



男女共同参画社会づくりに向けての全国会議 基調講演

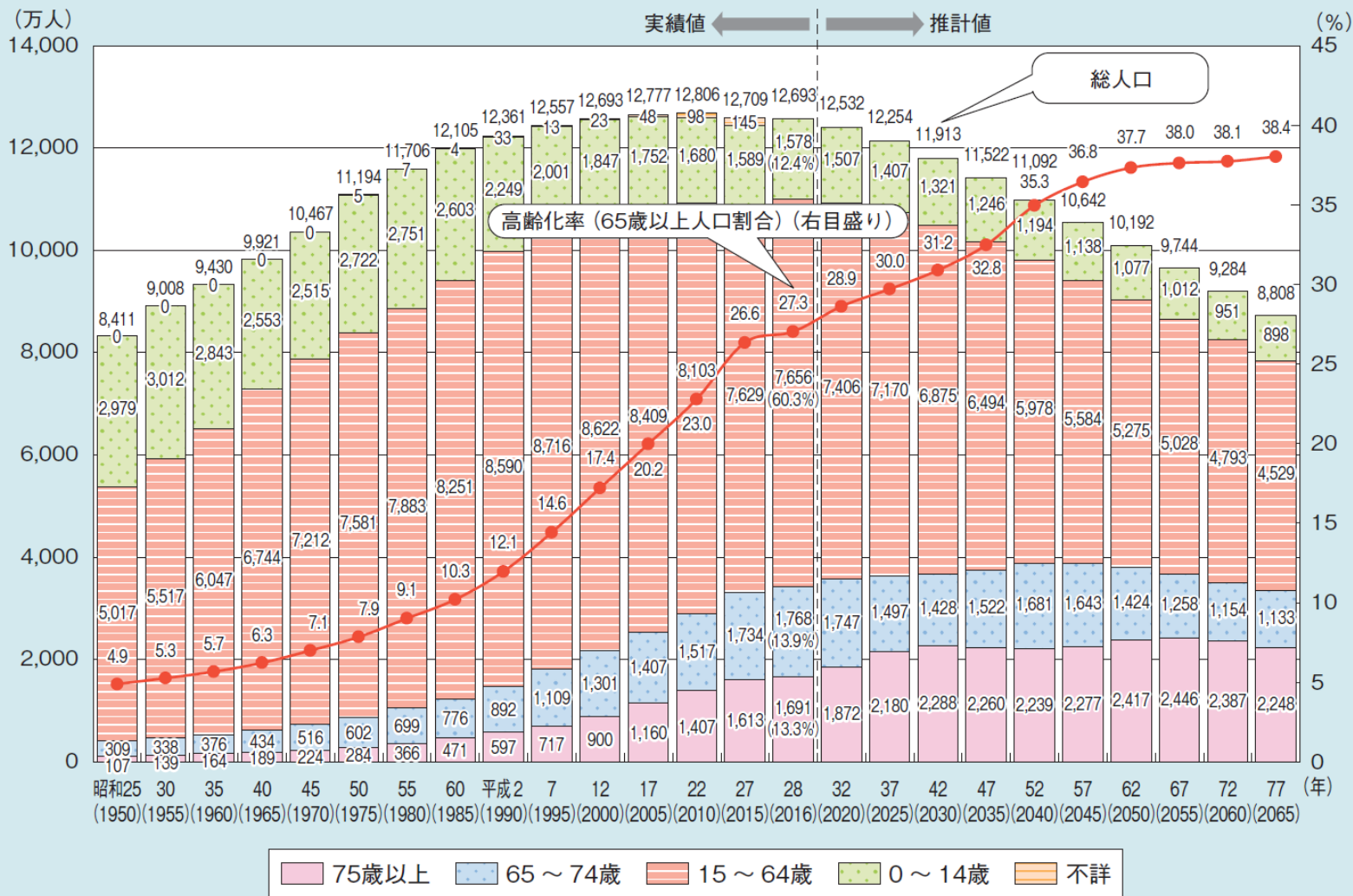
2017年6月21日（水）

女性活躍担当大臣
内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

加 藤 勝 信

高齢化の推移と将来推計

現状が続けば、2060年には人口が約8,700万人と現在の3分の2の規模まで減少。



資料：2015年までは総務省「国勢調査」、2016年は総務省「人口推計」（平成28年10月1日確定値）、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

（注）2016年以降の年齢階級別人口は、総務省統計局「平成27年国勢調査 年齢・国籍不詳をあん分した人口（参考表）」による年齢不詳をあん分した人口に基づいて算出されていることから、年齢不詳は存在しない。なお、1950年～2015年の高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

なぜ女性の活躍が重要か？

意義

女性の活躍

- 労働力人口の増加
- 優秀な人材の確保
- 新たな財・サービス

経済成長

OECD, 2015年4月

女性の労働参加率が2030年までに男性の労働参加率と同レベルに追いつけば、

・労働参加率に変化がなかった場合に比べ

GDPは約20%上昇

・労働供給の減少は**5%**に留められる

ゴールドマン・サックス, 2014年5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13%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、

