

山形県提出資料

結婚・子育て、そして女性が
さらに活躍できる環境づくり
～ 一人ひとりの希望の実現に向けて ～

めぐりん

だいじょうぶ
みんながあなたの
サポーター

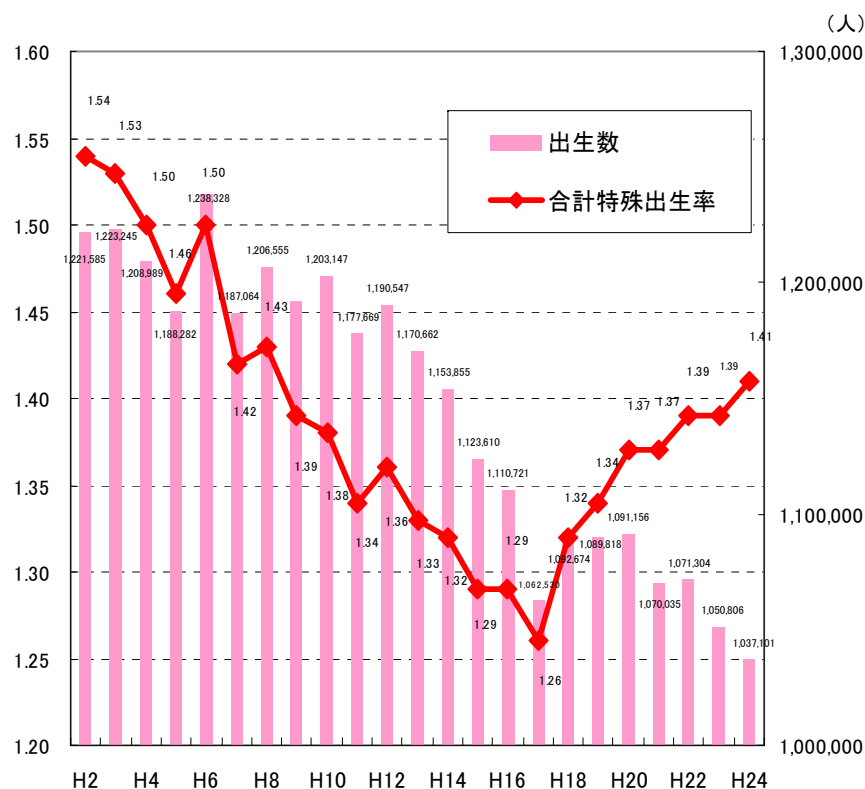


子育てするなら山形県

少子化をめぐる日本の現状（出生数・出生率、未婚化・晩婚化）

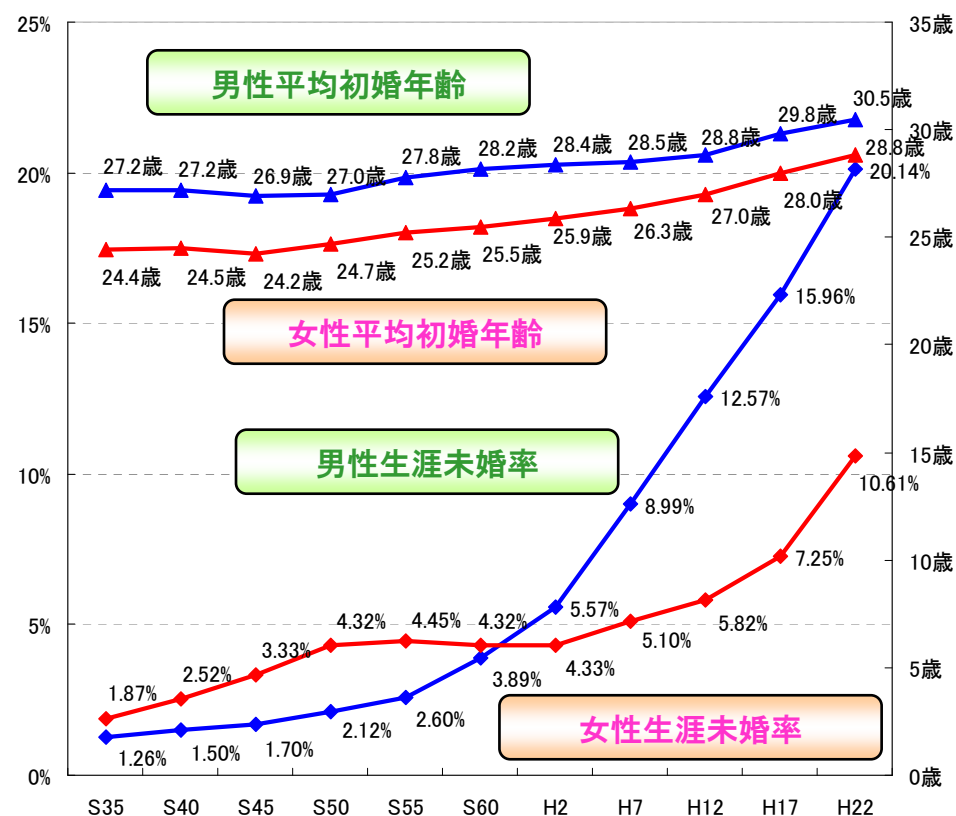
- ・「出生数」は、年々減少（20年間で約15%減少）
- ・「生涯未婚率」「平均初婚年齢」は男女とも依然上昇傾向にあり、未婚化・晩婚化の進行に歯止めがかからない

出生数・合計特殊出生率の推移



出典：厚生労働省「人口動態統計」

生涯未婚率・平均初婚年齢の推移



出典：総務省「国勢調査」、厚生労働省「人口動態統計」

子育てをめぐる日本の現状（子育てに対する不安感・負担感、女性の就労）

- ・ 子育て家庭の多くが「経済的負担の増加」をはじめ、様々な不安を抱えている
- ・ 出産、育児期の女性労働力率は大きく落ち込む

子育てに対する不安要因等

■子育てへの不安要因

- 1位 経済的負担の増加 【71.7%】
- 2位 仕事と生活・育児の両立 【47.1%】
- 3位 不安定な雇用、就業関係 【43.7%】
- 4位 保育所などの保育サービスの不足 【37.4%】
- 5位 出産年齢、子どもを持つ年齢 【32.0%】

