

# 女性の活躍促進をめぐる動きについて

---

- 1 女性の活躍促進をめぐる動きについて
- 2 女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦について
- 3 女性の活躍促進をめぐる経済団体・各地の動きについて

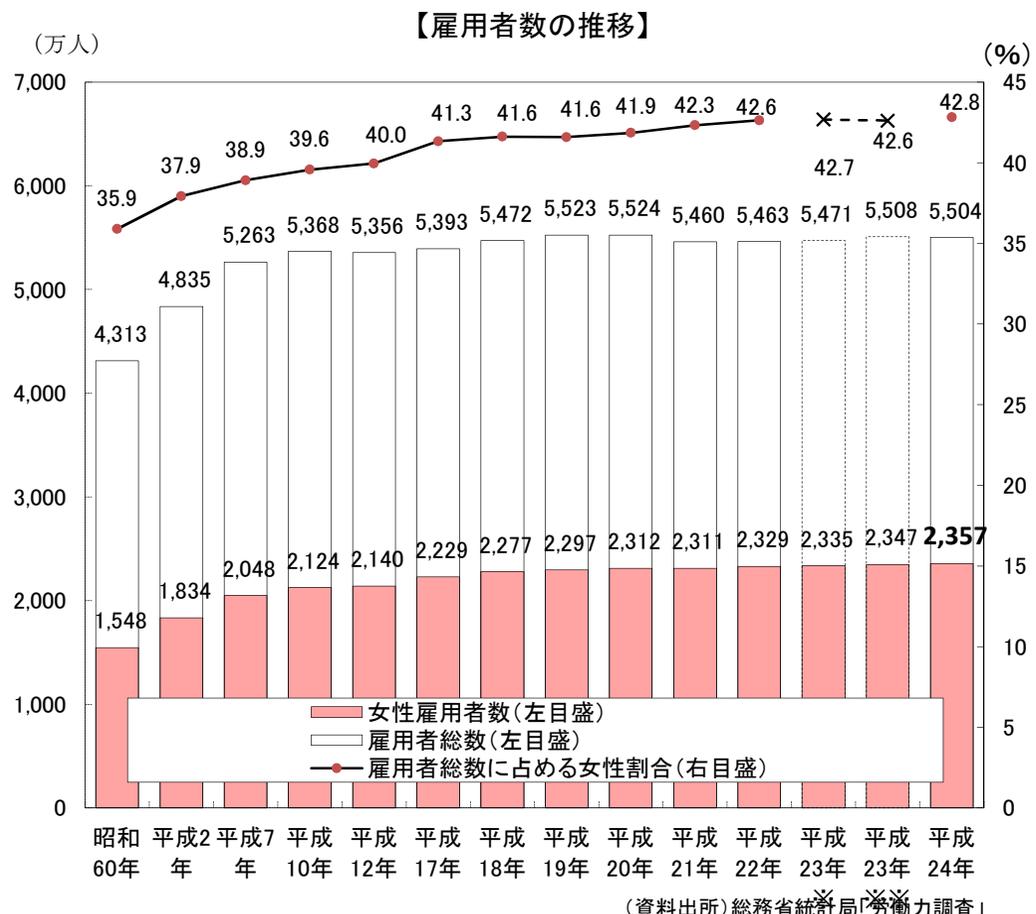
平成26年1月21日

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

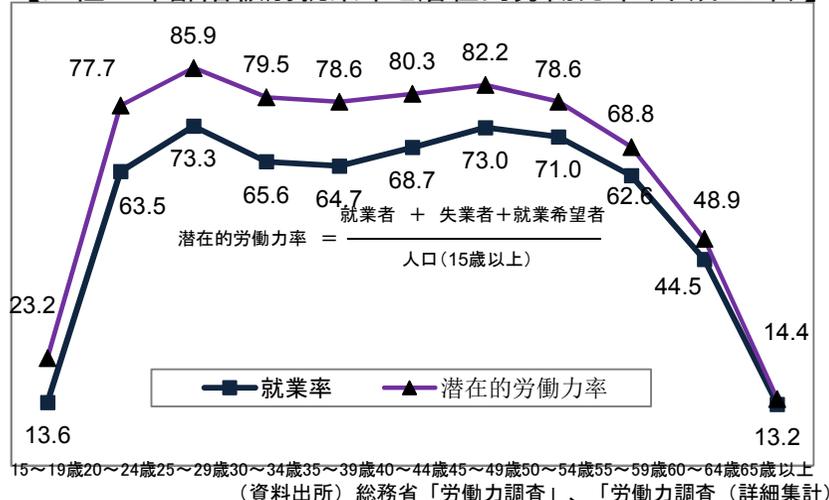
# 1 女性の活躍促進をめぐる動きについて

## 女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率

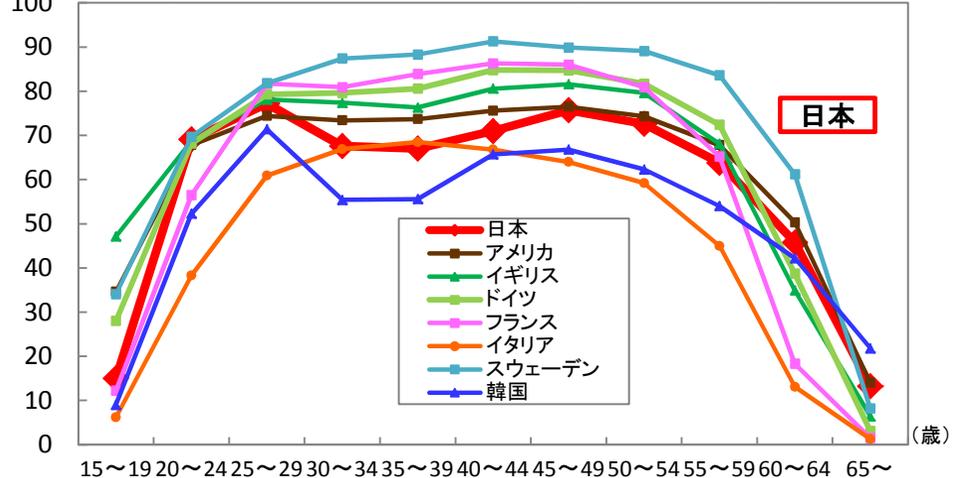
- 平成24年の女性雇用者数は2,357万人で、雇用者総数に占める女性の割合は42.8%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、働く意欲はあるものの就業に結びついていない者が多く存在していることがうかがえる。
- 日本の女性の就業率は、先進諸国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。



【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率(平成24年)】



【女性の年齢階級別就業率の国際比較(2011年)】

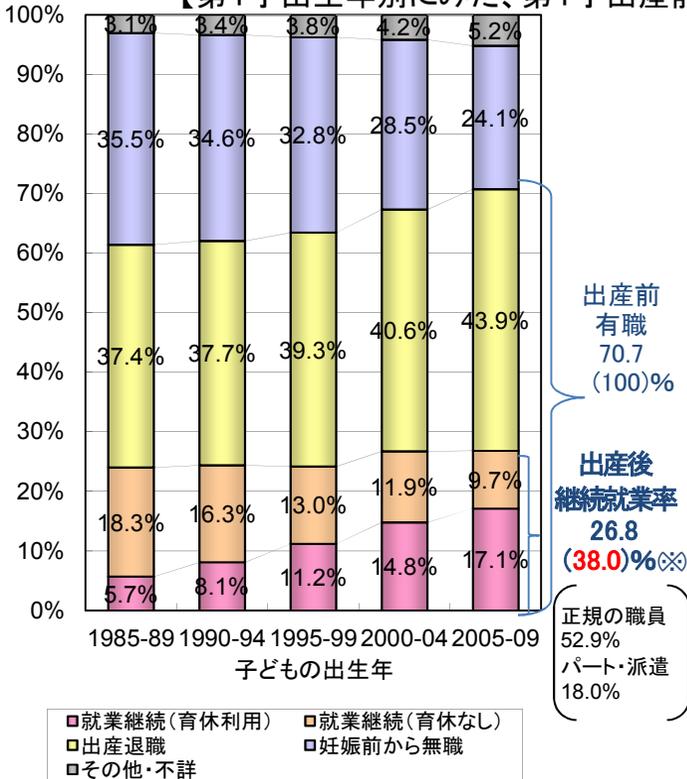


注)「平成23年※」は東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値、「平成23年※※」は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

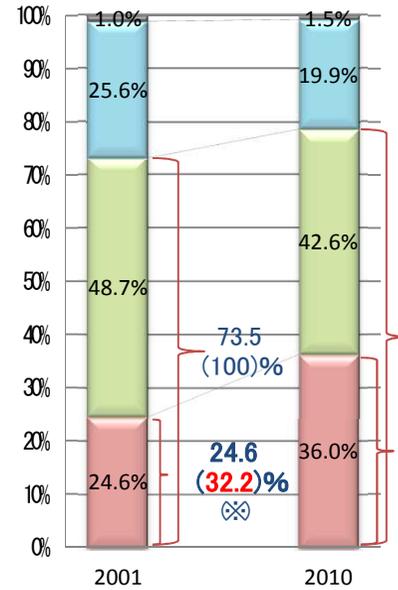
# 女性の継続就業の状況

- 約6割の女性が出産・育児により退職している。
- 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると「両立が難しかったので辞めた」または「解雇・退職勧奨された」が約35%

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】

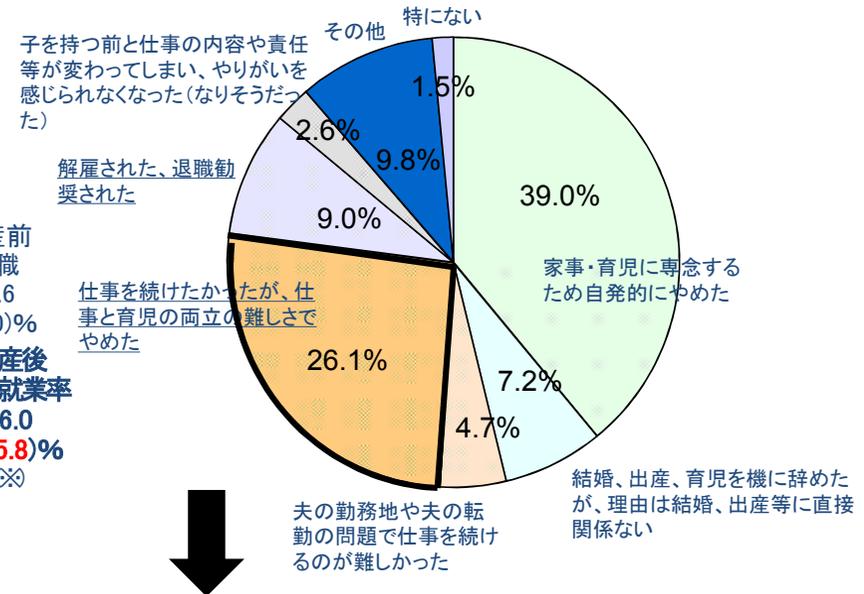


(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所  
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」