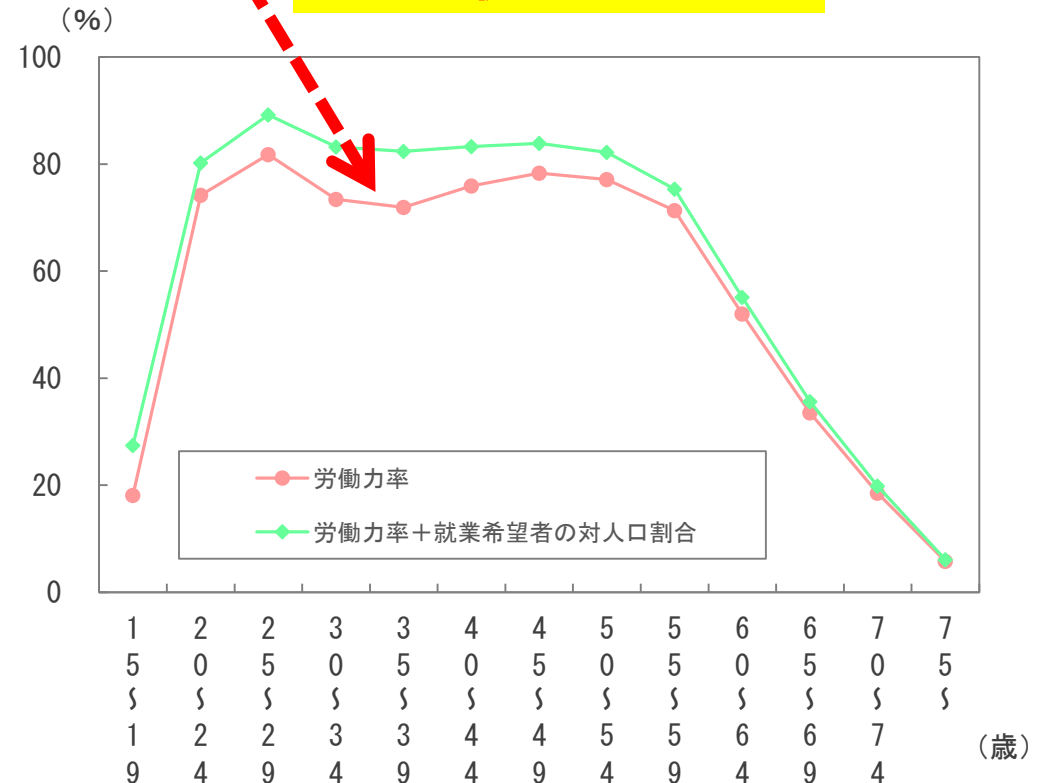
一人当たりGDPはベースラインよりも4%

上昇。北欧並みになれば8%上昇

我が国女性の年齢別労働力率の現状

就業希望者: 274万人(平成28年)

