

はじめに

本年1月の第5回男女共同参画会議において、小泉内閣総理大臣から暮らしの構造改革の一環として、様々な分野における女性のチャレンジを促進することについて検討するよう指示があり、基本問題専門調査会で検討を行うことと決定された。

そこで本専門調査会としては、男女がともに個性と能力を十分に発揮できる活力ある社会の構築に向け、女性の多様な能力をいかせるよう、様々な分野へのチャレンジ支援策について提言することとし、この度これまでの検討結果を、中間的に取りまとめた。

人口の半分以上を占める女性が、社会の様々な分野でチャレンジすることは、新しい発想や価値を生み出し、社会全体の活力や生活におけるゆとりをもたらすなど、社会全体にとって必要不可欠である。また、女性に限らず男性の生き方、働き方に多様な選択肢をもたらすとも考えられる。例えば、ライフステージに応じて多様な働き方を選択できる新しい働き方の実現、女性の就業行動に影響を及ぼす諸制度の見直しは、男性に対しても家計を支えるため仕事一辺倒であった生き方、働き方に多様な選択肢を提供することになるだろう。

中間まとめにおいては、経済分野、農林水産分野における女性のチャレンジ支援を検討し、必要とされる行政等による支援策の方向性をまとめている。また、女性のチャレンジを可能とするためには、行政だけでなく、企業、国民がそれぞれの立場に応じてその実現に向けて努力する必要があるため、企業及び国民の理解が必要不可欠である。本中間まとめに対する多方面からの意見を期待したい。

本専門調査会としては、そのような意見も踏まえた上、引き続き最終報告に向けて検討を進めることとし、本中間まとめで取り上げた経済、農林水産分野に加え、今後検討する研究、行政、地域及び各種団体における活動などの分野を総合的に検討し、最終的な報告を本年度中にまとめることとしている。

これらの提言を踏まえて、明るい日本の明日に向けて、今後各方面での女性のチャレンジ支援策の推進が図られるよう期待する。

女性のチャレンジ支援策について

－女性のチャレンジは、男性の元気、社会の活気－

I なぜ今、女性のチャレンジ支援が必要なのか

1. なぜ今、女性のチャレンジ支援が必要なのか

(1) 構造改革に女性のチャレンジは不可欠

現在、我が国の社会経済は、大きな構造的変化に直面している。少子高齢化、国際化、高度情報化等が急速に進展する一方で、雇用情勢の悪化に見られるように経済の停滞が続き、将来に対する不安が広がっている。社会経済情勢の変化に対応した豊かで活力ある社会を実現し、男女が共に生き生きと安心して暮らしていくためには、社会経済の構造改革が必要不可欠となってきた。このために重要なのは、行政だけでなく、企業、個人ひとりひとりが、創造性を発揮し、果敢に我が国の構造改革を進めていくことである。なかでも、男女、とりわけ女性のチャレンジは改革実現の前提でもあり、同時に改革を通して実現できるものでもある。

(2) 世界の中でも低い日本女性の活躍状況

2002年に国連開発計画(UNDP)が発表した「人間開発報告書」によると、我が国は、国の基本的な人間の能力の平均がどこまで伸びたかを測る人間開発指数(HDI¹)が測定可能な173か国中9位、ジェンダー開発指数(GDI²)が146か国中11位と世界的に見ても上位にあるのに対し、女性が積極的に経済界や政治活動に参加し、意思決定に参加しているかどうかを表すジェンダー・エンパワーメント指数(GEM³)は、66か国中32位とHDI、GDIと比べ大きく落ち込んでいる⁴。また、世界の経営者等が参画するダボス会議を主催する世界経済フォーラムが報告した「国際競争力報告2001～2002年」で

¹ HDI 人間開発指数(Human Development Index) 基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを測るもので、基礎となる「長寿をまっとうできる健康的な生活」、「知識」及び「人並みの生活水準」の3つの側面の達成度の複合指数である。具体的には、平均寿命、教育水準(成人識字率と就学率)、調整済み一人当たり国民所得を用いて算出している。

² GDIジェンダー開発指数 (Gender-Related Development Index) HDIと同じく基本的能力の達成度を測定するものであるが、その際、女性と男性の間でみられる達成度の不平等に注目したもの。HDIと同様に平均寿命、教育水準、国民所得を用いつつ、これらにおける男女間格差ペナルティを割り引くことにより算出しており、「ジェンダーの不平等を調整したHDI」と位置付けることができる。なお、「ジェンダー」とは社会的・文化的に形成された性別である。

³ GEM ジェンダー・エンパワーメント指数(Gender Empowerment Measure) 女性が積極的に経済界や政治生活に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。HDIが人間の能力の拡大に焦点を当てているのに対して、GEMは、そのような能力を活用し、人生のあらゆる機会を活用できるかどうかに焦点を当てている。具体的には、女性の所得、専門職・技術職に占める女性割合、行政職・管理職に占める女性の割合、国会議員に占める女性割合を用いて算出している。

⁴資料1 国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」

は、日本の女性の経済活動状況が75か国中69位と報告されている。これらの国際的指標を見ると、日本の女性は潜在的に大きな能力をもっているにもかかわらず、経済活動や政治活動における能力発揮の度合いが極めて弱いことは明らかである⁵。このことは、我が国の社会経済の弱点の一つとなっており、この点からも、男女共同参画の推進は我が国にとって緊要な課題と考える。

(3) 企業活性化の鍵は女性のチャレンジ

人間は、社会経済の急激な変化にも対応できる潜在的な能力を持っているにもかかわらず、多くの企業においては、その能力を十分にいかすことができないような日本的長期雇用、年功賃金、長時間労働等を背景とした男性中心の画一的な人材管理を行ってきた。

企業の経営環境が安定していた高度経済成長期においては、従来型の雇用システムが企業の成長に有効であった。しかし、経済成長が停滞し、少子高齢化、国際化及び高度情報化が進展する現在では、市場の多様化・複雑化などにより、経営環境が激変していることに伴い、労働市場も変革しつつあり、従来の企業の雇用システムは、そのような環境変化に対して不適應を起こしている。

このような状況において、現在、多くの企業が、急激な変化に柔軟に対応できる、創造性のある人材をいかにして確保するかといった対応を迫られている。

企業の活性化の推進策として女性の能力を積極的にいかしていくことは、企業にとって、固定的な考え方にとらわれず、新たな価値・発想を取り入れることとなり、多様化する市場に迅速かつ柔軟に対応し、競争力を発揮するための重要な戦略としての意味を持つ。日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会の報告書⁶においては、従来の企業内や社会におけるスタンダードにとらわれず、多様性(性別、年齢、国籍など)や多様な価値・発想を取り入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人の幸せにつなげようとする戦略として、「ダイバーシティ」(多様な人材を活かす戦略)を提唱している。そして、このような戦略を推進するためには、個人の個性や能力を十分にいかすため、多様な働き方の選択肢を提供することが不可欠であるとしている。

⁵ 資料2 世界経済フォーラム「国際競争力報告 2001～2002年」

⁶平成14年7月に発表された本報告においては、ダイバーシティを勧めるための提案として①同質的な発想や価値観を見直すための「意識改革のツール」の必要性、②男性正社員を中心とする人材活用ではなく、これまで活かされてこなかった人材を活用するためポジティブ・アクションを実施するなど「要員管理の目標」として、多様な人材に対応するために諸制度の見直しや新しい仕組みづくり等の環境整備の必要性、③多様な人材に合わせて多様な働き方も用意するため、企業にとっては質・量両面での確保が可能となり、働く側にとっては働き方の選択肢が増えるといった企業と個人の「双方のニーズ」に合致することが指摘されている。資料3参照。

2. 基本的な考え方

(1) 男女共同参画社会の実現

本来、人は性別によって社会参加の道を制限されてはならないはずだが、現実には、理想との乖離が見られる。例えば経済活動においては、主に男性が主導的立場にあり、女性はその支え役と位置付けられ、経営の方針決定過程などに参画する機会も少ないという状況にある。少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化、高度情報化社会の進展等、我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、お互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その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の実現は、社会全体に大きな利益をもたらすものであることを指摘したい。

(2) どのようなチャレンジか

男女、とりわけ女性が個性と能力を十分に発揮できていない現状を踏まえ、女性の新しい発想や多様な能力をいかせるよう、様々な状況下での様々な分野におけるチャレンジを支援することが重要である。

このため、女性が企業の社長、役員、管理職等重要な役職に就いて方針決定過程に参画し、主導的立場を担っていくことを目指す「上」への(垂直型)チャレンジとともに、起業家、研究者・技術者、弁護士、会計士、建築家、運送業など、従来女性の活躍が少なかった分野に女性の新たな活躍の場を広げる「横」への(水平型)チャレンジの両方向への支援を行うことが必要である。

また、我が国の現状では、特に、子育てや介護等でいったん就業を中断する女性が多いことから、再チャレンジをしやすくなるよう環境整備を進めることが必要である。ある世論調査⁷によると、政府の少子化対策の中で特に重点的に取り組むべき内容として、「出産・子育て後に再就職しやすくする」を挙げた者が男女とも5割となっている。少子化対策の観点からも、出産後も仕事を継続、再開することを希望する女性が安心して出産、育児の選択を可能にする女性の再チャレンジ支援は、特に重要と考える。

(3) 生涯を通じた女性のチャレンジ支援

子供の頃から年齢を問わず、社会へ積極的にチャレンジする意識の形成、技術・能力の涵養や仕事と子育ての両立支援などは、女性の生涯を通じて必要である。特に高齢化、高度情報化社会においては、チャレンジの可能性が広がっていくため、女性がチャレンジすることを生涯にわたって支援することが重要である。例えば、いったん

⁷ 図表2 政府の少子化対策の中で特に重点的に取り組むべき内容(2001年読売新聞調査)