(資料出所) 厚生労働省  
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

【妊娠・出産前後に退職した理由】



## 両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気なかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)
- ⑤子ども病気等で度々休まざるを得なかった(22.9%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(20.7%)

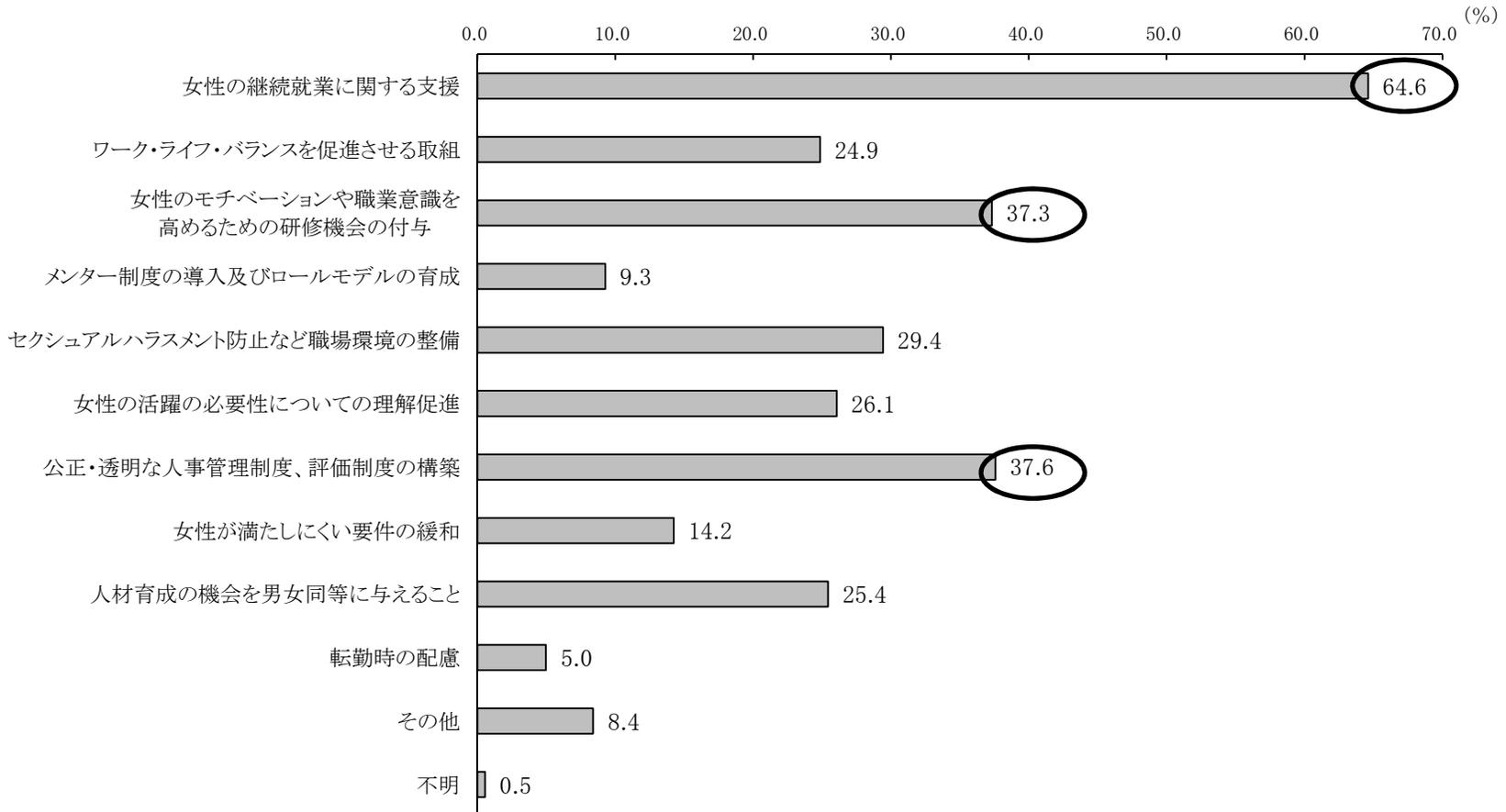
(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

# 女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えている事項 (企業調査)

- 企業が女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えていること(複数回答)をみると、「女性の継続就業に関する支援」とする企業割合が64.6%と最も高く、次いで「公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」が37.6%、「女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与」が37.3%の順となっている。

女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えている事項別企業割合(複数回答)

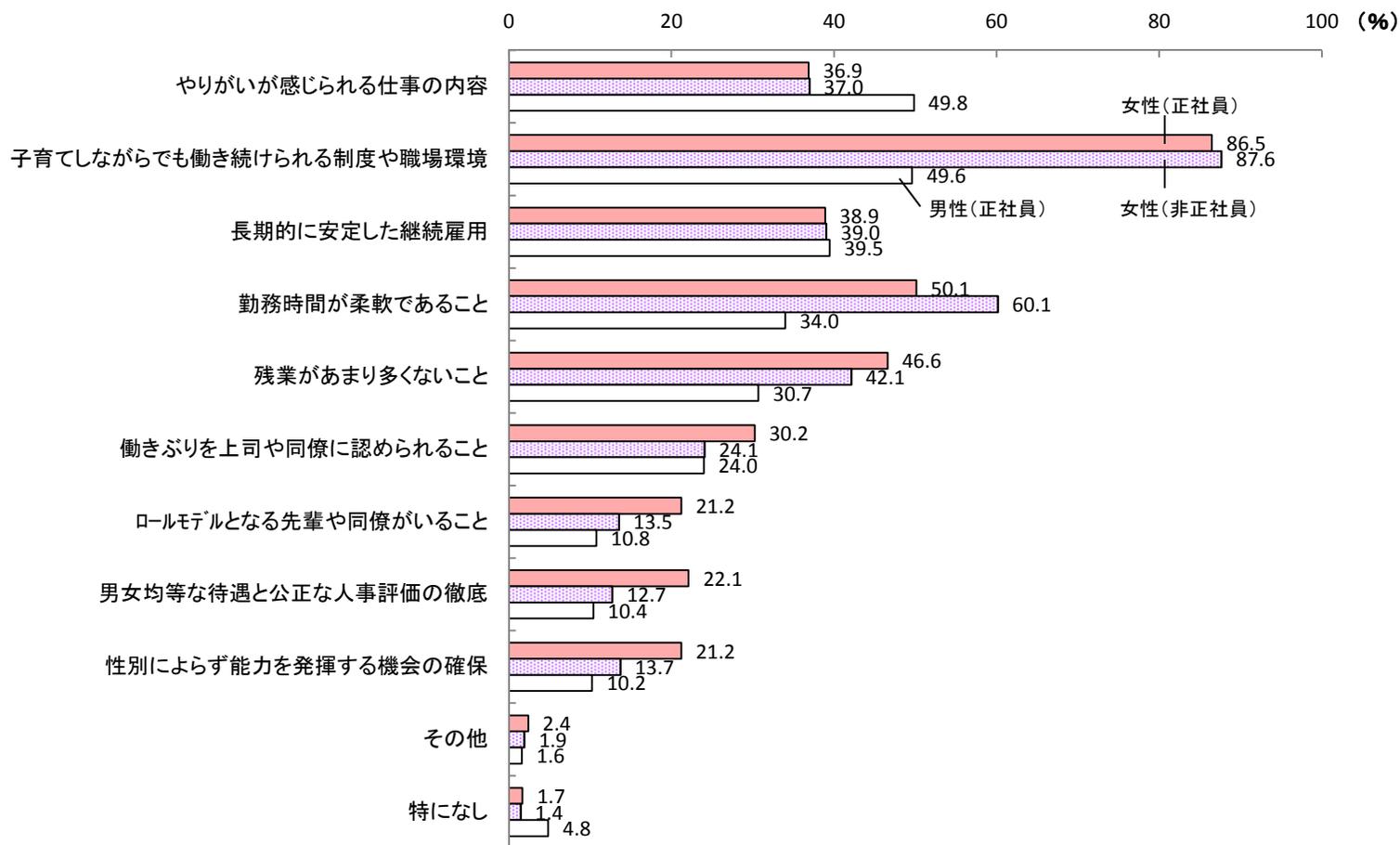


(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成24年度)

# 子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと

(労働者調査)

○ モチベーション維持には、男女とも「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」、「勤務時間が柔軟であること」、「残業があまり多くないこと」に加え「やりがいを感じられる仕事の内容」「働きぶりを上司や同僚に認められること」等も必要とされている。

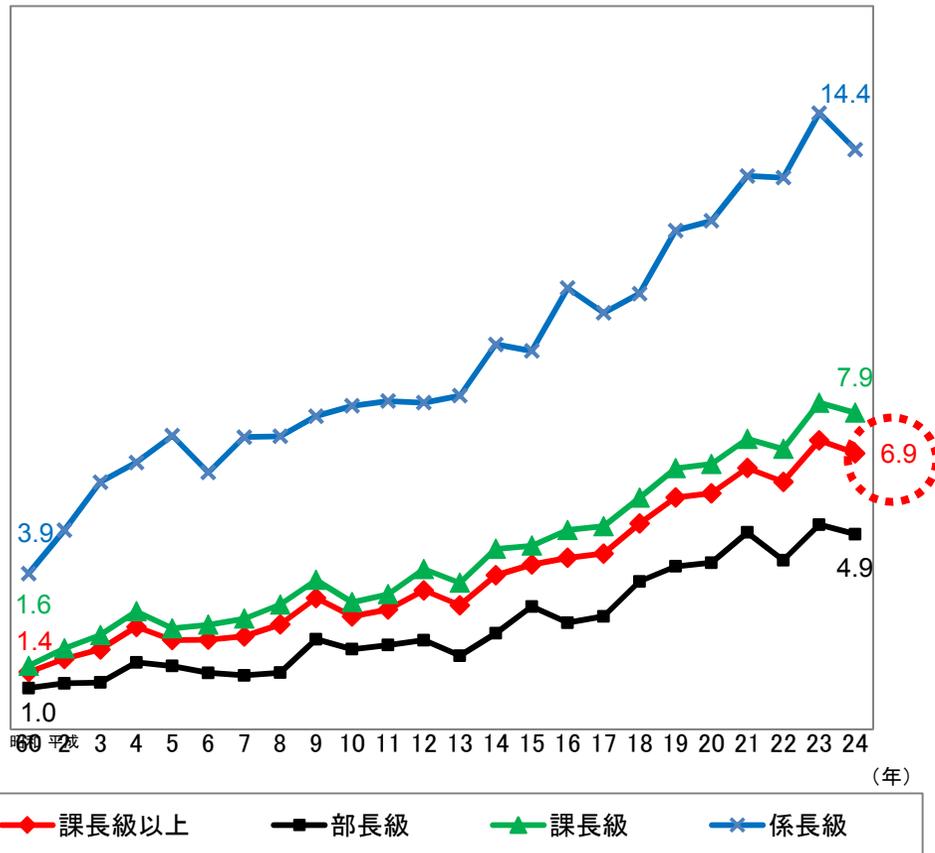


(資料出所)厚生労働省委託調査 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」(平成23年)