我が国最大の潜在力

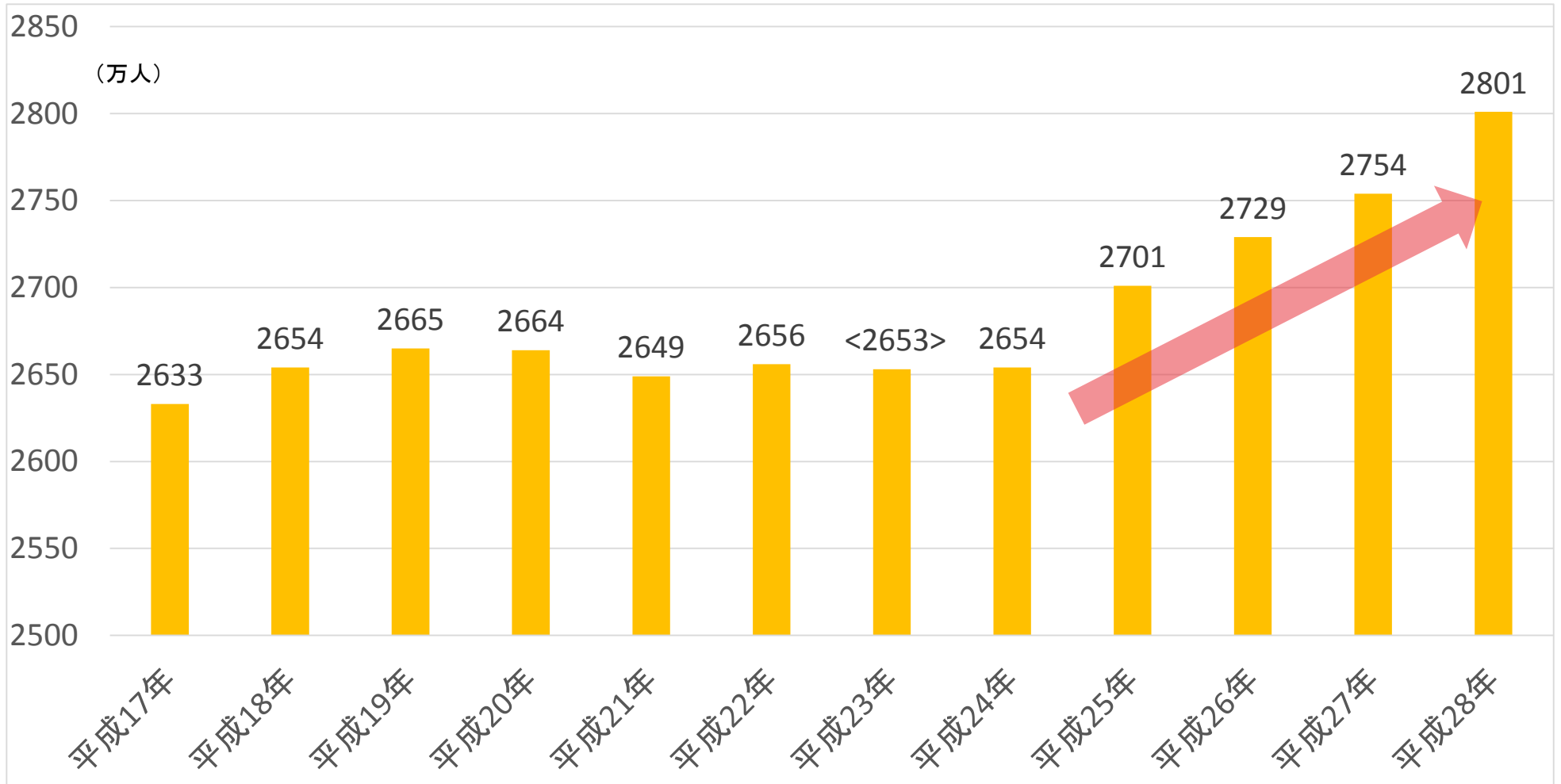


1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

2. 労働力率+就業希望者の対人口比は、
(「労働力人口」+「就業希望者」) / 「15歳以上人口」× 100。

女性就業者数の推移

○安倍政権発足後約4年で、女性の就業者数は約150万人増加



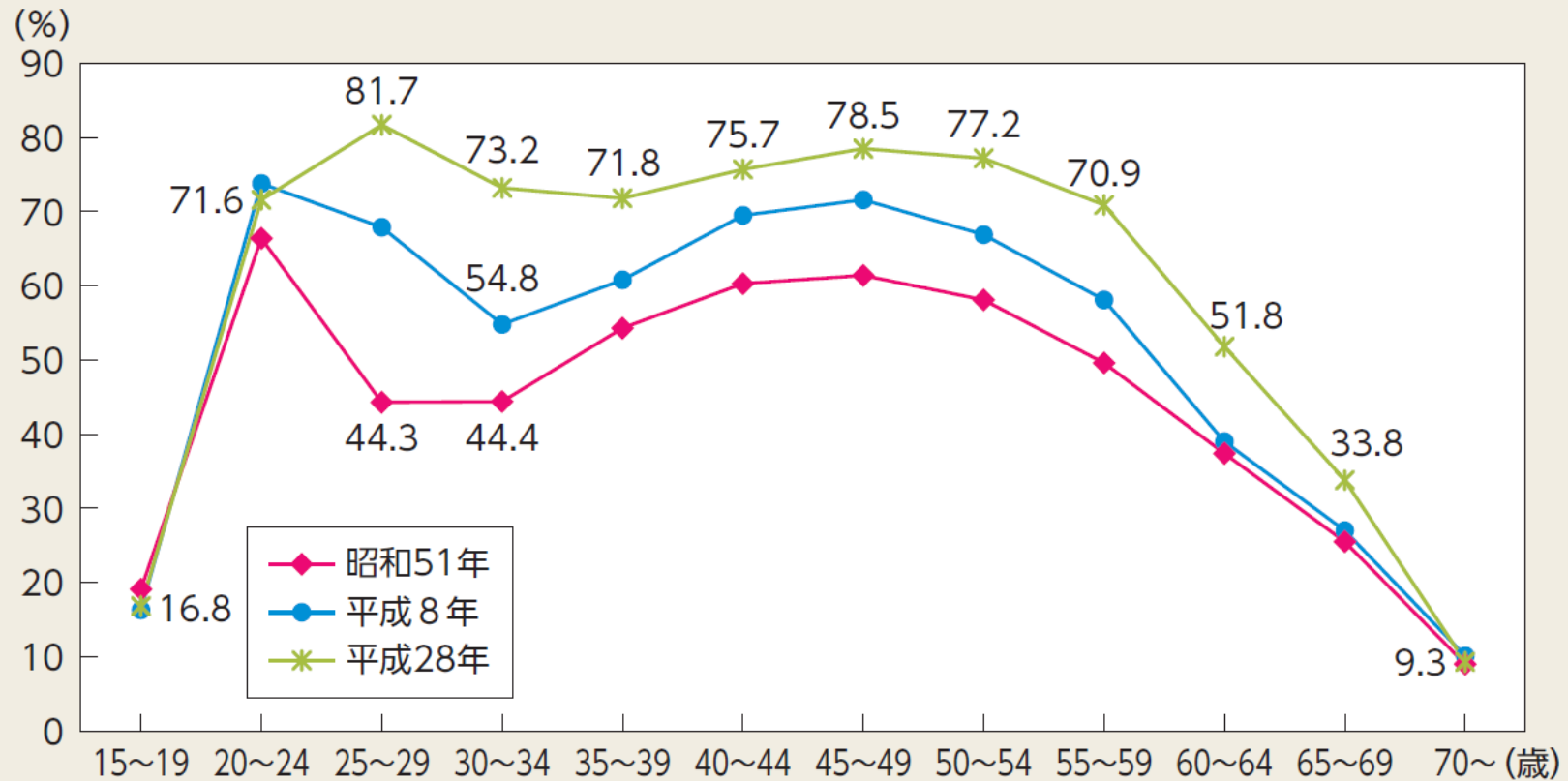
(備考)

