

最近の女性の活躍促進に関する動き等について 関連資料

最近の女性の活躍促進に関する動き等について	1
別紙1 「成長戦略進化のための今後の検討方針」(平成26年1月20日産業競争力会議)	2
別紙2 「産業競争力の強化に関する実行計画」(平成26年1月24日閣議決定)	4
別紙3 「日本の活力の発揮に向けて(有識者議員提出資料)」(抄)(平成26年3月19日第1回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議 資料1-2-1)	5
別紙4 「成長戦略としての女性の活躍推進について(長谷川産業競争力会議雇用・人材分科会主査提出資料)」(平成26年3月19日第1回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議 資料4)	6
別紙5 「「女性が輝く日本」の実現に向けて(田村厚生労働大臣提出資料)」(平成26年3月19日第1回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議 資料6)(抜粋)	9

最近の女性の活躍促進に関する動き等について

日本再興戦略 -JAPAN is BACK- (H25.6.14閣議決定) (抄)

◆雇用制度改革・人材力の強化

④女性の活躍推進

出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である。「若者・女性活躍推進フォーラム」の提言を踏まえつつ、女性が活躍できる環境整備を推進する。

こうした取組により、「M字カーブ問題」の解消に向け、2020年の就業率を、25～44歳の女性については73%(2012年の水準から約5ポイント向上)とすることを目指す。

- 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に対するインセンティブ付与等
- 女性のライフステージに対応した活躍支援
- 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

産業競争力会議 雇用・人材分科会

- 担当: 甘利大臣
- 主査: 長谷川閑史 武田薬品社長
- 委員: 竹中平蔵 慶應義塾大学教授
榊原定征 東レ代表取締役会長

12月26日 中間整理を取りまとめ

3月14日 「女性の活躍推進について」

3月19日 第1回経済財政諮問会議・産業競争力会議
合同会議(別紙3, 4, 5)

1月20日

「成長戦略進化のための今後の検討方針」を
産業競争力会議において取りまとめ(別紙1)

1月24日

「産業競争力の強化に関する実行計画」を閣議
決定(別紙2)

「成長戦略進化のための今後の検討方針」 (平成26年1月20日産業競争力会議 雇用労働関係の概要)

「検討方針」の概要

- 昨年6月の「日本再興戦略」の閣議決定以降、産業競争力会議分科会を中心に、「常に進化する成長戦略」とするための集中的な議論を実施し、その結果を取りまとめたもの。
- 今後「検討方針」に従い検討を進め、年央に改訂する成長戦略へ反映。

1. 女性の活躍推進と全員参加型社会実現のための働き方改革

- ◎雇用・人材分科会の中間整理に従い、今後5年間で「世界トップレベルの雇用環境」を目指した集中改革期間と位置付け、経済政策と労働政策を一体的・統合的に捉えた総理主導の政策の基本方針を策定する仕組みを検討しつつ、雇用・労働市場改革に取り組む。

「女性が輝く日本」の実現

- 企業における意思決定層への女性の登用を促進するため、役員・管理職への登用に関する目標設定の奨励や、有価証券報告書等を通じた情報開示の促進を含め、所要の方策について検討する。
- 企業のトップや管理職の意識改革を推進するとともに、社員の育児休業取得に伴う代替要員の確保等のための企業のコスト負担を軽減させる方策等を検討する。柔軟な働き方の推進に向け、テレワーク実証を行いながら、労働時間規制のあり方も含め、テレワークの普及・拡大のための措置に取り組む。
- 総理主導で、女性が輝く社会の実現に向けた全国的なムーブメントを作り出す。女性の活躍促進のための情報発信・意見交換の場を各地域で開催するとともに、様々な分野で活躍する女性や経済団体等による連携プラットフォームの構築を支援する。

成長戦略進化のための今後の検討方針（抄）

平成26年1月20日
産業競争力会議

I. 働く人と企業にとって世界トップレベルの活動しやすい環境の実現

1. 女性の活躍推進と全員参加型社会実現のための働き方改革

日本経済を持続可能な成長軌道に乗せるため、我が国最大の潜在力である女性の力を最大限発揮させるとともに、ダブルインカム拡大により世帯の所得の向上を図る必要がある。このため、女性の活躍を妨げる障壁を解消し、支援を強化するための具体的方策を平成26年年央を目途にとりまとめ、強力に取り組む。

併せて、女性や高齢者等多様な人材による多様な働き方を可能とする、日本の強みとグローバル化に対応できる柔軟性を兼ね備えた新たな「日本的就業システム」を構築する。これまでの「就社」型の働き方に加え、職務・能力を明確化した「就業」型の働き方の確立を図る。このため、雇用・人材分科会の中間整理（平成25年12月26日）に従い、今後5年間で「世界トップレベルの雇用環境」を目指した集中改革期間と位置付け、経済政策と労働政策を一体的・整合的に捉えた総理主導の政策の基本方針を策定する仕組みを検討しつつ、雇用・労働市場改革に取り組む。

① 「女性が輝く日本」の実現

企業における意思決定層への女性の登用を促進するため、役員・管理職への登用に関する目標設定の奨励や、有価証券報告書等を通じた情報開示の促進を含め、所要の方策について検討する。また、公共調達において、男女共同参画に関連する調査の委託先を選定する際に、男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するとともに、更なる取組を検討する。さらに、女性

の活躍により政策目的達成への貢献が期待される事業を対象に、女性の活躍が進んだ企業や女性が経営する企業に対する補助金等の活用を検討する。

男女がともに豊かな生活とキャリアアップを両立できる職場・社会づくりを進める。企業のトップや管理職の意識改革を推進するとともに、社員の育児休業取得に伴う代替要員の確保等のための企業のコスト負担を軽減させる方策等を検討する。また、柔軟な働き方の推進に向け、テレワーク実証を行いながら、労働時間規制の在り方も含め、テレワークの普及・拡大のための措置に取り組む。

女性の活躍を支える社会基盤整備を強力に進める。まず「待機児童解消加速化プラン」を確実に実施する。あわせて、保育士不足に対応するための方策を検討する。また、就学前のみならず、小学校入学後も、子どもが安心して過ごせる居場所を確保し、子どもを持つ女性等の就業を更に促進する観点から、待機児童解消等に向けた学童保育の充実等について検討を行う。また、働き方の選択に対して中立的な税制・社会保障制度の在り方や、ベビーシッターやハウスキーパー等の家事・育児支援サービスの利用者負担軽減に向けた方策、品質保証の仕組みの導入、人材供給の拡大のための方策等について検討する。

