

# 女性の活躍による経済活性化に向けて

平成24年5月22日

内閣府特命担当大臣(男女共同参画)

中川 正春

# 女性の活躍と経済の活性化

人口減少局面における国民の生活水準を考える際は、「国民所得」全体の大きさより、「一人当たり国民所得」に注目する必要。

※ 今後20年間で我が国の生産年齢人口(15~64歳)は1400万人以上減少する見通し\*

(東京都人口 1316万人:平成22年)

- ◆ 「一人当たり国民所得」を維持・向上するには、「労働参加」を進めること(労働の量的拡大)と、「一人当たり生産性」を高めること(労働の質的向上)の両面が必要

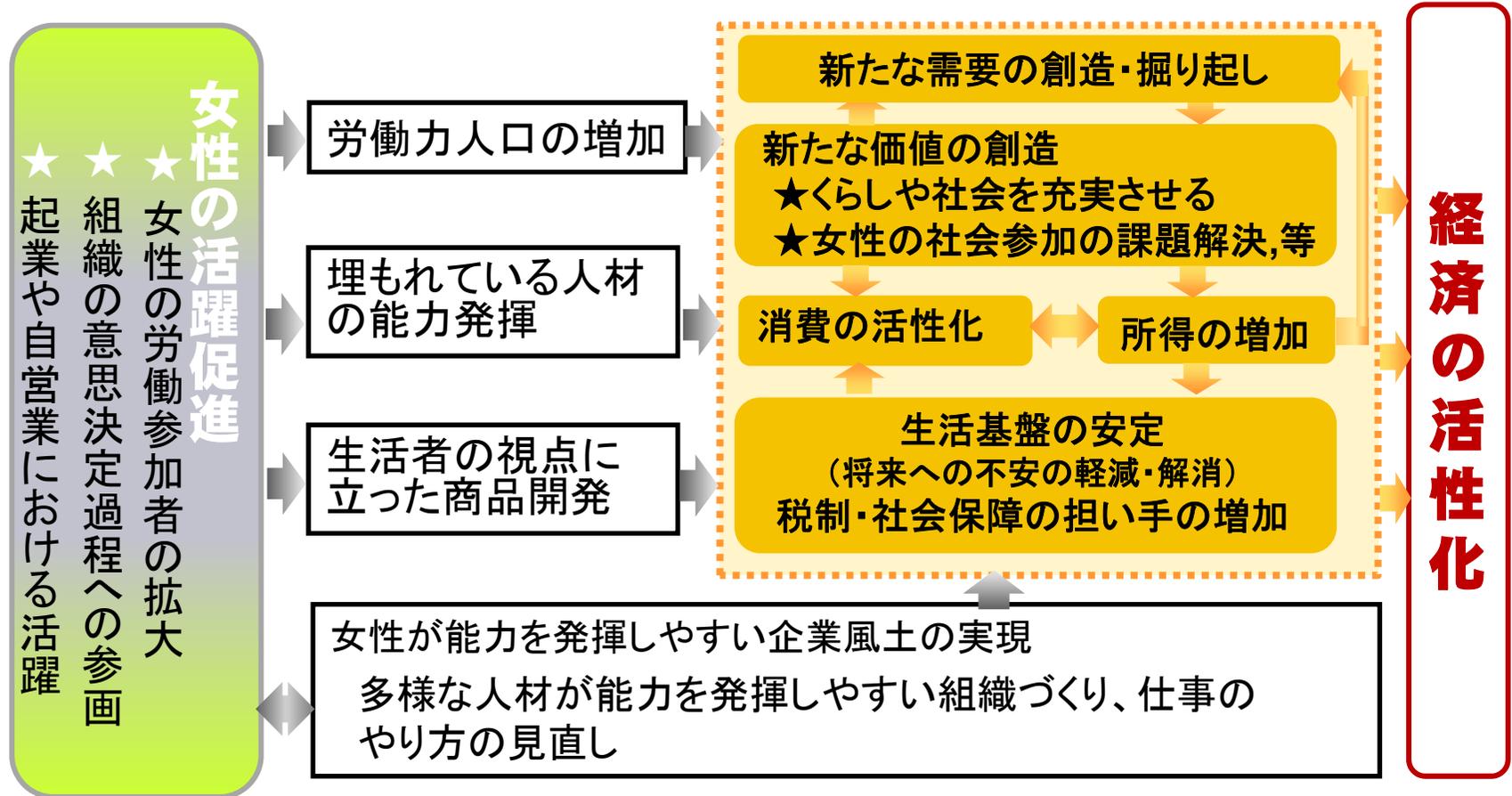


\* 平成23年 8134万人 (人口推計・総務省)

平成43年 6722万人 (日本の将来推計人口 (平成24年1月推計: 中位推計) 国立社会保障・人口問題研究所)

# 女性の活躍と経済の活性化

日本では女性の参画が進んでいない ⇒ 潜在的な力が発揮される可能性が大きい



# 女性の活躍と経済の活性化

女性の活躍促進は、経済活性化に留まらず、個々人の希望を実現し多様な生き方を可能にするとともに、生活困難リスクを低減。

## 女性の活躍促進の意義

### 経済社会の活性化

- ⇒女性が成長分野をけん引するとともに、既存分野や地域を活性化。
- ⇒社会保障制度の安定性と持続可能性の確保。

### 個々人の希望の実現

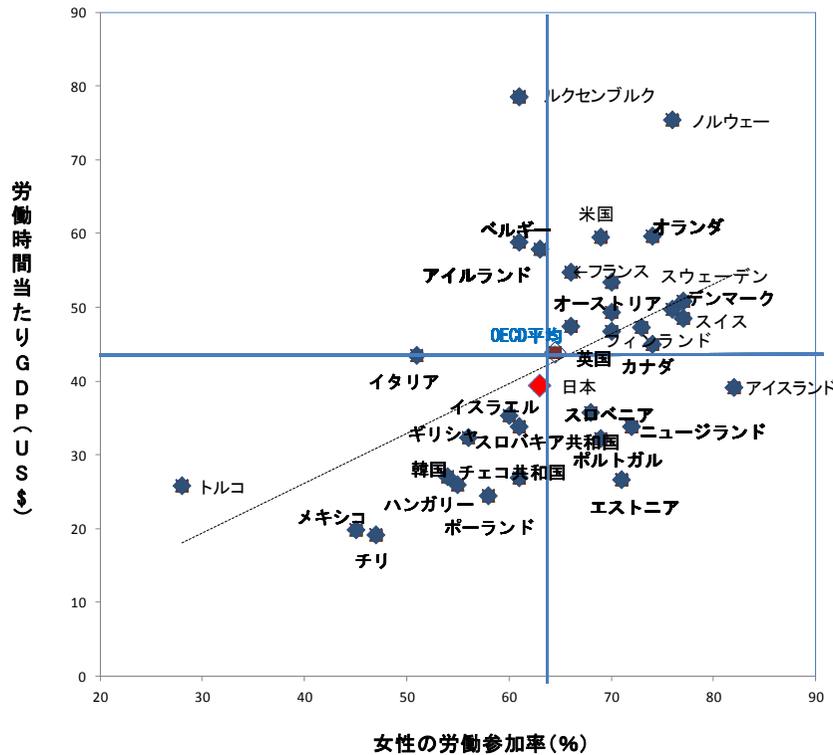
- ⇒結婚や子育てをしやすくし、複線的キャリア形成の可能性。

### 人々が生活困難に陥るリスクを低減

- ⇒成長の恩恵がより広い範囲の人に。
- ⇒世帯収入を増加させ、生活困難に陥るリスクを低減。
- ⇒男性に比べて平均寿命の長い女性自身の資産形成に寄与。  
配偶者との離死別による経済的なリスクにも対応。

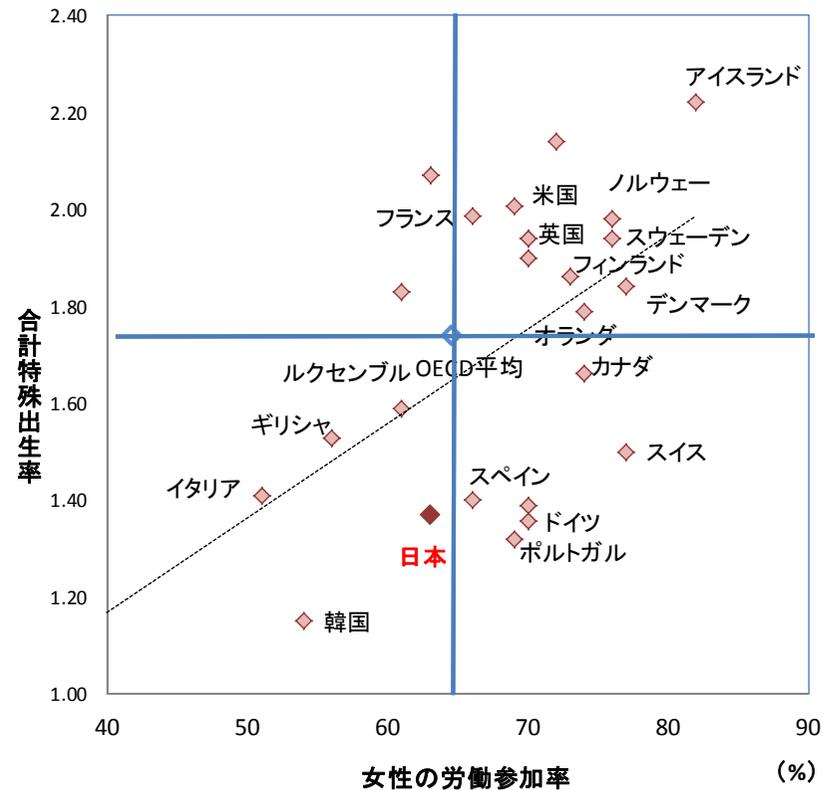
# 女性の活躍と経済・社会の状況

女性の労働参加率と労働時間当たりのGDP



(出典)2009年女性労働参加率:OECDジェンダーイニシアチブレポートP58, 2009年労働時間当たりGDP(US\$):OECDデータベース (http://stats.oecd.org/index.aspx >Productivity >Productivity Levels and GDP per capita >GDP per hour worked, current prices, USD)をもとに、内閣府男女共同参画局で作成。