1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。

2. 就業率の平成23年値は、総務省が補完的に推計した値。

女性の年齢階級別労働力率の推移

女性の年齢階級別労働力率のM字カーブは、以前に比べて浅くなっている。



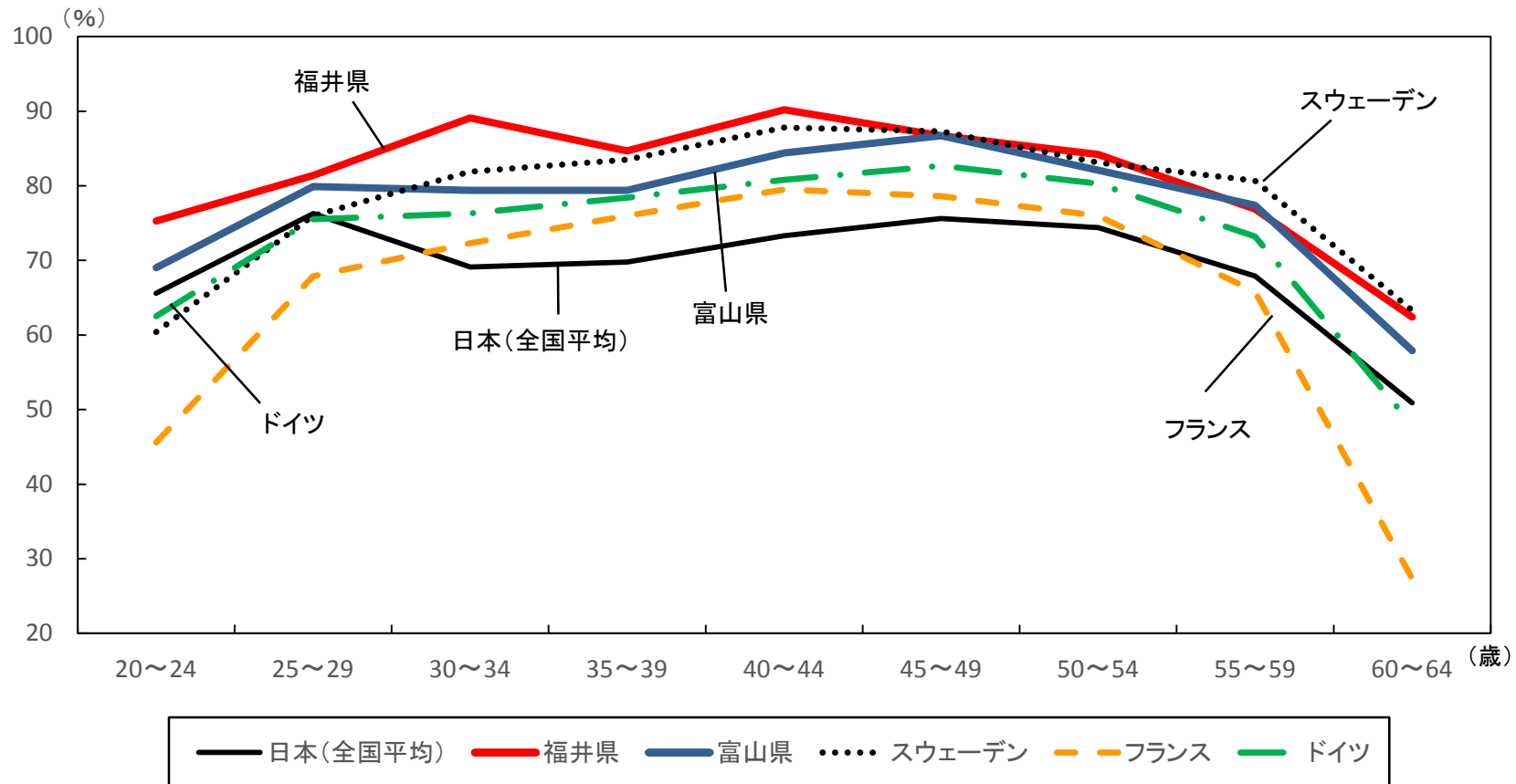
(備考) 1. 総務省「労働力調査 (基本集計)」より作成。

2. 労働力率は、「労働力人口 (就業者+完全失業者)」/「15歳以上人口」×100。

女性の就業率についての国際比較

- 女性の就業率(15~64歳)について、日本(64.6%)は、OECD平均(58.6%)よりも6%ポイント高い(H27)。
- 福井県(国内1位74.8%)は、20代から40代前半にかけて、スウェーデンを上回る。
- 福井県、富山県(国内2位72.2%)ともに、全ての年齢階級において、ドイツ・フランスを上回る。

欧州各国と福井県・富山県との女性の年齢階級別就業率の比較(平成27年)

