

【女性の活躍を推進する社会システム】

2014年3月3日

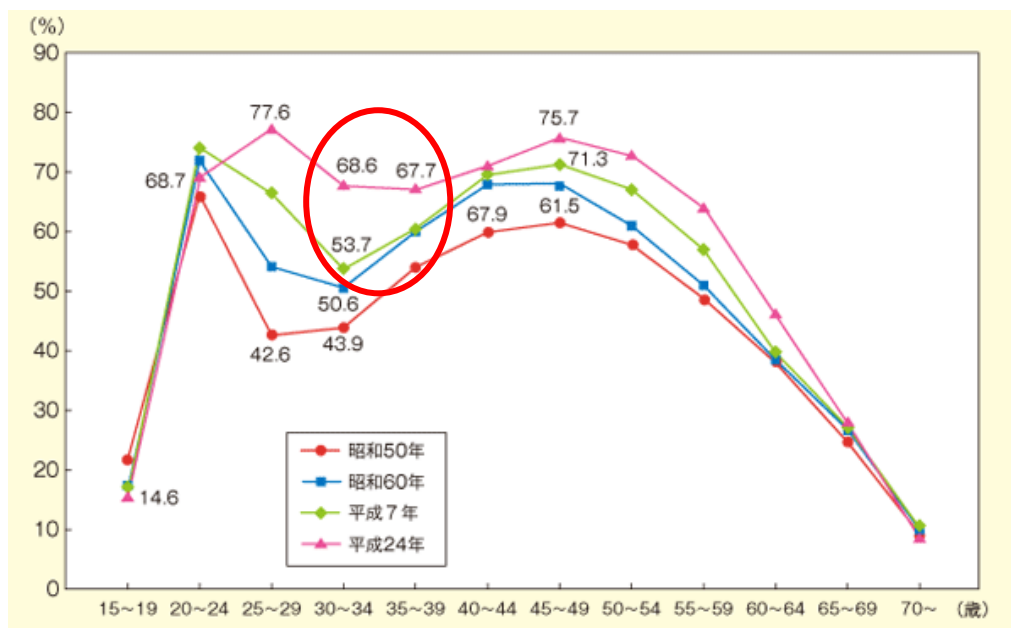
産業競争力懇談会 **COCN**

【エグゼクティブサマリー】

1. 研究会の背景と目的

日本の少子高齢化と生産年齢人口の減少が進む中、女性の活躍推進は今後の日本の経済成長を担う重要項目の一つであり、安倍政権の成長戦略の中核として提起されている。事業のグローバル化に伴いダイバーシティの導入が求められるなど、雇用の環境も変化しており、さらには女性が事業・経営に関わることにより新たな市場開拓やイノベーションが生まれることが期待されている。

日本における女性の社会進出は進み、就業者に占める女性の割合は、欧米・アジア諸国と比べても大きな差は見られない(日本42.3%、アメリカ47.2%、スウェーデン47.2%、韓国41.6%(2012年))¹⁾。しかし、企業における女性の管理職の割合は増加傾向にはあるものの、依然低い状態である(表 E-1)。また、女性の労働力率は出産・子育て期に当たる30代で低下しており(図 E-1)、この時期に離職し、子育てが一段落した頃から非正規雇用(女性労働力率の約半数以上)で就業するケースが多く見られるなど、女性の活躍及び就業継続には未だ多くの課題があることが分かる。



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。

2. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。

出展：平成25年度版男女共同参画白書 内閣府

図 E-1 女性の年齢階級別労働力率

そこで本研究会では、女性が活躍し続け、日本の経済成長と産業競争力を上げていくためには何が必要であるのかを検討した。まずは日本の女性活躍推進施策の変遷及び現状を把握すると共に、女性の活躍先進国の状況を調査した。さらに日本における男女の意識等に関する既存データを読み解き、国内の女性の活躍推進策を積極的に実施している国内企業にインタビューを行うことで、女性の活躍しやすい社会について考察した。

2. 女性の活躍に関する各国の状況

2. 1 日本における女性活躍推進策の変遷

日本における女性の活躍推進策は、1972 年の勤労婦人福祉法に始まり様々な施策がなされている。(表 E-1) 当初、「女性の社会進出支援」の目的で制定された法律や施策は、時代の流れと共に、「仕事と家庭の両立支援」、「男女共同参画社会の実現」へとその目的が変化している。

表 E-1 日本のおもな女性活躍推進策の変遷

年	施策	ポイント	女性の活躍状況	
1972	勤労婦人福祉法	・「男女雇用機会均等法」の前身。 ・育児休業制度がはじめて法的に取り上げられた。 ・福祉法であり、男女の均等待遇を求めた平等法ではない。	女性の社会進出支援 	就業者に占める女性割合 31.7% 33.7% 35.8%
1975				管理職の女性割合 5.0%
1980				
1985	男女雇用機会均等法	・雇用分野における男女の機会均等及び母性保護を目的に制定。 ・福祉法から平等法へと法律の性格が変化。 ・なお、男性への性差別に対する言及はない。		6.6%
1986	女子保護規定緩和	・女性の職業選択の幅が拡大。 ・一方、女性が男性の労働基準にあわせることになり、子育て等の家庭生活への影響が懸念。	仕事と家庭の両立支援 	
1986	年金第3号被保険者制度	・控除利用を考慮したパート労働者に対する賃金の相場形成に影響。 ・低所得配偶者(妻)世帯への課税控除。		37.6%
1987	配偶者特別控除			7.9%
1990	育児休業法	・仕事と育児・介護の両立を支援する政策。 ・全ての就労者向け(これ以前のものは女性に限られていた)。		38.9%
1995	育児・介護休業法	・育児休業に加え、介護休業の取得が法的に可能に。		8.9%
1999	労働者派遣法改正	・一部の除外業種を除く全ての職種で派遣が可能に。		39.7%
2000				9.2%
2005				41.3%
2007	男女雇用機会均等法改正	・男女双方に対する差別の禁止(男性に対する性差別にはじめて言及)。 ・妊娠等を理由とする雇用上の不利益取り扱いを禁止。	男女共同参画社会の実現 	
2009	育児・介護休業法改正	男性も子育てしやすい社会の実現に向けた諸施策の実施: ・短時間勤務制度の義務化。 ・所定外労働の免除の義務化。 ・子の看護休暇の拡充。 ・「パパ・ママ育休プラス」(父母がともに育児休暇を取得する場合には、育児休暇を取れる期間を延長する制度)。		42.4%
2010				10.6%
2013				43.1%
2020	「2020年30%」目標	・2020年までに管理職の女性割合を30%に引き上げる。		11.2%
				30.0%

出典：内閣府、総務省等の資料を基に作成

行政側、企業側の様々な施策により、就業者数に占める女性の割合は年々増加し、その活躍が目立つようになってきた。また女性管理職の割合も着実に伸びてきており、一定の効果はあったことがわかる。政府はさらに女性の活躍を推進するため、成長戦略の中で「子育てと仕事の両立

支援」「男女共同参画支援」「女性のキャリア開発支援」等のテーマを取り上げており、最終的には女性の活躍を通じた経済の活性化をも図る計画である。この戦略の中では、待機児童解消や、女性の就業率、管理職率などの数値目標も掲げているが、本当の意味において女性の活躍を実現するには、例えば保育所の更なる整備はもちろんのこと、育児関連制度の使いやすさの拡充、職場における環境整備等様々な角度からの制度・施策の実行と、産官学が連携し具体的な対策と達成プロセスを検討することが必須であると考ええる。

2. 2 女性活躍先進国の女性の活躍状況と日本との比較

女性の活躍推進国のモデルケースとして、女性の意思決定過程への参画の割合が高く、産業構造が日本と類似しているスウェーデンと子育て環境充実の一貫として女性の社会進出支援に注力して成果を上げてきたフランスを取り上げ調査した。スウェーデンは第二次大戦後に高度成長期を迎えたが、民間に男性の労働力がさかれていたため公的部門に女性の労働力が必要とされ、女性が男性と同等に働きやすい制度・支援を充実させた背景がある。さらに両親手当などの育児と仕事の両立支援策等により、女性の活躍が推進された。またフランスでは、多子家庭への手当支給や、急激な少子化への対策として家族給付制度を整備したことに始まり、女性の仕事と家庭の両立支援が拡充されたことにより、子育てしやすく女性が社会進出しやすい社会を形成してきた。

さらに所得税制にも特徴がある。日本は個人単位での課税であり、片働きでの減額措置(配偶者控除、配偶者特別控除)がある。スウェーデンは同じく個人単位での課税であるが、結婚後の共働き・片働きの違いによる減額はない。一方フランスは世帯単位での課税であり、 n 分 n 乗方式と呼ばれる、子供も含めた世帯人数を用いて税額を計算する仕組みで、子供の数が多い世帯ほど減額になるという仕組みがあり、子供を増やしやすいいえる。これらが日本と比べ、女性が個人として、また子供を持ってもより就労を促す社会となっている要因の一つと考える。

表 E-2 女性活躍支援に関する施策の比較

項目			日本	スウェーデン	フランス
女性の 活躍状況	女性の就業率		68.5% (2011 年)	83.1% (2011 年)	76.2% (2011 年)
	女性管理職比率		11.2% (2013 年)	31.2% (2010 年)	38.7% (2010 年)
	男女平等ランキング ²⁾		105 位 (2013 年)	4 位 (2013 年)	45 位 (2013 年)
税制	所得税課税方式		個人単位	個人単位	世帯単位 (n 分 n 乗)
	結婚に よる 税額の 変化	片働き	減額 (配偶者控除、 配偶者特別控除)	変化無	減額
		共働き	変化無	変化無	減額

項目		日本	スウェーデン	フランス
支援策	育児休業	・子が1歳になるまで(両親で取得の場合は子が1歳2ヶ月までそれぞれ1年取得可能) ・父親が産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の取得が可能	子が8歳になるまで 産前休業10日を含み母親240日、父親240日計480日(但し各240日のうち180日はお互いに譲渡可能)	・子が3歳になるまで両親の一方が取得(当初1年は完全休業、2回更新可能。更新の際、完全休業か最低16時間のパートタイムを選択) ・父親休暇(産後4ヶ月以内に連続11日)あり
	育児休業手当	●育児休業給付金 育児休業期間中給与の50%支給	●両親手当 480日の育児休業中390日間は給与の80%支給。残り90日間は約2,700円/日を支給	●乳幼児受入れ手当-基本手当(所得制限有) 3歳未満の子の養育費約25,480円/月を支給

出典：内閣府、外務省等の資料を基に作成

3. 日本企業に見る女性の活躍

日本の経済成長の担い手として女性の可能性が注目されているが、女性が就業を継続し活躍を続けるためには、女性も男性も働きやすい社会と職場の風土を醸成し、個人の多様な働き方への理解が必要である。さらにこれらを実行するためには、「働く人々の意識の変革」と「行動」が必要不可欠な要素であると考える。

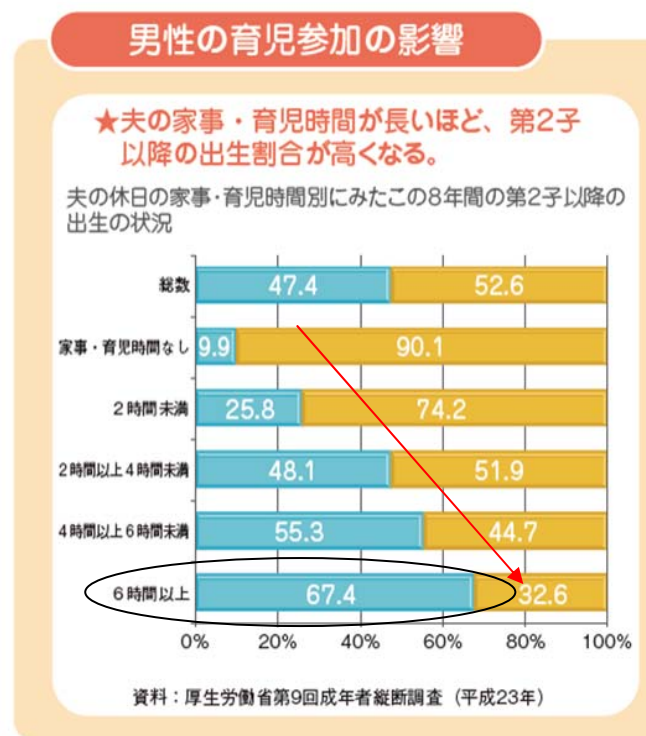
そこで本研究会では、「働く人々の意識の変革」と「行動」が最も顕著に現れるであろう「男性の育児休業取得状況」「在宅勤務制度の導入及び実施状況」ならびに「働く人のキャリア意識向上と教育」に着目し、以下の2つを調査することにより女性が働きやすい社会について検討した。

- (1) 既存データから読み解く女性の活躍に関する調査(男性の育児休業取得について)
- (2) 女性活躍推進に向けた施策を先進的に実施している企業へのヒアリング調査

3. 1 既存データから読み解く女性の活躍に関する課題

仕事と家庭を両立する女性たちの多くは、働きたくても(男性ほどは)働く時間がない、という状況を抱えており、一方働き盛りの男性は、長時間労働のため家庭で過ごす時間が少なくなるケースが多々見られる。理想的と考えるのは、男女共に家庭も仕事も充実し、役割、責任を担う社会であり、これを実現させるためには、働き方の見直しと男性の家庭・育児参加が必要となる。そこでこれらを推し進める象徴的な制度として「男性の育児休業」に着目した。

女性の早期復職を促すと考えられる男性の育児休業取得であるが、男性が育児休業を取得することのメリットとして、まず男性の家事・育児時間が長いほど第2子の出生率が高いことがあげられ、少子化への歯止めが期待できる（図 E-2）。また社員本人は、育児を通して様々な経験をすることでの能力向上が期待でき、職場全体としては、働き方の見直しや、生産性の向上、業務の効率化などの効果が挙げられる。³⁾



出典：厚労省「第9回成年者縦断調査」（平成23年）

図 E-2 男性の育児参加の影響（第2子出生割合）

また男性の育児休業の取得しやすさは、企業における両立支援全般の使いやすさのバロメータと見ることができ、今後の高齢化社会においては、男性も介護等により仕事との両立や休業を余儀なくされることが予想され、育児休業取得への対応は職場のマネジメント力向上への供えにもなると考えられる。

以上のように、男性が育児休業を取得することのメリットはあるが、取得者数が伸びないのは主に次の3つの要因があると本研究会では考えた。

- ・ 育児休業を取得する必要性や意義の認識不足
- ・ 仕事や職場への影響に対する懸念
- ・ 収入減による経済的懸念

これら、男性の育児休業取得の阻害要因に対しては、産業界の努力のみで解決できるものではなく、行政・企業・個人それぞれが対策を取ることが望まれる。行政には、固定的役割分担の意識の払拭や、ワーク・ライフ・マネジメントへの意識啓発、長時間労働の是正、多様な働き方の受

容についての更なる具体的取組みの推進を求める。また産業界としては、社員の制度に関する認知度を高め、更なる意識啓発や環境整備を実施することを検討する。

3. 2 先進事例の取組みと今後の課題

男女が共に仕事と家庭を両立できる環境整備が大企業を中心に行われているが、支援制度の使いやすさは未だ十分とはいえず、その利用はなかなか進まない。また、成長戦略の中には女性管理職や役員登用の数値目標が掲げられているが、現状では実現しておらず¹⁾⁴⁾、また女性管理職候補となる女性社員の育成が進んでいないなど、女性の活躍には多くの課題があることが分かる。

女性が活躍しやすい社会を実現するためには、以下の3つの視点が不可欠であると考え、それぞれに対する取組みを積極的に行っている3社を調査対象企業として選定し、ヒアリング調査を実施した。調査の視点と、得られた知見を以下に纏める。

- 多様な働き方の実現(在宅勤務の推進)：情報通信業A社

- ⇒在宅勤務のルールの見直し・適正化と在宅勤務利用マニュアルの充実(業務進捗管理、業務成果の「見える化」と適正な評価等)

- 男性の育児休業取得の推進：金融業B社

- ⇒スモールスタートによる男性育児休業取得の促進

- 女性管理職候補の育成：製造業C社

- ⇒女性の経営参画意識向上に向けた上司を巻き込んだ女性育成プログラム・研修制度の実施

上記の調査結果の考察から得られた課題としては、多様な働き方を可能にするための環境、ツールの整備や、女性の早期復職の一助になると考えられる男性の育児休業取得の効果的な推進方法の策定、女性管理職の増加に向けた育成プログラムの充実、そして女性が働き続けることの阻害要因となる長時間労働の是正を図ることが挙げられる。これらの施策は企業努力だけではなく、行政が制度として整備し、また自らも取組むことで広く周知され、更なる意識の変革をもたらし男女が働きやすい社会が形成されるものとする。

4. 女性が活躍しやすい理想社会への提言

4. 1 女性の活躍を推進する社会システムとは

本研究会において様々な観点から調査・検討を実施した結果、女性の活躍を推進する社会システムを構築するためには、「働く人々の意識の変革」と「行動」が必要であり、その変革を実行に移すためには、以下の構成要素からの取組みが重要との認識に至った。

① 社会・職場の風土(組織内ルール)(社会制度)：現状の社会・職場の風土を産官学が協力して組織内ルール、社会制度・施策面から改善・推進の実行

② 個人の働き方(教育)(ツール)：フレキシブルな働き方、生き方への理解と認知、教育的観点からの指導を行うと共に、労働力の有効活用及び生産性の向上を目的とした環境の整備と提供

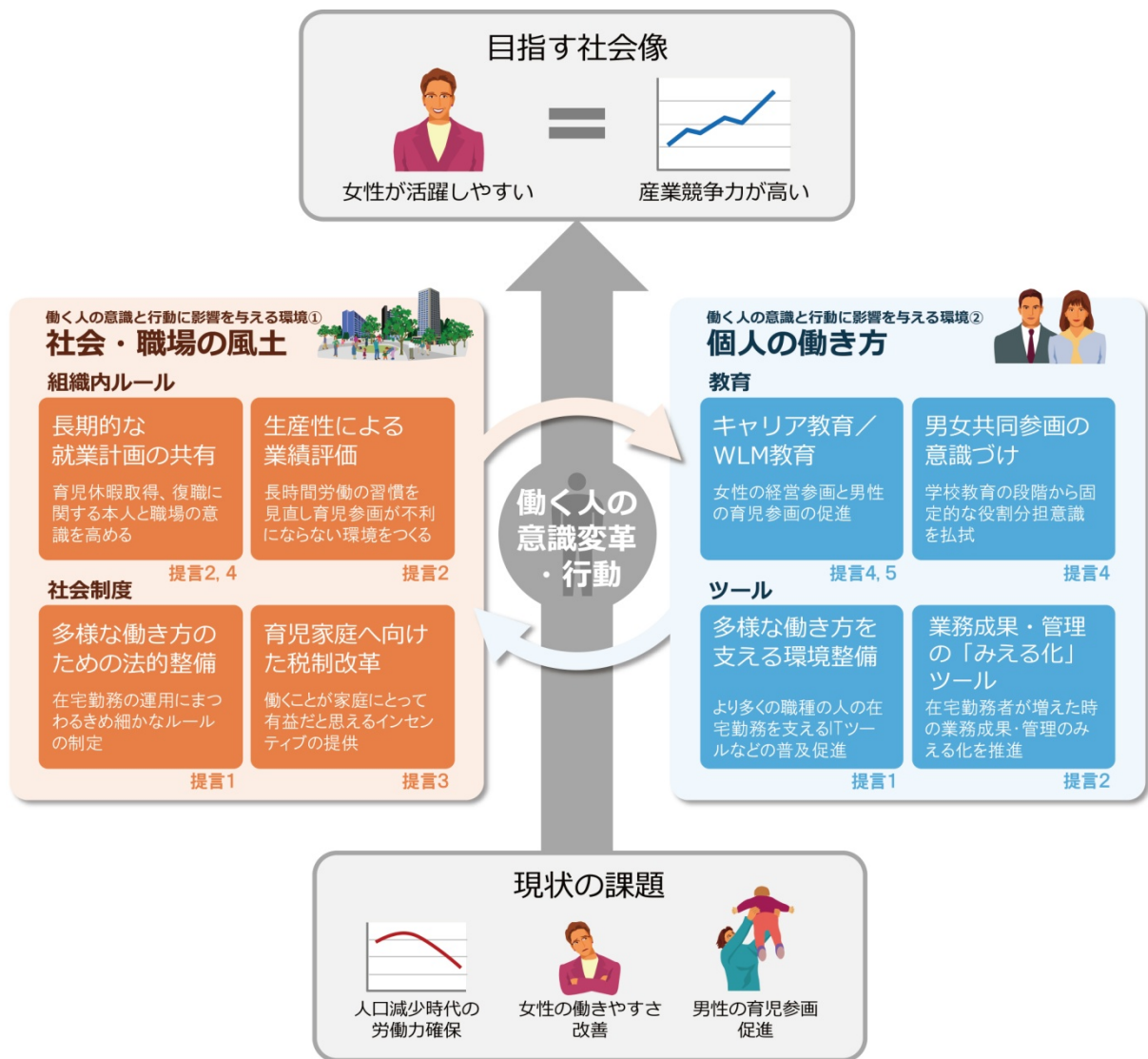


図 E-3 女性の活躍しやすい理想社会を構築するための解決策と方向性

上記の構成要素をうまく連携させることができれば、女性が活躍しやすい社会を構築し、産業・教育の競争力をあげることができると考える。しかし現在の日本においては、未だ男性は外に出て働き、女性は家事・育児をして家庭を守るという、良くも悪くも日本古来の考え方・文化が根付いている。また実際に働く人々(男女とも)にもそのような意識が根底にあることも今回の調査から伺える。女性が活躍することは今後の日本経済・産業発展においても必要不可欠であり、産官学も各々女性の活躍推進の組織ルール、制度・施策を実施はしているが実際にはまだまだ道半ばであることが現実である。

このような「意識」は、個人個人の意識の変革のみでは到底実現されるものではなく、産官学が一体となって社会全体で取り組み、それを実行する「行動」が必要であるが、日本の文化的な背景もあるため一朝一夕に変革が行われるものではない。またもちろん意識の変革だけで女性が活躍できるわけでもない。しかし、上記のような構成要素からの取り組みを、地道に継続性を持

ち、産官学が一体となって取り組むことができれば、おのずと女性が活躍しやすい社会になると考えられ、そのような社会を我々は目指すべきである。

4. 2 提言まとめ

4. 1 で節で述べたような女性が活躍しやすい社会システムを実現するための具体的提言を以下に纏めた。

【提言 1】フレキシブルな働き方への法的整備の確立

男女とも育児等をしながら業務をするためには働く場所にとらわれず、フレキシブルな働き方が必要である。長時間労働が習慣化した非効率な働き方自体を見直し、家事や自己啓発に時間を当てたり、自宅・サテライトオフィスなど自由な場所・時間で働くスタイル（働き方）に関するガイドラインの策定および義務化等の法的整備を検討する【厚生労働省】。フレキシブルな働き方の典型的な例は在宅勤務制度である。既に平成 20 年 7 月 28 日厚生労働省通知「在宅勤務ガイドライン」にて実施のための指針は示されているが、本ガイドラインの更なる拡大と充実・具体化を図ることを検討する【厚生労働省】。現代の ICT 技術ではもはや職場と変わらない環境をどこでも提供でき、災害時の BCP（Business continuity planning）対策にも利用できる。しかし環境（ツール）構築へは費用がかかるため、この部分に公的助成等も検討することにより社会全体でフレキシブルな働き方への認知・行動を加速することが可能である【総務省、経済産業省】。このように、フレキシブルな働き方を推進することは働く人々に意識の変革を促すと同時に、仕事に対して効率的かつ生産性も向上するため国全体の産業競争力を挙げることに寄与すると考える。

＜産業側実施項目案＞

- ・多様な働き方を受容する風土作りに努める。非効率な働き方自体を見直し、仕事を属人化せず、無理・無駄を排除した効率的な仕事の進め方を徹底させる。
- ・育児休業取得中の「収入ロス」軽減のための在宅勤務制度を認め、その労働時間に対する賃金を一部支給することを検討する。

【提言 2】グローバル活動を前提とした評価基準（業績・個人）の見直し

日本の産業・教育において、様々な面におけるグローバル化はもはや必須の事項である。グローバルを相手に競争するということは、すなわち新しい価値創造やイノベーション、更には時間単位の業務の効率性・生産性の向上が求められる。よって多様な考えや生産効率を重視した働き方（在宅勤務等）を評価するガイドライン（業務成果の見える化等）を制定する【厚生労働省】。またグローバルに活躍できる多様な人材を育成・評価するためのベースラインとして、ダイバーシティ推進に関する業種・規模別数値目標の設定と公表の義務化、及び経営戦略や人事評価制度への女性も含めた多様な人材活用施策組み込みの義務化等を盛り込んだ、「ダイバーシティ推進法（仮称）」の制度設立を検討し、官が率先して実行する【厚生労働省】。

＜産業側実施項目案＞

- ・個人業績評価項目の見直し（時間単位の生産性、新しい考え方、昇進項目に育児取得日数などの追加を検討）

- ・ 業務目標設定・評価の面談時にライフイベントも含めたキャリア・プランニングを相談するシステムを取り入れる。
- ・ 育休取得者をサポートする周囲の社員を適正に評価する。
- ・ 多様な人材のマネジメントに関する項目を管理職の人事評価基準に盛り込む。

【提言 3】育児中の家庭に対する多種多様な税制（減税、助成等）措置、規制緩和の検討

出産前後、育児中の家庭においては、出産手当、児童手当等公的な経済的支援が多々ある。しかしスウェーデン等の女性の活躍推進先進国の制度・政策に比べると、国の成り立ち・政策方針の違いはあれ、更に充実させる必要がある。また高度成長期の男性は外で仕事、女性は家庭で育児・家事という専業主婦家庭を前提としたその時代には適合していた合理的な制度が現在もあるが、現代は共働き世帯が増えている現状がある。つまり「片働き」の世帯が税制上優遇される日本の仕組みは現代のライフスタイルに合っていない可能性がある。よって「共働き」も含め女性の就労継続にあった税制措置や規制緩和の検討を実施する。まず検討すべき項目の例として女性を積極的に社会・職場へ進出・復帰させるために、配偶者控除、配偶者特別控除の最終的撤廃を視野に入れた上で、収入上限を段階的に引き上げる検討をする【内閣府】。育児中の経済的サポートとして、低利子の育休取得時の生活サポート貸付制度や、育休期間中や子供（例えば義務教育期間中等）を持つ世帯の住宅ローン減税を導入する【内閣府】。また、全国の自治体においては独自に男性向け育休奨励金制度を実施しているところもあるのでこのような助成制度を国が中心となり実施することも検討する【内閣府・厚生労働省】。

<産業側実施項目案>

- ・ 育休取得世帯の長期継続的な所得減少を避けるため、法定を超えて「育休の分割取得」を可能とする規定を整備する。
- ・ 男性社員が育休を取得しやすくするための「育休用積立特別有給休暇」制度や、出産・育児用の積立制度や共済制度（ライフイベントが発生しない場合は、一定割合を返却）を設置検討する。

【提言 4】時代に即した意識変革を促す教育プログラムの制定

女性が活躍しやすい社会を構築するためには、男性の意識変革のみならず女性自身も仕事に対する意識（モチベーション）を変える必要がある。また女性管理職の増加のためには、就労継続とキャリア開発の継続教育が不可欠である。よって女性社員（女性管理職）育成のためのキャリアプログラムの指針の制定を検討【厚生労働省】し、官から積極的に実行する。また企業がキャリア研修を行う際の講師等の登録・紹介、講師料補助等の検討を行う【厚生労働省】。一方、固定的役割分担意識やそれに関する価値観は社会人になるまでの育成段階において既に醸成されている部分が多い。よって更なる男女共同参画意識の定着を図るために、幼少期を含めた教育機関（義務教育から高等教育）において固定的役割分担意識からの脱却及び男女共に役割と責任を担う意識を醸成するための男女共同参画教育プログラムを、教育者への教育も含めて引き続き積極的に推進する【文部科学省】。

<産業側実施項目案>

- ・会社の両立支援の取り組みや考え方について、新入社員研修や階層別研修等で定期的に教育する。
- ・全社員を対象に、育休や両立支援の考え方・制度に関する学習プログラムを e-learning など定期的に実施する。
- ・特に意識の変革が必要な管理職層への研修は、外部専門家を招いた意識啓発プログラムを取り入れる。
- ・配偶者を持った社員を対象に、夫婦参加型の両立支援ワークショップやセミナーを定期的に開催する。

【提言 5】男性の育児参画につながる意識啓発・環境整備の促進

育児は女性のみでなく男性も参画すべきことは子供の成長面や教育面、更には少子化対策から鑑みても良い結果が生まれることは周知の事実である。よって、より男性が育児に参画しやすい意識啓発・環境整備を社会全体で構築していくことが必要である。環境面に関しては、例えば現在の公共施設では女性トイレにしかオムツ替え台場所がない場所が多々ある。よって男性トイレにもオムツ替え台を設置する等施設面での義務化、及びジェンダー・フリーを加速するためのガイドライン制定等の法的整備を促進する【国土交通省】。教育面においては学童期（小学校等）における PTA 活動、見守りや教育サポート活動に父親が参加・協力しやすくなるような制度づくりが必要である【文部科学省】。意識啓発に関しては、固定的性別役割分担払拭のための国の意識啓発活動である、「イクメンプロジェクト、次世代育成支援対策推進法(厚生労働省)」や「男女共同参画（内閣府）」の活動をメディア等を使って、更に強力に情報発信していくことを推進する【内閣府】。さらに、家事・育児の表現に関する指針を産業界に明示することにより、男女分担意識を是正するようなガイドラインを制定することを検討する【厚生労働省】。

<産業側実施項目案>

- ・男性の学童期以降の育児参画を推進するため、「PTA 活動休暇制度」等育児目的休暇制度を検討する。
- ・産業界が行うテレビや雑誌などの CM、媒体において、料理（食品）、洗濯・掃除（衛生用品）、育児（オムツ等）のシーンで男性を積極的に起用する。
- ・男性社員に対して人事部門から上司を通じて「育児推進レター」を出し、育休取得のメリット（仕事能率・時間効率の向上、「お互い様」の職場風土醸成、育児を通じた人間力強化等）を積極的に PR する。
- ・男女かわらず全社員への意識啓発として、ポスター、ハンドブック、イントラネット等を活用し、育児は女性だけのものではないという価値観や、夫婦で共に育て・働くことの意義を理解させ、育児の実施・育休を取得しやすい雰囲気醸成する

4. 3 今後の検討課題

本研究会では、女性の活躍しやすい理想社会を「働く人々の意識の変革」と「行動」という観点から検討を進め、構成要素として「社会・職場の風土」と「個人の働き方」の 2 つを導き出し

た。しかし、今回の研究会メンバーは、COCN 会員である企業・大学等にて現在働いている女性にて構成している。よってこの社会イメージはあくまで女性の活躍しやすい理想社会のほんの一部を検討しただけに過ぎない。現代の日本では、様々な環境・背景を持った女性が、グローバル化を迎えた競争社会の中で懸命に努力し、各々の役割を果たそうとしている。また日本古来の意識により、女性は仕事以外にも育児から始まり家事、親の介護等様々な役割を担っている状況である。少子高齢化が今後ますます進む日本においては、経済活力を上げるためにも女性の労働力は必ず必要である。そうであるならば、産官学は全ての女性像を対象にした本当に女性が活躍しやすい社会像をもっと真剣に検討するべきであり、且つ行動に移すべき時期は既に来ていると考える。

今後このような研究を COCN において企画、実行する際に、女性が活躍しやすい理想社会を提案した本研究成果が一助となれば幸いである。

参考文献

- 1) 平成 25 年度版男女共同参画白書 内閣府
- 2) The Global Gender Gap Report 2013, World Economic Forum
- 3) こども未来財団「父親の育児に関する研究調査－育児休業取得について」(平成 23 年)
- 4) 一般財団法人 日本経済団体連合会：機関誌 週刊 経団連タイムス, NO. 3143, 2013 年 8 月 29 日

