

## 第2 政策の概要

### 1 女性活躍の推進に向けた政策展開

#### (1) 男女雇用機会均等法制定以前

我が国では、経済の高度成長期に入った昭和30年代後半以降、女性労働者数は増加を続け、59年の女性雇用者数は1,519万人となり、35年の2倍にまで増加した。また、女性労働者の継続就業の意識の高まりも影響し、結婚や出産、育児期を通して働く女性が増加し、女性の平均継続勤務年数も伸びてきた。

しかしながら、女性の雇用管理については、昭和47年の勤労婦人福祉法（昭和47年法律第113号）の成立によって育休や母性健康管理の努力義務が定められたものの、労働基準法（昭和22年法律第49号）において、女性の時間外労働は制限され、深夜業は原則として禁止されており、男性とは異なる法規制があった。また、社会に残る「男は仕事、女は家庭」といった伝統的な男女の性別役割分担の意識等があったことを背景に、女性を単純又は補助的な業務に限定的に配置するなど、男性とは異なる取扱いを行う企業がみられた。

その一方、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」という。）の採択（昭和54年）など、国際的な男女の機会平等の達成に向けた動きの活発化もあり、我が国においても、男女の地位についての不平等感が高まった結果、職場における男女平等の実現を求める動きが一段と強まっていった。

#### (2) 女子差別撤廃条約の批准と男女雇用機会均等法の制定

昭和55年に署名した女子差別撤廃条約の批准に向け、国内における法律や制度等の整備の一環として、雇用分野における男女の均等な機会と待遇の確保を図るため、60年、勤労婦人福祉法の一部改正によって、募集・採用、配置・昇進に係る男女均等な取扱いを事業主の努力義務とすることなどを内容とする雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）が成立し、翌61年に施行された。

また、労働基準法の改正によって、深夜業を行うことができる業務の拡大などの女性保護規定の緩和並びに妊産婦の時間外労働及び深夜業の制限の新設による母性保護制度の拡充など、男女平等に関する制度面の整備を大きく進めた結果、我が国は、昭和60年、女子差別撤廃条約の批准に至った。

その後も、累次にわたる男女雇用機会均等法の改正によって、それまで努力義務とされてきた募集・採用、配置・昇進の差別的取扱いの禁止や、セクシュアルハラスメント防止に向けた事業主の配慮義務に係る規定の新設（平成9年改正）、いわゆる間接差別の禁止、事業主に対するセクシュアルハラスメント防止の措置義務化（18年改正）、妊娠・出産等に関する上司等による就業環境を害する行為の防止に係る事業主への措置義務の新設（28年改正）などが行われた。

