

最近の女性の活躍促進に関する 動き等について

最近の女性の活躍促進に関する動き等について（目次）

| | |
|--|----|
| ○経済財政運営と改革の基本方針～脱デフレ・経済再生～（平成24年6月14日閣議決定）（抜粋） | 1 |
| ○日本再興戦略－JAPAN is BACK－（平成24年6月14日閣議決定）（抜粋） | 2 |
| ○我が国の若者・女性の活躍推進のための提言（抜粋） | 5 |
| （参考）新政権の経済再生に向けた推進体制（平成25年2月） | 13 |
| （参考）開催経過 | 14 |

(抜粋)

経済財政運営と改革の基本方針について

〔平成25年6月14日
閣議決定〕

経済財政運営と改革の基本方針について、別紙のとおり決定する。

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の基盤強化

(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・再就業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み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 I 総論

2. 成長への道筋

日本再興戦略について

平成 25 年 6 月 14 日
閣議決定

(2) 全員参加・世界で勝てる人材を育てる
人材こそが日本が世界に誇る最大の資源である。日本の経済社会を覆う閉塞感や経済の停滞の最大の要因の一つは、少子高齢化の中で、人材の持つポテンシャルが十分に発揮されていないことにある。

戦後の高度経済成長の時代に作られた雇用システムや教育システムが、「成功体験の罫」にとらわれ、今日まで維持温存されてしまった結果、女性や高齢者の能力が十分活用されないうままとなっており、また、子供や若者たちの教育も世界の潮流や時代の変化に取り残されてしまっている。

日本再興戦略について、別紙のとおり決定する。

これは裏返して言えば、今のシステムを大胆に変えさえすれば、経済成長に必要な人材資源を大きく取り入れ、少子高齢化に歯止めをかけ、我が国の潜在成長率を高めることができるということである。

(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、これまで活い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、豊かさを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が目指す。

第Ⅱ 3つのアクションプラン

1. 日本産業復興プラン ～ヒト、モノ、カネを活性化する～

2. 雇用制度改革・人材力の強化

経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数(量)の確保と労働生産性(質)の向上の実現に向けた思い切った政策を、その目標・期限とともに具体化する必要がある。

このため、少子化対策に直ちに切り組むと同時に、20歳から64歳の就業率を現在の75%から2020年までに80%とすることを目標として掲げ、世界水準の高等教育や失業なき労働移動の実現を進める一方で、若者・女性・高齢者等の活躍の機会を拡大する。これにより、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する。

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、「W字カーブ問題」の解消に向け、2020年の就業率を、25から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み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、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み企業への助成制度を創設する。

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
(女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す)

①「女性の力」を最大限活かす

<成果目標>

◆2020年に女性の就業率(25歳から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、認可を目指し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組を後押しし、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、仕事と子育ての両立、育児休業中、及び復職後の能力アップの支援に取り組み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】

・育児復帰支援プラン（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で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、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、地域に根差したこと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。

・少子化社会の問題は社会経済の根幹を揺るがしかねない状況に直面していることから、子育て支援強化、働き方改革に加え、「少子化危機突破のための緊急対策」（本年6月7日少子化社会対策会議決定）に基づき、妊娠・出産等に関する情報提供や産後ケアの強化など、結婚・妊娠・出産に関する支援を総合的に行う。

○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な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とともに、ベビーシッターやハウスキーパーなどの経費負担の軽減に向けた方策を検討する。また、働き方の選択に関して中立的な規制・社会保障制度の検討を行う。

・「放課後子どもプラン」に基づき、放課後児童クラブと放課後子ども教室の充実及びその連携を推進する。

○公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進

・「随より始めよ」の観点から、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、まずは公務員から率先して取り組む。

特に、待機児童問題が女性等の活躍・社会進出の妨げとなっており、保育の充実等を図ることが喫緊の課題である。このため、質の高い幼児教育・保育の総合的な提供や、地域の子育て支援等の家族への支援の充実等を内容とする「子ども・子育て支援新制度」の着実な実施に向けた取組を進めるとともに、2年後の新制度のスタートを待たずに、地方自治体に対してできる限りの支援策を講じるため、本年度から5年間、「待機児童解消加速化プラン」を展開する。今後2年間で約20万人分、保育ニーズのピークを迎える2017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新たに確保し、保育の質を確保しつつ、「待機児童ゼロ」を目指す。その際、社会福祉法人はもとより、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。

○緊急プロジェクト（本年度・来年度）

・「待機児童解消加速化プラン」の実施期間のうち、本年度・来年度を「緊急集中取組期間」と位置付け、5本の柱からなる支援パッケージにより、意欲のある地方自治体を強気に支援する。