【目次】

はじめに	1
研究会メンバー	3
1. 日本における女性の活躍推進の現状	5
1. 1 女性の活躍推進策の変遷	5
1. 2 女性の就業の現状	6
1. 3 女性の就業状況の背景	7
1. 3. 1 性差に関する意識	
1. 3. 2 学歴・収入による女性の就業への影響	
1. 3. 3 主な働き手である男性の長時間労働	
1. 4 成長戦略における女性の活躍推進	10
1. 4. 1 経済成長への貢献が期待される女性の活躍	
1. 4. 2 女性の活躍推進テーマ	
1. 4. 3 成長戦略における女性の活躍推進策	
1. 4. 4 今後の取り組みの方向性	
1. 4. 5 女性の活躍推進のための予算・概要	
1. 5 女性の活躍に関する問題点の整理	12
1. 5. 1 高度成長期に形成された男性中心型社会	
1. 5. 2 課税方式	
1. 5. 3 税控除	
1. 5. 4 女性の社会・職場との関わり	
2. 海外先進国における女性の活躍推進の取り組み	15
2. 1 概観	15
2. 2 スウェーデン	15
2. 2. 1 女性の活躍の現状	
2. 2. 2 女性の活躍推進の背景	
2. 2. 3 経済・社会的課題に対するパッケージとしての政策推進	
2. 2. 4 女性の就労を支援する制度整備	
2. 2. 5 男女の意識改革のための教育	
2. 3 フランス	23
2. 3. 1 女性の活躍推進の背景	
2. 3. 2 家族政策に関する歴史的経緯	
2. 3. 3 家族給付制度の役割	
2. 4 スウェーデン及びフランスの取り組みから得る示唆	26

2. 5	提言	26
2. 6	まとめ	28
3.	女性が活躍しやすい社会のイメージとその具体化方法	30
3. 1	既存データから読み解く女性の活躍に関する課題	32
3. 1. 1	男性の育児休業取得状況	
3. 1. 2	男性の育児休業取得のメリット	
3. 1. 3	男性の育児休業取得の阻害要因	
3. 1. 4	阻害要因解消に向けた提言	
3. 2	先進事例の取組状況と今後の課題	54
3. 2. 1	調査対象企業選定の視点	
3. 2. 2	調査結果の概要と考察	
3. 2. 3	提言	
3. 3	まとめ	66
4.	女性の活躍しやすい理想社会への提言(まとめ)	68
4. 1	女性の活躍を推進する社会システムとは	68
4. 2	社会システム実現に向けた制度・政策の提言	68
4. 3	今後の検討課題	71

【はじめに】

1. 研究会発足の背景と目的

安倍政権の成長戦略の中核として提起されている女性の活躍は、今後の日本の経済成長を担う重要項目の一つである。現状の日本における女性の活躍状況に関しては、ダボス会議で知られる世界経済フォーラムにおいて、世界男女平等ランキング（The Global Gender GapReport 2013, World Economic Forum）が発表されている。そこでのランキングを見ると、上位にはスウェーデンなど北欧諸国が並んでいる。日本は105位（2012年101位、2011年98位）となっており、ドイツ（14位）、イギリス（18位）、米国（23位）などの欧米諸国と比べてもランキングの低さが突出して目立っている。

日本における少子高齢化と生産年齢人口の減少が進む状況で、女性の活躍推進は必須であるが、女性の労働力率は出産・子育て期に当たる30代で低下しており、女性が働き、活躍し続けるには様々な課題があることがうかがえる。

そこで本研究会では、日本国内における女性の活躍推進の現状を把握すると共に、仕事と家庭を両立しながら女性が活躍するために、何が課題であるのかを検討するため、まずは国内の制度等の調査を行い、行政の側面から本テーマを捉えることとした。次に女性の活躍先進国の企業や官公庁の現地調査を行い、日本国内での女性活躍推進に向け示唆を得る。さらに、日本の女性の就業状況や男女の意識等に関する既存データを読み解くことで、女性がより活躍するため、また仕事と家庭を両立していくために必要な条件や、それを実現する制度、環境とはどのようなものかを考察することとした。これと並行し、女性の活躍推進に向けた取組みを積極的に実施している国内企業にインタビューを行う。これらの結果をもとに、社会・職場の風土や働く人の意識、働き方の変革について考察し、日本における女性活躍推進の具体的対応策を検討し、提言することを目的とした。

2. 活動の方針

本研究会の活動の基本方針を以下に示す。

- 1) 日本国内の女性の活躍に関する実態（過去～現在の政策・制度面等）の調査
- 2) 女性の活躍先進国の実態、事例の現地調査・分析
- 3) 日本における女性の就業状況や男女の意識に関する既存データから、女性の活躍推進に必要な制度や環境の考察
- 4) 国内先進企業の調査から得られた事例をもとにした、女性が活躍しやすい制度、企業のあり方の考察
- 5) 女性が活躍しやすい社会を実現するための提言纏め

3. 研究会における考察

本研究会の調査・検討では、女性の活躍についての国内の現状の把握と、先進国の事例調査を行った。さらに男性の育児休業取得率から見えてくる課題や国内の先進企業のヒアリング調査から得られた課題を整理し、「女性の活躍を推進する社会」について考察した。

その結果、女性が仕事と家庭を両立しながらキャリアを継続し活躍し続けるためには、「働く人々(男女とも)の意識の変革」と「行動」が不可欠であり、長時間労働が習慣化した非効率な働き方の見直しと、多様な働き方を理解し支援する風土醸成を目指すことが第一に求められると考える。本研究会では、これらの実現に向けて、産官学が協力し「組織内ルール」と「社会制度・施策」を改善、徹底すること、さらには個人の働き方を変革するための「教育」と多様な働き方を可能にするための「ツール」の提供を実現するべきであるとの結論に達し、以下に報告と提言を纏めた。

本研究会での調査検討活動と提言が、今後の日本の経済成長と産業力の向上、そして女性の活躍推進につながることを期待する。

【研究会メンバー】

○リーダー：(株)日立製作所 栗原 和浩(社会イノベーション・プロジェクト本部 執行役常務 本部長)

○事務局長：(株)日立製作所 内田 牧男(ヘルスケア事業戦略本部 ヘルスケアプロジェクト本部 本部長)

○オブザーバ

- ・ 東京大学 坂田 一郎(政策ビジョン研究センター 工学系研究科技術経営戦略学専攻 教授)
- ・ (株)東芝 土井 美和子(研究開発センター 首席技監)

○研究会メンバ(二重下線はリーダー、下線はサブワーキングリーダー)

【第1章、第2章(調査G)】

- ・ (株)日立総合計画研究所 田村 豊一郎(研究企画室 室長)、
松本 洋人(研究第三部 部長)、
城野 敬子(研究第三部 主管研究員)、
林 工(研究第三部 主任研究員)、
林 寛之(研究第三部 副主任研究員)、
堀 乃布依(研究第三部)

【第3章(WG)】

- ・ 早稲田大学 澤谷 由里子(研究戦略センター 教授)
- ・ (株)日立製作所 丸山 幸伸(デザイン本部 ユーザエクスペリエンス研究部 主任デザイナー)、
柴田 吉隆(デザイン本部 ユーザエクスペリエンス研究部 主任デザイナー)、
坂田 桂(デザイン本部 ユーザエクスペリエンス研究部 デザイナー)、
日野水 聡子(デザイン本部 ユーザエクスペリエンス研究部 デザイナー)

[3.1(SubWG1)]

- ・ 第一三共(株) 吉田 美加(人事部 労政グループ 主幹)
- ・ 三菱電機(株) 古川 香織(人事部 CP-Plan 推進センター 専任)
- ・ (株)IHI 正木 みゆき(技術開発本部 技術企画グループ 主幹)
- ・ 鹿島建設(株) 天野 玲子(知的財産部 部長)、
山本 麻衣(海外土木支店 管理部 総務グループ))

[3.2 (SubWG2)]

- ・ 清水建設(株) 村田 明子 (技術研究所 高度空間技術センター 都市環境計画グループ 主任研究員)
- ・ 沖電気工業(株) 辻 弘美 (研究開発センタ 企画室 研究企画チーム)
- ・ 大日本印刷(株) 古後 恭子 (ソーシャルイノベーション研究所)
- ・ 住友商事(株) 本山 ふじか (人事厚生部 課長 労務チーム サブリーダー)
- ・ JSR(株) 安藤 科容子 (人材開発部 労務チーム 主査)
- ・ (独立行政法人)産業技術総合研究所
佐藤 縁 (バイオメディカル研究部門 ナノバイオデバイス研究グループ 上級主任研究員)

○事務局

- ・ (株)日立製作所 吉田 輝 (ヘルスケア事業戦略本部 ヘルスケアプロジェクト本部 企画部 部長代理)、
熊坂 綾子 (ヘルスケア事業戦略本部 ヘルスケアプロジェクト本部 企画部 技師)、
神宮 純緒 (人財統括本部 ダイバーシティ推進センタ 部長代理)、
藤倉 進 (人事教育総務センタ 人事ソリューショングループ 主任)

○COCN

- ・ 住川 雅晴 (実行委員長)
- ・ 大江田 憲治 (研究会担当実行委員)
- ・ 寺田 透 (企画小委員会(研究会担当))
- ・ 中塚 隆雄 (事務局長)

1. 日本における女性の活躍推進の現状

1.1 女性の活躍推進策の変遷

- ・ 1972 年の「勤労婦人福祉法」が女性の活躍推進に関する最初の法制度である。
- ・ 転機は 1985 年の「男女雇用機会均等法」。女性の職業選択拡大に貢献した一方、男性の長時間労働を基準にした労働環境や男女間の役割分担に関する意識が問題視された。
- ・ 2007 年の「男女雇用機会均等法」改正、2009 年の「育児・介護休業法」改正によって、女性のみならず社会の構成員として男性も対象とした施策が整備され始めた。

年	施策	ポイント	女性の活躍状況	
1972	勤労婦人福祉法	・ 「<u>男女雇用機会均等法</u>」の前身。 ・ <u>育児休業制度がはじめて法的に取り上げられた。</u> ・ <u>福祉法であり、男女の均等待遇を求めた平等法ではない。</u>	就業者に占める女性割合	管理職の女性割合
1975			31.7%	
1980			33.7%	5.0%
1985	男女雇用機会均等法	・ <u>雇用分野における男女の機会均等及び母性保護を目的に制定。</u> ・ <u>福祉法から平等法へと法律の性格が変化。</u> ・ <u>なお、男性への性差別に対する言及はない。</u> ・ <u>女性の職業選択の幅が拡大。</u>	35.8%	6.6%
1986	女子保護規定緩和	・ 一方、<u>女性が男性の労働基準にあわせることになり、子育て等の家庭生活への影響が懸念。</u>		
1986	年金第3号被保険者制度	・ <u>控除利用を考慮したパート労働者に対する賞金の相場形成に影響。</u> ・ <u>低所得配偶者（妻）世帯への課税控除。</u>		
1987	配偶者特別控除			
1990				
1991	育児休業法	・ <u>仕事と育児・介護の両立を支援する政策。</u> ・ <u>全ての就労者向け（これ以前のものは女性に限られていた）。</u>	37.6%	7.9%
1995	育児・介護休業法	・ <u>育児休業に加え、介護休業の取得が法的に可能に。</u>	38.9%	8.9%
1999	労働者派遣法改正	・ <u>一部の除外業種を除く全ての職種で派遣が可能に。</u>	39.7%	9.2%
2000			41.3%	10.1%
2005				
2007	男女雇用機会均等法改正	・ <u>男女双方に対する差別の禁止（男性に対する性差別にはじめて言及）。</u> ・ <u>妊娠等を理由とする雇用上の不利益取り扱いを禁止。</u>		
2009	育児・介護休業法改正	<u>男性も子育てしやすい社会の実現に向けた諸施策の実施：</u> ・ 短時間勤務制度の義務化。 ・ 所定外労働の免除の義務化。 ・ 子の看護休暇の拡充。 ・ 「パパ・ママ育児プラス」（父母がともに育児休暇を取得する場合には、育児休暇を取れる期間を延長する制度）。		
2010			42.4%	10.6%
2013			43.1%	11.2%
2020	「2020年30%」目標	・ 2020年までに管理職の女性割合を30%に引き上げる。		30.0%

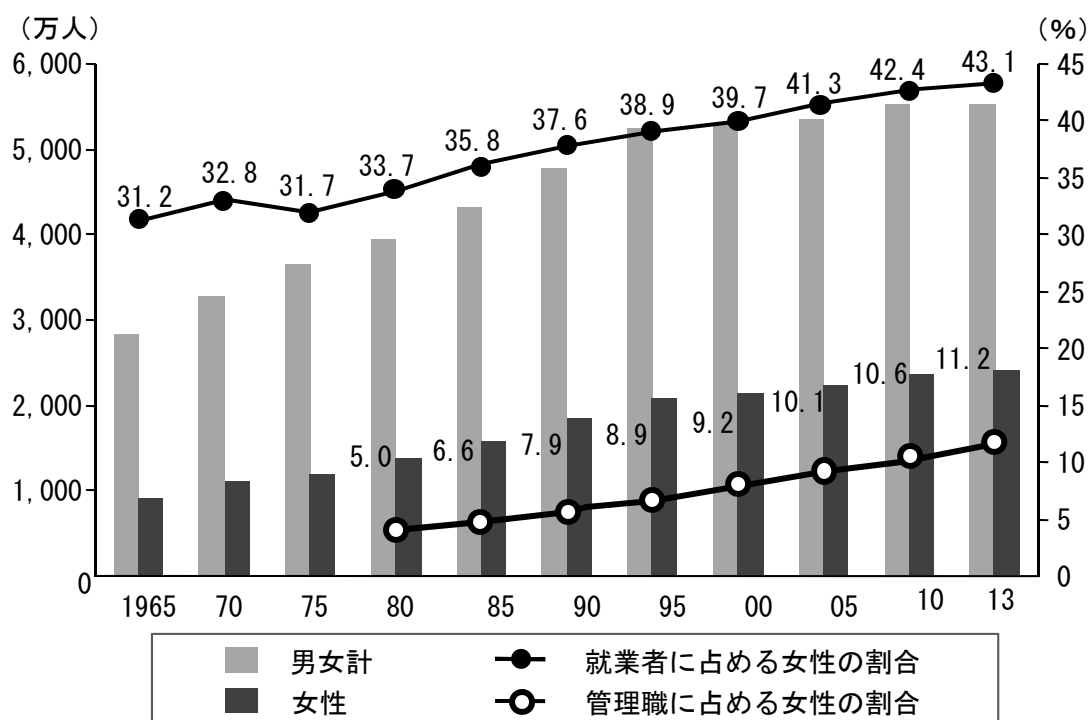
出典：内閣府、総務省等の資料を基に作成

図1-1 日本の主な女性の活躍推進施策の変遷

1.2 女性の就業の現状

1979年の国連総会において、男女の平等と女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とした「女子差別撤廃条約」が採択され、1981年に発効された。同じ頃、日本でも女性の権利を求める運動が少しずつ活発となり、1972年には「男女雇用機会均等法」の前身である「勤労婦人福祉法」が制定された。その後「女子差別撤廃条約」の締結、「男女雇用機会均等法」の制定、「女子保護規定」の緩和・撤廃、「男女共同参画社会基本法」の制定など、就業における男女平等に関する政策が推進されている。

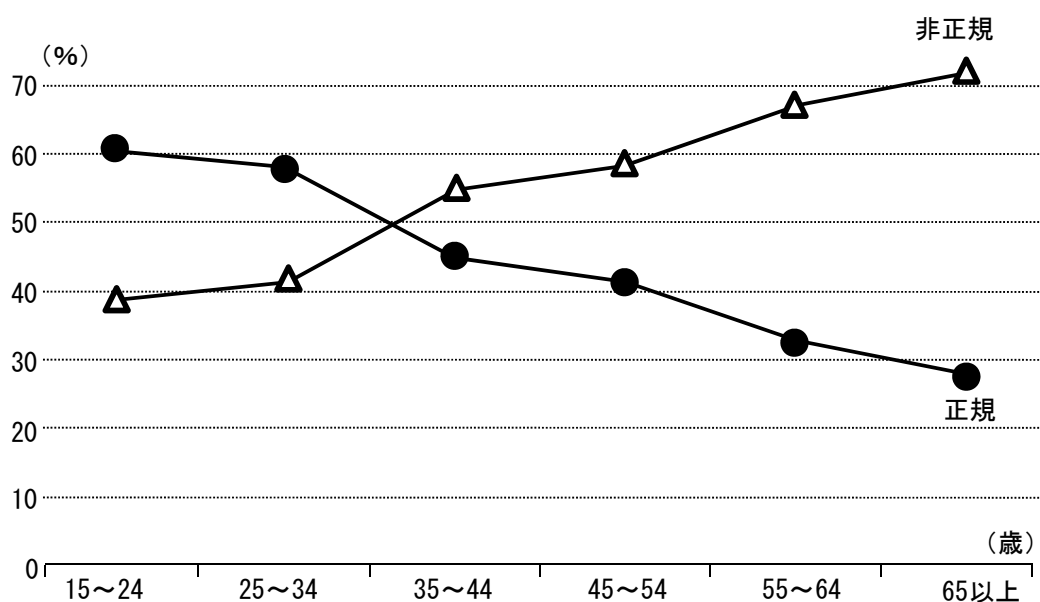
女性の雇用については、2013年における全就業者数に占める女性の割合が43.1%となっている。1965年の31.2%から10ポイント以上高くなっており、近年女性の活躍が目立つようになってきたことがわかる。一方、企業における女性の管理職の割合は漸増傾向にある。しかし、雇用者全体に占める割合が40%を超える中で、その伸び方は依然緩慢である。



出典：総務省、厚生労働省等の資料を基に作成

図1-2 雇用者全体に占める女性割合の推移

女性の雇用形態の推移を見てみると、非正規雇用の割合が漸増していることがわかる。1999年の労働者派遣法改正に伴い、一部の除外業種を除くすべての職種で派遣が可能となったのを契機としている。2003年には正規雇用よりも非正規雇用の割合が上回り、働く女性の2人に1人が派遣やパート・アルバイト等の非正規で就業している。図1-3から女性の雇用形態を年齢別に見てみると、若年層でも非正規雇用の割合が高く、多くの女性が結婚・出産期に差しかかる25歳以降で正規雇用の割合が低下し、その分、非正規雇用が増加する傾向がみられる。



出典：総務省の資料を基に作成

図 1－3 女性の雇用形態の推移

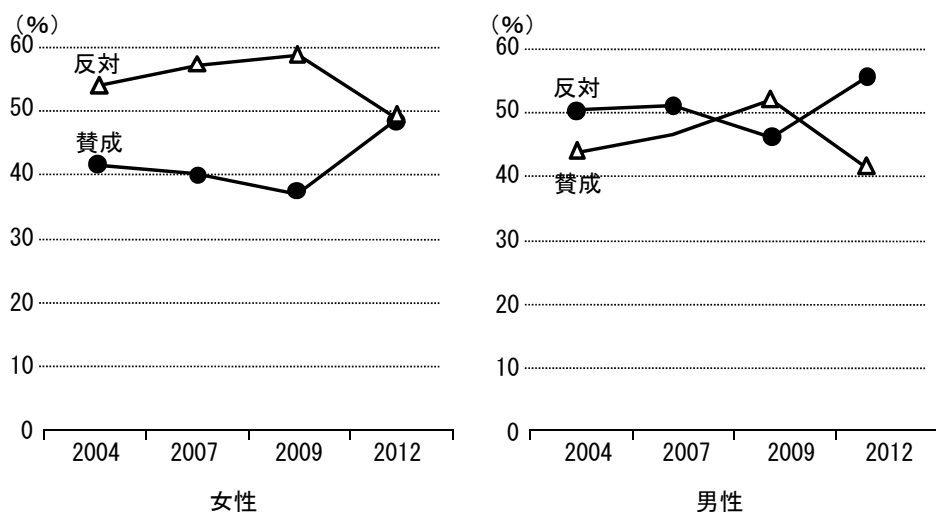
結婚・出産後の年齢層にあたる 40 歳以降でも女性の非正規雇用の割合は上昇している。これは、子どもが就学年齢に達していても家事を優先させたり、あるいは中高年に達してからは親の介護などを優先し、引き続き柔軟な働き方として非正規雇用を選択している結果とみることができる。また、年齢別の就業率を見てみると、男性は台形となる一方、女性は結婚・出産・育児期にあたる年齢層で一旦就業から離れることから「M 字カーブ」を描く。これは、非正規雇用が増えるのと同様、結婚や出産などのライフイベントを期に働き方を見直す女性が多いということを示している。

1. 3 女性の就業状況の背景

1. 3. 1 性差に関する意識

「M 字カーブ」は、ライフイベントを期にした離職が女性のキャリア形成を阻害し、その後の再就職を妨げているとして問題視されたこともあった。しかし、内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるか」という設問に対して、前回調査までは「反対」とする女性が 50%を上回ってきたが、2012 年の調査では賛否同数となっている。

この結果は、結婚・出産や育児を契機とした女性の離職について、「仕事よりも家庭を守りたい」と考える女性自身の意思による行動が背景にあることを示している。また、同じ世論調査に対する男性の回答では、2012 年の調査で「賛成」が「反対」を 10 ポイント以上上回っており、男性の意識にも大きな変化が生まれようとしていることが分かる。

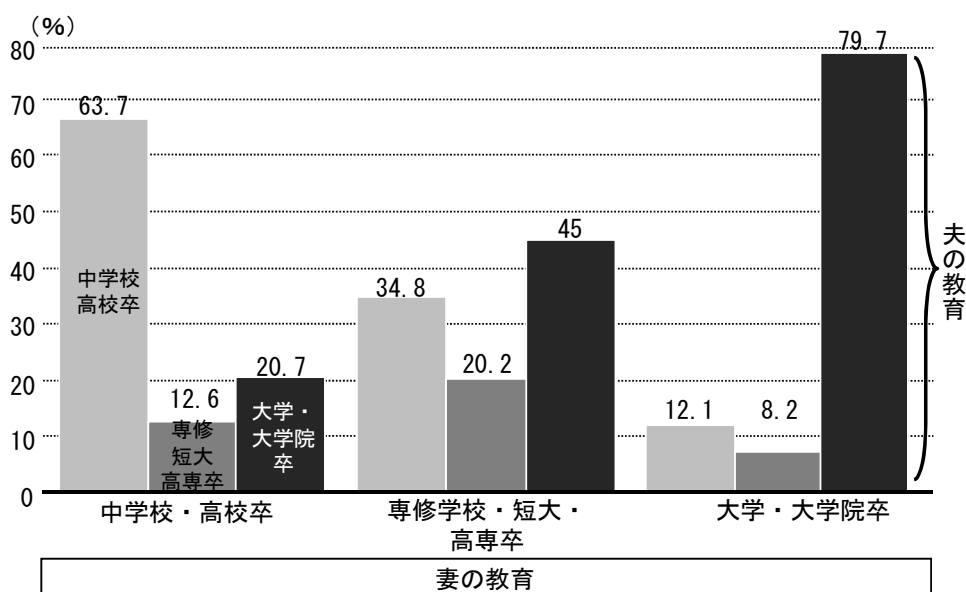


出典：内閣府の資料を基に作成

図 1－4 性差による役割分担に対する男女の意識変化

1. 3. 2 学歴・収入による女性の就業への影響

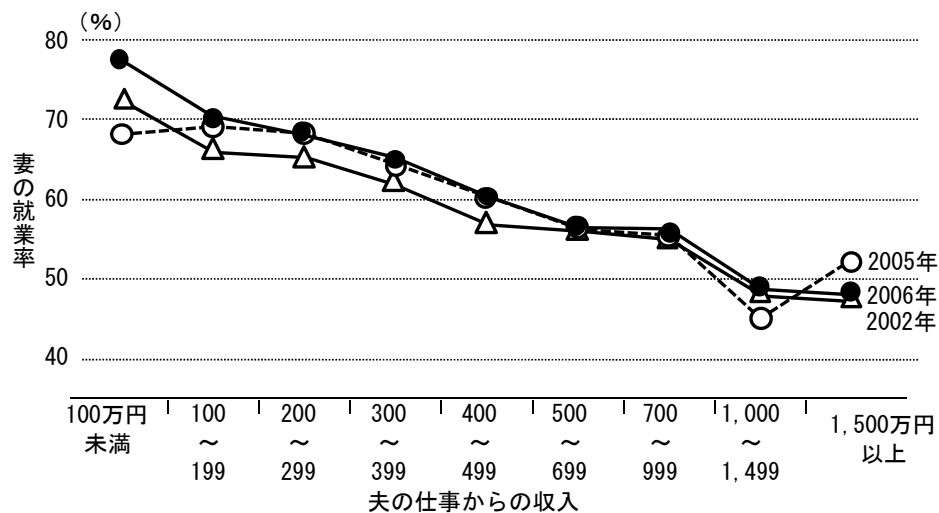
女性の就業には世帯収入、家事、育児、介護などの家庭の事情も大きく関わっているとみられる。図 1－5 の「妻の教育別に見た夫の教育状況」では、横軸を妻の最終学歴とし、それに対する夫の最終学歴をグラフで示している。これによると、到達した教育段階が近い男女同士が結婚する傾向であることが分かる。特に、妻の最終学歴が「大学・大学院卒」の場合、夫も同様に「大学・大学院卒」の割合が 80% 近くに達し、妻が他の最終学歴である場合における夫の「大学・大学院卒」の割合を大きく引き離している。



出典：厚生労働省の資料を基に作成

図 1－5 妻の教育別に見た夫の教育の状況

図1-6から、夫の収入階級が高いほど妻の就業率が低くなっている。このことから、教育段階が高い女性ほど同じく教育段階の高い男性と結婚し、高学歴である女性ほど比較的高い所得水準の下での生活が可能となり、結婚後に就業しない傾向であることが分かる。



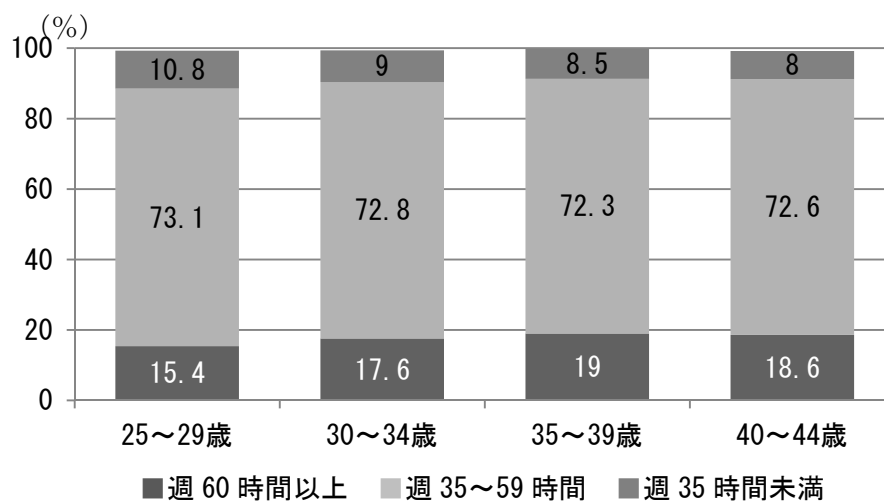
注) 典型的な一般世帯: 「夫婦のみ」、「夫婦と子ども」、「夫婦と親」、「夫婦・子どもと親」

出典: 総務省の資料を基に作成

図1-6 男性の学歴と年齢階級別賃金の関係 (典型的な一般世帯のうち妻が25～54歳)

1.3.3 主な働き手である男性の長時間労働

近年、家事・育児を分担する夫婦は増えている。しかし、家事・育児などの家庭の事情に関わるのはまだまだ女性が多く、その理由のひとつに、男性の長時間就業が挙げられる。図1-7にあるとおり、子育て期にある男性の約5人に1人が週60時間以上の長時間労働を行っている。



出典: 総務省の資料を基に作成

図1-7 男性の一週間の就業時間

1.4 成長戦略における女性の活躍推進

1.4.1 経済成長への貢献が期待される女性の活躍

政府の成長戦略は、成長産業分野への支援や規制緩和などの施策を機動的に実行することで、中長期的に2%以上の労働生産性の向上を実現する活力ある経済を実現し、今後10年間の平均で名目GDP成長率3%程度、実質GDP成長率2%程度の成長を実現することを目指している。

女性の活躍について、成長戦略では、女性の社会進出支援を拡充させ、より多くの女性が社会の至るところで活躍する将来像の実現を目指すとしている。女性が社会・企業などのさまざまな場面で活躍することは、中長期的にみて経済成長拡大に貢献するものと期待されている。政府は、少子高齢化を背景に生産年齢人口が減少する中、潜在労働力としての女性の活用の余地は大きいと考えており、非就労女性の就業希望者である342万人が就労することによって、雇用者報酬総額が7兆円程度増加するとみている。この数字は、GDPを1.5%程度押し上げる効果を持つ。

1.4.2 女性の活躍推進テーマ

成長戦略における女性の活躍推進について、政府は子育てと仕事の両立など3つのテーマを取り上げている。これらのテーマを推進する際のさまざまな阻害要因（長時間労働、男性の家事・育児に対する協力不足など）を取り除くことで、女性のさらなる活躍推進を目指している。

表1-1 「成長戦略」において女性の活躍を支援するテーマ

テーマ	支援の内容
子育てと仕事の両立支援	希望に応じて子育てに専念した後の職場復帰支援
	子育て後の再就職・企業支援
男女共同参画支援	男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備
	男女の長時間労働の抑制、働き方の見直し
	ワーク・ライフ・バランスの推進
	“イクメン”プロジェクト
女性のキャリア開発支援	理工系分野目指す女子中高生の支援
	キャリア形成・スキルアップと子育てを両立できるよう支援
	女性が満たしにくい昇進・昇格条件の見直し

出典：内閣府等の資料を基に作成

1.4.3 成長戦略における女性の活躍推進策

成長戦略の具体策をまとめた「日本再興戦略」は、女性の活躍を推進することで活力ある社会を取り戻すことを目指している。具体的には以下の成果目標を掲げ、育児支援と職場での登用の促進をしている。

<成果目標>

- ・ 2020年に女性の就業率（25歳から44歳）を73%（現状68%）にする。

<育児支援>

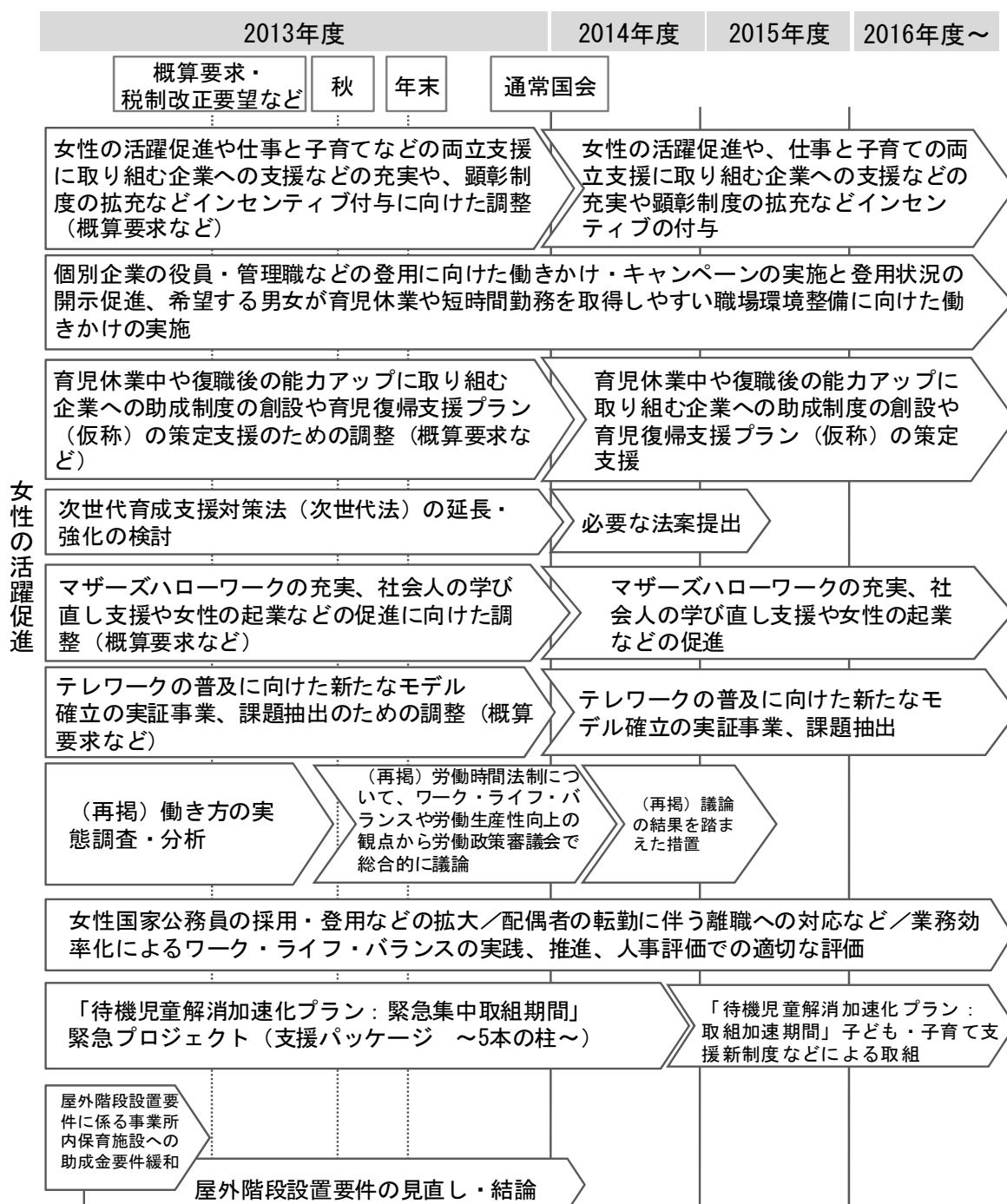
- ・ 「待機児童解消加速化プラン」を展開し、今後2年間で約20万人分、保育需要ピークが見込まれる2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を新たに確保。

