

女性活躍加速のための重点方針 2019（骨子案）

（はじめに）

少子化・人口減少に直面する我が国においては、この6年間、女性活躍の場の拡大のために、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）の制定を始め、保育の受け皿整備の加速化、企業における女性役員の登用に向けた企業への働きかけなどの取組を進めてきた。

その結果、女性の労働市場への参入が促進され、この6年間で増加した就業者数384万人のうち、288万人を女性が占め¹、子育て世代²の女性の就業率は76.5%まで上昇した³。また、上場企業における女性役員数は2012年と比較して約2.7倍に増加した⁴。

一方、我が国の非労働力人口の中では、依然、237万人の就業希望の女性がいることも忘れてはならない。女性の社会参画意欲は60歳を過ぎても強く、女性の健康寿命は74歳後半まで到達している。生涯を通じた女性の社会参画を見ると、正社員としての就業は25～29歳をピークに減少し、非正規の比率が高まる結果となっている。また、介護離職をする45～64歳の女性は5.3万人に達する⁵。5回目となる女性活躍加速のための重点方針2019では、現役時代の就労の在り方が生涯を通じた所得や高齢期の年金支給額に重大な影響を与えることにも留意しながら、人生100年時代において、女性が様々な役割を果たしながら、自ら多様な選択をできる社会の構築を目指す。

また、女性を取り巻く環境として、約7人に1人の女性が配偶者からの暴力を何度も経験しているという現実があること、配偶者暴力支援センターへの相談件数も高止まりしていること等から、女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶など、女性活躍を支える安全・安心な社会の構築に、改めて焦点を当てる。

さらに、女性の就業率や正規雇用率に関して地域に目を転じると、都道府県間でばらつきがあるところ、地域の実情に応じた雇用の量と質の両方の向上が望まれる。女性活躍が「生産性向上・経済成長・地方創生」の切り札として、就業を希望する女性が働きがいを持ち、自信をもって働いていけるよう、更なる取組を進める。

第4次男女共同参画基本計画の改定も見据えながら、

- （1）人生100年時代において、多様な選択を可能とする社会の構築
- （2）女性活躍を支える安全・安心な暮らしの実現
- （3）「生産性向上・経済成長・地方創生」の切り札

の視点をもって、今後重点的に取り組むべき事項について取りまとめる。

¹ 総務省「労働力調査（基本集計）」

² 25～44歳

³ 総務省「労働力調査（基本集計）」

⁴ 東洋経済新報社「役員四季報」（2018年版）

⁵ 総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」より平成28年10月～29年9月に離職した者

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、女性が安全に、安心して暮らせる環境を整備することは、女性活躍の推進のための大前提となるものである。一方、配偶者暴力防止法が施行され、20年になるが、DVの発生率そのものは減少しておらず、DVやセクシュアル・ハラスメントに関する相談件数は高止まりしている。また、性暴力の被害は若年層にも広がりを見せ引き続き深刻な問題である。こうしたことから、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組を、より一層強力に進めていくべきである。

女性が健康であることは、女性活躍の基盤である。しかし、女性の就業率の上昇、生涯出生数の減少、初産年齢の上昇、平均寿命の伸長等のトレンドの中で、女性の健康に関わる問題は変化してきている。また、女性の心身の状態は思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期といった、ライフステージごとに大きく変化するという特性があり、さらにいったん離職してしまうと、各種健康診断等を受診する機会が相対的に減るという現状もある。こうしたことを踏まえ、ライフステージごとの課題に応じた支援等を通じ、女性が生涯にわたり健康に生活できるよう取り組む必要がある。

さらに、女性は非正規雇用労働者の割合が高く、離婚、死別などでひとり親となった場合の就労収入は、父子世帯の父の約半分にとどまる。また、高齢単身女性には深刻な貧困問題もある。男性に比べ女性の方が雇用者に占める割合が高い非正規雇用労働者の処遇改善を進めるとともに、貧困等の世代間連鎖を断ち切るための取組が重要である。

1. 女性に対するあらゆる暴力の根絶【女性に対する暴力に関する専門調査会において議論】
2. 生涯を通じた女性の健康支援の強化
 - (1) 女性の健康増進に向けた取組
 - (2) スポーツを通じた女性の健康増進
3. 困難を抱える女性への支援
 - (1) 困難に直面する女性への支援
 - (2) ひとり親家庭等への支援、子供の貧困対策の推進
 - (3) ひきこもりについての実態の周知

II あらゆる分野における女性の活躍

近年、東京圏への転入超過は男性よりも女性に顕著であり、女性にとって魅力的な地域づくりを通じ、将来にわたり女性が活躍できる持続可能な地域社会の構築が重要である。地域における女性活躍の推進は、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらすものであり、地方創生実現の鍵となる。