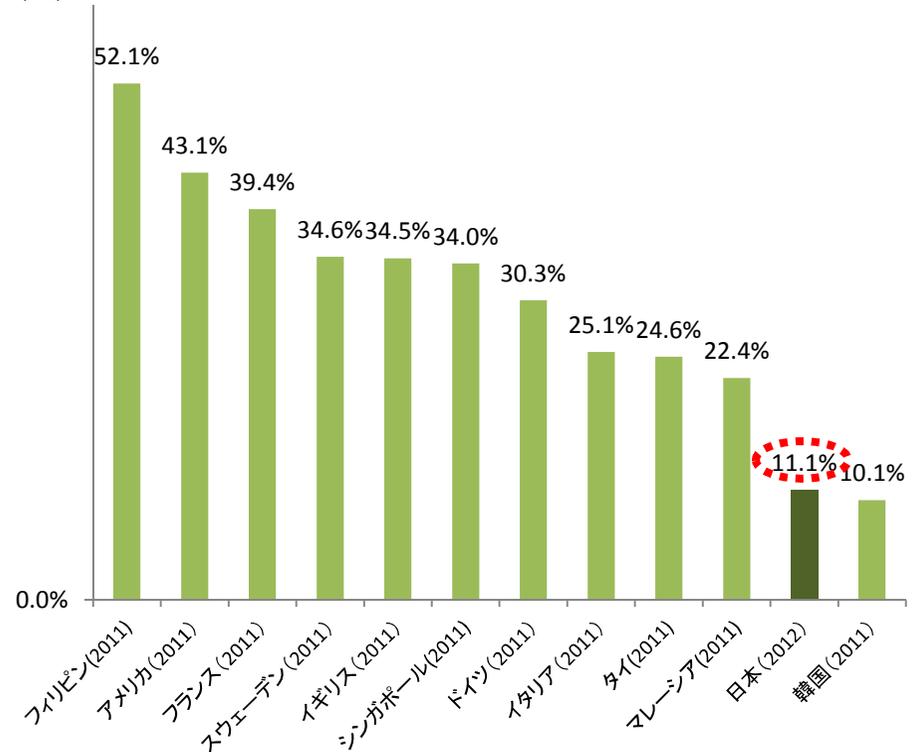
# 管理職

○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、アジアも含めて国際的に見ると依然その水準は低い。

(%) 役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



(%) 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本;総務省統計局「労働力調査」、  
 その他:(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」

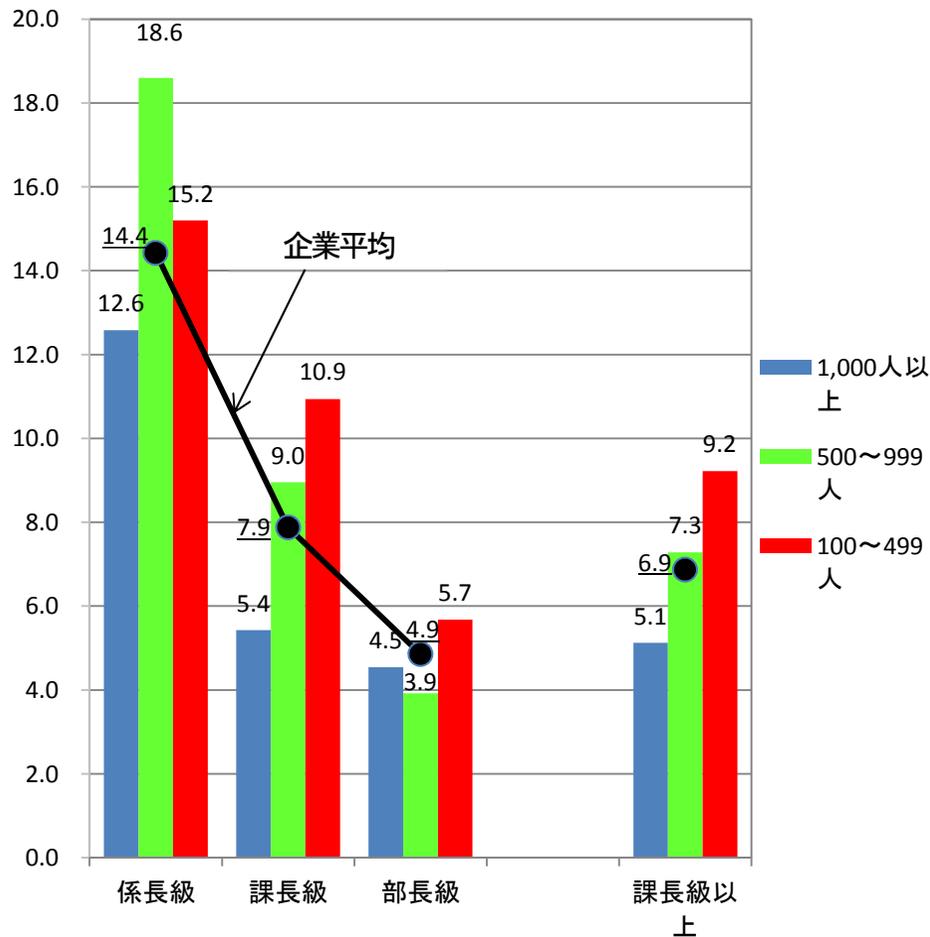
- 注1) 日本の分類基準 (ISCO-68) と日本以外の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者 (会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等) をいう。
- 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。
- 4) 日本は、岩手県、宮城県及び福島県を除く

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

## 企業規模別役職別管理職に占める女性割合

○ 管理職に占める女性の割合は、企業規模が大きいほど低い傾向にある。

企業規模別役職別管理職に占める女性割合  
(企業規模100人以上)(平成24年)

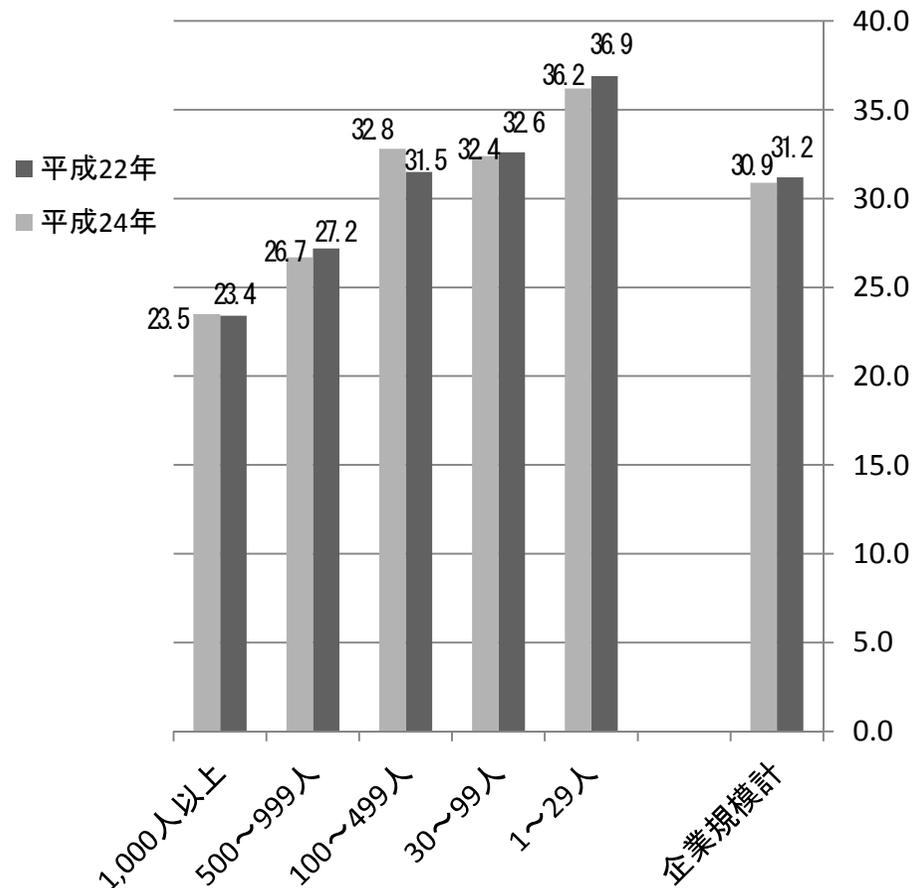


(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

## 規模別正規の社員・従業員の女性割合

○ 正規の社員・従業員に占める女性の割合は、企業規模が大きいほど低い傾向にある。

規模別正規の社員・従業員の女性割合  
(平成22年、24年)

