

我が国の若者・女性の活躍推進のための提言

平成 25 年 5 月 19 日

若者・女性活躍推進フォーラム

我が国の若者・女性の活躍推進のための提言

(目次)

I. はじめに	1
II. 若者の活躍推進のための提言	3
1. 民間の知恵を活用したキャリア教育充実及び就職支援機能向上	3
2. 就職活動システムの見直し	5
3. ハローワークにおける思い切った民間活用	5
4. 企業のニーズに即した社会人の学び直し	6
5. 未来の地域経済を支える人材を共同で育成する仕組みの構築	7
6. ビジネスコンテストを活用した起業の促進	8
III. 女性の活躍推進のための提言	10
1. 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	10
2. 女性のライフ・ステージに対応した活躍支援策	12
3. 男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備	15
4. 「隗より始めよ」の観点から、公務員における女性の採用・登用 の拡大等の取組の促進	17
(参考) 若者・女性活躍推進フォーラム開催経過	18

我が国の若者・女性の活躍推進のための提言

平成 25 年 5 月 19 日

若者・女性活躍推進フォーラム

I. はじめに

すべての人が、意欲さえあれば、何度でもチャレンジし、活躍できるような社会を作ることが、成長戦略の基本方針である。若者と女性の活躍を積極的に推進することで、日本を再び成長軌道に乗せる成長の原動力としていくことが重要である。

将来の我が国を担う若者たちには、安定的な雇用機会を提供するとともに、さらに能力を伸ばし、「世界に勝てる若者」、「地域を元気にする若者」として活躍することが期待される。また、成長戦略の中核として「女性」を位置付け、女性の中に眠る高い能力を十二分に開花させ、その力を発揮していくことが、我が国の経済社会や地域経済の再生・活性化に大きく貢献することが期待される。

このような観点から、本フォーラムは、本年 2 月から広島市、高崎市、福岡市における地方開催も含め、8 回にわたり開催された。そして、全体で 40 名以上に上る、現場の第一線で活躍する方々、学識経験者や学生、地方自治体の首長などの参加を得た上で、安倍総理ほか関係閣僚や与党幹部などが出席して、活発な意見交換を行った。

その中で、若者と女性の活躍を推進していく上で、特に次のような重点的課題があることが指摘された。

まず、若者の活躍については、第一に、学校から職場への接続においては、中小企業の採用意欲は旺盛ながら、企業側の不十分な情報発信や学生側の根強い大企業志向等もあり、企業と学生との間でミスマッチが発生している。また、バブル崩壊後の低迷やリーマンショックを受けて、若者にとって良好な雇用機会が減少している。結果として、近年、大学等の高等教育機関を卒業した者のうち、進学せず未就職又は一時的な仕事に就いている者は年間 10 万人超となっている。

第二に、就職活動の早期化等の影響もあり、海外への留学者数が、2004 年以降減少傾向にある。また、安定志向のためか、若者の起業率も大幅に減少している。若者が国際的な感覚・能力を伸ばし、起業によって新たなビジネスチャンスを広げようとする動きが鈍っている。

第三に、卒業後においては、ニート・フリーターに向けた十分なキャリア・コンサルティングを行う体制にないハローワークも存在するほか、社会人となった若者

が、キャリア・アップに向けた学び直しをしようとした場合にも、様々な問題が山積している。

次に、女性の活躍については、第一に、我が国では、女性の労働力率が子育て期に低下する「M字カーブ」を描いているが、就業希望者は300万人超にのぼり、非常に大きな潜在力となっている。

第二に、政府は「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度」（以下「2020年30%」という。）とする目標を掲げているが、企業等における役員や管理職に占める女性割合は、緩やかに伸びているものの、国際的に見ても依然として低い水準にとどまっている。

さらに、若者と女性に共通する課題として、個々のライフスタイルに合わせたより多様な働き方とこれに合わせた適切なセーフティネットを確保していくことや、未来への投資の観点から人的資源に対して公的にも重点的に支援する必要があるという視点も示された。

このような課題に対応するため、本フォーラムでは、次のような提言を取りまとめた。政府は、本提言の実現に向けた工程を明らかにし、関係省庁が経済界や教育界などと密接に連携しつつ、一体となって課題解決に向けて必要な施策を着実に実施していくこととする。

Ⅱ. 若者の活躍推進のための提言

【現状認識】

- 若者が能力や意欲を生かして社会で活躍していくに当たっては、学校で教育を受け、卒業し、社会に出て行く様々な段階において、障害や課題が山積している。
一般に、学生側は、職業意識の不足や根強い大企業志向が存在するとされる。他方、企業側は、中小企業の情報発信が十分でないのに加え、就職後、十分な能力開発を行えるか不安があるとされ、両者間のミスマッチが大きくなっている。
また、就職活動の早期化・長期化は、学生にとって大きな負担となっているばかりか、十分な学修時間の確保を妨げていたり、海外留学を阻害したりする要因となっている。
- 卒業後直ちに、あるいは就職して数年を経て、起業する若者も少なくないが、近年、起業に占める若年層の比率は低下し、過去最低水準に達するなど、開業数低下の一因となっている。
また、卒業後、ニート・フリーターとなった者の中には十分なキャリア・コンサルティングが必要な者も多いが、職業紹介を担うハローワークにおいては、十分なキャリア・コンサルティングを行う体制にないところも存在している。
さらに、社会人となった者が転職や昇進のために大学等で学び直しをしようと希望した場合、教育資金の問題あるいは企業ニーズに合ったプログラムが大学等にないといった問題があることから、学び直しを断念している状況が見受けられる。
- 政府としては、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立ち、上記の課題について抜本的な解決を図り、若者が社会で活躍していく上で必要な支援を講じていくため、教育界及び経済界と一体となって人材育成体制の構築に取り組んでいく必要があり、以下の施策について提言を行う。

