

我が国の若者・女性の活躍推進のための提言要旨

平成 25 年 5 月 19 日
若者・女性活躍推進フォーラム

I. はじめに

すべての人が、意欲さえあれば、何度でもチャレンジし、活躍できるような社会を作ることが、成長戦略の基本方針。若者と女性の活躍を積極的に推進することで、日本を再び成長軌道に乗せる成長の原動力としていくことが重要。

将来の我が国を担う若者たちには、安定的な雇用機会を提供するとともに、さらに能力を伸ばし、「世界に勝てる若者」、「地域を元気にする若者」として活躍することが期待。また、成長戦略の中核として「女性」を位置付け、女性の中に眠る高い能力を十二分に開花させ、その力を発揮していくことが、我が国の経済社会や地域経済の再生・活性化に大きく貢献することが期待。

このような観点から、本フォーラムは、本年 2 月から広島市、高崎市、福岡市における地方開催も含め、8 回にわたり開催。そして、全体で 40 名以上に上る、現場の第一線で活躍する方々、学識経験者や学生、地方自治体の首長などの参加を得た上で、安倍総理ほか関係閣僚や与党幹部などが出席して、活発な意見交換を実施。

その中で、若者と女性の活躍を推進していく上で、特に次のような重点的課題があることが指摘。

まず、若者の活躍については、第一に、学校から職場への接続においては、中小企業の採用意欲は旺盛ながら、企業側の不十分な情報発信や学生側の根強い大企業志向等もあり、企業と学生との間でミスマッチが発生。また、バブル崩壊後の低迷やリーマンショックを受けて、若者にとって良好な雇用機会が減少。結果として、近年、大学等の高等教育機関を卒業した者のうち、進学せず未就職又は一時的な仕事に就いている者は年間 10 万人超。

第二に、就職活動の早期化等の影響もあり、海外への留学者数が、2004 年以降減少傾向。また、安定志向のためか、若者の起業率も大幅に減少。若者が国際的な感覚・能力を伸ばし、起業によって新たなビジネスチャンスを広げようとする動きが鈍化。

第三に、卒業後においては、ニート・フリーターに向けた十分なキャリア・コンサルティングを行う体制にないハローワークも存在するほか、社会人となった若者が、キャリア・アップに向けた学び直しをしようとした場合にも、様々な問題が山積。

次に、女性の活躍については、第一に、我が国では、女性の労働力率が子育て期

に低下する「M字カーブ」を描いているが、就業希望者は300万人超にのぼり、非常に大きな潜在力。

第二に、政府は「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度」（以下「2020年30%」という。）とする目標を掲げているが、企業等における役員や管理職に占める女性割合は、緩やかに伸びているものの、国際的に見ても依然として低い水準。

さらに、若者と女性に共通する課題として、個々のライフスタイルに合わせたより多様な働き方とこれに合わせた適切なセーフティネットを確保していくことや、未来への投資の観点から人的資源に対して公的にも重点的に支援する必要があるという視点も提示。

このような課題に対応するため、本フォーラムでは、次のような提言を取りまとめ。政府は、本提言の実現に向けた工程を明らかにし、関係省庁が経済界や教育界などと密接に連携しつつ、一体となって課題解決に向けて必要な施策を着実に実施。

II. 若者の活躍推進のための提言

【現状認識】

- 若者が能力や意欲を生かして社会で活躍していくには、様々な課題が山積。
 - ① 中小企業における採用意欲は旺盛ながら、企業側の情報発信が不十分、また、中小企業の側では、就職後、十分な能力開発を行えるか不安との声。他方、学生側は、一般に職業意識が不足、また、大企業志向も根強く存在。結果として、企業と学生との間でミスマッチが発生。
 - ② 就職活動が早期化・長期化し、学修時間の確保や海外留学による多様な経験を阻害。
 - ③ 起業に占める若年層の比率は過去最低水準にまで低下、開業数低下の一因。
 - ④ ニート・フリーター対策には十分なキャリア・コンサルティングが必要であるとされるが、人手不足から対応困難なハローワークも少なからず存在。
 - ⑤ 社会人となった者が転職や昇進のために大学等で学び直しをしようと希望した場合、大学等に企業の求めるプログラムがない、経済的に難しい等の様々な問題が山積。