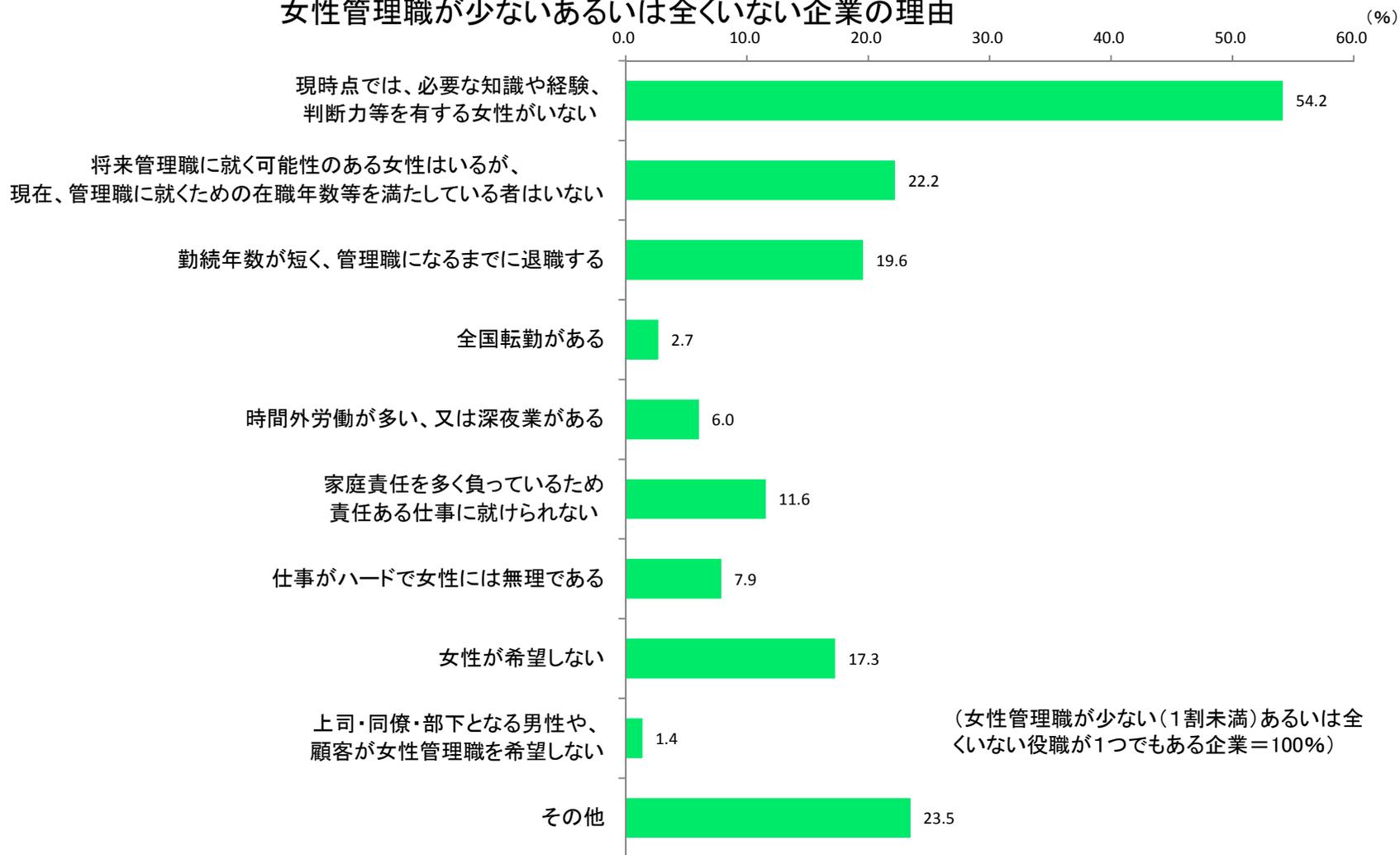


(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

# 女性管理職が少ない理由

○ 女性管理職が少ない理由を、女性の「知識・経験」、「勤続年数」等とする企業が多い。

## 女性管理職が少ないあるいは全くいない企業の理由



(女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職が1つでもある企業=100%)

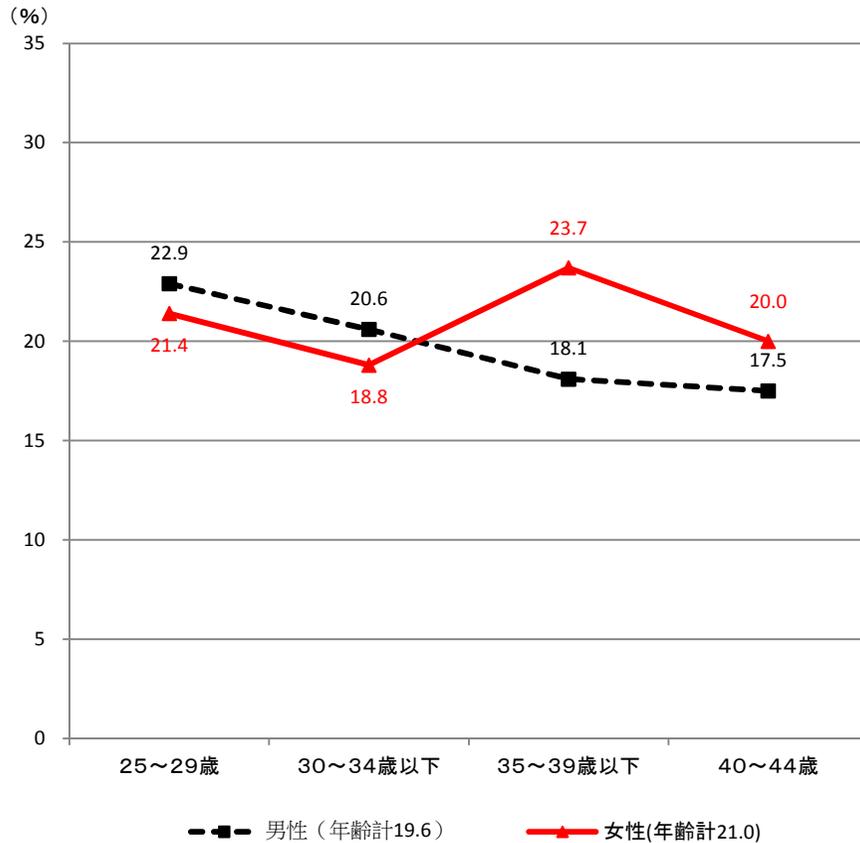
(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成23年)  
注)岩手県、宮城県及び福島県を除く

(※)平均勤続年数: 男性13.2年、女性8.9年

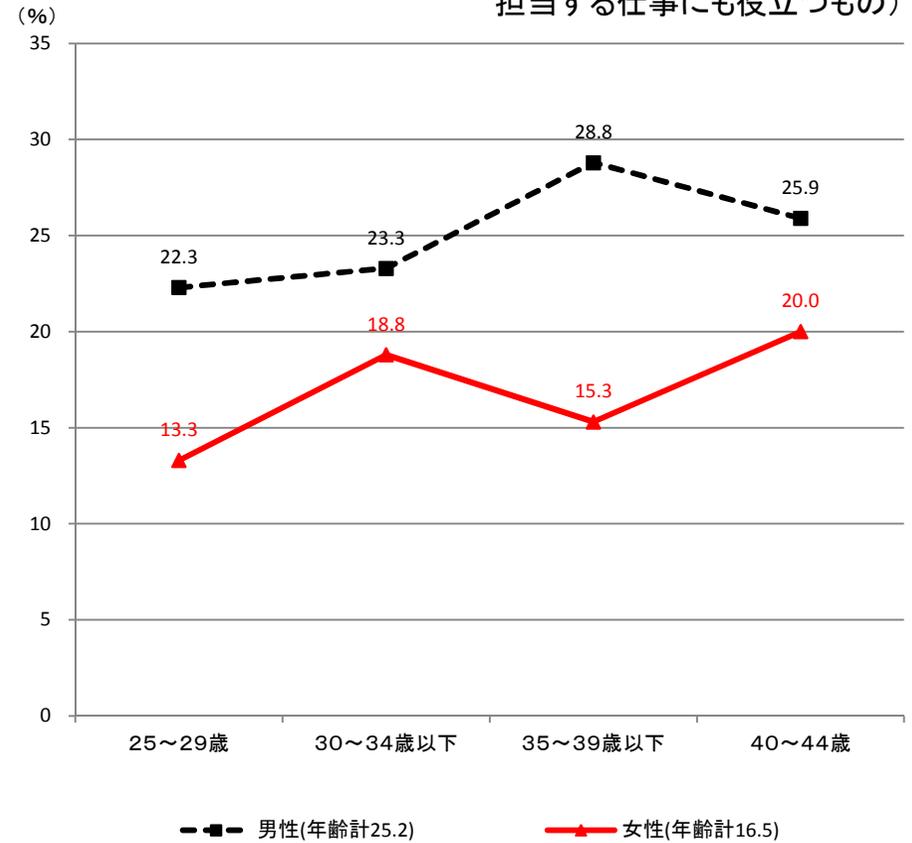
# 教育訓練の状況

○ 「やがて担当する仕事にも役立つ」教育訓練の女性の受講率は男性に比べて低くなっている。

昨年度1年間(2007年4月～2008年3月)に受けた者  
「教育訓練」の内容(そのときの仕事をするために必要最低限のもの)



昨年度1年間(2007年4月～2008年3月)に受けた者  
「教育訓練」の内容(そのときの仕事だけではなく、やがて  
担当する仕事にも役立つもの)



(資料出所)独立行政法人労働政策研究・研修機構「働くことと学ぶことについての調査」(2009年)

注1)25～44歳の正社員に関するデータ

注2)「教育訓練」とは、半日以上、ふだんの仕事から離れて参加する研修や講習会を指す。

# 女性役職者への昇進希望

- 管理職の女性は「現在のポストのまま」概ね6割以上、一般従業員の女性は「役付きでなくてもよい」や「係長・主任」を合わせ7割以上、**女性の昇進希望は男性に比べて弱い状況。**

## 管理職の昇進希望

	男性				女性			
	課長	部長	その他	無回答	課長	部長	その他	無回答
300人以上								
現在のポストのまま	38.3%	47.8%	49.2%	50.0%	64.1%	58.3%	76.7%	-
現在のポストより上の役職 (役員以外)	48.6%	22.3%	32.2%	33.3%	31.2%	27.8%	20.0%	100.0%
役員以上	12.1%	28.3%	17.5%	16.7%	3.7%	13.9%	1.7%	-
昇進希望あり	60.7%	50.6%	49.7%	50.0%	34.9%	41.7%	21.7%	100.0%
無回答	1.0%	1.6%	1.1%	-	1.0%	-	1.7%	-
合計	(1,964)	(678)	(177)	(6)	(510)	(72)	(60)	(1)
100-299人								
現在のポストのまま	45.1%	52.6%	54.2%	66.7%	69.6%	63.8%	78.0%	66.7%
現在のポストより上の役職 (役員以外)	40.9%	21.4%	27.5%	-	26.5%	25.5%	16.0%	33.3%
役員以上	12.9%	24.6%	16.8%	-	2.9%	10.6%	4.0%	-
昇進希望あり	53.7%	46.0%	44.3%	-	29.4%	36.2%	20.0%	33.3%
無回答	1.2%	1.4%	1.5%	33.3%	1.0%	-	2.0%	-
合計	(1,104)	(570)	(131)	(3)	(204)	(47)	(50)	(3)