【直面する課題と抜本的解決に向けた具体的方策】

1. 民間の知恵を活用したキャリア教育充実及び就職支援機能向上

- 大学等の高等教育機関を卒業した者のうち、進学せず未就職又は一時的な仕事に就いている者が、ここ数年10万人を超える水準で推移していることの要因として、
 - ① 中小企業では、採用意欲が旺盛であるにもかかわらず、学生の大企業志向が根強く、また、中小企業の魅力が学生に十分理解されていないことから、

ミスマッチが生じていること、

- ② 学生の多くが、自らの適性・志向等が明確でないまま、就職活動が先行する中で、企業側は厳選採用の姿勢を強め、採用基準を下げず、採用計画未達のままとするところも少なくないこと
等が挙げられている。

こうした問題に対応するため、（１）在学生に対するキャリア教育・就職支援機能の強化、（２）中小企業への就職支援策の充実・強化、（３）学卒未就職者への支援の拡充について、重点的に取り組む必要がある。

（１）在学生に対するキャリア教育・就職支援機能の強化

政府は、インターンシップに参加する学生の数の目標設定を行った上で、大学等と地域産業界との調整を行う仕組みを構築し、学生に対して、卒業・修了前年度の夏季・春季休暇中に行うインターンシップ、地元企業の研究やマッチングの機会の拡充をはじめ、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化する。

また、教育効果の高い比較的長期のインターンシップの有用性や中小企業の魅力発信としての活用の重要性を示すこと等について、関係団体等の意見を踏まえつつ、現行の「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（平成９年９月18日文部省、通商産業省、労働省）」について、関係省庁間で見直しに向けた検討を行う。

（２）中小企業への就職支援策の充実・強化について

- ① 地域の中小企業と大学等が連携し、経営者による出前講座等を通じて中小企業と学生が日常的に顔の見える関係を構築するとともに、合同説明会等によるマッチング支援、中小企業等における職場実習の支援を全国的に展開すること、
- ② 詳細な企業情報・採用情報を公開し積極的に若者を採用・育成する中小企業を「若者応援企業」として位置付け、その情報発信を強化するとともに、新卒応援ハローワーク等を活用して学生と中小企業とのマッチングを推進すること

等の施策を展開していく。

（３）学卒未就職者への支援の拡充について

新卒応援ハローワーク等のジョブサポーターを通じて、未就職者に対する支援を実施するとともに、希望に応じて、卒業後速やかに紹介予定派遣（派遣先企業への職業紹介を予定して行われる派遣）を活用することにより、正社員就職を促進する。

2. 就職活動システムの見直し

- 我が国では、卒業見込みの学生について、卒業後直ちに働き始めることを前提に在学中に採用を内定する、いわゆる「新卒一括採用」の採用慣行が定着してきた。そのため、若年失業率は、先進国の中では低くなっていると評価されている。

他方、就職活動の早期化・長期化は、学業に専念すべき学生自身の負担になるばかりでなく、学生の成長が最も期待される卒業・修了前年度の教育に支障を来し、結果として学生の学力と学修意識の低下が懸念されている。

また、グローバル人材の不足が顕在化しているにも関わらず、就職活動時期の早期化を一因として、海外で学ぶ学生数はこのところ減少の一途をたどっている。

- 新卒一括採用慣行を前提とし、学生の学修時間の確保や教育の充実を図り、また、海外の大学等に留学していた学生の帰国時期を勘案すれば、学生の就職・採用活動時期の後ろ倒しが必要である。そのため、政府としては、大学等、経済界と一体となって、就職活動の後ろ倒しの円滑な実施に向けて必要な施策に取り組むこととし、平成27年度卒業・修了予定者（現在大学2年生等）の就職活動からの後ろ倒し（学生に対する広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降から開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始する）実施を支援する。

なお、就職・採用活動時期の後ろ倒しの際には、海外の大学等に留学していた学生に十分な就職活動を行う機会を与え、学生が安心して卒業・修了前年度に留学に出られるよう、学生や大学等のニーズを踏まえ、適切な環境を整えることや学生が学業に力を入れることが報われることを期待するものであり、各企業にその旨要請していくこととする。

- さらに、国家公務員採用試験については、平成27年度卒業・修了予定者からの見直しに向け、必要な措置をとるよう、人事院に要請する。また、地方公務員採用試験についても、国家公務員採用試験における対応を踏まえ、必要に応じ地方公共団体に対する要請を行う。

3. ハローワークにおける思い切った民間活用

- 一般に、ニート・フリーター等の場合、職業経験が浅く、自律的に就職活動が難しい場合が多く、そうした場合には、求職活動を行う前に、本人の適性等について時間をかけてキャリア・コンサルティングを行うことが望ましいとされている。

他方、ハローワークでは、雇用保険事務や各種の雇用対策事業などの多岐に

わたる事務に追われ、都市部に所在しているところを中心に、人手不足に陥っているところも少なくない。

また、雇用型訓練は、訓練受講者の正規雇用への移行率が高いものになっているが、訓練の受講を誘導するに当たっては、キャリア・コンサルティングを行い、ジョブ・カードを交付した上で本人の適性や希望を踏まえた訓練に誘導する必要がある。しかし、前記のような理由から、ハローワークを通じた当該訓練の誘導が必ずしも円滑に行われない場合もあり、訓練中止となっている企業もある。

