労審発第７６４号
平成２６年９月３０日

厚生労働大臣
塩崎恭久殿

労働政策審議会
会長　樋口美雄

女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について（建議）

本審議会は、標記について、下記のとおりの結論に達したので、厚生労働省設置法第９条第１項第３号の規定に基づき、建議する。

記

別添の雇用均等分科会の報告のとおり。

（別添）

平成２６年９月３０日

労働政策審議会
　会長　　樋　口　美　雄　殿

雇用均等分科会
　分科会長　　田　島　優　子

女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について（報告）

本分科会は、標記について、平成２６年８月７日以降、平成２６年９月３０日までの間に５回にわたり検討を重ねてきたが、この度、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

女性の活躍推進に向けた
新たな法的枠組みの構築について
（報告）

2014 年 9 月 30 日

労働政策審議会雇用均等分科会

はじめに

▶　本分科会においては、『「日本再興戦略」改訂 2014－未来への挑戦―』（2014 年 6 月閣議決定）において、「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築」が盛り込まれたこと等を踏まえ、本年８月７日より議論を行ってきた。

（参考１）『「日本再興戦略」改訂 2014－未来への挑戦―』（2014 年 6 月閣議決定）抜粋

２－２．女性の活躍推進

(3)　新たに講ずべき具体的施策

⑥女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築

「2020 年に指導的地位に占める女性の割合 30%」の実現に向けて、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための新たな総合的枠組みを検討する。

具体的には、国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示を含め、各主体がとるべき対応等について、検討する。さらに、各主体の取組を促進するため、認定などの仕組みやインセンティブの付与など実効性を確保するための措置を検討する。これらについて今年度中に結論を得て、国会への法案提出を目指す。

（参考２）第 14 回日本経済再生本部　安倍内閣総理大臣発言抜粋

「安倍内閣は、これからも「経済再生」最優先です。先月改訂した『日本再興戦略』をスピード感をもって実行していかなければなりません。関係大臣には、今般の成長戦略で国民に約束した政策について、早急に具体的な制度設計に着手し、速やかに実行していただきたいと思います。

中でも、秋の臨時国会に向けて、地方の創生と女性の活躍に係る法案を準備していきたいと考えています。」

▶　これまで計５回にわたる議論の結果として、女性の活躍のために解決すべき課題、新たな法的枠組みの構築の内容等について、以下のとおりとりまとめるものである。

目　　次

1　日本の働く女性の現状　【ｐ４】

(1)　雇用者に占める女性の割合・雇用形態

(2)　年齢階級別に見た就業状況

(3)　意思決定層に占める女性の割合

2　女性の活躍のために解決すべき課題【ｐ５】

(1)　課題の全体構造等

(2)　採用

(3)　配置・育成・教育訓練

(4)　継続就業

(5)　男女を通じた長時間労働の是正など働き方の改革

(6)　評価・登用・女性の昇進希望

(7)　社会全体の意識・職場の風土―性別役割分担意識等－

(8)　継続就業を断念した女性等の再チャレンジ

3　女性の活躍が求められる日本社会の背景等【ｐ12】

(1)　日本の生産年齢人口の減少

(2)　生産性向上の要請と少子化への歯止め

(3)　女性の活躍の効果　－女性・男性・企業にとって－

(4)　諸外国の実情から得られる示唆等

4　新たな法的枠組みの構築【ｐ16】

(1)　女性の活躍の意義・制度設計に当たっての基本的考え方

(2)　制度の基本的な枠組み

(3)　事業主における状況把握･課題分析･行動計画の策定･女性の活躍の現状に関する情報公表

(4)　行動計画策定指針

(5)　法の履行確保の措置

(6)　認定制度

(7)　企業の取組促進に向けた方策

1　日本の働く女性の現状

(1)　雇用者に占める女性の割合・雇用形態

▶　我が国の女性の雇用者数は 2，406 万人となっており、雇用者全体に占める女性の割合は 43.3%となっている。

▶　その内訳を見ると、正規雇用の女性が 1，028 万人（42.7%）、非正規雇用の女性が 1，296 万人(53.9%)と、半数以上が非正規雇用に就いている。(2013 年)