総理主導で、女性が輝く社会の実現に向けた全国的なムーブメントを作り出す。女性の活躍促進のための情報発信・意見交換の場を各地域で開催するとともに、様々な分野で活躍する女性や経済団体等による連携プラットフォームの構築を支援する。

「産業競争力の強化に関する実行計画」 (平成26年1月24日閣議決定 雇用労働関係の概要)

別紙2

「実行計画」の概要

- 成長戦略関連の**重点施策の実行を加速化・深化**するため策定。
- 当面3年間に実施される、**規制・制度改革を中心とする施策**について、実施期限や担当大臣を明示。

具体的施策(雇用・労働関係)

◎ 雇用制度改革・人材力の強化 ～全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる社会を構築～

- ・ **労働移動支援助成金の抜本的拡充**
 - －雇用調整助成金から労働移動支援助成金に大胆に資金をシフトさせ、予算規模を27年度までに逆転。
 - 併せて、平成25年度補正予算案に計上した拡充措置(対象企業の拡大等)を実施するため、速やかに省令改正。
- ・ **若者等の学び直し支援のための雇用保険制度の見直し**
 - －自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するため、必要な法的措置を速やかに講じる。
- ・ **ハローワークの求人・求職情報の開放等**
 - －ハローワークの保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方自治体に平成26年9月から提供を開始。
 - 求職者情報の開放については、平成26年夏頃までに検討結果をとりまとめ。
- ・ **労働者派遣制度の見直し**
 - －いわゆる26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度の在り方等の見直しについての労働政策審議会における検討を踏まえ、必要な法的措置を速やかに講じる。
- ・ **有期雇用の見直し**
 - －「高度で専門的知識等を有している者」で「比較的高収入を得ている者」等に係る無期転換申込権(※)発生までの期間の在り方等について、労働政策審議会における検討を踏まえ、必要な法的措置を速やかに講じる。
 - (※)有期労働契約が5年を越えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組み(平成25年4月1日施行)
- ・ **パートタイム労働者の処遇改善**
 - －通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止の対象者を拡大すること等を内容とした必要な法的措置を速やかに講じる。
- ・ **女性のライフステージに対応した活躍支援**
 - －仕事と子育ての両立支援を推進するための次世代育成支援対策推進法を延長・強化する必要な法的措置を速やかに講じる。
 - －育児休業中の経済支援を強化するための必要な法的措置を速やかに講じる。

日本の活力の発揮に向けて
～少子化対策と働き方～平成 26 年 3 月 19 日
伊藤 元重
小林 喜光
佐々木 則夫
高橋 進

日本の活力を維持・発揮するためには、少子高齢化の下にあっても持続的成長を実現することが重要である。そのカギは労働参加率と生産性の向上にある。同時に、少子化対策は効果が現れるまでに長期の時間がかかるため、目標を明確化し、政策の優先順位を明らかにして今から着手しなければならない。

1. 人口減少に歯止めをかける必要性

人口減少社会においては、以下のような困難な課題が顕在化する。なるべく早期に人口減少に歯止めをかけるべき。

- ① 労働力人口比率が低下するため、労働生産性水準を維持しても、一人当たり国民所得は低下（年△0.5%程度）し、その一方で、一人当たり財政・社会保障負担は拡大
- ② 人口減少や地域間人口移動が現状のままだと、2040年段階で、20-39歳女性人口が5割以上減少し、人口一万人未満の小規模自治体（約500）は、消滅の恐れ¹
- ③ 国内市場の規模縮小は、規模の経済性を制約し、国民の選択の幅を狭める
- ④ 現在世界10位の人口規模が2060年に23位（8,670万人）、2100年には48位（5,000万人）に減少し、長期的な国力低下の恐れ

2. 掲げるべき目標

少子化対策を進めるため、以下のような目標を掲げて、総力を挙げて取り組むべき。「子育てと仕事が両立できる環境を構築し、2020～2030年にかけて早期に人口置換水準への回復を実現するとともに、世界一ビジネスをしやすく働きやすい環境づくりをする中で、労働参加率と生産性を高める。そうした結果、50年後においても、1億人程度の人口規模の国家を維持する。」

3. 少子化対策の重点課題

未婚率の高まりが出生率の低下に直結している。結婚しやすく子育てしやすい環境を実現するため、無限定長時間勤務を前提としない多様な働き方の実現や育児負担軽減等に今すぐ着手すべき。また、第二子・第三子と産み育てやすい環境を実現するため、例えば第三子への大胆な傾斜給付の導入や未就業保育士の積極的活用などを推進すべき。

¹ 第1回「選択する未来委員会」（26年1月30日）増田寛也委員資料による。

4. 労働参加と生産性向上に向けた取組

総人口に占める年少・高齢者人口（14歳以下と65歳以上）比率は今後急速に高まっていく中、労働力人口の減少を最小限に食い止めるべき。働く意欲や能力があるにもかかわらず、様々な要因で労働市場から退出している者²など、労働参加を促すべき。

【当面の重要課題】

- 多様な採用形態や働き方、正規・非正規の格差是正、年功賃金是正、待機児童解消・学童保育の拡充
- 労働時間の短縮（長時間労働に従事している者を半減させる）、ワークライフバランスの実現
- 人材育成・職業訓練の抜本拡充（再就職希望の女性、退職を控えた社会人再教育、非正規、無業者等の再教育・職業訓練）
- 主に女性が働くことを阻害している制度の是正
 - － 税制・社会保障制度がもたらしている103万円の壁、130万円の壁
 - － 上記に連動しているいわゆる家族手当制度の是正（まずは公務員から）

【2020年度までに体系化・実現すべき重要課題】

- 女性の役員登用促進
- 上記に係る少子化対策、家族関係等の社会支出の倍増³に向け、国民的議論を経て、2020年までの税社会保障一体改革の中で、抜本的な財源措置を講ずべき。

² 例えば現在無業で就業希望の女性は668万人、このうち育児中（6歳児以下）の女性は170万人。現在無業で就業希望の55歳以上の者は91万人（男性38万人、女性53万人）。介護中の就業希望者は72万人（男性21万人、女性51万人）など。

