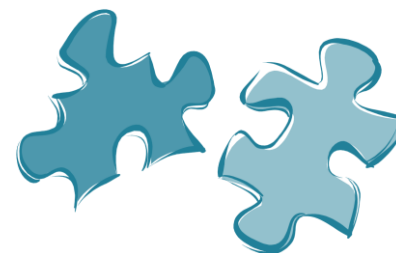


女性活躍の推進について

平成27年3月

内閣府男女共同参画局



男女共同参画

男女共同参画社会とは

男女共同参画社会の定義（男女共同参画社会基本法第2条）

「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」

⇒男性も女性も全ての個人が、喜びも責任も分かち合い、
その能力・個性を十分発揮することができる社会

職場に活気

家庭生活の充実

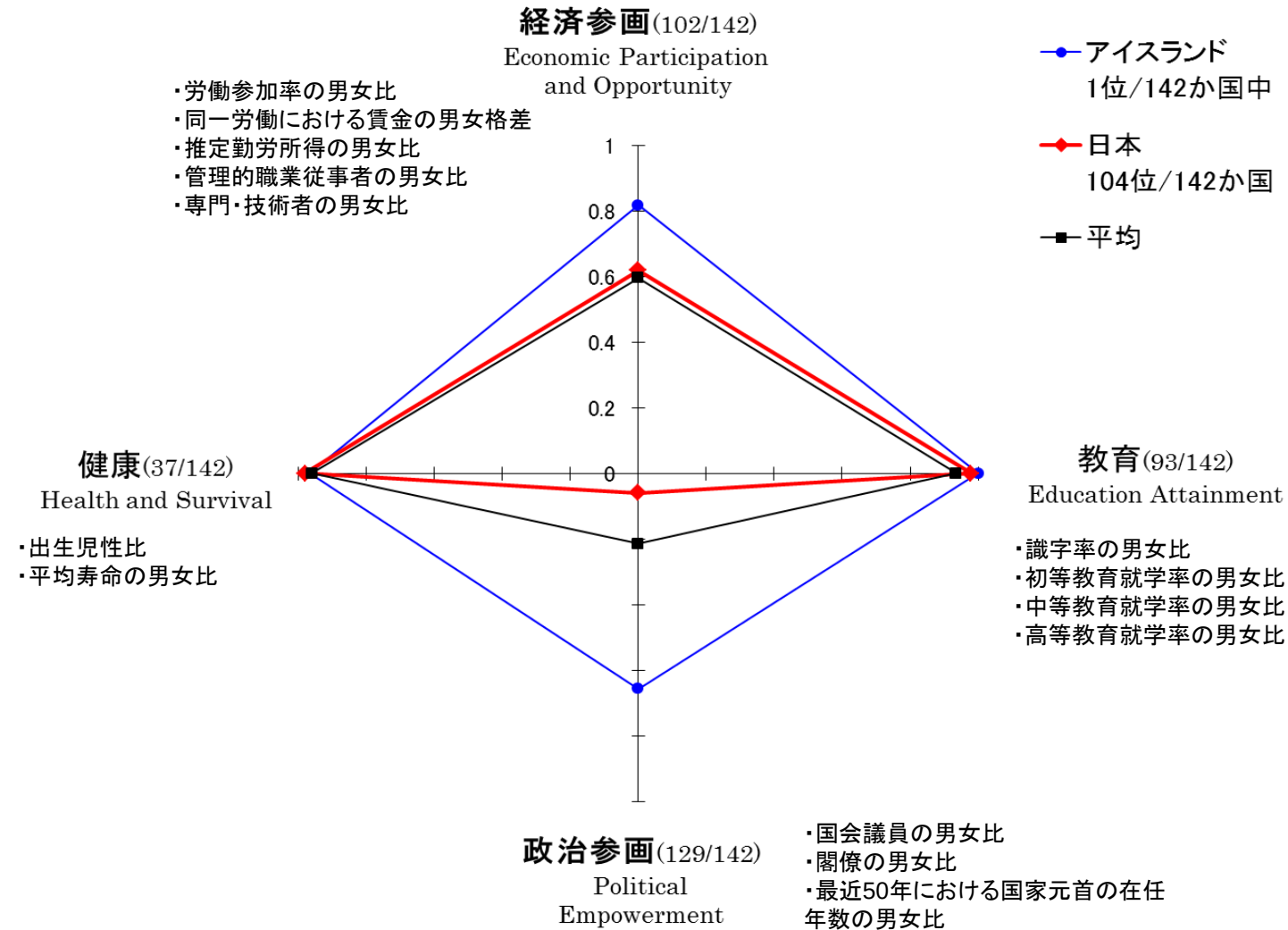
地域力の向上

ひとりひとりの豊かな人生

仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で
展開でき、男女がともに夢や希望を実現

ジェンダー・ギャップ指数・2014年

○ 各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数は、日本は142カ国中104位。



順位	国名	値
1	アイスランド	0.8594
2	フィンランド	0.8453
3	ノルウェー	0.8374
4	スウェーデン	0.8165
5	デンマーク	0.8025
