

(2015年12月10日講演)

14. 男女共同参画・女性活躍について

内閣府 男女共同参画局 推進課長
仕事と生活の調和推進室 参事官 大隈由加里氏

私は、現在、内閣府男女共同参画局と、仕事と生活の調和推進室とを併任している。本研究会は、女性の管理職登用における阻害要因を分析・提言するための研究会とお聞きしている。3月を目途に取りまとめをされるので、今回は、事前に国の政策内容を把握しておくというご趣旨であるとお聞きしている。できる限り先生方のご意向に添えるよう、男女共同参画とワークライフバランス等、現在、取り組んでいる施策について、現状などを踏まえながら説明をさせていただく。

内閣府男女共同参画局では、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大していくための施策に取り組んでいる。

まず、資料3ページの右側の赤囲みを見ていただければと思う。上のほうの赤囲みの国連の動きなどを踏まえ、下のほうの赤囲みであるが「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」ということを、平成15年に、もう12年前になるが、男女共同参画推進本部という、総理及び全閣僚からなる政府の本部で決定した。

では、現状はどうかであるが、このグラフを見ていただくと、今3割を超えているのが、国家公務員採用試験からの採用者である。あとは国の審議会等委員は3割を超えているが、例えば国家公務員の本省課室長相当職以上は3.5%と、まだまだ取り組むべき分野はたくさんある。国家公務員では、まず、入り口、即ち採用のところで頑張っているところである。

4ページ以降でそれぞれに見ていくと、諸外国の国会議員に占める女性の割合であるが、これは下院で比べているので、日本は衆議院議員になるが、9.5%と、この中では一番低い。一番上のスウェーデンは4割を超えている。

5ページが、国家公務員である。本省の課室長相当職以上では、2014年が3.3%であるが、2015年には3.5%になっている。それでも、第2次安倍内閣になって成長戦略の三本の矢の一つに女性の活躍を据えてから、この勾配は上がってきている。従来の3倍ぐらいのペースで国家公務員の女性の管理職の登用というのは進んでいる。右の下を見ると、県警の本部長やいくつかの指定職に初めて女性が登用され、アクセルが掛かっていることが分か

る。

それから、6 ページが民間企業の管理職である。国とは定義なども違うが、課長相当以上ということで 8.3% である。2020 年 30% 目標であったり、第 2 次安倍内閣になり女性活躍を三本の矢の一つにして主流化してきたということで、民間企業にも真剣にお取り組みいただいているということは、私も各方面からお話を聞かせていただいている。勾配の向きも上がってきている。

7 ページ、民間では、もう一つ上場企業の女性役員数の推移ということで、これも安倍総理から経済団体に直接要請をさせていただいている。下のほうの四角にあるように、2013 年に、上場企業 1 社において役員に最低 1 人は女性を登用してほしいということを、総理から経済団体に直接要請をし、ここも非常に急勾配で、役員に占める女性比率は、現在 2.8% に高まっている。

8 ページ、最近、女性活躍加速のための動きは出てきているわけであるが、国際比較をしたときに、就業者、管理的職業従事者に占める女性割合を比べると、青い線は就業者に占める女性の割合、赤い線は管理的職業従事者、即ち、会社の役員、課長相当職以上、管理的公務員などに占める割合であるが、日本は就業者に占める女性割合は約 4 割であるが、管理的職業従事者に占める女性割合は約 1 割である。日本の数字は平成 26 年、その他は平成 25 年であるが、韓国にも抜かれ 11.3% ということで、世界的に見ても非常に低い数字になってしまっている。

こういった現状を踏まえて、後ほど一番最後に説明するが、男女共同参画局としては、男女共同参画基本法に基づく男女共同参画基本計画を閣議決定して、そこに目標値を定めて、女性の政策・方針決定過程への参画拡大に向け目標管理をしているわけであるが、それと併せて幾つか施策なども講じている。

9 ページまずは政治分野である。行政府が立法府に対してできることとして、この写真は有村前大臣と赤沢前副大臣であるが、各政党に対して、女性の候補者を育て、女性議員が少しでも増えるための自主的な取組をお願いしている。

また、10 ページは女性の政治参画マップと言って、男女共同参画局で作っている。首長に女性が何人いるのか、議会の長に女性が何人いるのかなどを見える化して、これも各政党に持参している。