- そこで、雇用型訓練等へ誘導するためのキャリア・コンサルティングを行い、ジョブ・カードを交付する業務について、人手不足がちな都市部のハローワークを中心として、民間に委託することで、雇用型訓練の推進を図ることとする。

また、ハローワークの求人情報について、民間職業紹介事業者にも提供し、官民の連携により、労働市場全体のマッチング機能を強化する。

- ジョブ・カードは、従来、雇用型訓練等の受講者等に対する交付が中心となっており、ジョブ・カード制度は、フリーター等の若者に対する訓練の実施を通じて正規雇用労働者とすることを主な目的として、その活用が図られてきた。

他方、民間派遣事業者の間では、ジョブ・カードを派遣職員の職業能力や技術の「見える化」を図るための手段として用い、能力本位の人材活用を促進する基盤整備としてジョブ・カードの電子化・ネットワーク化を図る方向での検討が進んでいる。政府としては、こうした民間の取組についても支援していく。

4. 企業のニーズに即した社会人の学び直し

- 本年3月に内閣府が実施した国政モニター調査では、30代の約7割が学び直しを希望しているが、①経済的な問題、②大学等に希望するプログラムがない、③学び直し後の就職先が見えない・処遇改善につながらない等の理由により、学び直しを断念している状況がうかがわれる。

- 特に、現在、我が国の産業界において人材不足傾向が続いているITを始めとした理工系人材及びグローバル人材の育成並びに育休中及び育休明け等の男女の円滑な職場復帰支援を行うことが重要である。

そこで、政府としては、産業構造を踏まえた高度な技術や知識の習得を目指すステップアップ型、成長産業への労働力シフトを促進するキャリア転換型の人材育成のため、①大学・短大・専門学校等の高等教育機関が地域の産業界等と連携しながら高度人材や中核的専門人材の育成を行う、企業のニーズに対応

したオーダーメイド型の教育プログラム（１年程度～）の開発・実施を支援する。

また、②プログラムの履修を支援するため、奨学金の活用、雇用保険制度の見直しによる社会人への支援措置の実施、キャリア形成促進助成金等によるフリーター等の非正規雇用を含む従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への手厚い経費助成等の支援策を講じる。

- ニート等の若者の就労を支援する「地域若者サポートステーション（サポステ）」の支援を受けて就職した者を対象に、学び直しプログラムにつなげることで、安定した就職機会にキャリア・アップできるよう、ステップアップ及び職場定着フォローのための相談を行う。
- 大学等や地域の産業界等には、前記のプログラム開発のための連携等に積極的に取り組むことを求めるほか、開発されたプログラムや連携関係に係る成果を普及するとともに他の教育研究活動等に反映していくことを求める。

5. 未来の地域経済を支える人材を共同で育成する仕組みの構築

- 一般に、地域の中小企業の中には、高齢者から若者への円滑な技術承継等により成長を実現しているところもあるが、他方、社内の人材育成を進めていく上で、以下の課題を抱える企業も少なくないとされている。
 - ① 同期で入社した社員の人数が限られ、新人のころから研修を十分に受けられず、また、非正規社員については、Off-JTの教育訓練実施が少なく、研修機会が不足している。
 - ② 事業範囲や配属部署が限られ、多様な部署を経験する機会が不足している場合があり、様々な部署での経験を経て能力を伸ばすことが困難となっている。
 - ③ 職業訓練等の助成を受けるに当たって、関係書類を提出する手続きが煩瑣で、人手の少ない中小企業では対応しづらい。
- そこで、地域の中小企業等が上記の課題を共同で解決するため、「地域人材育成コンソーシアム（仮称）」の組成等を支援し、例えば以下の取組を進めることで、地域企業に入社した若者の活躍を支援し、未来の地域経済を支える人材を共同で育成する。
 - ① 地域の中小企業等が、新人研修等を合同で行うための企画・事務手続等を支援する。
 - ② 企業同士が情報交換を深める中で、両社間での社員の出向の話が進んだ場

合、中立的な立場からより具体的な契約締結手続等を支援する。

- ③ 職業訓練の欠員情報を収集し、企業に伝達し、まとめたの申し込みを支援する。

6. ビジネスコンテストを活用した起業の促進

○ 我が国の経済活力の源泉を創造する上で、自ら新たな事業を起こし、独自の製品・サービスを生み出す等のチャレンジに邁進する若い起業家を育成していくことが不可欠である。しかし、以下のような課題が存在する。

- ① 起業は高い経営能力が求められリスクがあるにも関わらず、社会全体として起業家に対する評価やブランドが低い。社会として依然として大企業等への就職が評価される傾向。起業をしようという若者にとって国や社会全体から応援され、若者の努力が報われるという実感が乏しい。現実にも起業後は零細企業と分類され、資金の借入や優れた人材の雇用も困難である。
- ② ICTをはじめとした分野では海外企業との直接の競争が激化し、資金力がグローバルな競争力を大きく左右する状況になるなど、資金調達環境の悪い日本での起業環境が悪化している。地方ではICT人材が大幅に不足し地方での起業が困難である。
- ③ 起業による成功事例や、起業の各段階で実践すべき事項、安心して参加・利用できるコンテストや支援制度・機関等の情報が不足している。
- ④ 起業の前後で支援する相談窓口が限られており、支援機関どうしの連携が不足している。
- ⑤ 創業初期のベンチャー企業に対して積極的に投資し事業支援も行う一部のベンチャー・キャピタルでは、資金不足から、十分な支援が困難な状況となっている。