女性の労働参加率と出生率



(出典)2009年女性労働参加率:OECDジェンダーイニシアチブレポートP58, 2009年出生率:OECDデータベース (http://www.oecd.org/document/0,3746,en\_2649\_201185\_46462759\_1\_1\_1\_1,00.html)をもとに、内閣府男女共同参画局で作成。  
(注)「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書(平成17年9月 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会とりまとめ)における分析対象国(当時のOECD加盟30か国中24か国)を対象としている。

# 女性の参画を妨げる要因(経済分野)

- ◆ 「従来型労働モデル」における現状
  - 新卒以外で少ない就業機会
  - 男性正社員・片働きを前提とする長時間労働
  - 意思決定過程に少ない女性の参画
  - 既婚女性の家計補助的労働を前提とした非正規雇用の待遇
- ◆ 子ども・子育て支援の不足
  - 第1子出産後に6割の女性が退職
- ◆ 生き方や働き方に中立的でない配偶者控除や第3号被保険者制度
- ◆ 固定的役割分担意識
- ◆ 女性の起業にあたっての、知識やノウハウの不足
- ◆ 女性の高等教育の不十分さ
- ◆ 女性のキャリア形成機会の不十分さ

# 今後の検討・取組の方向性

## ① 制度改革

- 税(配偶者控除)・社会保障制度(3号被保険者制度)の見直し  
→ 諸制度と相互に作用している人々の意識や行動、企業の慣習・慣行などを含めて、社会全体を女性にとって活躍しやすいものに。

## ② 「見える化」による“一歩踏み込んだ”ポジティブ・アクション

- 企業等が女性の活躍の状況、目標、取組等を外部に公表する取組の強化  
→ 企業等間の競争促進。労働者、投資家、学生等からの評価をプレッシャーとする後押し
- 女性の活躍が企業や女性自身に与えるプラスの影響、女性の能力を埋もれさせることの損失等をデータで「見える化」  
→ 従来型の男性重視の企業経営者・管理職に訴求して、女性に関するマインドセットを切り替え
- 女性の活躍促進に関する企業トップのコミットメントの表明(国連「女性のエンパワメント原則」(WEPIs)への署名)を促進

## ③ 時間当たり労働生産性を評価する意識・仕組みへの転換

- 女性の活躍を促進する条件としてのワーク・ライフ・バランスの推進  
→ ほどほどに働くためと誤解されがちなワーク・ライフ・バランスを女性の能力発揮や、子育て・介護との両立を図る社員のための条件整備、経営戦略ととらえ直して推進
- 長時間労働よりも、短い時間で効率よく成果を上げる仕事のスタイルの評価・定着。多様な働き方を前提とした人々の意識、社会の仕組みへの転換

# 今後の検討・取組の方向性

## ④ 女性の起業支援、ネットワーク化

- 女性のニーズに即した起業支援（インキュベーションセンター、経営支援等）  
→ 女性による起業を通じ、女性の雇用拡大にも寄与（女性が起業した企業では雇用者の9割が女性というデータ）
- 女性リーダーのネットワーク形成  
→ APEC域内の女性の経済リーダーのネットワーク形成の提案とも連携

## ⑤ 国による先導的な取組

- 男性の育児休業の取得促進（イクメンの会、上司の人事評価との連動等）  
→ 女性の就業継続をサポート。男性自身も育児の喜びを享受。子育て中の男女の働き方への理解深化・働き方の見直し
- 補助事業等における女性優先枠の設定（農林水産省で取組実績）、公共調達を通じた企業へのインセンティブの付与の拡充（地方公共団体において、男女共同参画等に積極的に取り組む企業を優遇する事例）

## 参考データ

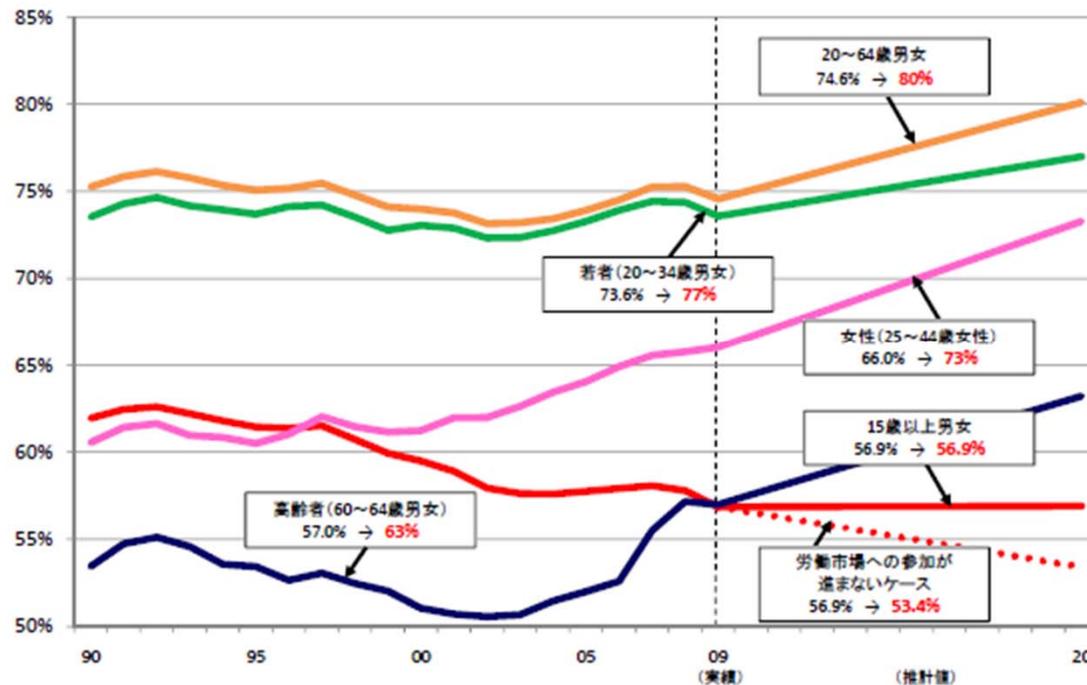
- 参考1 新成長戦略の就業率目標
- 参考2 女性の労働力率及び女性の各年齢階級人口に対する自営業主の比率
- 参考3 夫婦家族 父親年収別母親の就業率(自営業世帯除く)
- 参考4 既婚者対象 育児中の理想の妻(女性は本人、男性は配偶者)の働き方
- 参考5 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について
- 参考6 既婚女性の給与所得者の所得分布(年代別)
- 参考7 給与階級別の配偶者控除の適用割合
- 参考8 夫の稼働所得階級別(年収)妻の年金加入状況
- 参考9 パートタイム労働者の就業調整の有無
- 参考10 パートタイム労働者の就業調整の理由
- 参考11 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合
- 参考12 男女別年齢階級別非正規雇用比率の推移
- 参考13 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴(就業形態別)
- 参考14 子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別に見たこの4年間の第2子以降の出生状況
- 参考15 賃金総額男女比の国際比較
- 参考16 高等教育在学率の国際比較

## 諸外国の事例

- 参考17 各国の女性の活躍促進策
- 参考18 国際機関によって示されたファクト
- 参考19 女性の活躍を推進する企業のツール(女性のエンパワメント原則(WEPS))

## 新成長戦略の就業率目標

○新成長戦略が設定した就業率の目標達成のため、急ピッチで就業促進を進める必要があるのは「**25～44歳女性**」(目標設定時点(2009年):66.0%→2020年:73%)である。



### 女性(25～44歳女性)

\*新成長戦略の目標

2020年の就業率:**73%**  
(2009年:66.0%)

<考え方>

- ①非労働力人口のうち、「家事・育児」や「勤務時間」を理由として就業していない女性と、「知識・能力」面で不安を持つ女性の就業希望を実現することにより就業者数が増加。
- ②失業率の低下(2009年4.6%～6.3%→2020年3.2～5.1%)により就業者が増加。

