

産業競争力会議課題別会合（第4回）

平成26年5月28日

森まさこ 女性活力・子育て支援担当大臣

「女性が輝く日本」の実現に向けた検討状況

(「成長戦略進化のための今後の検討方針」(平成26年1月産業競争力会議決定)に基づく検討のうち主なもの)

企業における女性登用促進

- **有価証券報告書等における情報開示** (☆詳細は、P.6を参照)
- **女性の活躍推進に取り組む企業等への公共調達・補助金を通じた支援**
公共調達・補助金を活用した女性活躍推進企業へのインセンティブ付与の取組の拡充に向けた検討

男女がともにキャリアアップを両立できる職場・社会づくり

- **両立支援に取り組む企業等へのインセンティブ付与**
育児休業中の代替要員の確保等を行う事業主等に対する助成の拡充を検討
- **働き方改革**
在宅勤務のモデル構築等の実証事業の推進等や、働き方改革に取り組む企業に対するインセンティブ付与を検討

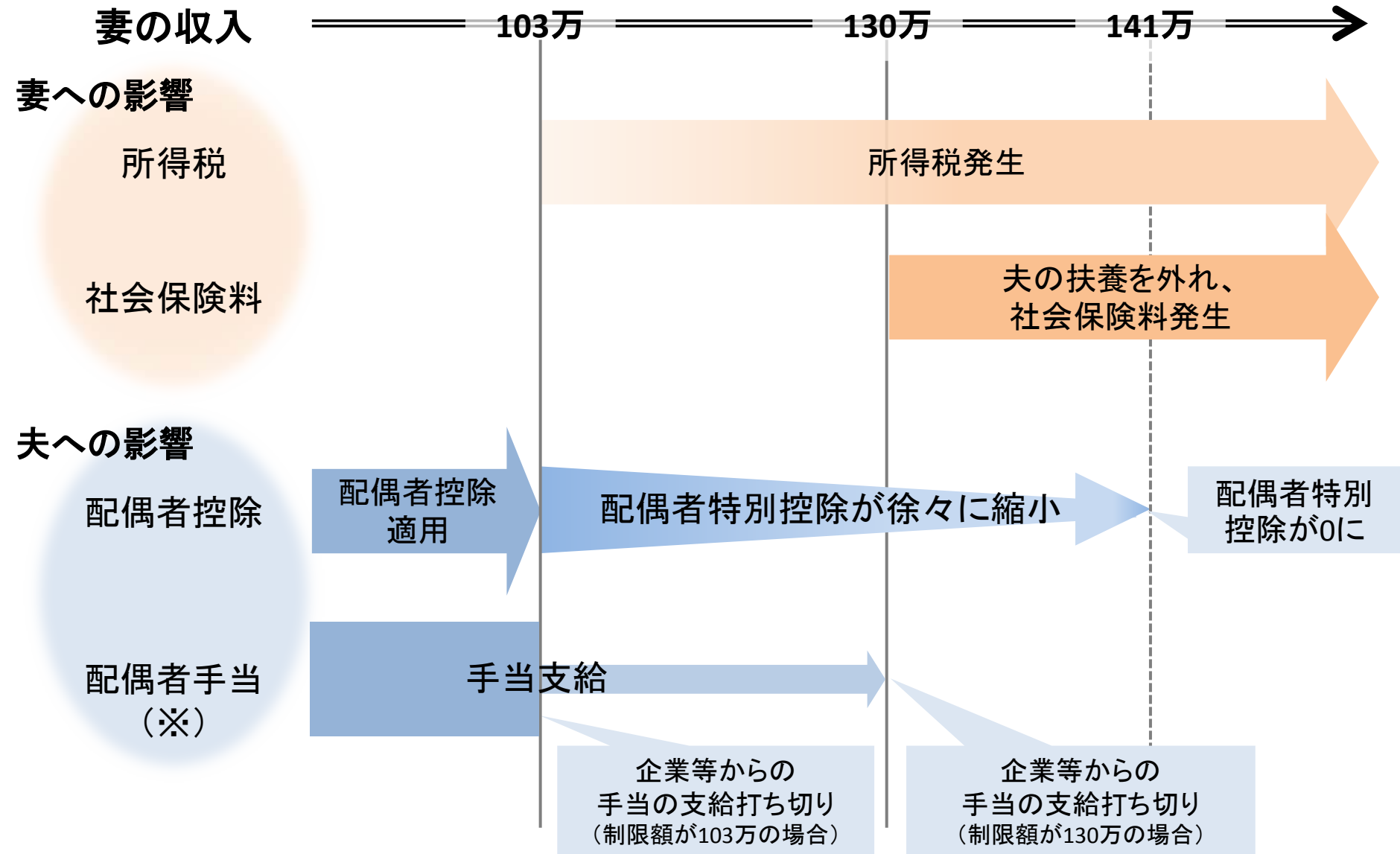
女性の活躍を支える社会基盤整備

- **小1の壁解消**
平成31年度末までに、新たに約30万人分の児童の放課後の居場所整備を検討
(☆詳細は、厚生労働大臣・文部科学大臣から説明)
- **働き方に中立的な税制・社会保障制度の見直し**
女性の就労拡大を抑制する効果をもたらしている、現在の税制・社会保障制度の見直し等について検討
(☆詳細は、財務大臣・厚生労働大臣から説明)
- **安価で安心な家事支援サービスの実現**
家事支援サービスの品質確保のための業界による自主的取組みへの支援等を検討

その他

- **女性活躍応援プラン(仮称)** (☆詳細は、P.8を参照)
- **キャリア教育の推進・女性研究者支援**
次世代の女性活躍に向けたキャリア教育プログラム情報の集約・発信を検討
女性登用に積極的に取り組む大学への支援、女性研究者の研究と出産・育児等の両立のための支援を検討

