

「女性のチャレンジ支援策」基本問題専門調査会における主な議論

1 基本的な考え方、視点

- タイトルを付けるとすると、「女性の元気、男性のゆとり、社会の活気」。男女共に活気を持つ、すなわち、仕事一辺倒の男性も、家庭一辺倒の女性も変わっていくということ。
- 多様で柔軟な働き方がキーワード。その結果として男性のゆとりにも当然つながり、それが社会全体の活力にもなっていく。
- 「ガールズ・ピー・アンビシャス」、野心的意欲を持ってこれから頑張りたい。女性が元気が出ると男性も元気が出るような社会を目指すための支援策を検討すべき。
- 女性が様々な分野でチャレンジをすることが女性のみならず現在の男性、企業、社会にとって、必要不可欠であると明記すべき。
- 女性の能力を活用することによって、男性も利益を得ることになることをもっと具体的にアピールできないか。キャンペーンを全国的に展開するなどすべき。
- 少子化で、若年の労働力の確保が非常に困難になる状況の中では、女性の有効活用が重要となる。
- ポスト工業化社会では、多様性が非常に重要。産業構造の変化により生まれる新しい可能性と男女共同参画との関係を明確にして提案していくべき。また、能力主義の評価は女性の機会が広がることにもなるので、併せてその重要性も提案していくべき。
- 基本的な考え方として、構造改革やダイバーシティーについて、日本全体のことを考えて検討しているということを全面に出した方が良い。
- チャレンジ支援を推進し、男女の格差を埋めることが構造改革を進め、それは男性にとっても良い社会になるという視点を入れるべき。
- 女性の参画に対してディスインセンティブな制度をはっきりさせていくとともに、より積極的な施策へのアイデアを検討する必要がある。
- 現行社会制度自体の基本的な問題を変えなければ限界があり、まず、政府自身が責任を持つ公的制度改革が重要。特に雇用の分野での制度改革に政府がどこまで取り組めるかが問題。
- 古い構造を前提とした女性支援策は、構造を固定化し、問題の解決を遅らせる可能性がある。女性も含めて個人の能力に即した人材活用を進めるような経済構造を作ることが問題の解決の近道。
- 日本の長期雇用システムは20代に賃金が安く、40代になって上がるので、途中で辞められない。いったん退職すると大損をする、再就職できないでは、女性のチャレンジは非常に難しい。
- 長期雇用保障、年功賃金は良いものとされてきたが、これからは、特に男女雇用均等などの立場から見ると、女性のチャレンジを困難なものにすると考えられる。
- 今までは、就労継続のための出産・育児支援のコストは、女性自身がかぶっていた。企業も負担することになるかもしれないが、最終的には社会のコストにすべき。
- 日経連の報告では、ダイバーシティーの定義は多様な人材の活用だけでなく、多様な働き方を認めている。将来的な方向性として短時間働いてある程度稼げるという事情に応じた多様な働き方も戦略的には必要だということだから、働き方の問題もダイバーシティーの中に位置付けた方が良い。
- 国際的な競争力を示す中で、女性の経済活動の参加が弱いという指摘がなされている。基本的認識の中に、国際的な観点からの視点としても、必要不可欠な課題と位置付けるべき。
- 新しいアイデアを出し、それが目に見えるような形で具体化されるための道筋についてきちんと見ていかないといけない。

- 社会の変動により女性が必要になってきたということではなく、女性の基本的な人権を守るためという観点から女性が差別的状況に置かれてはいけなことを前提とすべき。
- 現状では男性に比べ女性がより個性と能力を十分に発揮できていないことを踏えて、男女、とりわけ女性へのチャレンジ支援について検討することを強調すべき。
- チャレンジ支援は、単に一部のエリート層の女性を生むものではない、ということを明記すべき。特定の職域に固定化されないような「横」へのチャレンジが重要。
- 「生涯を通じた女性のチャレンジ支援」としてどのようなことができるのか検討すべき。
- 男女共同参画社会にとって緊要な具体的な課題として、最も遅れている分野として経済分野の検討を行う旨を書くべき。