また、労働基準法においても、女性の時間外労働や深夜業等の規制が解消され、

母性保護以外の女性保護規定が廃止（平成9年改正）されるなど、男女の均等な機会と待遇を確保するための施策が拡充された。

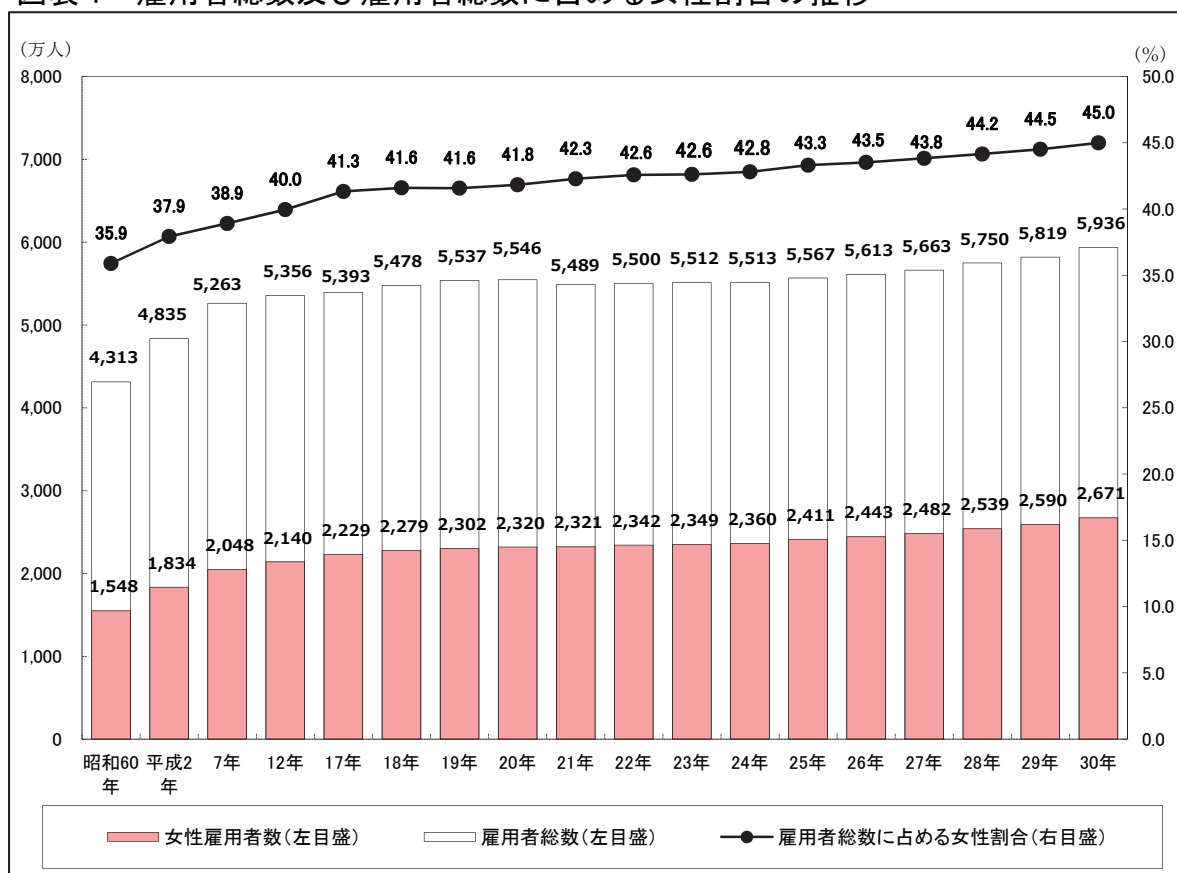
### (3) 女性の社会進出と少子化

昭和60年の男女雇用機会均等法の成立以降、女性の就業意欲の高まりなどを背景に、女性雇用者数は著しく増加し、平成に入ってから女性雇用者数は増加を続け、雇用者総数に占める女性の割合も増加し続けてきた（図表1）。

また、女性の就業分野の拡大や継続勤務年数の長期化、中高年齢化、有配偶者化などの変化も著しく、女性の就業意識も多様化し、経済的なゆとりだけではなく、社会とのつながりや自己実現などを仕事に求める女性も増え、核家族化や世帯の小規模化などによる家庭機能の変化もみられた。

さらに、人口面においても、平成元年には、一人の女性（15歳～49歳）が一生の間に生む子どもの数を表す合計特殊出生率が1.57を記録する（いわゆる「1.57ショック」）など、少子化の傾向が一層著しくなり、我が国は、生産年齢人口の減少に伴う労働力不足といった課題に直面することとなる。

図表1 雇用者総数及び雇用者総数に占める女性割合の推移



(注) 「労働力調査（平成30年）」（総務省）に基づき、当省が作成した。

#### (4) 育児・介護休業法の制定

このように、女性の社会進出や家族形態の変化、将来の労働力不足等が見込まれる中、労働者がその能力や経験をいかしつつ、仕事も家庭も充実した生活を営むことができる職場環境の実現を目的として、平成3年には、育休制度や短時間勤務の措置に関する努力義務などを内容とする育児休業等に関する法律（平成3年法律第76号）が成立し、翌4年に施行された（同法は、平成7年の介護休業制度の創設に伴って、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）に改められた。）。

その後、育児・介護休業法は、育児等を行う労働者に対する時間外労働の制限や短時間勤務の措置義務対象となる子の年齢の引上げ（平成13年改正）、子の看護休暇の義務化（16年改正）、子を養育する労働者に対する短時間勤務の義務化（21年改正）、有期契約労働者の育休取得要件の緩和（28年改正）、育休期間の延長（29年改正）などといった改正が行われてきた。

また、母親だけではなく、父親も育児に参加できるような働き方の実現に向けて、専業主婦の夫などを育休の対象外にできる法律の規定を廃止する（平成21年改正）など、仕事と家庭の両立支援に向けた制度の拡充が図られてきたところである。

#### (5) 男女共同参画社会基本法の成立と男女共同参画基本計画の策定

女性の地位向上に向けた国際的な動きや内閣総理大臣の諮問機関として設置された男女共同参画審議会による答申の内容等も踏まえ、男女共同参画社会の実現を促進するための基本的な法律についての検討が行われた結果、男女の人権の尊重や家庭生活における活動と他の活動の両立、国際的な協調などを基本理念とする男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）が平成11年に成立し、施行された。

