

「女性の活躍による経済社会の活性化」  
～新たな Win-Win 関係の構築を目指して～

中間報告

平成 23 年 7 月 20 日

男女共同参画会議

基本問題・影響調査専門調査会

女性と経済ワーキング・グループ



## 目次

1	はじめに.....	1
2	第3次男女共同参画基本計画での位置付け.....	2
3	これまでの議論の概要.....	2
	(1) 現状認識：広まる女性の参画と、高まるその重要性.....	2
	(2) 課題.....	5
	① 制度・慣行等.....	5
	② 意識.....	6
	③ 教育・キャリア形成支援.....	6
	④ 復興の主体としての女性の能力の発揮.....	7
4	今後の検討における重点課題～全員参加型の社会を目指して～.....	8
	(1) 新たな分野や働き方における女性の活躍.....	9
	① 成長分野における女性の活躍のサポート.....	9
	② 複線的なキャリア形成.....	9
	(2) 制度・慣行、意識.....	10
	① 税制、社会保障制度.....	10
	② 社会慣行.....	10
	③ 意識.....	10
	(3) 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援.....	11
	① 経済社会での活躍の土台をつくる教育・訓練.....	11
	② 職業領域での活躍を進めるための教育・訓練.....	11

## 資料

1.	図表.....	12
2.	第3次男女共同参画基本計画 成果目標.....	34
3.	第3次男女共同参画基本計画 参考指標.....	40
4.	ヒアリングの概要.....	44

## 1 はじめに

- 本ワーキング・グループでは、少子高齢化の進展、産業構造や就業構造の変化、また家族を取り巻く状況の変化やグローバル化の進展など、昨今の経済・社会情勢の変化の中で、女性の能力の発揮が経済社会の活性化に不可欠であるとの共通認識の下、議論を進めてきた。
- 性別に関わりなく、一人ひとりのかけがえのない多様な個性と能力を十分に発揮できる、男女共同参画社会の実現の重要性が改めて認識された。こうした社会の実現は、女性を始めとした多様な人材の活用促進等を通じて、経済社会の活性化に資するものである。同時に、それが結婚や子どもを持つことなど家族形成等に関する個々人の希望を実現しやすい社会づくりにもつながる。
- 国際的に見ても、例えば 1970 年代～1980 年代の米国では、働く女性の増加が経済成長を支えてきたという意見もあった（図表 1）。また、経済社会の活性化を図るとの観点からは、数の増加にとどまらず、男女間の格差を縮めていくことも重要である<sup>1</sup>。例えば世界経済フォーラムが各国の男女間格差の状況を指標化した「ジェンダー・ギャップ指数（GGI<sup>2</sup>）」と一人当たり GDP との間には正の相関が見られるとの指摘もある<sup>3</sup>。我が国の女性の経済活動等への参画は諸外国と比べて不十分であり、2010 年の GGI では測定可能な 134 か国中 94 位にとどまっている。
- 男女共同参画・女性の活躍促進が進まなければ、人口構造変化に伴う課題への対処や少子化の流れを変えることが困難であって<sup>4</sup>（図表 2）、経済成長や生産性向上も図れない恐れがあるということや（図表 3）、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得る、という危機感を持たなくてはならない。
- すなわち、女性の経済社会での活躍が、女性の希望する生き方の実現につながると同時に、日本の経済社会の活性化にもつながるといふ、「新たな Win-Win 関係」の構築を目指すことが重要である。

---

<sup>1</sup> より望ましい方向に向け、格差を縮小していくとの視点が必要である。

<sup>2</sup> 世界経済フォーラムが「経済」「教育」「健康」「政治」の 4 分野について各国の男女格差を指標化し、毎年公表しているもの、2010 年の順位を見ると、日本は健康分野の順位は最高位だが、特に経済、政治分野の順位が低いために、全体の順位は 134 か国中 94 位と低くなっている。

