



女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す

— 日本再興戦略における女性の活躍推進 —

平成26年2月
内閣府 男女共同参画局

 紅一点じゃ、足りない。

日本再興戦略の推進①【女性の活躍推進の意義と課題】 平成25年6月14日

意義

少子高齢化で
生産年齢人口が減少

労働力人口の増加

海外を含む企業間競争の中で、
性別に関わらず優秀な人材の確保が必要

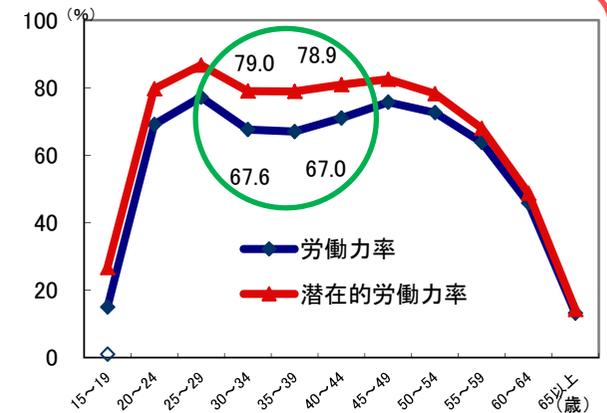
埋もれている
優秀な人材の確保

生活関連商品の需要側の多くは女性。
しかし、提供側の企業等における
女性の意思決定権者は少ない

生活者の視点に立っ
た市場の創造

課題

- 少子化と生産年齢人口の減少が進む中で、女性の活躍の推進は喫緊の課題。
- 女性の労働力率は、第1子出産を機に6割の女性が離職するなど、子育て期に当たる30歳代で低下する「M字カーブ」を描くが、就業希望者を加えた潜在的労働力率は高い。
- 女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先を辞める理由は、就業時間の長さや職場の両立支援制度の不十分さ、子どもの預け先や家族の協力が得られないなど仕事と家庭の両立が困難であることが多い。また、一度離職すると同一のキャリアに戻るのは難しい。
- 指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度とする政府目標にもかかわらず、企業等の役員、管理職における女性の割合は依然として低く、その理由として、必要な知識や経験等を有する女性がいなかったり管理職になるまでに退職することを挙げる企業が多い。
- 女性自身のキャリア・アップ支援とともに、企業における女性の活躍促進を後押ししていくことが不可欠。



3本柱で
総合的に施策
を展開

1 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

2 女性のライフステージに対応した活躍支援

3 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

日本再興戦略の推進②【主要施策 平成25年6月14日】

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 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

企業に対する助成金制度による支援等の充実

- ①【H26】一定の研修プログラム(ポジティブ・アクション・プログラム)を作成・実施する事業主への助成金制度の創設【厚労省・新規1.2億円】
- ②【H26】仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置(くるみん税制)の延長【厚労省】

企業における好事例の顕彰等

- ③【H26】女性の活躍「見える化」表彰(総理表彰)の創設【内閣府・新規0.9百万円】

個別企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけと登用状況の開示促進

- ④【H26】女性の社外役員候補者のデータベース化の実施等【内閣府・新規10百万円】
- ⑤【H26】企業における女性の活躍推進に関する「見える化」【内閣府・10.3百万円】

など

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に向けた支援

- ①【H26】育児休業給付の給付率の見直し【厚労省】
- ②【H25補正・H26】キャリア形成促進助成金への育休取得能力アップコース(仮称)の新設【厚労省・拡充 (H25補正:制度要求・H26:17.5億円)】
- ③【H26】次世代育成支援対策推進法の延長・強化【厚労省・拡充】
- ④【H26】イクメン企業アワードの創設等男性の家事・育児参画の推進【厚労省・拡充42.2百万円、内閣府・新規9.9百万円】

再就職に向けた支援

- ⑤【H26】社会人・女性の学び直しの支援【厚労省・新規120.5億円、文科省・拡充16.8億円】

起業等再チャレンジに向けた支援

- ⑥【H25補正】女性等の新たな需要を創造するビジネスを興す創業への補助【経産省・44億円の内数】
- ⑦【H25補正】地域における女性活躍の加速化【内閣府・新規1.3億円】

