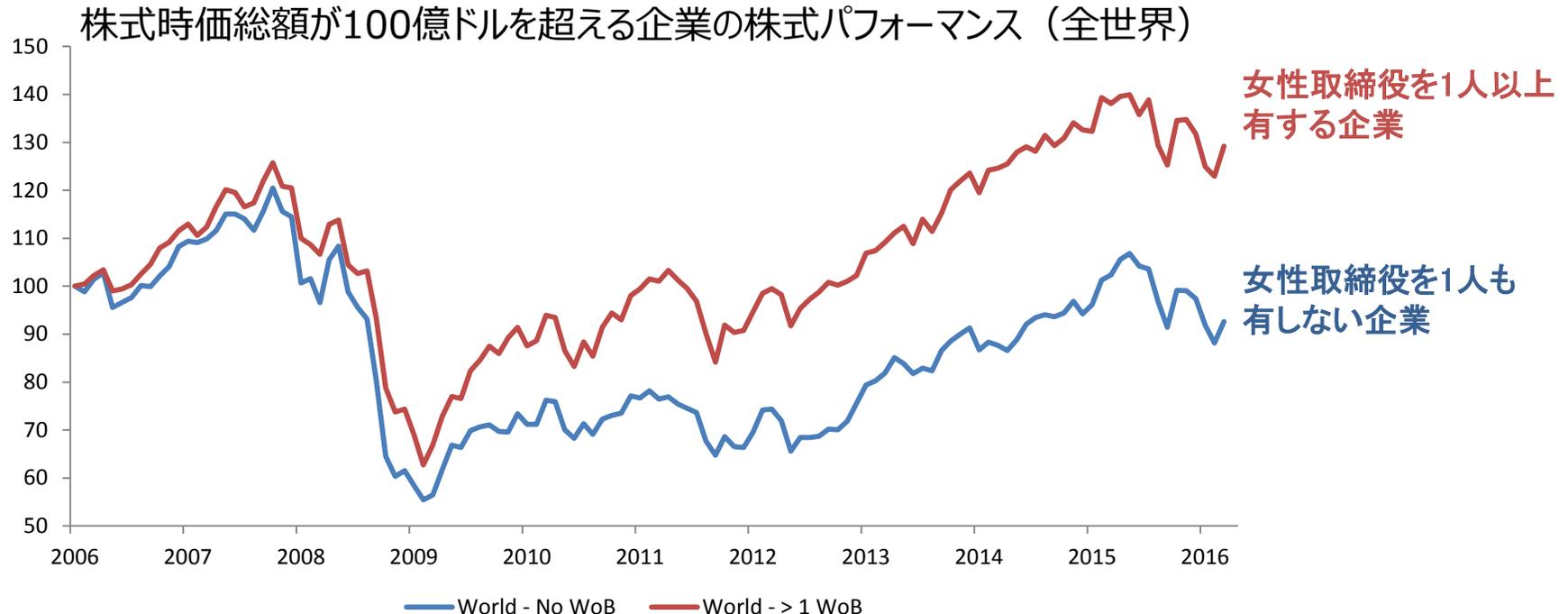


骨太方針に向けて (女性活躍、少子化対策)

平成28年 4月18日
加藤臨時議員提出資料

GDP600兆円の実現には女性の活躍推進が不可欠

- 生産性やイノベーション力を引き上げ、潜在成長力を高めていくためには、最大の潜在力である女性の活躍の推進が不可欠。女性の活躍は、「量」「質」の両面から経済成長に大きな効果。
 - OECDの試算によれば、女性の労働参加率が2030年までに男性並みになる場合、GDPは約20%増加するなど、マクロ経済にプラスの効果(2015年4月対日審査報告書)。
 - 民間企業の試算では、女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良くなるなど、経営にもプラスの効果。



(出所) Credit Suisse (2016年4月) “performance update: The CS Gender 3000: Women in Senior Management”

