

成長戦略としての女性の活躍推進について

※本ペーパーは民間議員の意見を踏まえ、主査の責任のもと取り纏めたものである。

平成 26 年 3 月 19 日
産業競争力会議 雇用・人材分科会
主査 長谷川 閑史

- 安倍政権が掲げる「女性が輝く日本」は、従来レベルでの女性政策では実現できない。「女性が輝く日本」の実現は、「グローバルに通用する世界トップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指すこととほぼ同義であり、大幅な構造改革を伴うものである。
- 中長期的観点からの日本経済における最大の制約要因は、少子・高齢化による労働力及び内需の縮小である。この人口動態による制約を最小化することは、我が国経済を持続可能な成長路線に乗せるための大前提と言える。
- 海外からの指摘を待つまでもなく¹、第一の処方箋は、先進国標準から大きくかい離れた（ゆえに潜在力も大きい）女性就労の水準を量・質ともに大幅に改善することである²。1980 年代半ば以降、先進国において、女性の就労率が高い国では出生率も高いという関係がみられ³、女性就労の促進は、就労と育児・家事の両立を可能とする環境の整備を通じて少子化対策としての効果も期待され、現在及び将来の労働力確保にも資するものといえる。
- また、夫婦共稼ぎ（ダブルインカム）世帯の増加は家計所得を増やし、消費を活性化することで、内需の規模の維持・拡大にもつながる。
- こうした観点から、「世界で一番女性が活躍しやすい国」を目指し、「成長戦略の重要な柱」である女性の活躍推進のための政策を加速化させ、例えば、WEF ランキングで世界 105 位まで低下したジェンダーギャップ指数の改善等、各種個別政策において明確な目標・KPI を掲げ、総理主導で、スピーディに、総合的な対策を講じるべきである⁴。

¹ IMF ラガルド専務理事は、「女性が日本を救う (Can Women Save Japan?)」(2012 年 10 月 IMF の WP) を紹介し、「急激な高齢化による日本の潜在成長率の低下に歯止めをかけるには、女性の就業促進がカギ。日本の女性労働力率が他の G7 (イタリアを除く) 並みになれば、1 人当たりの GDP が 4%、北欧並みになれば 8% 上昇する」と指摘。

² 女性の潜在労働力（就業希望者）342 万人が就労すれば、雇用者報酬総額が 7 兆円程度（GDP の約 1.5%）増加するとの試算もある。（平成 24 年 2 月「男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書」）。

³ かつては先進国の間でも「女性の就業率が高い国は出生率が低い」という負の関係が見られたが、1980 年代半ば以降、仕事と育児の両立支援が拡充された結果、「女性の就業率が高い国では出生率も高い」という正の関係が見られるようになった。また、日本の都道府県についても、同様に正の相関関係が見られる。

⁴ 平成 26 年 1 月 22 日安倍総理世界経済フォーラム年次総会会議冒頭演説抜粋「いまだに活用されていない資源の最たるもの。それが女性の力ですから、日本は女性に輝く機会を与える場ではなくはなりません。2020 年までに指導的地位にいる人の 3 割を女性にします。」

1. 女性就労の量の拡大（就業継続・再就職に対する支援）

- 女性就業率が出産・育児期に落ち込む「M字カーブ」は、今や主要先進国では、ほぼ解消した。これは両立支援拡充の政策努力により克服してきたものである。
- 日本の場合、労働市場における流動性の低さとも相まって、女性のキャリアの中断は、培った能力を活かした再チャレンジを極めて困難なものとしている。このことが、ひいては女性という貴重な人的資本の劣化を招き、人材育成投資の浪費という社会的損失を招いている。
- 育児休業の制度化にも拘わらず、第1子出産時の離職率が約6割に及ぶという現状を改善するためには「社会における子育てインフラの整備」と「多様で柔軟な働き方の環境整備と推進」を車の両輪として、仕事と育児・家事の両立支援のための環境整備を進める必要がある。

（1）社会における子育てインフラの整備

① 学童保育の量的拡充と質の向上

- 昨今急増している小学校段階の学童保育サービスの不足により、深刻化しつつある「小1のカベ」問題に対応し、「待機児童解消加速化プラン」による保育の受け皿拡大に加えて、学童保育の量的・質的拡充が必要である。このため、現在調査中の学童保育の潜在的な利用ニーズを可能な限り早期に把握し、受入れ拡大の目標値と期限を定めた具体的な整備プランを策定し、実施状況をオープンな場で監視していくことが不可欠である。
- 政策立案に際しては、従来の児童福祉的発想からくる単なる「預かり」を超えた利用者のニーズに立脚した教育面やサービス面での高付加価値化を図ることが極めて重要である。具体的には、例えば、創意工夫ある民間団体や企業等が「公設民営」を利用した小学校校舎の活用促進により効率化を図りつつ、必要な予算措置を講じた上で、厚労省による「放課後児童クラブ」事業と文科省による「放課後子ども教室」事業の将来的な一元化を視野に入れ、両者の連携促進のための取組を講じ、質量両面の充実を図る。