(2)　年齢階級別に見た就業状況

▶　年齢階級別に女性の就業率を見ていくと、「25～29 歳」層が最も就業率が高く(74.9%)、「30～34 歳」「35～39 歳」層で 60%台半ばまで就業率が大きく低下する「M字」カーブを描いている。10 年前と比較し、「M字」の「底」（=30 歳代）はだいぶ上昇してきたものの、先進諸国と比べて未だ顕著にその状況がみられる。 (2013 年)

▶　第 1 子出産前後の継続就業率は、正規雇用の女性を中心に少しずつ上昇しているものの、約 6 割の女性が、第 1 子出産を機に退職していることが「M字」に影響を及ぼしていると思われる。

▶　雇用形態別に見ても、正規雇用のピークは、第 1 子出産の平均年齢より手前の「25～29 歳」層である。一般的に子育てが一段落する 40 歳代以降、就業率が上昇していくのは、非正規雇用の層が年齢とともに厚くなっているためであり、正規雇用は年齢とともに減少する。

▶　一方、全年齢を通じ、実際に就業できていないが就業を希望するという女性は 315 万人にのぼる(2013 年)。とりわけ「M 字」の底である「30～34 歳」「35～39 歳」層の女性を中心に、働きたいが働けていない女性が多く、大きな潜在的労働力となっている。

(3)　意思決定層に占める女性の割合

▶　民間企業における管理職（課長級以上）に占める女性の割合は、男女雇用機会均等法が制定された 1985 年には 1.4%であったのに対し、2013 年には 7.5%と、30 年間で少しずつ増加してきた。しかしながら、雇用者全体に占める女性の割合が 43.3%であるのに対し、意思決定層へ登用されている女性の水準としては著しく低い水準となっている。

▶　国際的に見ても、諸外国がおおむね 30%～40%程度であるのに対し、アジア諸国と比較しても、日本は特に低い水準となっている。

2　女性の活躍のために解決すべき課題

(1)　課題の全体構造等

▶　男女雇用機会均等法の制定から 30 年が経つが、現在もなお、採用・配置・育成等、あらゆる側面において男女間の実質的格差が残っている。

▶　まず、新卒採用の段階において、幹部候補である総合職採用を中心に、男性に偏った採用となっている企業が多い。また、総合職の場合でも配置・育成が必ずしも男性と同等になされていない。そしてもともと決して多くない女性は、第 1 子出産を機に約 6 割が退職することによってさらに少なくなる。

▶　女性の継続就業や、昇進希望を持てるかどうかには、仕事のやりがいが大きく影響する。性別にかかわらない配置・育成等を通じ、一人一人の女性の働き甲斐を高め、職責を深めていく方向性が必要である。

▶　また、大企業を中心に、法を上回る期間の育児休業や短時間勤務の制度が整ってきているが、一方で、長期間にわたる育児休業取得や短時間勤務制度の利用は、女性自身のキャリア形成に支障を来しかねない。

配偶者の男性が長時間労働であるほど、フルタイムで就業する女性が減少し、短時間勤務を選択する女性が増加する傾向もある。さらに、日本は、欧州諸国と比べ、フレックスタイム勤務やテレワーク（※）など、柔軟な勤務形態の普及度合いが低くとどまっている。

（※テレワークとは、情報通信技術（ＩＴ）を活用した場所にとらわれない働き方を指す。）

▶　家庭の実情に応じ、必要な両立支援制度が十分に利用できるということは大変重要なことであるが、同時に、男女を通じた長時間労働の是正や、柔軟な勤務形態を利用しやすくしていくことにより、なるべく職場での第一線を長期間にわたり離れることなく、キャリア形成を継続していけるような選択肢を増やすことが重要である。

(2)　採用

▶　新規学卒者の採用状況を見ると、全体として約４割の企業において、男性のみの採用となっている。

▶　とりわけ、コース別雇用管理を行っている企業における総合職採用の男女比率を見ると、未だに女性の採用は１割程度となっている。応募者から採用者に至る倍率を見ても、男性の 17 倍に対し、女性は 63 倍と、明らかに女性の方が狭き門となっている現状がある。