<sup>3</sup> 世界経済フォーラム “The Global Gender Gap Report 2010” より。

<sup>4</sup> M Myrskylä et al. “Advanced in development reverse fertility declines” Nature 460, 741-743 (2009) doi:10.1038/nature08230 では、各国の HDI と出生率の関係を分析している。それによれば、ある段階までは、国の発展に伴い HDI が上昇すると出生率が低下する傾向がある。ところが、その段階を超えると、以降は HDI の上昇に伴い出生率が上昇に転じるという。その場合の出生率の上昇の理由として、女性の教育水準や仕事上のスキルの向上によって、女性が子どもを持つ選択をしやすくなることが指摘されている。なお、HDI (Human Development Index、人間開発指数) とは、国連開発計画 (UNDP) によって、「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」、「人間らしい生活」の 3 つの側面から算出されているもの。

## 2 第3次男女共同参画基本計画での位置付け

- 第3次男女共同参画基本計画（平成22（2010）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加する機会を確保することは、労働供給の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（第1部「基本的な方針」）」と述べられている。
- 具体的には、男女共同参画を推進する15の重点分野のうち、第4分野「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」の中で「7. 女性の活躍による経済社会の活性化」として、女性の能力発揮促進のための支援、「M字カーブ問題」の解消に向けた女性の継続就業及び再就職に対する支援、女性起業家に対する支援、家族従業者の就業環境の整備等に取り組むこととされている。
- なお、女性の経済社会分野での活躍を進めるためには、意識や制度・慣行の課題、男女の均等な機会と待遇の確保、男女の仕事と生活の調和、活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進、生活上の困難に直面する男女への支援、多様な選択を可能にする教育・学習の充実、科学技術・学術分野における男女共同参画等、第3次男女共同参画基本計画に掲げられた各般の施策に着実に取り組んでいく必要がある。
- 同基本計画はそれぞれの重点分野に掲げる具体的施策を総合的に実施することで達成を目指す水準として合計82の「成果目標」を設けることで、その実効性の確保を図っている<sup>5</sup>。

## 3 これまでの議論の概要

### （1）現状認識：広まる女性の参画と、高まるその重要性

- 人口構造の変化とその予測を見れば、2055年には、高齢者人口が現在よりも2割強増加する一方、生産年齢人口は4割強減少する見込みである<sup>6</sup>（図表4）。こうした中で、社会保障制度の安定性と持続可能性の確保等が大きな課題となっている<sup>7</sup>。

<sup>5</sup> 成果目標を「資料2」に示す。また併せて「資料3」に「参考指標」を示す。

<sup>6</sup> なお、女性の人口は比較可能な1950年以来、2008年に初めて減少したが、原因は出国者数が入国者数を上回る「社会減」にあった。2009年には女性の人口は新たに「自然減（死亡数が出生数を上回る）」に転じるとともに、社会減の幅も増加した（図表5）。

<sup>7</sup> 現在108兆円（2011年予算ベース）とされる社会保障給付費は2025年には151兆円に増加することが予想されている（「社会保障改革に関する集中検討会議（第十回）」（2011年6月2日）厚生

- 現在の男女別、年齢別の就業率が将来にわたって変わらないとすると、我が国の就業率の低下は避けられない。政府は、2020年に15歳以上の就業率を57%とすることを目標にしているが（「新成長戦略(平成22(2010)年6月18日閣議決定)」）<sup>8</sup>、その目標を達成するには、働く意欲のある人々に労働参加を促すための環境整備等が欠かせない（図表6）<sup>9</sup>。
- 女性や若者、高齢者、障害者等も含めた全員参加型社会を実現することが課題となっているが、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している人（「就業希望者」。以下同じ）は、とりわけ女性に多く、M字カーブの底である30歳代を中心に342万人に達している（男性126万人）（図表7）。
- 新成長戦略による就業率の達成を目指す上では、特に25～44歳の女性就業率を急ピッチで高める必要があると考えられる（図表8）。このため、「M字カーブ問題」の解消に向けた取組、子育て期など人生の各ステージを通じて女性が活躍できる社会づくりのための環境整備が重要である。
- 単純な試算によれば、342万人の女性の力が発揮されれば、現在70兆円程度である女性雇用者の付加価値創造額を、約1割、すなわち7兆円程度増加させる可能性がある。これはGDPの約1.5%程度に相当する。

