

「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—（平成26年6月24日閣議決定）（抄）

2-2. 女性の活躍推進/若者・高齢者等の活躍推進/外国人材の活用

(1) KPIの主な進捗状況

（女性の活躍推進）

《KPI》「2014年度末までに約20万人分、2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を拡大し、待機児童の解消を目指す」（待機児童解消加速化プラン）

⇒2013年：加速化プラン参加自治体数 351 市区町村（8月現在）

《KPI》「2020年に女性の就業率（25歳から44歳）を73%（現状68%）にする」

⇒2013年度：69.5%

《KPI》「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」

⇒2013年管理職比率：7.5%（2012年6.9%）

（若者・高齢者等の活躍推進）

《KPI》「2020年：20～34歳の就業率 78%（2012年：74%）」

⇒2013年：75%

《KPI》「2020年：60～64歳の就業率 65%（2012年：58%）」

⇒2013年：59%

《KPI》「2020年：障害者の実雇用率 2.0%（2012年：1.69%）」

⇒2013年：1.76%

（高度外国人材の活用）

《KPI》「ポイント制の導入後11か月で高度人材認定された外国人数の実績（約430人）からの飛躍的な増加」

⇒ポイント制の導入（2012年5月）から2014年2月までに高度人材認定された外国人数は995人

(2) 施策の主な進捗状況

（「待機児童解消加速化プラン」を着実に実施）

- ・「待機児童解消加速化プラン」については、昨年8月までに351市区町村からの参画を得ており、安定財源を確保しつつ保育所等の運営費の充実に努めるなど、待機児童の解消に向けた地方自治体の取組を強力に支援している。

(女性の登用状況が見える化/仕事と子育ての両立支援を強化)

- ・「女性の活躍『見える化』サイト」を開設し、上場企業の約3割に当たる1,154社について管理職比率等のデータ掲載を行った。また、本年4月には、次世代育成支援対策推進法の延長のための改正法案が成立するなど、女性の活躍推進のための環境整備が図られた。

(若者・高齢者等の活躍促進に向けた環境を整備)

- ・若者の活躍促進のため、就職支援機能向上等とともに、就職・採用活動開始時期変更の円滑な実施に向けた取組を進めている。また、今年3月に、雇用保険法を改正し、社会人の中長期的なキャリア形成の促進に対する支援策を強化した。
- ・高齢者の活躍促進のため、定年後の高齢者等について有期労働契約の無期転換申込権発生までの期間に特例を設けること等を内容とする法律案を本年の通常国会に提出した。

(高度外国人材の受け入れ要件を緩和)

- ・高度外国人材の活用については、昨年、最低年収基準の見直しなどの高度外国人材認定要件の緩和や親・家事使用人の帯同といった優遇措置の利便性向上のための措置を実施した。さらに、本年6月には、高度外国人材に特化した在留期間無期限の新しい在留資格創設等を内容とする出入国管理及び難民認定法の改正法案が成立した。

(建設及び造船分野における外国人材の活用)

- ・復興事業の更なる加速を図りつつ、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会等の関連施設整備等による一時的な建設需要の増大に対応するため、緊急かつ時限的措置(2020年度で終了)として、処遇や重層下請構造の改善、現場の効率化等により国内での人材確保に最大限努めることを基本とした上で、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図ることを決定した。今後、所要の準備を進め、2015年度初頭からの本制度を活用した外国人材の受入れの開始を目指す。なお、建設業との間で人材の相互流動が大きい造船業については、上記建設分野における措置により重大な影響が及ぶことに鑑み、また、当該産業分野が高い国内生産率を維持して我が国の輸出を支えとともに地域経済に大きく貢献していることを踏まえ、アベノミクスの効果により急速に回復してきた生産機会を逃さないよう、建設業と同様の緊急かつ時限的措置を講ずることとし、所要の準備を行う。

(3) 新たに講ずべき具体的施策

昨年来、取組を進めている女性や若者・高齢者等、外国人材の活躍促進の取組をより一層進め、意欲と能力ある人材が生き生きと働ける社会を構築していく。

i) 女性の活躍推進

(育児・家事支援環境の拡充)

我が国最大の潜在力である女性の力を最大限発揮し、「女性が輝く社会」を実現するには、安全で安心して子供を預けることができる環境の整備や家事に係る経費負担の軽減に向けた方策を検討していく必要がある。このため、引き続き、「待機児童解消加速化プラン」に基づき、「待機児童ゼロ」を実現するための取組を進めるとともに、「小1の壁」と指摘されている小学校入学後の児童の総合的な放課後対策を講ずる必要がある。あわせて、安価で安心な家事支援サービスを活用できる環境整備を図る。

