

---

# 我が国の若者・女性の活躍推進のための 提言の概要（抜粋）

---

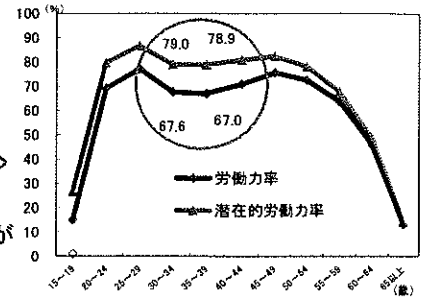
平成25年5月19日  
内閣官房・内閣府

## ◆女性の活躍推進のための 提言の概要

# 直面する課題と抜本的解決に向けた具体的方策

## 課題

- 少子化と生産年齢人口の減少が進む中で、女性の活躍の推進は喫緊の課題。
- 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

### 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
- ・ 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) (「はばたく女性人材バンク(仮称)」)

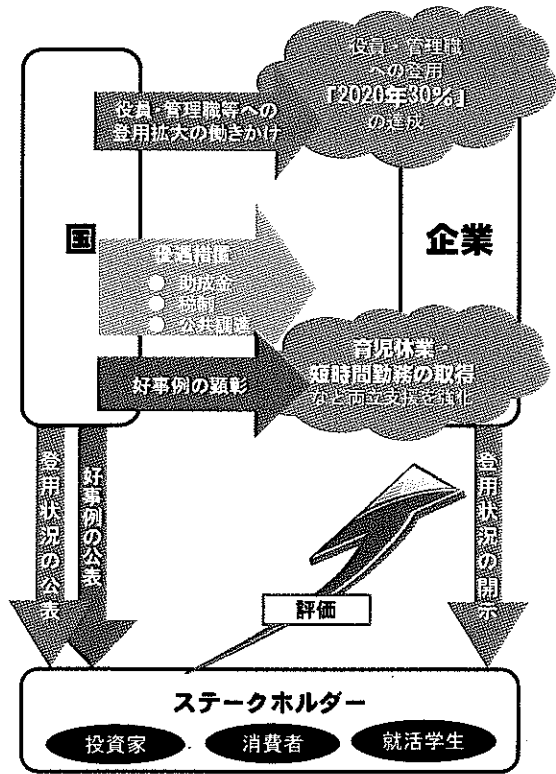
### 2 女性のライフ・ステージに対応した活躍支援

学生や社会人のキャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 企業におけるロールモデルやメンターの普及</li> </ul>
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"> <li>・ 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)</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 次世代育成支援対策推進法の延長・強化の検討</li> <li>・ 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</li> <li>・ 「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</li> </ul>
再就職に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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)</li> <li>・ 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)</li> </ul>
起業等チャレンジに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 多様な支援施策を分かりやすく案内する仕組みの構築</li> </ul>