同法では、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、国や地方公共団体、国民それぞれの責務が定められるとともに、国による男女共同参画基本計画の策定や年次報告等の作成を規定しており、平成12年以降、5年ごとに、これまで4次にわたって男女共同参画に向けた具体策や成果目標等を定めた男女共同参画基本計画が策定されている。

#### (6) 次世代育成支援対策推進法の制定

このように、我が国では各制度の拡充や男女共同参画基本計画の策定等が進められてきたものの、平成元年以降も出生率は下げ止まらず、14年には合計特殊出生率が1.32と過去最低を更新した。このような少子化の流れを背景として、平成15年、国や地方公共団体及び事業主に次世代育成支援のための行動計画の策定・届出を義務付けることなどを内容とする、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が成立し、17年から全面施行された。

同法は、その後、行動計画の策定・届出が義務付けられている事業主に対して行動計画の公表を新たに義務付けるほか、義務付けの対象となる事業主の企業規模を常用労働者数 301 人以上から 101 人以上へ拡大する（平成 20 年改正）などといった改正が行われるとともに、施行から 10 年間とされていた時限が令和 6 年度末まで延長された（26 年改正）。

## (7) 経済の持続的成長と女性活躍推進法の制定

これらの取組の効果もあり、我が国における女性雇用者は着実に増加していったが、その一方で、就業を希望していながら働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約 300 万人（平成 26 年）存在し、第一子出産を機に約 6 割の女性が離職する（17 年～21 年）など、依然として、出産や育児を理由に離職する女性が多い状況がみられた。

また、管理職に占める女性の割合は、近年上昇傾向にあるものの、欧米諸国やフィリピン、シンガポールなどといったアジア諸国と比較しても依然として低く、国際的にみても、我が国では、働く場面において女性の能力が十分に発揮できているとはいえない状況にあった。

このような状況の中、我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念される中で、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応し、経済の持続的な成長を実現するためには、我が国最大の潜在力とされる女性人材を活用することが不可欠であり、急務とされていた。

このような状況を踏まえ、女性の個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向けて、女性活躍推進法が平成 27 年に成立し、翌 28 年 4 月に全面施行された。

女性活躍推進法では、国や地方公共団体、事業主の責務や女性の活躍の推進に関して実施すべき義務などが定められ、常用労働者数 301 人以上の事業主については、自社の女性の活躍に関する状況把握及び課題分析を行い、それらを踏まえた数値目標や期間を含む行動計画の策定・公表、女性の活躍に関する自社の情報の公表（見える化）を行うことなどが義務付けられた。

なお、女性活躍推進法については、附則に基づく施行 3 年後の見直しの検討が行われた結果、女性活躍推進法に基づく取組の義務付け範囲の拡大（これまで努力義務とされていた常用労働者数 101 人以上 300 人以下の事業者に対しても義務付け）などを内容とする、女性活躍推進法等の一部を改正する法律案が第 198 回国会に提出され、令和元年 5 月 29 日の参議院本会議において、与党などの賛成多数により可決、成立している。

## 2 政策体系と施策の目標（K P I）

女性活躍の推進に関する政策については、現在、「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）に定められた具体策や成果目標等の実現に向け、男女共同参画会議の意見も踏まえながら、国が重点的に取り組むべき施策等を定めた「女性活躍加速のための重点方針」が毎年決定され（すべての女性が輝く社会づくり本部決定）、同方針に掲げられた施策等を中心とした取組が進められているところである。

また、これらの取組に加え、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法などの関係諸制度の着実な履行を確保することによって、男女平等の職場環境の確保やポジティブ・アクションの推進、職業生活と家庭生活の両立支援などに向けた取組が進められている。

政府は、このような取組を通して、経済の持続的な成長等を実現させるため、「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日閣議決定）において決定された施策の目標（K P I）の達成に向けて、各施策の取組を推進しているところである（図表3参照）。

このうち、主な施策の目標（K P I）と現状（実績）をみると、図表2のとおりとなっている。

図表2 女性活躍の推進に係る主な目標（K P I）

目 標	目標値（K P I） 〈2020年〉	現状 〈2018年〉
上場企業役員に占める女性の割合	10%	4.1%
民間企業の課長相当職に占める女性の割合	15%	11.2%
25歳から44歳までの女性就業率	77%	76.5%
第一子出産前後の女性の継続就業率	55%	53.1%（注2）

（注）1 「未来投資戦略2018」（「革新的事業活動に関する実行計画」）等に基づき、当省が作成した。  
2 「第一子出産前後の女性の継続就業率」の現状は2010年～2014年のデータである。