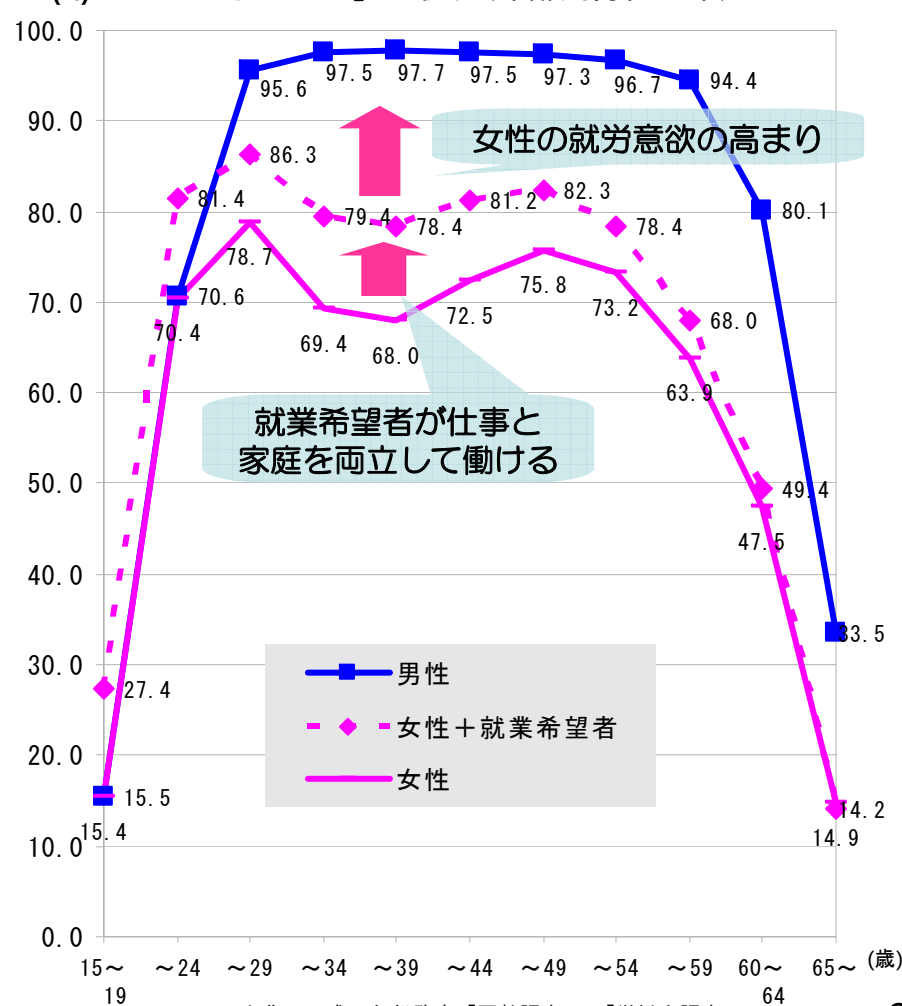
※「子ども・子育てビジョンに係る点検・評価のための指標調査」
(H24.3内閣府)

■非正規雇用割合の増加

H24：38.2% (H19：35.5%、H14：31.9%)

※「就業構造基本調査」(総務省)

「M字カーブ」の状況（年齢別労働力率）



出典：平成22年総務省「国勢調査」、「労働力調査」

結婚・子育て、そして女性がさらに活躍できる環境づくり

- ◆ 少子化進展の背景は複合的な問題を抱えている
- ◆ そのため、結婚支援の充実や子育て支援の強化、さらには、女性の活躍促進等、総合的な支援を同時並行で進めていく必要がある



1 結婚支援

～山形県の取組み～

(1) これまでの取組み

結婚支援体制の充実

H21

やまがた出会いセンター（委託）（H21年8月設立）

- ◇出会いイベント情報の発信（ホームページ、メルマガ等）
- ◇出会いイベント創出への働きかけ、助言

H22

やまがたお見合い支援センター（委託）
（H23年1月設立）

- ◇結婚希望者の情報を集約し、お見合い相手を紹介

H23

企業間独身者交流支援センター
（H23年8月設立）（委託）

- ◇企業の協力のもと、企業の独身者の交流する機会を創出

H24～

3センターを一元化

（H24年5月設立・山形法人会委託）

「やまがた結婚サポートセンター」の設置

- 1対1のお見合い会員を引き合わせる「お見合いコーディネート機能」を追加
- 出会いイベント参加者やお見合いによる交際をフォローする「ハッピーサポーター」を養成

結婚気運の醸成

やまがた婚活応援団+（プラス）
（H22年1月設立）

- ◇NP0、商工・農業団体、企業、行政等の団体・個人が参加（H25.6月末現在：140会員）

**結婚気運醸成セミナー
夏キュンYAMAGATA2010**

- ◇参加：独身男女207名
- ◇講演会、セミナー、交流会



**結婚気運醸成セミナー
LOVEキュンYAMAGATA2011**

- ◇県内4地域で開催
- ◇参加：独身男女154名
- ◇自分磨きセミナー、交流会

**新たな出会い創出助成事業
（公募型補助）**

- ◇若者が参加しやすい工夫のあるイベントを公募し、優れた企画に助成

1 結婚支援

～山形県の取組み～

(2)やまがた結婚サポートセンターによる支援

出会いの機会の創出

- 1 出会いイベント情報の発信
(HP、メルマガ)

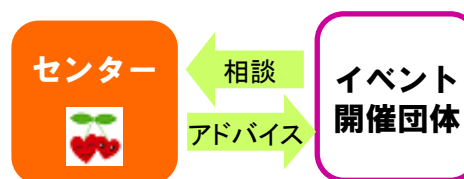
<http://ymsc-yamakon.net/>



- 2 出会い・交際のサポート
・自分磨きセミナーの開催
・交際のフォロー



- 3 イベント開催団体への支援
・出会いイベント企画運営へのアドバイス



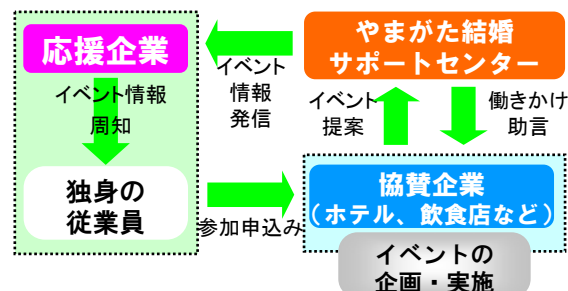
企業と連携した交流促進

- 1 企業間の独身者交流パーティーを開催・支援

(例) ・複数企業合同の大規模パーティー
・少人数の婚活イベント



- 2 企業自らがイベントを開催する
“Bizコン”の実施(H25～)



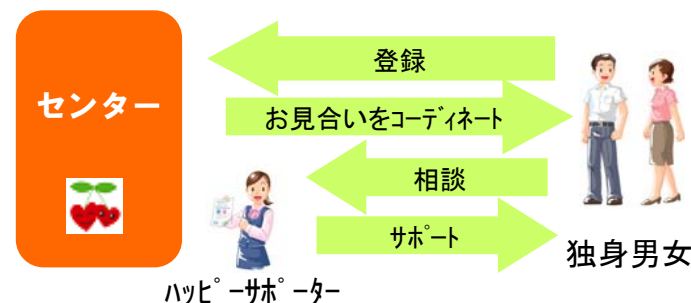
個別のお見合い推進

- 1 独身男女の会員登録

・H25.6月末現在：計 488名
(男性 334名、女性 154名)

- 2 お見合いのコーディネート

・登録されたリストから希望に叶う相手を紹介



- 3 ハッピーサポーターによる支援

・会員の相談窓口となり、
お見合いや交際をフォロー



- 4 本人直接検索マッチングシステムの導入(H25～)

