

目次

課題1 女性活躍社会の推進

1	ダイバーシティマネジメントの推進	2
2	ジェンダーフリーの推進	6
3	2030 目標の設定	8

課題2 男性中心型、日本的雇用慣行の変革

1	就職活動の環境整備	17
2	長時間労働の削減等	18
3	家事、育児、介護等に男性が参画できる環境整備	25
4	男女共同参画に関する男性の理解の促進	49
5	ポジティブ・アクションの推進による男女間格差の是正	51
6	女性の活躍を阻害する社会制度、慣行の見直し	52
7	女性の昇進意欲の向上を目指す取り組み	61

課題3 男女共同参画とワークライフバランスの実現

1	女性の就業率	74
2	女性の就職活動	82
3	総合職、一般職の選択	84
4	M字カーブ問題の解消等に向けたワークライフバランス等の実現	87
5	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	89

課題4 政治・経済などへの女性の参画

1	政治分野における女性の参画拡大	127
2	司法分野における女性の参画拡大	130
3	行政分野における女性の参画拡大	132

4	経済分野における女性の参画拡大	140
5	医療分野における女性の参画拡大	145
6	科学技術・学術分野における女性の参画拡大	147
7	女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備	149
8	女性学生・生徒の理工系人材の育成	151
9	スポーツ分野における男女共同参画の推進	157

課題5 女性への暴力の根絶

1	女性に対する暴力の予防と根絶	160
2	配偶者等からの暴力の防止	163
3	ストーカー事案への対策の推進	165
4	ハラスメント防止対策の推進	170

課題6 教育による意識改革

1	国民的広がりを持った広報・啓発活動	192
2	男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習	192
3	学校教育及びメディアの分野への女性の参画拡大	204

細は後述課題3 項目6 参照)、本来持っている力を十分に発揮できていないことが推察される。

加えて、我が国の女性の就業率や企業における管理職に占める割合等は諸外国と比較して依然として低い水準に留まっている。

上記のような背景により、女性活躍の潜在的可能性や労働力不足への解決策としての期待の高まりを受け、近年、女性活躍推進が強く必要とされている。

1 ダイバーシティマネジメントの推進

【女性が輝く社会】

近年、政府主導で以下のとおり女性活躍推進が積極的に進められており、「女性が輝く社会」をつくることは我が国における最重要課題の1つとして位置づけられている。

「日本再興戦略」(平成25年6月閣議決定)では、「女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブの付与等」、「女性のライフステージに応じた支援」及び「男女が共に仕事と子育て・生活等を両立できる環境の整備」の3つの柱により、女性の出産・子育て等による離職の減少や、指導的地位に占める女性の割合の増加に向けた施策が盛り込まれている。これに基づき、待機児童解消のための保育所等の整備や保育士確保、育児休業給付の拡充等が進められた。

さらに、翌年の『「日本再興戦略」改訂2014」(平成26年6月閣議決定)では、我が国最大の潜在力である「女性の力」は、人材の確保にとどまらず、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家族や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えるものと位置づけ、女性の更なる活躍推進に向けた施策が、「育児・家事支援環境の拡充」、「企業等における女性の登用を促進するための環境整備」及び「働き方に中立的な税・社会保障等への見直し」の大きく3つの柱で示された。

加えて、女性が輝く社会の実現に向けた全国的なムーブメントを創出するため、平成26年3月、首相官邸で「輝く女性応援会議」を開催するとともに、同年6月に活躍する女性とその応援者のリレー投稿による「輝く女性応援会議オフィシャルブログ」を開設、同年7月からは全国6か所で地域版「輝く女性応援

援会議」が開催されている（内閣府「男女共同参画局白書」平成27年版。）

上記のとおり近年政府は、「女性が輝く社会」をつくることを最重要課題の1つとして位置づけたうえ、他にも女性活躍推進法の制定（2016年4月から施行）などの取組を進めてきている。

【ダイバーシティ経営とは】

経済産業省の定義する「ダイバーシティ経営」とは、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」のことを指し、人材活用戦略の一つである。

女性をはじめとする多様な人材の活躍は、少子高齢化の中で人材を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高める「ダイバーシティ経営」を推進する上で、日本経済の持続的成長にとって、不可欠とされている。

米国では、「女性人材の確保・活用」と「人種平等」という思想から端を発して、企業の自主的な動きを中心として拡大し、1990年代からは、ダイバーシティがもたらす生産性や収益性への効果が認識されるようになった。欧州では、「女性の社会進出」と「雇用・労働形態やライフスタイルの多様性の容認」を図る視点から、雇用機会の創出・確保を目的とした労働政策の一環としてダイバーシティ経営が促進され、2000年代からは、経営戦略としてダイバーシティを促進する動きが強まった。

我が国でも、ダイバーシティ経営への取り組みが推進されており、経済産業省の「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会」が、2017年3月に「ダイバーシティ 2.0 検討会報告書～競争戦略としてのダイバーシティの実践に向けて～」を公表している。