それから、「隗より始めよ」の国家公務員であるが、ここは内閣人事局が中心になり取り組んでいる。内閣人事局も、現在の女性活躍・一億総活躍担当の加藤大臣が、以前は内閣人事局長だったが、当時から力を入れて女性の活躍について進めている。

内閣人事局の取り組みとしては、まず 11 ページの左上に「採用昇任等基本方針」という、閣議決定で定めている方針がある。その中に一つ柱を設けて、「第 3 次男女共同参画基本計画の定める目標達成に向けて、中途採用を含めて女性職員の採用を積極的に拡大するとともに、登用の阻害要因を把握・分析・除去し、女性職員の登用を拡大」という考え方を盛り込んでいる。これを踏まえ、「女性職員活躍・ワークライフバランス推進のための取組指

針」を各省次官級会議において策定し、各省が、この取組指針に基づき、女性職員の採用・登用に関する数値目標なども定めた取組計画を作っている。各省でも、この取組計画に基づいて採用・登用を進めていくという、今まで以上に取り組みを進めているところである。

ちなみに後でまた詳しく説明するが、第3次男女共同参画基本計画、これは平成22年に閣議決定され、今まさに改定の作業をしているが、採用に占める女性割合30%、本省課室長相当職以上に占める女性割合5%などを定めているが、こういった政府全体の目標を踏まえ、各省が取組計画を作って進めている。

取組指針について、12ページでもう少し詳しく説明させていただくと、一つ目の柱としては、国家公務員として女性が活躍するためには、言うまでもないが震ヶ関の働き方を変えなければいけないということ。働き方改革。そのためには意識の改革が必要であり、具体的には、大臣や事務次官が職員に対してメッセージを送ったり、ワークライフバランスの取り組みが優良な職場の表彰、それからテレワークの活用促進等に各省が取り組んでいる。二つ目の柱として育児・介護等と両立して活躍できるための改革ということで、例えば育児休業の取得。男性の育児休業の取得率の目標値に向け、男性職員に予定がないかを聞いて、男性職員の全員取得を目指したり、それから、子育てしながら活躍できる職場へということ、育休の取得が昇任・昇格に影響しないような取組や、育休中の職員向けのセミナーであるとか、保育の確保ということで、文科省が一番最初に震ヶ関に保育所をつくったが、今は厚労省の建物の中にも保育所ができたりということ、保育の確保にも取り組んでいる。

それから、三つめの柱として女性の活躍推進のための改革として、採用拡大、計画的な登用拡大、それから研修、メンター制度の導入などを内容としている。以上のような取組指針であるが、これに基づいて各省が計画を作って進めている。

それから、13ページ地方公共団体であるが、これは各地方公共団体にお取り組みいただいているが、内閣府としては、地方公務員制度を所管している総務省とともに女性の採用・登用拡大について要請したり、それから独立行政法人については、加藤大臣が前人事局長であったときに、独法の管理職・役員にも女性を登用する必要があるということで、内閣府として目標等をお示しし、各省を通して各独法にも女性登用をお願いしたりしてきた。

それから、14ページ、民間企業に関する男女共同参画局の取組としては、女性の活躍「見える化」サイトという、各企業での女性の雇用の状況について、この箱にあるようなさまざまな項目について、サイト上でいわゆる「見える化」を行ってきた。ただ、この「見える化サイト」は類似のものが厚労省にあるので、今年度中に厚労省のほうへ統合することとなっている。「見える化」は非常に重要で、企業の方々は、市場でどのような受け止めをされるかについて関心をお持ちであり、我々行政の取る一つの手法としては非常に有効と考えている。

それから、15ページ、男女共同参画局では、「はばたく女性人材バンク」という国の審議会の女性委員の情報データベースを設けている。「民間企業の役員の1人は女性」とお願いするとともに、ご了解を頂いた女性の審議会委員の方々を役員候補者として登録し、デー

タベースを作らせていただいている。こういうものも利用していただきながら役員への女性参画を進めていただければと考えている。

続いて、17ページ、ワークライフバランス。先生方のほうがお詳しいと思うが、日本はいわゆるM字の底がほかの国に比べるとまだ低い。このM字の底がだいぶ上がってきているが、やはりスウェーデンやドイツなどと比べると、まだM字を描いているということである。その理由であるが、ここにも書いてあるが、第一子の出産を機に、働く女性の約6割が退職する。