▶　一方、「女性役職者が少ない理由」として企業が最も多く（※）挙げている理由は、「採用の時点で女性が少ない」ためとなっている。

※300 人以上企業の場合、回答企業の 52.2%（複数回答）

▶　管理職の女性比率と、一般社員（非役職）の女性比率の関係を見てみると、強い相関が見られる。女性社員割合の高い産業は、女性管理職割合も高い。

女性が企業における意思決定層に登用され、活躍する企業とするためには、母集団となる女性社員の層を厚くすることが不可欠である。

(3)　配置・育成・教育訓練

▶　企業内での配置状況を見ると、営業部門や生産部門（約７割）、研究・開発・設計部門（約６割）などを中心に、男性が９割以上の配置となっているとする企業が多く見られる。社員の育成に当たっては、Off-JT 以上に、まず配置された職場での OJT が教育訓練の中心を占めている職場が多い中、配置において性別の偏りが見られるのが現状である。

▶　部下である女性に対する管理職の育成方針・行動を見ても、男性管理職は、女性管理職に比べ、仕事の割り当てや、出張命令・残業命令等において、男女で異なる扱いをしているケースが多い。

▶　また、Off-JT の状況を見ても、現在の職務に必要な教育訓練については男女間の違いは見られないものの、将来的な育成に向けた教育訓練の受講状況には、男女間で格差が見られる。また、非正規雇用の場合は、教育訓練の受講率が正規雇用の半分程度となっている現状もあり、能力向上に向けた機会が得られにくい様子もうかがわれる。

▶　こうした現状の背景を検討した上で、事業主の取組につながるよう有効な方策を検討していく必要がある。

(4)　継続就業

▶　継続就業率は、正規雇用の女性を中心に近年少しずつ上昇しているが、依然として約６割の女性が第１子出産を機に退職している現状にある。また、非正規雇用の場合の継続就業率は過去 20 年間で改善する傾向が見られない。

▶　女性が妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、①家事・育児に専念するための自発的退職が約４割、②両立困難による退職が３割弱、③解雇・退職勧奨が約１割となっている。

▶　妊娠･出産･育児休業取得等を理由とする解雇･退職の強要などの不利益取扱い（③）は、非正規雇用の場合を含め、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に違反するものとして決して許されるものでない。男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等の法令遵守は、女性の活躍に向けた前提となるものであり、同法に基づく厳しい指導監督が行われるべきものである。

▶　一方、両立困難による退職（②）の具体的理由としては、「勤務時間が合いそうもなかった」（65.4%）、「職場に両立を支援する雰囲気がなかった」(49.5%)を挙げる回答が多い。現に、第１子出産時の継続就業状況と職場の育児休業制度との関係を見てみると、単に規定が整備されているだけでなく、実際に利用しやすい雰囲気があるかどうかによって、大きく継続就業率が異なっている。

　また､「保育園等に子どもを預けられそうもなかった（預けられなかった）」（20.7%）、「家族が辞めることを希望した」（18.1%）と、保育環境や社会全体での性別役割分担意識に起因する理由も見られる。

▶　女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場環境とするためには、長時間労働の是正に加え、フレックスタイムやテレワークなど働き方の柔軟性が重要である。また、制度を整えることに加え、出産・子育てをしながら働き続けることを支援する職場の雰囲気を作ることが重要である。

▶　また、継続就業には、仕事のやりがいが非常に大きく影響している。仕事のやりがいを強く感じるほど、出産後も仕事を続けたいと思う女性の割合は顕著に増加し、「全くやりがいのない仕事」の場合は継続就業したい女性は約４割に過ぎないのに対し、

「非常にやりがいのある仕事」の場合は約８割にまで増加する。また、男性と同等の職務を担っている場合は、そうでない場合に比べて継続就業割合が高い。

▶　さらに、配偶者の男性の家事・育児参画度合いも、女性の継続就業に非常に大きな影響を与えている。夫が家事・育児を行わない場合の妻の継続就業率は 46%であるのに対し、夫が平日の家事・育児を４時間以上担う場合の妻の継続就業の割合は 74%に達している。（第２子の出生割合も、9.9%から 55.3%と約４割も上昇する。）

「職場」と「家庭」の両方の責務を果たさねばならない中、一方の「家庭」において配偶者の男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は著しく高まらざるを得ない。

日本の男性は、アメリカや欧州諸国の男性に比べ、家事・育児の時間が極端に短いが、その背景には、諸外国には見られない長時間労働の実態がある。

女性の活躍を推進するためには、男女を通じた、社会全体での長時間労働の是正が不可欠である。

(5)　男女を通じた長時間労働の是正など働き方の改革

▶　上述のように、長時間労働は、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性の家事・育児分担を困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁ともなるとともに、少子化の要因ともなっている等、当該企業だけでなく、社会全体へ負の影響を及ぼす。

