

「女性のチャレンジ支援策について」中間まとめ（概要）
- 女性のチャレンジは、男性の元気、社会の活気 -

I なぜ今、女性のチャレンジ支援が必要なのか

(1)なぜ今、女性のチャレンジ支援が必要なのか

○ 構造改革に女性のチャレンジは不可欠

豊かで活力ある社会を実現し、男女が共に生き生きと安心して暮らしていくためには、社会経済の構造改革が必要。行政だけでなく、企業、国民一人一人が暮らしの構造改革にチャレンジするため、意欲と能力がある男女、とりわけ女性のチャレンジ支援が重要。

○ 世界の中でも低い日本女性の活躍状況

国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」では、女性の活躍度を示すジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)が、日本は66か国中32位。世界経済フォーラムが報告した「国際競争力報告2001年～2002年」では、日本女性の経済活動状況が75か国中69位。

世界的にも女性の能力がいかされず、活躍度が低い日本の女性へのチャレンジ支援は重要。

○ 企業活性化の鍵は女性のチャレンジ

意欲と能力がある女性が活躍できるような職場づくりは、企業が新たな価値・発想を取り入れることとなり、多様化する市場で迅速かつ柔軟に対応し、競争力を発揮するといった観点からも重要な戦略。

(2)基本的な考え方

○ 男女共同参画社会の実現

男女がお互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、社会全体に大きな利益をもたらすもの。

○ どのようなチャレンジか

- ・ 方針決定過程に参画し、活躍することを目指す

「上」への(垂直型)チャレンジ

- ・ 起業家、研究者・技術者等、従来女性が少なかった分野に新たな活躍の場を広げる

「横」への(水平型)チャレンジ

- ・ 子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性の再チャレンジ

○ 少子化との関連

女性のみならず男性も、仕事と生活時間のバランスがとれるような多様な働き方の選択肢を拡大し、女性の就業継続や再チャレンジを支援することが、少子化対策としても意義があることを認識しつつ、女性のチャレンジ支援が進められることを期待。

II どのような支援を行っていくのか

1. 意欲と能力がある女性が活躍できる職場づくり―「上」へのチャレンジ

ア. ポジティブ・アクションの積極的推進

- 企業における能力発揮のための積極的取組(ポジティブ・アクション)を進めるため、企業に対して雇用状況報告書の提出やポジティブ・アクションの計画の策定を求める等の諸外国の例を参考にしつつ、立法措置を視野に入れて検討
- 社外取締役を含め、企業の役員に女性の活用を進めるため、民間において、女性役員確保のための人材データベースの構築、調査研究、コンサルティング等の実施を期待
- 女性の活躍度合いと企業業績との関係についての調査研究を推進 等

イ. 新たな方策の検討

- 契約制度の原則である「公正性、経済性」にも留意しつつ、地方公共団体において、入札の参加登録の新たな審査項目として、ポジティブ・アクション計画の策定の有無、男女雇用機会均等法違反に係る企業名公表の有無等を加えることが考えられる

2. 新しい分野へのチャレンジ ―「横」―へのチャレンジ

ア. 起業に対する支援

- 女性が起業するための行政等による支援策、好事例等の総合的な情報提供を充実

イ. NPO法人で活躍する女性への支援

- NPO法人の活動促進のため、NPO法人の税制の認定要件の見直しを検討

ウ. 女子学生・女子生徒のチャレンジ支援

- 女子学生・女子生徒のチャレンジ支援のため、インターンシップなどの実践的な職業体験の機会の充実に努めるとともに、女子学生・女子生徒の職業指導、進路指導の一層の充実に努める
- 女子学生・女子生徒に対する差別的取扱いに対応するため、就職支援を行う NPO 法人、女性センター等、学校、都道府県労働局雇用均等室の連携を促進

エ. 多様な働き方への支援

- 多様な働き方の選択肢を拡大するため、有期労働契約、裁量労働制の見直し等を検討

オ. チャレンジ支援のためのネットワーク等環境整備

- 再チャレンジしたい女性、キャリアアップしたい女性、起業したい女性が、必要な情報へのアクセスを効率的、かつ、容易にすることが必要。このため、関連情報のワンストップサービス化、ネットワーク化を促進

3. 再チャレンジ支援

ア. 再チャレンジのよいモデルを示す

- 意欲・能力に応じて活躍できる短時間正社員制度の導入支援
- パートタイム労働者とフルタイム正社員の均衡処遇のルールに関し、ガイドラインの策定等を行うとともに、法整備について国民的合意形成を推進しながら検討を進めていく必要があり、今後、労使をはじめ、国民全体として議論を深める
- 再チャレンジを望む女性を勇気付けられるようなチャレンジのモデルを提供

イ. 再教育・再訓練の充実

- 女性の就業につながるような職業訓練等再教育を受ける機会を増やすため、就業支援関連事業を充実するとともに、大学等における再教育の機会を拡充することを促す

ウ. 年齢にかかわらず働ける社会の実現

- 意欲と能力に応じて年齢にかかわらず労働者が活躍できるよう、中長期的には法律によって、例えば、年齢上限の設定を行う企業に対してその理由を説明する義務を課すこと、あるいは年齢制限そのものを禁止することについても可能性を検討

4. 農林水産分野における女性のチャレンジ支援

ア. 政策・方針決定の場や経営への参画

- 政策・方針決定の場への参画を一層促進
 - ・地域レベルの男女共同参画推進目標の策定及び意識啓発
 - ・ロールモデルとなる女性リーダーの活躍の場の拡大
 - ・世代を超えたネットワーク化の推進、次世代リーダーの育成
- 生産技術や経営能力向上のための支援
- 育児等と仕事の両立支援
- 農業分野における近代的な経営を行う法人化の促進

イ. 活動の多面的展開

- 食の安全・安心に向けた農村女性と消費者との間の交流促進、ITの活用等による女性起業の育成・高度化や起業活動に必要な技術・資金面での支援策を推進