

2014年5月



Japan.
Different ideas,
brighter tomorrow.

女性が輝く社会に向けて

内閣府男女共同参画局

ウーマノミクスはアベノミクスの中核

第68回国連総会における安倍内閣総理大臣一般討論演説 (平成25年9月26日)

○いかにして、日本は成長を図るのか。ここで、成長の要因となり、成果ともなるのが、改めていうまでもなく、女性の力の活用にほかなりません。

○ 女性にとって働きやすい環境をこしらえ、女性の労働機会、活動の場を充実させることは、今や日本にとって、選択の対象となりません。まさしく、焦眉の課題です。

○「女性が輝く社会をつくる」ー。そう言って、私は、国内の仕組みを変えようと、取り組んでいます



世界経済フォーラム年次会議冒頭演説 (2014年円)



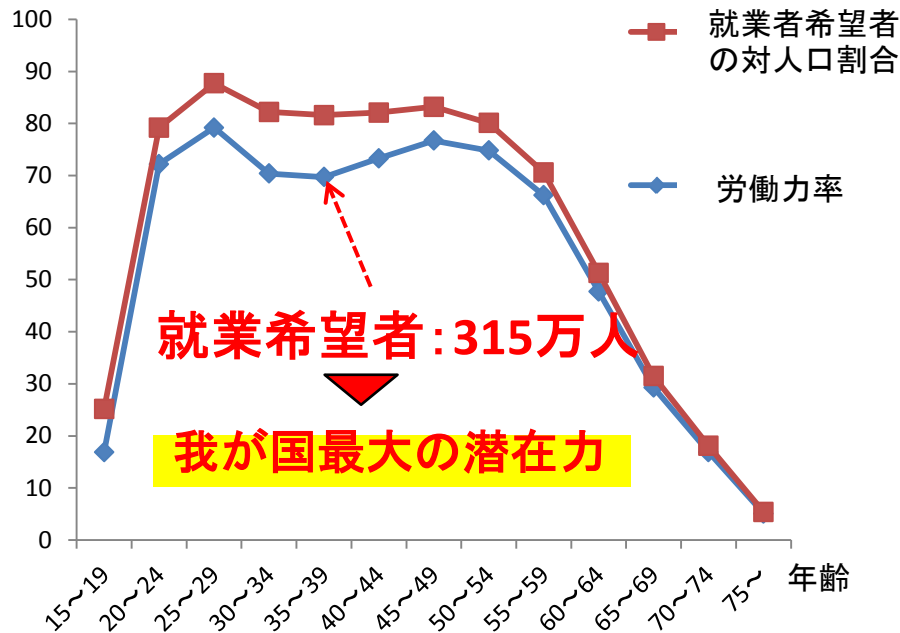
○ いまだに活用されていない資源の最たるもの。それが女性の力ですから、日本は女性に、輝く機会を与える場でなくてはなりません。

○ 2020年までに、指導的地位にいる人の3割を、女性にします。

なぜ女性の活躍が重要か？

現状

我が国女性の年齢別労働力率の現状



意義

女性の活躍

- 労働力人口の増加
- 埋もれている優秀な人材の確保
- 多様性から生まれる新たな財・サービス

経済成長

女性の労働参加増加の効果

ゴールドマン・サックス 2007年4月

日本女性の就業率が男性並みに上昇すれば、最大で **GDPは16%上昇**

IMF, 2012年10月

女性の労働力率が他のG7（除く伊）並みに上昇すれば、**一人当たりGDPはベースラインよりも4%上昇**。北欧並みになれば **8%上昇**

日本再興戦略の主なKPI(2020年成果目標)

- 指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度
- 25歳～44歳の女性就業率：73%（2012年：68%）

