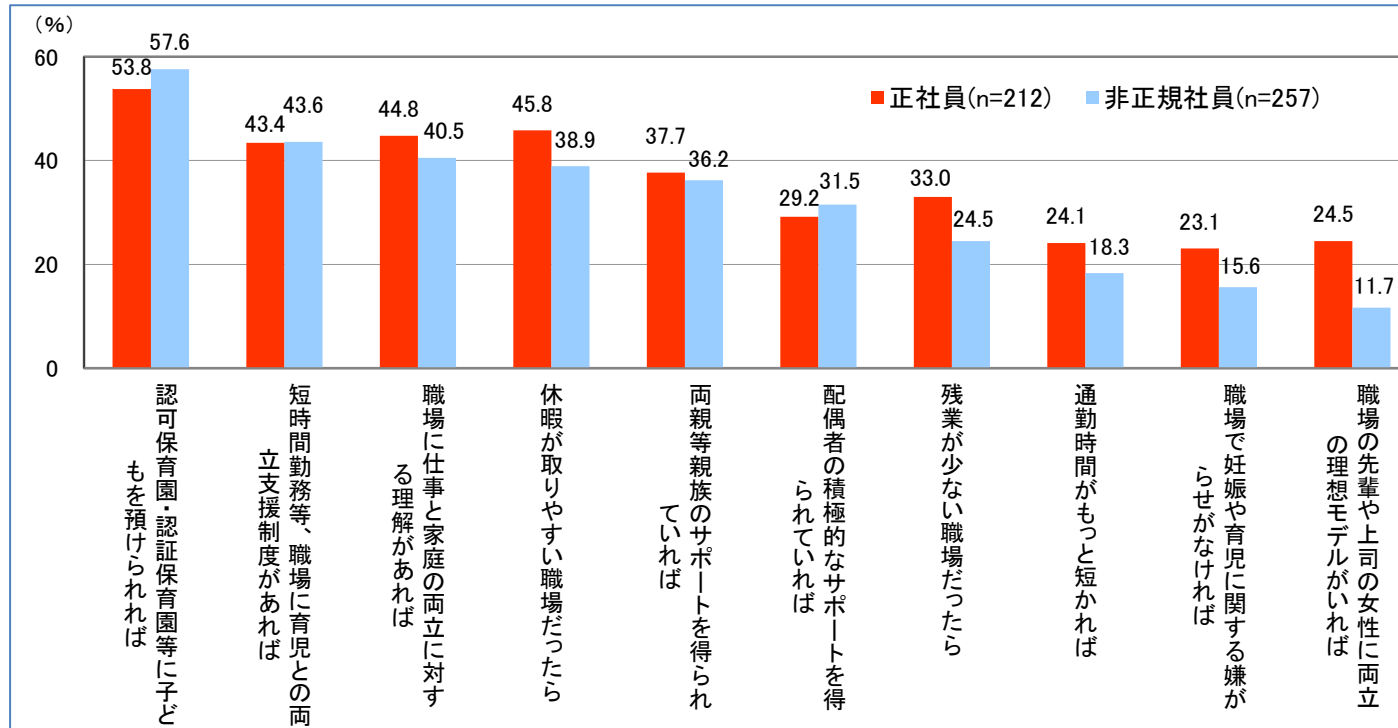


## 出産後、就業継続に必要なだったと思うこと

○就業継続に必要なだったと思うこと〔個人調査〕（第1子出産後も就業の継続を希望していたが継続しなかった女性）【全国】

＜正社員・非正規社員別＞



・「保育園に子どもを預けられる」に次いで、「職場の育児との両立支援制度」、「職場の両立に対する理解」、「休暇が取りやすい職場」を必要とする割合が高くなっている。

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）より作成。
2. 6歳未満の子（第1子）と同居中で、妊娠判明時、従業員数が30人以上の企業（業種は不問。）に雇用されていた20歳以上の女性（当時、正社員及び週の労働時間が30時間以上の非正規社員。）が調査対象。
3. 上位10項目を抽出している。
4. 複数回答。

＜アンケートから＞

- ・男性の育児及び介護参加の推進、男性の育休(出産休)の提案
- ・短時間・フレックス・在宅勤務制度の充実
- ・テレワーク等の促進

「仕事と生活の調和レポート2015（内閣府）」

＜課題＞

- ・女性の就業継続に影響する男性の家事・育児参画

## 介護休業取得率、介護休業制度に関する意識、介護を理由とした離職者数

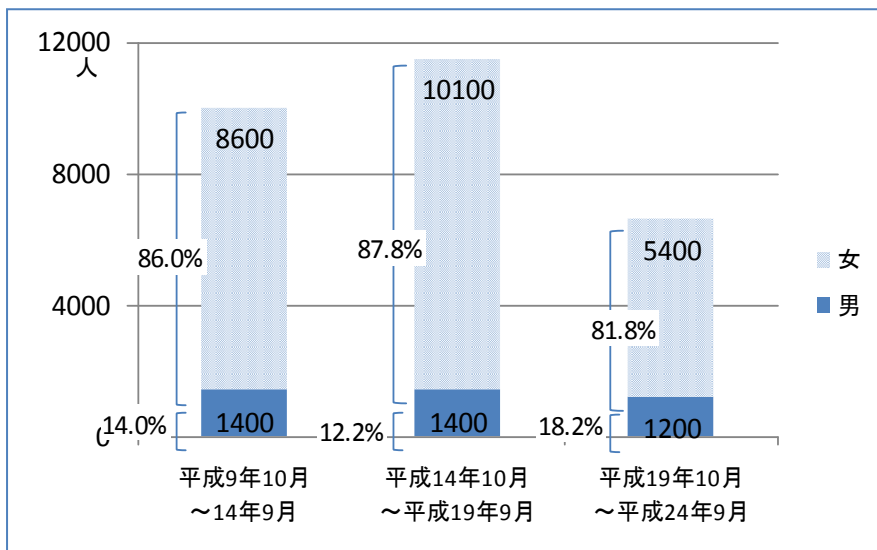
- ・介護休業の取得率は男女とも3%前後と低い。利用しなかった理由で男女差が大きいものは、「介護サービスが利用できる」、「代替要員がない」で女性の割合が高く、「配偶者が介護に専念」で男性の割合が高くなっている。
- ・介護が理由で離職する女性は減少してきてはいるが、男女比では女性が8割以上で推移している。