仕事を辞めて、キャリアアップのための再教育を受け、再び仕事に戻ることができるよう、再教育の支援、職場復帰のための支援など、総合的な支援策を検討することが必要である。

(4) ライフスタイルの選択に中立的な税制・社会保障制度・雇用システムの構築

本年4月に男女共同参画会議影響調査専門調査会から同会議に提出された「『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム』に関する中間報告」において、男女の固定的役割分担を反映した税制、社会保障制度、雇用システム(長期雇用・年功賃金等)の下では、女性は能力を発揮することが難しいことが指摘されている。女性のチャレンジを支援する上で、ライフスタイルの選択に中立的な税制・社会保障制度・雇用システムの構築は必要不可欠であるという認識に立って、支援策の検討を進めることが重要である。

(5) 少子化との関連

働く女性が増加している中、働きながら安心して子どもを育てることができる環境整備が急務となっている。男女共同参画会議が決定した「仕事と子育ての両立支援策の方針に関する意見」を受けて、平成13年7月に閣議決定がなされ、現在、様々な施策が推進されている。さらに、本年9月、厚生労働省は、「少子化対策プラスワン」として「男性も含めた働き方の見直し」など4つの柱を基本とする、さらなる具体的施策を示している。これらの動きに見られるように、男女共同参画社会の実現を前提とした施策が、広がりを見せつつある。

女性の就業を支援すると、それが少子化を促進するという見方もあるが、国際的に見ると、出産・育児の時期にある女性の就業率が高い国の方がむしろ出生率が高いという傾向が見られる⁸。このことから、出産・育児の時期にある女性の就業率が低い国においては、育児と仕事の両立が難しい等の状況が、出生率の低下の要因の一つとして考えられる。その意味で女性の就業継続や再就職への支援は、むしろ結果として少子化対策につながるものとしても期待できる。

現状では、就業を継続したい女性、再チャレンジする女性の選択肢が限られていることから、短時間正社員制度の導入等就業形態の選択肢を広げるための支援策を推進するとともに、育児や子育て支援のサービスを一層充実することが必要である。また、それらのサービスや支援に関するわかりやすい情報を提供するなどの施策を進めるこ

⁸ 図表3 就業率と出生率との相関(6歳未満の子供のいる女性)、

図表4 就業率と出生率の相関(30-34歳女性)

とも重要である。

本専門調査会は、女性のみならず男性も、仕事と生活時間のバランスがとれるような多様な働き方の選択肢を拡大し、女性の就業継続や再チャレンジを支援していくことが少子化対策としても意義があることを十分に認識しつつ、女性のチャレンジ支援が進められることを期待する。

II どのような支援を行っていくのか

1. 意欲と能力がある女性が活躍できる職場づくり –「上」へのチャレンジ–

(1) 現状と阻害要因

ア. 就業状況

総務省統計局「労働力調査」によると、女性の労働力人口(就業者+完全失業者)は、平成13年は2,760万人と前年に比べ7万人の増となり、平成11年からの減少が増加に転じた。また、雇用者全体に占める女性の割合も40.4%となり、前年より0.4%ポイント増加した⁹。

他方、女性の完全失業者は131万人(前年差8万人)となり、前年と比べ増加に転じている。

企業における女性管理職の割合は、総じて増加傾向にあるものの、その割合は依然として低く、部長相当1.8%、課長相当3.6%、係長相当8.3%となっている¹⁰。ILO 'Yearbook of Labour Statistics' 2000に示される各国の管理職に占める女性の割合(米国45.1%、カナダ35.1%、ドイツ26.3%)と比べると、日本の女性管理職割合(8.9%)は大幅に低い¹¹。このような状況が、前述した我が国のGEMに大きく影響している。

男女の給与所得については大きな開きがある。1年を通じて勤務した民間給与所得者を給与階級別にみると、女性では300万円以下が63.4%(男性16.1%)、100万円以下も14.9%(男性は1.8%)と多い反面、700万円超は3.2%(男性24.2%)であり、男女差が極めて大きい。

イ. 就業継続の障害

結婚・出産退職などの慣行が存在する一方、雇用主には、女性はすぐやめる、職業意識が低い、労働能力が劣るといった考え方を持つ者が多い¹²。このような考え方は、個人の能力や意欲を見るのではなく、結婚・出産等による途中退職の可能性が高い女性をリスクの高い労働者とみなすことにつながり、女性の活用を阻害していると考えられる。

日常生活においては、特に子育て期にある30歳代男性が最も就業時間が長い¹³。育児期にある夫婦の男性の育児時間を欧米諸国と比較すると、最も長いカナダやイ

⁹ 図表5 雇用者数の推移

¹⁰ 図表8 民間企業における管理職の女性割合の推移

¹¹ 図表9 管理的職業従事者に占める女性の割合

¹² 図表10 女性が働き続けるのを困難にしたり障害になること

¹³ 図表11 性・年齢階級別就業時間

ギリスでは 1 時間半弱、日本では17分と著しく短くなっている¹⁴。このように就業時間や通勤時間が長い男性と家庭責任をより重く負っている女性にとって、地域によっては増加する保育需要に必ずしも対応しきれていない現状の下では、仕事と子育て等家庭生活との両立が容易ではない環境にある。

ウ. 女性管理職への登用・活用が進まない理由

女性管理職が少ない理由として、勤続年数の短さ、職務経験の不足が指摘されることが多い¹⁵。「女性はすぐやめる」との考えから、事務的職員など補助的な特定の分野に女性の職域が固定され、組織の中で、教育訓練を受ける機会や重要な企画・立案に携わる機会が少なく、企画・立案等の総合的職務遂行能力を十分に習得できないことが考えられる。

女性の職域の拡大や昇進等企業における女性の登用の一つの契機にもなっている、いわゆる総合職(企画的業務に従事し、全国的な転勤のあるコース)は、結果的には約5割の企業で男性のみが採用されている。これに対し、いわゆる一般職(定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース)は、結果的には約6割の企業で女性のみが採用されているなど、コース別雇用管理制度は、固定的な役割分担意識から事実上男女間で異なる雇用管理となっている事例もみられる¹⁶。

エ. 男性中心の企業風土

女性の活躍を阻害する大きな要因として、男性中心の均質性をよしとする企業風土が挙げられる¹⁷。また、家庭や個人の生活よりも会社での長時間労働が中心の生活や、全国的な転勤の経験が重視される企業風土が考えられる。このような企業風土の下では、男性も女性も勤務時間などにかかわらず仕事の結果が適切に評価されることや、個々人の優れた能力や独自性のあるアイデアを十分に活かすことは難しい。多様な価値や発想を認め、企業の活性化を図るためにも、勤務時間や転勤の有無を問わず、男性にも女性にも多様な働き方を認め、仕事の結果を適切に評価することが重要である。

また、企業内のネットワークや情報交換も男性中心であるとの指摘もある。

オ. 男女の意識の差

社会全体に男女の役割分担意識は、依然として根強く残っており、男性と女性の

¹⁴ 図表12 育児期にある夫婦の育児、家事及び仕事時間の国際比較

¹⁵ 図表13 女性管理職が少ない又は全くいない理由別企業割合、図表14 女性の活用問題別企業割合

¹⁶ 図表15 コース別業務内容別採用状況

間ではその意識の差が大きく、このことが企業内における男女の意識の差に影響を及ぼしている。内閣府の世論調査においても、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方を肯定する者は減少してきている¹⁸ものの、男性の方が役割分担意識が比較的強く残っている。さらに、男女の地位の平等感について、職場や社会全体において男性が優遇されていると思う者が依然として多い¹⁹。また、決断力、責任感などリーダーとしての資質を持つ女性は少ないという偏見も残っている。

カ. コース別雇用管理制度の導入状況

前述のとおり、コース別雇用管理制度の導入は、企画業務に従事する総合職への女性の採用を促し、女性の職域拡大、管理職の増加といった女性登用の一つの契機になっている。しかし、その一方で、男女の固定的役割分担意識に根ざした企業の雇用管理、男性中心の企業文化などを背景として、制度運用において問題が生じている事例もみられる。

このため、厚生労働省においては、コース別雇用管理制度が、労働者の意欲、能力、適性や成果等によって評価されるシステムとして適切に運用されるよう、引き続き、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底を図っていくことが必要である。

さらに、企業においては、意欲、能力がまだ明確でない採用時に総合職、一般職等に分けるのではなく、一定の勤務経験を経た後に、労働者の意欲、能力、適性等に応じ総合職、一般職等の雇用管理区分に分ける方法を導入することも考えられる。また、会社側ではなく、労働者が自らの意思でコース選択を行えるようにすることや、総合職への転換の際には、教育訓練を実施することなど、志ある女性にチャレンジ、再チャレンジの機会が実質的に開かれることが望まれる。

キ. 女性のキャリア形成

女性の職場における環境として、見習う対象となる女性の上司、先輩が少なく²⁰、職業生活を通して女性自身のキャリア目標を持つことが困難な状況にある。また、実生活や職業生活上の障害を乗り越えるためのアドバイスを得るなどの支援も得がたい。このように、職場における情報、ロールモデル²¹やメンタリング²²の不足が、女

17 図表16 職業別、仕事を継続する上での障害の有無及び障害の理由

18 図表18 「男は仕事」、「女は家庭」という考え方について

19 図表19 職場における男女の地位の平等観 図表20 社会全体における男女の地位の平等観

20 図表21 職場環境の充実度別割合

21 ロールモデルとは、将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルをいう。

22 メンタリングとは、メンター（良き指導者）が若年者や未熟練者（メンティー）と、継続的、定期的に交流し、信頼関係をつ

性のキャリア形成を阻害していると考えられる。また、社内のキャリアパスが明確でなく²³、将来の処遇に不安を感じる者も多い。

将来のキャリア像が明確な者は仕事に対して積極的である²⁴ことから、女性の人材育成のためにも、情報ネットワークづくり、ロールモデルの提示、メンタリングの実施等のチャレンジ支援を積極的に行うことが、企業にとってもプラスになると考えられる。