①賃貸方式や国有地も活用した保育所整備（「ハコ」）

－施設整備費の積み増し。都市部に適した賃貸方式の活用。

②保育の量拡大を支える保育士確保（「ヒト」）

－潜在保育士の復帰促進、処遇改善、認可外保育施設で働く無資格者の保育士資格取得支援。

③小規模保育事業など新制度の先取り

－小規模保育、幼稚園での長時間預かり保育など新制度を先取りして実施（即効性ある受け皿の確保）。

④認可を目指す認可外保育施設への支援

－改修費、賃貸料、移転費、資格取得費、運営費等を国が支援し、質の確保された認可保育所へ5年間で計画的に移行。

⑤事業所内保育施設への支援

－「自社労働者の子を半数以上」とする助成要件の緩和。

○屋外階段設置要件の見直し

・事業所内保育施設を4階以上に設置する場合は避難用の屋外階段設置要件（国の助成要件）について、地方自治体の認可保育所の設置基準条例に合わせる見直しを直ちに行う。また、国が定める認可保育所の設備基準について、同等の安全性と代替手段を前提として緩和がなされるよう、合理的な程度の避難基準の範囲及び代替手段について、今年度中に検討し結論を得る。

我が国の若者・女性の活躍推進のための提言

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・子育てをきつ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、女性の就業年齢の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。

平成25年5月19日

若者・女性活躍推進フォーラム

- 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、当該取組を外都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ふ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

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続け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。

女性の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%」の政府目標にも関わらず、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、女性就業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・子育てをきっかり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、子どもへ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、就業継続をしやすい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、休業中や復職後の就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み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就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、就業能力の不足等のため、賃金水準の低いパート・アルバイト等で働く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み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・創業等地域を示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、模倣を図る。
- ④ 地域産業の活性化などにチャレンジャーする女性産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産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ざるを得ない理由には、職場の両立支援制度の不十分さのほか、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、子育てにかかると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な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）を確実に進める。
 - 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。
- ・買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. 「随より始めよ」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。例えば審判官など、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25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】
家川上田河内宮和
川上田河内宮和
河内宮和
宮和
和

一般社団法人日本人材派遣協会会長
株式会社トワゴ代表取締役会長
日本私立学校振興・共済事業団理事長
株式会社バソナグループ代表取締役
日本テレビ報道高解説委員
福島県商工会議所女性連合会長

【政府】
安倍晋三
麻生太郎
菅直人
甘利明
稲田朋美
森田まさこ
下村博文
茂木寛久

【与党】
野田聖子
高市早苗
松本あき香
山本香苗

○第2回
【有識者】
市村 陽
川上 一
河内 佛
川本 裕
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
株式会社トワゴ代表取締役会長
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

【政府】
西村康稔
寺田 敏
山田 敬
山崎 大志郎
丹羽 秀樹
佐藤 ゆかり

【与党】
小泉進次郎
谷台 正明

○第3回
【有識者】

大八木 成男
奥山 千鶴子
窪口 美穂
山崎 清澄
山崎 清澄
渡邊 光一郎

帝人株式会社代表取締役社長執行役員
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
慶應義塾大学商学部部長
日本子レレ道道局解説委員
株式会社WILW社長執行役員
第一生命保険株式会社代表取締役社長

【政 府】

森 まさこ
稲田 朋美
世耕 弘成
伊達 忠
西村 廉
谷川 弥一
赤尾 敬一
亀岡 嘉民
山際 大志郎

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
内閣官房副長官
内閣府副大臣
内閣府副大臣
文部科学副大臣
厚生労働副大臣
経済産業副大臣
内閣府大臣政務官
内閣府大臣政務官

【与 党】

上川 陽子
上野 あきら
松 香苗
山本

自由民主党女性活力特別委員会委員長
自由民主党女性局長
公明党副代表
公明党女性局長

○第4回
【有識者】

有田 耕一郎
奥原 誠次郎
長尾 ひろみ

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

【学 生 等】

清水 幸展
永友 宏樹

県立広島大学経営情報学部4年生
平成23年大学卒業（社会人3年目）

【政 府】

稲田 朋美
寺田 登

再チャレンジ担当大臣
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
谷合 正明

自由民主党青年局長
公明党青年委員長

○第5回
【有識者】

全田 和子
雅栄川 陽子
鈴木 宏子
徳倉 康之
樋口 美穂
眞塩 光枝
山岸 良一
和合 アヤ子

一般社団法人日本子レレワーク協会副会長
有限会社G000-L0代表取締役社長
共和産業株式会社代表取締役社長
特定非営利活動法人フアザーリング・ジャパン事務局長
慶應義塾大学商学部部長
慶應義塾大学国府野菜本舗代表理事
株式会社山岸製作所代表取締役
福島県商工会議所女性会連合会長

