

# 雇用分野に関する参考資料



# 「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—(平成26年6月24日閣議決定) 新たに講ずべき具体的施策(Ⅰ)

## 育児・家事支援環境の拡充

### ① 「**放課後子ども総合プラン**」 → 「**小1の壁**」を打破 (※7月31日策定)

⇒ 放課後児童クラブ：2019年度末までに**約30万人分の受け皿拡大**  
(H25年登録児童数：約90万人)。

⇒ 一体型の放課後児童クラブ・放課後子供教室を**約1万か所以上**  
(H25年現在：約600か所)。

### ② 保育士確保対策の着実な実施

### ③ **子育て支援員(仮称)**の創設

⇒幅広い子育て支援分野で主婦等が活躍できるよう認定の仕組みを創設。

### ④ **安価で安心な家事支援サービス**の実現

⇒利用者負担が低い、安心なサービスが供給される仕組みを構築するため、推進協議会を設置し、年度内に検討・結論。

### ⑤ 国家戦略特区における家事支援人材の受入れ

## 新たに講ずべき具体的施策(Ⅱ)

### 企業等における女性の登用を促進するための環境整備

#### ⑥ 女性の活躍推進に向けた**新たな法的枠組み**の構築

(※衆院解散により廃案。通常国会に再提出する予定。)

- ・ **国、地方公共団体、民間事業者**における女性の登用の現状把握、目標設定、自主行動計画の策定等、各主体がとるべき対応について、検討。

⇒ **公共調達や各種補助事業**に関し、取組指針を策定 (※8月5日策定)

⇒ 改正次世代育成支援対策推進法に基づく **インセンティブ付与の検討**等、両立支援に積極的に取り組む事業主への支援等拡充。

#### ⑦ 企業における女性登用の「見える化」及び

#### 両立支援のための**働き方見直し**の促進

⇒ **有価証券報告書**における役員の女性比率の記載を義務付け等。

⇒ 女性の登用状況等に関する **企業情報の総データベース化**。

⇒ 長時間労働の削減やテレワークの推進。

## 新たに講ずべき具体的施策(Ⅲ)

### 企業等における女性の登用を促進するための環境整備

- ⑧ **国家公務員における女性職員採用・登用の拡大**  
(※6月24日に、国家公務員の採用昇任等基本方針を改訂。)
- ⑨ **「女性のチャレンジ応援プラン」等の実施**  
⇒「女性のチャレンジ応援プラン」を策定。  
⇒各地域で応援会議の開催や女性登用推進のための枠組みを構築。
- ⑩ **キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等**

### 働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し

- ⑪ **働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し**  
⇒女性の活躍の更なる促進に向け、税制、社会保障制度、配偶者手当等について、経済財政諮問会議で年末までに総合的に検討。  
(※10月21日に経済財政諮問会議で検討、安倍総理から関係大臣が協力して具体的取組を進めるよう指示。)

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。

そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

## 基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勸案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

## 事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析  
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差  
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
- 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

## 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

## その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

# 女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針

- 企業における女性の活躍推進に向けた「公共調達・補助金」の活用方法・範囲を明確化し、毎年度、各府省の取組状況を公表することにより、各府省の取組を促進

## 男女共同参画会議決定（平成24年3月14日付け） （12閣僚構成）

### 公共調達

男女共同参画等の評価項目の設定  
→ 男女共同参画等の調査・広報・研究  
※ 総合評価落札方式の場合

【参考】公共調達に関する現行の取組の実績  
H23 2.2億円 → H25 6.3億円

## 男女共同参画推進本部決定（平成26年8月5日付け） （全閣僚構成）

：新たに明確化したもの

### 公共調達

各府省の取組の拡大

男女共同参画等の評価項目の設定  
→ 男女共同参画等の調査・広報・研究  
→ 女性が重要な対象者の広報等  
※ 総合評価落札方式、企画競争の場合

受注機会の増大

### 補助金

考え方の明示

女性の活躍推進を  
直接の目的とする  
補助金

女性の活躍推進に  
資する環境整備の  
補助金

主たる目的が別の  
補助金における  
優遇措置等

### 公共調達等の機会を捉えた啓発

新規の取組

企業における女性の活躍状況等の任意報告

# 有価証券報告書等における情報開示

## 情報開示の 意義

女性の活躍状況に関する情報は非財務情報に含まれる企業の「見えない価値」の1つであり、中長期的な競争力や財務状況の見通しに役立つものとして、投資家から注目されている。

## 現状・課題

### 有価証券報告書

役員の男女別構成を記載することになっておらず、記載事例はほとんど見られない。

### コーポレート・ガバナンスに関する報告書

★平成25年4月 各取引所が「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」の記載要領を改訂  
記載要領に「役員の男女別構成」「役員への女性の登用に関する現状」の記載例を明示（任意記載）。

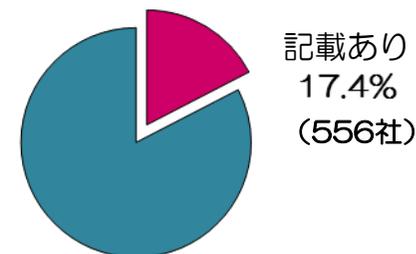
### ➤ 開示状況（平成25年12月時点）

**女性の活躍状況に関する開示を行っている企業は17.4%（556社）にとどまる**

そのうち、役員の男女別構成について記載があったのは、369社（全体の11.5%）

※コーポレート・ガバナンス報告書の最終更新日が要領改訂後の平成25年4月19日以降の上場企業3196社中。

【「女性の活躍状況」の記載】



## 今後の対応

## さらなる情報開示が必要

- 有価証券報告書における役員の女性比率の記載を義務付け（平成26年10月23日内閣府令改正済み、次の株主総会シーズン以降開示）
- コーポレート・ガバナンスに関する報告書において、企業における役員、管理職への女性の登用状況や登用促進に向けた取組みを記載するよう各金融商品取引所に要請