・タブレット端末を活用し、会員が希望の相手を直接検索できるマッチングシステムを導入

- 5 支所の開設(H25庄内、H26さらに支所開設)

・県内全域でのサービス提供

1 結婚支援

～山形県の取組み～

(3) 地域ぐるみで結婚を応援

新たな出会い創出助成事業（公募型補助）

若者が参加しやすい、工夫のある出会いイベントを公募し、優れた企画に助成

平成25年度の主な助成事業

応募数25団体・採択団体数14団体

《ワイン(輪員)作りでストライク》

(南陽市)

地域資源を活かした「楽しい出会いの提供」

- ★オリジナルワイン作りに挑戦
- ★軽スポーツに挑戦
- ★パワースポットの下で散策

《自治会連携型「婚活パーティー」》

(鶴岡地区)

人口減少対策として、15の自治会が連携した組織が主体となり、各地区の特色を活かした婚活パーティーを実施

- ★だだちゃ豆収穫体験婚活
- ★海岸清掃ボランティア婚活
- ★旬の食材料理教室

《庄内恋愛教習所》(鶴岡地区)

年4回参加者を募集。1回の活動期間は1ヶ月半程度で、毎週食事会などで交流

最後は全員で卒業パーティーを企画し、カップルが成立すれば教習所を卒業

男性のファッションやマナーへのアドバイスも実施

- ★海のパーティー
- ★街のパーティーX'mas など



市町村の取組み（例）

<主催者の思い>

- ・ イベントを通して結婚の良さを伝えたい
- ・ 真剣に出会いを求めているのに、一歩が踏み出せない人を応援したい
- ・ 女性との接し方が苦手な男性を助けたい



長井市婚活サポート委員会(長井市)

イベントの前に、男性力アップの講習

女性とのトークなど、悩みを解決して自信を持ってパーティーに出席

- ★みんなの男磨き塾
- ★バレンタインパーティー

最上広域婚活実行委員会(最上地区)

通常の婚活イベントに参加しづらいシングルマザー限定の企画

男性参加者にはイベント前に、シングルマザーへの配慮やアプローチを学ぶセミナーを開催

- ★シングルマザー出会いイベント
- 「会話がはずむ イタリアン料理教室」等

<参加者の声>

- ・ 自分のこともみんなのことも好きになれた
- ・ 結婚をあきらめていたのに、イベントで一生の伴侶を得られたなんて信じられない
- ・ 外面でなく内面の大切さを知った

1 結婚支援

～山形県の取組み～

(4) 結婚・子育てポジティブキャンペーンの展開

若者の結婚観、家庭観の醸成

① 乳幼児と小中高生とのふれあい体験

乳幼児とのかかわりを通して、将来、自分が親になるイメージをもってもらうため、体験事業を授業として県内各地域ごとに実施



② 高校生を対象としたライフデザインセミナーの開催

家族、家庭の意義を理解し、進学・就職・結婚・妊娠・出産・子育てなど、将来を見据えた人生設計を考えるセミナーを授業として県内各地域ごとに開催

③ 妊娠・出産に関する正しい知識の普及啓発

妊娠・出産、母体の健康についての正しい知識を知ってもらうためのリーフレット作成やコミュニティ誌への掲載

結婚・子育てポジティブキャンペーンの展開

結婚・子育て・三世代同居などの山形県で暮らす魅力の発信

- ◆コミュニティ誌へ連載記事の掲載
- ◆インターネット配信
- ◆知事と若者とのトークイベントの開催



1 結婚支援

～山形県の取組み～

◎取組みの成果

◇出会いイベント開催件数 平成24年度 311件(取組み開始時から**1.8倍**)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	累計
イベント開催件数	168	202	311	726

※累計には、H21年度分45件を含む。

◇イベント参加者数 平成24年度 9,055人(取組み開始時から**約2倍**)

◇交際成立件数 平成24年度 626組(取組み開始時から**1.6倍**)

イベント参加者数、交際成立件数

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	累計
参加者数	4,715	5,648	9,055	19,418
交際成立件数	381	478	626	1,485

◇平成24年婚姻数(概数) : 4,881件(対前年比 **約3%増**)
【人口動態統計】

2 子育て支援

～山形県の取組み～

(1) これまでの取組み

1 知事直轄「子ども政策室」設置(平成21年4月)(H22～「子育て推進部」)

- ・ 女性職員を部長級ポスト「子ども政策監」に県庁で初めて登用
- ・ 県庁内の部局を越えた若者・子育て支援の取組みを推進

2 「山形みんなで子育て応援団」の設立(平成21年10月)

- ・ 県民総ぐるみによる子育て家庭を応援する体制を構築
- ・ 知事が代表となり、県民への活動参加を推進

3 「山形県子育て基本条例」の制定(平成22年3月)

- ・ 県の子育て支援、少子化対策に関する基本理念、県・県民・保護者・事業者の責務・役割、施策の基本的事項を規定し、県民総ぐるみで子育て支援、少子化対策を推進
⇒ **県民が安心して子どもを生み、育てることができる社会の実現を目指す**

4 「やまがた子育て応援プラン」の策定(平成22年3月)

- ・ 子育て基本条例に基づき、子育て支援や、若者の活躍支援、結婚支援などの具体的な施策、数値目標を記載
- ・ プランに掲げる目標達成に向けて、毎年度、取組みの評価、検証を行いながら施策を展開
⇒ **「子育てするなら山形県」と実感できる社会に**



2 子育て支援

～山形県の取組み～

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

○ 待機児童ゼロプロジェクトの展開

保育施設の整備(H25.3月末までの4年間で認可保育所1,702名の定員増)、保育ママ、幼稚園空き教室の活用、認可外保育施設の保育サービス拡充



【待機児童等の状況】

各年4月1日現在 (単位:人)

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	増減(H25-21)
待機児童数	220	204	127	158	77	△143
入所定員	20,142	20,386	20,977	21,323	21,844	+1,702
就学前児童数	56,254	54,979	54,103	53,945	52,783	△3,471

○ 放課後児童クラブ指導員の資格取得支援、処遇改善【全国初】

放課後児童クラブ指導員全員が資格を取得するための支援、有資格者に対する給与の上乗せ支援

○ 山形いきいき子育て応援企業の認定・支援

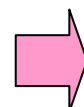
働く女性の活躍や仕事と家庭の両立支援のための「宣言企業」、「実践(ゴールド)企業」、「優秀(ダイヤモンド)企業」の段階的登録の拡大と、企業に対する各種奨励金の交付

<優遇措置(例)> 【 ゴールド企業 】 県競争入札参加資格者名簿(建設工事)評価加点、奨励金の交付回数拡大
【 ダイヤモンド企業 】 ゴールド企業優遇措置 + 知事との新聞紙面対談

宣言企業



実践(ゴールド)企業



優秀(ダイヤモンド)企業

2 子育て支援

～山形県の取組み～

(3) 男性の育児参加の推進

やまがたイクメン応援プロジェクト

1 男性の育児休業取得奨励金の支給(H23～)