### ○介護休業の取得率【全国、長野県】

	取得率 (%)		
	計	女性	男性
全国	3.2	2.9	3.5
長野県	2.2	1.3	3.3

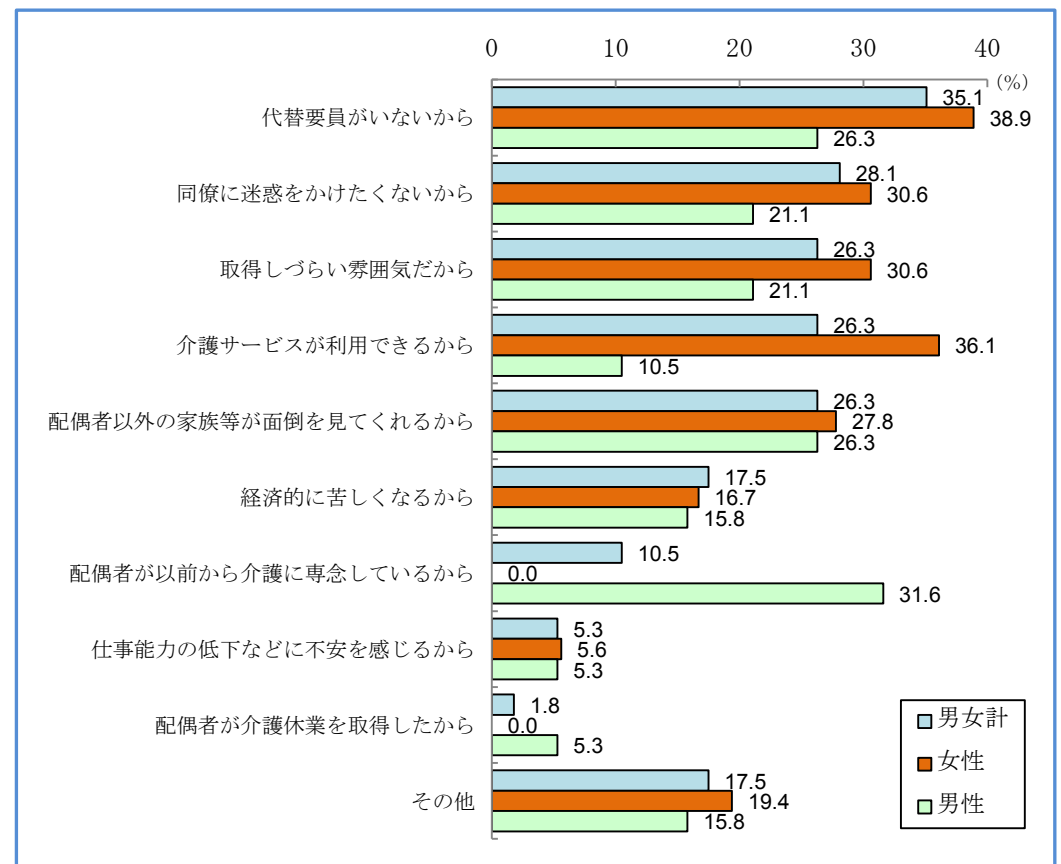
資料：「H24 就業構造基本統計調査」総務省統計局

### ○介護を理由とした離職者数【長野県】



資料：「H24 就業構造基本調査」総務省統計局

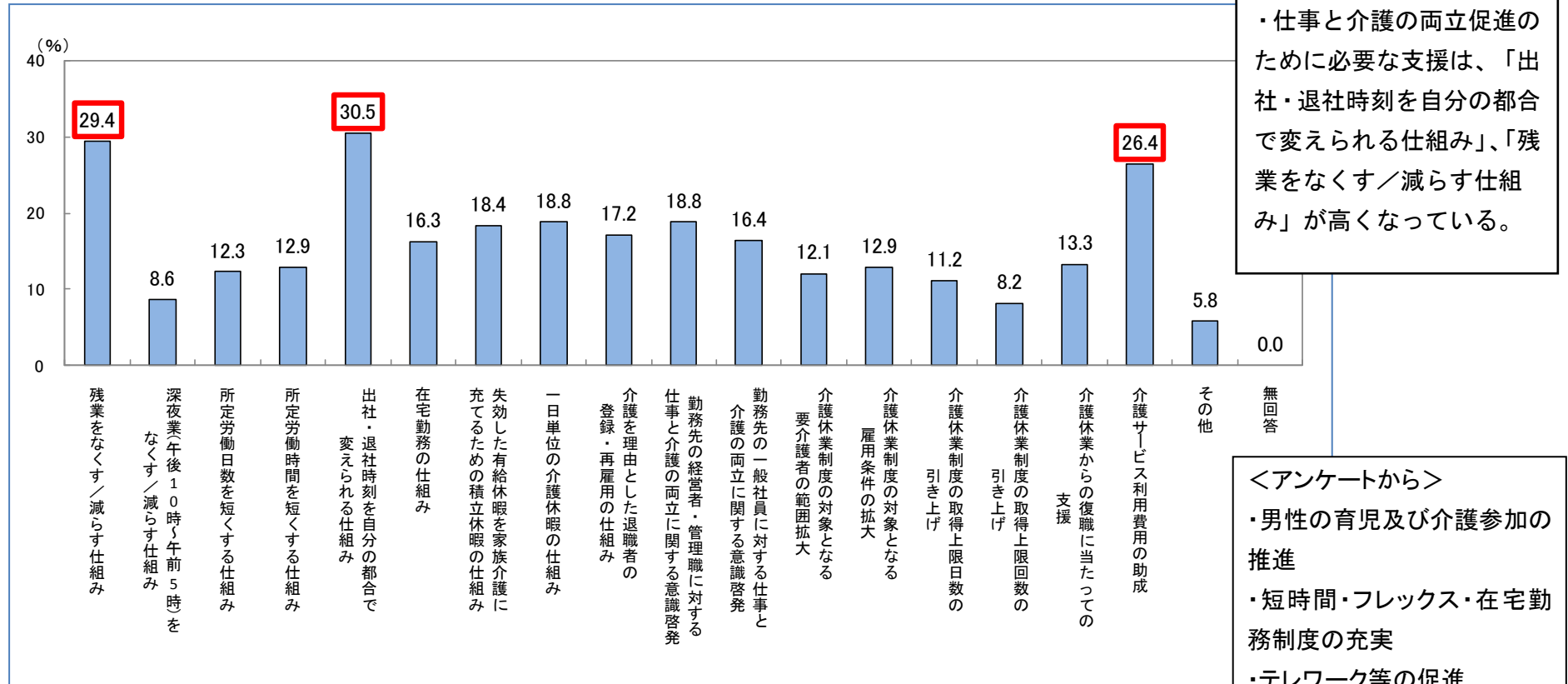
### ○介護休業制度に関する意識（介護休業制度を利用しなかった理由）【長野県】



