

「女性の活躍促進」に向けて



仕事と家庭の両立支援
広島県登録マーク

経済財政会議
平成25年5月31日
(健康福祉局)



広島県の子ども元気いっぱいキャラクター
イクちゃん

女性の活躍促進に向けて

目的

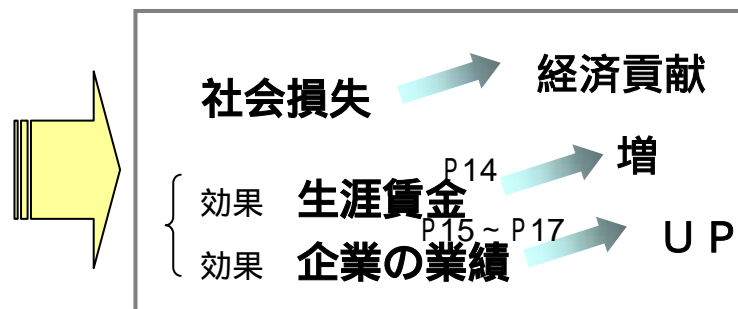
M字カーブの解消（労働力率の向上）

背景

少子化と生産年齢人口の減少の進行
成長戦略の中核となる女性の活躍が不十分
（女性は秘められた最大の潜在力）

女性の
活躍促進
の効果

減少する労働力人口に歯止め
所得の向上
多様な主体によるイノベーション創出
経済の活性化



M字カーブ
発生の要因

意識

固定的な
性別役割分担意識が
根強く残っている

職場環境

仕事と家庭の両立の
ための職場環境の
整備の遅れ

就業支援・スキル

再就職に伴う不安

保育環境

保育ニーズに沿った
保育施設（事業所内外）
が十分でない

解決すべき課題

女性の意識改革

企業風土の改善

女性の再就職への誘導

保育環境の整備

現在の
主な取組

働く女性の就業
継続応援

- ・研修会・相談会
- ・出前講座
- ・働く女性のネットワーク会議
- ・報告会・奨励金の支給

子育てしやすい
職場環境整備

- ・いきいきパル 育休奨励金
- ・一般事業主行動計画策定支援
- ・事業所内保育施設整備

女性の就職
総合支援

- ・わーくわくママサポート
- ・コーナー（マザースハローワーク）
- ・就業意欲の啓発

待機児童緊急対策

- ・保育所整備
- ・保育コンシェルジュ配置
- ・賃貸物件による分園等整備
- ・保育士人材確保事業等

現在の取組でカバーしきれない女性の活躍促進のバリア

意識のバリア

P18

女性, 男性, 経営者, 社会の固定観念

制度のバリア

P20

育児休業, 両立支援, ワークライフバランス
時間外労働, 長時間勤務, 保育環境

女性のキャリア形成上のバリア

P24

女性登用, キャリアの継続
目指すべきロールモデルの不在
リーダーシップ育成機会の不足
企業等の女性の活躍促進の取組が見えない

思い切った取組の必要性

これまでの取組を通じて、児童受入のための保育所の整備や女性の再就職支援、女性の意識への刺激などを講じてきたが、依然として、3つのバリア（意識、制度、キャリア）が残っており、結婚・出産・子育てを機に離職し、M字カーブの発生に歯止めがかかっていない。

3つのバリアを解消し、新たな離職者の発生を防止する方策を強力に推進

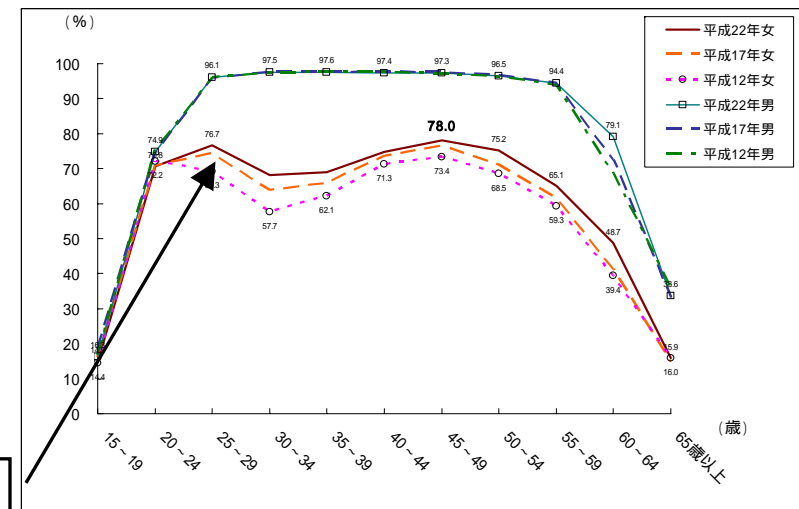
新たな離職防止に向けて

- ・女性をターゲットとした取組 推進中
- ・経営者をターゲットとした取組

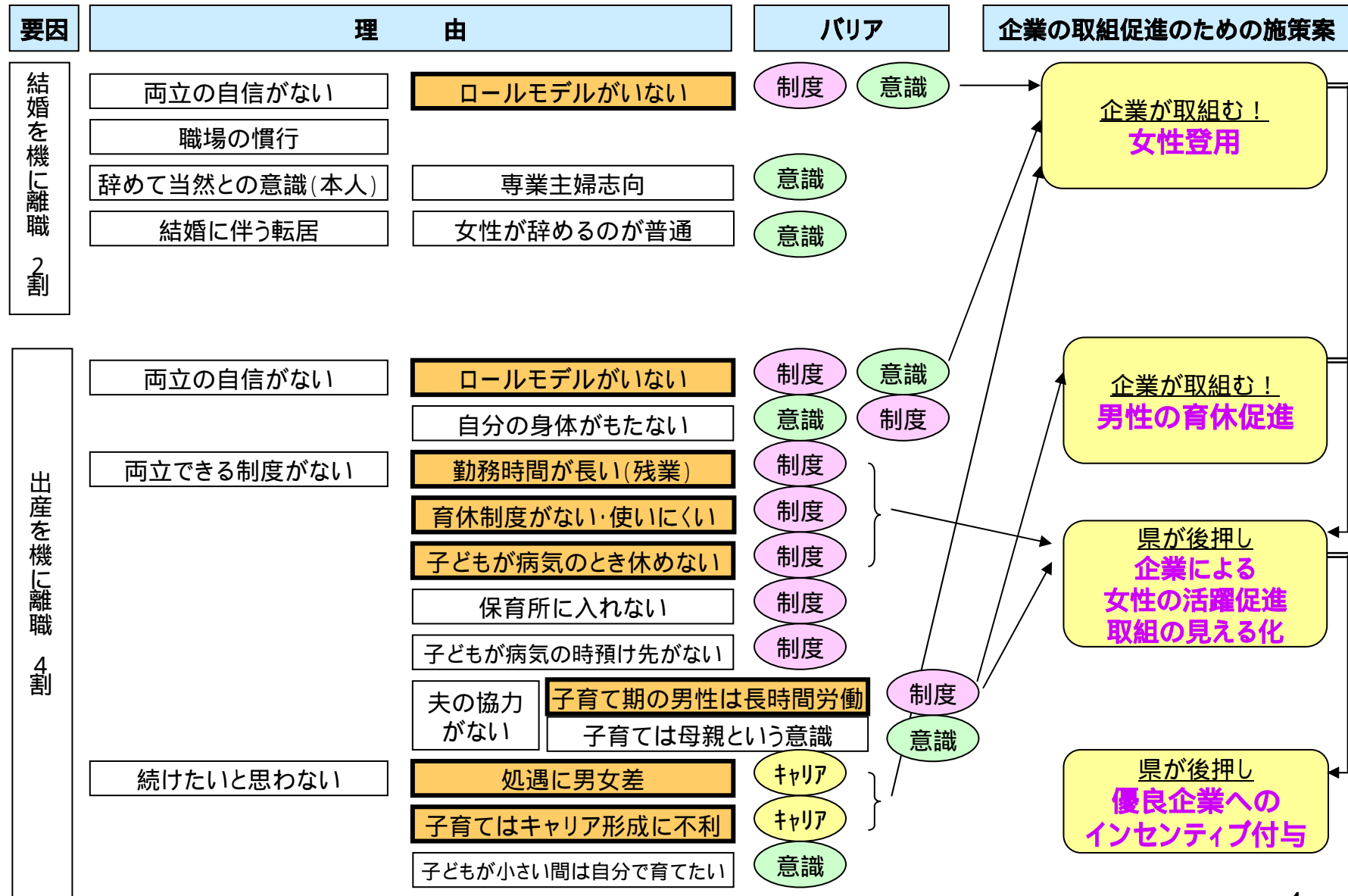
今後、強力に推進

M字カーブの発生防止に強力な取組！

離職者の発生に歯止め



女性が離職するタイミングとその理由～企業が変われば辞めなくなる！



■ 企業の取組が解決に大きく寄与するもの

論点

経営者の積極的な行動を強力に促す働きかけ

1 女性登用

企業

- ・ 女性役員1名以上の配置
- ・ 女性管理職, 役員の比率等の目標設定
- ・ 女性管理職30パーセント以上を達成

ロールモデル
育成機会の確保
就労継続

2 男性の育休促進

企業

- ・ 有給育児休業5日間の制度化 → 男性育児休業取得率激増
- ・ イクメン企業同盟発足

3 企業による女性の活躍促進取組の見える化

県

- ・ 1,2の取組を含めた視点・方策・取組内容・実績を評価し, スコア化, 公表
→ 経営者の意識改革, 企業のイメージアップ, さらなる取組への誘導

4 優良企業へのインセンティブ付与

県

- ・ 優良企業に対する助成金制度, 公共事業の優先的措置, 表彰
→ 企業のモチベーションのアップ, さらなる取組の実践

女性の活躍促進に向けたこれまでの県の取組と効果

目指す姿 **ひろしま未来チャレンジビジョン(H22策定)**

・**子育てしやすく、女性が働きやすい県になっています。**

～合計特殊出生率改善ポイント全国一、男性の育児時間19分(全国47位[H18]) 53分(6位[H23])
イクちゃんサービス登録店舗数5,233店舗、子ども対応型トイレ2,155箇所設置

仕事と家庭の両立支援の推進

県内企業等の事業所内保育施設整備に対する補助

- 12事業所[H22-H25.3]

男性の育児休業取得を推進する企業に対する支援

- 企業登録209社、奨励金144人[H22-H25.3]

子育てに役立つ情報を集約・発信するポータルサイト

「イクちゃんネット」の開設[H23.4]

Kids めるまが登録者 24,090人[H25.5現在]

イクちゃんツイッターの開始[H24.3]

親子で外出しやすい環境づくりへの支援

- イクちゃんサービス登録店舗数5,233店舗[H25.5現在]

- 子ども対応型トイレ 2,155箇所[H22-H23]

- ベビールーム 1,068箇所[H22-H23]

就業支援・保育サービスの充実

待機児童解消に向けた保育所整備

- 55箇所、定員増3,059人 [H22-H24]

女性の就業相談コーナー、サテライト窓口を開設[H23.9]

大型商業施設内に「子育てサポートステーション」を設置

- 8箇所[H22-H24]

「しごとプラザマザーズひろしま」開設[H24.3]

「保育士人材バンク」開所[H24.7]



「しごとプラザマザーズひろしま」
開設(H24.3)

～子育て同盟の発足(H25.4.9)

トピック2

子育て支援に積極的な10県による同盟を発足

宮城県、長野県、三重県、岡山県、広島県、鳥取県、徳島県、高知県、佐賀県、宮崎県
国、経済界への提案、要請活動や子育て事業を共同実施

今夏、鳥取県で「子育てサミット」を開催予定

～知事の育休取得宣言(H22.10.19) トピック1

知事が第3子の誕生を機に「育児休暇」の取得を内外に
宣言し、男性の育休取得に一石。

- 男性従業員の育休取得率 1.2%[H22] 4.1%[H24]

～男性の育児時間(末子が就学前)

19分(全国47位[H18]) 53分(全国6位[H23])

～広島県の合計特殊出生率

- 改善ポイントが全国トップ 1.34[H17] 1.55[H22]

- 政令市を抱える都道府県で1位[H23]