など

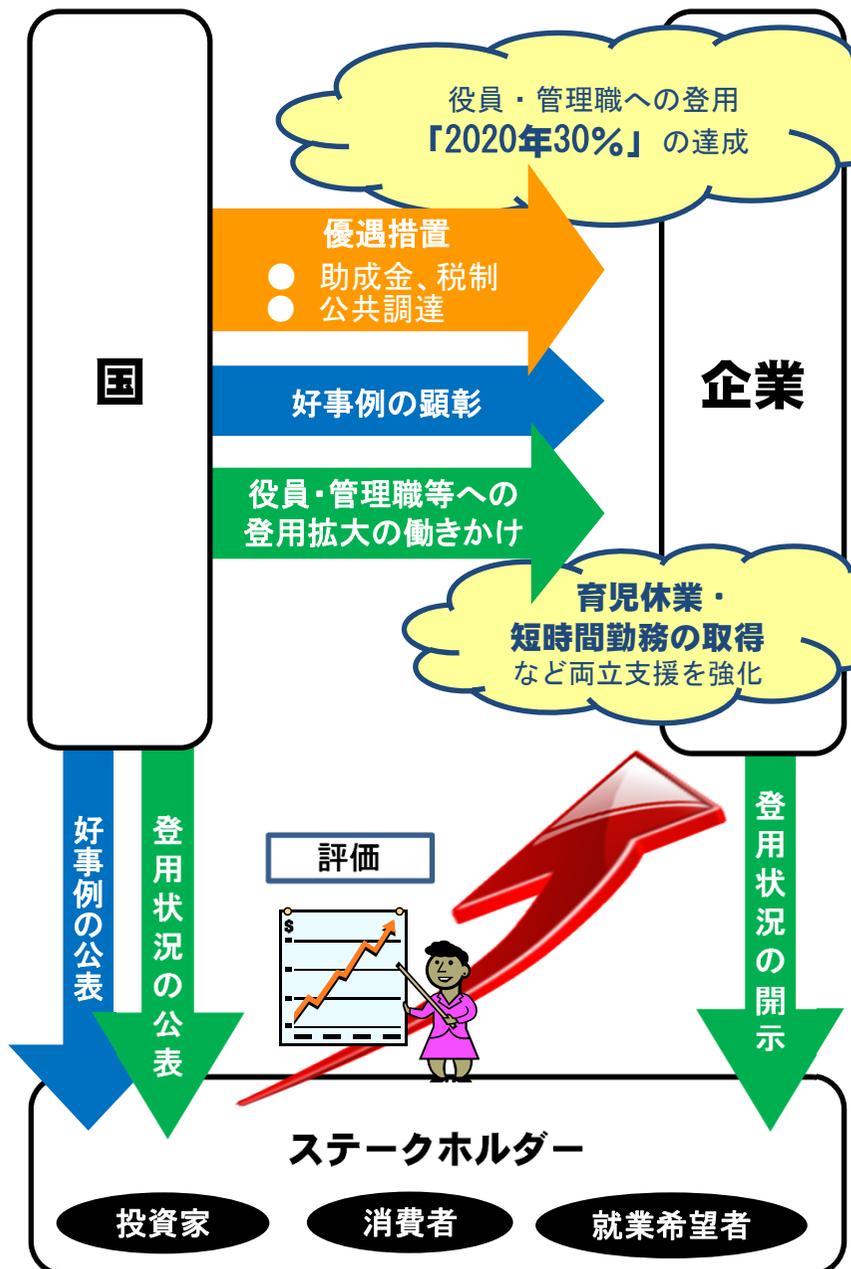
3 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備

- ①【H25補正・H26】多様で柔軟な働き方(テレワーク)の確立・普及に向けた実証等【総務省・H25補正:新規15.5億円の内数、厚労省・H26:拡充6.1億円】
- ②【H26】WLBや労働生産性向上の観点からの労働時間法制の見直しの検討【厚労省・13.5百万円】
- ③【H25補正・H26】待機児童解消加速化プランの展開【保育対策関係予算【厚労省】H25補正:安心こども基金168.6億円の内数、H26:6,248.2億円
保育緊急確保事業【内閣府】H26:1,043.4億円】

など

1 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等



施策の実施・検討状況

企業に対する助成金制度による支援等の充実

- 【H26】 一定の研修プログラム(ポジティブ・アクション・プログラム)を作成・実施する事業主への助成金制度の創設【厚労省・新規1.2億円】
- 【H26】 ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する両立支援助成金の支給額上乘せ制度(ポジティブ・アクション加算)【厚労省・27百万円】
- 【H25補正・H26】 キャリア形成促進助成金への育休取得能力アップコース(仮称)の新設【厚労省・拡充 (H25補正:制度要求・H26:17.5億円)】
- 【H26】 仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置(くるみん税制)の延長【厚労省】