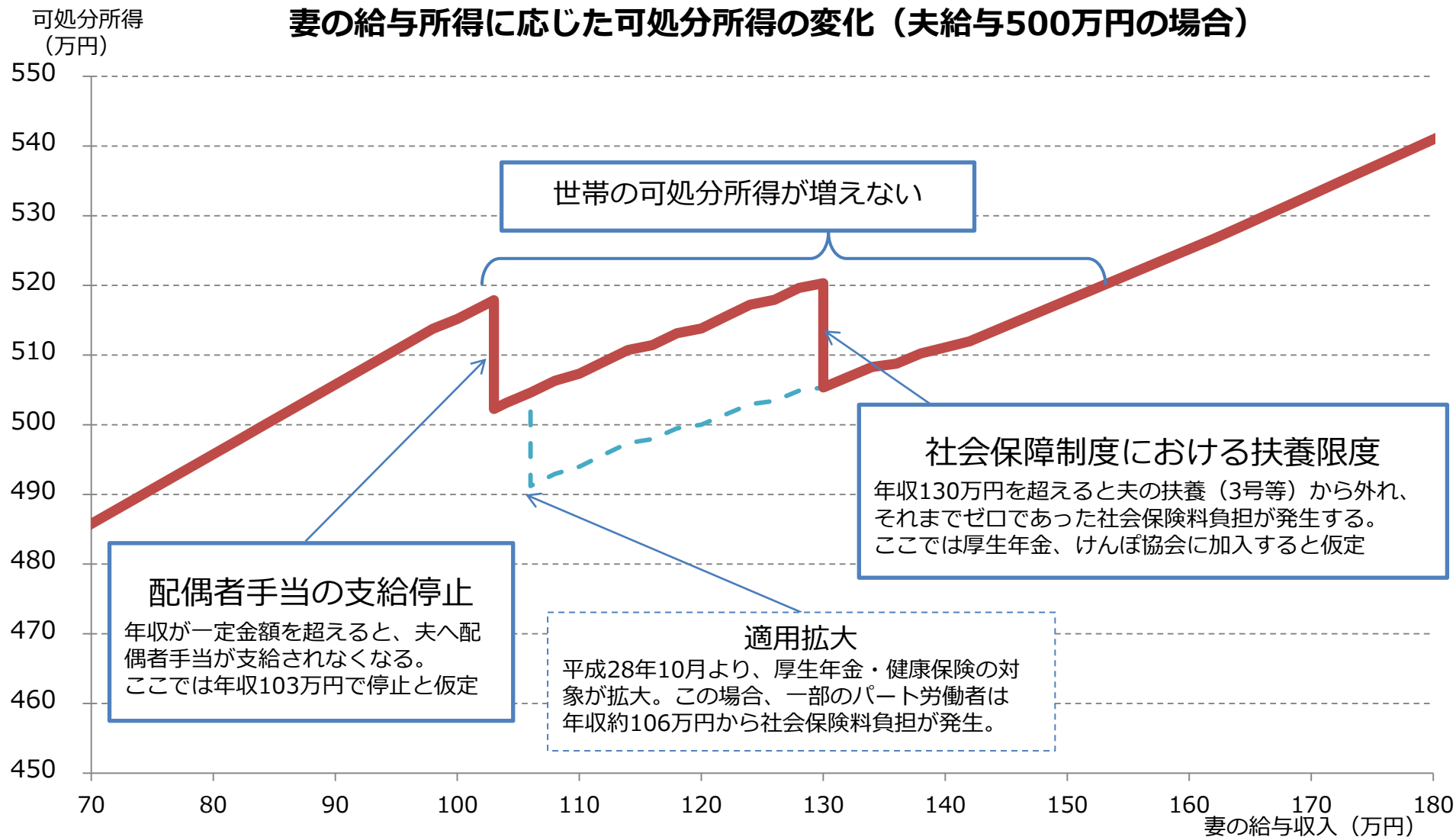
妻の収入の変化による世帯収入への影響



※ 民間企業の約7～8割が家族手当を支給。うち約半数が配偶者手当の支給制限額を103万円に設定。
なお、国家公務員の扶養手当(配偶者分)の支給制限額は130万円。

働き方に中立的な税制・社会保障制度・配偶者手当について

