

働く「なでしこ」大作戦 ～女性の元気で日本再生～

平成24年 5月22日

厚生労働大臣 小宮山洋子



働く「なでしこ」大作戦～女性の元気で日本再生～



※ その他本会議で、他省庁から発表された取組についてもプロジェクトの内容とし、追加する。

- 各省横断的な取組として、2～3年程度のプロジェクトとして集中的に政府を挙げて実施。工程表を作成し、チェックを行う。
- 企業の自主的な取組を促進し、女性の活躍促進・企業活性化をはかる。

企業

労働者

社会

1, 「見える化」の強力な推進

○ 格差・差別の「見える化」

- ・ 企業労使で男女均等度合いを把握し、ポジティブ・アクションにつなげるシステムづくりをすすめるとともに、職務評価手法について、企業へのノウハウ提供を行う。

○ 市場での女性の活躍促進の「見える化」

<対象：株主・消費者、就職希望者>

- ・ 有価証券報告書に女性管理職比率等を盛り込めないか
- ・ CSR報告書、求人パンフレットに女性管理職比率や女性の活躍などを盛り込むことの推奨
- ・ 厚生労働省のポジティブ・アクション情報サイトを利用した女性の採用拡大や女性管理職比率の向上などの目標を定めた企業の「見える化」

2, 「女性の活躍促進・

企業活性化推進営業大作戦」の実施

女性の活躍促進・企業活性化推進チームの設置

⇒ 約20,000社の目標を設定し、企業へ直接的働きかけ

6, 女子中高生等を対象

にした意識啓発活動

7, 公務員等による

取組の率先

3, メンター(相談相手)の導入支援

メンター、ロールモデルの確保が難しい企業がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修等を行う仕組み作りの支援

4, 公共調達での女性の活躍や

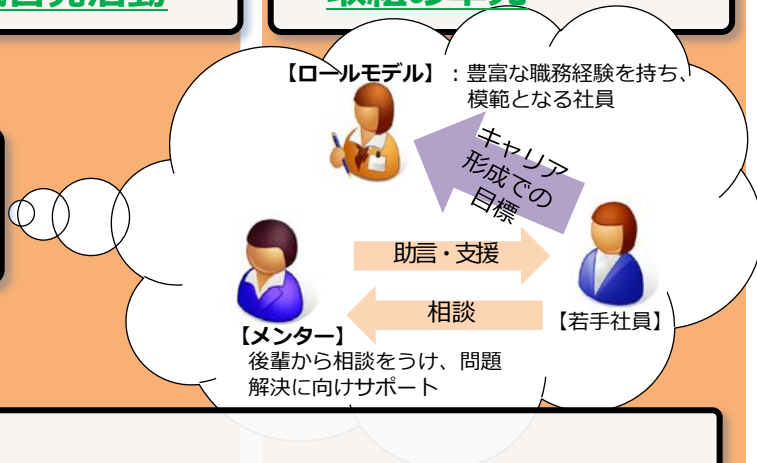
ワーク・ライフ・バランスの勘案

5, 周知啓発キャンペーン

企業の自発的活動となるよう政府を挙げたキャンペーンの実施

【ポイント】女性の継続就業が、企業、労働者、社会それぞれに得になる（現状では損失である）ことを試算し、周知

8, 医療、介護等の分野での女性の就労促進、公正な待遇の確保



女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦目標値

23年度

24年度
(先行実施)

25年度

26年度

27年度

目標値
(累積値)

【新規目標値】

体制強化

① 営業企業数

3,000

6,000

6,000

6,000

21,000

② ①のうち、ポジティブ・アクション取組企業数

1,800

3,600

3,600

3,600

12,600

③ 女性管理職比率などの情報開示や取組についての宣言を行う企業数

500

750

750

750

2,750

【既存の目標値】

④ ポジティブ・アクション取組企業割合

31.7%

40%超

⑤ 女性管理職比率

7.2%

10%程度

厚生労働省での企業のポジティブ・アクションの情報サイト等

ポータルサイト

宣言コーナー

このサイトは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。
女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

▶ 宣言する

▶ 宣言を見る

企業の取組紹介

【ポジティブ・アクションメッセージ集】



※ ロールモデルとなるような女性社員からのメッセージ集等を作成

業種別「見える化」支援ツールを活用した結果イメージ

- 使用者団体・業界団体、労働組合と連携し、百貨店業、スーパーマーケット業、情報サービス業の3業種について業種別「見える化」支援ツールを作成。
- 「業種別実態調査表」を入力することで、下記図のような結果が得られる。