企業における好事例の顕彰等

- 【H26】 均等・両立推進企業表彰の拡充(出産・子育てとの両立を図りながら管理職に登用が進んでいる企業等を差別化して表彰するとともに企業の取組について積極的普及を図る団体等を表彰)【厚労省・拡充3.1百万円】
- 【H26】 女性の活躍「見える化」表彰(総理表彰)の創設【内閣府・新規0.9百万円】
- 【H26】 ダイバーシティ経営企業100選【経産省・4.6億円の内数】
- 【H26】 なでしこ銘柄【経産省】

個別企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけと登用状況の開示促進

- 【H26】 役員・管理職への登用拡大に向けた働きかけや情報開示の促進のキャンペーンを実施【厚労省・拡充3.1億円】
- 【H26】 企業における女性の活躍推進に関する「見える化」【内閣府・10.3百万円】
- 【H26】 女性の社外役員候補者のデータベース化の実施等【内閣府・新規10百万円】

資本市場における女性の活躍状況の「見える化」(CG報告書)

PICK
UP!

非財務情報としての女性の活躍状況の開示の重要性

非財務情報に含まれる企業の「見えない価値」は、中長期的な競争力や財務状況の見通しに役立つとの考えが広まっており、女性の活躍状況に関する情報もその1つ。

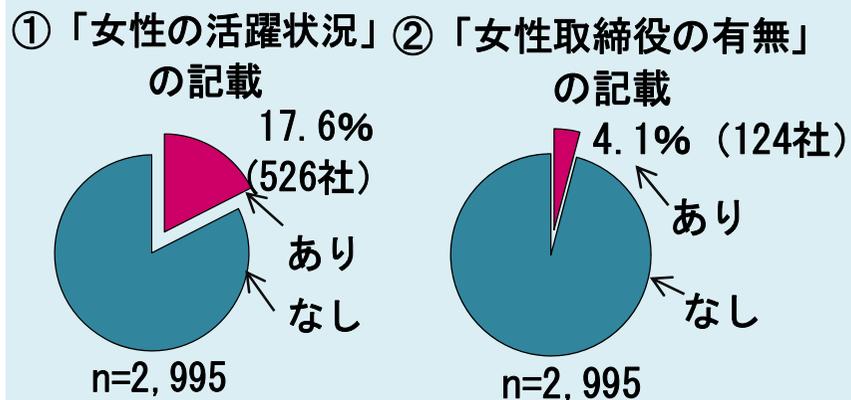
- 企業の将来にわたる存続可能性や中長期的な価値が資本市場で適切に判断されるようにするためには、女性の活躍の状況を「見える化」していくことが重要。
- 特に、役員に関する情報は、「コーポレート・ガバナンス」における中核。ジェンダーダイバーシティを含むその在り方は、重要であり投資家からの関心も大きい。

(平成24年12月 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会報告取りまとめ)

「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」での開示状況

平成25年4月 各取引所が記載要領を改訂。上場企業に対して、役員への女性の登用状況等、「女性の活躍状況」の積極的な開示を要請。

【平成25年9月末時点】



- 「女性の活躍状況」記載企業 (526社) のうち、
 - ・ 約3分の2が、「役員」の男女別構成を記載。
 - ・ 「両立支援・WLB促進に関する具体的な取組内容」も約4割が記載。
- 「女性の活躍状況」や「取締役に女性がいる」旨の記載
 - ・ 取締役人数、社外取締役人数が多いほど、記載が多い。
 - ・ 外国人持株比率、売上高が高いほど、記載が多い。
 - ・ 業種別では、バラつき大。

女性の活躍「見える化」サイトの開設 (26年1月31日)

PICK UP!