妻の給与所得に応じた可処分所得の変化（夫給与500万円の場合）



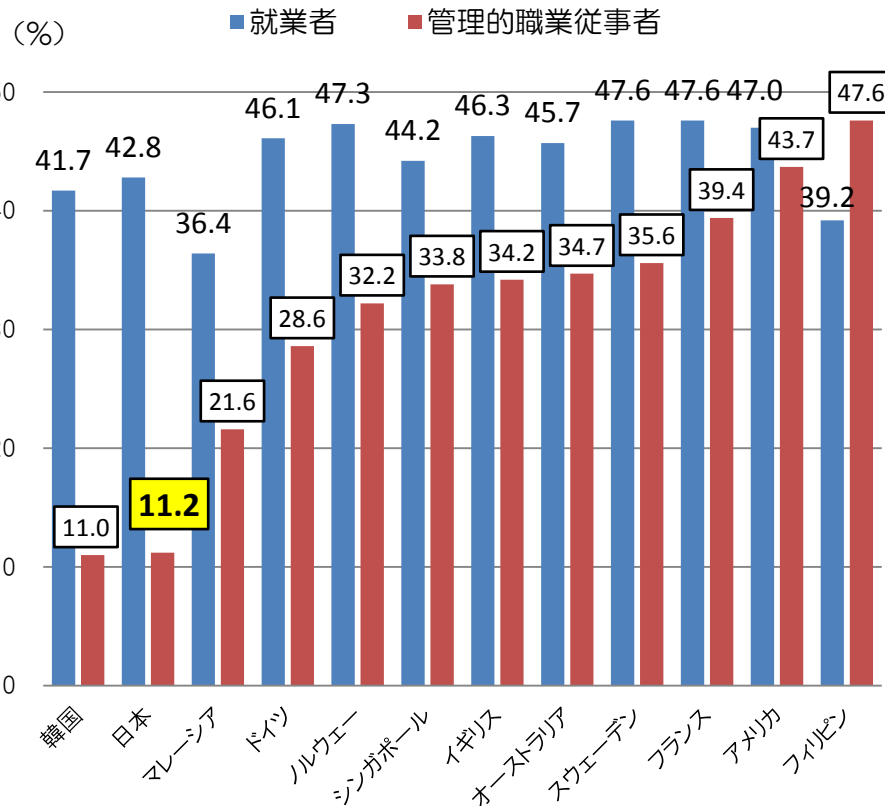
※夫の基本給与が額面500万円（配偶者手当が支給される場合はこれに加えて月1.3万円、年15.6万円支給）の夫婦世帯において、妻の給与収入によって世帯としての可処分所得がどのように変化するかを示したもの。

