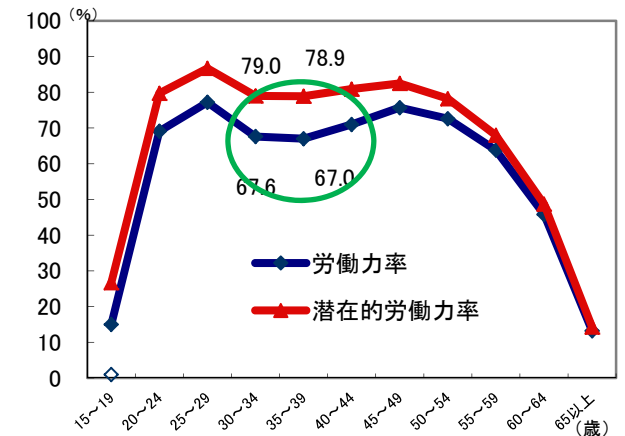

若者・女性活躍推進フォーラムの 提言の方向性(女性)

平成25年4月23日
女性活力・子育て支援担当、
内閣府特命担当大臣(少子化対策、男女共同参画)
森 まさこ

女性の活躍促進に向けた課題と方向性

課題

- 少子化と生産年齢人口の減少が進む中で、女性の力の活用は喫緊の課題。
- 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歳代前半で低下する「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。
- 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。



4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へのインセンティブ付与等

2 就労している女性等に対する継続就業に向けた支援

3 出産等により一度離職した女性に対する再就職等に向けた支援

4 男女が共に仕事と子育てや生活を両立できる環境の整備

女性のライフ・ステージ別施策

	課題	施策
進路選択 →入社	技術系分野で女性を採用したいが、理系の女性人材が少ない	女子中高生の理系進学を支援
結婚・ 出産・ 育児	仕事をしながら、キャリア・アップや子育てとの両立をしたい	2 女性の継続就業に向けた支援 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環境整備を働きかけ、育児休業中の能力アップ等の支援や短時間勤務制度の導入支援) - メンターなど、女性を育てる体制の整備 など
離職 →再就職	一度離職すると、同じキャリアに戻るのは難しい 起業したくても、ノウハウや資金がない	3 女性の再就職等を支援 - 企業ニーズに即した社会人の学び直し支援 - 子育て等で空白のある女性のスキルアップ支援 - マザーズハローワーク等による支援強化 - 中小企業新戦力発掘プロジェクトの実施(主婦等向けインターンシップ) - 女性の勤務年数等の開示促進(「見える化」) など
継続就業	子どもを産んでも働きたい	4 仕事と子育てや生活を両立できる環境の整備 ○ ワーク・ライフ・バランスの推進等 - 育児休業や短時間勤務など多様な働き方の促進(再掲) - 長時間労働の抑制等 - 情報通信技術を活用した職場環境の整備 ○ 待機児童解消に向けた取組等 - 子ども・子育て支援新制度の着実な実施 - 待機児童解消加速化プランの展開 など

1 企業へのインセンティブ付与等

- 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への助成金制度等の充実
- 育児休業中の能力アップ等の支援や短時間勤務制度の導入支援
- 企業を「褒める」、好事例を「見える化」する仕組みの構築(好事例の顕彰)
- 企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけ(まずは全上場企業で役員に1人は女性を登用)
- 企業における女性の登用状況の開示促進(「見える化」)
- 中小零細企業、地方での取組支援