県内に勤務する男性従業員が、育児休業を取得した場合に従業員に対し奨励金を支給

【支給額】 育児休業期間7日以上1ヶ月未満 5万円
育児休業期間1ヶ月以上 10万円

【支給実績】 平成23年度:15件 平成24年度:12件

【男性の育児休業取得者が少ない理由】 H24アンケート調査 (山形県実施)

- ・収入が減る
- ・会社・周辺の理解が得られにくい
- ・周囲の人に迷惑がかかる
- ・職場から長期間離れることが不安
- ・社会的に浸透していない
- ・代替要員がない

2 やまがたイクメン 魅力アップ事業(H24～)

(1) やまがたイクメン応援サイト

(2) イクメンセミナーの開催



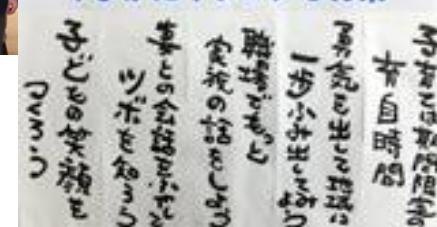
イクメンの自発的な動き

建国宣言！ (H25年3月) 「やまがたイクメン共和国」

- ・イクメンセミナーをきっかけに、県民有志による実行委員会が設立
- ・ワークショップを通して、「やまがたイクメン5カ条」を宣言
- ・「パパと子のお菓子作り教室」やパパ同士の情報交換会「飲まない飲み会」開催



建国宣言！やまがたイクメン共和国 やまがたイクメン5カ条



⇒交流・ネットワークの拡大

2 子育て支援

～山形県の取組み～

(4) その他の取組み

○ やまがた子育て応援パスポート事業



- ・ 子育て家庭(妊婦や小学6年生までの子どもがいる世帯)にパスポートカードを発行し、協賛店舗等において、割引やポイント加算、ミルク用のお湯の提供等の各種サービスを提供
H22年度～ 対象拡大 協賛店舗等 山形県内 3,443店(H25.6月末現在)

利用者の声
子ども連れでも安心して利用できる

お店の声
お客さんとのコミュニケーション向上

○ 子育てタクシー推進事業



- ・ 保育所や学校、塾などに子どもを迎えに行けないときに保護者の代わりに迎えに行ったり乳幼児を連れた外出のサポートを行う「子育てタクシー」の推進
認定ドライバー養成やチャイルドシート設置への助成(H22～24)
20事業者が運行 運行回数3,176回(H24年度)

利用者の声
安心して利用することができ、助かっている

○ 先輩ママの家庭訪問支援事業

- ・ 専門的な研修を受けた先輩ママが子育て家庭を訪問し、話し相手や一緒に外出するなどきめ細かな支援を行うことにより、円滑な育児のスタートを支援(H23～)

○ 子育て支援医療給付事業

- ・ 子育て支援医療制度の拡充
<助成対象> (H25～)
【入院】 小学6年生 ➡ 中学3年生
【通院】 就学前

○ 健やか妊娠支援事業

- ・ 特定不妊治療費の助成回数の上乗せ (H25～)
5年で10回 原則年2回 ➡ 5年で15回 年3回

未婚化、晩婚化がこのまま続くと、結婚・子どもを望む国民が多い中、単身世帯が増加し、少子化が加速

- 労働力人口の減少による社会活力の低下、年金・医療・介護などの社会保障制度の不安定化
- 孤独死や無縁社会など、社会的な孤立化が一層深刻に

少子化は喫緊の国家的課題

国を挙げて取組みを進めるべき

今後の新たな展開に向けた提案①

国策による結婚支援 ～ 社会全体で結婚を応援する気運づくり ～

- ・ 教育の場や政府広報等を活用した「結婚ポジティブキャンペーン」の展開
- ・ 若年者に対して、妊娠・出産、母体の健康についての正しい知識を伝える普及・啓発活動の推進
- ・ ライフデザインの形成支援を通じた若者の結婚観・家庭観の醸成

今後の新たな展開に向けた提案②

「少子化危機突破基金」の創設

- ・ 地方が創意工夫し、地域の実情に応じて独自の取組みを進めている様々な少子化対策を国が力強く後押しするために、自由度の高い新たな「少子化危機突破基金」を創設
- ・ 国の交付金を財源に都道府県が基金を造成し、地域の実情に応じた事業を一定期間、集中的に実施

<事業（例）>

- ◇結婚しやすい環境づくり
- ◇妊娠・出産支援
- ◇ライフプラン教育の推進
- ◇子育て支援
- ◇男性の育児参加支援

【参考】少子化危機突破基金の創設に関する主な議論の経過

内閣府 少子化危機突破タスクフォース

「『少子化危機突破』のための提案」（H25. 5. 28）

地域の「結婚・妊娠・出産・子育て支援」への財政的支援の検討

全国知事会 次世代育成支援対策プロジェクトチーム

「少子化危機突破基金の創設による危機突破に向けた抜本強化策」（H25. 7. 9）

自由度の高い「少子化危機突破基金」を都道府県に創設！

女性の活躍促進のために

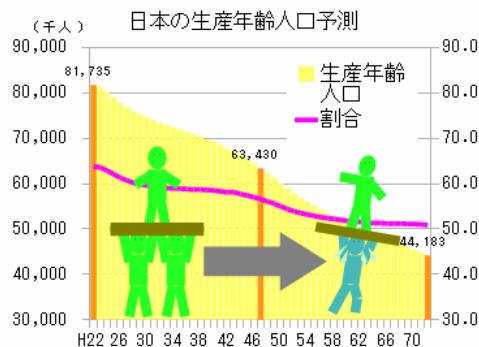
ウーマノミクスで地域再生・日本再生 ～女性の活躍促進のための提言～

全国知事会 (H26年度) 提言

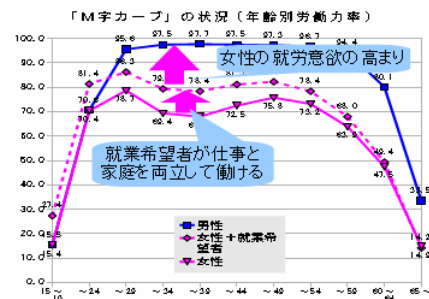
課題と今後の対応方向

- 人口減少社会の進展による生産年齢人口の急減
- ・人口 8,173万人 (H22) ⇒ 4,418万人 (H72)
 - ・割合 64% (H22) ⇒ 51% (H72)