くりながらメンティーの仕事や諸活動の支援と、精神的、人間的な成長を支援することをいう。

²³ 図表22 現在の職種、キャリア形成のイメージ別割合

²⁴ 図表23 キャリア形成のイメージ、現在の仕事のやり方別割合

(2) 支援策の方向

ア. ポジティブ・アクションの積極的推進

男女共同参画社会基本法第2条において、あらゆる分野における活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することを、「積極的改善措置」(いわゆるポジティブ・アクション)として定義している。国や地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的に策定し、実施する責務を有するが、その施策には積極的改善措置も含まれる。これらを受け、男女共同参画基本計画の具体的施策において、女性が能力を発揮し、安心して働き生活できるよう、「企業のポジティブ・アクション取組の促進」が挙げられており、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下、「男女雇用機会均等法」という。)第20条に基づく企業の自主的なポジティブ・アクションを国が援助している。

本年4月、厚生労働省の女性の活躍推進協議会は、企業がポジティブ・アクションに主体的に取り組むことを促すための提言をまとめた。この中では、意欲と能力がある女性が活躍できる職場にするため、各企業において、具体的な目標、可能なものについては数値化された目標を定めることが重要であるとされている。

現在、ポジティブ・アクションに取り組む企業は全企業の26.3%となっているが、いまだポジティブ・アクションの必要性が十分に認識されているとは言えない状況である。このような状況を改善し、企業におけるポジティブ・アクションを一層進めるため、以下のような具体的な取組を推進することが求められる。

(ア) 諸外国においては、企業におけるポジティブ・アクションを促すために、企業に対して、雇用状況の報告書の提出やポジティブ・アクションの計画の策定を求める等様々な制度を設けている例がある。我が国においても、これらの制度を参考にしつつ、厚生労働省において、ポジティブ・アクションを積極的かつ効果的なものとするための立法措置を視野に入れた検討を行う。

(イ) 女性管理職が少ない理由として、「必要な知識や経験、判断力等を有する女子が少ない」ということが挙げられている。企業が自社内での人材養成に努力することは当然である。今後も、広く社外にも目を向けて人材を確保することも考慮されるべきである。社外取締役などを含む企業の役員に女性の活用を進めるため、米国のNPO法人カタリスト²⁵の活動にみられるように、我が国においても、民間において、女性役員確

²⁵資料8 NPO法人カタリスト概要

保のための人材データベースの構築、調査研究、コンサルティング等の実施が期待される。

(ウ)各企業が女性の能力発揮の環境づくりに積極的に取り組んでいくことを促進するためには、そうした努力が企業の業績の向上に関連があることが示されれば効果的である。この点については、消費者の半分を占める女性の視点が経営に反映されることや、男女共同参画に熱心であることは社会の変化への対応という点での敏感さの現れであり、企業イメージをあげることなどが指摘されている。今後、このような企業における女性の活躍の度合いと企業業績の関係について、調査研究を行うべきである。

(エ)厚生労働省においては、各都道府県労働局において開催する女性の活躍推進協議会等を通じて、経営者団体とも協力しながら、女性の活躍推進協議会がとりまとめた提言の地域レベルでの普及を図ることとしており、その成果を期待したい。また、同協議と行政は、企業における公正な業績評価の徹底の推奨や、各社が目標を立てる際にベンチマーク(自社の状況を測ることのできる物差しとなる値)として活用できるような、業種や規模ごとの女性の活躍状況等の各種データや好事例など目に見える形での情報の収集及び提供、女性のチャレンジを支援する取組を行う企業・団体等の表彰及びその基準の策定などの施策を引き続き着実に実施する必要がある。

(参考資料)

- ① ポジティブ・アクションについて(資料4)
- ② 「企業規模別ポジティブ・アクションの推進状況」(資料5)
- ③ 「ポジティブ・アクション取組事例」(「Do! ポジティブ・アクション-男女均等な職場をめざして-」(パンフレット)より抜粋)(資料6)
- ④ 諸外国におけるポジティブ・アクション法制の概要(資料7)
- ⑤ NPO法人カタリスト概要(資料8)

「ポジティブ・アクション」とは

「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組のことです。

ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組なのです。

ポジティブ・アクションの必要性とその効果

I 労働意欲、生産性の向上－性にとられない公正な評価により活力を創出－

男性優位の企業風土がある場合に、そのような風土を見直し、能力や成果に基づく公正な評価を徹底することは、女性社員の労働意欲と能力発揮を促すきっかけとなります。また、女性の活躍が周囲の男性社員にも良い刺激を与え、結果的に生産性の向上や競争力強化をもたらすことにつながります。

II 多様な人材による新しい価値の創造－多様な個性による新たな発想－

市場が多様化する中で、これからの新しいニーズに対応した商品、サービスを提供するための新しい発想が求められています。男女に関わりなく、多様な個性をもった人材を確保し、その能力を最大限に発揮させることは、これまでにない新しい発想を生み出す可能性があります。

III 労働力の確保－労働者に選ばれる企業へ－

少子・高齢化が進んでいる我が国においては、労働力不足が見込まれており、女性の活躍が大いに期待されます。ポジティブ・アクションを積極的に実施する企業は、働きやすい企業、男女に関わりなく公正に評価される企業として認知され、選ばれることとなり、幅広い高質の労働力を確保することができるのです。

IV 外部評価(企業イメージ)の向上－人を大切にするというイメージの獲得－

ポジティブ・アクションを実施し、社員の能力発揮と育成に積極的に取り組む企業姿勢は、経営の持続的発展が期待できる企業として、顧客や株主、取引先等の利害関係者からの信頼や好意的な評価を得ることができます。

(出典:ポジティブ・アクションのための提言 女性の活躍推進協議会)

※「ポジティブ・アクションのための提言」については厚生労働省・21世紀職業財団 HP 参照

ポジティブ・アクションに取り組む企業例

○ A社（電気機械器具製造業）の取組

企業内に女性の活用のための委員会を設置し、女性も働きやすい環境をつくるため次のような仕組みや制度づくりを行ってきた。

1. 女性社員比率向上（採用促進のための女性学生セミナー企画・開催等）
2. ワーク/ライフ・バランス（ホーム・オフィス制度（eワーク制度（在宅勤務））制定支援等柔軟な勤務体系、出産・育児・介護等の相談・情報提供、ワークライフ・セミナー開催）
3. メンタリング・プログラム/部門長支援（人事部門からフォーマル・メンタリング制度への拡充等）
4. 女性フォーラム開催、女子中高生の理系離れの対策として理系の楽しさを体験させるエキサイト・キャンプを実施
5. 社内外のPR活動、経営者層への理解促進（ライン管理研修の1テーマに）

○ B社（運送用機器製造業）の取組

男女隔てなく優秀な人材を集めるという観点から女性が能力を発揮できる環境を作ることが重要とし、女性プロジェクトによる提言を取りまとめ、同提言の下、次のような様々な女性活用策を進めてきた。

1. 新人事システム(1997年)挑戦的な仕事ができる活力ある企業風土と環境作りを進めるために能力主義を軸とした新人事システムを導入。入社10年で幹部社員、40代前半で役員登用も可能であるような人材の早期育成を行うとともに、職種別採用や社内公募制、女性の活用も積極的に推進。
2. 女性相談室を設置（1998年）社内で相談員を育成。
3. 女性社員の活用と処遇の改善策（1999年）一般職採用の女性について格付けをやり直し、女性社員の約半分に相当する約500名が昇格。
4. スーパーフレックスタイム導入（コアタイムのないフレックスタイム）（2000年）
5. 半日有給制度導入（半日単位で有休を取得できる制度）（2001年）
6. 社内託児所の設置（2002年）

○ C社(電気機械器具製造業)の取組

経営人を含めた全社的な推進体制を置き、重要な経営施策として展開。

ビジョン「多様性～異なる価値観・個性を認め合う」21世紀に求められる働き方

1. 風土改革：均等雇用担当部長ポストの設置、管理者向けの研修の実施やパンフレット発行、社内報での特集、ホームページへの掲載
2. 均等推進：「イーコール・パートナーシップ・アクションプログラム」の策定、意欲ある女性の積極的登用や女性幹部社員の計画的な育成
3. 両立支援：本社及び各事業所に相談窓口の設置、「ワーク&ライフサポート・プログラム」策定（情報提供、半日、隔日、コアタイム勤務や在宅勤務といったフレキシブルな勤務制度の新設）により、女性が継続して就業しやすくなった。

イ. 新たな方策の検討

事業者等における男女共同参画推進の取組を促すという観点からの効果的な方策として、入札や補助金交付の際に、当該事業者の男女共同参画推進状況について報告を求めたり、交付決定の判断の一要素とするなどの新たな方策が考えられる。

「公契約」については、我が国の会計法の契約制度の原則である「公正性、経済性」を踏まえ、現行法上²⁶解釈すると、男女共同参画の推進状況を入札の審査項目とすることについては、慎重な対応が必要とされている。また、入札や補助金交付において必要となる男女共同参画の推進状況の評価の手法が確立されておらず、公正な競争の確保のため、実施が困難な状況でもある。しかし、地方公共団体では既に独自の取組を行ったり、又は、検討している例もある。

内閣府においては、前述の会計法の趣旨を踏まえつつ、男女共同参画推進の立場から地方公共団体の好事例、諸外国の類似の制度の情報を収集し、提供を行う。

また、地方公共団体において、男女共同参画の推進状況を入札の参加登録の審査項目とするには、客観的かつ透明性の高い評価手法の確立と、入札参加登録における事業者による申請・報告の虚偽等の防止のための措置が必要であり、かつ、また契約制度の原則である「公正性、経済性」にも留意する必要がある。一部の地方公共団体においては、建設工事の入札参加登録にかかる審査項目の主観的事項として、ISO シリーズの認証取得状況や障害者雇用比率を加点し、格付けを行っている事例もあり、これらと同様に、ポジティブ・アクション計画の策定の有無、均等推進企業表彰実績、男女雇用機会均等法の違反に係る企業名公表の有無等を、新しい審査項目として加えることが考えられる。

