

建設業における女性の活躍の場の 拡大へのロードマップ

～建設業に働く女性の倍増を目指して～

平成26年8月22日国土交通大臣と建設業5団体との間で「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」が策定された。行動計画では、①建設業に入職する女性を増やす②働きつづけられる職場環境を作る③女性がさらに活躍しスキルアップできる環境を整える④建設業での女性の活躍を広く社会に発信することとされた。

全建においては、平成26年度事業計画において「女性の活躍の場の拡大等」を重点事項として位置づけ、そのためのロードマップを作成すべく、労働委員会のもとに「建設産業の担い手確保・育成ワーキンググループ」を設置し、3回にわたり審議を重ね、10月の地域懇談会で議論を深めた。一方、会員企業調査でデータを収集し、11月には、「女性の活躍応援フォーラム」を開催するなどの検討準備を進め、労働委員会の2回の審議を経て、理事会においてとりまとめるものである。

全建が平成26年9月に実施した協会傘下会員企業の女性職員の在職採用状況調査によると職種別では、技術者・技能者の数は少数にとどまっている。比較的数の多い事務職においても管理職登用が課題となっている。

女性の少ない現状を改善し、建設現場に女性が積極的に参加し、生き生きと働くために、本ロードマップは、上記の成果を踏まえ、もっと女性が活躍できる建設業を実現するための道筋を示すものである。

～目次～

I 部 建設業における女性の活躍の場の拡大へのロードマップ P.3～5

II 部 国及び全建の動き P.6～11

III 部 各都道府県建設業協会の動き P.12～16

(参考) 「女性の活躍応援フォーラム」関係資料 P.17～57

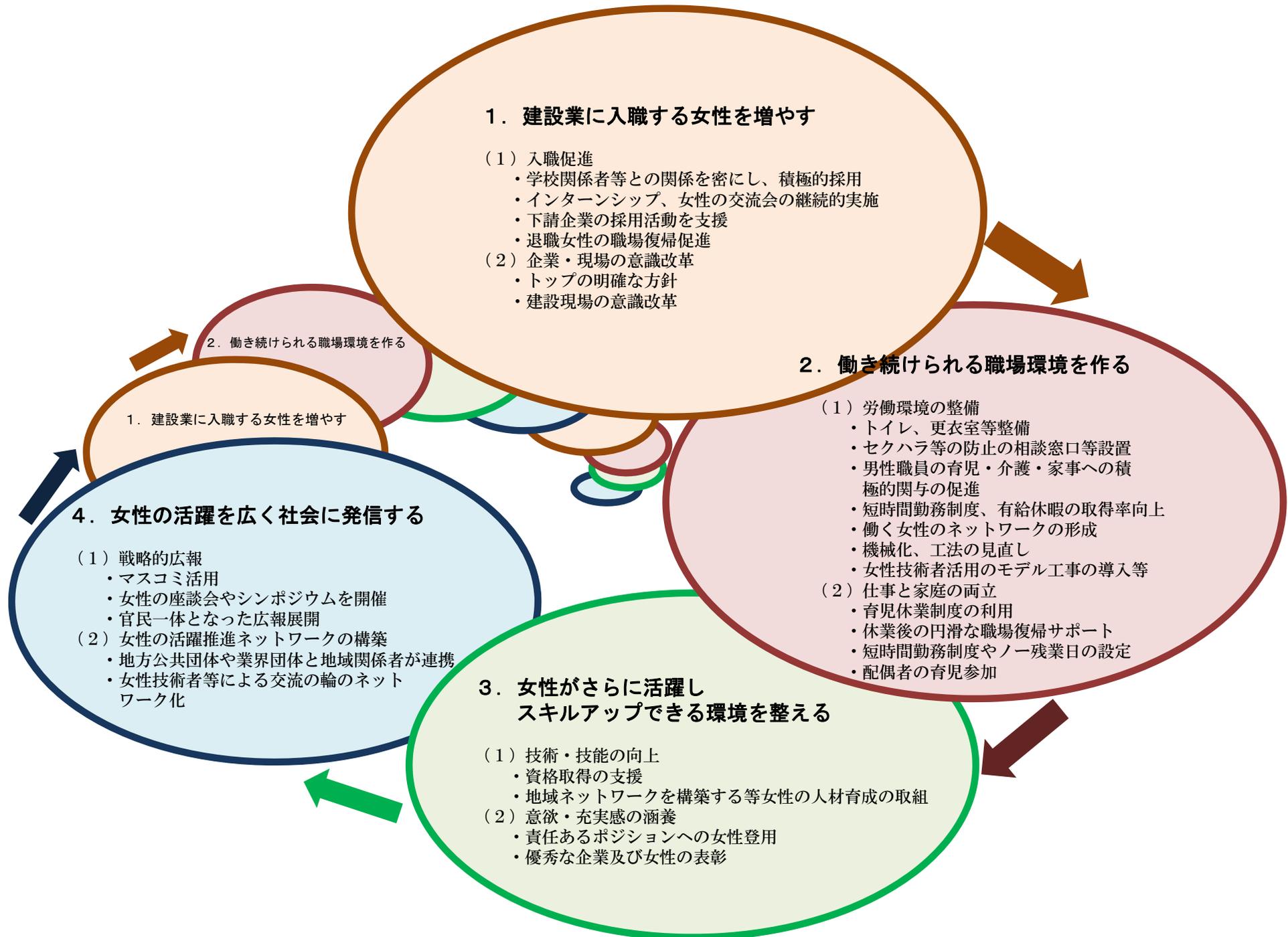
第1部 講演

第2部 シンポジウム

I 部

建設業における女性の活躍の場の拡大へのロードマップ

建設業における女性の活躍の場の拡大へのロードマップ



建設業における女性の活躍の場の拡大へのロードマップ解説

1 建設業に入職する女性を増やす

(1)入職促進

入職を促すため学校関係者等との関係を密にし、既に活躍している女性技術者・技能者が、就業後の体験談や仕事の魅力を就職期の女性に向けて発信する等により、女性の活躍状況等をアピールし、積極的に採用を行う必要がある。

このため、各地域で実施している、インターンシップ、出前講座、現場見学会、女性の交流会、合同企業説明会を継続的に実施する。

また、インターンシップ等の実施に当たっては、専門工事業者等にも積極的に参加を呼び掛け、建設現場の女性技能者を増やすための採用を自ら行い、あるいは下請企業等の採用活動を支援する必要がある。

即戦力として、いったん退職した女性に再度職場復帰を促すなどの方策が有効である。

(2)企業・現場の意識改革

これらの取組に当たっては、トップ自ら明確な方針を示すことが重要である。女性の数が増えることにより、建設現場の意識が変わってくることから、下請企業等の女性の採用活動等についても、合同で企業説明会を行う等積極的に支援を行う。

2 働きつづけられる職場環境を作る

(1)労働環境の整備

トイレ、更衣室等を整備するとともに、セクハラ等の防止のため、相談窓口を社内・現場に設置するなどハード・ソフト面を整備する必要がある。

男性職員が育児・介護・家事により積極的にかかわれるようにするとともに、短時間勤務制度、有給休暇の取得率の向上など労働時間の短縮・休暇の増加等に取り組む必要がある。

企業を超えた、働く女性のネットワークの形成などにより、就職後の女性の定着を図ることも重要である。

機械化、工法の見直し等女性が働きやすい労働環境を整える必要がある。
女性技術者活用のモデル工事の導入等行政による連携と支援も重要である。

(2)仕事と家庭の両立

育児休業制度の利用実績を積み重ねることが若い女性の定着を促す上で重要である。

出産・育児休業後の円滑な職場復帰をサポートするための情報提供や講習の実施等の配慮も重要である。

また、復帰後の短時間勤務制度やノー残業日を設けるなど、育児への配慮を行う必要がある。

さらに、配偶者が育児に参加することで、仕事の継続がしやすくなるので、育児休業等の取得を進める必要がある。

3 女性がさらに活躍しスキルアップできる環境を整える

(1)技術・技能の向上

女性のスキルアップを図るため建設関係の資格取得の支援を行う必要がある。
女性の技術力・技能力の向上を図るため富士教育訓練センターや三田建設技能研修センターを充実し、建設産業の担い手確保・育成のための地域ネットワークを構築する等女性の人材育成の取組を進める。

(2)意欲・充実感の涵養

女性の意欲や充実感を高めるため、責任あるポジションへの女性の登用を進める。

また、働きつづけられる環境を整備し優秀な実績のある企業及び女性の表彰を行うことも有効な方策と考えられる。

4 建設業での女性の活躍を広く社会に発信する

(1)戦略的広報

マスコミ媒体を通じて、建設産業における女性の活躍を広く伝え、建設業で働く女性の座談会やシンポジウムを開催するなど、官民一体となった戦力的広報の展開を図る。

(2)女性の活躍推進ネットワークの構築

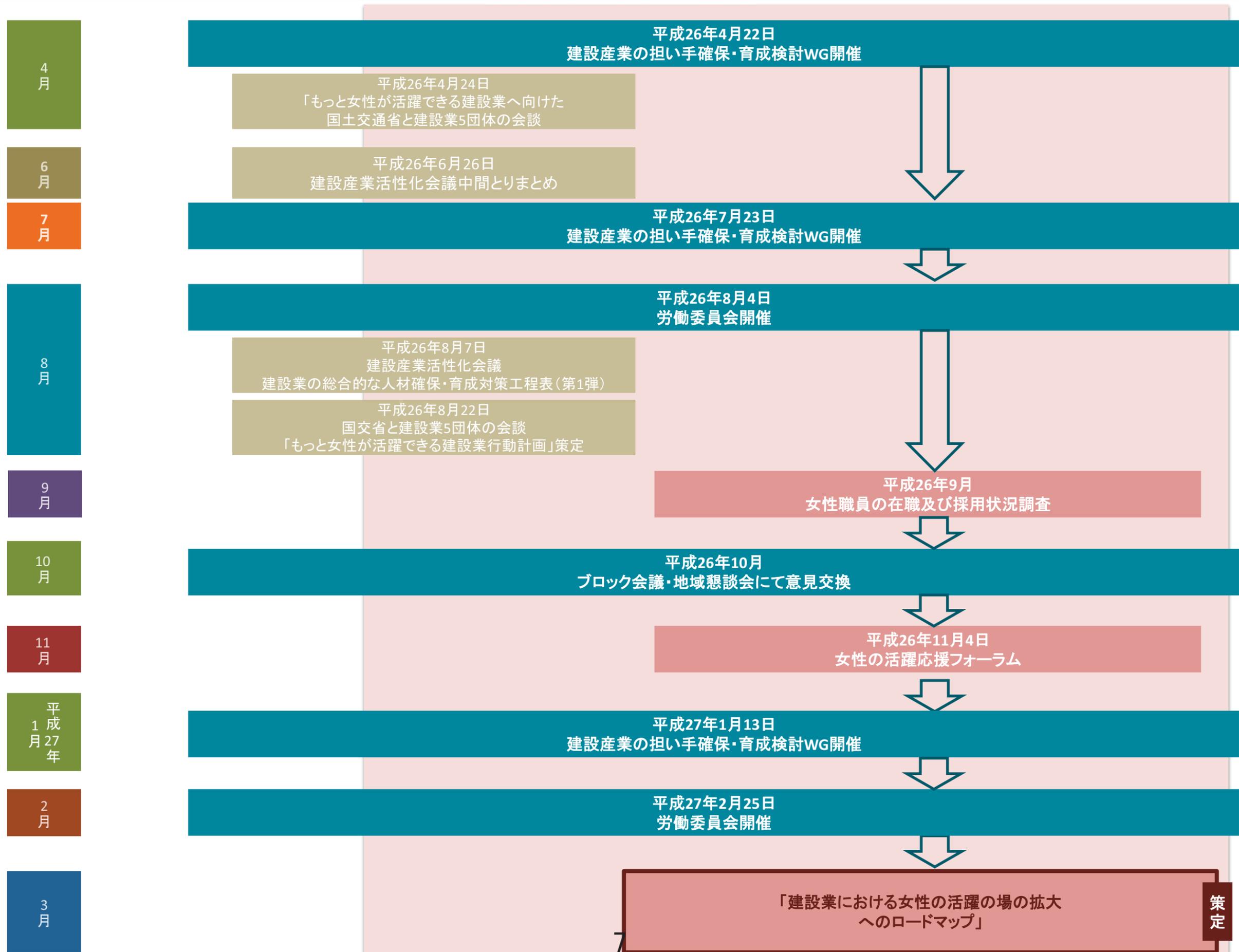
地方公共団体や業界団体と地域の関係者が連携し、地域ぐるみで女性の活躍の定着を図っていく。

また、女性技術者等による交流の輪のネットワーク化を進める。

Ⅱ部

国及び全建の動き

国及び全建の動き



地域建設業の人材確保・育成について〔女性の活躍の場の拡大等〕

全国建設業協会の取組

- ★ 平成26年度事業計画において「女性の活躍の場の拡大等」を重点事項として位置づけ。
- ★ 労働委員会のもとに「建設産業の担い手確保・育成検討ワーキンググループ」を設置。
(4月22日 第1回WGを開催)
- ★ 女性の活躍の場の拡大を含めた地域建設業の人材確保・育成について、各都道府県建設業協会とともに検討を進める。



- 各地域で実施している取組の全国的な拡大展開を図るための情報の共有化(インターンシップ、出前講座、現場見学会、合同企業説明会 等)。
- 広報・啓発活動の積極的な展開(マスコミ、社会に対するイメージアップ活動を展開)。
- 女性が活躍している職種及び職域拡大の可能性についての分析及び検討。
- 女性技術者等による交流の輪の『全国ネットワーク化』と、意見交換の場として『女性の活躍応援フォーラム(仮称)』の設置。

建設業における「女性の活躍の場」拡大へのロードマップ

～「建設産業の担い手確保・育成対策等に係るアンケート」の結果から～

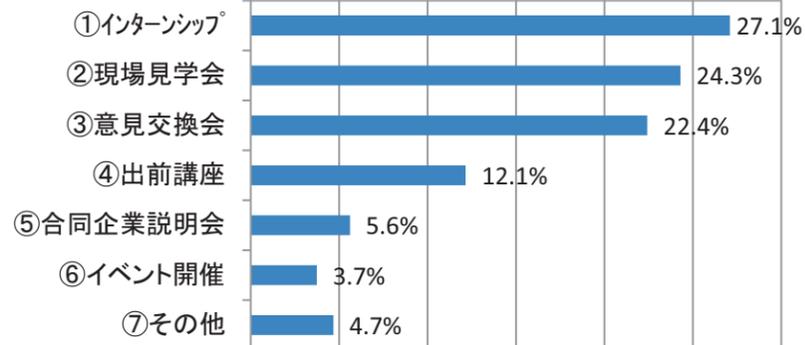
- 就労環境の整備(家事・育児・介護等との両立、休暇制度、フレックスタイム、就業規則の整備、平等な評価等)
(茨城、埼玉、新潟、三重、福岡、宮崎 等)
- 企業、現場の意識改革
(奈良、長崎、静岡 等)
- 建設産業で活躍する女性のための支援・広報
(栃木、神奈川 等)
- イメージアップと意欲のある女性へのアピール
(神奈川、愛媛 等)
- 職場環境の改善(女性用トイレ、更衣室等)
(秋田、山口、沖縄 等)
- 女性が働きやすい職場(慣習、体力差、機械化・省力化等)
(福島、福井、熊本、鹿児島 等)
- 行政による連携と支援(積算基準への反映等)
(新潟、佐賀 等)

地域建設業の人材確保のための取組状況

各都道府県建設業協会の取組状況

各都道府県建設業協会において、担い手の確保・育成のために現在取り組んでいる対策

○入職・定着のための対策と、特に力を入れている取組



③教育関係者等との意見交換会

○建設業を理解してもらうために、将来の担い手となる高校生との意見交換会を開催。(石川県建設業協会)



女性の活躍の場の拡大についての取組状況

①建設業協会に女性部会を設置し、活動

○新潟県建設業協会では、女性の戦力化や女性視点の積極的活用を目的に、平成11年度より「女性部会」を設置し活動を行っている。講演会、ブロック別懇談会、小学生向けの体験学習会等を実施。(新潟県建設業協会)



①インターンシップ

○土木・建築系の高校生を対象に、会員企業の工事現場等へ数日間受け入れる「インターンシップ事業」を展開している。



現場実習の様子(栃木県建設業協会)

現場実習の様子(兵庫県建設業協会)

④出前講座

○高校生向け出前講座実習(栃木県建設業協会)

○土木・建築系の高校生を対象とした「建設出前講座」(埼玉県建設業協会)



②女性技術者による座談会の開催



○女性就業者座談会(愛知県建設業協会)

建設業で働く女性技術者の視点から、建設業界に若者をどのようにして増やすかをテーマに座談会を実施(H24,H25)。



建通新聞社提供

②現場見学会

○建設業界を志す土木・建築系の高校生を対象に、建設工事現場において、施工状況の説明や作業体験等を通じて若者の育成を支援している。



現場見学会(大阪建設業協会)

現場見学会(岩手県建設業協会)

⑤合同企業説明会

○土木・建築系大学生対象の企業説明会を開催。会員企業がブースを設置。就活生350人が参加。(東京建設業協会)



③環境すみずみパトロール隊/女性のための現場見学会

○建設企業の女性職員による現場点検「環境すみずみパトロール隊」(群馬県建設業協会)

○一般女性と建設会社に勤務する女性を集めた現場見学会を、平成24年度から実施。(福井県建設業協会)



女性職員の在職状況

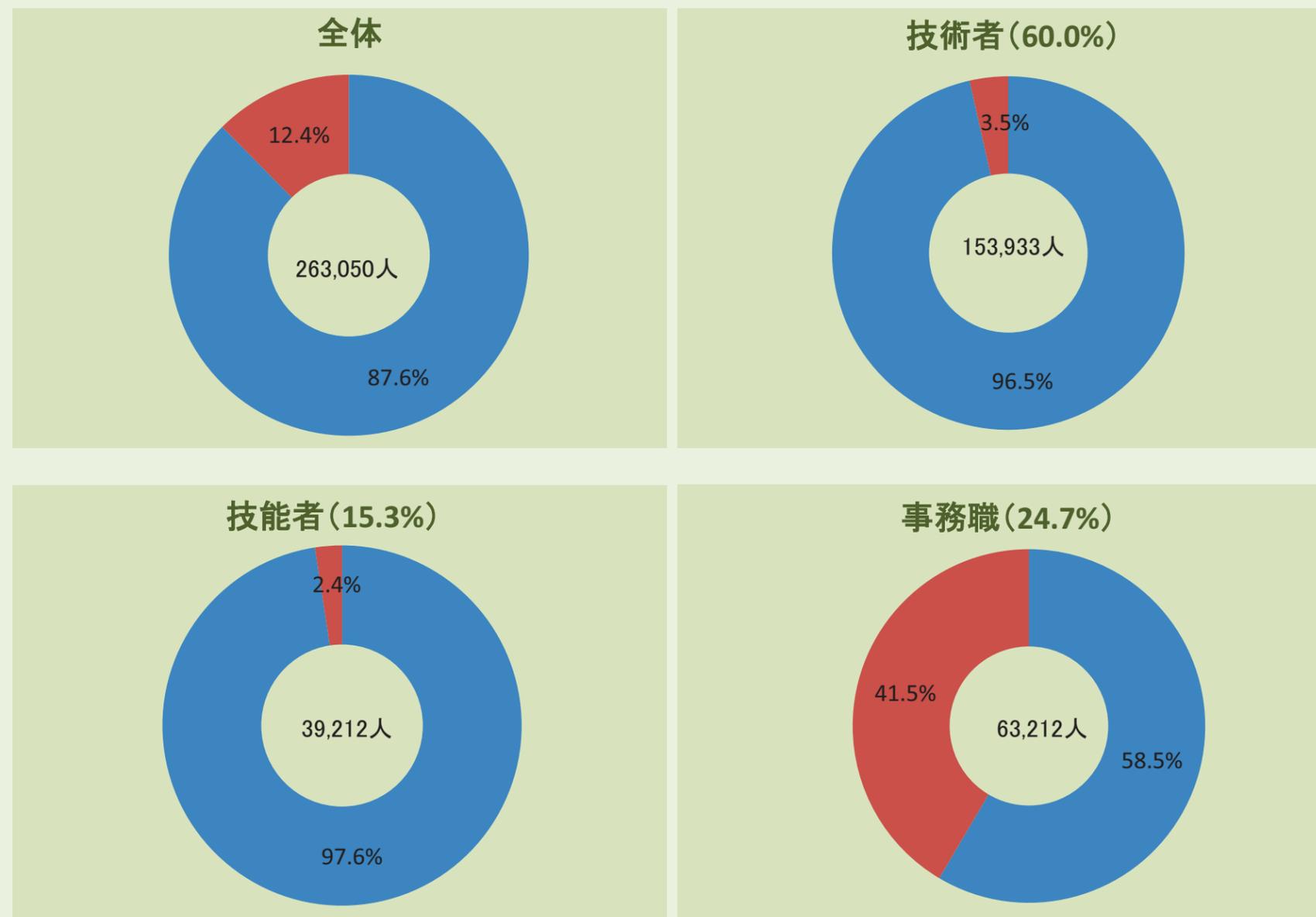
調査期間:9月1日の状況について9月～10月にかけて行った。／調査対象:47都道府県建設業協会会員企業(19,530社)
回収率:38協会7,081社より回答があった。回収率は36.3%