³ 現状、英仏独の平均はGDP比3.0%に対し日本はGDP比1%（2009年度）。なお、社会保障・税一体改革により、消費税が新たに少子化対策の財源として活用され、子ども・子育て支援の充実に0.7兆円程度の財源が確保される。

成長戦略としての女性の活躍推進について

※本ペーパーは民間議員の意見を踏まえ、主査の責任のもと取り纏めたものである。

平成26年3月19日
産業競争力会議 雇用・人材分科会
主査 長谷川 閑史

- 安倍政権が掲げる「女性が輝く日本」は、従来レベルでの女性政策では実現できない。「女性が輝く日本」の実現は、「グローバルに通用する世界トップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指すこととほぼ同義であり、大幅な構造改革を伴うものである。
- 中長期的観点からの日本経済における最大の制約要因は、少子・高齢化による労働力及び内需の縮小である。この人口動態による制約を最小化することは、我が国経済を持続可能な成長路線に乗せるための大前提と言える。
- 海外からの指摘を待たずとも¹、第一の処方箋は、先進国標準から大きくかい離した（ゆえに潜在力も大きい）女性就労の水準を量・質ともに大幅に改善することである²。1980年代半ば以降、先進国において、女性の就労率が高い国では出生率も高いという関係がみられ³、女性就労の促進は、就労と育児・家事の両立を可能とする環境の整備を通じて少子化対策としての効果も期待され、現在及び将来の労働力確保にも資するものといえる。
- また、夫婦共稼ぎ（ダブルインカム）世帯の増加は家計所得を増やし、消費を活性化することで、内需の規模の維持・拡大にもつながる。
- こうした観点から、「世界で一番女性が活躍しやすい国」を目指し、「成長戦略の重要な柱」である女性の活躍推進のための政策を加速化させ、例えば、WEFランキングで世界105位まで低下したジェンダーギャップ指数の改善等、各種個別政策において明確な目標・KPIを掲げ、総理主導で、スピーディに、総合的な対策を講じるべきである⁴。

¹ IMFラガルド専務理事は、「女性が日本を救う(Can Women Save Japan?)」(2012年10月IMFのWP)を紹介し、「急激な高齢化による日本の潜在成長率の低下に歯止めをかけるには、女性の就業促進がカギ。日本の女性労働力率が他のG7(イタリアを除く)並みになれば、1人当たりのGDPが4%、北欧並みになれば8%上昇する」と指摘。

² 女性の潜在労働力(就業希望者)342万人が就労すれば、雇用者報酬総額が7兆円程度(GDPの約1.5%)増加するとの試算もある。(平成24年2月「男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書」)。

³ かつては先進国の間でも「女性の就業率が高い国は出生率が低い」という負の関係が見られたが、1980年代半ば以降、仕事と育児の両立支援が拡充された結果、「女性の就業率が高い国では出生率も高い」という正の関係が見られるようになった。また、日本の都道府県についても、同様に正の相関関係が見られる。

⁴ 平成26年1月22日安倍総理世界経済フォーラム年次総会議冒頭演説抜粋「いまだに活用されていない資源の最たるもの。それが女性の方ですから、日本は女性に輝く機会を与える場ではなくてはなりません。2020年までに指導的地位にいる人の3割を女性にします。」

1. 女性就労の量の拡大（就業継続・再就職に対する支援）

- 女性就業率が出産・育児期に落ち込む「M字カーブ」は、今や主要先進国では、ほぼ解消した。これは両立支援拡充の政策努力により克服してきたものである。
- 日本の場合、労働市場における流動性の低さとも相まって、女性のキャリアの中断は、培った能力を活かした再チャレンジを極めて困難なものとしている。このことが、ひいては女性という貴重な人的資本の劣化を招き、人材育成投資の浪費という社会的損失を招いている。
- 育児休業の制度化にも拘わらず、第1子出産時の離職率が約6割に及ぶという現状を改善するためには「社会における子育てインフラの整備」と「多様で柔軟な働き方の環境整備と推進」を車の両輪として、仕事と育児・家事の両立支援のための環境整備を進める必要がある。

(1) 社会における子育てインフラの整備

① 学童保育の量的拡充と質の向上

- 昨今急増している小学校段階の学童保育サービスの不足により、深刻化しつつある「小1のカベ」問題に対応し、「待機児童解消加速化プラン」による保育の受け皿拡大に加えて、学童保育の量的・質的拡充が必要である。このため、現在調査中の学童保育の潜在的な利用ニーズを可能な限り早期に把握し、受入れ拡大の目標値と期限を定めた具体的な整備プランを策定し、実施状況をオープンな場で監視していくことが不可欠である。
- 政策立案に際しては、従来の児童福祉的発想からくる単なる「預かり」を超えた 利用者のニーズに立脚した教育面やサービス面での高付加価値化を図ることが極めて重要である。具体的には、例えば、創意工夫ある民間団体や企業等が「公設民営」を利用した小学校校舎の活用促進により効率化を図りつつ、必要な予算措置を講じた上で、厚労省による「放課後児童クラブ」事業と文科省による「放課後子ども教室」事業の将来的な一元化を視野に入れ、両者の連携促進のための取組を講じ、質量両面の充実を図る。

② 育児経験が豊かな主婦層の就労機会の拡大

- 都市部を中心とした深刻な待機児童問題は、保育士不足が大きな要因である。そのため、育児経験の豊かな主婦の力を保育の現場で活用する。
 - ・保育士試験の回数の増加や、試験内容を育児経験が正当に評価されるよう実践的なものとすること、試験合格科目の有効期間の延長等、保育士不足解消に必要な見直しを行う。
 - ・准保育士資格(民間認証)を設け、育児経験ある主婦層の就業機会を増やし保育所の質の向上を図る。