<職場での登用>

- ・ 女性の活躍を促進する企業の取組を後押しし、企業の職場環境を整備するため、管理職・役員への登用拡大に向けた働きかけや情報開示の促進などを行う。

1. 4. 4 今後の取り組みの方向性

日本の産業再興を具体化した「日本産業再興プラン」は、女性の活躍推進に関するロードマップを提示している。具体的には、2013 年度から関連する取り組みが本格化され、2015 年度にはすべての施策が実行される予定である。将来的に、2020 年には女性の就業率を 73%にまで押し上げ、女性の活躍を通じた経済のさらなる活性化を図る計画。



出典：内閣府「日本産業再興プラン」を基に作成

図 1－8 日本産業再興プランにおける女性の活躍関連施策のロードマップ

1.4.5 女性の活躍推進のための予算・概要

女性の活躍推進が成長戦略の中核的取り組みに指定されたことで、平成26年度の概算要求においても女性の活躍に関する予算が見られ、優先推進枠に入っている政策もある。

表1-2 女性の活躍に関する平成26年度概算要求の抜粋（※優先推進枠）

	政策	概要	予算額 (円)
内閣府	女性活躍推進モデル事業	女性活躍推進に向けた取組を推進するため、都道府県における女性活躍推進モデル事業を実施する。	2千万
	女性の活躍推進に関する「見える化」推進事業※	企業の役員・管理職への女性の登用状況や、コーポレート・ガバナンス報告書、CSR報告書などにおける女性の活躍状況の開示状況を調査・公表することにより、一層の登用及びその状況の開示の促進につなげる。	1千万
	男性にとっての男女共同参画促進のための人材育成事業※	家事、育児、介護、地域活動などへの男性参画の意義について理解促進を図るため、各地域・各分野において核となる人材を育成する。	1千万
	仕事と生活の調和推進企業等ネットワーク構築事業※	仕事と生活の調和の意義について、経営者等の理解を促進するため、セミナー等を開催するとともに、経営者団体と連携し、企業間ネットワーク構築を促進する。	900万
厚生労働省	企業におけるポジティブ・アクション（女性の活躍促進）の取組促進	・ポジティブ・アクションに取り組む企業を支援するため助成措置を拡充する。 ・女性の活躍促進に取り組む企業などへの表彰の充実や、女性が子どもを産み育てながら、管理職として登用され、活躍できる企業を増やすため、先進的な事例の収集・情報提供などの支援策を講じる。	9.5億
	多様な働き方の実現※	・「多様な正社員」モデルの普及促進を行う。 ・最低賃金の引上げのための環境整備を行う。	46億
	女性・若者の活躍の機会の拡大※	・女性・若者に対する民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化を行う。 ・地域における切れ目ない妊娠・出産支援の強化を行う。 ・ひとり親家庭への総合的な支援体制の強化を行う。	167億
	男女が共に仕事と子育てなどを両立できる環境の整備	育児休業を取得しやすい環境の整備、仕事と子育てや介護の両立支援、テレワークの普及・促進を行う。	122億
文部科学省	社会人や女性の学び直しの機会の充実※	専修学校、大学、短期大学、高等専門学校、高等学校などが産業界等と協働して、社会人や女性の学び直しを全国的に推進するとともに、学び直しを支援するため、奨学金制度を弾力的に運用する。	38億
	若手、女性をはじめとした研究者等の育成・確保※	・日本学術振興会特別研究員の新規採用者数の拡充を行う（DC1:約200名、DC2:約1500名）。 ・テニュアトラック（公正に選抜された若手研究者が安定的な職を得る前に自立的な研究環境で経験を積む仕組み）を実施する大学等に対し研究費等の支援などを行う。	107億

出典：内閣府、厚生労働省、文部科学省の資料を基に作成

1.5 女性の活躍に関する問題点の整理

1.5.1 高度成長期に形成された男性中心型社会

日本における男女共同参画の進展を阻害する要因のひとつとして、税制や社会保障制度が指摘される。もともと日本では、高度経済成長期の旺盛な需要を満たすべく、生産活動は非常に活発であり、いわゆる「企業戦士」「働き蜂」という表現が想起させる、昼夜を問わない長時間労働が珍しくなかった。そうした中、諸外国と比較して過酷ともいえる働き方であっても、さらなる経済成長を獲得していくのに耐えられる男性中心の企業社会が結果として形成されていった。「サラ

リーマン」という労働者を指す記号が言外に表すよう、当時の日本の社会は、育児・介護あるいは地域コミュニティとの関係構築といった家庭生活を女性（妻）に一任させ、それらを省みなくても働ける男性（夫）を機軸とした社会であった。

1. 5. 2 課税方式

日本社会における男女の関係性に対し、大きな影響を及ぼしているのが所得税制である。所得税には個人単位と世帯単位の 2 つの課税単位があり、日本は個人単位を採用している。課税単位が個人単位というのは、夫婦の財産を共有財産ではなく個々人が保有する別有財産と見なしているからである。個人単位で課税をするため、夫婦の所得を合算してひとつの世帯と見なすのではなく、夫婦の所得を夫と妻別々に把握し、それぞれに対応した税率で課税する。個人単位の所得税課税方式は、先進国の中で日本と英国が採用している。

一方、世帯単位の所得税とは、まさしく世帯（夫婦または子ども等の世帯を合一にする者を含む単位）の収入を合算した所得合計に対して課税する。世帯単位の所得課税を行っている先進国は米国、ドイツ、フランスである。世帯単位の所得課税では、世帯を構成する者の合算所得に対して所得税を課すため、累進税率の下では、結婚前の男女別々の所得税合計に比べ、結婚後の所得税額の方が高くなってしまふ。このデメリットを解消するため、世帯単位の所得税課税を行う国では結婚前後で税額負担に大きな違いが生じないように税額の軽減措置が取られている。一般に「2 分 2 乗」と呼ばれる仕組みで、この方法の下では、夫婦の所得を合算して算出した課税所得を 2 で割った上で累進税率を適用した仮の税額を計算し、その仮の税額に 2 を乗じて納税額を算出する。仮に夫婦それぞれの課税所得が同じであれば、個人単位で計算しても世帯単位で計算しても税額は変わらないメリットがある。米国とドイツが「2 分 2 乗」方式を採用する一方、フランスはもう一步踏み込んだ「n 分 n 乗」方式を採用し、子どもがいる世帯にもメリットを享受しやすい仕組みとなっている。これは、夫婦とその子どもの所得まで合算した上で、子どもの人数も含めた「家族除数 (n)」を用いて税額を計算する仕組みである。家族除数である「n」の値は、単身者は 1、夫婦のみは 2、夫婦と子ども 1 人は 2.5、夫婦と子ども 2 人は 3、夫婦と子ども 3 人は 4（以後子どもが 1 人増えるごとに n が 1 増加）である。この仕組みの特徴は、通常、子どもに所得はないため、子どもの数が増えるほど税額が減少することであり、その効果は所得水準が高い夫婦ほど大きくなる性質を持つ。すなわち、「n 分 n 乗」方式の所得課税を行っているフランスでは、税制の仕組み上、子どもを増やしやすいいえる。

表 1－3 所得税の課税方式と夫婦の働き方による税額の変化

国・地域	課税方式		結婚による税額の変化	
			片働き	共働き
日本	個人単位課税	配偶者控除あり	減額	変化なし
英国		配偶者控除なし	変化なし	変化なし
米国	世帯単位課税	2 分 2 乗	減額	減額
ドイツ			減額	減額
フランス		n 分 n 乗	減額	減額

出典：財務省の資料を基に作成

1. 5. 3 税控除

日本には、フランスのような世帯構成から得られる税制上の仕組みとして配偶者控除がある。これは英国・米国・ドイツ・フランスと比較した日本の特徴である。基本的には個人単位課税である一方、配偶者控除があるため、日本では婚姻後の夫婦に課される税額が減免される。しかし、配偶者控除による税額の減免は、男性(夫)か女性(妻)のどちらかが無業の「片働き」世帯に限定される優遇措置である。一方、男女とも有業で結婚し、「共働き」の夫婦になる場合、世帯単位課税である米国・ドイツ・フランスでは、夫婦が納める税額は結婚前の男女の税額合計に比べて原則として減額される。なお、日本と同じ個人単位課税の英国では配偶者控除の制度がないため、結婚後の男女が「片働き」か「共働き」かの違いによらず世帯が納める税額に変わりはない。結婚後に「片働き」の世帯が税制上優遇される日本の仕組みは、一般的に男性の所得の方が女性に比べて大きい実情を踏まえると、結婚後に女性の就労継続を抑制しかねない。

1. 5. 4 女性の社会・職場との関わり

内閣府の「平成 25 年版男女共同参画白書」によると、日本における女性の活躍推進をめぐる課題は、①女性が結婚・出産・育児等による一時的離職を経た場合に原職への復帰が容易でないこと、②職場等における意思決定を行う立場への登用が男性に比べて女性は少ないこと、③企業による取り組み推進においても環境整備に課題がみられることである。

表 1－4 女性の活躍推進をめぐる 3 つの課題

課題	背景・現状
女性の就業継続	・ 雇用者の場合、職位、賃金等が就業を継続することによって形成される自らのキャリアやスキルなどに密接に結び付いていることが多い。 ・ <u>育児、介護、家事といった役割が女性に偏っている現状においては、雇用者である女性が就業を継続することは容易ではない。</u> ・ 労働市場における流動性が低い現状においては、一旦退職すると、育児などが一段落して再び仕事に就く際に、勤務形態は柔軟であっても正規雇用者に比べて賃金水準が低く、雇用が不安定な非正規雇用者となることが多い。
意思決定過程への女性の参画	・ <u>管理職の候補となり得る人材において、女性は男性よりも絶対数が少ない。</u> ・ <u>出産、子育て等をきっかけとして仕事を離れてしまえば、管理職への登用の前提となるキャリアやスキルの形成などの点で、男性との差が大きくなる。</u> ・ 子育て中の女性のように限られた勤務時間の中で働いて帰宅する従業員が、家庭での役割を配偶者に委ねて長時間職場にとどまっている従業員に比べて評価されにくい。 ・ 結果、仕事を一旦離れることでキャリアやスキルの形成が中断する場合、育児や介護などの役割を担いながら仕事を続けている場合、いずれの場合も、女性が管理職・役員といった立場で意思決定過程に参画していく環境が整備されにくい。
企業による取り組み	・ 企業を取り巻く内外の経営環境を見据えれば、中長期的には、<u>女性を含む多様な人材の力を引き出すことのできる企業の方がそうでない企業よりも優位に立つと</u>考えられるが、女性活躍を推進するための制度や職場環境の整備のために、一時的には様々なコストが必要となることも多い。 ・ <u>女性の活躍推進に取り組むことが企業の活動や職場にプラスの効果をもたらすことをステークホルダーに対して示していく必要。</u>

出典：内閣府の資料を基に作成

これら３つの課題を整理していえば、「継続的に就業することで、中長期的視点に立って自身のキャリア開発を行い、キャリアパスの向上に伴って男性と同様な影響力を持って職場での意思決定に参画できる」女性を増やしていこうとするものである。考えられる方策には、仕事と家庭のバランス促進、企業における雇用慣行や人財登用方針の見直しがある。特に女性のキャリア開発については、現行の日本の職場では、キャリアパスの向上を伴う職種への参入機会が限定されてきた。しかし、女性を男性と同じ総合職として採用する企業が大企業を中心に増加してきており、こうした動きがすべての業種・企業へと波及していくことで、女性に対しても男性と同じような人財投資が行われ、キャリアパスを向上させていく女性が職場の意思決定に主体的な形で関与していく機会が今後増えていくものと考えられる。

2. 海外先進国における女性の活躍推進の取り組み

2. 1 概観

海外における女性の活躍推進では、女性の労働力化が重視されてきた。ただ、日本の取り組みと比べた場合に、海外では女性の活躍推進を経済・社会政策全体の構成要素と位置づけ、経済・社会全体の政策パッケージに組み込んだ上で個別の施策を推進している。すなわち、税制・社会保障・産業政策に加えて雇用環境や人口問題などの関連する個々の課題の間に見られる関係性に注目し、個々の課題を関連付けた総合的な政策を打ち出している点がひとつの特徴として指摘できる。ここでは、モデルケースとしてスウェーデン、また、子育て環境充実の一環として女性の社会進出支援に注力して成果を上げてきたフランスの２カ国を取り上げ、日本における女性の活躍推進の提言を検討するための示唆を得る。

2. 2 スウェーデン

2. 2. 1 女性の活躍の現状

2013年に世界経済フォーラムが発表した「The Global Gender Gap Report（グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート）」によると、「男女平等ランキング」でスウェーデンは第４位と日本（第105位）を大きく引き離している。

表２－１ 男女平等ランキングにおけるスウェーデン・日本

順位	前年	国名	総合スコア	経済活動の参加と機会	教育	健康と生存	政治への関与
1	1	アイスランド	0.8731	0.7540	1.0000	0.9696	0.7325
2	2	フィンランド	0.8421	0.7847	1.0000	0.9796	0.6162
3	3	ノルウェー	0.8417	0.8300	1.0000	0.9697	0.5616
4	4	スウェーデン	0.8129	0.7957	0.9969	0.9735	0.4976
105	101	日本	0.6498	0.5756	0.9869	0.9791	0.0705

出典：世界経済フォーラムの資料を基に作成

2. 2. 2 女性の活躍推進の背景

スウェーデンでは既に 1930 年代において、少子化による将来の労働力縮小を改善するため女性の労働力化を進める必要に迫られた。この取り組みをもとにスウェーデンでは、人口問題対策としての税制・社会保障制度整備と労働力強化を背景とした、生産拡大・経済成長政策を一体的にした改革が進められ、後にこの改革は「スウェーデン・モデル」として女性の活躍推進の成功例となった。

スウェーデン・モデルとは、政府が産業振興に対してある程度主体的に関与し、民間だけでなく公的部門での雇用を積極化しつつ高い雇用率を維持し、財政によって失業対策や教育・福祉などの社会保障を負担することによって持続的な経済成長と安定社会を実現することを目指した経済・社会政策である。

2. 2. 3 経済・社会的課題に対するパッケージとしての政策推進

1) 少子化対策としての「予防的社会政策」の誕生

スウェーデンが子育てや家庭生活に配慮した家族政策を推進する契機となったのは、1930 年代の人口減少問題への対応であった。世界恐慌の影響で生活が苦しくなり、欧州では生活水準を維持するために少子化が進行した。スウェーデンでは同時期に出生率が当時では世界最低水準の 1.7 まで落ち込み、将来の労働人口縮小を招く少子化が国力の低下につながる重大事として認識されるようになった。

このとき社会改革を主導したのが、政権与党の社民党員で後にノーベル経済学賞を受賞したカール・グンナー・ミュルダール（Karl Gunnar Myrdal）である。ミュルダールの主張は、夫婦が経済的・社会的困難に陥ったとしても、それを理由に親になろうとする意思を妨げる障害は除去されなければならないというもので、出生率低下はスウェーデン社会の将来にとって望ましくないとした。その上でミュルダールは「予防的社会政策」という概念を提示し、少子化進行による人口減少がもたらす経済的・社会的困難が顕在化する前に社会保障政策を実行する必要を訴え、問題に対して予防的に機能する前倒しでの政策が出生率低下に歯止めをかけうる適切な手段であると主張した。後に、ミュルダールは国政に進出して「予防的社会政策」の形成に参画することとなる。この時期に、「同一労働・同一賃金」の裏付けとなった連帯的賃金政策の導入（1941 年）、出産・育児支援のための児童手当の支給（1948 年）が実現された。

2) 政労使一体による成長戦略の実行

世界恐慌の影響による 1930～1940 年代の人口減少対策を経て、鉄鋼産業のあったスウェーデンは、第二次世界大戦後の復興需要や 1950 年の朝鮮戦争を背景にした好景気に見舞われた。しかし、需要急増によるインフレへの対応が主要な経済政策課題として浮上した。元々、人口が少ないことから、スウェーデンでは経済の上昇局面で労働力不足が発生しやすく、インフレ下での賃金上昇を抑制したい経営者と好景気を背景に処遇条件を改善したい労働者の間で雇用・賃金を巡る問題が顕在化した。経済成長と雇用の安定化（長期的には、持続性のある経済成長下における完全雇用の実現）は、産業界・労働組合及び政府間での共通課題となり、政労使三者が一体となって

長期的な成長戦略を構築することで協力した。

戦略の具体化にあたって政府が重視したのが、経済成長期に発生するインフレ下にあっても、労使協調を基盤にした安定的な生産活動の持続であった。先述のとおり、スウェーデンでは社会政策の担い手であった社民党政権が長期（1932～1976 年までの 44 年間）にわたって継続した。この期間、社民党政権が採用したのが、労働組合の全国組織（ナショナルセンター）である LO（全国労働組合総連合）が策定した経済政策である。特に国内市場が小さいために経済の輸出依存度が高いスウェーデンでは、自国の産業・企業（なかでも輸出産業の中核であった鉄鋼や機械工業などの製造業）は、戦後復興を成し遂げようと回復してきた欧米企業との国際競争にさらされ、産業の高度化・生産性向上が課題となった。そのため、労働者の代表組織である LO であっても、その経済政策の主眼は、労使対立を通じた労働者権利の実現ではなく、労使協調による経済成長を通じた成果の共有に置かれた。すなわち、①ゼネスト等の生産活動阻害要因を労使が協力して回避しつつ労働環境改善に努める「労使パートナーシップ」、②後進産業から成長産業への円滑な労働力移動によって失業者増加を回避する「積極的労働市場政策」、③後進産業の保護より新産業の創出によって雇用安定化・経済成長双方を実現する「産業新陳代謝」を重視し、労働者の権利保護や社会保障の充実と並行して産業競争力の持続・強化を目指したのが特徴である。これら一連の経済政策は、LO のエコノミストとして政策策定を担ったヨスタ・レーンとルドルフ・メイドナー両氏に由来し、「レーン・メイドナー・モデル」と称される。

3) レーン・メイドナー・モデルの特徴

レーン・メイドナー・モデルは、好況期のインフレ下における賃金の過度な上昇を回避しつつ、一方、不況期には公共事業等の財政出動のみに頼らない経済の自律的な回復の両立を図るという理念に基づき考案された。政策手段として「緊縮的財政政策」、「連带的賃金政策」、「労働市場政策」、「公的貯蓄」を用い、これらの政策手段を組み合わせることで、成長と平等という一見相反する目標を達成しようとするものであった。これらの政策手段のうち、目標の達成に最も重要となる「緊縮的財政政策」、「連带的賃金政策」、「労働市場政策」に焦点を絞り、スウェーデンの経済・社会に対してレーン・メイドナー・モデルがどのような機能を持ちえたのかを分析する。

（1）緊縮的財政政策

レーン・メイドナー・モデルは、高度経済成長下で過度なインフレを抑制しつつ持続的な成長を実現するため、緊縮的な財政を重視している。完全雇用に近いときに財政引き締めをするケインズ経済の考え方は米国などにみられる。しかし、レーン・メイドナー・モデルでは、景気が好循環であれば財政を引き締め、バブル誘発などのインフレの負の側面が顕在化しないよう、経済の安定化に軸足を置いている。こうした緊縮的な財政政策は、公的貯蓄の剰余（政府財政の余力）を創出する上でも効果的とされた（図 2-1 の矢印 1、以下図番号は省略）。個人に帰属する民間貯蓄に比べ、社会全体の共有財産と見なされる公的貯蓄は、富の再分配の観点から、雇用助成や子育て・低所得世帯等への各種給付など社会保障の財源となる。安定した社会の経済基盤を保持するとの観点から、公的貯蓄は雇用の安定化に寄与するだけでなく、産業振興にも活用でき、経済成長にも望ましい（矢印 2、3）。

一方、緊縮的財政政策は、公共事業などの公的支出の拡大に対して抑制的に働く。そのため、公共事業にみられる公的部門に収益を依存した、競争力の弱い非生産的企業を存続させるのではなく、むしろそれらを市場から退出させることで競争環境の合理化を図り、産業構造転換を促進する(矢印 4)。

(2) 連帯的賃金政策

連帯的賃金政策は、個々の企業の収益力に関係なく、同等な仕事に対して同等な賃金が支払われることを意味する(矢印 5)。ここでいう賃金の差とは、会社間の利潤の違いではなく、労働環境、担当業務に対する責任の範囲と重さ、職責を果たすのに必要な経験と教育の違いを反映するものでなければならぬとされた。連帯的賃金政策は、経済学的には「一物一価」の法則に準じた考え方であり、「同一労働・同一賃金」としても知られる。また、産業別労働組合を通じた労使の中央交渉制度によって成立するもので、スウェーデンに限らず欧州では一般的な賃金決定の仕組みである。スウェーデンにおいて、連帯的賃金の原則は、1930 年代にすでに LO によって採用されていた。しかし、レーンとメドナーは、連帯的賃金政策を産業構造転換を通じた経済成長策として、さらに、一部の高収益企業を起因とする賃金引上げ競争(賃金ドリフトの発生)を緩和する手段としても捉えていた(矢印 6、7)。

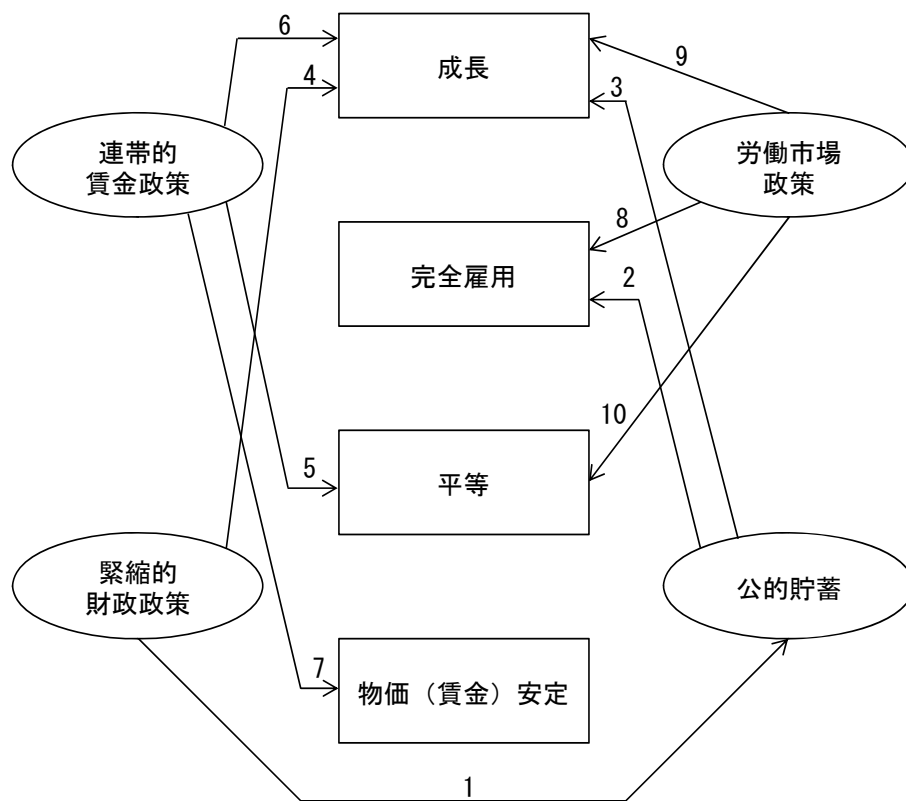
連帯的賃金政策は、同一労働・同一賃金を原則とするため、財務状況が極めて脆弱となった企業では、所定の賃金水準を維持できなくなる場合がある。そうしたとき、連帯的賃金政策は、このような企業から労働力を他社へ移動(早期の退職・転職)させる働きをし、弱体化した企業の市場からの退出(他社による吸収合併や破綻整理など)を促す。収益性の低い非生産的な産業・企業から高い成長が期待される産業・企業へと、労働力を含めた経営資源を効率的に移動させることが可能となれば、ダイナミックな産業構造転換が促進される。また、連帯的賃金政策では、収益性の高い企業とそうでない企業の間の賃金負担力の差異を考慮した水準で賃金が決定される。すなわち、この状況は、収益力の低い企業でも負担が可能であり、収益力の高い企業にとっても高すぎない賃金水準が維持されやすいことを意味する。そのため、収益力のある企業にとっては、抑制的な賃金水準を背景に、過剰利潤を獲得することが可能となる。例えば、業界トップクラスの利益を上げている企業の場合、もし、連帯的賃金政策がなければ、よりよい人財の獲得のためにより多くの賃金を支払わなければならなかったはずである。しかし、過剰利潤の獲得は、収益力の高い企業の財務体質を強化させ、事業開発等の新規投資へ資金を振り向けるよう後押しする働きをする。

(3) 労働市場政策

ここで重要なのは、完全雇用(またはそれに近い安定的な雇用状態)を実現することは、必ずしも解雇を制限することを意味しないという理解である。むしろ、弱体化した産業・企業からの労働者の移転が容易であれば、労働需要の高い産業・企業へ労働力を移転させることによって、一時的な失業の変動はあっても、全体で見れば完全雇用に近い状態を実現することが可能となる。すなわち、弱体化した産業・企業を財政支援によっていつまでも存続させず、余剰人員には早期に他の職場への転職が可能となるような職業訓練の機会を提供することが、結果として完全雇用状態をつくり出す上で有効となる(矢印 8)。

さらに、将来的に高い成長性が見込まれる産業・企業への支援に関し、政府が職業訓練等によって関与することは、流動性の高い労働市場と相まって、成長のために人財を必要としている産業・企業が

必要な労働力を効率的に調達できる効果を生む。そのため、経済の成長に刺激を与えることになる(矢印 9)。また、労働力の移動が容易であるということ、つまり、労働市場から必要な人財を企業が雇用しやすい状況は、労働市場の需給を逼迫させず、需要が高い能力を持った求職者に支払われる賃金の急速な上昇を抑制する。そのため、新興の成長産業・企業にとっては、高すぎない賃金で有能な人財を確保しやすくなるため、人件費負担の増大が成長期における収益性を圧迫することを回避できる。しかし、この状況は企業側にのみ一方的に有利に働くわけではない。弱体化した産業・企業からいつまでも他の産業・企業への転職が困難となれば、労働市場における、その人財の価値は漸減していく。しかし、労働市場が開放的で、雇用の流動性が高く、かつ成長性の高い産業・企業(すなわち人財を求めている職場)が常に存在する経済状態においては、他の産業・企業への転職可否は当人の能力と職業訓練機会の活用次第ということになる。従って、産業・企業間の著しい賃金格差が小さく、雇用の流動性維持を重視した労働市場政策は、労働者間の公正性を担保する(矢印 10)。



出典: 国立国会図書館立法考査局等の資料を基に作成

図 2-1 レーン・メイドナー・モデル

2. 2. 4 女性の就労を支援する制度整備

スウェーデンでは、女性が就労しやすい政策が取られている。日本との比較においてスウェーデンの特徴として、1) 両親手当、2) 個人単位の所得税制・年金制度が指摘できる。

1) 両親手当

(1) 制度の概要

家族・子育て向けの支援制度で特徴的なのが両親手当である。両親手当とは、子どもの出生後に育児休業をした期間中に支給される手当であり、支給期間は父親と母親の合計で 480 日間である。父親・母親は、それぞれ 240 日間の受給権を有し、そのうちの 60 日間を除けば、父親・母親間で受給権を移転できる。さらに、2 年半以内に、次の子どもが生まれると、復職により労働時間を短縮していても、前の子どもの出産直前の給与の 80%が保障される。支給額は、480 日間のうち、390 日は従前所得の 80%相当、残りの 90 日は一律日額 180 スウェーデンクローナである。

(2) 保育サービス

出産後に女性が職場へ復帰するには、幼稚園などの保育サービスの利用が必要となる。日本とスウェーデンの保育サービス利用率(幼稚園を含む)を比較すると、3~5 歳児ではともに 80~90%程度と大きな差はみられないが、0~2 歳児においてはスウェーデンの利用率が高い。スウェーデンでは、両親手当制度により、0 歳児については家庭内で育てる傾向が強いが、両親手当が終了する 1 歳児の途中から職場復帰することにより、2 歳児では 80%が保育サービスを利用している。

(3) 男性の育児参加

女性の労働参加率向上のためには、女性の育児休暇中の所得保障を厚くすると同時に、育児休暇後の職場復帰が円滑に進むよう、保育所の整備を並行して進めていく必要がある。また、スウェーデンでは男性も手当の支給対象としている。現在では、男性も最低 60 日の育児休暇の取得が義務付けられているほか、男性の育児休暇日数が 240 日に近づくほど、税額控除が増える仕組みが導入されている。これは、男性の育児休暇取得率上昇に有利に働く。育児を女性だけに任せるのではなく、男性も含め社会全体で支えるという考え方を取っている。

2) 個人単位の所得税制・年金制度

(1) 所得税における配偶者控除

所得税は個人単位課税であり、配偶者の有無や所得の多寡によって、個人の納税額が変わることではない。日本の所得税における配偶者控除に相当する仕組みは存在しない。

日本も個人単位課税の所得税制を採用しているが、配偶者控除が存在するため、夫の給与が高い世帯では妻が働くことで得られる追加的所得に対する税の負担感が高くなってしまい、女性の就労インセンティブが抑制されてしまう。スウェーデンにおいても、かつては夫婦(家族)単位での課税という考え方を有していたが、女性が自らの収入で経済的に自立することを目的として、1971 年に配偶者控除が廃止されている。

（２）公的年金における３号被保険者

日本の年金の３号被保険者制度にあたるスウェーデンの扶養者年金制度は、1999年の年金改革による最低保障年金の導入と同時に廃止されている。従前の扶養者年金制度は租税による福祉年金に改組された。これにより、年金保険料、年金受給額についても、個人単位で計算されることになった。離婚時の年金分割制度も存在しないため、専業主婦に対する年金は、最低保証年金のみとなる。保険料が賦課される年収の下限は、スウェーデンでは年収 9,528 スウェーデンクローナであり、性別に関係なく働けば応分の保険料を納め、応分の年金を受け取るという仕組みが構築されている。

共稼ぎが一般的で個人単位の社会保障が根付いたスウェーデンでは、扶養者年金制度が廃止された一方、日本では現在でも３号被保険者制度の扱いや婚姻の有無・世帯構成による社会保障の違いが議論の途中にある。

