

1 諸外国における最近の関連施策の動向

2008（平成20）年秋のいわゆるリーマンショックに端を発した世界的な金融危機とそれに伴う景気後退を契機に、国際的にも、女性の活躍を今後の経済成長の原動力と捉えた取組や議論が官民を問わず広がりを見せている。

例えば、APEC（アジア太平洋経済協力）では、女性と経済をテーマにしたハイレベルの会合³⁸を相次いで開催するなど、社会の持続可能性を高め、経済成長の原動力となり得るのは女性の活躍であるとの認識を共有している。EUにおいても、経済活動において女性の潜在力が十分にいかされておらず、女性自身だけでなく広く経済にとっても損失になっているとの認識を背景に、2010（平成22）年から10年間の成長戦略である「Europe 2020」（欧州2020）にも関連付けて、経済分野での女性の活躍を促すための様々な取組が行われている。

女性の活躍を進めるための取組には、各主体の自主性を重んじるものから法令に基づく義務として行われるものまで各国に様々なタイプが見られる。以下では、主要先進国において近年取組が進みつつあ

る主な関連施策を概観する。

（企業の情報開示等を通じた女性の活躍促進）

企業に対して女性に関する情報を行政当局に報告するよう求めたり、コーポレート・ガバナンス（企業統治）等の観点から資本市場に情報を開示するよう促したりすることで、企業における女性の活躍を促進する仕組みが見られる。

例えば、韓国では、政府が企業に対して、従業員や管理職のそれぞれに女性が占める割合に関するデータの作成・届出を求め、それらの割合が一定の水準³⁹に達しない企業に対して改善策の策定と実施を要請している。オーストラリアでは、2012（平成24）年から、従業員100人以上の企業に法律で定められた男女共同参画に関する6項目に関する報告書を政府に提出することを義務付ける仕組みが導入された⁴⁰。報告書が提出されない場合は、企業名の公表や、政府と契約や補助金受給に係る資格を失うといった措置も用意されている。

また、英国、オーストラリア等では、上場企業が自主的に取締役会における女性の割合に係る目標等を設定・公表して事業年度ごとにその進捗状況を開示することを通じて、女性の活躍促進を後押ししている（第1－特－46表）。

³⁸ 「女性と経済サミット」（2011（平成23）年・米国）、「女性と経済フォーラム」（2012（平成24）年・ロシア）等。

³⁹ 当該企業が属する企業規模又は産業平均の6割。

⁴⁰ 報告書の記載対象となるのは、(ア)職場における男女比、(イ)取締役会や理事会等（governing bodies）の男女比、(ウ)男女平等賃金（男女間の給与の違い、同一価値労働同一賃金）、(エ)従業員の契約条件、フレキシブルな働き方の取組、家族やケア責任への支援、(オ)職場におけるジェンダー平等に関する従業員との協議、(カ)その他大臣が定める事項、の6項目である。

第1-特-46表 男女別データの情報開示を求める取組

国名	内容	改定年
米国	・SEC（アメリカ証券取引委員会）のガバナンス開示規則の2009（平成21）年12月の改定において、指名委員会が取締役候補者を特定する際には、候補者の多様性を考慮しているか否か、また、考慮している場合にはその方法についての開示も含め、取締役会に求められるスキル及び経験について説明することを義務付けている。	2009（平成21）年
オーストラリア	・ASX（オーストラリア証券取引所）コーポレート・ガバナンス原則の中で、2010（平成22）年7月より、上場企業に全組織及び取締役等の女性割合、ジェンダー・ダイバーシティの目標値及びその進捗状況等の公開が求められている。	2010（平成22）年
英国	・FTSE100（ロンドン証券取引所上場企業のうち時価総額の上位100社）の企業を対象に、取締役の女性割合を2015（平成27）年までに25%とするよう推奨している。	2011（平成23）年
	・コーポレート・ガバナンス・コードの2012（平成24）年9月の改定において、2012（平成24）年10月1日以降に開始する事業年度では、上場企業の年次報告書で、役員指名プロセスとともに、役員会のジェンダー・ダイバーシティに関する方針、目標、達成状況等の報告が求められている。	2012（平成24）年
ニュージーランド	・NZSX（ニュージーランド証券取引所）/NZDX（ニュージーランド債券市場）の上場基準の改正により、上場企業の年次報告書において、取締役及び役員の性別構成（ダイバーシティについての方針を設けている場合にはその内容をあわせて）を開示することが求められている。	2012（平成24）年

（参考）

EU	指令案において、上場企業に対して、執行、経営、監査組織における多様性方針（年齢、性別、地域的多様性、教育及び職業的専門性）について、アニュアル・レポートに記載することを義務付けることを提案（欧州議会、閣僚理事会で審議見込み） ⁴¹ 。	審議見込み
----	--	-------

（備考）内閣府「女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会 報告」（平成24年）、各国資料より作成。