※考慮している負担は、所得税、住民税、年金保険料及び健康保険料（介護分を除く）。雇用保険料は考慮していない。

※年金、健康保険料を支払う場合は、夫婦ともに厚生年金・健康保険（協会けんぽ（東京支部））に加入するものと仮定。社会保険料負担は、単純に年収額に被用者負担分の料率を乗じて算出。

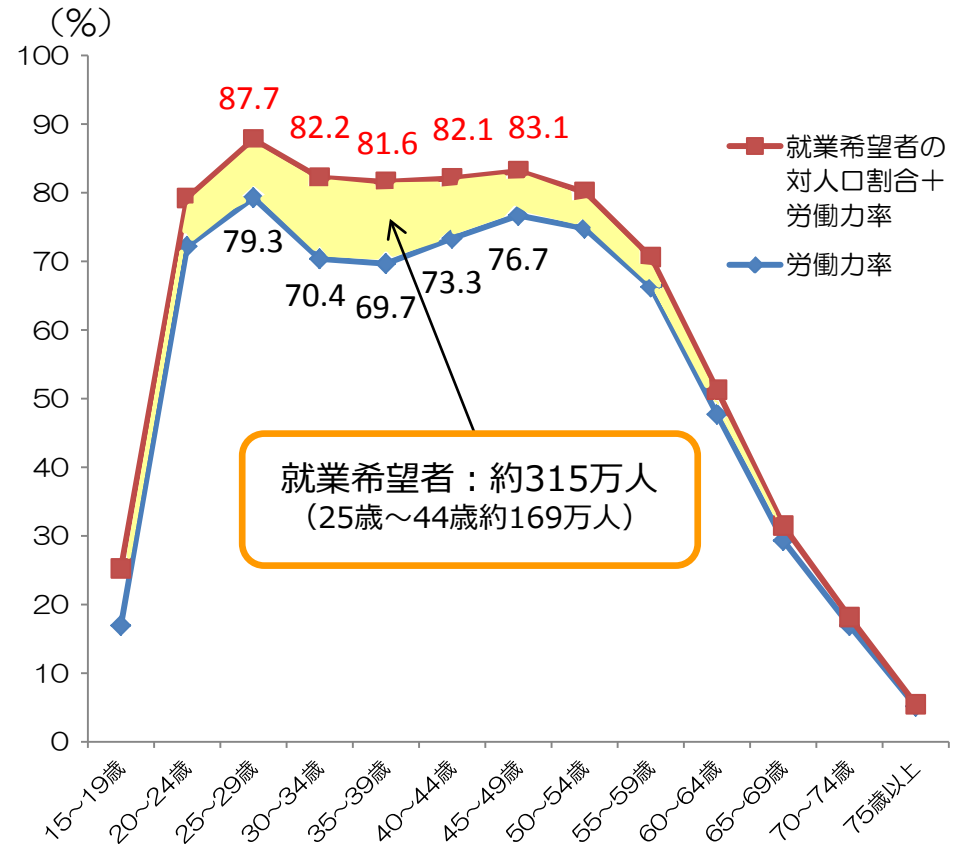
すべての女性が輝く社会づくりに向けて

就業者、管理的職業従事者に占める女性割合（国際比較）



- (備考) 1. 労働力調査(基本集計)(平成25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2013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。

女性の年齢別労働力率



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成25年)より作成。
 2. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者 + 完全失業者)の割合。
 3. 「就業希望者の対人口割合」は、15歳以上人口に占める就業希望者の割合。