- ① 従業員の女性比率等
- ② 管理職の女性比率等
- ③ 役員の女性比率等
- ④ 女性登用の目標
- ⑤ 平均年齢(男女別)
- ⑥ 勤続年数(男女別)
- ⑦ 新卒者の定着率(男女別)
- ⑧ 産休取得者数
- ⑨ 育休取得者数(男性内数)
- ⑩ 育児休業復職率
- ⑪ 平均年間給与
- ⑫ 月平均残業時間
- ⑬ 年休取得率

- ✓ 個別企業のデータを内閣府HPで公表
- ✓ 統一フォーマット(一覧表)を採用
- ✓ 業種毎(33業種)にデータを整理

女性の活躍
「見える化」サイト



上場企業3,552社(※)中
1,150社(32.4%)が開示
※25年4月現在

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】

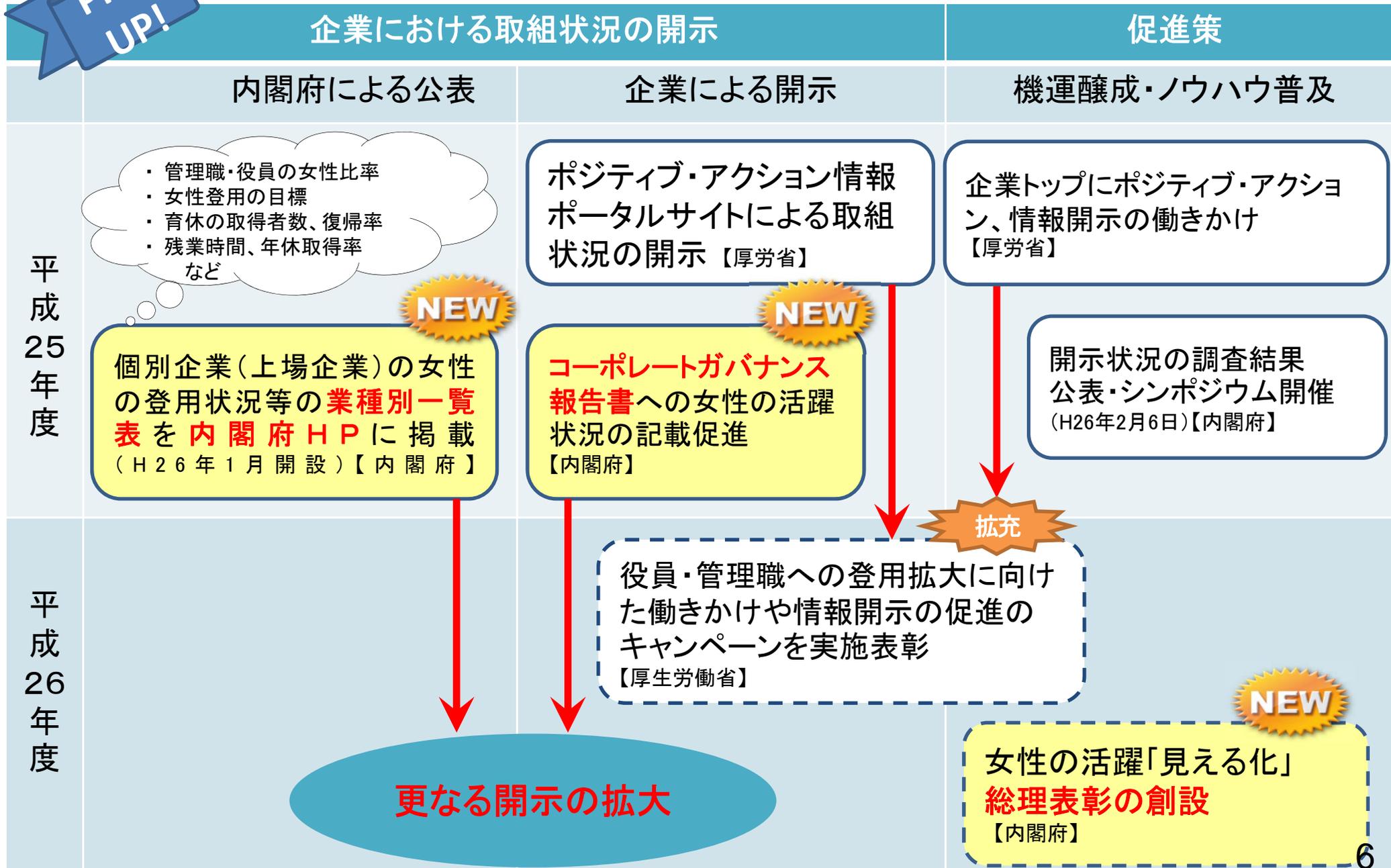
消費者
【消費市場】



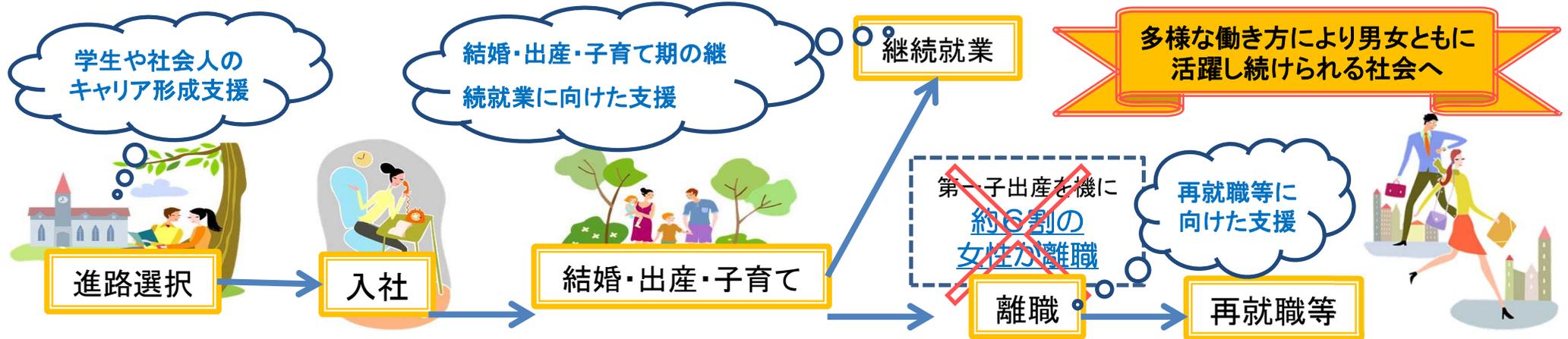
【女性の活躍「見える化」サイト】内閣府男女共同参画局 HP

<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/mierukasite.html>

企業の現状・取組の「見える化」【概要】



2 女性のライフステージに対応した活躍支援



学生や社会人のキャリア形成支援

- 【H26】女子中高生の理系進路選択支援プログラム【文科省・15百万円】
- 【H26】メンター制度・ロールモデルの普及促進【厚労省・拡充35百万円】

結婚・出産・子育て期における継続就業に向けた支援

- 【H26】育児休業給付の給付率の見直し【厚労省】
- 【H25補正・H26】キャリア形成促進助成金への育休取得能力アップコース(仮称)の新設【厚労省・拡充 (H25補正:制度要求・H26:17.5億円)】
- 【H26】中小企業における育休復帰支援プラン(仮称)の策定支援【厚労省・新規2.3億円】
- 【H26】両立支援等助成金(代替要員確保、中小企業対象)【厚労省・1.3億円】