② 育児経験が豊かな主婦層の就労機会の拡大

- 都市部を中心とした深刻な待機児童問題は、保育士不足が大きな要因である。そのため、育児経験の豊かな主婦の力を保育の現場で活用する。
 - ・保育士試験の回数の増加や、試験内容を育児経験が正当に評価されるよう実践的なものとすること、試験合格科目の有効期間の延長等、保育士不足解消に必要な見直しを行う。
 - ・准保育士資格（民間認証）を設け、育児経験ある主婦層の就業機会を増やし保育所の質の向上を図る。

③ 育児・家事支援サービスの利用促進

- 男性の育児・家事参加を促すとともに、育児・家事支援サービスの利用促進が重要である。現状において、「使いたいけど使えない」の最大の理由が、「価格が高い」ことであるため、需要を喚起し、スケールメリットを通じてコスト効率を向上させる好循環を創出するためには、例えば、税制措置（所得税の税額控除や特定支出控除項目への追加等）やバウチャー等による利用者負担の軽減策を講じるべきである。
- 親族の介護等も含め家庭の事情から、働きたくても働けない人に対して働く機会を与えるためにも、家事支援サービス事業を支援する政策は不可欠である。また、将来的な人材不足に備え外国人の活用も視野に入れる必要がある。そのため、人材育成を含め、サービスの品質を担保する仕組みをつくり、信頼性の高い市場を構築していく。例えば、介護、育児・家事支援などの分野で一定の資格や技能をもつ外国人に在留資格を与えられるようにすべきである。
- なお、外国人活用については、まずは国家戦略特区で、管理体制を整えた上で、外国人による育児・家事支援サービス提供事業を試験的に許可して事業を開始させ、どの程度の需要があるか等を見極めてから拡大の必要性を検討する。

（２）多様で柔軟な働き方の環境整備と推進

女性の活躍推進の視点からも、わが国の成長に向けた国内外の多様な人材を活用する世界トップレベルの雇用環境を実現することが必要である。そのためにも、多様で柔軟な働き方の推進を図るとともに、社会全体の「働き方改革」の一步を踏み出す。個人が各々のライフスタイルに応じて働き方を選択し、その能力を最大限に発揮するための創造性の高い働き方を実現することが、個人、企業、国の成長力を上げることにつながる。

① 時間と場所を自由に選べる多様で柔軟な働き方の推進（ITを活用した在宅勤務等における労働法制等の整備）

- 出産時の就業継続を確保した上で、女性活躍をさらに後押しするためには、女性の家庭負担を前提とした、従来のような「仕事を減らす」ことによる両立支援（育休・時短の拡充）から、在宅勤務等による柔軟な働き方の推進や家事・育児のアウトソース支援により、「育児・介護による制約を減らす」方向での支援・環境整備への切り替えが重要である。
- 育児中の女性にとって、時間や場所の制約がパフォーマンスの制約となるという「マミー・トラック」⁵問題の解消に向けて、現在のIT技術の水準を踏まえ、個々の家庭事情に応じて、「時間と場所を自由に選べるような多様で柔軟な働き方」をできる限り広げていく方向で、労働時間法制等を見直していくべきである。例えば、業務遂行（および健康管理）を自律的に行える一定の層の働く

⁵ 子供を持つ女性の働き方のひとつで、仕事と子育ての両立はできるものの、昇進・昇格とは縁遠いキャリアコースのこと。

個人を対象に、在宅勤務を含め、「時間と場所を自由に選べる働き方」（スマートワーク）のための新しい労働法制（従来のように時間ベースではなく、成果ベースの労働管理の制度）の創設を検討すべきである。

- また、健康確保に配慮した上で、裁量労働やフレックス制度の拡充等の見直し（在宅勤務のニーズを踏まえた特例措置の検討）や、深夜・休日の割増賃金規制を、例えば、本人都合で在宅勤務を希望する場合に限り、所定労働時間内という制限の下で緩和していくことも検討を行うべきである。
- 加えて、女性の労働参加促進や優秀な女性の活躍機会拡大のためにも、今後、「ジョブ型の働き方」を普及・促進するための環境整備を進めるべきである。
- 女性の就業機会を増やすために、医療・看護などの社会的ニーズの高い分野において、育児等で離職した女性が復職する際の学び直し支援が必要である。
- なお、ここで述べている新しい働き方（スマートワーク）については、早期実現のために、まずは、国家戦略特区での試験的实施をすべきと考えるが、それが困難な場合には、全国での実施が可能なように早急に検討すべきである。

② 中小企業、研究機関等における出産後の就業継続支援

- 中小企業等における女性の就業継続を支援するため、社員の育休取得に対応するための負担を軽減することが必要である。そのため、社員の育休取得に伴う代替要員確保や他の社員の残業増加に係る費用負担に対する補助制度を検討すべきである。また、次世代育成支援法の改正法案に盛り込まれた特例認定については、具体的な取得促進策を講じるべきである。
- 女性研究者が子育てをしながら研究を続ける環境を整備することにより、国際的に著しく低い女性研究者の割合を引き上げ、イノベーションを生み出す素地を作ることが重要である。例えば、子育て中の研究者・大学院生等が子供を預けながら研究や教育に専念できるよう学内託児所の整備を進める。国の競争的資金等によるプロジェクト研究が、出産・子育て等により中断した場合でも、復帰や継続して研究可能な仕組みの整備を図るべきである。