1.在職者の状況について

在職者に占める女性職員の割合は、全体で12.4%。技術者に限れば3.5%、技能者に限れば2.4%となっている。一方で、事務職では41.5%が女性職員となっている。

また、在職女性の職種別の割合では技術者が16.7%（男女合計で60.0%）、技能者が2.4%（同15.3%）、事務職が80.3%（同24.7%）となっており、その多くが事務職として働いている。

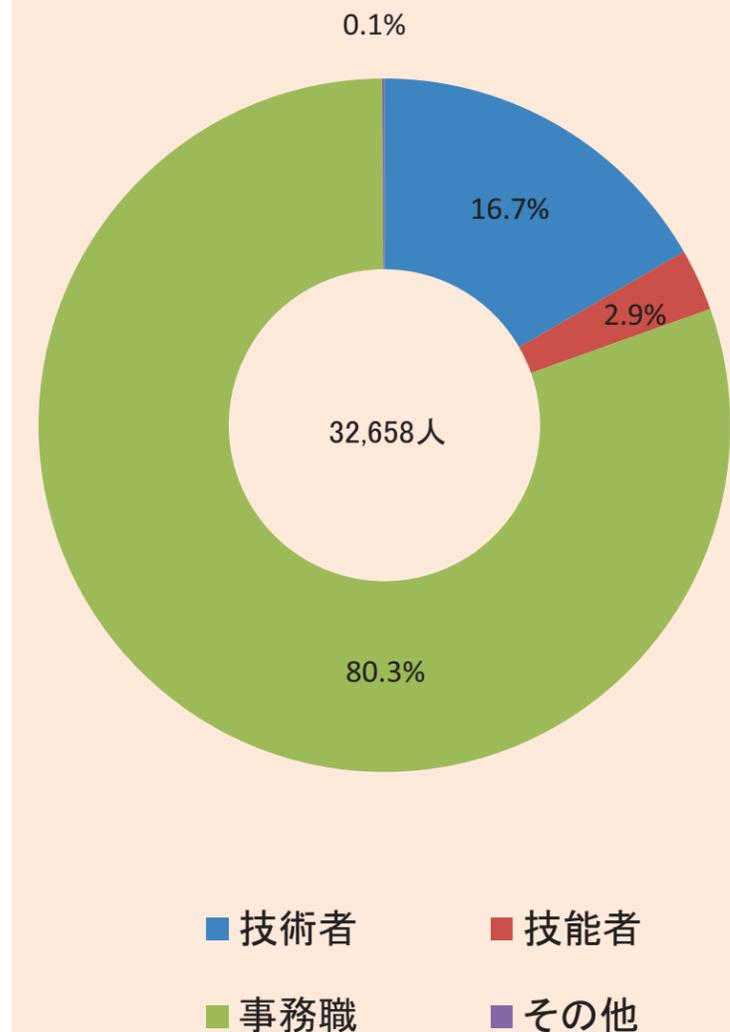
在職者の男女比率



10

■ 男性 ■ 女性

在職女性職員の職種



■ 技術者 ■ 技能者
■ 事務職 ■ その他

女性職員の採用状況

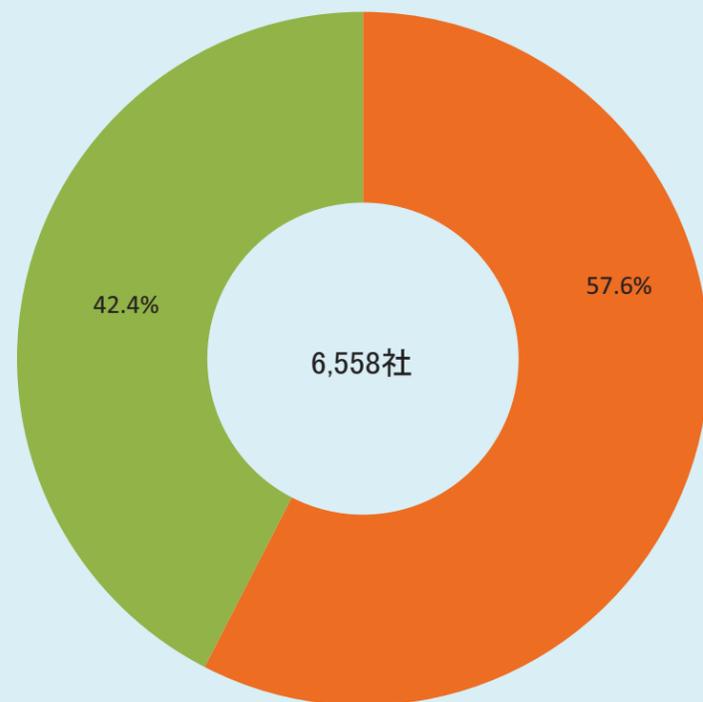
2.最近1年間の職員採用状況について

最近1年間の職員採用状況については、57.6%の企業が採用したと回答している。

採用した職員のうち、男女別の割合で見ると、男性が85.7%に対して、女性は14.3%となっている。

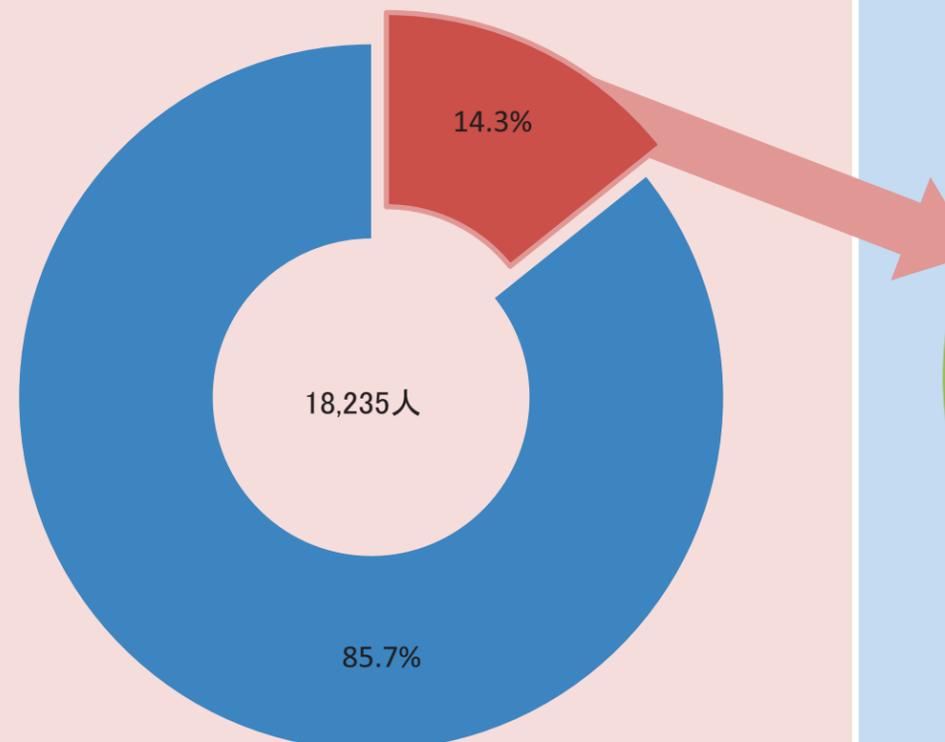
最近1年間に採用した女性の職種については、技術者が15.3%、技能者が3.2%、事務職者が81.5%となっている。

最近1年間の職員採用状況



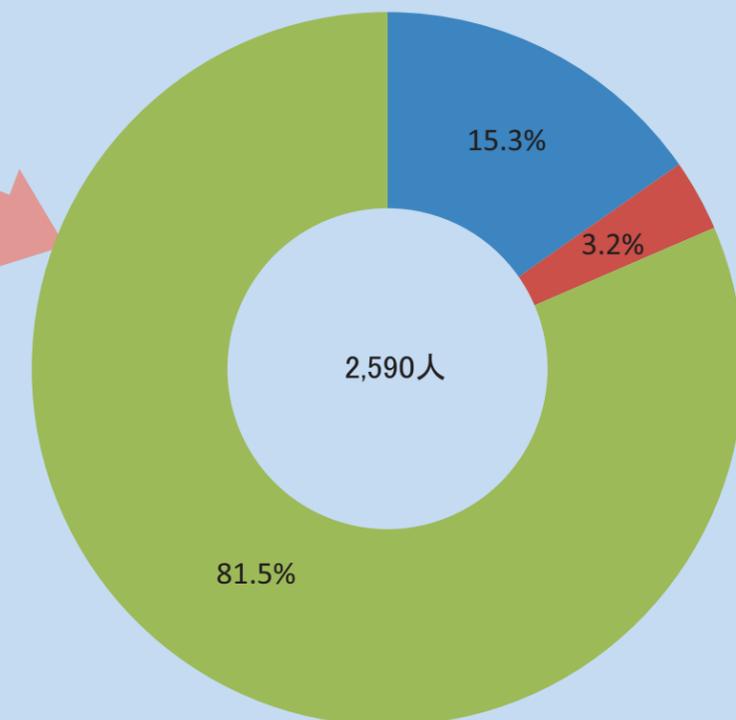
■ 採用した ■ 採用していない

最近1年間の職員採用状況 (男女比率)



■ 女性 ■ 男性

最近1年間に採用した女性の職種



■ 技術者 ■ 技能者 ■ 事務職者

Ⅲ部

各都道府県建設業協会の動き

各都道府県協会の取組状況 ①

【インターンシップ・出前講座】

○土木・建築系の高校生を対象に、会員企業の工事現場等へ数日間受け入れる「インターンシップ事業」や出前講座を展開している。



(一般社団法人 栃木県建設業協会)



(一般社団法人 兵庫県建設業協会)



(一般社団法人 栃木県建設業協会)

【意見交換会の開催】

○官公庁勤務の女性技術者と民間企業の女性技術者との意見交換会や将来の担い手となる高校生との意見交換会を開催。



(一般社団法人 石川県建設業協会)

【女性部会を設置し、活動】

○女性の戦力化や女性視点の積極的活用を目的に、「女性部会」を設置し、活動。講演会、ブロック別懇談会、小学生向けの体験学習会等を実施。



(一般社団法人 新潟県建設業協会)

各都道府県協会の取組状況 ②

【現場見学会の実施】

○ 建設業界を志す土木・建築系の高校生を対象に、建設工事現場において、施工状況の説明や作業体験等を通じて若者の育成を支援している。



(一般社団法人 大阪建設業協会)



(一般社団法人 岩手県建設業協会)

○ 親子現場見学会や女性を集めた現場見学会を開催している。



(一般社団法人 福井県建設業協会)



(一般社団法人 大阪建設業協会)

各都道府県協会の取組状況 ③

【環境すみずみパトロール隊】

○建設企業の女性職員による現場点検「環境すみずみパトロール隊」を結成



(一般社団法人 群馬県建設業協会)

【ラジオ放送でPR】

○エフエム石川「MOVE」内にて「けんせつこまちドキッ！」を放送。女性から見た建設業界の魅力等を紹介。



(一般社団法人 石川県建設業協会)

【カレンダー作成・配布】

○関係団体と協力して、協議会や女子会を結成。カレンダー作成等を行い、配布。



(一般社団法人 岩手県建設業協会)



(一般社団法人 島根県建設業協会)

各都道府県協会の取組状況 ④

【懇談会の開催】

○建設業で働く女性技術者による座談会を開催



(一般社団法人 愛知県建設業協会)



(一般社団法人 富山県建設業協会)

【誌（紙）面でPR】

○一般紙や機関誌で現場で活躍する女性を紹介している。



(一般社団法人 兵庫県建設業協会)



(一般社団法人 山口県建設業協会)

(参考)

「女性の活躍応援フォーラム」関係資料

女性の活躍 応援フォーラム

講演



女性の活躍促進について

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課長 小林 洋子

(こばやし ようこ)

1989年労働省(現厚生労働省)入省。1999年4月から約4年間、女性局(現雇用均等・児童家庭局)で、パートタイム労働問題を担当し正社員とパートとの労働条件均衡問題に取り組んだ後、職場における女性のポジティブ・アクションに取り組む。2003年7月から石川県小松市の助役に就任し、男女共同参画をはじめ、健康福祉や商工観光、環境などの行政分野を担当。2011年10月から内閣府男女共同参画局推進課長としてあらゆる分野における女性活躍推進に取り組んだ後、2014年7月から現職。

コーディネーター

周 燕飛

(しゅう えんび)



1996年中山大学(中国)社会学部卒業・来日。2001年大阪大学国際公共政策博士。専門は労働経済学・社会保障論。国立社会保障・人口問題研究所客員研究員等を経て、2004年より(独)労働政策研究・研修機構研究員。2007年度から女性の就業問題に取り組み、報告書『ソングラマーザの就業と経済的自立』(2012)、『子育てと仕事の狭間にいる女性たち』(2013)等を編著。現在は子育て世帯に対する全国調査や企業ヒアリング等を通じて、女性活躍の条件を研究している。

株式会社 畔蒜工務店

高野 加津代

(たかの かつよ)



専門学校(建築設計課女子部)卒業後、都市総合設計棟を経て、株式会社畔蒜工務店入社。建築部門に23年間勤務、現在に至る。建築現場の品質管理、工程管理、原価管理業務を行っている。2児の母(9歳、6歳)。

株式会社 松尾工務店

井上 千鶴

(いのうえ ちづる)



大学(工学部建築工学科)卒業後、株式会社松尾工務店入社。入社後、建築部に配属となり、4年間現場勤務。その後、積算部に異動し、一級建築士、一級建築施工管理技術士を取得。現在、建築積算業務を行っている。2児の母(10歳、6歳)。

株式会社 松尾工務店

谷川 峰子

(たにかわ みねこ)



高校卒業後、鉄筋施工関係の会社に事務職として就職。現場及び工場の専門的な技術を学び、後に指揮を任せられるようになる。その後、鉄筋一級技能士を取得し、鉄筋施工業務の個人事業を営む。平成17年に株式会社松尾工務店入社。鉄筋施工部門リーダー。大学3年生の子息。

株式会社 畔蒜工務店

岩橋 知美

(いわはし ともみ)



大学(工学部建築学科)卒業後、株式会社畔蒜工務店入社。入社後、建築積算部に配属となり、11年間勤務、現在に至る。建築物の図面、仕様書をもとに工事費を算出する業務を行っている。一級建築士。

株式会社 瀧田

中條 真奈美

(なかじょう まなみ)



高校卒業後、株式会社瀧田入社。床ビニールタイル施工、床長尺シート施工、カーペット施工等、床貼り施工職人として19年間勤務。職長、有機溶剤作業主任者。

株式会社 鹿島建設

貞廣 育子

(さだひろ やすこ)



大学院卒業後、鹿島建設㈱入社。入社後、現場に3年間勤務。OJTの一環で支店の設計部署に配属となり、主に仮設構造物の設計を担当した後、東京土木支店工事第2グループ外環市川中JV工事事務所に所属し、現在に至る。一級土木施工管理技術士、コンクリート技術士。

開会挨拶
一般社団法人 全国建設業協会
会長 近藤 晴貞

全建の近藤でございます。女性の活躍応援フォーラムの開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

本日は、各建設業協会の労働関係の委員の皆様を初め、建設雇用改善コンサルタントの皆様、建設労務安全研究会会員の皆様、さらに建設業の関係団体の皆様に多数御出席をいただき、本フォーラムを開催できましたことに、まづもって厚く御礼申し上げる次第でございます。また、御出席の皆様には、日ごろより全建の事業運営に御理解、御協力を賜りましていることに感謝申し上げます。さらに、人材の確保・育成を初め、労働災害の防止、職場環境の整備など、建設産業の雇用労働条件の改善に積極的に取り組んでおられますことに対し、この場をおかりいたしまして重ねて御礼申し上げます。

さて、建設業の雇用労働環境は、建設投資の急激な減少によりダンピング受注や下請企業へのしわ寄せ等が横行し、離職者の増加、若手入職者の減少といった構造的な問題が発生しております。今後の復興事業やオリンピック・パラリンピック東京大会による需要増に対し、高齢者の踏みとどまりや離職者の再入職等を図りつつ、2020年以降も見据え、今後懸念される中長期的な担い手不足に対し、官民一体となって総合的な人材確保・育成策を講じることが必要でございます。このため、建設産業の担い手確保・育成を図るためには、技能者の処遇改善、若手の早期活躍の推進、将来を見通すことができる環境の整備、教育訓練の充実強化はもとより、女性のさらなる活躍の推進に取り組むことが重要でございます。

政府は女性の活躍推進を成長戦略の1つに位置づけ、「日本再興戦略」改訂2014を策定し、企業や地域の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、社会全体に活力を与えるべく、女性の力を最大限に発揮できるよう諸施策を進めております。また、去る8月22日には、国土交通省は大臣みずから建設業5団体と会合を開き、もっと女性が活躍できる建設業行動計画を策定しております。さらに、厚生労働省では、女性活躍の取り組みを

前進させるため、今臨時国会において企業などに女性管理職を増やすよう促す新法の策定を進めておられます。

このような最近の動きを踏まえて、本日は、女性の活躍の場の拡大に向け、政府の政策等に関する講演会と、建設業に働く女性によるシンポジウムを開催することといたしました。「女性の活躍応援フォーラム～もっと女性が活躍できる建設業をめざして～」と題して開催することにより、関係者それぞれのお立場で女性の活躍応援に資するものと考え、一層の機運の醸成を図ることとしたものでございます。きょうのフォーラムを通じて、我々の建設業界が目指すべき方向性を定める上で、大いに参考となる知見が得られるものと信じております。

結びに当たりまして、本日御出席の皆様方のますますの御健勝と各都道府県協会並びに会員企業のますますの御隆盛、御発展を祈念いたしまして、簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

第1部 講演

女性の活躍促進について

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

雇用均等政策課長 小林 洋子

ただいま御紹介にあずかりました厚生労働省の雇用均等政策課長の小林と申します。

私は1989年に昔の労働省に入省いたしまして、行政経験20数年間でございますが、半分ぐらいは職場の男女平等の仕事をしてまいりました。その中で、女性の活躍推進でこんなに風が吹いているのは入省以来初めてかなと思っています。私が入る前に男女雇用機会均等法というのができまして、そのときも多分盛り上がっていたのだと思いますが、私入省してからは今が1番女性の活躍推進が取り上げられていると感じております。

女性の活躍推進は今の安倍政権のもとでは成長戦略の中核と位置づけられていまして、特にこの臨時国会では、地方創生と並んで2本の柱の1つだと位置づけられております。これは、日本の人口減少が始まり、今後どんどん人が減っていく中で、男性だけでやっていってはおもう日本はもたない、女性の力も使っていないと日本が沈んでしまうだろう、そういう問題意識から女性活躍が成長戦略の中核に位置づけられていると考えております。

最初になぜ女性の活躍推進が必要なのか、現状と課題をお話しさせていただいた後で、政策の方向性を御説明させていただきたいと思っております。

本当に皆さんよく御承知かと思っておりますけれども、日本の人口はもう減り出しており、2060年には1億人を割って9,000万人をさらに割り込んでしまう、高齢化率は4割近くになるという予測になっております。

そういう日本の人口変化の中で、国民の1人当たりの豊かさを維持するためには何をしなければいけないかというのを考えたとき、国民1人当たりの豊かさはGDPの成長率にも置きかえられると考えて、これを幾つかの要因で分析しています。今の国民1人当たりのGDPの成長率を押し下げる一番大きな要因が、生産年齢人口（15歳から64