女性の更なる登用促進

就業希望者の就業を促進

女性の更なる登用促進に向けて

企業における女性登用に関する計画策定等の促進

➤ 総理からの要請及び御発言

①「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。

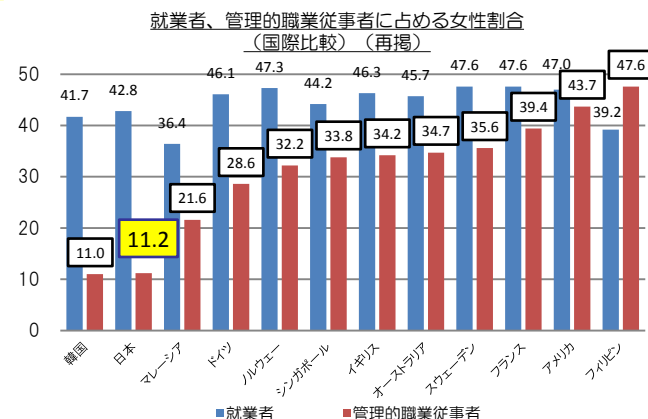
（※）役員には会社法上の役員に執行役員を加えたものとする。

（平成25年4月19日 安倍総理から経済界への要請）

②各企業で管理職等への女性登用・育成計画を策定していただくことが効果的です。特に上場企業においては、ぜひ計画の策定と公表をしていただきたい。中小企業でも、女性の登用促進に向けた支援策をさらに充実させていきます。

（平成26年4月25日 第43回男女共同参画会議）

女性の役員、管理職への 登用を加速



企業における女性の登用状況等の情報開示の促進

投資家等による評価を通じて、女性の登用が促進されることを期待

➤ 資本市場における女性の登用状況の情報開示

上場企業に対して、役員への女性の登用状況等、「女性の活躍状況」の積極的な開示を要請。

➤ 「女性の活躍「見える化」サイト」の開設

企業における女性の活躍状況等に関する情報を内閣府HPにおいて公表。

（公表情報）役員・管理職の女性比率、女性登用に関する目標、男女別の勤続年数、新卒者の定着率 等、全13項目

有価証券報告書等における情報開示

情報開示の意義

女性の活躍状況に関する情報は非財務情報に含まれる企業の「見えない価値」の1つであり、中長期的な競争力や財務状況の見通しに役立つものとして、投資家から注目されている。

現状・課題

有価証券報告書

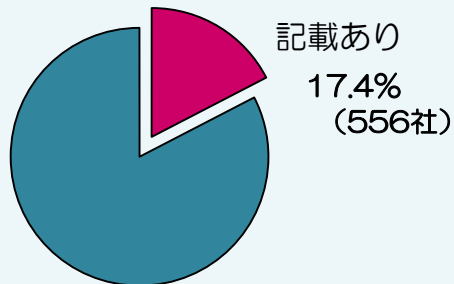
役員の男女別構成を記載することになっておらず、記載事例はほとんど見られない。

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

★平成25年4月 各取引所が「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」の記載要領を改訂
記載要領に「役員の男女別構成」「役員への女性の登用に関する現状」の記載例を明示（任意記載）。

➤ 「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」での開示状況（平成25年12月時点）

【「女性の活躍状況」の記載】



上場企業3,196社※のうち、「女性の活躍状況」について記載があったのは、**556社（17.4%）**

➤ そのうち、役員の男女別構成について記載があったのは、369社（全体の11.5%）

※コーポレート・ガバナンスに関する報告書の最終更新日が要領改訂後の平成25年4月19日以降の企業

➡ **女性の活躍状況に関する開示を行っている企業は全体の2割弱にとどまる**

さらなる情報開示が必要

検討の方向性

- 企業における女性登用の「見える化」を進めるため、有価証券報告書における役員の女性比率の記載を義務付け
- コーポレート・ガバナンスに関する報告書において、企業における役員、管理職への女性の登用状況や登用促進に向けた取組みを記載するよう各金融商品取引所に要請