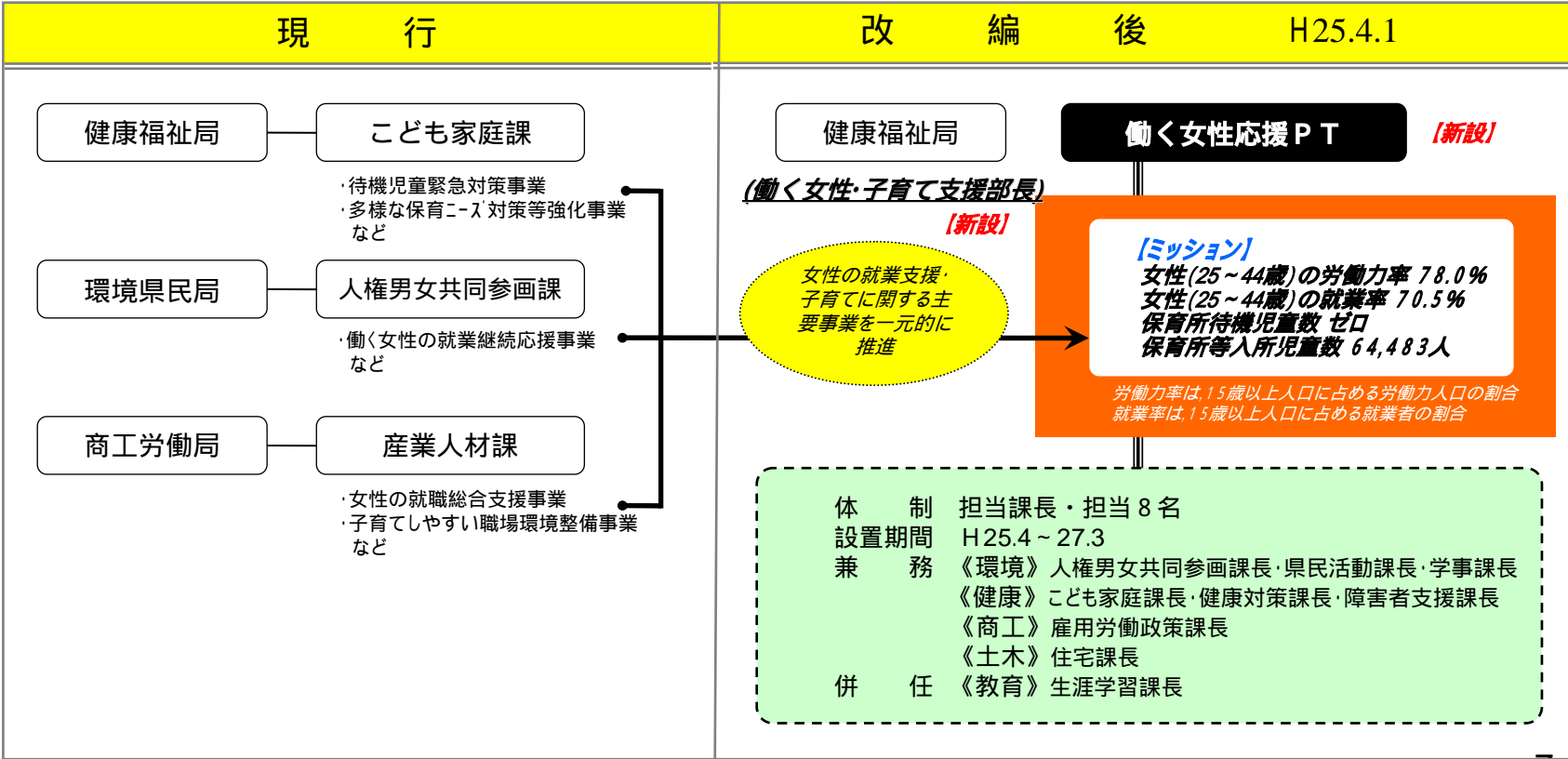
広島県の取組

女性・子育て支援体制の強化

ファミリー・フレンドリー

概要

「女性の働きやすさ日本一」の実現に向けて、女性・子育て施策の総合的な推進を担う『働く女性・子育て支援部長』を新たに設置するとともに、局を横断する女性の就業と子育て支援に係る施策をより効果的に推進するため、健康福祉局に『働く女性応援PT』を新設



平成25年度の取組

女性(25-44歳)の労働力率	
確定値(H22)	71.9 %
推計値(H24)	74.3 %
H25目標	75.6 %
最終目標(H27)	78.0 %

女性(25-44歳)の就業率	
確定値(H22)	68.0 %
推計値(H24)	69.1 %
H25目標	69.7 %
最終目標(H27)	70.5 %

男性の育児休業取得率	
過年度(H23)	4.6 %
現状値(H24)	4.1 %
H25目標	6.0 %
最終目標(H32)	13.0 %

保育所等入所児童数		保育所待機児童数	
確定値(H24.3)	61,306 人	確定値(H24.4)	335 人
推計値(H25.2)	62,428 人	推計値(H25.4)	305 人
H25目標(H26.3)	63,429 人	H25目標(H26.4)	0 人
最終目標(H27.3)	64,483 人	最終目標(H27.4)	0 人

働く女性の就業継続応援事業	研修会・個別相談の実施	研修会・個別相談の実施		
	出前講座の実施	出前講座の実施		
	報告会・講習会の実施	報告会・講習会の実施		
	働く女性のネットワーク会議	働く女性のネットワーク会議		
子育てしやすい職場環境整備事業	一般事業主行動計画策定の促進	一般事業主行動計画策定の促進	一般事業主行動計画策定の促進	
			いきいきパパの育児奨励金	
待機児童緊急対策事業	保育所整備	保育所整備		保育所整備
	賃貸物件による保育所分園整備	賃貸物件による保育所分園整備		賃貸物件による保育所分園整備
	認可外保育所の認可促進	認可外保育所の認可促進		認可外保育所の認可促進
	保育コンシェルジュの配置	保育コンシェルジュの配置		保育コンシェルジュの配置
	保育士人材バンクの運営	保育士人材バンクの運営		保育士人材バンクの運営
女性の就職総合支援事業		わくわくママサポートコーナーの運営		
		セミナーの実施		
		子育てサポートステーションでのワークショップ		
多様な保育ニーズ対策等強化事業	延長保育, 休日保育等の実施	延長保育, 休日保育等の実施		延長保育, 休日保育等の実施
	放課後児童クラブの運営	放課後児童クラブの運営		放課後児童クラブの運営
	子育てサポートステーションの運営	子育てサポートステーションの運営		子育てサポートステーションの運営
	小児救急医療電話相談	小児救急医療電話相談		
その他	ひとり親家庭ITスキルアップ就業支援事業 看護職員バックアップ事業 福祉・介護合同求人説明会 中小企業庁インターンシップ	ひとり親家庭ITスキルアップ就業支援事業 看護職員バックアップ事業 福祉・介護人材確保総合支援事業 中小企業庁インターンシップ	育児休業給付金(厚生労働省) 国・成長戦略で, 経済界へ育児休業期間の延長要請を検討中	

[参考]H24経済財政会議における委員からの意見等
～女性活躍促進関連～
両立支援企業の認証制度の改善
一般事業主行動計画の策定企業の増加を推進中
保育所の規制緩和
国で「待機児童解消加速化プラン」を推進中
(株式会社の参入など)
三世同居促進支援制度の創設
地域の多様な社会資源を活用しながら,
地域全体で子どもを育てる環境の整備を推進中

その他参考となる指標

項目	H21	H22	H23	H24	目標
固定的な性別役割分担意識を持つ人の割合	(H20) % 48.4	% -	(H23) % 46.2	3年ごと -	
女性(25-44歳)の就業率	(H12) % 63.3 [全国62.6]	(H17) % 65.5 [全国63.8]	(H22) % 68.0 [全国67.5]	5年ごと -	% (27年度) 70.5
女性(25-44歳)の労働力率	(H12) % 65.3 [全国64.7]	(H17) % 69.0 [全国67.8]	(H22) % 71.9 [全国71.8]	5年ごと -	% (27年度) 78.0
一般事業主行動計画の策定企業の割合	% 2.9	% 4.1	% 4.6	% 5.0	
合計特殊出生率	人 1.47	人 1.55	人 1.53	人	
保育所待機児童数	人 113	人 245	人 213	人 335	(27.4) 0人
保育所等入所児童数	(H22.3) 人 58,483	(H23.3) 人 59,952	(H24.3) 人 61,306	(H25.2) 人 62,428	(27.3) 64,483人
男性の育児に関わる時間数(1日あたり)	(H20) 分 19 [全国47位]	分 -	分 53 [全国6位]	5年ごと -	
男性の育児休業取得率	% 0.8	% 1.2	% 4.6	% 4.1	(32年度) 13.0%

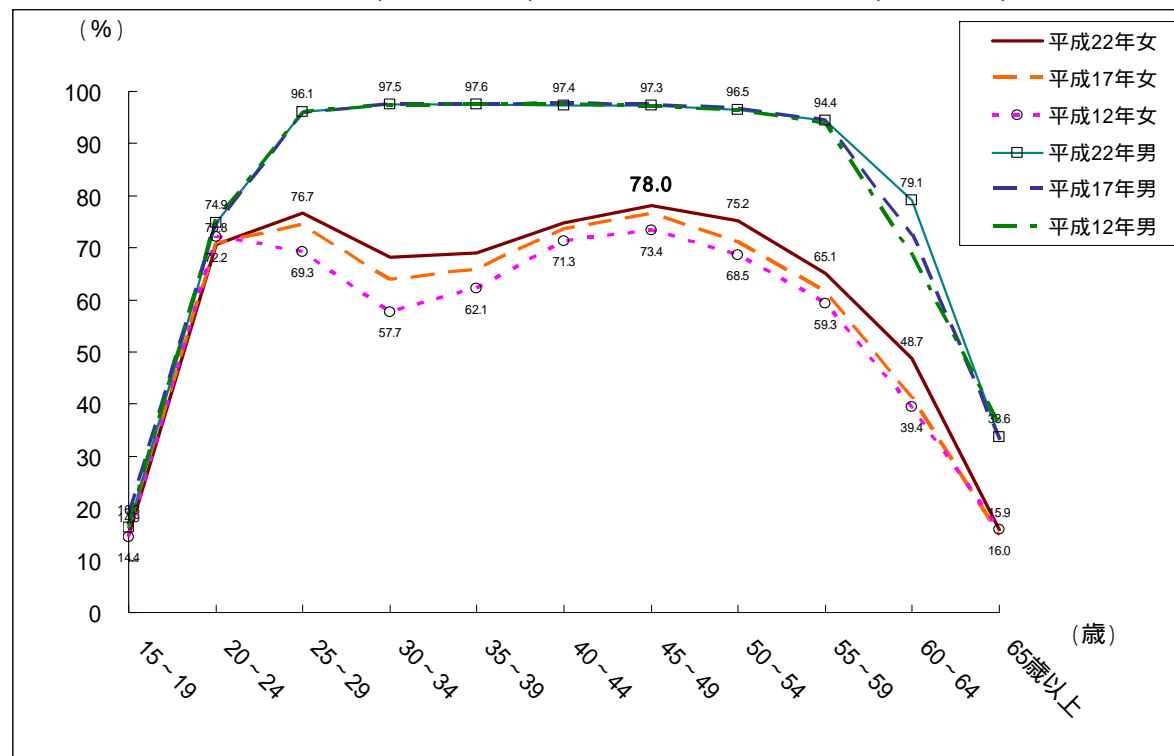
M字カーブの現状

～ 要因 結婚・出産・子育てを機に離職する

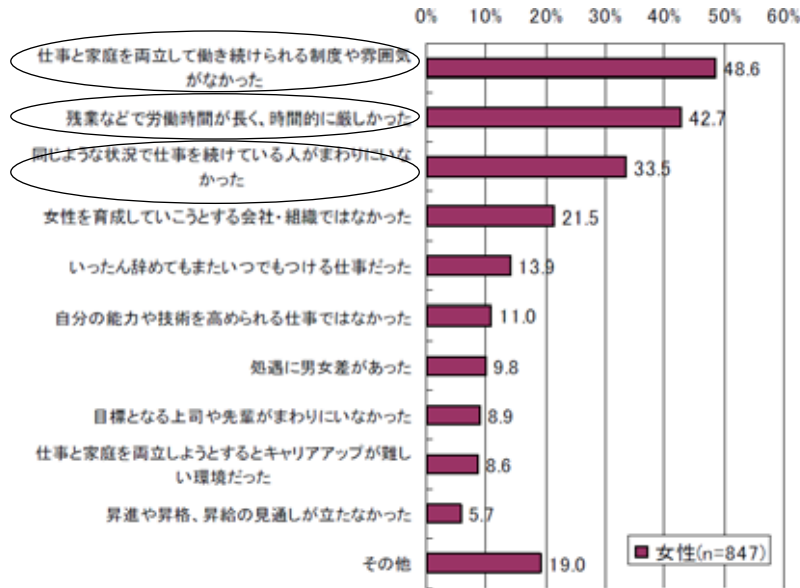
女性の労働力率は、子育て期に当たる30歳代前半で低下するM字カーブを描くが、就業希望者を加えた潜在的労働力率は高い

女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに辞めた理由は、仕事と家庭の両立が困難であることが多い

男女別・年齢別(5歳階級) 労働力人口の状況(広島県)