歳層の人口）が減っているというところでございます。

GDPを押し上げていくための要因としては、時間当たり労働生産性をあげる、生産年齢人口を増やす、労働時間を増やす、労働市場に出てくる人を増やす、この4つの方向がありますけれども、この4つの中で、生産年齢人口が減っていくのは、しばらくの間は避けられない流れだろうと考えております。そうすると、時間当たり労働生産性を上げていくということと、それから就業率を上げる、この2つが進めていかなければいけないところなのかなと考えております。

労働力需給に関しては、経済成長と労働市場への参加が進むケースと進まないケースで、就業者の人口がどんなふうに変わっていくかというシミュレーションをしています。経済成長をして労働市場の参加が進んでも就業者数が減ってしまうことは避けられないのですけれども、減り方を変えることはできるだろうということで、2030年のところですが、何も政策を打たなければ821万人減ってしまうところ、政策を打って経済成長と労働参加が進めば167万人の減少にとどまるということでございます。

労働参加が適切に進むケースとは何を念頭に置いているかということ、男性の場合、高齢者層にも働いてもらうというのが1つですけれども、女性の場合は特に出産・育児期の労働力率が大幅にアップするというを見込んでおります。日本の女性の働き方が外国と比べて特徴的だと言われているのは、出産・育児期に労働力率が下がってしまう、いわゆる「M字カーブ」を描いているということです。これを、M字が完全になくなって台形になるというのを見込んでいるということです。

それとともに、日本の時間当たり労働生産性をOECDの国と比べたとき、日本はOECD加盟34カ国中20位、主要先進7カ国中では最も低い状況が続いているということなので、日本は時間当たりの労働生産性は決して高くないということで、逆に言うと、ここは上げていく余地がある部分なのかなと考えております。

よく女性が働きに出たら少子化が進むのではないかということをおっしゃる方がいらっしゃいますが、必ずしもそうではありません。日本の少子化の進行というのは、国民が結婚したいとか子どもを持ちたいという希望と現実と非常にギャップのあるところが問題だと考えておまして、結婚された方の希望子ども数は2人以上あるのですけれども、2人には全然至っていない、出生率は1.43ぐらいでございますので理想とは大分かけ離れ

ているという状況です。

この乖離を生み出している要因を結婚と出産、特に第2子以降で見たところ、結婚の場合は、収入が低くて雇用が不安定な男性の未婚率が高いとか、非正規雇用や育児休業が利用できない職場で働く女性の未婚率が高いというように、経済的基盤とか雇用・キャリアの将来の見通しがないと、結婚したくてもなかなかできなくなるということです。

また、出産のところですけれども、育児休業が取得できる職場で働く女性の出産確率は高いですし、逆に長時間労働の家庭の出産確率は低いということで、子育てしながら継続就業できる見通しがあると出産する方が増える。さらに、男性が家事・育児の分担をしているところは、特に第2子以降の出産につながるということです。多分これは夫婦間のコミュニケーションの問題だと思うんですけども、第1子が生まれたときにパートナーの男性が全然育児に参画してくれなくて、ほったらかしだったということになると、なかなか第2子を産もうという気持ちにならない。

このように希望と現実の乖離を生み出しているいろいろな要因があるわけですが、必ずしも女性が働きに行くから少子化が進行しているというわけではなくて、政策次第では女性の就業率を高めることも出生率を上げることも、これは同時にできるのではないかと考えています。

ちなみに、諸外国の女性の就業率と合計特殊出生率を見ますと、明らかに80年代には女性が労働市場に出ていくと出生率が下がっているような傾向が見られましたけれども、2005年になりますと、どちらかというのですが、女性の就業率の高い国は、同時に出生率も高い傾向が見えるということでございます。ただ、何も政策を打たなくて女性がどんどん労働市場に出ていくと、恐らく出生率は下がってくると思いますので、ここは適切な政策的を打てば、女性の就業率と出生率の同時上昇が可能ということではないかと考えております。

今申し上げたように、女性の活躍推進を進めていかなければいけないと考えているのですけれども、次に現状はどうなっているかという話をさせていただきたいと思います。

先ほど女性の働き方は出産・育児期に労働力率が下がってしまう、M字カーブを描いているということを申し上げましたけれども、今、仕事をしていないけれど、仕事をしたいという就業希望者の女性は315万人ぐらいいらっしゃいます。これは、就業者数は

6,000万人ぐらいですので、ボリュームとしてはかなり大きいと思っております。働きたいと思っている人たちが労働市場に出てこられるような政策を打つというのは非常に大事だろうと思っております。

ただし、今は出産・育児期に1度仕事をやめて再度労働市場に出てきた方々、M字の右の山でございませけれども、ここはパート・アルバイト等の非正規雇用が主となっています。出産・育児期でやめる前は正社員の方が多いのですが、やめてからもう1度労働市場に入ってくる方は、女性の場合は非正規が多いという状況になっております。

次は管理職の女性比率ということですが、管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較が右側にありますけれども、韓国と並んで1割ぐらいということでございます。アジアも入れて、ほかの国は3割から4割ぐらいの割合になっているのですけれども、日本は管理的職業従事者に占める女性割合が非常に低い状況になっているということでございます。

これがなぜか。女性役職者が少ない、またはいないような企業さんに、なぜいないのでしょうかというのを聞いたときに、一番多い理由は採用の時点で女性が少ないということです。もともと採用していないので管理職にもならない。当たり前のことではあるのですけれども、この答えが一番多かったです。2番目が現時点では必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらないということでございますので、管理職になるような業務経験をさせていないとか、能力を付与していないということがあると思います。3つ目が在職年数を満たしていない、4つ目が役職者になる前に退職しているということなので、これは多分女性の勤続年数が短いということに起因しているのだらうと思います。5つ目に本人が希望しないというのも回答としては結構多くあります。女性が上に行きたがらないのだと。これはよく聞く話でございますけれども、後でなぜ女性がそんなふうにいるかということも御説明したいと思っております。

先ほど採用時点で女性がいらないから管理職がいらないというアンケート調査の結果をお話ししましたが、業種別に見たときの管理職の女性比率と一般社員の女性比率の関係を見ますと、管理職の女性比率が低い業界は、そもそも一般社員の中に女性がいらない。これは当たり前のことですけれども、職場に女性がいないと管理職比率も低いという関係が見られるということでございます。

先ほど管理職がない理由で、必要な知識や経験、判断力がないという理由を挙げましたけれども、将来的な育成に向けた教育訓練、やがて役立つ教育訓練の受講率を見ると、男女間でかなりギャップが見られ、女性の受講率が明らかに低い状況となっております。

次に、女性の継続就業の状況ですけれども、約6割の女性が第1子出産を機に退職している、これは20年間ほとんど変化がないということです。内訳を見れば変化をしているのですけれども。正社員の方は育児休業を利用しながら継続就業している方が増えていて、今5割は超えております。多分企業規模が大きくなると、もっと増えるのだと思います。ただ、非正規の方が2割を下回るぐらいの継続就業率なので、非正規の方の割合が増えれば増えるほど、全体として見れば継続就業率は数字が小さくなっていくということです。

妊娠・出産前後に退職した理由を聞いたところ、家事・育児に専念するため自発的にやめた方が4割と一番多いのですけれども、26.1%の方は、仕事を続けたかったけれども、仕事と育児の両立が難しくやめましたというお答えです。両立が難しかった理由は何ですかと聞いたところ、勤務時間が合いそうにもなかったという労働時間の話と、職場に両立を支援する雰囲気になかった、恐らく制度はあるのでしょうけれども、利用しづらい状況にあった、これが大きい理由となっております。

女性の継続就業と職場の雰囲気ということで、単に育児休業制度があるだけではなくて、利用しやすい雰囲気があるかどうかで継続就業率が大きく異なっているということです。ですので、制度があることももちろん大事ですけれども、職場にとれる雰囲気があることがさらに大事になってくるということです。

今申し上げたのは継続就業の制度と職場の雰囲気ですが、それだけではなくて、仕事のやりがいも継続就業に効いてくるということです。出産後も仕事を続けたいと思うかどうかというのは、仕事のやりがいの感じ方が強く影響してまして、第1子妊娠当時の仕事のやりがいを、0点から5点をつけてくださいとアンケートをしたものですが、やはりやりがいがあると思っている人ほど仕事を続けたいと思っているということが分かりますので、女性の継続就業には制度も大事ですし、制度をとりやすいという雰囲気も大事ですが、プラスその時点でやりがいのある仕事をしているかどうか也非常に大事だということになってきます。

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係をみますと、夫の平日の家事・育児時間別に見た妻の継続就業割合ですが、夫の平日の家事・育児時間が長くなるほど妻の継続就業が伸びていきますし、第2子以降の出生割合も高まるということでございます。先ほどの第2子以降の希望と現実のギャップの要因の1つとして、パートナーの育児・家事参加があると御説明しましたけれども、その数字的な裏づけでございます。

それから、男性の家事・育児参加といっても、長時間労働であると平日に家事・育児に参加できないわけですけれども、日本の長時間労働者の割合は国際的に非常に高い状況です。特に男性が高い。ちなみに、この長時間労働は週50時間以上を指しています。

次は長時間労働している労働者の意識です。上司との関係ですけれども、労働時間が長いほど、自分の上司は残業している人に対してポジティブなイメージを持っているという傾向が見られます。これは直属の上司の態度が非常に大事だということだと思っています。

ただし、必ずしも企業の人事評価において長時間労働者をそれだけでプラスに評価したりはしていないということです。一方、効率的に仕事をしたこと自体もそれほど評価していないということです。

飛びますけれども、ワーク・ライフ・バランスに対する求職者の意向で、これは特に学生さんに聞いたものですが、重視した条件を見ると、仕事の内容と賃金は当然重視すると思いますけれども、それに次いで労働時間等のワーク・ライフ・バランスの観点も非常に重視をしているということです。

その次の男女の昇進希望ですけれども、確かに女性の昇進希望は男性に比べて弱い状況にあります。「役付きでなくてもよい」と答えている割合が、男性に比べて女性の方が圧倒的に高い割合にありますけれども、昇進を望まない理由も、女性の場合は「仕事と家庭の両立が困難になる」ということが一番多い理由です。自分の上司の働き方を見ていて、このままだとどう考えても家庭と両立しながら管理職にはなれないと思っているということだろうと思います。ちなみに男性の方は、昇進を希望しないと答えた人になぜ希望しないのか聞いたところ、メリットがないという割と即物的な回答になっております。

一方、企業で女性の活躍を推進する策を実施すると、よりたくさんの方を実施した企業ほど、女性のモチベーションの向上や職場の活性化などの効果を感じる企業が多くなっ

ているという状況にあります。

これからいよいよ政策の話に入っていきたいと思いますけれども、まず足元で何をやっているかということをお説明した上で、今、臨時国会に提出しています法律の中身も御説明させていただこうと思います。

女性の活躍推進というのは、大きな2つの柱で施策を進めているということでございます。まず、継続就業ということで、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を支援しております。それとともに、女性がキャリアを生かしてさまざまな職種や役職で活躍できるように取組を促進していくという、この2本柱でやっております。これは両方大事だと思っています。最近よく聞かれるのは、仕事を長くは続けてくれるようになったけれども、会社に利益をもたらしてくれるような働き方をしてくれないという話です。一方、バリバリ働いているけれども、やめてしまうとかいうのもだめだろうということで、これは両方あわせて進めていかなければいけないだろうと思っています。

その施策の大前提として、幾つか法律がありますけれども、1つは男女雇用機会均等法というものがございます。男女雇用機会均等法は、職場のいろいろな雇用管理ステージ、募集・採用から始まって、配置・昇進・降格・教育訓練などで、性別を理由とする差別を禁止しております。ですから、募集のときに男女でどちらかを優遇するか、男性だけに教育訓練を受けさせるようなことは均等法の違反になります。

ただし、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するためのポジティブ・アクションをとる場合には、均等法違反にはならないということが定まっております。これは、男女労働者間で実際上かなりの格差が生じている、例えば管理職に女性が少ないとか、営業職に女性はほとんどいないとか、そういう格差が大きいときには、女性優遇の措置も違法にはならないということが規定されております。

2番目は妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止ということで、これも最近新聞で話題になっている、いわゆるマタニティーハラスメントです。最近、最高裁の判決も出されたところですけれども、男女雇用機会均等法の中で、妊娠、出産、産前産後休業取得を理由とした不利益取扱いは禁止をされております。

3番目はポジティブ・アクションの効果的推進方策ということでございます。職場で差別を認定するのがなかなか難しい中で、事実上格差があるかどうかをまず見ていって、事

実上の格差があるときに、大体は女性が少なかったりするのだと思うんですが、女性の力を十分発揮させていないのではないかとという問題意識を持って、具体的な取組をやっていくことをポジティブ・アクションと言っています。これに対する国の支援の措置を均等法の中で定めております。先ほど申し上げた営業職に全然女性がいないとか、研究職に全然女性がいないとか、そういうときに、もしかしたら制度上差別的なことはしていないかもしれないけれども、女性の能力を十分に生かし切っていないのではないかとという問題意識を持って取り組みをしていただく、そういうポジティブ・アクションの措置を国が応援することを規定しております。

このポジティブ・アクションについて、各社でどういうことをやっているかを例えばポータルサイトで情報開示していくとか、格差があるのはなぜか、その格差の要因がなぜ生じているかということ、社内の労使の中で見えるようにするツールを開発して提供したりということをしてきました。また、職域拡大や管理職になるための研修などに対する助成金のようなものも支給しているところです。

あわせて、仕事と家庭の両立支援でございますけれども、両立支援策としては育児・介護休業法という法律がございます。子どもが満1歳になるまでの育児休業が取得できるとか、お子さんが3歳になるまでは短時間勤務制度の措置を設けなければいけないとか、所定外労働の免除が請求できるという規定があります。それから、その下の育児休業中の経済的支援で、これは御本人に対する支援ですけれども、賃金の67%相当が半年間、雇用保険から支払われる。

あと、次世代育成支援対策推進法は、仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出等について義務づけた法律でございます。6月で閉会した今年の通常国会で10年間の延長を決めました。この次世代育成支援対策推進法に基づきまして、認定を受ければくるみマークが使えるようになりますし、認定企業には税制上の優遇措置なんかもやっているところでございます。また、助成金を通じた事業者への支援ということで、これは特に中小企業の方を対象に考えていますけれども、育児休業中や復職後の能力アップのための訓練をした企業への支援のための助成金や、中小企業で働く労働者の育児休業取得や休業後の職場復帰のためのプランの策定のための支援を助成金で進めてきたところでございます。

一番最近の流れといたしましては、新しい法律をつくるという動きがございます。今年の成長戦略は「日本再興戦略」改訂2014という名前で、6月に閣議決定されてございますけれども、ここで女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みを構築するということが盛り込まれています。

秋の臨時国会に向けて法案を準備していきたいという総理の指示がありましたこの法律は、民間企業以外に国と地方公共団体も、人を雇っている責任としての同じような義務がかかってくる法律となっています。

具体的内容は資料を御覧いただきたいと思います。肝の部分は事業主行動計画をつくるというところでございます。大企業（301人以上）は義務、中小企業（300人以下）は努力義務ということでございます。

行動計画を策定するに当たって、まずは自社の女性の活躍に関する状況を把握して、課題を分析しなければならないという規定になっております。状況把握して課題分析した結果を踏まえて行動計画を策定して、行政機関に届け出て、公表していかなければならないというものです。なので、何よりも大事なのは、まず自社の女性の活躍に関する状況を自ら把握していただいて、何が課題なのかを分析していただくということが出発点になります。

このときの状況把握の項目ですけれども、これは法律ではなくて、法律の下の法令である厚生労働省令で定めていくことになっておりますが、必須項目は4つだと考えています。女性採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率の4項目。これは、入り口である採用のところが問題なのか、女性は採用されているのだけれども、男性と比較して育児期等にやめてしまっているのか、長時間労働の職場になっていないか、それなりに採用され、やめてもいないが管理職のところまでたどり着いているか、を見ていくためのものです。この4項目のうちどこに課題があるかは各社によってばらばらだと思いますので、その課題のあるところを探り、そこを深掘りしていただくという思想です。そして深掘りする項目を任意項目として、こちらも省令で決めていこうと思っております。つまり、この4項目はどこの会社も共通して、第1弾として把握しなければいけないものだとお考えいただければいいかと思います。行動計画も各社の課題に合わせた中身をつくっていただければいいと考えています。状況把握して課題が見つかった、その課題に

対応した行動計画であれば、中身は自由であると考えております。

行動計画の必須記載項目は法律の中で定まっていますが、目標と取組内容と実施時期と計画期間の4つです。この目標は定量的目標、いわゆる数値目標であることが必要ですけれども、これも数値を用いた目標であれば、中身については課題に合っているものであれば何でもいいというたてつけになっております。

行動計画の取組内容についてですが、右側の行動計画策定指針を厚生労働大臣が定める予定ですけれども、企業さんが事業主行動計画を策定するときに、これを踏まえて計画をつくってもらうためのもので、参考となるような効果的な取組例をここで決めていこうと思っております。この中身としては、雇用管理ステージのいろいろな場面で女性の活躍推進に課題があるので、女性の積極採用に関する取組から始まって、配置・教育訓練、継続就業、長時間労働是正、登用と評価、雇用形態や職種の転換に関する取り組み、これはパートから正規雇用へとか、一般職から総合職へという転換の取組なども含んでおりますが、また、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等職場風土改革に関する取組なども盛り込んでいこうと思っております。ただ、この行動計画策定指針に盛り込まれたものを全部書かなければいけないものではありません。これは各社の課題に応じて選んでいただければいいと思っております。

情報公表でございます。これは企業の中の実態を外に見せていただくという仕組みでございます。行動計画自体は目標とか取組の中身を記載してもらおうので、これからやることについて計画をつくって公表していただくという仕組みです。ちなみにこの公表は労働者への周知も含まれます。一方、情報公表は足元の数字を外に見せていくという仕組みです。

情報公表の項目ですけれども、これは厚生労働省令で限定的に幾つか項目を挙げた上で、そこから企業さんに選んでいただくことを考えております。これは企業の経営戦略で、何をPRポイントにするかを考えて選んでいただく、何を見せるかということ自体が求職者にとっては企業を選択するための情報になると思います。

それ以外に、認定制度でございますけれども、先ほど次世代育成支援対策推進法でくるみんな認定の話をしました。これの女性活躍推進版です。事業主行動計画を策定して届け出ただいた企業さんで、なおかつ申請していただいたら、基準に合ったものを厚生労働大臣が認定するという仕組みでございます。

この法律は、緊急的にやらなければいけないことなので、とりあえず10年間の時限立法です。ただ、人材育成が必要ですから、それほどすぐに達成できないので、10年ぐらいの期間が必要と考えております。それから、施行期日ですけれども、公布日施行が原則ですが、事業主行動計画の策定や情報の公表については、準備期間が必要なので、平成28年4月1日施行ということで考えてございます。

今申し上げた行動計画をつくる取組と、足元の情報を外に見せていく情報公表の仕組みは、国、地方公共団体にも義務がかかってきます。ですから、厚生労働大臣も、私たち職員のための行動計画はつくらなければいけないという義務がこの法律でかかってくるということになります。今この法律は臨時国会に提出中でございます。法案を上げていただいた後に省令とか告示とかをつくっていくことになろうかと考えております。

私どもとしては、大きく言うと女性の活躍推進は、仕事と家庭の両立支援対策で継続就業を図りつつ、その方々がいろんな職域を拡大していったり、職位も上がっていったりなど能力を十分発揮していただくような支援策を講じていきたいと思っております。今回の法律の肝は、各企業さんで自社が女性の力を十分生かし切っているかどうか、自ら課題を把握していただいて、それに即した計画をつくっていただくということが内容でございますので、ぜひ御理解をいただいて、今後とも御協力、御支援を賜ればと思っております。御清聴ありがとうございました。