▶　突発的という名の下に頻繁に行なわれる残業を含め、恒常的な残業を前提とした働き方は、男女ともに家事・育児参画を困難にするものであり、共働き世代が増加する今後に向けても、各職場での改善に向けた努力が望まれる。

▶　長時間労働の是正には、労働者一人一人の時間当たりの生産性の高さを評価することが効果的だと考えられている一方で、実際には７割強の企業において取り組まれていない。

▶　また、女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場環境とするためには、長時間労働の是正に加え、働き方の柔軟性が重要である。男女を通じた長時間労働の是正を含めた働き方の改革に向け、事業主の取組につながるよう有効な方策を検討していく必要がある。

(6)　評価・登用・女性の昇進希望

▶　部下である女性に対する管理職の育成方針・行動を見ると、「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的な事項について、「当てはまる」とする男性管理職は６割～７割程度である。逆に言えば、３～４割の男性管理職は、男女区別なく評価・昇進させるということができていないことから、男女区別なく評価し、昇進させることが徹底されるよう、評価・昇進の透明性確保が重要な課題である。

▶　現に日本の企業において管理職になっている女性の家庭状況を見ると、男性に比べ、未婚者が多く（男性１割未満に対し女性４割）、子どものいない人が多い（男性２割に対し女性６割）。

▶　男女の昇進希望を見てみると、課長以上の昇進意欲を持つ社員は、男性では５～６割なのに対して、女性は１割未満と非常に少なくなっている。

　昇進を望まない理由を見ると、男性の場合は「メリットがない又は低い」等と昇進自体に魅力を感じていないことが主な理由であるのに対して、女性の場合は「仕事と家庭の両立が困難になる」ことが最も多く挙げられている。また、「自分の雇用管理区分では昇進可能性がない」「回りに同性の管理職がいない」ことも多く挙げられている。

▶　これらの状況を踏まえれば、職場全体での長時間労働の是正を図り、「仕事」と「家庭」の二者択一を迫ることのない職場環境にしていくこと、また、雇用管理区分間での転換（後述(8)）や、ロールモデルの存在が重要である。

▶　また、昇進希望には、男女を通じて、仕事のやりがいを感じられているかどうかが強く影響している。特に女性は、仕事の達成感や、成長している実感、組織への貢献や、働くことへの誇り、能力発揮等を感じられるかどうかが、昇進希望の有無に強く影響している。やりがいを感じられるような上司のマネジメントが重要である。

(7)　社会全体の意識・職場の風土―性別役割分担意識等－

▶　子どもの有無による男女の働き方の違いを見てみると、女性は子どもがいると労働時間を短縮する傾向にあるが、男性は子どもがいても労働時間が長いままの傾向にある。

　また、管理職でも一般従業員でも、夫婦間では女性が大半の家事を担っている。

▶　女性が活躍するためには、男女がともに、育児等の家庭責任を果たしながら、職場においても貢献していくことが当然だという方向へ、社会・職場ともに、政労使の協力の下、意識改革を進めていく必要がある。

▶　また、職場における性別役割分担意識は、両立支援制度の利用に向けた障壁や、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益取扱いなど様々な女性に対するハラスメントの背景にもなりやすい。性別役割分担意識を改める方向への事業主の取組につながるよう有効な方策を検討していく必要がある。

(8)　継続就業を断念した女性等の再チャレンジ

▶　女性の約６割が第１子出産を機に退職している現状の一方で、働きたいが働けていない就業希望者は 315 万人に達している。また、再就職の多くはパート等の非正規雇用であるが、働く時間・日を選べるという利点がある一方、必ずしも意欲と能力に応じた職責が与えられる雇用形態とは限らない。

▶　一方で、今後の生産年齢人口の減少の下、企業にとっても意欲と能力ある女性の力を活かすことは人材確保の上で有効な方策であり、再雇用や中途採用、非正規雇用か

ら正規雇用への転換制度について「今後導入してみたい」「課題が解決されれば導入してみたい」と考えている企業は多い。

▶　妊娠・出産等を機に退職した女性であっても、あらためて再チャレンジし、能力を最大限に発揮することが可能となるよう、元の職場での再雇用や、異なる職場での再就職、パート等の非正規雇用から正規雇用への転換について、事業主の取組につながるよう有効な方策を検討していく必要がある。