1 女性にやさしい会社

- ◆ 助成金、税制優遇
- ◆ 企業における好事例の顕彰等：総理表彰
- ◆ 個別企業の役員・管理職等の登用関連の開示促進

2 女性のライフステージに対応した活躍支援

- ◆ 結婚・出産・子育て期における継続就業支援：育児休業給付率のアップ等
- ◆ 再就職に向けた支援：女性の学び直し
- ◆ 起業等再チャレンジに向けた支援：創業補助

3 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- ◆ ワーク・ライフ・バランスの推進：テレワーク、労働時間法制の見直し、待機児童解消加速化

政府の取組と成果

総理から経済界への要請 平成25年4月19日

「『2020年30%』の政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用していただきたい。**まずは、役員に一人は女性**を登用していただきたい」



各企業で女性の役員・管理職への登用が進んでいる

- 女性役員の任命
- 民間企業(100人以上)における管理職に占める女性比率が増加

6.9% (2012年6月) ⇒ **7.5%** (2013年6月)

子育て期(25～44歳)の女性の就業率の上昇

- 68% (2012) ⇒ **69.5% (2013)** ⇒ 73% (2020年目標)

経済団体の自主的な取組も加速化

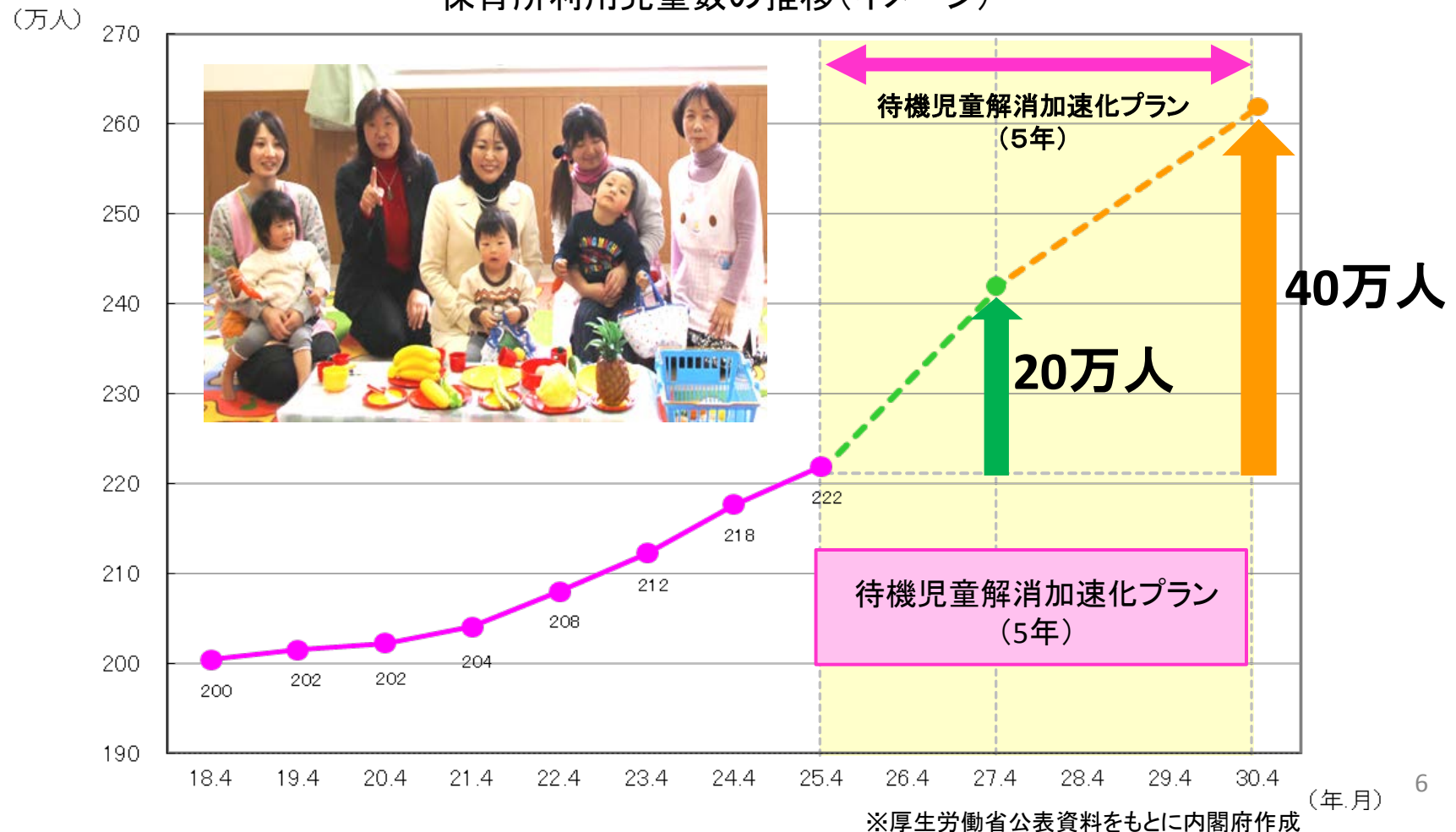
- 経団連が、会員企業の行動計画の策定や開示などを含む「女性活躍アクション・プラン」を策定・発表(2013年4月)