⇒「2人で1人を支える社会」から
「1人で1人を支える社会」へ



女性の活躍促進(「M字カーブの解消」)
によるわが国の活力維持・向上



ウーマノミクス (Woman+Economics) の推進
～女性の活躍による経済の活性化～

多様な人材・視点がイノベーションを
生み出し、経済を活性化

提言 1 企業におけるワーク・ライフ・バランス推進

- ①ワーク・ライフ・バランスに関するポジティブキャンペーンの展開
 - ・特に中小企業の経営者の意識改革に向けたキャンペーンの全国展開
- ②ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた短時間労働制度等の充実
 - ・短時間労働制度の導入拡大等による多様な働き方が可能な社会の実現
- ③「次世代育成支援対策推進法」の中小企業への拡大・インセンティブの強化
 - ・行動計画策定義務を100人以下の中小企業へ拡大・支援策の一層の拡大・時限立法の恒久化

提言 2 出産・育児・介護などのライフステージに応じた女性の就業継続・再就業支援

- ①女性の再就業に向けた優遇税制及び給付金の創設
 - ・出産等で退職した女性の活用に向けたインセンティブの付与・充実
- ②育児休業時の所得保障の引き上げ・代替要員の確保支援
 - ・現在50%となっている育児休業時の所得保障の引き上げ等
- ③男性の育児参画の推進
 - ・全国キャンペーンの展開・男性の「育児参画推進制度」の法制化 等
- ④保育サービス等の一層の充実
 - ・待機児童解消等に向けた安定的な財源確保、企業・病院内保育所に対する支援の大幅な強化等
- ⑤再就業に向けた女性のスキルアップ支援等の強化・充実
 - ・離職後、ブランクのある女性のスキルアップ支援 等
- ⑥女性に対する総合的・一体的な就労支援の充実
 - ・働きたい女性のニーズに対応する総合的な就労支援施設の設置・運営への支援

提言 3 地域を男女とともに支える社会の推進

- ①女性リーダーの登用に向けた行政機関における目標設定・民間への登用要請
 - ・行政機関における目標設定の強化・経済団体などへの数値目標の設定要請 等
- ②国民の意識啓発に向けたキャンペーンの実施 ～制度を活かす風土づくり
 - ・女性リーダー就任に対する消極的意識を払拭する全国キャンペーンの実施
- ③教育の各ステージにおける女性の活躍促進教育の充実
 - ・義務教育、高校・大学・社会教育の各段階で女性の活躍促進教育の強化 等
- ④地域を支える女性の活躍を促す支援制度の充実
 - ・6次産業化における女性の活躍促進に向けた支援の充実
 - ・市町村における男女共同参画計画策定につなげる専門家の派遣などの支援の充実

提言 4 「日本の未来を創る女性活躍応援基金」の創設

- 地域の実情に応じた主体的な地方団体の取組みを加速する基金の創設

平成25年 7月 全国知事会

国と地方が
一体となって取り組む

国の役割

- ◎女性の活躍促進
 - 全国キャンペーン
- ◎制度・インセンティブの充実
- ◎地方の取組みを支える
 - 基金の創設

地方の役割

- ◎地域でのキャンペーン
- ◎地域の実情に合わせた施策の充実強化⇒基金の活用

男女ともに働き、
暮らしやすい社会

女性の活躍促進による
経済の活性化

地域再生
日本再生

提言 1－① ワーク・ライフ・バランスに関するポジティブキャンペーンの展開

◎経営者の意識改革に向け、ワーク・ライフ・バランスが企業にもプラスになり、取り組む動機付けとなるキャンペーンを、経済団体等と連携し全国的に展開すること。

たとえば・・・

人口減少社会の転換に向けて

働きやすい職場
⇒男女ともに仕事と家庭を両立

結婚しやすい・出産しやすい
子育てしやすい

出産増による人口の増加
⇒消費の増加による売り上げアップ

ウーマノミクスの観点から

女性が働き手として活躍し、消費者としてもリード

○女性の視点による商品開発

- ・ノンアルコールビール
- ・美容家電
- ・運転しやすく使いやすい「プチバン」

新たな視点によるヒット商品
消費者目線の商品による売り上げアップ

多様な人材・視点がイノベーションを生み出し、経済を活性化

提言 1－② ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた短時間労働制度等の充実

◎いわゆるオランダモデルなどを参考にし、**短時間正社員制度の導入拡大を推進する等、短時間労働制度の導入拡大や、ICTを活用した在宅勤務制度等の充実により、多様な働き方が可能な社会の実現**

検 討 例	現行「育児・介護休業法」の短時間勤務制度	目指す方向性
	◇ 3歳未満の子を養育する場合に限定	⇒ 3歳以上の子育てや介護など、育児に限定せず選択可能に
	◇ 1日の労働時間は6時間まで	⇒ より柔軟な選択を可能に
	◇ 日々雇用職員は対象外	⇒ 派遣、パート社員も対象に

1980年代のオランダでは・・・

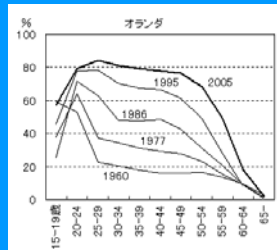
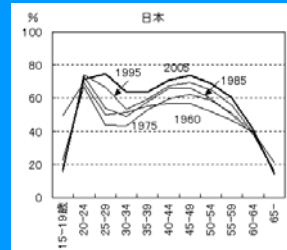
- 長期不況に伴う高い失業率(1982年：14%)
- 経済悪化に伴い税収減 ⇒ 国の財政赤字拡大
- 長時間労働の恒常化
- 女性の労働参加率は35%にとどまる
- 合計特殊出生率も1.5台で低迷

現在のオランダは・・・

- 経済の活性化により失業率は大幅低下(2013年：6%)
- 経済成長により税収増 ⇒ 公共投資拡大
- 労働時間の自由度が高い
- 女性の労働参加率は80%程度に上昇
- 合計特殊出生率も1.8に改善

★約30年前に「働き方を変えるワークシェアリング」を導入し、各種制度を次々に創設

- ・ パートタイム労働者に対する失業給付、ボーナス支給、職業訓練制度の導入
- ・ 従業員が労働時間を自分で変更できる「労働時間調整法」を導入

	オランダ	日 本
人口密度	393人／km ²	337人／km ²
一人当りGDP	48,091ドル	40,442ドル
女性の労働力率		
合計特殊出生率	1.8	1.41

提言 1－③「次世代育成支援対策推進法」の中小企業への拡大・インセンティブの強化

◎提出書類の簡素化など、企業の負担が過大にならないように留意しつつ、行動計画策定義務を

100人以下の一定規模の中小企業へ拡大

◎従業員が育児休業を取得した場合の代替要員確保等、企業負担軽減に向けた優遇税制の創設など、**支援策の一層の拡大**

◎平成26年度までの**時限立法を恒久化**

制度のポイント

- 企業において、従業員の仕事と子育ての両立を支援する「一般事業主行動計画」を策定（現在101人以上の企業が義務付けの対象）
- 計画終了後、一定の基準を満たした企業を「くるみん」として認定
- 「くるみん」認定企業へは税制上の優遇措置（計画期間内に取得・新築した建物等の割増償却）
- 平成26年度までの時限立法