- 【H26】次世代育成支援対策推進法の延長・強化【厚労省・拡充】
- 【H26】仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置(くるみん税制)の延長【厚労省】
- 【H26】女性研究者研究活動支援事業【文科省・9.8億円】
- 【H26】特別研究員事業(RPD)【文科省・6.5億円】
- 【H26】イクメン企業アワードの創設等【厚労省・拡充42.2百万円】
- 【H26】男性の家事・育児参画に向けた地域のキーパーソンの養成【内閣府・新規9.9百万円】

施策の実施・検討状況

再就職に向けた支援

- 【H26】社会人・女性の学び直しの支援【厚労省・新規120.5億円、文科省・拡充16.8億円】
- 【H25補正】中小企業新戦力発掘プロジェクト(主婦等向けインターンシップ)【経産省・基金延長】
- 【H25補正・H26】トライアル雇用制度の対象を育児等でキャリアブランクがある人等にも拡大【厚労省・拡充 (H25補正:制度要求・H26:118.9億円)】

起業等再チャレンジに向けた支援

- 【H25補正】女性等の新たな需要を創造するビジネスを興す創業への補助【経産省・44億円の内数】
- 【H26】女性等の創業希望者の基本的知識の習得、ビジネスプラン策定への支援【経産省・新規7.5億円】
- 【H25補正】地域における女性活躍の加速化【内閣府・新規1.3億円】
- 【H26】女性の活躍応援ポータルサイトの開設【内閣府・新規3.0百万円】

3 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備



カエル! ジャパン
Change! JPN

雇用環境 の整備

女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先をやめる主な理由には、
① 職場の**両立支援制度**の不十分さのほか、
② **就業時間**の長さ、
③ **子どもの預け先**や**家族の協力**が得られないことなどがあげられている。

