

女性活躍加速のための重点方針 2019（骨子案）

令和元年●月●日

はじめに

女性活躍加速のための重点方針 2019 は、「第 4 次男女共同参画基本計画」（平成 27 年 12 月 25 日閣議決定）に定めた具体策や成果目標の実現に向け、今後重点的に取り組むべき事項について取りまとめたものである。

少子化・人口減少に直面する我が国においては、この 6 年間で、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^{3,4}。また、上場企業における女性役員数は平成 24 年と比較して約 2.7 倍に増加した⁵。

一方、男女の所定内給与額の格差は、長期的トレンドとして縮小しているものの、女性一般労働者の給与水準は、平成 30 年においても男性の 4 分の 3にとどまっている。また、我が国には、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。

女性の健康寿命が 74 歳後半に達している中、女性の社会参画意欲は 60 歳を過ぎても強い。他方、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、子育てが一区切りした時期は、高齢の親の介護が始まる時期であり、介護離職をする 45～64 歳の女性は 5.3 万人に達する⁶。このため、5 回目となる女性活躍加速のための重点方針 2019 では、成人以降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、都道府県労働局に対するセクシュアル・ハラスメントに関する相談件数も約 7 千件（平成 29 年度）と高水準にとどまっていること等から、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。

¹ 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

² 25～44 歳

³ 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

⁴ 平成 26 年のブリスベン G20 サミットで合意された 25 by 25 目標（G20 諸国がそれぞれ男女間の就業率の格差を令和 7 年までに 25 パーセント減少させるという目標）のこれまでの進捗をみても、日本は G20 諸国の中で最も改善している国の一つである。

⁵ 東洋経済新報社「役員四季報」（2018 年版）

⁶ 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

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、都道府県間では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。その際、女性を単なる労働力としてみるのではなく、女性活躍の場が広がることで、多様性を生み、付加価値を生み出す原動力となるという認識を持つことが不可欠である。また、女性活躍の推進は、社会・経済の持続可能な発展のためにも重要である。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自信と働きがいをもって働き、社会の様々な場面で活躍し暮らしていけるよう、Society 5.0の実現を見据えながら、科学技術・学術分野における人材育成やリカレント教育の強化等を含め、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。

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

1. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

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。女性に対する暴力の実態（「男女間における暴力に関する調査（平成 29 年度）」。20 歳以上の男女 5,000 人を対象。）については、無理やりに性交等された被害経験のある女性は 13 人に 1 人（有効回答数：女性 1,807 人中 141 人）、配偶者からの暴力（以下「DV」という。）の被害経験のある女性は 3 人に 1 人（有効回答数：結婚経験のある女性 1,366 人中 427 人）と、性犯罪・性暴力や配偶者等からの暴力等の被害は引き続き深刻な社会問題となっている。

なかでも DV については、配偶者暴力相談支援センターに対する相談件数が平成 26 年度以降連続して 10 万件を超え高止まりの状況にあり、また、児童虐待との関連性についても指摘されていることから、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図る上で重要な民間の支援団体との緊密な連携、被害者支援の一環として位置付けられる DV 加害者の更生を含む加害者対応の在り方の検討、児童虐待対応と DV 対応との連携強化など、これまで以上の対応が求められるところである。

このほか、セクシュアル・ハラスメントについては、都道府県労働局に寄せられた相談件数が、約 7,000 件（平成 29 年度）と男女雇用機会均等法に関するもので最も多くなっており、こうしたことも踏まえ、第 198 回通常国会にセクシュアル・ハラスメント対策の実効性向上等を盛り込んだ男女雇用機会均等法等の改正法案を提出している。（P）

このような状況を踏まえつつ、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組について、より一層強力に進めていく必要がある。

- （1）性犯罪・性暴力への対策の推進、若年層を対象とした性的な暴力の根絶
- （2）セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進
- （3）配偶者等からの暴力への対策の推進
- （4）ストーカー事案への対策の推進
- （5）女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

2. 生涯を通じた女性の健康支援の強化

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、生涯出生数の減少に伴う月経回数の増加、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おり、女性のヘルスリテラシーの向上が重要である。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。

- (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

非正規雇用労働者やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい女性やメンタル面での悩み等を抱えて社会的に孤立し困難な状況にある女性が増加している中で、セーフティネットの機能として、貧困等の生活上の困難への対応や貧困等を防止するための取組とともに、社会的なつながりを回復させるための取組等が重要である。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。さらに、予期せぬ妊娠などの問題もある。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や予期せぬ妊娠などにより不安を抱えた若年妊婦等への支援など、困難を抱える女性への支援が重要である。