（試算の考え方）

- 女性雇用者の賃金総額の男性雇用者の賃金総額に対する比率を、「就業者数」、「労働時間」、「時間当たり賃金」の3要素に分解し、各々男性の値に対する女性の値の割合を算出した上でそれらを掛け合わせて計算すると約3分の1となる（図表9）。この割合で雇用者報酬<sup>10</sup>総額約250兆円を案分すると、女性の寄与分は約70兆円となる。
- 一方、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している女性の「就業希望者」は342万人いる。これは女性就業者（2,641万人）の約1割（13%）で、仮に全員が就業することで現在70兆円程度の女性就業者の付加価値創造額の約1割が増加すると単純に計算すると、7兆円程度になる<sup>11</sup>。これは我が国GDPの約1.5%程度に相当する。

- こうした女性の経済社会への参画の拡大とともに、その活動範囲にも変化が見ら

労働省提出資料による）。

<sup>8</sup> 2010年現在の15歳以上の就業率56.9%（総務省「労働力調査」（2009年））を維持することを目標としている。

<sup>9</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2008）「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2007年版）による将来推計」によれば、性別・年齢別の労働力率が平成18（2006）年と同じ水準で推移すると仮定した場合、平成22（2010）年以降、平成42（2030）年までの労働力率は低下を続ける。各種の雇用政策を講ずることにより、若者、女性、高齢者等の労働市場への参入が進んだ場合は、平成42（2030）年の労働力率は、平成12（2000）年の水準に回復する。

<sup>10</sup> 生産活動から発生した付加価値のうち労働を提供した雇用者への分配額。

<sup>11</sup> 試算には、労働の需給バランスなどは考慮されていない。

れる。特に、以下のような点が重要である。

#### **【産業構造の変化：増加する女性雇用者と、減少する男性雇用者（図表 10）】**

- 女性雇用者数は「医療・福祉」分野を中心に増加している。
- 男性雇用者数は「製造業」「建設業」を中心に減少している。
- これらは産業構造の変化などを背景にした長期的な傾向である。

#### **【就業構造の変化：増加する非正規雇用と、維持される労働慣行】**

- 一方で同時に、女性に加えて男性も含む若年層を中心に非正規雇用が拡大している（図表 11）。
- しかしながら、高度成長期に形作られた、主に男性を念頭に置いた従来の労働市場の慣行（新卒以外での就業機会が十分でなく、年功的な処遇や男性正社員を前提とする長時間労働などを特徴とする働き方。以下、「従来型労働モデル」という）は、変化しながらも維持されてきている。
- 非正規雇用は雇用者の3分の1を超えており、非正規雇用の常態化（図表 12）や勤続年数の長期化（図表 13）が見られる。
- しかし従来型労働モデルの下で、社会保障制度への加入や賃金（図表 14）、労働時間（図表 15）、教育訓練の機会（図表 16）などの面で、正規雇用との間に差が見られる。
- 非正規雇用の広まりにもかかわらず、従来型労働モデルが維持されている背景には、固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることがあると考えられる。

#### **【期待される女性の起業：女性起業家は「医療、福祉」分野で開業する者の割合が高い】**

- 図表 10 にも見られるとおり、医療や福祉分野において雇用が多く創出されている。また、既存の事業所より開業事業所の方が雇用の創出に大きく寄与しており<sup>12</sup>、起業は雇用創出の観点からも重要であるといえる。
- 女性起業家は男性起業家に比べ、雇用創造力が高い「医療、福祉」の分野で開業する割合が高い（図表 17）。
- また、起業家自身のライフスタイルから見た場合、起業を含む自営業女性には、

---

<sup>12</sup> 例えば「中小企業白書」（2011年版）では、2006年から2009年の開業及び存続事業所による雇用変動を算出したところ、開業事業所約41万事業所（2009年時点の事業所の8.5%に該当）が約371万人（37.6%）の雇用を、存続事業所約441万事業所（2009年時点の事業所の91.5%に該当）が約618万人（62.4%）の雇用を増大させていると指摘している。