※ 「昇進希望あり」は、「現在のポストより上の役職(役員以外)」と「役員以上」の計。

## 一般従業員の昇進希望

	男性			女性		
	一般 従業員	係長・ 主任	無回答	一般 従業員	係長・ 主任	無回答
300人以上						
役付きでなくてもよい	25.7%	11.0%	25.0%	68.9%	23.3%	42.9%
係長・主任	13.9%	16.9%	-	19.7%	46.6%	28.6%
課長	23.3%	30.2%	-	7.9%	23.4%	14.3%
部長	20.5%	27.5%	50.0%	1.9%	4.7%	-
役員以上	16.0%	13.3%	-	1.0%	1.3%	14.3%
課長以上昇進希望あり	59.8%	71.0%	50.0%	10.9%	29.4%	28.6%
無回答	0.6%	1.1%	25.0%	0.4%	0.8%	-
合計	(1,508)	(1,652)	(4)	(2,238)	(932)	(7)
100-299人						
役付きでなくてもよい	31.6%	14.9%	-	74.7%	25.6%	57.1%
係長・主任	15.0%	19.7%	-	17.8%	46.0%	14.3%
課長	19.7%	26.9%	-	5.3%	22.0%	-
部長	19.3%	22.9%	-	1.2%	5.1%	-
役員以上	13.3%	15.3%	100.0%	0.5%	0.6%	14.3%
課長以上昇進希望あり	52.3%	65.0%	100.0%	7.1%	27.8%	14.3%
無回答	1.2%	0.4%	-	0.4%	0.6%	14.3%
合計	(865)	(1,054)	(1)	(1,388)	(472)	(7)

- 女性が昇進を望まない理由として男性と大きな差があるのは、①周りに同性の管理職がない②仕事と家庭の両立が困難になる③自分の雇用管理区分では昇進可能性がない、である。
- **女性が意欲をもって働ける環境の整備や雇用管理面での問題を解決していくことが必要。**

一般従業員の昇進を望まない理由(複数回答)

	300人以上				100-299人			
	男性		女性		男性		女性	
	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任
メリットがないまたは低い	41.2%	50.3%	22.9%	27.8%	45.9%	49.3%	24.3%	32.2%
責任が重くなる	30.2%	38.8%	30.4%	35.2%	26.3%	37.0%	24.8%	36.7%
自分には能力がない	27.6%	29.1%	26.0%	33.9%	23.3%	28.5%	22.7%	24.0%
やるべき仕事が増える	24.6%	27.8%	14.5%	18.6%	21.6%	25.8%	11.5%	17.8%
仕事と家庭の両立が困難になる	17.4%	19.7%	40.0%	42.5%	10.4%	18.4%	32.8%	35.5%
もともと長く勤める気がない	9.0%	4.6%	9.7%	5.1%	11.2%	7.9%	8.9%	5.3%
自分の雇用管理区分では昇進可能性がない	6.2%	7.4%	23.1%	14.1%	9.9%	9.9%	25.7%	14.2%
やっかみが出て足を引っ張られる	3.4%	4.3%	3.6%	3.7%	4.0%	2.7%	2.8%	3.3%
定年が近い	2.2%	5.2%	1.9%	1.8%	2.7%	3.0%	1.6%	3.8%
家族がいい顔をしない	1.2%	1.1%	1.8%	2.6%	1.2%	3.3%	1.3%	2.7%
周りに同性の管理職がない	0.3%	-	24.0%	17.1%	2.2%	1.1%	28.3%	19.8%
その他	10.1%	7.6%	6.9%	6.5%	9.4%	9.3%	6.9%	5.9%
特に理由はない	11.9%	10.2%	6.8%	4.5%	12.7%	10.7%	10.4%	10.9%
無回答	0.7%	0.2%	0.4%	0.3%	0.5%	0.3%	0.5%	-
合計	(597)	(461)	(1,985)	(651)	(403)	(365)	(1,284)	(338)

※1 「昇進を望まない理由」とは、「課長以上への昇進を望まない理由」である。

※2 「一般従業員」には、係長・主任を含む。

# 女性正社員の育成方針

- 男性管理職に比べ、**女性管理職の方が女性正社員の部下の育成に積極的に**取り組んでいる。
- 女性役職者の登用を図るための課題として女性の採用拡大に加えて知識・経験を有する女性社員の育成等が課題であることから、**女性管理職の存在や果たす役割は重要。**

管理職の女性正社員の部下の育成の方針・行動  
 (「当てはまる(計)」=「当てはまる」+「やや当てはまる」と回答した割合)

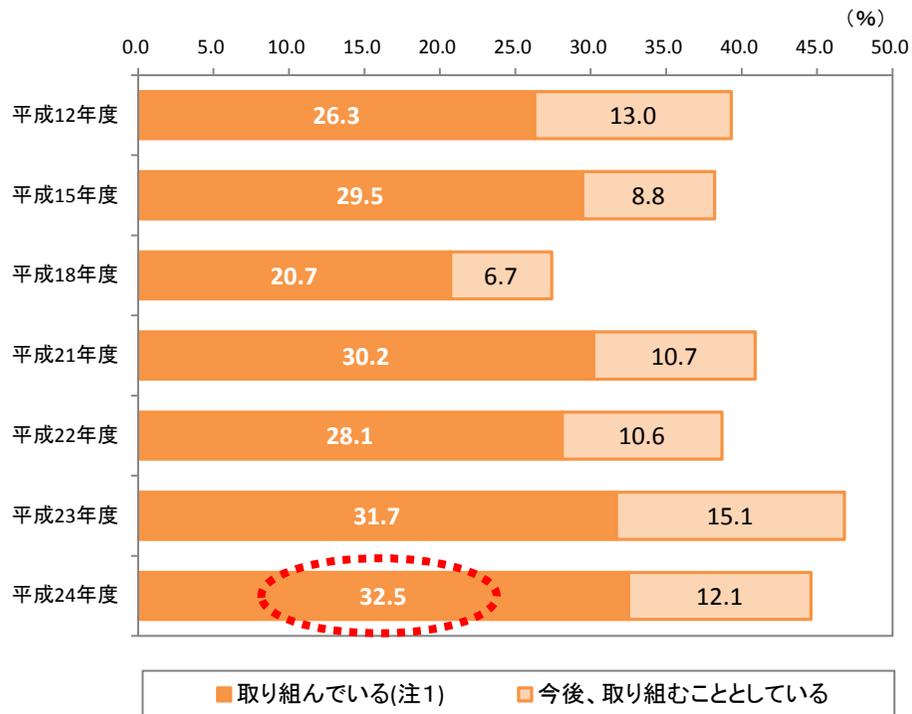
	300人以上						100-299人					
	男性		女性		男女差 (女性-男性)		男性		女性		男女差 (女性-男性)	
	課長	部長	課長	部長	課長	部長	課長	部長	課長	部長	課長	部長
女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	80.4%	79.4%	83.3%	88.9%	2.9%	9.5%	71.7%	71.6%	82.8%	74.5%	11.1%	2.9%
男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	77.4%	78.3%	83.9%	87.5%	6.5%	9.2%	70.1%	76.8%	80.4%	91.5%	10.3%	14.6%
男女区別なく評価し、昇進させる	74.0%	72.7%	82.5%	91.7%	8.6%	19.0%	63.6%	67.2%	75.0%	93.6%	11.4%	26.4%
男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	66.8%	69.8%	81.4%	86.1%	14.6%	16.3%	62.1%	64.0%	72.5%	85.1%	10.4%	21.1%
男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける	63.6%	62.4%	54.5%	55.6%	-9.1%	-6.8%	54.7%	58.4%	46.6%	53.2%	-8.1%	-5.2%
悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	61.5%	59.0%	78.4%	87.5%	16.9%	28.5%	54.9%	57.9%	72.1%	78.7%	17.2%	20.8%
出張命令や残業命令において男女の区別をしない	51.2%	53.5%	72.0%	72.2%	20.8%	18.7%	46.7%	45.3%	60.8%	63.8%	14.0%	18.6%
出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	42.7%	39.7%	48.8%	56.9%	6.1%	17.3%	39.5%	38.2%	43.1%	53.2%	3.6%	14.9%
女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	38.6%	43.1%	54.5%	70.8%	15.9%	27.8%	31.3%	37.5%	45.1%	53.2%	13.8%	15.6%
能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける	38.5%	45.1%	46.9%	63.9%	8.3%	18.8%	33.7%	41.2%	41.2%	53.2%	7.5%	12.0%
合計	(1,964)	(678)	(510)	(72)			(1,104)	(570)	(204)	(47)		