制度の課題と強化・継続に向けた視点

- 現在101人以上の企業への義務付けであり、100人以下の中小企業は努力義務に止まる
⇒企業の負担が過大にならないよう留意しつつ、義務付けの対象企業を100人以下の一定規模の企業まで拡大
- 義務化による計画策定率は高い(97.0%)ものの、行動を実践に移す企業が取得する「くるみん」の取得率は低迷（山形県の場合1.5%：646社中10社）
⇒より積極的なインセンティブによって、取組みを行う企業の拡大が必要
- ◎従業員が育児休業を取得した場合、①代替要員の雇用又は②同等レベルの労働者による超過勤務に対応する優遇税制の創設（育休取得一人につき、取得者の賃金相当額の10%を税額控除（上限200万円））

提言 2－① 女性の再就業に向けた優遇税制及び給付金の創設

◎出産等でやむなく退職した女性の活用に積極的な企業へのインセンティブの付与・充実に向け、
税制上の優遇措置を講ずるとともに、「**女性の再就職支援のための給付金制度**」を創設すること。

○現在の支援状況

- (1) 女性が出産後に働き続けるための支援
短時間勤務支援助成金、両立支援助成金 等
- (2) 再就職への支援
公共職業訓練、特定求職者雇用開発助成金 等

■課 題

- ⇒①出産後働き続ける女性への支援、離職者一般に対する支援はあるが、出産後の再就職に対する取組みとしては不十分
- ⇒②子育て等で仕事を辞めた人の再就職支援を行政に求める声が高い（男女共同参画に関する行政への要望）

提 言

出産等でやむなく退職した女性の活用に積極的な企業へのインセンティブとして、

◎税制上の優遇措置

- ・雇用促進税制の拡充

◎「女性の再就職支援のための給付金制度」の創設

- ・雇用開発助成金の拡充

提言 2－② 育児休業時の所得保障の引き上げ・代替要員の確保支援

○育児休業時の**所得を保障**すること（現在給付率1／2）

○育児休業時の所得の減少が、育児休業取得に対する障害

○所得保障の高い国では出生率も高く、人口減少対策としても有効

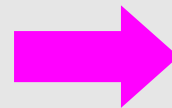
⇒**育児休業時の所得保障を引き上げ**、両親の育児休業取得の促進を図ることが重要

国名	育児休業時の所得保障の状況	女性の労働力率(35～39才) (2011・OECD)	一人当たりGDP (2013・IMF)	合計特殊出生率 (2011・WHO)
日本 	育児休業前の給与水準 所得保障 50%	67.0%	40,442ドル	1.41※
スウェーデン 	80%	88.3%	60,020ドル	1.9
ノルウェー 	80～100%	86.5%	105,478ドル	1.9
フランス 	次のいずれかを選択可 ※他に様々な給付制度あり ①1～3年休職(育休手当 ～6.7万円／月) ②パートタイム労働へ移行(週16～32時間) ③職業教育を受ける	83.9%	43,000ドル	2.0

提言2－③ 男性の育児参画の推進

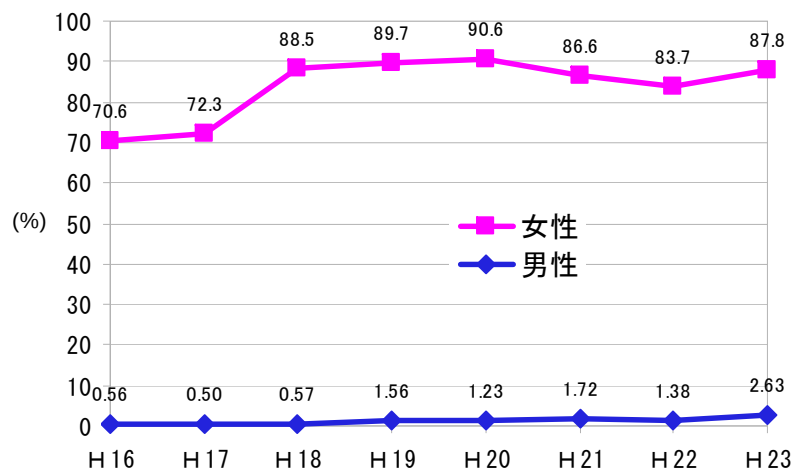
- ◎男性の育児休業取得を拡大するため、**男性の育児参画に向けた全国キャンペーン**を展開
- ◎男性が有給・短期間の育児休業を取得できる「**育児参画推進制度**」の法制化
- ◎「育児参画推進制度」導入に伴う**企業への財源措置としての交付金を創設**
- ◎育児・介護休業の取得に抵抗感のある男性の取得を促進するための法律名の改称
(「育児休業・介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改称)

- 男性の育児休業取得率は、2.63%(平成23年度)
- 男性の33.1%が「育児休業制度を利用したい」と回答
- 育児休業を取得しない理由
第1位「職場の雰囲気や仕事の状況」
第3位「経済的なこと」



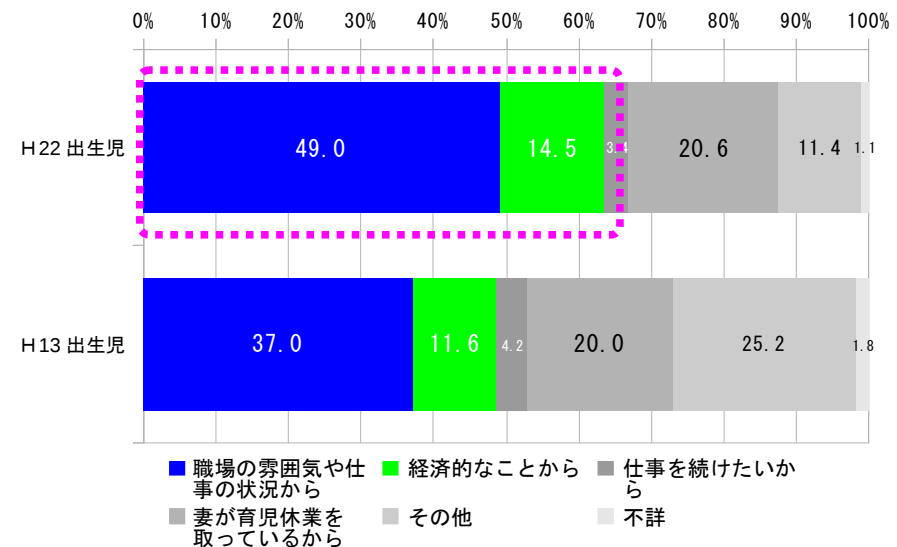
- 育児参画は、単なる「休暇」ではなく「**父親の大事な仕事**」と位置付け
- 育休の所得保障対象外となる**20日未満**の休業の有給化を