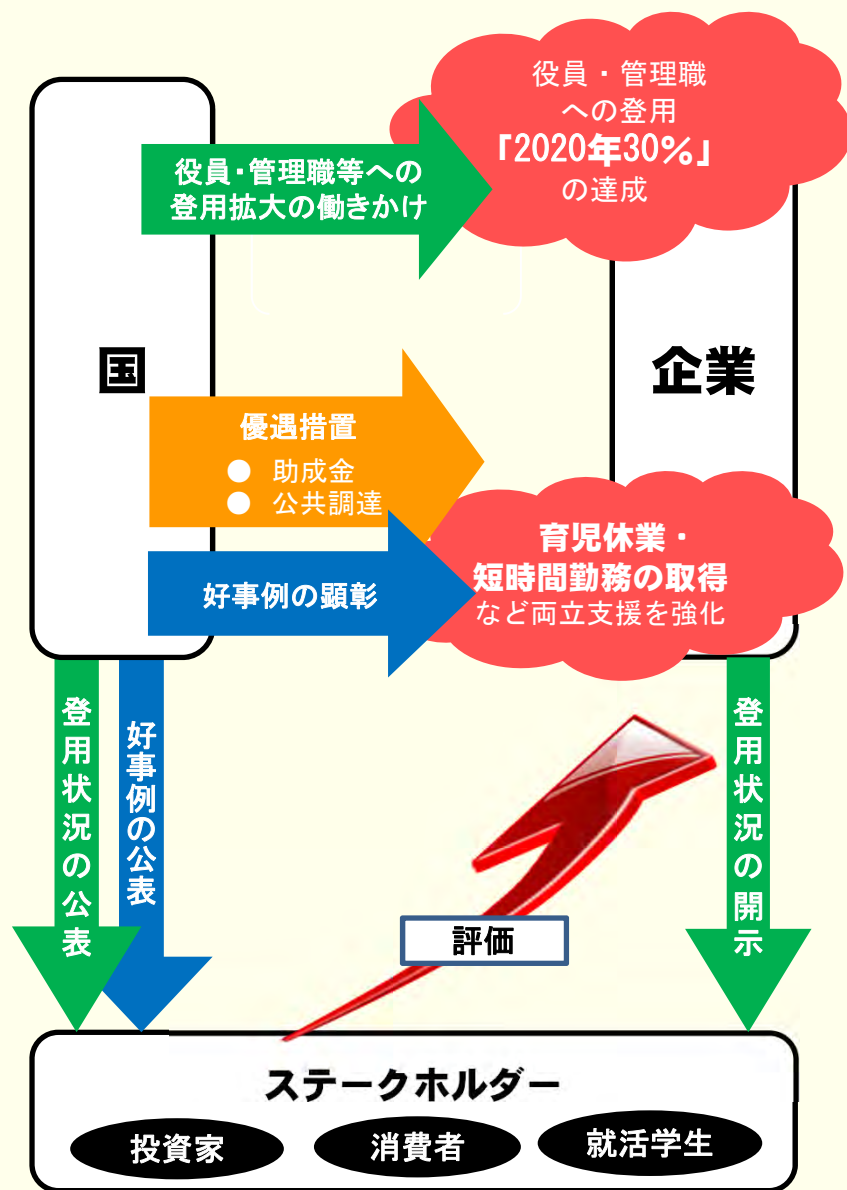
いつでもチャレンジ

- 女性の起業・創業支援
- 女性農業経営者の支援 など

重点施策に関する参考資料

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へのインセンティブ付与等
2. 就労している女性等に対する継続就業に向けた支援
3. 出産等により一度離職した女性に対する再就職等に向けた支援
4. 男女が共に仕事と子育てや生活を両立できる環境の整備

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へのインセンティブ付与等



(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へのインセンティブ付与

優遇措置

- 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への**助成金制度等の充実**【厚労省】
- 育児休業中の能力アップ等の支援**や短時間勤務制度の導入支援【厚労省】
- 公共調達**を通じた男女共同参画等の推進【各府省】

好事例の顕彰

- 企業を「褒める」、好事例を「見える化」**する仕組みの構築
(女性登用の表彰制度の創設、ダイバーシティ経営企業100選の選定・公表、均等・両立推進企業表彰の充実等)【内閣府、経産省、厚労省】
- 投資家に対し、女性の活躍推進企業を魅力ある銘柄として紹介する「**なでしこ銘柄**」の取組【経産省】

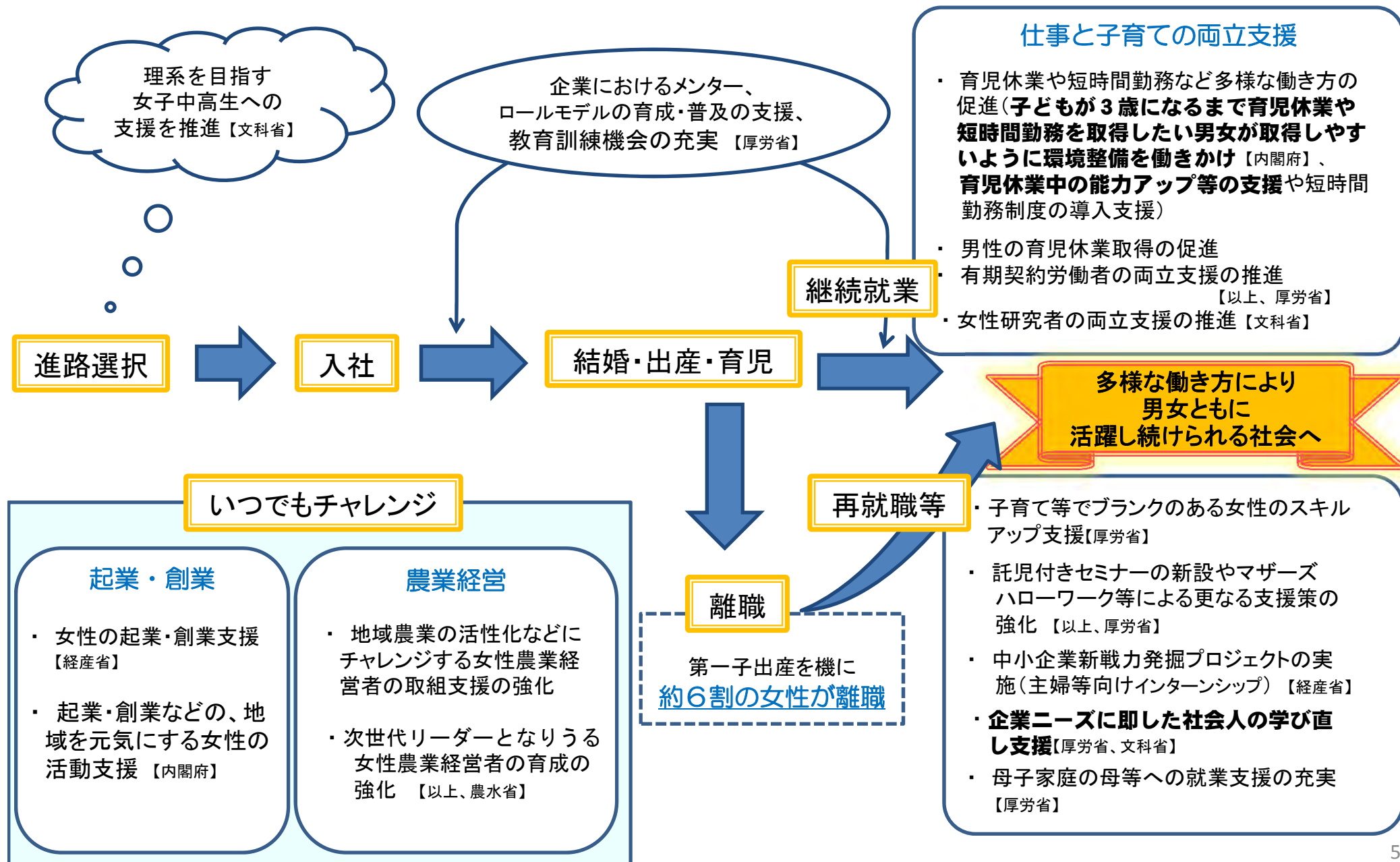
(2) 個別企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけと登用状況の開示促進