資料：「女性雇用環境調査」県男女共同参画推進県民会議  
（「対象者であったが取得しなかった」労働者の合計）

# 仕事と介護の両立促進に必要な支援

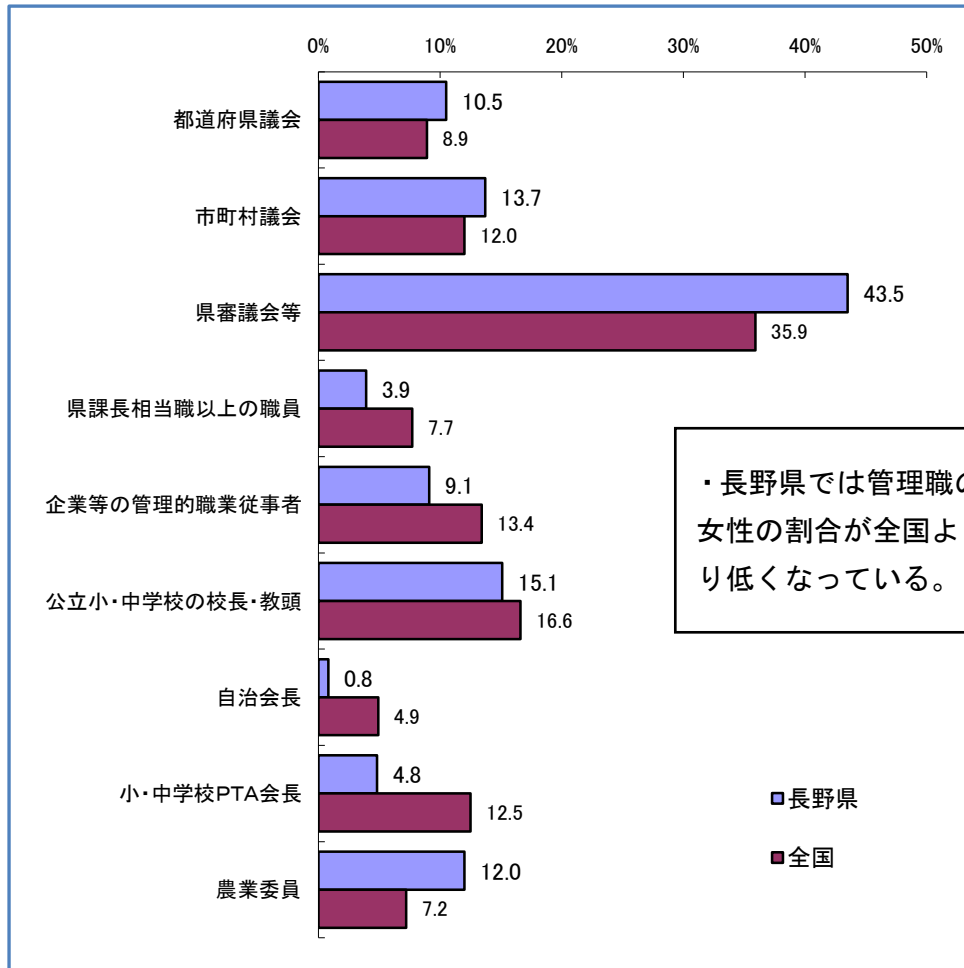
○仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援【全国】



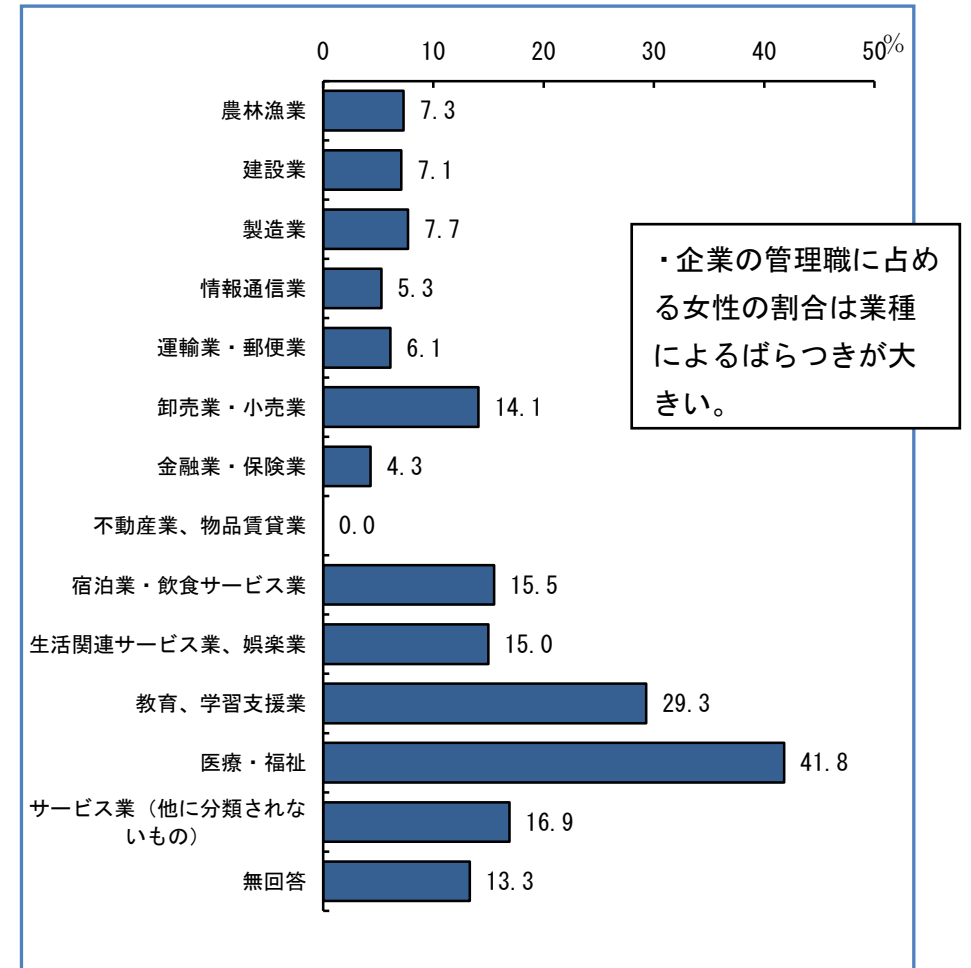
- 厚生労働省委託事業「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」(2010年)(みずほ情報総研株式会社)より作成。
- 調査対象は、以下の3条件を全て満たした者。
  - 全国の30歳~64歳までの男性・女性
  - 本人または配偶者の家族に65歳以上の何らかの介護が必要な家族がいる(居住地は問わない)
  - 本人がその家族の介護を行っている(自らが「介護を行っている」と考えていればよい)
- 本調査では対象者(n=3,676)を以下の3グループに分類している。
  - 当該家族の介護を始めて以降、仕事を辞めたことがない者:「在職者グループ(継続組)」(n=1,803)
  - 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者:「在職者グループ(転職組)」(n=924)
  - 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者:「離職者グループ」(n=949)
- 複数回答。