【政 府】

森 まさこ
群馬県知事
群馬県生活文化スポーツ部長

【群 島 県】

大澤 正明
本多 悦子

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

【与 党】

上野 陽子
山本 香苗

自由民主党女性局長
公明党女性局長

○第6回
【有識者】

樋口 香穂
宮島 香澄
榎 正憲
和合 アヤ子

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
慶應義塾大学商学部部長
日本子レレ道道局解説委員
株式会社日本政策投資銀行代表取締役副社長
福島県商工会議所女性会連合会長

【政 府】

森 まさこ
稲田 朋美
世耕 弘成
伊達 忠
谷川 弥一
赤尾 敬一
亀岡 嘉民
山際 大志郎

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
再チャレンジ担当大臣
内閣官房副長官
内閣府副大臣
文部科学副大臣
厚生労働副大臣
経済産業副大臣
内閣府大臣政務官
内閣府大臣政務官

【与 党】

上川 陽子
上野 あきら
松 香苗
山本

自由民主党女性活力特別委員会委員長
自由民主党女性局長
公明党副代表
公明党女性局長

○第7回
【有識者】
(ビジネスコンテュンテュスト関係)
福前 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
金田 眞人 (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 栞一 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
南条 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
福田 朗美 再チャレンジ担当大臣
西村 康稔 内閣府副大臣
寺田 敬悟 厚生労働副大臣
梶原 大志郎 内閣府大臣政務官
山際 弘介 文部科学大臣政務官
斎藤 幸三 経済産業大臣政務官
佐藤 元 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】
堀山 千里 福岡女子大学理事専長・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・フアニット代表取締役、ふくおか女性い
樋口 美雄 きいき塾第一期塾生
久留 百合子 慶應義塾大学商学部長
株式会社ピネット代表取締役、女性の大活躍推進福岡県会
議女性代表

【政 府】
菅 三 内閣総理大臣
安倍 朋美 再チャレンジ担当大臣
稲田 康彦 内閣府副大臣
西村 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

経済財政諮問会議

基本設計

●経済財政運営全般に係る基本的な方針の審議及びとりまとめ

- ・経済財政運営の基本方針
- ・予算編成の基本方針
- ・物価状況の点検
- ・政府と日本銀行との連携
- ・成長と財政健全化の両立
- ・社会保障制度改革国民会議との連携 等

| | | |
|----|--------|------------------------------|
| 議長 | 安倍 晋三 | 内閣総理大臣 |
| 議員 | 麻生 太郎 | 副総理 兼 財務大臣 |
| 同 | 菅 義偉 | 内閣官房長官 |
| 同 | 甘利 明 | 内閣府特命担当大臣(経済財政政策) 兼 経済再生担当大臣 |
| 同 | 新藤 義孝 | 総務大臣 |
| 同 | 茂木 敏充 | 経済産業大臣 |
| 同 | 白川 方明 | 日本銀行総裁 |
| 同 | 伊藤 元重 | 東京大学大学院経済学研究科教授 |
| 同 | 小林 喜光 | 三菱ケミカルホールディングス 代表取締役社長 |
| 同 | 佐々木 則夫 | 株式会社東芝取締役、代表執行役社長 |
| 同 | 高橋 進 | 日本総合研究所理事長 |

日本経済再生本部

実施設計

●デフレ脱却・経済再生に向けた経済対策の実施・成長戦略の実現のための具体的施策を政府として実施するための司令塔

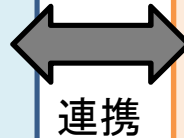
- 本部長: 内閣総理大臣
- 本部長代理: 副総理
- 副本部長: 甘利経済財政政策担当大臣、内閣官房長官
- 本部員: 他の全ての国務大臣

産業競争力会議

●成長戦略の具体化を推進するための調査・審議の場

- 議長: 内閣総理大臣
- 議長代理: 副総理
- 副議長: 甘利経済財政政策担当大臣、内閣官房長官、経済産業大臣
- 構成員:

| | |
|--------------------|-----------------------|
| ・山本 一太(やまもと・いちた) | 内閣府特命担当大臣(科学技術政策) |
| ・稲田 朋美(いなだ・ともみ) | 内閣府特命担当大臣(規制改革) |
| ・秋山 咲恵(あきやま・さきえ) | 株式会社サキコーポレーション代表取締役社長 |
| ・岡 素之(おか・もとゆき) | 住友商事株式会社相談役 |
| ・榊原 定征(さかきばら・さだゆき) | 東レ株式会社代表取締役会長 |
| ・坂根 正弘(さかね・まさひろ) | コマツ取締役会長 |
| ・佐藤 康博(さとう・やすひろ) | 株式会社みずほコーポレート銀行取締役頭取 |
| ・竹中 平蔵(たけなか・へいぞう) | 慶応義塾大学グローバルセキュリティ研究所長 |
| ・新浪 剛史(にいなみ・たけし) | 株式会社ローソン代表取締役社長CEO |
| ・橋本 和仁(はしもと・かずひと) | 東京大学先端科学技術センター教授 |
| ・長谷川 閑史(はせがわ・やすちか) | 武田薬品工業株式会社代表取締役社長 |
| ・三木谷 浩史(みきたに・ひろし) | 楽天株式会社代表取締役会長兼社長 |