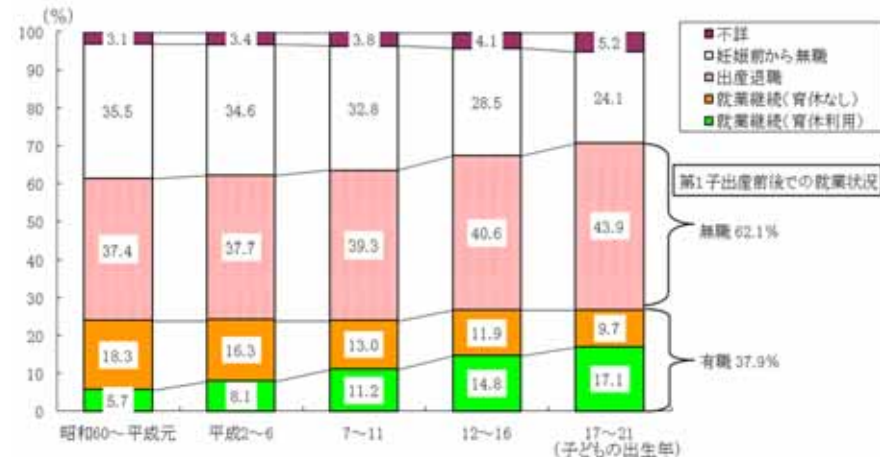


女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに辞めた理由



(出典)内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識調査」(平成21年)

子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業状況



資料1. 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)」より作成。

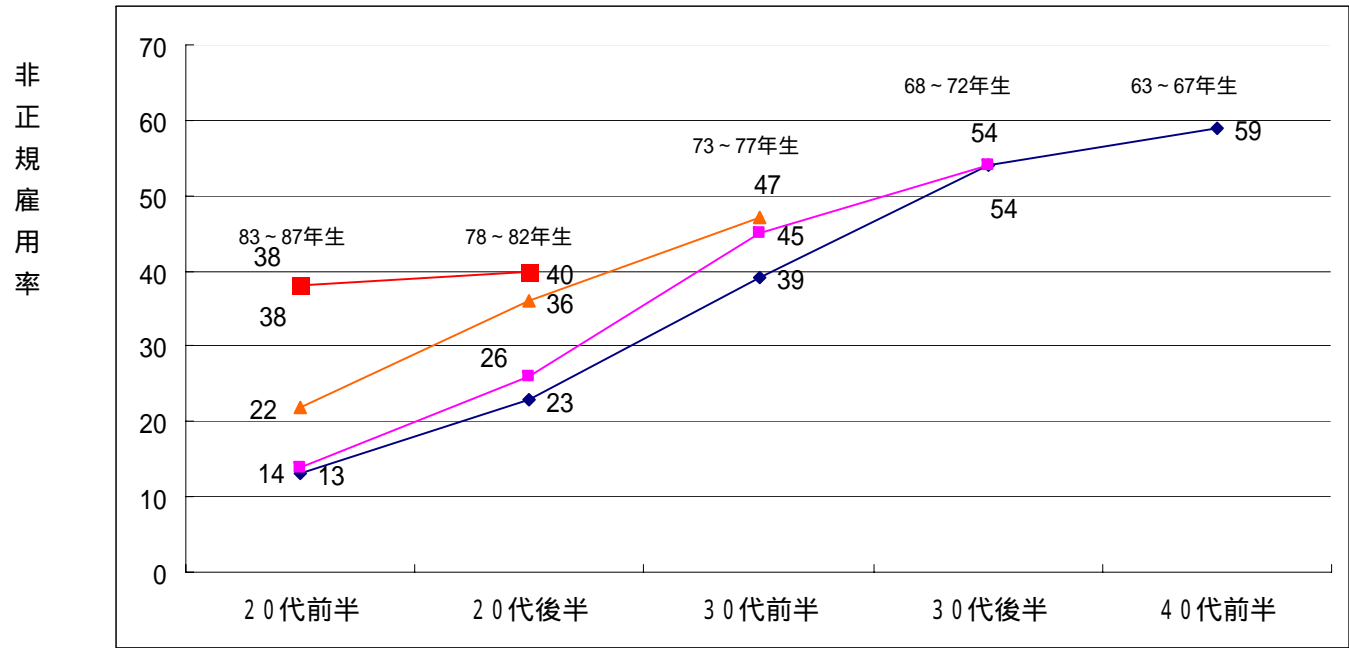
2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

3. 出産前後の就業経歴

就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
 出産退職 - 妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
 妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

～ 要因 一度離職するとやり直しがしにくい単線的構造

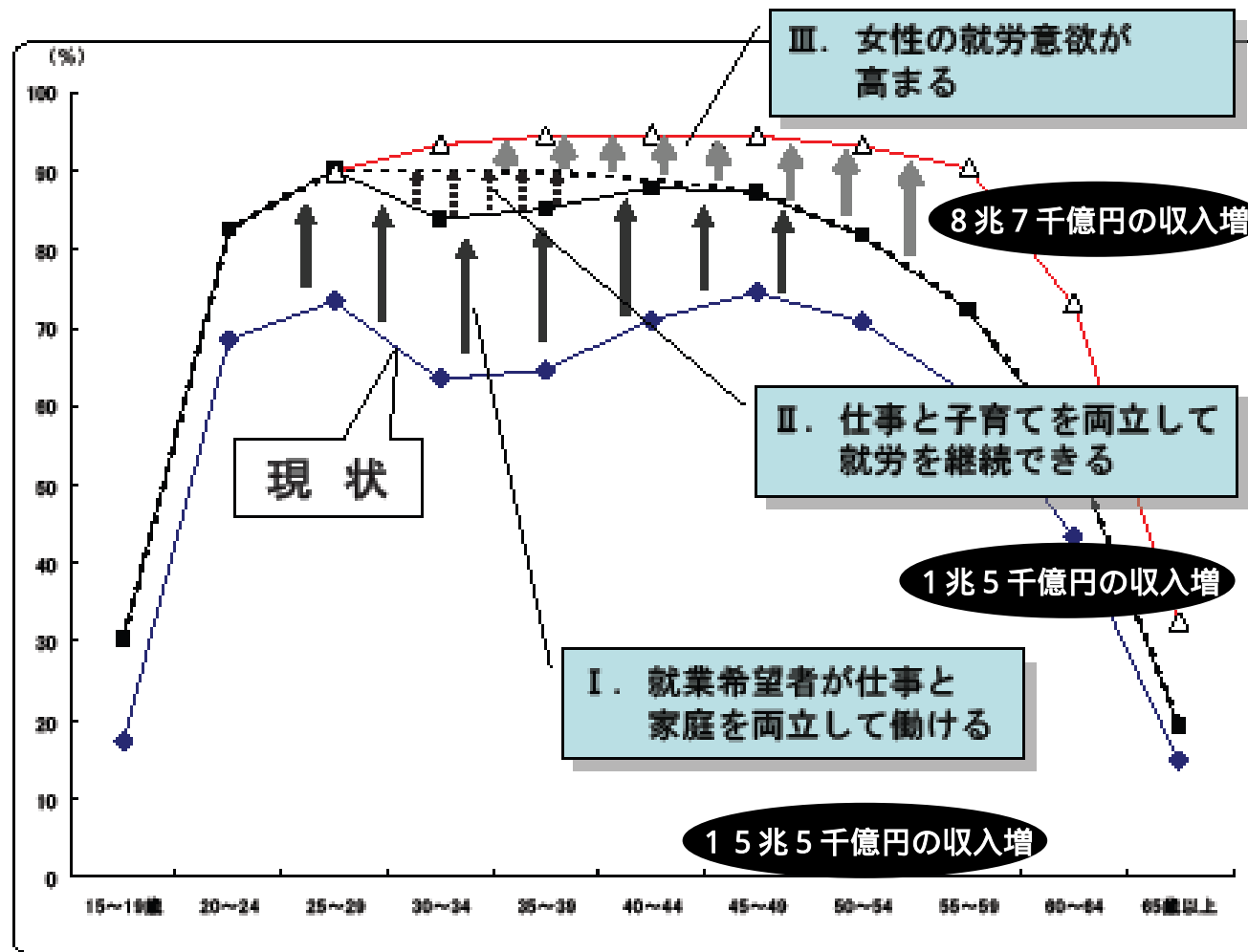
女性は年齢とともに非正規雇用率が上昇



(出典) 総務省「就業構造基本調査」(昭和57年、昭和62年、平成4年、平成9年、平成14年及び平成19年)
 (注) 1) 非正規割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める「非正規の職員・従業員」の割合である。
 2) 在学中を除く。ただし、平成9年調査までは、雇用者(役員を含む。)のうち卒業者総数及び正規の職員・従業員の卒業者しか把握できず、役員の卒業者及び非正規の職員・従業員の卒業者を把握できない。このため、非正規の職員・従業員の卒業者については、平成14年及び平成19年における雇用者(役員を含む。)の卒業者に占める役員の卒業者の割合を基に厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計した。

M字カーブ解消の効果

【女性労働力率のM字カーブの解消イメージ】（全 国）



(出典：H19 就業構造基本調査、H23 賃金構造基本統計調査等に基づき、全国知事会男女共同参画特別委員会試算)

～ 効果 生涯所得の増

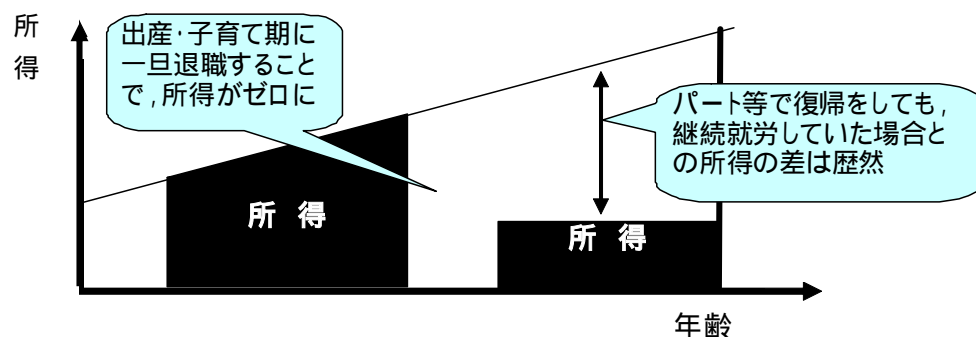
出産退職後、パート・アルバイトとして子どもが6歳で再就職した場合、就職を継続した場合と比べ、生涯所得で見た逸失額は、2億2,732万円となっている。

図表4：女性の生涯所得の違い

	大卒女性 生涯所得 (退職金含む)	逸失額
就業を継続した場合	2億7,645万円	
育児休業を1年間利用した場合(従前の給与の4割が支給と仮定)	2億5,737万円	1,908万円
出産退職後他企業に正社員として子どもが6歳で再就職した場合	1億7,709万円	9,936万円
出産退職後パート・アルバイトとして子どもが6歳で再就職した場合	4,913万円	2億2,732万円

〔 出典：平成17年国民生活白書 〕

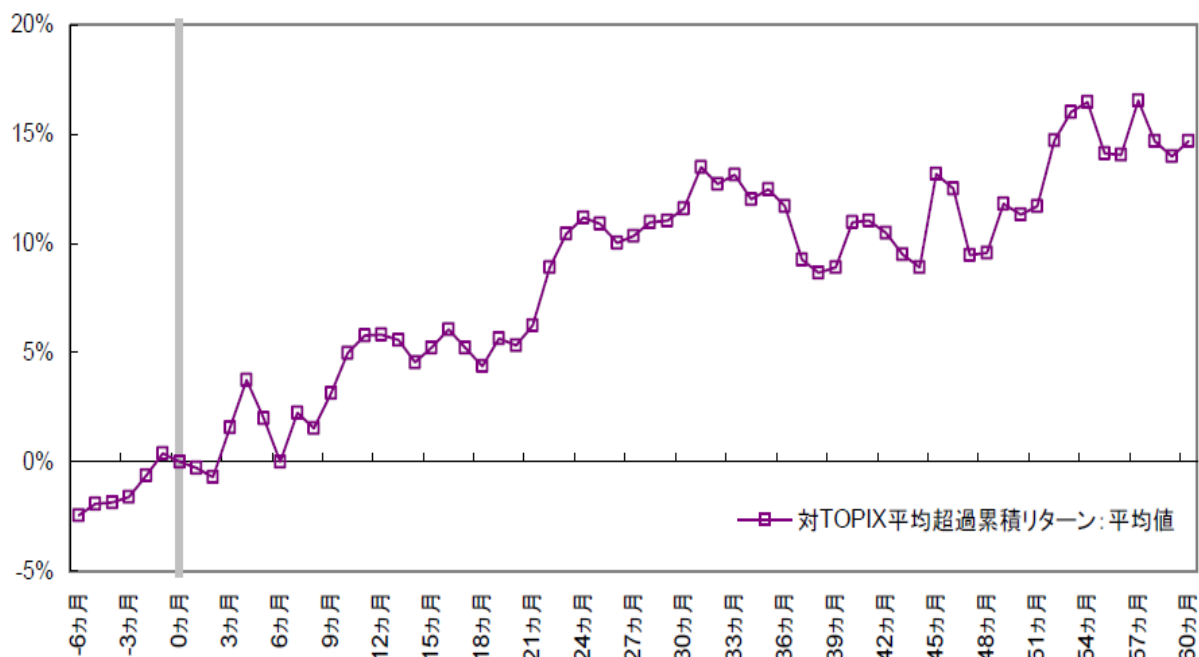
図表5：パート等で復帰した場合の生涯所得イメージ



～効果 -1 企業の業績up

・日本でも、女性の活躍推進に取り組んでいる企業(均等推進企業表彰企業)は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向がみられる。