2.2.5 男女の意識改革のための教育

1) 男女平等教育の取り組み

1979年の男女雇用機会均等法を強化する形で1991年に機会均等法（Jämställdhetslag、または平等法）が制定された。これによりスウェーデンでは、職場における男女間の処遇格差是正に社会全体で取り組む機運が高まる一方、性別役割に関する保守的価値観が強く残る地域で男女の意識改革を教育を通じて推進しようとする動きが出てきた。最も先進的な取り組みとして注目されたのが、性差意識の根強かったイエヴレボリ県（スウェーデン中東部の中規模地方都市）で実施された男女平等教育プロジェクトである。

これはプレスクールに通学する1～5歳の男女児童を対象にしたもので、子どもの発育過程において、教育環境が彼らの価値観形成にどのような役割を果たしうののかを実験的プログラムによって分析するという内容であった。具体的には、全国共通のナショナル・カリキュラム（レーンプラン）に掲げられた「教育が子どもに伝えるべき５つの基礎的価値」をもとに、中でも男女平等に資する取り組みを実験と観察を通して実施することで、男女平等教育が達成すべき重要な目標を抽出しようとした。

表２－２ 教育が子どもに伝えるべき５つの基礎的価値

1. 人命の不可侵
2. 個人の自由と誠実さ
3. すべての人々の同等の価値
4. 女性と男性の平等
5. 弱い立場にある人や攻撃にさらされやすい人々との連携

出典：「An Equality Project」等の資料を基に作成

このプロジェクトでは、男女の学校現場における活動内容、子ども同士の関係などについて子どもの行動観察を通じて男女差を調査し、男女の特質と平等教育の達成に向けた目標を以下のとおり抽出した。

表 2-3 行動観察から導出された男女の特質

男子	女子
・大勢の中で自分が突出することを意識 ・大きなグループの中で遊ぶ ・大人との距離を保つ ・ゲームを通してリーダーシップ、イニシアチブを取るようになっていく ・アイデンティティは女子らしくないこと ・手助け、配慮、親切をあまりしない ・断定や攻撃性を発達させる	・二人一組や大人の近くで遊ぶ ・大人と触れ合う機会が多い ・ゲームの中で会話、関係性、感受性を駆使 ・アイデンティティは、他者との関係や類似性に基づいて形成されていく ・緩衝材やサポートの役割を受け入れる ・自分を犠牲にしても他者の要求に応える ・適応し、用心深くなるようにしつけられる

出典：「An Equality Project」等の資料を基に作成

表 2-4 平等教育における男女の目標

男子	女子
・グループとしての思いやりを持ち、「私たち」という感情を獲得させる ・衝突を回避できる会話によるコミュニケーション能力を発達させる ・話し合いを通じて他者を理解・尊敬し、互いを受け入れられる ・地位の高い者の意見によらず、自分の意思で選択するよう挑戦させる ・異性の存在を肯定的に見させる	・競争し、助け合い、大きなグループで行動することに挑戦させる ・ポジティブな自己像を得て、自信と独立心を得られる ・好奇心を開発し、数学や実験を通じて、原因と結果を考えられる ・互いの声を聞かせ、「No」と言う権利を持たせる ・異性の存在を肯定的に見させる

出典：「An Equality Project」等の資料を基に作成

こうした男女の特質差には、大人である教師が、無意識の態度を通じて子どもに期待・要求したことが影響したと考えられた。教師が何気なく与えた本や映像から受けたイメージが子どもに植え付けられ、例えば男子であれば、アクションヒーローの本に登場する主人公の行動や態度から「男性はこうあるのが望ましい」という理想型に引きつけられ、影響されてしまう。また、親の認識が子どもに与える影響にも注意が必要とされた。例えば、異性関係に対する親世代の考え方の背景にある規範が、しつけという手段を通じて子どもの意識に植え付けられていく。成人男女の性意識には、子ども時代の親の考え方や学校教育から受けた内容、そこで形成された行動様式が影響する。このプロジェクトの成果は、児童年齢層における平等教育が果たす役割の重要性が確認されたことである。スウェーデンでは、1991年の機会均等法制定と同時代に教育改革が実行されたことが興味深い。それまでは、就学前の子どもに対して保育事業の位置付けで保育所が整備されてきたが、1998年にナショナル・カリキュラム（レーンプラン）が改定され、保育事業にも小学校以上と同じ教育の役割が付与された。この改定により、ナショナル・カリキュラム（レーンプラン）に規定された男女平等教育が行われるようになっていった。

2) 「平等」の捉え直し

本プロジェクトを通じ、「平等」とは「自由であること（Freedom）」を意味し、差異を前提として、ひとり一人を尊重することと捉えている。すなわち、法的概念での「等しい権利」ではなく、

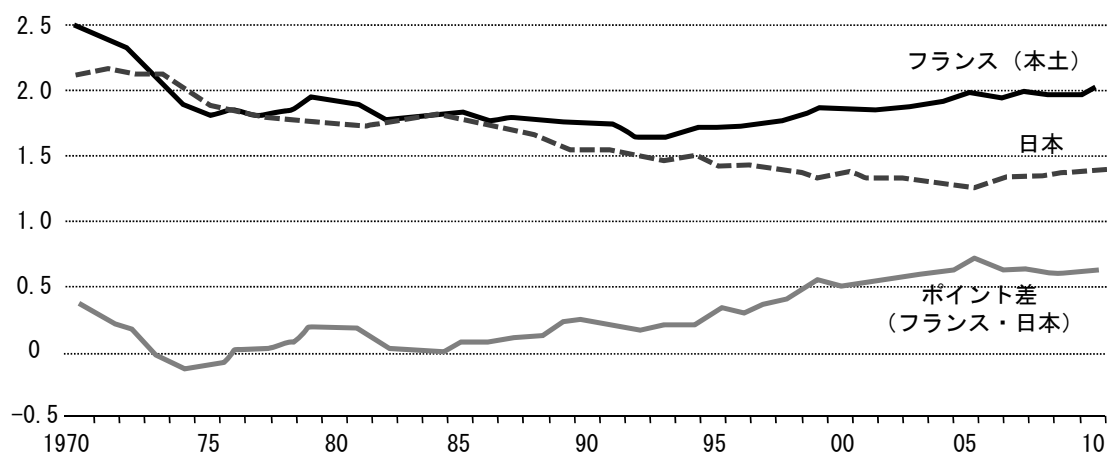
差異の尊重が平等につながるとの捉え直しである。また、「自由であること」とは、「差異が平等の価値を持つ」よう取り組むが、他方で差異が抑圧装置とならないように、差異の境界を越える自由であるとしている。つまり、差異に対して社会が開かれていることがこそが平等だというのである。それゆえ、すべての人が、特に子どもの場合は性別によらず、豊かな潜在能力を発見し、その能力を試し、さらに能力を発達できることが重要とされた。

2.3 フランス

2.3.1 女性の活躍推進の背景

一方、フランスでは「低所得多子世帯への経済的支援を通じた社会保障の充実」が図られた。その過程においてフランスとスウェーデンは、女性の労働力活用による経済活性化に取り組み、子育て支援の充実や男女共同参画社会の実現を通じて、より女性が社会進出しやすい・働きやすい社会システムを構築してきたものといえる。

少子化問題が大きな課題の一つとなっている日本では、2005 年に 1.26 まで低下した出生率は 2009 年には 1.37、2010 年には 1.39 と若干持ち直してきているものの、依然として低い数値で推移している。一方、近年のフランス本土の出生率は 2009 年には 1.99、2010 年には 2.01 と、2.00 前後の高い数値で推移している。この数値は、先進諸国の中では米国やアイルランドに次いで高い率となっている。この出生率の高さは人口増を支える要因ともなっており、フランスの人口はこの 30 年間で 5,500 万人から 6,500 万人へと 1,000 万人も増加している。



出典：INSEE、厚生労働省の資料を基に作成

図 2-2 フランスと日本の合計特殊出生率の動き

これはフランスにおける「家族政策」が効果を発揮していると考えられる。家族政策とは、子ども、高齢者、障害者などを包括した家族全体を総合的に支援するために国が推進している施策であり、家族給付、税優遇、出産・育児休暇、育児サポートから構成されている。施策の目的は、出生率の向上、子育て費用の補償、所得の再配分、貧困対策である。家族政策は労働環境にも影響を及ぼしており、フランスの 25 歳から 49 歳の女性の就業率は 8 割を超えている（日本は 7 割）。

2.3.2 家族政策に関する歴史的経緯

フランスの家族政策は、第一次世界大戦の前後に地方の民間レベルで企業等が貧しい多子家族に対して賃金に上乗せした手当を支給したことから始まった。第一次・第二次世界大戦間の1932年にランドリ法により、子どもを持つ世帯への手当の支給が法定の制度として位置づけられ、全国的に一般化した。1938年には家族手当が創設され、翌1939年には家族問題を担当する閣外相が置かれている。これらの対策は、第一次世界大戦後に急激に出生数が落ち込んだことを受け、政府が出生数増加を優先課題としたことが要因となっている。

第二次世界大戦後の1946年には税制上の優遇策である家族係数制度が導入されるとともに、家族給付制度の拡充整備（家族手当、単一給手当、産前手当、出産手当の創設）が図られ、家族政策は本格的に実施されるようになった。

1980年代には、CNAF（家族手当全国金庫）による保育施設拡大の促進が図られる一方、1985年には3歳未満の乳幼児を養育する世帯への直接支援を拡充するため、乳幼児手当（3歳未満の子どもを有する世帯に手当を支給。所得制限あり）及び養育手当（3歳未満の子どもを含む3人以上の子どもを持ち、育児のために就労を制限している世帯に手当を支給）が設けられた。

1990年代に入ると、女性の仕事と家庭の両立支援が拡充されるようになる。1990年には認定保育ママを保護者が直接雇用した費用に対する助成制度が設けられるとともに、1995年には育児休暇中の収入保障のため、養育手当が子ども2人の世帯にも適用されるようになった。2003年に養育手当や認定保育ママの雇用に対する助成等が新たな手当（乳幼児受入手当）に再編された。

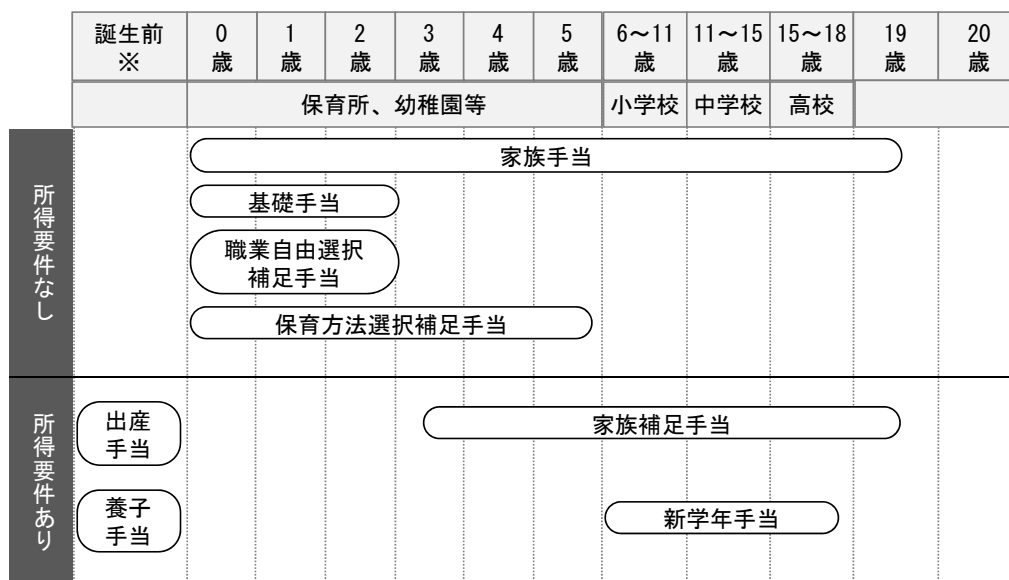
年代	家族政策に関する施策	出生率の推移
1910年代	地方の民間レベルで多子家族への手当の支給	2.6
1932年	ランドリ法の制定（子どもを持つ世帯への手当の支給が全国的に一般化）	
1938年	政令法による家族手当の支給（最初の公的措置）	
1939年	家族問題担当閣外相の設置	
1946年	家族係数（税制上の優遇策）制度の導入 家族給付制度の拡充（家族手当、単一給手当、産前手当、出産手当の創設）	2.1 2.5
1948年	家族給付への住宅手当の導入 社会保障費のうち家族部門に関連するものが5割を占める	
1981年	家族係数制度の拡充（第3子以降の係数を0.5から1に引き上げ）	1.8
1982年	「家族会議」の開催	1.66 1.7 1.9
1980年代	家族手当全国金庫による保育施設拡大の促進	
1985年	乳幼児（3歳未満）を養育する世帯への直接支援の拡充（乳児手当、養育手当）	
1990年	認定保育ママ雇用に対する支援の創設	
1994年	「家族会議」の法制化（ヴェイユ法）	
1995年	養育手当の拡充	
2003年	乳幼児受入手当の創設	
2005年	出産育児と就労に関する選択肢を拡充 乳幼児の受入体制の拡充	

出典：在日フランス大使館、INSEEの資料を基に作成

図2-3 家族政策の歴史

2.3.3 家族給付制度の役割

家族政策の中で中心的な役割を果たしているのが家族給付制度である、この制度は事業主拠出金や目的税、国・県の負担金を主な財源としており、所得制限のない家族手当や、多子家族を支援する家族補足手当（多子手当）など、子育て世帯を家計面で幅広く支援している。



注：養子手当の受給は養子縁組前

出典：自治体国際化協会等の資料を基に作成

図2-4 主な家族給付制度（年齢別、所得別）

経済援助開始の要因となった貧困多子世帯については、「家族補足手当」が支給される。「家族補足手当」は多子手当ともいわれており、3歳から21歳未満の子どもを3人以上扶養している多子世帯のうち低所得の世帯を対象とした手当である。なお、所得要件のある家族給付については、当該カップルの婚姻の有無は問われない。

表2-5 家族補足手当（多子手当）の所得要件（上限額）（2012年）

扶養している子どもの人数	収入源が1人のカップル (ユーロ)	単親または収入源が2人の カップル (ユーロ)
3人	35,848	43,853
4人	41,823	49,828
以降子ども1人ごとの加算額	5,975	5,975

注：所得は2010年の金額

出典：自治体国際化協会等の資料を基に作成

2.4 スウェーデン及びフランスの取り組みから得る示唆

スウェーデンとフランスはともに少子化の進行に歯止めをかけ、所得に応じて手当を支給するなど、女性を含めた家族を重視した政策を推進してきた。両国の違いは、スウェーデンがより個人を単位にした政策に軸足を置いてきた一方、フランスが子どもを中心に置いた世帯への支援策を充実させてきた点である。日本でも子育て支援に関しては、保育所の整備促進、育児休暇手当の整備などに政府が積極的に関与することで、女性が育児と仕事の両立を図れるよう制度・施策が展開されてきた。このような違いは、両国が対策を講じることとなった社会問題の特質差によるところが大きいと考えられる。

フランスでは、多子家族への手当支給が家族政策充実の背景となっており、主として低所得世帯への子育て支援を行うことで、国民の社会的不安解消や貧困による社会基盤の不安定化を回避する狙いがあった。すなわち、社会保障の観点から施策が充実されてきた側面があり、子育てのしやすい・女性が社会で活躍しやすい社会を形成することが安定した社会の実現に不可欠との政策的理念が認められる。他方、スウェーデンでは農業国から工業国への転換を進めていた時期に第二次世界大戦を経験したものの、参戦しなかったために戦災による経済基盤の破壊を免れた。そのため、戦後の欧州復興需要で工業化を推進させ、高度経済成長期を迎えることとなる。その過程で、経済成長を背景に拡大する民間部門に男性労働力を吸収されていた公的部門は、教育や医療・福祉といったサービス部門や行政部門を支える有望な働き手として女性を活用することが喫緊の課題となった。そこで女性の労働力化を推進し、女性が男性と同等に働きやすい制度・支援を充実。高い女性の労働力化率（77.9%）を実現し、現在では女性の活躍が最も進んだ国のひとつとなっている。

一方、日本政府では、内閣府や厚生労働省などが、これまでも海外諸国による女性の社会進出支援に関する政策・制度の調査・研究を実施してきた。日本とスウェーデンの間では、「日本・スウェーデン 男女共同参画ジョイントシンポジウム」を2007年と2008年に開催し、双方の政策に関する情報交換を重ねるなど、スウェーデンは女性の活躍先進国として日本政府が参考にしてきた国でもある。スウェーデンの場合、男女平等の実現を優先して社会政策に軸足を置いた女性支援ではなく、むしろ成長要因として女性の労働力を積極活用した経済成長政策としての側面にこそ、今後の日本の将来像を検討する上で有用な示唆を求めることができる。すなわち、経済政策と社会政策は、いわば車の両輪であり、スウェーデンは女性が抱える社会的課題に焦点を当て、その背景となっている不安を解消したり不公正を是正する平等政策の推進にとどまらず、課題解決によって社会全体が享受できる利益を拡大することで成長力のある社会を実現した。とりわけ、政府の中核で経済政策を推進したヨスタ・レーンとルドルフ・メイドナーによる「レーン・メイドナー・モデル」は、さまざまな社会問題の間に横たわる関係性を紐解き、社会政策の充実には、その裏付けとなる安定的な財政や新たな産業・雇用を生む経済成長が必要不可欠であることを示唆している。

2.5 提言

日本において、今後、女性の活躍を推進するポイントは、男性中心に形づくられた働き方の見直し、また、意識を背景とした職場環境の風土を変えることにある。日本政府が女性の社会進出や職場での積極的登用を促す仕組みづくりを成長戦略の中で取り組んでいる一方、スウェーデンやフランスなどの女性の活躍先進国の調査からは、政府の制度・政策面での支援に加え、性差に偏らない人財登用や公平処遇などの企業（職場）における取り組みも重要と考えられる。

本章では、日本における女性の活躍推進のために下記のとおり提言を行う。

1) 女性の就労を抑制しない税・社会保障制度の運用

専業主婦を想定した配偶者控除・社会保障費負担免除は、かねてより女性の就労に対して抑制的であると指摘されてきた。他方、海外では、日本のように専業主婦世帯のみが優遇される制度ではなく、基本的には個人単位（スウェーデン）か共働きでも税制上の優遇措置を受けられる仕組みが採用されている（フランス）。配偶者控除や社会保障費納付免除は、女性の就労に対して抑制的であるだけでなく、婚姻の有無によって適用可否が判断されることからみても不公平であり、廃止を含めた抜本の見直しが必要であると考えられる。一方、これら制度の見直しによって生まれる新たな資金（予算）を、女性を積極的に採用・登用する企業に対する助成金として活用するのも選択肢である。

2) 企業による戦略的な女性の活用の推進

女性が男性との性差を意識することなく働けるスウェーデンでは、男女の違いではなく、能力・実績といった個人の資質（Qualification）による適正な登用・処遇が当然のこととして行われている。日本では、女性の採用や管理職等への登用が進まない一部の業種・企業が、採用や登用に関する数値目標を定めて女性の活躍の場を増やそうとする動きがある。スウェーデン現地調査で訪問した電機メーカーの人事部門では、女性の活躍が一向に進展しない企業が、長期的な目標として分かりやすい数値を掲げることには意義があるとしている。なぜなら、数値目標は従業員が意識しやすく、そのため会社の経営指標として各職場で共有されやすいからだという。

しかし、数値目標の達成だけが一人歩きしてしまえば、数値目標達成のための安易な登用を招きかねず、本人・企業の双方にとってメリットがない。本来あるべき女性の活躍推進には、男女の性差に関係ない個人の資質による適正な登用・処遇の徹底が前提として必要である。これにより、男女の別に影響されず、異なる経験・価値観や能力・実績を持ったさまざまな人財が活躍する機会を得られ、企業の中に多様性が生まれる。企業は多様性を有することで、例えば、それまでは注目してこなかったビジネスチャンスを探索できるようになったり、多様な人財がチームを組んでビジネスに取り組むことで、新たな価値を持つ製品・サービスを生み出す可能性を拡大できる。その上で、女性の登用を特に進めたい企業では、多様な視点や経験を事業創出や収益拡大に生かす方策（例えば、女性だけの事業開発チームなど）が効果を発揮するものと考えられる。20世紀初頭、すでに欧州市場での国際競争に晒されたスウェーデンの企業は、マーケティングや製品・サービス開発のみならず、会社のあり方・経営方針そのものに女性の視点や経験を積極的

に反映することで、高い成長を実現した。こうしたスウェーデンの取り組みは、社会の構成員は男性と女性が半分ずつであり、市場の半分の決定権は女性にあるという、シンプルだが核心をつく判断によるものである。今日でいう「ダイバーシティ経営」の先駆けといえる。

女性の活躍が進展しない現状を打破するため、数値目標の達成を掲げるのも一つの策であるが、それを最終的なゴールとせず、性差によらず事業の成長に最適な人財を登用するのが当然であるとの考えに立脚した経営戦略を職場全体で共有・実行していくことが、女性の活躍推進において日本の企業が取るべき選択として望ましい。

3) 諸政策と関連付けた有機的な国家ビジョンの策定

安倍政権の「成長戦略」では、「赤ちゃん 3 年間抱っこし放題」に代弁される育児休暇の拡大、女性の管理職比率を 2020 年までに 30%に増加といった、さまざまな施策が掲げられている。しかし、それらの施策の実現によって社会がどのように変化するのかといった新たな国の姿を具体的にはイメージできない。それは個々の施策同士の関連が明確でなく、どちらかといえば各省庁から提出されたものを「成長戦略」という名の箱の中に陳列したとの印象を受けるためであろう。

こうしたさまざまな取り組みを相互に関連付けて推進していくには、経済政策と社会政策を統合的に立案・実行していく「司令塔」としての統括機能が政権中枢に不可欠である。各府省から提出される政策・予算要求を受動的にとりまとめるのではなく、自らが国家ビジョンを描き、政策・予算の策定から実現までを一気通貫して主体的に取り組むのである。現在、このような機能は、内閣府（男女共同参画局）及び担当大臣が有しているが、女性の活躍推進を日本の中長期的な国家ビジョンの中核に位置づけ、政府が政策の一層の強化に取り組むためには、現行の機能（府省・大臣の位置づけ・権限）に代わる、全府省の関連政策を統括する上位組織として「国家戦略省」ともいうべき新たな省の常置が選択肢として考えられる。国家戦略省が司令塔となることで、関連政策を府省横断・統合的に立案し、強力に実行することが可能である。また、国民には政策の全体像が分かりやすく伝わり、個々の政策同士のシナジーも発揮されやすくなる。さらに、政策パッケージ全体の成果評価や問題への対応も迅速かつ効果的に行うことが可能になると考えられる。

4) 意識変革につながる学校教育・職場研修の展開

企業が置かれた事業環境の変化は、グローバル競争がますます進展する中で加速化を余儀なくされる。他方、人々の意識は、それまでの体験から形成されうるものであるため変化に時間がかかる。ゆえに、第一に、政府の取り組みとして、幼少期から男女平等を意識させる学校教育カリキュラムの強化が効果的と考えられる。第二に、これは企業の取り組みとして、青年期・中高年期において意識の持続・喚起につながる職場での継続的教育の強化が考えられる。学校教育では、伝統的な男子・女子のイメージにとらわれず、性別の型にはまらない「個人」としての可能性を引き出す教育目標に基づいたカリキュラムを、保育園・幼稚園といった幼児教育段階から初等・中等教育にかけて実践する。また、青年期・中高年期においては、主に職場環境を通じた観念の固定化（男性職場ゆえに男性中心の考え方がはびこるといった状態）を解きほぐす必要がある。商工会議所などの経済団体を通じ、加盟会社の従業員が、業種を超えたワークショップやセミナ

一に定期業務研修として参加することが考えられる。業種を超えて参加することで、男性中心職場・女性中心職場の偏向に影響されず、男女の壁を越えた相互理解を通じて、参加者が幅広い価値観を持つ機会を得られる。また、定期的に業務の一環として参加することで、男女平等の重要性を職責として強く意識する機会を得られ、定期的に繰り返し参加することで、男女平等に対する高い意識を維持する効果を期待できる。

2.6 まとめ

- ・ 男女雇用機会均等法施行以来、日本政府はこれまでも、さまざまな形で女性の社会進出を支援してきた。しかし、多くの女性の間には、家庭との両立や職場の理解向上を指向した施策が不十分で改善を望む声強い。一方、女性の活躍先進国であるスウェーデンやフランスの政策は、こうした国民の声をより反映したものとなっている。また、スウェーデンの場合、女性が社会に出て働くことを社会政策の視点からだけではなく、経済成長の重要な要素と位置づけ、経済政策と社会政策をパッケージとした総合的な国家戦略を実行してきた。
- ・ しかし、現在の日本の政策は、各府省から提出された予算案を「アベノミクス」という名の箱に詰め合わせた状態にあって、各施策の実行が相互にどのような影響を与え、その成果として女性が本当に活躍できる社会になるのか、その具体像が国家ビジョンとして明示されていない。
- ・ 企業の取り組みについては、おおよそ必要とされる施策は制度として整備されてきている。また、女性の管理職登用率などの数値目標を設定することで、取り組みを加速化させる動きもみられる。日本は上記先進国から学べるものを学びつつ、官の強みである政策立案能力と、民の強みである実行力を連携させ、女性の活躍推進に資するあらゆる取り組みを日本社会全体の重要戦略として一層進化させる必要がある。本報告では、その検討における日本の現状から課題を分析し、提言となる取り組みについて一部触れさせていただいた。

[参考文献]

内閣府：平成 25 年版 男女共同参画白書

(株)シルバーストーン：Excellent SWEDEN(2011 年 6 月)

(株)シルバーストーン：Excellent France(2010 年 12 月)

北岡孝義：スウェーデンはなぜ強いのか (株)PHP 研究所 (2011 年)

高岡望：日本はスウェーデンになるべきか (株)PHP 研究所 (2011 年)

湯元健治・佐藤吉宗：スウェーデン・パラドックス (株)日本経済新聞出版社 (2010 年)

竹崎孜：貧困にあえぐ国ニッポンと貧困をなくした国スウェーデン(株)あけび書房 (2008 年)

3. 女性が活躍しやすい社会のイメージとその具体化方法

第1、2章においては、日本国内の女性の活躍に関する制度・政策の変遷及び女性の活躍先進国における実情を調査・比較することにより、わが国における制度・政策面からの課題等を整理した。

上記の調査結果分析と研究会メンバーにて議論を重ねることにより浮かび上がってきた日本国内における「女性が活躍しやすい社会」のイメージとは、女性(男性も含めて)が働きやすい風土・制度を職場及び社会全体で醸成し、個々人のフレキシブルな働き方への理解・行動促進と働くことへの意識の向上を促すことにより、最終的には様々なワークプレイスから生まれる生産性、労働力の向上により、グローバルに勝ち残る産業・教育の競争力を高める結果につながると本研究会では考えた。

つまり①**社会・職場の風土**、②**個人の働き方**がうまく連携し、最終的に現在の様々な問題が解決されることにより、女性の活躍しやすい社会が構築されると想定する。この連携は多様な人財を今後グローバルに活用するために、女性のみでなく男性も含めた多種多様な働き方を実現することになり、結果的には産業・教育の競争力を上げることに直結すると考える。

しかし、本連携を有効且つ効率的に実行するための根本的ファクターとして考えられることが、**「働く人々(男女とも)の意識の変革」と「行動」**であると本研究会では考えた。本ファクターは上記連携を実施するためには最も重要であり、必要不可欠な事由である。

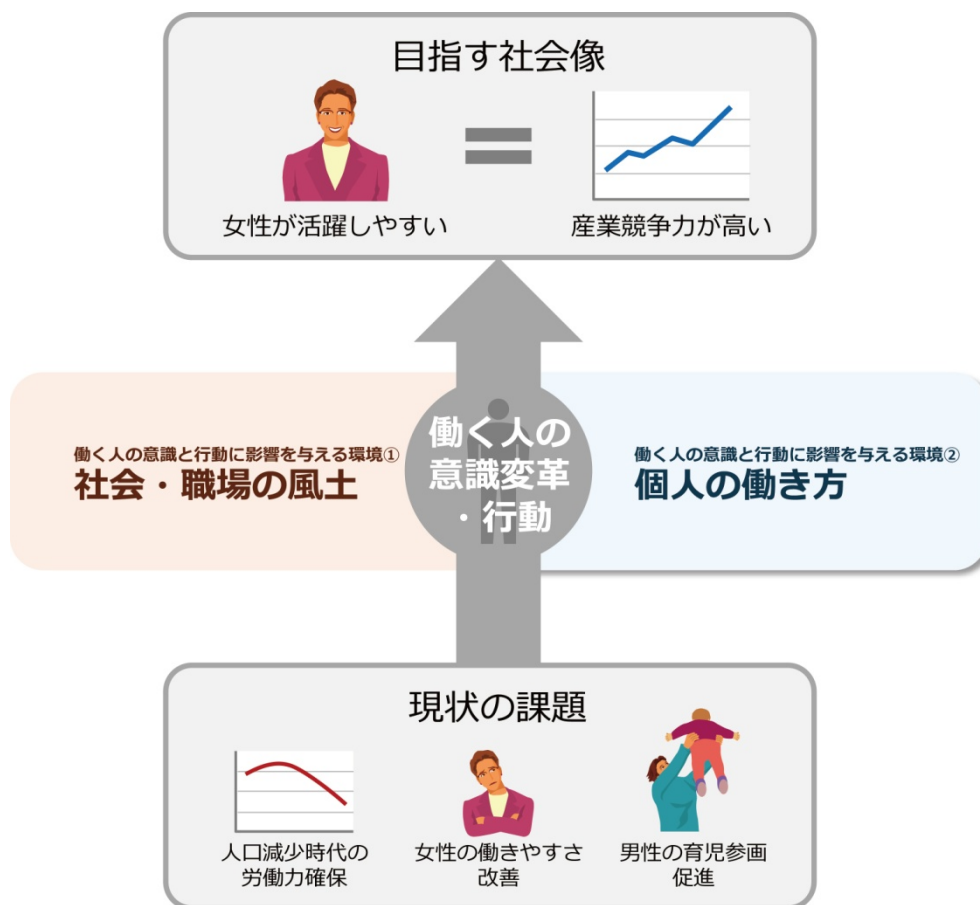


図3-1 女性の活躍しやすい理想社会の構成要素と課題

そこで第 3 章では、上記のファクターの現状を客観的に捕らえるために、着眼点を下記のとおり置くことにした。まず社会・職場の風土からの意識改革と行動の指標として a. 男性の育児休業取得状況からみえてくる問題点、またフレキシブルな働き方を許容するための指標としては b. 在宅勤務制度の導入と実施の実情、及び個人のモチベーション指標としての c. 男女に対してのキャリア意識向上施策状況を、

(1) 既存データ（男性の育児休業取得状況）から読み解く調査

(2) 先進的に行動を実施している企業へのヒアリング調査

から検討することとした。

以下に調査結果から見えてきた課題を整理し、課題を解決するための提言をまとめる。

3. 1 既存データから読み解く女性の活躍に関する課題

政府は「女性活躍推進」を日本の成長戦略の中核として位置づけ、「女性のライフ・ステージに対応した活躍支援」や「男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備」を柱として総合的に施策を展開している。しかし、共働き世帯やワーキングマザーは増えても、依然として家事・育児等の家庭的責任は女性に偏ったままであり、仕事と育児を両立する女性社員にとって、働く上での最大のネックである「働きたいけど（男性ほど）働く時間がない」という状況は解消できていない（図3-2①②、図3-3）。

そのため多くの女性社員達は家庭偏重の働き方にならざるを得ず、結果として“キャリアトラップ”から離脱し、育児中の女性の職域が限定されることでキャリアアップの途が閉ざされる“マミーズトラップ”にはまったり、“そこそこ社員”から脱出できずにいると推察される。一方では男性社員側も、長時間労働を前提とした働き方、仕事偏重の生活に実は満足していないという実態がデータより伺われる（図3-2②、図3-3）。