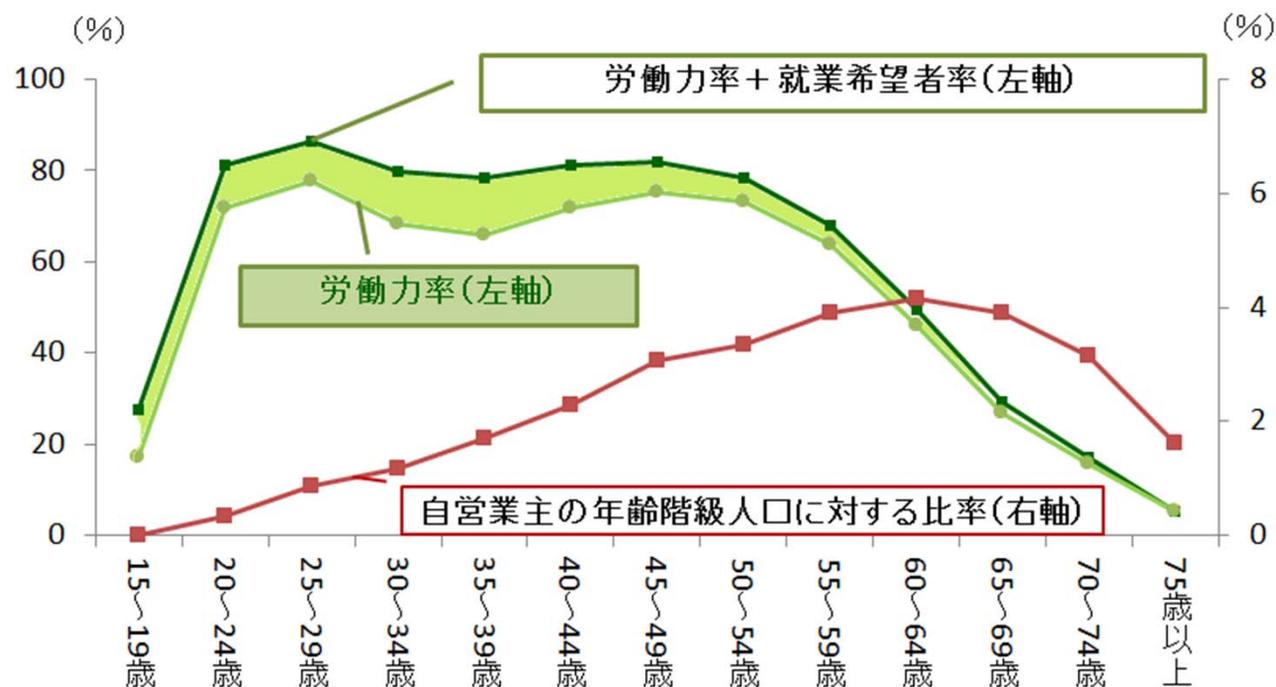
資料 資料:厚生労働省「雇用政策研究会報告書」(2010年7月)図表54。

注)1. 実績値は総務省「労働力調査」による。目標値は国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」を用いて試算。

2. 就業率の目標は、新成長戦略において、2020年度までの平均で名目3%、名目2%を上回る成長、失業率についてできる限り早期に3%に低下すること等の目標が、各々達成されることが前提であり、経済情勢の変化等に応じて、変更することがあり得る。

## 女性の労働力率及び女性の各年齢階級人口に対する自営業主の比率

- 現在就業しておらず、求職活動はしていないものの、就業を希望している女性（就業希望者）は25～49歳を中心に342万人（下図薄い緑の帯部分）。
- 15歳以上の各年齢階級別の人口に対する女性の自営業主の比率には、女性の労働力率に見られる「M字カーブ」は見られない。

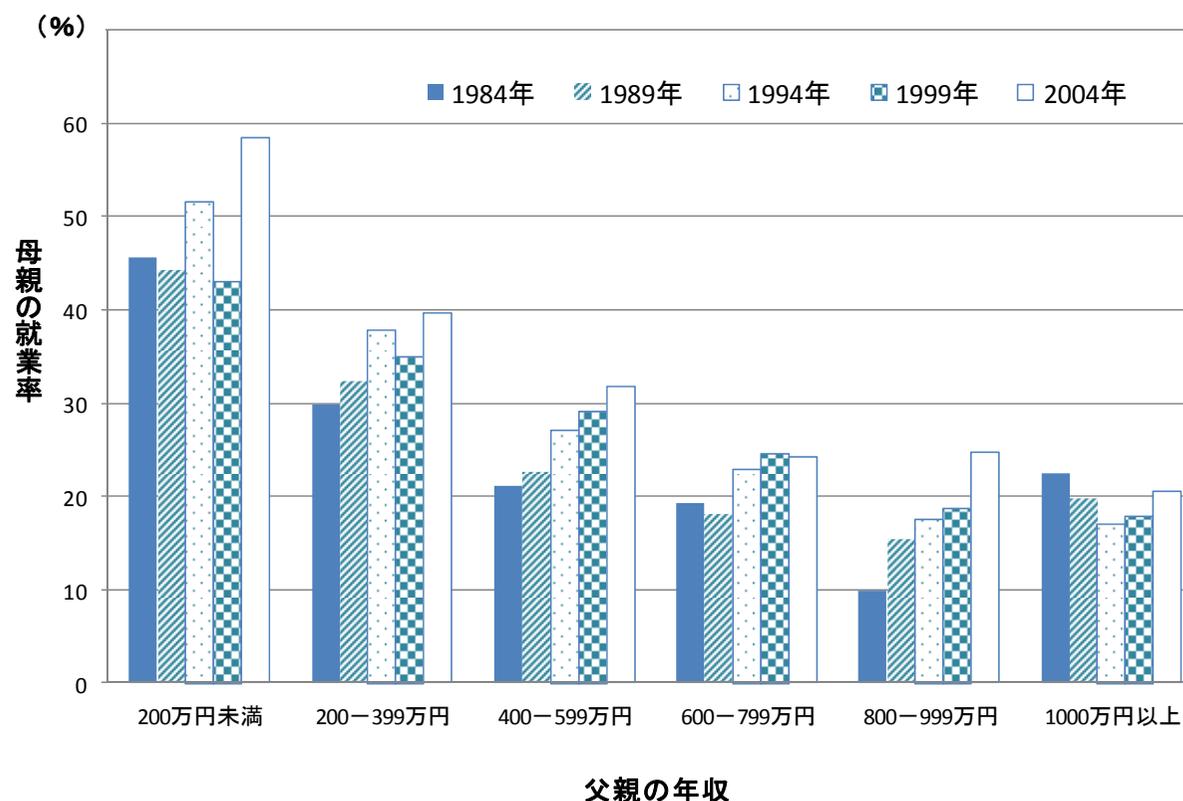


資料：総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成22年)より作成。

注) 年齢階級ごとの15歳以上人口に占める労働力人口及び自営業主の割合を示している。自営業主には家族従業者、内職者は含まない。

### 夫婦家族 父親年収別母親の就業率(自営業世帯除く)

- 未就学児のいる夫婦家族では、父親の年収が高いほど、母親の就業率が低いという、いわゆる「ダグラス＝有沢の法則」が見られる。
- 父親の所得階級の低い層で母親の就業率が高まる傾向がある。

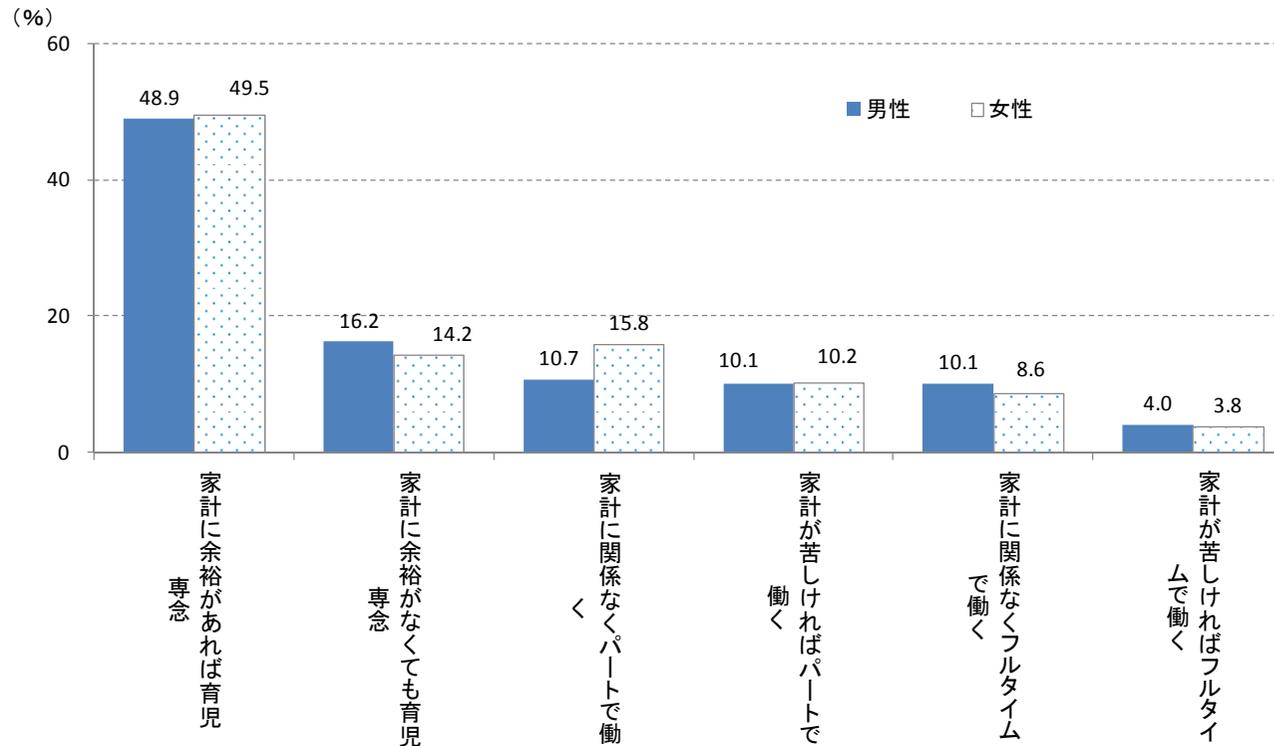


資料 男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会「女性と経済ワーキング・グループ(第3回)」山田昌弘委員提出資料より作成。

注) 原データ:山田昌弘、金原あかね「未就学児のいる世帯の家計状況について—全国消費実態調査の個票分析から—」「総務省統計研修所リサーチペーパー」20号、2010年。