同報告書は、「経営改革」には「人材戦略の変革」が必須となるという認識のもと、「人材戦略の変革の柱」としてダイバーシティを位置付けている。

また、同報告書は、「働き方改革」が、働き手の労働条件の改善に繋がる取組であるだけでなく、従来型の「日本型雇用システム」にメスを入れ、人材戦略を変革する「経営改革」という側面があり、ダイバーシティと根幹を同じくするとしている。

経済産業省の「働き方改革に関する企業の実態調査（2017年）」によれば、ダイバーシティで活用が重要だと思う人材では、「女性」（50.0%）が最も高く、

次いで「高齢者」(41.3)、「社外の人材」(29.1%)、「外国人」(23.3%)、「子育て中社員」(22.8%)となっており、ダイバーシティ経営にあたり特に女性活躍に対する期待が高いことが推察できる。

また、ダイバーシティ経営で解決できると思う課題では、「優秀な人材獲得」(25.7%)が最も高く、次いで「人材の確保」(22.8%)、「人材の能力開発」(19.4%)「変化に対応する対応力の向上」(15.5%)となっており、企業は人材の獲得・確保に意欲的である。

【ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン】

企業価値を実現するダイバーシティ 2.0 とは、多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全体的かつ継続的に進めていく経営上の取組である。

ダイバーシティ 2.0 のポイントは、

- ①中長期的・継続的な実施と、経営陣によるコミットメント
- ②組織経営上の様々な取組と連動した「全社的」な実行と「体制」の整備
- ③企業の経営改革を促す外部ステークホルダーとの関わり（対話・開示等）
- ④女性活躍の推進とともに、国籍・年齢・キャリア等の様々な多様性の確保
上記4つとなっている。

【経済産業省の取組み】

経済産業省では、「ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業」を表彰する「ダイバーシティ経営企業 100 選」事業を行っている。

また、2017 年度からは、2017 年 3 月に取りまとめた「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」をもとに、「ダイバーシティ 2.0」に取り組む企業を「100 選 プライム」として、新たに選定している。

そのほか、東京証券取引所と共同し、女性活躍推進に優れた上場企業「なでしこ銘柄」を選定し紹介を行っている。

女性の就職先選択にあたり、「100 選 プライム」や「なでしこ銘柄」に選定されている企業であることは指標の一つになると考えられ、これらの経済産業省の取組みは、企業のダイバーシティ経営を積極的に推進するとともに、女性の社会進出をも促進しているといえる。

【金融庁の取組み】

金融庁では、平成30年6月に改訂したコーポレートガバナンス・コードにおいて、取締役会における「ジェンダーや国際性を含む多様性の確保」を重要な要素の一つとして明記した。

ジェンダーとは、「社会的・文化的に形成された性別」のことを指し（後述課題1項目2参照）、金融庁は、取締役会において女性役員や外国人等を含む多様な人材が起用されていることをコーポレートガバナンス・コードにより重要な要素と位置付けることによって、企業に上記人材の積極的な起用を促している。

さらに、同コードの付属文書である「投資家と企業の対話ガイドライン」において、機関投資家と企業の間で重点的に議論することが期待される項目に、「取締役会に女性が起用されているか」という点を記載し、ダイバーシティ経営の推進に取り組んでいる。

【女性活躍に関する情報の見える化・活躍促進】

働き方改革実行計画は、「女性活躍に関する情報の見える化・活躍促進」のため、次の具体的な施策を掲げる。

- ・労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など、女性が活躍するために必要な個別の企業の情報が確実に公表されるよう、2018年度までに女性活躍推進法の情報公表制度の強化策などについての必要な制度改正を検討する。
- ・女性や若者が働きやすい企業の職場情報について、ワンストップで閲覧できるサイトを構築するとともに、ESG投資※を行う投資家、企業、就職希望者による活用を促す。

※「ESG投資」は、ESG要素、すなわち、環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) を考慮する投資である。「S」の例として、女性従業員の活躍や従業員の健康などがあげられる。

2 ジェンダーフリーの推進

【ジェンダー】

ジェンダーとは、「社会的・文化的に形成された性別」のことを指す。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。

「社会的・文化的に形成された性別」＝ジェンダーは、それ自体に良い、悪い、の価値を含むものではなく、国際的にも使用されている言葉である（内閣府男女共同参画局HP用語集）。

近年、我が国の社会的・文化的背景から生じた性別による固定的役割分担の概念が女性活躍の推進を阻害している面もみられるという現状を受け、ジェンダーフリーの推進は女性活躍の推進にも役立つと考えられている。

【ジェンダーの視点】

「社会的文化的に形成された性別」（ジェンダー）が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとする視点を指す。