図表4 均等推進企業表彰銘柄の対TOPIX超過累積リターン(平均値)



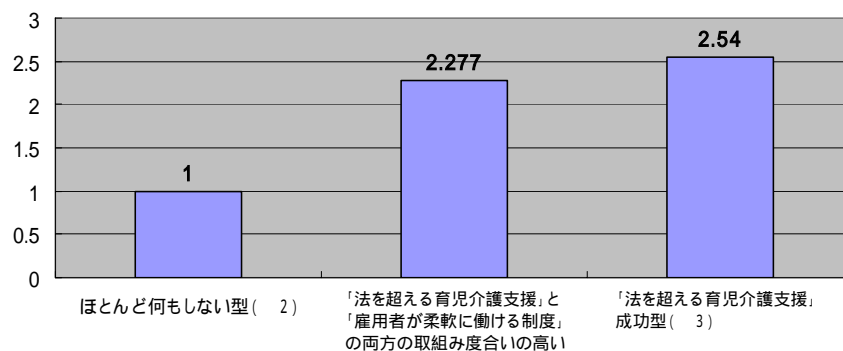
資料: 大和証券キャピタル・マーケット(株)金融証券研究所「クオンツ情報」
2011年6月14日)

注)厚生労働省(「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。)」の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業)及び東証データをもとに作成。

~ 効果 -2 企業の業績up

- ・女性の活躍推進のために必要なワークライフバランス(WLB)の環境整備(育児介護との両立支援や雇用者が柔軟に働ける制度など)に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、生産性(正社員1時間当たりの粗利益率)が2倍以上高い。
- ・ただし、WLBの取組を企業利益に結びつけるためには、単に育児・介護休業等の制度整備に留まらず、性別にかかわらず社員の能力発揮を図る人事管理、WLB推進の専任組織の設置、職務を明確化した上での成果評価の客観性向上等が重要。

図表5 WLBに対する取組みと生産性(1)の関連(「何もしない」型の生産性を1とした場合)



資料：RIETI BBL(2011年12月21日)「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係：RIETIの企業調査から見てきたこと」山口一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

『仕事と生活に関する国際比較調査』(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成。

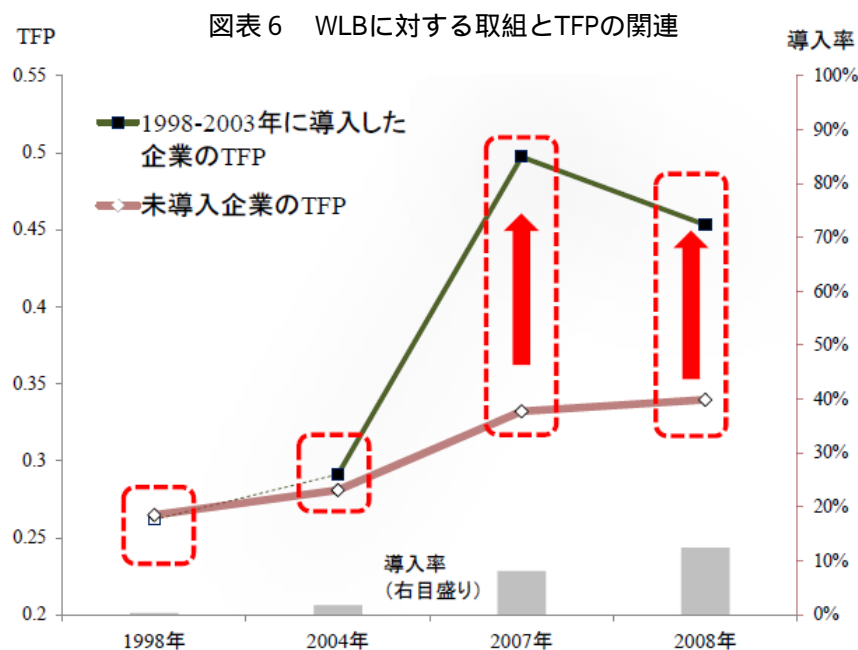
注) 1：正社員就業時間一時間当たりの売上総利益(粗利)

2：『ほとんど何もしない型』=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」の両方の取組度合いの低い企業

3：『法を超える育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。

~ 効果 -3 企業の業績up

・多様な人材を活用する観点から、推進本部の設置など積極的にWLB推進に取り組んでいる企業は、取組後に企業の全要素生産性（TFP）を向上させている傾向がみられる。



原典：山本勲・松浦寿幸（2011）RIETI-DP．山本氏提供。

注）1．「企業活動基本調査」（経済産業省）の回答企業（商工鉱業，および一部の電力・ガスやクレジットカード業などの一部のサービス業に属する事業所を有する企業のうち，従業員50人以上，かつ資本金または出資金300万円以上）のうち，従業員100人以上の企業を対象に，RIETIの研究プロジェクト「ワーク・ライフ・バランス施策の国際比較と日本企業における課題の検討」において，郵送によるアンケート調査を実施し，回答を得た1,677社を分析したもの。

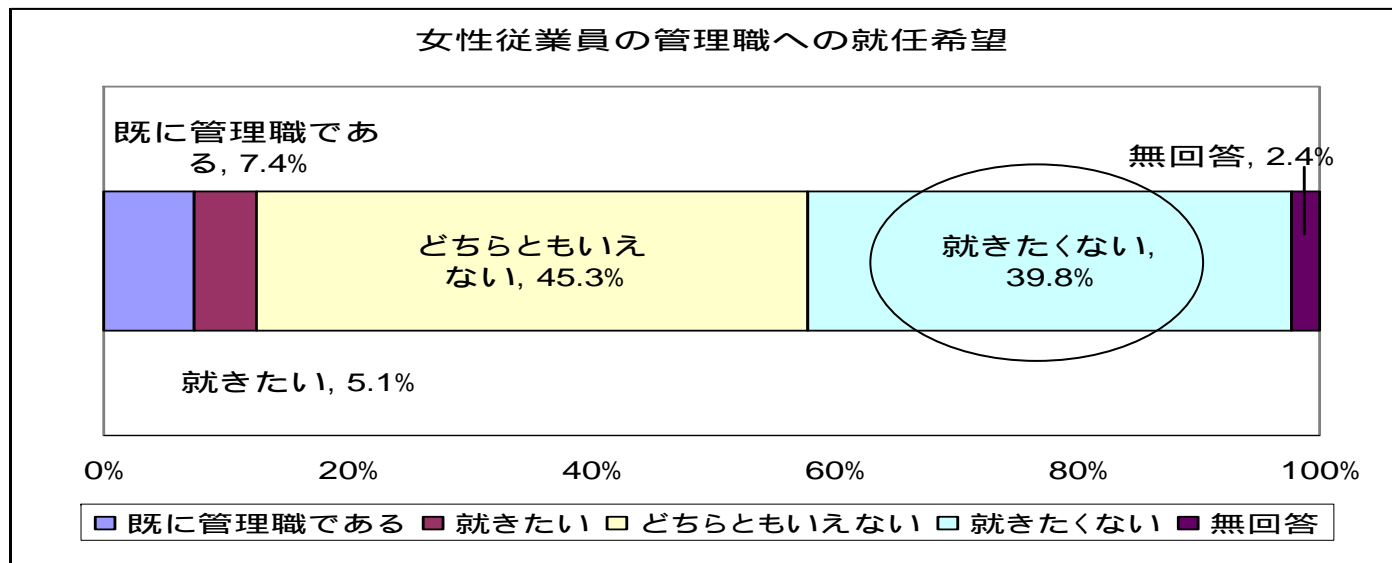
2．WLBの取組（推進組織の設置など）を1998年から2003年までに導入した企業のTFPは，未導入の企業よりも大きく伸びている。