## 既婚者対象 育児中の理想の妻(女性は本人、男性は配偶者)の働き方

○男女とも、家計に余裕があれば育児専念を理想とするものが、男女ともほぼ5割を占めている。

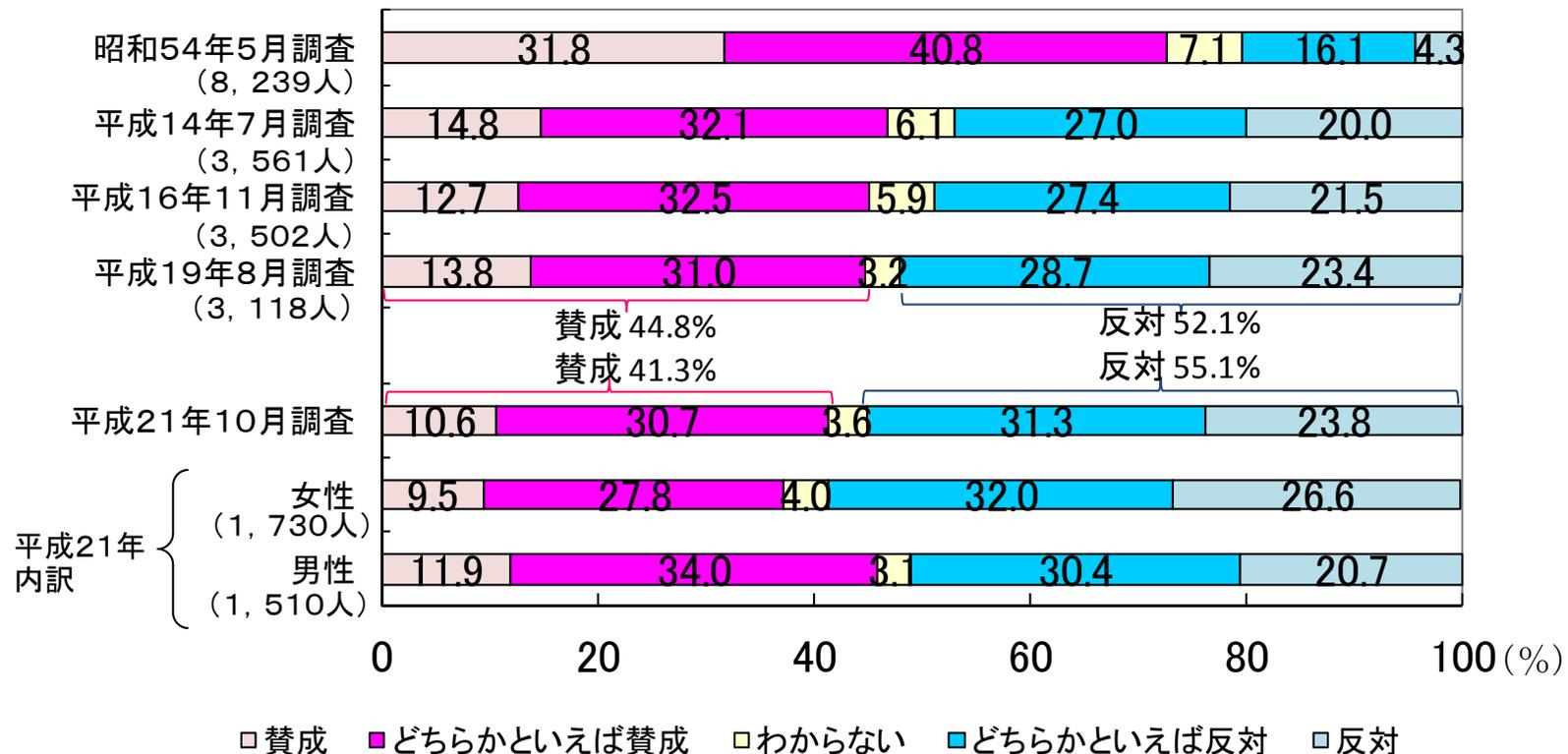


資料 男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会「女性と経済ワーキング・グループ」山田昌弘委員提出資料より作成。

- 注) 1. 調査対象者は20～39歳の男女。5歳刻みの年齢層ごとに、男女・未既婚各500名ずつ計8,000名を対象とし、7,976名より回答を得たもの。  
2. 原データ: 山田昌弘「日本の未婚者の実情と、『婚活』による少子化対策の可能性」『クォーターリー生活福祉研究』明治安田生活福祉研究所、Vol.19 No.2 2010年。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について

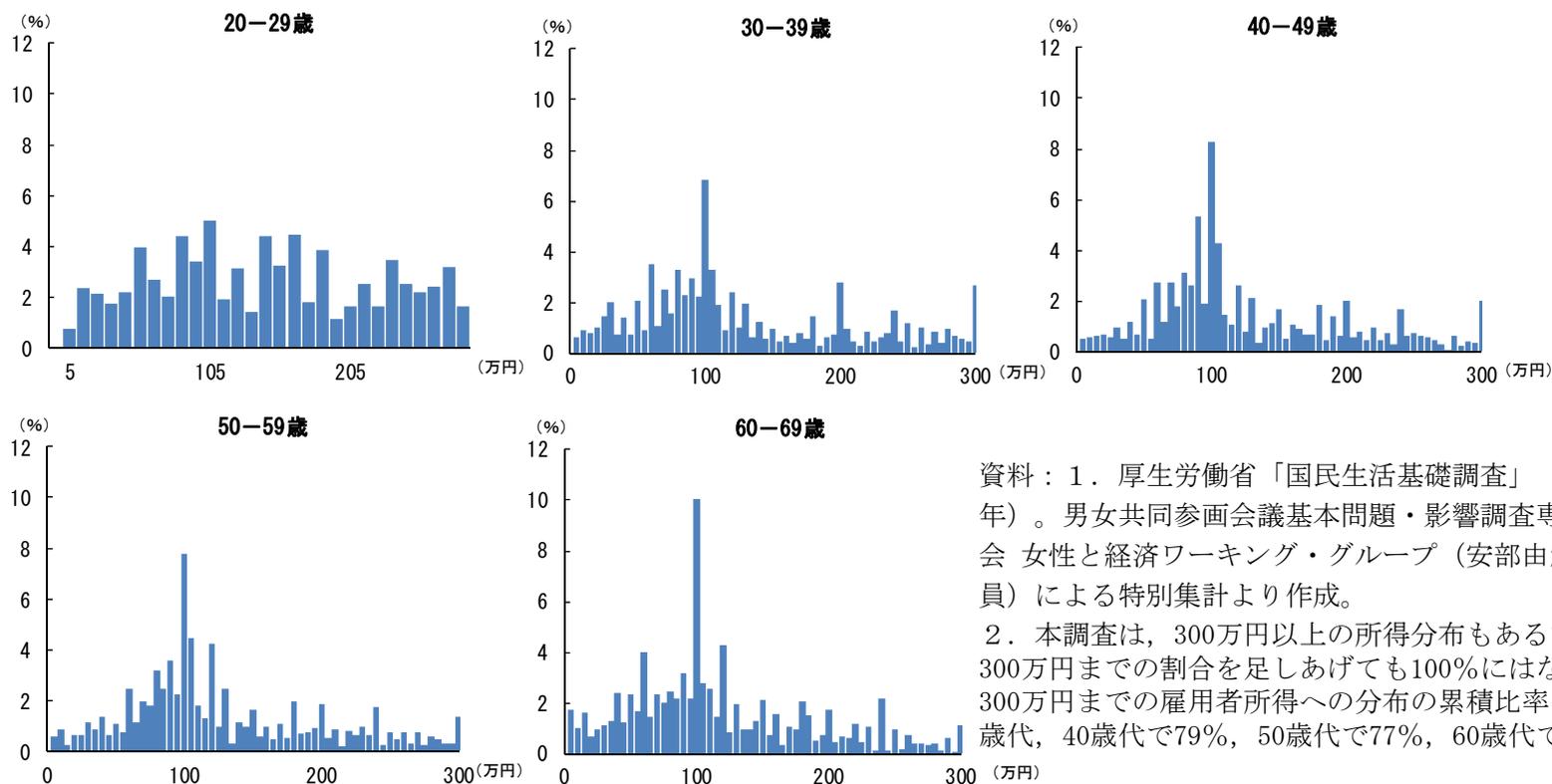
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方に反対(「反対」+「どちらかといえば反対」)は、平成19年以降5割を超えている。