①「放課後子ども総合プラン」

小学校入学後に女性が仕事を辞めざるを得ない状況となるいわゆる「小1の壁」を打破し、次代を担う人材を育成するため、厚生労働省と文部科学省が共同して「放課後子ども総合プラン」を年央に策定し、一体型を中心とした放課後児童クラブ・放課後子供教室の計画的な整備を進める。その際、学校施設（余裕教室や放課後等に一時的に使われていない教室等）の徹底活用、放課後児童クラブの開所時間の延長、全小学校区での放課後児童クラブと放課後子供教室の一体的な、又は連携した運用等が着実に実行されるよう、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」を改正し自治体に計画の策定を求めるなど所要の制度的措置を年度内に実施する。これにより、放課後児童クラブについて、2019年度末までに約30万人分の受け皿拡大を図るとともに、約1万か所以上を一体型の放課後児童クラブ・放課後子供教室とする。

②保育士確保対策の着実な実施

「待機児童解消加速化プラン」の確実な実施のため、年内を目途に、子ども・子育て支援新制度における地方公共団体の計画を踏まえた国全体で必要となる保育士数を明らかにした上で、数値目標と期限を明示し、人材育成や再就職支援等を強力に進めるための工程表を「保育士確保プラン」として策定する。あわせて、今年度末の「待機児童解

消加速化プラン」の進捗状況を踏まえて必要な見直しを行う。

③子育て支援員（仮称）の創設

小規模保育など地域のニーズに応じた幅広い子育て支援分野において、育児経験豊かな主婦等が活躍できるよう、必要な研修を受講した場合に「子育て支援員（仮称）」として認定する仕組みを、子ども・子育て支援新制度の施行に併せて創設する。その際、「子育て支援員（仮称）」が、保育士、家庭的保育者、放課後児童支援員を目指しやすくする仕組みも併せて検討する。

④安価で安心な家事支援サービスの実現

家事支援サービスについて、品質確保のための業界による自主的取組への支援等を通じ、利用者負担が低い、安心なサービスが供給される仕組みを構築するため、主要事業者で構成される推進協議会を設置し、年度内に具体策を検討し、一定の結論を得る。

⑤女性の活躍推進、家事支援ニーズへの対応のための外国人家事支援人材の活用【後掲】

（「5. 立地競争力の更なる強化」「5-1. 『国家戦略特区』の実現/公共施設等運営権等の民間開放（PPP/PFI の活用拡大）、空港・港湾など産業インフラの整備/都市の競争力の向上」中、「ii) 国家戦略特区の加速的な推進」において記載。）

（企業等における女性の登用を促進するための環境整備）

女性にとって働きやすい職場環境を整備するとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加に向け総合的かつ集中的に取り組む必要がある。あわせて、潜在化している女性の能力を最大限発揮できるよう支援を行う。

⑥女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築

「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための新たな総合的枠組みを検討する。

具体的には、国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示を含め、各主体がとるべき対応等について、検討する。さらに、各主体の取組を促進するため、認定などの仕組みやインセン

タイプの付与など実効性を確保するための措置を検討する。これらについて今年度中に結論を得て、国会への法案提出を目指す。

また、公共調達や各種補助事業に当たり、事業者又は発注者の負担等を踏まえつつ、ワークライフバランス、女性の登用等への取組状況について報告を求め、企業における取組の「見える化」を進め、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を適切に評価すること等を盛り込んだ取組指針を策定し、受注機会の増大を図る。

さらに、育児休業中の代替要員の確保や育休復帰支援プランの策定など復職の環境整備、復職後の能力アップのための訓練を行う事業主等に対する助成や改正次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定等を受ける事業主に対するインセンティブ付与の検討、男性の育児参画促進等、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む事業主への支援などを拡充する。

あわせて、女性の活躍推進のためには、女性の特性に応じた女性の健康の包括的支援が必要である。このため、与党からの提言等も踏まえつつ、所要の施策を総合的に講ずる。

⑦企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進

有価証券報告書における役員女性の比率の記載を義務付けるとともに、コーポレート・ガバナンスに関する報告書において、企業における役員、管理職への女性の登用状況や登用促進に向けた取組を記載するよう各金融商品取引所に要請する。