女性の活躍促進について

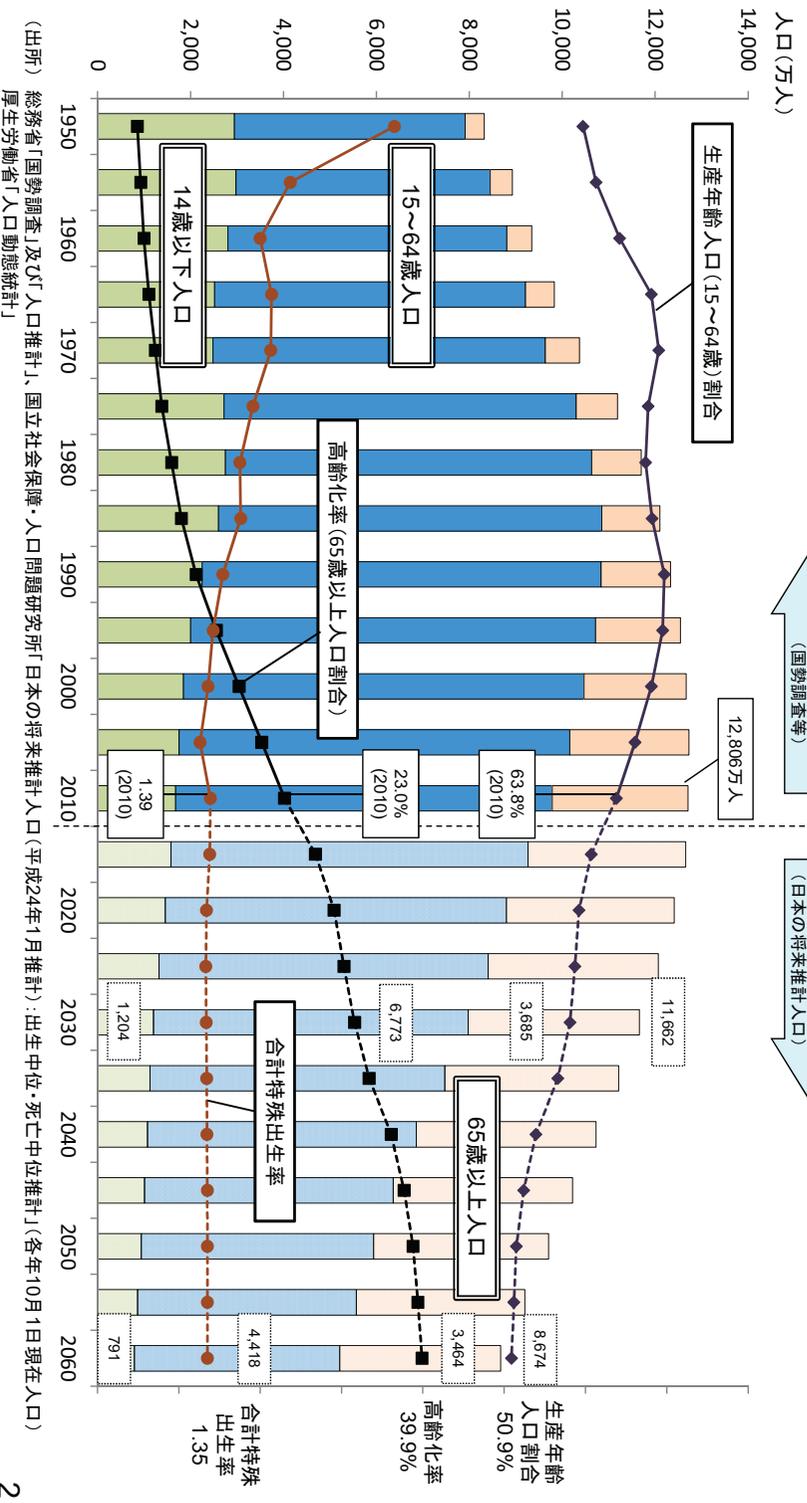
厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

雇用均等政策課長 小林 洋子

女性の活躍推進が求められる
日本社会の背景

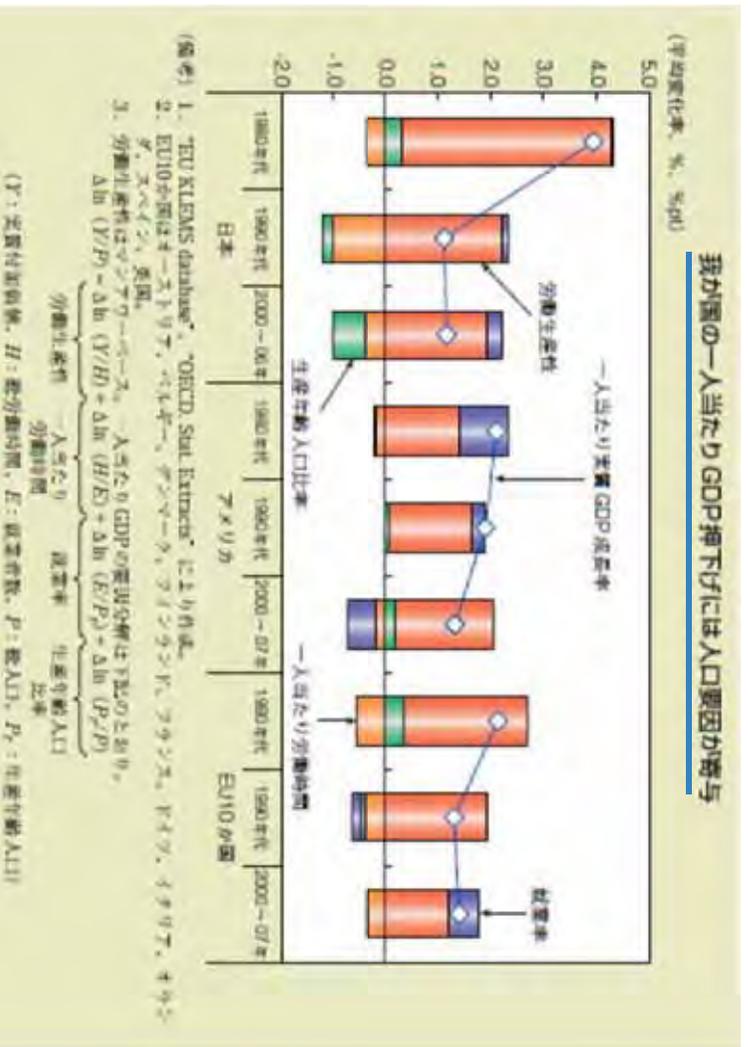
日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性①

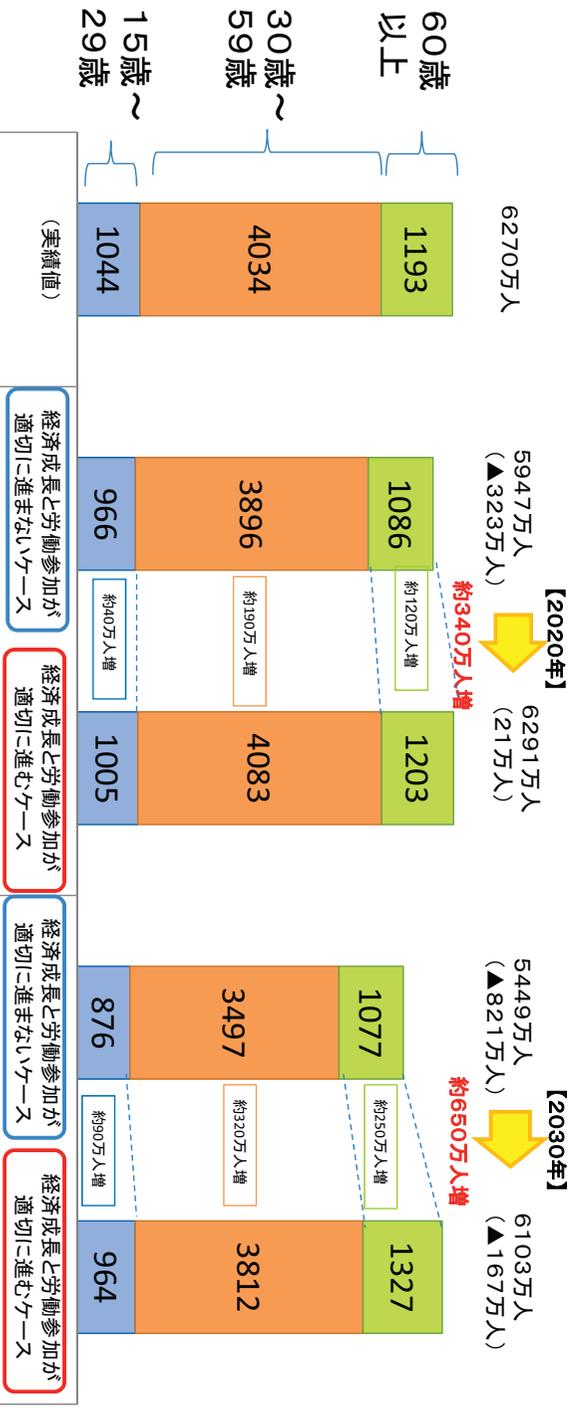
○ 国民1人当たりのGDP成長率を、①労働生産性、②生産年齢人口比率、③1人当たり労働時間、④就業率に分解した分析では、日本は欧米諸国に比べ、生産年齢人口比率の減少が大きく、1人当たりGDPを押し下げる方向に働いているとされている。



将来の労働力需給に関するシミュレーション①

- 「経済成長と労働市場への参加が進まないケース」では、2030年にかけて就業者数が821万人減少。
- 「経済成長と労働参加が進むケース」では、2030年にかけての就業者数の減少は167万人にとどまる。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所: 2012年経団連は総務省「労働力調査」、2020年及2030年(注)労働政策研究・研修機構推計
 ※推計は、(独)労働政策研究・研修機構等、国立社会保険・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの
 ※経済成長と労働参加が適切に進むケース: 日本円換算GDPを維持した高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース
 ※経済成長と労働参加が適切に進まないケース: 復興需要を見込んで2015年までは経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)
 ※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない、増減率は表章単位の数値から算出している。

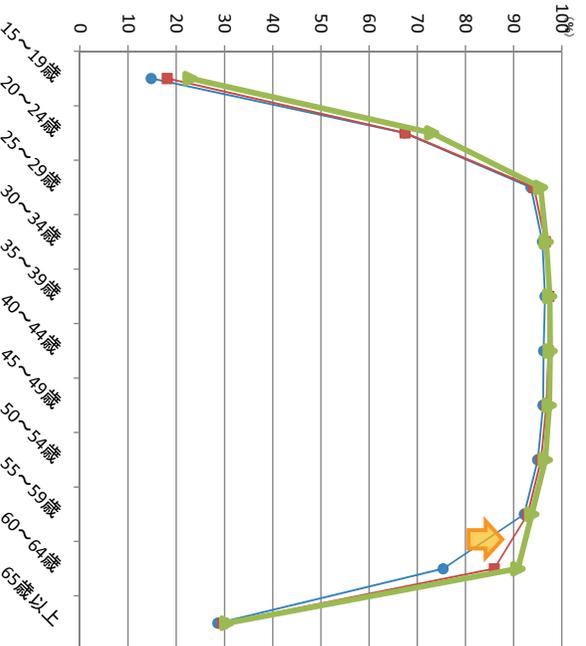
資料出所: 「雇用政策研究会報告書」(2014年2月雇用政策研究会(厚生労働省))

将来の労働力需給に関するシミュレーション②

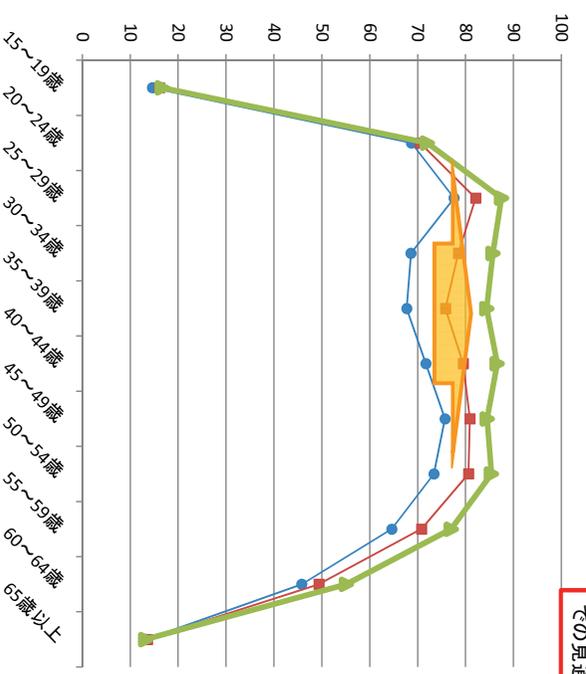
- 「経済成長と労働参加が進むケース」は、男性の高年齢層の労働力率の上昇とともに、女性の労働力率が大幅に上昇し、M字カーブがほぼ完全に解消することを前提。

- この「経済成長と労働参加が進むケース」の労働力率の見直しは、年金の平成26年財政検証証※1においても、内閣府試算※2の「経済再生ケース」に接続する5ケースの前提として用いられている。(※1)「国民年金及び厚生年金に係る財政の現状及び見直しー平成26年財政検証結果ー平成26年6月3日」(※2)内閣府の「中長期の経済財政に関する試算(平成26年1月20日)」

男性の労働力率の見直し(※)



女性の労働力率の見直し(※)



※「経済成長と労働参加が適切に進むケース」での見直し

女性の活躍による経済効果

OECD 「男女間の格差縮小のために今行動が求められている」
(2012年12月)

労働市場における男女平等が実現すれば、今後20年で日本のGDPは20%近く増加することが予測されます。

男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書
(2012年2月)

342万人の女性の潜在労働力(就業希望者)の就労により、雇用量報酬総額が7兆円程度(GDPの約1.5%)増加。

IMF 「女性が日本を救う」
(2012年10月)

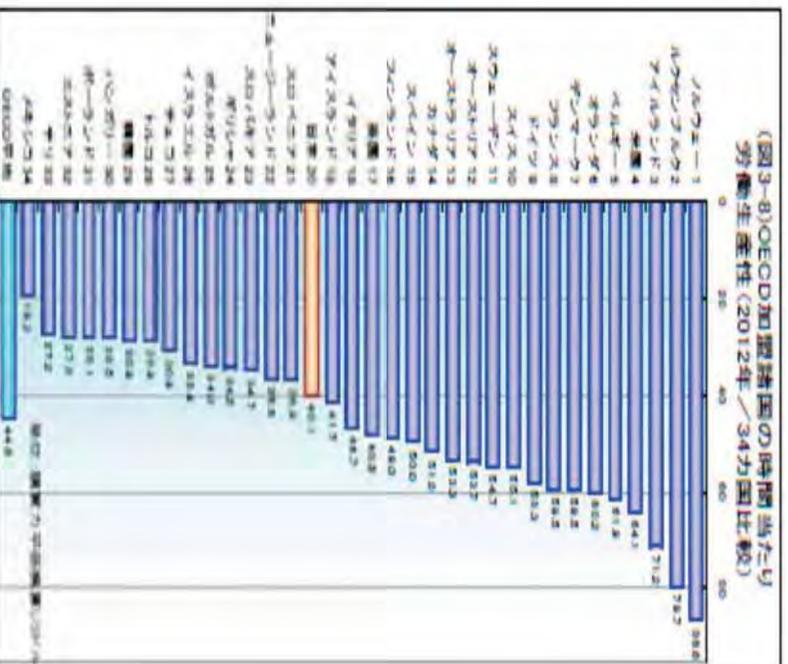
日本が女性による労働参加をG7(日本とイタリアを除く)のレベルに引き上げられれば、一人当たりのGDPは、ベースナリオに比べ恒久的に約4%増となると推計される。この概算によれば、女性の労働参加率は2010年の63%から2030年には70%になると想定される。さらに、労働参加率を例えば北欧レベルにまだ引き上げられれば、一人当たりのGDPをさらに4%引き上げることが可能となる。

グローバルサックス「日本：ポータルフォリオ戦略
グローバルミクス待ったなし」(2010年10月)

日本の女性の就業率が男性並み(日本の男性就業率は世界最高水準の約80%)に上昇すれば、820万人が労働人口に加わり、日本のGDPを最大で15%押し上げる可能性がある。

経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性②

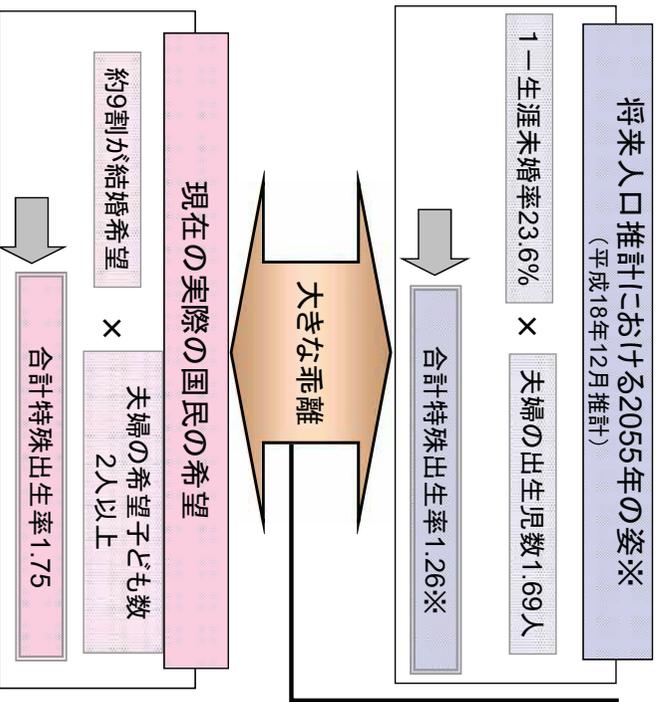
○ 時間当たりの労働生産性を見ると、日本はOECD加盟34か国中20位となっており、1990年代後半から主要先進7か国中最も低い状況が続いている。



少子化の進行と日本人の働き方との関係

結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離 ～急速な少子化を招いている社会的な要因～

- 将来推計人口（平成18年中位推計）において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離。
- この乖離を生み出している要因としては、雇用の安定性や継続性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが大きい。



※最新の将来人口推計(平成24年1月推計)では、2060年の姿として、生涯未婚率20.1%、夫婦の出生児数1.74人、合計特殊出生率は1.35と推計されている。

この乖離を生み出している要因(各種調査や実証研究より)

結婚：経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通し、安定性

- ・収入が低く、雇用が不安定な男性の未婚率が高い
- ・非正規雇用や育児休業が利用できない職場で働く女性の未婚率が高い

出産：子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と生活の調和の確度合い

- ・育児休業が取得できる職場で働く女性の出産確率が高い
- ・長時間労働の家庭の出産確率は低い

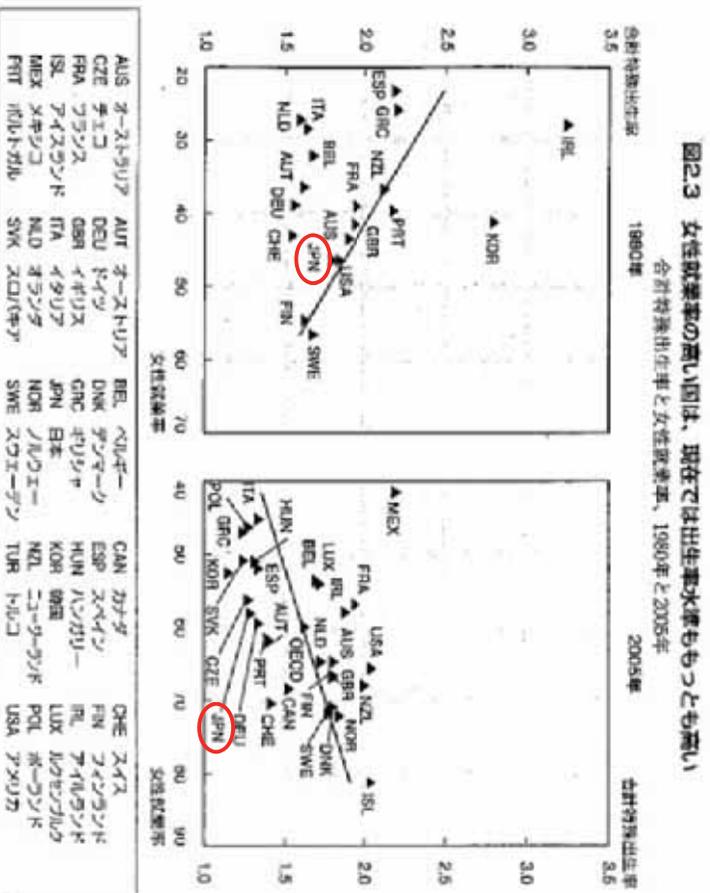
特に第2子以降：夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合い