男性が子育てや家事に参加したいと希望しても、**長時間労働**や**年休**が取りにくいなど、実現が困難。

社会基盤 の整備等



保育ニーズのピークを迎える
平成29年度末までに
待機児童解消を目指す

施策の実施・検討状況

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備

- 【H26】 WLBや労働生産性向上の観点からの**労働時間法制**の見直しの検討【厚労省・13.5百万円】
- 【H26】 **仕事と生活の調和に関する経営者等トップセミナーの開催**【内閣府・拡充9.4百万円】
- 【H26】 **次世代育成支援対策推進法の延長・強化**【厚労省・拡充】
- 【H26】 仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する**税制上の優遇措置(くるみん税制)の延長**【厚労省】
- 【H25補正・H26】 **多様で柔軟な働き方(テレワーク)の確立・普及に向けた実証等**【総務省・H25補正:新規15.5億円の内数、厚労省・H26:拡充6.1億円】

社会基盤の整備・社会制度の検討

- 【H25補正・H26】 **待機児童解消加速化プラン**の展開
保育対策関係予算【厚労省】
H25補正:安心こども基金168.6億円の内数、H26: 6,248.2億円
保育緊急確保事業【内閣府】 H26: 1,043.4億円
 - ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備 (ハコ)
 - ② 保育の量拡大を支える保育士確保 (ヒト)
 - ③ 小規模保育事業等新制度の先取り
 - ④ 認可を目指す認可外保育施設への支援
 - ⑤ 事業所内保育施設への支援
- 【H25補正】 **ファミリーサポートセンター事業の推進**【厚労省・安心こども基金168.6億円の内数】
- 【H26】 **放課後子どもプランの推進**【厚労省・332.2億円、文科省・拡充51.5億円】



仕事と生活の調和推進企業等ネットワーク構築事業

- 日本再興戦略では、「男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備」として、「長時間労働の抑制」等、「ワーク・ライフ・バランス(WLB)の更なる推進」を図ることとしている。
- 企業におけるWLBの推進には、経営者や管理職の意識改革が不可欠であり、WLBの推進が生産性向上や人材の確保・定着等につながるなど、重要な経営戦略であることについて理解促進を図るとともに、経済団体を含めた企業のネットワーク化を進め、WLB推進が自発的に行われる体制を構築する必要がある。
- 特に、今まで取組が遅れていた中小企業を中心として、より一層の取組の促進を図る。



企業等への支援

- **中小企業向けトップセミナーの開催**
 主な対象: 経営者層
 主な内容: 企業が仕事と生活の調和に取組むメリットや具体的方法等についての情報提供等
- **大企業向けセミナーの開催**
 主な対象: 中堅管理者層
 主な内容: 先進的な事例の共有等による、企業の取組の深化
- **ネットワークの構築**
 経済団体、企業のネットワーク化を図り、取組事例等の情報共有や意見交換が継続的に行われる仕組みを構築。

自治体への支援

- 地域の企業に対して、積極的な働きかけを行う地方自治体等の取組を支援する。
- **自治体向けセミナーの開催**
 主な対象: 担当者
 主な内容: 地域における企業・経営者団体との連携についての事例紹介等