次は、18ページ、女性の継続就業率。第一子出産前後の女性の継続就業率が2020年に55%という目標値があるが、実際の継続就業率は4割に満たない。

これを19ページでもう少し詳しく見ると、正規職員の継続就業率は、育児休業制度などを使いながら、少しずつ上がってきており、育児休業制度は有効と思うが、他方でパート等の非正規の方の継続就業率はなかなか上がらないというのが課題である。これについては有期契約で働く方々も育児休業を取りやすくするための制度改正が、現在、厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会で議論されていると聞いている。

それから、ワークライフバランスと言うと、では、なぜM字になるのかというところであるが、20ページ、長時間労働、週60時間以上の就業者の割合は、だいぶ下がってきているが、30歳代、40歳代の割合は他よりも高くなっている。女性のM字の底に該当する30歳代、40歳代の男性が長時間労働をしている。

21ページは、6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間であるが、労働時間が長いこともあり、日本では、家事関連時間全体が1時間7分、うち育児の時間が39分であり、諸外国に比べ、労働時間が長く家事に掛けられる時間は短くなる。こういうこともM字カーブの原因の一つになるのかと思う。

もう一つ、先ほどは時間で見たが、22ページで、6歳未満の子供を持つ夫の家事関連の行動率で見ると、非行動者率(15分未満)の方が行動者率より高いというのが問題である。

こういう実態もあり、内閣府が中心になって「仕事と生活の調和の推進官民トップ会議」、総理や労使・地方自治体のトップ、それから有識者の先生方に入っていたいただいたトップ会議を設け、「憲章」と「行動指針」を設けて、ワークライフバランスを推進している。行動指針に数値目標等を定め、「連携推進・評価部会」で毎年進捗状況を測っている。

24ページにあるとおり、憲章に定める「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」は、そこに書いてあるように「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

そして、行動指針であるが、ここでは、企業や働く者、あるいは国や自治体が取り組むべき基本的な方向性などを書いている。そして、行動指針の中に数値目標を設け、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇の取得率、第一子出産前後の女性の継続就業率、男性の育児休業取得率、6歳未満の子供を持つ夫の育児家事関連時間などの数値目標も定め

ている。

25 ページは、仕事と生活の調和の実現に向けた国の取組例であり、本当にさまざまな取組を行っているところである。右上の箱には労働時間法制についての総合的な検討ということで、労働基準法の改正案は継続審議になっているが、仕事と生活の調和の実現に向けた国の取組みということである。

その中で、男女共同参画局として何をしているかであるが、経営者、管理職の意識が重要であり、その経営者、管理職の意識をどのように変えていただくかということで、職場マネジメントの調査研究、武石先生や松原先生にご指導を頂いているところであるが、経営者や管理職が部下のワークライフバランスを進めていけるような職場マネジメントを工夫している好事例集を作って、企業の皆様に広く周知していきたいと思っている。

好事例の周知とあわせ、トップセミナーを開催しており、武石先生に昨年講師として来ていただいたが、経団連、商工会議所などと連携して、昨年もワークライフバランスを推進した企業の事例集を作り、トップセミナーで普及啓発をさせていただいた。いかに経営者・管理職の方に意識を持ってもらうかを、周知啓発しているところである。

それから、男女共同参画局の取組として、もう一つ、キーパーソン事業を行っており、各企業からお一人推薦をいただき、その方に対して、働き方であるとか、仕事と家事や育児、家庭生活との両立などの研修をさせていただき、その方がその企業に帰って、キーパーソンとして企業の働き方を変えていただく事業も行っている。また、男性が楽しみながら家事、育児に参画できるためのアプリを開発することも考えているところである。

それから、ワークライフバランスの取組は、女性の活躍の大前提であるとともに、働き方を考えるというのは、少子化の中で、男性も女性もなく非常に大事なことだと考えている。他方で、これまで申し上げたようにたくさんの施策が実施されているが、なかなか労働時間が減らないところである。

そこで、先ほど申し上げたワークライフバランス官民トップ会議の下にある「連携推進・評価部会」において、今までと違う方策が採れないかということを検討している。お手元に「仕事と生活の調和連携推進・評価部会報告書（案）」を配布させていただいているが、ワークライフバランスを推進する企業を公共調達で加点評価する枠組みを新たにできないかということを検討している。大成建設の塩入様にもお越しいただいて、企業の実態、ワークライフバランスの取組みの事例などもヒアリングさせていただき、そういうことも踏まえて報告書としてとりまとめることを予定している。働き方改革、長時間労働削減の決定打にならないかと、公共調達でワークライフバランスを推進している企業を加点評価する枠組みを男女共同参画局では検討しているところである。