### 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

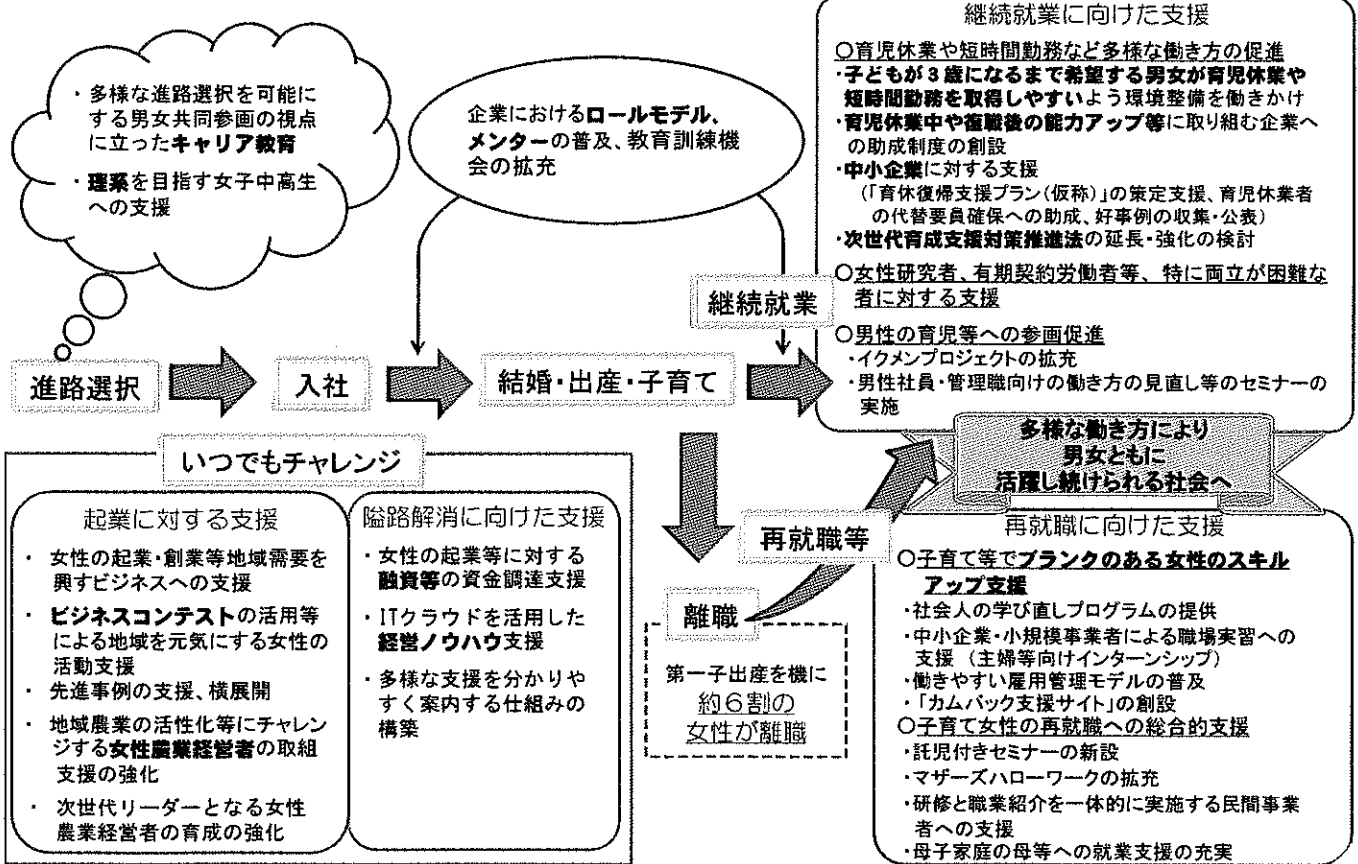
- ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備
- ・ 場所や時間にとらわれない多様で柔軟な働き方の普及(テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業等)
- ・ 労働時間法制について、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、実態把握をした上で、審議会で労使により総合的な議論を行う
- 社会基盤の整備・社会制度の検討
- ・ 待機児童解消加速化プランによる40万人分の保育の受け皿の確保(株式会社を含む多様な主体でスピード感をもった施設整備を推進)
- ・ 働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度の検討

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等



- 企業に対する助成金制度による支援等の充実**
  - 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
  - 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
- 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
- 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**登用状況等の開示促進** (「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(「はばたく女性人材バンク(仮称)」)等**社外役員**の**登用拡大**に向けた仕組みの構築、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



### 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

女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先をやめる主な理由には、  
①職場の両立支援制度の不十分さのほかに、②就業時間の長さ ③子どもの預け先や家族の協力が得られないことなどがあげられている。

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）
- 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
- 場所や時間にとらわれない多様で柔軟な働き方であるテレワークの普及
  - ・柔軟な働き方や適切な評価が可能となる新たなモデル確立のための実証事業等
  - ・インターネット環境等の安全・安心確保対策の推進等
- 労働時間法制について、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、実態把握をした上で、審議会で労使により総合的な議論を行う
- ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の重要性等の教育・啓発活動の推進

#### 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
  - ・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～
  - ※約20万人分の保育を集中的に整備できるよう、国として万全な支援を用意し、地方自治体の取組を後押し
    - ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備（「ハコ」）
    - 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ゼロをめざす

### 「歳より始めよ」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・登用などの拡大（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