常用雇用女性に見られる「M字カーブ」のような30歳代を中心とする労働力率の落ち込みは見られない。柔軟で多様な働き方を可能にするという観点からも、女性の起業は重要である（図表 18、図表 19）。

- ▶ 女性は起業希望者、起業家のそれぞれ約3割を占める（図表 20）。地域の生活や環境の課題の解決を図りながら雇用の担い手としても期待される「社会的企業」分野や、農村における女性の起業でも、同様に重要な担い手である（図表 21、図表 22）。

## （2）課題

### ① 制度・慣行等

- 女性の活躍機会は広がっているが、一方で、我が国には、女性はその潜在力を十分に発揮しにくい面がある。その要因の一つとして、固定的な性別役割分担意識を前提とした社会制度や慣行<sup>13</sup>（従来型労働モデル等）が挙げられた（図表 23、図表 24、図表 25、図表 26）。
  - ▶ 家族形成、キャリア構築、さらには社会制度の構築などが、従来の労働慣行を前提に行われてきた。正社員で終身雇用といういわば単線的な働き方が前提となってきたため、就業中断や非正規雇用での就職・再就職などによって一旦単線的なルールから外れると、様々な困難に直面しやすく、また元のルールに戻ることが難しくなる（図表 27、図表 28、図表 29）。
  - ▶ 従来型労働モデルにとどまる人の中にも、長時間労働等、硬直的な働き方を強いられ、身体的・精神的な負担を感じている人が少なからずいる。こうした状況は、配偶者等の働き方等にまで影響を与えていると指摘されている。
  - ▶ いずれにせよ現状において、人々が就労による経済的自立や健康で豊かな時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを実現することは難しい。また結婚や出産等の家族形成も影響を受けている。
- 経済成長の源泉、あるいは社会やコミュニティの支え手として、また、女性の活躍の視点からの重要性も高まっている「起業」の拡大に関する課題も指摘された。
  - ▶ 女性が起業をする際の課題としては、「知識・ノウハウ不足」や、「開業資金の調達」等が挙げられる。また、「家事・育児・介護との両立」などは女性に特徴

<sup>13</sup> 第3次男女共同参画基本計画の第2部第2分野「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革」においては、多様なライフスタイルを尊重し、ライフスタイルの選択に対し中立的に働くよう社会制度・慣行を見直すことが述べられている。男性片働き社会を前提とした世帯単位から個人単位の制度・慣行への移行、男女が共に仕事と家庭に関する責任を担える社会の構築といった視点が重要であることが併せて述べられている。

的な課題として挙げられる（図表 30）。

- ▶ 自己資金の不足について、農業・漁業・林業などでは収入が世帯主名義となっており、女性が自分名義の資産を持っていないことが背景にあるとの指摘があった。また、例えば、農地等不動産も世帯主の名義であることが一般的で、借入の担保もないということになりがちとの指摘があった（図表 31）。

## ② 意識

- 一方で、女性が経済社会への参画や能力発揮をためらう意識が存在することも指摘された。前述の制度・慣行と、人々の意識とは、相互に影響を与えあうが、現行の制度によって以下に示すような意識が強められてきたことは否めない。これらが、男女共同参画がこれまで十分に進んでこなかったことの背景にあるものと考えられる。
  - ▶ 現状をベターだと考え、敢えて変化を望まない意識のあることが指摘された。すなわち、男性は女性の参入を阻むことで競争激化を防ぎ、同時に女性は競争への参入をしない方がかえって生きやすいという判断をする、といった状況が見られるのではないかと、ということである。このような状況は短期的には女性本人の意向に沿ったものであったとしても、長期的には本人が望んだ生き方になるとは限らない。また部分的合理性があったとしても、我が国経済の競争力や企業の生産性の維持・向上という観点からは非合理だといえるのではないかと。
  - ▶ 30歳代を中心に、女性の「就業希望者」が342万人いる一方で、子育て中の女性の就業率は高くない。未就学児を持つ夫婦家族（世帯主が父親の世帯）では、父親の収入が高いほど母親の就業率が低い、いわゆる「ダグラス＝有沢の法則」が見られる（図表 32）。
  - ▶ 従来 of 制度・慣行や、依然として根強い固定的性別役割分担意識の中で、悩む女性の姿も指摘された（図表 33、図表 34）。また、男性も含めた若年層を中心に、親世代が必ずしもロールモデルとはなり得ない世代に対するアプローチの重要性も強調された。
  - ▶ ライフコースも多様化する中、就労による経済的自立の重要性についての意識の共有も重要ではないかと。