保育の拡充

待機児童解消加速化プラン

2年で20万人、5年で40万人分の保育の受け皿を確保し、2017年度末までに待機児童の解消を目指す。

保育所利用児童数の推移(イメージ)



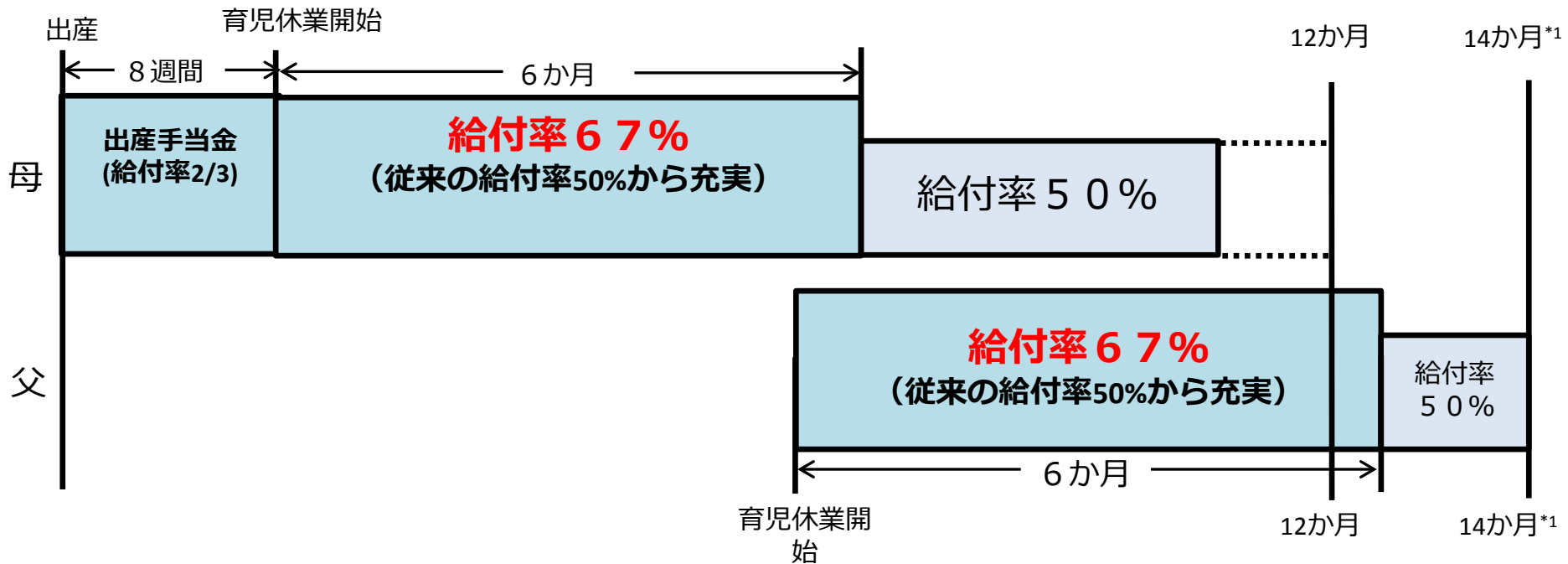
育児休業給付の充実

給付の増加（2014年4月1日施行）

育児休業給付を休業開始前賃金の**50% ⇒ 67%**に引き上げ（休業開始後6月）

男女ともに育児休業を取得することを更に促進

（育児休業取得率(2012) 男性1.89% 女性83.6%）



※1 同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで支給（パパ・ママ育休プラス）

※2 子が1歳（又は1歳2か月）を超えても休業が必要と認められる一定の場合（保育所に入所できない場合等）については「1歳6か月」まで支給