## 女性の政策・方針決定過程への参画状況

○政策や方針決定過程に参画する女性の割合【長野県、全国】



○企業の管理職（役員・課長級以上管理職）に占める女性の割合【長野県】



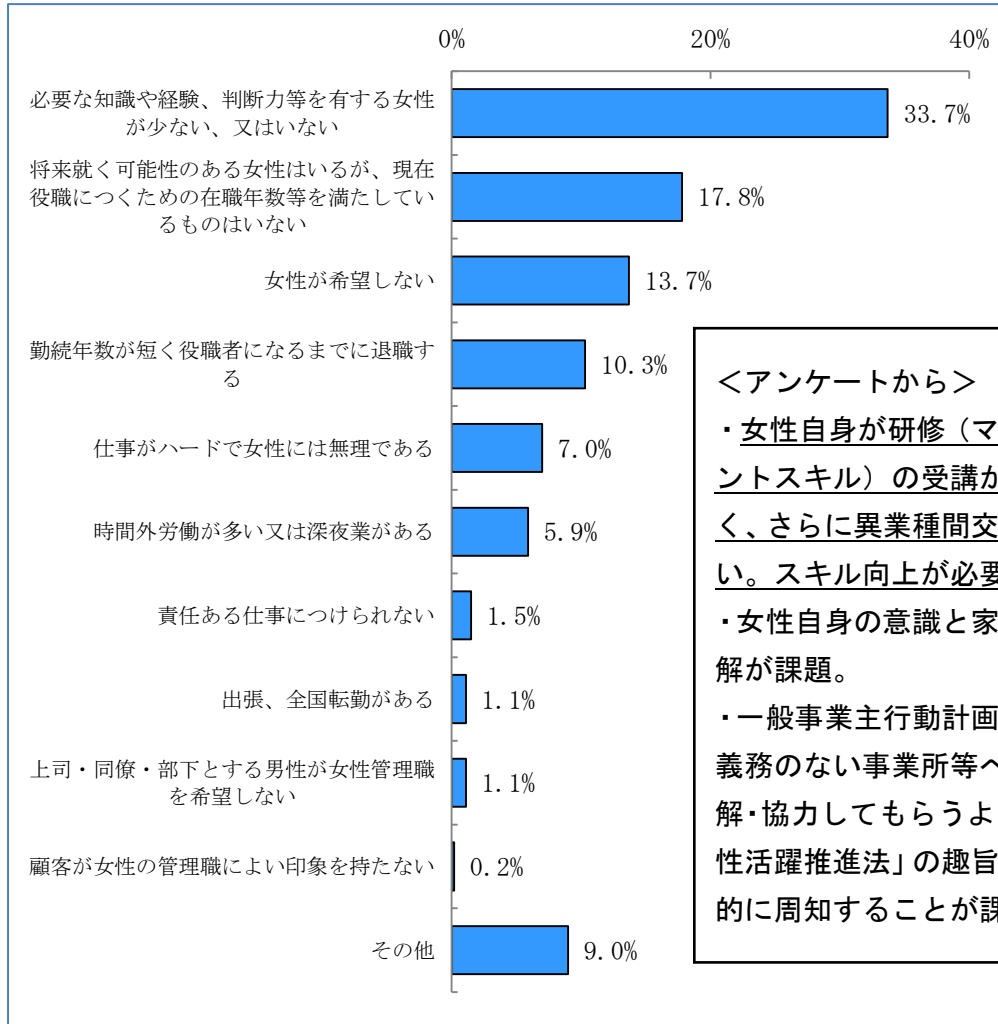
内閣府、長野県県民文化部 「男女共同参画推進状況調査」他

議会は H26. 12. 31、管理的職業従業者 H24 年、校長・教頭は H27. 5. 1、PTA 会長全国数値は H27. 9、農業委員は H26. 8. 1 その他は H27. 4. 1 現在