- 政府として、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立ち、教育界及び経済界と一体となって、上記課題の解決、人材育成体制の構築に取り組むことが何よりも必要。

【直面する課題と抜本的解決に向けた具体的方策】

1. 民間の知恵を活用したキャリア教育充実、就職支援機能向上

○ 大学等の高等教育機関を卒業した者のうち、進学せず未就職又は一時的な仕事に就いている者は、上記【現状認識】で挙げた要因等から、ここ数年10万人を超える高水準で推移。以下の施策について、重点的に取り組む必要。

- (1) 在学生に対するキャリア教育・就職支援機能の強化。
- (2) 中小企業への就職支援策の充実・強化。
- (3) 学卒未就職者への支援の拡充。

(1) 在学生に対するキャリア教育・就職支援機能の強化について

- ① インターンシップに参加する学生の数の目標を設定。
- ② 大学等と地域産業界との調整を行う仕組みを構築し、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化。
- ③ 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（平成9年9月18日）」について、関係省庁間で所要の見直しに向けて検討。

(2) 中小企業への就職支援策の充実・強化について

- ① 地域の中小企業と大学等が連携、経営者による出前講座、合同説明会等によるマッチング支援、中小企業等における職場実習の支援を全国的に展開。
- ② 詳細な企業情報・採用情報を公開し積極的に若者を採用・育成する中小企業を「若者応援企業」として位置付け、その情報発信を強化。

(3) 学卒未就職者への支援の拡充について

- ① 新卒応援ハローワーク等のジョブサポーターを通じた支援を実施。
- ② 希望に応じて、卒業後速やかに紹介予定派遣（派遣先企業への職業紹介を予定して行われる派遣）を活用することにより、正社員就職を促進。

2. 就職活動システムの見直し

○ 「新卒一括採用」の採用慣行が定着し、若年失業率は、先進国の中では最低水準。他方、就職活動の早期化・長期化の結果、学生の学力と学修意識の低下等が懸念。

- 上記の点を踏まえ、政府としては、大学等、経済界と一体となって、平成27年度卒業・修了予定者（現在大学2年生等）の就職活動からの後ろ倒し（学生に対する広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降から開始、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始）に向けて、必要な施策を実施。
- 国家公務員採用試験等についても、必要な措置を講ずるよう要請等を行う。

3. ハローワークにおける思い切った民間活用

- 雇用型訓練等へ誘導するためのキャリア・コンサルティングを行い、ジョブ・カードを交付する業務等について、人手不足がちな都市部のハローワークを中心として、民間に委託。
また、ハローワークの求人情報を、民間職業紹介事業者にも提供。
- ジョブ・カードについては、民間派遣事業者の間で、派遣職員の職業能力や「スキル」の「見える化」を図るための手段として用いる方向で検討が進んでおり、政府としてもその取組を支援。

4. 企業のニーズに即した社会人の学び直し

- 本年3月の内閣府国政モニター調査では、30代の約7割が学び直しを希望。しかし、①経済的な問題、②大学等に希望するプログラムがない、③学び直し後の就職先が見えない・処遇改善につながらない等の理由により、断念。
- 政府としては、産業構造を踏まえたステップアップ型の高度人材や、キャリア転換型の中核的専門人材の育成のため、以下の社会人の学び直し支援措置を実施していく。
 - ① 大学・専門学校等の高等教育機関が地域の産業界等と連携しながら行う、企業ニーズに対応した教育プログラム（1年程度～）の開発・実施を支援。
 - ② 対象となるプログラムは、以下の分野を中心に展開。
 - ・ ITを始めとした理工系人材及びグローバル人材等の育成。
 - ・ 育休中及び育休明け等の男女の円滑な職場復帰支援。
 - ③ プログラムの履修を支援するため、直接または勤務先企業を通じて支援。
 - ④ ニート等の若者の就労を支援する「地域若者サポートステーション」の支援を受けて就職した者を対象に、学び直しプログラムにつなげることにより、