このように、「ジェンダーの視点」でとらえられる対象には、性差別（例「総合職は男性のみ採用する」）、性別による固定的役割分担（例「女性は家庭に入り、男性は外で働くのが良い家庭の形だ」）及び偏見（「女性は困難な仕事には向いていない」）等、女性活躍を阻害すると考えられるものがあり、それらについては見直しを要すると考えられている。

その一方で、対象の中には、女性活躍・男女共同参画社会の実現を阻害しないと考えられるものもあり、内閣府男女共同参画局は、このようなものまで見直しを企図するものではなく、ジェンダーの視点でとらえられる社会的・文化的な現象の全てをなくそうとするものではない。

【性別役割分担意識の変化】

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（性別役割分担

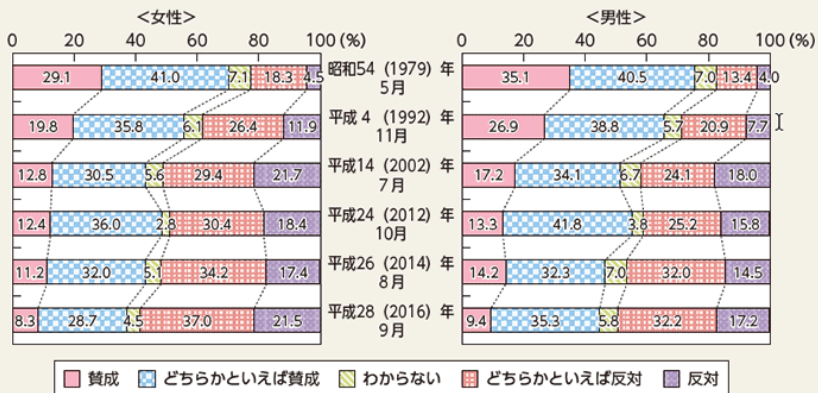
意識)に反対する者の割合(「反対」+「どちらかといえば反対」)は、男女とも長期的に増加傾向にある。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成28年)では、男女ともに昭和54年時点の回答に比べて反対の割合は約2.5倍に増加しており、反対の割合が賛成の割合(「賛成」+「どちらかといえば賛成」)を上回った。

反対の理由として、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」を挙げた者の割合が56.9%と最も高く、以下、「妻が働いて能力を發揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから」(43.3%)、「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」(42.1%)「男女平等に反すると思うから」(40.0%)となっている。

すなわち、経済的な理由等よりも、ジェンダーの視点から考えたうえで、反対の意思を示した者が最も多数となっている。

上記「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方は、ジェンダーによる役割分担意識のうち、社会における女性活躍を阻害する方向に働く考え方といえるが、近年ではジェンダーの視点から反対の割合が高くなっており、ジェンダーフリーが推進されていることがみてとれる。

I-3-5図 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化(男女別)



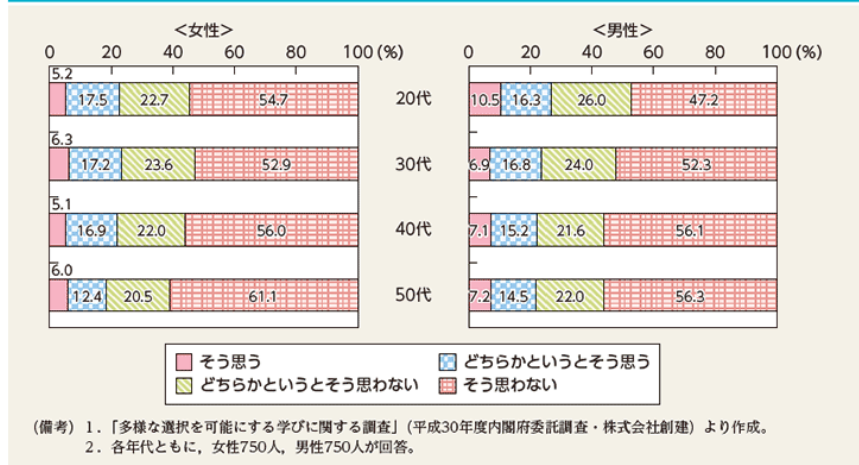
(備考) 1. 総理府「婦人に関する世論調査」(昭和54年)及び「男女平等に関する世論調査」(平成4年)、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年、24年、28年)及び「女性の活躍推進に関する世論調査」(平成26年)より作成。
 2. 平成26年以前の調査は20歳以上の者が対象。平成28年の調査は、18歳以上の者が対象。

また、内閣府委託調査「多様な選択を可能にする学びに関する調査」におけ

る回答を見ると、「夫は外で働き、妻は家を守るべきだ」と思わない（「そう思わない」＋「どちらかというと思わない」）と回答した割合は、男女ともに50代が最も高くなっているものの、各年代に大きな差はなかった。

このことから、全年代を通じてジェンダーの視点から意識改革が進み、ジェンダーフリーが推進されていることがみてとれる。

1-3-6図 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に対する意識（男女別）



出典：内閣府「男女共同参画白書」令和元年版 117 頁