²⁶ 予算決算及び会計令第72条、地方自治法施行令第165条の5

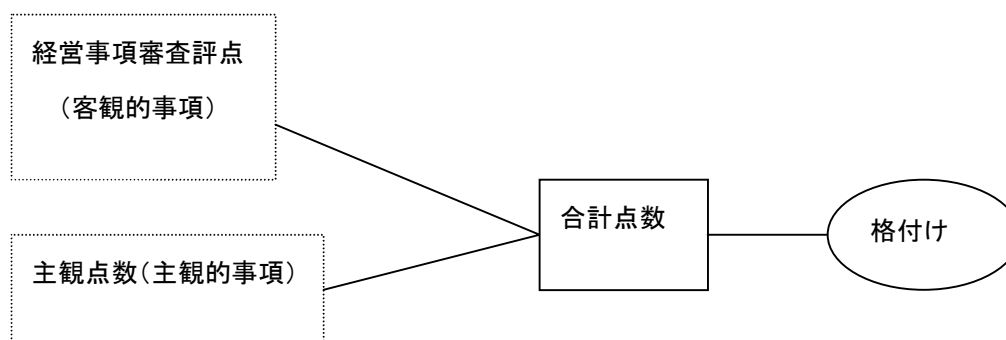
地方公共団体における好事例

福岡県福岡市：「男女がともに歩むまちづくり基本条例」において、工事契約などの業者登録にあわせ、男女共同参画推進状況の報告を求める旨規定し、モデルの推奨や参画促進施策の策定に活用する予定。「男女がともに歩むまちづくりを進めていこう」とする課題を受け、条例が策定された。報告事項としては、従業員(男女)の参画状況、両立支援の状況、セクシュアル・ハラスメント防止対策など。本年4月に建築、土木、コンサル等事業者の全1,386社から提出があった。

- 広島県広島市：「広島市男女共同参画推進条例第17条」に「補助金交付における男女共同参画の推進に関する措置」を規定。これは市が補助金を交付している団体に対し男女共同参画の推進に関する措置について行政指導を行う根拠となる。具体的な行政指導の内容と方法については、団体の性格等に応じた内容にしていきたいと考えており、基準作りに向けた作業を行っているところ。本規定制定の経緯として、地域活動等を行っている団体のうち、市から補助金が交付されている団体に対しては女性が方針決定過程に参画できるよう、例えば女性の役員の割合を設定するなど規定してはどうかという意見が、条例作りに取り組んでいる市民グループや市民から、出されたことがきっかけ。

(参考)

宮城県：県の建設工事入札参加資格において、経営事項審査の評価点数(客観的事項)と主観的事項を併せた評価を行い、格付けを実施している。



主観的事項の審査項目、配分は以下のとおり。

- 優良工事表彰状況 最高20点、優良現場代理人表彰状況 最高20点
建設業法違反の状況 減点対象項目(指示処分:1件-5点。営業停止:停止日数×-1点)
ISO9000・14000シリーズの取得状況 最高20点の加点
障害者雇用の状況 最高30点の加点 ※「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく雇用が義務付けられている事業者の法定雇用義務達成事業者 10点
義務付けされてない事業者 10点~30点

2. 新しい分野へのチャレンジ –「横」へのチャレンジ–

(1) 現状と阻害要因

現在、様々な分野で女性の活躍が広がりつつある。女性科学者の研究状況を広く社会に知らせ、励ますために創設された猿橋賞や日本学士院賞を受賞し、世界的に高く評価されている女性科学者、女性が少ないと思われる建設業で建築士兼インテリアコーディネーターとして活躍する女性、アイデアをもととして起業に取り組む女性、NPO法人を設立、運営する女性、町おこし・村おこしで活躍する女性達が様々な障害を乗り越えてチャレンジしている。国際的な分野でもわが国の女性の活躍は目覚しく、国際連合、国連児童基金(ユニセフ)、国連教育科学文化機関(ユネスコ)等の日本人職員のうち女性が6割を超える国際機関もある。

職業選択において、一般的に女性に向いていると言われる職業にとらわれず、新たな分野にチャレンジしようとする女性や、従来女性が少ないと指摘されてきた社会科学系や理工系を大学の専攻分野に選択する女性も増えてきている。そうした動きとともに、自分の希望する仕事への就職や転職、キャリアアップを目指して、資格取得、講座・研修の受講、社会人入学、留学などに対する女性のチャレンジ意欲は高まってきている。長期雇用等従来の日本的雇用慣行といわれる働き方等にとらわれず、女性が夢と志をもって様々な新しい分野へチャレンジし、社会の活力となることを期待したい。

女性のチャレンジを生涯にわたって考えた場合、ライフスタイルに応じて、短時間正社員として継続して働く、自ら起業して働く、いったん労働市場から退出した後パートタイム労働者として働く、転職しながらその時々自分に合った就業形態で働くなど、様々なキャリアパターンをとる可能性がある。新たな分野へのチャレンジ支援として、人々がニーズに応じて柔軟で多様な働き方を選択できるよう、選択肢を増やし、就業環境の整備を図ることが重要となってくる。

(参考資料) 活躍する女性(資料9)

ア. 起業する女性

多様な働き方の一つとして、自ら「起業する」という選択をする女性がいる。我が国の女性起業家の実態を示す包括的統計は少なく、全体像を把握するのは難しいが、帝国データバンクの調査によれば、1999年では全国約273万社のうち、女性が社長を務める企業は約15万社、女性社長の割合は5.5%であった²⁷。女性社長の割合自体はここ数年横ばい傾向が続いている²⁸。なお、自営業者の数は減少傾向にあり、先進国の中でも

²⁷ 図表24 女性社長数とその割合

²⁸ 図表25 女性自営業主数の推移

特異な現象となっている²⁹。

女性起業家の姿を見ると、中小企業白書(2002年)によれば、創業時の年齢で最も多いのは30代で3割弱を占めており、開業直前の職業は会社員、会社経営者、主婦等男性と比べ多岐にわたっている。女性起業家の学歴をみると、男性と同様に高卒が占める割合は半数近くを占め、短大卒以上となると36%とむしろ男性を超えているが、大卒・大学院卒に限るとその割合は15.3%と男性より10%近く低くなっている。

総務庁「就業構造基本調査」(平成9年)によると、自営業主(793万人)の4.9%(女性9.2%、男性3.1%)は過去1年間に転職又は新規に就業したいいわゆる起業家であり、女性起業家の割合は高い³⁰。また、開業率を見ると、全体が5.1%、男性は3.2%であるのに対し、女性は10.2%となっており、男性を上回る女性の開業が見られる³¹。

中小企業庁「創業環境に関する実態調査」(平成13年12月)における创业者の創業動機を見ると、女性の方が上位に挙げる割合が高かった回答は、「年齢に関係なく働きたい」であった³²。

女性の多くが本回答を選択した理由としては、企業における方針決定過程への参画の状況に見られるように、女性の登用が遅れている現状等を鑑みると、女性はその能力を十分に活かし長く働き続けたいと希望しても、雇用者としては、その実現が難しいということが考えられる。

また、出産、育児等の理由で休職することでキャリア形成に支障が生じたり、いったん就業を断念し、子育てが一段落して再就職しようとしても年齢制限の壁に阻まれたり、とりあえず就業しようとしても主にパートタイム労働等しか選択できず選択肢が限られたりするため、女性が自ら起業するものと推測される。

国民生活金融公庫「新規開業実態調査」(平成13年)によると、新規開業者のうち50歳以上の割合が25.4%であるなど中高年層の割合が高く、うち女性は15.3%となっている。

同調査結果で選択の多かった「自分の裁量で仕事がしたい」、「自己実現がしたい」、「より高い収入を得たい」といった起業動機が多いことから分かるように、起業は女性の希望にかなう就業形態として、新たなチャレンジの選択肢の1つとして期待される。

最近の起業事例には、育児、介護支援等、従来女性が家庭内で無償労働としてこなしていた業務がビジネスとして顕在化してきたものも見られる。ベビーシッター、在宅介護サ

29 図表26 先進諸国における自営業主の増減率

30 図表27 男女別にみた新規開業者及び開業希望者

31 図表28 開業率の推移

32 図表29 创业者の創業動機

ービス、惣菜製造販売、配食サービスなどはその分かりやすい例といえる。介護保険制度の開始により、起業による介護分野での雇用創出がなされている。こうした動きが新しいビジネス分野を開拓し、経済的刺激をもたらすという積極的な効果にも注目したい。このようなビジネスは、女性の育児、介護等に係る仕事を外部化し、有償のものに転換させ、見えにくかった仕事を経済需要として顕在化させるという役割も果たしている。

創業者が創業準備中に感じた困難な点のうち、女性に特徴的なのは、「経営全般に必要な知識・ノウハウの修得」や「財務・法務等の知識の修得」といった点である。また、「専門家のアドバイスを得ること」という点を挙げる女性も多い³³。

男女共に割合の高かった「創業資金の調達」等への支援も必要だが、男性と比べて、経営知識・ノウハウや専門家のアドバイスを得にくい状況にある女性起業家への支援が一層充実されることが望ましい。また、起業のための経営資源の調達が難しい理由として、「女性だから」、「男女に関係なく、拡大志向が弱いため」³⁴の2つが考えられるが、女性起業の包括的統計が不十分なため、女性特有の問題と結論付けることは難しい。

イ. NPO法人で活躍する女性

経済企画庁「特定非営利活動法人の活動・運営の実態に関する調査」(平成11年)によると、NPO法人の活動分野は社会福祉系が51%、教育・文化・スポーツ系が20%と割合が高い。また、NPO法人の財政規模は、年間の収入が1,000万円未満のものが6割を超え、そのうち200万円未満が最も多く4分の1を占めている。

