

女性の活躍促進ワーキング・グループにおける論点

基本問題・計画専門調査会
女性の活躍促進ワーキング・グループ

I. 現状認識

1. 女性の参画の促進

(目標設定)

第2次基本計画に規定された「2020年30%」の目標を推進するため、国家公務員採用割合(国家公務員I種事務系区分試験採用を2010年頃までに30%程度)、国家公務員管理職(2010年度末までに5%程度)、国の審議会等委員(2010年度末までに33.3%)、研究者採用割合(自然科学系全体として25%)などについて数値目標を設定。また、女性の参画促進を戦略的に行うため、女性の参画拡大の基盤整備や活躍が期待されながら参画が進んでいない医師、研究者、公務員の分野に焦点を当てた「女性の参画加速プログラム」を2008年4月に策定している。

(施策の推進状況)

第2次基本計画や女性の参画加速プログラム等に基づき、企業、労働組合、経営者団体等各界トップ層への働きかけ(「職場を変えよう! キャラバン」等)、企業の好事例の提供(「ポジティブ・アクション応援サイト」等)や企業内メンター育成事業の実施、病院内保育所の拡充や退職した女性医師の復職研修支援や女性医師バンクの充実、「女性研究者支援モデル育成(科学技術振興調整費)」等先進的取組の支援・普及、公務員への育児短時間勤務制度の導入などの取組を実施している。

(女性の参画状況)

国家公務員I種事務系区分採用の30.6%(2009)、審議会等委員の33.2%(2009)が30%を超えているが、その他の分野についてはばらつきがみられ、全体として女性の参画の拡大は緩やかである。

医師、歯科医師(17.2%、19.2%(2006))、研究者(13.0%(2009))などの専門的職業従事者や司法分野における女性割合はおおむね順調に増加しているが、一方で民間企業(3.6%)、公務員(2.0%)における女性管理職の割合は低く、経済団体や職能団体等における女性役員の割合も低いなど、意思決定過程に参画する地位になるほど、女性の参画は進んでいない。

【立法】国会議員(衆議院11.3%(候補16.7%)、参議院17.4%(候補24.1))、地方議
※立候補は衆議院2009年8月、参議院2007年7月選挙時

会議員(都道府県 8.2%、市区町村 9.3%)

【行政】国家公務員採用 (Ⅰ種事務系 30.6%、Ⅱ種行政 29.9%、Ⅲ種 36.1%)、国家公務員管理職 (本省課室長相当職以上 2.0%、本省課長補佐・地方機関課長級 5.7%、係長級 17.4%)、独立行政法人等管理職 10.4%、独立行政法人等役員 3.4%

【司法】裁判官 16.0%、検察官 12.9%、新司法試験合格者 26.4%

【教育・専門】医師 17.2% (医師国家試験合格者 34.2%)、歯科医師 19.2%、研究者 13.0%、日本医師会役員 0.0%

【企業】民間企業(30人以上)部長相当職 2.0%、課長相当職 3.6%、係長相当職 10.5%、民間企業(100人以上)部長相当職 4.1%、課長相当職 6.6%、係長相当職 12.7%、労働組合(連合)役員 25.0%、日本経済団体連合会役員 0.3%

【農業】農業委員 4.6%、指導農業士 8.3% (女性農業士、青年農業士を含めた割合 30.0%)、農協役員 2.5%、漁協役員 0.4%、森林組合役員 0.3%

2. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

平成18年に男女双方に対する差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止等するよう「男女雇用機会均等法」を改正したほか、翌年には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を改正し、働き方の実態に応じた正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換等を促進するなど、パートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮できる雇用環境を整備した。さらに、「女性の再チャレンジ支援プラン」(平成17年策定・18年改定)により、女性の再就職・起業等を支援している。

このような法律や制度の充実が図られた一方、雇用環境の悪化に伴い、非正規雇用者は引き続き増加し、正規・非正規雇用間の賃金等処遇の格差や雇用の不安定化などの深刻な問題が出てきている。特に女性の非正規雇用の割合は増加し、給与所得には男女で大きな差がある。また、第1子の出産を機に約7割の女性が仕事を辞めている現状がある。

実質的な男女雇用機会均等の確保に向け、女性が意欲を持って就労継続するための環境整備の取組を促進することが重要である。

- ・正規雇用者の割合(平成20年) 男性:80.9% 女性:46.5%
- ・男性一般労働者の給与水準を100とすると、女性一般労働者は69.0、男性短時間労働者は53.3、女性短時間労働者は48.5(平成20年)

3. 高齢者の社会参画に対する支援

改正高齢者雇用安定法(平成18年)に基づき、定年制の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止など、高年齢者の安定した雇用の確保を促進している。しかし、高齢女性について、就業中断が長く、非正規雇用の割合が高いため、年金水準が低く、経済基盤が脆弱であるという問題も明らかにされている。また60歳代における女性就業者の割合も男性と比べて低い状況にある。