○ 上記課題を抜本的に解決するための以下の施策を早急に実施。

- ① 大学等が主催するビジネスコンテストの活用
大学等で行うビジネスコンテストの成果を現実の起業に結びつけるため、政府が、中小企業・小規模事業者・学生を含む起業家を支援するためのポータルサイトの中で、信頼できるコンテスト、支援制度やベンチャー・キャピタルの情報、起業の各段階におけるハウツー情報、成功した若手起業家の活躍振り等に関する情報を順次掲載し、応援する。また、大学やビジネススクール等において、起業や経営教育を充実させる。
- ② 起業の種類や目的、起業を含めた経営の各段階に応じて、税理士、中小企業診断士、弁護士、地域金融機関等が連携し、きめ細かく継続してサポートする体制を地域ごとに整備する。

- ③ ビジネスコンテストの入賞者等については、マンツーマンの徹底したハンズオン支援などを行い、民間のVCや産業革新機構・中小企業基盤整備機構等が参加する政府主催のベンチャー支援のネットワークの場において、助言や出資等の支援を実施する。また、産業革新機構による出資やクラウドファンディング、グリーンシートなどを活用した効果的なリスクマネーの供給拡大について検討する。
- ④ 起業を支えるICTなどの技術者や管理、営業の人材が円滑に得られる仕組みを検討する。【4. 参照】

Ⅲ. 女性の活躍推進のための提言

【現状認識】

- 我が国では、第一子出産を機に約6割の女性が離職し、女性の労働力率は子育て期に当たる30歳代で低下する「M字カーブ」を描いているが、就業希望者は、25歳から49歳までを中心に300万人超にのぼり、非常に大きな潜在力となっている。

女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先を辞める主な理由には、就業時間の長さや職場の両立支援制度の不十分さ、子どもの預け先や家族の協力が得られないなど、仕事と家庭の両立が困難であることが挙げられている。また、一度離職すると、同一のキャリアに戻るのが難しいという現状もある。

- また、企業等における役員や管理職に占める女性割合は11.9%となっており、緩やかに伸びているものの、国際的に見ても依然として低い水準にとどまっている。女性の登用が進まない理由として、企業からは、「必要な知識や経験を有する女性が少ない」「管理職になるまでに退職してしまう女性が多い」という声がある。

- このような状況の下、成長戦略の中核として「女性」を位置付け、女性が活躍できる環境整備を進めていくため、以下の施策について提言を行う。

【直面する課題と抜本的解決に向けた具体的方策】

1. 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

- 我が国では、仕事と家庭の両立が困難であるなどの理由から、第一子出産を機に約6割の女性が離職し、女性の労働力率は子育て期に当たる30歳代で低下する「M字カーブ」を描いている。一方、女性の年齢階級別人口に対する自営業主の比率を見ると、「M字カーブ」は見られず、30歳代の女性の就業継続に困難が見られるとの課題は、女性の就業者総数の9割近く（88.7%（平成23年））を占める雇用の問題であると言える。

また、企業における女性登用や能力発揮については、諸外国と比べて女性の管理職が少ないなど依然として不十分な状況にある。このような女性の就業率における「M字カーブ問題」の解消や管理職等への女性の登用促進は、企業の取組なしには進まない。

- 企業によるポジティブ・アクション等の取組を通じた女性の活躍促進や、仕事と子育て等の両立支援への取組は、中長期的には企業の持続的な成長を可能とし、企業価値を高めることにつながるものであるが、成果が現れるまでには一定の時間を要することが考えられる。その間においても企業の自主的な取組を促進するため、当該取組に対して経済的に支援する、当該取組を企業経営上のメリットにつなげる、当該取組を外部から見えるようにし、当該取組に対する市場での評価を高めるといように政策的な後押しをしていく必要がある。

(1) 企業に対する助成金制度による支援等の充実

- ① 助成金制度や税制上の措置の活用を通じ、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を支援する。
- ② 国の公共調達において、(i) 男女共同参画等に関する評価項目の設定が可能とされている調査研究事業等に係る各省庁の取組の促進、(ii) それ以外に、女性の活躍促進や仕事と子育て・生活の両立支援に関する評価項目の設定が可能か、その調達の趣旨・特性を踏まえつつ検討を進める。
- ③ 育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。
- ④ 企業における短時間勤務制度の導入を支援する。

(2) 企業における好事例の顕彰等

- ① 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関して、好事例の普及を進めるとともに、それらを顕彰する仕組みを拡充する。
- ② 資本市場における「見える化」を進めるために、女性の活躍促進に優れた企業を投資家に魅力ある銘柄として紹介する取組を進める。

(3) 個別企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけと登用状況の開示促進

- ① 個別企業における役員・管理職等への女性の登用や登用状況の情報開示に向けた働きかけやキャンペーンを行う。全上場企業において、まずは、役員に一人は女性を登用するよう働きかける。
- ② 企業における役員への女性の登用状況等に関する積極的な開示を促進するため、上場企業が作成を求められる「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」等への記載を企業に働きかけるとともに、開示状況や開示している内容等について整理・公表を行う。併せて、個別企業の登用状況を公表する。
- ③ 企業における女性人材の登用を支援するため、女性人材のデータベース化（「はばたく女性人材バンク（仮称）」）など、社外役員の登用拡大に向け