女性の登用拡大

- 企業の**意思決定過程への女性の参画**を強力に後押し
 - 企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけ**【内閣府、厚労省、経産省】
(まずは全上場企業で役員に一人は女性を登用)
 - 企業における登用状況の開示促進【内閣府、厚労省】
- 女性の**社外役員の登用拡大**に向けた仕組み等の構築【経産省】

2 就労している女性等に対する継続就業に向けた支援

3 出産等により一度離職した女性に対する再就職等に向けた支援



4 男女が共に仕事と子育てや生活を両立できる環境の整備

女性が働き続ける上で必要なことは、①子育てしながら働き続けられる制度や職場環境 ②勤務時間の柔軟さ ③残業があまり多くないこと 等があげられている。

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。

雇用環境の整備

・ 仕事と子育ての両立支援

(再掲)

- ・ 育児休業や短時間勤務など多様な働き方の促進
(育児休業中の能力アップ等の支援や短時間勤務制度の導入支援)
- ・ 男性の育児休業取得の促進
- ・ 有期契約労働者の両立支援の推進【以上、厚労省】
- ・ 女性研究者の両立支援の推進【文科省】

・ 長時間労働の抑制などワーク・ライフ・バランスの更なる推進

【厚労省】

- ・ 企業自らが自社の働き方・休み方の現状を客観的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」のウェブサイトを活用した普及促進
- ・ 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業の拡充

・ テレワークなど情報通信技術を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の推進

- ・ 在宅勤務・在宅ワーク推進に向けたICTスキル習得支援、新たなモデル確立のための実証事業等【総務省】
- ・ 在宅勤務の好事例の収集や相談等の実施【厚労省】
- ・ サイバー空間の安全・安心確保対策の推進等【警察庁】

社会基盤の整備

・ 待機児童解消に向けた取組

- 子ども・子育て支援新制度の本格施行を着実に実施
- 待機児童解消加速化プランの展開【以上、厚労省】
- ・ 緊急集中取組期間（H25-26）で約20万人分の保育を集中整備できるよう、国として万全の支援
- ・ 取組加速期間（H27-29）で上記と合わせて潜在的ニーズを含む約40万人の保育を確保
- ・ 緊急集中取組期間における「緊急プロジェクト」・支援パッケージ～5本の柱～
 - 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 小規模保育事業など新制度の先取り
 - 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
- ※ 横浜市をはじめ優れた取組の好事例を集積、積極的に発信

・ 地域ぐるみの子育てに向けた取組

- 地域で高齢者等が育児に参画できる取組としてファミリー・サポート・センター事業等の推進【厚労省】

・ 安心・安全に向けた取組

- 仕事と子育てを両立できる環境整備に向けた子どもの安全確保対策の推進【警察庁】

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めざす

「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

- ▶ 採用・登用の拡大（例えば警察官など、女性の割合が少ない省庁等の取組強化） 【各府省】
- ▶ 仕事と子育ての両立支援
 - 配偶者の転勤に伴う離職対応 【人事院】
 - 公務部門におけるテレワークなど柔軟な働き方の推進 【各府省】
- ▶ ①業務効率化や良好な職場環境づくりに向けた職員の取組、②それを可能とする管理職の効率的な業務運営による、育児休業取得などワーク・ライフ・バランスの実践と適切な評価 【各府省】