（役員会⁴²における多様性（ダイバーシティ）の確保）

企業における役員会は、経営全般に最も重要な役割を担う組織であり、その在り方は、株主や投資家にとって大きな関心事である。近年、同質的な人的構成による役員会よりも、様々なバックグラウンドや属性をもつ者によって構成される役員会の方が多様な価値を受容しやすく、市場変化への適応力やリスク耐性の点で一般に優れているとの考え方も広まりつつある。女性役員の登用は多様性（ダイバーシティ）の確保の一つと位置付けられ、欧州では、法律によって企業の役員会に一定の割合以上の女性の

登用を義務付けるクォータ（quota：割当て）制の導入が進んでいる（第1-特-47表）。

例えば、ノルウェーは、各国に先駆けて2003（平成15）年に上場企業等を対象として取締役に男女それぞれ少なくとも40%以上を割り当てる目標を設定した。その後、2006（平成18）年には、この割当てを法律に基づく義務に改め、対象企業を拡大して運用している。女性役員候補者を育成するためのトレーニング等の取組も併せて行われ、ノルウェーにおける企業の取締役の女性割合は2003（平成15）年の6%から2010（平成22）年の44%まで大幅に上昇した。

⁴¹ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC as regards disclosure of nonfinancial and diversity information by certain large companies and groups, COM (2013) 207 final. ここでは、役員登用における多様性の向上のために、情報開示と社外取締役への女性登用に関するクォータ制の両方を検討していくことが述べられている。

⁴² ここでは、取締役会及び監査役会（監査役設置会社の場合）を指す。

第1-特-47表 各国における役員クオータの概要

国名	制定年	対象	割当の内容	遵守されない場合の措置
ノルウェー	2003 (平成15)	国営企業・地方公共団体が所有する企業・協同組合組織・上場会社	取締役の人数に応じて異なる割合を設定。 ・取締役2～3人：男女双方 ・同4～5人：男女各2人以上 ・同6～8人：男女各3人以上 ・同9人：男女各4人以上 ・同10人以上：男女各40%以上	罰金 裁判所命令により企業の解散を命じることが可能。
スペイン	2007 (平成19)	従業員250人以上の上場企業	2015(平成27)年までに男女それぞれ40%以上。	なし (割当目標の達成のために手段を講じたことは、企業への「equality label(平等のラベル)」の授与や公共契約の手続において考慮される。)
ドイツ	2010 (平成22)	従業員51人以上かつ取締役4人以上の国営企業と株式会社	2013(平成25)年までに男女それぞれ40%以上。	なし
イタリア	2011 (平成23)	国営企業・上場企業	2015(平成27)年までに男女それぞれを33%以上。	・(ア)～(カ)の警告が、段階的に行われる。 (ア)4か月以内に割当を適用するよう警告 (イ)3か月以内に割当を満たすべき旨の警告と10～100万ユーロの罰金 (カ)役員会で選出された役員 の地位喪失
オランダ	2011 (平成23)	大規模*な有限責任会社(国営企業を含む) *企業の保有資産が1,750万ユーロ超、年商3,500万ユーロ超、従業員250人以上の3つの基準のうち、2つ以上に該当する場合	2016(平成28)年までに男女それぞれ30%以上。	なし (企業の年次報告において、基準が達成できなかった理由、達成のために講じた手段、達成のための計画について説明が求められる。)
フランス	2011 (平成23)	・最近3年間の年商が5,000万ユーロ超かつ従業員を少なくとも500人雇用している上場企業及び非上場企業 ・国営企業	2014(平成26)年までに男女それぞれ20%以上、2017(平成29)年までに男女それぞれ40%以上。	・役員指名の結果が無効とされる。(その役員会で採択された決定の効力は保持される。) ・役員報酬給付を一時的に中止することも想定されている。
ベルギー	2011 (平成23)	国営企業・上場企業	2019(平成31)年までに男女それぞれを33%以上。 *国営企業は2012(平成24)年まで。上場企業は規模等により2017(平成29)～2019(平成31)年まで。	・役員に空席が生じた場合、少ない性に属する人を任命することが義務付けられる。これに反する任命は無効。 ・上場企業の場合、取締役への財政上その他の優遇を一時中止。
デンマーク	2012 (平成24)	上場企業、大規模な財団等のうち純売上高、従業員規模等で設けられる3つの要件のうち2つを満たすもの	目標とする性別割合(各社の任意)を設定することを義務付け。 *既にいずれか一方の性の割合が40%以上60%未満を達成している場合には設定義務なし。	・性別割合に関する目標を設定しない場合には罰金(目標を設定したが達成できない場合の制裁措置はない)。

(参考)

EU	審議見込み	上場企業(中小企業を除く)	社外取締役における女性の割合を、40%に引き上げるという目標を伴った指令案(今後、欧州議会と閣僚理事会で審議見込み ⁴³⁾)。	—
----	-------	---------------	---	---

(備考) 欧州委員会 “Women in economic decision-making in the EU : Progress report” (2012), UK Government Equalities Office “Women on boards” (2011) 等より作成。

⁴³ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures, COM (2012) 614 final.