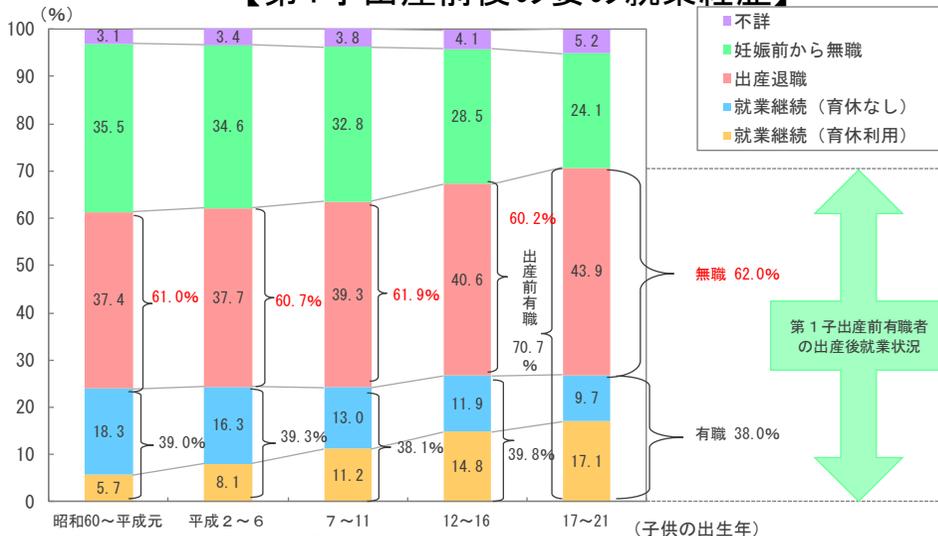
(注) 2006年1月を100とし、各ポートフォリオの時価総額月次伸び率で延伸。各年末に時価総額及び役員構成を再評価しポートフォリオを修正し、修正後ポートフォリオの時価総額伸び率で翌年分を延伸。

多様で柔軟な働き方や、男性の暮らし方・意識の改革が女性活躍の鍵

働きたい女性が育児や介護等と両立しながら能力を発揮していくためには、保育サービスの充実などの両立支援、働き方の改革、男性の積極的なサポートの促進が必要。

第1子出産前有職者のうち約6割が、第1子出産を機に離職

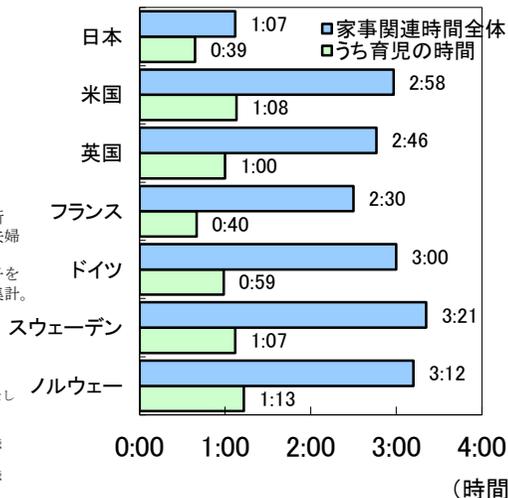
【第1子出産前後の妻の就業経歴】



第1子出産前有職者の
出産後就業状況

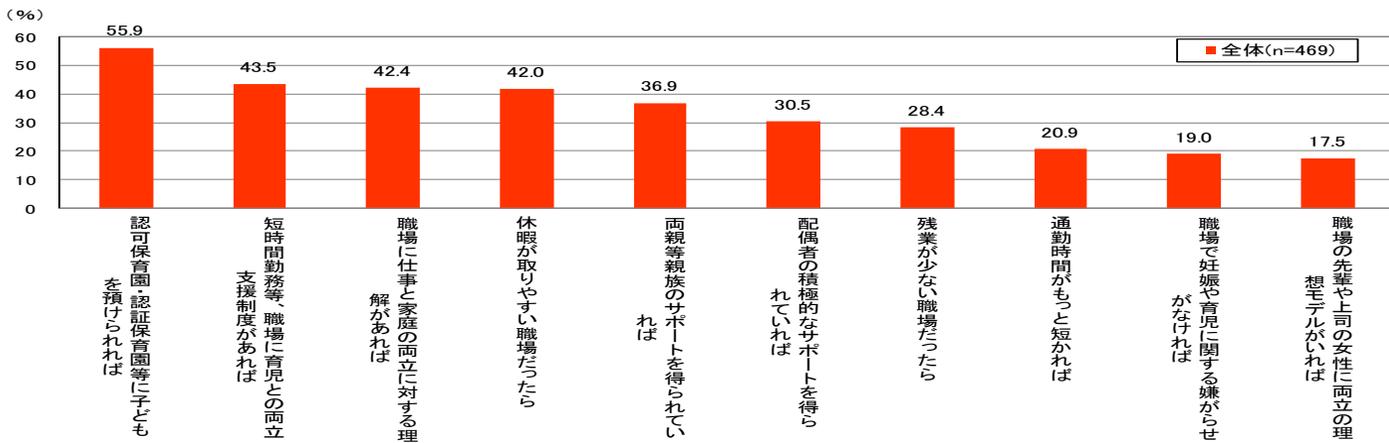
- (備考)
- 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 - 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 - 出産前後の就業経歴
就業継続(育休利用)
妊娠判明時就業～育児休業取得
～子供1歳時就業
就業継続(育休なし)
妊娠判明時就業～育児休業取得なし
～子供1歳時就業
出産退職
妊娠判明時就業～子供1歳時無職
妊娠前から無職
妊娠判明時無職～子供1歳時無職