平成 26 年度長野県男女共同参画推進県民会議「女性雇用環境調査」

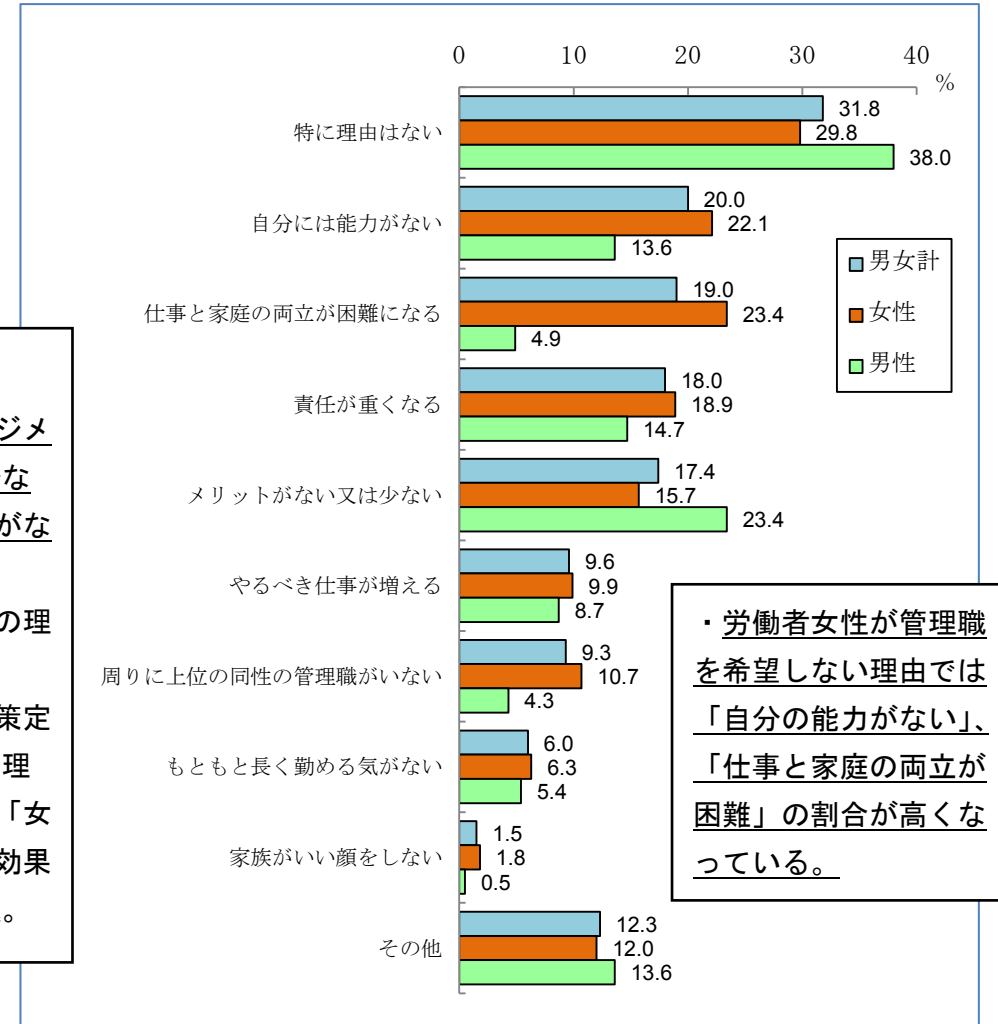
## 管理職への女性登用が少ない理由、管理職を希望しない理由

○企業の管理職への女性登用が少ない理由【長野県】



＜アンケートから＞  
 ・女性自身が研修（マネジメントスキル）の受講が少なく、さらに異業種間交流がない。スキル向上が必要。  
 ・女性自身の意識と家族の理解が課題。  
 ・一般事業主行動計画の策定義務のない事業所等へも理解・協力してもらうよう、「女性活躍推進法」の趣旨を効果的に周知することが課題。

○労働者が管理職（課長相当職以上）の昇任を希望しない理由【長野県】



・労働者女性が管理職を希望しない理由では「自分の能力がない」、「仕事と家庭の両立が困難」の割合が高くなっている。

# 女性の活躍の推進に必要な取組

○女性の活躍を推進する上で必要と考える取組【長野県】

<アンケートから>

[未就労者対象]

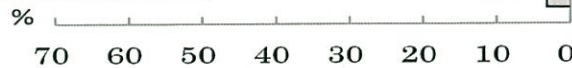
- ・県内外の女子大学や短大と連携しての企業説明会の開催
- ・再就職希望者への合同企業説明会の開催
- ・育児休職からの職場復帰時におけるセミナー・説明会開催

[就労者対象]

- ・人材育成、リーダー養成講座の開催
- ・講演会や研修会、情報発信（HP、メールマガジン）による活躍事例紹介、交流会の実施
- ・イクメン、イクボス、女性管理職など、女性の活躍を支える事例やロールモデルの情報共有

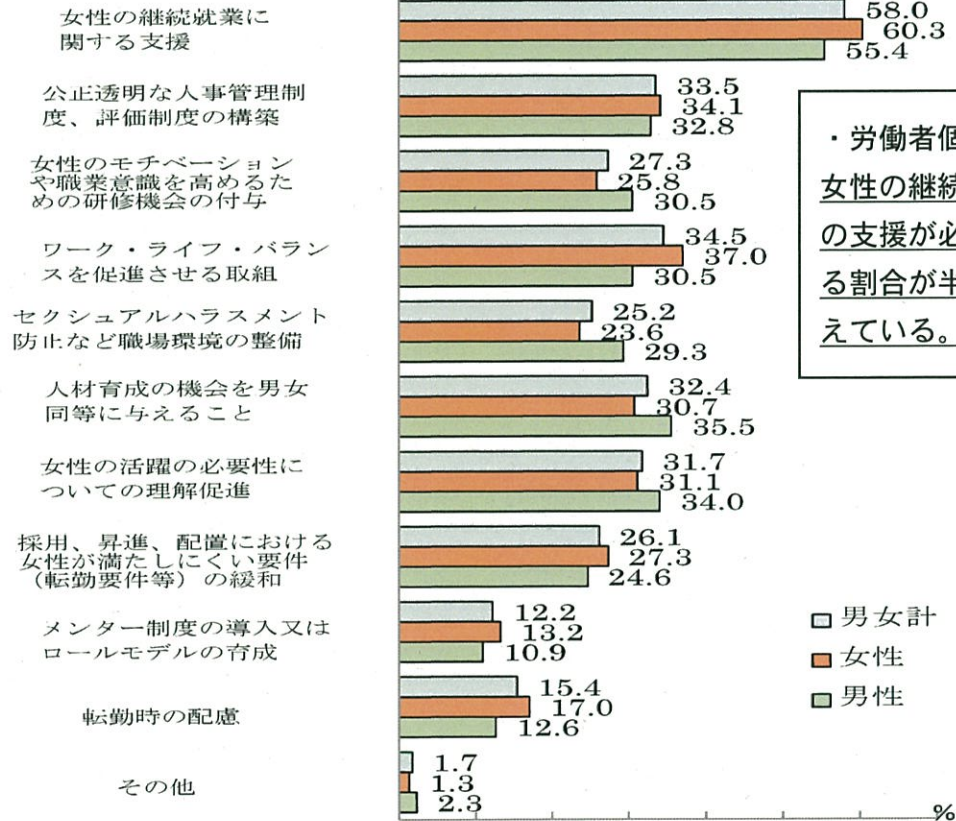
[企業対象]