安定した就職機会にキャリア・アップできるよう、ステップアップ及び職場定着フォローのための相談を実施。

5. 未来の地域経済を支える人材を共同で育成する仕組みの構築

- 一般に、地域の中小企業の中には、人材育成を進めていく上で、以下の課題を抱えるところも少なくないとされる。
 - ① 新入社員研修等の機会の不足。
 - ② 多様な部署を経験し、能力を開発していく機会の不足。
 - ③ 職業訓練等を実施する場合、助成金関係手続が煩瑣で、あまり利用されない。

- 地域の中小企業等が上記の課題を共同で解決するため、「地域人材育成コンソーシアム(仮称)」の組成等を支援。
 - ① 地域の中小企業等が、新人研修等を合同で行うための企画・事務手続等を支援。
 - ② 企業間での社員の出向の円滑化を支援。
 - ③ 職業訓練の欠員情報を収集し、企業に伝達し、まとめたの申し込みを支援。

6. ビジネスコンテストを活用した起業の促進

- 我が国の経済活力の源泉を創造する上で、自ら新たな事業を起こし、独自の製品・サービスを生み出す等のチャレンジに邁進する若い起業家を育成していくことが不可欠。しかし、以下のような課題が存在。
 - ① 起業は高い経営能力が求められリスクがあるにも関わらず、社会全体として起業家に対する評価やブランドが低い。社会として依然として大企業等への就職が評価される傾向。起業をしようという若者にとって国や社会全体から応援され、若者の努力が報われるという実感が乏しい。現実にも起業後は零細企業と分類され、資金の借入や優れた人材の雇用も困難。
 - ② ICTをはじめとした分野では海外企業との直接の競争が激化し、資金力がグローバルな競争力を大きく左右する状況になるなど、資金調達環境の悪い日本での起業環境が悪化。地方ではICT人材が大幅に不足し地方での起業が困難。
 - ③ 起業による成功事例や、起業の各段階で実践すべき事項、安心して参加・利用できるコンテストや支援制度・機関等の情報が不足。
 - ④ 起業の前後で支援する相談窓口が限られており、支援機関どうしの連携が不足。

- ⑤ 創業初期のベンチャー企業に対して積極的に投資し事業支援も行う一部のベンチャー・キャピタルでは、資金不足から、十分な支援が困難。
- 上記課題を抜本的に解決するための以下の施策を早急を実施。
 - ① 大学等が主催するビジネスコンテストの活用
大学等で行うビジネスコンテストの成果を現実の起業に結びつけるため、政府が、中小企業・小規模事業者・学生を含む起業家を支援するためのポータルサイトの中で、信頼できるコンテスト、支援制度やベンチャー・キャピタルの情報、起業の各段階におけるハウツー情報、成功した若手起業家の活躍振り等に関する情報を順次掲載し、応援。また、大学やビジネススクール等において、起業や経営教育を充実。
 - ② 起業の種類や目的、起業を含めた経営の各段階に応じて、税理士、中小企業診断士、弁護士、地域金融機関等が連携し、きめ細かく継続してサポートする体制を地域ごとに整備。
 - ③ ビジネスコンテストの入賞者等については、マンツーマンの徹底したハンズオン支援などを行い、民間のVCや産業革新機構・中小企業基盤整備機構等が参加する政府主催のベンチャー支援のネットワークの場において、助言や出資等の支援を実施。また、産業革新機構による出資やクラウドファンディング、グリーンシートなどを活用した効果的なリスクマネーの供給拡大について検討。
 - ④ 起業を支えるICTなどの技術者や管理、営業の人材が円滑に得られる仕組みを検討。【4. 参照】

Ⅲ. 女性の活躍推進のための提言

【現状認識】

- 女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先を辞める主な理由は、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。また、一度離職すると同一のキャリアに戻るのが困難。
- 企業等において役員や管理職への女性の登用が進まない理由として、企業からは、「必要な知識や経験を有する女性が少ない」「管理職になるまでに退職してしまう女性が多い」という声。
- このような状況の下、女性が活躍できる環境整備を進めるため、以下を提言。