資料 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」等により作成。

## 既婚女性の給与所得者の所得分布(年代別)

平成22年時点においても、既婚女性の給与所得の100万円前後への集中が見られる。このような集中は、未婚女性にはみられない。

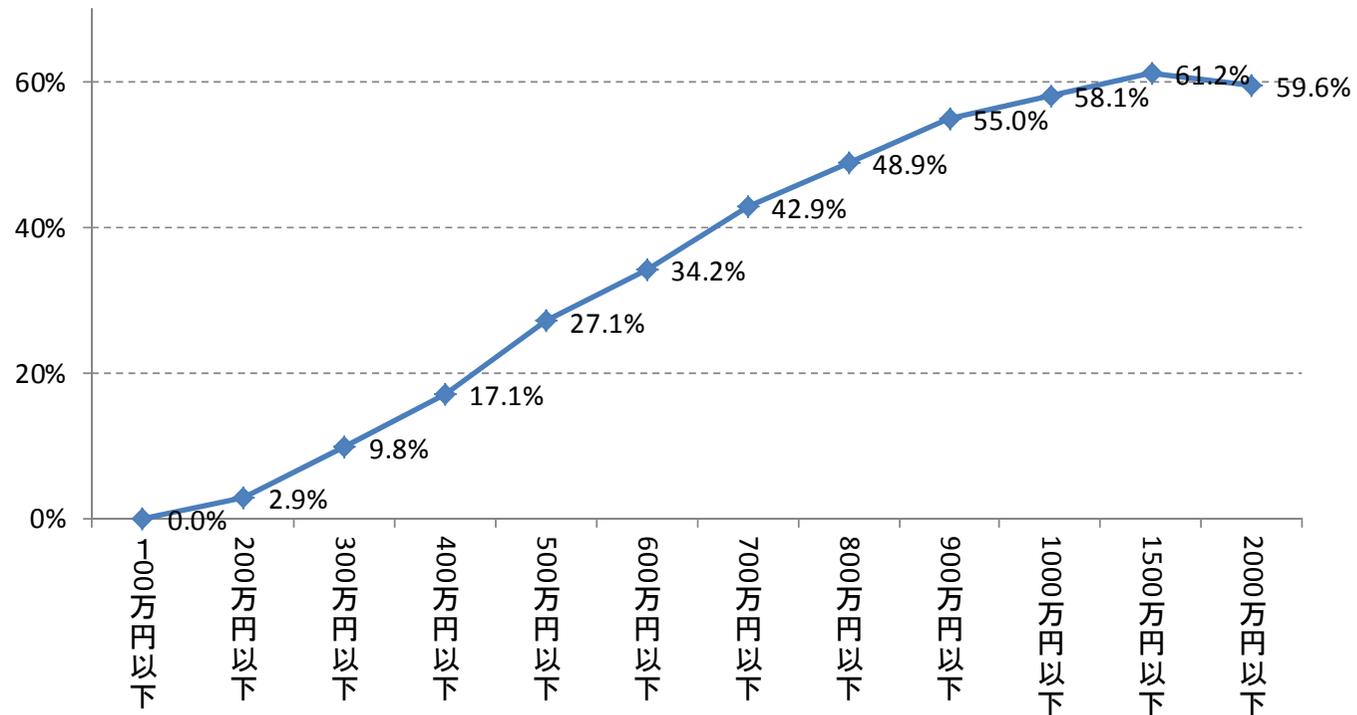


資料：1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成22年）。男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ（安部由起子委員）による特別集計より作成。

2. 本調査は、300万円以上の所得分布もあるため、300万円までの割合を足しあげても100%にはならない。300万円までの雇用者所得への分布の累積比率は、30歳代、40歳代で79%、50歳代で77%、60歳代で89%。

## 給与階級別の配偶者控除の適用割合

配偶者控除の適用割合は、年間給与所得が高いほど、高まる。



資料：国税庁「民間給与事態統計調査（平成20年分）」より作成。

注）：「年末調整を行った1年を通じて勤務した給与所得者」の総数に対する配偶者控除の適用者の割合。

## 夫の稼働所得階級別(年収)妻の年金加入状況

妻が第3号被保険者である割合は、夫の稼働所得が高いほど、高まる傾向がある。

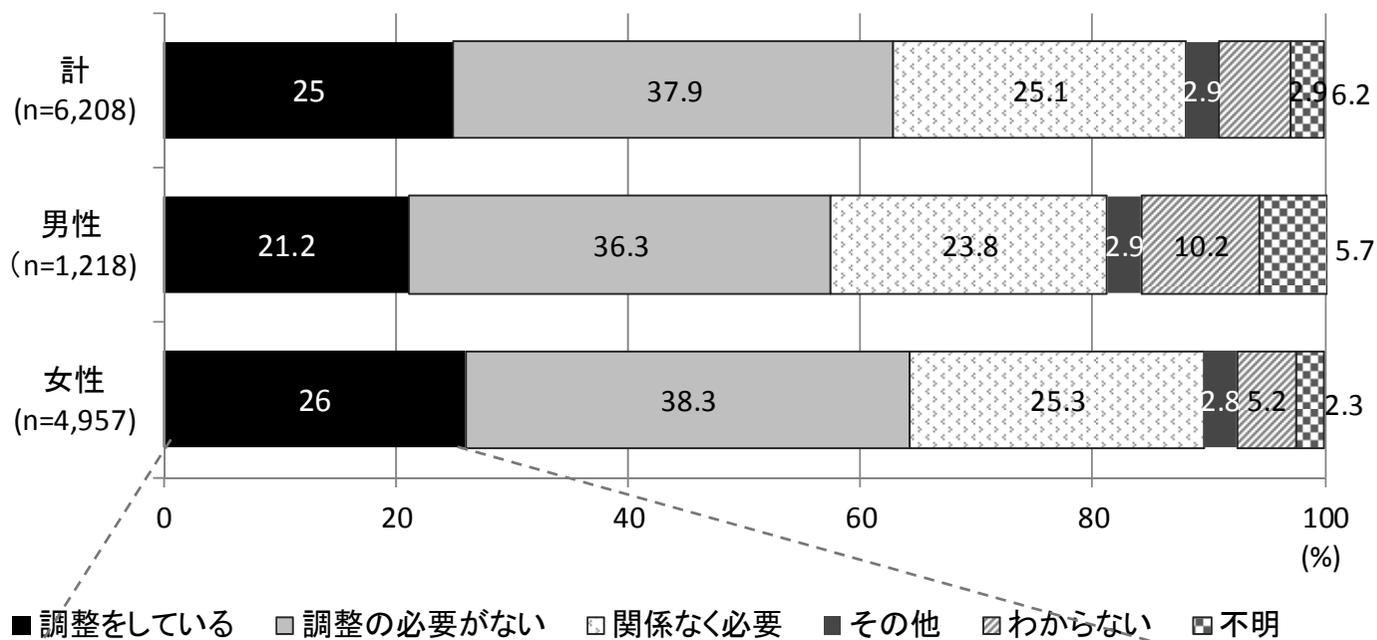
夫の稼働所得 (年収)		300万円 以下	500万円 以下	700万円 以下	900万円 以下	900万円 以上	全体
妻の 年金 加入 状況	第1号被保険者	35.6	12.0	7.4	6.5	9.8	15.4
	第2号被保険者	30.3	33.4	27.9	27.3	17.2	29.1
	第3号被保険者	31.7	53.0	64.0	65.8	72.9	54.2
	加入していない・ 不詳	2.4	1.6	0.8	0.4	0.1	1.3

資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成22年）。男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ（安部由起子委員）による特別集計。

注）：夫婦をデータから確認できた場合を集計。妻の年齢は20～54歳。「全体」には夫の稼働所得が不明の場合を含む。

## パートタイム労働者の就業調整の有無

○パートタイム労働者のうち、「就業調整をしている」ものの割合は、25%となっている。  
⇒ 就業調整をしている理由については次頁参照。



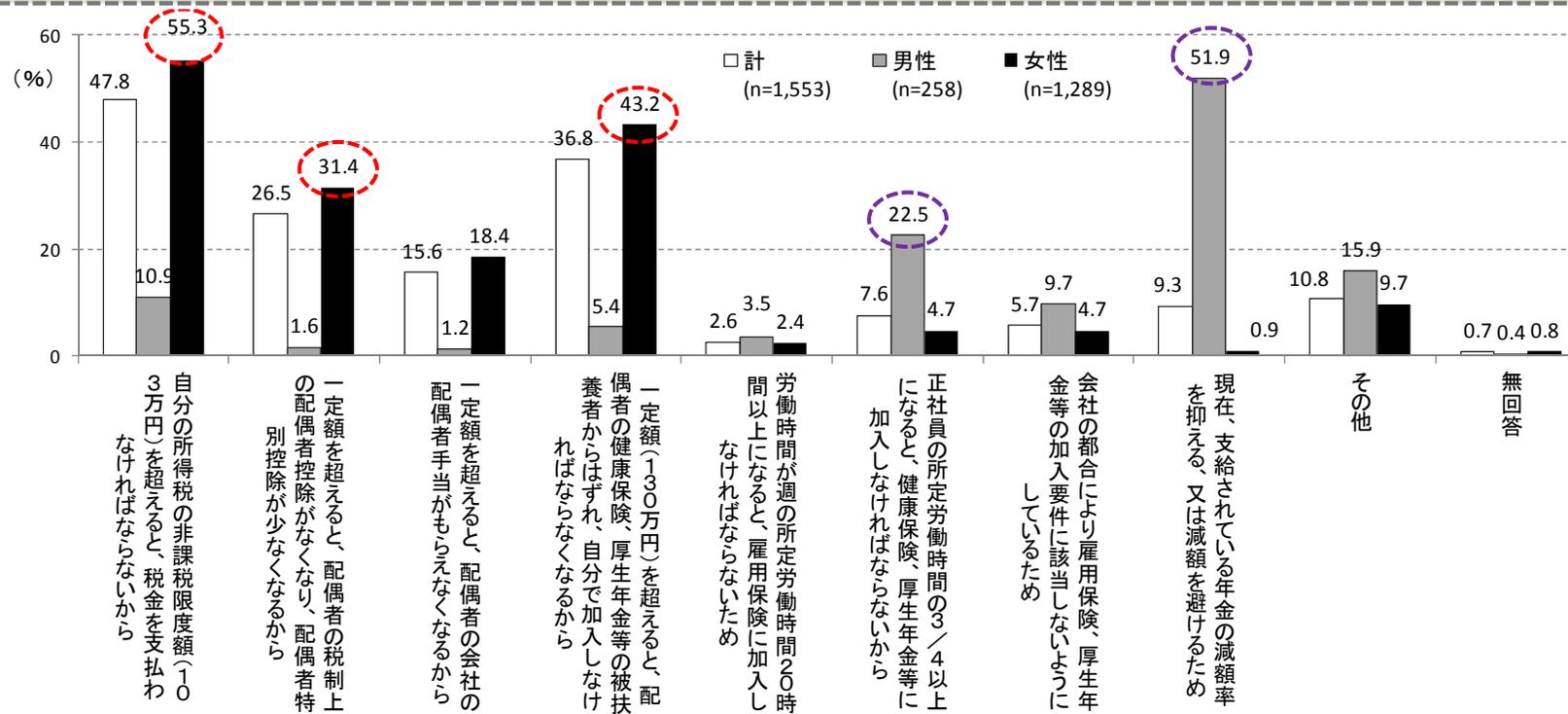
資料：労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」（平成22年）より。