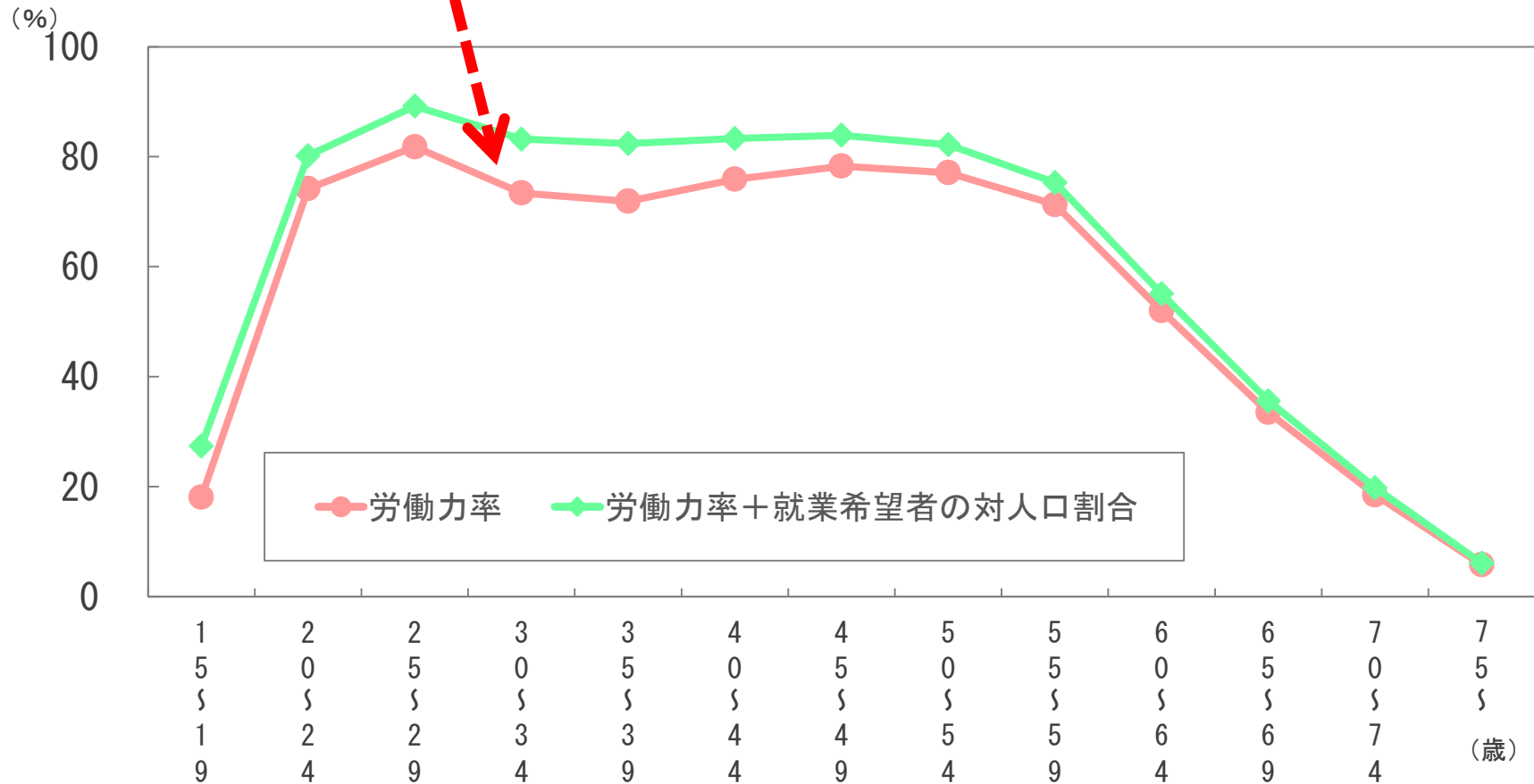


(備考)日本は、総務省「国勢調査(抽出速報集計)」(平成27年)、その他の国は、ILO「ILOSTAT」より作成。

我が国女性の年齢別労働力率の現状

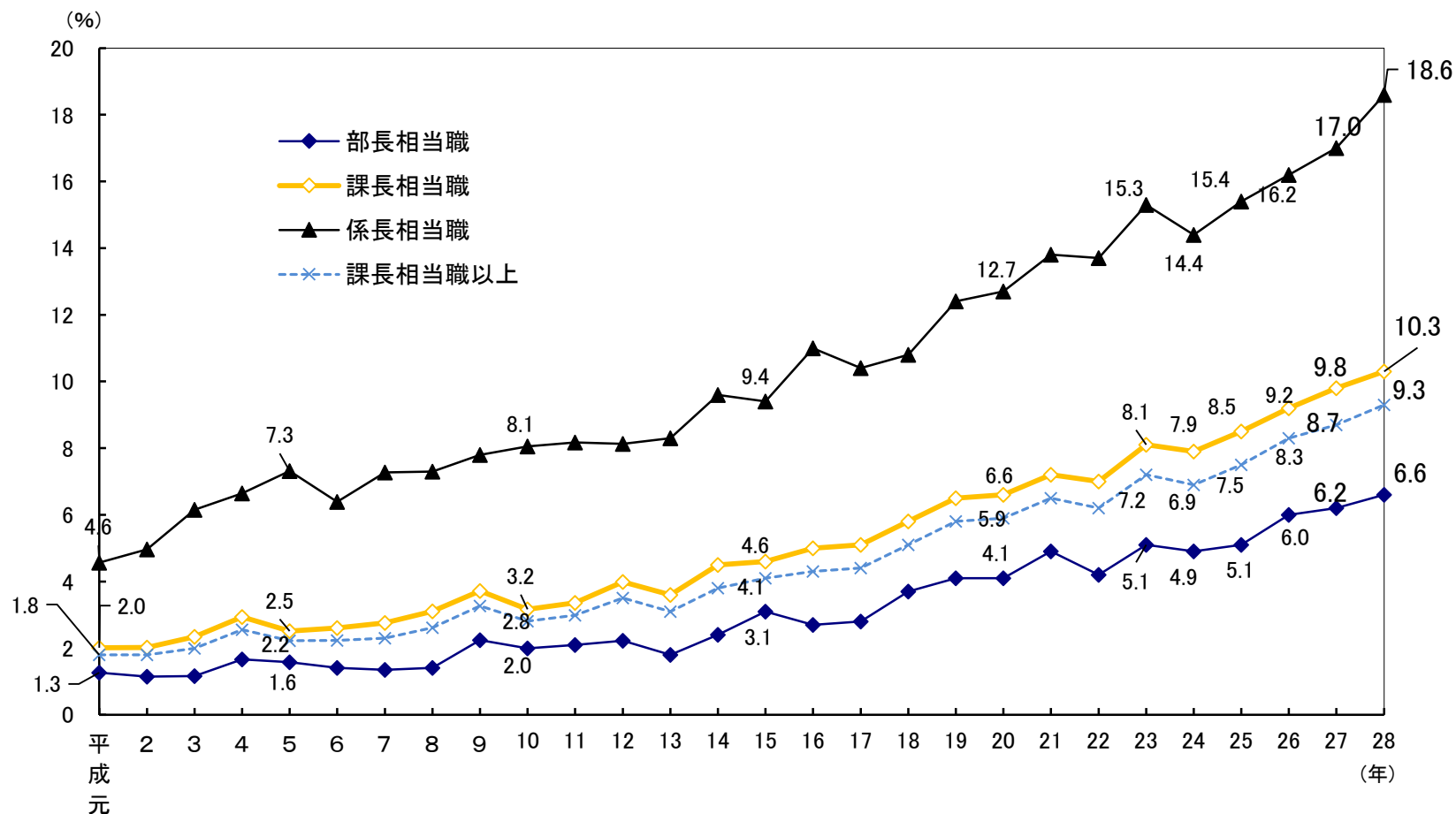
就業希望者:274万人(平成28年)

我が国最大の潜在力



1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。
2. 労働力率+就業希望者の対人口比は、
(「労働力人口」+「就業希望者」) / 「15歳以上人口」×100。