▶　また、正規雇用への転換を希望せず、非正規雇用のままであることを希望する場合であっても、パートタイム労働法に基づく均等・均衡待遇が確保されることは前提として、さらに必要な研修等の能力向上の機会が与えられ、意欲と能力に応じた職責を担うことのできる働き方にすることが、女性の活躍の観点から必要である。

　また、非正規雇用のままであることを希望する背景には、正規雇用に転換すると恒常的な長時間労働が避けられないという懸念がある場合もあるため、その点にも留意することが望ましい。

▶　さらに、コース別雇用管理を行っている企業において、一般職等として入社した女性であっても、意欲と能力に応じて総合職など意思決定層への登用がなされる職種へ転換できる等、中途でのコース間相互での転換について、事業主の取組につながるような有効な方策を検討していく必要がある。

3　女性の活躍が求められる日本社会の背景等

(1)　日本の生産年齢人口の減少

▶　日本の生産年齢人口（15～64 歳）は、少子高齢化の進行に伴い、今後急速に減少する。

▶　労働力の減少は経済成長に大きな影響を与える。経済成長（1 人当たり GDP 成長率）は、労働生産性と労働投入量(労働者数・労働時間)に要因分解されるが、2000 年以降

の数年間を見ても、日本はアメリカや EU 諸国に比べ生産年齢人口の減少が大きく、それが 1 人当たり GDP を押し下げる方向へ働いてきたと分析されている。

▶　2030 年までの労働力需給に関するシミュレーション（※）を見ると、経済成長と女性等の労働参加が適切に進まないケースでは、就業者数は 6,270 万人(2012 年)から、5,449 万人(2030 年)と、821 万人(男性 480 万人減、女性 341 万人減)の減少となる。

一方、他の先進諸国と同様に女性の「M 字カーブ」を解消し、女性の継続就業率・労働力率が十分に上昇すること等を前提とした経済成長と女性等の労働参加が適切に進むケースでは、就業者数は 6,270 万人(2012 年)から、6,103 万人(2030 年)と、167 万人(男性 211 万人減、女性 43 万人増)の減少にとどまる。

※「雇用政策研究会報告書」(2012 年 2 月厚生労働省雇用政策研究会)の労働力需給推計の活用による政策シミュレーション

このように女性の継続就業率・労働力率が十分に上昇しない場合、就業者数の大幅な減少等を通じて我が国の持続的経済成長、さらには年金制度の給付水準など社会保障制度にも大きな影響を及ぼすことが懸念される。

(2)　生産性向上の要請と少子化への歯止め

▶　他方、少子高齢化により労働投入量(労働者数・労働時間)の伸びに一定の限界を抱えざるを得ない日本においては、労働生産性を高めていくことが、経済成長にとって重要な課題となっている。

しかしながら、時間当たりの労働生産性を見ると、日本は OECD 加盟 34 カ国中 20 位と、1990 年代後半から主要先進 7 カ国中で最も低い状況が継続している。

▶　こうした日本の時間当たりの労働生産性の低さの背景には、諸外国には見られない長時間労働の実態が関係していると考えられる。そして、長時間労働は、女性の活躍を妨げる大きな要因ともなっている。

▶　また、しばしば、「女性の社会進出が進むと少子化が進むのではないか」という懸念が聞かれる。確かに、1980 年頃までは、諸外国の女性の就業率と出生率には明らかな負の相関が見られた。

　しかしながら、こうした就業率と出生率の関係は既に変わっている。2005 年になると、就業率の高い国では、同時に出生率も高い傾向がうかがえる。

▶　日本における少子化の要因を見ると、まず、国民が希望する子ども数と現実の出生率との間に大きな差が見られる。こうした大きな差の要因としては、子育てしながら就業継続できる見通しが持てないことや、男女を通じた長時間労働、またその結果でもある男性の家事・育児分担の低さ等が大きな影響を及ぼしていると分析されている。

▶　こうした状況を踏まえると、女性が活躍しやすいよう長時間労働を是正し、限られた時間の中で効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくこと、また、子育てしながら当たり前に就業継続ができる社会としていくことは、今後の日本の経済成長にとって重要な労働生産性の向上へつながるとともに、少子化の改善にも寄与していくと考えられる。

