第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の活躍

1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

<目標>

すべての女性がその生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮することなどにより、職場・家庭・地域等あらゆる場面において活躍できることが重要である。女性の就業率が年々増加してきているなど多くの分野において女性の参画が進んできているが、政策・方針決定過程への女性の参画を含めた女性の活躍は十分とはいえない。女性活躍が進むことは、女性だけではなく、男女がともに仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながるものであり、男女共同参画社会の実現のため、引き続き、あらゆる分野における女性の活躍を強力に推進していかねばならない。

我が国において女性の活躍を阻害している要因には、高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見や様々な社会制度・慣行があると考えられる。

働く場面においては、大量生産を可能とする工業化に対応しやすいものとして、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間労働や転勤を当然とする男性正社員を前提とした働き方や、家計補助的な非正規雇用などを特徴とする既婚女性の働き方（以下「男性中心型労働慣行」という。）が依然として根付いており、女性が十分に活躍できない原因となっている。また、生活の場面においても、これまで男性は家事・育児・介護等への参画や、地域社会への貢献、自己啓発への取組などが必ずしも十分では無かった。

加えて、現在の税・社会保障制度は、それぞれの政策目的により形成されてきたものである一方、共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できておらず、家計収入の面からみた場合に、結果として就業を調整するように働くなど中立的なものになっていないという側面がある。

このような中で、長時間労働削減等による働き方改革を推進し、ポジティブ・アクションにより男女間格差を是正する等、男女がともに働き方・暮らし方・意識を変革し、男性中心型労働慣行等を見直すことにより、互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等へ参画し、地域社会への貢献や自己啓発などあらゆる場面において活躍できる、仕事と生活の調和が図られた、男女がともに暮らしやすい社会の実現を目指すべきである。

また、男性が男性中心型労働慣行等の抱えている課題を理解し、家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとって重要である。

併せて、共働き世帯の増加などの社会経済情勢の変化も踏まえつつ、税や社会保障などの社会制度・慣行について、男女の社会における活動の選択に対して中立的に働き、働きたい人が働きやすい社会となるよう見直しを行っていくことが求められる。

このように、男性中心型労働慣行等を見直すことによって、女性の活躍を推進していくことを目指す。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 長時間労働の削減などの働き方改革

(1) 施策の基本的方向

男性の家事・育児等への参画が進まないことの原因として、長時間労働や転勤等を前提とした現在の働き方がある。少子高齢化の進展や共働き世帯の増加とともに、今後、育児や介護といった家庭生活での役割を担う中で、短時間勤務や所定労働時間内の勤務等、労働に関して時間制約が生じる男性の増加が見込まれることに鑑みれば、男女がともに仕事と生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直す必要がある。

(2) 具体的な取組

- ① 中小企業における月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率(50%以上)の適用猶予の廃止、年次有給休暇の取得促進等の法整備の推進を図るとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化を行う。また、労働時間等設定改善指針の改正の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて時間外労働に係る上限規制や休息时间(勤務間インターバル)規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備など、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。
- ② 長時間労働の削減など働き方改革に向けた具体的な数値目標について、昨今の関連施策の進捗を把握し、必要に応じて見直しを行うとともに、政労使による具体的な取組の更なる推進を促す。
- ③ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)に基づき府省ごとに設定した取組計画を踏まえ、事務次官・官房長等による直接把握などにより、各職場における長時間勤務の実態を正確に把握し、その結果を分析し改善を図る。また、超過勤務の縮減に向け、数値目標と達成期限を設定することも含め検討する。

2 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備

(1) 施策の基本的方向

我が国においては、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、男性を中心とした雇用慣行が維持されていることなどにより、男性の十分な分担が必ずしも得られず、家事等における女性側の負担が高いのが実態である。その結果、女性が職場において活躍することが困難になる場合が多い。一方、男性は、家事に不慣れ等の状況、孤立した介護生活等に直面する例もある。このため、男性に両立支援制度の活用を促すことにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する必要がある。

(2) 具体的な取組

ア 企業における経営者及び管理職等の意識啓発

- ① 男性社員の育休取得促進に向けた企業の取組を促すべく、経営者等の意識改革や男性社員の育児休業の取得状況の情報開示（見える化）を推進する。
- ② 育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、企業におけるハラスメント防止対策等を推進するとともに、企業が適切な取組を行わない場合には、是正指導も含めた働きかけを行う。