※ 男女差は、女性の割合から男性の割合を引いた値。

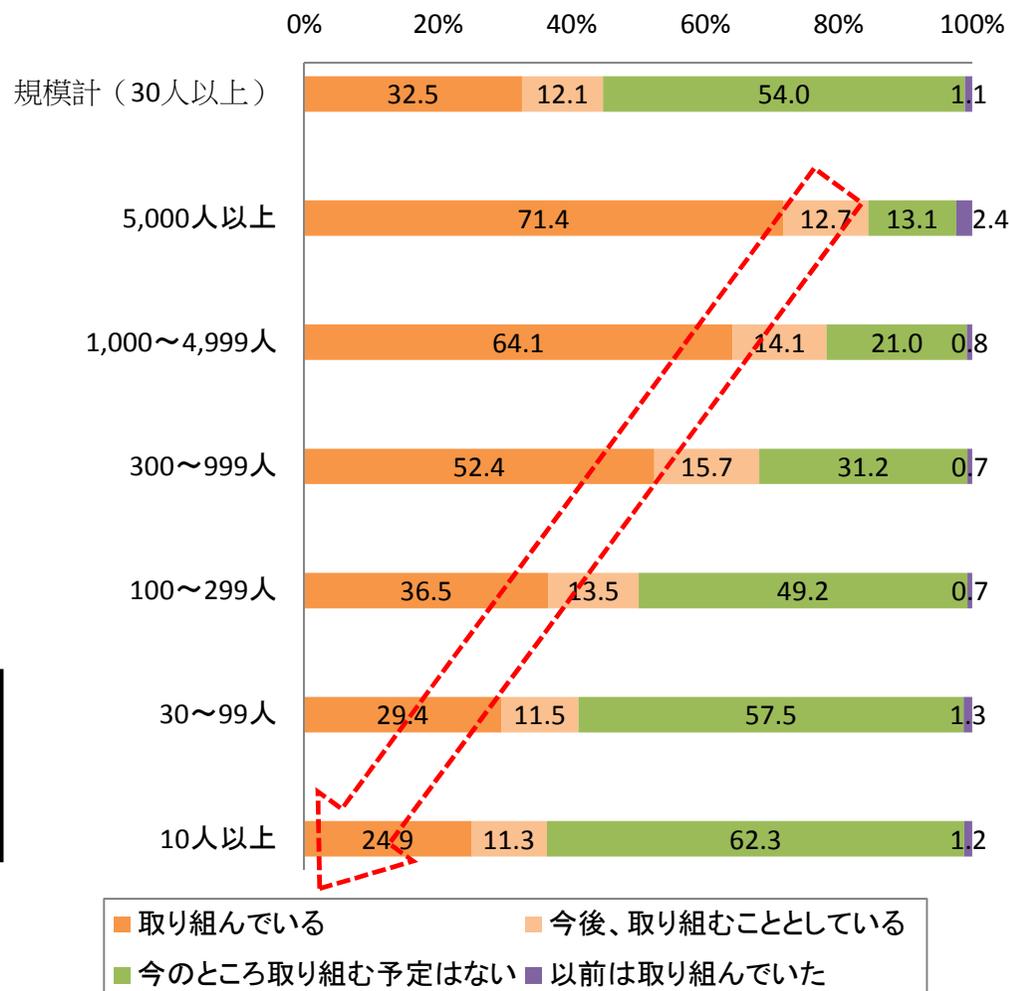
# ポジティブ・アクションの現状

○ ポジティブ・アクションの取組状況をみると、「取り組んでいる」は32.5%、「今後、取り組むこととしている」は12.1%であるが、企業規模が小さいほどその割合は低い。

【ポジティブ・アクションの取組状況の推移】



【企業規模ポジティブ・アクションの取組状況(平成24年度)】



目標値(子ども・子育てビジョン、第3次男女共同参画基本計画)  
 ポジティブ・アクション取組企業の割合  
 32.5%(平成24年度) → 40%超(平成26年度)

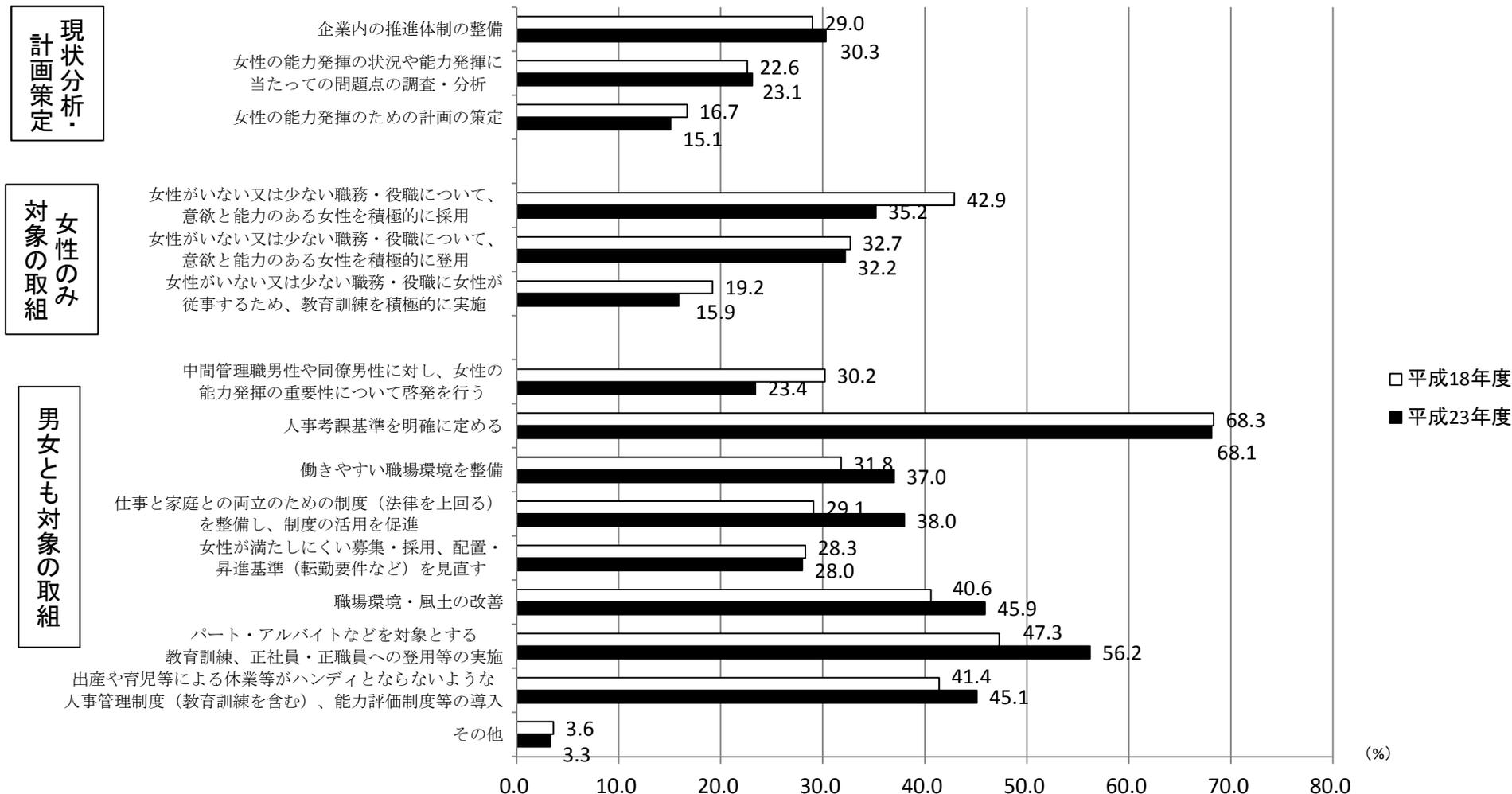
資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

注) 1) 左のグラフは常用労働者30人以上規模の企業の集計結果である。

2) 平成18年度以前は「女性雇用管理基本調査」の名称で実施していた。

○ ポジティブ・アクションの取組事項を見ると、「人事考課基準を明確に定める」が多く、18年度との比較では、「両立支援制度」、「パート等の正社員登用」や「出産・育児がハンディとならない制度導入」が増えているが、「女性の積極的採用」等「女性のみ対象の取組」は減少している。

【ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における既に行っている取組事項別企業割合（平成18年度、23年度）（M.A.）】



注1: 平成23年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

注2: 常用労働者数30人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

# 女性の活躍促進・仕事と家庭の両立支援に係る施策の概要

- 女性とその能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立させて活躍できるようにしていくことは、経済成長の観点からも重要な課題
- 女性が活躍するためには、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ことが必要
- 同時に、妊娠・出産・子育てを理由とした離職を防止するためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できるよう、企業における女性の活躍に向けた取組を促進していくことが必要

## 女性の活躍促進

- ・ 男女雇用機会均等法の周知・法の履行確保
- ・ ポジティブ・アクション※) 取組促進のために企業に直接的な働きかけを実施
  - ※) 男女労働者間の格差（営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等）解消を目指し、各企業が自主的・積極的に行う取組
- ・ 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」による総合的な情報提供
- ・ ポジティブ・アクション推進で先進的な企業を表彰
- ・ 両立支援助成金の支給額上乘せ制度の創設<ポジティブ・アクション加算> 等

## 仕事と家庭の両立支援

- ・ 育児・介護休業法の周知・法の履行確保
- ・ 次世代法に基づく事業主行動計画の策定・認定の一層の促進
- ・ 「両立支援のひろば」による総合的な情報提供
- ・ 男性の育休取得促進等育児への関わりの促進（イクメンプロジェクト）
- ・ 好事例の普及、助成金制度や表彰制度などによる両立支援制度を利用しやすい雇用環境を整備する企業の取組の促進 等

女性の活躍に向けた取組の実施

企業

仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備

女性が子どもを産み育児休業を取得しても、キャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる企業を増やす

# ポジティブ・アクションの促進のための主な施策

## ポジティブ・アクションの周知・啓発

＜ポジティブ・アクション取組企業の割合＞  
32.5%  
(平成24年度雇用均等基本調査)

### ★「女性の活躍推進協議会」の開催

- ◆企業が自主的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す仕組みとして行政と経営者団体が連携し、「女性の活躍推進協議会」を開催
- ◆主な取組：「ポジティブ・アクションの取組事例集」「企業トップからのメッセージ集」等を取りまとめ

### ★「均等・両立推進企業表彰」の実施等(平成11年度～)

- ◆ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を表彰
- ◆平成25年度までの受賞企業数は、厚生労働大臣最優良賞 3企業、厚生労働大臣優良賞 46企業、都道府県労働局長賞 434企業  
(平成25年度受賞企業(厚生労働大臣優良賞) (株)横浜銀行)

## ポジティブ・アクションの推進のためのノウハウ提供等

### ★企業に対する直接的な働きかけ(平成24年6月～)

- ◆ポジティブ・アクションの取組促進及び「**ポジティブ・アクション情報ポータルサイト** (<http://www.positiveaction.jp/>)」を通じた情報開示促進のための企業訪問を実施

### ★「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」による総合的な情報提供や女性の活躍状況の開示の促進

- ◆「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」において各企業のポジティブ・アクションの取組等各種情報を幅広く提供
- ◆「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」のポジティブ・アクション応援サイト(個別企業のポジティブ・アクションの取組内容を閲覧・検索できるコンテンツ)や女性の活躍推進宣言コーナー(女性活躍推進についてメッセージを宣言できるコンテンツ)で女性活躍状況の開示を促進

### ★企業の男女の均等度合いの把握の促進

- ◆ポジティブ・アクションの具体的取組につなげるためのシステムづくり(均等に見える化)に向けて、男女間格差が生じる要因の「見える化」を図るための業種別支援ツールの普及
- ◆平成23年度：百貨店業、スーパーマーケット業、情報サービス業  
平成24年度：製造業(電気・電子・情報通信分野)、製造業(加工食品(冷凍食品等)分野)、地方銀行業