夫の家事・育児時間は他国に比べて短い 【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



- (備考)
- Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2014) 及び総務省「社会生活基本調査」(2011年)より作成。
 - 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

就業継続のためには、保育サービスや職場環境の整備、配偶者のサポートが重要 【就業継続を希望していたが継続できなかった女性が就業継続に必要なと思ったこと】



- (備考)
- 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。
 - 6歳未満の子(第1子)と同居中で、妊娠判明時、従業員数が30人以上の企業(業種は不問。)に雇用されていた20歳以上の女性(当時、正社員及び週の労働時間が30時間以上の非正規社員。)が調査対象。
 - 上位10項目を抽出している。
 - 複数回答。

女性活躍加速のための重点方針2016の策定

基本的な考え方

女性の潜在力が発揮され、豊かで活力にあふれた持続可能な経済社会の実現に向け、重点的に進めるべき具体策を5月下旬に取りまとめ、各府省の予算概算要求等へ反映。

- ① 長時間労働等の働き方改革や男性の家事・育児等への参画促進
- ② 女性の積極的な採用・登用の促進、将来指導的地位へ成長していく女性の育成 など

検討中の主な具体策

- 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革：
 - ワーク・ライフ・バランス等推進企業を調達において評価する取組の全面展開（独法、地方公共団体、民間企業）
 - 場所の制約を受けない柔軟で多様な働き方の促進（テレワークなど）
 - 男性の家事・育児への参画促進（経済界等との連携による地域レベルでの取組促進など）
- 女性の登用促進、指導的地位に就く女性の人材育成：
 - 組織トップが自ら女性活躍に取り組むムーブメントの全国への拡大及び各地域における連携促進
 - 海外の事例も踏まえた女性リーダー育成のためのモデルプログラムの開発・普及
 - 女性活躍を推進する企業が資本市場でより評価されるための基盤整備
- 女性活躍のための基盤整備：
 - 待機児童解消のための取組（保育士の処遇改善、企業主導型保育による受け皿整備など）
 - 通称使用に係る実態や課題等の調査検討