③ 育児・家事支援サービスの利用促進

- 男性の育児・家事参加を促すとともに、育児・家事支援サービスの利用促進が重要である。現状において、「使いたいけど使えない」の最大の理由が、「価格が高い」ことであるため、需要を喚起し、スケールメリットを通じてコスト効率を向上させる好循環を創出するためには、例えば、税制措置（所得税の税額控除や特定支出控除項目への追加等）やバウチャー等による利用者負担の軽減策を講じるべきである。
- 親族の介護等も含め家庭の事情から、働きたくても働けない人に対して働く機会を与えるためにも、家事支援サービス事業を支援する政策は不可欠である。また、将来的な人材不足に備え外国人の活用も視野に入れる必要がある。そのため、人材育成を含め、サービスの品質を担保する仕組みをつくり、信頼性の高い市場を構築していく。例えば、介護、育児・家事支援などの分野で一定の資格や技能をもつ外国人に在留資格を与えられるようにすべきである。
- なお、外国人活用については、先ずは国家戦略特区で、管理体制を整えた上で、外国人による育児・家事支援サービス提供事業を試験的に許可して事業を開始させ、どの程度の需要があるか等を見極めてから拡大の必要性を検討する。

(2) 多様で柔軟な働き方の環境整備と推進

女性の活躍推進の視点からも、わが国の成長に向けた国内外の多様な人材を活用する世界トップレベルの雇用環境を実現することが必要である。そのためにも、多様で柔軟な働き方の推進を図るとともに、社会全体の「働き方改革」の一步を踏み出す。個人が各々のライフスタイルに応じて働き方を選択し、その能力を最大限に発揮するための創造性の高い働き方を実現することが、個人、企業、国の成長力を上げることにつながる。

① 時間と場所を自由に選べる多様で柔軟な働き方の推進（ITを活用した在宅勤務等における労働法制等の整備）

- 出産時の就業継続を確保した上で、女性活躍をさらに後押しするためには、女性の家庭負担を前提とした、従来のような「仕事を減らす」ことによる両立支援（育休・時短の拡充）から、在宅勤務等による柔軟な働き方の推進や家事・育児のアウトソース支援により、「育児・介護による制約を減らす」方向での支援・環境整備への切り替えが重要である。
- 育児中の女性にとって、時間や場所の制約がパフォーマンスの制約となるという「マミー・トラップ」⁵問題の解消に向けて、現在のIT技術の水準を踏まえ、個々の家庭事情に応じて、「時間と場所を自由に選べるような多様で柔軟な働き方」をできる限り広げていく方向で、労働時間法制等を見直していくべきである。例えば、業務遂行（および健康管理）を自律的に行える一定の雇の働く

⁵ 子供を持つ女性の働き方のひとつで、仕事と子育ての両立はできるものの、昇進・昇格とは縁遠いキャリアコースのこと。

個人を対象に、在宅勤務を含め、「時間と場所を自由に選べる働き方」（スマートワーク）のための新しい労働法制（従来のように時間ベースではなく、成果ベースの労働管理の制度）の創設を検討すべきである。

- また、健康確保に配慮した上で、裁量労働やフレックス制度の拡充等の見直し（在宅勤務のニーズを踏まえた特例措置の検討）や、深夜・休日の割増賃金規制を、例えば、本人都合で在宅勤務を希望する場合に限り、所定労働時間内という制限の下で緩和していくことも検討を行うべきである。
- 加えて、女性の労働参加促進や優秀な女性の活躍機会拡大のためにも、今後、「ジョブ型の働き方」を普及・促進するための環境整備を進めるべきである。
- 女性の就業機会を増やすために、医療・看護などの社会的ニーズの高い分野において、育児等で離職した女性が復職する際の学び直し支援が必要である。
- なお、ここで述べている新しい働き方（スマートワーク）については、早期実現のために、まずは、国家戦略特区での試験的実施をすべきと考えるが、それが困難な場合には、全国での実施が可能のように早急に検討すべきである。

② 中小企業、研究機関等における出産後の就業継続支援

- 中小企業等における女性の就業継続を支援するため、社員の育休取得に対応するための負担を軽減することが必要である。そのため、社員の育休取得に伴う代替要員確保や他の社員の残業増加に係る費用負担に対する補助制度を検討すべきである。また、次世代育成支援法の改正法案に盛り込まれた特例認定については、具体的な取得促進策を講じるべきである。
- 女性研究者が子育てをしながら研究を続ける環境を整備することにより、国際的に著しく低い女性研究者の割合を引き上げ、イノベーションを生み出す素地を作ることが重要である。例えば、子育て中の研究者・大学院生等が子供を預けながら研究や教育に専念できるよう学内託児所の整備を進める。国の競争的資金等によるプロジェクト研究が、出産・子育て等により中断した場合でも、復帰や継続して研究可能な仕組みの整備を図るべきである。

2. 女性就労の質の向上（キャリア形成支援）

- 「ダイバーシティ経営」がグローバルな潮流となりつつある中、企業の競争戦略として、役員・管理職への女性の登用促進を加速化していくことは、我が国経済の持続的成長のためにも重要な課題である。
- 政府は「2020年までに指導的地位の女性割合を30%」にする目標を掲げているが、役員・管理職への女性登用については、個々の企業等の経営戦略であり、政府の役割は、企業の自主的な取組みを後押しする方向で、情報開示（「見える化」）の促進やインセンティブ付与等による環境整備に重点を置く。
- そのため、ベストプラクティスの発掘・発信に加え、市場の評価を通じて、女性の登用を強力に進めるため、登用に関する主要な情報の開示を促進する。
・ガバナンス情報として特に重要性が指摘されている「女性役員の比率（人数）」

については、有価証券報告書を通じた情報開示の促進をするとともに、管理職比率及び役員・管理職への女性登用に関する方針や具体的な取組については、証券取引所に提出する「コーポレート・ガバナンス報告書」における記載を促進する。

- ・欧州では、役員についてはクォータ制を導入する企業が広がりつつあるが⁹、英国の例に倣い、まずは経済界の自主的な取組として、役員・管理職への女性登用に関する目標設定及び実績の情報開示を進めていく。
- ・女性登用に積極的に取り組む企業に対するインセンティブ付与として、多くの自治体でみられるような公共調達における女性活躍状況の評価や、補助金・助成金における女性枠の設定等の取組みを、国レベルでも、現行の枠組みにとらわれず、大胆に進める。
- ・なお、政府においても目標達成に向けた取り組みを明示し、フォローアップをするとともに、官庁等の幹部・役員について、外部からの登用も含め、クォータ制の導入を進める。