2 具体的検討内容

(1) 「意欲と能力がある女性が活躍できる職場づくり」等－「上」へのチャレンジ

- 企業における女性のコストがかかると言われるのは、20代後半から30代初めに退職するからといわれるが、企業においてサポートしていけば、就業を継続し、より能力が発揮される場所が確保できるのではないか。
- ポジティブ・アクションの数値目標策定も重要だが、女性が最終的には登用されるまでの期間も併せて見るべき。
- 企画立案をするレベルで女性は結婚、出産する時期になり退職し、企画・立案能力を養うチャンスが無い。チャンスがある人は、結婚しなかったり、出産しなかったり、育児は両親が苦勞するなどの状況に置かれている。どのような具体的解消策があるのか考えるべき。
- 企業においても女性の多い職場と少ないところがある。女性が「上」へのチャレンジを目指すときに阻害要因となるのは、組織の中で重要な総務、企画部門の経験する機会のない人が多いこと。
- 特定部門には女性がたくさんいるが、ある部門は女性では無理だという「横の壁」もある。「上の壁」だけでなく「横の壁」を破っていかなないと、女性が本当に生き生きと働けるようにはならない。
- 女性が増えている福祉、教育、環境などの実績のある分野で、女性がきちんと評価されて、そこから高い地位に登用されることが重要。十分な実績があると、別の分野へ横の広がりが出てきたときに、新たな価値体系が体现できる。
- 「ダイバーシティ」（多様な人材を生かす戦略）によって経営が活性化されたことが、その企業のみならず、契約する相手にも得になることが分かるように指標を作り、またそのような企業のリストアップを行うことが必要。
- 日本の女性が特に米国でエンパワーメントされているので、どこでエンパワーメントされたのか考える必要がある。女性は頑張ってもいいんだという理解ができるかどうかが最初の一步になる。
- 人材の流動性を考えるのであれば、一から再チャレンジできるような人事の在り方が考えられないか。その場合、職務に期待される客観的能力を評価を明らかにし、公募制などのシステムを作っていく必要がある。
- 雇用保障、終身雇用や年功序列が崩れたことが非常に混乱を招いている中、それに代わる基準が見出せないままに厳しい時代を迎えているのが現状。経験、知識、努力等の要素に分析して、客観的な評価基準を作っていくことが一番重要。
- 同一価値労働同一賃金の原則を内部労働市場で徹底させるとともに、労働の価値を数値的に分析し情報提供していくことが必要。

- ロールモデルがなかったことが一つの阻害要因。
- ロールモデルがなぜ少ないかという背景などもきちんと押さえた方が良い。
- 男性にも良いモデルはいるので、多いに活用し、情報提供していくべき。
- 阻害要因として、男性中心の職場カルチャーだけでなく、女性中心の職場カルチャーもある。
- 今のチャレンジ支援策は、男性のような働き方をする女性を助ける仕組みであって、対象となる人はごく一部。普通の女性のチャレンジを可能とするためには、男性の働き方自体を変える必要。
- 女性が外へ出る時の家事、介護、育児支援を相互援助ではなく、雇用創出に結び付けていくべき。
- 女性のチャレンジの阻害要因として、「仕事と家事、育児のバランス」を上げる必要がある。
- 労働力の質の観点から、子育て期の就業の継続が可能とすべき。また、病児をもつ母親が仕事をやめざるを得ないような状況を解消すべき。
- 女性が働きにくい職場環境として、男女の固定的役割分担意識や男尊女卑思想が阻害要因となっているといった現状を正面から書けないか。セクハラ等の人権侵害、就職差別、賃金昇格差別など、雇用機会均等法ができたのにもかかわらず、現実には厳しいという現状認識を入れるべき。
- 政府調達の対象に、女性の幹部割合が一定の割合以上の企業のみ入札できるというようなことを、例えば5年後からそうすると予告をした上で一定の基準を設けるといえるのはどうか。
- 公契約については、現状を踏まえると、強制的なものではなく、現行制度がどうあるかということについて、基本的に研究するという提言をするのも一つの方法。
- 予算決算及び会計令や地方自治法施行令上、政府や自治体が事業者と契約を締結する際の入札の参加資格「経営の規模及びその他の状況等」に男女共同参画推進のような政策的な視点を入れるべき。
- 地方自治法施行令において、契約の際、価格以外の要素で品質を評価する総合評価方式が導入されたので、男女共同参画推進の観点を入れることができないのか。
- 今まで女性が進出していなかった分野へ女性が進出することを支援するために、ポジティブ・アクション・プログラムの導入等を入札等公契約締結の条件にすることを検討することも必要。
- ISO認証制度のようにジェンダー・エンパワーメント・スタンダードのようなものを設定して、取得していると企業が言えるような形にするのは、一つの方策。
- 男女共同参画協定を自治体と企業が結び、協定を結んだ事業者は何らかの公示ができるという形の刺激をしていくのは可能ではないか。
- 公契約などで対応する場合、過重な負担にならないようにすべき。
- 入札の資格登録要件の中でカウントしてはどうか。その中に、男女共同参画の客観的な基準があれば、加点制にしたり、男女共同参画推進状況をというものを項目に入れたりなどが考えられる。
- 公契約で男女共同参画を推進する場合、何が差別で何を評価するかという評価基準の蓄積が不十分。障害者雇用が進んだのは、法定雇用率があるため。うまく基準の設定の仕方ができれば有効。
- 日本の場合は欧州諸国を参考にすることが多かったので、調べてみる必要があるのではないか。
- 補助金を付与する相手に、ジェンダー・センシティブティを要求することも考えられる。各種団体から女性の参画状況を問うだけでも、意味があるのではないか。

