

【「女性の活躍による経済社会の活性化」の必要性】

- 平成 22 年 12 月に閣議決定された**第 3 次男女共同参画基本計画**では、「少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性をはじめとする多様な人材を活用することは、わが国の経済社会の活性化にとって必要不可欠である。また、女性がその能力を十分に発揮して経済社会に参画する機会を確保することは、労働供給の量的拡大という観点に加えて、グローバル化や消費者ニーズが多様化する中で持続的に新たな価値を創造するために不可欠である。」との認識のもと、**女性の活躍による経済社会の活性化を「改めて強調している視点」と位置付けている**。現在、政府において各般の施策の推進が図られているところである。
- 同基本計画を踏まえ、女性の活躍促進の意義について認識を社会全体で共有し、取組みを進めていく必要がある。このため、平成 23 年 3 月に発足した男女共同参画会議 基本問題・専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ（以下、「女性と経済のワーキング・グループ」という。）では女性の活躍による経済社会の活性化への道筋を更に確固たるものとするべく検討を重ねてきた。その**基本的な問題意識**は以下のとおりである。
 - ・ 経済社会における女性の活躍促進は、女性の希望する生き方の実現につながり、ひいては結婚やこどもを持つことなど**家庭形成等に関する男女の希望の実現**にもつながる。
 - ・ 女性をはじめとする多様な人々が、経済社会に参画する均等な機会を確保し、その能力を十分発揮することは、生産年齢人口が減少する中で**労働力の量的拡大**という観点もさることながら、グローバル化や消費者ニーズの多様化に対応して**持続的に新たな価値を創造する**ために不可欠である。
 - ・ 女性の経済的エンパワメントは、成長の恩恵がより多くの人々に及ぶ機会を高めることにつながり、**世帯収入を増加させ、人々が生活困難に陥るリスクを低める**。
- 男女共同参画・女性の活躍が促進されなければ、人口構造変化に伴う課題への対応や少子化の流れを変えることが困難であって、経済成長や生産性向上も図れないということや、活力ある地域社会の構築もままならない、言い換えれば我が国の持続可能性が脅かされるという危機感を持たなければならない、待ったなしの状況である。

【女性の活躍が経済社会にあたる影響】

- 少子高齢化の進展等の人口構造の変化が進む中、男女別・年齢別労働力率が変わらなければ、わが国の労働力率は 2030 年に 53.7%まで低下すると予想されている。経済力の低下、社会保障制度等の担い手の不足などが懸念されている。
- 「2020 年に 15 歳以上の我が国の就労率を 57%に維持する」との新成長戦略の目標達成のためには、現在潜在化している働く意欲のある人々の労働参加を進めるための環境設備が欠かせない。現在、女性の就業希望者（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する女性は 30 歳代を中心に 342 万人、全労働力人口の 5%に達している。
- 女性の力が発揮されることによって、下記のような影響が考えられる。
 - ・ 単純な計算によれば、342 万人の女性の力が発揮されることによって、約 7 兆円、GDP 比で 1.5%の新たな付加価値が創造される。
 - ・ 働く女性の増加や、女性が能力を発揮しやすい環境を整備することによる男女の働き方や生活の変化が、新たな需要を創出することが期待される。結婚・出産後も職業を持ち続ける女性の増加が、世帯の所得を高め、育児や教育・自己啓発への支出を引き上げ、環境への配慮や安全性など付加価値の高い製品への買い替え等需要を高める可能性がある。また男性の家事・育児参加の拡大が、新たな生活関連の需要を生む可能性もある。
 - ・ 女性の活躍促進は、わが国の経済社会を支え、更に生産性や競争力を高める可能性がある。様々な知見をもった人材の活用により、新たな価値が創造される

（内閣府 男女共同参画局 基本問題・計画専門調査会 報告書より）

【国の動向】

1. 内閣府男女共同参画局

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)では、「改めて強調している視点」の一つに、「女性の活躍による経済社会の活性化」が位置付けられている。

「女性はその能力を十分に発揮して経済社会に参画する機会を確保することは、労働供給の量的拡大という観点に加えて、グローバル化や消費者ニーズが多様化する中で持続的に新たな価値を創造するために不可欠である。」と述べられている。

男女共同参画会議(第38回) H23.2.15

専門調査会の設置 実効性を持って早急に具体的取組みを進めていくため、また男女共同参画会議の調査審議の充実を図るため、専門調査会において専門的な知見を集めた調査を行う。