## パートタイム労働者の就業調整の理由

\* 前ページのパートタイム労働者のうち「就業調整をしている(全体の25%)」と回答した人に、その理由を尋ねた回答。

女性では・・・

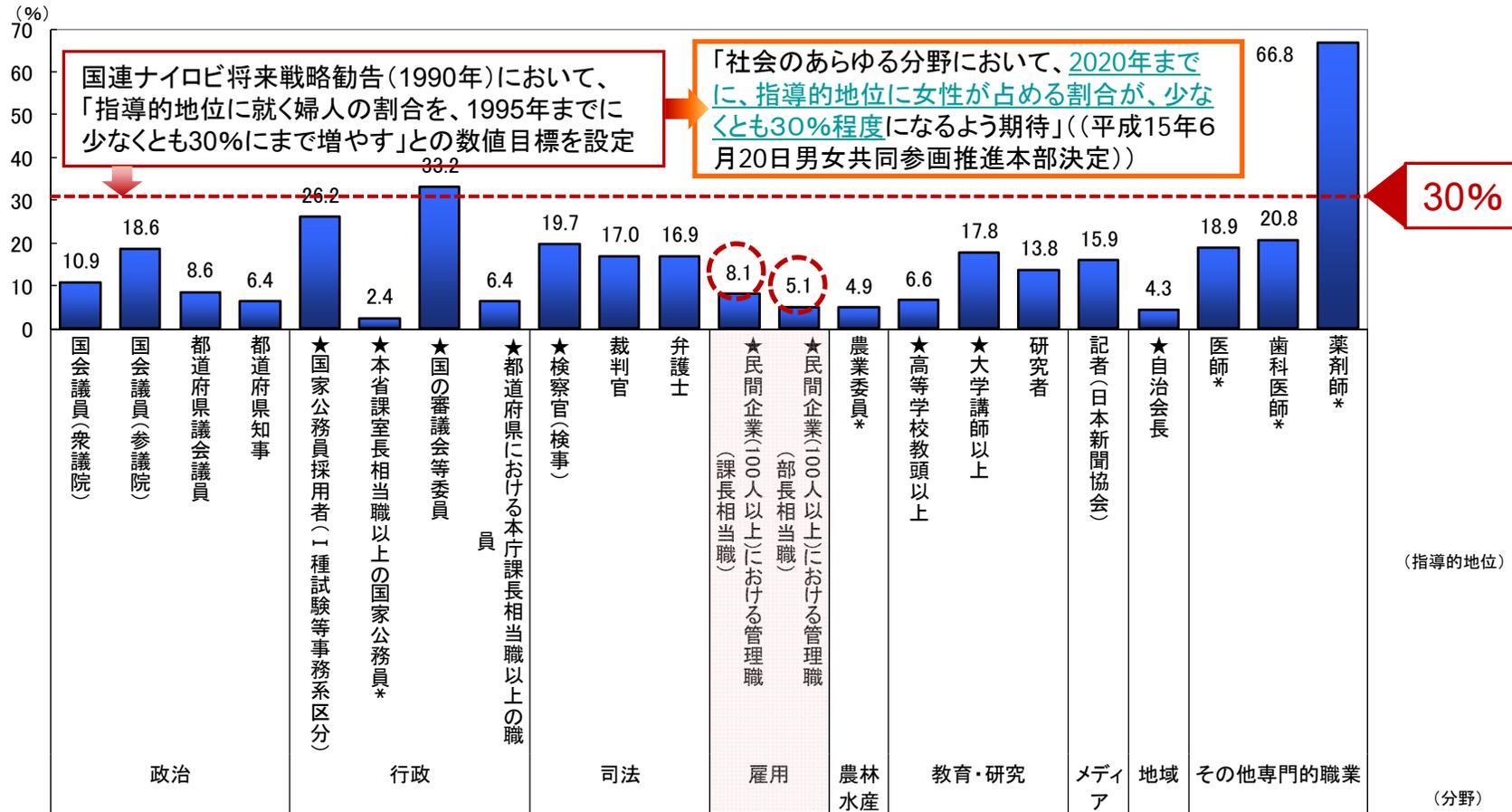
- 「自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると、税金を支払わなければならないから」55.3%、
- 「一定額(130万円)を超えると、配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから」43.2%
- 「一定額を超えると、配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから」31.4%、等。



資料：労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」(平成22年)より。

## 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合

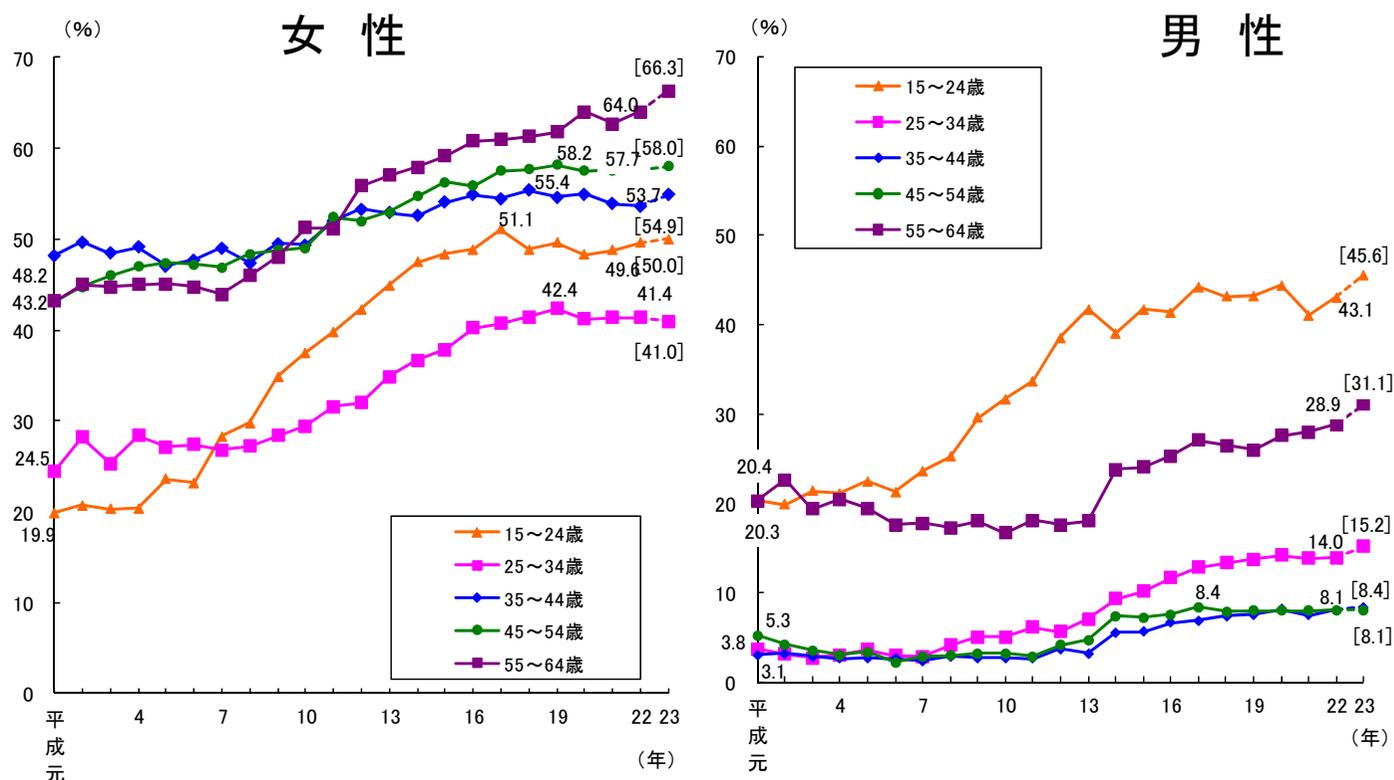
○政策・方針決定過程において「指導的地位」に占める女性割合は緩やかに増加しているものの、その水準は依然として低く、政府が定める「2020年30%の目標」に達していないものがほとんど。



資料：「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成24年1月）より一部情報を更新。原則として平成23年のデータ。ただし、\*は平成22年のデータ。★印は、第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）において当該項目又はまとめた項目が成果目標として掲げられているもの。