【百貨店業界の平均値との比較】

平均賃金指数 (男性を100)	業界平均	自社
	74.8	82.8

各指標に対し、「業界平均値」が入力されており、自社データは「業界平均値」と比較して表示される。

定着に関連する指標

		業界平均	自社			業界平均	自社	
平均勤続年数	男女差	2.9年	-1.7年	50歳賃金指数		75.7	85.0	
	男性	18.7年	18.0年					
	女性	15.8年	19.7年					
10年目定着率	男性	59.8%	66.7%	40歳賃金指数		81.5	88.2	
	女性	42.6%	16.7%					
出産時離職		5.6%	25.0%	30歳賃金指数		91.8	93.8	
	<参考> 有休取得率							
	女性	90.6%	100.0%					
	男性	5.8%	0.0%					
3年目定着率	男性	86.0%	40.0%	25歳賃金指数		96.1	98.5	
	女性	80.0%	25.0%					

活躍に関連する指標

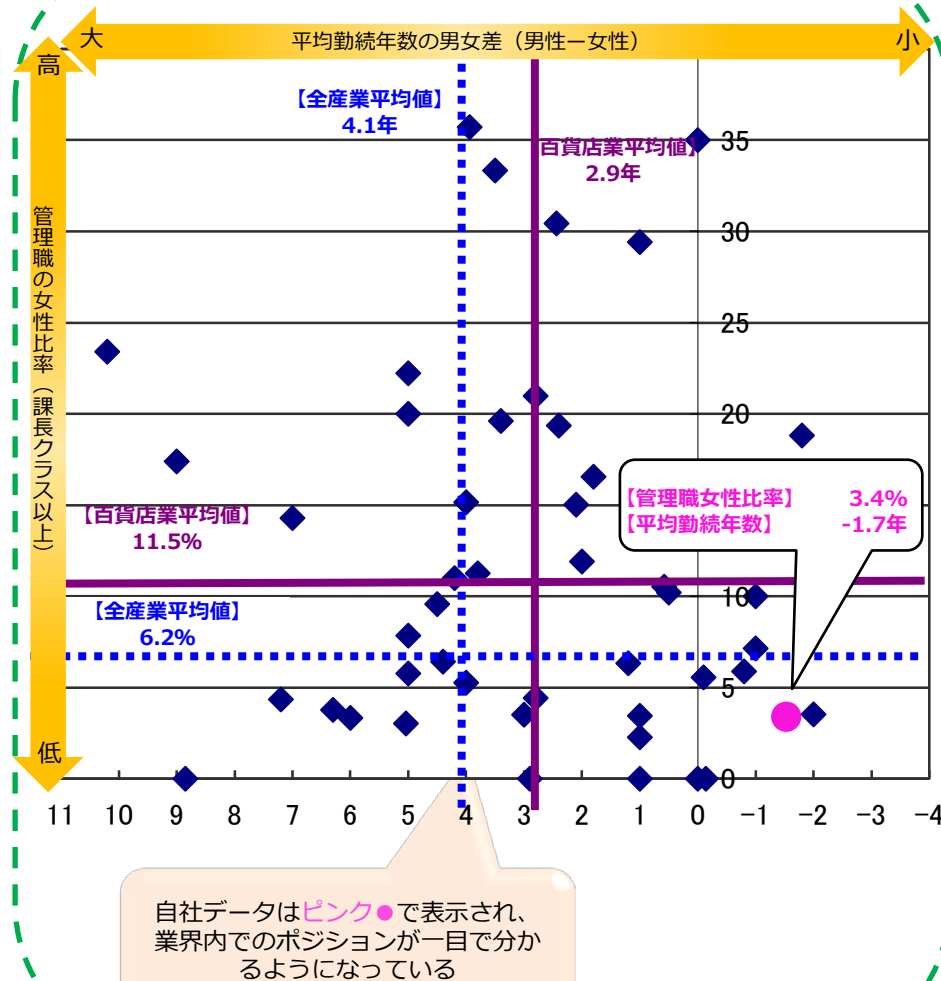
		業界平均	自社
管理職女性比率	部長以上クラス	4.4%	0.0%
	課長クラス	14.6%	4.4%
管理職予備軍女性比率	主任・係長クラス	50.8%	47.4%
10年目配置 (社員における職階別比率)	男性	50.3%	71.4%
	女性	68.1%	70.0%
異動	人事異動女性比率	44.2%	30.0%
	店舗・事業所間異動女性比率	34.3%	0.0%
評価 (5段階評価)	男性平均	3.0	3.2
	女性平均	3.0	3.1
新任配置 (社員における職階別比率) ※新任のほぼ全てが当該配置のため男女とも100%		100.0%	