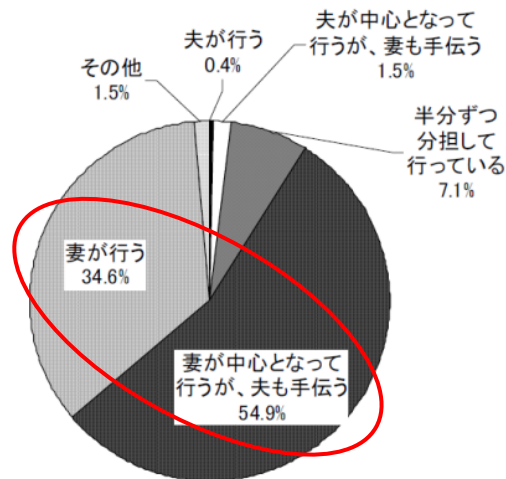
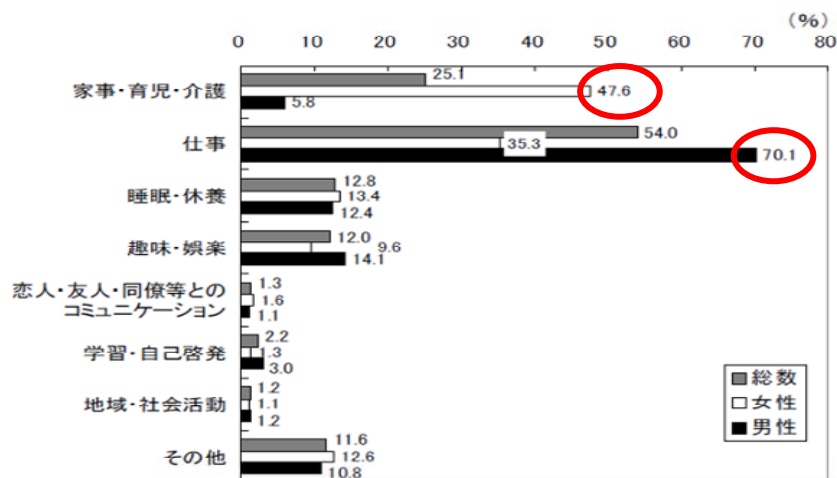
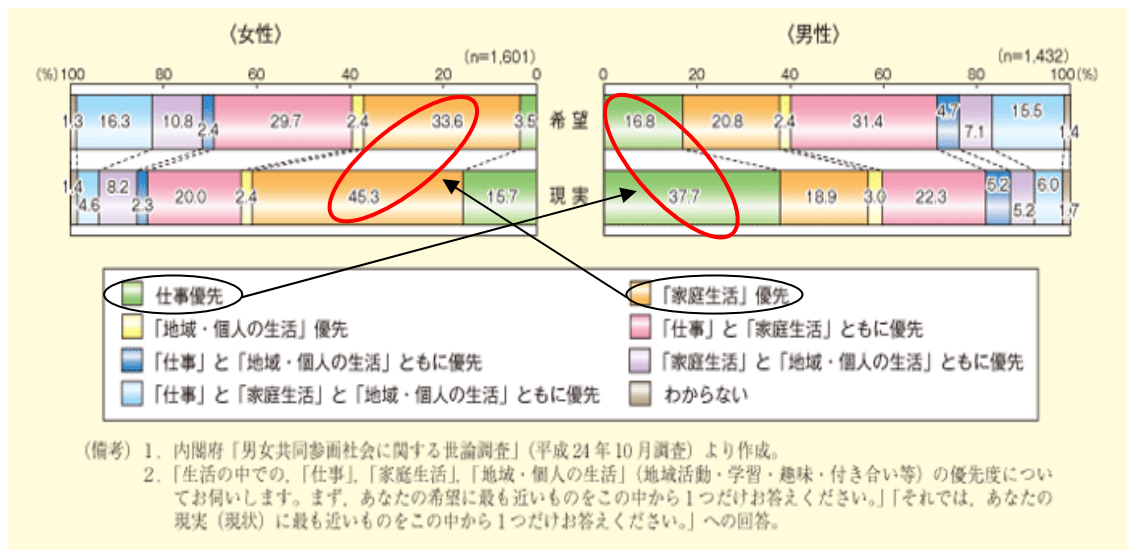


図3-2① 夫婦間での家事負担



出典：内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年度）

図3-2② 時間を取りすぎていると思う活動（男女別）複数回答



出典：内閣府「男女協同参画社会に関する世論調査（平成24年度）」

図3-3 仕事と生活の調和に関する希望と現実（男女別）

深刻な少子高齢化問題に直面している日本にとって、個人の生活の充実はもとより、労働力、社会保障の担い手確保という観点からも、理想とすべきは、男女ともに仕事も家庭も充実し、男女ともが役割責任を担う男女共同参画社会であり、この理想の姿にそれぞれが近づくためには、男女それぞれに偏っている負担を双方に配分することが必要となる（図3-4）。

つまり、家事・育児負担の女性偏重解消による、女性側の労働時間捻出やキャリア形成機会の拡大。そして、長時間労働を前提とした働き方の見直しとワーク・ライフ・マネジメントの浸透・徹底による、男性側の時間捻出と家庭・育児参画の促進である。

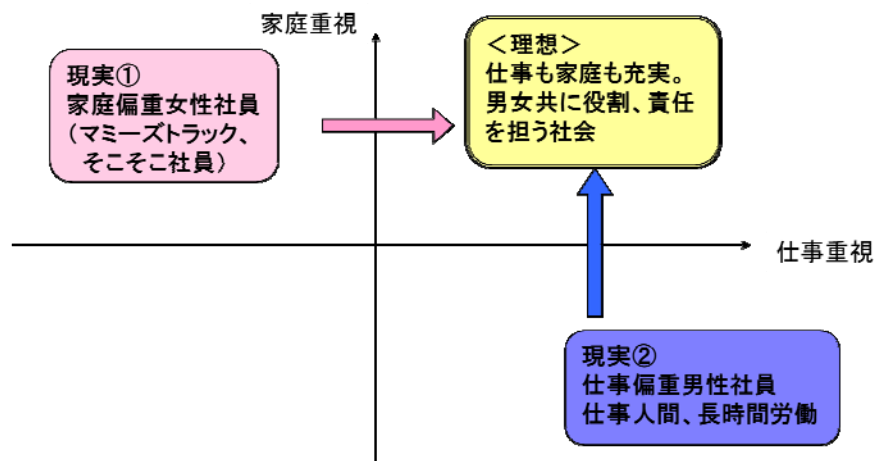


図3-4 働き方の理想と現実（クロス図）

そこで我々は、この「働き方の見直し」と、「男性の育児参加」を推し進める為の一つの象徴的
制度として、今回「男性の育児休業」取得促進に着目したい。

なぜなら、「出産」という絶対的休業事由が存在しない男性社員が育児休業を取得するためには、女性の場合以上に、以下に挙げる要素が整っていることが必要と考えられるが、これらの要素は、育児休業だけにとどまらず、両立支援制度全般への利用しやすさに共通する要素だからである。

- 男性の育休取得に対する上司、同僚の理解
- 多様な価値観を尊重する風土（自分と同じ考え方、働き方を相手に求めない）
- 育休取得がキャリア形成上ハンデとならない制度運営
- 長時間労働を前提としない生産性重視、成果主義の職場風土
- ワーク・ライフ・マネジメントの全社員への浸透
- 育休取得により周囲に過度な負担をかけることにならないバックアップ体制の整備 等

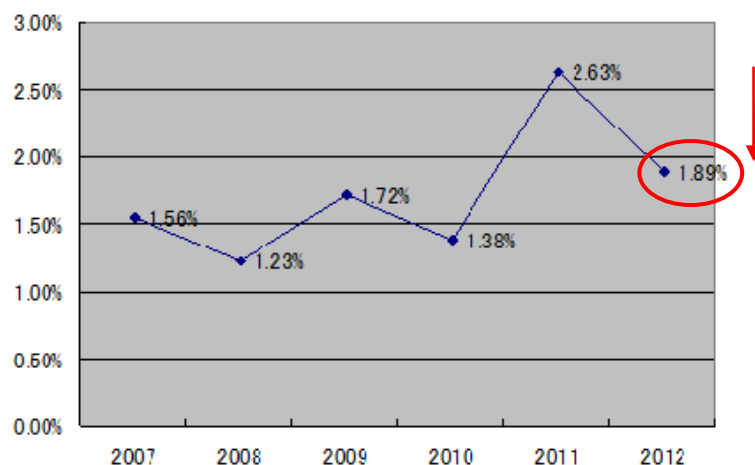
については、男性の育児休業取得のしやすさや取得状況は、企業における両立支援制度全般の使いやすさの主要バロメータとなりうる、また育児休業取得をきっかけとして、男性が育児の精神的・身体的負担を実体験し、育児スキルを身につけることで、乳児期のみならずその後も、仕事と両立しながら主体的に育児参画するようになる、と仮説設定し、この仮説を前提に、男性の育児休業の切り口から各種既存データについて、取得状況（3. 1. 1）、取得のメリット（3. 1. 2）、阻害要因（3. 1. 3）と順に読み解き、制度が目指す社会像と企業における実態のギャップを考察する。

その上で、考察結果をふまえ、男性の育児休業取得促進に向けた具体的かつ有効と考える提言（3. 1. 4）を、行政、企業、個人の切り口から行うこととしたい。

3. 1. 1 男性の育児休業取得状況

・低水準で推移する取得率、短期間に留まる取得

まず、男性の育児休業の取得率の推移をみてみる。2007 年は 1.56%でその後も 1%台に留まっている（図 3-5）。2009 年の法改正で専業主婦の夫でも育児休業が取得可能となり対象者が拡大したことも影響し、2011 年には 2%台となり更なる増加も期待されたが、2012 年には再び 1%台に落ち込んでいて、依然として低水準からは抜け出せていない。



出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

図 3－5 男性の育児休業取得率

次に、育児休業の取得期間に着目する。2005 年と 2012 年のデータと、2008 年のデータは不明の割合が高いことを考慮すると、約 90%が取得期間は 3 カ月未満と短期間であることが分かる。また、1 ヶ月未満の極短期間の取得者が大幅な増加傾向（31.7→81.3%）にあることに対して、3 ヶ月以上の比較的長期取得者微増（1.5→6.2%）しかしていない。一方で、1～3 カ月の取得者は大幅に減少（65.8→7.2%）しており、男性の育児休業取得期間は、極短（1 ヶ月未満）と比較的長期（3 ヶ月以上）に 2 極分化していると言えるものの、極短が主流である（表 3－1）。

表 3－1 期間別の男性の育児休業取得率（%）

男性の育休取得期間は二極化している

年度	1カ月未満	1～3カ月未満	3カ月以上	不明
2005	31.7	65.8	1.5	0.9
2008	54.1	12.5	5.6	28.1
2012	81.3	7.2	6.2	5.3

増

減

微増

出典：日経新聞・渥美由喜氏記事（平成 24 年 8 月 5 日付）（出元：平成 17 年度厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、平成 20・24 年度「雇用均等基本調査」に基づき渥美氏が作成）

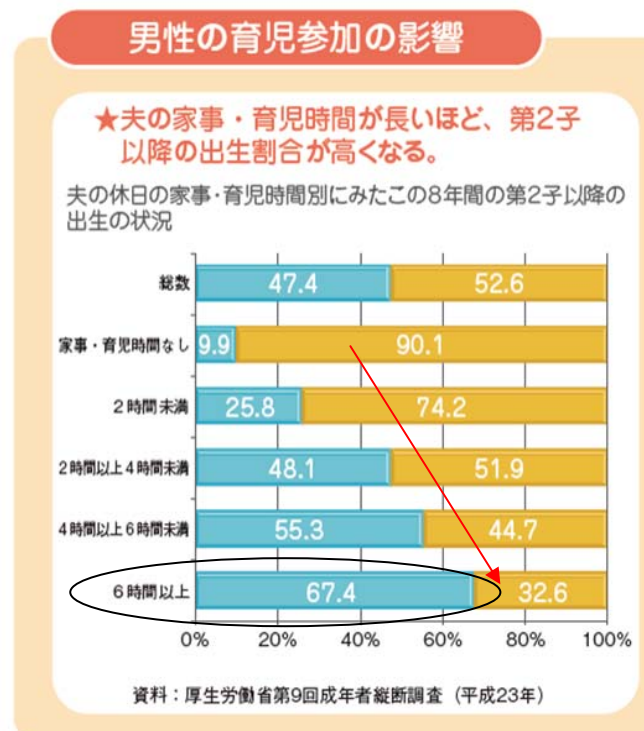
3. 1. 2 男性の育児休業取得のメリット

- ・男性の育休取得は、生産性向上、業務の効率化、社員の意欲向上の面で、個人、職場、企業いづれにも良い影響あり

では、男性の育児への参加はどのような影響があるか？

男性の家事育児への参加時間と第 2 子の出生割合をみると、男性の家事育児への参加時間が長いほど第 2 子の出生割合が高くなっていることが分かる（図 3－6①）。このことは、育児に対する夫の理解促進、子の成長に共に向き合う姿勢に対する安心感醸成、妻の物理的負担が軽減する

ことで出生意欲が高まることを示唆していると思われ、少子化への歯止めとして大きく期待できる。



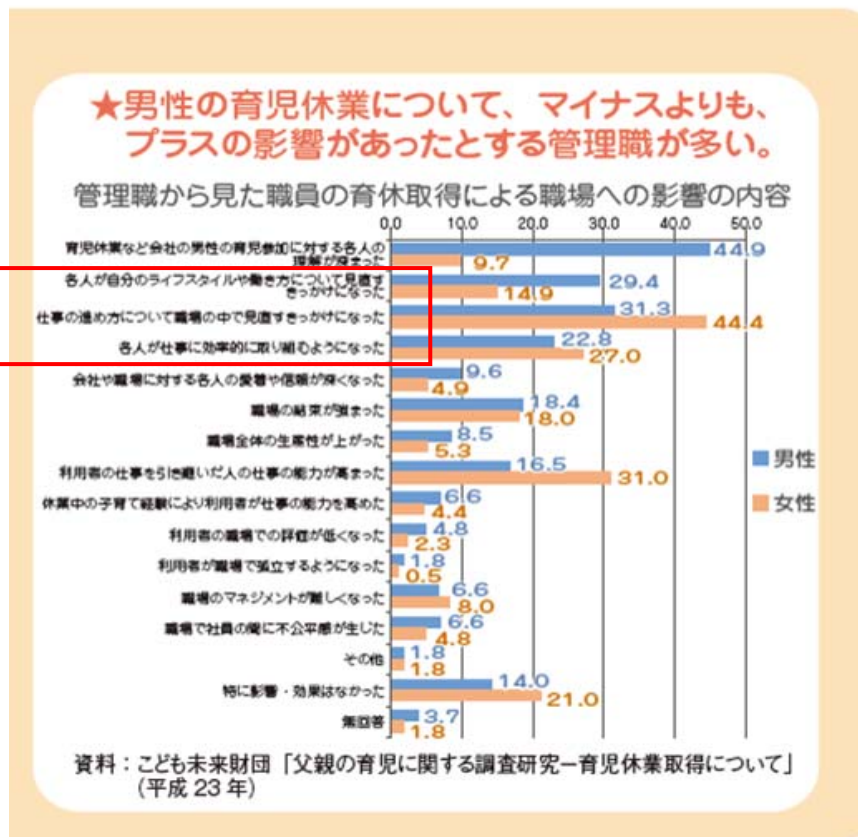
出典：厚労省「第9回成年者縦断調査」（平成23年）

図3-6① 男性の育児参加の影響

（夫に休日の家事・育児時間別に見たこの8年間の第2子以降の出生の状況）

また、管理職からみた職員の育休取得の職場への影響に関する調査からは、働き方の見直し、生産性の向上、業務の効率化・社員の意欲向上などが、個人だけでなく職場にとってもメリットとして認識されていることが分かる（図3-6②）。そして今後、介護問題がさらに深刻化すると、子育て世代のみならず管理職世代の男性を含め、仕事と介護の両立を余儀なくされる社員が増える可能性は高い。企業においては、こうした育児、介護等で何かしらの制約を抱える社員が職場に一定数存在することを前提とした組織運営が必要とされ、男性社員の育休取得への対応はこうしたマネジメント力向上への備えとなる。

このように、男性の育休取得は、企業価値向上、優秀な人材の確保と定着、マネジメント力向上による組織力強化といった企業メリットにもつながる。



出典：こども未来財団「父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について」（平成 23 年）

図 3－6② 男性の育児参加の影響

（管理職から見た職員の育休取得による職場への影響の内容）

3. 1. 3 男性の育児休業取得の阻害要因

このように育児休業を取得した場合、個人だけでなく、職場、企業、社会にとって幅広くメリットがあるにも関わらず、実際に育休を取得する男性が少ないのは何故であろうか？男性の育児休業取得の阻害要因を考える。

・育休取得を阻害する 3 つの理由：

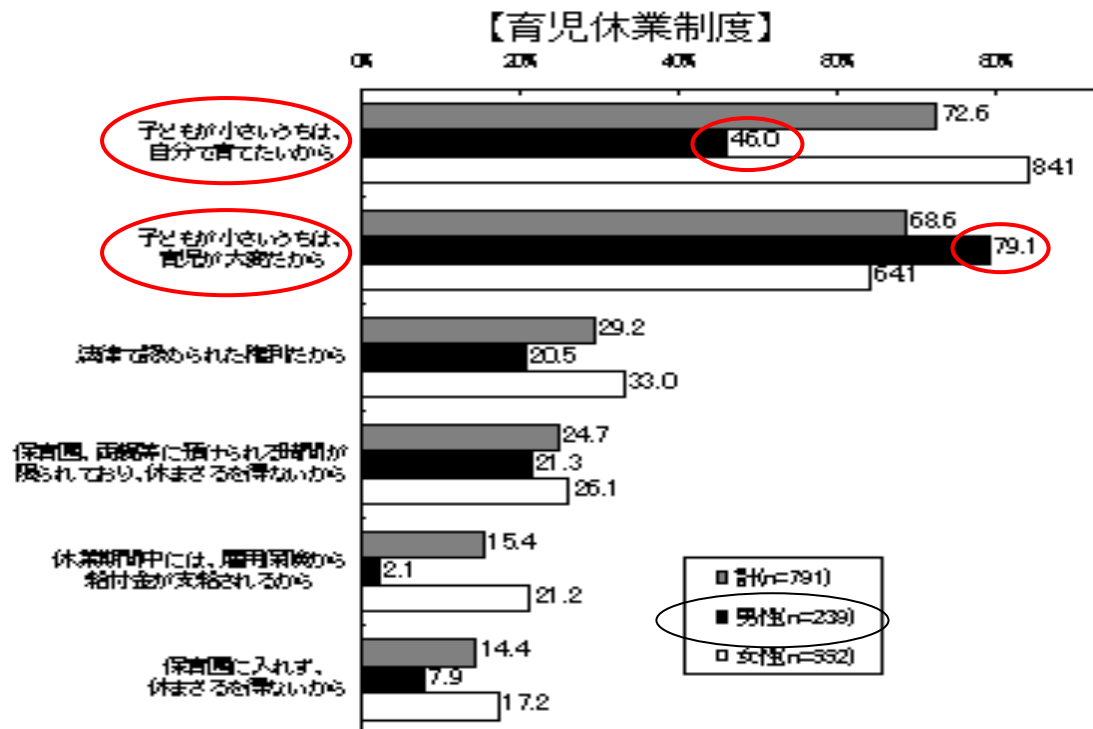
取得の必要性や意義を感じない、仕事や職場への影響を懸念、経済的な懸念

男性（子供あり）の育児休業取得に関する意識調査では、「希望する」が 33.1%、「希望しない」が 68.9%であった（図 3－7）。また、希望している場合も、その理由は「自分で育てたいから」の 46.0%よりも「育児が大変だから（妻を助けたい）」が 78.9%と大きく上回り、あまり主体的な理由とは言えない（図 3－8）。こうした、男性の育児に対する意識が積極的な育休取得に踏み切れない要因の一つとなっている可能性がある。



出典：厚労省委託 ニッセイ研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」（平成 20 年）

図 3－7 両立支援制度の利用意向（従業員調査）



出典：厚労省委託 ニッセイ研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」（平成 20 年）

図 3－8 制度を利用したい理由（従業員調査）

さらには、ここに “男性が育児休暇を取得しない理由” に関する 3 つの調査結果を示す（表 3－2、3－3、3－4）。これらの調査からは、調査時期、調査対象、調査方法等が異なっているにも関わらず、共通的な理由が見られる。

1 つめは、“育児休業の必要性がない” または “意義を感じていない” こと、2 つめは、“仕事や職場への影響を懸念している” こと、そして 3 つめは、“経済的な懸念がある” ことである。

表 3-2 男性が育児休業を取得しない理由（複数回答）①

	(%)
仕事の量や責任が大きいから	66.7
昇進や昇給に影響するから	17.9
職場で理解が得られないから	47.6
収入が減少し、家計に影響するから	57.8
男性は子育てよりも仕事を優先するべきであると思うから	25.4
どうやって子育てをすればよいかわからないから	3.6
女性の方が子育てには適していると思うから	21.4
そもそも女性配偶者が専業主婦だから	25.8
女性配偶者の方が育児休業をとりたいたから	2.8
その他	6.3
特に理由はない	0.8
無回答	0.8

(注) 0～15 歳の子どもがいる男性。

(資料) こども未来財団「子育てに関する意識調査」2001 年

表 3-3 男性が育児休業を取得しない理由（複数回答）②

	(%)
父親が休む必要がなかった	45.8
父親がひとりで育児はできない・したくない	7.2
父親が仕事の都合がつかなかった(仕事が中断できない、職場で理解が得られない等)	48.6
父親が仕事を休みたくなかった	13.3
父親の給料が母親よりも高かったから	9.2
父親の給料が入らないと経済的に困るから	46.8
父親も育児休業がとれることを知らなかった	11.7
その他	5.2
特にない・わからない	2.2

(注) 民間企業雇用者で、就学前の子どもがいる男性のうち父親が育児休業をしなかったと回答した者。

(資料) 労働政策研究・研修機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」2003 年 9 月

表 3-4 男性が育児休業を取得しない理由③

	(%)
子どもを見てくれる人がいたので休む必要がなかったから	72.4
収入が減り、経済的に困るから	6.6
職場の人に迷惑がかかるから	8.6
仕事の都合がつかなかったから	4.5
今後のキャリア形成に悪影響がかかると思ったから	0.4
その他	6.6
無回答	0.8

(主) 都内全域（島しょを除く）の従業員規模 30 人以上の事業所で、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「飲食店、宿泊業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援」及び「サービス業（他に分類されないもの）」の 11 業種の合計 2,500 社に勤務する男性従業員であり、育児休業対象者であったが、休業を取得しなかったと回答した者。

(資料) 東京都産業労働局「均等法、育児・介護休業法への対応等、企業における男女の雇用管理に関する調査」2008 年

出典：表３－２ こども未来財団「子育てに関する意識調査」（平成 13 年）

表３－３ 労働政策・研修機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」（平成 15 年 9 月）

表３－４ 東京都産業労働局「均等法、育児・介護休業法への対応等、企業における男女の雇用管理に関する調査」（平成 20 年）

【阻害要因の詳細分析】

前述のとおり、主に 3 つに分類される男性の育休取得阻害要因の各々について、さらに詳細な分析を加える。

要因（１）：育児休業を取得する必要性や意義の認知不足

・専業主婦世帯が 6 割、共働き世帯においても妻側の育休取得が 96%：

男性が仕事を犠牲にしてまで休む必要性が低い世帯が大半であるという現状

まず、男性の育児休業取得がなかなか進まない要因の一つに、「妻が専業主婦なので、そもそも休む必要がない」ということが挙げられる。就労女性が増加傾向にあるにもかかわらず、常勤で働く女性の約半数が第 1 子出産を機に退職しており、第 1 子出産半年後の女性の 62.7%が無職、つまり専業主婦で常態として家事・育児に専念できる状況にある（図 3－9）。

また、規模 500 人以上の企業における育児休業取得率は、女性 96.6%に対し男性 2.9%と、共働き世帯であっても圧倒的に女性（母親）側が育児休業を取得していることから（図 3－10）、今日の日本社会においては男性が「仕事を犠牲にしてまで育児休業を取得しなくてはならない」という必要性は限りなく低い状況にあると言える。この状況は、職場において大半の男性社員が自身の育児休業取得の必要性を感じておらず、男性部下や男性同僚が育児休業を取得することに必ずしも全員が理解・賛同する状況にある訳ではないことも示している。

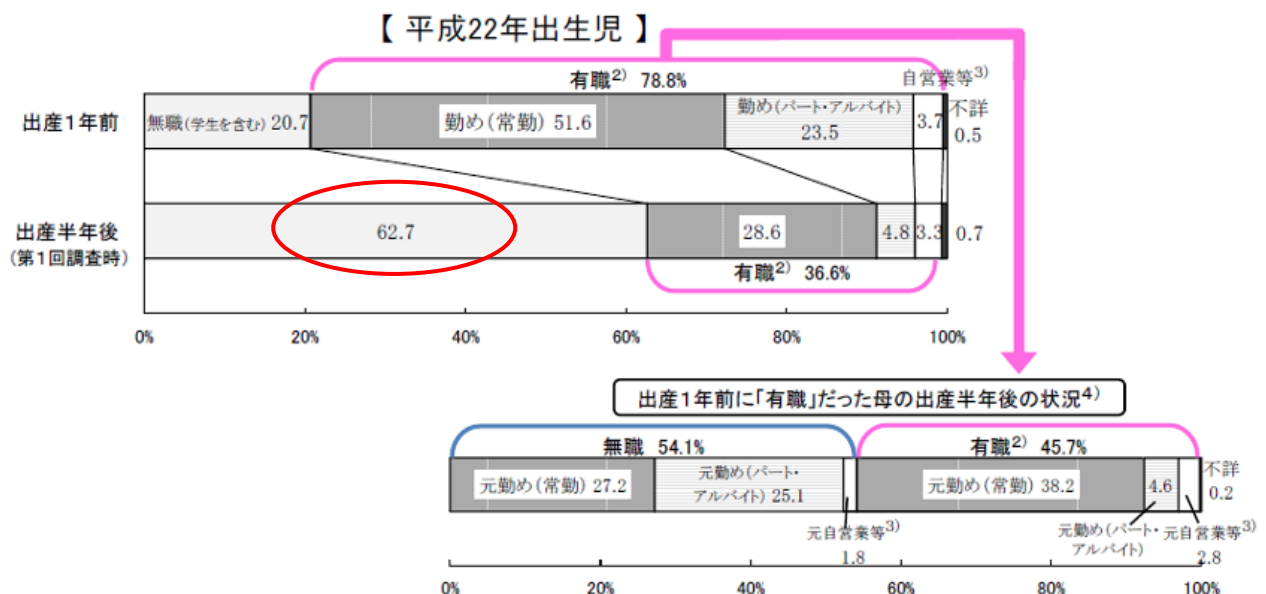
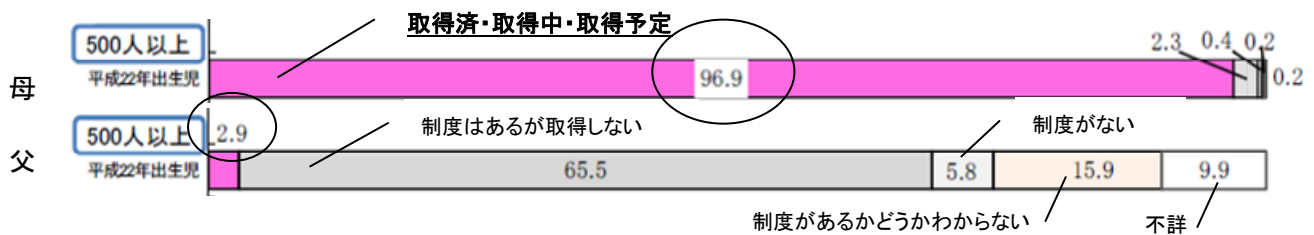


図 3－9 きょうだい数 1 人（本人のみ）の母の出産 1 年前の就業別に見た出産半年後の就業状況

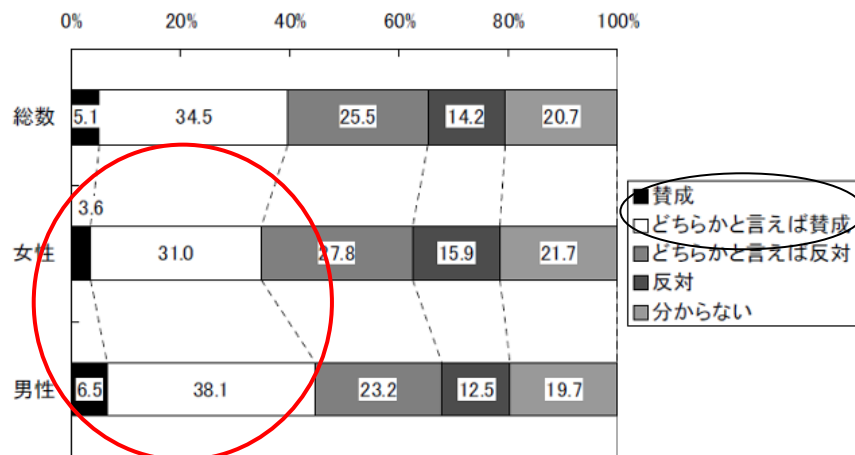


出典：厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査結果の概況（平成22年出生児）」

図3-10 企業規模500人以上の出生半年後「勤め（常勤）」の父・母の育児休業の取得状況

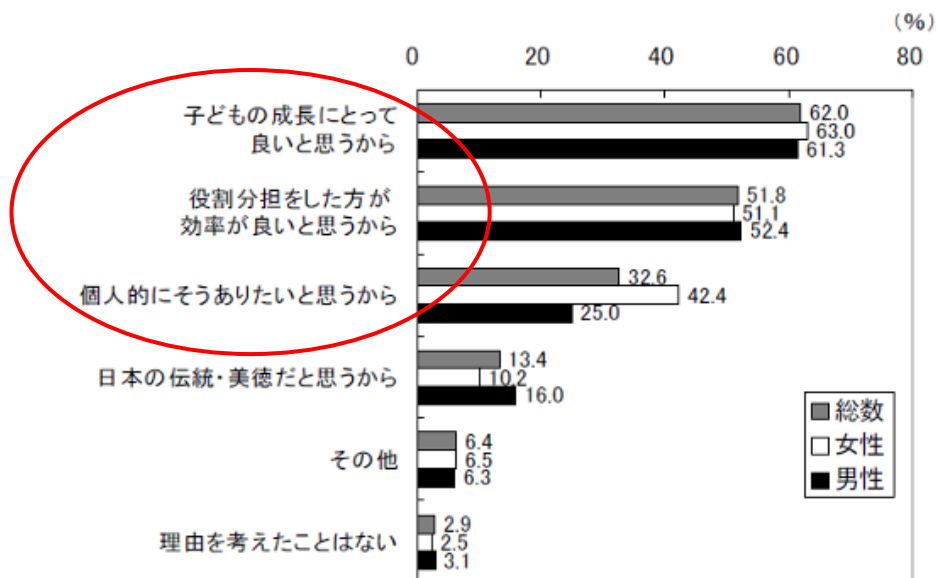
・根強い固定的役割分担意識

男女の固定的役割分担に対する意識において、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった考え方に賛成する割合は、女性が34.6%、男性は44.6%と一定ボリュームが存在する（図3-11）。その理由として、「子どもの成長にとって良いと思うから（63%）」「役割分担をした方が効率がよいから（51.1%）」に次ぎ、「個人的にそうありたいから」と希望する女性が42.4%存在し（図3-12）、これは男性（32.6%）を10ポイントも上回っていることから、男女の固定的役割分担意識は男性のみならず女性側にも根強く存在していることが窺える。また、民間研究団体が実施したアンケートでは「夫に育休を取得して欲しいか」という問いに対し、4割が「取得して欲しくない」という結果が出ており（図3-13）、男性の育児休業取得を推進する上で、本人、周囲それぞれの意識の壁が大きな課題であると言える。