現在の取組でカバーしきれない 女性の活躍推進のバリア

(1) 意識のバリア

H23 広島県職場環境実態調査

あなたは、管理職に就きたいと思いますか？

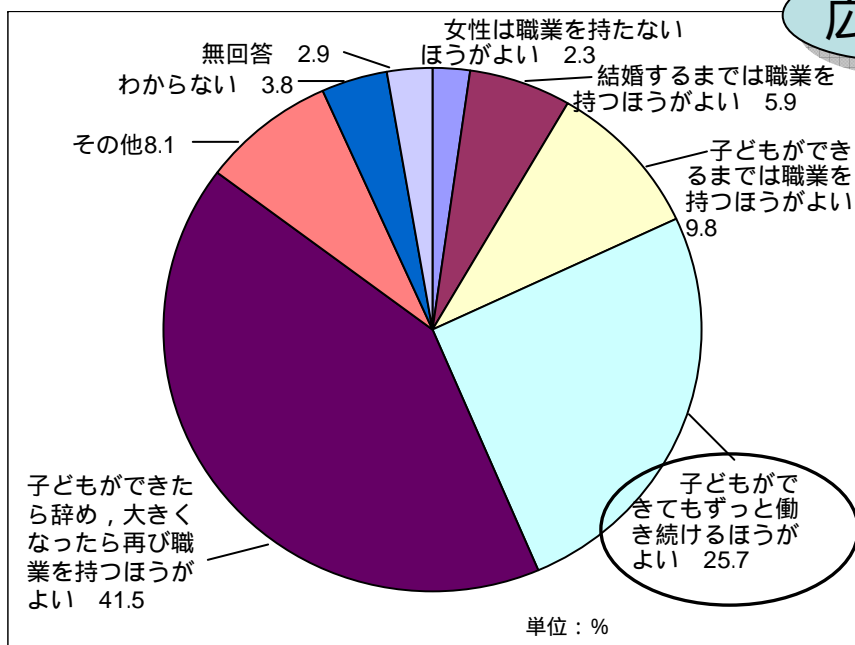


H23 県政世論調査

(3) 女性が職業を持つこと

問9 一般的に、女性が職業を持つことについて、あなたはどのように思いますか。あてはまるものを1つだけ選んでください。

「一時中断型」・「継続型」が65%超



広島県

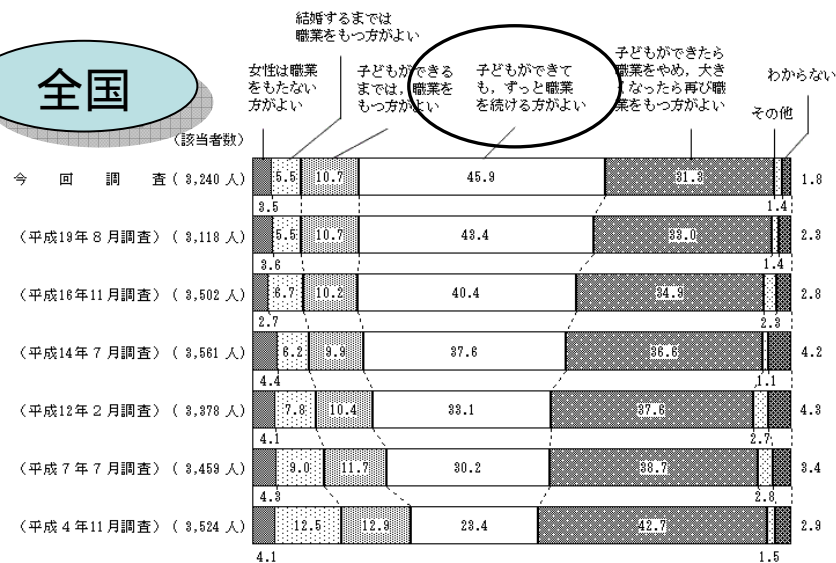
女性が職業を持つことについての考え方

子どもができて、大きくなったら再び職業を持つほうがよい

広島 25.7%
全国 45.9%

図11 女性が職業を持つことについての考え方

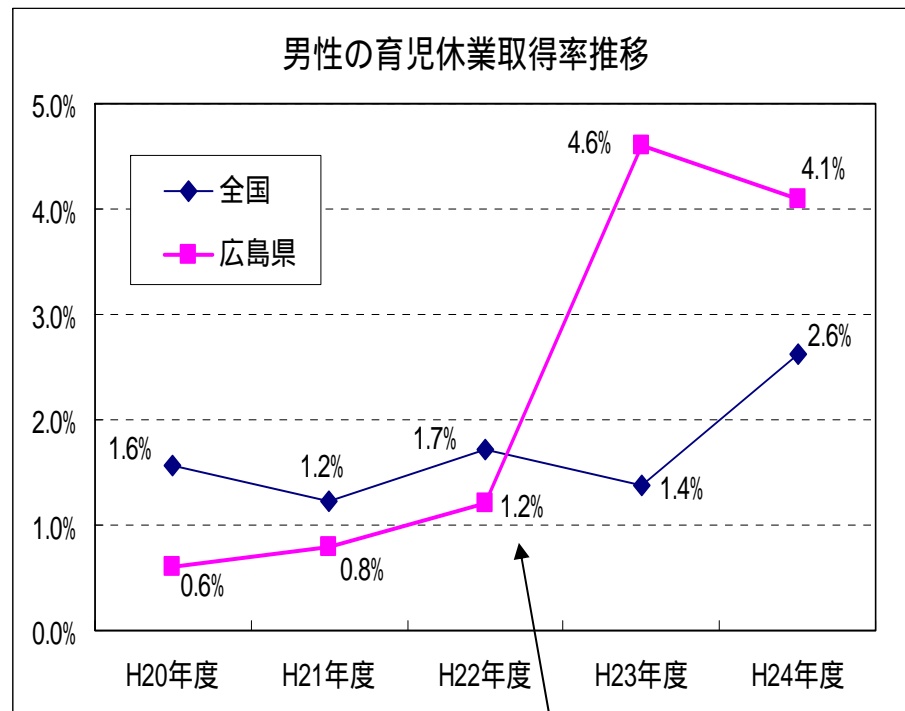
全国



(2) 制度のバリア

～ 男性の育児休業

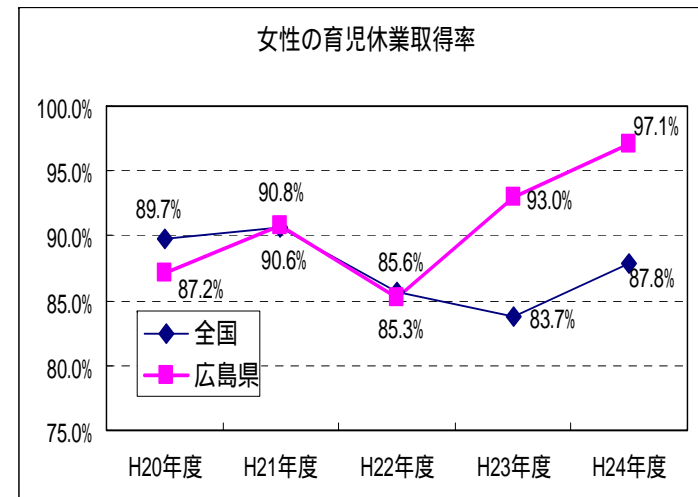
県内の男性育児休業取得率は知事の育休取得を機に、
平成23年度は大幅アップ



資料 厚生労働省「雇用均等基本調査」

H22.10月知事育休取得

区分	男性		女性	
	全国	広島県	全国	広島県
H20年	1.56	0.6	89.7	87.2
H21年	1.23	0.8	90.6	90.8
H22年	1.72	1.2	85.6	85.3
H23年	1.38	4.6	83.7	93.0
H24年	2.63	4.1	87.8	97.1



資料 厚生労働省「雇用均等基本調査」

男性が育児休業を取得しない理由

収入が減少するという実質的なマイナス面に、育児に対する役割分担意識が希薄であることや、男性が育児休業を取得することに対する抵抗感が根強く残っている

主な理由	H 2 0	H 2 3
休業中の収入が減少するから	36.9%	32.9%
子どもの世話をしてくれる人がいるから	36.2%	36.5%
上司や同僚に気兼ねするから	26.2%	25.4%

(平成23年度広島県職場環境実態調査)

広島県職員の男性育児休業取得率

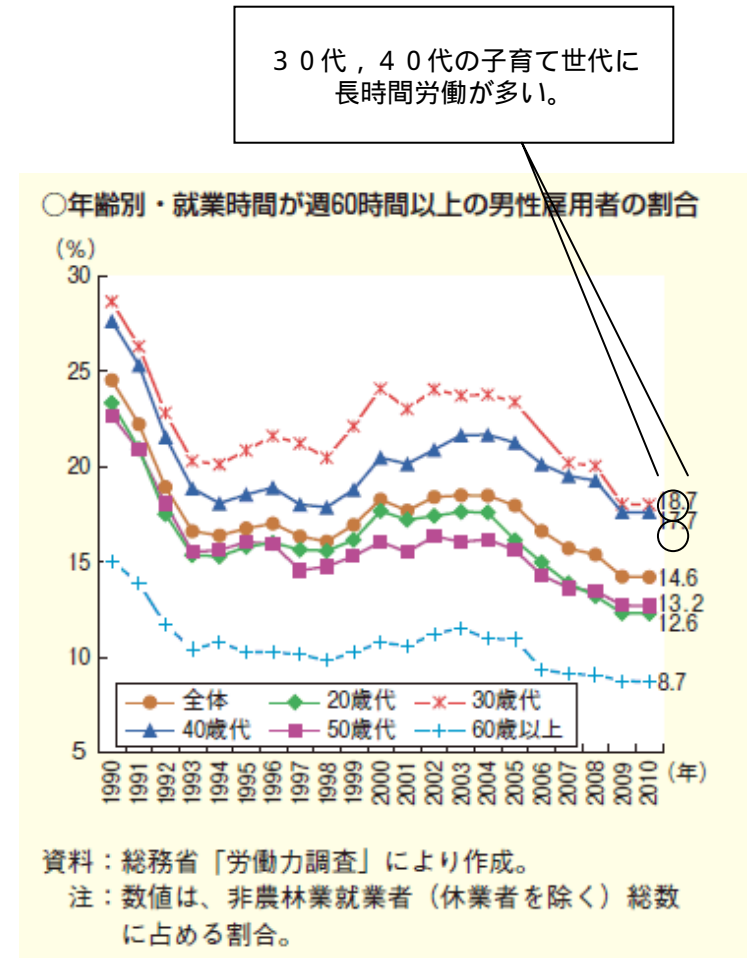
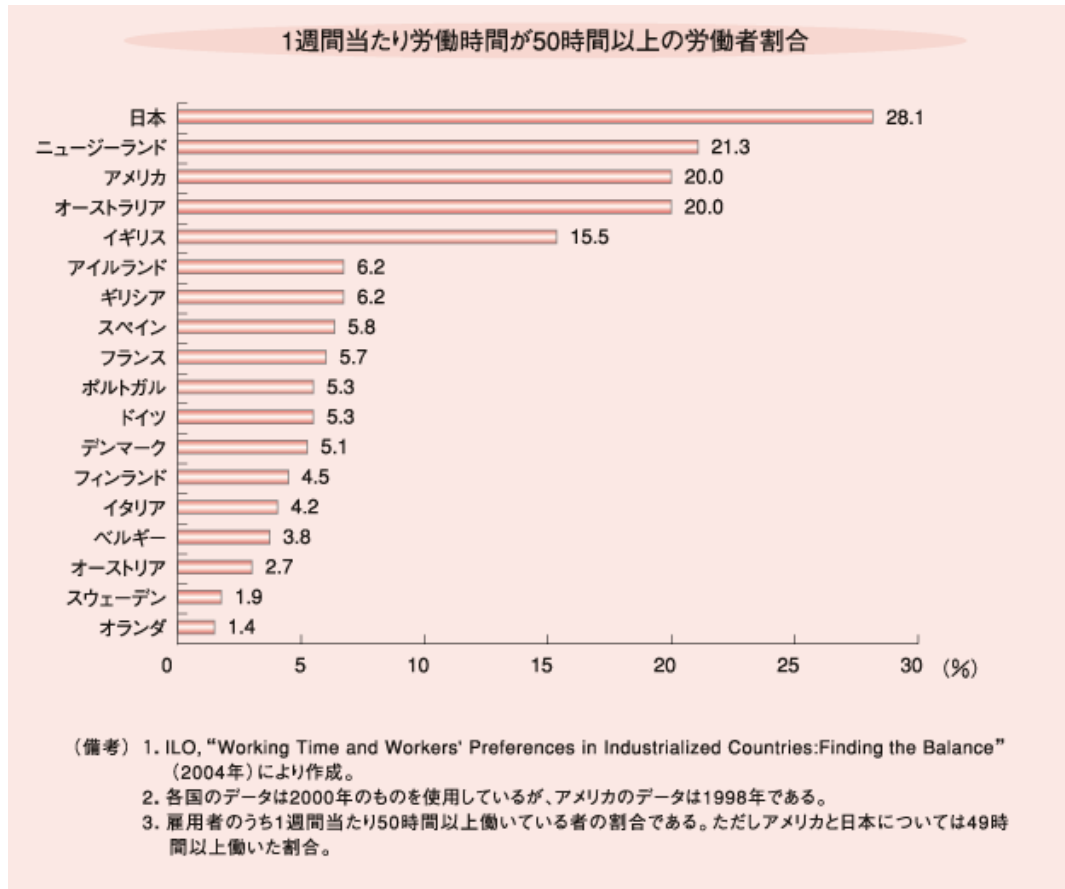
広島県職員の男性育児休業取得率の目標を、平成26年度までに10%以上とすることになっている

年度	対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)
H 1 8	92	2	2.2
H 1 9	77	4	5.2
H 2 0	66	3	4.5
H 2 1	57	5	8.8
H 2 2	76	5	6.6
H 2 3	70	5	7.1

取得率は、調査年度内に子どもが3歳に達した共働きの男性職員のうち実際にその子どもに係る育児休業を取得した人数の割合である
(平成23年度広島県職場環境実態調査)

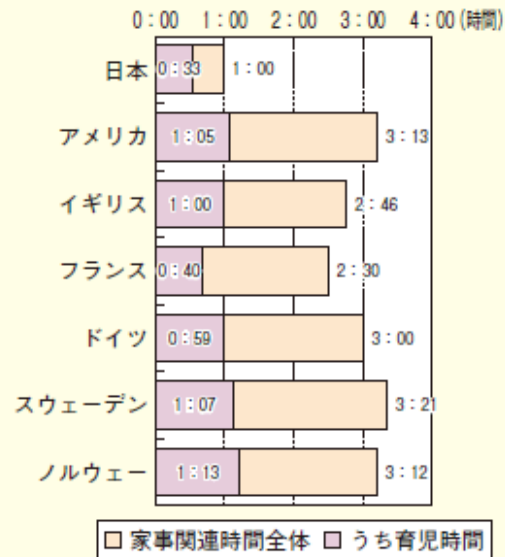
～ 男性の長時間労働

男性の労働時間は、欧米諸国と比較して、かなり長い



男性の育児・家事の時間は、欧米諸国と比較して、かなり低い水準

○6歳未満児をもつ夫の家事・育児時間(1日当たり)



資料：Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary” (2006)、総務省「社会生活基本調査」(平成18年)
注：日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫のものである。

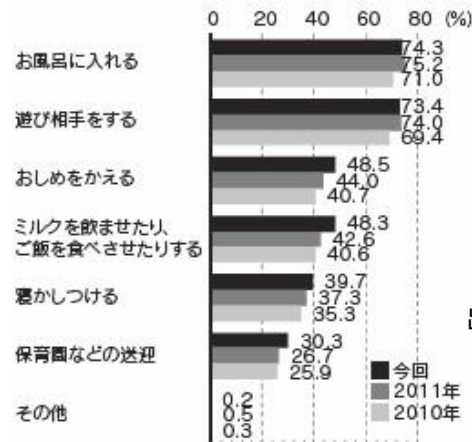
6歳未満の子どもがいる夫の育児時間
(総務省 社会生活基本調査より)

年度	全国	広島県	広島県全国順位
H 1 8	3 3 分	1 9 分	4 7 位
H 2 3	3 9 分	5 3 分	6 位

H 1 8 年：末子が就学前

H 2 3 年：6歳未満の子どもがいる夫・妻（夫婦と子どもの世帯）

図3 父親の育児の内容

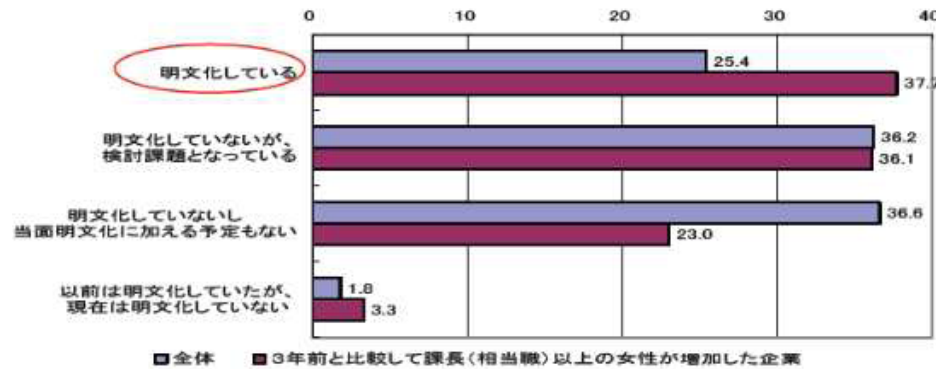


出典：父親の育児参加に関する世論調査
(一般法人 中央調査社)

(3) 女性のキャリア形成上のバリア

女性活用の方針や目標値が、経営指針や経営計画などで明示されていない日本企業で、女性登用・活用を経営指針や経営計画で明文化している企業は約25%である。また、女性登用・活用を明文化している企業は女性管理職の登用・活用が進みやすいが、明文化していない企業は、女性登用・活用施策のPDCAサイクルが十分に機能せず、進みにくいと考えられる