また、政府において、女性の登用状況等に関する企業情報を一元化することで総合データベース化を図り、企業の女性活躍に向けた取組を推進する。

さらに、男女がともに仕事と家庭の両立ができるよう、改正次世代育成支援対策推進法等を通じた職場環境整備を促し、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進を進める。あわせて、朝早く出社し夕方に退社する「朝型」の働き方の普及、フレックスタイム制度の見直しなど、柔軟で多様な働き方の推進について検討を進めるとともに、テレワークの推進に向け、新たなモデルの構築、導入ノウハウの提供等に取り組む。

⑧国家公務員における女性職員採用・登用の拡大

政策・方針決定過程への女性の参画拡大等の観点から、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組むこととし、職員の仕事と生

活の調和も併せて推進していく。

そのため、新設された内閣人事局が取組の中核となり、政府一体として責任をもって取り組むための推進体制（全府省等の事務次官級から成る会議の設置等）を整備し、総合的かつ集中的な取組を進める。

また、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備や、テレワークの普及・拡大など、職員の状況に応じた柔軟な働き方を推進するとともに、超過勤務の縮減についても、関係機関の理解と協力も得ながら、より効果的に取組を進める。

⑨「女性活躍応援プラン（仮称）」等の実施

育児等の経験を生かして主婦等が現場で能力を最大限発揮できるよう、「子育て支援員（仮称）」の創設を含め、「女性活躍応援プラン（仮称）」を取りまとめるとともに、関係省庁から成る推進会議を新たに立ち上げ、「女性活躍応援プランサイト（仮称）」の開設や学び直しの地域ネットワークの創設など総合的推進体制を整備する。具体的には、①家事・育児・介護等で地域貢献を希望する方、②正社員や保育士等として再就職を希望する方、③起業・NPO等の立ち上げを希望する方向けに、マザーズハローワークや学び直し支援、トライアル雇用や創業スクール等の取組を進める。

また、企業トップや管理職の意識改革を推進するとともに、各地域において女性応援会議の開催、経済団体等による連携プラットフォーム整備、企業現場の取組支援など女性登用の推進のための枠組みを構築する。

⑩キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等

次世代の女性活躍に向け、ロールモデル提示、出前授業などキャリア教育プログラム情報を集約・発信するとともに、女性登用等に積極的に取り組む大学に対する支援、女性研究者の研究と出産・育児等の両立のためのワークライフバランス配慮型研究システム改革、女性技術者等の育成や就労環境整備等を実行する。また、女性のキャリアアップの場としての JICA ボランティア事業の戦略的活用を行う。

（働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し）

これらの取組を総合的に進めることと併せ、女性の活躍を妨げるあらゆる障壁を解消していく必要がある。このため、女性の就労に対して抑制的な制度の見直しを図る。

⑪働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し

日本再興戦略では、「女性の活躍推進」の項目において、「働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度の検討を行う」こととし、税制面では、本年3月以降、政府税制調査会において、女性の働き方の選択に対して中立的な税制の検討を行ってきた。

働き方の選択に対してより中立的な社会制度を構築するためには、幅広く総合的な取組が不可欠である。このため、少子高齢化の進展や共働き世帯の増加などの社会経済情勢の変化の下、女性の活躍の更なる促進に向け、税制、社会保障制度、配偶者手当等について、経済財政諮問会議で年末までに総合的に検討する。

・税制について

税制面では、自民党・日本経済再生本部の提言や政府税制調査会におけるこれまでの議論を踏まえ、女性の働き方に対してより中立的な制度とする方策について、経済財政諮問会議と連携しつつ、引き続き政府税制調査会において幅広く検討を進める。

・社会保障制度について

社会保障制度については、①正社員等を夫に持つ女性の収入が130万円を超えた場合には、3号被保険者の資格を失い、社会保険料負担が発生し手取り収入が減少する逆転現象が生じるため、妻が働く時間を抑制する実態がある、②雇用主側としても労働時間が一定水準を超えると社会保険料負担が発生するため、就業時間を調整させる実態がある、③3号被保険者制度は自営業者等の妻や独身女性との関係で不公平である、との指摘があることに鑑み、経済財政諮問会議における議論を踏まえつつ、社会保障制度の持続可能性を高める観点や、女性の生き方・働き方に対してより中立的な制度の構築という観点を明示的に踏まえた上で、被用者保険の適用拡大や給付・負担の在り方等を含む包括的な検討を着実に進める。

・配偶者手当の見直しについて

配偶者を持つ従業員に対し、手当を支給する事例も見られ、結果的に女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があることに鑑み、経済財政諮問会議において人事院等に情報提供等の協力を要請しながら議論を深め、配偶者に対する民間及び公務員の手当の在り方について検討を進める。