6	ニカラグア	0.7894
7	ルワンダ	0.7854
8	アイルランド	0.7850
9	フィリピン	0.7814
10	ベルギー	0.7809
11	スイス	0.7798
12	ドイツ	0.7780
14	オランダ	0.7730
16	フランス	0.7588
19	カナダ	0.7464
20	米国	0.7463
26	英国	0.7383
69	イタリア	0.6973
75	ロシア	0.6927
87	中国	0.6830
104	日本	0.6584
117	韓国	0.6403

女性活躍と経済成長

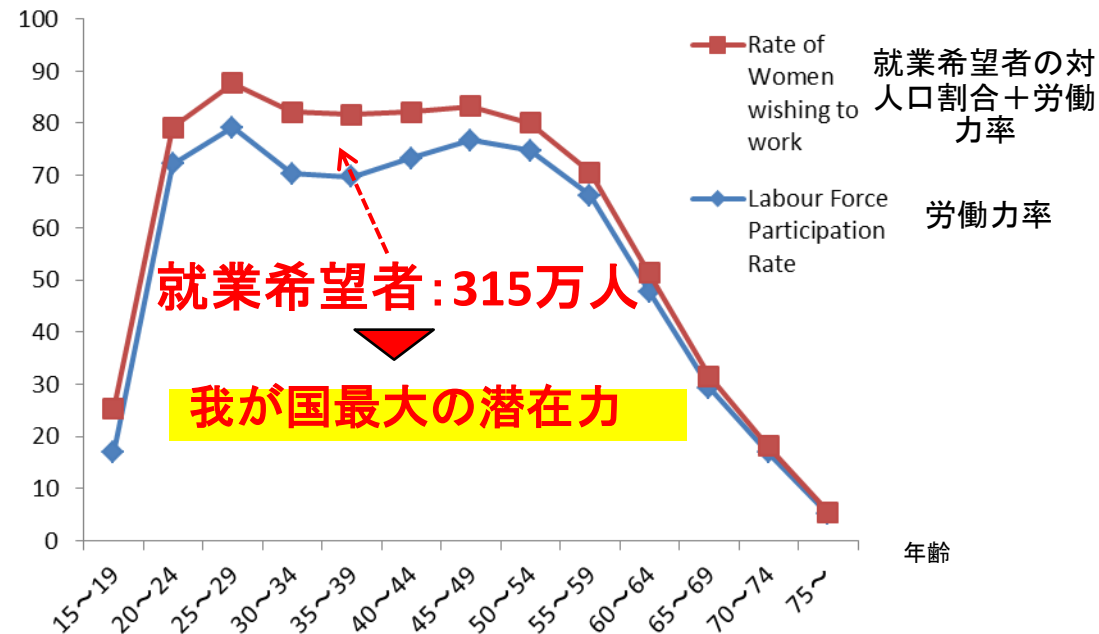
意義

女性の活躍

- 労働力人口の増加
- 優秀な人材の確保
- 新たな財・サービス

経済成長

我が国女性の年齢別労働力率の現状



女性の労働参加増加の効果

ゴールドマン・サックス 2014年5月

日本女性の就業率が男性並みに上昇すれば、最大で **GDPは13%上昇**

IMF, 2012年10月

女性の労働力率が他のG7（除く伊）並みに上昇すれば、**一人当たりGDPはベースラインよりも4%上昇**。北欧並みになれば **8%上昇**

ウーマノミクスはアベノミクスの中核

第68回国連総会における安倍内閣総理大臣一般討論演説 (2013年9月26日)