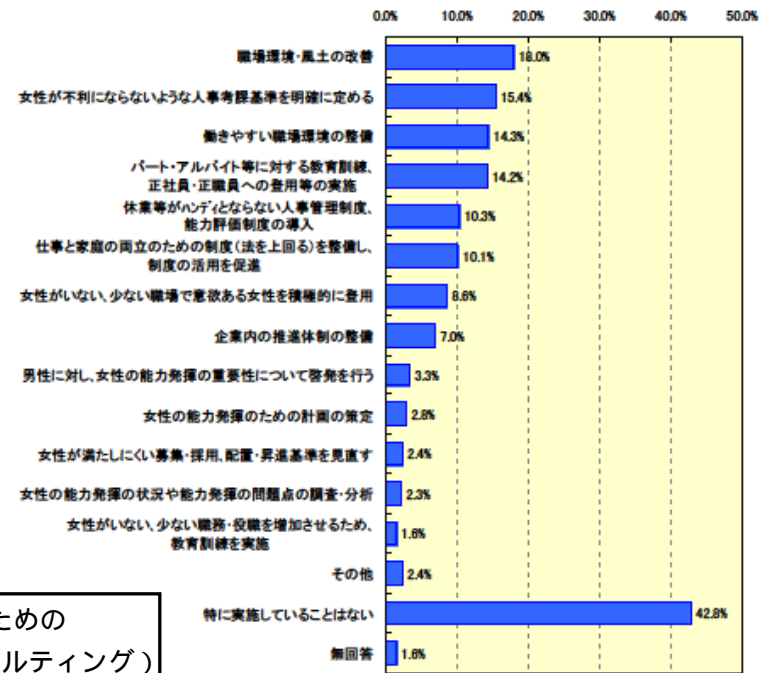
図表 10：経営指針又は経営計画などでの「女性活躍推進」の明文化状況



公益財団法人日本生産性本部調べ(2011年2月)
 企業調査：上場・非上場企業244社(人事担当責任者, 又は, ダイバーシティ推進責任者)

出典：平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

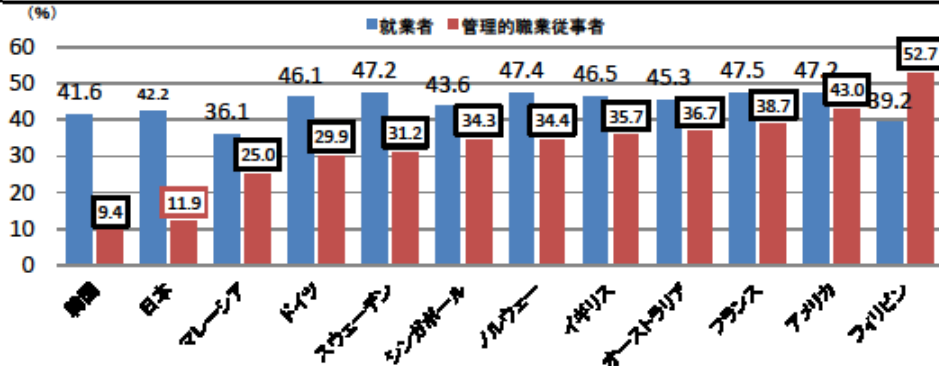
図表 II-2-37 女性の活躍推進のために取り組んでいること：複数回答 (016) n=572



~ 企業における女性登用 企業における女性管理職等の比率について

女性管理職比率の国際比較

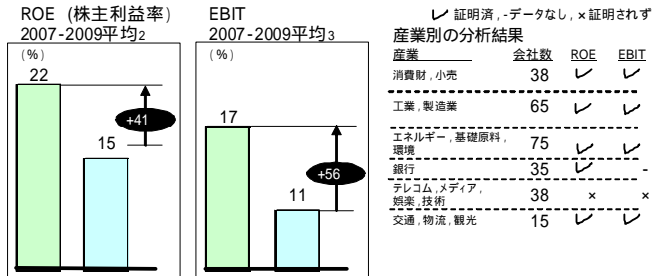
○ 日本の女性管理職比率は、諸外国と比較して低い



- 1 労働力調査(基本集計)(平成23年、岩手県、宮城県及び福島県を除く)(総務省)、データブック国際労働比較2012(独)労働政策研究・研修機構より作成。
- 2 日本は2011年、オーストラリアは2008年、その他の国は2010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。

・役員会の女性比率が第1四分位の企業のROE(株主利益率)、EBIT(利払い前・税引き前利益)は業界の平均値よりも高い。

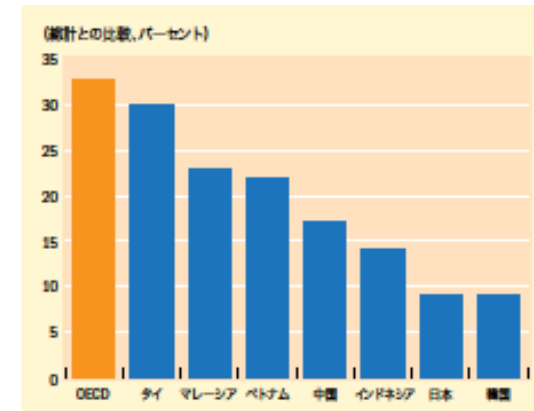
- 図表2 役員会の女性比率と企業の財務状況の関係
- 取締役会の女性比率が最も高い第1四分位企業グループ
 - 当該業種において取締役会に女性が一人もいない企業



- 1: 第1四分位: 取締役会に占める女性の割合が当該業種において最も高い上位25%の企業グループ
 - 2: ROE: 279社の2007-2009年の期間について平均を算出
 - 3: EBIT: 銀行、保険、金融サービス業を除く(231社のサンプル)
- 注: 調査範囲は、欧州6ヶ国(イギリス、フランス、ドイツ、スペイン、スウェーデン、ノルウェー)及びBRICs(ブラジル、ロシア、インド、中国)を対象
出所: McKinseyウェブサイト
資料: McKinsey&Company 'Women Matter', (2010)

誰が責任者?

日本と韓国では、他の多くの先進国に比べ女性の管理職が著しく少ない。

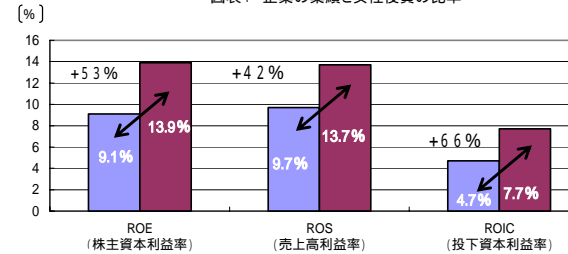


出所: 国際連合開発計画

[参考] 女性役員比率が高い企業の経営指標 ~ 世界

世界では、女性役員比率が高い企業の方が、株主資本利益率、売上高利益率、投下資本利益率などの経営指標が良い傾向がみられる。

図表1 企業の業績と女性役員の比率



- 第4四分位企業グループ: 女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ(129社)
 - 第1四分位企業グループ: 女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ(132社)
- 資料: Catalyst 'The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards', (2007)
Catalystは、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO。
注) ROE, ROS, ROICデータは、2001-2004年の平均値。役員数は2001年及び2003年。「フォーチュン500」企業(520社)を対象

参 考 資 料



仕事と家庭の両立支援
広島県登録マーク



広島県の子ども元気いっぱいキャラクター
イクちゃん

1 参考事例

～ 1 自治体の取組 就業支援

女性の再チャレンジ

- ママたちの再デビュー支援事業(富山県)
〔講座の開催(就職編・起業編)〕
- Lフェニックス重点成長分野有資格者等復帰訓練事業(大阪府)
〔資格・経験のある離職者の復職プログラム〕
- キャリア女性活用ビジネス推進事業(岐阜県)
〔資格・経験のある離職者による成長分野の開拓・起業〕

ワーク・ライフ・バランスの実現

- ワーク・ライフ・バランス導入マニュアル作成(香川県)

ロールモデルやメンターの発掘・育成

- さくや姫プロジェクト(静岡県)
- 父親支援ファシリテーター養成講座(北海道)

参考事例

～ 1 自治体の取組 その他

女性の就労意欲向上

- 大学との連携講座によるワーク・ライフ・バランス推進事業
(福島県)

地域の課題に対応した施策

- 兵庫女性未来会議(兵庫県)
- ウーマノミクスの推進(埼玉県)
〔女性の活躍により経済を活性化させる取組〕
 - ・多様な働き方実践企業認定制度
 - ・企業内保育所の整備促進
 - ・女性の創業支援 等

参考事例

～ 2 企業の取組

会社名	取組	結果
大同特殊鋼(株)	専任職（一般職）を総合職に統合，女性社員スキルアップ研修会の実施	女性の管理職比率 15.6%
(株)ベネッセコーポレーション	管理職昇格選抜試験の女性の合格者数の増加を目標とし、受験を奨励する	女性の管理職比率 31.3%
イオングループ	経営者育成プログラムで女性の積極的な育成	女性役員比率 5.8%
アサヒビール(株)	出産や配偶者の転勤などの理由により退職した従業員の再雇用を認める「ウエルカムバック制度」	育児休業後の復帰率 ほぼ100%
ソニー(株)	育児休職中・復帰後の女性社員対象「ワーキングマザーズミーティング」	育児休業後の復帰率 98.5%
積水ハウス(株)	育児休業者へメンタル面からのサポート体制として自宅にて閲覧可能なWEBサイト開設	育児休業後の復帰率 93.3%
第一生命保険(株)	短時間の育児休業「パパトレーニング育児休業」の取得を促進	男性育児休業取得率 36.0%

参考事例

～ 2 企業の取組

会社名	取組	結果
日本電気(株)	育児分担のために父母居住地近隣へ転居する場合の転居費用補助	産前産後休業取得者の9割以上が育休取得
第一生命保険(株)	終業時刻目標（原則，管理職・役付19時30分，役職にない職員18時30分）を設定	内勤職員の離職率が取組前の約半分に
(株)三井住友銀行	産前，育休中，復帰後の両立支援講座の開催	育児休暇取得者数が43%増
(株)資生堂	連続2週間以内の育児休業は有給	男性の育児休業取得促進
新日鐵住金(株) 大成建設(株)	キャリアリターン制度（出産・育児，配偶者転勤等を事由とした退職者の再入社支援）の導入	仕事と育児・介護の両立への関心が向上

～ 3 - 海外の取組（国）

• クオータ制の導入

【政治分野】

- (1) 議席のうち一定数を女性に割り当てることを定めている国・・・17か国
- (2) 議員の候補者名簿の一定割合を女性が占めることを定めている国・・・34か国
- (3) 国会議員選挙において政党による自発的クオータ制を導入している国・・・52か国

【経済分野】

個々の企業に対し、取締役会の構成メンバーに占める男女双方が一定の割合以上になることを求める制度・・・法律により取締役会におけるクオータ制を導入した国は、イスラエル、ノルウェー、スペイン、オランダ、アイスランド、フランス

• 企業に対する国の制度

【ドイツ】

保育費用補助手当の非課税措置

中小企業向けコンサルティング費用助成

「男女雇用機会均等とファミリー・フレンドリーな環境促進」に関する政府と使用者団体の協定(2001)

【イギリス】

父親出産休暇制度の法制化(最低2週間の出産休暇,一部有給)

企業支援のためのウェブサイトで制度改正やワーク・ライフ・バランスの実施に関する情報を提供。

～ 3 - 海外の取組（企業）

【イギリス】

A 社

全ての従業員は、2週間の父親休暇取得可。（給与は全額保障。）

B 社

12か月以上の勤務経験のある女性には、6ヶ月から2年のキャリア・ブレイクが認められている。

C 社

6ヶ月以上の勤務経験を持つ従業員は、柔軟な労働時間での勤務を要求できる。

D 社

復職した時点で2年以上の勤務経験をもつ女性従業員に対しては、復職者に対する報奨として基本給の25パーセントを12ヶ月与えられる。ただし、復職後12ヶ月以内に退職した場合は、報奨の全てを返還しなければならない。

法定の父親出産休暇が与えられる。26週間以上の勤務経験を持つものに対しては、最初の2週間は有給。

2 最近の議論

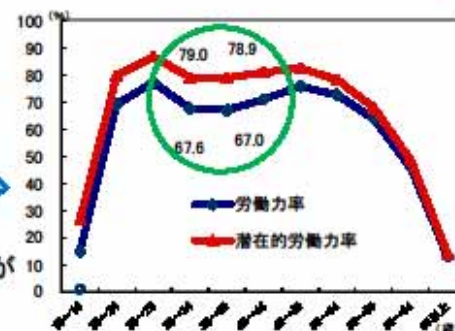
～ 1 内閣府における議論

第6回 若者・女性活躍推進フォーラム(平成25年5月9日開催)
資料「我が国の若者・女性の活躍推進に向けた提言(案)から」

女性の活躍促進に向けた課題

課題

- 少子化と生産年齢人口の減少が進む中で、女性の力の活用は喫緊の課題。
- 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、子育て期に当たる30歳代で低下する「M字カーブ」を描くが、就業希望者を加えた潜在的労働力率は高い。
- 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、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多い。
- 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く、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。
- 女性自身のキャリア・アップ支援とともに、企業における女性の活躍促進を後押ししていくことが不可欠。