(企業へのインセンティブ付与による支援)

女性の活躍促進に積極的に取り組む企業の活動を促進するため、政府が補助金の給付や税制上の優遇等を行ったり、様々な制約から小規模でビジネスの基盤が弱いものも多いという女性の経営する企業の実態を踏まえ、公共調達において女性が経営する小規模な企業を優先的に調達先とするといった形で支援を行っている国もある。

例えば、英国やドイツでは、従業員の育児費用を補助した企業に税制上の優遇措置が適用されており、韓国では、企業内保育所の開設、コンサルティング、育児休業を取得した従業員の代替要員の確保、出産等により離職した女性が復職するための支援等に要する費用について企業に補助金が支給されている。

米国では、2000（平成12）年に大統領令⁴⁴におい

て、政府調達契約において女性が経営する企業と契約する割合を5%に引き上げるという目標を示した。その後、2010（平成22）年には「女性契約促進規則」を制定し、女性が経営する小規模企業との契約額が最も低い83業種に焦点を当て、この目標達成に向けた実効的な取組を行っている（第1-特-48表）。

以上のほか、男女共同参画等を推進する計画やポジティブ・アクションの策定及び実施を企業に義務付けている国（スウェーデン、スペイン、英国、カナダ等）や、男女の賃金格差の解消のために企業のセルフチェックやコンサルティングを行うコンピュータ上のツール（アプリケーション）を提供している国（ドイツ、スイス）も見られる。

⁴⁴ 大統領令13157 女性が所有する小規模事業の機会拡大令。

第1-特-48表 企業へのインセンティブ付与による支援

取組	国名	導入年	内 容
補助金給付	オーストリア	1998 (平成10)	家族に親和的な環境を作り出すための監査制度を利用する企業に、その費用（7,000～1万ユーロ）の一部を補助（企業規模別に、3,000～5,000ユーロを支給）。
	韓国	2006 (平成18)	育児休職取得者等の雇用を継続した企業に、支援金を給付。
			労働者に30日以上育児休職を付与し、休職終了後30日以上その者を継続して雇用した場合、労働者1人当たり毎月20万ウォンを事業所に支給。
			育児休職期間中に新たに代替労働者を30日以上雇用し、育児休職者を復帰後30日以上雇用した場合、毎月20～30万ウォンを事業所に追加支給。
			契約期間が1年以下の契約・派遣労働者が、妊娠16週以上又は出産休暇期間に労働契約期間が満了したにもかかわらず、事業主が当該労働者を継続雇用した場合、労働部長官が告示する金額を6か月間事業所に支援（有期契約で6か月間の場合は毎月40万ウォン、無期契約6か月間の場合は毎月60万ウォン、次の6か月間は毎月30万ウォン）。
			妊娠、出産、育児によって退職した女性労働者を、退職後6か月以降5年以内に、同じ事業所で再雇用した場合、毎月40万ウォン（大企業は30万ウォン）を6か月間事業所に支給。
フランス	2006 (平成18)	従業員50人未満の企業に、出産・育児・養子休業を取得する従業員の代替要員にかかる費用を補助。	
ドイツ	2008 (平成20)	企業内保育所を設置した企業に、欧州社会基金から保育運営費の50%を助成（上限6,000ユーロ）。	
		1年以上営業を継続している、従業員250人未満で、年間売上額5,000万ユーロ未満等の中小企業に、コンサルティング費用の50%又は75%を補助（上限1,500ユーロ）。	
税制上の優遇措置	ドイツ	1993 (平成5)	企業が従業員に対して賃金の他に追加的な保育費用補助手当（※）を支給した場合、従業員についてはその手当に係る所得税を非課税とし、企業についてはその手当に係る社会保険料負担義務を免除する。 ※原則6歳未満で就学義務がなく、定期的に保育施設に通う従業員の子どもの保育費用の補てんのためにのみ使用される場合。
	フランス	2004 (平成16)	一定の保育に係る費用を支出した企業について、当該費用の一定割合（※）を、年50万ユーロを上限として法人税額から控除する。 ※従業員用保育所の設立・運営費用の50%、認定保育ママ等の利用に対する補助費用の25%、育児休業中の従業員への支払賃金の10%等。
	英国	2005 (平成17)	雇用者が、従業員に対して、一定の条件を満たす育児バウチャー等の育児費用を補助する場合、週55ポンドの補助を上限として、雇用者に対して当該補助費用に係る国民保険料を免除するとともに、従業員に対して当該補助額を所得から控除する。
公共調達	米国	2000 (平成12)	政府調達において、契約する企業のうち、女性が経営する企業の割合を5%とする目標を設定。
		2010 (平成22)	女性契約促進規則（契約額が最も低い83業種において女性が経営する零細企業と政府が契約を促進する）の導入。
		2010 (平成22)	金融規制当局が契約を結ぶ際は、相手先の企業のダイバーシティ推進への取組を考慮。
		2011 (平成23)	連邦政府の契約のうち5%に相当する金額を、女性が経営する小規模ビジネスに発注する「女性優先調達プログラム」を実施（1人又はそれ以上の女性が経営権の少なくとも51%を持っていることが条件）。
	韓国	2005 (平成17)	公共機関の長の、女性が経営する中小企業が生産する物品の購買の促進義務。

