

第8回産業競争力会議提出資料

我が国の若者・女性の活躍推進のための
提言（案）要旨【女性部分】

平成25年5月14日

女性活力・子育て支援担当、
内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画）

森 まさこ

我が国の若者・女性の活躍推進のための提言要旨（案）

平成 25 年 5 月 14 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。特に、若者と女性の活躍を積極的に推進することで、成長の原動力としていくことが重要。

〈 若者部分 〉

少子化により生産年齢人口が減少する中で、女性の活躍を推進することは、我が国の経済社会の再生・活性化に必要不可欠。しかし、女性の就労をめぐる現状には、以下の課題がある。

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 万人超と非常に大きな潜在力。

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」とする目標を掲げているが、企業等の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水準。

このような状況の下、女性の中に眠る高い能力を十二分に開花させることが、日本を再び成長軌道に乗せる原動力となり、成長戦略の中核として「女性」を位置付け、取組を進めることが必要。

なお、若者・女性ともに様々な選択肢の中から個々のライフスタイルに合わせた働き方を選ぶことができるようにしていく必要。

以上の観点から、本年 2 月以降、本フォーラムにおいて、様々な有識者に出席していただき意見を伺い、以下の提言をとりまとめ。今後、提言の実現に向けた工程を明らかにし、着実に推進。

II. 若者の活躍推進のための提言

(略)

III. 女性の活躍推進のための提言

【現状認識】

- 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。また、一度離職すると同一のキャリアに戻るの
のが困難。

- 企業等において役員や管理職への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。
- このような状況の下、女性が活躍できる環境整備を進めるため、以下を提言。

【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

「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。企業の自主的な取組に対する経済的な支援、市場評価の向上に向けた
政策的な後押しが必要。

- ① 企業に対する助成金制度による支援等の充実
 - 企業に対する助成金制度や税制上の措置の活用による支援
 - 国の公共調達における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の可否等に関する検討 など
- ② 企業における好事例の顕彰等
 - 企業における好事例の顕彰（褒める）の拡充 等
- 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
 - 個別企業の役員・管理職等の登用に向けた働きかけやキャンペーン（ま
ずは全上場企業で役員に1人は女性を登用）
 - 企業における女性の登用状況の開示促進（見える化）、人材確保支援（人
材のデータベース化等社外役員の登用拡大、キャリアアップ研修） 等

2. 女性のライフ・ステージに対応した活躍支援

女性が活躍できる社会の実現に向けては、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。

（1）学生や社会人のキャリア形成支援

- 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
の推進、理系分野を目指す女子中高生に対する支援
- 企業におけるロールモデルやメンターの普及

（2）妊娠・出産・子育て期における継続就業に向けた支援

① 職場における仕事と子育ての両立に向けた環境整備

- 育児休業や短時間勤務など多様な働き方の促進
(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職場環境整備を働きかけ)
- 育児休業中・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
- 中小企業における育休復帰支援プラン(仮称)策定の支援、育児休業者の代替要員確保への助成
- 次世代育成支援対策推進法の延長・強化の検討 等

② 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

③ 男性の家事・育児等への参画促進に向けた取組

- 「イクメン」を普及するプロジェクトの拡充
- 男性社員・管理職向けの働き方の見直し等のセミナーの実施

(3) **再就職に向けた支援**

- 子育て等でブランクのある女性のスキルアップ支援(社会人の学び直しプログラム、中小企業等の職場実習への支援)
- 子育て女性の再就職に際しての総合的な支援(マザーズハローワークの拡充、母子家庭の母等への就業支援) 等

(4) **起業等チャレンジに向けた支援**

① 地域活性化等に向けた起業に対する支援

- ビジネスコンテストの活用等による起業・創業等支援、女性農業経営者への支援 等

② 女性の起業における隘路解消に向けた支援

- 融資等資金調達支援、ITクラウドによる経営ノウハウ支援
- 多様な支援施策を分かりやすく案内する仕組みの構築

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**

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、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備とともに、子育てに係る社会基盤の整備、社会制度が働き方に関して中立的であることが重要。

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

- 場所や時間にとらわれない多様な働き方の普及(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等)
- ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点からの労働時間法制に

関する審議会における労使による総合的な議論 等

② 社会基盤の整備・社会制度の検討

- 待機児童解消加速化プランによる 40 万人分の保育の受け皿を確保（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）
- 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 等

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

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。

- 女性国家公務員の採用・登用などを拡大
- 配偶者の転勤に伴う離職への対応、公務部門におけるテレワークなど柔軟な働き方を推進
- 業務効率化等によるワーク・ライフ・バランスの実践を推進し、人事評価で適切に評価