### ★メンター制度等の導入支援等(平成25年度新規)

- ◆メンター、ロールモデル(※)の確保が難しい中小企業に勤務する女性労働者等がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修を行う仕組みづくりを実施(※メンター：女性社員の相談・サポートをする社員、ロールモデル：キャリア形成での目標となる社員)

### ★両立支援助成金の支給額上乘せ制度の創設(ポジティブ・アクション加算)

- ◆企業が、ポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標を「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の女性の活躍推進宣言コーナーで宣言し、その目標を達成した場合に中小企業両立支援助成金の支給額を上乘せ

## 両部門に優れた企業 ➔ 厚生労働大臣最優良賞

### 均等推進企業部門

職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取組を実施している企業

- ➔ 厚生労働大臣優良賞
- ➔ 都道府県労働局長優良賞
- ➔ 都道府県労働局長奨励賞

(候補となる企業)

- ポジティブ・アクションを企業の方針として示し、積極的に取り組んでいることを公表
- ポジティブ・アクションの取組として「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」または「職場環境・職場風土の改善」に取り組んでいる。
- ポジティブ・アクションの取組のうち、「女性のみを対象」または「女性を優遇」する取組は、女性労働者と男性労働者と比較して相当程度少ない場合(雇用管理区分ごとに見て女性労働者の割合が4割を下回っている状況)に限られている。

### ファミリー・フレンドリー企業部門

仕事と育児・介護との両立支援のための取組を実施している企業

- ➔ 厚生労働大臣優良賞
- ➔ 都道府県労働局長優良賞
- ➔ 都道府県労働局長奨励賞

(候補となる企業)

- 両立指標の点数が一定程度以上である。
- 法の規定を上回る育児・介護休業制度や所定労働時間の短縮などの措置を導入し、よく利用されている。
- 男性労働者について、一定の育児休業取得実績がある。
- 時間外労働がおおむね年150時間未満である。
- 年次有給休暇取得率がおおむね50%(大臣賞は60%)以上である。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている、または認定を目指している。

平成25年度までの受賞企業数(平成11年度～)

★厚生労働大臣最優良賞 3企業

<均等推進企業部門>★厚生労働大臣賞 46企業、★都道府県労働局長賞 435企業

<ファミリー・フレンドリー企業部門>★厚生労働大臣賞 39企業、★都道府県労働局長賞 380企業

# 仕事と家庭の両立支援のための主な施策

## 法律に基づく両立支援制度の整備

### 妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理 (労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

### 育児休業等両立支援制度の整備

(育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月＝“パパ・ママ育休プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。

(施行日:原則として平成22年6月30日。  
ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日。)

## 両立支援制度を利用しやすい 職場環境づくり

### 次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定  
(くるみんマーク)
- ・認定企業に対する税制上の措置



### 助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

### 表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)  
＜平成25年度厚生労働大臣優良賞  
(ファミリー・フレンドリー企業部門)＞  
明治安田生命保険相互会社
- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- ・両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及

## その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進  
(イクメンプロジェクト)



保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業)

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

女性の継続就業率 38% (平成22年) → 55% (平成32年)

男性の育児休業取得率 1.89% (平成24年) → 13% (平成32年)

## 第Ⅰ． 総論

### 2. 成長への道筋

#### (2) 全員参加・世界で勝てる人材を育てる

(女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す)

特に、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠である。

女性の労働参加の拡大や、経営への参加の促進は、これまで以上に多様な価値観を取り込む新たなサービス・製品の創出を促進し、社会全体に活力をもたらすほかに、家庭の単位で見ても、ダブルインカムが実現されることで、家計所得と購買力が増大し、景気の好循環が動き出し、豊かさが実感できるようになる。

このため、保育の受け皿の整備などにより夫婦が働きながら安心して子供を育てる環境を整備すると同時に、育児休業後の職場復帰の支援、女性の積極登用などを通じて、女性の労働参加率を抜本的に引き上げることを目指す。

### 5. 「成長への道筋」に沿った主要施策例

#### (2) 全員参加・世界で勝てる人材を育てる

<成果目標>

◆2020年に女性の就業率(25歳～44歳)を73%(現状68%)にする

(i)「待機児童解消加速化プラン」を展開し、今後2年間で約20万人分、保育需要ピークが見込まれる2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を新たに確保し、保育の質を確保しつつ、待機児童解消を目指す。このため、賃貸方式や国有地も活用した保育所整備、保育の量拡大を支える保育士確保、小規模保育事業などの新制度の先取り、認可を目指す認可外保育施設への支援及び事業所内保育施設への支援を行う。

(ii)女性の活躍を促進する企業の取り組みを後押しし、企業の職場環境を整備するため、管理職・役員への登用拡大に向けた働きかけや情報開示の促進等を行う。また、女性の活躍促進や仕事と子育ての両立、育児休業中、復職後の能力アップの支援に取り組む企業への支援を行う。

さらに学び直しプログラムの提供、主婦等向けインターンシップ等により、子育て女性の再就職を支援する。【今年度から実施】

## 第Ⅱ. 3つのアクションプラン

### 一. 日本産業再興プラン

#### 2. 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

- 企業への助成金制度や税制上の措置の活用等による支援等の充実、公共調達を通じた取組み、好事例を顕彰する仕組みの拡充を進めるとともに、役員や管理職への登用拡大(全上場企業においてまずは役員に一人は女性を登用)に向けた働きかけやキャンペーン、登用状況の開示促進、女性人材のデータベース化等を行う。

##### ○女性のライフステージに対応した活躍支援

- 子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、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。
- 育休復帰支援プラン(仮称)の策定支援等を行うほか、来年度末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。また、特に仕事と子育て等の両立が困難な女性研究者等を支援するほか、「イクメン」の普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する。
- インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの充実等による再就職に向けた総合的な支援や、母子家庭の母等への就業支援、社会人の学び直し支援等を行うほか、資金調達や経営ノウハウの支援等により、地域に根ざしたものから世界にチャレンジするものも含め、女性の起業等を促進する。

##### ○男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業の実施等による多様で柔軟な働き方の推進や、長時間労働の抑制、教育・啓発活動の推進等ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図る。また、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。

## 第2章 強い日本、強い経済、豊かで安全・安心な生活の実現

### 3. 教育等を通じた能力・個性を発揮するため基盤強化

#### (2) 女性の力の最大限の発揮

女性の力が民間、政府、NPOなど社会の様々な分野で最大限発揮される「女性が輝く社会」を実現する。このため、「待機児童解消加速化プラン」の展開、「放課後子どもプラン」の推進等による子育て環境の抜本的改善、継続就業・再就職支援等女性のライフステージに対応した活躍支援、女性の起業・創業や地域におけるコミュニティ活動等の支援、テレワークの推進など働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスや男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境整備、母子家庭の母等への就業支援等を進める。また、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、女性の役員・管理職等への登用促進に向けたポジティブ・アクションの取組促進等を進める。

## 第3章 経済再生と財政健全化の両立

### 3. 主な歳出分野における重点化・効率化の考え方

#### (1) 持続可能な社会保障の実現に向けて

##### ② 社会保障の主要分野における重点化

##### (待機児童解消)

- 「子ども・子育て支援新制度」の着実な実施への取組を進めるとともに、2年後の新制度を待たずに、地方自治体に対してできる限りの支援策を講じるため、「待機児童解消加速化プラン」を展開し、平成25・26年度の2年間で「緊急集中取組期間」として、約20万人分の保育の受け皿を集中的に整備し、平成29年度末までに、潜在的な保育ニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保し、保育の質を確保しつつ、「待機児童ゼロ」を目指す。
- 「緊急集中取組期間」には、①賃貸方式や国有地も活用した保育所整備、②保育士の処遇改善など保育士確保、③新制度の先取りとして20人未満の小規模保育や幼稚園での長時間預かり保育も新たに支援の対象とすること、④認可外保育施設を将来の認可を目指すことを前提に支援、⑤事業所内保育施設への支援、などの5本柱からなる総合的な支援パッケージにより、国として、意欲のある地方自治体を強力に支援する。

## 企業の方針決定過程への女性の参画を強力に後押し

### 課題

指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度とする政府目標にもかかわらず、企業等の役員、管理職における女性の割合は依然として低い。  
その理由として、必要な知識や経験等を有する女性がいなかったり管理職になるまでに退職することを挙げる企業が多い。

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。

## 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。

## 女性が働き続けられる社会の構築（M字カーブ解消に向けた取組）

### 課題

- 女性の労働力率は、第1子出産を機に6割の女性が離職するなど、子育て期の30歳代前半で低下する「M字カーブ」を描く。
- 女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先を辞める理由は仕事と家庭の両立が困難であることが多い。

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。

女性の管理職等への登用促進

- 役員や管理職への登用拡大(全上場企業においてまずは役員に一人は女性を登用)に向けた働きかけやキャンペーン、登用状況の開示促進等を行う【日本再興戦略】
- 女性の役員・管理職への女性の登用促進に向けたポジティブ・アクションの取組促進【骨太方針】
- 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【若者・女性活躍推進フォーラム】
- 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ている【少子化社会対策会議】
- 企業の管理職の登用拡大に向けて、女性の活躍促進についての情報開示促進に向けたキャンペーンを行う【自民党・雇用問題調査会】
- 企業における女性の活躍状況について積極的な情報開示を企業に促す【自民党・女性活力特別委員会】
- 女性の活躍を推進する各種支援や、企業における女性の活躍ノウハウ及び好事例などを収集・整備し、わかりやすく提供するためのデータベースを構築する【自民党・女性活力特別委員会】

女性の登用拡大に向けたキャンペーン

- 企業訪問による取組・情報開示の促進
- 企業の取組の積極的な普及等を行う団体の表彰<拡充>
- 女性活躍促進に向けたフォーラムの開催
- ポジティブ・アクション情報ポータルサイト(総合的情報提供事業)<拡充>
- 企業の男女均等度合いの把握促進(ポジティブ・アクション「見える化」事業)

好事例の顕彰

- 好事例を顕彰する仕組みの拡充を進める【日本再興戦略】
- 女性の活躍促進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【若者・女性活躍推進フォーラム】
- 企業表彰制度や好事例の普及促進等を通じて、積極的な取組を行うためのノウハウを提供する【自民党・雇用問題調査会】

- 企業の取組の積極的な普及等を行う団体の表彰<拡充>【再掲】

メンターやロールモデルの普及

- 企業におけるロールモデルやメンターの普及を図る【若者・女性活躍推進フォーラム】【少子化社会対策会議】
- 女性が就業継続しつつスキルアップができるようメンター(女性社員の相談・サポートをする社員)やロールモデル(キャリア形成での目標となる社員)の普及を図る【自民党・雇用問題調査会】