高齢者が社会と関わりながら自立した生活をおくることができるように、経済的な自立を支援しつつ、積極的な社会参画を促進する取組が必要である。

・60歳代における就業者の割合(平成20年)

60～64歳 男性 72.5%、女性 42.5% 65～69歳 男性 43.8%、女性 25.5%

4. 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

学校教育では平成20年に小・中学校指導要領、平成21年に高等学校指導要領を改訂し、男女の平等や男女相互の理解と協力の重要性について指導している。また、情報提供・意識啓発を通じた女子中高生の理系進路選択に関する支援を行っているほか、キャリア教育の推進等進路・就職指導の充実を図っている。さらに、リカレント教育や放送大学の整備など生涯学習を推進するとともに、子育て等により就業を中断した女性等に対し、再チャレンジのための学習支援システムを構築し、学習機会を提供している。

一方で、女性がその能力を実践的に活用する機会が乏しく、男女平等を推進する教育や実践的な活動につなげるエンパワーメントのための女性教育・学習活動等の更なる充実に努める必要がある。

II. 男女共同参画基本計画（第3次）に向けた論点

1. 政策・方針決定過程への女性の参画の促進

我が国が将来にわたり持続可能な経済社会を創造していくためには、多様な人材の能力を活用するとともに、多様な視点を導入し、新たな発想を取り入れていくことが必要不可欠である。こうした観点から、社会の構成員の半分以上を占める女性の参画をあらゆる分野において進め、特に、政策や方針の決定に関わる立場の女性を増やしていくことは、個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現していく上で非常に重要である。また、多様性に富んだ活力ある経済社会を構築するためにも、女性の参画を促進することが必要である。

このため、政策・方針決定過程の女性の参画を促進するため、本ワーキング・グループとして、以下のような具体的取組が考えられる。

(1) ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の更なる推進

- ① 「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」との目標の達成に向けた取組
 - 「2020年30%」の目標を達成していない分野については、2015年までの中間目標として「2015年20%」や「2015年までに10ポイントアップ」といった目標を立て、取組を推進する。
 - 女子差別撤廃委員会の最終見解で明示的に指摘のあった項目及び、他の分野と比較して登用の状況が遅れている項目についても、本計画を意識

した取組が展開されるように、女性の登用に結び付く裾野の拡大や、多様な目標設定の方法も視野に入れつつ、個別分野の対策を効果的に推進する。

- (例)・ 政治分野：国会議員、地方議会議員（政治主導による検討が必要。また、立候補者数の女性割合を取り上げることも考えられる。）
- ・ 公的分野：国家公務員、独立行政法人（I種採用者や管理職だけでなく、II、III種採用者や非管理職層などを含めた層を取り上げることも考慮する。）
 - ・ 教育分野：研究者、大学・短大教員
 - ・ 雇用分野・専門分野：民間企業管理職、労働組合役員、企業取締役会構成員、農業委員等（各企業・団体におけるそれぞれの現状に見合った自主的な目標の設定を推進する。また、例えば①現状から何ポイントアップという方法、②現場の目標を積み上げて全国的な目標を提示する方法、③まずは絶対数を増やすという方法なども考えられる。）

② 社会への女性の参画を促進するための仕組みの検討

- 企業が男女共同参画に積極的に取り組むための仕組みとして、公契約におけるポジティブ・アクション（積極的改善措置）導入に向けた検討を深める。
- 民間団体等とも連携・協働しながら、ダイバーシティやCSRにより男女共同参画に先進的に取り組んでいる企業・団体・個人への積極的な評価を行うとともに、モデルとなるような事例を発信し、男女共同参画を推進する自主的な取組を奨励する。

(例)・先進的な取組を行った企業・団体・個人への表彰制度等の充実

- ネットワークの形成・活用を図り女性リーダーの育成を図る。

(2) あらゆる分野における様々な場面をとらえたきめ細やかな働きかけ

- 国、地方自治体、企業、大学、政党等に対して、トップ、管理職レベル、担当者等の様々なレベルで情報交換・意見交換などを行うとともに、男女共同参画を十分意識した公募の実施や、新たな人材の育成を図り、政策・方針決定過程への女性の参画を促進する。

2. 女性のライフスタイルに沿ったエンパワーメント

男女共同参画社会を実現するためには、多様な生き方を尊重し、すべての人が

意欲に応じて職場、地域、家庭などあらゆる場面で活躍できるようにしていくことが重要である。特に、妊娠、出産というライフイベントにより就業を中断する人は多い。こうした現状を踏まえ、出産・育児期、子ども・若年期、高齢期など女性の人生を通じたそれぞれの段階でライフスタイルに応じたきめ細やかな支援や、能力・活力を引き出すためのエンパワーメントを行っていくことが必要である。このため、女性のライフスタイルに沿ったエンパワーメントを推進するため、本ワーキング・グループとして、以下のような具体的取組が考えられる。