(3)　女性の活躍の効果　－女性・男性・企業にとって－

▶　女性の活躍の推進は、働きたい、働き続けたいと考える女性の希望の実現として、まず大きな意義がある。働くことを希望するか否かは個々人の自由な意思によるものであるが、働くことを希望する女性にとっては、現在の我が国は、後述するような様々な課題を抱えており、能力発揮の機会が得られにくかったり、社会全体の性別役割分担意識を背景として「仕事」と「家庭」の二者択一を迫られたりする課題がみられる。女性の活躍を妨げている我が国の様々な課題を解決していくことは、女性自身に仕事を通じた様々な経験や成長、経済的な自立、社会との関わり等を可能とする。しかし、女性の活躍の推進は、女性自身の能力の最大限の発揮につながるだけではない。

▶　イギリスやドイツと比較した調査では、日本の男性は、現状の労働時間に対する満足度が低く、職場における労働時間が増えるほど満足度が大きく低下していく傾向にある。また、「仕事」と「家庭生活」等とのバランスの考え方を見ると、男性の約２割は、希望に反して仕事優先になってしまっている現状がある。女性が活躍しやすい職場環境へ向け、長時間労働を見直していくことは、男性の生活の豊かさや、急速に進展する高齢化の下での介護と仕事との両立等にも大いに貢献するものである。

▶　また、OJT を含めた長期にわたる教育訓練投資が行われているにもかかわらず、第１子出産を機に約６割の女性が退職している現状にあるが、女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場としていくことは、女性の長期にわたる活躍を通じ、企業の人材力を高めることに貢献する。

　さらに、グローバル化が進展する中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めることにつながる。

　加えて、ワーク・ライフ・バランスに関する取組など、子育て中の女性であっても働きやすい職場環境に向けた取組を行った企業は、一定期間後に生産性（TFP）の大きな上昇が見られており、企業の競争力を高めることにも貢献する。

(4)　諸外国の実情から得られる示唆等

▶　日本は、出産・子育て期に就業率が低下する「M 字カーブ」が依然として顕著に残り、また、意思決定層への女性の登用状況が特に低い。

▶　女性の活躍が進んでいるフランスやオランダ、ノルウェー等の諸外国の働き方を見ると、以下のような特徴が挙げられる。

・男女を通じて長時間労働が少なく、働き方の柔軟性が高い(テレワークやフレックスタイム制等)状況にあり、男女がともに家事・育児を担うことのできる働き方となっている

・「同一価値労働同一賃金」原則に基づく法制度が整備されている

・女性の登用を促すための制度的取組が行われている

これらの国は、保育制度をはじめとする両立支援環境も同時に整備されており、総合的な取組の結果として、女性が活躍しやすい社会となっているものであるが、日本における今後の取組を検討していくに当たっては、上記のような特徴も視野に入れていくことが有効と考えられる。

４　新たな法的枠組みの構築

(1)　女性の活躍の意義・制度設計に当たっての基本的考え方

▶　「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、希望に応じて個性と能力を十分に発揮できることであると考えられる。

▶　女性の活躍の推進は、労働政策にとどまらず、社会保障制度や、日本経済の持続的成長など、多方面に大きな影響を及ぼすものである。しかしながら、まず、働くことを希望する一人一人の女性が個性と能力を十分に発揮できるよう様々な阻害要因を取り除いていくことが必要であり、その結果として、日本経済の持続的成長や社会の発展に寄与することとなるものである。

▶　その際には、男女を通じた働き方の改革等と併せ、「職場」と「家庭」の両方において男女がともに貢献する、男女共同参画の視点が必要である。

▶　また、政府全体の目標ともなっている「指導的地位に占める女性の割合」の増加については、女性の活躍を測る重要な一指標である。しかしながら女性の活躍は、指導的地位周辺の一部の女性だけでなく、半数を占める非正規雇用の女性や、現在就業を希望しながら働けていない女性も含め、あらゆる女性が希望に応じて個性と能力を十分に発揮できることを目指して進められる必要がある。

▶　女性の活躍に向けては、上記に見たように、採用から登用に至る各ステージにおいて様々な課題があるが、そうした課題のうちどの部分が特に大きなウエイトを占めるかは、産業毎・企業規模毎・さらには個別企業毎に多種多様である。