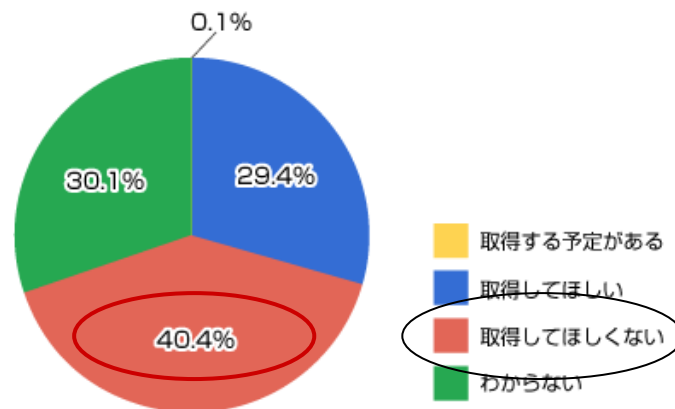
出典：内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年）

図3-11 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について（性別）



出典：内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成 21 年）

図 3－1 2 固定的性別役割分担意識に賛成の理由（性別）



出典：リサーチバンク「妻に聞いた夫の育児に関する調査」（平成 25 年）

図 3－1 3 あなたの夫には今後育児を取得して欲しいと思うか

・企業が思うほど、社員は育児休業制度の内容を認知していない。

こうした固定的役割分担意識を背景に、そもそも男性が育児に対して関心度が低く、自らが勤務する会社の育児休業制度を詳しく知らない者がおおよそ半数存在し（表 3－5）、また積極的に知る機会もないため、育児休業取得に対するニーズが潜在化している可能性も高い。

表 3－5 従業員の立場別にみた、制度内容に関する認知状況の相違（企業調査、従業員調査）

		【育児休業制度】						(%)
		従業員調査の結果						
		制度利用者		管理職		一般従業員		
企業調査の結果		n	「知っている」割合	n	「知っている」割合	n	「知っている」割合	
A 制度の対象	全体	791	70.7	92	57.6	684	55.6	
	認知されている	574	78.0	57	56.1	236	70.8	
	認知されていない	94	38.3	24	50.0	361	46.3	
B 休業期間	全体	791	69.3	92	58.7	684	52.0	
	認知されている	574	76.0	57	57.9	236	69.9	
	認知されていない	94	38.3	24	54.2	361	41.3	
C 休業中の賃金、その他の経済的給付	全体	791	56.8	92	46.7	684	39.8	
	認知されている	574	63.2	57	47.4	236	58.5	
	認知されていない	94	25.5	24	37.5	361	30.2	
D 休業後の昇給・昇格の取り扱い	全体	791	35.5	92	40.2	684	28.9	
	認知されている	574	42.0	57	40.4	236	41.9	
	認知されていない	94	9.6	24	37.5	361	21.3	
E 休業期間の勤続年数への算入	全体	791	39.4	92	40.2	684	32.9	
	認知されている	574	44.3	57	40.4	236	48.7	
	認知されていない	94	16.0	24	37.5	361	23.3	

出典：厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」（平成 20 年）

上記の通り、男性の育児休業取得を促進するためには、「男性が育児のために仕事を休むこと」に対する本人、および周囲の認識を変えていく必要があり、そのためには男性の育児休業が個人や職場、社会にもたらすメリット・意義についての国、社会全体としての積極的な情報発信や、企業における社員への意義・制度周知の促進が課題となる。

また、女性活躍推進における男性の育児休業取得促進の最大の目的は、配偶者たる女性社員の早期職場復帰の実現と、仕事に専念できる環境を整えることによるパフォーマンス維持・向上を図ることである。夫婦ともに同一企業で働いている場合、若しくは妻側が自社社員である場合などは、企業としてこのメリットを十分享受できるが、妻が自社以外で就労し、自社の働き盛り期の男性社員が育児休業を取得するケースの場合、一企業としての経済合理性は低く、これこそが、各企業が男性社員の育児休業取得を積極的に推奨することを躊躇する最大の要因であると推察する。よって各企業が人事施策として、男性の育児参画を一企業の経済合理性だけに捉われず、社会全体の問題として捉え、推し進めて行くためには、政策の意義を国、社会全体として強く訴えらるとともに、何かしらの強制力を持った取組みが求められると考える。

要因（２）：仕事や職場への影響に対する懸念

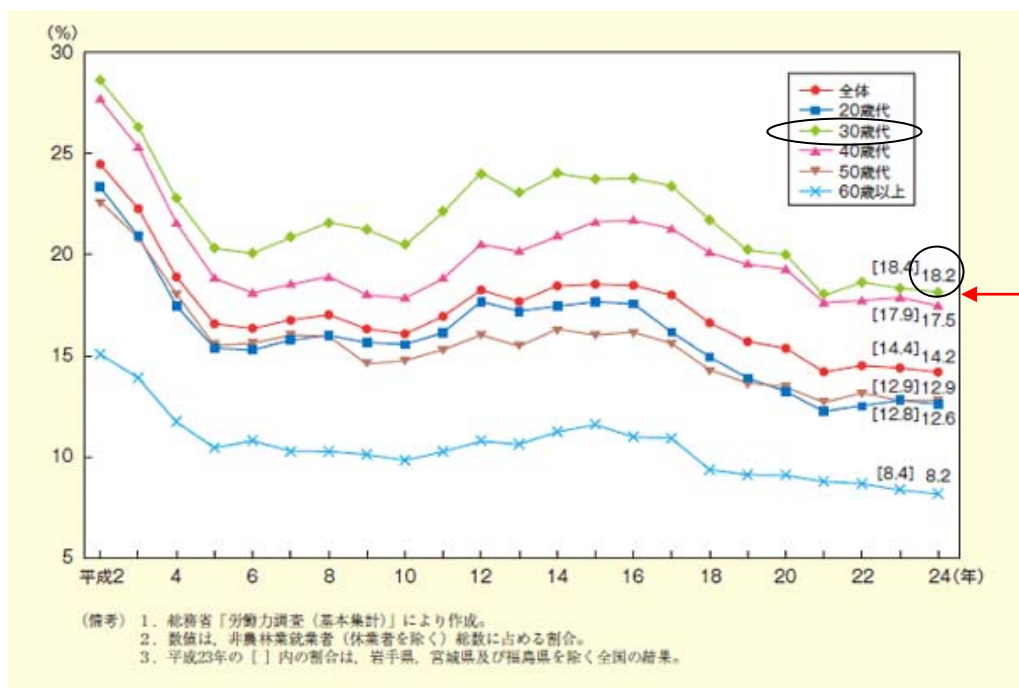
上記のような状況がある一方で、育児休業を取得したいと考える男性が３割以上存在することも事実であり（図３－７）、実際に 20 代、30 代を中心に積極的に育児参加する男性は確実に増えてきている。本項では“希望するのに取得できない”、その理由について詳しく分析する。

・仕事の量や責任が大きく、業務への影響が大きい、同僚へ過度な負担をかけたくない

子育て世代の男性はいわゆる「働き盛り期」とされており、業務の負担や責任が拡大する時期である。チームで業務遂行するワークスタイルが主流の日本企業において、社員一人当

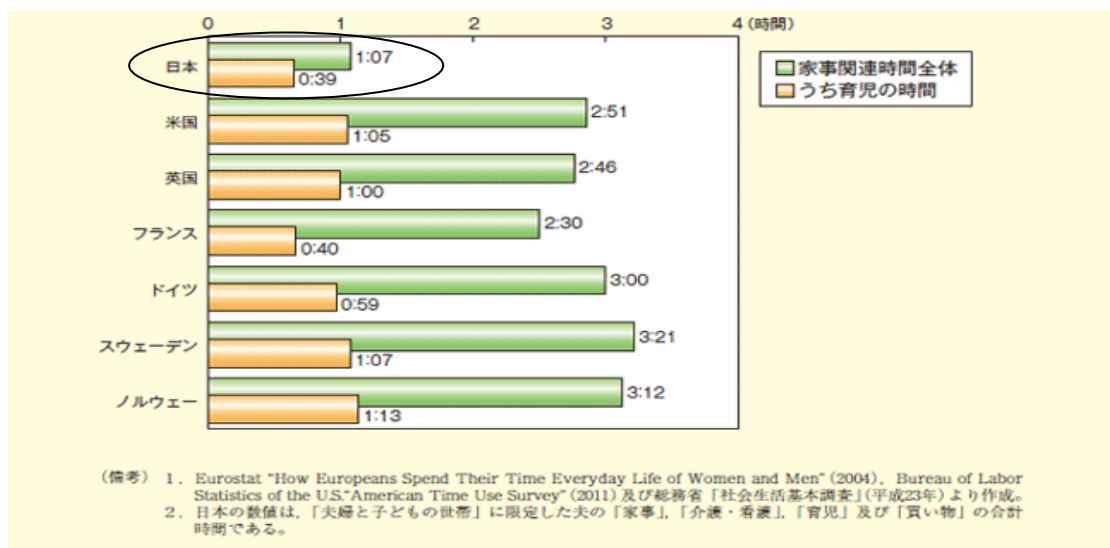
たりの業務範囲は広く、仕事の切分けも明瞭でない場合も多い。また、労働時間の観点から見ても、週 60 時間以上の男性就業者の割合は、30 代が 18.2%と最も高く、子育て世代男性の多くが恒常的に長時間労働をしており、実際海外と比べて育児・家事に参画できる時間を十分に持てていないことが分かる（図 3－1 4、3－1 5）。

日本の労働慣行として、こうした（特に男性の）基幹社員が長期の休暇や休業を取得することを前提とした体制が組まれていないため、休業中の業務分担や権限見直しなどが事前にきちんと行なわれなければ職場での業務遂行に多大な支障を来す可能性が高い。代替要員の確保、あるいは追加的負担が生じた同僚への適切な評価が担保されない限り、“出産という絶対的休業事由がないにもかかわらず、自己の都合で休業し職場（同僚）へ多大な迷惑をかけることが明らか”な状況下では、仮に育児休業を希望したとしても、手を挙げにくいことは自明である。



出典：男女共同参画白書 平成 25 年版

図 3－1 4 週労働時間 60 時間以上の就業者の割合（男性・年齢別）



出典：男女共同参画白書（平成25年版）

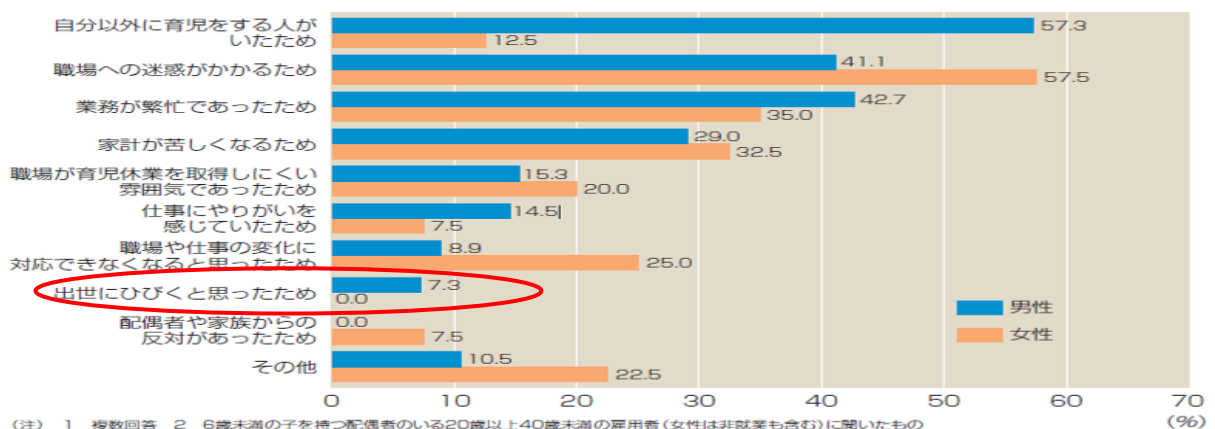
図3-15 6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（1日当たり）

・今後のキャリア形成にハンデとなることを懸念

実際のところ、育児休業取得の事象のみを以って不当な扱いや不利益を被ることは法律で禁止されているが、企業内の人事考課（査定）で昇給・昇格が育児休業しない者と比べて遅れることは当然ながらあり得る。これを「ハンデ」と捉えるか否かは個人の考えに依るところが大きい。育児休業を取得しなかった理由として「出世にひびくと思ったため」と回答したのは男性のみであり、女性より男性の方がキャリアの遅れを意識していることがわかる（図3-16）。

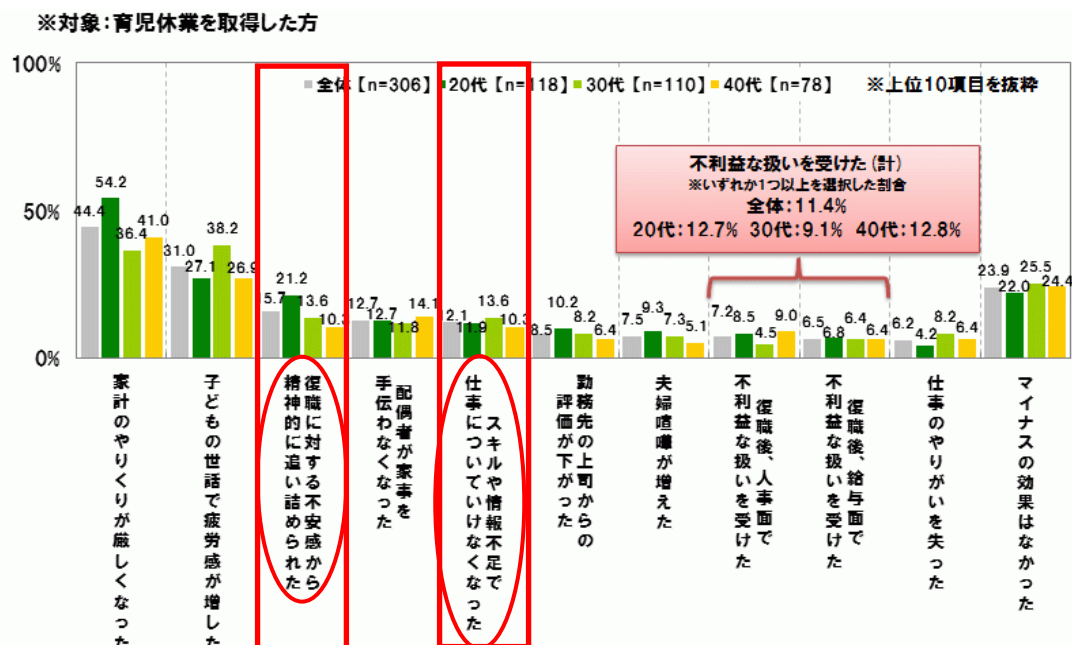
また、前述のように「育児は女性がするもの」という根強い固定的役割分担意識を抱く管理職の場合、男性部下の育児休業は「仕事より家庭優先」というイメージを植え付けるリスクがあり、長期的な評価ダウンも誘引しかねない。

一方、長期ブランクにより業務知識やスキルが不足し、復帰後、仕事についていけなくなるのではという不安は男女ともに感じており、実際、育児休業を取得したことによるマイナスの効果として挙げられている（図3-17）。



出典：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」（平成15年）

図3-16 育児休業を利用できたのに取得しなかった理由



出典：ライフネット生命「育児休業に関する意識調査」（平成 25 年）

図 3－17 育児休業を取得したことによるマイナスの効果（年代別）

・育児休業を取得することに対する職場の理解が得られ難い

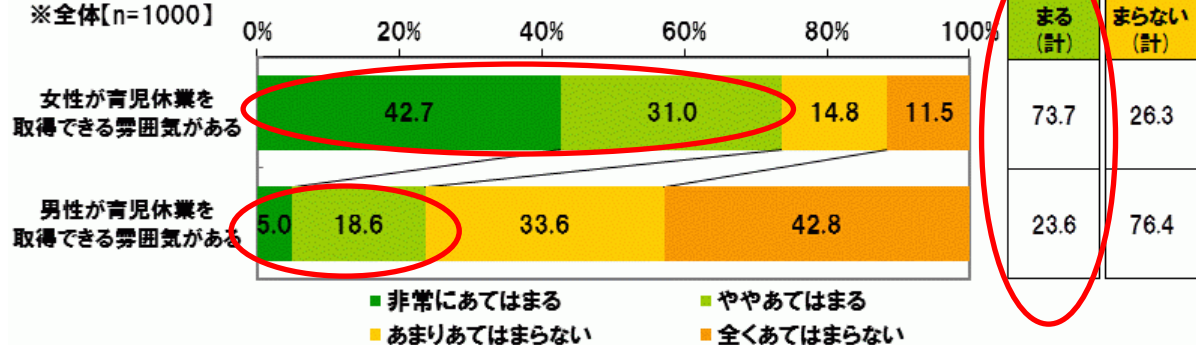
前述のライフネット生命が実施した独自アンケートにおいて、“男性が育休取得できる雰囲気あり”は23.6%と、女性の73.7%より50.1ポイントも低い(図3－18)。

また、“同僚の男性が育休を取得すると不快”と感じる人が20.1%、つまり5人に1人いるという結果も出ている(図3－19)。不快に感じる理由についてのデータは存在しないが、同僚の休業により「自分の業務負荷が高くなること」や、育児休業を単なるリフレッシュ休暇と誤認識し、「自分が働いているのに楽をしている」というネガティブな感情が働くものと推察する。こうしたネガティブ感情が職場の人間関係悪化やひいては職場全体のモラルダウンに繋がるリスクも潜んでいる。

長期的な雇用慣行を前提とした日本の職場においては、良好な人間関係の構築が業務遂行やキャリア形成に大きな意義を持つため、それらを犠牲にしてまで確固たる信念を持って育児休業取得に踏み切る男性は多くは出てこないのが現実である。

◆勤務先の育児休業受け入れムード（項目ごとに単一回答形式）

※全体[n=1000]

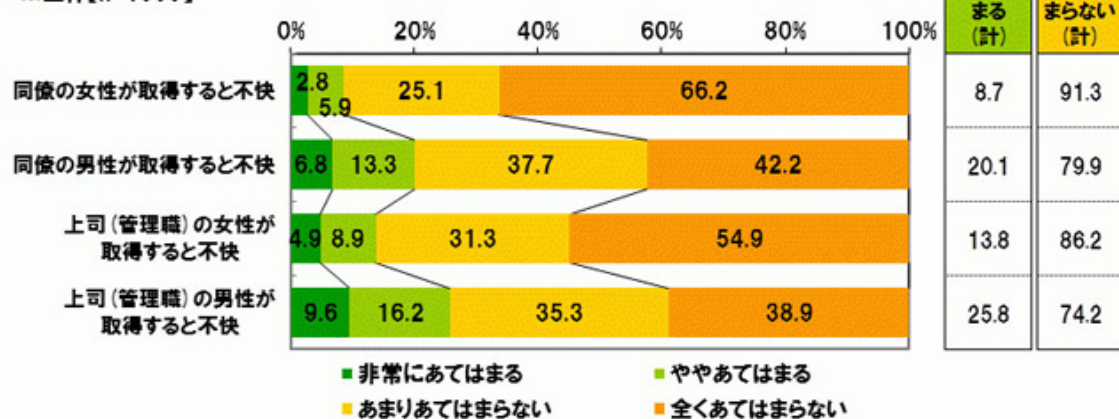


出典：ライフネット生命「育児休業に関する意識調査」（平成 25 年）

図 3－18 勤務先の育児休業取得者に対する意識

◆勤務先の育児休業取得者に対する意識（項目ごとに単一回答形式）

※全体[n=1000]



出典：ライフネット生命「育児休業に関する意識調査」（平成 25 年）

図 3－19 勤務先の育児休業取得者に対する意識

上記のことから、男性の育児休業の職場への悪影響を最小限に止めるためには、まずは働き方の見直し、すなわち長時間労働を前提とせず生産性・効率性を重視する職場風土醸成、業務プロセスの見直しが必須であり、同時に、本人の不安や周囲との過剰な摩擦の誘引を回避するためにも、労働時間に捉われず（周囲の負担増も含めた）成果に応じて公平に評価する仕組みの徹底が課題であると考えられる。

要因（3）：収入減による経済的懸念

・第1子出生半年後の妻の6割が無職、共働きでも夫側が主たる生計維持者

第1子出生半年後の妻の62.7%が無職であり（図3－9）、さらに共働き世帯においても夫が主たる生計維持者であるケースが大多数である（表3－6）。この状況下で男性が育児休業を取得し、その収入が半減することの影響は大きく、仕事上の問題と比べればその割合は低いものの、取得しない理由の大きな要素となっていることは事実である。

2013年12月、政府は国が育児休業給付の水準引き上げを、休業開始からの6ヶ月間は現行の5割から3分の2（67%）に引き上げることを正式に決定した。共働き世帯で妻が働きつつ、夫が休業給付を得るケースであれば経済的懸念は軽減される可能性が高まり、女性の就労

継続、育児休業からの早期職場復帰への後ろ盾となると考えられる（図３－２０）。一方で、妻が専業主婦の場合は、子どもが生まれ家族が一人増えているにもかかわらず、家計の収入が３分の２に減るということでは、依然、経済的懸念は解消しない。

国による社会保障のみならず、企業としての支援（育児休職者への資金貸与等）や個人の自助努力（ファイナンシャルプラン）等、あらゆる側面から経済的懸念解消に向けた施策を検討することが必要であろう。

表３－６ 夫婦共に有業者の世帯の夫と妻の所得の組み合わせ

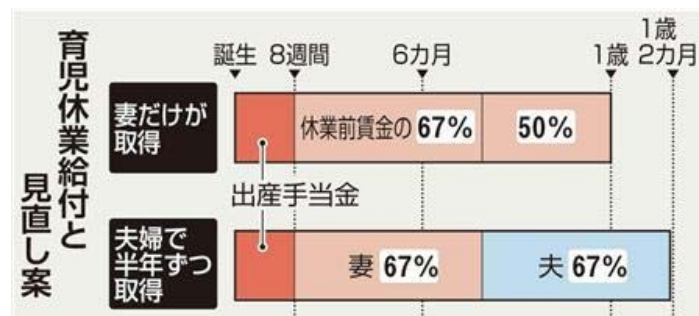
(%)

		妻の所得				
		～199 万円	200～ 399 万円	400～ 699 万円	700～ 999 万円	1000 万円 以上
夫の所得	～199 万円	6.5	1.3	0.5	0.2	0.0
	200～399 万円	20.1	6.2	1.3	0.2	0.0
	400～699 万円	25.7	7.9	5.0	0.4	0.0
	700～999 万円	11.7	2.7	2.2	1.2	0.1
	1000 万円以上	3.9	1.0	0.9	0.5	0.4

(注) 1. 夫婦ともに有業者（家族従業者を除く）で子どものいる世帯（夫婦と子供から成る世帯＋夫婦と子どもと親から成る世帯）を分母とし、各所得の組み合わせに該当する世帯数の割合を％表示で示した。

2. 網掛け部分は夫の所得が妻の所得を上回る世帯。

出典：総務省「平成 19 年就業構造基本調査」



出典：厚生労働省検討資料（平成 25 年 12 月）

図３－２０ 育児休業給付と見直し案

3. 1. 4 阻害要因解消に向けた提言

以上、長時間労働を前提とした働き方の見直しと男性側の家庭・育児への積極的参画の象徴として、男性の育児休業に関する取得促進の現状、メリット、阻害要因を分析した。これらの考察結果から、さらなる取得推進へ向けた提言を阻害要因別に行政、企業、個人の切り口から以下のとおりまとめた。

(1) 本人（父親）の育児休業に対する必要性や意義の認知不足面の解消について

①行政

行政には、男性側の固定的役割分担意識を払拭し、育児参画につながる意識啓発、PR、環境整備の促進を求める。具体的な施策案は以下のとおり。

- ・ 社会全体としての取組みとして、男性育休取得の意義・必要性について積極的に情報発信する。例えば、厚労省「イクメンプロジェクト」や内閣府「男女共同参画」の活動を、テレビCM、新聞広告、駅のポスター、ニュース等で全国民に広く情報発信し、社会全体の意識を変える。加えて、社会全体として推し進める上で企業側に一定レベルの強制力を生むべく、スローガンや数値目標も設定・明示する【内閣府・厚生労働省】。

【事例：ドイツ】¹⁾ 担当大臣（連邦家庭省大臣）が積極的にマスコミに登場して政策の意義を訴えとともに、マスコミが育休男性を積極的に取上げた結果、男性の育児休業を前向きに捉える潮流が芽生え、男性の育児休業取得率を大幅に向上させた（2006年3.5%→2011年27.3%）

- ・ 民間企業活動の家事・育児の表現に関する指針を明示し、性別役割分担意識を是正するようなガイドラインを制定する【厚生労働省】。また、テレビや雑誌などの媒体において、料理（食品）、洗濯・掃除（衛生用品）、育児（オムツ等）のシーンで男性を積極的に起用することを企業へ要請する【内閣府・経済産業省】。
- ・ 公共施設において男性トイレへのオムツ替え台や多機能トイレの設置を義務化するなど、ハード面のジェンダー・フリーを促進するためのガイドラインを設定する【国土交通省】。
- ・ 初等教育（小学校）からの男女共同参画意識の定着を図り、固定的役割分担意識から脱却し、男女共に役割と責任を担う意識を醸成するプログラムを盛り込む【文部科学省】。

②企業

企業各社にはさらなる社員への意識啓発・情報発信を求める。具体的な施策案は以下のとおり。

- ・ 男性社員に対して育休取得のメリット（仕事能率・時間効率の向上、「お互い様」の職場風土醸成、育児を通じた人間力強化、組織マネジメント力の強化等）を積極的にPRし、取得率を増加させる。
- ・ 会社の両立支援の取組みや考え方について、新入社員研修や階層別研修等で定期的に教育する。また、配偶者を持った社員を対象に、夫婦参加型の両立支援ワークショップやセミナーを定期的に開催する。
- ・ 子どもの誕生が分かった時点で、対象者本人とその上司に対し、育休取得を促す通知文を送付する。仕事と育児を両立するロールモデルづくりの一環として、人事部等の両立支援関係部署の社員は強制的に育休を取得する。
- ・ 男女かわかわらず全社員への意識啓発として、ポスター、ハンドブック、イントラネット等を活用し、育児は女性だけのものではないという価値観や、夫婦で共に育て・働くことの意義を理解させ、育休を取得しやすい雰囲気を醸成する。

③個人

個人の取組みとして、家庭内での固定的役割分担意識を払拭するよう心掛ける。

- ・ 上述の機会も活用したうえで、夫婦間で夫の固定的役割分担意識を払拭する。
- ・ 妻側も「夫のキャリアに影響するのでは」と過剰に不安視して止めない。また、夫が育休取得を希望するなら、状況が許す限り支持する姿勢を示す。

(2) 仕事・職場への悪影響に対する懸念の解消について

①行政

WLM（ワーク・ライフ・マネジメント）への意識啓発、長時間労働を是正する勤務時間管理、多様な働き方の受容について、国を挙げた積極的な関与・PR 展開を求める。

- ・ 「マタニティ・ハラスメント撲滅キャンペーン」を実施し、育休取得を理由とした不合理な扱いに関する法的取締りを強化するほか、予防支援や相談窓口を充実させる。【厚生労働省】
- ・ 企業支援策として、WLM の取組みを推進する企業に対し、専門家・アドバイザーの派遣やコンサル費用を助成する【内閣府】。
また、男性の育休取得を奨励した企業に対する金銭的インセンティブを付与する【内閣府・厚生労働省】。

【事例：鳥取】²⁾ 5 日以上取得した場合、事業主に対して助成金を支給する。助成金の額は 10～30 万円。育児休業取得手当を創設した場合には、10 万円が加算される。

- ・ 省庁間で分かれて実施している WLM 推進企業・個人への表彰制度を一本化し、表彰者が優遇され、表彰制度自体も知名度が上がるよう工夫する【内閣府・厚生労働省】。
- ・ 保育所不足解消に向けた取り組みを加速させるほか、ベビーシッター利用料補助やその他の法的枠組みの整備、時間外託児所の設置を促進する【厚生労働省】。

【事例：調布市】³⁾ 小学 3 年生までの子どもをもつ世帯に対し、民間のベビーシッターを利用した場合の利用料の 2 分の 1 を助成（一家庭につき一日 4,000 円、一年度 28,000 円を限度）。また、産前～産後 6 ヶ月間に家事・育児の手伝いを希望する家庭にヘルパーを派遣する制度（一月 7 日間まで、1,000 円/時）や、「トワイライト・ステイ」

（1 歳 6 ヶ月～小学 6 年生の子どもを午後 5 時～10 時まで一時的に預かる施設）を整備。

②企業

企業に対しては、希望する社員が安心して育休取得ができるような環境整備を提言する。具体的な施策案は以下のとおり。

- ・ 社員のワークスタイルに合わせて、休暇・休業、在宅勤務、時短勤務、フレックス勤務を柔軟に組み合わせることができる両立支援のシステムを整備する。
- ・ 全社員を対象に、育休や両立支援の考え方・制度に関する学習プログラムを e-learning など定期的に実施するほか、特に抵抗感が大きい管理職層への研修で外部専門家を招いた意識啓発プログラムを取り入れる。

- ・ 育休取得を申し出た社員と上司・人事部は密に連絡を取り合い、業務のサポート体制整備や復帰支援プログラムを充実化させ、育児休業中の「キャリアロス」「業務知識ロス」の不安解消に努める。
- ・ 業務目標設定・評価の面談時にライフイベントも含めたキャリア・プランニングを相談するシステムを取り入れるほか、育休取得者をサポートする周囲の社員を適正に評価するなど、上司や周囲の社員がバックアップしやすい体制を整備する。
- ・ 多様な働き方を受容する風土作りに努める。長時間労働を前提とした働き方自体を見直し、仕事を属人化せず、無理・無駄を排除した効率的な仕事の進め方を徹底させる。
- ・ 育休・年休取得率を昇進項目のひとつとするほか、育休取得者への報奨制度を設定する等、ポジティブ・アクションを実施する。また、育休を取得しながらキャリア形成に成功した社員をロールモデルとして展開する。

③個人

- ・ 育児のみならず、突発的事情で休業を余儀なくされることを想定し、日頃からいつ自分が抜けても大きな支障がでないような働き方、仕事の進め方を意識する。
- ・ 自身のライフプラン、キャリアプランについて日頃から周囲へ明示するとともに、休業による業務への影響を極小化するための自助努力を徹底する。

(3) 収入減による経済的懸念面の解消について

①行政

育休世帯への経済的な支援策として、以下のような育児・介護休業法の改正、育休奨励金制度の設置、減税措置等の施策案を提言する。

- ・ 長期休業期間中の「収入ロス」を考慮し、育休給付金を伴う育休について、より柔軟に分割取得できるよう関連法案を改正する。(現行の育児休業給付を伴う育児休業は、原則、1歳2か月まで2回取得可能。)**【厚生労働省】**
- ・ 育休期間中の収入が大幅に減少する世帯を対象にした住宅ローン減税を新設する。また、女性を積極的に職場へ進出・復帰させるために、配偶者特別控除の撤廃を視野に収入上限を段階的に引き上げる**【財務省・厚生労働省】**。
- ・ 低利子の育休取得時の生活サポート貸付制度や男性向け育休奨励金制度を全国的に普及させる**【内閣府・厚生労働省】**。

【事例1：東京都】⁴⁾ 中小企業従業員生活資金融資として、子が1歳6か月に達するまでの育児休業期間に低金利1.5%で貸し付け(上限100万円)。

【事例2：山形】⁵⁾ 平成24年度中に7日以上育児休業を取得した男性本人に奨励金を支給。金額は、育児休業取得期間が7日以上1か月未満で5万円、1か月以上で10万円。

【事例3：三島市】⁶⁾ 市内の男性が5日以上育児休業を取得した場合、本人と事業主にそれぞれ1日につき5千円の補助金を交付(上限10万円)

②企業

育児取得世帯へのさらなる補助制度の整備を提案する。

- ・ 育児休業取得中の「収入ロス」軽減のために在宅勤務制度を認め、その労働時間に対する賃金を一部支給する。また、育児取得世帯の長期継続的な所得減少を避けるため、法定を超えて育児の分割取得を可能とする規定を整備する。
- ・ 出産・育児用の積立てや共済制度を設置する（ライフイベントが発生しない場合は、一定割合を返却する）。また、若手社員を対象に、将来的なファイナンシャル・プランニングを考えるためのセミナーを開催する。