- メンター制度等の導入支援等(ポジティブ・アクション展開事業)<拡充>

経済的インセンティブ

- 企業への助成制度や税制上の措置の活用等による支援等の充実【日本再興戦略】
- 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【骨太方針】
- 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【若者・女性活躍推進フォーラム】
- ポジティブ・アクションや仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対し、インセンティブの充実を図る【自民党・雇用問題調査会】
- 女性の活躍促進や、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業に対しては、思い切った助成措置や税制優遇などの支援を行う【自民党・女性活力特別委員会】
- ポジティブ・アクションや仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対する税制優遇、助成制度を充実【公明党・厚生労働部会、労働政策委員会】
- 仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制優遇制度を積極的に検討すべきである【公明党】
- 女性就労者に対する教育訓練機会の拡充を促す【若者・女性活躍推進フォーラム】【少子化社会対策会議】
- 教育訓練機会の拡充を図る【自民党・雇用問題調査会】

- 両立支援助成金の支給額上乘せ制度(ポジティブ・アクション加算)<拡充>
- ポジティブ・アクション能力アップ助成金 <新規>

希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすい職場環境の整備

- 子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、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【日本再興戦略】
- 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境整備【骨太方針】
- 企業における短時間勤務制度の導入を支援する。【若者女性活躍推進フォーラム】
- 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。【若者・女性活躍推進フォーラム】
- 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。【少子化社会対策会議】
- 希望する場合には子どもが3歳になるまで取得できる育児休業制度や短時間勤務制度、あるいは老親介護等のための短時間勤務制度を、男女がともに利用しやすい職場環境を整備する。【自民党・女性活力特別委員会】



- ①育児・介護休業法の周知徹底、②次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・認定の推進、③助成金の支給や好事例の普及
- くるみん税制の延長・拡充
- 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の創設(能開局が要求)
- 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の支給要件の緩和

育休復帰や再就職の総合的支援

- 育休復帰支援プラン(仮)の策定支援等を行う【日本再興戦略】
- 育児休業取得後の円滑な職場復帰を支援するため、中小企業で働く労働者個々人のニーズに応じた「育休復帰プラン」(円滑な復帰のための能力開発、短時間勤務制度の活用等)の策定・利用を支援する。【自民党・雇用問題調査会】
- 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)」の策定等に対する支援を行う。【若者・女性活躍推進フォーラム】
- 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。託児付きセミナーを新設する。【若者・女性活躍推進フォーラム】
- 育児休業取得後の円滑な職場復帰支援として、「育休復帰支援プラン(仮)」の策定等を行うとともに、育児休業者の代替要員確保のための女性を行う。【少子化社会対策会議】
- 離職後ブランクのある女性等を対象とした「カムバック支援サイト」の創設等により「学び直し」の支援を行う。【自民党・雇用問題調査会】
- 再就職後にステップアップしながら働くことができる雇用管理モデルの普及を図る。【自民党・雇用問題調査会】
- 託児付きセミナーの新設等、再就職を希望する女性への支援策の拡充を図る【自民党・雇用問題調査会】



- <育休復帰>
- 育休復帰支援プラン(仮)の策定・利用支援
- <再就職支援>
- 託児付き再就職セミナーの新設
  - カムバック支援サイトの創設
  - リターン&ステップアップ普及事業

「イクメン」の普及等、男性の家事・育児等への参画を促進

- 「イクメン」の普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する【日本再興戦略】
- 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。【若者・女性活躍推進フォーラム】
- 子育て期をはじめとして男性の働き方の見直しや意識改革も進めて行く必要があり、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・バランス施策を推進する。【少子化社会対策会議】
- イクメンレベルアッププロジェクトへの拡充等を通じて、積極的な取組を行うためのノウハウを提供する。【自民党雇用問題調査会】
- 男性の家事・育児・介護等参画の促進を図ることが必要である。【自民党・女性活力特別委員会】



- イクメン企業アワードの本格実施、企業向け事例集の作成、セミナーの開催等を実施予定(概算要求中)

テレワークの普及促進に向けた機運の醸成

- テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業の実施等による多様で柔軟な働き方の推進【日本再興戦略】
- テレワークの推進など働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスや男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境整備【骨太方針】
- 在宅勤務(テレワーク)の促進を図るための企業への支援を充実する。【自民党・雇用問題調査会】
- 女性の就業継続を支援するため、働く場所や時間に制限されない情報通信技術を活用したテレワークの普及を推進する。【自民党・女性活力特別委員会】



- 適正な労働条件下におけるテレワークの推進

## 2 女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦



### 【目的】

女性の活躍を促進し、企業の活性化を図るためにポジティブ・アクションに取り組む企業を拡大させる。このため、企業を訪問し、ポジティブ・アクションの実施を積極的に働きかける。  
(平成24年6月から実施)

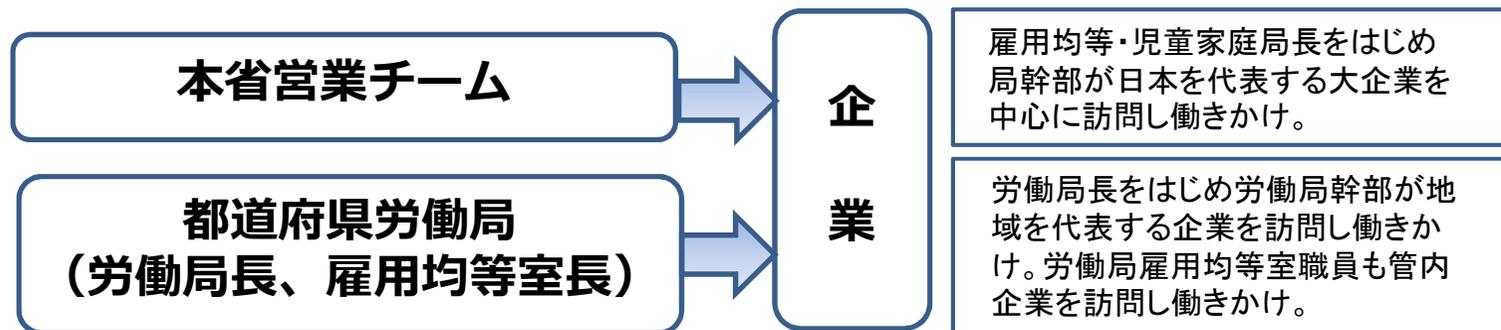
### 【取組内容】

ポジティブ・アクションの取組み促進のための企業訪問

ポジティブ・アクションの取組み促進の働きかけ

ポジティブ・アクションの情報サイトを通じた企業の情報開示促進の働きかけ

### 【取組体制】



### 営業企業数

平成24年度 3,688件  
(6月～)

平成25年度 2,450件  
(9月30日現在)

### 登録企業数

	ポジティブ・アクション応援サイト	女性の活躍推進宣言コーナー
平成24年5月31日	716	32
平成26年1月15日	971	558

<ポジティブ・アクション取組企業の割合>  
32.5%  
(平成24年度雇用均等基本調査)

<女性管理職比率>  
6.9%(課長級以上)  
(平成24年賞金構造基本統計調査)

# 「女性の活躍促進・企業活性化営業大作戦」の成果について

(個別企業訪問事例より)

- 企業トップを訪問し女性の活躍促進について促したところ、県内の高校生は県外へ進学し地元に戻ってこないことが多いことから、県内企業にも魅力を感じるよう、女性の活躍促進の取組を若者にアピールしたいということで、早速「ポジティブ・アクション応援サイト」、「女性の活躍推進宣言コーナー」に登録した。
- 業界シェアトップ企業と3位の企業が「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」に登録し、女性の活躍促進に熱心であることを業界シェア2位の企業に説明したところ、女性活躍促進の取組について積極的に検討を開始した。
- 自社で検討し、女性活躍の取組を実施していたが、意見交換を通じて他社の取組状況について知ることができた。そこで、他社の取組内容を参考に自社の取組内容について見直し、取組を強化するために自社の女性登用等の計画を見直した。
- 企業トップから自社の取組計画を策定するよう指示をされたが、人事担当者はどのように取り組んでよいか迷っていた。意見交換を通じて同業他社の取組内容を情報提供されたことから、女性活躍促進の方針等を固めることができた。
- 都道府県労働局長が地元企業のトップ等を訪問した様子を労働局のHPに掲載し、地元の女性の活躍推進の取組の好事例等を周知を通じて、地域における女性の活躍推進への関心を高めた。
- 県の関係団体と都道府県労働局が協働して、女性の活躍推進に取り組んだ結果、「ポジティブ・アクション情報サイト」への登録数が増加した。

### 3 女性の活躍促進をめぐる経済団体・各地の動きについて

\* 女性の活躍促進をめぐり経済団体や各地で自主的な取組が始まっている。

#### 【経済団体の取組】

(日本経済団体連合会)

- 平成25年7月に「女性活躍推進シンポジウム」を開催。
- 同月「女性の活躍推進・支援に関する取組事例集」を公表。
- 企業行動委員会に女性の活躍推進部会を設置し、毎月会合を開催。
- 平成26年2月に「ダイバーシティ・マネジメント・セミナー」を内閣府と共催予定。

(日本商工会議所)

- 平成25年11月より、労働委員会の下部組織として、新たに「若者・女性活躍推進専門委員会」を設置
- 全国の商工会議所において、女性の活躍促進を普及・啓発する観点から、人材育成や能力開発、ワーク・ライフ・バランス等の各種セミナー等を開催。

(経済同友会) (経済同友会HPより)

- 平成24年5月に「『意思決定ボード』のダイバーシティに向けた経営者の行動宣言」を公表。
- 2020年までに女性役員の登用も含め、「女性管理職30%以上」の目標を打ち出す。各社の状況に応じた目標値の設定や、IRやCSRレポートでの情報公開等を提言。

## 【地域の取組】

【福岡】平成25年5月に「女性の大活躍推進福岡県会議」を設立

- 経済団体、国、地方自治体、マスコミ等が一体となり、女性管理職比率等の目標設定を働きかける

【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

- リーダーを目指す女性同士の相互交流と自己研鑽を実施

【香川】四国生産性本部が「女性活躍研究会」を設置

- 四国在勤の女性向けのセミナーを開催

【佐賀】平成26年1月に「女性の大活躍推進佐賀県会議」を設立

【愛知】「あいち女性連携フォーラム」を設立（予定）