女性の活動状況は、内閣府国民生活局「市民活動団体等基本調査³⁵」(平成12年度)によると、全体のうち「4割は女性だけあるいは女性がほとんどの団体」³⁶となっており、活動分野別に見ると、社会福祉分野において女性の占める割合が大きい³⁷。また、会員数、財政規模別に見ると、比較的小規模な団体ほど女性の割合が大きい³⁸。約半数の団体において、家事従業者(主婦等)がスタッフとして働いているとしている³⁹。

これらのNPO法人等市民活動団体の中には、育児や介護等で長時間勤務が困難な者にも働きやすいよう、個人の状況に合わせた新たな就業形態を採っているところもある。このような働き方は、多様な働き方の一つとして注目され、女性の新たなチャレンジの選択肢として期待される。

33 図表30 創業の困難性

34 図表31 事業の拡大意欲

35 本調査における市民活動団体等の定義は、「継続的、自発的に社会貢献活動を行う、営利を目的としない団体で、特定非営利活動法人及び任意団体」である。

36 図表32 スタッフの性格

37 図表33 市民活動団体等における女性の割合

38 図表33 市民活動団体等における女性の割合

39 図表34 スタッフの職業の概要

しかし一方で、NPOは「社会の役に立ちたいから」、「利潤を目的としての活動ではないのだから」と、非常に安い賃金で労働力がまかなわれる傾向もある。「安い労働だからNPO法人は女の力で」という性別役割分担の構図に陥らないように、男性も女性も参加し易い環境を整える。

これらのNPO法人等市民活動団体が必要とする支援は、「活動に対する資金援助」、「活動拠点の確保」が挙げられている。NPO法人を支える制度で十分ではない面を見直す必要がある。

ウ. 女子学生・女子生徒の大学等の専攻学部、学科の選択と現在の仕事

女性の大学学部への進学率は近年上昇傾向にあり、平成13年度で女性32.7%、男性46.9%と差が見られるが、女性の短期大学(本科)への進学率(15.8%)を合わせると進学率は48.5%となる。また、女性の大学院進学率は6.3%と過去最高となっている。女性の在籍率を見ると、修士課程は28.1%、博士課程は27.9%となっており、女性の高学歴化が進んでいる。一方で短期大学への進学率は平成6年の24.9%をピークに近年激減している⁴⁰。

大学学部における学生の専攻分野を見ると、女子学生は依然として人文科学を専攻する割合が高いが、昭和50年と比較すると、大学学部で人文科学の割合が下がる一方で、社会科学や工学の割合が増加するなど専攻分野は広がってきている⁴¹。

景気悪化のため、従来型の雇用慣行が変化する中、企業は情勢の変化に対応できる人材を求める傾向が強くなるとともに、従来企業内で行ってきた研修等人材育成を行う余裕がなくなり、個人自らの職業能力向上のための努力を求める傾向が強くなると思われる。このような厳しい状況の中、若年層については、学校教育の段階から、基礎的な能力を身に付けるとともに、将来の職業意識を確立することがますます重要となると考えられる。

特に、女子学生・女子生徒については、職業意識を形成する機会を充実させる必要があるが、学校教育段階における職業教育として、インターンシップ等職業体験の機会は増加傾向にあり、その評価(インターンシップの授業における単位化は増加)も重要視されている⁴²ことから、これらの取組を着実に進めることが重要である。

従来女性の進出が少なかった職業にも、徐々に女性の活躍が見られるようになってきている。この流れを更に促進するためには、女子学生・女子生徒自らが、それぞれの能力を高めながら、主体的に職業選択をしていくことが必要であり、教職員の側も、それに応え

⁴⁰ 図表35 学校種別進学率の推移

⁴¹ 図表36 専攻分野別にみた学生数(大学学部)の推移

⁴² 図表40 授業科目として位置付けてインターンシップを実施する学校の実施状況

る職業指導、進路指導を学校教育の全課程を通して充実していくことが期待される。

エ. 多様化する働き方

(ア) 雇用情勢

最近の労働市場では、働き方の二極分化が進んでいる。雇用情勢が深刻化する中で、フルタイム労働者の就業時間が長くなり、大企業の男性労働者の中では週60時間以上働いている者の割合が高まっている。同時に、コスト削減の必要性などから、非正規社員（パートタイム労働者、アルバイト、契約社員、派遣社員など）も増加している。このように、正規の社員の減少と非正規の社員の増加、フルタイム労働者の長時間労働化などが進んでいることが伺え、雇用情勢の悪化と働き方の多様化が同時に進行していると考えられる。

(イ) 正社員と非正社員

雇用者の雇用形態別の構成の推移を見ると、正規の社員の割合は、昭和60年の女性68.1%、男性92.8%から、平成13年には女性52.2%、男性87.5%に低下する一方で、パート労働者、アルバイトなど非正規社員の割合が上昇している。特に女性では、全労働者に占めるパート等労働者⁴³の割合が急激に高まっており、平成7年の34.0%から平成13年度は45.7%となり、女性労働者において非正規化が急速に進んでいる。また、派遣労働者・有期労働契約者も増加している。

派遣社員は、平成11年労働者派遣法の改正により、従来はソフトウェア開発や機械設計など26業種のみ認められていたのが、建設や港湾運送など5業務を除く全ての業務に解禁され、労働者派遣事業は急成長をしている。「平成13年労働者派遣事業実態調査結果報告」によると、全体の平均年齢は34.3歳（女性は32.7歳）で、うち女性が7割を占めている。

有期労働契約者については、厚生労働省のアンケート調査(平成11年)によると、約7割の企業が採用しており、有期契約労働者の約3分の2は、期間満了後の更新を希望している。

多様化する新たな働き方の一つとして、従来研究開発やデザイナーなど11種類の専門業務だけに認められていた裁量労働制(専門業務型裁量労働制)に加えて、事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社などにおいて、企画、立案、調査及び分析を行う労働者を対象とした新たな裁量労働制(企画業務型裁量労働制)が平成10年の労働基準法の改正により新設され、平成12年4月より施行されている。これらの裁量労働制の

⁴³ パート等労働者: 正社員以外の労働者をいい、パート、その他に分けられる。パートとは、正社員以外の労働者(パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等)で名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い

導入により、労働者は仕事の進め方や時間配分に関し主体性をもって働くことができるようになった。

これらの雇用形態は、企業側にとっては不足人材の迅速な調達や人材の流動化等のメリットがあり、増加傾向にあると思われる。柔軟で多様な働き方の選択肢が増えることは、女性にとってもライフスタイルに応じて、自己の専門的な能力が発揮できる新たなチャレンジを可能にする機会の拡大を意味する。このため、これらの働き方に見合った処遇を受け、活躍できるようにすることが重要である。

新たな雇用形態に対する需要が増えるのに伴い、これらの制度の更なる規制改革の必要性を指摘する声もあがっている。

具体的には、派遣事業については、労働者派遣法の見直しに向けて検討されており、派遣期間については、その制限の撤廃を含めた見直しを、派遣対象業務については、その一層の拡大についての検討が指摘されている。また、有期雇用契約についても、契約期間の特例の延長やその適用範囲の拡大等について、労働基準法(昭和22年法律第49号)の改正に向け検討されているところであるが、早期に結論が得られるよう、検討を進める必要がある。

また、企画業務型裁量労働制の導入に際しては、労働者保護の観点から、労使の代表で構成される労使委員会を事業所ごとに新たに設け、対象業務や健康確保のための措置を決めた上で、労働基準監督署にその内容を届け出ることが義務付けられている。しかし、現状ではこれらの要件が厳しく、手続が煩雑との意見もある。手続の簡素化についても、早期に結論が得られるよう検討を進める必要がある。

オ. 女性のチャレンジを支援する環境

就業しようとする女性にとって必要な情報収集や相談を行うための支援機関は多く、また、その支援内容も充実してきている。就職支援を行う学生職業センター、求人情報の提供や職業相談を行うハローワークのほか、IT講習や就業支援セミナー等を開催する女性センター等の女性関連施設、起業家支援を行う国民生活金融公庫、中小企業大学校、商工会議所等に加え、仕事と家庭を両立するための支援を行う21世紀職業財団、ファミリー・サポート・センター等、地域において働こうとする女性を支援する様々な関係機関が多様なサービスを提供している。女性がチャレンジしたい時に、まずどの支援機関に行くのが適切かは、必ずしも一概に言えないが、このような支援機関等の資源が有効に活用され、利用者の立場に立った支援策が提供されることが重要である。

様々な女性のチャレンジを支援する施策が増えている中、異なる施設で女性のチャレンジ支援に資する様々なサービスが提供されている。また、女性の生活圏の中に、多様

労働者をいう。その他とは、正社員以外の労働者で、1週間の所定内労働時間が正社員と同じか長い者をいう。

な支援施設があるにもかかわらず、女性がチャレンジしようとする際に、実際には効率的に必要な情報や支援が得られていないことが憂慮される。今後、女性のチャレンジ支援の拠点を中心に、様々な支援機関の支援策のワンストップ化、ネットワーク化を図り、関係施設における事業等との連携・協力を強化することが必要である。

(2) 支援策の方向

ア. 女性の起業に対する支援

雇用・就業形態の多様化が進む中で、新たなチャレンジとして女性の起業への関心が高まっており、女性の起業支援を行おうとする動きが活発になっている。行政、起業支援関係のNPO法人、民間企業などが様々な観点から女性の起業支援策を進めている。

しかし、女性が自発性や創造性を発揮し、起業やSOHO・テレワークにチャレンジするには、行政としても更なる支援策の充実が必要である。このため、次のような具体的な取組を進める。