③個人

日頃からライフイベントを想定し、ファイナンシャルプランを策定し、実行するように努める。

以上、男性の育児休業取得促進に向けた提言を阻害要因別に具体的な施策案を交えて挙げてきたが、育児休業中の在宅勤務制度は「キャリアロス」、「業務知識ロス」、「収入ロス」という3大ロスを軽減する有効な施策であると言われている。男性の家庭・育児への積極的参画を促し、仕事と育児の両立を支援するためには、従来の休業や休暇に偏った制度整備ではなく、在宅勤務や時短・フレックス勤務などを組み合わせた柔軟な働き方を普及させることが重要である。

また、女性活躍推進という観点に立ち返ると、男性の育児休業取得の最大の目的は、妻である女性の職場でのパフォーマンス維持・向上である。つまり、現在、妻側に極端に偏っている休業に伴う3大ロスを夫婦で分かち合うとともに、夫側に極端に偏っている労働時間を妻側へシフトさせ、キャリア形成機会の拡大を図る。こうした有機的連携による相乗効果は、妻側、夫側双方の企業の互惠関係の上に始めて成立するものであると言え、個々の企業努力に委ねるのみでは限界があることから、国、社会全体として何かしらの強制力を持った取組みが求められると考える。

[参考文献]

- ・ みずほ総合研究所 みずほ政策インサイト（平成 21 年 9 月 15 日発行）
- ・ みずほ総合研究所 みずほ政策インサイト（平成 25 年 12 月 5 日発行）
- ・ 内閣府 男女共同参画白書 平成 25 年版
- ・ 児童関連サービス調査研究等事業報告書 平成 22 年度

[事例参照]

- 1) みずほ総合研究所 みずほ政策インサイト：平成 25 年 12 月 5 日発行
(<http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl131205.pdf>)
- 2) 鳥取県公式サイト 子育て王国推進局 (<http://www.pref.tottori.lg.jp/171313.htm>)
- 3) 調布市ホームページ (<http://www.city.chofu.tokyo.jp/www/contents/1176118915579/>)
- 4) 東京都ホームページ TOKYO はたらくネット
(<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/fukuri/yushi/sukusuku.html>)

5) 山形県ホームページ

(<http://www.pref.yamagata.jp/kenfuku/kosodate/shien/7010001ikuzikyugyo-syoreikin.html>)

6) 三島市ホームページ (<http://www.city.mishima.shizuoka.jp/ipn008296.html>)

3. 2 先進事例の取組み状況と今後の課題

3. 2. 1 調査対象企業選定の視点

3. 1 では女性が活躍しやすい社会に向けた課題について、男性の育児休業を中心としたデータから、現在の状況を読み解き、とるべき施策を提言した。3. 2 では、女性が活躍しやすい社会の実現につながる実際の企業の活動から、推進のポイントと更なる課題の抽出を行い、提言をまとめる。以下、詳細について具体的に述べる。

まず、女性が活躍し続けられる企業のあり方について、これまでの女性活躍推進に関わる活動に関する事例報告¹⁾²⁾や、現状で得られる女性活躍状況の関連データ³⁾⁴⁾⁵⁾を調査した。その結果、2003 年の次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という）施行により、男女が共に仕事と育児等を両立できる環境整備が大企業を中心にかなり進んだものの、制度利用が女性労働者に偏っていることを改めて認識した。この事実の背景として、「育児は女性がした方がいい」という性的役割分担意識が長年変わっていないことや、仕事はオフィスですべきといった働き方に対する固定観念が根強いことが浮かび上がり、女性が活躍していくためには、働く人々の意識改革が必須であると考えた。

また、安倍政権は「2020 年までに女性管理職比率 30%」を打ち出したが、そもそも管理職候補となる女性の育成が進んでいないことも問題点として上がった。

以上をふまえて、女性が活躍しやすい社会を実現するためには、以下の 3 つの視点が不可欠であると考え、これらの視点から調査対象企業を選定することとした。

- 多様な働き方の実現（在宅勤務制度の推進）
- 男性の育児休業取得の推進
- 女性管理職候補の育成

3. 2. 2 調査結果の概要と考察

前述した視点に関して積極的に施策を展開している企業では、職場の意識改革が進んでいるという仮説を立て、企業へのインタビュー調査を行うこととした。

調査対象企業は、次の 3 社に絞り込んだ。いずれも上記の各視点に関して先進的に取り組んでいる企業である。これらの企業における制度・取組みが、職場の意識改革にどのように寄与してきたかを探ることがインタビュー調査の目的である。

- 情報通信業 A 社 （多様な働き方の実現：在宅勤務制度の推進）
- 金融業 B 社 （男性の育児休業取得の推進）
- 製造業 C 社 （女性管理職候補の育成）

3 社ではそれぞれの目的に対して一定の成果を上げている。3 社の共通点は、

- ・経営環境や社会変化等をふまえ、女性を活用しなければならないという危機意識を持っていること

- ・トップダウンで推進していること
- ・インタビューした施策以外にもさまざまな両立支援制度や研修プログラムが整備されていること

と言える。一方で、各社共に「まだ問題点は山積している」という。

本項では、3社の取組みによる成果とそこから見える更なる課題をインタビュー結果に基づいてまとめる。

(1) 情報通信業 A 社

調査日時：2013 年 12 月 25 日(水)14 時半～16 時

訪問先：人事・ダイバーシティ推進部門

特徴：働き方の多様性促進の一環として在宅勤務制度を導入

インタビューの主題：多様な働き方の一例として在宅勤務を普及させるための工夫は何か

表 3-7 A 社インタビュー結果の概要

項目	A 社インタビュー結果の概要
施策導入の目的	慢性的な人手不足解消のため、女性を含めた多様な社員を活用するための多様な働き方の提供。 社員のワークライフバランス(ワーク・ライフ・マネジメント)向上。
施策・取組み	在宅勤務制度の導入。 円滑な制度運用のための利用マニュアルの整備。職種別マニュアルの整備。 進捗管理、目標管理の見える化、定量化。
推進のポイント	他社のように在宅勤務制度利用要件を「育児・介護」に限定しないことにより、「育児や介護をしている社員の権利」となるような制度設計をしなかったこと。 在宅勤務の定義を「週3日以上の実施」とすることで、「サボっていると成果が出ない」仕組みとしたこと。 進捗状況や評価の可視化を推進したこと。
効果	在宅勤務利用者の増加。 制度利用者のワークライフバランス(ワーク・ライフ・マネジメント)の充実。 BCP 対策としての有効性実証。
今後の課題	在宅勤務を実施できる職種の拡大。 制度の利用促進。(多様な社員には多様な働き方を用意すべきであるという考え方の浸透) 制度を権利と捉える社員への認識の是正。(成果達成のツールに過ぎないことの浸透、教育・啓発)

<考察>

日本における従来の働き方は、労働基準法の「1日8時間、1週40時間」の労働時間制のもと、「大部屋主義」と例えられるようなオフィスで机を島型に配置し、仲間と苦楽を共にし、時には議論しあい、時には助け合いながら「チームで」仕事をするスタイルである。そこでは飲みニュケーションも含めて「会う」こと、対面して「話す」ことが当たり前、仕事のためなら残業もいとわない、こういった慣習の中で成果を上げる社員が評価されてきた。(株)テレワークマネジメント代表取締役の田澤由利氏は、在宅勤務は「労働者が『一人で』『会わない』『話さない』で仕事をするという、従来と真逆の働き方であること」が、日本でなかなか在宅勤務が定着しない要因である⁶⁾、と述べている。

しかし、在宅勤務を試したことがある労働者は、通勤苦からの解放、時間の有効活用などメリットを強く実感している。東日本大震災を経て、BCPの観点からも在宅勤務を含むテレワークの有効性が実証されている。グローバル競争下においては日本の就労時間帯にとらわれていると後れを取るといった問題もあり、在宅勤務の拡大は企業にとってもメリットが大いにあると考えられる。

ここで、A社で実施した取り組みから得られた知見を以下に述べる。

A社の取り組みから学び取れること

- ・在宅勤務利用マニュアルの充実（業務進捗管理、業務成果の「見える化」と適正な評価等）

在宅勤務は前述の通り、日本の従来の労働慣習と異なる。特に管理者として一番困る点は、業務進捗を直接確認できないこと、業務成果の確認がしにくいこと、それゆえに評価もしにくいことであろう。インタビューしたA社は業界柄、SE（システムエンジニア）の業務工程管理を応用して進捗管理、成果管理を実施しており、結果として評価付けにも問題はないとのことであり、こうした方法は他社でも応用可能と考える。

また、A社では、在宅勤務の利用を職種に限らず適用するため、「定量処理型」「研究開発型」「受付処理型」「調整合意型」の職種別の利用マニュアルを作成していた。

在宅勤務で不安視されがちなコミュニケーション不全も、A社ではメールによる都度の確認や、オフィス出勤日に集中的に対面の必要な業務（会議等）を組み込むことで解決できているとのことであった。上司の管理監督の届かない場所での勤務であるからこそ、しっかり仕事をして成果を出さなければならないと考える制度利用者も多いとのことで、高い職業人としての意識も醸成されていた。

在宅勤務制度に関する実施上のノウハウをマニュアルやガイドラインの形で詳細に提示していく必要がある。

- ・在宅勤務に関するルールの見直し・適正化

A社では、主たる勤務場所を自宅（在宅）とし、週5日のうち3日以上在宅している状態を「在宅勤務」と定義しており、在宅勤務者がオフィス勤務者と同等に守られるよう、自宅の中で勤務時に用いる部屋を特定し、労災保険を適用するようにしていた。今後、より

多くの会社に広げるために在宅勤務に関してルールを設け、法制度等により整備していく必要がある。

- ・在宅勤務制度取得事由の対象の拡大

A 社では、在宅勤務制度の利用の目的を問わず、利用の要件を「育児・介護」目的に限定していない。育児や介護をしている社員のみ利用できる制度設計ではない為、誰もが多様な働き方を選択できる。この様な制度設計にすると、在宅勤務制度の取得事由の対象拡大につながると考えられる。

更なる効果を目指すうえでの課題

- ・在宅勤務に必要な物理環境・ツールの整備

A 社では、在宅勤務に必要な IT ツールを持っているが、在宅勤務者を増やすためにはコストがかかる。A 社のような IT ツールを準備できない場合においても在宅勤務が支障なく行えるよう、助成制度やルールの整備が必要である。

- ・長時間労働を前提とした働き方の改善

在宅勤務制度実施の前提として、長時間労働を前提とした働き方の見直しが必要であると A 社は述べている。在宅勤務は「事業場外労働に関するみなし労働時間制」の中で運用されるケースが多く、長時間労働を助長していると、自宅でのサービス残業の蔓延につながりかねないからである。

やみくもに労働時間を短縮する働きかけはグローバル競争力を削ぐと懸念する向きもあるが、改善すべきは「だらだら残業」「付き合い残業」等の生産性の低い長時間労働である。長時間労働の改善は、これまで国も法改正や助成制度など様々に手を尽くしているが、上記のような“生産性の低い”労働時間削減に焦点を当てた策を講じる必要があると考える。

(2) 金融業 B 社

調査日時：2013 年 12 月 12 日(木)10 時半～12 時

訪問先：ダイバーシティ推進部門・CSR 推進部門

特徴：男性の育児休業取得を増やすことで価値観の多様性を促進

インタビューの主題：男性の育児休業取得を促すためのポイントは何か

表 3－8 B 社インタビュー結果の概要

項目	B 社インタビュー結果の概要
施策導入の目的	ダイバーシティ推進の一環としての男性社員の育児休業取得者拡大。 ダイバーシティ推進を通じた CSR 活動の推進。 社員の性的役割分担意識の払拭。

施策・取組み	育休取得対象者に上司を通じて育児休業案内を手渡しすること。 育休取得の社内手続きの簡素化。 短期間の休業取得の勧奨による取得者層の拡大。
推進のポイント	男性の育児休業取得のハードルを下げるため、数日といった短期間でも取得可能としたこと。 会社が男性社員に対して、取得のノウハウやアイデアを積極的に啓発し、“スモールスタート”による取得者の裾野を拡大していったこと。
効果	男性社員の育児休業取得者の増加。 職場における男性社員の育児休業取得に対する理解の促進。
今後の課題	取得者のほとんどが短期間の取得（3日～1週間程度）にとどまるため、長期間の取得を促すこと。 取得期間が短いため意識改革が十分でなく、育休取得男性の中には「育児は女性の方が向いている」と考える社員が少なくないことをどう変えていくか。

<考察>

「男性の育児休業取得の必要性の不足」は、専業主婦世帯の多さと根強い固定的な性的役割分担意識に起因する。特に大企業、上場企業における男性社員は家族を十分に養うことができる収入が見込めることから、その妻は専業主婦である状態を維持することができ、専業主婦世帯であるがゆえ、男性社員自身の収入が大幅に減少すると家計を支えられなくなることから、ますます男性の育児休業取得が進みにくいという「負のスパイラル」が生まれている。

男性が育児休業を取得することで、育児にゆとりが生まれる、家族のきずなが深まる、人間の自己成長につながる、といったものが“精神的インセンティブである”と訴える識者もいる。2010年の改正育児介護休業法施行時に導入された「パパ・ママ育休プラス制度」等、国が進める男性の育児参画促進策は、新たなインセンティブとしてのイメージ作りにも寄与しているので、さらなる国の強力な後押しが必要と考える。

このような状況の下でB社が実施した取り組みから得られた知見を以下に述べる。

B社の取り組みから学び取れること

・きっかけづくりによる男性育児休業取得の促進

B社では、まずは短期間の取得、スモールスタートにより育児休業のメリットを体感してもらうことで、男性育休取得者の裾野を広げていった。社員の身上異動情報を把握することで取得対象男性社員を絞り込み、働きかけを効率的に行うことや、上司を通じて取得するように伝えることなどの工夫もなされていた。その結果、B社における男性育休取得者の数が増加し、職場における男性育休取得の認知、理解の促進に役立っていた。

以上より、男性の育児休業取得者拡大のためには、まずは、きっかけづくり、“スモールスタート”を働きかける必要がある。

更なる効果を目指すうえでの課題

・長期休業取得につなげるプランニング

B社でも、男性の長期育児休業取得者はまだまだ増えないという。インタビュー結果からは、数日程度の休業では意識変革につながりにくいことが分かった。育児休業の取得は男性を含め働く人々の意識に変革をもたらすが、短期間の取得では意識変革の面で十分ではないため、今後は育児休暇のきっかけを得た男性が、一定期間以上（例えば1ヶ月）の長期取得をするようになるまでのシナリオを示すことで、取得促進を図ることが必要である。

・会社側の負荷低減

B社の取り組みは大変丁寧であるが、手間と時間を要する。また、利益を追求する企業が長期休業を奨励するのは社内で理解を得にくく、多くの企業で施策実施のハードルは高いと考えられる。会社内で広く効率的に周知し、従業員の休業による負荷を最小限にとどめる施策が望まれる。

（3）製造業C社

調査日時：2013年12月2日（月）13時～14時半

訪問先：ダイバーシティ推進部門

特徴：女性育成のプログラム・研修制度により、女性管理職比率が向上

インタビューの主題：女性管理職を増やすための効果的な育成方法は何か

表3-9 C社インタビュー結果の概要

項目	C社インタビュー結果の概要
施策導入の目的	会社全体のダイバーシティ推進。 女性管理職の増加。
施策・取組み	個人別・職位別キャリア開発プログラムの実施。 人事評価制度へのダイバーシティ視点の組み込み。 昇格試験ガイド（育休取得予定の女性社員が昇進機会を失わないよう、上職者を指導するためのガイドブック）の制作と配布。
推進のポイント	女性社員の育成を「本人任せ」にしないこと。 ダイバーシティ推進部門が主導し、対象女性社員の周囲（直属上長・上位上長）を巻き込み、さらには専門のキャリアアドバイザーも加わってキャリアアッププランを策定し、定期的に進捗確認を図ること。
効果	ロールモデルの誕生と増加・多様化。 男性管理職のダイバーシティ意識向上。
今後の課題	女性管理職の更なる増加の促進。 全社的なワークライフバランス（ワーク・ライフ・マネジメント）の向上。

<考察>

安倍政権が打ち出している「2020年までに女性管理職比率30%」「役員の一人は女性」実現のために、ライフイベントによるキャリアの遅延傾向改善への具体的支援と、長期間にわたる女性の育成に取り組むべきであり、いかに各企業に実施を促すかが課題であると考えます。

大企業を中心にライフイベントがあっても就労継続が可能な環境への制度整備が進んだが、仕事で成果を出すことへの覚悟や意識醸成が不足し、「仕事はそこそこ、ほどほどでいい」と考える女性が少なくない。彼女たちの意識を変え、モチベーションをどう高めていくかが課題である。

また、配偶者控除、配偶者特別控除がある限り、出産等で離職した女性が再就職する上でのモチベーションは上がりにくい。結果的には専業主婦の方が有利になるといった税制の見直しが課題となろう。

一方、根深い性的役割分担意識に起因する、行き過ぎた配慮や誤った言動（「子どもが小さいうちは女性社員の仕事はセーブした方がいいだろう」といった男性上司の思い込みによる誤った配慮、育休・時短勤務は女性が利用すべきものといった固定観念に伴う言動、等）の是正をどう進めるかが課題である。例えば、男性社員の育児休業取得を推進することで、女性社員の働き方の理解につながり、将来のダイバーシティ・マネジメント能力育成に役立つ。また、業種別に、女性社員の活躍による成功体験となるストーリーを描き、それによって、職場の理解を進めていくことが求められる。

女性管理職育成等、ダイバーシティの推進は全社的な取り組みが必要であり、その推進には強力なトップダウン、経営戦略への組み込みがあった方が展開しやすい。

また、組織において「多様な人材を活用するマネジメント（ダイバーシティ・マネジメント）能力」のレベルアップが、今後はますます求められる。管理職には組織運営能力や人材育成能力の評価項目にダイバーシティ・マネジメントの観点を組み込むべきである。そのためにも経営戦略や人材戦略の中にダイバーシティ推進が組み込まれていなければならない。

上記の点を鑑み、C社で実施した取り組みから得られた知見を以下に述べる。

C社の取り組みから学び取れること

・女性の経営参画意識向上への上司の巻き込み

C社では、女性社員の育成を「本人任せ」にせず、直属上長・上位上長など上司を巻き込み、キャリアアッププランを策定し、定期的に進捗確認を図ることにより、女性管理職候補の数が着実に増加していた。

女性の活躍及び管理職を増やすためには、キャリア開発を女性社員任せにせず、人事・上司のコワーク（Co-Work：共同作業）により地道に行うことが必要である。

更なる効果を目指すうえでの課題

・女性社員（管理職）育成に向けたガイドラインの制定

C社では、潜在的に能力がある女性社員に対して、積極的にその能力をダイバーシティ推

進部門、人事担当者が見出し、キャリアアップ面談、研修を進める。しかし、男性社員が多い職場において、男性上司は女性社員を活用する上で、また女性自身もキャリアアップすることに対し戸惑いや悩みがある場合が多い。そこで、女性社員の活用に関して、先進的な企業の優れた事例やロールモデルを国から情報発信することが求められている。例えば、女性社員の妊娠・出産等ライフイベントと昇格試験時期が重なることをふまえて、産休・育休取得予定の女性社員に対しても昇格試験を受けさせることを促す「昇格試験ガイド」や、女性社員育成に関して、直属の上司とその上職者、人事部門を含め、幅広い視野で共同作成する「キャリアプログラム」など、女性社員（管理職）育成に向けたガイドラインを制定する必要がある。

・女性社員（管理職）育成のための研修活動支援（研修プログラム・講師紹介、研修費用補助等）

C社では積極的に女性管理職の育成、キャリアアップ支援を行っているが、製造業等男性社員が多い職場では女性社員育成についてのノウハウを持っておらず、また特に中小企業では、研修費用の負担も大きい。そこで、厚生労働省のホームページ等を通じて、女性社員向けの研修プログラムや講師の紹介を行う等女性キャリアアップ支援を行っていく必要がある。また、支店の女性社員を集めて集合研修を行う場合には交通費の負担も大きいため、研修費用の補助の実施が求められる。

・ワーク・ライフ・マネジメントの向上

C社では今後更なるワーク・ライフ・マネジメントの向上に力を入れるとのことであるが、女性の活躍とならびワーク・ライフ・マネジメントの向上は日本企業の重要な課題である。

また、ワーク・ライフ・マネジメントの浸透とともに長時間労働が是正され多様な働き方が可能になれば、男女共に働きやすい環境になる。これにより、家庭内の家事・育児の役割分担が大きく長時間労働ができない女性社員は評価されにくく、能力がある人材でもキャリア開発、昇格が進まないといった課題の解決につながると考える。女性が活躍しやすい職場、女性管理職の増加に向けてワーク・ライフ・マネジメントの向上が必要である。

3. 2. 3 提言

先進企業へのインタビュー調査で得られた課題をふまえて、以下に、提言をまとめる。

（１）在宅勤務制度利用の促進に向けた提言

女性をはじめとする多様な社員の活躍推進には多様な働き方の担保は不可欠であると考え。その一環として、在宅勤務のさらなる拡大のために次のことを提言する。

①在宅勤務制度の奨励・強化

在宅勤務の拡大策には一般社団法人日本テレワーク協会を通じた啓発、ノウハウの伝授、表彰制度や、国の各種助成金制度等により、一定の実績がある。在宅勤務に興味がある企業や、

導入しなければならない企業は能動的に情報を取得し制度を活用するものの、在宅勤務の有用性に懐疑的な企業に様々な施策はなかなか機能しない。国が在宅勤務の拡大を真剣に望むのであれば、何らかの法規制が必要と考える。

具体的な施策案は以下の通りである。

- ・平成 20 年 7 月 28 日通知「在宅勤務ガイドライン」について望ましい評価制度の構築と具体策の明示を図る。（業務進捗管理、業務成果の「見える化」と適正な評価制度、職種別マニュアルの提案、物理的環境や IT ツールの整備等）
- ・特定企業を選抜し、在宅勤務推進プロジェクトを実施する。（厚生労働省主催の「仕事と生活の調和推進プロジェクト」になったもの）
- ・官公庁での在宅勤務実施を積極的に推進し、実績を公表する。

②長時間労働の是正

在宅勤務制度実施の前提として、業務の効率化、長時間労働の是正が必要である。また、長時間労働を前提とした働き方は、女性の活躍の阻害要因として一番大きな問題でもある。長時間労働を当然視する職場において、長時間労働ができない女性社員は評価されず、キャリア開発、昇格が進まない。

また、長時間労働の是正は女性の活躍推進のみならず、労働者の健康維持、特に、昨今のメンタルヘルス問題にもよい効果をもたらすものであり、ひいては健康保険の財源確保にも好影響をもたらすと考えられる。

長時間労働の是正策として、法による規制の他、長時間労働を良しとしない風土の醸成に向けた啓発・PR 活動のさらなる推進が必要と考える。

具体的な施策案は以下の通りである。

- ・長時間労働体質企業へのペナルティ導入。

現行の月間 60 時間以上の時間外労働に対する割増手当率の引き上げは、効果が芳しくないと言われている。そこで、一定時間を超える時間外労働が発生している企業には課金する制度を導入し（特定保健指導による健保組合への目標未達時の課金システムになったもの）、育児休業給付金や各種助成金の財源に充当する。

- ・ワーク・ライフ・マネジメントに関するコンサルティング業者の育成支援。

現在、ワーク・ライフ・マネジメントのコンサルティング業者は少なく、企業が利用したいと考えても選択肢が少なく、委託料も寡占的である。業者を増やすことで競争を発生させ、コンサルティング業者を利用する企業の満足度向上につながる。

- ・長時間労働是正のさらなる啓発策の実施。人事関係者だけでなく、全国民を対象とした PR 施策の実施。

（２）働く男性・女性がともに子育てすることの促進に向けた提言

男性の育児休業取得については先行企業へのインタビュー結果や、そこから見出された課題について述べてきた。男性の育児参画は女性がキャリアを継続し社会で活躍し続けるために必須で

あり、さらには少子化対策の観点からも大変重要なことだが、育児は乳幼児期に限らない。国への提言として、男性の育児全般への参画推進を提言する。

①男性の育児休業取得のより一層の推進

女性の取得に偏っている育児休業は、女性のキャリア開発上のロス、スローダウンになるなど悪影響が大きい。現状を変えるためには、男性の意識改革が必要であり、男性の育児休業取得促進、一定期間以上（例えば1ヶ月）の長期取得を促進すべきと述べてきたが、推進には国の強力な後押しが必要と考える。

具体的な施策案は以下の通りである。

- ・企業向け男性育児休業取得ガイドラインの整備。（男性の育児休業取得のきっかけづくりと長期取得の促進、意識改革の効果、復帰後のキャリア形成など）
- ・育児休業の短期取得を想定した給付金取得手続きの簡略化により、男性の育児休業取得へのハードルを下げる。
- ・次期の次世代法で、上級くるみんマークの認定要件に男性の育児休業について現法より踏み込んだ要件を盛り込む。（男性社員の育児休業取得率、1ヶ月以上の取得期間等）
- ・パパ・ママ育休プラス制度を活用する労働者に対しては、現法の取得可能期間（子が1歳2か月に達するまで）を短縮する代わりに（例：子が1歳に達するまで）、男性が長期間制度を利用する場合には夫婦双方の育児休業給付金の給付割合を上げることで、経済的不安を解消しつつ、男性の育児休業取得のハードルを下げる。
- ・官公庁における男性育休取得の推進と取得実績の公表。

②子どもの学童期以降における働く男性・女性の学校教育支援活動の促進

子どもの学童期には、乳幼児期と異なり、保護者の支援を要する学校活動が増える（防犯パトロール、校外学習の付き添い、水泳の授業の安全監視など教育サポート業務への協力、校内清掃の支援等）。子どもたちの学校教育活動の充実のためには、学校教員だけでなく保護者の協力が欠かせない。こうした活動は月～金曜日の午前中から午後にかけて行われることが多く、企業の勤務時間帯と重なるため、働く男性・女性にとって、職場の理解が得にくく、限られた有休を使うことになるため、協力しにくく負担が大きい。実態として、年に数日～1週間程度の有休を上記活動のために使っている既婚女性社員も少なくない。育児は乳幼児期以降も続くものであり、働く男性・女性が協力しやすい学校教育支援活動のあり方としくみが必要である。それにより、少子化対策にも役立つと考えられる。

具体的な施策案は以下の通りである。

- ・次期の次世代法で行動計画策定要件に、子どもの学童期における働く父親・母親の育児参画を促進する制度制定を盛り込む。（PTA活動休暇制度、有給休暇の積立制度、ボランティア休暇制度等）
- ・企業等で働く男性（父親）・女性（母親）が協力しやすい学校教育支援活動のあり方としくみの提案と実施。

（３）女性管理職育成に向けた提言

女性管理職の増加のためには、女性の就労継続とキャリア開発の継続が不可欠である。大企業等においては各種の両立支援制度が充実したことで、女性社員の就労継続は可能となった。今後は、女性社員のキャリア開発、管理職育成のための施策を企業が率先して取り組むように、国が主導する必要がある。現状では「2020 年までに女性管理職比率 30%」「役員 1 名は女性に」の目標に対して、候補者層の女性の数が圧倒的に不足している。特に従業員の中心が男性という傾向の強い製造業では、国の強力な後押しが必要と考える。目標値設定と公表の義務化や、ライフイベントによるキャリアロス発生の解消等、国主導でもう一步踏み込んだポジティブ・アクションを推進すべきと考える。

具体的な施策案は以下の通りである。

①「ダイバーシティ推進法」の創設

「ダイバーシティ推進法」（仮称）を創設し、ダイバーシティ推進に関する要件を満たす企業に対して、ダイバーシティ推進先進企業であることを認める認定マークを付与する。また、女性社員（管理職）育成に向けたガイドラインの制定、女性社員育成のための研修活動支援を行う。

- ・企業におけるダイバーシティ推進に関する業種・規模別数値目標の設定。
- ・「ダイバーシティ推進先進企業」の要件を満たす企業への認定マークを付与。
 - ・業種・規模別の水準に則った数値目標を定め、実績と取り組み状況を公表していること。
 - ・女性を含むダイバーシティ推進を経営方針、企業理念等に組み込んでいること。
 - ・多様な人材のマネジメントに関する項目を管理職の人事評価に盛り込んでいること。
- ・女性社員（管理職）育成に向けたガイドラインの制定。
- ・女性社員育成のための研修活動支援。（研修プログラム・講師紹介、研修費用補助等）

②女性のライフイベント後の早期復職とキャリア形成支援（配偶者控除、配偶者特別控除の廃止）

日本では、結婚・出産時に離職する女性がまだ多い。配偶者控除、配偶者特別控除は、子どもが小さい間は、夫の扶養の範囲内でパート・アルバイトとして働きたいという女性の働き方を支援する制度となっている一方、この制度があることにより、子どもが中学生・高校生と成長した後も、そのままの働き方を志向することを助長している側面がある。配偶者控除、配偶者特別控除を見直すことによって、女性の就職・復職を促すとともに、キャリア形成を支援していくことが必要である。

そこで、各世帯における子どもの成長段階に応じて、段階的に年間所得を 103 万円以内（配偶者控除）、130 万円未満（社会保険の扶養基準）、160 万円以上（妻が社会保険料、税金を支払ったとしても、世帯収入はアップ）と収入上限を段階的に引き上げていき、女性の就業を促す、あるいは、配偶者控除、配偶者特別控除そのものを廃止する、といった思い切った施策が望まれる。

③小・中学校等の義務教育段階から高等教育機関における男女共同参画教育の継続実施と徹底

企業が女性管理職を増やすためには、意欲高く、責任感と覚悟を持って業務に従事する女性社員の裾野を拡げていく必要があると同時に、女性社員を企業の戦力として育成し、その活躍を支援する男性上司や職場の存在が不可欠である。

そうした企業風土を根付かせていくためには、企業として、引き続き地道に女性社員自身や男性上司・職場の意識改革を行っていく必要がある一方で、性的役割分担意識やそれに関する価値観は、個々人が社会人になるまでの育成段階において、既に醸成されている部分も大きい。

そこで、国として、引き続き、小・中学校等の義務教育段階から、高等教育機関において、「男女共同参画教育」の浸透・徹底を進め、男女ともに社会において働き続けるとともに家事・育児を主体的に行う必要性を浸透させていくことが必要である。国と企業が一体となってこの意識の問題に取り組むことで、人々の深層心理にある旧来からの根強い役割分担意識が、家庭内や社会から、徐々に払拭されていくことを期待する。

[参考文献]

- 1) 経済産業省編：平成 24 年度ダイバーシティ経営企業 100 選 ダイバーシティ経営戦略，一般社団法人経済産業調査会，平成 25 年 7 月
- 2) 一般財団法人 日本経済団体連合会：企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況 ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集一，2013 年 3 月 25 日
- 3) 東洋経済新報社：週刊東洋経済，第 6481 号，2013 年 8 月 31 日
- 4) 一般財団法人 日本経済団体連合会：機関誌 週刊 経団連タイムス，NO. 3143，2013 年 8 月 29 日
- 5) 内閣府：平成 25 年度版男女共同参画白書
- 6) 田澤由利：“失敗事例” から見る在宅勤務の導入・運用の課題と克服法，労政時報，第 3858 号 128 ページ，株式会社労務行政，2013 年 12 月 13 日発行

3. 3 まとめ

本章では、女性が活躍しやすい社会の重要なファクターである、「働く人々(男女とも)の意識の変革」と「行動」が現状どのように進んでいるのかを、男性育児休暇取得率からみえてくる問題点と女性の活躍推進先進企業のヒアリング結果から課題を整理し、解決方法案を提言としてまとめた。

上記の結果としてみえてきたことは、先に挙げた女性が活躍しやすい社会の構成要素である、**①社会・職場の風土**、**②個人の働き方**においてそれぞれに「意識の変革」が必要であることをうかがい知ることができた。また、意識の変革を促すためには、そのための「行動」が伴わなければならない。この構成要素における意識の変革と行動がうまく連携することにより、最終的に産業・企業の競争力が上がることになる。