- いかにして、日本は成長を図るのか。ここで、成長の要因となり、成果ともなるのが、改めていうまでもなく、女性の力の活用にほかなりません。
- 女性にとって働きやすい環境をこしらえ、女性の労働機会、活動の場を充実させることは、今や日本にとって、選択の対象となりません。まさしく、焦眉の課題です。
- 「女性が輝く社会をつくる」——。そう言って、私は、国内の仕組みを変えようと、取り組んでいます



世界経済フォーラム年次会議冒頭演説 (2014年)

- いまだに活用されていない資源の最たるもの。それが女性の力ですから、日本は女性に、輝く機会を与える場で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。



安倍総理から経済界への要請【平成25年4月19日】

女性の活躍促進に向けて、企業の自主的な取組を後押ししていくことが不可欠

政府の経済界への要請

**「2020年30%」の政府目標（※）の達成に向けて、
全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する。
まずは役員（※）に一人は女性を登用する。**

（※）役員には会社法上の役員に執行役員を加えたものとする。

- ・上場企業3,608社において女性役員（執行役員は含まない）数は505人（1.2%）（平成23年5月現在）。
- ・全上場企業において少なくとも一人は役員に女性を登用した場合、少なくとも3,608人の女性役員が登用されることになる。

女性が働き続けられるようにするために、企業の自主的な取組を後押ししていくことが不可欠

政府の経済界への要請

**子どもが3歳になるまで
育児休業や短時間勤務を取得したい男女が
取得しやすいように職場環境を整備する。**

育児休業については、

- 雇用者が301人以上の企業における独自の上乗せ取組で対応
- 父母ともに取得した場合に認めるなど、男性の育児休業取得促進 と合わせた対応

ライフ・ステージに応じて、①希望の期間、育休が取得でき、
②育休中の技術が継続（スキルが維持）され、③職場復帰が保障される環境整備を目指す。



*「社会のあらゆる分野において、**2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度**になるよう期待」（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）