(ア) 創業塾、起業家支援セミナー等による能力開発支援、SOHO・テレワーク支援や女性起業家に対する低利貸付制度の実施等、厚生労働省、経済産業省、文部科学省等関係省庁及び地方公共団体において起業家支援に関する取組を一層推進する。

(イ) 国民に対し、起業支援策関連の情報提供を効率的に行うため、関係省庁の連携・協力を図り、総合的な情報提供を行う。

例えば、「女性と仕事の未来館」等支援機関におけるセミナーや相談機能の充実、国、地方公共団体、女性センターなどが実施している起業支援策の総合的な情報提供、女性経営者の協力ネットワークの構築等の起業支援を一層充実するとともに、今後はセミナー受講者等の成功例、失敗例も含めてフォローアップを行い、情報提供を行うことが期待される。

また、女性起業家に関する統計が乏しいため、分析等が困難な現状を踏まえ、政府等の経営実態調査において女性起業家支援に資するような項目を含めた調査の見直しについての検討を行う。

さらに、内閣府において、米国、韓国をはじめ他国で起業家支援が成功している事例を調査し、情報提供を行う。

起業家支援については、行政だけではなく、民間団体等においてもセミナーの開催、ネットワークの構築等様々な支援策が講じられている。このような活動にも期待したい。

イ. NPO法人で活躍する女性への支援

内閣府において、新しい女性のチャレンジ分野として、NPO法人等における「個人のニーズ」に応じた新しい活動の在り方を推奨・支援する。このため、女性のチャレンジとしての好事例の情報収集や分析を行い、情報提供を行う。

また、保健・医療、福祉等分野をはじめ、NPO法人は、将来就業機会の拡大の側面も期待される。NPO法人の活動促進のため、NPO法人の税制の認定要件の見直しを検討する。

NPO法人 たすけあい ゆい

—「個人のニーズに応じた新しい働き方」を目指して—

男女を問わず、利用者もスタッフもその人の個々の生活、個性を尊重した関わり方をすることが基本理念であり、個々人が抱えている生活事情、望む働き方を考慮して、労働者の事情に合わせた働き方を提供している。非営利事業として、育児・介護事業を中心に行っている。NPOを設立した先駆者としての経験をいかし、介護関連産業での起業方法についての指導も職業訓練校を通じて行っている。

ウ. 女子学生・女子生徒へのチャレンジ支援

女子学生・女子生徒のチャレンジ支援のため、文部科学省、厚生労働省等関係府省は、インターンシップなどの実践的な職業体験の機会の充実に努めるとともに、学校での進路指導においては、激動する実社会に関する情報を十分に把握し、学生・生徒の能力・適性、興味・関心、将来の進路希望に基づいて適切な指導を行うなど、女子学生・女子生徒の職業指導、進路指導の一層の充実に努める。この際、女子学生・女子生徒ができるだけ具体的かつ明確な職業イメージを持つことができるよう、ロールモデルとして様々な職業分野で活躍している先輩たちが、「チャレンジ支援キャラバン(仮称)」などとして学校を訪問し、女子学生・女子生徒に様々な職業へのチャレンジに、夢を持てるような話をする機会を設けることが考えられる。

さらに、女子学生・女子生徒への就職支援を行うNPO法人、女性センター等、高等学校、大学等、都道府県労働局雇用均等室が連携して、女子学生の採用に際して差別的取扱いがなかったかどうかについての情報把握を一層強化し、差別的取扱いがあった場合に必要な対応ができるようにすることが必要である。若年層の無業者等に対しては、適職選択支援として、就職までの一貫した支援体制の整備、若年トライアル雇用等の支援を推進する。

エ. 多様な働き方への支援

女性の能力がいかされ様々な分野で活躍できるようにするため、ライフステージに応じて多様で柔軟な働き方を行き来できる仕組みを構築し、それぞれの働き方に応じた適正な処遇・労働条件が確保されるように努めることが必要である。

厚生労働省は、労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性の拡大を目指し、これを通じて女性のチャレンジ支援にも資するため、有期労働契約、裁量労働制の見直しの検討等を引き続き行う必要がある。

(参考資料) 多様な働き方に関する最近の議論

- ①「中間とりまとめ-経済活性化のために重点的に推進すべき規制改革-(平成14年7月23日総合規制改革会議決定)」(抜粋)(資料10)
- ②「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2002(平成14年6月25日閣議決定)」(抜粋)(資料11)
- ③厚生労働省雇用政策研究会「雇用政策の課題と当面の展開「多様選択可能型社会」の実現に向け-個人の新たな挑戦を支援する政策展開-(雇用政策研究会報告の取りまとめについて)(平成14年7月)」(資料12)

オ. チャレンジ支援のためのネットワーク等環境整備

再就職したい女性、キャリアアップしたい女性、起業したい女性、NPO法人を設立したい女性等を支援するためには、女性が新たにチャレンジする際に必要となる職業紹介、職業訓練、再就職支援、仕事と家庭の両立支援等の情報を効率的に提供することが重要となる。このため、地域の実情に応じて、「チャレンジ支援拠点」の機能を果たす関係機関の中心となる拠点を形成し、関係機関が提供している支援策の情報を「女性のチャレンジ支援策」関連情報として提供できるよう、情報のワンストップ化、ネットワーク化を図ることとする。その際、地域においては、行政、ハローワーク、女性センター、条例で規定された苦情処理機関、支援NPO等が連携・協力し、支援策の情報を効率的に提供していくことが重要となる。このため、以下のような具体的な取組を進めることとする。

- (ア) 様々な女性支援を行う独立行政法人「国立女性教育会館ヌエック」や「女性と仕事の未来館」等のそれぞれの機関の特性をいかして、研修事業等関連事業における緊密な連携・協力を行う。
- (イ) 国による女性のチャレンジ支援関係施策の情報を総合的に提供するため、関連府省が連携・協力し、情報提供システムを構築する。具体的には、関係府省と産業界、大学、研究機関、NPO法人等によって構成されるチャレンジ支援実行委員会(仮称)

において、各府省が提供している女性のチャレンジ支援策の情報の体系化を図る。地域においては、これらの情報を基に、地域の実情に応じた女性支援のための拠点の形成、ネットワークの構築により、チャレンジのため必要となる情報を効率的に提供していくことが期待される。例えば、地域におけるチャレンジ支援に関連する団体の窓口のリストを作成し、各人がニーズに合ったものを選べるようにすることが考えられる。

また、チャレンジ支援実行委員会（仮称）の協力の下、チャレンジ支援ネットワーク形成のための調査検討を行い、地域におけるネットワーク構築の在り方について広く情報提供する。

- (ウ) 女性のチャレンジを支援する関係団体として、様々なNPO法人、民間企業が数多く存在する。女性のチャレンジ支援ネットワークを形成する際、行政だけではなく、NPO法人等との連携・協力が図られることも期待する。また、女性のチャレンジ支援の在り方を、具体的で分かりやすくするため、女性の活躍度を示すデータ等や様々な分野で活躍する「チャレンジする女性たち」を紹介する。

(参考資料) 多様な働き方に関する最近の議論

①女性のチャレンジのためのネットワーク環境整備(イメージ図)(資料13)

3. 再チャレンジ支援

(1) 現状と阻害要因

ア. 就業継続が困難な状況

我が国の女性の労働力率は、結婚・出産・育児の負担が集中する30代前半を谷とし、その前後を山とするM字に似た曲線を描いている⁴⁴。また、女性の労働力率は有配偶者で低いが、潜在的労働力率は「台形」を描いている⁴⁵。10年前に比べると、25～29歳層では7.9ポイントと大きく上昇するとともに、M字型のボトムである30～34歳層でも5.9ポイント上昇している。しかし、過去5年間に離職した女性のうち、労働力率が落ち込む30～34歳層の離職理由は、結婚・育児が主因となっている。

一方で、先進国のなかでM字を描くのは日本、韓国、ニュージーランドとなっており、欧米諸国では全世代を通じて7割以上の女性たちが継続して就労している。欧米諸国と比較して、我が国の女性は、育児等の負担によって、就業の継続が困難な状況にあると考えられる。

⁴⁴ 図表41 女性の年齢階級別労働力率の推移

⁴⁵ 図表42 女性の年齢階級別潜在的労働力率

イ. パートタイム労働者としての再チャレンジ

女性にとって正社員として再就職するという再チャレンジは、厳しい状況にある。厚生労働省「雇用動向調査」によると、入職者に占めるパートタイム労働者の割合は30代女性で3分の2、40代女性では7割以上⁴⁶となっており、一般未就業者(未就業入職者で新規学卒者以外の者。再就職の女性を含む)の女性の多くが、パートタイム労働者である⁴⁷。女性の全労働者に占めるパート労働者の割合をみると、平成7年の29.8%から平成13年には40.3%となっており、その割合は拡大している。また、中途採用を行った企業の中で、再就職女性を正社員として採用した企業割合は18.9%にすぎず、非正社員が圧倒的に多い。

ウ. 子育て・介護等のために非正社員を選択

子育て等との両立のためにパートタイム就労を選択している状況がみられる。財団法人 21 世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(平成13年)によると、女性のパートタイム労働者に自ら進んで「非正社員」になった理由を聞いたところ、「希望に合う勤務先がなくやむを得ず非正社員となった」者が26.8%、「自ら希望して非正社員となった」者が61.6%となっている。さらに、希望して非正社員になった者でも、育児・家事・介護の負担がなかったら正社員を希望した者は、全体で42.2%となっており、特に育児を行っている30~34歳では55.6%と最も高くなっている⁴⁸。

エ. パートの基幹化が進んでいるにもかかわらず処遇や雇用保障が見合っていない現状

パートタイム労働者は増加しているだけでなく、基幹労働力化が進んでおり、従来正社員が行っていた基幹的な仕事に、パートタイム労働者が組み込まれていることが推察される。

パートタイム労働者は、ここ数年、週40時間以上の長時間労働者が大幅に増え、正社員が従事する仕事と同じ仕事に従事するパートが増加している。

一方で、賃金の処遇状況を見ると、一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差は拡大している⁴⁹。

