

12 月度月例会講演録

日時：2014年12月15日（月）12:00～

講師：村木 厚子様（厚生労働事務次官）

演題：「女性の活躍促進に向けて」

◆ はじめに

皆さん、こんにちは。本日は「女性の活躍促進に向けて」というテーマについて話をさせていただきたいと思います。安倍政権がこれまで取り組んできた女性の活躍促進が現在どのような状況にあるのかを見ていただき、どうすれば更に推進できるか、皆さんと一緒に考えたいと思っております。

◆ いま、女性の活躍推進が注目されている背景

現在、女性の活躍推進が改めて注目されている背景には少子化の問題があり、これまで女性の活躍について言及しなかった人も「女性の活躍」と言い始めて、声が大きくなってきたのだと思います。この少子化の問題について少し見ていきたいと思います。終戦直後から今日までの出生数の推移を見ると、第一次ベビーブーム、第二次ベビーブームと二つの山があり、その後なだらかに減少して行って、最近はやばいの状況です。この出生数の推移から二つの重要な点が言えると思います。一つは、第二次ベビーブーム世代が親になる時に期待された出生数の増加、すなわち第三次ベビーブームは残念ながら起こらなかったこと。もう一つは、第二次ベビーブーム以降、出生数が減少し続けた結果、現在子供を産める20代から30代の世代の数が少なくなってきていることです。これは、今後出生率が上がっても、子供の数が大きくは増えないことを意味します。

また、20年後、50年後、100年後の我が国の人口の変化を見ると、先ほどの出生数の減少の結果、人口自体が大きく減少していくとともに、現状3人の現役世代（15～64歳）で1人の高齢者（65歳以上）を養っているのが、20年後には2人で1人、50年後、100年後には1人で1人を養うようになる、ということがわかります。大変な高齢化が進んで、現役世代に大きな負担がかかりますよ、ということですが、ここにもいくつかの大切なポイントがあります。一つはこの人口推計には、変えられる未来と変えられない未来がともに含まれている点です。2030年に15～64歳を迎える人は既に生まれており、この数は大きくは変わりません。すなわち変えられない未来です。一方、50年後に15～64歳を迎える人のほとんどはまだ生まれていません。もしこれから日本がもっと子供の生みやすい社会になれば変わりうるということで、まだ希望はあるということかもしれません。もう一つは、女性の活躍を今よりも進め、65歳以上の高齢者の活躍の場を拓ける、つまり「含み資産」と言われている女性と高齢者をうまく活用することで、より現役世代の負担を緩和できるのではないかということです。

このように少子化が進み、人口が減少する中、2030年の労働力はどうなるのか、厚生労働省の研究会が推計を行っています。何もしなければ2030年には就業者数が今から821万人も減少する一方、女性と高齢者をうまく使って経済成長にもつなげていければ、167万人の減少に止まる、という推計です。そのための労働政策について、研究会は二つの提言を行っています。一つは、「危機意識をもって、全員参加の社会を作る」ということ、すなわち「皆さん働いて下さい」ということです。もう一つは、みんなが参加する中で「人材の最適配置、最大活用を図る」ということで、働き方を多様化して、色々な人の力を活かすようにもっていこう、ということです。今後の活躍促進の余地としては、男性の高齢者に比べ、女性の子

育て世代以降の方が大きく、この力を引き出すことにより大きな効果が見込めることから、今、女性の活躍促進が叫ばれているわけです。

◆ 日本の女性活躍の現状について

少し外国と比較してみましょう。女性の就業率について諸外国と比較すると、日本は韓国とよく似ていて、子育て期に就業率が低下する現象が見られます。欧米諸国ではそのようなことはなく、もはや子育て期に働けないということはありません。次に、OECD主要国における女性就業率と出生率の関係をみると、「女性が働くとも子供が生まれにくいのではないか」という従来からのイメージとは異なり、女性の就業率が高い国のほうが出生率も高いことがわかります。女性が活躍しつつ子供も生まれている国々と、女性は活躍できず子供も生まれていない国々とがあり、後者には日本、韓国、イタリア、スペイン、ギリシャが含まれます。ある程度成熟した国では女性が子供を産んでも働けるように両立が可能になっており、それができていない国があって、そのような国々では少子化が進み、結果として財政も厳しくなるということに陥ってしまうのではないかと考えられます。