政府目標「2020年30%」の達成に向けて、
女性の活躍促進に向けた取組を更に加速・定着させることが必要

① 女性登用に向けた目標設定等

- 各企業において、実情に応じて、主体的に、
女性登用に向けた目標を設定し、目標達成
に向けた**自主行動計画を策定**していただきたい



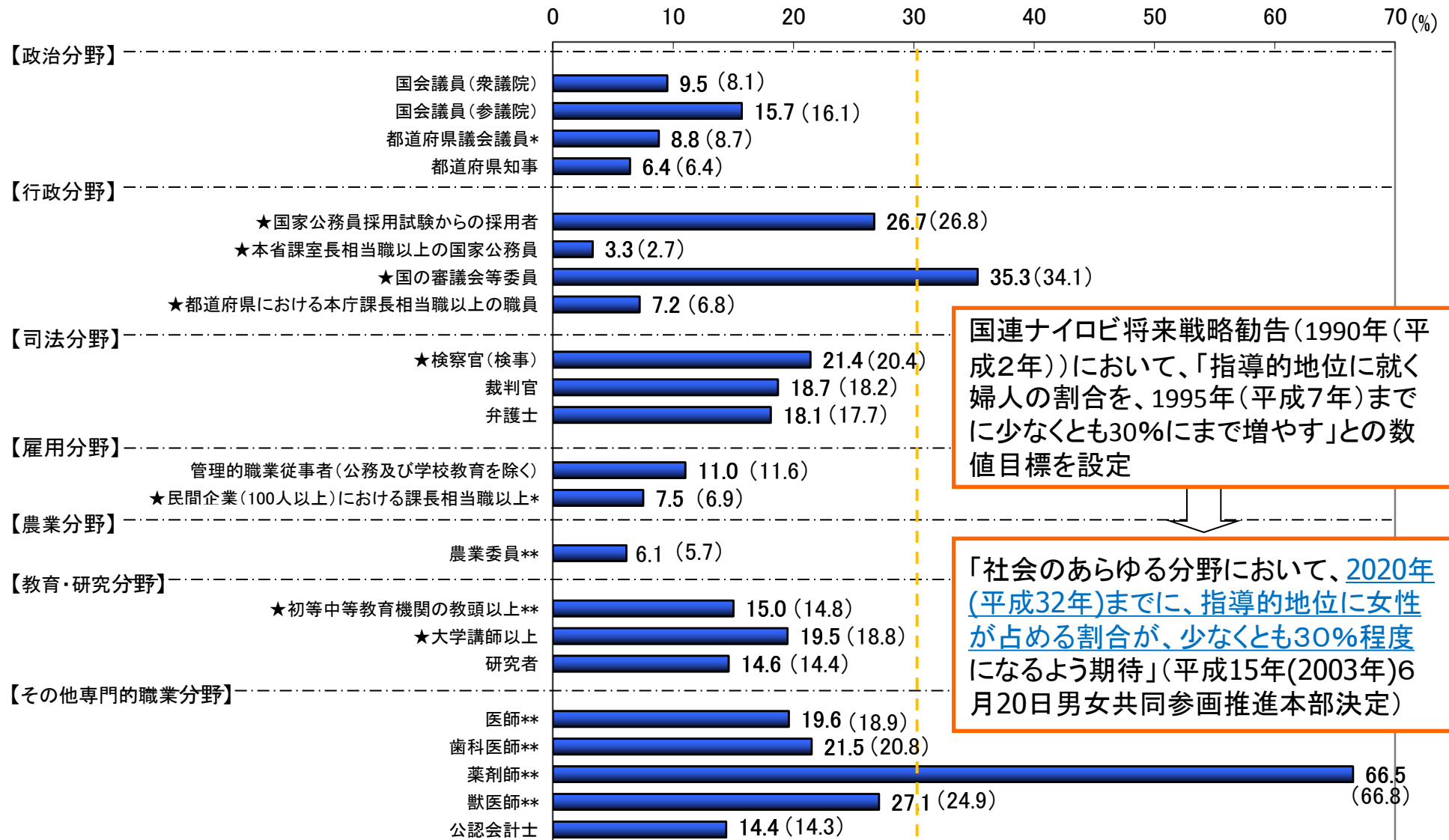
② 女性登用状況等の情報開示

- 有価証券報告書**における役員女性比率の記載をはじめ、各企業
における**女性登用状況等の情報開示**を積極的に進めていただきたい

③ 新たな法的枠組構築への協力

- 政府としても、国が率先して取り組んでいくことはもちろん、国・
