

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～

課題と今後の対応方針

【未来の姿】

「人口急減・超少子化・超高齢社会」の到来

このままでいくと・・・

- ・労働力不足で日本の経済成長は鈍化
- ・社会保障費の増加と市場規模縮小による国民負担増大



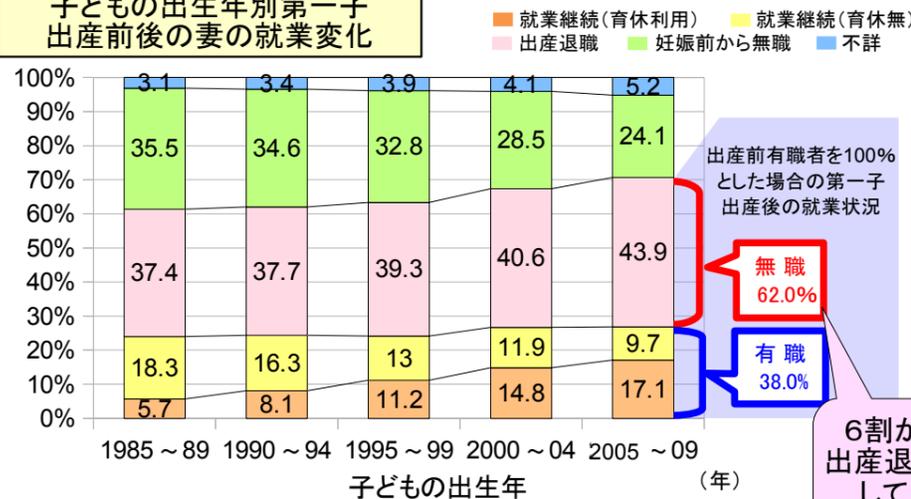
我が国が持つ潜在的資源は **女性** **若者** **高齢者** **障がい者**

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

例えば

子どもの出生年別第一子 出産前後の妻の就業変化



出産前有職者を100%とした場合の第一子 出産後の就業状況

無職 62.0%

有職 38.0%

6割が 出産退職して 無職に!

対応方針

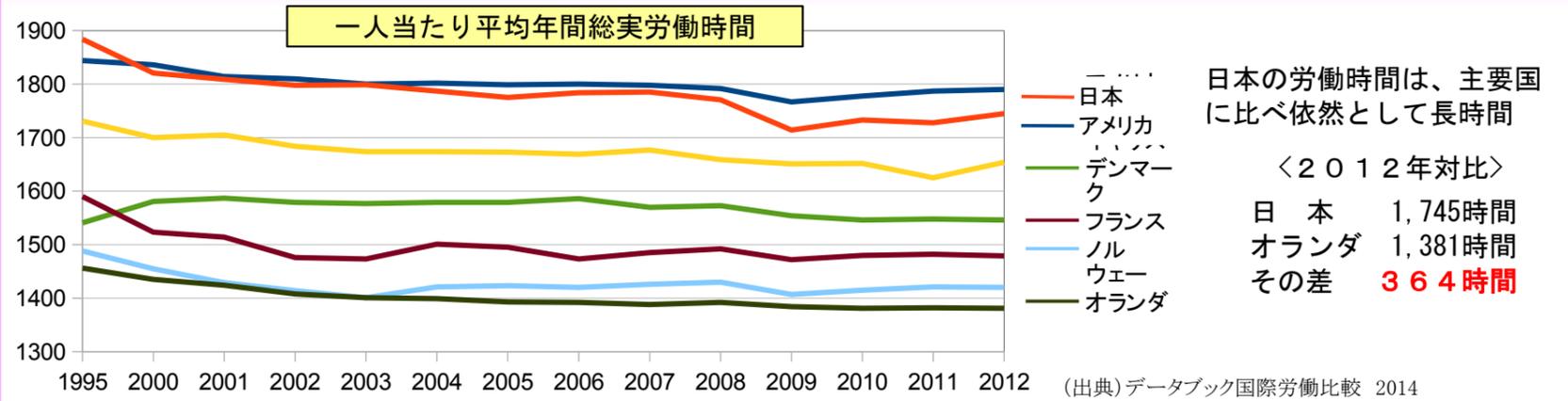
- ① 出産・子育て、介護と仕事の両立のため、働きやすい環境を整備する
- ② 女性の活躍促進のため、指導的地位に占める女性の増加を図る
- ③ 男性の長時間労働を改善し、家事・育児への参画につなげる
- ④ 女性の活躍により、労働生産性を向上させる

方針実現のためには

ウーマノミクスの進展が急務

【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



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（時間外労働への一定の上限時間の設定や単価のアップ）
 - ② 優良企業の「見える化」（ワーク・ライフ・バランス、人材確保・育成に取組み、業績が順調な企業の情報公開）