次に女性の働き方の質について見てみたいと思います。女性も若いときにはかなりの人が正社員として就業して高い就業率となるのですが、一方中高年層は非正規雇用の比率が高くなっています。また、管理職も非常に少なく、企業でいえば課長以上は7.5%にすぎず、大企業ほど管理職の女性が少ない、という状況になっています。国全体では30%の目標を掲げていますが、とてもそこには届いていません。企業側に理由を聞いてみると、「そういう人が育っていない」とか、「育つ前にやめてしまう」、という回答が返ってきます。企業について述べましたが、実は、色々な分野での管理職の比率をみると、霞が関が最も低いことがわかります。

ここまでくると、女性に対し「働け」と言ってみたり、「子供を産め」と言ってみたり、どうも怪しからんと怒られそうです。就業者に占める管理職の割合を国際比較でみると、日本の女性の管理職の割合は非常に低いことがわかります。働いていても報われていない。ですから「働け」というよりも、「働いたら報われるようにすべき」ということかもしれません。世界での女性の活躍ランキングをみると、日本は104位と低くなっています。ここ2、3年ランキングが下がり続けていたので、調査機関に聞いてみたところ、日本も確かによくなっているが、他の国はもっと速いスピードでよくなっている、という回答が返ってきました。行政担当者としては全然追いついていないのだ、と結構応えました。また、色々な国際機関から、日本は女性を活用したらもっと成長できるのにもったいない国だ、というレポートも数多く出ています。

では、何をすれば日本の現状を変えられるのか、ということを中心に述べたいと思います。まず、出産・育児の問題があります。第一子を出産するときに半分以上の女性が退職しているというのが現状で、その理由の大きなものとして、「勤務時間があわない」、「職場に両立を支援する雰囲気がない」ということがあげられています。労働時間の統計を見ていただくと、男性の17%、女性の8%が週60時間以上働いて、パートも35時間を超えている人が多いことがわかります。この長時間労働は、自分が子供を育てながら長時間働く必要があるということと、夫から家事・育児の協力がなかなか得られにくいという両面で問題となってきます。夫が家事・育児をよくやってくれる家庭のほうが、第二子が生まれる割合が高いとか、夫の家事・育児時間が長いほど出産後の妻の就業継続割合が高いという調査結果もあります。女性が働き続けようと思うと、男性も生活スタイルが変わらないと厳しいということだと思います。また、夫の労働時間が長いほど妻が両立支援制度としての短時間勤務など特別な制度を活用しているという調査結果もあり、女性

が本当に自分に合った、やりがいのある仕事をしようとする、男性側の働き方が変わる必要があることが見えてきます。

「仕事のやりがい」に関していうと、女性が仕事をやめる隠れた理由として、やりがいがないということがあります。仕事にやりがいがないと、子供ができた時にいったん仕事を辞める女性も多いのですが、一方、仕事にやりがいを感じている女性は、大変でも家庭と両立して頑張っている、ということも見えてきます。一般的に、女性は家庭と両立できる適度な仕事を求めていると思われがちですが、やりがいのある仕事に強い思いを持っているのだと思います。

◆ 安倍政権における取り組み

さて、「女性の活躍」を謳っている安倍政権のもとで、国はどのような政策を行っているのかについて述べたいと思います。今の政権になってまず進めてきたのは、2020年までに管理職の女性割合を30%とし、役員少なくとも一人は女性にするという目標にしっかり取り組むということと、待機児童をなくすということです。この待機児童問題は2回の政権交代を経ても継続的に取り組まれている課題で、今年4月からの消費税アップの一部を使って行われることになっています。もう一つ大きいのが、今年4月から育児休業中の給付が50%から67%になったことです。社会保険料の免除も合わせると、育児休業中も収入の手取り分は担保されると思っています。期間は半年となっていますが、できれば夫もあわせて2人で1年間の育児休業期間をカバーしてほしいと思っています。それから、企業に自分の会社の従業員の子育てを支援する計画を立ててもらうための「次世代育成支援対策推進法」という法律があります。これまで10年間やってきました。一定の成果は得られたのですが、まだ課題は続くということで、もう10年延長することにしました。特に子育てにやさしいと認定された企業は、「くるみんマーク」というものが取得できるのですが、更に「プラチナくるみんマーク」というものも設定しました。ぜひ取っていただきたいと思います。そのほかには、小学生になった児童のための、「放課後児童クラブ」についても計画的に整備しようと思っています。