## 男女別年齢階級別非正規雇用比率の推移

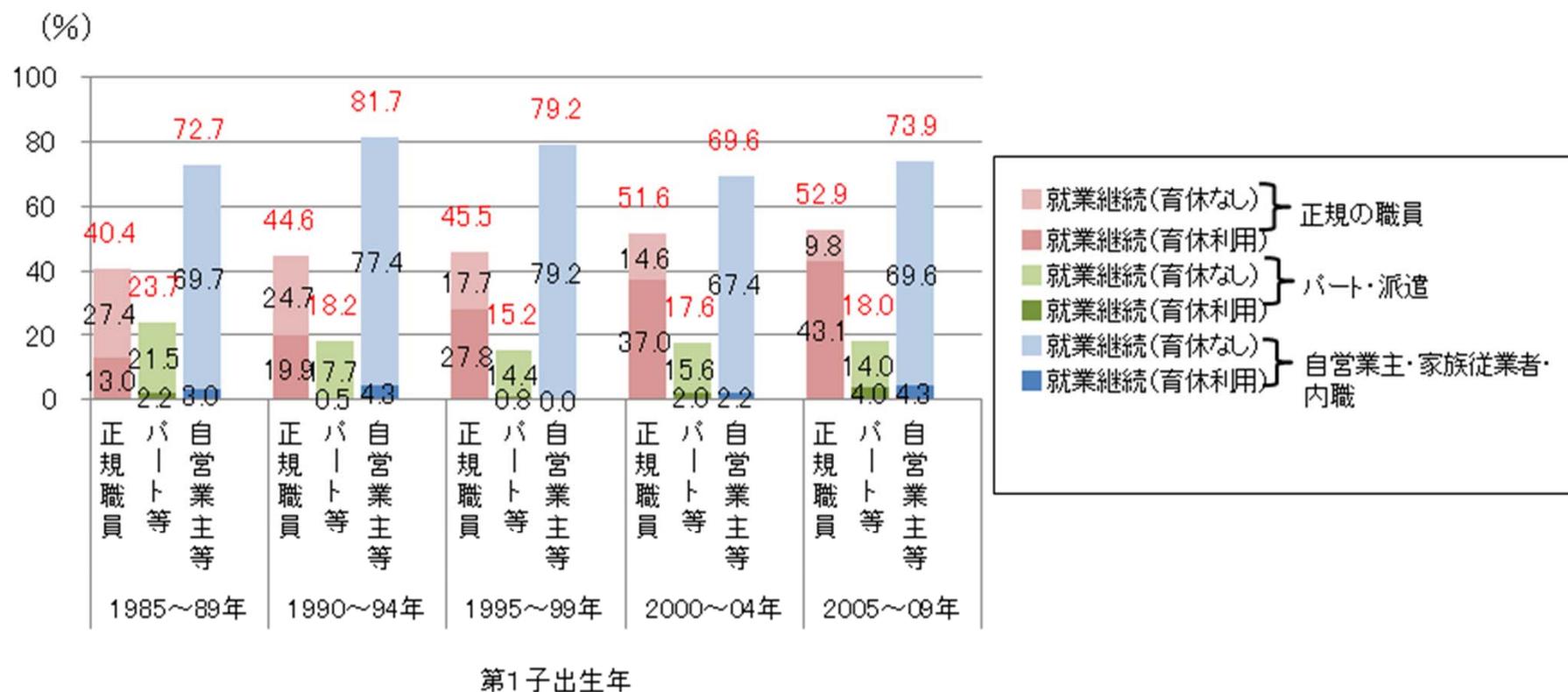
- 非正規雇用者率は女性35歳以上の層で50%を超えている。
- また男女とも若年層(15~24歳、25~34歳)、高齢層(55~64歳)で高まっている。



- 資料：1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。  
2. 非正規雇用比率 = (非正規の職員・従業員) / (正規の職員・従業員 + 非正規の職員・従業員) × 100。  
3. 平成13年以前は「労働力調査特別調査」の各年2月の数値，平成14年以降は「労働力調査詳細集計」の各年平均の数値により作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは，調査方法，調査月などが相違することから，時系列比較には注意を要する。  
4. 平成23年の [] 内の割合は，岩手県，宮城県及び福島県を除く全国の結果。

## 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴(就業形態別)

○第1子出産前後で就業を継続している者の割合は、正規の職員に対して、パート・派遣は割合が低い。



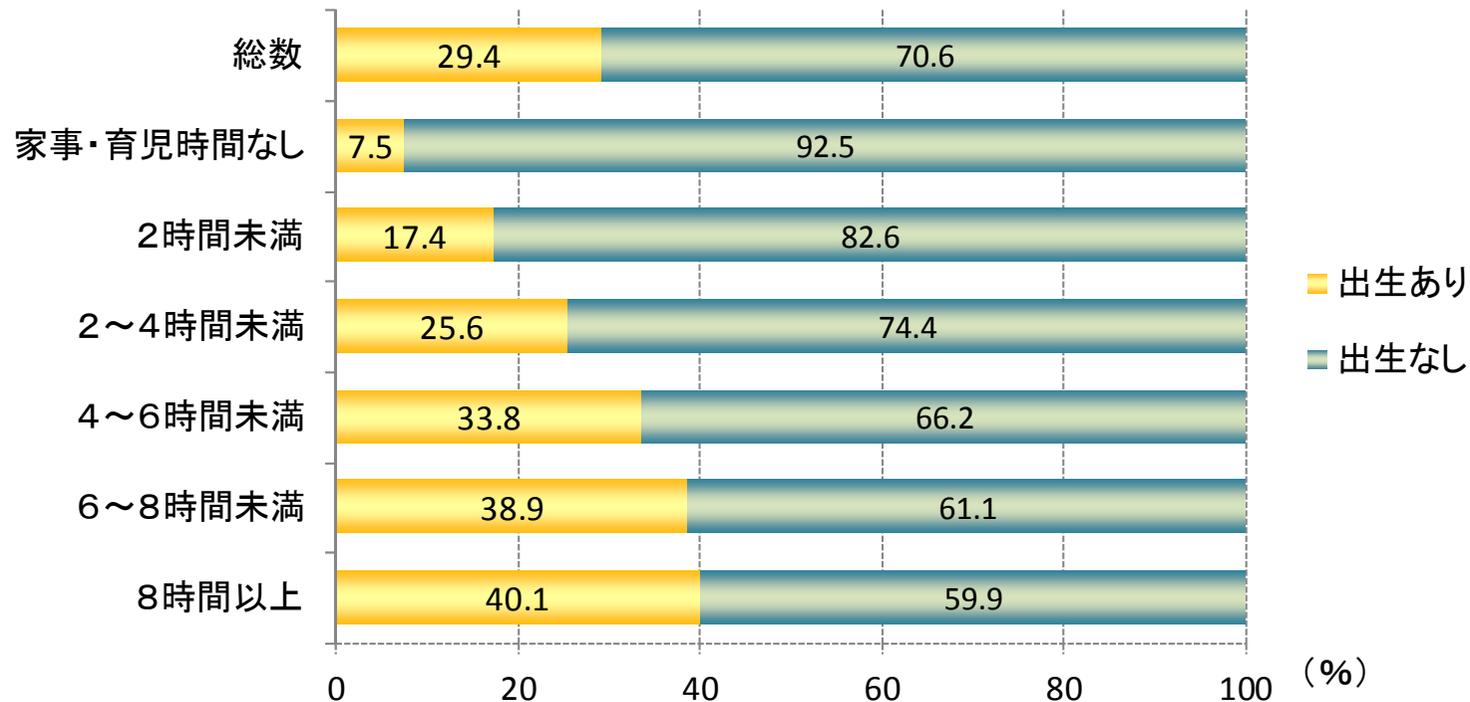
- 資料：1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。  
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。  
 3. 出産前後の就業経歴。

就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども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～子ども1歳時就業

## 子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別に見たこの4年間の 第2子以降の出生状況

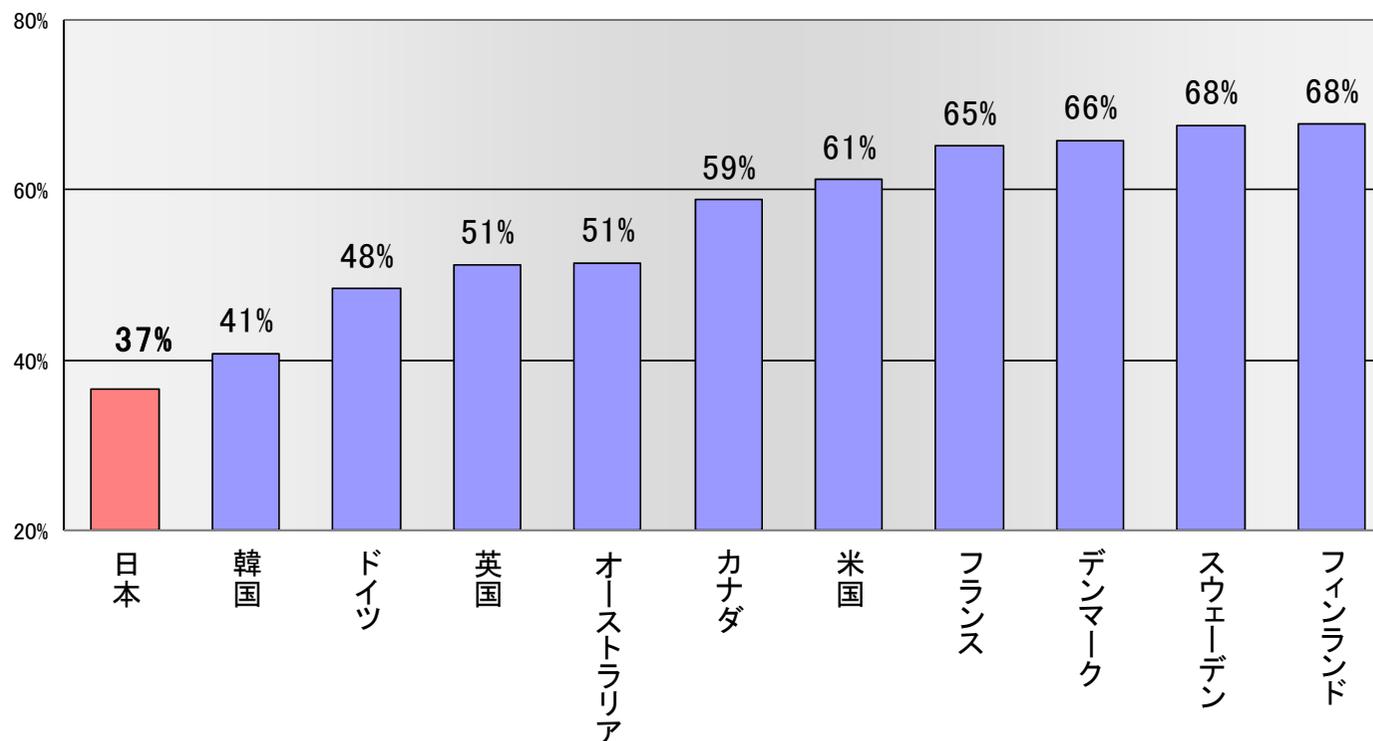
○子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合は高くなっている。