- ・再雇用のための研修会の開催
- ・女性活躍推進法、雇用のルールや助成制度などについての説明会を行う。
- ・女性の働きやすい職場環境の事例紹介
- ・各企業での女性の就業に関する取組の紹介



企業

労働者個人



・労働者個人では、女性の継続就業への支援が必要とする割合が半数を超えている。

□ 男女計  
 ■ 女性  
 □ 男性

<課題>

- ・女性の就業継続
- ・女性人材育成

## アンケートの「行政の施策への提案」、「会議の取組」について

### 1 「行政の施策への提案」

#### (1) 提案の趣旨に近い施策を実施しているもの

区分	提案の要旨	実施している施策等（28年度）
採用、再雇用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再雇用のための研修会の開催</li> <li>・再就職希望者への合同企業説明会の開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はたらく女性応援プロジェクト事業（県産業労働部）</li> </ul>
登用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性登用補助金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍加速化助成金（労働局）</li> </ul>
就業継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性の育休（出産休）の提案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・イクボス・温かボス創出プロジェクトの推進</li> </ul>
全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多くの女性が現場で活躍している姿のPR</li> <li>・講演会や研修会、情報発信（HP、メールマガジン）による活躍事例紹介、交流会の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はたらく女性応援プロジェクト事業（県産業労働部）</li> <li>・学生による女性ロールモデル紹介事業（県民文化部）</li> <li>・長野のみらいを創るキラッと女性プラットフォーム（県民文化部）他</li> </ul>

#### (2) 検討中又は調整等が必要なもの

区分	提案の要旨	事務局の考え方
採用、再雇用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県内外の女子大学や短大と連携した企業説明会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関の調整が必要</li> </ul>
就業継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性特有の悩み等の相談や話のできる場や環境の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・検討中（県）</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・良質な子育て・介護の支援サービスの充実</li> <li>・テレワーク等の促進</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所内託児所の運営助成金の拡充</li> <li>・女性が安心して働ける環境整備、助成金が必要</li> </ul>	
登用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職登用のための育成プログラムづくりと教育講座等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・検討中（県）</li> </ul>
全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍に対する企業説明会の開催</li> <li>・女性活躍推進法、雇用のルールや助成制度等説明会の開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・検討中（県）</li> </ul>

区分	提案の要旨	事務局の考え方
全般	・小中学生のうちから建設業について学ぶ場の整備	・関係機関の調整が必要
	・労働局や県労働雇用課が取り組む女性活躍に関する情報や課題を、市町村担当部局と共有できる仕組みづくり	・情報提供に努める
	・職場の風土改革	・女性活躍推進の啓発に努める
	・現場の声の吸い上げ、労使による協議・話し合いが重要というトップメッセージの発信や機運醸成	・検討中（県）
	・中小・小規模企業経営者・労働者を対象としたセミナー開催	
	・行政と中小企業経営者との横のつながり	・関係機関の調整が必要
	・多くの人に興味を持ってもらえる情報発信の工夫	・効果的な情報発信の工夫に努める
・企業活性化や地域振興等のメリットを周知するポスターやチラシ作成及び配付	・予算措置の検討が必要	

## 2 会議として取組を検討していくもの（案）

区分	提案の要旨	取組案
就業継続	・男性の育児及び介護参加の推進 ・男性の育休（出産休）の提案 ・子育て支援とともに介護しながら働ける支援の取組	・「イクボス・温かボス創出プロジェクト」の推進、宣言者拡大
	・女性の働きやすい職場環境の事例紹介 ・各企業での女性の就業に関する取組の紹介	・女性の就業に関する企業アンケートの実施 ・女性活躍推進会議応援事業の推進
全般	・イクメン、イクボス、女性管理職など、女性の活躍を支える事例やロールモデルの報告を中心とする情報共有	・各団体のHP、会報等による広報
	・事業主行動計画を策定していない企業への啓発	・法制度等の周知啓発 ・各団体のHP、会報等による働きかけ



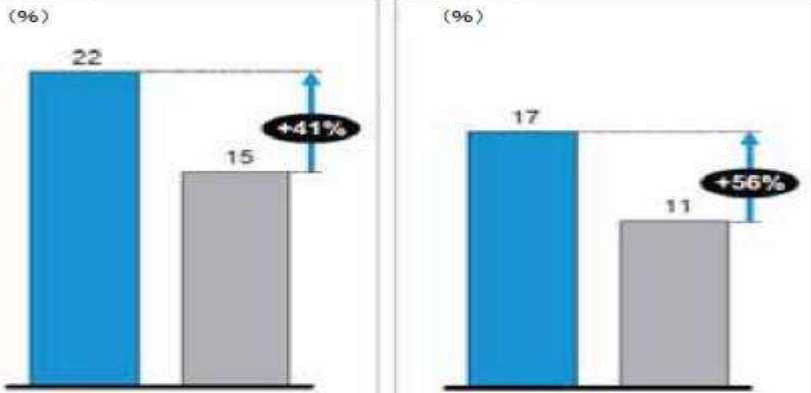
# 女性活躍推進の経営効果について

平成28年2月 経済産業省政策局経済社会政策室作成  
「成長戦略としての女性活躍の推進」より抜粋

## ■女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる。

・諸外国を対象とした調査によると、役員会の女性比率が高い企業は、女性役員がゼロの企業よりもROE(株主資本利益率)、EBIT(利払い前・税引き前利率)が高い。

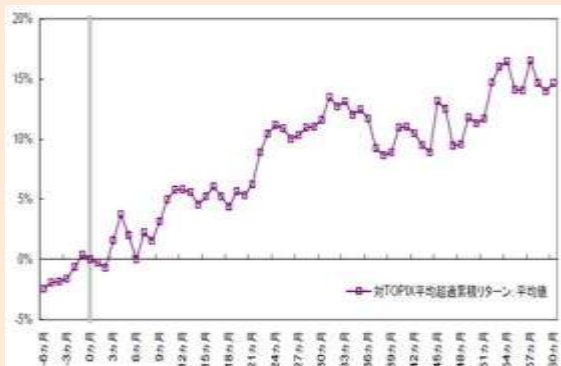
取締役会の女性比率が最も高い第1四分位企業グループ※1  
当該業種において取締役会に女性が一人もいない企業