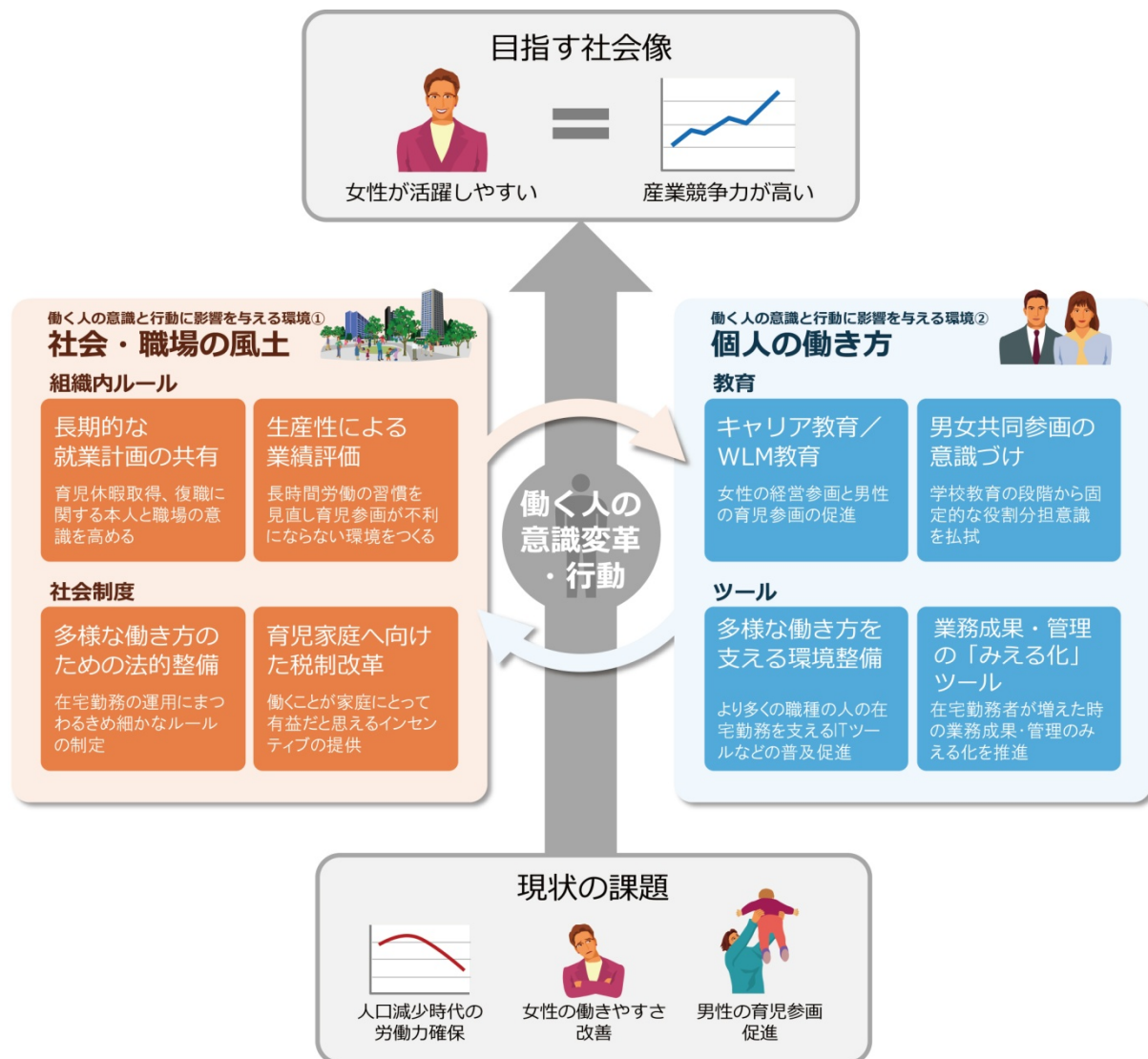


図3-21 女性の活躍しやすい理想社会を構築するための解決策と方向性

①社会・職場の風土の現状は、男性は仕事、女性は家庭という日本の文化的背景及び高度成長期には必要であった長時間労働という風土が現在も脈々と受け継がれてきている。このような風土自体そのものはその時代に必要であったため決して悪いことではなく、むしろ現在日本を作り上げた風土であると言っても過言ではない。しかし、現在のグローバル時代においては、もっと広い視野を持って社会の風土の変革をしても良いと考える。よって国が主体となってこの時代に合った風土の変革を促す制度・施策を推進し、企業においてもその施策と協調し社内制度や、個人に対する評価方法の再検討を行うことが必要である。いわゆる一定の「組織内ルール」と「社会制度」を示すことが大切である。

②個人の働き方においては、在宅勤務等多様な働き方への理解と認知、仕事重視志向である男性に対して育児への関心及び行動を推進するための啓発活動、及び女性への仕事・管理職に対するモチベーション向上のための指導・研修、更には幼少期からの男女共同参画への教育推進が必要であり、個人の働き方、生き方への「教育」を推進することが求められている。また、今後少子高齢化による人口オナーズ化がますます進むわが国の経済発展には、女性の活躍は必要不可欠なものであり、企業においてもグローバルに様々なビジネスを展開するためには貴重な戦力・労働力となる。しかし女性にとっては、現状出産・育児をしながら通勤・労働実施は非常に困難を極めるものがあるため、出産後の離職を余儀なくされている現状がある。様々な職務と場所、多様な働き方を許容し企業としての生産性を上げていくことは、企業にとってもまた経済にとっても良い循環・結果が生まれることは周知の事実である。ゆえに産官学が一体となって、時間や場所にとらわれないフレキシブルな働き方を支える物理的な環境「ツール」の提供が必要である。

このように女性の活躍しやすい社会には、それぞれの構成要素毎に意識の変革と行動が必要であり、この変革を推進する項目、「組織内ルール」「社会制度」「教育」「ツール」が密接に連携し、良い循環が生まれて初めて女性の活躍しやすい社会と言えるのではないかと考える。

4. 女性の活躍しやすい理想社会への提言（まとめ）

4. 1 女性の活躍を推進する社会システムとは

本研究会において様々な観点から調査・検討を実施した結果、女性の活躍を推進する社会システムを構築するためには、「働く人々の意識の変革」と「行動」が必要であり、その変革を実行に移すためには、以下の構成要素からの取り組みが重要との認識に至った。

① 社会・職場の風土（組織内ルール）（社会制度）：現状の社会・職場の風土を産官学が協力して組織内ルール、社会制度・施策面から改善・推進の実行

② 個人の働き方（教育）（ツール）：フレキシブルな働き方、生き方への理解と認知、教育的観点からの指導を行うと共に、労働力の有効活用及び生産性の向上を目的とした環境の整備と提供

第3章にて述べたとおり、上記の構成要素をうまく連携させることができれば、女性が活躍しやすい社会を構築し、産業・教育の競争力をあげることができると考える。しかし現在の日本においては、未だ男性は外に出て働き、女性は家事・育児をしつつ家庭を守るという、良くも悪くも日本古来の考え方・文化が根付いている。また実際に働く人々（男女とも）にもそのような意識が根底にあることも今回の調査から伺える。女性が活躍することは今後の日本経済・産業発展においても必要不可欠であり、産官学も各々女性の活躍推進の組織ルール、制度・施策を実施はしているが実際にはまだまだ道半ばであることが現実である。

このような「意識」は、個人個人の意識の変革のみでは到底実現されるものではなく、産官学が一体となって社会全体で取り組み、それを実行する「行動」が必要であるが、日本の文化的な背景もあるため一朝一夕に変革が行われるものではない。またもちろん意識の変革だけで女性が活躍できるわけでもない。しかし、上記のような構成要素からの取り組みを、地道に継続性を持ち、産官学が一体となって行動することができれば、おのずと女性が活躍しやすい社会になるであろうし、そのような社会を我々は目指すべきである。

4. 2 社会システム実現に向けた制度・政策の提言

女性が活躍しやすい社会を構築するためには「働く人々（男女とも）の意識の変革」とそれを実行に移す「行動」が必要であるとの観点から調査・検討を実施した結果、一例として意識の変革を積極的に推進すべき2つの構成要素から成り立つ社会システムを提案した。またその社会を実現するための提言を各章にて示した。下記にそれらの提言をまとめる。

【提言1】フレキシブルな働き方への法的整備の確立

男女とも育児等をしながら業務をするためには働く場所にとらわれず、フレキシブルな働き方が必要である。長時間労働が習慣化した非効率な働き方自体を見直し、家事や自己啓発に時間を当てたり、自宅・サテライトオフィスなど自由な場所・時間で働くスタイル（働き方）に関するガイドラインの策定および義務化等の法的整備を検討する【厚生労働省】。フレキシブルな働き

方の典型的な例は在宅勤務制度である。既に平成 20 年 7 月 28 日厚生労働省通知「在宅勤務ガイドライン」にて実施のための指針は示されているが、本ガイドラインの更なる拡大と充実・具体化を図ることを検討する【厚生労働省】。現代の ICT 技術ではもはや職場と変わらない環境をどこでも提供でき、災害時の BCP (Business continuity planning) 対策にも利用できる。しかし環境(ツール)構築へは費用がかかるため、この部分に公的助成等も検討することにより社会全体でフレキシブルな働き方への認知・行動を加速することが可能である【総務省、経済産業省】。このように、フレキシブルな働き方を推進することは働く人々に意識の変革を促すと同時に、仕事に対して効率的かつ生産性も向上するため国全体の産業競争力を挙げることに寄与すると考える。

＜産業側実施項目案＞

- ・多様な働き方を受容する風土作りに努める。非効率な働き方自体を見直し、仕事を属人化せず、無理・無駄を排除した効率的な仕事の進め方を徹底させる。
- ・育児休業取得中の「収入ロス」軽減のための在宅勤務制度を認め、その労働時間に対する賃金を一部支給することを検討する。

【提言 2】グローバル活動を前提とした評価基準（業績・個人）の見直し

日本の産業・教育において、様々な面におけるグローバル化はもはや必須の事項である。グローバルを相手に競争するということは、すなわち新しい価値創造やイノベーション、更には時間単位の業務の効率性・生産性の向上が求められる。よって多様な考えや生産効率を重視した働き方(在宅勤務等)を評価するガイドライン(業務成果の見える化等)を制定する【厚生労働省】。またグローバルに活躍できる多様な人材を育成・評価するためのベースラインとして、ダイバーシティ推進に関する業種・規模別数値目標の設定と公表の義務化、及び経営戦略や人事評価制度への女性も含めた多様な人材活用施策組み込みの義務化等を盛り込んだ、「ダイバーシティ推進法(仮称)」の制度設立を検討し、官が率先して実行する【厚生労働省】。

＜産業側実施項目案＞

- ・個人業績評価項目の見直し（時間単位の生産性、新しい考え方、昇進項目に育休取得日数などの追加を検討）
- ・業務目標設定・評価の面談時にライフイベントも含めたキャリア・プランニングを相談するシステムを取り入れる。
- ・育休取得者をサポートする周囲の社員を適正に評価する。
- ・多様な人材のマネジメントに関する項目を管理職の人事評価基準に盛り込む。

【提言 3】育児中の家庭に対する多種多様な税制（減税、助成等）措置、規制緩和の検討

出産前後、育児中の家庭においては、出産手当、児童手当等公的な経済的支援が多々ある。しかしスウェーデン等の女性の活躍推進先進国の制度・政策に比べると、国の成り立ち・政策方針の違いはあれ、更に充実させる必要がある。また高度成長期の男性は外で仕事、女性は家庭で育児・家事という専業主婦家庭を前提としたその時代には適合していた合理的な制度が現在もあるが、現代は共働き世帯が増えている現状がある。つまり「片働き」の世帯が税制上優遇される日

本の仕組みは現代のライフスタイルに合っていない可能性がある。よって「共働き」も含め女性の就労継続にあった税制措置や規制緩和の検討を実施する。まず検討すべき項目の例として女性を積極的に社会・職場へ進出・復帰させるために、配偶者控除、配偶者特別控除の最終的撤廃を視野に入れた上で、収入上限を段階的に引き上げる検討をする【内閣府】。育児中の経済的サポートとして、低利子の育休取得時の生活サポート貸付制度や、育休期間中世帯の住宅ローン減税を導入する【内閣府】。また、全国の自治体においては独自に男性向け育休奨励金制度を実施しているところもあるのでこのような助成制度を国が中心となり実施することも検討する。【内閣府・厚生労働省】

<産業側実施項目案>

- ・育休取得世帯の長期継続的な所得減少を避けるため、法定を超えて「育休の分割取得」を可能とする規定を整備する。
- ・男性社員が育休を取得しやすくするための「育休用積立特別有給休暇」制度や、出産・育児用の積立制度や共済制度（ライフイベントが発生しない場合は、一定割合を返却）を設置検討する。

【提言 4】時代に即した意識変革を促す教育プログラムの制定

女性が活躍しやすい社会を構築するためには、男性の意識変革のみならず女性自身も仕事に対する意識（モチベーション）を変える必要がある。また女性管理職の増加のためには、就労継続とキャリア開発の継続教育が不可欠である。よって女性社員（女性管理職）育成のためのキャリアプログラムの指針の制定を検討【厚生労働省】し、官から積極的に実行する。また企業がキャリア研修を行う際の講師等の登録・紹介、講師料補助等の検討を行う【厚生労働省】。一方、固定的役割分担意識やそれに関する価値観は社会人になるまでの育成段階において既に醸成されている部分が多い。よって更なる男女共同参画意識の定着を図るために、幼少期を含めた教育機関（義務教育から高等教育）において固定的役割分担意識からの脱却及び男女共に役割と責任を担う意識を醸成するための男女共同参画教育プログラムを、教育者への教育も含めて引き続き積極的に推進する【文部科学省】。

<産業側実施項目案>

- ・会社の両立支援の取り組みや考え方について、新入社員研修や階層別研修等で定期的に教育する。
- ・全社員を対象に、育休や両立支援の考え方・制度に関する学習プログラムを e-learning など定期的に実施する。
- ・特に意識の変革が必要な管理職層への研修は、外部専門家を招いた意識啓発プログラムを取り入れる。
- ・配偶者を持った社員を対象に、夫婦参加型の両立支援ワークショップやセミナーを定期的に開催する。

【提言 5】男性の育児参画につながる意識啓発・環境整備の促進

育児は女性のみでなく男性も参画すべきことは子供の成長面や教育面、更には少子化対策から

鑑みても良い結果が生まれることは周知の事実である。よって、より男性が育児に参画しやすい意識啓発・環境整備を社会全体で構築していくことが必要である。環境面に関しては、例えば現在の公共施設では女性トイレにしかオムツ替え台場所がない場所が多々ある。よって男性トイレにもオムツ替え台を設置する等施設面での義務化、及びジェンダー・フリーを加速するためのガイドライン制定等の法的整備を促進する【国土交通省】。教育面においては学童期（小学校等）における PTA 活動、見守りや教育サポート活動に父親が参加・協力しやすくなるような制度づくりが必要である【文部科学省】。意識啓発に関しては、固定的性別役割分担払拭のための国の意識啓発活動である、「イクメンプロジェクト、次世代育成支援対策推進法（厚生労働省）」や「男女共同参画（内閣府）」の活動をメディア等を使って、更に強力に情報発信していくことを推進する【内閣府】。さらに、家事・育児の表現に関する指針を産業界に明示することにより、男女分担意識を是正するようなガイドラインを制定することを検討する【厚生労働省】。

＜産業側実施項目案＞

- ・ 男性の学童期以降の育児参画を推進するため、「PTA 活動休暇制度」等育児目的休暇制度を検討する。
- ・ 産業界が行うテレビや雑誌などの CM、媒体において、料理（食品）、洗濯・掃除（衛生用品）、育児（オムツ等）のシーンで男性を積極的に起用する
- ・ 男性社員に対して人事部門から上司を通じて「育児推進レター」を出し、育休取得のメリット（仕事能率・時間効率の向上、「お互い様」の職場風土醸成、育児を通じた人間力強化等）を積極的に PR する。
- ・ 男女かわらず全社員への意識啓発として、ポスター、ハンドブック、イントラネット等を活用し、育児は女性だけのものではないという価値観や、夫婦で共に育て・働くことの意義を理解させ、育児の実施・育休を取得しやすい雰囲気醸成する

4. 3 今後の検討課題

本研究会では、女性の活躍しやすい理想社会を「働く人々の意識の変革」と「行動」という観点から検討を進め、構成要素として「社会・職場の風土」と「個人の働き方」の2つを導き出した。しかし、今回の研究会メンバーは、COCN 会員である企業・大学等にて現在働いている女性を中心に構成している。よってこの社会イメージはあくまで女性の活躍しやすい理想社会のほんの一部分を検討しただけに過ぎない。現代の日本では、様々な環境・背景を持った女性が、グローバル化を迎えた競争社会の中で懸命に努力し、各々の役割を果たそうとしている。また日本古来の意識により、女性は仕事以外にも育児から始まり家事、親の介護等様々な役割を担っている状況である。少子高齢化が今後ますます進む日本においては、経済活力を上げるためにも女性の労働力は必ず必要である。そうであるならば、産官学は全ての女性像を対象にした本当に女性が活躍しやすい社会像をもっと真剣に検討するべきであり、且つ行動に移すべき時期は既に来ていると考える。

今後このような研究を COCN において企画、実行する際に、女性が活躍しやすい理想社会を提案した本研究成果が一助となれば幸いである。

【添付 1】 3 カ国における女性の活躍推進関連施策の比較

項目		日本	スウェーデン	フランス
概観	人口	1億2727万人（2013年12月）	958万9千人（スウェーデン大使館 2013年5月時点）	6540万人（フランス大使館 2012年1月）
	生産年齢人口（労働人口）	8092万6千人（2010年）	611万8千人（2010年）	4071万3千人（2010年）
	失業率	4.5%（「データブック国際労働比較2013」）	7.9%（2012年、IMF）	10.3%（IMF、2012年）
	GDP	5兆8970億ドル（内閣府（2012.12）「平成23年国民経済計算確報」）	5,262億ドル（2012年、IMF）	2兆6,140億ドル（IMF、2012年）
	一人当たりGDP	46,537ドル（2012年）	55,158ドル（2012年、IMF）	41,223ドル（IMF、2012年）
	GDP成長率	実質0.7%（2012年度）	1.3%（スウェーデン財務省（2013年7月））	0.01%（2012年IMF）
	所得税率	5%～40%	地方税：約30%、国税20～25%	5.5～53%
	消費税/付加価値税率	5%（2013年1月 財務省）	6%～25%（軽減税率導入）（2013年1月 財務省）	2.1%～19.6%（軽減税率導入）（2013年1月 財務省）
	社会保障の国民負担率	40%（2013年）	58.9%（2010年）	60%（2010年）
	女性の就業率（25～54歳）	68.5%（2011年）	83.1%（2011年）	76.2%（2011年）
	－女性が多い職場	医療、社会福祉、サービス業	公共サービス部門（全女性就労者の45%）	医療、サービス業
	男女平等ランキング（2013年）	105位	4位	45位
	－経済活動の参加と機会	104位	14位	67位
	－教育	91位	38位	1位
	－健康と生存	34位	69位	1位
	－政治への関与	118位	4位	45位
	合計特殊出生率（推移）	1.54（1990）→1.42（1995）→1.36（2000）→1.26（2005）→1.39（2010）（平成24年版子ども・子育て白書）	2.13（1990）→1.73（1995）→1.54（2000）→1.77（2005）→1.98（2010）（平成24年版子ども・子育て白書）	1.78（1990）→1.71（1995）→1.89（2000）→1.94（2005）→2.01（2010）（平成24年版子ども・子育て白書）
経済・社会政策	女性の活躍推進の考え方	・出産・子育て支援に重点を置いた、女性の社会進出の拡大。 ・専業主婦などの非就労女性の労働力化による経済の押し上げ。 ・国際競争に勝つための女性の視点・能力の活用（新たな製品・サービスの開発）。	・高度経済成長期における公的・サービス部門拡大を支える労働力の確保。 ・性別を問わない全員参加型社会による経済の持続的拡大。 ・個人を基礎単位とした、社会に依存しない自立した生活の実現。 ・多種多様な価値観・考え方を生かしたダイバシティ経営による、国際競争に勝てる産業・企業の構築。	・家族全体を総合的に支援する家族政策の考えがメイン。施策の目的は、出生率の向上、子育て費用の補償、所得の再配分、貧困対策。 ・出生率低下への対応策である社会的給付、保育所、育児休業などが充実しており、その結果、女性の就業率と出生率が高まっている。
	経済・社会政策の基本方針	成長戦略の実行によるデフレ脱却（2年で2%程度の物価上昇）を背景にした税収改善と社会保障の持続。	・コントロール可能なマイルドなインフレ下における年数%程度の持続的な経済成長の維持。 ・持続的な経済成長→安定した税収→社会保障維持という好循環を一体的な政策パッケージの実行によって実現（レーン・メイドナー・モデル）。	現下の財政・経済危機を念頭において2017年までの財政均衡回復を打ち出し、税制改革を中心とした構造改革を進めつつも、その成果を受けた経済成長戦略も実施予定。
	経済成長目標	年2～3%	年2%程度の維持	財政赤字をGDP比3%以内におさめる
税制・社会保障負担	課税方式	個人単位	個人単位	世帯単位
	納税者本人による減免措置	所得控除	所得控除	ゼロ税率帯
	婚姻に関する減免措置	所得控除	減免なし	n分n割
	補足説明：	専業主婦の第3号被保険者減免措置	育児手当等の個々の給付による負担軽減措置を採用	「n分n割」方式の下では、夫婦合算の世帯所得を子どもも加えた世帯人数に分割し、課税する仕組みであるため、子どもが多い世帯に有利。
	結婚による税額の変化			
	－片働き	減額	変化なし	減額
	－共働き	変化なし	変化なし	減額

* 次ページにつづく。

項目		日本	スウェーデン	フランス
労働条件・職場環境	賃金支給の基本的考え方	・終身雇用を慣行とした在職期間および成果に基づく賃金支給。	・成果に基づく賃金支給	・成果に基づく賃金支給
	労使関係	・企業別労組を基本単位とした個々の企業の労使による賃金交渉。	・政労使による賃金水準の協議。 ・産業別労組を基本単位とした、企業間格差是正を視野に入れた賃金水準の決定。	・企業内での労使協議・労使交渉は法によって義務付けられているのが特徴。 ・階層別の集団平等的な賃金制度から成果主義に基づく個別的な賃金決定への動きが生じている。
	評価・処遇方法	・制度上は男女の性差に関係なく、成果に対して公平な評価・処遇。	・制度上は男女の性差に関係なく、成果に対して公平な評価・処遇。	・制度上は男女の性差に関係なく、成果に対して公平な評価・処遇。
女性の活躍状況及び支援策	女性の管理職比率		11.2% (2013)	31.2% (2010)
	女性の国会議員比率		11% (2011)	38.7% (2010)
	数値目標		・女性国家公務員の登用について、「2020年30%」の目標の達成。 ・政府は全上場企業において「役員に1人は女性を登用する」ことを要求。	45% (2011)
	手当制度		クオータ制による国政における性差の公平性担保（クオータ制とは、議員・閣僚などの一定枠を両ジェンダーに割り当てる制度）。	クオータ制による国政における性差の公平性担保
	－出産手当	出産前手当	出産手当金：日給の2/3 を出産前42 日支給（出産が予定日より早まると減額）※仕事を持ち仕事に復帰予定の母親が対象。	妊娠手当：給与の80%を最大50 日間支給
		出産時一時金	出産一時金制度：42 万円	出産休業手当：出産休業中、給与の80%を支給。上限は約28 万円
		育児休業手当	出産手当金：日給の2/3 を出産後56 日支給 ※仕事を持ち仕事に復帰予定の母親が対象。 育児休業給付金：休業取得前まで働いていた母親を対象に育児休業期間中、給与の50%を支給。	乳幼児受入手当（所得制限あり）：出産時に約12万7680 円 ※20 歳未満の養子縁組の場合、約25万5360 円 出産休業手当：出産休業中、給与の80%を支給。上限は約28 万円。 乳幼児受入手当-基本手当（所得制限あり）：3 歳未満の乳幼児の養育費として約25,480 円／月を支給。 乳幼児受入手当-就業自由選択補足手当：3 歳未満児がおり就業中断し基本手当を受給しない場合、約79,240 円／月を支給。期間は第1子の場合6ヶ月、第2子以降は3 歳到達まで。
	－児童手当		・16 歳未満の子供に対して所得制限ありで支給。 ・0～3 歳は、一律15,000 円／月。中学生は一律10,000 円／月。 ・所得の限度額を超える場合は、一律5,000 円／月。	・第2子以降の20 歳未満の子供に対して所得制限無しで支給。 ・年齢によって手当が下記の通り加算され支給11～14 歳：約5,040 円／月 14～19 歳：約8,960 円／月。
	－その他の手当		就学援助：生活保護と同程度の所得水準の場合、小中学校の給食費および学用品の支払いを免除。	新学期手当（所得制限あり）：新学期に就学年齢（6～18 歳）の子供の養育者に支給。約49,840 円～54,460 円）。 家族補助手当（所得制限あり）：3 歳以上の子供を3 人以上扶養する家庭に給付。約22,960 円／月。
	休業制度			
	－出産休業	出産前	・6 週間	・通常10 日。妊娠により就労が困難な場合は60 日前から取得可能。
		出産後	・8 週間	・第1 子・第2 子の場合：6 週間／第3 子以降：8 週間
	－育児休業	育児休業取得可能日	・母親だけが取得する場合は子供が1 歳までの1 年間。 ・両親ともに取得する場合子供が1 歳2 ヶ月までにそれぞれ1 年間取得可能。	・第1 子・第2 子の場合：10 週間／第3 子以降：18 週間 ・子供が3 歳になるまで両親の一方が取得可能。なお、当初の1 年間は完全休業で、2 度の更新が可能。更新する場合はその都度、完全休業もしくは最低週16 時間以上のパートタイム勤務を選択可能。
		父親の育児休業制度	・父親が産後8 週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能。	・父親（母親）分の育児休業日の240 日のうち、180 日は母親（父親）に譲渡可能。60日分は譲渡不可。

出典：内閣府、外務省等の資料を基に作成

【添付 2】海外現地調査報告

2013 年 11 月に実施したスウェーデン現地調査を以下にまとめる。

- 本調査（2013/11/18-23）では下記の 4 組織（2 官公庁、1 企業、1 団体）を訪問。
- インタビュー形式により、スウェーデンにおける女性の活躍、政策・制度面の背景、今後の課題、日本が取り組む際の助言をいただいた。

<訪問先>

官公庁

- 1) Swedish Association of Local Authorities and Regions (SALAR)

Ms. Anna Ulveson

【補足】SALAR 概略：

- ・ 地方行政サービス推進と公平社会実現に向けた調査や政府への提言を行う。
- ・ 民間企業に対して公平な職場実現のためのガイダンス提供など支援を行う。

- 2) 在スウェーデン日本大使館

松本 英登 氏（一等書記官：経済担当）

企業

- 3) Electrolux（エレクトロラックス：電気製品メーカー） Mr. Jan Dahlman（人事部長）

団体

- 4) Tällberg Foundation（NPO 法人の政策シンクタンク）

Mr. Bo Ekman (Founder & Chairman)

Ms. Ann-Mari Ceder-Mählkvist (Executive assistant)

これら有識者から得られたスウェーデン社会の特徴や日本への指摘・提言などを掲載する。

1) Swedish Association of Local Authorities and Regions (SALAR)

女性の活躍の背景

- 第二次世界大戦後の高度経済成長により、農業国から工業国へと転換していく中で公的部門の役割として行政サービスが拡充。
- 男性労働力はすでに民間企業に吸収されてしまっており、公的部門が人員不足に。そこで、女性の採用を積極化。教育や医療・福祉など、女性に適した職種が多かったことも女性の活躍を後押し。
- 女性の活躍推進には、経済的な意義がある。女性の労働力化、男女の賃金格差是正（女性の賃金上昇）が進めば、GDP 拡大につながる。

スウェーデンでの経験を踏まえた日本への助言

- “Gender Stereotype” の是正に焦点を当ててみる。
- 過去男性が主役だった職業を女性が勤めることで何か不都合があるか、メリットもあるのではないか、という問いかけを続けていく。
- その逆もあり、男性の家事・育児参加を女性側や古い価値観を持つ人々に問いかけ。
- 女性の Competence を見て、男性の Norm だけで考えない。

2) 在スウェーデン日本大使館

女性の活躍の背景

- 税制や社会保障制度は個人単位で、配偶者特別控除のような、女性の労働を抑制する働きをする公的制度がない。
- 婚姻や世帯構成による優遇政策がなく、男女ともに伴侶に依存しない「個人主義」。必要な手当（低所得世帯支援や子育て支援）は個別の給付で賄うシステム。

スウェーデンの経済・社会政策、職場環境を理解するポイント

- 経済成長による富の創出、それを背景にした安定した税收、よって充実した社会保障が成立（経済・財政・社会政策を一体的に推進した“スウェーデンモデル”）。
- 拡大した公的セクターの職種が、女性に適した教育・医療・介護分野であったことも、女性の活躍が進んだ要因。
- 管理職の立場では、部下の育児休暇時の業務の割り振りで苦労はある。ただ、仕事と家庭の両立では、皆が同じ状況。誰か特定の人にもみ負荷がかかるわけではない。
- 皆が同じ状況であり、社会保障を公平に負担する者の権利として、誰もが育児休暇などの制度を自然に利用。

3) Electrolux（エレクトロラックス：電気製品メーカー）

女性の活躍の背景

- 大卒が一般的で、女性の専攻の幅が広い。そのため、様々な職種で女性採用が可能。
- 会社全体の採用方針は、同じ Qualification の男女がいたら、女性の採用を事業ラインに促す。しかし、事業ラインの責任者が男性の方が適していると判断すれば、男性が採用される。結果の公平性は担保され、男性の逆差別にはあたらないとの認識。
- ホワイトカラーは生産性を重視した裁量労働制。成果を出すのに男女差はない。必要なコミュニケーションを取り、能率的に業務遂行する能力が誰にも求められる。在宅勤務が非効率になるのは、ノート PC や電話会議などのツールが不十分というより、本人の仕事のやり方に原因あり（ただし、必要なツールの整備をした上でのこと）。
- （性差に関係ないこととして）ある時期において家庭と仕事のどちらを優先させるかは本人の選択に委ねられる。家庭を優先させた結果、昇進が遅れるのも選択の結果。復職のための能力維持も本人の意思・責任に委ねられる。

当社における課題と対策

- 女性が「前に出たがらない」「管理職への登用に対して男性に比べて非積極的」傾向。
→ セミナーやワークショップを開催し、女性が Ambition を持てるよう支援している。
- 中高年男性マネジャーの意識変化の遅れが、性差に対してニュートラルな若年世代との間であつれきを生みかねない。今後の中長期的課題になりうると認識。

4) Tällberg Foundation（NPO 法人の政策シンクタンク）

女性の活躍の背景

- 第二次大戦後の高度経済成長期に、拡大するサービス部門や公的部門（行政、教育、医療・福祉など）の担い手として女性の労働力化を国が推進。
- 男女政策の原則は公平性の確保。「同一労働・同一賃金」が政労使の基本合意。男女の賃金格差が小さいため、稼ぎ手のどちらも育休等を通じた家庭参加が容易。
- 20 世紀前半から国際競争に晒されてきたため、Pragmatic な判断として、Qualification 重視の人財活用、ダイバーシティによる価値創出が社会・企業全体に根付いている。

スウェーデンでの経験を踏まえた日本への助言

- 女性のロールモデルづくりを通じて、共感されるシンボリックな動きを増やしていくこと。
- 政治では首相が、企業では CEO など、組織のトップがコミットして変革を主導すべき。ミドル・ボトムアップでは、目先の効率優先にとらわれてしまい、「互いに分かり合える」という理由で同性同士で働きたがる状況は容易に変わらない。
- 企業の環境変化（どちらかというと速い）と人々の意識の変化（どちらかというと時間がかかる）の間には時間的ギャップがある。雇用制度や学校教育、社会保障制度など、関連する政策・制度のあり方を企業活動と関連づけたパッケージとしての政策運営が国の重要な役割。

以 上

産業競争力懇談会（COCN）

東京都千代田区丸の内一丁目 6 番 6 号 〒100-8280

日本生命丸の内ビル（株式会社日立製作所内）

Tel : 03-4564-2382 Fax : 03-4564-2159

E-mail : cocn.office.aj@hitachi.com

URL : [http : //www.cocn.jp/](http://www.cocn.jp/)

事務局長 中塚隆雄