イ 地域等における環境整備

- ① 男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備（ベビーベッド付男性トイレの整備、交通機関での子連れへの配慮等）を推進する。
- ② 子ども・子育て支援新制度により、市町村が潜在的なニーズも含めた需要を把握し、それに対応した必要な保育の受け入れ枠を確保するなど、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図るとともに、「地域包括ケアシステム」の実現等による家族の介護負担の軽減を進めるなど、男女がともに子育て・介護をしながら働き続けることができる環境を整備する。

3 男女共同参画に関する男性の理解の促進

(1) 施策の基本的方向

固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見について、時代とともに変わりつつあるものの、特に男性に強く残っており、そのことが家事や育児、家族の介護等の家庭的責任の多くを事実上女性が担っていることにつながっているとの指摘もあることから、男性の家事・育児等の家庭生活への参画を促進すべく、意識啓発や相談活動などを通じ、男女共同参画への男性の理解の促進や意識の改革を図る。

(2) 具体的な取組

- ① 諸外国に比べ低水準にとどまっている家事・育児や介護への男性の参画を一層促進するため、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が家事・育児・介護に参画するための環境整備や情報の提供等の支援を行う。
- ② 家事・育児等を自らのことととらえ、主体的に参画する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。
- ③ 男性自身の意識だけではなく、男性が家事や育児、介護等に参画することに対する周囲（女性、両親など年配者、子供、地域、職場等）の理解を深め、男性がそれらの活動に前向きに参画できるよう、必要な広報・啓発活動等を行う。

- ④ 男性経営者等の理解促進及びネットワークの構築支援などを推進し、男性経営者等が女性の活躍を応援する動きを拡大する。
- ⑤ 世帯類型別（共働き世帯・専業主婦世帯等）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなど、専業主婦世帯の夫や子育て目的の休暇の取得促進も含め、男性が育児を行うことを進める。
- ⑥ 学校教育及び社会教育において、男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担にとらわれない意識が醸成されるよう、必要な取組を推進する。

4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

（1）施策の基本的方向

固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見等により、女性の採用・登用に事実上の障害が存在していたことが実質的な男女間の格差を生み出していた側面があることを踏まえ、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業等の取組を促進するなど、ポジティブ・アクションの推進等により女性の能力発揮を促し、男性中心型労働慣行等の変革を進める。

（2）具体的な取組

- ① 女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組、女性の活躍状況に関する情報開示（見える化）など、女性活躍推進法に基づく取組を含めた、女性活躍の推進に向けて国や地方公共団体・企業等が行う取組を促進する。さらに、固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、女性活躍推進法の施行後3年の見直しを積極的に検討する。
- ② 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、国連女性のエンパワメント原則（WEPS）[※]の周知を行い、また「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。さらに、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。
- ③ 企業における女性の活躍状況等について、政府の情報公開サイトの一元化・充実など、企業自らによる自社の現状の公表等に資する支援を行うとともに、有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示（見える化）などの取組を

[※] 2010年に国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金（現UN Women）が共同で作成した、企業におけるジェンダー平等と女性のエンパワメントに関する国際的な7つの原則

通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう努める。

- ④ 女性の役員・管理職の育成や女性の就業継続に向けた、企業による研修の実施等を支援する。

5 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し

(1) 施策の基本的方向

ライフスタイルが多様化する中、あらゆる分野において女性の活躍を推進するには、特定の活動の選択に対し中立的でない社会制度が存在する場合、その見直しを図っていく必要がある。特に、個々人の就業等に大きな影響を与えうる税制や社会保障制度については、それぞれの目的や経緯があって形成されたものであるが、共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できておらず、見直しを進めていくことが求められる。

(2) 具体的な取組

- ① 税制や社会保障制度等について、働きたい人が働きやすい中立的なものとなるよう、下記のとおり具体化・検討を進め、計画期間中のできるだけ早期に見直しを行う。
 - ・ 税制における個人所得課税の諸控除の在り方について、平成 27 年 11 月に政府税制調査会が取りまとめた論点整理等を踏まえ、国民的議論を進めつつ見直しを行う。
 - ・ 社会保障制度について、平成 28 年 10 月からの短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、さらなる被用者保険の適用拡大を進めていく中で第 3 号被保険者を縮小していく方向で検討を進める。
 - ・ いわゆる配偶者手当については、結果的に女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があることに鑑み、平成 26 年 12 月 16 日の政労使会議で取りまとめられた「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」を踏まえ、必要な検討を進める。

なお、上記の取組のほか、第 2 分野以降に掲げられた関連施策を併せて実施し、男性中心型労働慣行等の変革を総合的に進める。