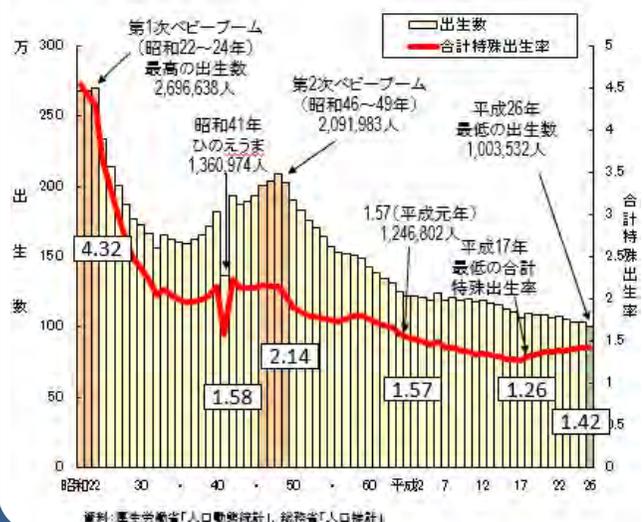
結婚や子供に関する希望をかなえ、経済の好循環へ

【基本認識】

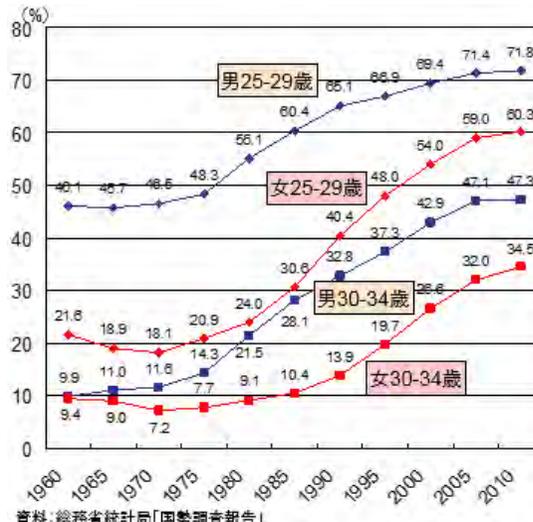
- ・我が国は、人口減少局面に入り、2014年の合計特殊出生率は1.42。晩婚化・未婚化が進行し、夫婦の出生児数は減少。現在の傾向が続けば、2060年には人口約8700万人と推計。
(国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計「平成24年1月推計」」)
- ・国民一人ひとりの結婚、妊娠、出産、子育てに関する希望がかなえられる環境を整備することにより、「希望出生率1.8」の実現へ。
- ・経済成長の果実により子育て支援を強化。子育ての心配の解消、将来の見通しが明るくなることで消費の拡大へ。子育てと仕事の両立等により、多様な個人の能力の発揮による労働参加率向上やイノベーション創出へ。経済の好循環を強化。

【少子化の現状】

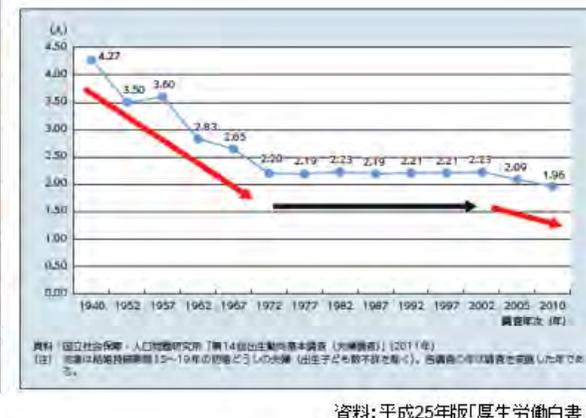
○出生数、合計特殊出生率の推移



○年齢別未婚率の推移



○夫婦の完結出生児数



【結婚や子供に関する希望】

- 未婚者の9割近くが「いずれ結婚するつもり」という意思あり。
- 夫婦の平均予定子供数は2.07人
(国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」(2010年))

結婚、妊娠・出産、子育ての希望実現へ政策を総合展開

一億総活躍社会に向けて、「希望出生率1.8」の実現へ
結婚、妊娠・出産、子育てに関する希望がかなえられる環境を整備

子育ての環境整備

結婚支援

一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策（平成27年11月）

- 保育サービスの整備量を40万人から50万人に上積みし、認可保育所等の整備を前倒し 等

- 企業主導型保育の実施など、保育の受け皿整備を促進
- 保育士等の人材確保のための処遇改善 等

- 地域少子化対策重点推進交付金により地域における結婚に対する取組支援を充実
- 結婚に伴う新生活の住居費用を支援する自治体の取組を支援 等

- 未婚率の高い地域等において、総合的な結婚支援の取組を充実・強化
- 企業・団体等による取組を推進 等

ニッポン一億総活躍プランへ

參考資料

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 行動宣言」

女性の活躍には男性のコミットメントが不可欠である。

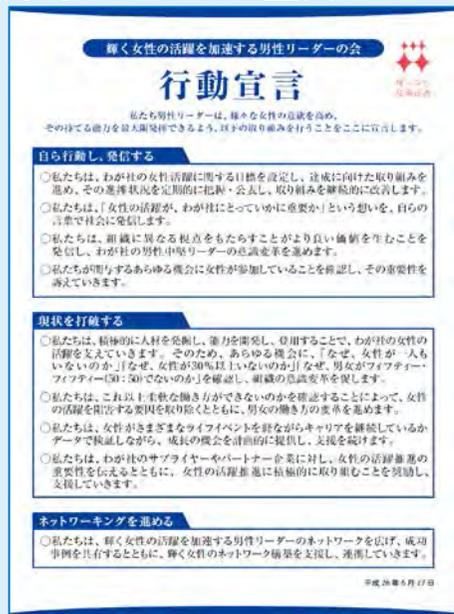
平成26年6月、女性の活躍に積極的に取り組む男性リーダーが集まり、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 行動宣言」を策定・公表。※平成28年3月31日現在、115名程度。

