

## 国の「女性の活躍推進」関連資料

出典：内閣府

- 日本再興戦略における「女性の活躍推進」
- 基本問題・影響調査専門調査会  
「地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について」

北海道環境生活部

## 1 背景

【第1の矢】大胆な金融政策  
【第2の矢】機動的な財政政策  
【第3の矢】新たな成長戦略

## 日本再興戦略 (H25.6.14閣議決定)

男女共同参画会議 (知事が議員に就任)

## 2 女性の活躍関連施策

## 日本再興戦略 - JAPAN is BACK - (平成25年6月14日閣議決定)

### 意義

- 少子高齢化で、生産年齢人口が減少
- 海外を含む企業間競争の中で、性別に問わらず優秀な人材の確保が必要
- 生活関連商品の需要額の多くは女性。しかし、提供側の企業等における女性の意思決定権者は少ない

### 労働力人口の増加

### 優もれている 優秀な人材の確保

### 生活者の視点に立つ た市場の創造

### 課題

出産・子育て等による離職の減少  
(第一子出産を機に6割の女性が離職)

指導的地位に占める女性の割合の増加  
(企業等の役員、管理職の女性割合が低い等)

### 日本再興戦略のKPI (2020年成果目標)

- 指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度  
(2013年:民間企業(課長相当職以上)7.5%、国家公務員(本省課長相当職以上)3.0%)
- 25歳～44歳の女性就業率  
：73% (2013年:69.5%)
- 第1子出産前後の女性の継続就業率  
：55% (2010年:38%)
- 男性の育児休業取得率  
：13% (2012年:1.89%)

### 日本再興戦略の施策

### 政府の取組

#### 1 企業へのインセンティブ付与等

- 【企業に対する支援・表彰の充実】
  - 企業への助成金制度や税制上の措置
  - の活用等による支還の充実
- 【公共調達を通じた取組みの充実】
  - 好事例を顕彰する仕組みの充実
  - 【女性の雇用に向けた働きかけ等】
    - 役員や管理職への雇用拡大に向けた働きかけやキャッシュペーン
    - 雇用状況の開示促進
    - 女性社外役員候補者のデータベース化等

#### 2 女性のライフケーステージ に合わせた活躍支援

- 【離職就業に向けた支援】
  - 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
  - 育児休業給付の給付率の見直し
  - 次世代育児支援対策推進法の整備・強化
  - 男性の家事・育児等への参画促進
- 【再就職等に向けた支援】
  - 「ラーニング・アカデミー」による社会人の学び直しプログラム提供
  - 大学等による社会人の学び直しプログラム提供
  - 女性の起業等の資金調達やノウハウ支援
  - 地域女性活躍加速化交付金の新設

#### 3 男女が共に生きる環境整備

- 【雇用環境の整備】
  - ・場所や時間にどうつかれない働き方
  - である「フレーバーカーク」の普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業
  - ・WLBや労働生産性向上上の観点から労働時間法制の総合的な議論
  - ・仕事と生活の調和に関する経営者等トップセミナーの開催
- 【社会基盤の整備】
  - ・待機児童解消加速化プランの展開

# 基本問題・影響調査専門調査会「地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について ～多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークの構築を～」（概要）

## 背景

### 女性の活躍は成長戦略の中核

子育て期の女性の就業率が低いだけでなく、女性の管理職割合が低いといったことが課題。

### 地域経済の活性化にとどまらず女性の活躍が鍵

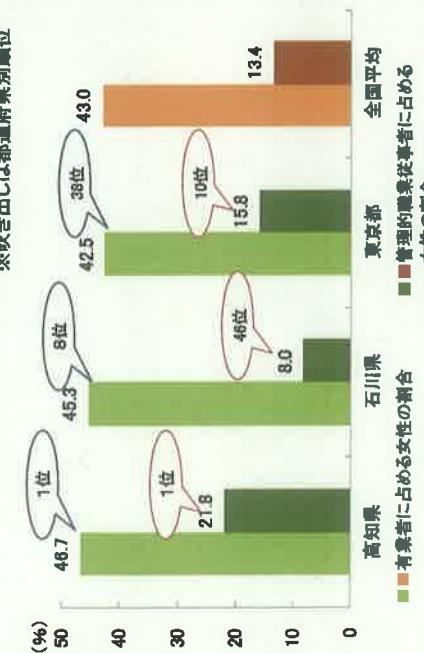
企業のうち99%以上が中小企業・小規模事業者。これらの企業は地域に根付いた経済活動を実施。  
地域経済を支える中小企業・小規模事業者では、女性の従業者が多く、女性の管理職割合も高い。

## 現状

### 地域によって異なる女性の活躍状況

有業者の女性割合、管理的職業従事者の女性割合  
を見ても、都道府県ごとに異なる。

有業者・管理的職業従事者に占める女性割合  
※吹き出しへは都道府県別順位

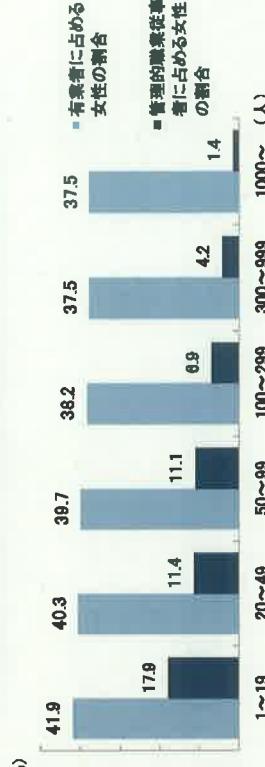


### 積極的でなかつた女性の登用促進への取組

公共調達等により企業へのインセンティブ付与を行っている都道府県が多いが、両立支援の観点からが多く、役員や管理職への女性の登用促進の取組を評価しているところは少ない。



