

第1回 経済財政諮問会議・ 産業競争力会議合同会議

平成26年3月19日

森まさこ 女性活力・子育て支援担当大臣
内閣府特命担当大臣（少子化対策）

「女性が輝く日本」の実現に向けて

女性の活躍推進は、安倍内閣の成長戦略の中核であり、本年年央の成長戦略の改訂に向けて、政府内において施策の立案・各省調整を強力に推進する体制の整備が必要である。

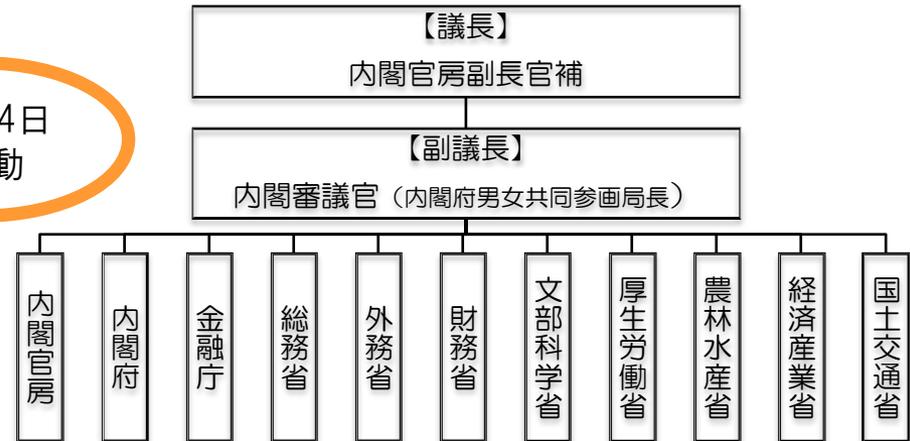
そのため、総理指示を受け、本年2月14日に森まさこ女性活力・子育て支援担当大臣の下、内閣官房に「女性が輝く社会づくりチーム」を立ち上げるとともに、内閣官房副長官補を議長とする関係府省庁連絡会議を開催。

女性が輝く社会づくりチーム

森まさこ 女性活力・子育て支援担当大臣の下、内閣府男女共同参画局長をチーム長として、内閣官房に「女性が輝く社会づくりチーム」を立ち上げ。

女性が輝く社会づくりに向けた関係府省庁連絡会議

2月14日
始動



政府一丸となって、「成長戦略進化のための今後の検討方針」（平成26年1月20日産業競争力会議決定）について集中的に検討を行い、本年年央の改訂成長戦略（仮称）に盛り込む。

関係府省庁連絡会議における検討事項

1. 企業における女性登用の促進

- ① 意思決定層への女性の登用促進
 - ・役員・管理職への登用状況に関する目標設定の奨励
 - ・有価証券報告書等を通じた情報開示の促進 等
- ② 国等の公共調達や補助金の活用によるインセンティブ付与

2. 男女がともに豊かな生活とキャリアアップを両立できる職場・社会づくり

- ① 企業のトップや管理職の意識改革を推進
- ② 社員の育児休業取得に伴う代替要員の確保等のための企業のコスト負担の軽減
- ③ 労働時間規制のあり方も含めたテレワークの普及・拡大のための措置

3. 女性の活躍を支える社会基盤整備

- ① 「待機児童解消加速化プラン」の確実な実施、保育士不足に対応する方策
- ② 待機児童解消等に向けた学童保育の充実等
- ③ 働き方の選択に対して中立的な税制・社会保障制度の在り方
- ④ 家事・育児支援サービス（ベビーシッターやハウスキーパー等）の利用者負担軽減に向けた方策、品質保証の仕組みの導入、人材供給の拡大のための方策等

4. 女性が輝く社会の実現に向けた全国的なムーブメント

- ① 女性の活躍促進のための情報発信・意見交換の場を各地域で開催
- ② 様々な分野で活躍する女性や経済団体等による連携プラットフォームの構築支援

日本再興戦略に基づく主な取組①

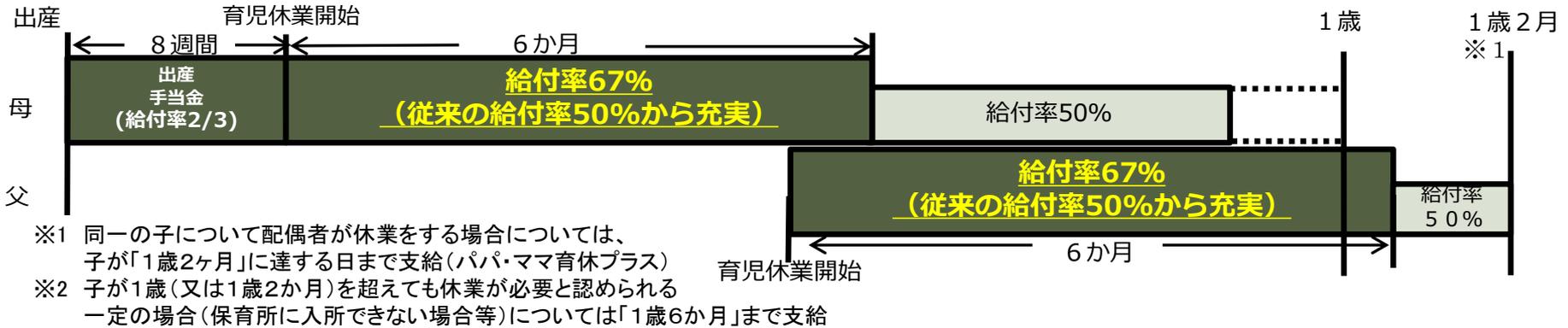
1. 育児休業給付の充実

50%→67%

男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、育児休業給付(休業開始前賃金の50%を支給)について、**休業開始後6月につき、給付割合を67%に引き上げる。**(平成26年4月1日施行予定)