地方公共団体・企業、それぞれの主体における女性登用促進
のため、実効性の高い**新たな法的枠組みを構築**したい。スピー
ド感を持って検討していくので、経済界の皆様のご協力をお願い
したい

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 「指導的地位」等に女性が占める割合



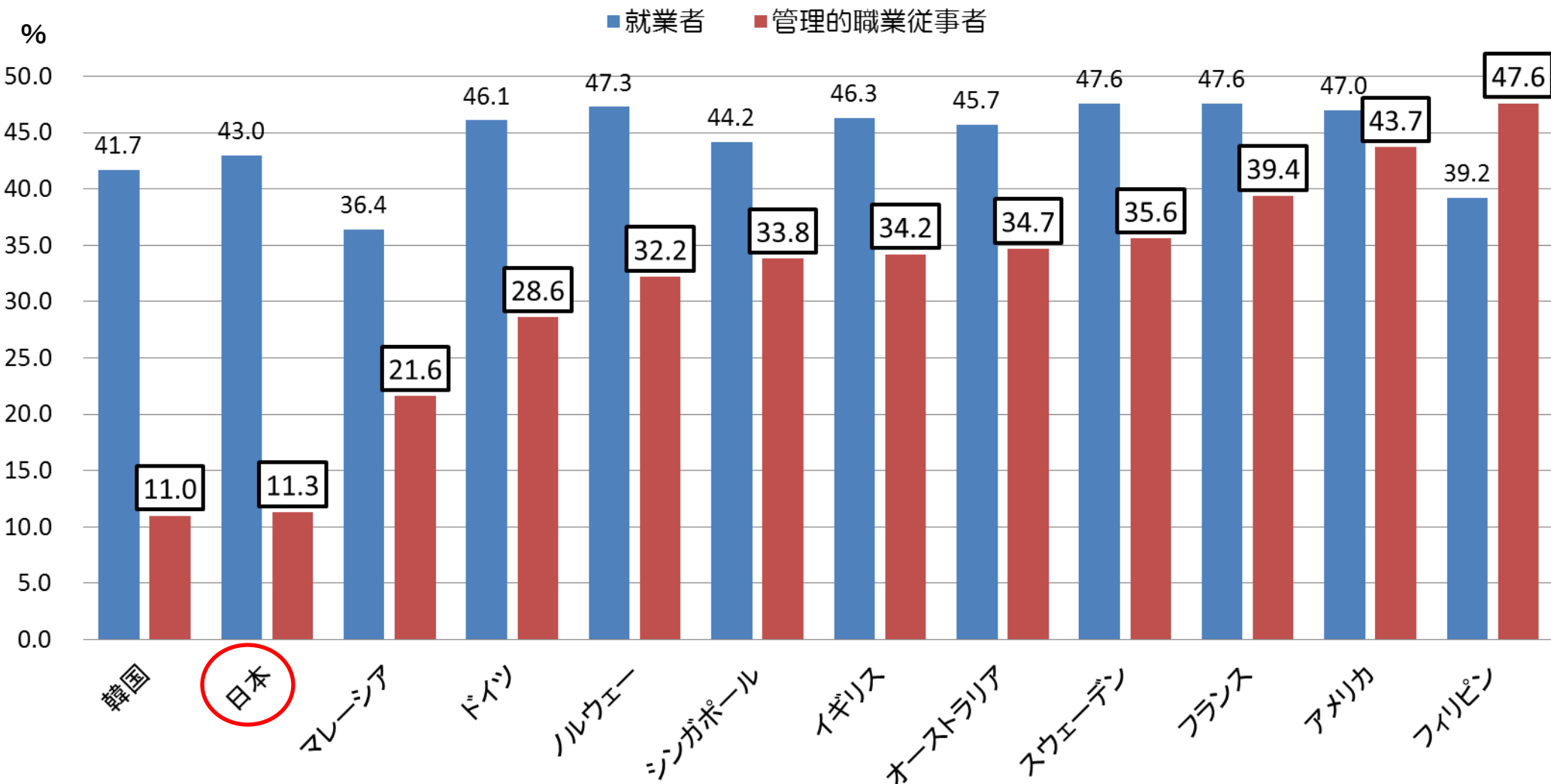
備考:「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成27年1月)等より。原則として平成26年のデータ。ただし、*は平成25年のデータ、**は平成24年のデータ。