▶　こうした状況を踏まえると、各企業それぞれの実態に合った取組を可能としつつ、社会全体として着実に女性の活躍を前進させていくことのできる枠組みが求められる。

(2)　制度の基本的な枠組み

▶　制度の基本的な枠組みとしては、

①　まず、各企業において自社の女性の活躍に関する状況の把握を行い、

②　（把握した内容に基づいて）課題を分析した上で、

③　（課題の解決に向け）目標を設定するとともに、

④　行動計画策定指針に盛り込まれた効果的取組を参考に、自社の課題解決に必要な取組をまとめた行動計画を策定・公表する

⑤　自社の女性の活躍に関する現状については、求職者の選択に資するよう公表するという流れが、女性の活躍の効果的な推進に向けて必要である。

▶　また、女性の活躍推進が日本社会にとって喫緊の課題であり、短期間で集中的な取組を進める必要がある一方、各企業において必要となる取組は、配置・育成等や、長時間労働の是正、職場風土改革など、一定期間にわたる継続的実施を要するものも多い。別途、関係府省において検討が進められている公務員に対する措置の検討結果も踏まえつつ、10 年程度の時限立法とすることが適当である。

(3)　事業主における状況把握･課題分析･行動計画の策定･女性の活躍の現状に関する情報公表

ｉ）状況把握・課題分析

▶　社会全体で着実に女性の活躍を前進させていく必要性とともに、新たに創設される制度であることから事務負担が大きいこと、普及啓発に要する期間等を勘案し、大企

業（301 人以上）については義務、中小企業（300 人以下）については努力義務とすることが適当である。

▶　状況把握は、まず、女性の活躍に向けた課題の中でとりわけ多くの企業に該当する課題である、a）女性の採用の少なさ、b）第１子出産前後の継続就業の困難さ、c）男女を通じた長時間労働について自社の状況を明らかにすること、また、女性の活躍を測る重要な一指標である女性の登用状況を明らかにする観点から、以下の項目を「必須項目」として把握することが適当である。

①採用者に占める女性比率

②勤続年数の男女差

③労働時間の状況

④管理職に占める女性比率

▶　上記①～④の項目を「必須項目」として省令で規定することが適当である。また、各社の実情に応じて把握することが効果的と考えられる「任意項目」は省令で規定するものとして、さらに議論を深めることが適当である。なお、「任意項目」として、例えば、男女別の配置や育成、教育訓練、登用の状況、両立支援制度や非正規雇用から正規雇用などの各種転換制度の利用状況、女性活躍に関連する従業員の意識や相談の傾向が考えられる。

▶　女性の活躍の推進は、非正規雇用の女性を含むあらゆる女性を対象とするところ、状況把握の項目については、雇用管理区分ごとに把握する必要性についてさらに議論を深めることが適当である。

▶　そのほか、各企業における状況把握や課題分析の実施に向けては、様々な格差の実質的縮小を進めるための契機となるよう、省令又は行動計画策定指針（告示）において、有効な手法等を示していくことが必要である。

ⅱ）行動計画の策定・公表

▶　社会全体で着実に女性の活躍を前進させていく必要性とともに、新たに創設される制度であることから事務負担が大きいこと、普及啓発に要する期間等を勘案し、大企業（301 人以上）については義務、中小企業（300 人以下）については努力義務とすることが適当である。

▶　行動計画の必須記載事項としては、以下の項目が適当である。

①　計画期間

②　目標

③　取組内容

④　実施時期

▶　行動計画の策定・推進に当たっては、着実に PDCA を機能させること、その際には労使の対話等により労働者のニーズを的確に把握することが重要であることから、その旨を行動計画策定指針において定めることが適当である。

▶　行動計画の策定に当たっては、状況把握・課題分析の結果を踏まえ、各社の課題の解決を図るために相応しい目標を設定することが適当である。

▶　数値目標の設定は、進捗管理や取組効果の検証の観点からは望ましいが、各社の実情に配慮することが必要である。

▶　取組内容については、行動計画策定指針に盛り込まれた効果的取組を参考に、各社の実情に合った取組を選択することが適当である。

▶　行動計画は、企業全体で進めていくものであることから、外部に公表するだけではなく当該企業の労働者にも実効ある周知を行うことが適当である。

ⅲ）女性の活躍の現状に関する情報公表

▶　社会全体で着実に女性の活躍を前進させていく必要性とともに、新たに創設される制度であることから事務負担が大きいこと、普及啓発に要する期間等を勘案し、大企業（301 人以上）については義務、中小企業（300 人以下）については努力義務とすることが適当である。