育児休業取得率の状況



平成24年 厚生労働省「雇用均等基本調査」より

父親が育児休業を取得しない理由



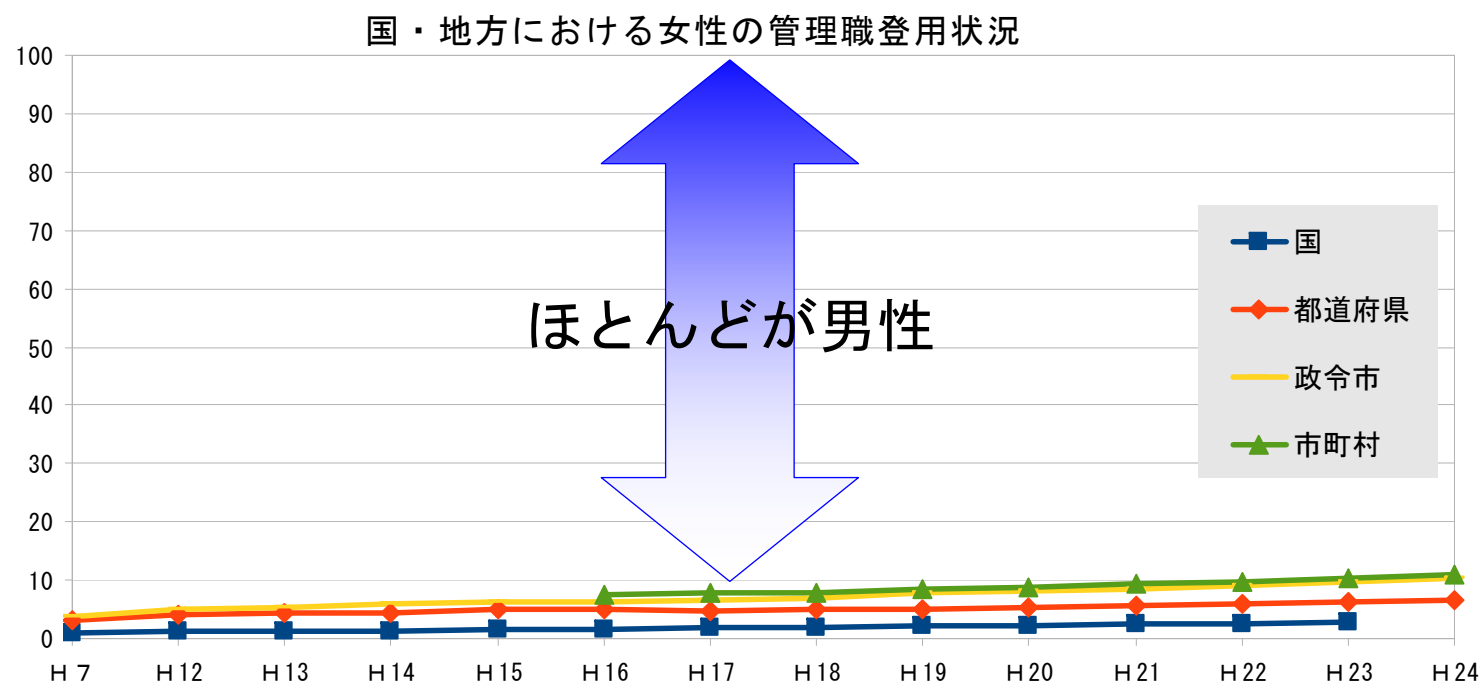
平成24年 厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」より

提言 3－① 女性リーダーの登用に向けた 行政機関における目標設定・民間への登用要請

◎各分野における女性の登用促進に向け、行政機関による目標設定及び達成を義務付ける仕組みの導入

- ・国や地方の機関の職員、審議会などの組織における女性登用の目標設定及び達成の義務付け

◎わが国の行政機関における女性管理職の登用状況は、いずれも非常に低い状況



平成24年 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」より
※国は指定職及び行(一)7級以上、国以外は課長相当職以上

国・地方の各機関において、**目標を設定し、着実に達成**していくことが必要

提言3－③ 教育の各ステージにおける女性の活躍促進教育の充実

◎教育の各ステージにおける女性の活躍促進教育の充実

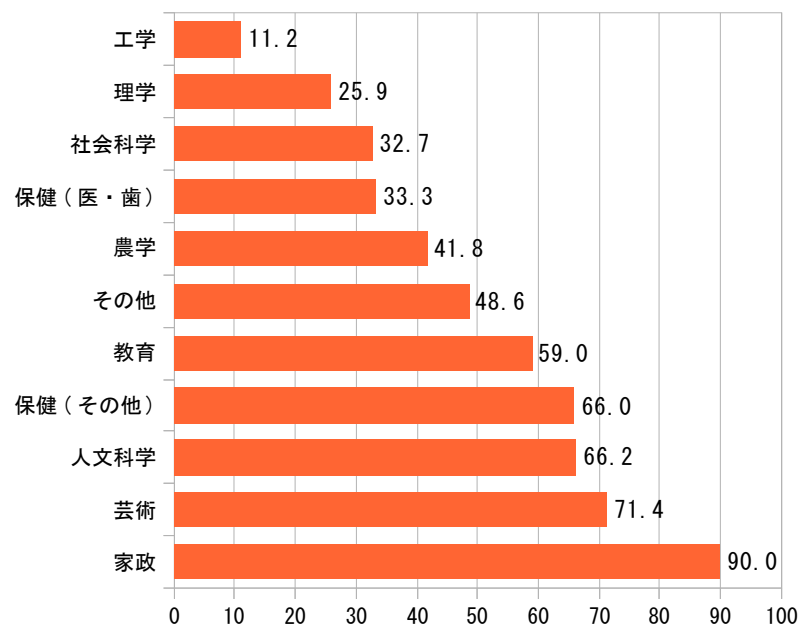
- ・義務教育での男女共同参画教育を一層進めるとともに、高校・大学・社会教育の各段階で女性の活躍促進に向けた教育を実施すること(女子中高生への理系進学支援、女子学生へのキャリア形成講座など)

◎大学における女子学生の割合は、工学・理学・社会科学・保健(医・歯)で1/3以下

◎専門的・技術的な職業への就職の割合を見ても、製造技術者(開発)、建築・土木等、情報処理などの分野で女性の割合が際立って低い

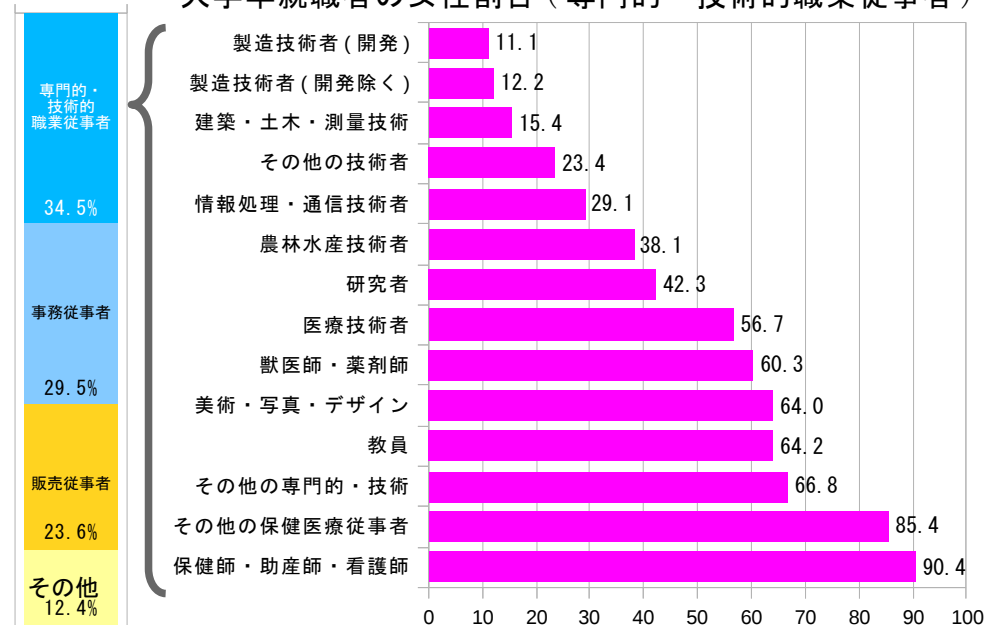
⇒様々な分野での女性の活躍を促進するためには、**教育の各段階での対応が非常に重要**

