

女性の活躍推進に向けて

—女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す—

平成25年9月 女性活力・子育て支援担当大臣 森 まさこ

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

女性が能力発揮できていない
(企業等の役員、管理職の女性割合が低い等)

第一子出産を機に6割の女性が離職
(理由：仕事と家庭の両立が困難)



総理から経済界への要請

平成25年4月19日



「『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いただきたい、まずは、役員に一人は女性を登用していただきたい」

「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にしていただきたい」

日本再興戦略 -JAPAN is BACK-

平成25年6月14日閣議決定

政府の取組

女性の活躍促進に取り組む 企業へのインセンティブ付与等

【企業に対する支援・顕彰の充実】

- ▶ 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充実

【女性の登用にに向けた働きかけ等】

- ▶ 役員や管理職への登用拡大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

女性のライフステージ に対応した活躍支援

【継続就業に向けた支援】

- ▶ 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
- ▶ 育休復帰支援プラン(仮称)の策定支援
- ▶ 次世代育成支援対策推進法の強化等検討

【再就職等に向けた支援】

- ▶ 大学等による社会人の学び直しプログラム提供
- ▶ 女性の起業等の資金調達やノウハウ支援

男女が共に仕事と子育て・ 生活を両立できる環境整備

【雇用環境の整備等】

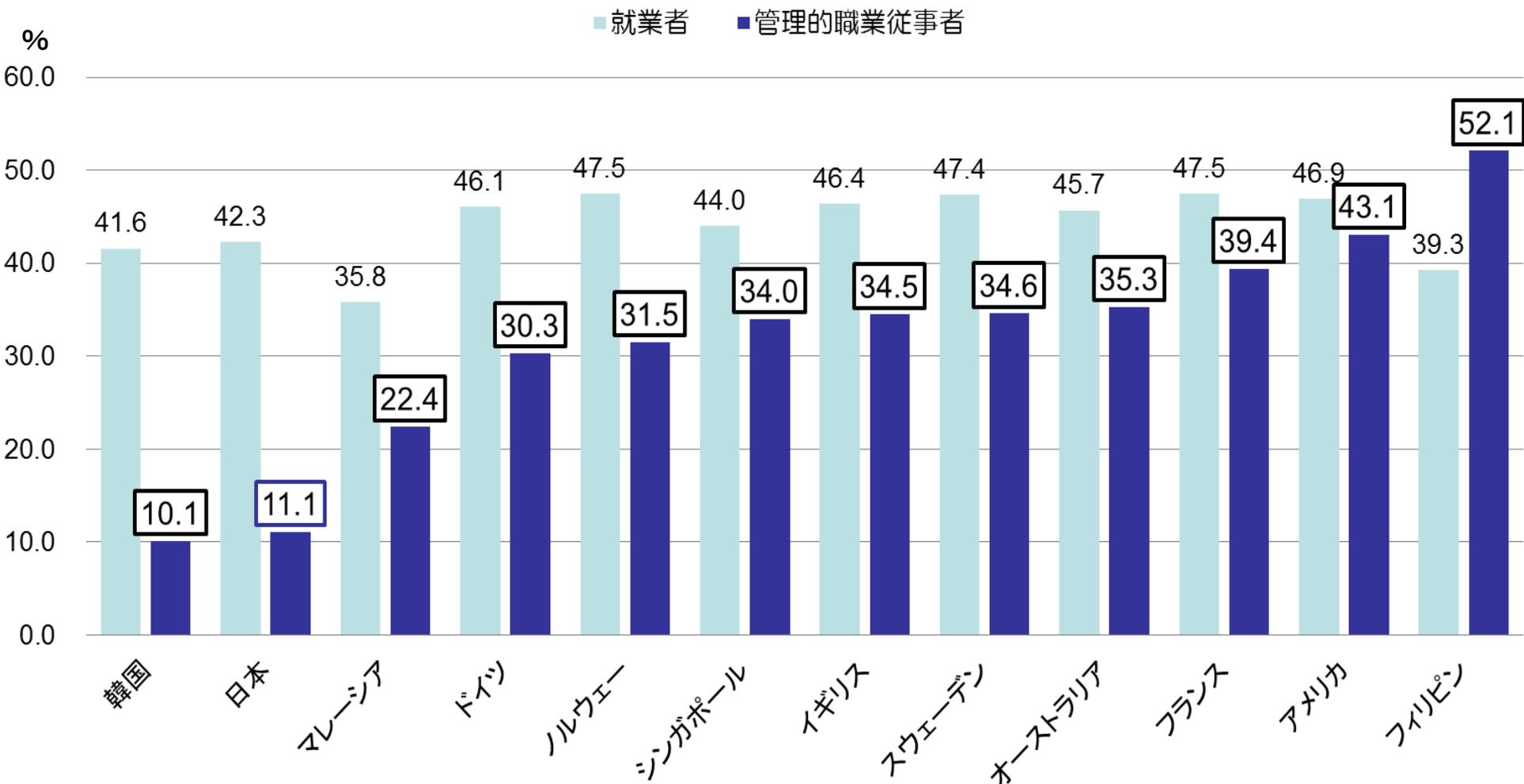
- ▶ 場所や時間にとらわれない働き方であるテレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業
- ▶ 男性の家事・育児等への参画促進