今後、大きな政策の前進として、女性の活躍推進のための法律を作ろうと思っています。先日の解散で廃案になってしまったので、次の国会に出し直すことになりませんが、企業に女性の活躍推進についての計画を作成してもらうという法律です。具体的には、自分の会社の女性社員の状況（採用に占める割合、勤続年数、労働時間、管理職への昇進等）を把握して、課題の抽出と解消へ向けた行動計画の作成を行い、それを公表してもらう、というものです。就職を検討している女子学生にもわかるように、女性の活躍度合いについての情報公開も行ってもらいます。301人以上の企業は義務、300人以下の企業は努力目標とし、全部の企業で女性の問題に真剣に取り組んでもらうことを目的としています。

これらの政策や法律で世の中が変わるのでしょうか？振り返ってみると、男女雇用機会均等法を整備して女性の機会を広げるだけでは家庭と仕事の両立を求められた女性は負担が重くなってしまいました。その負担を軽くするため、育児関連や介護関連の支援制度や、職場環境の改善へ向けた取り組みも行ってきました。しかし、育児休業とか短時間勤務とか休む制度を作るだけでは、「働く」という部分での充実は図れません。男性中心の長時間労働の職場に重い家庭責任を抱えたままで入っていくだけでは、結局辞めていってしまう。今やっと、男性も女性も子育てや介護を抱えていく必要があり、ワークライフバランスを取る必要があるということが理解され始め、そちらの方向へゆっくりと舵がきられてきた、というのが現状だと思います。

厚生労働省でも早くから女性が活躍してきたと言われてきましたが、徐々に改善をしてきたというのが実態です。最近、ついに女性の新規採用数が3割を超えました。3割を超えると職場で特別扱いができなくなるので、男性も女性も家庭責任を背負いながら働けるやり方を真剣に探す必要がでてきた、というのが今日この頃です。

◆ みなさまへお願いしていること

これだけの人口減少を目前に控え、かつ政府のトップもしつこく女性の活躍について言及し、経団連も先ほどの法律を先取りした形で自主計画を作成して発表することを始めました。やっとな変わるのかなと期待しています。

「今度こそ変わって下さい」と企業にお願いする中、四つのことを申しあげています。一つ目は、やはりトップの意識が大切で、中間管理職も含め、社員に対してトップのメッセージを明確に伝えてほしいということです。トップがきっちりした姿勢でいると会社は変われると思います。二つ目は「働きやすさ」と「働き甲斐」という二つの座標軸を作ってほしいということです。育児や介護を抱えても働き続けられる制度を整備するのはもちろんですが、それだけでなく、頑張っ働き続けようと思うくらい大事な仕事だ、仕事を続けていけば成長していける、と本人が思えるようにしてほしい。休む制度は必要ですが、その時の評価をどうするかも考えてほしい。会社で長く過ごしたという経験値だけではなく、本人が持っている基礎能力も含めて評価してあげてほしい。少し休んでも、後で努力してその分を取り戻して、より上に行く人もいます。三つ目は、今後法律ができますが、PDCAサイクルをしっかりと回して、自分の会社の実態を直視してほしいということです。最後は、何から始めてよいかわからない場合、大胆に女性の数を増やすというのがいいということです。数が少ないと特別扱いになってしまいますが、人数を増やして、会社が本気で取り組むように自ら追い込んでいくのがいいと思います。