それから、もう一つ、女性の活躍ということで、30 ページは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の概要である。この法律については、今年の8月28日に成立したばかりで、完全施行は来年の4月1日である。民間部分は厚生労働省が所管し、国・地方公共団体については内閣府が所管しているが、この法律は、民間企業（301人以上）にお

いても、それから国・地方公共団体においても、あまねく行動計画を作っていただく。地方公共団体はどのような小さなところでも必ず作っていただく。その中で女性の活躍状況について、女性採用比率、勤続年数男女差などをまず把握していただき、女性の活躍を阻害している要因について分析をしていただき、そして数値目標を必ず1つ定めていただき、行動計画に沿って取り組みをしていただき、さらに、女性の活躍に関する情報を公表していただくことを定めた法律である。国、地方公共団体、301人以上の民間企業という、幅広い範囲でこういった計画を作っていただき、計画的に女性の活躍について取り組んでいただくという法律である。民間企業のほうは労働政策審議会雇用均等分科会で武石先生などにもご議論いただきながら施行のための準備もだいぶ進んでいると思う。先ほども内閣人事局を中心とした取り組みを申し上げたが、各省も、既に数値目標などを立てながら取組を進めているので、この法律に基づいてますます女性の活躍を進めていこうと考えている。また、1,800ある地方公共団体にこの法律の趣旨を説明するための説明会を全国各地で行っている。これで国を挙げて女性の活躍を進めたいと考えている。

内閣府は、先ほど「見える化」サイトを閉じるという話をしたが、法律に基づいて、国や地方公共団体が女性活躍についてどういった把握・分析をし、どのような目標値を立てているか、女性採用比率であったり、管理職比率であったりを一覧性を持った形で「見える化」するためのサイトを作ろうと考えている。先ほども申し上げたとおり、「見える化」は非常に重要なツールであると我々は認識しており、民間企業については厚労省が同じようなサイトを作ると聞いているが、内閣府としては国や地方の取組を一覧性を持った形にしていくことを検討しているところである。

それから、これは6月の動きであるが、政府として、今年初めて「女性活躍加速のための重点方針」を決定したが、毎年決定していくことを考えている。

最後に、男女共同参画局としての最新の動きを説明させていただく。第4次男女共同参画基本計画を今まさに策定しているところである。

少し細かな資料で大変恐縮であるが、第4次男女共同参画基本計画は、年内の閣議決定を目指してしている。実は今日の朝、閣議決定のための与党手続きがあった。この4次計画の中で数値目標などを定めながら、女性の活躍、男女共同参画を進めていきたいと考えている。

4次計画の内容であるが、目指すべき社会としては、こちらに4つ柱があるが、男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ、豊かで活力ある社会ということである。ポイントとしては、今回「男性中心型労働慣行」という言葉を新たに打ち出したが、女性の活躍を阻害してきたのは、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇であったり、そういうものを背景とした長時間労働や転勤を当然とする男性中心の働き方ではないかということ、今回柱として据えた。それが一つの大きなポイントである。

それから、2つ目のポイントとしては、あらゆる分野における女性の参画拡大。これを、これまで以上に進めていかなければいけないということを盛り込んだ。冒頭申し上げた

2020年30%目標であるが、2020年まであと5年となった。では、すべての分野で本当に指導的地位30%となっているかという、冒頭のご説明の通りである。ただ、そうはいつでも、2020年30%というその目標・考え方自体は、政府としては堅持している。第4次男女共同参画基本計画案、分厚い冊子の12ページ、13ページあたりをご覧いただければと思う。基本的な考え方は12ページである。下から2つ目のパラグラフであるが、「社会のあらゆる分野において2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待し、引き続き更なる努力を行うのは当然」としている。「その上で、女性の参画が遅れている分野においては、まず将来指導的地位に成長していく女性の人材プールを厚くする」としている。そのための継続就業やワークライフバランス等の環境整備、それから研修・育成を含めた幅広い支援等の取組を大胆に進める必要があるということである。将来の30%に着実に結び付けていくことが重要という趣旨を書かせていただいた。「具体的目標については、あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定するとともに、それに加えて将来指導的地位へ成長していく人材プールに関する目標を定める」としている。