- 資料：1. 厚生労働省「第5回21世紀成年者縦断調査」（2007年）。
2. 集計対象は、①または②に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。  
①第1回から第5回まで双方からの回答を得られている夫婦  
②第1回に独身で第4回までの間に結婚し、結婚後第5回まで双方からの回答を得られている夫婦。
3. 家事・育児時間は「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第4回の状況である。
4. 4年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。
5. 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

## 賃金総額男女比の国際比較

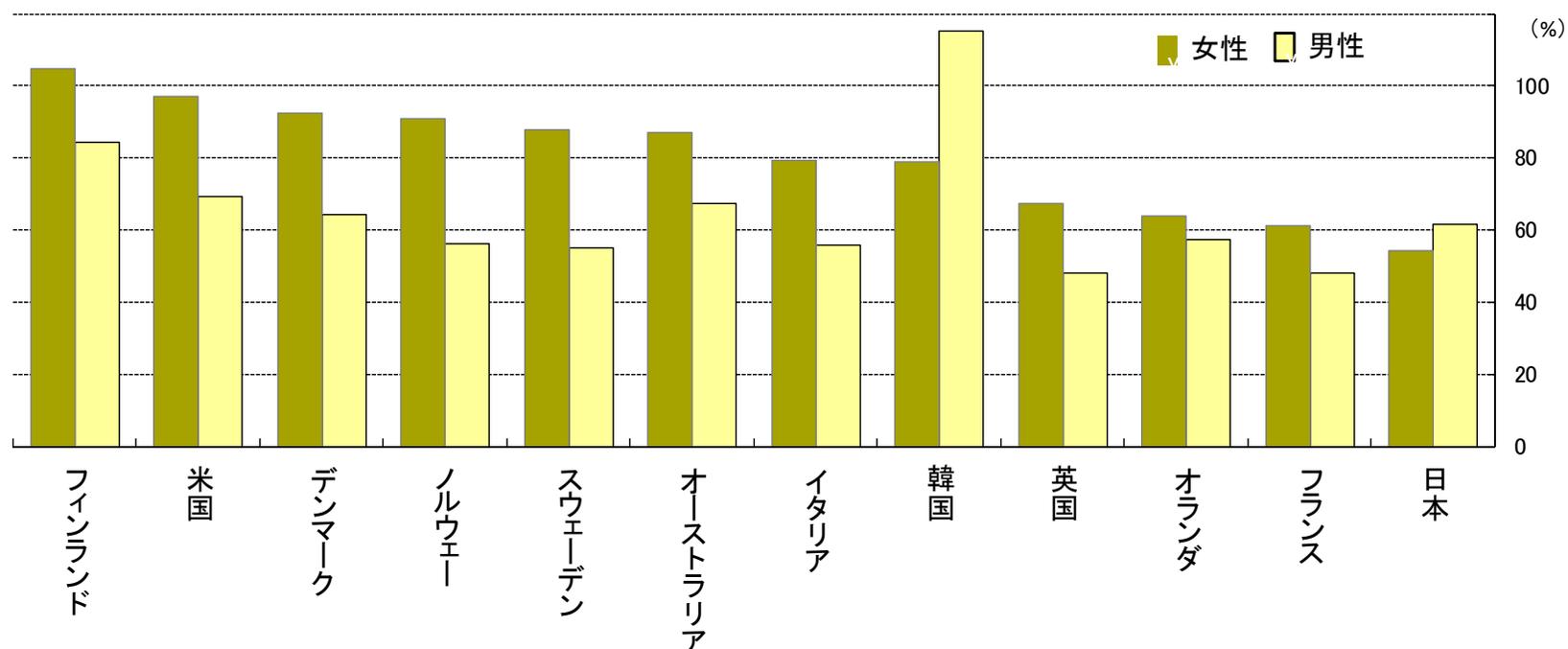
○日本の女性の賃金総額(「就業者数の男女比率」×「労働時間の男女比率」×「賃金の男女比率」)は男性の賃金総額の約4割。



資料： 1. 総務省「労働力調査」，厚生労働省「賃金構造基本統計調査」，OECD資料，米国資料より作成。  
2. カナダの労働時間は2006年の数値，日本，アメリカの賃金総額は2008年の数値。

## 高等教育在学率の国際比較

- 日本の女性の高等教育在学率は、他の先進国と比較して低い水準。
- 韓国を除く諸外国では、男性より女性の方が在学率が高いが、日本では女性のほうが低い。



- 資料：1. UNESCO Institute for Statistics ウェブサイトより作成。  
2. 在学率は「高等教育機関 (Tertiary Education, ISCED5及び6) の在学者数 (全年齢) / 中等教育に続く5歳上までの人口」で計算しているため、100%を超える場合がある。  
3. 原典は、Table14 Tertiary Education の Gross enrolment ratio. ISCED 5 and 6.

## 各国の女性の活躍促進策

## ○男女別データの報告義務付け

国名	項目	概要
韓国 	企業の労働者、管理職の女性比率を毎年届出 (2006年～)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女雇用平等と仕事・家庭に関する法律」により、従業員500名以上の企業に対し、職種別、男女別の従業員数の提出を義務付け</li> <li>・規模・業種別平均の6割に満たない水準の場合は、改善策の策定と施行を義務付け</li> </ul>
オーストラリア 	企業の労働者、取締役等の女性割合の公開義務付け (2011年～)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・証券取引所規則により、すべての上場企業に対し、全組織及び取締役等の女性割合、ジェンダー・ダイバーシティの目標値及びその進捗状況等の公開を義務付け</li> </ul>

## ○企業の自己診断ツールの提供

国名	概要
ドイツ、スイス  	企業のセルフ・チェック及びコンサルティングを行うツール(コンピューター・アプリケーション)の提供(2011年～)

## ○取締役等への女性の登用の促進

国名	根拠法	概要
ノルウェー 	会社法	(2004年～) ・国営企業、複数州で活動する企業では取締役会の男女がそれぞれ40%以上であることを義務付け (2006年～) ・民間の株式公開企業についても同様の義務付けを拡大 ・取締役の人数に応じて異なる割合を設定 (取締役が10人以上の企業は男女とも40%以上登用等)
フランス 	取締役会及び監査役における男女の平等な代表に関する法律	・取締役を2011年から上場企業は6年以内、非上場企業 <sup>(※)</sup> は9年以内に男女それぞれ40%以上 (※)最近3年間の年商が5,000万ユーロ以上かつ従業員を少なくとも500人以上雇用している企業が対象
イギリス 	—	・FTSE100(ロンドン証券取引所上場企業のうち時価総額の上位100社)の企業を対象に、取締役の女性割合を2015年までに25%とするよう推奨(FTSE350までの企業は自主的な目標を設定するよう推奨) ・企業の達成状況は役員会のダイバーシティに関する方針とともに、目標値、現状を企業会計報告で公表 ・機関投資家に対し、こうした企業の取組みに配慮するよう推奨(2011年～)

## ○公共調達におけるインセンティブ付与

国名	概要
アメリカ 	<ul style="list-style-type: none"><li>・政府調達において、契約する企業のうち、女性が経営する企業の割合を5%とする目標を設定(2000年～)</li><li>・女性契約促進規則(契約額が最も低い83業種において女性が経営する零細企業と政府が契約を促進する)の導入(2010年～)</li><li>・連邦政府の契約のうち5%に相当する金額を、女性が経営する小規模ビジネスに発注する「女性優先調達プログラム」を実施(1人またはそれ以上の女性が経営権の少なくとも51%を持っていることが条件)(2011年～)</li></ul>

## ○起業支援

国名	概要
韓国 	女性の企業活動および起業を支援するため、資金、人材、情報、技術等の総合的な支援と、均等な活動機会の確保に向けた、国・自治体の努力義務(1996年～)
スウェーデン 	新規起業における女性の割合を、35%から40%(5万人)にすることをめざし、3年間、毎年1億クローネを支出(2007～2009年)

国際機関によって示されたファクト

APEC 女性と経済サミット(2011)で示されたファクト

- 女性の労働参加の障壁を減らすことによる効果<GDP換算>
  - ⇒米国: +9%
  - ⇒ユーロ・ゾーン: +13%
  - ⇒日本: +16%
- 女性による消費のコントロール
  - ⇒2028年までに、世界の消費の3分の2を女性がコントロールするようになる見込み
- 企業の女性役員の数と利益の関係
  - ⇒女性取締役数の最も多い企業群は、最も少ない企業群に比べ、利益率が高いとの指摘もある。

女性の活躍を推進する企業のツール

## 女性のエンパワメント原則(WEPS)

- 国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同で策定(2010年)。
- 「女性のエンパワメント原則」にCEO(最高経営責任者)が署名することで、ビジネス・リーダーがジェンダー平等の推進を企業の経営方針として、実践することを国内外に表明することができる。
- 企業が女性のエンパワメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進を目指す。

### ◆ 7つの原則

- 1) トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
- 2) 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
- 3) 健康、安全、暴力の撤廃
- 4) 教育と研修
- 5) 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
- 6) 地域におけるリーダーシップと参画
- 7) 透明性、成果の測定、報告