企業における仕事と生活の調和推進

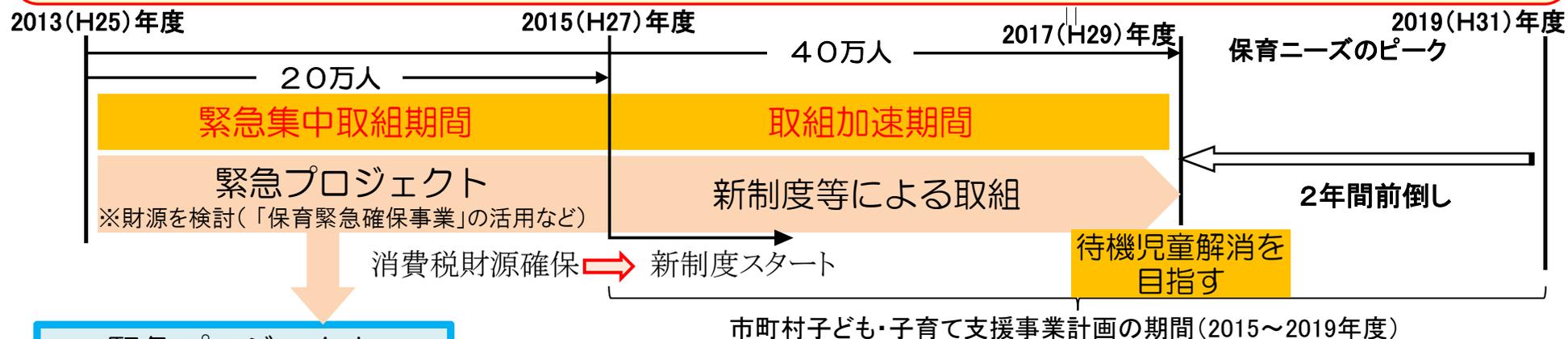
社会における仕事と生活の調和推進

待機児童解消加速化プラン



- ◆待機児童の解消に向け、2年後の子ども・子育て支援新制度の施行を待たずに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。
- ◆足下2年間の「緊急集中取組期間」と、新制度で弾みをつける「取組加速期間」で、待機児童の解消を図る。

- ▶ 「**緊急集中取組期間**」(平成25・26年度)で**約20万人分の保育を集中的に整備できるよう、国として万全な支援**を用意。
※地方自治体が更にペースアップする場合にも対応。
- ▶ 「**取組加速期間**」(平成27～29年度)で更に整備を進め、**上記と合わせて、潜在的なニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保**。
- ▶ 保育ニーズのピークを迎える**平成29年度末までに待機児童解消を目指す**。



緊急プロジェクト

支援パッケージ ～5本の柱～

- ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備(「ハコ」)
- ② 保育の量拡大を支える保育士確保(「ヒト」)
- ③ 小規模保育事業など新制度の先取り
- ④ 認可を目指す認可外保育施設への支援
- ⑤ 事業所内保育施設への支援

取組自治体

※保育緊急確保事業その他の消費税財源を用いた施策として行うほか、所要の財源を検討。

1 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援 に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

- 企業への助成金制度や税制上の措置の活用等による支援等の充実、公共調達を通じた取組、好事例を顕彰する仕組みの拡充を進めるとともに、役員や管理職への登用拡大(全上場企業においてまずは役員に一人は女性を登用)に向けた働きかけやキャンペーン、登用状況の開示促進、女性人材のデータベース化等を行う。

2 女性のライフステージに対応した活躍支援

- 子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。
- 育休復帰支援プラン(仮称)の策定支援等を行うほか、来年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。また、特に仕事と子育て等の両立が困難な女性研究者等を支援するほか、「イクメン」の普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する。
- インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの充実等による再就職に向けた総合的な支援、母子家庭の母等への就業支援、社会人の学び直し支援等を行うほか、資金調達や経営ノウハウの支援等により、地域に根差したのものから世界にチャレンジするものも含め、女性の起業等を促進する。

3 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業の実施等による多様で柔軟な働き方の推進や、長時間労働の抑制、教育・啓発活動の推進等ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図るとともに、ベビーシッターやハウスキーパーなどの経費負担の軽減に向けた方策を検討する。また、働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度の検討を行う。
- 「待機児童解消加速化プラン」を展開し、今後2年間で20万人分、保育需要ピークが見込まれる2017年度末までに40万人分の保育の受け皿を新たに確保し、待機児童解消を目指す。

成長戦略進化のための今後の検討方針の概要

- ・昨年6月の「日本再興戦略」の閣議決定以降、産業競争力会議分科会を中心に関係会議と連携し、「常に進化する成長戦略」とするための集中的な議論を実施。その結果を「成長戦略進化のための今後の検討方針」として取りまとめ。今後、「検討方針」に従い検討を進め、年次に改訂する成長戦略へ反映。
- ・その際、潜在成長率の抜本的な底上げを図り、持続的な成長軌道にのせるため、3つの視点から検討する。

I. 働く人と企業にとって世界でトップレベルの活動しやすい環境の実現

1. 女性の活躍推進と全員参加型社会実現のための働き方改革

- 「女性が輝く日本」の実現
 - ー学童保育の待機児童解消等/働き方の選択に対して中立的な税制・社会保障制度/総理主導の情報発信等の場の開催 等
- 「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築等
 - ー「ジョブ型」等の「多様な正社員」の普及・拡大/三位一体の労働時間改革(「時間で測れない創造的な働き方」の実現) 等
- 「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」の構築

2. 日本社会の内なるグローバル化

- 外国人受入環境の整備・技能実習制度の見直し
 - ー外国人材受入のための司令塔設置/必要分野・人数を見据えた外国人材活用の在り方の検討/生活環境整備のための制度改革 等
- 対内直接投資の促進体制強化
 - ー海外企業経営トップからハイレベルの要望吸い上げ等
- 国際金融センターとしての地位確立への挑戦
- 首都圏空港の更なる機能強化