3本柱で
総合的に施策
を展開

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

2 女性のライフ・ステージに対応した活躍支援

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

女性の活躍促進に向けた施策の方向性

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

- ・ 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**における男女共同参画等の評価項目の設定の可否等に関する検討
- ・ 企業における**好事例の顕彰(褒める)**の拡充
- ・ 個別企業の役員・管理職等の登用に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)

2 女性のライフ・ステージに対応した活躍支援

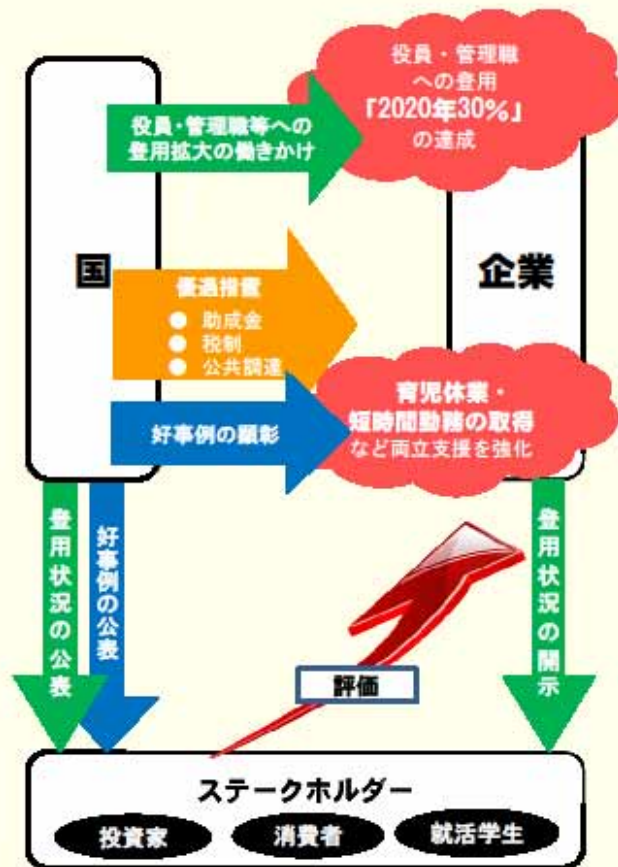
学生や社会人の キャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 多様な進路選択を可能にするキャリア教育の推進、理系分野を目指す女子中高生に対する支援 ・ 企業におけるロールモデルやメンターの普及
妊娠・出産・子育て 期における継続就業 に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業や短時間勤務など多様な働き方の促進 (子どもが3歳になるまで希望する男女が育児休業や短時間勤務を取得しやすいよう職場環境整備を働きかけ) ・ 育児休業中・復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度の創設 ・ 中小企業における育休復帰支援プラン(仮称)策定、育児休業者の代替要員確保への支援 ・ 次世代育成支援対策推進法の延長・強化の検討 ・ 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 ・ 「イクメン」を普及するプロジェクトの拡充
再就職に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
起業等チャレンジに 向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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

- **ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備**
 - ・ 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**に関する総合的な議論
 - ・ 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**新モデル確立のための実証実験**等)
- **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40万人分の保育の確保(株式会社を含む多様な主体によるスピード感ある施設整備)
 - ・ 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

2

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



(1) 企業に対する助成制度や税制等による支援

- ・ 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男女共同参画等の評価項目の設定の可否等に関する検討
- ・ 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や短時間勤務制度の導入支援

(2) 企業における好事例の顕彰等

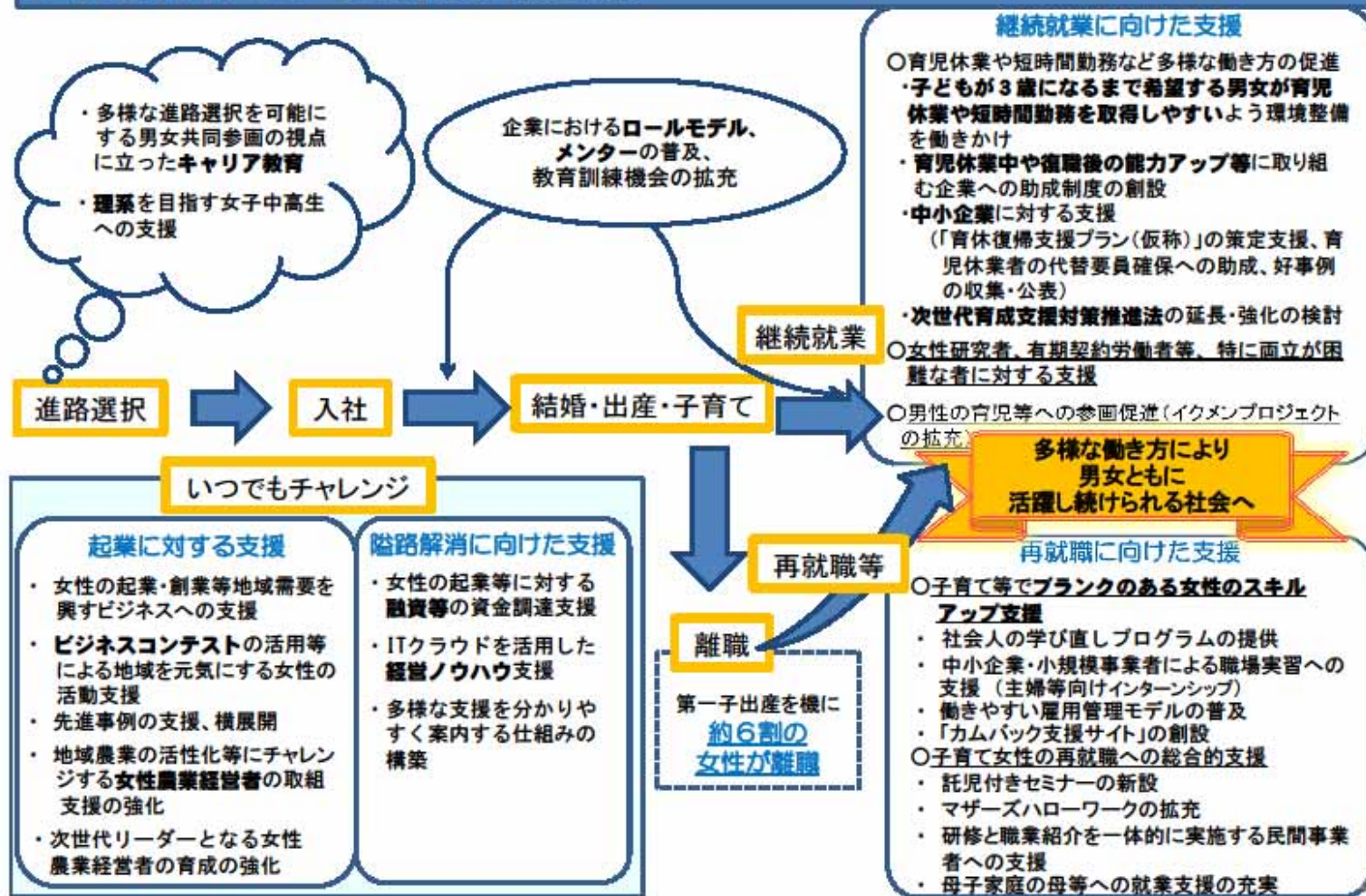
- ・ 企業の好事例を普及する、企業を顕彰する(褒める)仕組みの構築(女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に関する好事例の普及、それらの顕彰の仕組みの拡充)
- ・ 投資家に対し、女性の活躍促進に優れた企業を魅力ある銘柄として紹介する「なでしこ銘柄」の取組

(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一人は女性を登用)
- ・ 企業における登用状況の開示促進(「コーポレート・ガバナンス報告書」等への記載の働きかけ、個別企業の登用状況の公表)
- ・ 企業における女性人材の確保支援(人材のデータベース化等社外役員に登用拡大に向けた仕組みの構築、キャリアアップ研修)

3

2 女性のライフ・ステージに対応した活躍支援



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

女性が働き続ける上で必要なことは、①子育てしながら働き続けられる制度や職場環境 ②勤務時間の柔軟さ ③残業があまり多くないこと 等があげられている。

男性が子育てや家事に参加したいと希望しても、長時間労働や年休が取りにくいなど、実現が困難。

WLBの推進に向けた雇用環境の整備

継続就業に向けた支援

(再掲)

長時間労働の抑制などWLBの更なる推進

- ・企業が自社の働き方・休み方の現状を客観的に評価ができる指標の普及促進
- ・地域ぐるみのイベント等に併せた事業所の休暇設定の推進
- ・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総合的な議論
- ・WLBや女性活躍の重要性等の教育・啓発活動の推進

テレワークなど場所や時間にとらわれない多様な働き方の推進

- ・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モデル確立のための実証実験等)
- ・インターネット環境等の安全・安心確保対策の推進等

社会基盤の整備・社会制度の検討

待機児童解消に向けた取組

- 子ども・子育て支援新制度の取組(早ければ27年度に本格施行)の着実な推進
- 待機児童解消加速化プランの展開
 - ・「緊急集中取組期間(H25-26)」「取組加速期間(H27-29)」で計40万人分の保育を確保
 - ・緊急集中取組期間における「緊急プロジェクト」・支援パッケージ～5本の柱～
 - ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備(「ハコ」)
※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
 - ② 保育の量拡大を支える保育士確保(「ヒト」)
 - ③ 小規模保育事業など新制度の先取り
 - ④ 認可を目指す認可外保育施設への支援
 - ⑤ 事業所内保育施設への支援

地域ぐるみの子育てに向けた取組

- 地域で高齢者等が育児に参画できる取組としてファミリー・サポートセンター事業等の推進
- 仕事と子育てを両立できる環境整備に向けた子どもの安全・安心確保対策の推進

社会制度の検討

- 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

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めざす

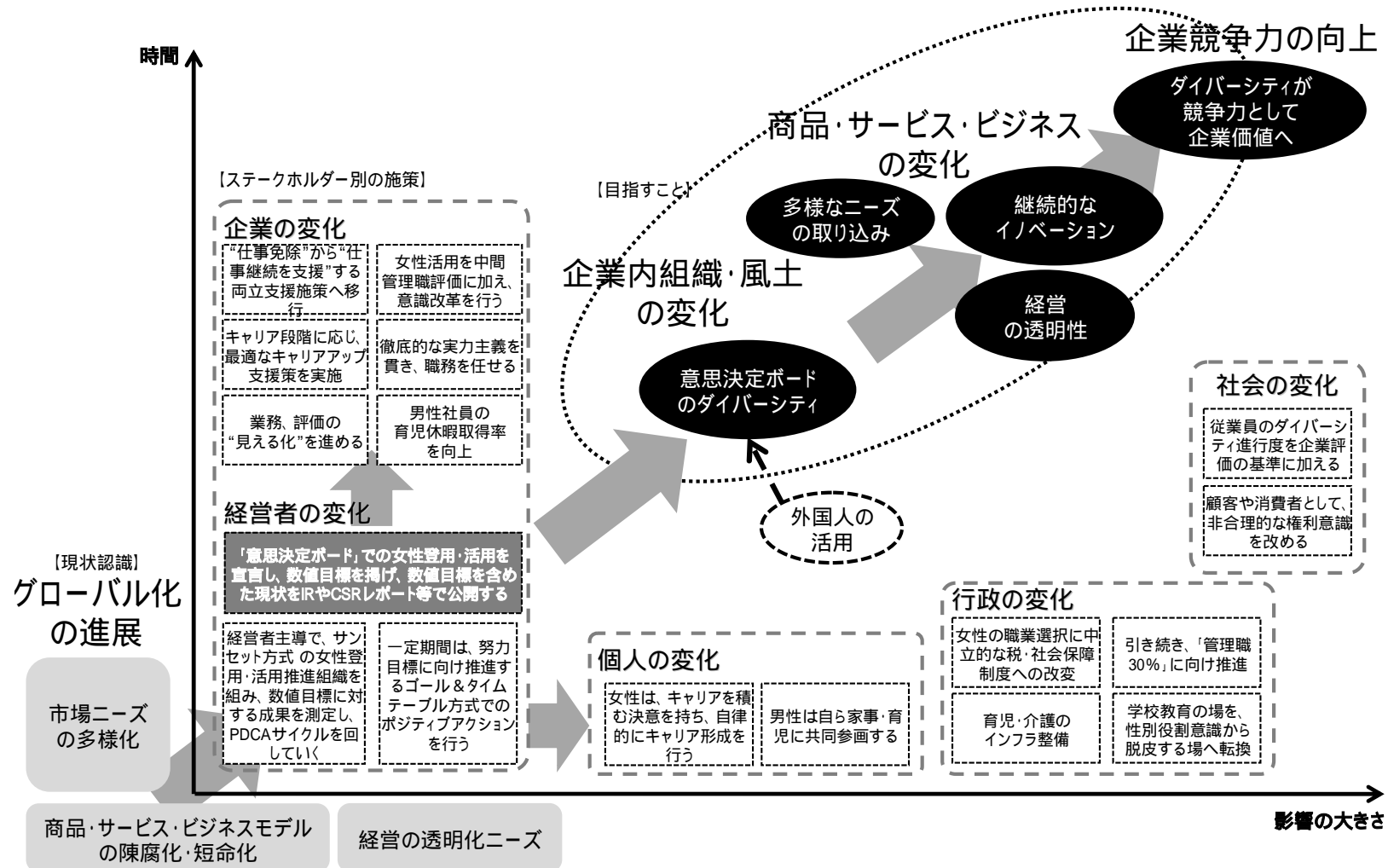
「隗より始めよ」の観点から、公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進