た仕組みを構築する。併せて、役員・管理職等を目指す女性を対象としたキャリア・アップ研修の実施を促進する。

2. 女性のライフ・ステージに対応した活躍支援

- 女性の働き方の希望は、結婚・出産や子どもの年齢とともに変化している。子どもを産んでも働きたいと希望する者がいる一方で、子どもが小さな時期は、子育てに専念し、その後、再就職を希望する者もいる。また、その働き方も、フルタイムでの就業継続を希望する者や、子育て期はパートタイム労働を希望する者もいる一方、起業等にチャレンジする者もいるなど、ニーズが多岐に渡っている。

女性が活躍できる社会の実現に向けては、以上のような女性のライフ・ステージに応じた多様な働き方のニーズに対応した支援が必要である。

(1) 学生や社会人のキャリア形成支援

- 「2020 年 30%」の政府目標に関わらず、女性の役員・管理職や女性の人材が望まれている科学技術分野等で活躍する女性の割合は、国際的にも低い水準にとどまっている。女性の少ない業界や職域、役職に対しても挑戦する意欲を引き出すため、総合的なキャリア形成支援の推進を図る必要がある。
- また、女性がキャリアを形成していく上で、身近にロールモデル（キャリア形成での目標となる社員）やメンター（女性社員の相談・サポートをする社員）がいることは大きな支えとなることから、特に女性の少ない業界や職域、役職におけるロールモデルやメンターの普及が重要である。
 - ① 多様な進路選択を可能にする男女共同参画の視点に立ったキャリア教育を推進する。
 - ② 科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者等との交流機会の提供など理系分野を目指す女子中高生に対する支援を推進する。
 - ③ 企業におけるロールモデルやメンターの普及を図るとともに、女性就労者に対する教育訓練機会の拡充を促す。

(2) 妊娠・出産・子育て期における継続就業に向けた支援

- 働きたい女性が、仕事と子育てとの二者択一を迫られることなく働き続けることが可能となれば、「M字カーブ問題」の解消につながるだけでなく、仕事に必要な知識やスキルの向上、キャリアの形成を図ることが可能となる。

女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先をやめる主な理由には、職場の両立支援制度の不十分さとともに、子どもの預け先や家族の協力が得られないことが挙げられている。

- 以上から、職場において、育児休業制度や短時間勤務制度などにより多様な働き方を支え、就業継続をしやすくする環境を整えていくことが必要であり、併せて、育児休業後のキャリア形成の観点から、休業中や復職後の職業能力の維持や向上を図り、円滑な職場復帰を支援することも重要である。その際には、両立支援の取組を行うことに課題が多い中小企業への配慮や特に両立が困難な女性研究者等への支援が重要である。加えて、現実には女性が多く担っている家事・育児等への男性の参画を促進することも必要である。

ア 職場における仕事と子育ての両立に向けた環境整備

- ① 育児休業や短時間勤務を取得しやすい環境整備を促進する。特に子どもが3歳になるまでは、希望する場合には、男女とも育児休業や短時間勤務を取得しやすいよう、企業における環境整備を働きかける。
- ② 育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設するとともに、大学・専門学校等における社会人の学び直しプログラムを提供する。
- ③ 特に中小企業による仕事と子育ての両立の取組を促進するために、
 - ・ 育児休業取得後の円滑な職場復帰を支援するために、「育休復帰支援プラン（仮称）」の策定等に対する支援を行う。
 - ・ 育児休業者の代替要員確保のための助成を行う。
 - ・ 中小企業における仕事と子育て等の両立支援の好事例を収集・公表し、企業の実情に応じた取組を促す。
- ④ 平成26年度で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。

イ 女性研究者、有期契約労働者等、特に両立が困難な者に対する支援

- ① 女性研究者が出産・子育て等と研究を両立するための環境整備を支援する。さらに、女性研究者に対する支援活動の拡大を図る。
- ② 女性に有期契約労働者が多い現状を踏まえ、有期契約労働者の両立支援を推進する。

ウ 男性の家事・育児等への参画促進に向けた取組

- ① 育児休業取得など育児を積極的にする男性「イクメン」を普及するプロジェクトを拡充する。

- ② 男性社員・管理職を対象とした仕事の仕方の見直しや意識改革に向けたセミナーの実施等により、働き方の改革を進め、男性の子育て等への参画を促進する。

(3) 再就職に向けた支援

- 出産や子育てを理由に一旦離職し、その後に再就職を希望する女性のためには、離職期間中のブランクに配慮した職業能力の維持向上や新たなスキルの習得、就職に際しての本人と企業とのマッチングに対する支援が必要である。
- また、母子家庭の母は、その就業率は8割以上と高いものの、子育ての負担や就業経験、職業能力の不足等のため、賃金水準の低いパート・アルバイト等で働かざるを得ない者も多く、特別な就労支援が必要である。
- ① 子育て等でブランクのある女性のスキルアップ支援として、
- ・ 大学・専門学校等における社会人の学び直しプログラムを提供する。
 - ・ 中小企業・小規模事業者による職場実習への支援を実施する。
 - ・ 復職した子育て女性の職業訓練に取り組む企業への助成制度を創設する。
 - ・ ブランクのある女性が働きやすい雇用管理モデルを普及する。
 - ・ 「カムバック支援サイト」を創設する。
- ② 子育て女性の再就職に際しての総合的な支援として、
- ・ 託児付きセミナーを新設する。
 - ・ マザーズハローワークを拡充する。
 - ・ 研修と職業紹介を一体的に実施する民間の職業紹介事業者への支援を行う。
- ③ 地方自治体とハローワークとの連携強化によるきめ細かく丁寧な就労支援策の効果的な活用など母子家庭の母等への就業支援の充実を図る。