3. イノベーション・ベンチャー・ITの加速化と事業環境の向上

- イノベーション創出のための研究開発環境の再構築
- ベンチャーを起爆剤としたイノベーションの推進
- IT利活用促進のための環境整備に向けた新たなルール作り等の推進
- 企業活動の活性化を図るための税制
- エネルギーの安定供給・コスト低減による事業環境の向上

II. これまで成長産業と見做されてこなかった分野の成長エンジンとしての育成

1. 社会保障の持続可能性確保と質の高いヘルスケアサービスの成長産業化

- 医療・介護等の一体的サービス提供促進のための法人制度改革等
 - ー「非営利ホールディングカンパニー型法人制度(仮称)」創設/医療法人関連制度規制の見直し 等
- 患者ニーズの充足、競争力強化等のための保険制度改革
 - ー選定療養の対象拡充の仕組み/費用対効果が低い医療技術の保険外併用療養継続利用の仕組み/保険適用評価への費用対効果分析の導入 等
- 予防・健康増進等の公的保険外サービス産業の活性化
- 医療介護のICT化

2. 農林水産物の成長産業化に向けた改革

- 企業ノウハウの活用・6次産業化の推進
- 農林水産物・食品の輸出促進
- 意欲ある多様な担い手が農業を展開するためのその他の環境整備
 - ー農業委員会、農業生産法人、農業協同組合の在り方等の検討(規制改革会議と連携) 等

III. 成長の果実の地域・中小企業への波及と、持続可能性のある新たな地域構造の創出

- 活力ある持続可能な地域社会の形成及び中長期的発展のためのグランドデザインの構築
 - ー地域の成長中核圏の形成
 - ー中長期的発展のための国のあるべき将来像
- 地方版成長戦略の推進
- 中小企業・小規模事業者の活性化
 - ー中小・小規模事業者連携推進/新陳代謝の活発化 等
- 訪日外国人旅行者数の拡大
- PPP/PFIの活用促進に向けた事業環境・体制の整備

成長戦略進化のための今後の検討方針（抜粋）

平成 26 年 1 月 20 日
産業競争力会議

1. 働く人と企業にとって世界トップレベルの活動しやすい環境の実現

1. 女性の活躍推進と全員参加型社会実現のための働き方改革

日本経済を持続可能な成長軌道に乗せるため、我が国最大の潜在力である女性の力を最大限発揮させるとともに、デジタルインカムの拡大により世帯の所得の向上を図る必要がある。このため、女性の活躍を妨げる障壁を解消し、支援を強化するための具体的方策を平成 26 年年央を目途にとりまとめ、強力に取り組む。

(以下省略)

① 「女性が輝く日本」の実現

企業における意思決定層への女性の登用を促進するため、役員・管理職への登用に関する目標設定の奨励や、有価証券報告書等を通じた情報開示の促進を含め、所要の方策について検討する。また、公共調達において、男女共同参画に関連する調査の委託先を選定する際に、男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するとともに、更なる取組を検討する。さらに、女性の活躍により政策目的達成への貢献が期待される事業を対象に、女性の活躍が進んだ企業や女性が経営する企業に対する補助金等の活用を検討する。

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・社会づくりを進める。企業のトップや管理職の意識改革を推進するとともに、社員の育児休業取得に伴う代替要員の確保等のための企業のコスト負担を軽減させる方策等を検討する。また、柔軟な働き方の推進に向け、テレワーク実証を行いながら、労働時間規制の在り方も含め、テレワークの普及・拡大のための措置に取り組む。

女性の活躍を支える社会基盤整備を強力に進める。まず「待機児童解消加速化プラン」を確実に実施する。あわせて、保育士不足に対応するための方策を検討する。また、就学前のみならず、小学校入学後も、子どもが安心して過ごせる居場所を確保し、子どもを持つ女性等の就業を更に促進する観点から、待機児童解消等に向けた学童保育の充実等について検討を行う。また、働き方の選択に対して中立的な税制・社会保障制度の在り方や、ベビーシッターやハウスキーパー等の家事・育児支援サービスの利用者負担軽減に向けた方策、品質保証の仕組みの導入、人材供給の拡大のための方策等について検討する。

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を作り出す。女性の活躍促進のための情報発信・意見交換の場を各地域で開催するとともに、様々な分野で活躍する女性や経済団体等による連携プラットフォームの構築を支援する。