- (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) 予期せぬ妊娠などにより、不安を抱えた若年妊婦等への支援
- (4) 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

1. 地方創生における女性活躍の推進

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、特に進学・就職を契機とした転入が進んでいる。働く場の確保や良好な就労環境など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。

- (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

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については、ほぼ全ての事業主において計画策定が行われており、また、情報公表も進んでいる。こうした中で、その流れを更に力強いものとするため、女性活躍推進法の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を行っていく。その際、職業生活に関する機会の提供や職業生活と家庭生活の両立を通じて女性の職業生活における活躍を更に推進することが必要である。

また、人生 100 年時代を見据え、誰もが、いくつになっても、ライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身に付けることのできる環境を整備し、一人ひとりの職業能力の開発・向上を支援することが重要である。

さらに、女性が活躍できる就業環境を整えるため、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、労働者や多様な形態で就労する個人が、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。

- (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

3. 男性の暮らし方・意識の変革

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。また、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。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。男女が互いに責任を分かち合いながら家事・育児等へ参画し、職業生活その他の社会生活と家庭生活との調和が図られた、男女が共に暮らしやすい社会の実現を目指すべきである。育児休業は男女共に取りうる点の社会的認識を広めること等を通じ、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。

- (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. 政治分野における女性の参画拡大

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）が施行されたところであり、政治分野の男女共同参画推進に向けて、環境の整備や意識啓発等の一層の取組推進が必要である。

- (1) 政党等への情報提供
- (2) 地方公共団体における取組の促進

5. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

女性役員候補者育成のための取組や、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。また、平成27年9月に国連サミットで採択された持続可能な開発目標のための2030アジェンダ「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」とするゴール5は、17あるすべての目標とターゲットの進展にとって極めて重要な役割を果たすものである。

- (1) 司法分野
- (2) 行政分野
- (3) 医療分野
- (4) 科学技術・学術分野
- (5) 企業における女性役員登用等の推進に関する取組
- (6) 企業や団体における女性の参画拡大に資する環境整備
- (7) 女性の起業に対する支援
- (8) 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

1. 女性活躍の基盤となるジェンダー統計の充実

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。

（1）地域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、介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進

平成 25 年からの 5 年間に約 53.5 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 万人を下回った。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、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。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、介護福祉士の有効求人倍率は、平成 30 年の全国平均で見て、それぞれ 2.8 倍、3.6 倍に達する等、その人材確保が急務となっている。また、子育て基盤の整備の際、児童虐待防止への配慮も重要である。

（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

（2）幼児教育・保育・高等教育の無償化

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

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、学校等が、男女共に、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ことができるよう、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、昨年度、一部の大学入学者選抜において、女性差別とも言えるような取扱いが判明したが、男女が共に活躍するためには不適切であり、有識者会議での議論も踏まえ、大学入学者選抜の公正確保のための方策について検討しているところである。

（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）」への対応等

4. 女性活躍の視点に立った制度等の整備

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) 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

重点方針とりまとめに際しての重点方針専門調査会の意見

「女性活躍加速のための重点方針」（以下、「重点方針」）については、「第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）」（以下、「基本計画」という）において、政策の立案から実施までの各プロセスに男女共同参画の視点を取り込み、ジェンダー予算の考え方も考慮しつつ、広範かつ多岐にわたる課題に対応した施策の充実・強化を図るため、毎年6月を目途に策定するものとされ、これまで5年間にわたり策定してきた。

また、重点方針専門調査会は、毎年度の予算編成等の動きと連動させた形で、秋に各府省の概算要求への反映状況をフォローアップしてきた。

こうした毎年の策定、フォローアップのプロセスは、PDCAサイクルとして一定の役割を果たしてきたと考えられるが、重点方針による各年の取組が、基本計画における成果目標による中期的な目標達成にどの程度貢献したのかが必ずしも明確でない等の課題もみられた。

今後の重点方針の策定にあたっては、基本計画における目標の動向等もフォローアップしながら、重点方針に盛り込んだ施策の進捗状況を管理するとともに、基本計画策定時以降に生じた新たな課題についても議論を行うことが重要である。

令和2年度に新たな第5次男女共同参画基本計画策定を控え、男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等がさらに実効的・効果的に推進されるよう、重点方針専門調査会としての意見を記すこととする。