(2)「新しい分野へのチャレンジ」－「横」へのチャレンジ

- 起業支援の在り方については、支援目的を明確にして段階に応じた支援が必要。
- 「女性と仕事の未来館」では、女性の起業支援として相談事業、情報発信事業、起業セミナー等を行っている。今後は、セミナー受講者の成功例も失敗例も含めてフォローアップを行う必要。

- 起業支援策に関しては、無償労働という価値観も入れて、女性にも男性にも講じていくべき。
- 起業家に対する政策を検討する場合、起業家に関する統計、特に定義について考えることが重要。
- 起業支援について他国の事例を調査すると良いのではないか。日本の場合は、女性に対する融資活動をいくつかの自治体で行っているが、まだまだ不十分。
- 企業が女性を採りたいときに、女性のリストを作成し、推薦していく「カタリスト」のようなNPOも必要だと思う。また、民間、NPO、行政などが女性のチャレンジをコーディネートしてつないでいくという女性のチャレンジ支援策が必要。
- これからは、NPOなどは、非常に新しい分野なので、女性が中心になってチャレンジしていく開拓分野。
- NPO活動の女性の雇用創出ということと、社会の助け合いがうまくリンクすれば、これから発展性のなるものになると期待。
- 理系に女子が進まないといことも、固定的役割分担意識によることもあると思うので、「職業に向けた教育」の必要性というようなことも、啓発に関する取組の一環として入れるべき。
- 高等学校、大学における女性の進路指導、就職指導の実態として、どのような体制で行っているのか、男女共同参画の視点がどのように入っているのか、調べる必要がある。
- 総合的な学習の時間や生涯学習等を活用し、女性のエンパワーメント・プログラムのようなものを、どのように導入していくかが重要。
- 多様な働き方を検討すべきであり、生産性の向上を目指すような女性の働き方のほかに、家庭と両立できるようなスローワークと2通り用意して検討すべき。
- 有期雇用契約の制度の制限が厳しいため、使いづらい。また、雇用保障が厳格過ぎるため、外部労働市場にいる能力の高い人材を内部労働市場と入れ替えることが難しい。有期雇用がより自由になって、フラットな賃金になれば、能力に応じて男女ともに自由に雇用できる。
- 再就職の形態として非常に割合を占めているパートタイム労働者の処遇の改善、キャリアアップルートの構築が重要。
- パートタイム労働者を正社員化するために、どのような措置が有効に機能するのか考えるべき。
- 日本の長期雇用システムとの調整を図りながら、ライフステージに応じた多様な働き方が必要。「短時間正社員制度」が考えられるのではないか。
- 短時間正社員制度の導入に当たっては、パートタイム労働者を、どこかで正社員化するという法的措置も念頭に置くべき。
- 十分な賃金面の保障があれば、雇用面のリスクを賃金面でカバーする契約を認めるような法体系を作るべきではないか。
- 未来志向で新パートタイム構想など従来のパートタイムのイメージを払拭するようなアイデアが出せないか。
- 目に見える形での情報提供が必要。どのような賃金体系、経営、起業の在り方があるのか、モデルとして提供していくことが女性のチャレンジ支援の活性化につながる。
- 個人に身近な形で情報提供をする仕組みが非常に少ない。NPOでも良いし、機関でも、地域の中に一箇所あれば良い。
- 女性のチャレンジ支援の拠点として、地域社会における女性のエンパワーメント施策を実施する場としての女性センターが、うまく機能しているのか。女性センターをどうやってネットワーク化して地域における意識改革などを図っていくのかといった問題も重要。
- 女性が社会進出しやすい社会保障制度の仕組みを作った後、女性が進出して行く先をどのように確保し、支援するのか。チャレンジというと、チャレンジ精神のある立派な人だけを引き上げてい

くというイメージがあるが、出口がないために本来ならばチャレンジできそうな人ができない現状をどうするのが重要。

- 働きたい人に、職業訓練や仕事でのトラブルに遭った場合の社内的解決のために対応できるようなネットワーキングも含めて検討すべき。意思決定権でのチャレンジ支援のみならず経済的決定権のチャレンジ支援をどのように充実させていくかということを考えるべき。