民間企業の管理職等に占める女性割合の推移



(備考) 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。

3. 課長相当職以上は、課長相当職+部長相当職の値。

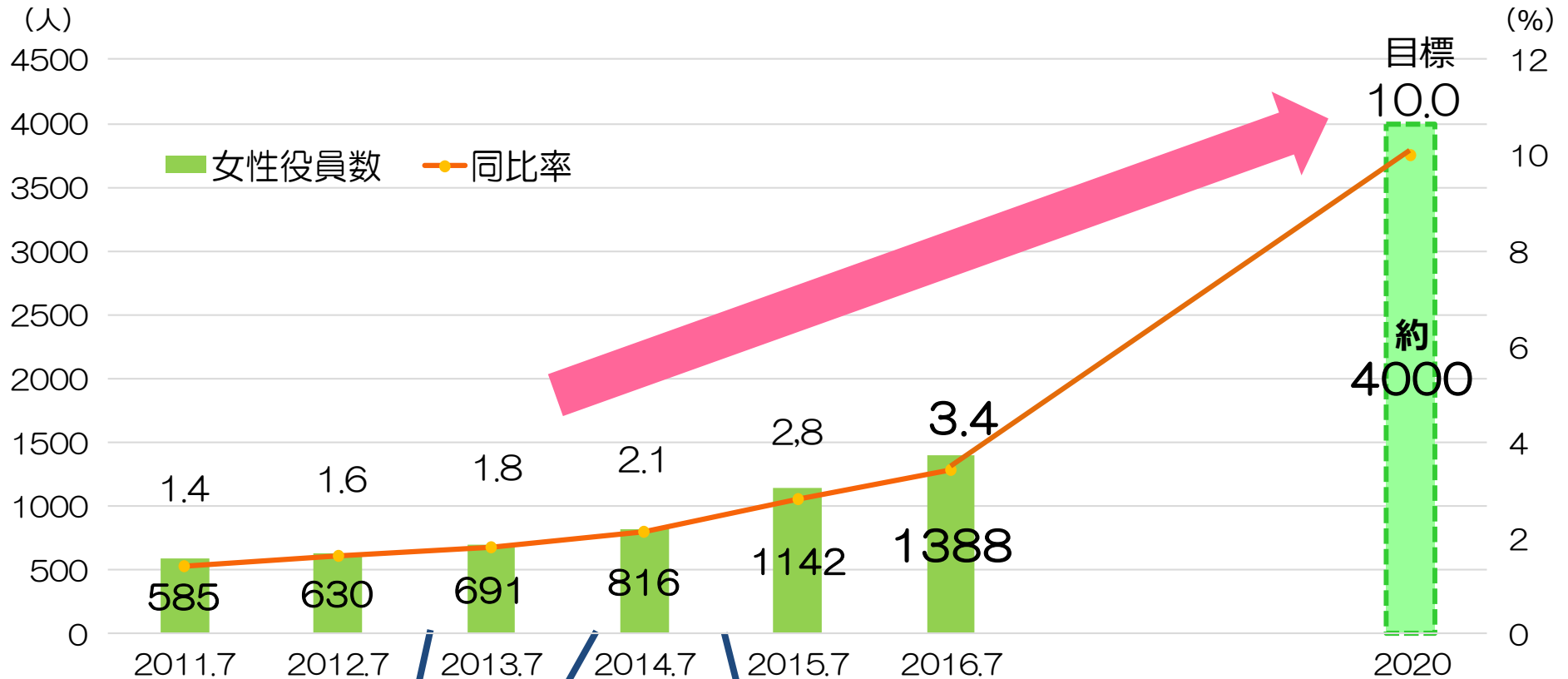
4. 管理職の定義について

- ・部長級：事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上（部(局)長を含む。）のもの長

- ・課長級：事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの長

上場企業の女性役員数の推移

- 総理から経済界への要請を挟む2012～2016年は、4年間で2倍以上に増加と、取組が加速
- 第4次男女共同参画基本計画における成果目標（2020年10%）の達成に向けて、更なる取組が必要



総理から経済団体への要請①（2013年4月）

- ① 上場企業は役員に1人は女性を登用
- ② 育児休業等を取得しやすい職場環境を整備

総理から経済団体への要請②（2014年6月）

- ① 女性登用に向けた目標を設定
- ② 女性登用状況等の情報開示を推進
- ③ 新法制定に係る協力要請

有価証券報告書に係る内閣府令改正（2015年3月31日施行）

役員の数別人数及び女性比率の記載を義務付け

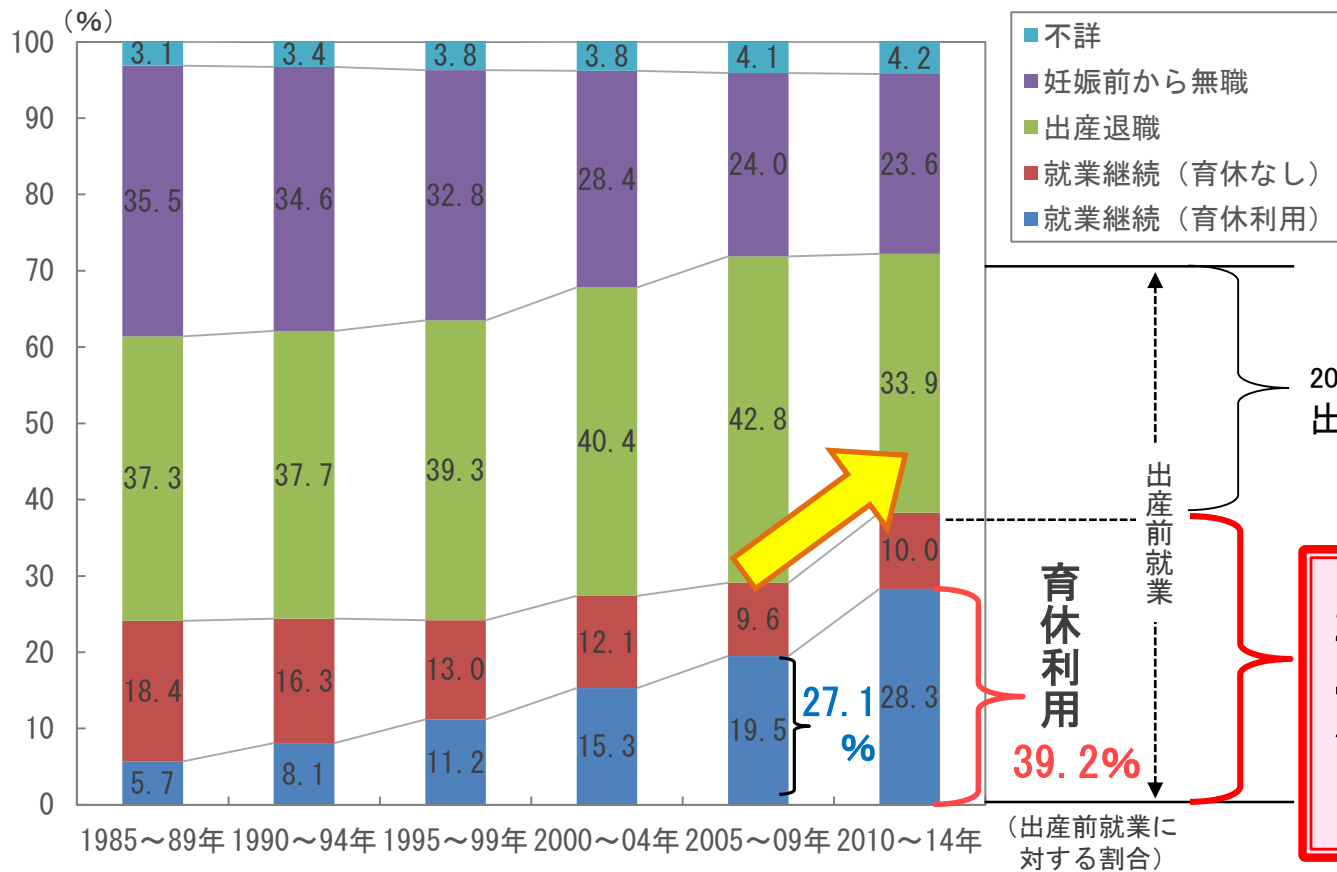
出典：東洋経済新報社「役員四季報」(2017年版)