なお、★印は、第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月17日閣議決定)において当該項目が成果目標として掲げられているもの。

()内 は、前年あるいは前回調査のデータ。

就業者、管理的職業従事者に占める女性割合(国際比較)

就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は国際的にみても低い



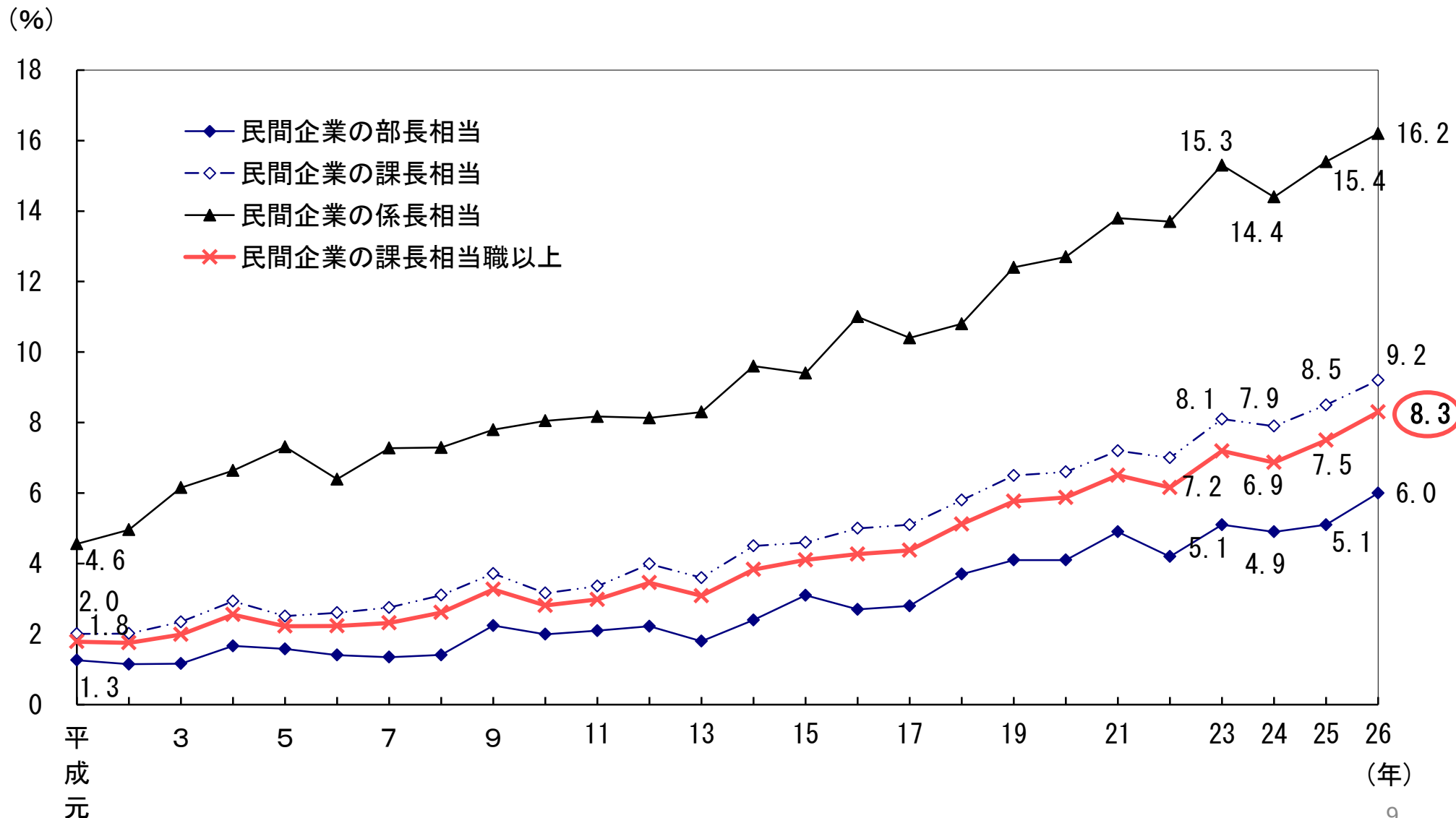
(備考) 1. 労働力調査(基本集計)(平成26年)(総務省)、データブック国際労働比較2014((独))労働政策研究・研修機構より作成。