3. 女性活躍を阻害するような社会制度の見直し

- 「夫が外で働いてお金を稼ぎ、妻が家を守る」という従来の一律な社会通念を是正する意識改革が必要である。個人の意識や選択は、国の制度のあり方が影響するため、性別役割分担を「標準」とした税制・社会保障の仕組みについて、女性就労への負のインセンティブを解消する方向での見直しが必要である。
- 基本的な考え方は、働き方の選択に対して中立的であること、就労に対し抑制的ではないこととする。
- 配偶者控除「103万円のカベ」と第3号被保険者「130万円のカベ」の問題を解消する。
(配偶者控除：「103万円のカベ」)
 - ・配偶者控除は女性の就労に対して抑制的に働き、弊害が大きい（特にパート労働者において就業調整を行う傾向が顕著）。
 - ・さらに、未婚の単身世帯やダブルインカム世帯の増加傾向という現状を踏まえれば、少子・高齢化が進む我が国経済社会の持続可能性という観点からも、次世代の新しい生き方を支援するという未来志向で、制度の見直しを行うべき時期に来ている。
 - ・配偶者のいる女性の年間雇用所得分布をみると、20代を除く各年齢階級において100万円付近で（不自然に）高くなる傾向があり、多くの女性がいわゆる103万円のカベを意識して就業調整をしている結果といえる。このため、働きたいと望む女性の意欲を阻害しないよう「働き方の選択に中立的」な税制とすべきである。例えば、現行の配偶者控除のように、専業主婦又は一定額以下の所得のパート主婦の家計だけを対象にした制度ではなく、共働き家計でも専業主婦

⁹ 欧州各国では、法律によって企業の役員会に一定割合以上の登用を義務付けるクォータ制の導入が進んでいる（例：ノルウェー、スペイン、イタリア、オランダ、フランスなど）

家計でも対象とする「子育て」に着目した控除の仕組み（「子ども手当」の支給開始の際に廃止された年少扶養控除の復活など）等、女性の就労意欲の抑制要因を取り除き、子育て世帯支援に重点化する方向で再設計することを検討すべきである。将来的には所得控除全体の抜本的見直しが必要である。

（第3号被保険者：「130万円のカベ」）

- ・年金制度における第3号被保険者や健康保険等の被扶養者の問題については、女性の活躍推進のみならず、社会保障制度の公平性や持続可能性の観点からも、2016年10月の適用拡大の施行にとどまらず、第3号被保険者制度の存続の是非も含めた年金・医療制度全体の抜本改革について、経済財政諮問会議や社会保障国民会議の後継会議にて早急に検討を始めるべきである。
- なお、配偶者控除制度の見直し（縮小・廃止）や第3号被保険者制度の見直しに際しては、これに併せて、例えば、企業等の配偶者手当制度に関しても配偶者控除手当の廃止と引き換えに子供の扶養手当の増額を図るなど、女性の就労参加促進などの貢献の視点から検討をすべきである。

以上

「女性が輝く日本」の実現に向けて

平成26年3月19日

厚生労働大臣 田村 憲久

【参考】「女性が輝く日本」の実現に向けて 厚生労働省として検討している主な項目

- 1 女性のライフステージに対応した能力開発支援
- 2 企業の意思決定層への女性の登用促進
- 3 仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備
- 4 テレワークの普及促進
- 5 保育士確保対策
- 6 女性の活躍推進に向けた地域ムーブメントの促進

1 女性のライフステージに対応した能力開発支援

女性一人ひとりの選択に応じ、出産・育児期の継続就業に加え、出産・育児を理由とする離職後の再就職というそれぞれのライフステージに対応した複線的な能力開発支援を実施する。

出産・育児期の継続就業
に向けた能力開発支援

主な課題

- 地域における中小企業の実態に即した更なる能力開発の機会の充実が必要
〈OFF-JTに支出した企業は、1000人以上が9割超、50人未満が4割弱(23年度)〉
- 非正社員に対しても支援の充実が必要
〈女性の有期契約労働者の育休取得率7割超(24年度)〉

今後の取組 (検討中の施策を含む)

- キャリア形成促進助成金の拡充(事業主団体等による育休中・復職後の女性等の訓練に対する助成創設)
- キャリアアップ助成金の拡充・活用促進(育休中の女性等の訓練に対する助成創設)

出産・育児を理由とする離職後の再就職
等に向けた能力開発支援

主な課題

- 離職のブランクによる実践的能力の開発への支援が必要
- 育児と能力開発の両立の支援が必要
〈公共職業訓練の多くが5~6時間/日、託児サービスの利用が低調〉
- 女性が活躍できる再就職等の分野の拡大が必要
〈ポリテクセンター(ものづくり訓練を実施)の訓練生の女性比率が14.2%(24年度)〉
- 短時間勤務等の多様な働き方の推進が必要
〈子どもを持つ女性有期契約労働者の就業形態の選択理由で「家庭の事情や他の活動との両立しやすさ」の割合が7割超(22年度)〉

今後の取組 (検討中の施策を含む)

- 中長期的なキャリア形成の支援(教育訓練給付の拡充等)
- キャリア形成促進助成金の拡充(事業主団体等による再就職後の女性等の訓練に対する助成創設)
- 公共職業訓練の拡充
 - ・女性再就職支援コースの創設(実習と講義を組み合わせたコースや短時間訓練コースを設定し、実践力を養成)
 - ・託児サービスの拡充(施設内訓練においての実施や、託児サービス設置を委託訓練の企画提案審査の評価加点項目とする等利用の促進を実施)
 - ・女性職域拡大事業の創設(女性向けものづくり分野コースの開発・実施や、広報活動の強化)
- キャリアアップ助成金の活用促進(短時間正社員を目指す女性等の有期実習型訓練に対する助成の活用促進)

2 企業の意思決定層への女性の登用促進

- 労働力人口の減少の中、女性の活躍推進としては、**就業率の向上(量的な拡大)**だけでなく、**企業の意思決定層への登用等(質的な深化)**による**真の戦力化**が必要。
- 一方、女性管理職割合は増加傾向だが、**政府目標(2020年に30%)**に対する**改善スピードは不十分**。

現状と課題

企業側からみた要因

- ◆ 女性管理職が少ない理由は、“**知識・経験・判断力の不足**”^{54.2%}、“**勤続年数の短さ**”^(22.2%)等に加え、“**女性が希望しない**”^(17.3%)