2. 女性就労の質の向上（キャリア形成支援）

- 「ダイバーシティ経営」がグローバルな潮流となりつつある中、企業の競争戦略として、役員・管理職への女性の登用促進を加速化していくことは、我が国経済の持続的成長のためにも重要な課題である。
- 政府は「2020年までに指導的地位の女性割合を30%」にする目標を掲げているが、役員・管理職への女性登用については、個々の企業等の経営戦略であり、政府の役割は、企業の自主的な取組みを後押しする方向で、情報開示（「見える化」）の促進やインセンティブ付与等による環境整備に重点を置く。
- そのため、ベストプラクティスの発掘・発信に加え、市場の評価を通じて、女性の登用を強力に進めるため、登用に関する主要な情報の開示を促進する。
 - ・ガバナンス情報として特に重要性が指摘されている「女性役員の比率（人数）」

については、有価証券報告書を通じた情報開示の促進をするとともに、管理職比率及び役員・管理職への女性登用に関する方針や具体的な取組については、証券取引所に提出する「コーポレート・ガバナンス報告書」における記載を促進する。

- ・欧州では、役員についてはクォータ制を導入する企業が広がりつつあるが⁶、英国の例に倣い、まずは経済界の自主的な取組として、役員・管理職への女性登用に関する目標設定及び実績の情報開示を進めていく。
- ・女性登用に積極的に取り組む企業に対するインセンティブ付与として、多くの自治体でみられるような公共調達における女性活躍状況の評価や、補助金・助成金における女性枠の設定等の取組みを、国レベルでも、現行の枠組みにとらわれず、大胆に進める。
- ・なお、政府においても目標達成に向けた取組みを明示し、フォローアップをするとともに、官庁等の幹部・役員について、外部からの登用も含め、クォータ制の導入を進める。

3. 女性活躍を阻害するような社会制度の見直し

- 「夫が外で働いてお金を稼ぎ、妻が家を守る」という従来の一律な社会通念を是正する意識改革が必要である。個人の意識や選択は、国の制度のあり方が影響するため、性別役割分担を「標準」とした税制・社会保障の仕組みについて、女性就労への負のインセンティブを解消する方向での見直しが必要である。
- 基本的な考え方は、働き方の選択に対して中立的であること、就労に対し抑制的ではないこととする。
- 配偶者控除「103万円のカベ」と第3号被保険者「130万円のカベ」の問題を解消する。
(配偶者控除：「103万円のカベ」)
 - ・配偶者控除は女性の就労に対して抑制的に働き、弊害が大きい（特にパート労働者において就業調整を行う傾向が顕著）。
 - ・さらに、未婚の単身世帯やダブルインカム世帯の増加傾向という現状を踏まえれば、少子・高齢化が進む我が国経済社会の持続可能性という観点からも、次世代の新しい生き方を支援するという未来志向で、制度の見直しを行うべき時期に来ている。
 - ・配偶者のいる女性の年間雇用所得分布をみると、20代を除く各年齢階級において100万円付近で（不自然に）高くなる傾向があり、多くの女性がいわゆる103万円のカベを意識して就業調整をしている結果といえる。このため、働きたいと望む女性の意欲を阻害しないよう「働き方の選択に中立的」な税制とすべきである。例えば、現行の配偶者控除のように、専業主婦又は一定額以下の所得のパート主婦の家計だけを対象にした制度ではなく、共働き家計でも専業主婦

⁶ 欧州各国では、法律によって企業の役員会に一定割合以上の登用を義務付けるクォータ制の導入が進んでいる(例：ノルウェー、スペイン、イタリア、オランダ、フランスなど)

家計でも対象とする「子育て」に着目をした控除の仕組み（「子ども手当」の支給開始の際に廃止された年少扶養控除の復活など）等、女性の就労意欲の抑制要因を取り除き、子育て世帯支援に重点化する方向で再設計することを検討すべきである。将来的には所得控除全体の抜本的見直しが必要である。

（第3号被保険者：「130万円のカベ」）

- ・年金制度における第3号被保険者や健康保険等の被扶養者の問題については、女性の活躍推進のみならず、社会保険制度の公平性や持続可能性の観点からも、2016年10月の適用拡大の施行にとどまらず、第3号被保険者制度の存続の是非も含めた年金・医療制度全体の抜本改革について、経済財政諮問会議や社会保障国民会議の後継会議にて早急に検討を始めるべきである。

○なお、配偶者控除制度の見直し（縮小・廃止）や第3号被保険者制度の見直しに際しては、これに併せて、例えば、企業等の配偶者手当制度に関しても配偶者控除手当の廃止と引き換えに子供の扶養手当の増額を図るなど、女性の就労参加促進などの貢献の視点から検討をすべきである。

以上