（備考）内閣府「諸外国における専門職への女性の参画に関する調査」（平成23年）、各国資料等により作成。

2 我が国における最近の取組・議論

女性の活躍を経済再生・活性化に関連付け、質・量双方の側面から女性の潜在力を引き出そうとする議論・取組は、ここ数年、我が国においても活発に展開されてきている。

(第3次男女共同参画基本計画等)

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、基本的な方針の中で、少子高齢化による労働力人口の減少への対応、グローバル化や消費者ニーズが多様化する中で新たな価値の創造といった質・量両面の観点から、女性の能力発揮への期待と必要性が改めて強調されている。

男女共同参画会議では、こうした認識の下、基本問題・影響調査専門調査会の下にワーキング・グループを設けて、女性の活躍による経済社会の活性化をテーマに議論を行い、平成24年2月に専門調査会としての報告を取りまとめた。同報告では、新たな分野や働き方における女性の活躍、制度慣行の見直し・意識の改革、多様な選択を可能にする教育・キャリア形成支援、ポジティブ・アクションの更なる推進等に取り組むべきことなどが指摘され、3月にはこれを受けて、男女共同参画会議として政府に求める取組を決定した。

(「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画の策定、その後の取組)

平成24年5月からは、経済活性化に資する取組に焦点を当てて具体化・加速化を図るため、関係閣僚で構成する女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議⁴⁵が開催され、6月には「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～が取りまとめられた。

同行動計画は、日本に秘められている潜在力の最たるものこそ「女性」であるとの基本的な認識に立ちつつ、男性の意識改革と、実質的な機会均等を実現するための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）とを車の両輪として女性の活躍を促進すること、国家公務員から率先して行動を起こして、民間企業・団体、地方公共団体等にも取組を広げていくことを取組の柱として打ち出した。

同行動計画は7月に閣議決定された「日本再生戦略」に反映され、直ちに取組や検討が始められた⁴⁶（第2部第2章第3節、第4節等参照）。

(女性の活躍促進を加速するための新たな動き)

第二次安倍内閣は、女性の力の活用や社会参画の促進が日本の強い経済を取り戻すために不可欠との認識に基づき、全ての女性が生き方に自信と誇りを持ち、輝けるような国づくりを目指すとの方針の下、女性活力・子育て支援担当大臣を初めて設け、地方での開催を含む若者・女性活躍推進フォーラム等を通じて幅広い意見を集めながら、成長戦略に盛り込むべき具体策の取りまとめを進めた。



若者・女性活躍推進フォーラム（第1回）
（提供：内閣広報室）

⁴⁵ 平成24年5月21日内閣総理大臣決裁に基づき開催。国家戦略担当大臣及び内閣府特命担当大臣（男女共同参画）を共同議長として、外務大臣、文部科学大臣、厚生労働大臣、農林水産大臣及び経済産業大臣で構成。

⁴⁶ 日本再生戦略「日本再生に向けた改革工程表」において2012（平成24）年内に策定することとされた「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に係る工程表は策定されていない。

コラム 8

「ダイバーシティ経営企業100選」・「なでしこ銘柄」（経済産業省）

○ ダイバーシティ経営企業100選⁴⁷

「ダイバーシティ経営企業100選」は、業種・規模・地域における様々なベストプラクティスを収集・発信していくことで、ダイバーシティ経営への取組を後押ししていくことを狙いに、平成24年度から開始された。「ダイバーシティ経営」とは、多様な人材をいかし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営のことで、取組の内容（実践性、革新性・先進性、トップのリーダーシップ）と、その取組が経営上の成果につながっているかを軸に評価を行い、多様なロールモデルを選定した。

また、平成24年度を受賞企業43社における取組（ベストプラクティス）の事例集とそれらの共通的な要素を抜き出し、ダイバーシティ経営を成果につなげるための基本的な考え方を整理した「価値創造のためのダイバーシティ経営に向けて」も公表された。



【ダイバーシティ経営企業100選表彰式・シンポジウムの様子】
（提供：経済産業省）

○ 「なでしこ銘柄⁴⁸」の選定

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）の下に開催された「女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会」による提言を受けて、平成25年2月、経済産業省と東京証券取引所は共同で「女性の活躍推進」に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定・公表した。