現在、課長級以上の女性割合(※)は7.5%

※100人以上規模の民間企業(2013年)

女性側からみた要因

- ◆ **継続就業が困難**だった主な理由は、“**勤務時間**”^(65.4%)と“**職場の雰囲気**”^(49.5%)
- ◆ **昇進を望まない**女性独自の理由は、“**両立が困難になる**”^(40.0%)、“**周りに女性管理職がない**”^(24.0%)等

現に、女性管理職の約7割は子どもがいない。

- ◆ **企業トップの明確な意思の下、女性が若いうちから職域を広げ、意欲と能力を育てる必要。(まず係長クラスの層を厚く。)**
- ◆ **継続就業なくして女性の登用は進まない。働き方の改革を含めた両立支援が重要。**

現行の主な施策

《ポジティブ・アクションの推進》

- ▶ 企業トップへの浸透・企業の取組促進
…企業訪問による働きかけ、企業トップによる宣言(32件(H24.3)⇒695件(H26.3))、地域毎・業種毎の取組推進等
- ▶ 女性の意欲・能力の向上支援
…ポジティブ・アクション能力アップ助成金(H26年度予算案)、ロールモデル導入支援等

《継続就業支援に向けた両立支援》

- …育児休業・短時間勤務制度、次世代育成支援法による事業主の行動計画策定・くるみん認定制度、各種助成金等

今後の対応の方向性

- 企業の取組みの可視化(情報開示)をさらに進めるため、女性登用の実績値等に関するサイト(厚労省・内閣府)について、統合も視野に、**総合データベース化を検討**。
- 国会提出中の次世代育成支援対策推進法改正案が成立した際には、**新たに設けられる「特例認定」の要件として、働き方の見直しや、育児しつつ活躍する女性を増やすための取組み等**を検討。
- さらに、女性の活躍推進に向け、経営トップや現場管理職を含め**社会全体で目的・意義を共有し、政府において一過性でない継続的な取組推進**とするとともに、**改善の一層のスピードアップ**を図るため、**インセンティブ付与を含むより大胆な推進方策が必要**。

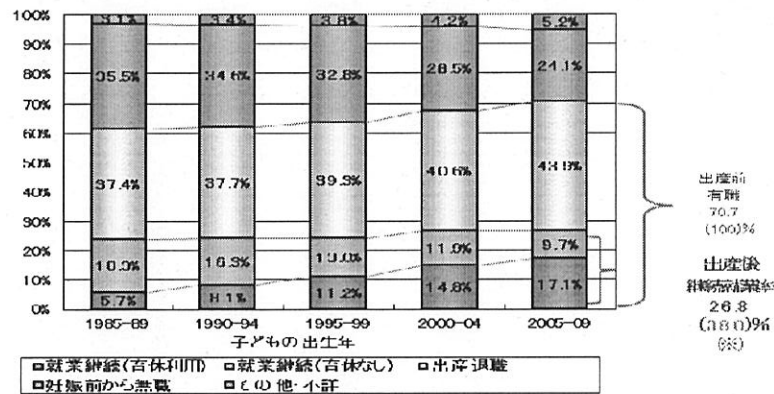
3 仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備

○女性が活躍するために、妊娠・出産・子育てを経ても就業が継続できるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を支援していく。

現状

○約6割の女性が出産・育児により退職。

その理由は、「家事・育児に専念するため自発的に辞めた」が39.0%、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」が26.1%など。



資料出所: 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

課題

○中小企業

・中小企業の育児休業取得率は、大企業に比べ低い。

○非正規雇用

・育児休業取得率は女性全体で83.6%であるのに対し、いわゆる非正規雇用である期間雇用者の取得率は71.6%となっている。
・非正規雇用でも、職場に育児休業規定があり、利用しやすい雰囲気のところでは、育児休業を取得して継続就業する割合が高い。

○働き方の見直し

・女性にとって子どもを持ちながら働き続けるために必要なこととしては、「制度や職場環境」、「勤務時間が柔軟であること」、「残業があまり多くないこと」が多く挙げられている。
・子育て期にある30歳代男性の約5人に1人は週60時間以上就業しており、父親の育児参加を妨げている。

現行の主な施策

○中小企業

・両立支援助成金(代替要員確保コース)による助成、好事例の提供、職場体制整備を含めたモデルプランを作成し支援

○非正規雇用

・両立支援助成金(期間雇用者継続就業コース)による助成、好事例の提供、育児休業取得等のマニュアルの配布

○働き方の見直し

・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定、くるみん認定を促進、男性の育児休業取得促進

今後の対応の方向性

○中小企業

・代替要員の確保のための企業のコスト負担を軽減等の方策を検討

○非正規雇用

・次世代育成支援対策推進法を延長・強化するとともに、省令・指針等において期間雇用者の両立支援の取組の重要性を強調

○働き方の見直し

・次世代育成支援対策推進法を延長・強化し、新たなくるみん認定の創設、企業のインセンティブを高めるための方策を検討

4 テレワークの普及促進

子育てや介護等と仕事の両立を促す働き方としてテレワーク（特に在宅勤務）を普及するため、導入する企業への支援等を実施

テレワークが進まない理由を解消するため、平成26年度より以下の新規対策を実施。

テレワークモデル実証事業

- ◆ 中小企業、IT関連以外の様々な産業等の実施が進んでいない部門が参考としやすいテレワークモデルを、総務省と連携した実証事業を通じて構築し、併せて労働時間規制の在り方も含め、テレワークの推進上の課題を抽出。

テレワーク相談センター・訪問コンサルタント・セミナー

- ◆ テレワーク相談センターにおいて、労務管理上の課題等について相談に応えるとともに、総務省と連携し、労務管理やセキュリティ等に関する訪問コンサルティングやセミナーを実施。

テレワーク助成金の新設

- ◆ 自宅のPCから会社のネットワークに安全にアクセスする機器等に対する助成を実施。
※費用の1/2を上限100万円で助成。目標達成時は3/4を上限150万円を助成。26年度予定額約5億円。