2. 日本は2014年、その他の国は2012年のデータ。

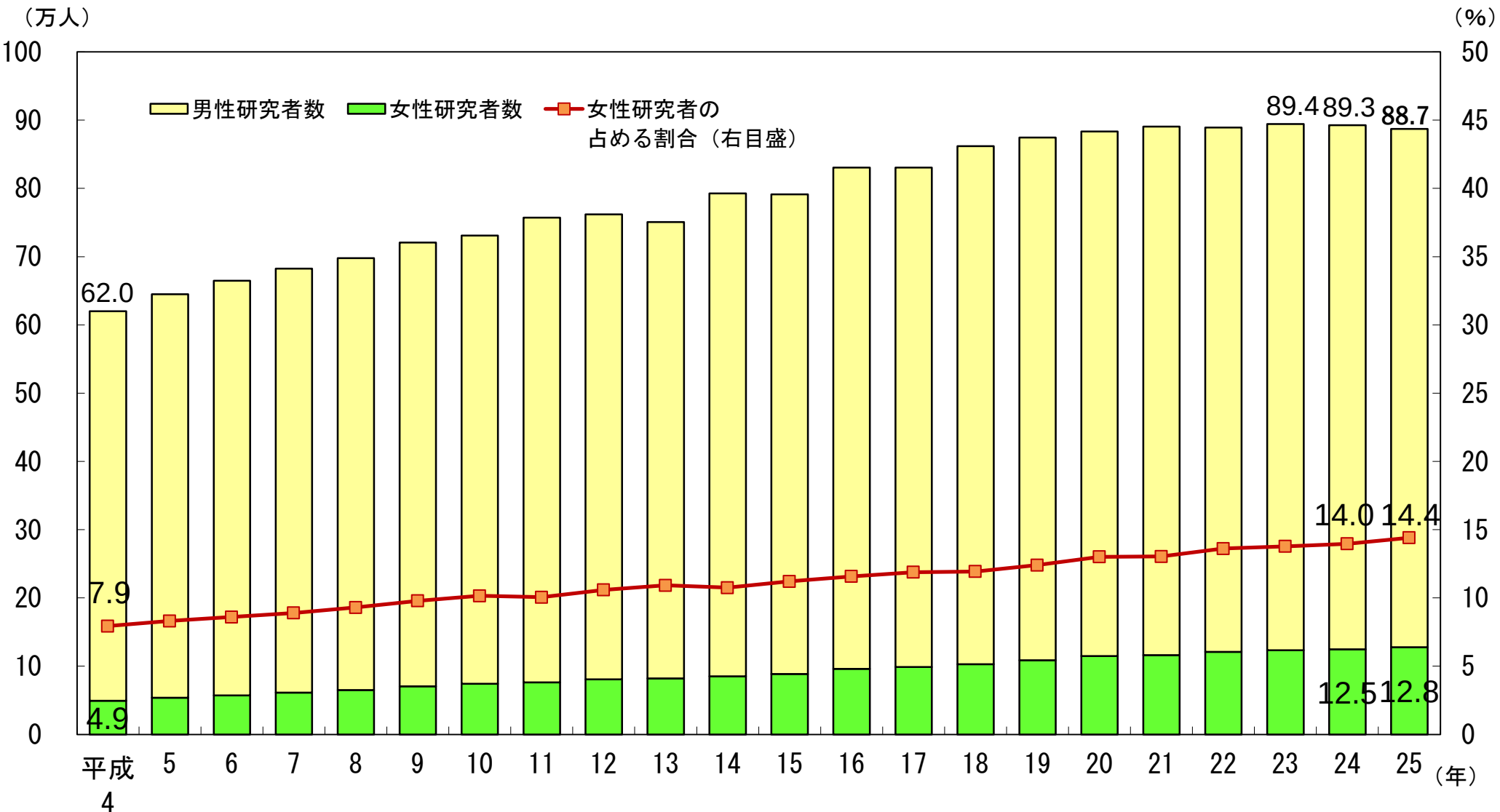
3. 「管理的職業従事者」とは、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