全体	60.0%	67.6%
大卒	55.0%	33.3%
中途採用	17.8%	40.0%

女性社員比率	53.8%	43.0%
--------	-------	--------------

- ※ 注1: 「女性比率」とあるものは、「男女計に占める女性の割合」
- ※ 注2: 『業界平均』は2011年9月末時点のもの

【管理職比率×平均勤続年数】



女性の継続就業は、企業、労働者、社会それぞれに得になる (継続就業しないことによる損失)

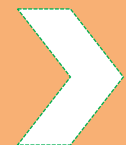
【企業】 女性が出産後も継続就業した場合の方が、退職してしまう場合より**企業の負担は小さい。**

【退職した場合】

✚ <投入コスト> 437万円

✖ <節約コスト> 335万円

<純コスト> 102万円



【同僚従業員が代替する場合】

✚ <投入コスト> 1,087万円

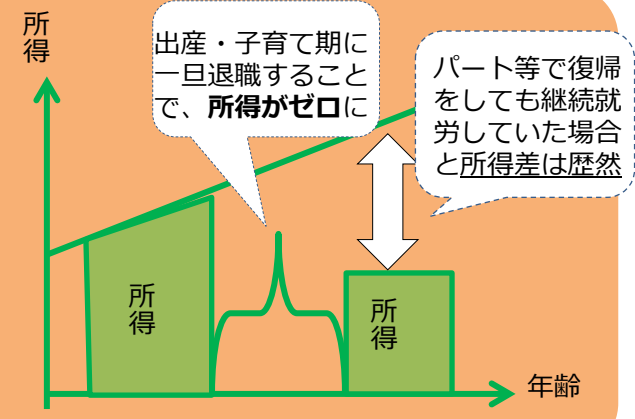
✖ <節約コスト> 1,004万円

<純コスト> 83万円

出典：平成20年4月9日発表「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」
男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会

【労働者】

	大卒 生涯所得 (退職金含む)	逸失額
継続就業した場合	2億7,645万円	
育児休業を1年間利用した場合 (従前の給与の4割を支給したと仮定)	2億5,737万円	1,908万円
出産退職後、 他企業に正社員 として 子どもが6歳で再就職した場合	1億7,709万円	9,936万円
出産退職後、 パート・アルバイト として 子どもが6歳で再就職した場合	4,913万円	2億2,732万円

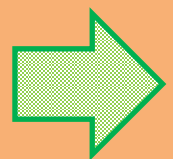


出典：平成17年国民生活白書

【社会】

仮定：女性就業希望者（342万人）は、女性の就業者（2,641万人）の約1割であるため、女性就業希望者が全員就業すると、女性雇用者報酬総額（約70兆円）も1割増加する。

女性就業希望者（342万人）
が**全員就業**



雇用者報酬総額は、
7兆円 (GDP水準の約**1.5%**)程度増加

出典：男女共同参画会議基本問題影響調査専門調査会 5
「女性の活躍による経済社会の活性化(中間報告)平成23年7月」

現状施策

- 急速に少子高齢化が進展し、労働力人口が本格的に減少していく中、女性が就業意欲を失うことなく、その能力を伸張・発揮できる環境を整備することが重要な課題。
- 男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するポジティブ・アクションを強力に推進していく必要がある。

女性の活躍促進施策

I 男女雇用機会均等対策の推進


- 1 男女雇用機会均等法の履行確保の徹底
- 2 ポジティブ・アクションの周知・啓発、ノウハウ提供
 - ・ 厚生労働大臣や労働局長による企業表彰の実施
 - ・ ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供（ポジティブ・アクション情報ポータルサイト）
 - ・ 使用者団体・業種団体、労働組合と連携し、男女間格差の状況やその要因の「見える化」を図るための業種別支援ツールの作成・普及
 - ・ 若い女性が将来のビジョンを描けるようメンター制度やロールモデル導入のための研究会の開催や導入マニュアルの作成等

II 仕事と家庭の両立支援対策の推進

- 1 短時間勤務制度の義務化などを盛り込んだ改正育児・介護休業法の周知・徹底
- 2 仕事と家庭の両立を実現するための企業等に対する支援（ベストプラクティスの普及等）
- 3 イクメンプロジェクト等夫婦で協力して子育てをする社会的気運の醸成

III 女性の就業希望の実現

マザーズハローワーク等で子育てをしながら就職を希望している人に対するきめ細かな再就職支援の実施



女性の就業継続を図るためワーク・ライフ・バランスへの取組促進を図るととともに、企業の男女間格差の「見える化」を進め、情報提供や企業労使によるポジティブ・アクションの取組を推進する。