女性の一般労働者とパートタイム労働者の所定内給与を時間換算して比べると、平成13年度はそれぞれ1,340円、890円となっており、パート労働者は正社員の7割

⁴⁶ 図表43 性・年齢階級別入職者に占めるパートタイム労働者の割合

⁴⁷ 図表44 職歴別入職者の状況

⁴⁸ 図表45 女性のパートタイム労働者が非正社員を希望した動機

弱の水準である。また、その格差の推移は拡大傾向にある。男性の一般労働者と男性パートタイム労働者の所定内給与はそれぞれ、2,028円、1,029円となっている。また、女性の賃金格差については、採用時だけでなく、勤続年数を反映した賃金上昇の違いも大きい⁵⁰。

これは、正社員は、長期雇用、年功賃金等の慣行により、経験年数に応じて賃金が上昇するとともに、家計の支え手としての生計費等を加味した賃金体系となっているのに対し、パートタイム労働者の賃金は、一般的に代替可能な仕事であり、家計補助的な賃金体系となっているという違いがあるためと考えられる。

処遇の水準や仕組みの違いが、両者の働き方、仕事の内容、成果などから説明できない限り、正社員と同じように働くパートタイム労働者の労働意欲や生産性の維持を困難なものとし、パートタイム労働者の雇用拡大や基幹労働力化を進めようとする企業側の戦略の効果も低下すると考えられる。

また、賃金水準の格差だけでなく、賞与や退職金などの制度面を見ると、正社員で適用される者は約9割超であるが、パートでは賞与が4割強、退職金制度は1割弱と大きな差がみられる。

オ. 働き方の選択肢が少ない雇用システム

我が国の長期雇用、年功賃金等のシステムは、急激に変化する社会経済情勢に適応しなくなってきたおり、変化が求められている。これを受け、近年働き方が多様化しているが、大別すると、長期雇用、年功賃金型のフルタイム労働を選択するか、低賃金の短期間、短時間労働を選択するかの二者択一に限られ、選択肢が少ない。すなわち、労働者自身が、柔軟で多様な働き方を選択できない社会となっている。このように、我が国の長期雇用慣行とこれに基づく年功処遇が、個人のライフスタイルの選択に非中立的なことから、男女ともに、新たなチャレンジを試みようとしても、難しいと言わざるを得ない。

企業の中では、週60時間以上働く長時間労働者の割合が高まる一方で、短時間労働者の増加及び企業内における人員削減等でコスト削減の調整を行うなど、雇用情勢の悪化が進んでいる。このような状況の中では、「夫は正社員で主たる家計の担い手」、「妻はパートで家計補助」といった形態では適応できなくなっている。また、母子世帯が増加しており、単身世帯や夫が失業している世帯などでパートタイム労働者であっても家計の支え手である者が増加している状況が見られるため⁵¹、選択肢が少ない

49 図表47 離職の理由

50 図表49 勤続年数別賃金カーブ

51 図表50 主に自分の収入で暮らしているパートの割合

再チャレンジにも柔軟で多様な働き方の選択ができるような社会が望まれる。
同時に、正社員の働き方のニーズは多様化し、子育て期間に短時間勤務を選択したり、
残業や転勤がほとんどない短時間正社員⁵²制度を希望する者は多いと考えられる。

カ. 社会保障制度・税制等

現行の社会保障制度等によって収入が一定額を超えないようにするパート労働者の就業調整行動が、パートの低賃金化の要因の一つとなっており、女性の個性や能力を発揮する再チャレンジへの妨げにもなっている側面があるとの指摘がある。

社会保障制度については、短時間労働者に対しても被用者にふさわしい保障を及ぼすという観点から、厚生年金・健康保険の適用範囲を拡大する方向で検討を進めるべきである。

また、税制については、パートの勤労収入が一定額を超えると世帯収入がかえって減少するといういわゆる「逆転現象」は解消しているが、制度が十分に知られていないこと等から、就業調整を行っている者がみられる。

キ. 就業パターンに対する考え方

大卒女性の労働力率は極めて高く、ほとんどが就職しているが、30歳代での落ち込みが大きく、子育てが一段落した後の年齢層では、再就職希望者が多いにもかかわらず、労働力率はあまり上昇しないという特徴がある。大卒の40歳代以上の女性の就業率は、むしろ、高卒女性よりも低くなっている。

女性がいったん就業を中断し、末子の小学校入学を機に再就職をしようとする頃は、40歳前後である。しかし、知識や資格を身につけて再就職しようとする頃には、企業側の中途採用の年齢制限によって再就職が難しく、就業を中断する前と同じような職に就くことは難しい状況にあり、潜在能力の高い有能な人材が活かされていない。

大卒女性が就業を継続、又は、育児や介護後に再就職できるようにすることは、女性のチャレンジの選択肢を広げるとともに、企業にとっては潜在能力の高い労働力を活用できることになり、有能な労働力確保に大きく寄与すると考えられるため、こうした女性の再チャレンジ支援を進めることは重要である。

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年)によれば、女性が職業をもつことについて、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える「継続就業型」を望むのは37.6%、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業

⁵² 「短時間正社員」とは、パートタイム労働研究会最終報告によると、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間は短い、フルタイム正社員と同様の役割・責任を負い同様の能力評価や賃金決定方式の適用を受ける労働者をいう。図表51, 52, 53

をもつ方がよい」と考える「再就職型」を望むのは36.6%となっている。しかし、再就職の困難さを体験した30歳代では、20歳代に比べ「再就職型」より「継続就業型」を望む女性が多く、時系列で見ると「継続就業型」を望む割合が増えているものの、実態は「再就職型」が多い。「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」との意識は上昇している⁵³。

また、日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成12年)によると、高学歴女性が当面希望する就業形態と長期的に希望する就業形態を比較すると、将来的には正社員を希望していることが分かる⁵⁴。

再チャレンジを望むと思われる無業再就職者の働きたい理由としては、「自由に使えるお金が稼ぎたくなった」、「専門的知識や経験を活かしたい」などが多い⁵⁵。

我が国においては企業を越えた人材の流動性が乏しく、基幹的職員を中途採用するなどの事例がこれまではあまり見られなかった。しかし、各企業は、低成長の下での競争力強化のため、有能な人材は年齢や性別を問わず採用していかざるを得ない。また、従来の長期雇用慣行とこれに基づく年功処遇の下で、男女を問わず、特に中高年の中途採用機会が制約を受けていることは、労働市場の機会均等にも反するものとなる。一方、倒産、リストラ等で失業する者もでてくるため、再チャレンジの機会の拡充は、女性のみならず、男性にとっても必要であり、社会を活性化させるために必要である。成功事例や性別・年齢にとられない評価方式や賃金決定方式についての研究を十分に積み上げつつ、各企業とチャレンジ希望者との双方に役立つ情報を集積し、実現していく必要がある。

ク. 再教育・再訓練への高いニーズ

チャレンジを希望する女性たちも、その希望にふさわしい職業を得るためには、能力向上の努力をしなければならない。変化の激しい社会にあつては、20歳前後の学生時代に身につけた知識、能力だけでは急速に変化する職業生活には十分ではない。まして再チャレンジとなると、情報リテラシーや専門的知識・能力の向上のため、一層の再教育・再訓練が必要である。

ケ. 仕事につけない理由

仕事につけない理由をみると、若年層では「希望する仕事の種類・内容の仕事があわない」が多いが、家庭責任のある35～44歳層では「勤務時間・休日などが希望とあ

⁵³ 図表61 女性が職業をもつことについて

⁵⁴ 図表62 当面、希望する就業形態 図表63 長期的にみて希望する就業形態

⁵⁵ 図表64 働きたい理由(無業再就職者)

わない」、中高年層では「求人の年齢と自分の年齢があわない」が多い⁵⁶。2. (1)イで前述したように、35～44歳層では、ライフスタイルに応じた働き方の選択肢が少ない雇用システムが阻害要因となっていると考えられる。

また、改正雇用対策法に年齢制限緩和の努力義務規定が設けられる以前に行われた調査ではあるが、日本労働研究機構「求人の年齢制限に関する実態調査」(平成12年)によると、求人職種の上限年齢は、平均41.1歳、職種でみると、企画、広報、編集は32.4歳、一般事務、受付、秘書は34.2歳となっており⁵⁷、いったん育児が落ち着き、再チャレンジしようとしても、年齢制限が再チャレンジの選択肢を狭め、阻害要因となっていると考えられる。

このように、再チャレンジをする女性の多くが非正社員として採用されているなどの現状をみると、従来型の長期雇用、年功賃金等の雇用システム、年齢や性別にとられない能力の評価システムの確立が難しいこと等が大きな阻害要因となっていると考えられる。

(2) 支援策の方向

ア. 再チャレンジのよいモデルを示す

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により、子育て後の魅力ある再チャレンジの道を開くことは、結果として少子化対策にもなると考えられる。このため、厚生労働省等関係府省において、次のような具体的取組を行う。

(ア)再チャレンジの中でも特に多い就業形態であるパートタイム労働者については、多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくことが、少子高齢化の下での社会の支え手の確保に寄与することとなる。これとともに、子育て後の魅力ある再就職の道を開くことが、男女が共に暮らし、子どもを産み育てることに夢を持てる社会の実現へつながるという点を考慮して、特に支援策が必要である。女性の継続就業を可能にする仕組みとして、補助的なパートから入職した場合でも、意欲・能力に応じて、短時間正社員となることができ、さらに、フルタイム正社員へ移ることができるよう短時間正社員制度の導入を支援する等再チャレンジの仕組みの構築を進める。

このため、パートタイム労働者とフルタイム正社員の均衡処遇のルールに関し、パートタイム労働者についてのガイドラインの策定等を行うとともに、法整備について国民的合意形成を推進しながら検討を進めていく必要があり、今後、労使をはじめ、国民全体として議論を深める必要がある。ただし、一時的にパートタイム労働者