▶　女性の活躍に関する情報公表の趣旨は、主として就職活動中の学生など求職者の職業選択に資する情報を公表することにより、求職者における企業選択を助けるものである。また、求職者等の企業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材等が集まり競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた企業全体の女性の活躍の推進を図るものである。

▶　求職者の職業選択に資する情報としては、当該企業の女性の活躍状況や、女性の活躍に関する企業環境など、多数の項目が考えられ、その中でどの項目を重視するかは求職者個々人により様々と考えられる。一方で、様々な求職者の多様な観点に対応できるよう、網羅的な項目数の公表を一律に義務づけることは、企業にとって負担が重い。

　また、業種等の事情が勘案されずに数字が独り歩きすることにより適切な評価を得られないという懸念も示されている。

▶　このため、情報公表の項目としては、ⅰ）の状況把握において「必須項目」とされた事項に加え、企業の女性の活躍状況や、女性の活躍に関する企業環境などに関する情報として適切なもの（両立支援制度の利用状況など）についてさらに議論を深めた上で、省令において列挙し、その中から、事業主が、業種等の事情を勘案して、適切と考え選択した項目を公表することが適当である。

　このように、企業が自身の経営戦略に基づき公表する範囲を選択する制度とすることで、公表範囲そのものが企業の姿勢を表すものとして、求職者の職業選択の要素となり、企業間の取組促進につながるものと考えられる。

▶　その際には、公表された情報（数値）だけでなく、当該企業の姿勢や取組内容等が記載された行動計画と一体的に閲覧できるような公表方法が望ましいものであることから、その旨、行動計画策定指針において、定めることが適当である。

(4)　行動計画策定指針

▶　行動計画策定指針においては、上述の事項に加え、先進的な企業の取組事例を参考としつつ、女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下を中心とする効果的取組を盛り込む方向で、さらに議論を深めることが適当である。

●女性の積極採用に関する取組

●配置・育成・教育訓練に関する取組

●継続就業に関する取組

●長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組

●女性の積極登用・評価に関する取組

●雇用形態や職種の転換に関する取組

●女性の再雇用や中途採用に関する取組

●性別役割分担意識の見直しなど職場風土改革に関する取組

（５）法の履行確保の措置

▶　上記の制度の着実な履行確保を図る観点から、以下の措置を講ずることが適当である。

①　策定した行動計画について、厚生労働大臣への届出義務を設けること

②　法律の施行に関し必要があると認める場合の報告徴収・助言指導・勧告の規定を整備すること、また、必要な罰則の規定を整備すること

(6)　認定制度

①　認定基準

▶　認定制度は、労働市場等において認定取得企業が評価されることを通じ、企業の取組を促進する効果を有する。認知度の向上を図りつつ、より多くの企業の取組の促進につながるような効果的な認定基準を設定することが必要である。

▶　具体的な認定基準のあり方については、以下の方向性を念頭に、さらに議論を深めた上で、省令において規定することが適当である。

- 女性の活躍状況の水準（実績値等）と、取組による改善度合い（伸び）の両面で評価を行うこと
- 業種毎・企業規模毎の特性に配慮した基準とすること（統計から得られる業界平均・企業規模平均等をベンチマークとして活用しつつ具体的基準を検討すること）
- なるべく簡潔でわかりやすい基準とすること

②　認定の取消し

▶　認定取得後に、認定制度の信頼を損なうような状態になった企業（認定基準に適合しなくなった企業、看過できない法令違反が見られる企業等）については、適切に認定の取消しが行われるような制度設計とすることが適当である。

(7)　企業の取組促進に向けた方策

▶　中小企業に対しては、状況把握・課題分析・行動計画の策定・女性の活躍に関する情報公表のいずれについても努力義務とすることが適当である一方、できる限り幅広い中小企業に取組を広げることが求められる。

▶　女性の活躍推進に向けた取組を進めようとする企業に対する相談体制の整備を図るとともに、事務負担が取組みを進める上での阻害要因とならないよう、様々な面での支援を検討することが適当である。