

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 「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（女性の活躍推進関係）」
（平成 26 年 5 月 28 日第 4 回産業競争力会議課題別会合 資料 3）（抜粋）・・・・・・・・・・・・ 2

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

5月28日 第4回産業競争力会議課題別会合(別紙)

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

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

「女性が輝く日本」の実現に向けて

平成26年5月28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 企業の意思決定層への女性の登用促進
- 2 仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備
- 3 女性のライフステージに対応した能力開発支援
- 4 女性の活躍推進に向けた地域ムーブメントの促進

1 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。**
- 今国会で成立した次世代育成支援対策推進法の一部改正法で新設された「**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、「**202030**」の達成に向けた**全国レベル・地方レベルでの推進枠組みの構築**を検討。
- また、**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。**

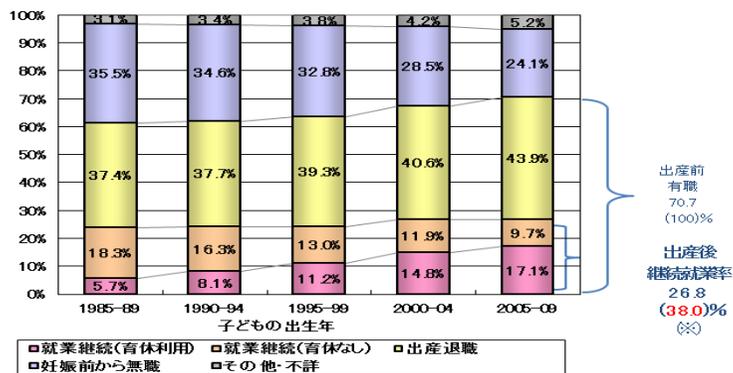
2 仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備

○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、次世代育成支援対策推進法の延長・強化を行う改正法の成立

○働き方の見直し

・次世代育成支援対策推進法の延長・強化を行う改正法の成立(新たなるみんな認定の創設)、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の延長・強化に伴い、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の延長・強化に伴う、現行くるみんな認定及び新たなるみんな認定の取得促進や、企業のインセンティブを高めるための方策を検討

3 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。



① 出産・育児期の継続就業に向けた能力開発支援

現行の主な取組

- **キャリア形成促進助成金**
(育休中・復職後等能力アップコース)
(育休中・復職後等の**正社員**等に訓練を実施した事業主に対する経費・賃金助成) <25年度補正～>

主な課題

- **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割弱、50人未満が4割弱(24年度)>
- **非正社員**に対しても支援の**充実が必要**

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)

② 出産・育児を理由とする離職後の再就職に向けた能力開発支援

現行の主な取組

- **キャリア形成促進助成金**
(育休中・復職後等能力アップコース)
(再就職後の女性に訓練を実施した事業主に対する経費・賃金助成) <25年度補正～>
- **公的職業訓練**(公共職業訓練及び求職者支援訓練)
<公共職業訓練の入校者数の56.5%(委託訓練の入校者数の74.0%)が女性求職者支援訓練の受講者数の65.5%が女性(24年度)>
※民間への**委託訓練における託児サービス**を実施
- **教育訓練給付**
(自発的な訓練を受講した本人に対する**費用補助**)
<受給者の54.5%が女性(平成24年度)>

主な課題

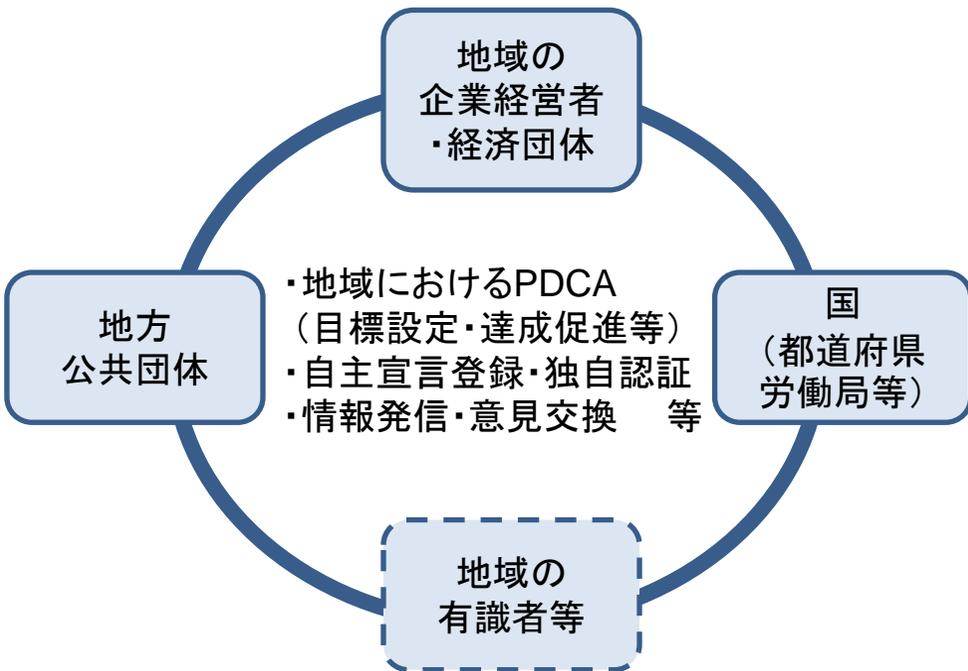
- **子育て後の再就職という女性のニーズをターゲットにした取組は十分でない**
- **離職のブランクによる実践的能力の開発支援が必要**
- **育児と能力開発の両立の支援が必要**
<公共職業訓練の多くが5～6時間/日、託児サービスの利用が低調>
- **女性が活躍できる再就職等の分野の拡大が必要**
<ポリテクセンター(ものづくり訓練を実施)の訓練生の女性比率は14.2%(24年度)>
- **短時間労働等の多様な働き方に対する支援が必要**
<子どものいる働く母親の約6割は短時間労働者。(24年度)>

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)

4 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。



《女性の活躍促進に向けた各地域の動き》

- 【福岡】平成25年5月に「女性の活躍推進福岡県会議」を設立
- 【佐賀】平成26年1月に「女性の活躍推進佐賀県会議」を設立
- 【愛知】平成26年1月に「あいち女性連携フォーラム」を設立
- 【広島】平成26年4月に「働く女性応援隊ひろしま」を設立
- 【富山】県主催、労働局・経済団体後援で「煌めく女性リーダー塾」を開講
- 【香川】四国生産性本部が「女性活躍研究会」を設置
- 【愛媛】愛媛県法人会連合会が「女性活躍推進研究会」設置予定 等

- 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。