⁵⁶ 図表64 働きたい理由(無業再就職者)

⁵⁷ 図表65 性・年齢・仕事につけない理由別完全失業者の割合

の雇用コストが増えることによる雇用機会の減少や、フルタイム正社員への代替等の影響、低技能・低賃金の職務であるパートタイム労働者と正社員との職務の分離などの影響が指摘されていることにも十分留意する必要がある。

(イ) 育児や介護等で就業を中断した女性で、再チャレンジを望む女性を勇気付けられるようなものとして、パートなどで得た実力などをNPOや企業の経営、起業に活かしたという好事例を収集し、提示する。このため、厚生労働省等の再就職モデル事業等を活用し、その成果について広く紹介を行う。

(参考資料)

- ①厚生労働省パートタイム研究会「パート労働の課題と対応の方向性-パートタイム労働研究会最終報告のポイント」(平成14年7月)(資料14)
- ②ポジティブ・アクションとしての再就職モデル開発事業(資料15)

イ. 再教育・再訓練の充実

大学院の社会人受入割合は増加傾向にあり、また、全学生数に占める女性の割合も増加の一途にある。男女共同参画社会の形成に当たっての行政に対する要望にもあるように「従来女性が就労していなかった分野などへの女性の進出を促進するための職業教育や職業訓練の充実」への要望は高い。

育児や介護等でいったん就業を中断した女性が、再チャレンジするため、就業につながるような職業訓練等再教育を受ける様々な機会を増やすことは重要である。このため、パソコン講座、再就職セミナー等就業支援関連事業を充実するとともに、意欲と能力のある者が教育を受けられるような奨学金、教育ローン等の一層の充実や年金資金を活用した新たな貸付制度について検討する。さらに、様々な職業分野の特性に応じた柔軟で実践的な教育を行うなど、社会人の再教育等の機会を増やすため、高度で専門的な職業能力を有する人材を養成する専門職大学院制度を創設する。さらに、大学、専修学校等においても実践的な職業教育を行うなど、社会人の再教育等に柔軟に応える機能(いわゆるコミュニティ・カレッジ)を強化する。

(参考資料)

- ① 大学院生に占める社会人数及び割合(資料16)
- ② 「大学院における高度専門職業人養成について(中間報告)」(平成14年4月18日)中央教育審議会(資料17)

ウ. 年齢にかかわらず働く社会の実現

現在、退職管理を労働者の年齢を一律の基準として行う定年制はルールとして定着しているが、退職過程の在り方については、労働者の就業意識、賃金における能力・業績主義の重視傾向などを踏まえ、年齢に偏りすぎた雇用システムを見直すなど、年齢や性別にかかわらず意欲と能力を持つ労働者が活躍できるような環境を整備することが必要である。

厚生労働省において、意欲と能力に応じて年齢にかかわらず労働者が活躍できるよう、短期的には、平成13年9月に策定した改正雇用対策法に基づく「労働者の募集及び採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」(以下、「年齢指針」という。)に基づく指導の徹底を図るとともに、適宜年齢指針において年齢上限の設定を認めている例外規定の妥当性についても検討する。中長期的には、法律によって、例えば、年齢上限の設定を行う企業に対してその理由を説明する義務を課すこと、あるいは年齢制限そのものを禁止することについても、その可能性を検討する。

事業者においては、労働者が年齢にかかわらず能力を有効に発揮できるよう、年齢指針に基づき、募集・採用の際に適切に対応する。

(参考資料) 年齢制限緩和の努力義務のあらまし(改正雇用対策法の関係条文と指針)(資料18)

再チャレンジ好事例

OD社の取組: 正社員と非正社員を同じ基準で評価。同じ条件で同じ時間働けば、非正社員の給与を正社員と同水準にしている。資格制度を設け、厚生年金などの社会保険も月に120時間以上働いていれば、正社員と同様、原則加入へ。

OE社の取組: 正社員とパート、年齢、性別を問わず、従来の雇用体系を見直し、意欲と能力のある社員を積極的に登用し、組織の活性化を図る。勤務時間や転勤の可否などによって4つの契約パターンを設けた。従業員はそれらの間を原則自由に行き来できる。パート社員も希望によって契約を切り替え、店長などの管理職に就ける道を開いた。柔軟な人材登用で、社内を活性化する。対象は1万1,000人の正社員と5万5,000人のパート社員。フルタイム働けて転勤可能なA型、フルタイム働けるが転勤は不可能なB型、パートタイム労働で転勤が不可能なC型——の三種の契約に切り替える。パート採用の人でも、フルタイム働ければB型に移行、店舗の課長まで昇進できる。さらに転勤も可能とすれば、従来の正社員に当たるA型となり、店長や本部の幹部への道も開ける。登用人事は公募や推薦で行う。

4. 農林水産分野における女性のチャレンジ支援

(1) 現状と阻害要因

農業就業人口が減少する中で、女性の占める割合は6割と高く⁵⁸、農業生産において農業経営の重要な担い手となるとともに、地域社会の維持・活性化にも大きく貢献している。農林水産分野については、食料・農業・農村基本法第26条において「女性の参画の促進」が定められており、これに基づいて「農山漁村男女共同参画推進指針(平成11年)」が策定され、様々な取組がなされている。

農村女性を取り巻く現状として、

- ア. 女性の地域社会での方針決定等への参画状況を見ると、平成12年における農業委員の98.2%、農協の正組合員の85.7%、農協の役員の99.4%が男性となっており、近年増えてきているものの女性の割合は著しく低い。これに対し、各都道府県においては農山漁村の男女共同参画に関する指標を定めるとともに、農業協同組合(JA)においても、正組合員における女性の割合25%、女性総代10%、理事への就任をJAが合併する際には、女性理事2名以上という参画目標を定めている。
- イ. 女性の経営参画状況をみると、農林水産省が平成11年度に行った「女性農業者の地位向上に関する実態調査」によれば、何らかの形で農業経営に参画していると回答した人が約9割いるにもかかわらず、年間決まった報酬・給与を受け取っていない女性が50%以上おり、経済的地位はあいまいである。これに対しては、農林漁業に従事する世帯員のそれぞれの役割や地位を尊重し、経営のパートナーとしての世帯員相互間のルールを明確化し、近代的な家族経営を実施することを目的として、家族経営協定の締結の推進が図られている。
- ウ. 女性の生活・労働環境については、総務庁「社会生活基本調査報告」(平成13年)によれば、家事等の時間を含めた1日の労働時間は、女性は男性の1.24倍となっており、過重な労働環境にあると言える。また、農林水産省が20~30歳代の子育て中の女性に行ったアンケートによれば、「育児は女性が行うのが当たり前といった雰囲気がある」と回答した女性が5割を占めるといった状況もみられる。
- エ. 最近の動きとして、女性による起業活動が活発化しており⁵⁹、その数は農産加工等を中心に年々増加しつつあるが、年間販売金額300万円未満のものが65%を占めるなど、その規模は依然として零細である。また、昨今BSE問題、食品偽装表示問題に関連し、「食」と「農」に関する様々な課題が顕在化してきているが、これに対する「食」の安全・安心を確保していくための取組の中で、女性農業者の視点をいかした活動の展開に期待が寄せられている。

⁵⁸ 図表69 農業就業人口に占める女性の割合の推移

⁵⁹ 図表70 農村女性による起業数の動向

以上のような現状をみると、農業分野における女性のチャレンジを阻害する要因として、農家の家庭内や地域に残る固定的性別役割分担意識、地域社会や農業経営における女性のロールモデルの不足、仕事と子育ての両立支援体制の不備、女性が農業経営に参画するために必要な知識・技術の習得機会や資金の不足、女性農業者と消費者の接点の少なさが挙げられる。

(2) 支援策の方向

ア. 政策・方針決定の場や経営への参画

女性の政策・方針決定の場への参画や、農業経営への参画を推進するため、地域レベルでの男女共同参画推進目標の策定及びその達成に向けた意識啓発を行うとともに、ロールモデルとなる女性リーダーの活躍の場の拡大や世代を越えたネットワーク化の推進、次世代リーダーの育成、生産技術や経営能力向上のための支援、育児等と仕事の両立支援など、女性のライフステージに応じた支援を充実させる。

また、女性の経営における役割が適正に評価されるようにするため、家族経営協定の活用を図る。さらに、農業分野における男女共同参画を促す近代的な経営を導入するためにも、法人化の促進を行う。

イ. 活動の多面的展開

新たな活動として起業に挑戦する女性に対して、必要な技術・資金面での支援を図るとともに、企業的経営感覚を身につけたリーダーの育成や IT 化の推進を通じて、女性による起業活動の高度化を支援する。また、農村女性と消費者等との生産から消費までを通じた交流の場づくり等を推進する。

(参考資料)

①農山漁村の男女共同参画社会の形成に向けて(資料19)

②総合規制改革会議

平成14年7月23日「中間とりまとめ-経済活性化のために重点的に推進すべき規制改革-」(抜粋)(資料20)

5. その他

活躍する女性を顕彰するなど、女性の活躍を更に促進するような企業、団体等の活動を推奨する。

好事例

財団法人エイボン女性文化センターでは、社会の中で、めざましい成果をあげている女性の功績と社会貢献に焦点を当てた表彰事業(エイボン・アワーズ・トゥ・ウイメン)を行うなど、女性が参加・活躍できる機会と場を提供することを目的に、様々なプログラムを企画実施。

◎エイボン アワーズ・トゥ・ウイメン

時代を的確に捉え、社会のために有意義な活動をし、現代を生きる女性に夢と希望を与え、めざましい業績をあげている女性に贈っている。顕著な業績で広く知られている女性ばかりでなく、地道な努力でその道を拓いている女性、新しい可能性を示唆する活動をしている女性の発掘にも力を注いでいる。