【直面する課題と抜本的解決に向けた具体的方策】

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

- 「M字カーブ問題」の解消や管理職等への女性の登用促進は、企業の取組なしには進まない。企業の自主的な取組に対する経済的な支援、市場評価の向上に向けた政策的な後押しが必要。

(1) 企業に対する助成金制度による支援等の充実

- ① 企業に対する助成金制度や税制上の措置の活用による支援
- ② 国の公共調達における女性の活躍促進や仕事と子育て・生活の両立支援に関する評価項目の設定の可否等に関する検討 など

(2) 企業における好事例の顕彰等

企業における好事例の顕彰（褒める）の拡充 等

(3) 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

- ① 個別企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけやキャンペーン（まずは全上場企業で役員に1人は女性を登用）
- ② 企業における女性の登用状況の開示促進（見える化）、人材確保支援（人材のデータベース化（「はばたく女性人材バンク（仮称）」）等社外役員の登用拡大、キャリアアップ研修） 等

2. 女性のライフ・ステージに対応した活躍支援

- 女性が活躍できる社会の実現に向けては、女性のライフ・ステージに応じた多様な働き方のニーズに対応した支援が必要。

(1) 学生や社会人のキャリア形成支援

- ① 多様な進路選択を可能にする男女共同参画の視点に立ったキャリア教育の推進、理系分野を目指す女子中高生に対する支援
- ② 企業におけるロールモデルやメンターの普及

(2) 妊娠・出産・子育て期における継続就業に向けた支援

ア 職場における仕事と子育ての両立に向けた環境整備

- ① 育児休業や短時間勤務など多様な働き方の促進（子どもが3歳になるまでは、希望する場合には、男女とも育児休業や短時間勤務を取得しやすいよう職場環境整備を働きかけ）
- ② 育児休業中・復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度の創設
- ③ 中小企業における育休復帰支援プラン（仮称）策定の支援、育児休業者の代替要員確保への助成
- ④ 次世代育成支援対策推進法の延長・強化の検討 等

イ 女性研究者、有期契約労働者等、特に両立が困難な者に対する支援

ウ 男性の家事・育児等への参画促進に向けた取組

- ① 「イクメン」を普及するプロジェクトの拡充
- ② 男性社員・管理職向けの働き方の見直し等のセミナーの実施

（3）再就職に向けた支援

- ① 子育て等でブランクのある女性のスキルアップ支援（社会人の学び直しプログラム、中小企業等の職場実習への支援）
- ② 子育て女性の再就職に際しての総合的な支援（マザーズハローワークの拡充、母子家庭の母等への就業支援） 等

（4）起業等チャレンジに向けた支援

ア 地域活性化等に向けた起業に対する支援

ビジネスコンテストの活用等による起業・創業等支援、女性農業経営者への支援 等

イ 女性の起業における隘路解消に向けた支援

- ① 融資等資金調達支援、ITクラウドによる経営ノウハウ支援
- ② 多様な支援施策を分かりやすく案内する仕組みの構築

3. 男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備

- 男女が共に仕事と子育てを両立し、その責任を担うためには、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備とともに、子育てに係る社会基盤の整備、社会制度が働き方に関して中立的であることが重要。

（1）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 場所や時間にとらわれない多様で柔軟な働き方の普及（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等）

- ② 労働時間法制について、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、実態把握をした上で、審議会でも労使により総合的な議論を行う等

(2) 社会基盤の整備・社会制度の検討

- ① 待機児童解消加速化プランによる40万人分の保育の受け皿を確保(株式会社を含む多様な主体でスピード感をもった施設整備を推進)
- ② 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 等

4. 「隗より始めよ」の観点から、公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進

- 女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援については、まずは公務員から率先して取り組むことで、民間の取組を促すことが有効。
 - ① 女性国家公務員の採用・登用などを拡大
 - ② 配偶者の転勤に伴う離職への対応、公務部門におけるテレワークなど柔軟な働き方を推進
 - ③ 業務効率化等によるワーク・ライフ・バランスの実践を推進し、人事評価で適切に評価