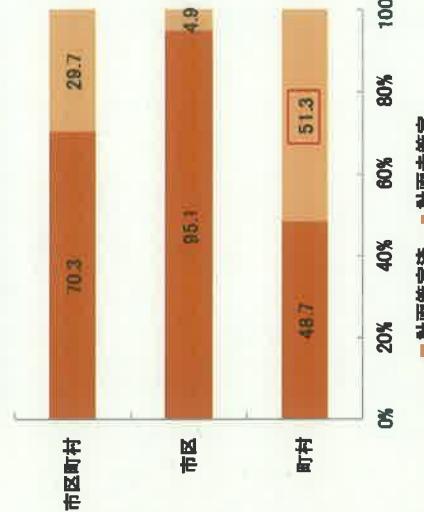
## 従業者規模別有業者・管理的職業従事者に占める女性割合



### 取組が遅れている町村部

町村の約半数が男女共同参画計画を策定しておらず、市区に比べて取組が遅れている。

男女共同参画計画の策定状況（市区町村）



## 今後の方針性

- 1 地域の実情に応じた地域に根差した取組の展開
- 2 両立支援に加え登用促進により女性の活躍を実現
- 3 多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークの構築

## 3つの柱

女性の活躍による  
地域経済の活性化へ

## 各主体が果たすべき役割

«各主体は、次の3つの柱(視点)を理解の上、連携しつつ主体的に行動することが求められる。»

### 1 地域の実情に応じた地域に根差した取組の展開

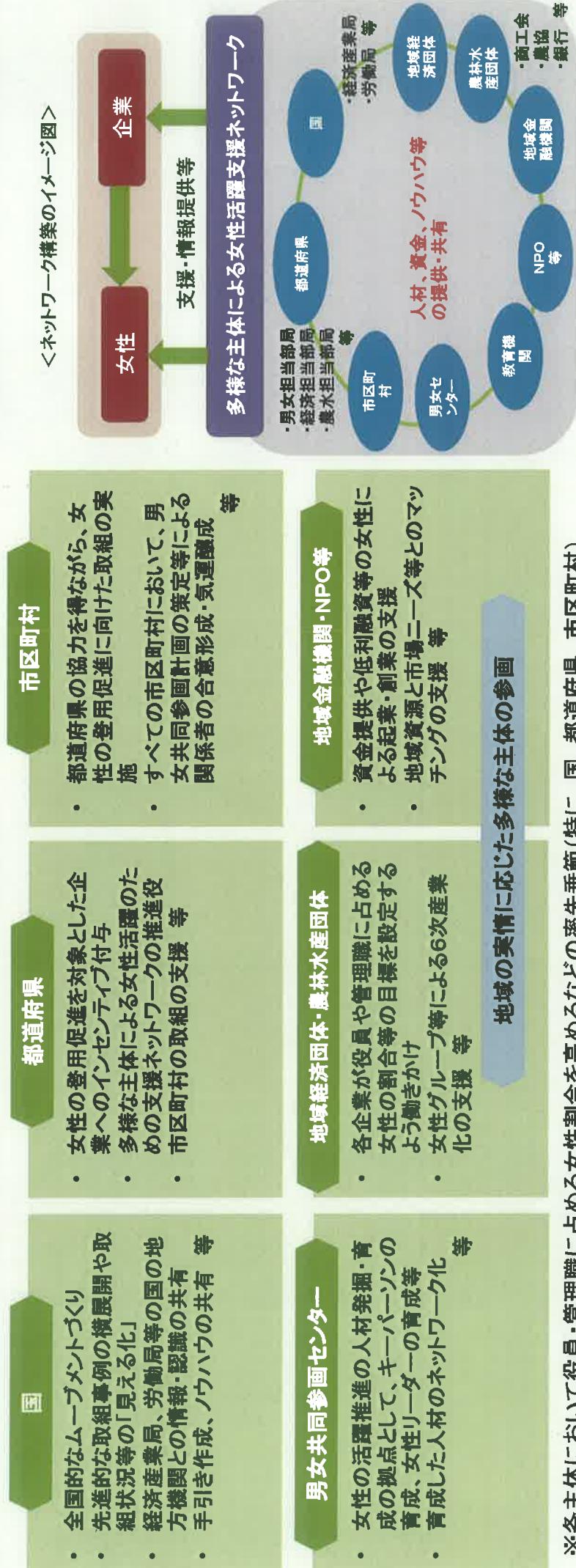
女性の活躍状況は地域によって異なっており、市区町村によつても異なることから、都道府県はもとより、より住民・現場に近い市区町村レベルでの取組が不可欠。すべての都道府県・市区町村において、住民一人一人が女性の活躍を応援する気運を醸成し、地域の実情に応じた取組を推進。

### 2 両立支援に加え登用促進により女性の活躍を実現

経済分野における女性の活躍を明確なターゲットとして捉えて、仕事と子育て等の両立支援だけでなく、直接的に女性の役員・管理職への登用、女性の起業・創業の拡大等を促進する取組を積極的に実施。女性の活躍の実現に向け、地域社会全体が行動。

### 3 多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークの構築

それぞれの主体がその得意とする役割を自主的に果たしつつ、緊密な連携・協働の下、全体として隙間のない横断的・総合的な支援体制を構築。



※各主体において役員・管理職に占める女性割合を高めるなどの率先垂範(特に、国、都道府県、市区町村)