関連する組織

若者・女性活躍推進フォーラム

規制改革会議

...等

開催経過

(参考)

| | 経済財政諮問会議 | 日本経済再生本部 | 産業競争力 会議 | 若者・女性活躍 推進フォーラム |
|----|---|---|--|---|
| 1月 | 1月9日 第1回 | 1月8日 第1回 1月11日 第2回 【総理指示】 ○ 若者、女性の雇用問題等に関する検討 | | |
| | 1月22日 第2回 1月24日 第3回 | 1月25日 第3回 【総理指示】 ○ 雇用関連、エネルギー・環境関連、健康・医療関連を規制改革の重点分野とする。 ○ 若者や女性の活躍推進について、関係者の声を直接聞き、対応策を検討すること。 | 1月23日 第1回 議題:(1)会議の運営について (2)成長戦略の具現化と推進について | |
| 2月 | 2月5日 第4回 【総理指示】 ○ 所得と雇用の増大につなげるため、政府・産業界・労働界が、大局的観点から、一致協力して課題解決に動き出すことが必要。 ○ 政府は柔軟で多様な働き方を進めるための規制改革を進めるとともに、予算や税制の在り方を検討する。 ○ フォーラムでの意見も踏まえ、若者・女性が直面する諸課題を一つ一つ克服。 | 2月26日 第4回 | 2月18日 第2回 議題:(1)エネルギーコスト削減対策について (2)科学技術イノベーション推進体制強化について (3)農業輸出拡大、農業競争力強化について (4)その他 2月26日 第3回 議題:環太平洋経済パートナーシップ(TPP)協定について | 2月13日 第1回【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 【総理発言】 ○ 今後さらに若者や女性、その関係者から話を伺ったり、地方の声も参考にしながら、フォーラムで議論いただいたことを産業競争力会議に報告をしながら、力を尽くしていきたい。 |
| | 2月28日 第5回 | | | |
| 3月 | 3月8日 第6回 | 3月15日 第5回 | 3月6日 テーマ別会合 議題:(1)産業の新陳代謝の促進 (2)人材力強化・雇用制度改革 | 3月15日 第2回【若者】 議題:(1)若者の就職活動について (2) その他 3月21日 第3回【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 |
| | 3月26日 第7回 | | 3月15日 第4回 議題:(1)産業の新陳代謝の促進について 人材力強化・雇用制度改革について (2)その他 3月29日 第5回 議題:(1)国際展開戦略について (2)クリーンかつ経済的なエネルギー需給実現について (3)健康長寿社会の実現について | |
| 4月 | 4月2日 第6回 | 4月2日 第6回 | 4月17日 第6回 議題:(1)安全・便利で経済的な次世代インフラの構築について (2)科学技術イノベーション・ITの強化について (3)立地競争力の強化について (4)その他 | 4月6日 第4回【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 4月20日 第5回【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 |
| | 4月18日 第8回 4月22日 第9回 | | 4月18日 テーマ別会合 議題:人材力強化・雇用制度改革 4月23日 第7回 議題:(1)人材力強化・雇用制度改革について (2)健康長寿社会の実現について (3)地域資源(農業輸出拡大・競争力強化を含む)について (4)その他 | |
| 5月 | 5月7日 第10回 | 5月7日 第6回 | 5月14日 第8回 議題:(1)これまでの検討事項の整理 (2)関係会議における検討状況 5月22日 第9回 議題:(1)成長戦略のとりまとめに向けた論点 (2)関係会議等における検討状況 (3)国家戦略特区(仮称)について 5月29日 第10回 議題:「成長戦略の基本的考え方」について | 5月9日 第6回【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 5月10日 第7回【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 5月19日 提言取りまとめ【若者・女性】 議題:提言取りまとめ |
| | 5月16日 第11回 | | | |
| | 5月20日 第12回 | | | |
| | 5月28日 第13回 | | | |
| 6月 | 6月6日 第14回 | 6月14日 第7回 | 6月5日 第11回 議題:「成長戦略(素案)」について | |
| | 6月13日 第15回 | | 6月12日 第12回 議題:「成長戦略(案)」について | |