- ・男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が高く、継続就業割合も高い
- ・育児不安の程度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が低い

平成19年1月26日 社会保障審議会人口構造の変化に関する特別部会8

女性の就業率と合計特殊出生率

- 1980年頃は、諸外国の女性の就業と出生率には明らかな負の相関が見られた。
- 一方、2005年になると、就業率の高い国は、同時に出生率も高い傾向にある。
(※OECDの報告書の中では仕事と子育ての両立困難の程度は縮小傾向にあるが各国間に差がかなりあり、最も両立困難な国として、日本、韓国等が指摘されている。)

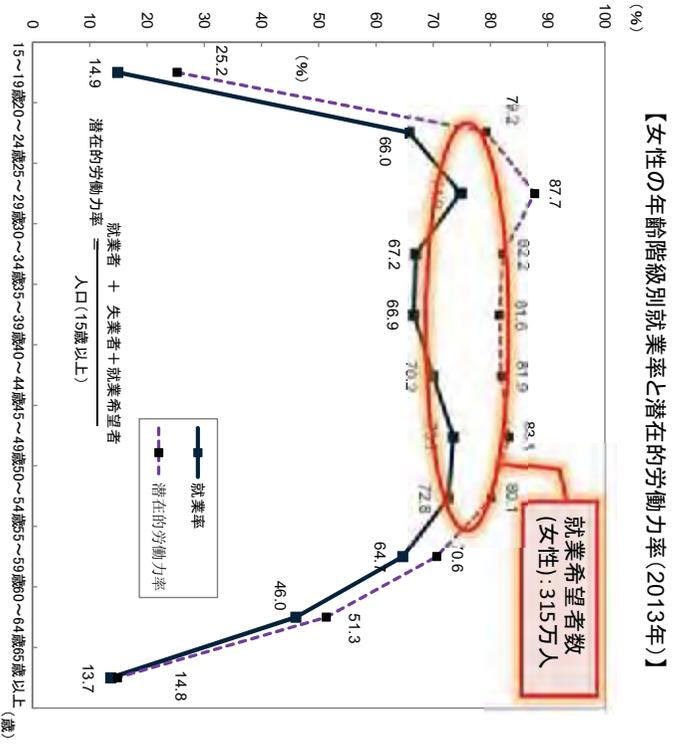
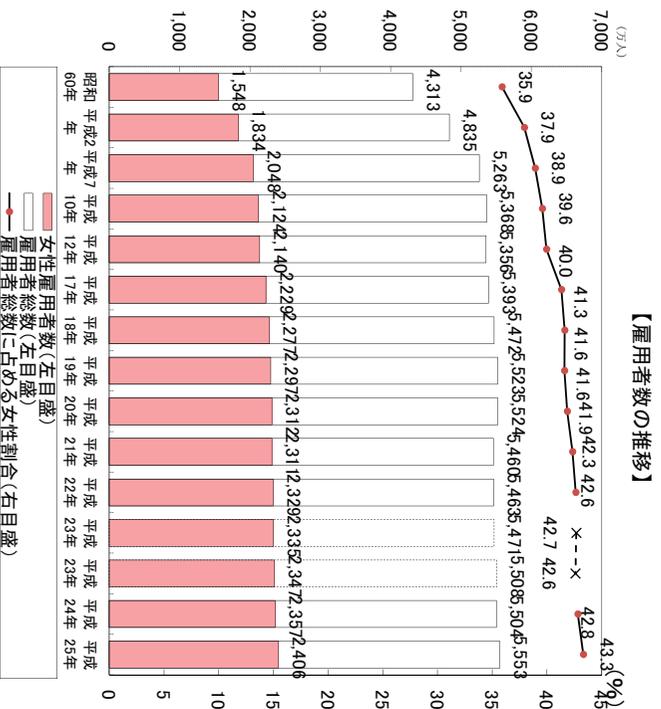


女性の活躍の現状と課題

女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率①(実際の就業率と就業希望との差)

○平成25年の女性雇用者数は2,406万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.3%となっている。

○女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は315万人にのぼる。

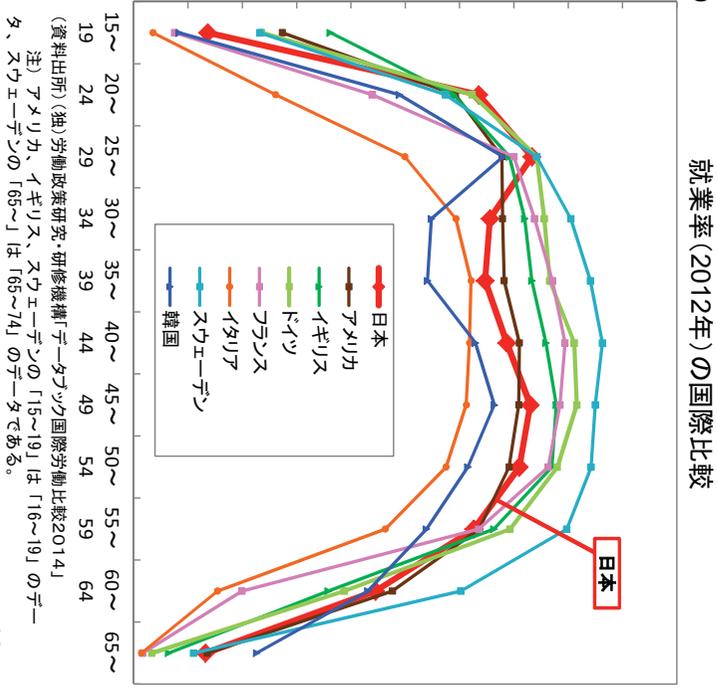
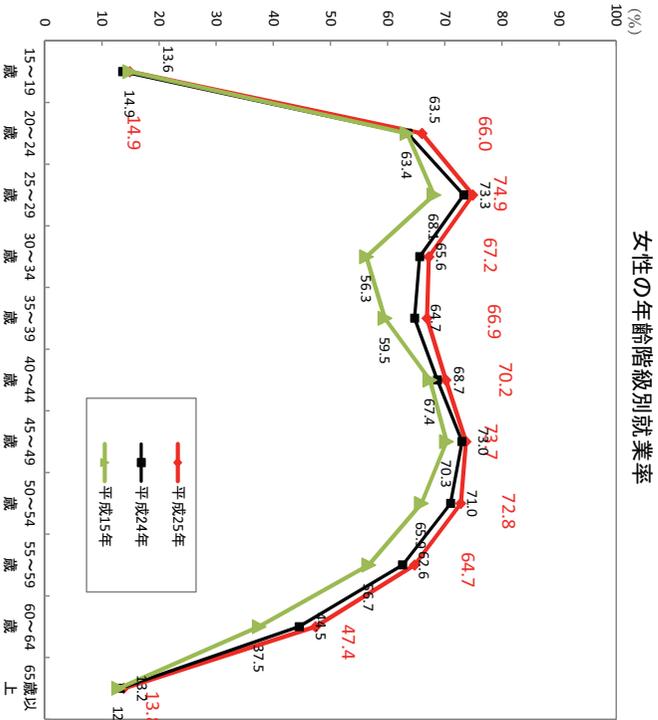


【注】平成23年※は東日本大震災により調査が困難となった9月から8月までを補完推計した参考値によるため、平成23年※は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で適及推計した値

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」 (資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

女性の年齢階級別就業率②(過去の推移／諸外国との比較)

- 10年前と比較すると、いわゆる「M字」カーブの底を中心に、女性の就業率は大きく上昇
- しかしながら、先進諸国に比べると未だM字カーブの傾向が顕著である。

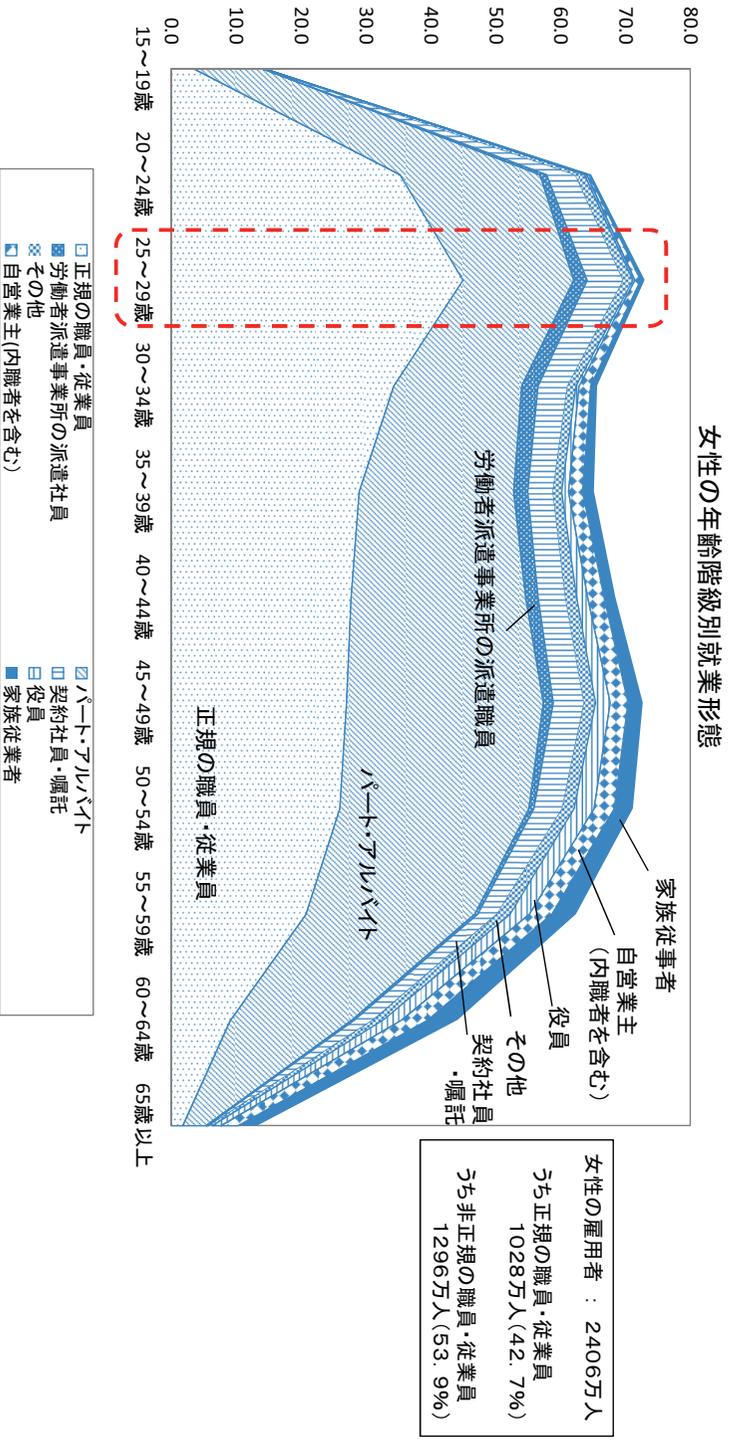


12

33

女性の年齢階級別就業率③(雇用形態別)

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、「パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっている」。

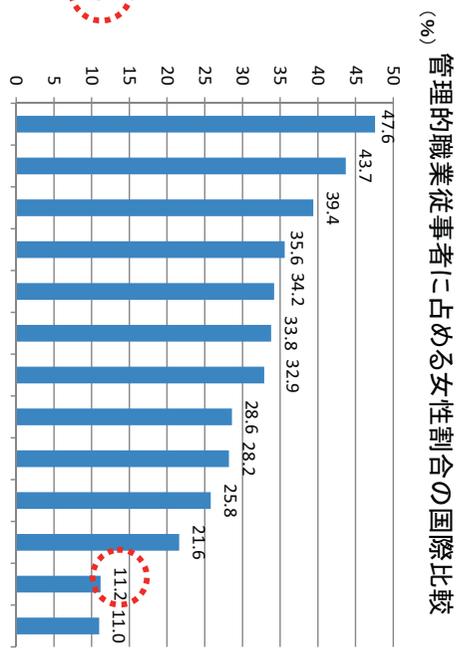
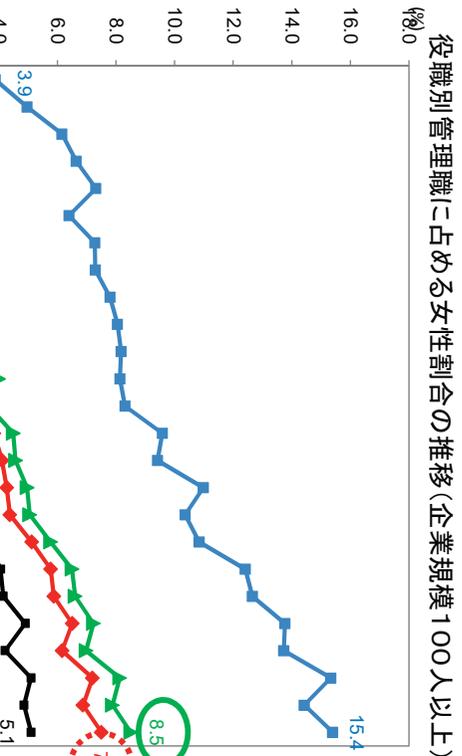


(資料出所)総務省「平成24年労働力調査(詳細集計)」

13

管理職の女性比率

○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然として低く、アジア諸国と比べても特に低い水準にある。



管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較 (%)



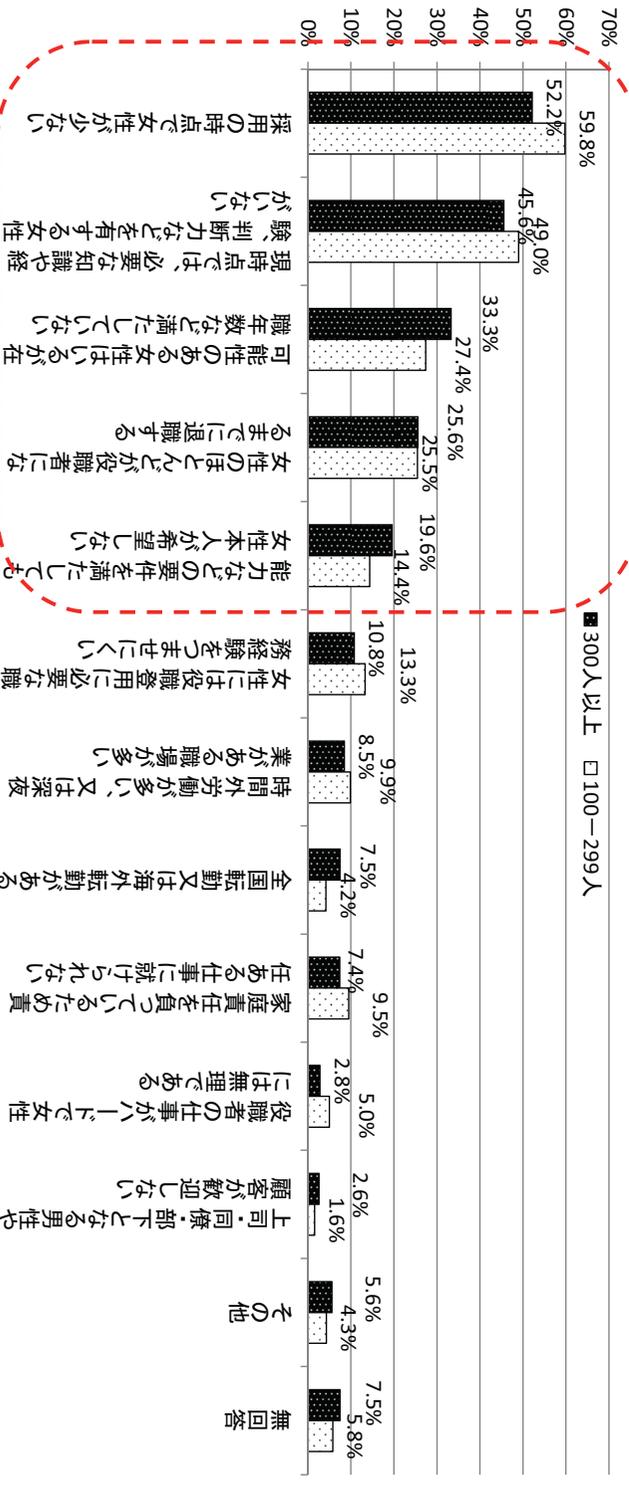
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

資料出所：日本総務省統計局「労働力調査」
 その他：(独)労働政策研究・研修機構「リーディングナショナル国際労働比較2013」
 注1) 国によって国際標準職業分類が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要
 (ISCO08: フォリン、シンガポール、香港、ISCO08: それ以外の国。ISCO08と08の主な違いは前者にはGeneral managers in agriculture, hunting, forestry and fishingが含まれてい
 るが、後者には含まれていない。)
 2) ここでは「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管
 理的公務員等)をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。
 4) 日本は、岩手県、宮城県及び福島県を除く

女性役職者が少ない理由

○ 女性役職者が少ない(※理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性が少ない」、「可能性のある女性はいるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。

※「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、又は全くいない役職区分(「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」)が一つでもある企業のことをいう。

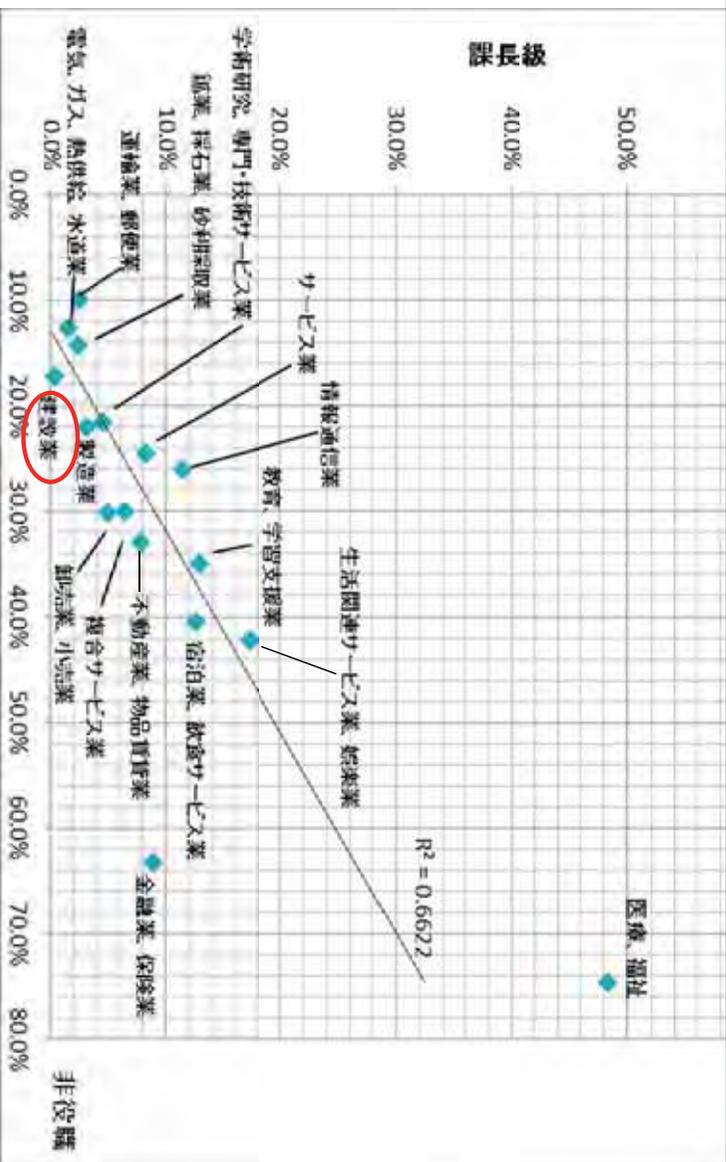


図：女性役職者が少ない理由(複数回答)

資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(平成25年)」

管理職の女性比率と一般社員の女性比率の関係

- 管理職の女性比率と、一般社員(非役職)の女性比率を見ると、ほとんどの産業において強い相関がみられる
- 一般社員(非役職)の女性比率を超える管理職の女性比率である産業は見られない。
- 管理職登用に向けずには、採用を強化し母集団を厚くすることが重要であることがうかがわれる。