民間企業の管理職に占める女性割合の推移

日本の民間企業の女性管理職比率は長期的にみると上昇傾向にある



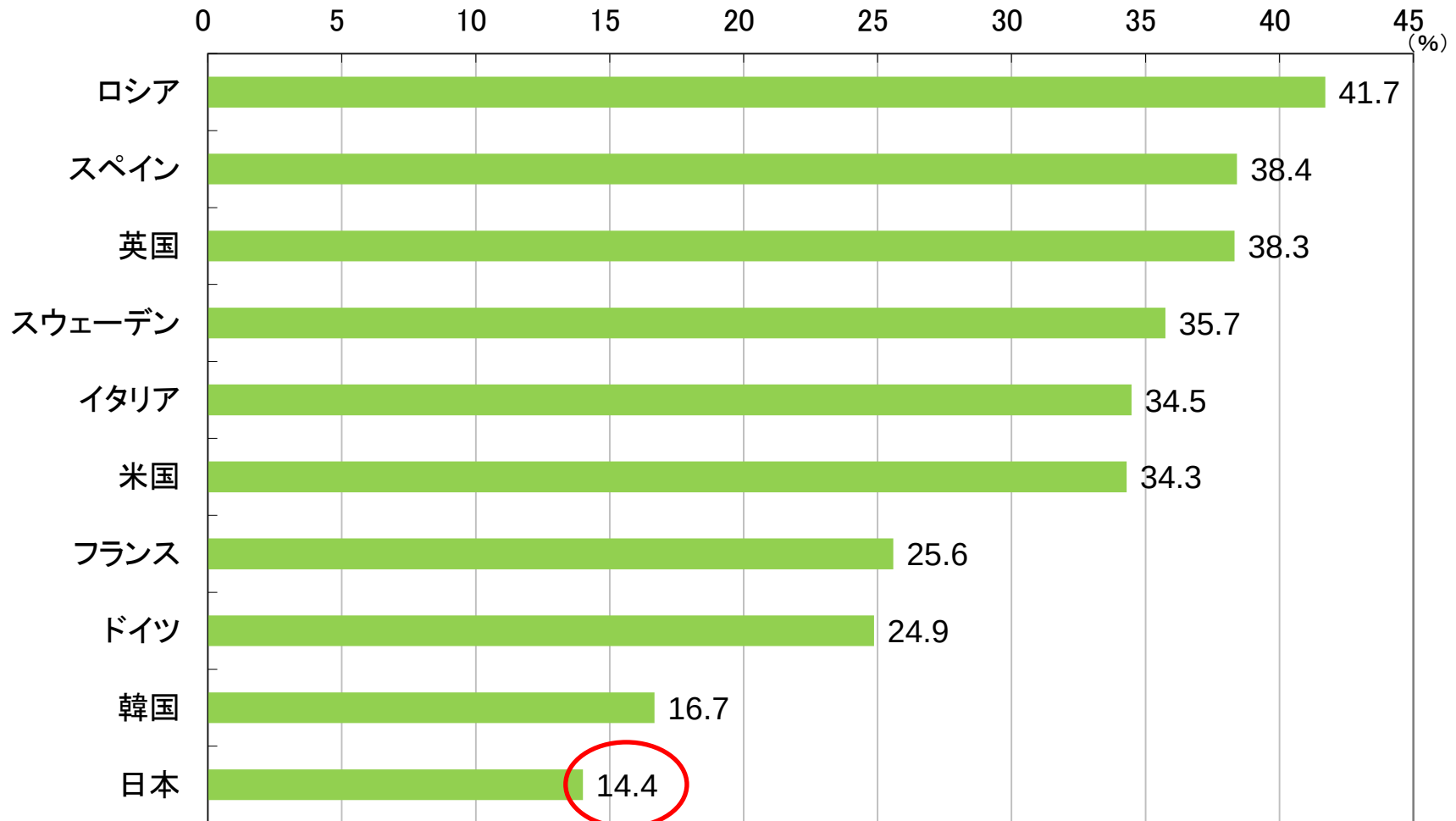
女性研究者及び研究者に占める女性割合の推移



(備考) 1 総務省「科学技術研究調査報告」より作成
2 各年3月31日現在

諸外国の研究者に占める女性割合

研究者に占める女性の割合は、他の先進諸国と比べても低い



(備考) 1. EU諸国等の値は、EU「Eurostat」より作成。推定値、暫定値を含む。

2. 日本の数値は、総務省「平成25年科学技術研究調査報告」に基づく(2013(平成25)年3月31日現在)。

3. 米国の数値は、国立科学財団(NSF)の「Science and Engineering Indicators 2006」に基づく。

第3次男女共同参画基本計画

(黄色で★が付いているのは新設分野)

重点分野

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- ・政治、司法を含めたあらゆる分野で「2020年30%」に向けた取組
- ・クォータ制など多種多様な手法によるポジティブ・アクションの検討

第2分野 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

- ・税制、社会保障制度、家族に関する法制などの検討
- ・調査・統計における男女別情報の充実

第3分野 男性、子どもにとっての男女共同参画★

- ・男性にとっての男女共同参画の意義についての理解の促進
- ・子どもの頃からの男女共同参画の理解の促進

第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- ・M字カーブ問題の解消に向けた取組の推進
- ・同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進
- ・女性の活躍による経済社会の活性化

第5分野 男女の仕事と生活の調和

- ・長時間労働の抑制、多様な働き方の普及、男性の家事・育児参画の促進、職務環境の整備

第6分野 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進

- ・女性の農林漁業経営や地域社会への参画の推進
- ・加工・販売等の起業など6次産業化の取組への支援

第7分野 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援★

- ・セーフティネット機能の強化
- ・世帯や子どもの実情に応じたきめ細やかな支援

第8分野 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備★

- ・障害者、外国人等であることに加え、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々への支援

第9分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- ・配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進
- ・性犯罪への対策の推進

第10分野 生涯を通じた女性の健康支援

- ・女性の生涯を通じた健康のための総合的な政策展開
- ・性差に応じた健康支援

第11分野 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

- ・男女平等を推進する教育・学習の充実
- ・多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画★

- ・働きやすい環境整備に向けた取組の支援
- ・女性研究者の採用・登用の促進

第13分野 メディアにおける男女共同参画の推進

- ・女性の人権を尊重した表現を推進するためのメディアの取組の支援

第14分野 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進★

- ・地域における男女共同参画の基盤づくりの推進
- ・防災における男女共同参画の推進
- ・男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進

第15分野 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献

- ・条約等の積極的遵守、国内施策における実施・監視体制の強化、国内への周知
- ・ジェンダー主流化によるODAの効果的実施

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(案)について

1 目的

法の目的・基本原則は以下のものを規定。

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であり、そのため、

- ・ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること。
- ・ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- ・ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと。

2 基本方針等

- (1) 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- (2) 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

3 事業主行動計画等

- (1) 国や地方公共団体、民間事業主は、以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)
 - ① 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析

【参考】状況把握する事項 ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率等

 - ② ①の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
 - ③ 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)
- (2) 国は、事業主行動計画の策定に関する指針の策定、優れた取組を行う一般事業主の認定等を行うこととする。

4 その他

- (1) 地域において女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)
- (2) 原則、公布日施行。(事業主行動計画の策定については平成28年4月1日施行)
- (3) 10年間の時限立法。