## ③ 教育・キャリア形成支援

- 全体に共通する課題として教育及びキャリア形成支援の重要性が繰り返し指摘された。教育は価値観の形成・確立に大きな影響を与えるとともに、生涯を通じた知識・技能習得の基盤となる。また、キャリア形成支援に関する政策を検討する

に当たっては、こうした生涯を通じた人的資本の形成の視点に加え、様々な困難な状況に置かれた人々の持てる能力を引き出し、適性や能力に応じた自立を図ること、ひいては家族の形成の観点からも、複線的なキャリア形成を支援するという視点が重要である。

- ▶ 指導的立場に就く女性の増加を図るとの観点からは、それぞれの立場に必要なとされる知識、技能、経験等の蓄積を図るための教育の重要性が強調された。近年、女性の高等教育への進学率は高まっているが、大学院等への進学率や専攻分野には、男女差が大きい（(図表 35、図表 36、図表 37)）。
- ▶ このような状況の背景には、女性の進学は、世帯所得の影響を特に受けやすかったり、極端に工学系の進学が少ないなど、必ずしも能力に応じたものとなっていない面があることが影響しているのではないかと考えられる。人的資源を活かしきれないという意味で非効率であるといえるのではないかと（図表 38、図表 39）。
- ▶ 一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促すキャリア教育において、幼児期の教育や義務教育の段階から一貫した体系的な取組、及び生涯にわたり職業生活との両立を進めていくとの視点や多様なロールモデルの提示が重要である。
- ▶ 例えば非正規社員の場合、能力形成機会に恵まれないことも多く、キャリア形成が困難となっている場合があるが、これは、各個人にとどまらず、経済社会全体からも非効率だといえる。

#### ④ 復興の主体としての女性の能力の発揮

- 我が国が東日本大震災という未曾有の災害に直面している今、元気な日本の復興に向けて、女性の経済的自立を支援し、また女性が様々な能力を発揮し、復興に主体的に参画することの重要性はより一層高まってきている。

#### 4 今後の検討における重点課題～全員参加型の社会を目指して～

- 女性の経済社会での活躍を進めるための様々な課題をできる限り克服するという視点から、今後は、「**新たな分野や働き方における女性の活躍**」「**制度・慣行、意識**」「**多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援**」の3つを**重点課題**と位置付けて検討を行う。
  
- 以下の視点を念頭に、より実践的・効果的な取組に関する事例を収集しながら、施策の在り方について検討を行っていく。
  - 女性の活躍が経済社会活性化に与える好影響について、具体的な事例や説得的なデータで提示<sup>14</sup>
  - 被災地の復興に向けた女性の経済的な面での活躍の重要性を提示
  - 男女共同参画を推進する自治体等へ具体的なノウハウを提示
  - 女性の就労促進のため、幅広い年齢層を対象とした意識啓発と具体的な行動の促進を図る取組の検討
  
- これらの取組を進めることは、働き方や生き方の選択肢を増やし、働く意欲のある人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会の実現につながるものであり、こうした社会の実現は、女性を始めとした多様な人材の活用促進等を通じて、企業の競争力の強化や経済社会の活性化等に貢献するものである。また、これらの取組は、結婚や出産等、家族形成等に関する希望を実現しやすくすること等を通じて、我が国経済社会の持続可能性を高めるとともに、現在、様々な困難や制約に直面する人々に将来への希望をもたらすことにもつながる。以上のことを踏まえ、引き続き議論を行っていくこととする。