(4) 起業等チャレンジに向けた支援

- 女性の起業や農業等は、キャリア形成を目指す上で選択肢の一つであり、また、新たな需要の掘り起こしやそれに伴う地域の活性化、女性の雇用の創出、働き方の多様化の観点からも期待されている。しかしながら、女性の起業等に際しては、「経営に関する知識・ノウハウの不足」、「開業資金の調達」等の面で課題があり、これらの隘路解消に向けた支援が必要である。特に、被災地においては、復興需要がある一方で、女性の活躍の場が少ない等の課題があり、起業等による女性の活躍が復興の原動力としても期待されている。

ア 地域活性化等に向けた起業に対する支援

- ① 新たに起業・創業や第二創業を行う女性に対して事業計画を募集し、認定支援機関たる金融機関による事業計画の策定から実行までの支援とあわせて、計画の実施に要する費用の一部を助成することで、地域需要を興すビジネスを支援する。
- ② ビジネスコンテストの活用などにより、起業・創業等地域を元気にする女性の活動を支援する。
- ③ 地域における女性活躍の先進的な事例を支援し、横展開を図る。
- ④ 地域農業の活性化などにチャレンジする女性農業経営者の取組支援を強化するとともに、次世代リーダーとなりうる女性農業経営者の育成を強化する。

イ 女性の起業における隘路解消に向けた支援

- ① 女性等の起業・創業に対する融資を行い、多様な資金調達の手段を提供する。
- ② 起業を目指す者等が、時間や場所にとらわれずに、自由に専門家・先輩経営者等と情報交換やコミュニケーションをとることができる、ＩＴクラウドを活用した支援ポータルサイトを構築する。
- ③ 起業しようとする女性が、様々な支援の中から必要なものを選択し、円滑に利用できるよう、支援情報を分かりやすく案内する仕組みを構築する。

3. 男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備

- 女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先をやめる主な理由には、職場の両立支援制度の不十分さのほかに、就業時間の長さや、子どもの預け先や家族の協力が得られないことなどが挙げられている。

女性の継続就業のためにはパートナーである男性の子育てへの参画が重要であり、主体的に子育てに参画する権利は男性にもあるといえる。しかしながら、子育て期の男性は、長時間労働や休暇の取りにくさ等から家事・育児等への関わりは低調にとどまっている。このため、働き方の見直しや意識改革を進めていく必要がある。

- また、男女が共に仕事と子育てを両立し、その責任を担うためには、子育てにかかる社会基盤の整備が必要であるとともに、社会制度が働き方に関して中立的であることも重要である。

- 以上から、仕事と子育ての両立支援のほか、長時間労働の抑制や多様で柔軟な働き方の促進等のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、待機児童解消に向けた保育の充実や、地域ぐるみの子育て環境の実現に向けた取組等社会基盤の整備を推進するほか、働き方に関する中立性の観点から社会制度の検討を行う。

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備

- ① 継続就業に向けた支援（２．（２）再掲）
- ② 企業が自社の働き方・休み方の現状を客観的に評価できる指標の普及促進や、地域ぐるみのイベント、小中学校の休校日等に併せた事業所の休暇設定により、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図る。
- ③ 場所や時間にとらわれない働き方である情報通信技術を活用したテレワークの普及に向け、柔軟な働き方や適切な評価が可能となる新たなモデル確立のための実証事業を行うとともに、当該事業の中で、テレワークという働き方の課題を抽出する。また、テレワークに関して、好事例の収集・相談等を実施する。

さらに、テレワークを支える基盤となるインターネット環境等の安全・安心確保対策を講じる。

- ④ 労働時間法制について、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、実態を把握した上で、審議会でも労使により総合的な議論を行う。
- ⑤ 企業におけるワーク・ライフ・バランスや女性活躍の重要性等に関する教育・啓発活動の一層の推進を図る。

(2) 社会基盤の整備・社会制度の検討

- ① 待機児童の解消や子育てに係る社会基盤の充実に向け、子ども・子育て支援新制度の取組（早ければ平成 27 年度に本格施行）を着実に進める。
- ② 待機児童の解消に向け、子ども・子育て支援新制度の施行を待つことなく、できる限り速やかに対応していくため、「待機児童解消加速化プラン」を展開していく。プランを通じ、「緊急集中取組期間（平成 25-26 年度）」「取組加速期間（平成 27-29 年度）」で計 40 万人分の保育の受け皿を確保する。その際には、株式会社を含む多様な主体でスピード感をもった施設整備を推進する。

特に、緊急集中取組期間においては、「緊急プロジェクト」による 5 本柱の支援パッケージにより、地方自治体の取組を後押しすることで、約 20 万人分の保育の整備を目指す。

- ・ 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備（「ハコ」）

- ・ 保育の量拡大を支える保育士確保（「ヒト」）
 - ・ 小規模保育事業など新制度の先取り
 - ・ 認可を目指す認可外保育施設への支援
 - ・ 事業所内保育施設への支援
- ③ 高齢者等多様な主体が育児に参画できる地域ぐるみの子育て環境を実現するため、児童の預かり等の援助を希望する者と援助者のマッチングや、学校・地域での子どもの安全・安心確保対策を推進する。
- ④ 男女が共に仕事と家庭に関する責任を担える社会を構築する観点から、働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度について検討する。