大学における専攻分野別女性割合



平成24年 文部科学省「文部科学統計要覧」より

大学卒就職者の女性割合(専門的・技術的職業従事者)



平成24年 文部科学省「学校基本調査」より

※臨床研修医は就職者に含まれないため、医師・歯科医師は統計に含まれない。

提言 3－④ 地域を支える女性の活躍を促す支援制度の充実

◎ 6次産業化における女性の活躍促進

- 企業の少ない農村部においては、農業が地域を支える大きな役割
- 女性は、地域農業の振興に重要な役割を果たし、6次産業化等の担い手として大きく期待されており、その能力の発揮を一層促進していく必要
- 農村地域におけるウーマノミクスを進めるためにも、女性の視点に立った農産加工等の取組みを進めることが重要

山形県の実情（いずれも県単独）

1 女性農業者による6次産業化能力開発に向けた人材育成

- (1) 起業女性農業者の販売力向上支援（スキルアップ研修会、販路開拓 など）
- (2) 女性起業家フォーラムの開催

2 女性が6次産業化に取り組む場合に利用可能な支援策

(1) 食産業王国やまがた推進事業費補助金

- 農林漁業者の6次産業化に向けた創意あふれる取組みに対する支援（農産加工・産地直売施設整備など、補助率：1/3・上限なし）

(2) 農産加工ビジネス育成支援事業費補助金

- 新商品の開発・既存の商品の付加価値向上に対する支援（商品施策・販路拡大・小規模な加工設備整備、補助率・上限：ソフト1/2・40万円、ハード1/3・180万円）

【女性農業者の取組事例】

- ・「女性がつくる未来農園」
（ジャム・漬物製造）
- ・地場の規格外農産物を使った「御当地スイーツ」



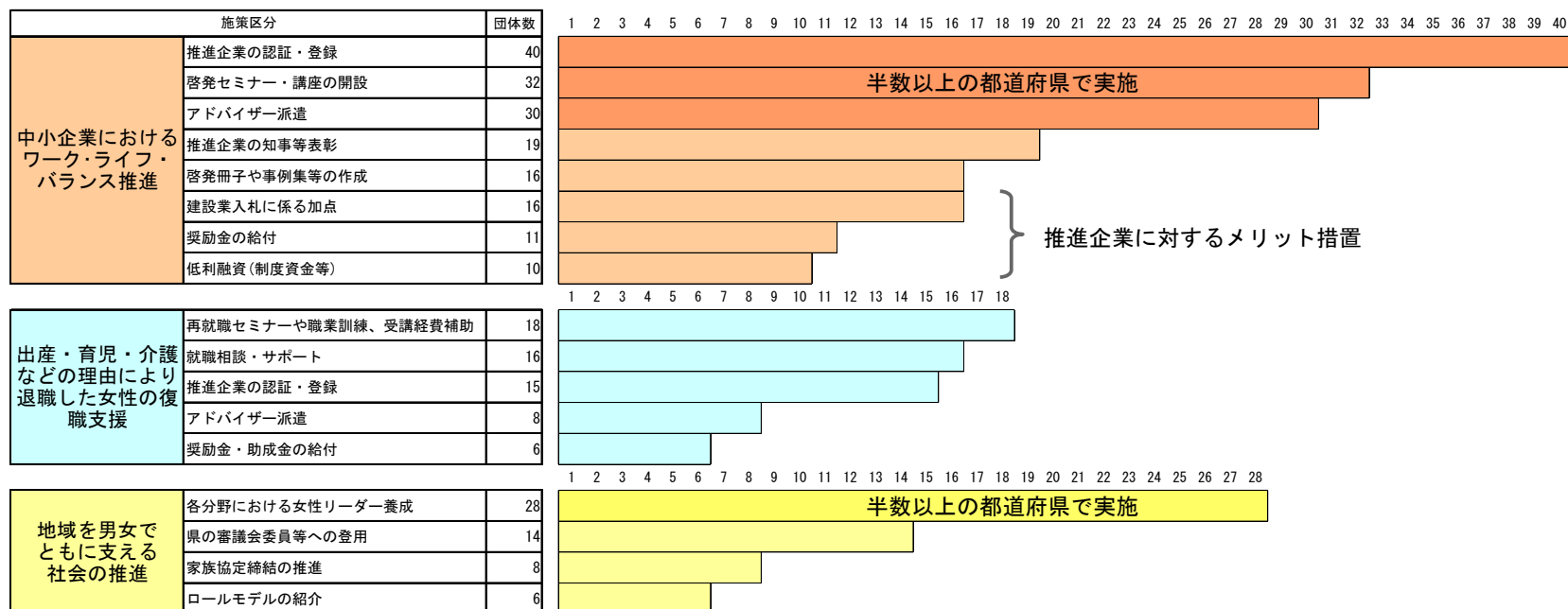
JA山形産直施設「紅の蔵」
・県補助を活用して整備
・生産者・従業員とも多くが女性

こうした地域の実情に合わせた支援策を支える財源確保が必要

提言 4 「日本の未来を創る女性活躍応援基金」の創設

○ 地域の実情に合わせた主体的な地方団体の取組みを加速する

「日本の未来を創る女性活躍応援基金」の創設



平成25年2月 全国知事会男女共同参画PT調べ

■半数以上の都道府県でワーク・ライフ・バランス推進企業の登録・支援や、女性リーダー養成を実施

■女性の活躍促進に向け、地域の実情に合わせた多様な施策を展開

⇒こうした状況を踏まえ、

国は法律・税制改正等の制度改正への取組み、全国的なキャンペーンの実施

地方は地域の実情に合わせた支援の実施 ⇒ 地方の施策を支える財源を国として確保

と役割分担を整理

政府と地方が一体となって取り組む

結婚支援の充実

子育て支援の強化

女性の活躍促進

同時並行での総合的支援



結婚・出産・子育てしやすい社会

女性がさらに活躍できる社会

一人ひとりの希望の実現