---

<sup>14</sup> 男女別等統計の収集、分析、提供に努め、男女格差に関する意識啓発に活用する。

## (1) 新たな分野や働き方における女性の活躍

### ① 成長分野における女性の活躍とサポート

#### ○ 主な論点

- 成長分野へ女性が参入すると同時に、女性が参入することによって既存分野の成長・発展を促すとの視点が重要
- 経済成長の源泉である起業、地域を中心にコミュニティを支える力となる「社会的企業」「コミュニティ・ビジネス」「非営利組織」等における女性の活躍
- 既存の産業区分に分類されない、例えば環境エネルギー関連なども含むと考えられる「その他製造業」、また、専門性を伴う「サービス業」など、成長性が高く今後の雇用創出が期待される分野における女性の活躍
- 農林水産業等の更なる成長・発展を促すために、女性の多くが家族従業者として果たしている役割の正当な評価
- 女性の経済的自立支援や資産形成に向けた取組、起業に際しての金融機関からの融資などへのアクセス、またノウハウの伝授、人的ネットワークなどへのアクセスの確保
- 社会的企業等に対する融資、女性が経営する中小企業、零細企業における新たな資金調達に関する各国の状況

### ② 複線的なキャリア形成

#### ○ 主な論点

- 出産・育児等を理由に離職した者の正社員としての再就職の支援
- 継続就業のほか、一旦退職した後の再就職や、子育てしながらの起業、非営利組織の立ち上げなど、多様なライフコースに合わせ、社会の様々な分野で活躍する人々の具体的な幅広い事例
- 質の高い仕事をフレキシブルな勤務形態や短時間勤務等で可能にする方策
- 非正規雇用など、非典型的な働き方が増える中での複線的なキャリア構築、人材育成の在り方
- 自立が難しかったり、社会的に孤立した状況に置かれている若者への支援

## (2) 制度・慣行、意識

### ① 税制、社会保障制度

#### ○ 主な論点

- 一人ひとりが能力を最大限発揮し、積極的に社会参加することを後押しする社会制度
- セーフティネット機能の強化につながる社会保障制度の構築
- 雇用を創出している企業に対する積極的な支援
- 「社会全体で子育てを支える」という基本的考え方に立った多様な保育サービスの充実等

### ② 社会慣行

#### ○ 主な論点

- 様々な分野で多様な選択肢をもって人々が活躍することができるようにするために必要な条件整備の在り方の検討
- 男女の多様な働き方を踏まえた、家庭における柔軟な家事、育児、介護などの分担
- 男女の多様な働き方を支えるワーク・ライフ・バランスの推進
- 家庭生活における役割分担の在り方などを学ぶ各国のプログラムの紹介

### ③ 意識

#### ○ 主な論点

- 親世代をロールモデルとすることが困難となっている若い世代との対話を通じた、各世代に共通する、あるいは各世代に特有の意見や希望について、制度・慣行等に対する意見も含めて把握し、それを反映できる社会の構築
- 様々な分野で指導的立場に就く女性なども含めた多様なロールモデルの提示や、ネットワークの構築支援、質の高いカウンセリング等の展開による、男性を含めた若年世代の男女共同参画観の醸成

### (3) 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援

#### ① 経済社会での活躍の土台をつくる教育・訓練

##### ○ 主な論点

- 教育を「人的資本向け公的投資」ととらえた上での、個性と能力に応じた教育の促進
- 女子学生・生徒の理工系分野への進学促進、科学技術・学術分野における、女性の更なる活躍を促すための取組

#### ② 職業領域での活躍を進めるための教育・訓練

##### ○ 主な論点

- 生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度を育成することにより、勤労観・職業観等を自ら形成・確立するための、幼児期の教育や義務教育の段階からの一貫した体系的なキャリア教育
- 産業界との連携・対話による求められる人材像・能力の共有と各職業に固有な能力を形成する教育