2 就業継続のための支援の取組み

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がなかった (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



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
- ・復帰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

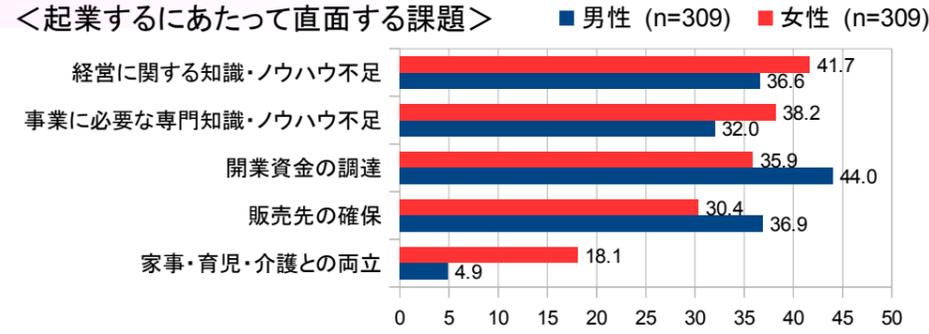
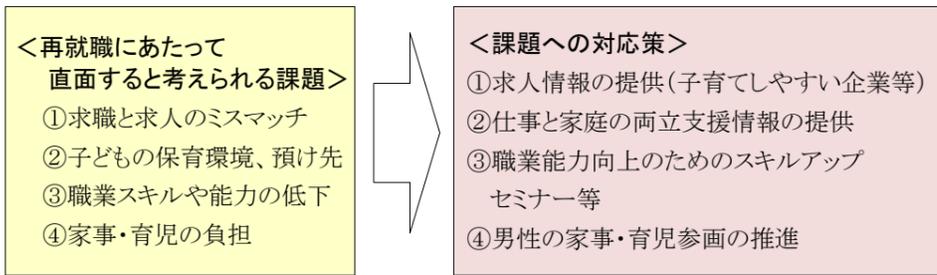
求められること

復帰時の不安解消

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

3 再就業のための支援の取組み



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

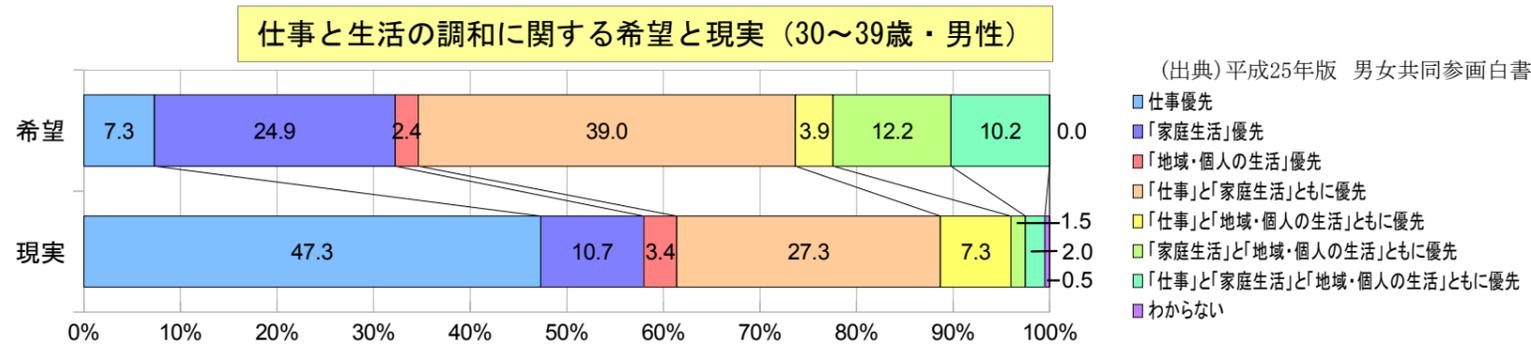
女性起業家に関する都道府県の取組みの例

- 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)
- 専門家派遣等による事業継続支援(12団体)
- 起業家同士が利用でき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)
- 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)