(3) 「再チャレンジ支援」

- 女性が再就職できない要因について、企業、女性労働者から聞いて、分析し、それに対する施策を打ち出す必要がある。
- 子育てを終え、徐々に職場復帰し、パート労働者となった女性が主力になりつつある。こういった女性が今後の高齢化社会の中でパワーアップすることが日本にとっても非常に大きな意味がある。
- 再チャレンジの在り方として、NPO等を起業した人もいるが、パートの中で正社員よりも働きながら処遇はパートのままという人もいる。パートではこういった待遇改善や新しい働き方の発展形やパートなどで知り得た実力などを企業の経営に活かされたといった話や起業に活かしたという話を提示し、再チャレンジを望む女性を勇気付けられるようなものにしたらどうか。
- 職場復帰だけでなく大学などで学ぶといった一生を通じて働いたり学んだりいろいろなチャレンジが自由にできるようになればいい。何度でも再チャレンジできるようなイン・アンド・スルーアウト・ライフが男女共にできるようになれば良い。
- モデル的に社会人入学のチャレンジのための奨学金などの予算措置をすべき。
- 再チャレンジとしてはこれらの動きの中から好事例を取り上げながら、税制を変えるなどNPOを育てていくことができるのではないか。
- アメリカでリストラに遭った後、大学院に入って別の資格をとって再就職し活躍している女性などを見ると、日本においても就業に直結するような職業訓練の機能をもった機関を広範に広げていくべき。この場合には、奨学金の充実や支援システムの構築が必要。
- 再就職支援については、政策的に多様な時代のニーズに合わせた職業訓練などを更に進める必要がある。また、女子学生については、学校教育の中での、職業教育、エンパワーメント教育が重要。
- 社会人入学制度の拡充が進められているが、夜間大学など社会人が夜に学校へ行って資格が取れるようにするための社会人キャリアアップのための教育を更に促進することもチャレンジの後押しとなるのではないか。
- 大学に関しては、女性の再チャレンジのプログラムを検討してはどうか。
- 再就職については、相当啓発活動が必要。個人レベルでの支援があるが、事業主に対しても努力義務なり、税制上の措置等何らかの措置ができないのか。

(4) 「農林水産分野における女性のチャレンジ支援」

- 現在取組んでいる男女共同参画推進関連施策は更に進めていただきたい。特に注目されるのが、「女性の参画目標」を策定されているところ。
- 滋賀県では、男女共同参画の農村部を中心としたモデル地区9村を指定し、地域の若い男女に手を挙げてもらって、小額ではあるが補助金を交付し、地域の活性化を図ってる。農村部におけるこういった取組は実績として示していくと良いのではないか。
- 去年のBSEの問題や食品の表示等の問題が起り、消費者が食と農に対して信頼を失っている。顔が見えて、信頼関係のある中で食と農の安全が安心につながらなければならない。農村女性はこ

れまでも健康、環境面に対してしっかりした視点を持っているので、農村女性の視点を生かすような、消費者と生産者お互いの健康や安全、安心についての情報を発信し、意見交換をするなど「食と農の再生」にチャレンジしていきたい。

(5) その他

- 経済界にとって、従来の日本的雇用慣行はそれなりの合理性があったが、これらを変えるのはチャレンジングであるが、一緒に手を携えてチャレンジしていきましょうとアピールしたい。
- 企業などにダイバーシティ担当重役を任命していただいてはどうか。若しくは、そういった人たちに集まってもらって経験談を話してもらってはどうか。
- 日本の場合におけるジェンダー統計の基準について考えていく必要があるのではないかな。
- 女性の能力の活用が経済性にも適うのかどうか研究事例を集めるべき。
- 将来、女性を活用しない企業が多ければ、財政や社会保障の問題はどうなるかといったシュミレーションを行い、モデルを提示するのはどうか。
- 女性個人に期待すること、女性の意識を持ってチャレンジすると書くべき。
- 男性の意識改革、女性の意識改革を進めていく上での阻害要因をどうやって解消し、進展させていくかをもっと具体的に考える必要がある。
- 高学歴女性ほど、専業主婦願望が強く、良い企業に入った割にはやめてしまう。女性の参画を妨げている要因としては、女性の意識の面が非常に大きな割合を占めているのではないかな。
- 意識の問題に関しては、小中高等学校レベルからの意識改革が必要。
- 町おこしなど女性の参画で商店街を活性化するようなケースが最近出てきている。そのような実績を示すことが効果的。
- スポーツや芸術など個人の能力や業績を出すような分野では女性が活躍しているが、組織でみると活躍をしておらず、日本の組織にいる女性が活用されていない。活躍している日本の女性の功績を整理してはどうか。
- 女性チャレンジ大賞を創設してはどうか