東証一部上場企業1,700社について、各企業のCSR報告書を始めとする公開情報を基に、「女性のキャリア支援」と「仕事と家庭の両立支援」の二つの側面から女性の活躍促進についてスコアリングを行い、各業種上位2社の中から財務面でのパフォーマンスもよい（ROE（株主資本利益率）が業種平均以上）各業種1社、合計17社を発表した。女性が活躍する企業は「多様な人材をいかすマネジメント能力」や「環境変化への適応力」があるという見方も成り立つ。

「なでしこ銘柄」の選定に当たって東京証券取引所が公表した資料によれば、女性活躍に関するスコアが高い72社（33業種につき上位最大3社）について、指数を試算し、TOPIXと比較したところ、ほぼ一貫してTOPIXのパフォーマンスを上回り、超過収益率の幅が拡大する傾向が見られた。



【ダイバーシティ経営企業100選及びなでしこ銘柄のロゴマーク】

⁴⁷ ダイバーシティ経営企業100選
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen.html>

⁴⁸ なでしこ銘柄
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

内閣総理大臣は、平成25年4月19日、男女共に仕事と子育てを容易に両立できる社会の実現が重要との考えを示した上で、女性の活躍の推進に関して要請を行い⁴⁹、これに続いて行われた成長戦略スピーチでは、女性の活躍を成長戦力の中核に位置付け、待機児童解消加速化プラン、希望に応じて子育てに専念した後の職場復帰支援、子育て後の再就職・起業支援といった取組を打ち出した。

内閣総理大臣のリーダーシップによるこうした政策方針の提示を受けて、女性の活躍を推進するための関連施策が可能なものから順次展開されており（第2部第5章、第6章、平成25年度 男女共同参画社

会の形成の促進施策第5章等参照）、従来の取組の強化・加速化、新たな取組の具体化も図られている。

前述の若者・女性活躍推進フォーラムでは、産業競争力会議⁵⁰における成長戦略の検討に資するため、5月19日の第8回会合でそれまでの議論を集約し、女性の活躍促進に向けた施策については、(ア)女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等、(イ)女性のライフステージに対応した活躍支援、(ウ)男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備という3つの観点から、直面する課題の抜本的解決に向けた具体的方策を盛り込んだ提言を取りまとめた。

コラム 9

国際機関による相次ぐ提言

国際社会においては、ここ数年、女性の活躍を各国の経済成長の原動力にしようとの議論が活発に行われているが、とりわけ2012（平成24）年は国際機関やその幹部が日本経済の再生の観点からも女性の活躍を一層推進すべきことを指摘する機会が目立った。

OECDは2012（平成24）年4月に「日本再生のための政策 OECDの提言」を公表し、日本の将来にとって最も重要な分野の一つに男女格差の是正を挙げて、子どもを持つ全家庭に質が高く負担可能な保育サービスを提供し、両親が育児休業を平等にとれるようにすること、夫婦双方にとって働くことがメリットをもたらすよう税制度を改革すること、官民双方で女性管理職の割合に係る現実的かつ測定可能な目標を設定することなどを提言した。アンヘル・グリア事務局長は提言の公表に際して、「女性を社会に参画させなければ、日本は急速に衰退していくであろう」、「女性が社会復帰に魅力を感じるようにしなければならない。これは日本にとっての最優先課題」などと語った。

10月には、IMF・世界銀行年次総会が東京で開催された。これに合わせて来日したクリスティーン・ラガルド専務理事は、年次総会に合わせて開催されたセミナーや出演したテレビ番組の中で、日本社会の発展に向けた処方箋として、以下のようなポイントを力説した。

- ・ 働く女性を増やすことで、日本の抱えている問題である多額の政府債務や深刻な労働力不足に十分対処でき、結果的に社会全体が恩恵を受けること
- ・ 女性のリーダーを増やすことが大切であり、女性リーダーがけん引役となって他の女性も引き上げること
- ・ 出産後に多くの女性が仕事を辞めているが、女性も仕事が続けられるようにするためのよりよい保育施設、支援、受け入れる文化があれば、それこそが日本経済を最良にすること

次いで11月には、ミCHEL・パチエレ国連事務次長兼ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women⁵¹）事務局長（当時）が来日した。パチエレ事務局長は、内閣総理大臣や内閣府特命担当大臣（男女共同参画）との会談、講演等の機会を通じて、労働における男女格差を縮小することは生産性の上昇等の経済的利益をもたらすこと、日本の経済成長と再生のためにはより多くの女性労働者が必要であり、女性の参画促進を政策の優先課題とすることで経済活性化と社会の団結という2倍の配当がもたらされることなどを強調した。

⁴⁹ 日本経済団体連合会、経済同友会及び日本商工会議所に対し、(ア)子どもが3歳になるまでは、希望する場合には、男女とも育児休業や短時間勤務を取得しやすいようにすること、(イ)「2020年30%」の政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用することとし、まずは、役員に一人は女性を登用すること、の2点について要請した。