※1: 第1四分位: 取締役会に占める女性の割合が当該業種において最も高い上位25%の企業グループ  
 ※2: ROE 279社の2007~2009年の期間について平均を算出  
 ※3: EBIT: 銀行、保険、金融サービス業を除く231社のサンプル  
 注: 調査範囲は欧州6カ国(イギリス、フランス、ドイツ、スペイン、スウェーデン、ノルウェー)及びBRICs(ブラジル、ロシア、インド、中国)  
 出典: McKensey&Company「Women Matter」(2010)

・日本でも、女性の活躍推進に取り組んでいる企業(均等推進企業表彰企業)は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向。

## 均等推進企業表彰銘柄の対TOPIX超過累積リターン(平均値)



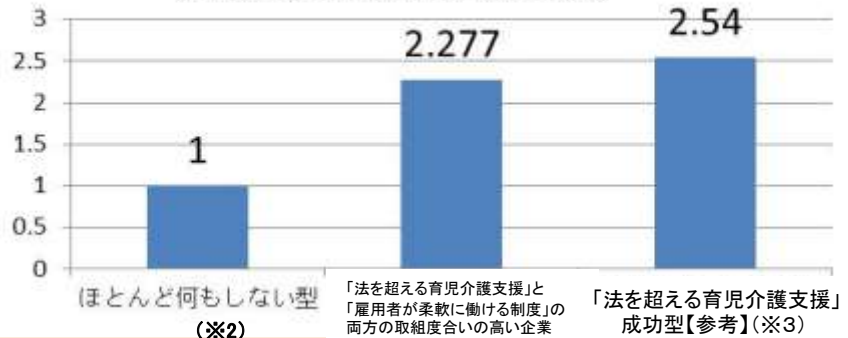
(注) 厚生労働省(「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。)」の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業)及び東証データをもとに作成。

(出所) 大和証券キャピタル・マーケット(株)金融証券研究所「クオンツ情報」2011年6月14日

## ■ワークライフバランス(WLB)に取り組むことで、生産性が上昇する傾向が見られる。

・育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、生産性が2倍以上高い。

### WLBに対する取組と生産性(※1)の関連 (「何もしない型」の生産性を1とした場合)

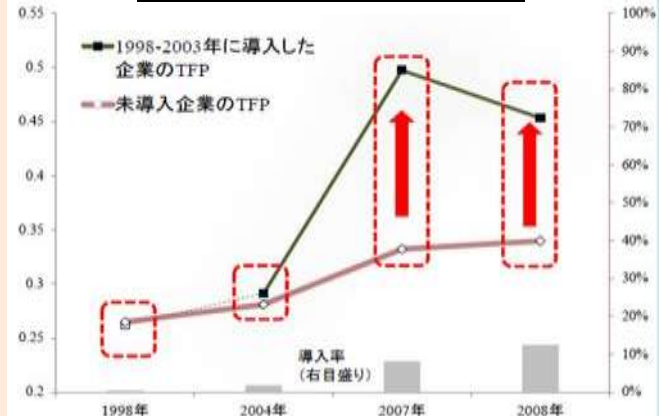


※1 正社員就業時間一時間当たりの売上総利益(粗利)  
 ※2 『ほとんど何もしない型』=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」の両方の取組度合いの低い企業  
 ※3 『法を超える育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。

※『仕事と生活に関する国際比較調査』(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成  
 (出典) RIETI BBL (2011年12月21日)「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係: RIETIの企業調査から見えてきたこと」山口一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

・人材活用の観点からの積極的なWLB推進の取組は、企業の全要素生産性(TFP)向上に寄与する傾向。

### WLBに対する取組とTFPの関連



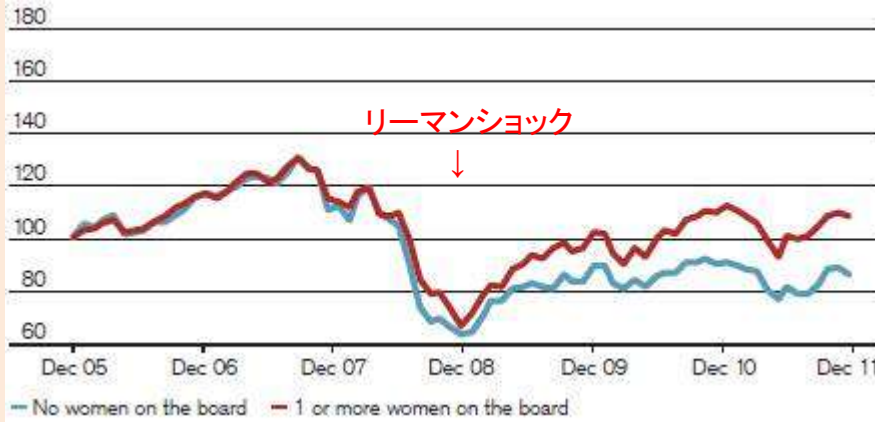
原典: 山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP. 山本氏提供。

# 女性活躍推進の経営効果について

(平成28年2月 経済産業省経済産業政策局経済社会政策室作成  
「成長戦略としての女性活躍の推進」より抜粋)

- 女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良い。
- 特に、リーマンショック等厳しい環境変化に対して強く、回復が早い傾向。

・全世界の企業で、女性取締役を1人以上有する企業は、1人もいない企業と比べ、6年間の株式パフォーマンスで、26%上回る。特に、2008年の金融危機時に良い業績を残した。