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

4 男性の家事、育児参画の推進



育児休業制度等の各国比較

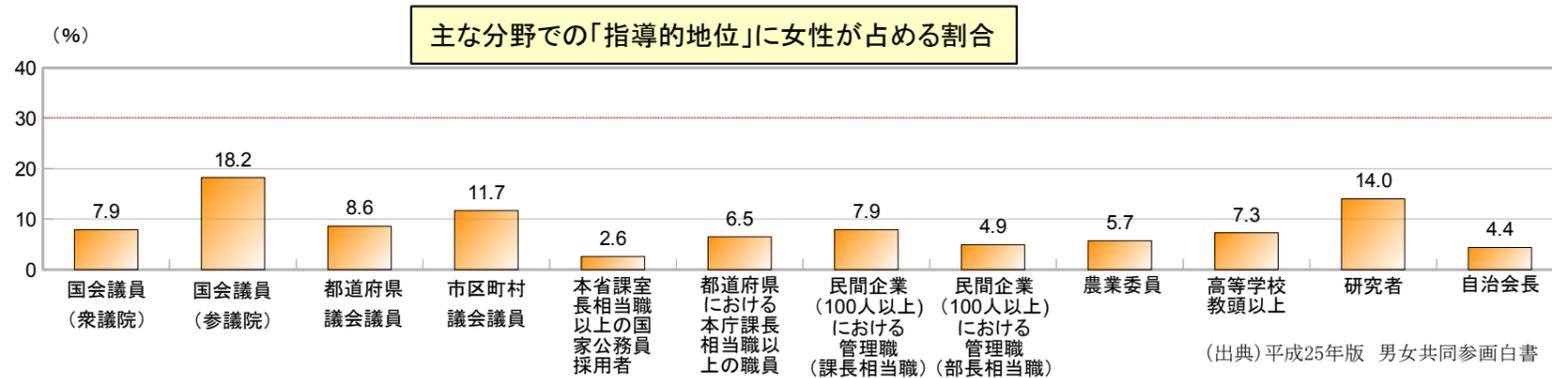
	日本	フランス	スウェーデン
父親休暇	配偶者出産時の休暇制度を就業規則に規定している例もある。	出産後11日間(双子の場合は18日間) 出産から4ヶ月以内の取得	●両親休暇 育児休業は子どもが8歳になるまで、両親合わせて480労働日(配偶者に譲ることのできない休日「パパクオータ」「ママクオータ」各60労働日も含む)
育児休業	●育児休業 子どもが1歳になるまで(一定要件の場合は1歳半まで) ○取得要件 雇用者 有期雇用者も一定の条件付で取得可(※育児手当支給額は今年度から1/2→2/3)	●養育休暇 ①1~3歳まで休職する ②パートタイム労働に移行する ③職業教育を受ける のいずれかの方法又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

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男性従業者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



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。

(出典)国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書2013」
 世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2013」

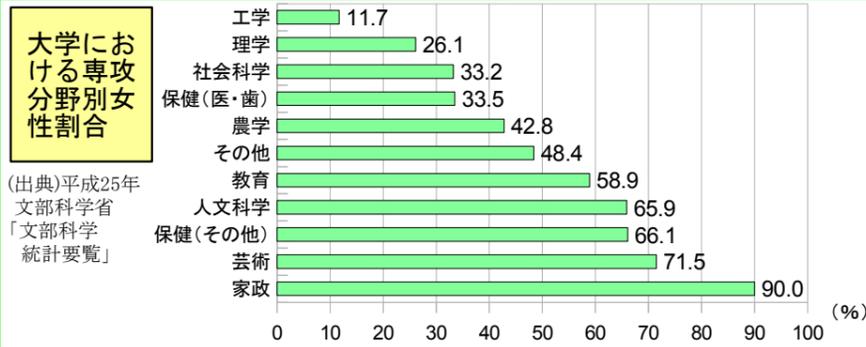
順位	国名
1	アイスランド
2	フィンランド
3	ノルウェー
4	スウェーデン
5	フィリピン
6	アイルランド
7	ニュージーランド
8	デンマーク
⋮	⋮
105	日本

提言

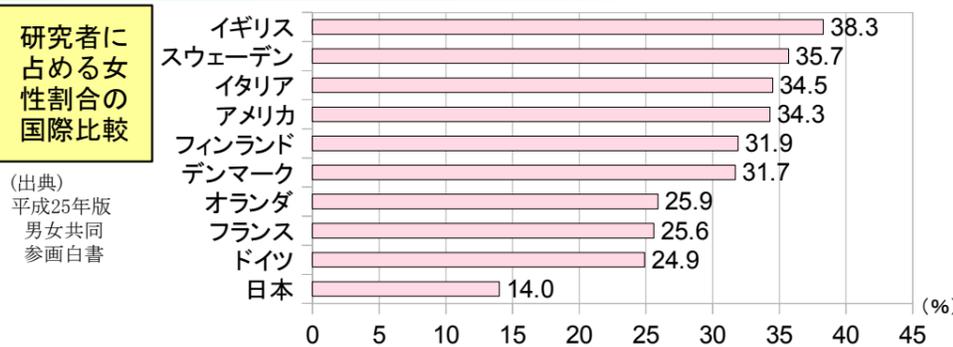
- ①行政や企業における女性登用の数値目標の達成状況の公表
 中小企業の実情に配慮した上で、「202030」の目標達成に向け、取組みを加速させるために数値目標を設定し、達成状況公表を義務化
- ②企業における女性の活躍状況などの見える化とモデル企業の実例発信の強化
 ・中小企業における女性登用先進企業の情報に関する、国からの具体的かつ積極的な発信
 ・企業における女性管理職登用の状況と具体的な取組み内容についての「見える化」の推進