(注)：調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。ジャスダック上場会社を含む。

「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業継続率

これまで40%前後で推移していた第1子出産後の就業継続率は近年高まっている。



2005～09年
就業継続率: 40.4%
 (出産前就業に対する割合)

増加

2010～14年
 出産退職率: 46.9%

2010～14年
就業継続率: 53.1%
 (出産前就業に対する割合)

(備考)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」により作成。
2. 対象は第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦。第12回～第15回調査の夫婦を合わせて集計した(客体数 12,719)。
3. 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの

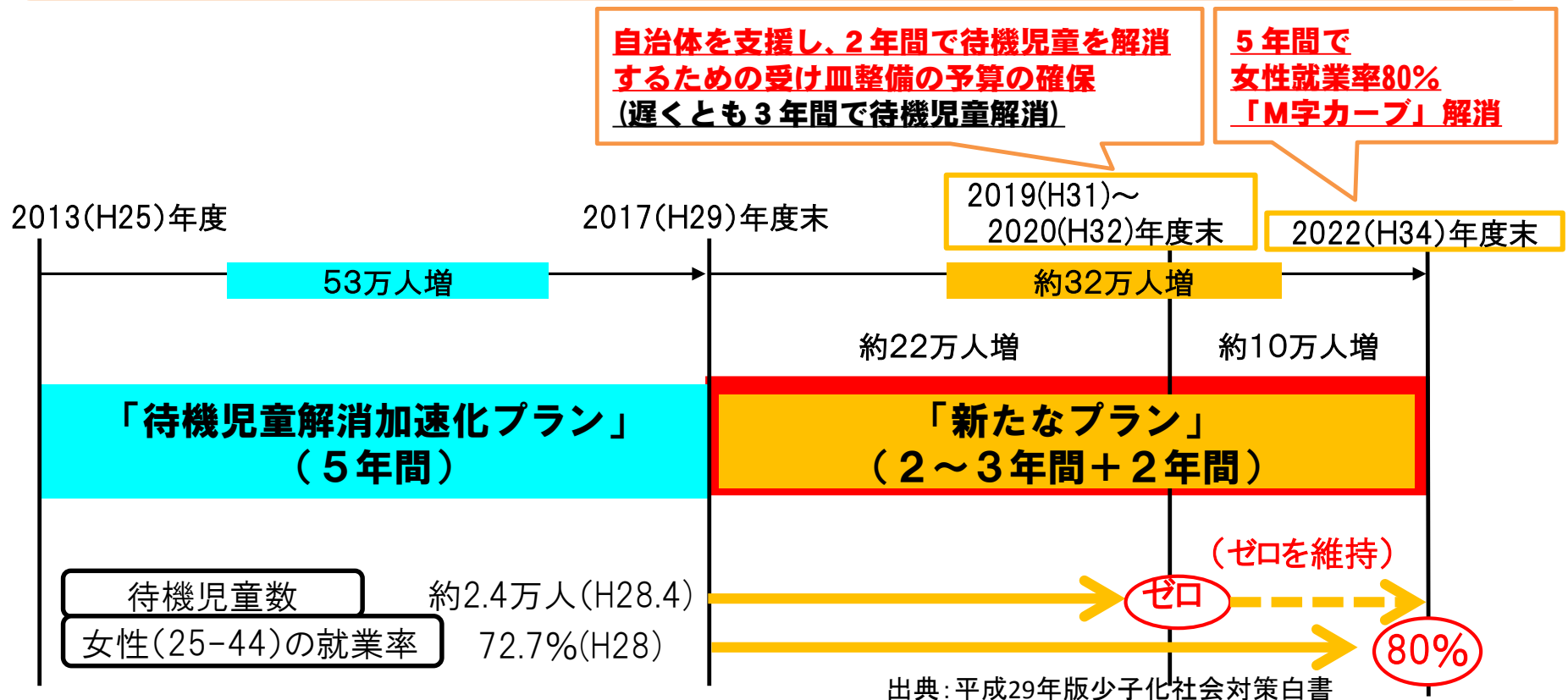
保育の拡充(子育て安心プラン)

【待機児童を解消】

国としては、東京都をはじめ意欲的な自治体を支援するため、**待機児童解消に必要な受け皿約22万人分の予算**を平成30年度から平成31年度末までの**2年間で確保**。
(遅くとも平成32年度末までの3年間で全国の待機児童を解消)

【待機児童ゼロを維持しつつ、5年間で「M字カーブ」を解消】

「M字カーブ」を解消するため、平成30年度から平成34年度末までの**5年間で女性就業率80%**に対応できる**約32万人分**の受け皿整備。
(参考)スウェーデンの女性就業率:82.5%(2013)



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

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。
このため、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し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- ▶ 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と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ▶ 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

施行状況等



- 事業主行動計画の策定率は、民間事業主(労働者301人以上)は**99.9%**(平成29年3月末時点)、特定事業主は、国・都道府県・市町村**100%**。
- 都道府県の推進計画策定率95.7%、平成29年度中に100%策定見込み。
- えるぼし認定取得状況は、**計291社**(3段階196社、2段階94社、1段階1社。平成29年3月末時点。)
- 法に基づく情報公表を中心に「見える化」を推進(特定事業主について、「見える化」サイトを開設(平成28年9月。内閣府)。民間事業主について、「女性の活躍推進企業データベース」を開設(平成28年2月。厚生労働省))。
- **女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等推進企業(えるぼし認定取得企業等)を国の調達(総合評価落札方式等)において加点評価(平成28年度～)。**
- 地域女性活躍推進交付金等により、推進計画に基づく地方公共団体の取組を支援(平成28年度～。内閣府)。