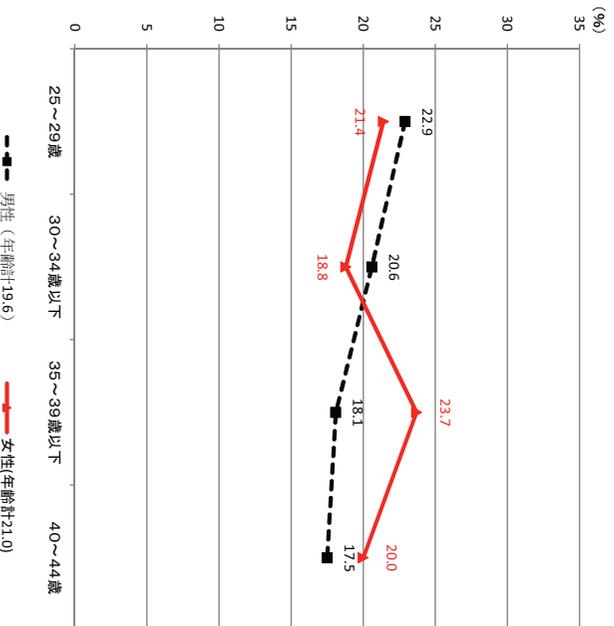


資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2013年)より作成

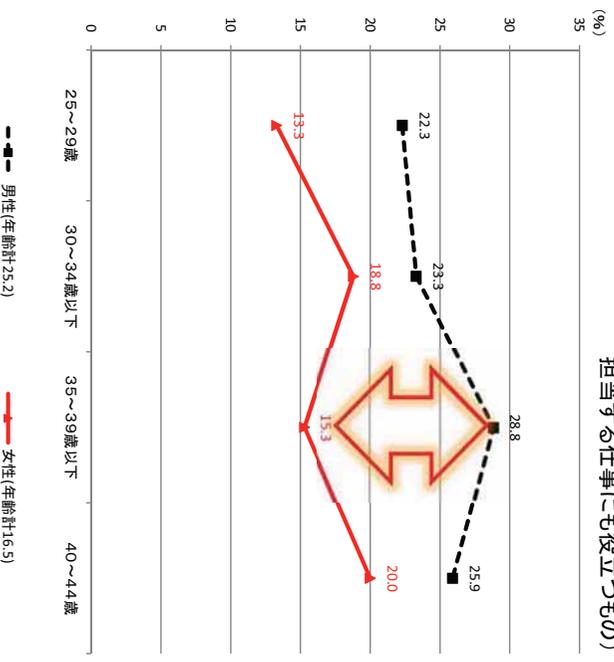
教育訓練の状況

○ 将来的な育成に向けた教育訓練(「やがて担当する仕事にも役立つ」教育訓練)の受講率を見ると、女性は男性に比べて低くなっている。

昨年度1年間(2007年4月～2008年3月)に受けた者「教育訓練」の内容(そのときの仕事をするために必要最低限のもの)



昨年度1年間(2007年4月～2008年3月)に受けた者「教育訓練」の内容(そのときの仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つもの)

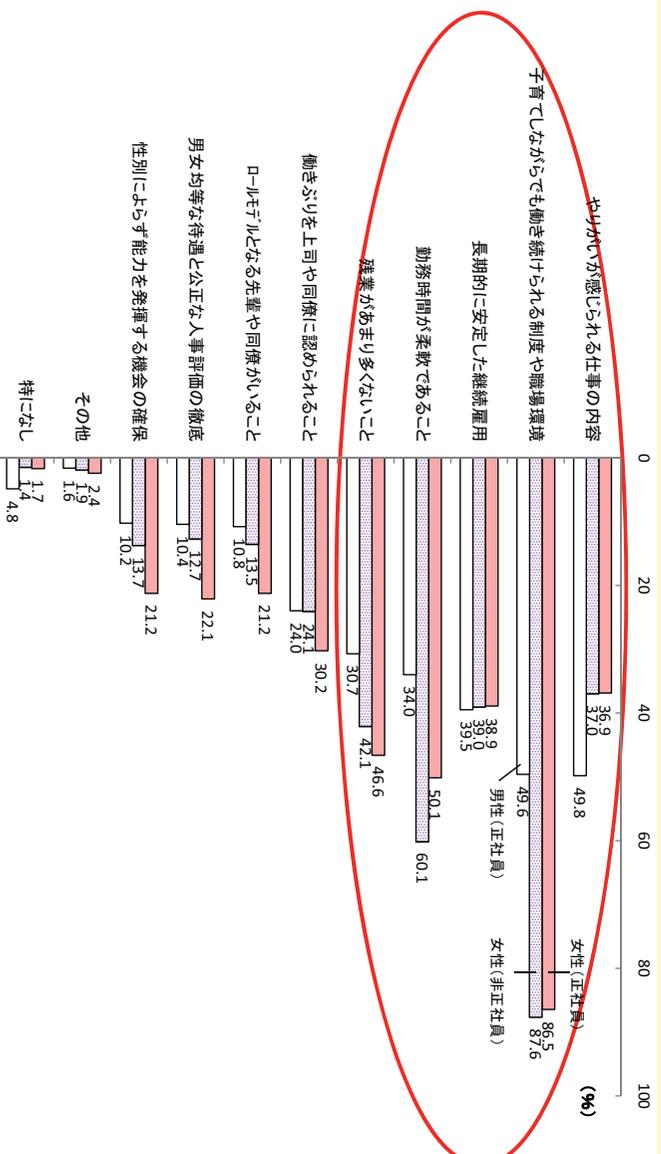


資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「働くことと学ぶこと」についての調査」(2009年)

注1)25～44歳の正社員に関するデータ
注2)「教育訓練」とは、半日以上、ふだんの仕事から離れて参加する研修や講習会を指す。

女性の継続就業に必要なこと

○ 女性にとって子どもを持ちながら働き続けるために必要なこととしては、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」、「勤務時間が柔軟であること」、「残業があまり多くないこと」が多く挙げられている。また、「長期的に安定した継続雇用」や「やりがいが感じられる仕事の内容」とする回答も多い。



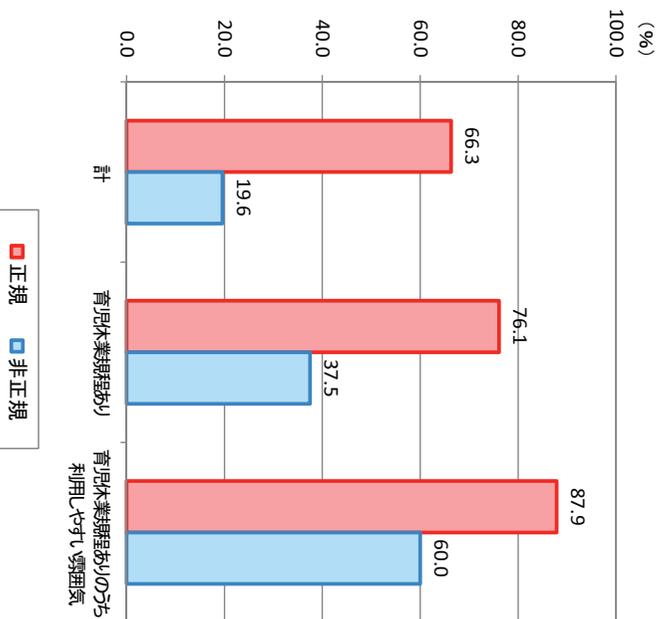
(資料出所)厚生労働省委託調査 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」(平成23年)

20
37

女性の継続就業と職場の雰囲気との関係

○ 第1子出産時の継続就業と育児休業との関係を見てみると、単に制度があるだけでなく、「利用しやすい雰囲気」があるかどうかで、大きく継続就業率が異なっている。

【第1子出産時の継続就業者の割合】



(資料出所)厚生労働省「第8回1世紀成年者継続調査」(平成21年11月実施)

女性の継続就業と仕事のやりがいの関係

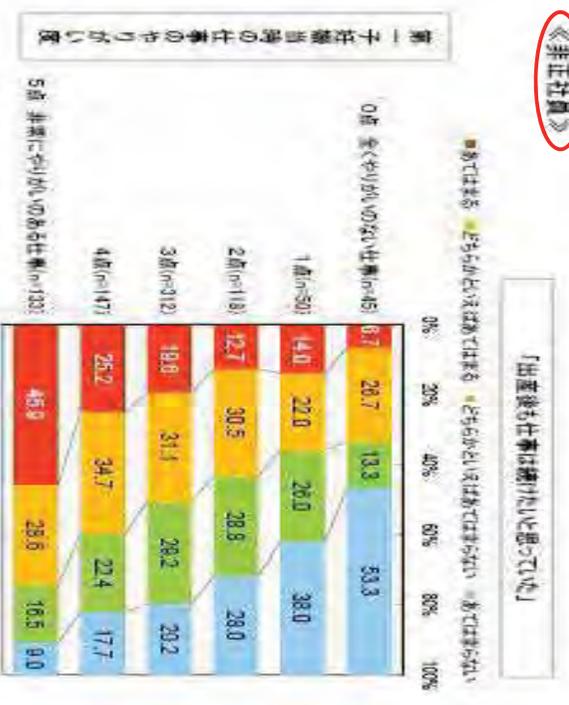
- 出産後も仕事を続けたいと思うかどうかには、仕事のやりがいの感じ方が強く影響。

＜第一子妊娠当時の仕事のやりがい度別 出産後の就業継続意向＞

《正社員》



《非正社員》

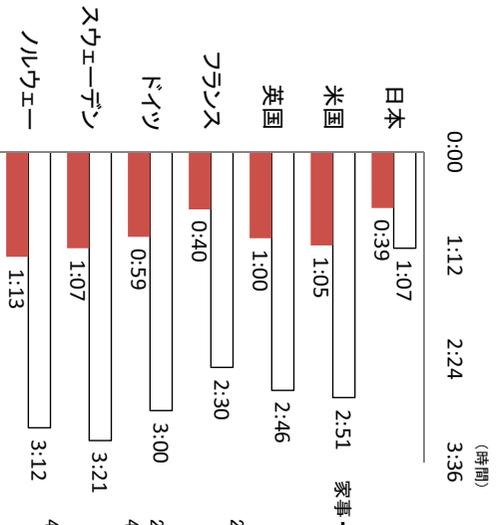


資料出所:「ローウ・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係

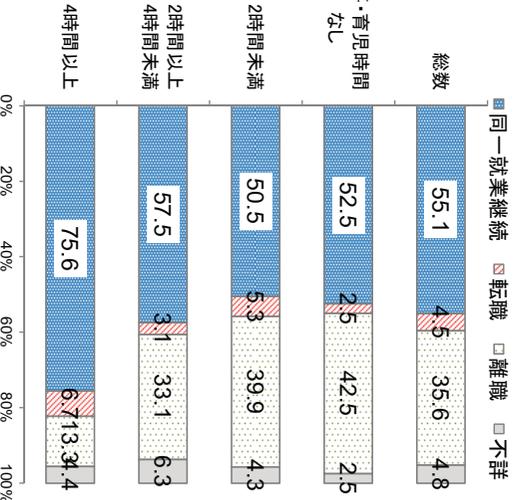
- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】

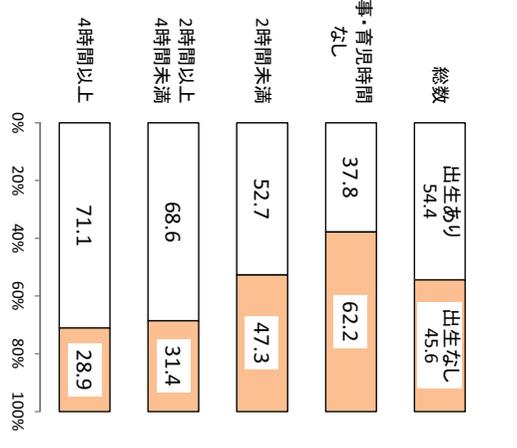


○ 家事関連時間全体 ■ うち育児の時間

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



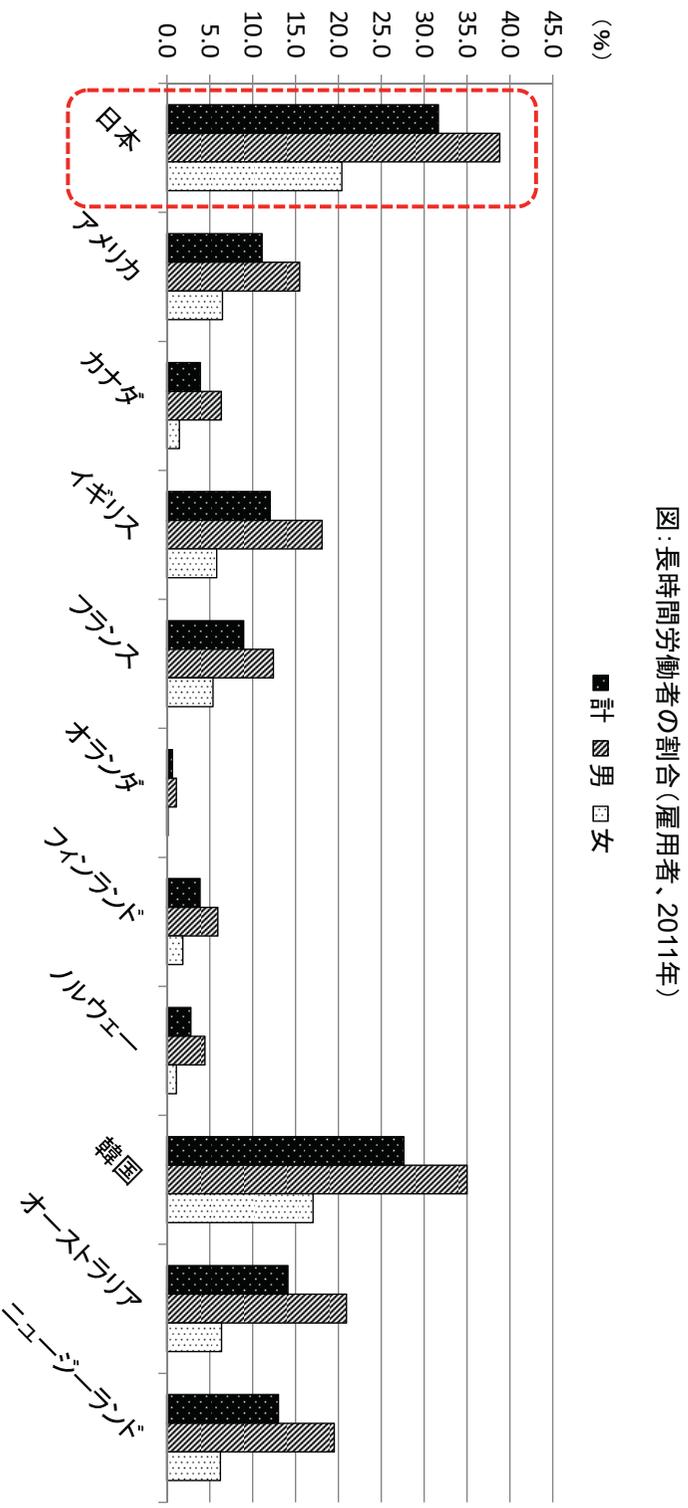
(資料出所) 平成25年男女共同参画白書
 (備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday/ Life of Women and Men"(2004).
 Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-use Survey Summary"(2006) 及び総務省「社会生活基本調査(平成18年)より作成」.
 2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定したみの時間である。
 2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定したみの時間である。

資料出所:「厚生労働省「第1回21世紀成年者継続調査」(2012) 注:
 1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前子」が得られていない夫婦は除く。
 ①第1回調査から第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦
 ②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで双方から回答を得られている夫婦
 ③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
 2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。
 3)10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 4)総数には、家事・育児時間不詳を含む。

(資料出所)「厚生労働省「第1回21世紀成年者継続調査」(2012年) 注:
 1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの10年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
 ①第1回から第11回まで双方が回答した夫婦
 ②第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11回まで双方が回答した夫婦
 ③妻が出生前に「仕事あり」で、かつ「女性業」の対象者である
 2)10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 3)総数には、家事・育児時間不詳を含む。

長時間労働者の割合（国際比較）

- 日本の長時間労働者の割合は国際的に見て高くなっている。
- 特に男性雇用者の長時間労働者の割合が高いが、女性雇用者の長時間労働者の割合も他国の男性と同水準となっている。

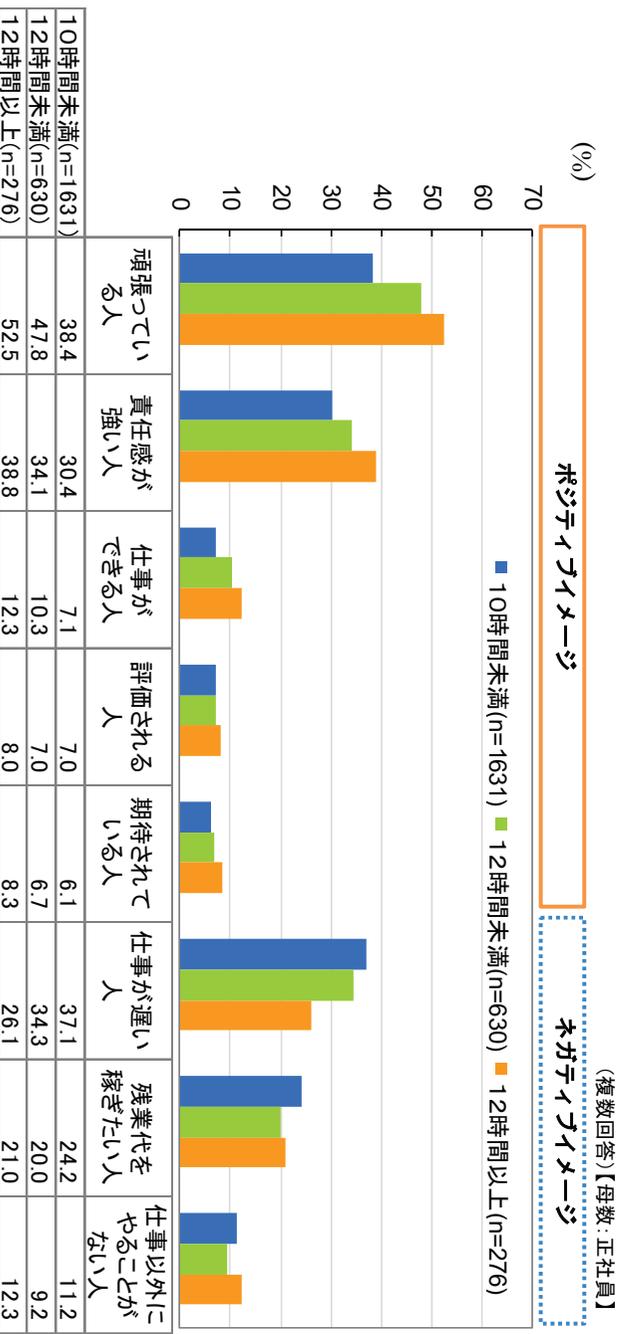


注：長時間とは、週50時間以上を指す。

資料出所：JILPT「データブック国際労働比較2014」

長時間労働者の意識

- 労働時間が長い人ほど、上司が残業をしている人に対して「頑張っている人」「責任感が強い人」等のポジティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。
- 労働時間が短い人ほど、上司が残業をしている人に対して「仕事が遅い人」「残業代を稼ぎたい人」等のネガティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。
- 労働時間の長短が、上司の評価態度（の想定）に影響されていることがうかがわれる。