(1) M字カーブの解消（女性の継続就業支援）

① 女性が意欲を持って継続就業するための環境整備

- 男女共同参画社会の実現を目指すための根本となるワーク・ライフ・バランスの推進によって、働き方を見直し女性が働き続けやすい環境づくりを推進する。
- 子どもを持つ親が安心して働くことができるよう、民間の力も活用して多様な保育サービスの充実を図り、親にとっても子どもにとっても望ましい保育の実現を目指す。

(例)・企業、NPO、大学等多様な主体による保育所の設置の促進

- ・ 幼保一体化の推進
- ・ 病児保育等個別のニーズへの対応の促進
- ・ 放課後児童クラブの充実
- ・ 地域住民の力の活用を含めた地域における子育て支援機能の充実
- 企業において転勤を経験しないと昇進できないといった男性型の昇進モデルを見直すなど、労務管理の発想の転換を図り、人事雇用体系の検討を推進する。
- スーパーウーマンだけでなく、誰もが目指すことのできるような身近に感じられるロールモデルの育成・発掘を行い、活躍事例を積極的に発信する。
- 女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談にのり、助言などを与えてくれるメンターの推進を図る。
- これまで女性の割合が少なかった分野や職域における女性の活躍を支援する。
- 人間らしい生活、働き方を実現する上で、男性の労働者や企業にとっても男女共同参画が意義あるものとアピールし、理解を深める。

② 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等

- 男女雇用機会均等法に基づく、男女の均等待遇を確保する。
- 非正規労働者に対する適切な処遇及び労働条件を確保し、自己啓発もかねてキャリアを磨いていくことができるような仕組みの構築

を図る。

- 雇用の創出を図るとともに、非正規労働者から、正規雇用への転換を希望する者に対して正規労働者になるための職業訓練などの支援を行う。
- 看護師、保育士、介護職等女性労働者の占める割合が大きい職種の処遇等の改善を図る。
- 女子学生を中心とする新卒就職の支援や、「育休切り」への対応、年齢制限の撤廃などにより女性の就業機会の確保を図る。

③ 女性の多様な生き方、多様な能力の発揮支援

- 再就職や起業についての支援体制の充実を図る。

(例)・再就職に関する情報のワンストップ窓口の充実

- ・女性の起業に関するロールモデルの提供
- ・ジョブカードの効果的な活用の拡大
- ・職業訓練付きの教育訓練や資格取得など多様な教育訓練や生涯学習の充実

(2) 子ども・若者が幸せに暮らせる社会を目指す施策の実施

- 女児・女性に対する暴力を撲滅するための体制を整備し、予防・啓発等その対応を充実させる。
- 子ども・若者の頃から男女共同参画の視点に立ち、ライフコースを見通した総合的なキャリア教育を推進する。

(例)・子ども・若者を対象とした企業・研究者等のロールモデルの提供

(3) 高齢女性の活躍の促進

- 地域や社会の担い手として、多様な経験を次世代に伝えていくことのできる高齢女性の活躍を促進する。

(4) ライフコース全般におけるエンパワーメント

- 就業や社会活動など社会参画の促進のための教育、リカレント教育、資格の取得等教育・学習活動の充実、推進を図る。
- 結婚や出産前後にライフプランの見直しをせまられる女性が、長期的な視点でライフプランニングを行うことができるよう支援する。
- 仕事と仕事以外の活動の両方から得た知識や経験が相互に役立ち、つながりあっていることの理解を深め、職業におけるキャリアだけでなく、PTAやNPOなど多様な社会的活動をキャリアとして積極的に評価するための手法について検討する。

<各WG共通論点>

1. 風土の改革、気運の醸成、あらゆる年代への広報・意識啓発と実践的取組

- 子ども・若年層に対してもわかりやすい企画の実施などによる効果的なアプローチによる広報、啓発活動を検討・実施する。
- 行政における政策形成過程の更なる透明化、イベントのショーアップ等の見せ方を工夫し、メディアとの効果的な連携の推進を図る。
- 男女共同参画が、例えば都会のキャリアウーマンのためだけのものと思われてしまわないよう、あらゆる人にとって共感してもらえる地域に根ざした身近な「男女共同参画」の発信について検討する。

2. 国と地方の推進体制の整備充実・地方公共団体、企業、大学、NPO、地縁団体、男女共同参画センター等との連携強化

- 国立女性教育会館、男女共同参画センター等と連携し、国と地方の推進体制の整備充実を図る。
- 地方自治体や国際機関と連携・協働するとともに、APEC女性リーダーズネットワーク（WLN）やAPEC男女共同参画担当者ネットワーク（GFPN）などの国際的な枠組みも活用し、男女共同参画の推進を図る。
- 女子差別撤廃委員会等の国際的な勧告に対する認識を高め、行政だけでなく多様な主体が一体的に取組を行っていくことを推進する。