



女性の活躍推進に向けた取組

— 日本再興戦略における女性の活躍推進 —

平成26年1月

内閣府男女共同参画局推進課

 紅一点じゃ、足りない。

「女性が輝く社会をつくる」

平成25年9月26日

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



- 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」――。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。

女性の活躍促進に向けて、企業の自主的な取組を後押ししていくことが不可欠

政府の経済界への要請

「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する。
まずは役員に一人は女性を登用する。

(※) 役員には会社法上の役員に執行役員を加えたものとする。

- ・上場企業3,608社において女性役員(執行役員は含まない)数は505人(1.2%)(平成23年5月現在)。
- ・全上場企業において少なくとも一人は役員に女性を登用した場合、少なくとも3,608人の女性役員が登用されることになる。

女性が働き続けられるようにするために、企業の自主的な取組を後押ししていくことが不可欠

政府の経済界への要請

子どもが3歳になるまで
育児休業や短時間勤務を取得したい男女が
取得しやすいように職場環境を整備する。

育児休業については、

- 雇用者が301人以上の企業における独自の上乗せ取組で対応
- 父母ともに取得した場合に認めるなど、男性の育児休業取得促進 と合わせた対応

ライフ・ステージに応じて、①希望の期間、育休が取得でき、
②育休中の技術が継続(スキルが維持)され、③職場復帰が保障される環境整備を目指す。



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

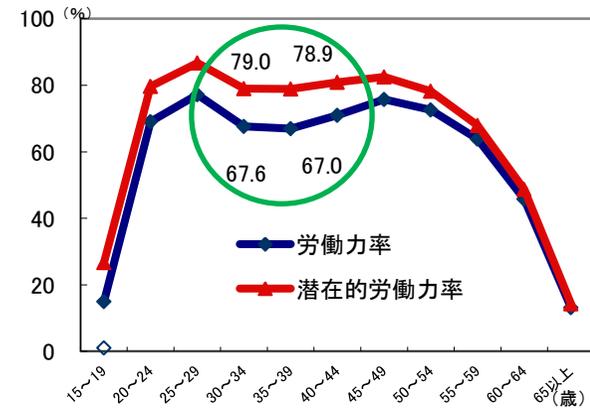
埋もれている
優秀な人材の確保

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の検討【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

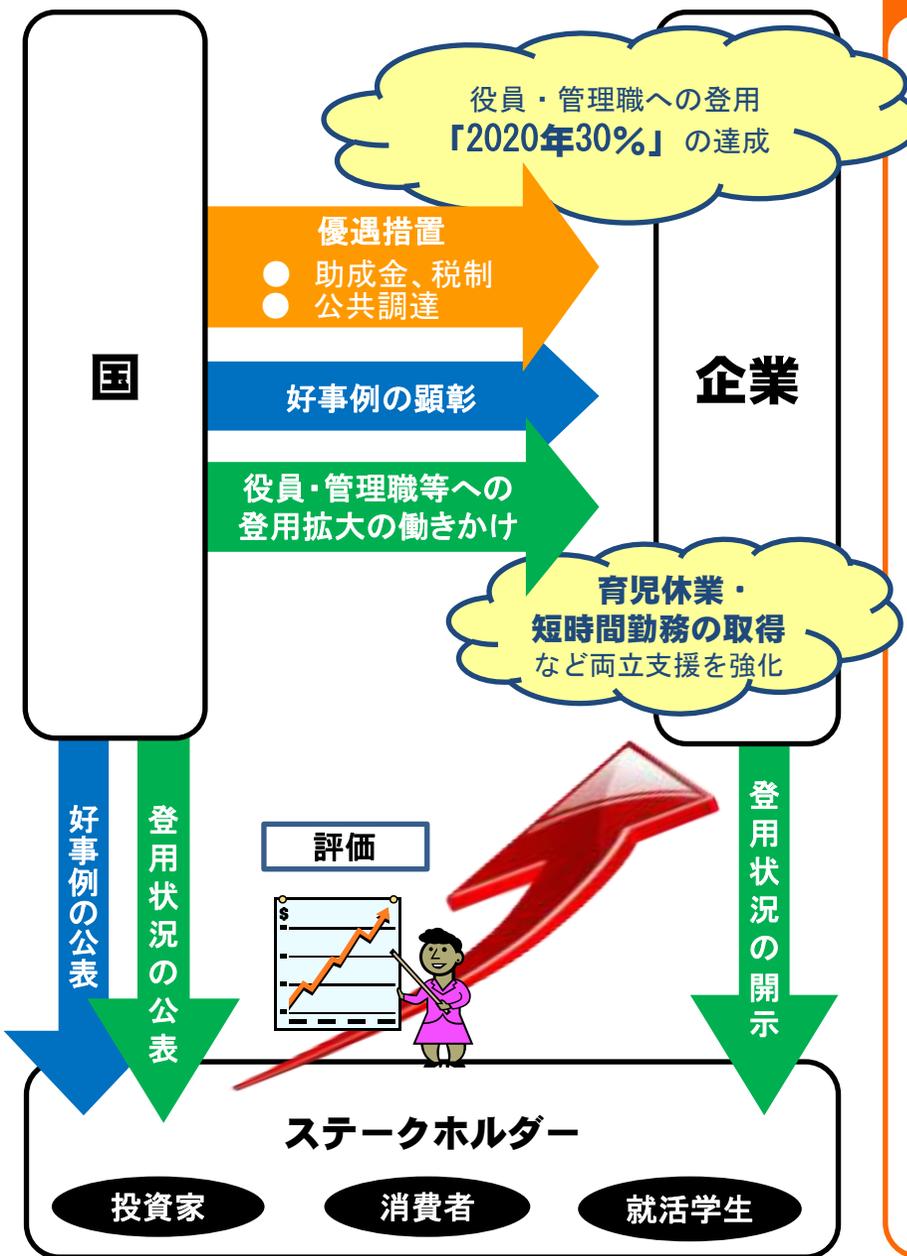
3 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