2 女性人材の積極的な育成

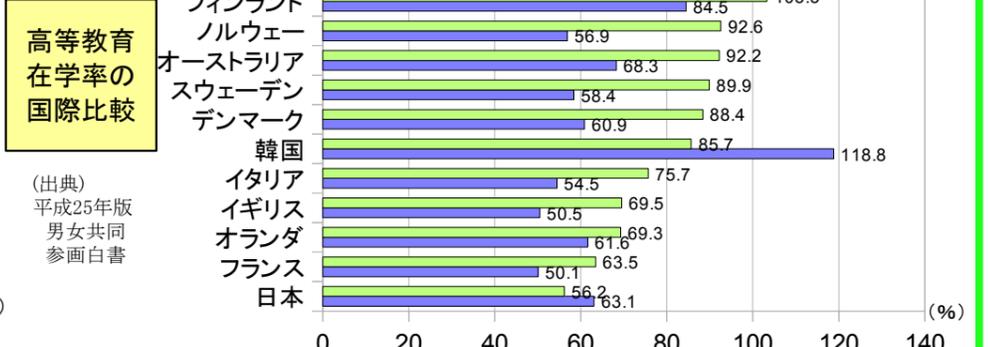
大学における専攻分野別女性割合



研究者に占める女性割合の国際比較



高等教育在学率の国際比較

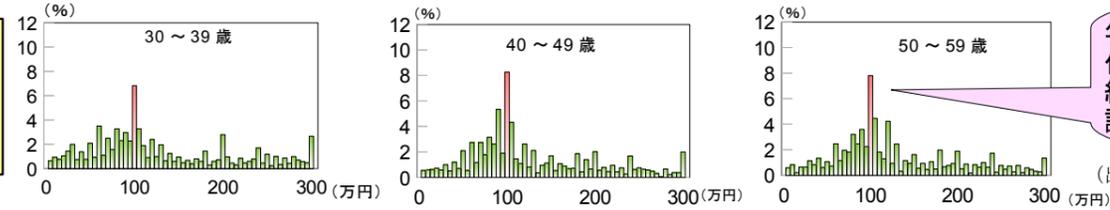


提言

- 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

既婚女性の給与所得者の所得分布(一部抜粋)



夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方の賛否



提言

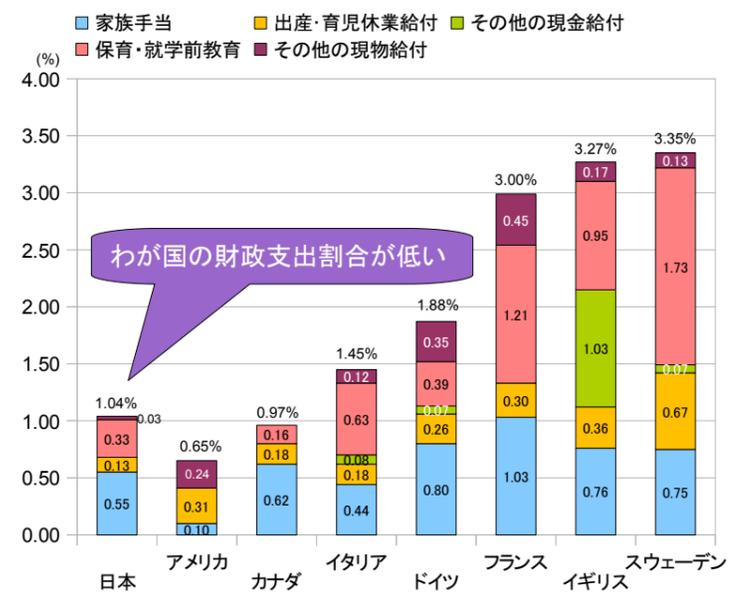
- 税法上の控除制度(103万円の壁) 社会保険制度の適用要件(130万円の壁) 扶養手当等のあり方などを総合的に見直すなど、男女共に働き、共に子育てをし、家庭を築いていける仕組みの構築

【提言Ⅳ】「日本の未来を創る女性活躍応援基金」の創設

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)

各国の家族関係社会支出の対GDP比の比較(2007年)



都道府県における自主的な取り組み状況

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

提言

- 地方公共団体の主体的な取り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支援する「日本の未来を創る女性活躍応援基金」の創設