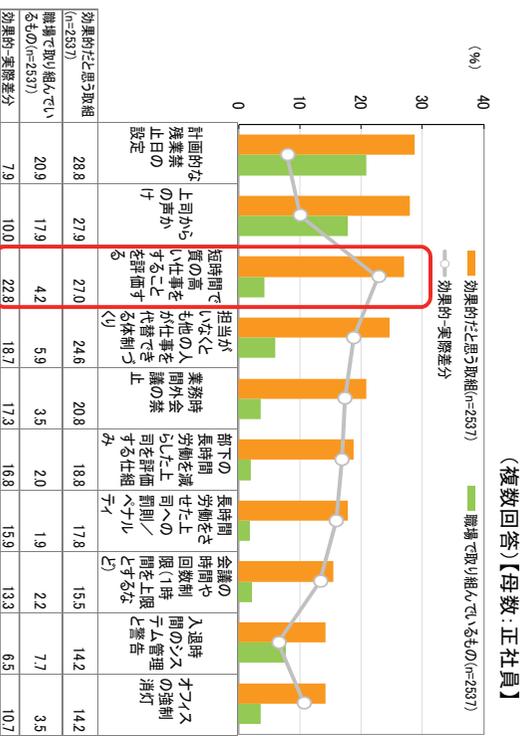


長時間労働と人事評価等

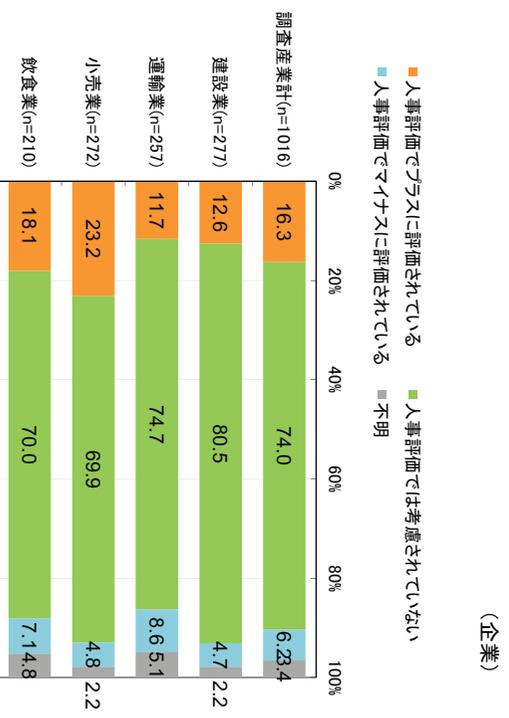
○ 残業削減に効果的だと思われる取組としては「計画的な残業禁止日の設定」「上司からの声かけ」「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」「業務時間外会議の禁止」等が多く挙げられている。

○ 一方、人事評価において、効率的業務遂行がプラスに評価されている企業は少ない。

残業削減に効果的だと思ふ取組と実際に行われている取組の差分



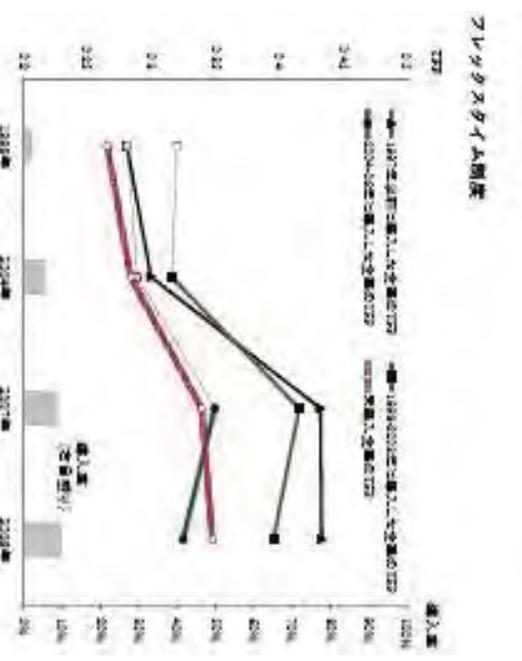
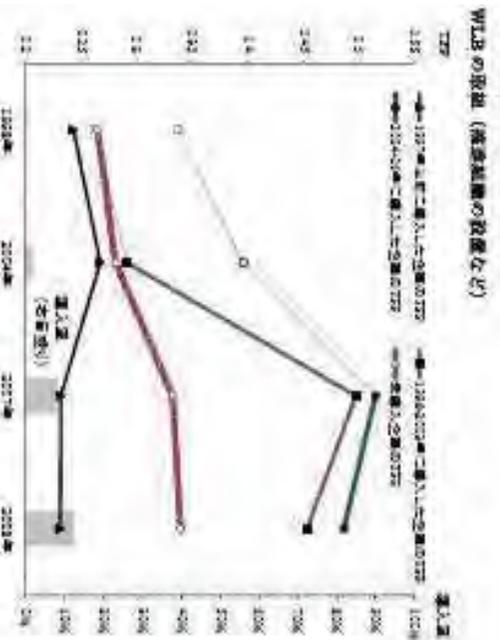
「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内には仕事を終えて帰宅すること」に対する人事評価



資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府) 26

女性が活躍しやすい働き方への見直しが企業の生産性向上へ与える影響

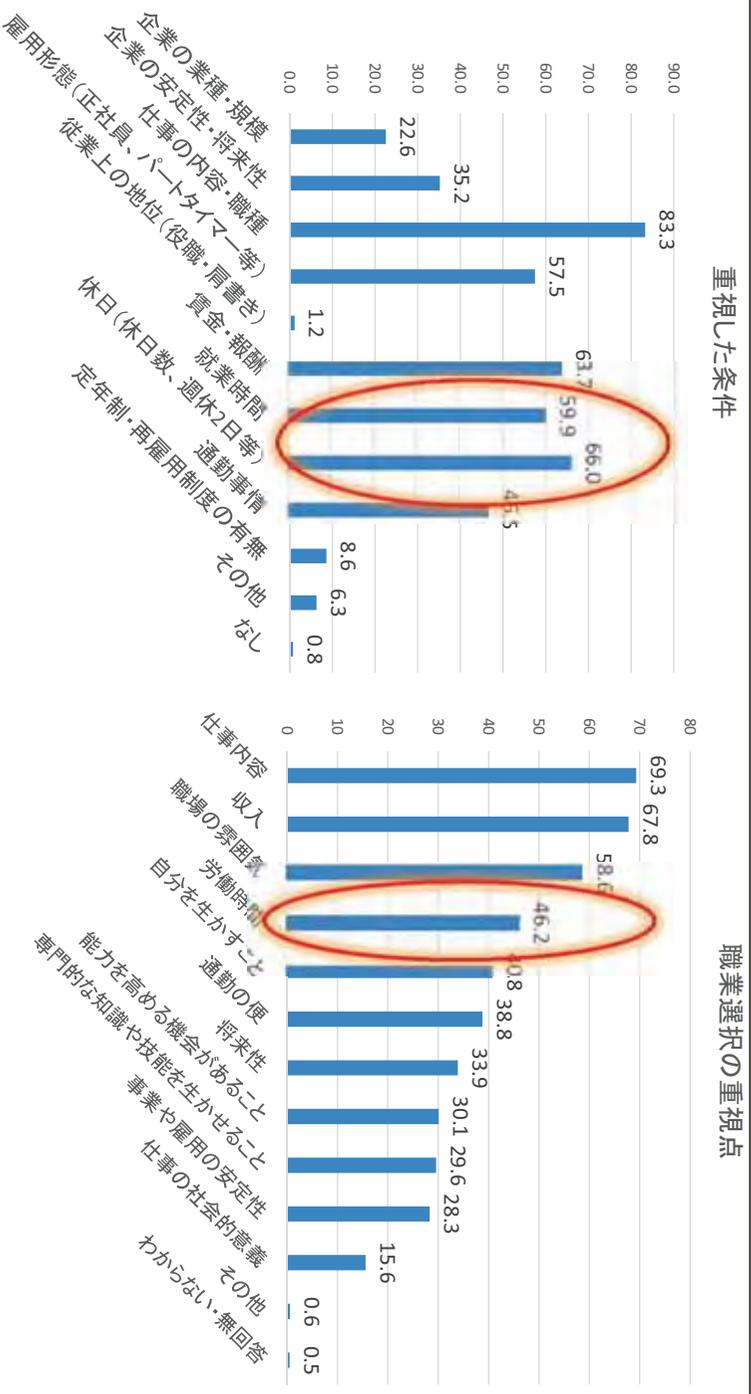
○ ワーク・ライフ・バランスの取組や、フレックスタイム制度の導入など、子育て中の女性であっても働きやすい環境への取組を行った企業は、一定期間後に生産性(TFP)の大きな上昇がみられる。



資料出所:『ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか? — 企業パネルデータを用いたWLB 施策とTFPの検証—』(山本 勲/慶應義塾大学、松浦 寿幸/慶應義塾大学) 7

ワーク・ライフ・バランスに対する求職者の意向

○ 求職者が就職先の選択に当たって重視した条件をみると、仕事の内容・賃金等に次いで、労働時間等のワーク・ライフ・バランスの観点も勘案されている。



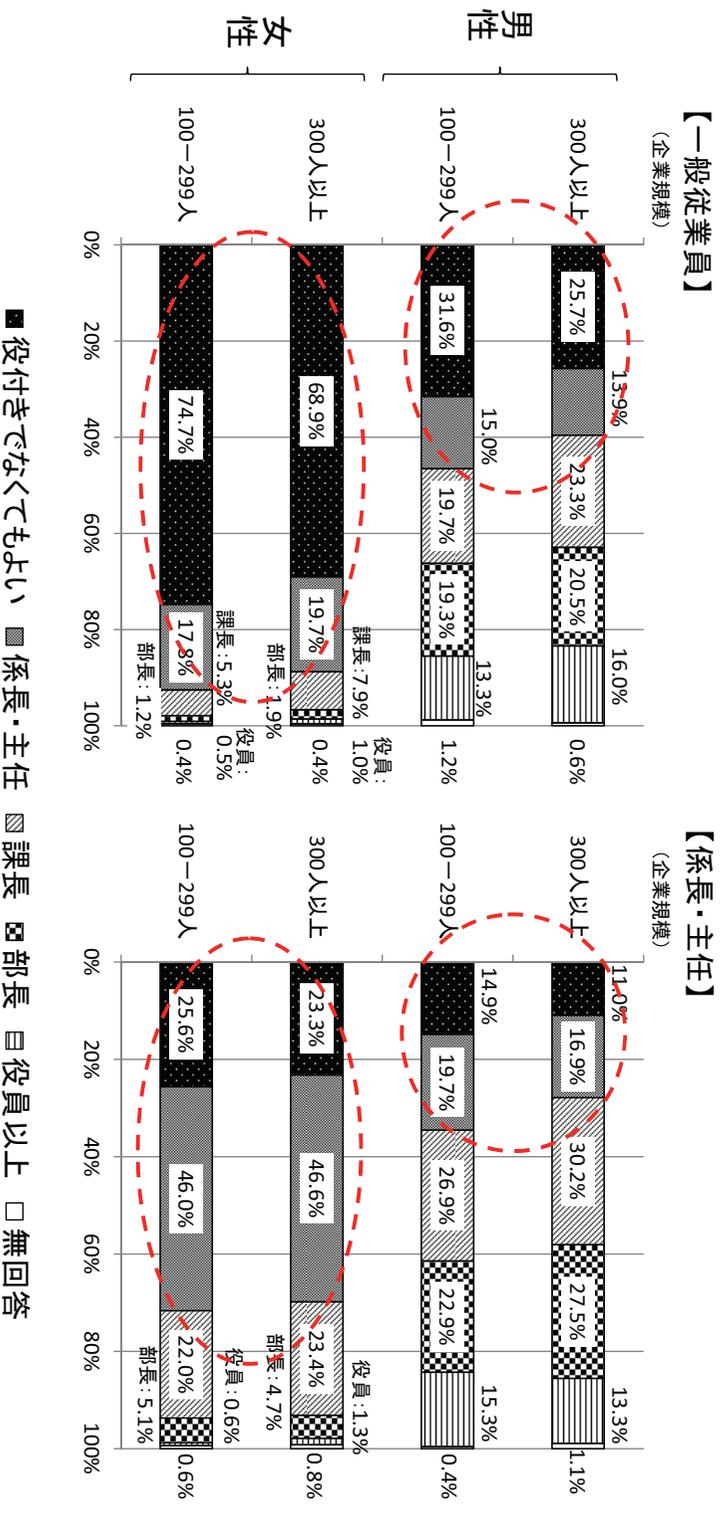
資料出所：雇用状況実態調査(2004年厚生労働省)

資料出所：「第8回世界青年意識調査」(2009年内閣府)

男女の昇進希望

○ 昇進希望の状況を見ると、女性の昇進希望は男性に比べて弱い状況にある。

図：男女の昇進希望

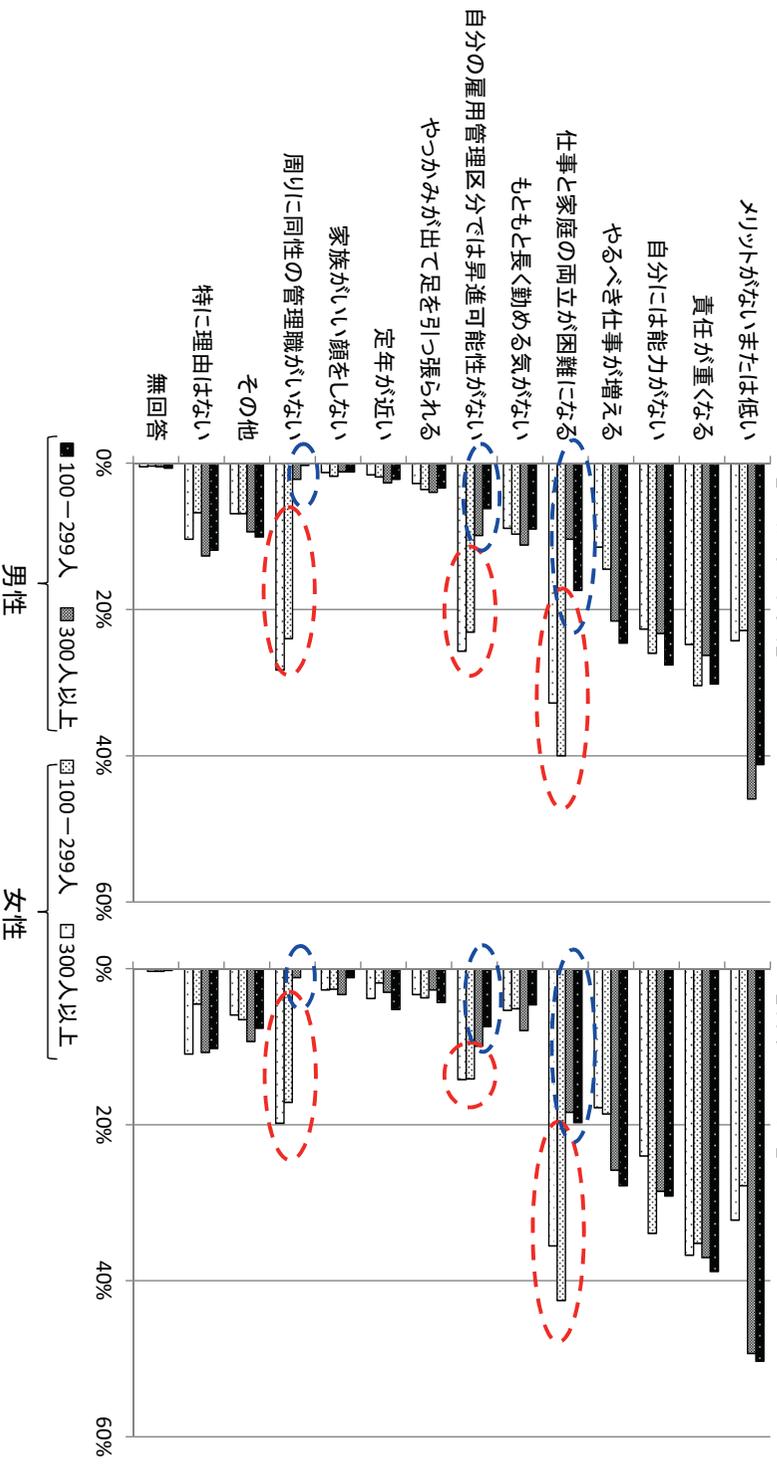


資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

昇進を望まない理由

○ 昇進を希望しない理由については、女性では「仕事と家庭の両立が困難」「自分の雇用管理区分では昇進可能性がない」「周りに同性の管理職が少ない」が男性に比べて割合が高くなっている。

図：課長以上への昇進を望まない理由（複数回答）
【一般従業員】 【係長・主任】

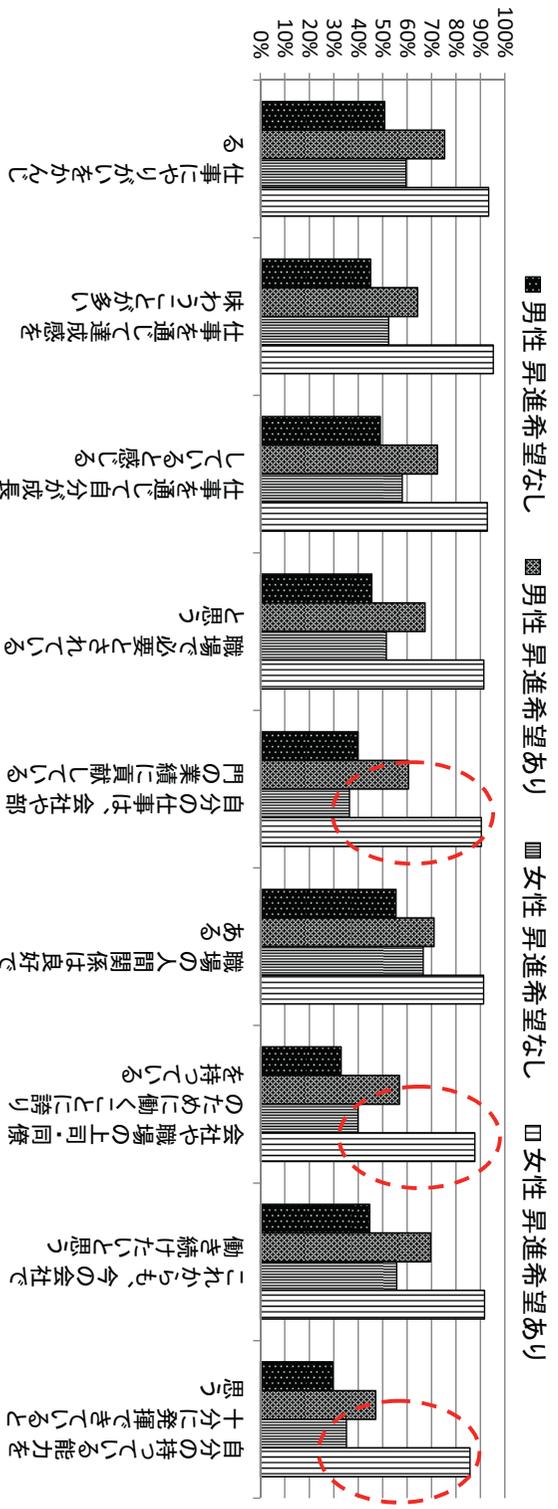


資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

昇進希望と仕事のやりがい

○ 男性も女性も、仕事のやりがいや達成感を感じられることが昇進希望を持てるかどうかに影響。
○ 特に女性は、組織への貢献や、働くことへの誇り、能力発揮を感じられるかどうか、昇進希望を持てるかどうかに強く影響。

図：昇進希望と仕事のやりがい



※当てはまる＝「当てはまる」＋「やや当てはまる」

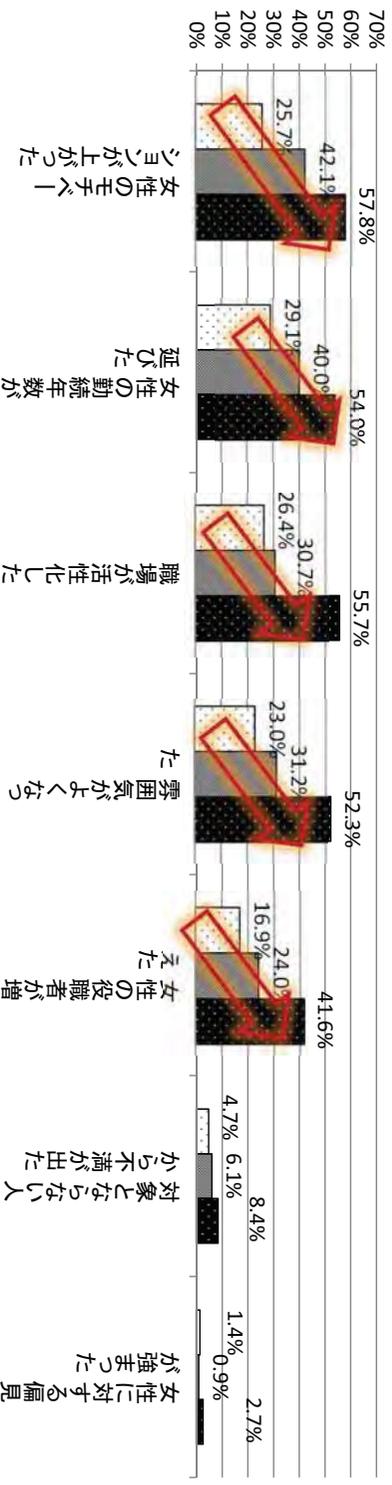
資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