※3 育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した**実質的な給付率は8割程度**となる。

女性の活躍「見える化」サイトの開設 (2014年1月)

女性の活躍 「見える化」サイト

○個別企業のデータを内閣府HPで公表

○業種毎(33業種)にデータを整理

○統一フォーマット(一覧表)を採用

13 項目

- 管理職・役員の女性比率等
- 女性登用の目標
- 育休取得者数(男性内数)
- 月平均残業時間

上場企業3,552社(※)
中

1,150社(32.4%)
が開示

上場企業

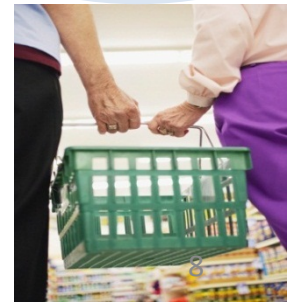
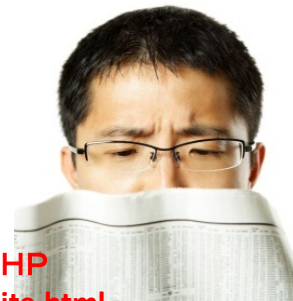


市場評価の上昇

投資家
(資本市場)

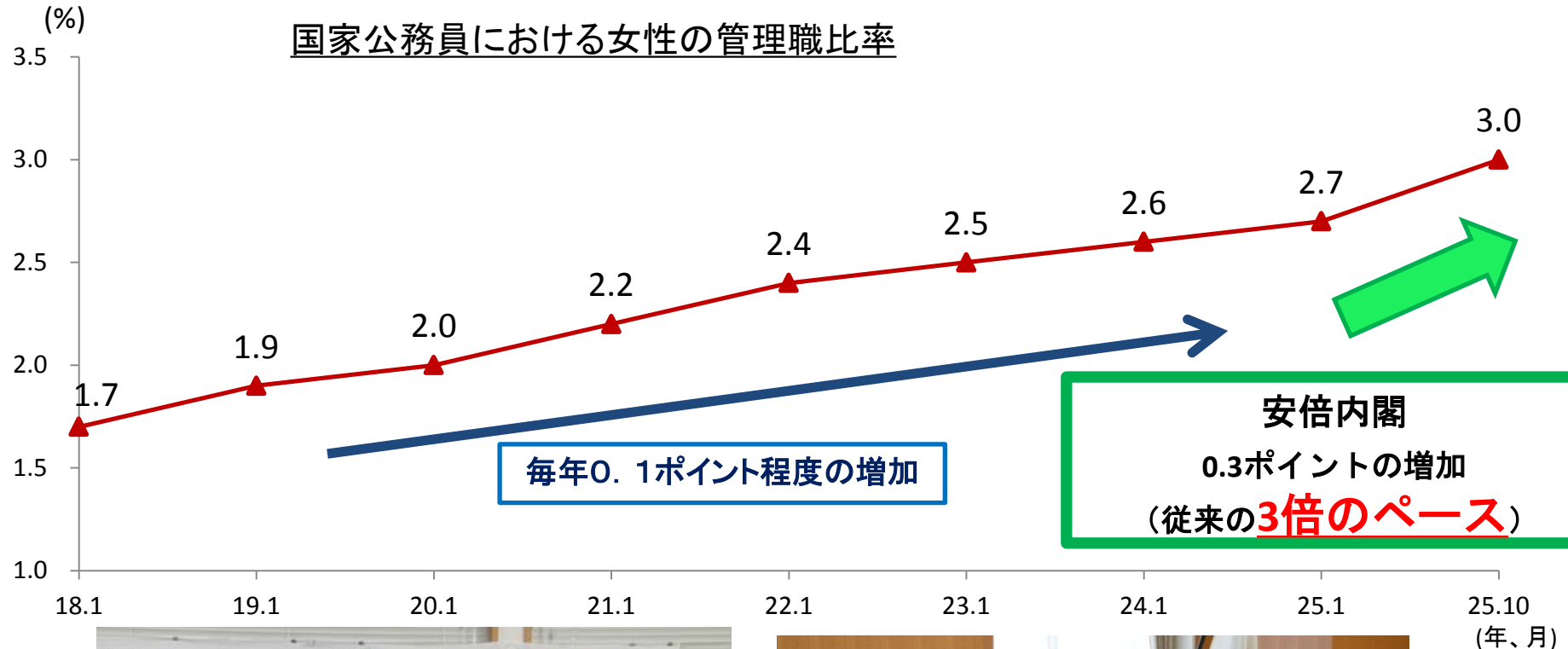
就業希望者
(労働市場)