(注) MSCI World Indexの構成銘柄23カ国2360社が対象。時価総額100億ドル以上の企業で比較

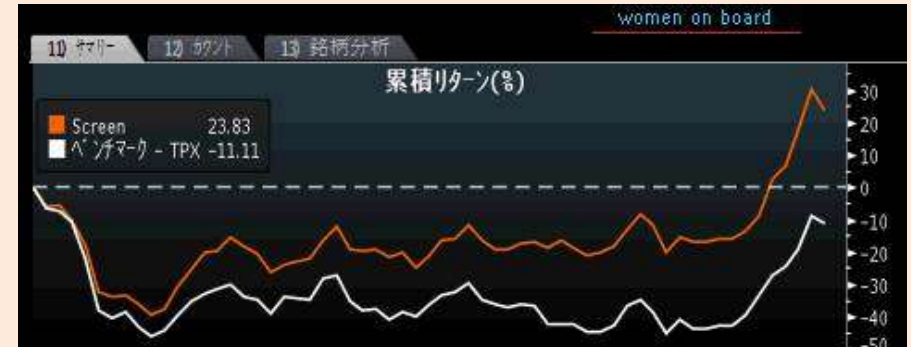
(出所) Credit Suisse Research Institute “Gender diversity and corporate performance”

・女性取締役を有する企業で構成したポートフォリオのリターン指数は、配当込みTOPIXのものと比べ、2008年の金融危機時の落ち込みが小さく、回復が早い。



(注) 女性取締役ポートフォリオは、東証一部上場企業で、2010年中を期末とする決算期に女性取締役を有する企業56社が対象。

・女性取締役が1人でもいる東証一部上場企業の業績は、TOPIXを常に上回る(2008年から5年間)。リーマンショック以降の株価低迷の中で、下落幅が小さく、アベノミクス以降は上昇幅が大きい。



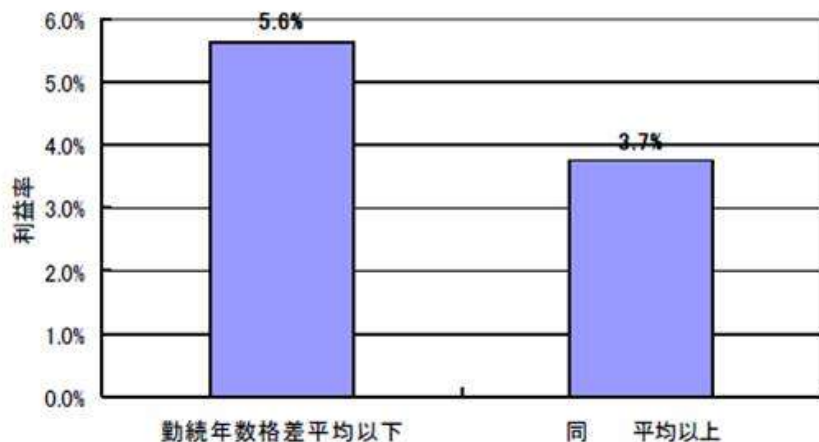
(注) 東証一部上場企業について、2008年からのトータルリターンの結果。TOPIXマイナス11.11%に対し、上グラフの赤色ラインのように、女性取締役が1人でもいる企業はプラス23.83%と大きく差がついた(データ:ブルームバーグ)

(出典) 日本経済新聞電子版「候補者どう選ぶ「女性役員1人」へ高まる外圧」2013/6/28

## ■勤続年数の男女格差が小さい企業、再雇用制度がある企業、女性管理職比率が高い企業の方が、利益率が高い傾向が見られる。

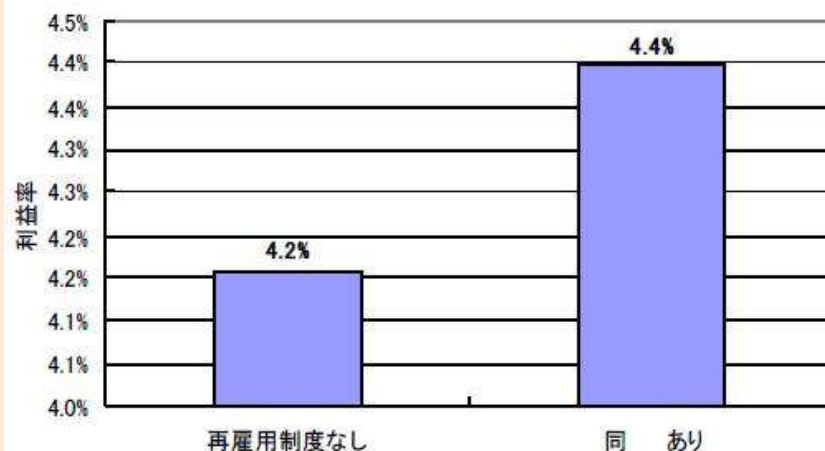
・男女勤続年数格差(男性の勤続年数－女性の勤続年数)が小さいほど、利益率が高い

男女間の勤続年数格差と利益率との関係



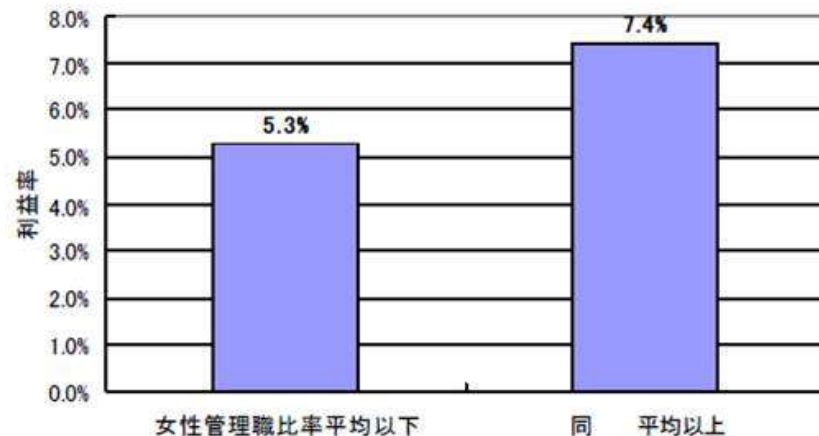
・再雇用制度(結婚・出産等による定年前退職者の再雇用制度)がある企業はない企業より利益率が高い。

再雇用制度の有無と利益率との関係



・女性管理職比率(女性管理職／全管理職)が高い企業は低い企業より、利益率が高い。

女性管理職比率と利益率との関係



(備考) 企業活動基本調査データ(鉱業、製造業、卸売・小売業、飲食業に属する従業員50人以上、かつ資本金または出資金3000万円以上の企業を対象)と「就職四季報女子学生版」(女性活用施策)をマッチングさせた300企業が対象。

(出典) 2003年6月経済産業省 男女共同参画研究会報告「女性の活躍と企業業績」