

女性の活躍推進 ①

約300万人の就職を希望する女性の労働市場参加の促進のため、子育てと仕事の両立を可能にする保育所の整備等を推進。また、就職している女性の職場でのキャリアアップを促進



政府のこれまでの取組

子育てと仕事の両立支援

保育の受け皿の確保

- ・2013・2014年度保育拡大量 約21.9万人
(2017年度末までに50万人分の確保を目指す)

育児休業給付の拡大（休業前賃金の1/2を2/3に）

子育てと仕事の両立支援に取り組む企業認定制度 (プラチナくるみん制度の創設)



女性のキャリアアップの促進

女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みを構築 (2015年8月法律成立)

- ・国・地方公共団体、民間事業者に対し、数値目標の設定を含めた女性の活躍推進のための行動計画の策定等を義務づけ

政府における女性幹部職員*が増加

- ・2013年夏 16名 → 2014年夏 23名 → 2015年夏 30名
*本省審議官（部長）級以上

企業における女性登用の「見える化」の推進

- ・有価証券報告書等で女性役員比率の公表を義務づけ
- ・女性の登用状況等に関する企業情報の総合データベース化の推進

An icon made by Freepik from www.flaticon.com is licensed under CC BY 3.0

民間等のアクション・主な成果

女性の就業者数が増加

- ・政権交代後の3年で、100万人以上増加
('12年10-12月 2,668万人 → '15年10-12月 2,773万人)

企業における女性管理職が増加

- ・2012年 6.9% → 2014年 8.3%

【企業における女性登用の例】



明治安田生命保険
松村里美
執行役
(2015年4月就任)



日本生命保険
山内千鶴
執行役員
(2015年3月就任)



パナソニック
小川理子
役員
(2015年4月就任)



東京海上日動
火災保険
柴崎博子
常務執行役員
(2015年4月就任)

- ・経団連の会員約1300社のうち、約3割となる約440社が女性役員や管理職を増やす計画を作成・公表



政府の新たな改革

子育てと仕事の両立支援

保育所の整備を進めてきたが、保育士確保が課題に
保育士確保が急務

- 潜在保育士の活用促進（60万人の潜在保育士の中で短時間なら勤務が可能な保育士の活用を促進）
- 新卒保育士の就職率向上（新卒保育士3.8万人のうち保育士となるのは半数。残り半数の就職率を向上）
- 保育士の離職率の低い保育所のベストプラクティスの普及等（長時間労働等が保育所の課題。雇用管理の好事例の横展開）
- 国家戦略特区における保育士試験の年2回実施、都市公園内における保育所の設置 等
- 家事支援環境の拡充（安心で質の高い家事支援サービスの普及を目指し、事業者認証制度の構築を検討）
- 介護と仕事の両立の支援も検討

女性が働きやすい制度への見直し

現在の税制・社会保障制度等には、女性の労働時間拡大を抑制する効果あり（「103万円の壁」、「130万円の壁」）

- 配偶者控除の在り方
- 社会保険の適用範囲拡大
- 配偶者手当の見直し

長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業の取組促進

長時間労働の是正は、子育てと仕事の両立支援のみならず、男性を含めた働き方を変え、早く帰宅することがハンディキャップとならない社会を実現することを通して、女性のキャリアアップにも貢献

また、長時間労働の是正は、労働の質（時間当たり生産性）の向上を通じ、企業の「稼ぐ力」の強化にもつながる

- 各企業の労働時間の状況等の「見える化」の徹底（女性が活躍しやすい企業ほど「選ばれる」社会環境を創出）
- 各種大臣表彰制度等において、長時間労働是正の取組を実施している企業が選定されるように選定基準を検討（均等・両立推進企業表彰、なでしこ銘柄、ダイバーシティ経営企業100選、女性が輝く先進企業表彰等）

女性の「暮らしの質」の向上

- トイレの質（快適・清潔・安全）の向上
- 温水洗浄便座、擬音装置付き・節水型トイレの海外市場獲得（国際標準、訪日外国人へのPR等）



政府のこれまでの取組

高度外国人材の受入れ促進

- ・高度外国人材に特化した在留期間無期限の新たな在留資格「**高度専門職2号**」等を創設（2015年4月）

外国人技能実習制度の見直し

（2015年通常国会に法案提出）

- ・管理監督体制の強化（外国人技能実習機構の創設等）、制度の拡充（最長実習期間の3年から5年への拡大等）

特区で家事支援人材に在留資格付与 （2015年7月に改正国家戦略特区法が成立）

政府の新たな改革

留学生の更なる受入れ加速化と留学後の活躍支援強化

- ・各大学等のアドミッション・ポリシー等における外国人留学生受入れ方針の明確化（本年度中を目途にアドミッション・ポリシーの明確化を促す**ガイドライン**を策定・公表）
- ・外国人雇用サービスセンターや新卒応援ハローワークの留学生コーナー等において、留学生の求職情報と企業の求人情報を集約し、求職・求人のマッチング機能を充実

IT分野における外国人材の活躍促進（3→6万人に倍増）

- ・インド・ベトナム等の優秀なIT人材の受入促進のため海外IT系大学の指定に関する**政府間協議**を推進、日本語学校と連携した**留学・就労支援**を実施（本年中を目途に取組開始）

観光分野における外国人材の活躍促進

- ・ホテル・旅館等の専門的な知識を要する業務について、在留認定要件の**明確化**や**周知**等を行う（本年中）
- ・スキーインストラクターの在留資格要件について、**実務経験年数要件**に替わる**要件**を検討（本年度中に結論）

中長期的な在り方検討

働き方改革の実行・実現/未来を支える人材力の強化



政府のこれまでの取組

働き過ぎ防止や働き方改革の着実な推進 (2015年通常国会に法案提出)

- ・長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策
- ・フレックスタイム制・裁量労働制の見直し
- ・時間ではなく成果で評価される、「高度プロフェッショナル制度」の創設
- ・労働基準監督署による監督指導の徹底 等

グローバル化等に対応する人材力の育成強化

- ・「トビタテ！留学JAPAN日本代表プログラム」の推進
- ・スーパーグローバル大学の創成支援

政府の新たな改革

働き方改革の実行・実現（「ゆう活」等）

未来を支える人材力強化（雇用・教育施策）パッケージ

- ・企業による「セルフ・キャリアドック（仮称）」の導入促進（定期的なキャリアコンサルティングの推進）
- ・教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度の導入促進
- ・企業における上記取組を含む人材育成等に関する情報開示を促進、政府による「見える化」推進
- ・大学等における「職業実践力育成プログラム」認定制度の創設、教育訓練給付による受講支援の検討
- ・「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」の制度化

予見可能性の高い紛争解決システムの検討