4. 「隼より始めよ」の観点から、公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進

- 女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援については、まずは公務員から率先して取り組むことで、民間の取組を促すことが有効である。
- ① 「国家公務員の試験採用 30%程度」「国の本省課室長相当職以上に占める女性割合 5%程度」（平成 27 年度末）、「国の審議会等委員に占める女性の割合 40%以上 60%以下」（平成 32 年）等とする政府目標の達成に向けて、女性国家公務員の採用・登用や国の審議会等における女性委員の登用を拡大する。例えば警察官など、女性の割合が少ない職種について、省庁等における取組を強化する。
- ② 仕事と子育ての両立支援として、女性公務員の離職の要因の一つとなっている配偶者の転勤に伴う離職への対応や、公務部門におけるテレワークなど柔軟な働き方を推進する。
- ③ 業務効率化や良好な職場環境づくりに向けた職員の取組、それを可能とする管理職の効率的な業務運営による、育児休業取得などワーク・ライフ・バランスの実践について推進するとともに、人事評価において適切に評価する。

(参考)

若者・女性活躍推進フォーラム開催経過

- 第1回 平成25年2月13日(水)【若者・女性】
議題：(1) 若者・女性の活躍推進をめぐる現状について
(2) 有識者からのヒアリング
(3) 今後の進め方について
場所：官邸4階大会議室
- 第2回 平成25年3月15日(金)【若者】
議題：(1) 若者の就職活動について
(2) その他
場所：官邸2階大ホール
- 第3回 平成25年3月21日(木)【女性】
議題：(1) 女性の活躍促進の取組を行う企業等への支援
(2) 女性の継続就業・再就職支援に向けたキャリア・アップ支援
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進など男女が共に仕事と子育てや生活を両立できる環境整備の促進
場所：官邸2階小ホール
- 第4回 平成25年4月6日(土)【若者】
議題：(1) 地元企業の魅力発信と若者の雇用ミスマッチ解消について
(2) 社会人の学び直しについて
(3) その他
場所：広島県国際大会議場 大会議室「ダリア1」
- 第5回 平成25年4月20日(土)【女性】
議題：(1) 女性の活躍促進の取組を行う地元中小企業等への支援
(2) ワーク・ライフ・バランスの推進など男女が共に仕事と子育てや生活を両立できる環境整備の促進
(3) 女性の活躍促進を通じた地域経済活性化
(4) 女性農業従事者の支援
場所：高崎ビューホテル
- 第6回 平成25年5月9日(木)【女性】
議題：我が国の若者・女性の活躍推進に向けた提言案について
場所：官邸4階大会議室
- 第7回 平成25年5月10日(金)【若者】
議題：(1) 若者・女性活躍推進フォーラム提言素案の検討(若者)
(2) ビジネスコンテストを活用した起業の促進
場所：官邸4階大会議室
- 第8回 平成25年5月19日(日)【若者・女性】
議題：提言取りまとめ
場所：ヒルトン福岡シーホーク「ナビス」

第1回～第8回フォーラム出席者一覧

○第1回

【有識者】

家中 隆
川上 量生
河田 悌一
南部 靖之
宮島 香澄
和合アヤ子

一般社団法人日本人材派遣協会会長
株式会社ドワンゴ代表取締役会長
日本私立学校振興・共済事業団理事長
株式会社パソナグループ代表取締役グループ代表
日本テレビ報道局解説委員
福島県商工会議所女性会連合会長

【政 府】

安倍 晋三
麻生 太郎
菅 義偉
甘利 明
稲田 朋美
森 まさこ

内閣総理大臣
副総理
内閣官房長官
経済再生担当大臣
再チャレンジ担当大臣
内閣府特命担当大臣（少子化対策 男女共同参画）
兼 女性活力・子育て支援担当大臣

下村 博文
田村 憲久
茂木 敏充

文部科学大臣
厚生労働大臣
経済産業大臣

【与 党】

野田 聖子
高市 早苗
松 あきら
山本 香苗

自由民主党総務会長
自由民主党政務調査会長
公明党副代表
公明党女性局長

○第2回

【有識者】

市村 泰男
岡崎 仁美

川上 量生
河田 悌一
川本 裕康
工藤 啓

一般社団法人日本貿易会常務理事
株式会社リクルートキャリア 就職みらい研究所所長・
リクナビ編集長
株式会社ドワンゴ代表取締役会長
日本私立学校振興・共済事業団理事長
一般社団法人日本経済団体連合会常務理事
NPO法人「育て上げ」ネット理事長

【学生等】

大和 寛子
北野 広樹

獨協大学経済学部四年生
立教キャリア塾 元塾長

【政 府】

西村 康稔
寺田 稔
榊屋 敬悟
山際 大志郎
丹羽 秀樹
佐藤 ゆかり

内閣府副大臣
内閣府副大臣
厚生労働副大臣
内閣府大臣政務官
文部科学大臣政務官
経済産業大臣政務官

【与 党】

小泉 進次郎
谷合 正明

自由民主党青年局長
公明党青年委員長

○第3回

【有識者】

大八木 成男	帝人株式会社代表取締役社長執行役員
奥山 千鶴子	NPO法人子育てひろば全国連絡協議会理事長
	NPO法人びーのびーの理事長
樋口 美雄	慶應義塾大学商学部長
宮島 香澄	日本テレビ報道局解説委員
山極 清子	株式会社wiwiw社長執行役員
渡邊 光一郎	第一生命保険株式会社代表取締役社長