⁵⁰ 我が国産業の競争力強化や国際展開に向けた成長戦略の具現化と推進について調査審議するため、平成25年1月から、日本経済再生本部の下で開催（議長：内閣総理大臣、関係閣僚と民間議員10名で構成）。

⁵¹ 2011年1月に発足した国連機関で、世界、地域、国レベルでのジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けた活動をリード、支援、統合する役割を果たしている。

3 今後の課題と取組の方向性

女性の活躍は、現下の成長戦略の中核に位置付けられている。我が国において、女性の活躍を進めることの重要性が経済政策との関係でこれほど注目を集めるのは初めてとあってよい。

主要国において、経済停滞から抜け出す原動力として経済分野における女性の一層の能力発揮に活路を見出し、近年、様々な取組が進められている。我が国は、女性の活躍を示す各種指標でそれらの国々に既に水をあけられつつある。人的資源、中でも女性の能力を存分にいかすことのできない社会が、グローバル競争の中で、経済成長に必要な投資や優秀な人材を世界中からひきつけることは難しい。国内だけで活動している企業も人も、国際的な大競争の影響から逃れることはできない。

もとより日々の生活に対する満足や充実感は経済的な要素のみで決まるものではないが、もう一度日本経済が力強く成長できるようになるには、「女性が輝く日本」をつくらねばならない。

以下では、今後特に重点的に取組を進めていくべき分野を中心に、これまでに見た現状から浮かび上がった課題と今後の対応の方向性について述べる。

(1) 女性の活躍促進をめぐる課題

(女性が就業を継続することの難しさ)

我が国においては、男女を問わず大多数の者が雇用の立場で就業している。自営業者にあっては、自らの経営判断の一環として活動の継続・中断・再開を行うが、雇用の場合は、職位、賃金等が就業を継続することによって形成される自らのキャリアやスキル等に密接に結び付いていることが多い。

近年やや改善傾向が見られるとはいえ依然として雇用の労働時間が長く、他方で、育児、介護、家事といった役割が女性に偏っている現状においては、雇用の女性で就業を継続することは容易ではない。労働市場における流動性が低い現状においては、一旦退職すると、育児等が一段落して再び仕事に就く際に、勤務形態は柔軟であっても正規雇用に比べて賃金水準が低く、雇用が不安定な非正規雇用のことが多い。

また、子育てに関しては外部のサービスに頼らざるを得ないことも多くなっている。保育への需要は増え続け、平成29年度末にピークを迎えるものと見

込まれている。特に都市部ではその受け皿が量的にも質的にも十分とは言えず、待機児童問題が深刻になっている。

さらに、現在は、女性が離職する理由の多くが結婚、出産・育児であるが、家庭における介護も多く、女性に担われている。今後、高齢化が一層進んでいく中、そうした役割分担が変わらなければ、とりわけ人口の多いいわゆる第一次ベビーブーム世代（昭和22年から24年生まれの者）の高齢者介護の問題が本格化すると、女性の就業と介護の問題の関わりも一層大きなものとなってくる。

(十分に進んでいない意思決定過程への女性の参画)

学校卒業後の最初の就職に当たって、男性に比べて女性は正規雇用者となる割合が低く、正規雇用者であることが多い管理職の候補となり得る人材において、女性は男性よりも絶対数が少ない。数において少ない女性が出産、子育て等をきっかけとして更に仕事を離れてしまえば、管理職への登用の前提となるキャリアやスキルの形成、組織内外のネットワーク等の点で、それらのライフイベントにかかわらず就業を継続することが一般的な男性との差が大きくなる。50歳代後半頃からは親の介護と仕事との両立が難しくなり、昇進を断念せざるを得なくなることも考えられる。

また、組織内での経験や評価を基に内部の人材から昇進させていく企業にあっては、長時間労働を前提とした評価の考え方の中では、子育て中の女性のように限られた勤務時間の中で生産性高く働いて帰宅する従業員が、家庭での役割を配偶者に委ねて長時間職場にとどまっている従業員に比べて評価されにくいと考えられる。

仕事を一旦離れることでキャリアやスキルの形成が中断する場合、育児や介護等の役割を担いながら仕事を続けている場合、いずれの場合も、女性が管理職、役員といった立場で意思決定過程に参画していくための環境は十分に整っていない。

(女性の進路選択、起業等における課題)

各種のデータからは、到達した教育段階によって、正規雇用の割合、賃金の水準や年功カーブ（年齢を重ねることによる賃金の上昇の程度）等が

異なることが見てとれ、その差は男性よりも女性において大きい。

教育は、生涯を通じた知識・スキルの習得の基盤ともなっており、個人が自らの将来についてどのような教育を受けるか、どの程度の教育段階に到達するかといった点は、男女共にライフステージを通じて活躍を続ける上でポイントの一つと言える。

他方で、企業が求める分野において、そもそも女性が少ないという状況も見られる。例えば、女性技術者を積極的に採用しようとする企業の中には、大学・大学院等において業務に対応する理工系の分野にもともと女性が少ないため、人材の確保に苦労している企業が少なくない。