その他

- 公布日(平成27年9月4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。

働き方改革をめぐる政府の動き

- 平成28年9月27日に第1回働き方改革実現会議を開催。安倍総理、関係大臣に加えて、労使双方の代表等の有識者議員による議論を実施。平成29年3月28日に最終回である第10回を開催し、働き方改革実行計画を取りまとめた。
- 今後、本実行計画に丁寧に書き込まれた内容に忠実に従って、関係審議会の審議を終え、早期に法案を国会に提出していく。

平成28年9月2日
内閣官房に
働き方改革実現推進室を設置



世の中から「非正規」という言葉を一掃していく。そして、長時間労働を自慢する社会を変えていく。

9月27日
第1回働き方改革実現会議を開催



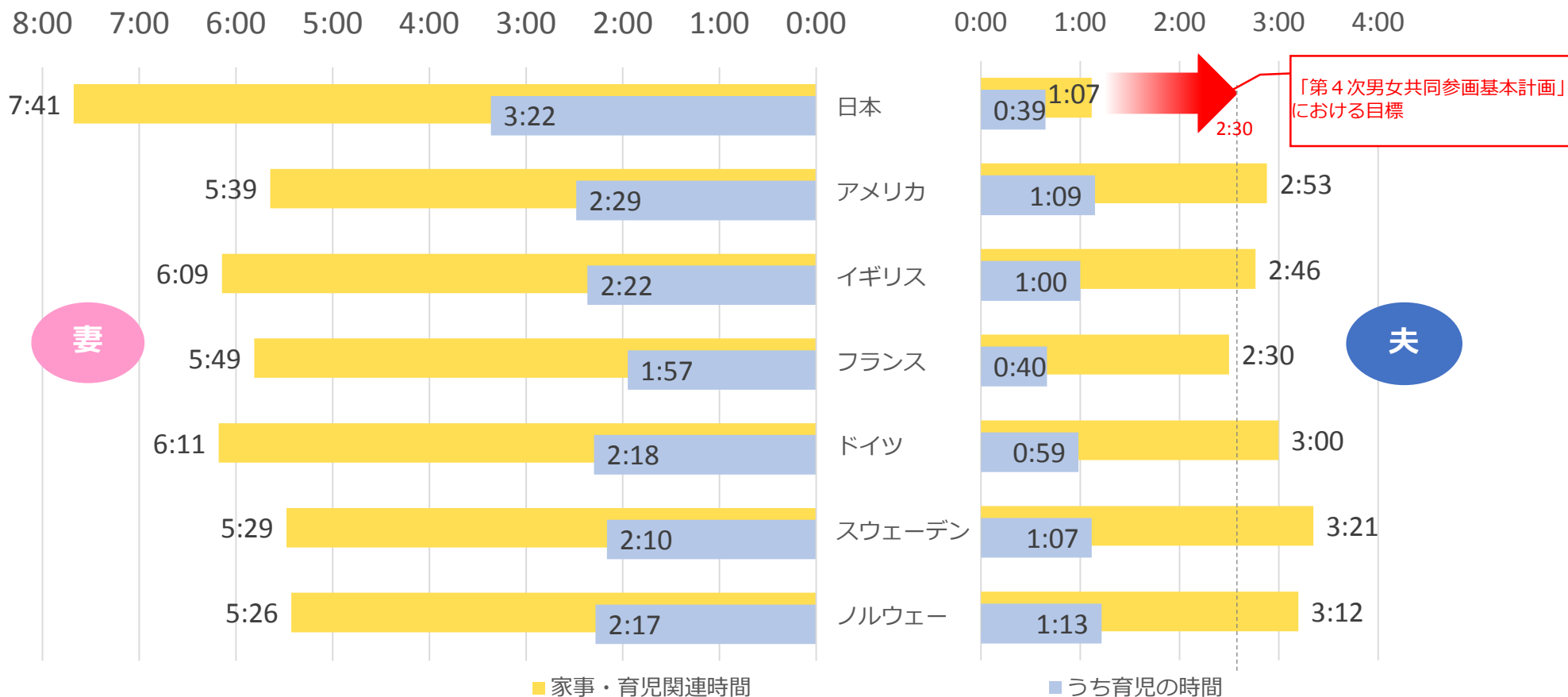
大切なことは、スピードと実行。もはや先送りは許されない。必ずやり遂げるという強い意志をもって取り組んでいく。

平成29年3月28日
第10回働き方改革実現会議で
働き方改革実行計画を決定。



働き方改革実行計画の決定は、日本の働き方を変える改革にとって、歴史的な一歩であると思います。

6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（週全体1日当たり）



※「第4次男女共同参画基本計画」における2020年の6歳未満の子どもを持った夫の育児・家事関連時間は2時間30分が目標。

総務省「平成23年社会生活基本調査」、Bureau of Labor Statistics of U.S. “American Time Use Survey” (2015)及びEurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004) より作成。

おとう飯キャンペーン

子育て世代の男性の家事・育児等において、料理への参画促進を目的



始めようキャンペーン



よしもとクリエイティブ・エージェンシーのお笑いコンビ、
イシバシハザマの石橋尊久さんを「おとう飯」大使に任命



女性が輝く社会の実現に向けた全国的な気運の醸成

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 行動宣言

平成26年6月、女性の活躍に積極的に取り組む男性リーダーが集まり、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言を策定・公表



行動宣言の概要

「自ら行動し、発信する」
「現状を打破する」
「ネットワーキングを進める」の
3項目からなり、様々な女性の意
欲を高め、その持てる能力を最大
限発揮できるよう、具体的に取り
組んでいくことを宣言。

◀ 賛同者ミーティングにおいて、
経営トップ同士が意見交換、情報
を共有！

「国際女性会議『WAW! 2016』」(World Assembly for Women) 平成28年12月13日・14日開催

WAW! Tokyo 2014 平成26年9月12日～14日開催

WAW! 2015 平成27年8月28日～29日開催



3回目の開催となった2016年は、WAW! for Actionを全体テーマとして、26か国、11国際機関から94名の女性分野で活躍するリーダー等が参加し、女性に関連する様々な課題につき議論を行った。





6/23(金)～29(木)

男女共同参画週間