テレワーク導入好事例（育児・介護）の周知

- ◆ 子育て・介護のためのテレワーク活用好事例の事例集を作成し、関心ある企業等へ広く周知。



テレワークの導入の実態

- 導入企業割合は11.5%。大手企業が中心。
- 実施部門は、研究・開発・設計部門が多く、経理・会計部門等は少ない。

・テレワーク導入率	
全体11.5%。資本金50億円以上35.1%。	
・部門別実施率	
研究・開発・設計部門	… 51.4%
経理・会計部門	… 8.6%

テレワークが進まない理由

- セミナー参加者（企業の人事担当者等）へのアンケートでは、課題として、以下の指摘。

・情報セキュリティに不安がある	… 47.9%
・労働時間管理がうまくできない	… 45.1%
・業務実績の評価が難しい	… 37.7%
・円滑なコミュニケーションが難しい	… 32.1%
・職場の協力体制を作るのが難しい	… 29.3%

- H23年度国土交通省のテレワーク人口実態調査（労働者が対象）によれば、「テレワーク実施に関するデメリット」として、以下の指摘。

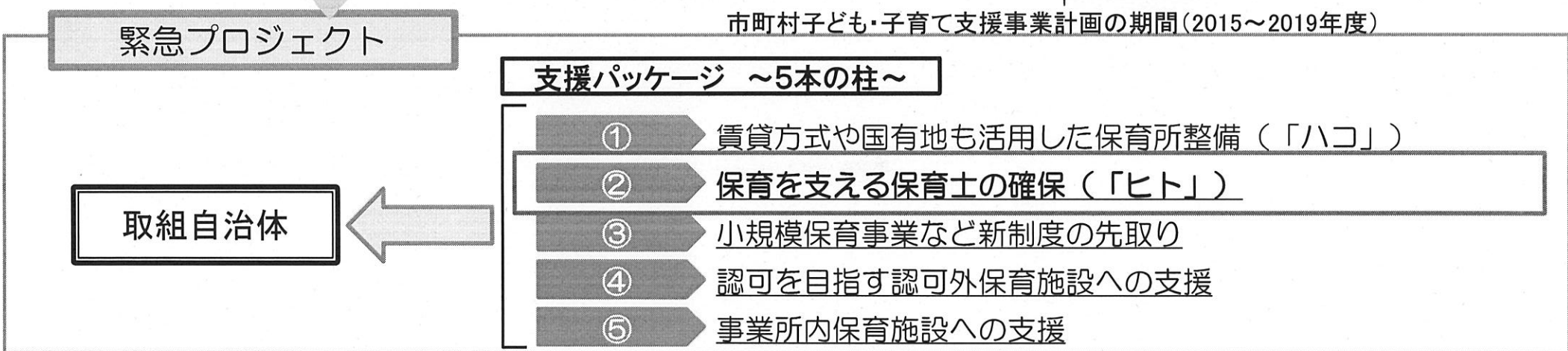
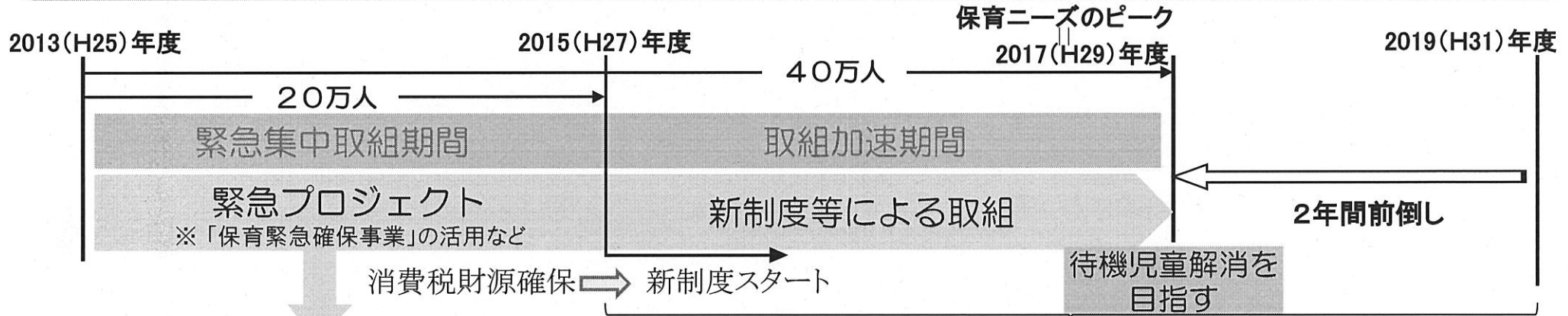
・仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい	… 47.3%
・過剰労働・長時間勤務となっても認められない	… 44.0%
・コミュニケーション不足してしまう	… 43.4%
・情報セキュリティの確保に不安がある	… 41.8%
・過剰労働・長時間勤務となってしまう	… 40.8%

5 保育士確保対策

待機児童解消加速化プラン

- ◆待機児童の解消に向け、2年後の子ども・子育て支援新制度の施行を待たずに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。
- ◆足下2年間の「緊急集中取組期間」と、新制度で弾みをつける「取組加速期間」で、待機児童の解消を図る。

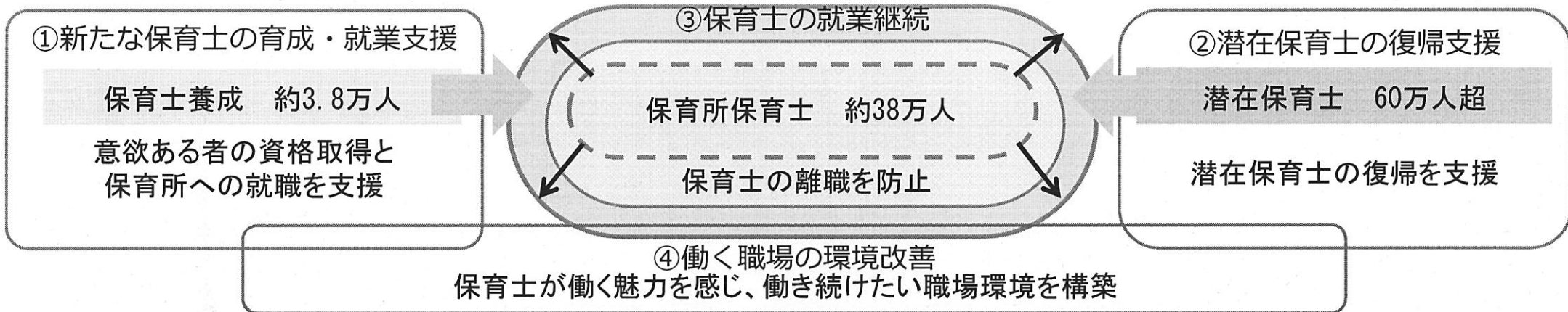
- ▶ 「緊急集中取組期間」(平成25・26年度)で約20万人分の保育を集中的に整備できるよう、国として万全な支援を用意。
※地方自治体が更にペースアップする場合にも対応。
- ▶ 「取組加速期間」(平成27～29年度)で更に整備を進め、上記と合わせて、潜在的なニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保。
- ▶ 保育ニーズのピークを迎える平成29年度末までに待機児童解消を目指す。