実際の目標を見ていただくと、13ページに、例えば国家公務員の各役職段階に占める女性の割合が書いてあるが、初めて本省係長相当職30%という目標を立てた。ここが今申し上げたような将来指導的地位に成長していく女性の人材プールを厚くするという趣旨である。その少し上に、採用者についても2つ目標を立てている。国家公務員採用試験全体の採用者に占める女性の割合、それから総合職試験からの採用者に占める女性の割合、これも30%以上としている。既にここは達成しているが、これも毎年度30%以上という目標を掲げ、係長についても30%とすることで、採用段階からきちんと育成していくというメッセージを出したいと考えている。本省課室長相当職は、現状の3.5%を踏まえて7%としている。現状の3.5%を7%に倍にする。5年で課室長を倍というのは、かなりの努力が求められている。ただ、その努力をするという意味を、年内に閣議決定するというところで今進めているところである。具体的目標、あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標、例えば、課室長相当であれば3.5%を7%にするようなこと、それから、人材プールというのは本省係長の30%、こういった目標を立て、目標管理をしながら、2020年まで最大限の努力をする。

ちなみに13ページの下の方に、都道府県の女性職員についての目標も立てている。これも、国と同じように係長という目標を初めて立てたところである。

また、14ページでは、都道府県だけではなく市町村についても今回初めて目標を立てている。女性活躍推進法で、市町村にも計画の策定が義務づけられたので、市町村についても女性の採用・登用目標を定めている。また、14ページの下の方には、民間企業についても係長という目標、これは厚生労働省と相談しながら立てたところである。また、上場企業役員に占める女性の割合、起業家に占める女性の割合も盛り込ませていただいた。もちろん、民間企業に関する目標値は、日本全体の目標であり、企業ごとに定めるべき目標ではないので、そこは、そういうものとして、民間全体としてというふうにご理解いただければと思う。

このように、第 4 次男女共同参画基本計画案の中では、女性の参画拡大をより一層進めていくための考え方を記し、目標を立て、その目標をどう達成するか具体的な取組を 16 ページ以下で書いている。16 ページが政治分野。政治分野は、先ほども申し上げたような政党への要請などを引き続き行いつつ、見える化なども進めていきたいと考えている。司法分野では、検察、裁判官、弁護士、それぞれに対し、女性の参画拡大を要請し、法曹養成課程、法科大学院での女性の人材が増えるような取組なども考えている。

18 ページ、行政分野では、先ほど内閣人事局の取り組みなども説明させていただいたが、内閣人事局が中心になり、各省が行おうとしている具体的な取組を盛り込んでいる。例えば 18 ページの半分以下、「ア 国の政策・方針決定過程への女性参画拡大」であるが、①の 2 行目に女性活躍推進法に基づき着実に推進する、あるいは先ほど申し上げた「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づく取組、②では、女性の国家公務員志望者の拡大に資する広報を行う、③では、人材プールの確保に向けて、若いうちからキャリアがイメージできるような職務機会を付与する、④では、管理職となるために必要な職務の経験を与える、⑤は育休中の支援の充実、⑥は育児期に昇任を希望しなかった等の理由により結果として昇任が遅れている職員に対しても、昇任スピードを加速できるようにする、あるいは⑦転勤の影響を分析することなども盛り込んでいる。

それから、経済分野として、21 ページ以降は、企業における取組であるが、22 ページで、女性活躍推進法に基づく取組、見える化、各種インセンティブの付与、女性の能力の開発のための支援など、さまざまな施策を盛り込んでいる。

各省庁も、女性活躍について、濃淡がないとは言わないが、意識を持ち、さまざまな施策を検討するようになった。

第 4 次男女共同参画基本計画案は、先程の 2 つが柱であるが、それ以外にも雇用、地域・農村、科学技術、女性の健康、暴力根絶、それから貧困等の問題、民法なども含めた各種制度、教育、メディア、防災復興、国際的な協力貢献と、さまざまな幅広い分野について男女共同参画の視点での今後 5 年間の政府の取組を盛り込んだ計画としている。これを何とか年内に閣議決定して、男女共同参画が進み、女性活躍がますます進めばと考えているところである。

(了)