行動宣言の概要

「自ら行動し、発信する」

「現状を打破する」

「ネットワーキングを進める」の3項目からなり、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、具体的に取り組んでいくことを宣言。



輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会
行動宣言

私たちは男性リーダーは、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、以下の取り組みを行うことをここに宣言します。

自ら行動し、発信する

- ①私たちは、わが社の女性活躍に関する目標を設定し、達成に向けた取り組みを進め、その進捗状況を定期的に把握・公表し、取り組みを継続的に改善します。
- ②私たちは、「女性の活躍が、わが社にとっていかに重要か」という想いを、自らの言葉で社会に発信します。
- ③私たちは、組織に異なる視点をもたらすことがより良い価値を生むことを発信し、わが社の男性中堅リーダーの意識変革を進めます。
- ④私たちが取り組むあらゆる機会に女性が参加していることを確認し、その重要性を訴えていきます。

現状を打破する

- ①私たちは、積極的に人材を発掘し、能力を開発し、登用することで、わが社の女性の活躍を支えています。そのため、あらゆる機会に、「なぜ、女性が「入らないのか」「なぜ、女性が30%以上いないのか」「なぜ、男女がフューチャー・フィッチャー(30:70でないのか)」を確認し、組織の意識変革を進めます。
- ②私たちは、これ以上柔軟な働き方ができないのかを確認することによって、女性の活躍を阻害する要因を取り除くとともに、男女の働き方の条件を進めます。
- ③私たちは、女性がさまざまなライフイベントをこなしながらキャリアを継続しているかデータで検証しながら、成長の機会を消極的に提供し、支援を促します。
- ④私たちは、わが社のサグファイアー・パートナー企業に対し、女性の活躍推進の重要性を伝えるとともに、女性の活躍推進に積極的に取り組むことを奨励し、支援していきます。

ネットワーキングを進める

- ①私たちは、輝く女性の活躍を加速する男性リーダーのネットワークを広げ、成功事例を共有するとともに、輝く女性のネットワーク構築を支援し、連携していきます。

平成26年6月27日

★賛同者ミーティングにおいて、経営トップ同士が意見交換、情報を共有！



★賛同者は、各種イベントで女性活躍の重要性を発信！



在日米国商工会議所(ACCI)
イベントの様子(27年6月)



政府主催 女性が輝く社会に向けた
国際シンポジウム(27年8月)

★活動の詳細や賛同方法は？

男性リーダー 賛同したい

検索

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成28年4月1日全面施行。10年間の時限立法)

女性の活躍推進は新たな段階へ。

基本原則

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(平成27年9月25日閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
- 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

「女性活躍加速のための重点方針2016」の検討方針について (平成28年3月15日第48回男女共同参画会議 加藤大臣資料)

基本的な考え方

- 「第4次男女共同参画基本計画」(以下「基本計画」という。)の策定と「女性活躍推進法」の本格施行後、初めての重点方針。基本計画に掲げた成果目標を着実に達成するため、取組を更に加速させていく。
- 基本計画で強調した以下の事項を中心に、政府を挙げて重点的に進めるべき具体策を盛り込む。
 - ① 長時間労働等の働き方や男性の家事・育児等への参画が進まない現状等の変革
 - ② 更に踏み込んだポジティブ・アクションを通じた積極的な女性の採用・育成・登用の促進
 - ③ ひとり親など生活上の困難に陥りやすい女性への対応や女性に対する暴力の根絶など、安全・安心な暮らしの実現
- 女性活躍の主流化に向けて伊勢志摩サミットの関係閣僚会合(4～5月に開催)の成果も取り込み、5月26,27日の首脳会合に向け、我が国の姿勢・取組を打ち出していく。

検討する主な具体策(素案)