- ▶ 採用・登用の拡大(例えば警察官など、女性の割合が少ない職種について省庁等の取組強化)
- ▶ 仕事と子育ての両立支援
 - ・ 配偶者の転勤に伴う離職対応
 - ・ 公務部門におけるテレワークなど柔軟な働き方の推進
- ▶ ①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、②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・バランスの実践と適切な評価

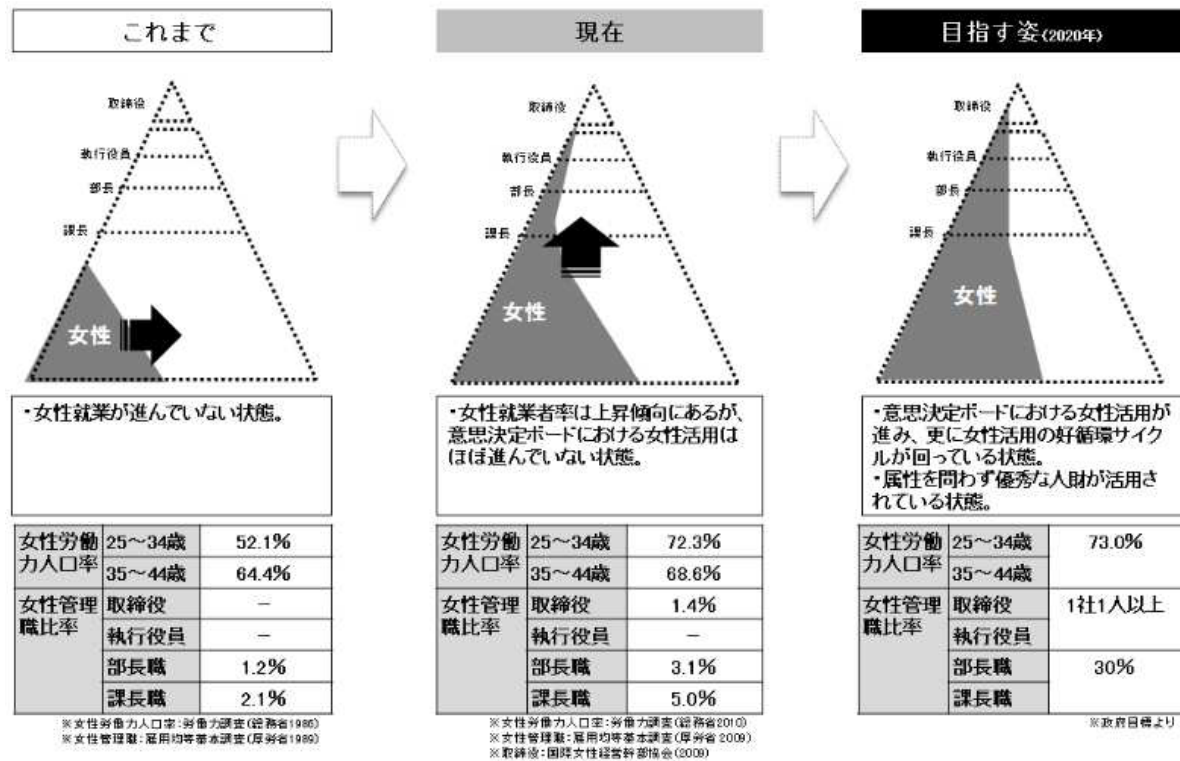
～ 2 公益社団法人 経済同友会における議論

「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から
 (公益財団法人 経済同友会)
 [2012年5月28日]

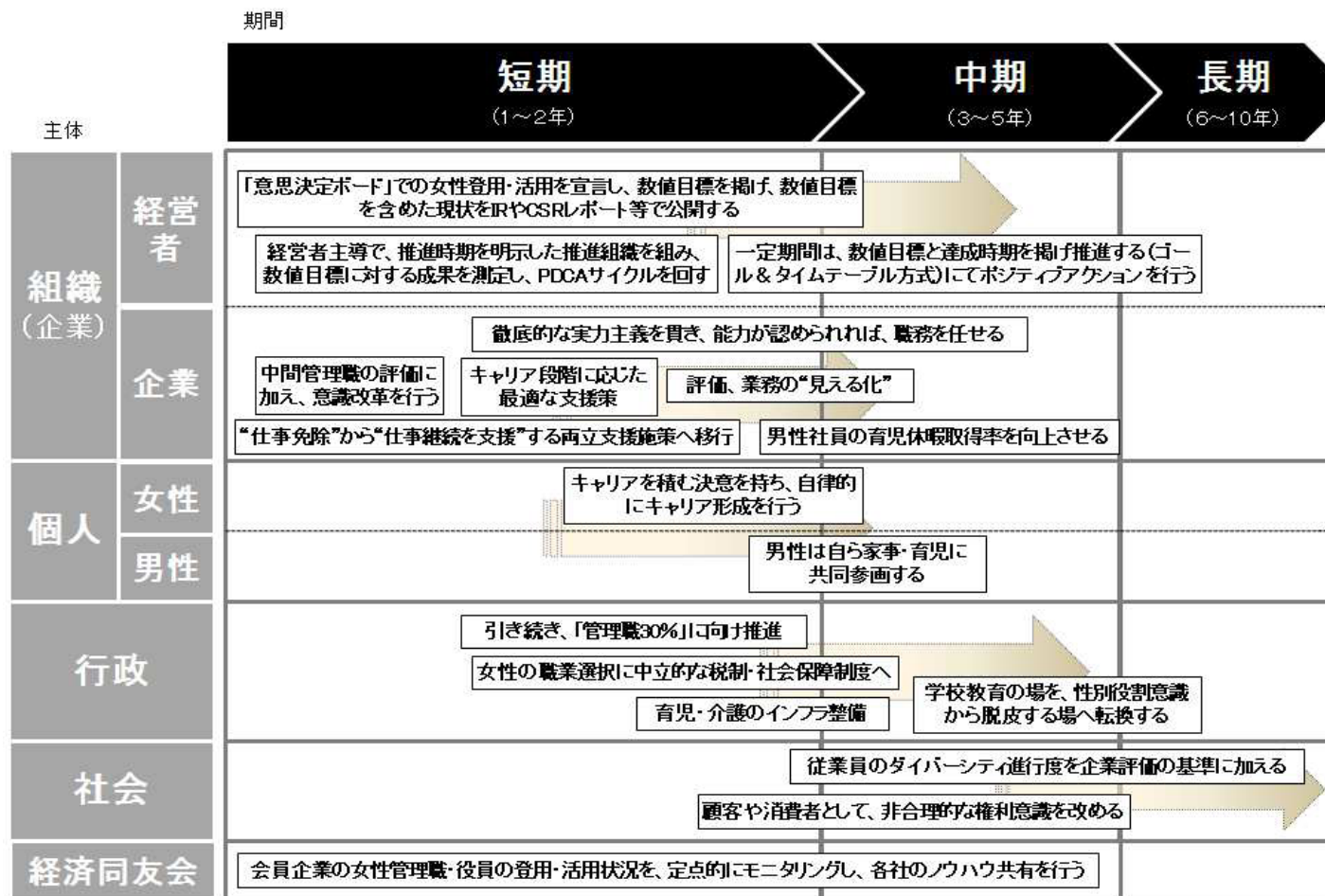
「意思決定ボードのダイバーシティに向けた行動宣言」概念図
 本提言の概念図



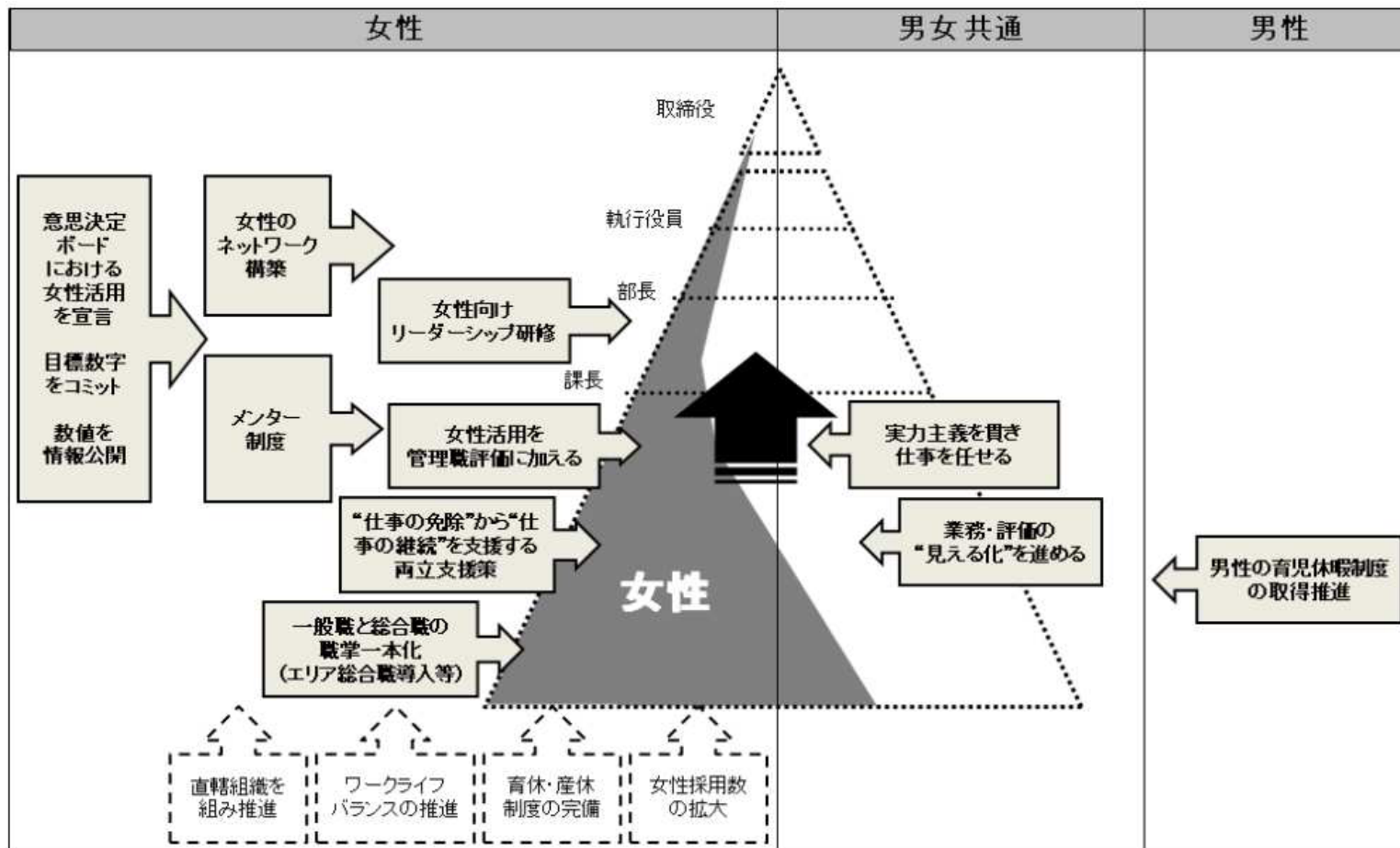
女性の登用・活用の発展段階



各ステークホルダー別の施策 工程表



企業が行うキャリアフェーズ毎の施策



経済同友会 経営者の行動宣言

【前提】

企業は、国際競争力向上のため、性別・年齢・国籍などを問わず、国内外から優秀な人財を登用・活用することを第一義とする。

その一環として、今回は、女性の「意思決定ボード」への参画を促すべく、女性管理職・役員の登用・活用に向け、以下の行動宣言を行う。

1. 2020年までに、女性役員の登用も視野に入れ、「女性管理職30%以上」の目標を、企業が率先し達成するために努力する。

代表幹事就任挨拶にて「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%

とする政府目標は、企業が率先して達成すべき」と表明。

2. 上記目標を念頭に置き、業種・業態などの各社の状況に応じた目標値を自ら掲げ、女性管理職・役員の登用・活用を進める。
3. 女性管理職・役員の人数・比率、及び各社で設定した目標値をIRやCSRレポートなどで積極的に情報公開する。
4. 経済同友会が、次世代の経営者育成プログラムを早急に検討し、女性役員・管理職の積極的な参加を促す。
5. 経済同友会の経営者自身が、「意思決定ボード」のダイバーシティは経営戦略であるとの自らの意識改革を行う。