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】

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】

女性の活躍促進に向けた企業の現状・取組の「見える化」①

PICK UP!

企業における取組状況の開示

促進策

内閣府による公表

企業による開示

機運醸成・ノウハウ普及

- ・ 管理職・役員の女性比率
- ・ 女性登用の目標
- ・ 育休の取得者数、復帰率
- ・ 残業時間、年休取得率など

NEW

個別企業(上場企業)の女性の登用状況等の業種別一覧表を内閣府HPに掲載
(H26年1月末日途)【内閣府】

ポジティブ・アクション情報ポータルサイトによる取組状況の開示【厚労省】

NEW

コーポレートガバナンス報告書への女性の活躍状況の記載促進【内閣府】

企業トップにポジティブ・アクション、情報開示の働きかけ【厚労省】

開示状況の実態調査・シンポジウム開催
(H26年2月6日)【内閣府】

拡充

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、企業・団体等表彰のキャンペーンを実施【厚労省】

NEW

女性の活躍「見える化」総理表彰の創設【内閣府】

更なる開示の拡大

平成25年度

平成26年度

企業の現状・取組の「見える化」②【企業情報の公表】

PICK UP!

- ✓ 個別企業(上場企業)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

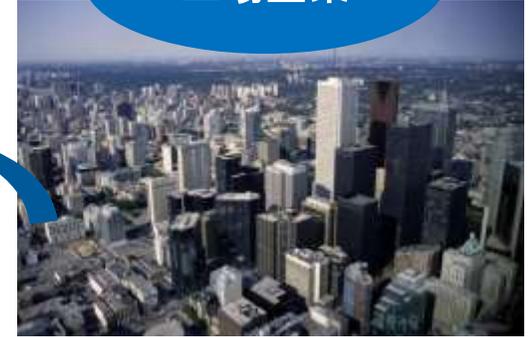
- ① 従業員の女性比率等
- ② 管理職の女性比率等
- ③ 役員の女性比率等
- ④ 女性登用の目標
- ⑤ 平均年齢(男女別)
- ⑥ 勤続年数(男女別)
- ⑦ 新卒者の定着率(男女別)
- ⑧ 産休取得者数
- ⑨ 育休取得者数(男女別)
- ⑩ 育児休業復職率
- ⑪ 平均年間給与
- ⑫ 月平均残業時間
- ⑬ 年休取得率

内閣府HP



H26.1 末頃 OPEN!

上場企業



市場評価の上昇

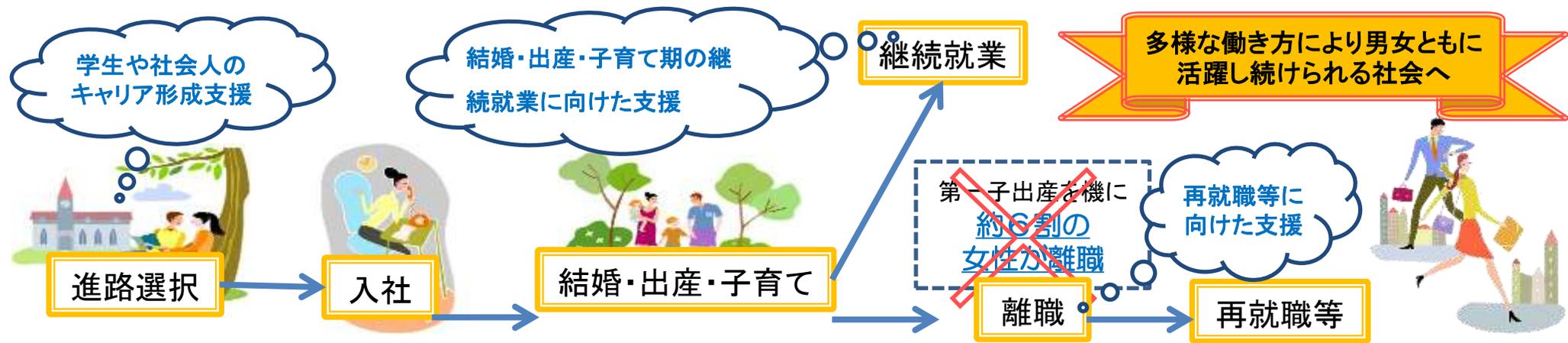
投資家
【資本市場】

就活学生
【労働市場】

消費者
【消費市場】



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の検討【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

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】

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。