また、女性が活躍できる就業環境を整えるためには、働き方改革を推進し、男性も含めた長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、意欲と能力を最大限発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備することが必要である。

男性の家事・育児等への参画における現状として、6歳未満の子供を持つ共働き世帯の男性の8割は家事を行わず、約7割が育児を行っていない⁶。また、男性の家事・育児等への参画における現状として男性の育児休業取得率を見ると、上昇傾向にあるものの、いまだ低水準である⁷。また、女性の就業の有無に関係なく、依然として家庭での責任は女性に偏っている。男性の働き方・意識の変革を進め、家事・育児等への参画をより一層促す取組が必要である。

また、女性役員候補者育成のための取組や、政治分野、司法分野、行政分野など、あらゆる分野における女性の活躍促進が重要である。

平成28年に女性活躍推進法が全面施行されて以降、事業主行動計画の策定が義務付けられている事業主の計画策定がほぼ完了し、情報公表も進んできている中で、その流れを更に力強いものとするため、法附則に基づく施行後3年の見直しを通じた更なる取組の推進が必要である。その際、企業の自主的な取組が推進される視点が重要である。

また、政治分野の男女共同参画推進は、昨年、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(平成30年法律第28号)が施行されたことも踏まえ、調査研究や情報提供のほか、意識啓発、環境整備等の一層の取組推進が必要である。

1. 地方創生における女性活躍の推進

- (1) 女性にとって魅力的な地域づくりに向けた取組の推進
- (2) 地域の多様な主体による女性活躍の推進

2. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進

- (1) 女性活躍推進法に基づく取組の推進
- (2) 多様で柔軟な働き方の推進
- (3) 非正規雇用労働者の待遇改善
- (4) ワーク・ライフ・バランスの推進
- (5) テレワークの推進
- (6) 中高年女性をはじめとする女性の学び直しや就業ニーズの実現

⁶ 総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」

⁷ 厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」

3. 男性の家事・育児等への参画促進

- (1) 「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進
- (2) 男性の家事・育児等への参画についての国民全体の機運醸成

4. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

- (1) 政治分野
- (2) 司法分野
- (3) 行政分野
- (4) 医療分野
- (5) 科学技術・学術分野
- (6) 企業における女性役員登用等の推進に関する取組
- (7) 企業や団体における女性の参画拡大に資する環境整備
- (8) 女性の起業に対する支援
- (9) 国際的な協調及び貢献に向けた取組

Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

女性活躍のための基盤として、子育てや介護といった社会インフラ基盤の整備、社会制度や慣行といった制度面の基盤整備がきわめて重要である。しかし、社会制度や慣行は、明示的に性別による区別を設けていない場合でも、男女の置かれている立場の違い等を反映して、結果的に男女に中立に機能しない場合があることから、男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）を充実する必要がある。

平成25年からの5年間に約54万人分の保育の受け皿が整備され、待機児童数は平成30年に10年ぶりに2万人を下回るなどの成果が出ている。一方、介護・看護を理由とした離職者は約9.9万人、内7.5万人が女性となっており⁸、また、介護をしながら働いている者は平成29年までの5年間で約55万人増加している⁹。介護のために離職せざるを得ない、保育所に子供を預けられない等の国民の切実な声に応える必要がある。この点、保育士の有効求人倍率は、全国で見ても3倍近くに達する等、その人材確保が急務である。

こうした社会基盤は、意識面にも密接に関連し、男女が共に多様な選択ができ、活躍することができるようにすることは、女性活躍の推進に向けた他の全ての取組の基盤となる。このため、学校等に対して、男女が共に、各人の生き方、能力、適性を考え固定的な性別役割分担等にとらわれずに、主体的に進路や職業を選択する能力・態度を身に付けるような指導を行うよう促すとともに、それらを実現させる教材などの基盤整備を充実する必要がある。

また、社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、働く女性が不便さを感じ、働く意欲が阻害されないよう、女性活躍の視点に立った制度等を整備していくことも重要である。また、災害時といった非常時には、平常時の社会課題が顕著に現れる。平常時から男女共同参画社会の実現に向けた検討が必要である。

1. 女性活躍の基盤となるジェンダー統計の充実

(1) 地方におけるジェンダー統計の重要性の理解と作成・活用の促進

2. 子育て・介護基盤の整備に向けた取組の推進

(1) 待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた、子育て・介護基盤の整備等

3. 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習への対応

(1) 学校教育段階からのキャリア形成に係る学びへの対応

(2) 学校現場等におけるいわゆる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」への対応

4. 女性活躍の視点に立った制度等の整備

(1) 働く意欲を阻害しない制度等の在り方の検討

(2) 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組

⁸ 総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」より平成28年10月～29年9月に離職した者

⁹ 総務省統計局「就業構造基本調査」より、「介護をしている者（有業者）」の平成29年と平成24年の差