※保育緊急確保事業その他の消費税財源を用いた施策として行うほか、所要の財源を検討。

保育士確保に当たっての取組について

- 「待機児童解消加速化プラン」により、保育の量の拡大とともに、保育士の確保を支援パッケージの1つの柱として推進
- 保護者は保育の質の確保を強く求めており、保育士の確保への要請が強い
 - ※ 子ども・子育て支援法 附則第2条第3項
「政府は、質の高い教育・保育その他の子ども・子育て支援の提供を推進するため、（略）人材確保のための方策について検討を加え（略）」
 - ※ 子ども・子育て支援法案等に対する附帯決議（参議院）
「施設型給付、地域型保育給付等の設定に当たっては、（略）幼児教育・保育の質の改善を十分考慮する（略）」



保育士確保対策

- ① 「新たな保育士の育成・就業支援」
意欲ある者の資格取得と保育所への就職を支援
 - ・ 認可外保育施設等において保育士になろうとする者の資格取得費用を支援
 - ・ 保育士養成施設の学生に保育の魅力伝えるなどし、保育士資格を取得後に、保育所で勤務する者を増加
- ② 「潜在保育士の復帰支援」
60万人超いる潜在保育士の復帰を支援
 - ・ 保育士・保育所支援センターやハローワークによる就職相談等
 - ・ ブランクによる不安を解消するため、復帰前の実技研修
- ③ 「保育士の就業継続」
保育士の離職を防止
 - ・ 新人保育士等への離職防止の研修
 - ・ 保育の質向上の研修
- ④ 「働く職場の環境改善」
保育士が働く魅力を感じ、働き続けたい職場環境を構築
 - ・ 雇用管理の改善のための研修
 - ・ 処遇改善

政府として、保育士の力が今必要とされていることを伝え、4つの柱の対策を強力に推進し、保護者の期待に応えられるよう、保育士を確保

子育てが一段落した主婦等による、自らの子育て経験を活かした活躍を支援する

子育てが一段落した専業主婦等

地域子育て支援拠点

従事者

ファミサポ

提供会員

放課後児童クラブ

従事者

子育て支援分野での活躍

児童養護施設等

従事者

小規模保育

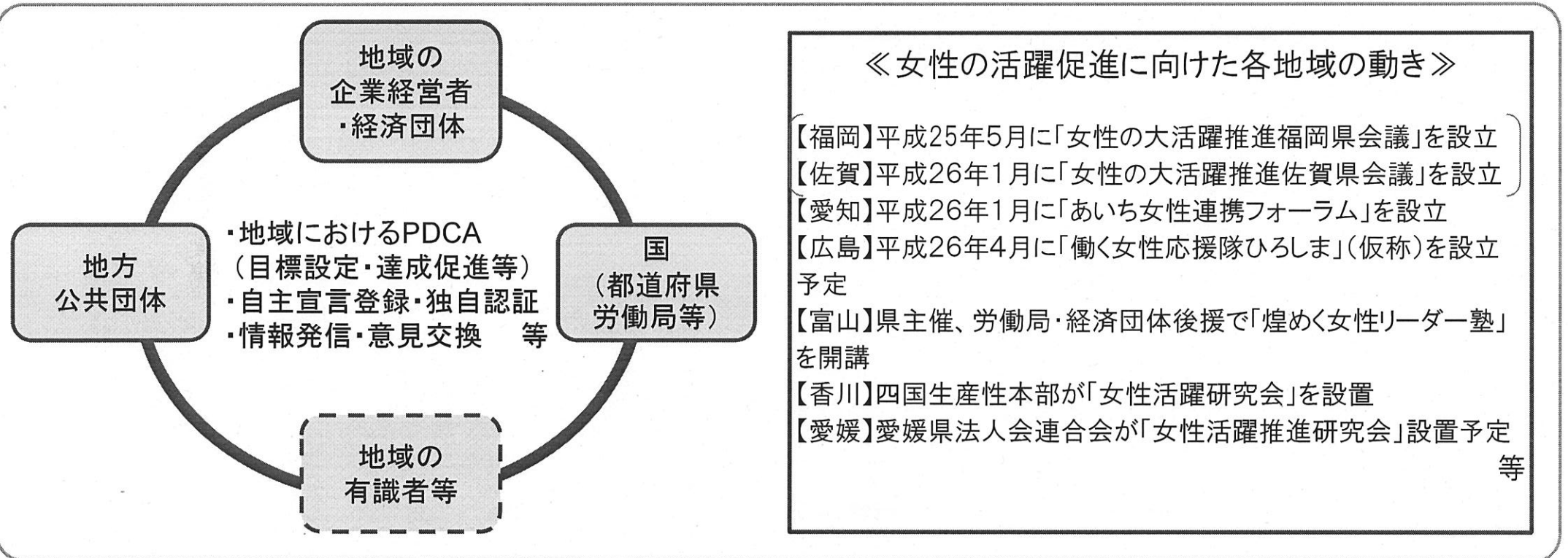
保育従事者

家庭的保育

家庭的保育補助者

6 女性の活躍推進に向けた地域ムーブメントの促進

- 女性の活躍推進を全国的な動きにしていくためには、各地域において、経済団体・国・地方自治体等が一体となって各企業の取組みを推進していくことが望まれる。
- 現在、複数の地域において、各労働局の働きかけにより、そうした動きを広げてきているところ。



- 引き続き、内閣府とも連携し、こうした各地域の動きを全国的に広げていく。