- 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革
 - ・ 非正規雇用の女性の待遇改善(同一労働同一賃金の実現 等)
 - ・ 長時間労働の削減、多様な働き方の推進(労働基準法等改正案の早期成立、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化、テレワークの抜本的拡大 等)
 - ・ 公共調達を活用したWLB推進の加速(独法や地方公共団体への展開 等)
 - ・ 男性の家事・育児・介護等への主体的参画の促進(男性の育児休業等を促進する企業へのインセンティブの拡充、家事負担の軽減や子育てしやすくなる商品・サービスの開発、国民的気運の醸成、更なる促進策についての総合的な検討 等)
- 「指導的地位に女性が占める割合 30%程度」の達成に向けた参画拡大・人材育成
 - ・ 「まず隗より始めよ」の観点からの公務部門の取組加速(「女性職員登用加速化重点項目」の更なる推進、女性活躍を進める自治体への支援等の強化 等)
 - ・ 将来指導的地位に就く女性の人材育成策の抜本的充実(管理職候補者となる女性を育成する企業へのインセンティブ拡充、女性のキャリア構築への支援、効果的な女性人材育成の在り方についての総合的な検討 等)
 - ・ 農山漁村における女性リーダーの育成(農林水産業における女性経営者の経営発展の支援 等)
 - ・ 男性経営者の女性活躍へのコミットメント拡大(「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の全国への波及 等)
- 女性に対する暴力への対応
 - ・ 性犯罪への対策の推進(法制審の答申が得られた場合は法改正を含む措置、ワンストップ支援センターの設置促進 等)
- 女性活躍の視点に立った制度等の整備
 - ・ 通称使用に係る課題等の調査検討
 - ・ 税制、社会保障制度等の見直し(適用拡大の更なる検討、官民の配偶者手当の見直し促進 等)

子ども・子育て支援法の改正について

【背景】：待機児童解消加速化プラン・・・平成29年度末までに待機児童解消を目指す。
平成29年度末までの**保育の受け皿の整備目標を上積み**：40万人 ⇒ **50万人(+10万人)**

【子ども・子育て支援の充実】

内訳「10万人」の
+5.6万人分・・・**市町村主体の認可保育所等**の上積みで対応（市町村計画の合計数）
←市町村の積極的な取組に対し、整備費・運営費について国費で支援

+5万人分・・・**企業主導型保育事業**により、最大5万人分の受け皿確保
←事業主拠出金（後掲）財源による整備費・運営費の支援

<企業主導型保育事業>

☆企業の負担により、従業員の多様な働き方に応じた柔軟な事業所内保育を支援

（特長）

- ・夜間等時間帯のずれた働き方に対応
- ・休日等の利用に対応
- ・短時間等の非正規社員の利用に対応

- ・複数企業での設置が可能、整備費・運営費の支援により、中小企業の設置に対応
- ・設置に当たり市町村の関与なく企業の柔軟な取組に対応

（具体例）

- ・小売り、飲食、24時間稼働工場、公共交通
- ・パートタイマー
- ・工業団地、卸売団地、複合商業施設

<病児保育の拡充>、<企業主導型ベビーシッター利用者支援事業>

【財源の確保】

事業主拠出金の拠出金率の上限引き上げ（標準報酬の0.15%→0.25%） ※事業主負担のみ（労働者負担なし）

・平成28年度は0.2%（+0.05%）：835億円

・平成29年度は0.23%（+0.08%）：約1300億円 ※平成30年度以降は実施状況を踏まえ、協議の上決定

注）拠出金は、厚生年金保険料等と併せて徴収

<地域少子化対策重点推進交付金>

- ・ 自治体による結婚に対する取組、結婚、妊娠・出産、乳児期を中心とする子育てに温かい社会づくり・機運の醸成の取組を支援。
- ・ 平成27年度補正予算（25億円） ⇒ 自治体による先駆的な取組を支援
- ・ 平成28年度当初予算（5億円） ⇒ 優良事例を踏まえた重点事業の横展開を支援

<結婚新生活支援事業費補助金>

- ・ 低所得者を対象に、新たに婚姻した世帯の住居にかかる費用（住居費・引越費用）を支援する地方自治体に対して補助を行う。（平成27年度補正予算10.9億円）
- ※ 世帯年収300万円未満の世帯対象。ただし、奨学金を返還している世帯は、奨学金の年間返済額を世帯年収から控除。

<結婚応援のための全国フォーラム>

- ・ 4月19日（火）に、結婚を支援する立場の方々を対象に最新の取組事例・知見の紹介、実践者や有識者のディスカッションによる情報共有等を行うフォーラムを開催。
- ・ 今後、地方自治体においても、結婚を応援する機運醸成のためのフォーラム等の開催が予定される。