

政府の経済界への要請

～女性の活躍推進関係～

企業の方針決定過程への女性の参画を強力に後押し

課題

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い。
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。

【参考】
・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。

【参考】女性の活躍促進策の工程表（案）

平成24年度（2012年）

平成25年度（2013年）

平成26年度（2014年）

平成27年度
（2015年）

＞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

○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や税制による支援

・女性の活躍促進に積極的な企業への助成金の加算制度の創設＜25年度新規＞

・女性の活躍促進等に取り組む企業への経済的インセンティブ付与（補助、税制等）＜検討中＞

拡充

○企業を「褒める」仕組み、好事例を「見える化」する仕組みの推進

・均等・両立支援表彰、ダイバーシティ経営企業100選の選定・公表等＜24年度～＞

・女性の活躍状況を情報開示し、登用の成果を上げた企業の表彰制度を創設＜検討中＞

○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＜24年度～＞

＞女性の社外役員の登用拡大に向けた仕組み（企業間での紹介・斡旋）等の構築＜25年度～＞

女性が働き続けられる社会の構築（M字カーブ解消に向けた取組）

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、子育て期の30歳代前半で低下する「M字カーブ」を描く。
- 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仕事と家庭の両立が困難であることが多い。

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。 〕

平成24年度（2012年）

平成25年度（2013年）

平成26年度（2014年）

平成27年度
（2015年）

➤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

○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や税制による支援

- ・くるみん税制（次世代育成支援対策推進法の認定を受け、「くるみん」を取得した事業主に対する税制優遇（取得・新築・増改築をした建物等につき、認定を受けた事業年度において割増償却））
- ・休業中の能力アップを支援する助成金の活用
- ・子育て期の短時間勤務制度の導入を支援する助成金の活用 等

○企業を「褒める」仕組み、好事例を「見える化」する仕組みの推進

- ・均等・両立支援表彰、ダイバーシティ経営企業100選の選定・公表等＜24年度～＞

・女性の活躍促進等に取り組む企業への経済的インセンティブ付与（補助、税制等）＜検討中＞

➤企業ニーズに即した社会人（育休中の男女を含む）の学び直しの支援＜検討中＞