主婦等の希望に応じた活躍の実現

現状・課題

**女性の就業希望者は
約315万人にのぼっている。**

女性の能力が潜在化

**個々の希望に応じた
活躍を支援**

「女性活躍応援プラン」(仮称) 策定・強力推進

経験を活かした主婦
等の力が最大限発揮
される環境を整備

働きたい！

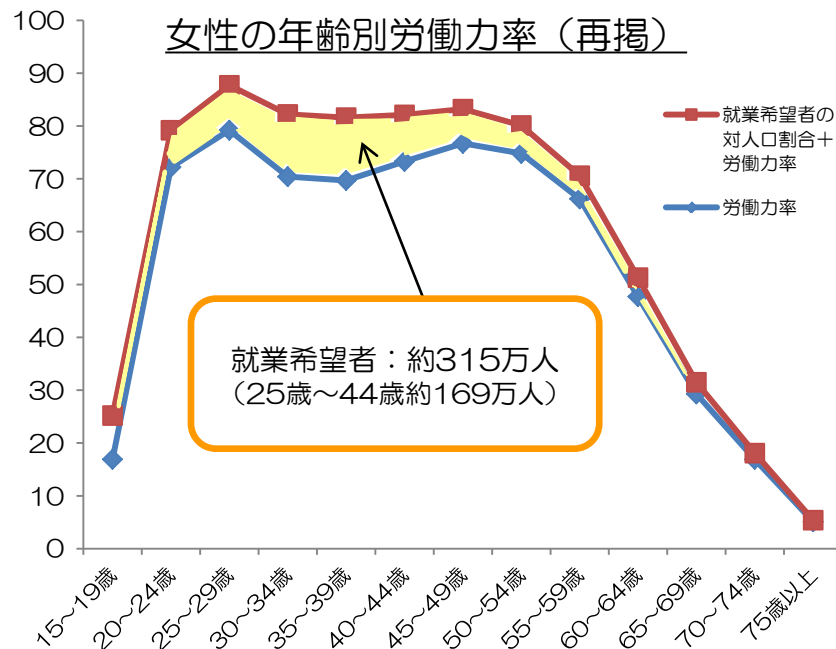
★ 公的職業訓練、学び直し支援、トライアル雇用
奨励金、キャリアアップ助成金の活用 など

起業したい！

★ 創業スクール（女性向けコース）の実施（H26新規）
など

**地域貢献
したい！**

★ 全国共通の認定の仕組みである「子育て支援員
（仮称）」の創設
★ 主婦力発揮分野の情報提供・コーディネートを行
う地域ネットワークの構築 など



すべての女性が輝く社会づくりに向けた能力発揮支援 ～女性活躍応援プラン（仮称）～

- 
- ・これまでの経験を生かし正社員として就職したい
 - ・高度専門資格を生かしたい

- 
- ・地域貢献・地域活動デビューしたい
 - ・これまでの経験を生かして起業・創業したい

女性活躍応援プラン（仮称） ～すべての女性が今よりも輝くために～

学び直し情報や支援拠点に関する各機関の支援情報をサイト開設等により一元化

◆正社員等としての／ 専門資格を生かした(再)就職支援

- ✓ 求職者等に対する情報発信機能の強化などマザーズハローワーク事業の充実
- ✓ 女性向けの職業訓練や学び直しの普及・促進のための環境整備
- ✓ トライアル雇用奨励金など雇入れ事業主への支援

◆地域貢献支援

- ✓ 主婦力発揮分野の情報提供・コーディネートを行う地域ネットワークの構築
- ✓ 主婦の活躍の場の拡大
(例：子育て支援員（仮称）の創設等)

◆起業支援

- ✓ 創業から事業が軌道にのるまで一貫支援
- ・起業の基本知識・ビジネスプラン習得支援
- ・資金面の支援
- ・相談窓口の設定
- ・女性農林漁業者向け支援 等

企業へ(再)就職！
資格を生かして(再)就職！

地域貢献、社会参画！

起業！
地域での活躍の場を拡大！

◆関係省庁推進会議◆

すべての女性が輝くための総合的推進体制を整備



能力発揮の場、助け合いの輪の構築により、
すべての女性が輝く社会へ！！