【政 府】

森 まさこ	内閣府特命担当大臣（少子化対策・男女共同参画） 兼 女性活力・子育て支援担当大臣
稲田 朋美	再チャレンジ担当大臣
世耕 弘成	内閣官房副長官
伊達 忠一	内閣府副大臣
西村 康稔	内閣府副大臣
谷川 弥一	文部科学副大臣
梶屋 敬悟	厚生労働副大臣
赤羽 一嘉	経済産業副大臣
亀岡 偉民	内閣府大臣政務官
山際 大志郎	内閣府大臣政務官

【与 党】

上川 陽子	自由民主党女性活力特別委員会委員長
上野 通子	自由民主党女性局長
松 あきら	公明党副代表
山本 香苗	公明党女性局長

○第4回

【有識者】

有田 耕一郎	特定非営利活動法人キャリアプロジェクト広島代表理事
奥原 誠次郎	インスマート株式会社代表取締役
長尾 ひろみ	広島女学院大学学長

【学生等】

清水 幸展	県立広島大学経営情報学部4年生
永友 宏樹	平成23年大学卒業（社会人3年目）

【政 府】

稲田 朋美	再チャレンジ担当大臣
寺田 稔	内閣府副大臣

【広島県】

湯崎 英彦	広島県知事
-------	-------

【与 党】

小泉 進次郎	自由民主党青年局長
谷合 正明	公明党青年委員長

○第5回

【有識者】

会田 和子	一般社団法人日本テレワーク協会副会長
雅楽川 陽子	有限会社 COCO-LO 代表取締役社長
鈴木 宏子	共和産業株式会社代表取締役社長
徳倉 康之	特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン事務局長
樋口 美雄	慶應義塾大学商学部長
眞塩 光枝	農事組合法人国府野菜本舗代表理事
山岸 良一	株式会社山岸製作所代表取締役
和合 アヤ子	福島県商工会議所女性会連合会長

【政 府】

森 まさこ	内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画） 兼 女性活力・子育て支援担当大臣
-------	---

【群馬県】

大澤 正明	群馬県知事
本多 悦子	群馬県生活文化スポーツ部長

【与 党】

上野 通子	自由民主党女性局長
山本 香苗	公明党女性局長

○第6回

【有識者】

橘・フクシマ・咲江	経済同友会副代表幹事/人財育成・活用委員会委員長 G&S Global Advisors Inc. 代表取締役社長
樋口 美雄	慶應義塾大学商学部長
宮島 香澄	日本テレビ報道局解説委員
柳 正憲	株式会社日本政策投資銀行代表取締役副社長
和合 アヤ子	福島県商工会議所女性会連合会長

【政 府】

森 まさこ	内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画） 兼 女性活力・子育て支援担当大臣
稲田 朋美	再チャレンジ担当大臣
世耕 弘成	内閣官房副長官
伊達 忠一	内閣府副大臣
谷川 弥一	文部科学副大臣
榎屋 敬悟	厚生労働副大臣
赤羽 一嘉	経済産業副大臣
亀岡 偉民	内閣府大臣政務官
山際 大志郎	内閣府大臣政務官

【与 党】

上川 陽子	自由民主党女性活力特別委員会委員長
上野 通子	自由民主党女性局長
松 あきら	公明党副代表
山本 香苗	公明党女性局長

○第7回

【有識者】

(ビジネスコンテスト関係)

鵜飼 信一	早稲田大学 産学官研究推進センター インキュベーション推進 室長・商学学術院教授
金田 喜人	(株)ファクトリアル代表取締役社長
田島 聡一	(株)サイバーエージェント・ベンチャーズ代表取締役社長
中嶋 修	板橋区立企業活性化センター長

(全体取りまとめ関係)

河田 悌一	日本私立学校振興・共済事業団理事長
清家 篤	慶應義塾長・内閣府経済社会総合研究所名誉所長
南部 靖之	(株)パソナグループ代表取締役グループ代表
樋口 美雄	慶應義塾大学商学部長

【政 府】

甘利 明	経済再生担当大臣
稲田 朋美	再チャレンジ担当大臣
西村 康稔	内閣府副大臣
寺田 稔	内閣府副大臣
榊屋 敬悟	厚生労働副大臣
山際 大志郎	内閣府大臣政務官
義家 弘介	文部科学大臣政務官
佐藤 ゆかり	経済産業大臣政務官

【与 党】

中山 泰秀	自由民主党青年局長代理
谷合 正明	公明党青年委員長

○第8回

【有識者】

梶山 千里	福岡女子大学理事長・学長
川原 正孝	株式会社ふくや代表取締役社長
太刀山 美樹	株式会社MIKI・ファニット代表取締役、ふくおか女性い きいき塾第一期塾生
樋口 美雄	慶應義塾大学商学部長
久留 百合子	株式会社ビスネット代表取締役、女性の大活躍推進福岡県会 議女性代表

【政 府】

安倍 晋三	内閣総理大臣
稲田 朋美	再チャレンジ担当大臣
西村 康稔	内閣府副大臣

【福岡県】

小川 洋	福岡県知事
------	-------

【与 党】

中山 泰秀	自由民主党青年局長代理
松 あきら	公明党副代表