### （参考）公務部門における主な目標（K P I）

目 標	目標値（K P I） 〈2020年度末〉	現状 〈2018年〉
【国家公務員】 本省課室長相当職に占める女性の割合	7%	4.9%
【地方公務員】 都道府県（市区町村）の本庁課長相当職に 占める女性の割合	15% (20%)	10.5% (16.7%)

（注）「第4次男女共同参画基本計画」等に基づき、当省が作成した。

図表3

# 女性活躍推進に係る政策体系と政府目標 (KPI)

【背景】

- ◆ 女性の就業希望者数237万人(平成30年)＝我が国最大の潜在力
- ◆ 少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少
- ◆ 生涯を通じた女性の社会参画及び地域の実情に応じた取組等の重要性

【主な計画・政策等】

第4次男女共同参画基本計画 (2015年12月25日 閣議決定)

→ (基本計画を踏まえ、毎年「重点方針」を策定)

## 女性活躍加速のための重点方針2019

(2019年6月18日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

### I 安全・安心な暮らしの実現

- 1 女性に対するあらゆる暴力の根絶 (民間シエルトア等における被害者支援の取組促進、DV対応と児童虐待との連携強化、セカハラ根絶に向けた対策の推進 など)
- 2 生涯を通じた女性の健康支援の強化 (ライフステージに応じた健康保持の促進など)
- 3 困難を抱える女性への支援 (NPO等の先進的取組への支援、予期せぬ妊娠等による若年妊婦等への相談支援など)

### II あらゆる分野における女性の活躍

- 1 地方創生における女性活躍の推進
  - (1) 女性にとって魅力的な地域づくりに向けた取組の推進
  - (2) 地域の多様な主体による女性活躍の推進
- 2 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進
  - (1) 女性活躍推進法に基づく取組の推進
  - (2) 多様で柔軟な働き方の推進
  - (3) 非正規雇用労働者の待遇改善
  - (4) ワーク・ライフ・バランスの推進
- 3 男性の暮らし方・意識の変革
  - (1) 「男の産休」や男性の育休等の取得の促進
  - (2) 男性の家事・育児等への参画についての国民全体の機運醸成
- 4 政治分野における女性の参画拡大
- 5 あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成
  - (1) ～ (4) 司法、行政、医療、科学技術・学術分野など各分野における取組
  - (5) 企業における女性役員登用等の推進に関する取組
  - (6) 企業や団体における女性の参画拡大に資する環境整備
  - (7) 女性の起業に対する支援
  - (8) 国際的な協調及び貢献に向けた取組

### III 女性活躍のための基盤整備

- 1 女性活躍の基盤となるジェンダー統計の充実
- 2 子育て・介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進
  - (1) 待機児童解消や「介護職ゼロ」に向けた、子育て・介護基盤の整備等
  - (2) 幼児教育・保育・高等教育の無償化
- 3 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習への対応
- 4 女性活躍の視点に立った制度等の整備
  - (1) 働く意欲を阻害しない制度等の在り方の検討
  - (2) 男女共同参画の視点からの防災・復興の取組

### 関係諸制度の着実な履行の確保

(育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等)

【関連する主なKPI】

未来投資戦略2018 (2018年6月15日閣議決定) に基づく

### 人材の最適活用に向けた労働市場改革

(ダイバーシティの推進)  
＜女性活躍の更なる拡大＞

- 25歳から44歳までの女性就業率77% (現状76.5%) 〓 期限2020年 〓

➢ 第1子出産前後の女性の継続就業率55% (現状53.1%※) 〓 2010～2014年 〓 期限：2020年 〓

➢ テレワーク導入企業2012年度(11.5%)比で3倍 (現状19.1%) 〓 期限：2020年 〓

➢ 男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80% (現状55.9%※) 〓 2016年 〓 期限：2020年 〓

➢ 男性の育休取得率13% (現状5.14%) 〓 期限：2020年 〓

➢ 保育の受皿整備32万人 〓 期限：2020年度末 〓

➢ 放課後児童クラブの受皿整備約30万人 〓 期限：2018年度末 〓 さらに約30万人分 〓 期限：2023年度末 〓

(注) 現状値について、特に時点を記載していないものは2017年又は2018年のデータ

- 【目標】
- 人生100年時代における多様な選択を可能とする社会の構築
  - 困難な状況の解消及び女性活躍を支える安全・安心な暮らしの実現
  - 多様性・付加価値の創出 〓 生産性向上・経済成長・地方創生

- 民間企業の課長相当職に占める女性の割合15% (現状11.2%) 〓 期限2020年 〓
- 上場企業役員に占める女性の割合10% (現状4.1%) 〓 期限2020年 〓

(注) 「未来投資戦略2018」等に基づき、当省が作成した。