※「雇用保険法の一部を改正する法律案」を今通常国会に提出中

<男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ>



2. 女性の活躍「見える化」サイト

開設

平成26年1月～

- ✓ 個別企業のデータを内閣府HPで公表
- ✓ 統一フォーマット(一覧表)を採用
- ✓ 業種毎(33業種)にデータを整理

- ① 従業員の女性比率等
- ② 管理職の女性比率等
- ③ 役員女性の比率等
- ④ 女性登用の目標
- ⑤ 平均年齢(男女別)
- ⑥ 勤続年数(男女別)
- ⑦ 新卒者の定着率(男女別)
- ⑧ 産休取得者数
- ⑨ 育休取得者数(男性内数)
- ⑩ 育児休業復職率
- ⑪ 平均年間給与
- ⑫ 月平均残業時間
- ⑬ 年休取得率

女性の活躍「見える化」サイト



上場企業3,552社(※)中
1,150社(32.4%)が開示
※25年4月現在

上場企業

市場評価の上昇

投資家
【資本市場】

就業希望者
【労働市場】

消費者
【消費市場】

日本再興戦略に基づく主な取組②

3. 就職支援や学び直し支援

拡充・新設

拡充

「トライアル雇用奨励金」の対象者を
育児等でキャリアブランクのある者に対しても拡充
(71億円→119億円の内数)

新設

育休中や復職後等の能力アップのための訓練を行う
事業主に対する助成として、キャリア形成促進助成金の中に
「育休中・復職後等能力アップコース」を新設

正規雇用等の早期実現！！



4. 地域女性活躍加速化交付金

新設

企業等における女性の登用や女性の創業等に向けた
地域ぐるみの取組を支援するため、交付金を交付

※平成25年度補正 今年度中に一部執行



地域における関係団体
・企業等の連携を促進し、
女性の活躍を加速！

5. 配偶者同行休業制度

新設

公務員が、外国で勤務等をする配偶者に同行するための休業を
可能とすべく、昨年の臨時国会において「国家公務員の配偶者
同行休業に関する法律」等を制定

「隗より始めよ」の観点から、
・配偶者の転勤に伴う公務員の離職への
対応！

未来への投資 ～少子化対策はまったなし～

少子化対策の現状

○我が国は「少子化危機」とも言うべき状況。女性の活躍推進の観点からも重要な①「子育て支援」、②「働き方改革」に加え、③「結婚・妊娠・出産支援」を柱とする「少子化危機突破のための緊急対策」を策定(平成25年6月 少子化社会対策会議決定)。少子化対策「3本の矢」を推進

○今後、更に取り組の実効性を高めるためには、以下の「3つの壁」を突破することが必要

少子化対策の課題 ～突破すべき「3つの壁」～

I. 少子化対策予算の現状

- ・少子化を反転させたスウェーデン・フランス等は少子化対策に大胆に投資(対GDP比3%程度)
- ・日本は対GDP比1%程度
- ・急激に少子化が進行した韓国では、近年、保育・幼児教育等の予算を急増

II. 都市と地方で異なる課題

都市: 深刻な「率」の問題
＝著しく低い出生率、高い若者の未婚率(合計特殊出生率: 全国1.41、東京1.09、8県で1.6超(平成24年))
＝待機児童の8割が都市部に集中。待機児童解消も喫緊の課題

地方: 深刻な「数」の問題
＝若者の流出による出生数の減少(出生数(15年前との比較): 全国13%減、青森・秋田・福島は3割超減、東京は1割増)

III. 緊急性の認識欠如

- ・少子化は中長期的に様々な社会問題(*)として顕在化するため、緊急性の認識が欠如
(*) 社会保障制度の支え手や地域の担い手の減少、国内消費市場の縮小等
- ・出生率の回復が5年遅れると、安定人口は300万人減少との試算。直ちに対策に取り組み、継続する必要
- ・結婚や出産は個人の決定に基づくこと(少子化社会対策基本法)にも留意

今後の少子化対策 ～「3つの壁」を突破するために～

I. 少子化対策予算の現状

未来への投資として、 しっかりと財源を確保

- ・まずは、幼児教育・保育・地域の子育て支援の質・量の充実（子ども・子育て支援新制度の実施）のため、1兆円超程度の財源の確保に努力
- ・その他の少子化対策についても、必要な財源を確保し、「切れ目ない支援」に係る取組をさらに充実・強化

II. 都市と地方で異なる課題

それぞれの特性 に応じた対応

- ・待機児童解消加速化プランの推進
- ・地域活性化、定住支援、住宅政策、若者の雇用対策などの関連政策との連携
- ・地域少子化対策強化交付金（25年度補正予算）により地域の先駆的な事業を後押し。継続的な取組が必要

III. 緊急性の認識欠如

国民的な議論の喚起を通じ、 社会全体で危機感を共有

- ・諮問会議の下に設置された「選択する未来」委員会などとも連携
- ・社会全体で少子化に対する危機感を共有しつつ、国・地方公共団体・企業等がそれぞれの立場で取り組む気運を醸成

→ これらの視点を踏まえ、平成26年度中を目途に、新たな少子化社会対策大綱の閣議決定を目指す。子育て支援に加え、結婚から育児まで「切れ目ない支援」を強力に展開。