女性に対しては、ちゃんと働いていくためのお願いごとを三つしています。一つ目は、新しい仕事をオファーされたら受けなさいということです。仕事をしていく上では、一つのことを長くやることにより深められる専門性に加え、色々な仕事をやる幅の広さも重要だと思います。二つ目は、昇進のオファーがあったら受けなさいということです。階段を一つ上ると見える景色が変わってきます。三つ目は、文句を言うのはいいが、やるべきことはきちんとやりなさいということです。

更に仕事と子育てを両立していく人に対しては、次のような五つのアドバイスをしています。一つ目は、お金で済むことはお金で済ませること。二つ目は、周りに申し訳ないと悩まないこと。もし悩むなら、短時間でいかに効率的に行うかについて悩みなさい。三つ目は、悩まない一方で、職場に迷惑をかけているという貸し借りの感覚だけは忘れるなということ。後で必ず誰かに借りを返していくようにしてほしいです。四つ目は、その貸し借りの感覚があれば、周囲の協力を得ることは可能なので、その周りの協力を上手に集めなさい、ということ。最後は、家庭責任があるからと言って、楽だがやりがいのない仕事を選択しない、ということです。

仕事もちろん大切ですが、家庭を持ち、そこでいろいろな苦勞をすることは、特に管理職として成長していくには非常に重要な要素になると思います。育児や家庭を切り盛りしていくというパワーにはものすごいものがあります。それを企業は使わない手はない。一方で、企業にとって得かどうかということですが、女性の活躍に本気で取り組んでいる企業のほうが女性の活躍や職場の活性化に効果を上げており、また、女

性の管理職や役員が多い企業のほうが高い利益率を上げているという興味深いデータもあります。企業側にも、人口の半分を占める女性の活躍の場を設けることで、大きなメリットがあるのではないかと思います。将来は、「優秀な人が管理職になったら、それがたまたま女性だった」となるのが理想ですが、現実には女性には多くの有形無形のバリエーションやハンディがあります。皆さまには、女性に対して少し意識をして育てていただきたい、という願いを持って私の話を終わらせていただきます。

◆ 質疑

質問：出産・保育で休んでいる時に、定員補充のような形でその穴を埋めるような制度が必要ではないでしょうか？（一方、そのような制度を設けると、逆に職場に戻りにくくなるようにも思いました。）

回答：産休や育休で休んでいる人は定員から外して、その分を見越して採用を増やして補充する運用に、大企業や公務員も変わってきていると思います。社会保険料の負担がかからない等、休んでいる人たちに出来るだけコストがかからないような制度設計も行っています。

質問：女性が職場が増えてくると、女性の中で休む人と休まない人の対立があったり、女性同士のコミュニケーションがより重要になってくると思いますが、そのような経験はありますか？

回答：上手にやっている企業では、導入当初は女性対象の制度だったものを男性に広げたり、育児対象だったものを介護に広げたりと、特殊な制度を一般化して利用者の幅を広げるような工夫をしているように思います。また、職場においては、狭い範囲で固まると利害対立が起きやすいのですが、組織横断的なインフォーマルなネットワークを形成できれば、似たような境遇の先輩からサポートが得られたりして、割とうまくいくのではないかと思います。

質問：役員に女性を参画させるという目標設定の狙い教えてください。また、村木さんも設立に携わられたジャパン・ダイバーシティ・ネットワーク（JDN）の設立の目的を教えてください。

回答：女性の活躍促進には、裾野からの底上げと、頂を高くすることの両方が必要だと思います。役員を一人出すということは、その予備軍として部長層、課長層にもそれなりの人数が必要になり、全体の底上げにも効果があると思います。女性の新入社員にとっても、役員に女性がいることで将来の目標として意識しやすくなるという効果もあると思っています。また、JDNですが、女性の活躍推進が広い分野での共通課題であることから、民間が一緒になってプラットフォームを作ろうという動きです。企業、業界団体、教育機関、労働組合等と一緒に集まって情報共有を行い、場合によっては政策提言もしていこうという場で、今年の9月に立ち上げられました。官庁もアドバイザーという形で参画し、情報提供をしていきたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。