女性は、非正規雇用の割合は、子育てが一段落した後の世代だけでなく20歳代の新卒時点においても男性に比べて高い。男女を問わず一旦非正規で就職してしまうと、キャリア形成やスキルアップの点で正規雇用者との間に差ができてしまうことが多く、それが原因となって、その後の生涯を通じて就業や、職位、賃金、資産形成等に幅広く影響を与え続けることが懸念される。

子育て等による就業中断後を含めて働き方の選択肢には「起業」もあり、女性の新しい視点によるビジネスが経済に新たな成長をもたらし、社会の変革を促すことや、東日本大震災の被災地で復興の原動力となることが期待されている。他方で、一般に就業経験の浅い女性が起業しようとする場合、開業資金の調達、経営ノウハウ等の点で男性以上に困難な

場合が多く、特に事業と育児、家事等との両立を図る必要がある場合には、事業を断念したり、事業リスクを限定して成長性の限られる事業にとどまらざるを得ないといったケースも少なくない。

（企業による自主的な取組に際しての課題）

消費者ニーズの多様化、労働力人口の減少、優秀な人材の確保や組織活性化の必要性等を背景に、近年、女性の活躍推進をCSR（企業の社会的責任）や企業イメージの向上としてではなく、経営戦略の柱に据えて取り組んでいる企業が目立つようになってきている。

企業を取り巻く内外の厳しい経営環境も見据えれば、将来にわたっての企業価値、持続可能な成長可能性という点で、中長期的には、女性を含む多様な人材の力を引き出すことのできる企業の方がそうでない企業よりも優位に立つと考えられる。他方で、女性活躍を推進するための制度や職場環境の整備のために、一時的には様々なコストが必要となることも多い。

女性の活躍が企業にとって中長期的にプラスに働くとしても、短期的にも一定の業績を上げる必要がある企業にとって、投資家、顧客、従業員といった様々なステークホルダー（利害関係者）にそうした取組が理解されることが不可欠である。そのためには、女性の活躍推進に取り組むことが企業の活動や職場にプラスの効果をもたらすことをステークホルダーに対して示していく必要がある。

コラム 10

女性の活躍の鍵を握る中間管理職

組織トップや経営層が女性の活躍推進を経営戦略として認識し、女性の活躍促進やダイバーシティに関する担当部署があり、現場に意欲とスキルにあふれた女性社員を多数抱える企業においても、様々な理由から女性の活躍が容易に進まないことがある。

男性中心の従来の働き方や同質的な価値観に慣れ親しんだ現場の中間管理職（とりわけ男性）が経営層と現場の間で女性の活躍を阻んでいる場合、そのような中間管理職が「粘土層」と表現されることがある。男性管理職が女性の部下に過度に気を遣うあまり、結果として育成や訓練の機会から遠ざけてしまっている可能性もある。

中間管理職は、経営層と現場の間で双方向的に業務を推進し、現場に対しては経営層の考え方や部門ごとの計画を浸透させて事業を展開しつつ、経営層に対しては現場の実態と課題をタイムリーに伝えるという重要な機能を担っている。日々の業務を通じて人材を育成していくことは中間管理職に期待される最も重要な役割の一つである。中間管理職が心掛けているテーマとして「部下の能力向上」が挙げられることも多い。女性活躍に積極的に取り組む企業の中には、トップのメッセージを浸透させるために中間管理職を対象とした研修を行ったり、女性の部下との接し方に戸惑いがちな男性管理職に向けて女性部下の育成に関する研修を行っているところも見られる。

厳しい経営環境が続く中、「粘土層」と揶揄されたり、女性に過度な気遣いをする中間管理職が本気になって女性の人材育成に目を向けるようになれば、今後、女性の活躍が飛躍的に進んでいく可能性は大きい。

(2) 女性の活躍促進のための今後の取組の方向性

女性が直面する課題を克服し、女性の活躍を我が国経済の活性化につなげるためには、女性のライフステージごとの課題に対応した施策を展開するとともに、企業における積極的な取組を促していくことが重要である。

女性の働き方は男性に比べてライフステージに応じて多様なことから、進学、就学、結婚、出産、育児といった人生の各段階を通じて自分らしい生き方や進路の選択ができるよう、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育や、理工系分野を目指す女子中高生に対する支援を推進するとともに、社会人になってからのキャリア形成を支援していく必要がある。

結婚・出産・育児の各段階では、女性がキャリア形成やスキルアップと子育てとを両立できるよう支援していくことが重要である。その際、仕事と家庭生活の両立を図る上で男女に共通かつ根底の問題とも言える長時間労働の抑制や働き方の見直し等を通じてワーク・ライフ・バランスを推進していくことも不可欠である。男女が共に総労働時間を抑制して、職場外での多様な生活体験や自己啓発も通じながら、時間当たり生産性を高めることが求められている。そうした中、子育て等を担いながら限られた時間の中で生産性を高めようと努力している男女の

