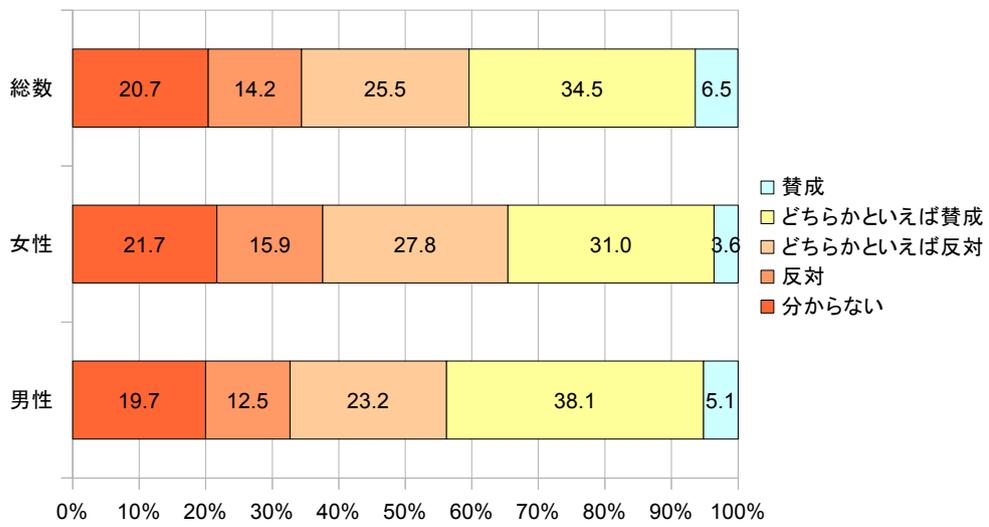
- ・ 中学・高校・大学の各段階での、キャリア教育及びキャリアとライフのビジョンを考える機会の充実
- ・ 理工系など女性の少ない高等教育分野への進路選択拡大に向け、理系分野で活躍している女性と女子中高生の交流会の実施や理系研究施設の体験入学などを、全ての国立大学や国立高等専門学校において毎年継続して実施すること

【提言Ⅲ】 女性の就労意欲を高める社会システムの構築

現状と課題

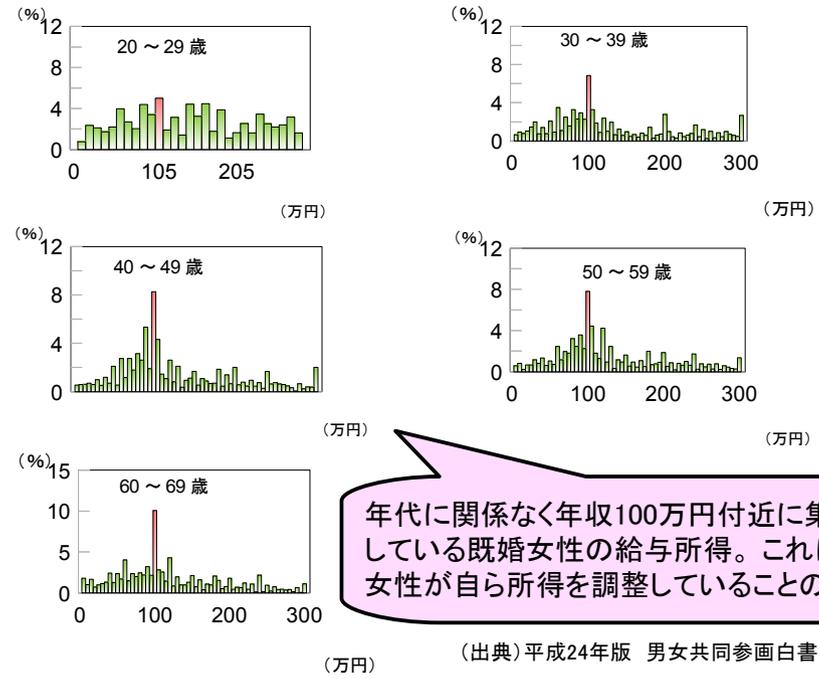
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的役割分担意識については解消してきているものの、男性のみならず女性にも根強く存在し、本人・周囲の意識も壁になっている。また、現行の税制や社会保険制度が、この意識の解消を妨げる原因のひとつになっており、女性の就業や男性の家事・育児参画を推進する上で課題となっている。

夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方



(出典)内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査(平成21年)」

既婚女性の給与所得者の所得分布(年代別)

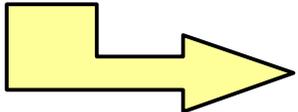


年代に関係なく年収100万円付近に集中している既婚女性の給与所得。これは、女性が自ら所得を調整していることの現れ。

(出典)平成24年版 男女共同参画白書

政府への提言

○ 税法上の控除制度(103万円の壁) 社会保険制度の適用要件(130万円の壁) 扶養手当等のあり方などを総合的に見直すなど、男女共に働き、共に子育てをし、家庭を築いていける仕組みの構築



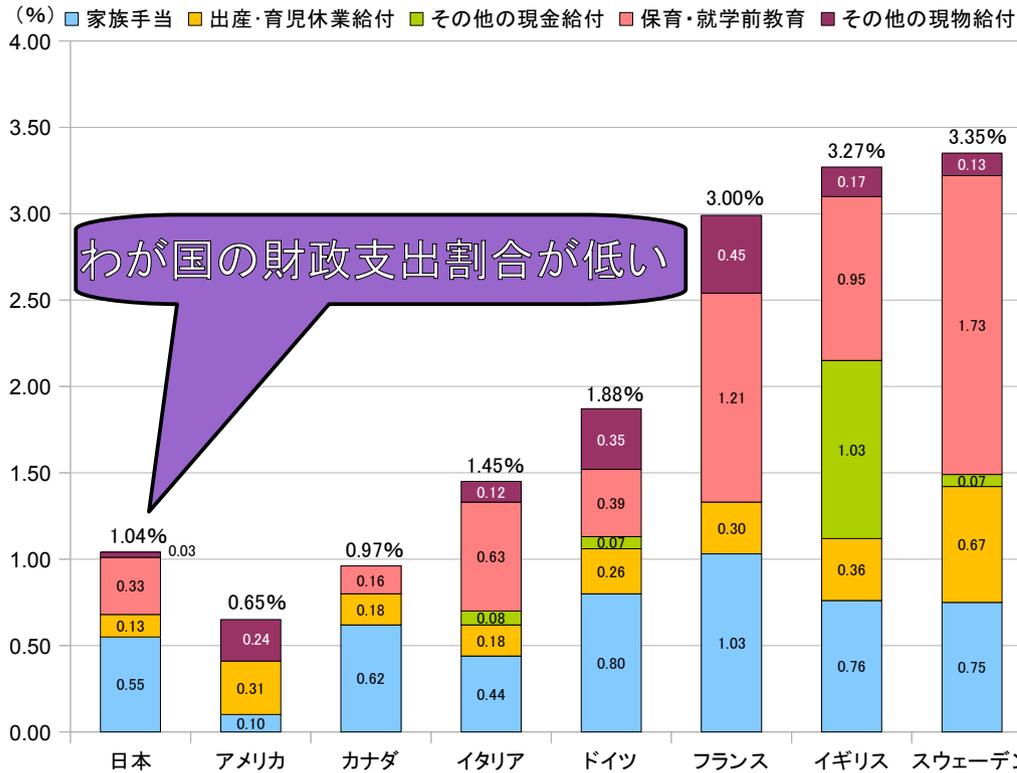
社会全体の意識改革・社会通念の形成

【提言Ⅳ】 「日本の未来を創る女性活躍応援基金」の創設

現状と課題

わ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組む必要がある。

各国の家族関係社会支出の対GDP比の比較(2007年)