「基本問題・影響調査専門調査会」

「女性に対する暴力に関する専門調査会」

「監視専門調査会」

- ・基本問題・影響調査専門調査会(第1回) H24.2.3

女性と経済WG ポジティブ・アクションWG の設置

- ・基本問題・影響調査専門調査会(第3回) H24.2.3

- ・基本問題・影響調査専門調査会(第4回) H24.9.28

女性の活躍促進WG の設置

- ・基本問題・影響調査専門調査会(第5回) H24.12.12

2. 国家戦略会議

H24.4.9 国家戦略会議「女性の活躍により経済を活性化する観点から、政府が重点的に行うべき取組みを関係閣僚が連携して6月までに整理し、平成24年中に工程表をあきらかにすべき」との提言

5月12日 女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議設置

5月12日 第1回会議

6月22日 第2回会議 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～策定

3. 若者・女性活躍推進フォーラム

経済再生担当大臣の調整のもとで、関係閣僚が連携して、若者や女性等の雇用に関わっておられる方々の生の声をお聞きしながら、若者や女性等の直面する課題の抜本的な解決方策を検討する。

第1回（平成25年2月13日）

第2回（平成25年3月15日）

第3回（平成25年3月21日）

第4回（平成25年4月6日）

第5回（平成25年4月20日）

第6回（平成25年5月9日）

第7回（平成25年5月10日）

第8回（平成25年5月19日）

若者・女性活躍推進フォーラム提言の策定

【大阪市の方向性(案)】**● 目的**

大阪市では、女性が能力を十分発揮し、あらゆる経済・社会に参画できる機会を確保することで、大阪市を活性化することを目的とする。

● 取り組むべき施策(案)**《施策の3つの柱》**

1. さまざまな分野や働き方における女性の活躍を支援
2. 企業・事業者への働きかけ
3. 大阪市役所内の女性職員の登用、働きやすい職場づくり

1. さまざまな分野や働き方における女性の活躍を支援**① 企業に働く女性を支援**

企業、経済団体等と連携し、今現在、働いている女性に対して、将来にわたっていきいきと働き続けられる支援

中小企業を中心とした交流ネットワーク会議の設置

中小企業に働く女性を対象とした社外メンター制度や異業種交流による情報交換のしくみづくり

② 多様な選択を可能にする教育・キャリア形成支援

学校教育のなかで、キャリア形成支援につながるプログラムづくり

女性が活躍するロールモデルの提示

学校(大学)への出前講座 女性が働き続けることをイメージするキャリア形成

女子大学生への情報発信(大学コンソーシアム等との連携)

③ 地域における女性の活躍促進(チャレンジ支援)

NPO、ボランティア情報発信

NPOの立ち上げ等のノウハウ面でのサポート

地域活動への参画支援(防災計画等への参画)

④ 市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

審議会等への女性委員の積極的な登用

⑤ 両立支援

妊娠・出産後も就労を希望する女性の継続就労を支援するとともに、企業で働く男性やより若い世代に対して、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の重要性を啓発

⑥ 経済的自立の応援

生活困難に陥りやすいひとり親家庭、非正規雇用の方々等の支援

子育てをしながら働きたい方、再就職をめざす方等の総合的な就労支援

⑦ 再就職・起業支援

女性への低利融資制度等による資金提供
経営、事業に関する知識・ノウハウ面でのサポート（セミナー開催）

⑧ 子育て支援

多様なニーズに応じた子育て支援サービスを質・量ともに充実

⑨ 情報発信

SNS（Facebook）やHPを活用した情報発信

2. 企業・事業者への働きかけ

① 企業顕彰(きらめき企業賞)のリニューアル

（女性の活躍促進の観点の追加、対象企業の検討、評価の数値化）

② きらめき企業会を活用した普及啓発

きらめき企業賞受賞社で構成する「きらめき企業会」が実施している年4回の交流会議を拡大し、講演会を行うなど、中小企業同友会、大阪商工会議所等と連携し市内の企業に対して普及啓発を行う。

③ 公共契約を通じた推進方策の検討

競争参加資格設定において社会性等を評価する審査項目を設定する場合や調査、広報、研究開発事業等において総合評価落札方式を適用する場合で男女共同参画等に関する項目設定の検討

④ 市内の女性登用状況などの実態調査

3. 大阪市役所内の女性職員の登用、働きやすい職場づくり

① 積極的登用

② 職員の意識調査

③ 女性職員へのメンター制度の創設

ロールモデルとなる女性職員（メンター）を設置し、キャリアパスに悩む女性職員にアドバイスをする。

④ 働きやすい職場づくり

職場内のWLB（大阪市特定事業主行動計画との連携）

⑤ 庁内向けの情報発信(庁内ポータルを活用)