消費者



国家公務員の女性登用状況

国家公務員における女性の管理職比率



【警察庁】全国初の都道府県警本部長(岩手)
(2013年8月)



【人事院】初めての女性総裁
(2013年4月)

府省別女性国家公務員登用状況

(本省課室長相当職以上)

(平成24年1月現在)

		総数(人)	うち女性(人)	割合(%)
注1	人事院	100	9	9.0
	内閣府	293	21	7.2
	文部科学省	375	27	7.2
	厚生労働省	835	56	6.7
注2	法務省	425	20	4.7
	外務省	706	32	4.5
	公正取引委員会	68	3	4.4
	消費者庁	23	1	4.3
	環境省	142	5	3.5
	内閣官房	124	4	3.2
	宮内庁	48	1	2.1
	農林水産省	808	13	1.6
	財務省	925	13	1.4
	総務省	603	8	1.3
注3	経済産業省	681	8	1.2
	防衛省	558	6	1.1
	国土交通省	2,159	18	0.8
	金融庁	144	1	0.7
	会計検査院	191	1	0.5
	内閣法制局	30	0	0.0
	国家公安委員会(警察庁)	246	0	0.0
	合 計	9,484	247	2.6

(凡例) 注1. 政府目標:(H27年度)5%程度 注2. 各省平均:2.6% 注3. 女性管理職がいない

成長戦略進化のための今後の検討方針

【2014年1月 産業競争力会議】

女性が輝く日本」の実現

2014年までに具体的な行動計画を取りまとめ、強力に推進

企業における意思決定層への女性の登用を促進

- 役員・管理職への登用目標設定
- 情報開示
- 公共調達における評価
- 補助金等の活用

男女がともに豊かな生活とキャリアアップを両立できる職場・社会づくり

- 企業トップや管理職の意識改革
- 社員の育児休業取得に伴う代替要員の確保
- テレワークの普及・拡大

女性の活躍を支える社会基盤整備を強力に進める

- 待機児童解消に向けた学童保育の充実
- 働き方の選択に対して中立的な税制・社会保障制度
- 家事・育児支援サービスの利用者負担軽減

女性の活躍を総理主導で女性が輝く社会の実現に向けた全国的なムーブメント

- 情報発信・意見交換の場を各地域で開催
- 女性や経済団体等による連携プラットフォームの構築