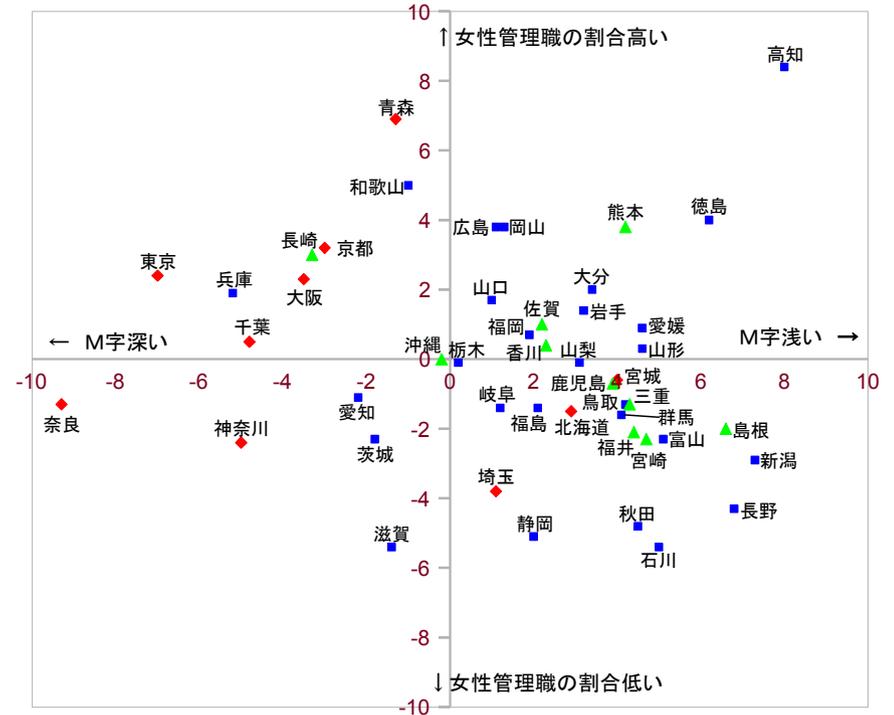


わが国の財政支出割合が低い

(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：「全国平均のM字の深さー各都道府県のM字の深さ」
 横軸：「各都道府県の管理職比率ー全国平均の管理職比率」
 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」より。
 【M字の深さ】総務省「平成24年就業構造基本調査」より。
 【合計特殊出生率】厚生労働省「平成24年人口動態統計」より。

地域女性活躍加速化交付金による事業実施内容 (知事会男女共同参画PT県における実施例)

- 女性のチャレンジ応援シンポジウム、女性起業家支援講座や交流会等の開催（山形県、滋賀県、三重県、山口県）
- 6次産業分野における女性起業家を対象にした技術やマーケティングのアドバイス（山形県）
- 経営者を対象としたセミナー等の開催（山形県、三重県、滋賀県、山口県、高知県）
- 女性のためのキャリアアップ研修（三重県、滋賀県、高知県）
- 企業の女性活躍促進にかかる行動計画策定等の支援（滋賀県）
- 女性活躍企業の表彰（三重県）
- 女性活躍推進冊子の作成（山口県）
- 女性活躍促進に向けた企業実態調査（山形県）

◎女性の活躍を加速化するには、地域の実情に合わせ
気運の醸成と仕組みづくりをセットで進めることが重要。
地域女性加速化交付金は単年度なので……

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する「日本の未来を創る女性活躍応援基金」の創設

都道府県における自主的な取組み状況

施策区分	団体数
推進企業の認証・登録	42
啓発セミナー・講座の開設	32
ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザー派遣	30
各分野における女性リーダー養成	28
ワーク・ライフ・バランスなど推進企業の知事表彰等	20
啓発冊子や事例集等の作成	20
再就職セミナーや職業訓練、受講経費補助	18
建設業入札における加点	16
就職相談・サポート	16
県の審議会委員等への登用	14
ワーク・ライフ・バランス推進のための奨励金の給付	11
低利融資(制度資金等)	11
再就職支援のためのアドバイザー派遣	8
家族協定締結の推進	8
再就職支援のための奨励金・助成金の給付	6
ロールモデルの紹介	6

平成25年2月 全国知事会男女共同参画PT調べ