【社会基盤の整備】

- ▶ 待機児童解消加速化プランの展開

【参考①】 就業者、管理的職業従事者に占める女性割合(国際比較)

就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は国際的にみても低い



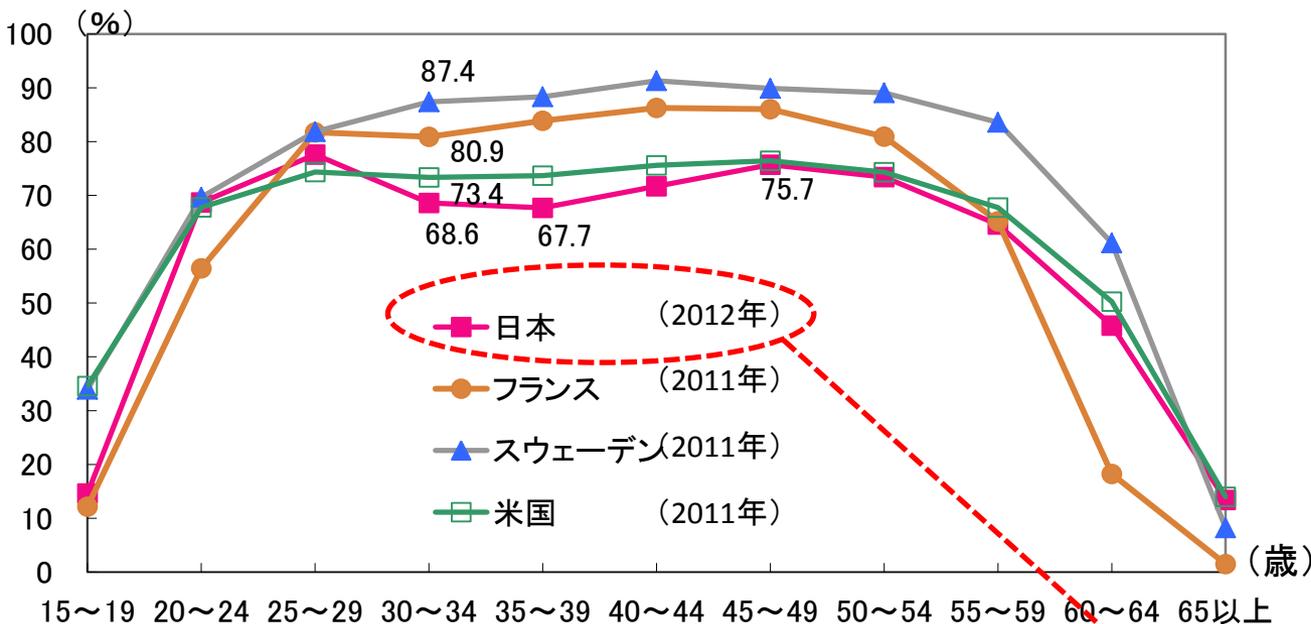
(備考) 1. 労働力調査(基本集計)(平成24年)(総務省)、データブック国際労働比較2013((独)労働政策研究・研修機構)より作成。

2. 日本は2012年、その他の国は2011年のデータ。

3. 「管理的職業従事者」とは、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

【参考②】女性の年齢別労働力率(国際比較)

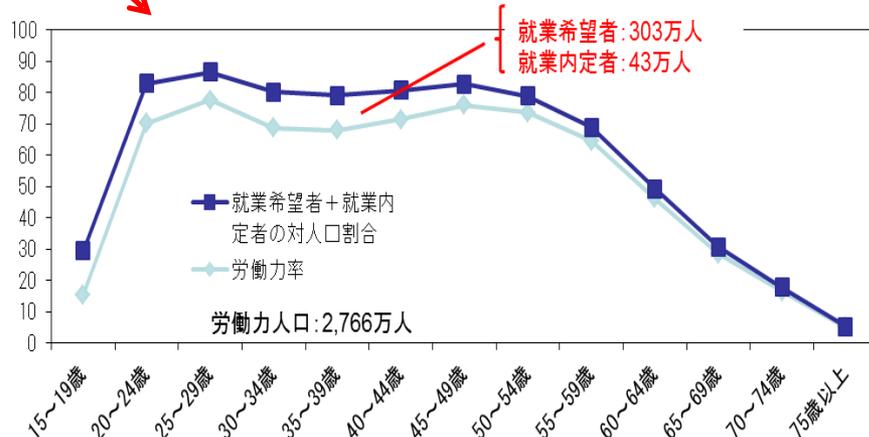
- 日本では、第一子の出産を機に、働く女性の約6割が退職
(女性の年齢階級別労働力率のM字カーブは、欧米諸国では既に見られない)



◆ 我が国の女性の労働力率の現状を年齢階級別にみると、30歳代を底としたいわゆるM字カーブを描いている。

◆ 背景には、我が国では依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多いことが挙げられる。

- ただし、就業希望者を加えた潜在的労働力は高い
(約346万人、25歳～44歳約180万人)



日本のデータ集「Women and Men in Japan 2012」はこちらからご覧ください。

http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men12/index.html