働き方が評価されるようになることも望まれる。個人がそれぞれの状況に合わせて社会での活躍の場を見い出せるよう、正社員と非正規社員といった両極端な働き方のモデルを見直し、職務に着目した「多様な正社員」モデルを普及・促進していくとともに、非正規雇用であっても自らのキャリアや職業能力を軸に、転職をした場合も生活の安定を図ることができるよう労働市場の整備を図っていくことが重要である。

出産・子育て等を契機に一旦離職した女性に対しては、産業構造の変化等に対応した新たな技術・技能を身に付けることができるよう大学・専門学校等における社会人の学び直しのための教育訓練機会を確保するなど離職によるブランクや企業のニーズと本人の知識・スキルとの差を埋め合わせるための支援が重要である。起業や農業経営にチャレンジしようとする女性に対する支援も必要である。

女性の活躍促進や、仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業を政策的に後押ししていくとともに、企業における役員、管理職等への女性の登用に向けた働きかけ、登用状況の開示促進等にも取り組んでいく必要がある。

上記の取組に当たっては、中小企業が置かれている経営環境に応じた取組や、母子家庭の母親のよう

に特別の配慮が必要な人々への支援にも十分な留意が必要である。公務部門が自ら率先して女性の活躍促進に取り組み、民間における取組を先導していくことも重要である。

併せて、職場等における慣行や固定的性別役割分担意識を始めとする人々の意識、社会制度といった男女の働き方に影響を与えている要因にも幅広く目を向けて、女性が経済分野で能力を存分に発揮できる環境を整えていくことが必要である。

4 おわりに

成長の原動力として女性の活躍が進んでいけば、これまで女性と男性がそれぞれ担ってきた立場や役割も変わっていく。

より多くの女性が経済分野の活動に参画し、女性と男性が力を合わせる機会が増えていく中、職場では、男性が女性にその立場を譲ることもあれば、女性がこれまで担っていなかった責任を男性に代わっ

て引き受けることもあろう。厳しい局面に立ち向かいながら、女性が一層やりがいのある仕事に携わるようになろう。家庭では、子育てや家事に関わりたいたいと思いつつこれまで仕事を優先してきた男性がその望みを叶え、あるいは、これまでは関心のなかった男性が苦労や悩みを抱えたりしながらも子育てや家事の楽しみに目覚めたりすることが多くなろう。地域での活動もより多様な経験、知識、ネットワーク等を持つ男女によって担われるようになる。

そのような変化は、女性も男性も、その意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる男女共同参画社会への過程であり、ひとりひとりの豊かな人生に通じる道のりでもある。

持続可能な経済成長を達成しつつ、職場で、家庭で、地域社会で、女性にも男性にも全ての人々にチャンスがあり、活躍できる社会の構築を目指して取り組んでいかなければならない。

コラム 11

「女性のエンパワーメント原則」(WEPS)

「女性のエンパワーメント原則」(WEPS)は、2010(平成22)年に国連婦人開発基金(UNIFEM:現UN Women)と国連グローバル・コンパクトが共同で作成した企業の行動原則で、企業が男女平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長を獲得する指針となるように作成されたものである。

署名した企業は、国連WEPS事務局のウェブサイトに掲載され、自社の取組状況に関する簡単な報告を国連に提出したり、CSR報告書⁵²で「見える化」することでWEPSの考え方を経営のPDCAサイクルの中に取り入れていくことが期待されている。

規制的な手段によらず、企業の最高経営責任者(CEO)が署名して自主的に取り組む仕組みとなっており、Equality Means Businessの副題が示すとおり、公平・公正といった倫理的な要請のみならず、平等がビジネス向上のカギになるという考えに基づいている。2013(平成25)年5月現在、世界44か国、569の企業が同原則に署名しており、この中にはグローバルに事業を展開する巨大企業から、従業員が十数人の零細企業まで幅広い業種の様々な企業が含まれている。

国連では、潘基文事務総長が国連を挙げて一層WEPSに取り組む旨を表明しており、2013(平成25)年の第5回WEPS年次会合では、女性の活躍を進めることでビジネスにメリットがもたらされたWEPS署名企業の好事例が各国から相次いで紹介された。2013(平成25)年には、国連WEPS事務局による、企業の好事例に関する情報共有を進めるためのデータベースの公開やSNSによる広報の強化も予定されている。

我が国において、男女共同参画推進連携会議(第2部第1章第1節参照)が2012(平成24)年度から担当チームを設けてWEPS署名企業の拡大に取り組んでおり、2012(平成24)年4月の147社から2013年5月の191社まで署名企業は確実に広がりを見せている。

⁵² 企業が自社の行っているCSR活動を株主、顧客等に向けて紹介することを目的に作成している報告書。CSRとはCorporate Social Responsibility(社会的責任)のこと。