女性活躍推進策の実施と効果

○ 女性活躍推進策をより多く実施した企業ほど、女性のモチベーションの向上や、職場の活性化などの効果を感じる企業数が多くなっている。

図：女性正社員の活躍のための施策やポジティブアクションの取組数と企業の反応(複数回答)

取組数： □1つ ■2〜3つ ■4つ以上



※調査における女性正社員の活躍のための施策、ポジティブ・アクションは以下の通り。

- ・女性正社員のための施策：人事考課基準の明確化、女性採用比率の向上のための措置、管理職の男性や同僚男性に対する啓発、女性専用の相談窓口の設置、女性の役職者への登用を促進するための措置、特定職務への女性の配置比率の向上のための措置、女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱
- ・ポジティブ・アクション：仕事と家庭の両立支援(法を上回る制度)の整備・利用促進、ポジティブ・アクションの方針の明確化、専任の部署・あるいは担当者の設置(推進体制の整備)、女性の能力発揮のための計画の策定、女性の能力発揮について問題点の調査・分析、計画に沿った措置の実施状況の公表

※女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションに取り組んでいる企業のうち、各項目について「そう思う」と「ややそう思う」と回答した企業の割合。各質問に「無回答」の企業は集計から除外しているが、企業の反応には無回答が多くあったことに留意が必要。

資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)を元に作成

女性の活躍推進に向けた現行施策

女性の活躍推進・仕事と家庭の両立支援に係る施策の概要

- 女性がその能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立させて活躍できるようにしていくことは、経済成長の観点からも重要な課題
- 女性が活躍するためには、妊娠・出産・子育てを経ても就業が継続できるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を支援していくことが必要
- 同時に、妊娠・出産・子育てを理由とした離職を防止するためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できるよう、企業における女性の活躍に向けた取組を促進していくことが必要

女性の活躍推進

- 男女雇用機会均等法の周知・法の履行確保
- ポジティブ・アクション能力アツク助成金、両立支援助成金の支給額上乘せ制度（ポジティブ・アクション加算）を通じた事業主への支援
- メンター制度等の導入支援等
- 女性の登用拡大に向けたキャンペーン
 - ・ ポジティブ・アクション（※）取組促進のため企業訪問による取組・情報開示の促進
 - ・ ポジティブ・アクション推進で先進的な企業や団体等を表彰
 - ・ 女性の活躍促進に向けたフオーラムの開催
- ・ 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」と「両立支援のひろば」の企業情報の統合 等

仕事と家庭の両立支援

- 育児・介護休業法の周知・法の履行確保
- 次世代法に基づく事業主行動計画の策定・認定の一層の促進
- 両立しやすい職場環境整備で先進的な企業を表彰
- 両立支援助成金を通じた事業主への支援
- 育児休業後の円滑な職場復帰の更なる支援（育児復帰支援プログラム）
- 男性の育児取得促進等育児への関わり方の促進（イクメンプロジェクト）
- 仕事と育児が両立可能な再就職支援事業
- テレワークの推進

女性の活躍に向けた取組の実施



企業

仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備

※男女労働者間の格差（営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等）解消を目指し、各企業が自主的・積極的に行う取組

女性が子どもを産み育児休業を取得しても、キャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる企業を増やす

34

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

- 雇用の管理の各ステージ（※）における性別を理由とする差別の禁止
 - ※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進・降格・教育訓練・福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
- 間接差別の禁止
 - 間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。
 - ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件 ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
 - ◆ 昇進における転勤経歴要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション（※）は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

- ① 婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、② 婚姻を理由とする解雇を禁止、③ 妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い（※）を禁止、④ 妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効
 - ※ 不利益取扱いの例、雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント対策

- 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用上必要な措置を事業主に義務付け

4 母性健康管理措置

- ① 妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、② 当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるように必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

- ① 労働者の配置等の状況の分析、② 分析に基づく計画の作成、③ 計画で定める措置の実施、④ 実施体制の整備、⑤ 取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

- ① 企業内における苦情の自主的解決、② 労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

- ① 厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、② 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③ 報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

※ 平成25年12月24日、男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令等を公布。平成26年7月1日施行。

ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクションとは…男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指した個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組

企業訪問による取組・情報開示の促進
 ポジティブ・アクションの取組促進や企業の情報開示促進について直接働きかけ
 企業トップや経営者団体に対し、ポジティブ・アクションの取組促進について直接働きかけ

均等・両立推進企業表彰ほか<拡充>
 ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を表彰するほか、こうした企業の取組を積極的へ普及する団体等を表彰する
女性の活躍促進に向けたフォーラムの開催
 左記団体表彰を実施するほか、女性活躍促進や情報開示促進に関するフォーラムを開催する

女性の登用拡大に向けたキャンペーン

ポジティブ・アクション推進戦略事業

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト (総合的情報提供事業) <拡充>

- ・「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」において各企業のポジティブ・アクションの取組等各種情報を幅広く提供
- ・「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」のポジティブ・アクション応援サイト(個別企業のポジティブ・アクションの取組内容を閲覧・検索できるコンテンツ)や女性の活躍推進宣言コーナー(女性活躍推進についてメッセージを宣言できるコンテンツ)で女性活躍状況の開示を促進

企業の男女の均等度合いの把握の促進 (ポジティブ・アクション「見える化」事業)
 ポジティブ・アクションの具体的な取組について、一定の研修プログラム(ポジティブ・アクションプログラム)を作成・実施する事業
 の業種別支援ツールの普及

メンター制度等の導入支援等 (ポジティブ・アクション展開事業) <拡充>
 メンター、ロールモデル(※)の確保が難しい中小企業・勤務する女性労働者等がネットワークを作り、女性の相互研鑽・研修を行う仕組みづくりを実施
 (※)メンター:女性社員の相談・サポートをする社員、ロールモデル:キャリア形成での目標とする社員)

ポジティブ・アクション能力アップ助成金 <新規>
 ・女性スキルアップを図りつつ活躍できるため、ポジティブ・アクションに取り組むとともに、一定の研修プログラム(ポジティブ・アクションプログラム)を作成・実施する事業
 主に対する新たな助成金制度を創設

両立支援助成金の支給額上乘せ制度 (ポジティブ・アクション加算)
 ・ポジティブ・アクション加算(企業が、ポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標をポジティブ・アクション情報ポータルサイトの女性の活躍推進宣言コーナーで宣言し、その目標を達成した場合に中小企業両立支援助成金の支給額を上乘せする制度)を実施
 36

仕事と家庭の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援制度の整備

- 妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理 (労働基準法、男女雇用機会均等法)
- 産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- 医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- 妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

育児休業等両立支援制度の整備

- 子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月=“パパ・ママ育児ブラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- 子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- 育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

育児休業中の経済的支援

- ・育児休業給付(賃金の67%相当※)
- ※雇用保険法の改正により、平成26年4月1日から50%→67%に引き上げ(180日)
- ・社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除 等

両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

- 次世代法に基づく事業主の取組推進**
- ・仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知 (101人以上は義務、100人以下は努力義務)
 - ・一定の基準を満たした企業を認定(ぐるみマーク)
 - ・認定企業に対する税制上の措置
- 助成金等を通じた事業主への支援**
- ・短時間勤務制度の導入、育児休業中・復職後の能力アップのための訓練の実施など、両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給
 - ・中小企業で働く労働者の育児休業取得及び育児休業後の円滑な職場復帰支援のための「育児復帰支援プラン」の策定・利用支援
 - ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供

表彰等による事業主の意識醸成

- ・両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及
 - ・子育て・介護のためのテレワーク活用事例の普及
- 表彰等による事業主の意識醸成**
- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)
 - ・男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりを促進(イクメンプロジェクト)

その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワークライフバランスの推進

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業

子育て女性等の再就職支援(ワーカーズハローワーク事業、託児付き再就職支援セミナー、カンパニックス支援サイト、リターン&スレッズアップ普及事業)

○女性の継続就業率
 38% (平成22年)
 →55% (平成32年)

○男性の育児休業取得率
 2.03% (平成25年)
 →13% (平成32年)

次世代育成支援対策推進法の改正について

< 現行 >

法律の有効期限

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の期限立法

行動計画策定指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

- 基本的な視点
 - ① 仕事と生活の調和の視点
 - ② 仕事と子育ての両立の視点
 - ③ 企業全体での取組等の視点
 - ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
 - ⑤ 社会全体による支援の視点 等

- 一般事業主行動計画の内容に関する事項
 - 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
 - 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

一般事業主行動計画

一般事業主行動計画の策定・届出義務

認定制度（認定基準）

厚生労働大臣による認定・表示付与

- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者の周知をしたこと
- ⑤ 女性の育児休業取得率が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学するまでの子をもつ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 方法及び法に基づき命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと



※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。

< 改正後 >

法律の延長

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

指針の内容を追加

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

- ① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する
 - ② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む
- < 働き方の見直しに資する取組 >
- ・ 女性の育児休業取得促進の取組
 - ・ 所定外労働の削減の取組
 - ・ 年次有給休暇の取得促進の取組 等

計画の策定・届出に代えた実績公表の仕組みの追加

法律

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業（新たに設ける認定（特別認定）を企業）について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する仕組みを追加

現行の認定制度の充実

省令（基準）

現行の認定基準について以下の見直しを行う

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する
- ③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置に係る基準について見直し

新たな認定（特別認定）制度の創設

法律（制度）

新たな認定（特別認定）制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準（見直しを行ったもの）よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
- ② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について、一定の条件下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】

平成26年度両立支援等助成金

26年度予算額 76.3億円(雇用助定)
25年度予算額 62.1億円(雇用助定)

支給機関：都道府県労働局

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

51.9(29.5)億

労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む）に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を支給する。

	助成率
①設置費※	大企業3分の1、中小企業3分の2
②増築費※	大企業3分の1、中小企業2分の1
③運営費	1～5年目：大企業2分の1、中小企業3分の2 6～10年目（平成24年10月31日前に認定申請を行い労働局長の認定を受けた場合） 3分の1

※ 2回（1年目と3年目）に分けて支給

子育て短期時間勤務支援助成金

8.6(12.1)億

就業規則等により子育て期（原則として子が小学校就学前まで）の労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、労働者に利用させた事業主に支給する。

企業規模	1人目	2人目以降※
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の事業主	30万円	10万円

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで（中小企業事業主は5人まで）

ポジティブ・アクション能力アップ助成金

1.2(億)(新規)

女性の活躍促進についての数値目標を設定し、一定の研修プログラムの実施により、目標を達成した事業主に支給する。

中小企業 30万円、大企業 15万円（1企業 1回限り）

（参考）キャリア形成促進助成金

17.5(億)

育児休業中、復職・再就職後の能力アップのための訓練等を実施した事業主に支給する。

中小企業 経費助成2分の1・賞金助成800円
大企業 経費助成3分の1・賞金助成400円

中小企業両立支援助成金

代替要員確保コース

1.3(1.2)億

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給する。

支給対象労働者1人当たり

15万円（注）

※ 1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで

育児復帰支援プログラム助成金

1.5(億)(新規)

中小企業団体に配置された「育児復帰プログラム」による支援のもと「育児復帰支援プログラム」を策定及び導入し、対象労働者が育児休業を取得した場合、及び、当該育児取得者が復帰した場合に中小企業事業主に支給する。

支給対象事業主1回当たり

30万円（注）

- ※ 1企業当たり2回まで
- ① 1回目：プログラムを策定し、育児取得した時
- ② 2回目：育児者が職場復帰した時

休業中能力アップコース（経過措置）

0.1(0.6)億

育児休業又は介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関するのいすれか1つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した中小企業事業主に支給する。

- ① 在宅講習
- ② 職場復帰適応講習
- ③ 職場復帰直前講習
- ④ 職場復帰直後講習

※平成26年3月31日までに休業を開始し、平成26年9月30日までに当該休業を終了した労働者が対象

支給限度額

21万円（注）

※ 1企業当たり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで

期間雇用者継続就業支援コース

92(4.8)億

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ6カ月以上継続して雇用した中小企業事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。〔※育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以後平成28年3月31日までにした事業主が対象。〕

	支給額
1人目	40万円（注）
2人目から5人目まで	15万円（注）
期間雇用者の育児休業取得者が正社員として復職した場合	1人目10万円加算 2～5人目 5万円加算

継続就業支援コース（経過措置）

2.5(13.9)億

育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。〔※初めて育児休業を終了した労働者が平成22年10月1日以後平成25年3月31日までにした事業主が対象。〕

	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円

〔注〕 代替要員確保コース、休業中能力アップコース、期間雇用者継続就業支援コースについては、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合、1企業当たり1回限り、5万円を上乗せする。

女性の活躍加速化に向けた新たな枠組み

「日本再興戦略」改訂2014－未来への挑戦－（平成26年6月閣議決定）

一抜粋一

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。

47

第14回日本経済再生本部（平成26年7月25日）

安倍内閣総理大臣（本部長）の締め括り発言

- 安倍内閣は、これからも「経済再生」を最優先。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ねばならない。
- 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。
- 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。
- また、具体的な制度設計に当たっては、改革内容が、いわゆる「骨抜き」となることが断じてないよう、各大臣はリーダーシップを発揮していただきたい。
- 安倍内閣の改革に終わりはない。甘利大臣には、成長戦略のさらなる進化に向けた検討の準備を進めていただきたい。

41

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業（301人以上）：義務／中小企業（300人以下）：努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ☞ 状況把握の必須項目（省令で規定）
 - ① 女性採用比率 ② 勤続年数男女差 ③ 労働時間の状況 ④ 女性管理職比率
 - ※任意項目についてさらに検討（例：非正規雇用から正規雇用への転換状況等）
- ② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表
(指針に則した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

- ☞ 行動計画の必須記載事項
 - ▶ 目標(定量的目標) ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

③ 女性の活躍に関する情報公表

- ☞ 情報公表の項目（※省令で規定）
 - 女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列挙)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

- ☞ 認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 履行確保措置

- 厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

— 行動計画策定指針(告示) —

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 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(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
- 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等 職場風土改革に関する取組

3 その他(施行期日等)

- ▶ 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶ 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- ▶ 10年間の時限立法。

第2部

シンポジウム

○長尾労働部長 これから「もっと女性が活躍できる建設業をめざして」シンポジウムを開催いたします。

本日は、東京・千葉・神奈川県建設業協会から御推薦をいただきました建設業に働く6名の技術者・技能者の女性にお越しいただいております。また、司会は厚生労働省所管の独立行政法人労働政策研究・研修機構、企業と雇用部門の副主任研究員の周燕飛様をお願いしております。周副主任は2007年度から女性の就業問題に取り組まれており、「子育てと仕事の狭間にいる女性たち」等を編集され、女性活躍の条件を研究されております。出演者の皆様のプロフィールにつきましては、お配りさせていただいております資料の中にございますので、御参照いただければと思います。

○周 皆様、こんにちは。先ほど御紹介をいただきました労働政策研究・研修機構の周燕飛と申します。本日のパネルディスカッションの司会進行をさせていただきます。

本日は女性の活躍応援フォーラムのシンポジウムということで、建設業に働く技術者・技能者の皆さんにお集まりいただきました。建設業では事務職において女性が多く活躍されていますが、技能者と技術者については非常に数少ない状況と伺っております。国土交通省では、建設業界とともに、もっと女性が活躍できる建設業行動計画を策定しております。この計画では、大きく4つの取り組みを進めることとされております。1点目は建設業に入職する女性を増やすこと、2点目は働き続けられる職場環境をつくること、3点目は女性がさらに活躍し、スキルアップできる環境を整えること、4点目は建設業での女性の活躍の姿を広く社会に発信すること、そして本日のシンポジウムは、まさにその4点目の建設業での女性の活躍の姿を広く社会に発信する意義のあるものだと思います。本日のシンポジウムは、1点目から3点目のテーマ、すなわちどうしたら建設業に入職する女性を増やせるか、どうやって働き続けられる環境を整えるか、女性がさらに活躍し、スキルアップできる環境とはどういうものなのか、それを基本としながら進めていきたいと考え

ております。

本日は6人の女性技術者・技能者の皆さんにお忙しい中、お集まりいただきました。会場の皆さんは建設業の経営に携わられる方や、建設業の労働問題の改善に熱心に取り組んでおられる方々ですので、壇上の皆さんはシンポジウムということで緊張なさらずに、また所属企業の方々もおられると思いますが、遠慮なさらずに、建設業で働いていこうという、その貴重な経験に基づいて、きょうは自由闊達に発言をしていただきたいと思えます。自由闊達に御発言していただくことによって、主催者である全国建設業協会や会場の皆さんがこれから取り組みを進めていこうとする場合の手がかりやヒントとなるものが得られるのではないかと、そのヒントがもし得られれば、本シンポジウムの目的が達成されたということになると思っております。

それでは、まず簡単に自己紹介して、お名前、現在のお仕事の内容と建設業界での経験年数を教えていただけますでしょうか。手前の井上さんからよろしく申し上げます。

○井上 こんにちは。井上千鶴と申します。よろしくお願いたします。現在の仕事ですが、建築積算業務に携わっております。設計図面から数量を拾い出して工事価格を算出しておりますが、その工事価格のうち、一体幾らが原価なのか、利益が幾ら出るのかというのを求めて、幾らで入札できるのか、入札金額が幾らだったら受注可能なのかを見きわめ、入札金額の物差しとなるような工事価格を求める仕事をしております。工事によっては営業と一緒にお客様のところに出向いて、設計内訳書の説明や価格の交渉をしております。また、お客様の御予算に合わせるためにVECD案を提案し、設計事務所に打ち合わせに行き、そういう調整なども行っております。

私は建築業界で18年目になります。入社当時は建築部に配属となりまして、4年間現場監督員として働きました。日産スタジアムのフィールド下にあるスポーツ医学センターとか横浜国大の研修棟など、RC、S、SRC造、また現場監督の多い工事現場から2人現場、所長と私だけという現場などを経験いたしました。その後、積算部に異動しまして、一級建築士、一級施工管理技士を取得しまして、2回ほど出産をいたしました。今、子育てと仕事との両立をしながら現在の積算部で勤務しております。以上です。

○岩橋 こんにちは。畔蒜工務店の岩橋と申します。私の現在の仕事の内容ですが、同じく積算部に所属しておりまして、主に建築工事の見積もり業務、あと受注した工事の予算作

成と下請との契約を行っております。入社してから11年たちまして、ことしで12年目となっております。よろしくお願いいたします。

○貞廣 こんにちは。貞廣育子と申します。私は現在、外環の市川中工事という土木現場の施工管理として働いております。入社6年目になりますが、入社して最初の3年間で現場の監督をしていました。現場としては葛飾区の外環自動車道の江戸川渡河部の橋脚をつくる現場に1年ほどいまして、その後、同じく葛飾区の新町浄水場というところで、主に配管を据える施工監督をやっていました。2年ほどジョブローテーションの一環で支店の設計部門に上がっていきまして、今年の6月から再度現場監督として現場に出ています。現在の主な仕事としては、コンクリート構造物一式を見るのがメインでして、現場関係から、鉄筋は別の担当がいるのですが、型枠、コンクリート出来形関係を主に担当しております。よろしくお願いいたします。

○高野 こんにちは。私は専門学校を卒業後、設計事務所を経て、現在の工務店に勤めております。小学校4年生、年長児を持つ2児の母です。千葉県の新井工務店から参りました高野加津代と申します。建設業での経験年数は25年間、現在は小規模ではありますが、建築の現場監督をしております。以上です。

○谷川 こんにちは。谷川といいます。私は今、株式会社松尾工務店建築本部の鉄筋部のリーダーをさせていただいております。現在の作業内容は、鉄筋部で受け持った建築現場の鉄筋工事にかかわる全ての業務を管理、指揮しております。建築業界での経験年数は30年ほどとなります。きょうはよろしくお願いいたします。

○中條 初めまして。こんにちは。瀧田の中條真奈美と申します。私の現在の仕事の内容は、実際に建築現場に出て施工をやらせていただいています。主にマンションですとか病院などの内装の仕上げ工事をやらせていただいています。よろしくお願いいたします。以上です。

○周 どうもありがとうございました。皆さん御存じのように、建設業界の女性の技術者と技能者の人数が非常に少ない中で、皆さんはどうやって建設業に入職したのか、そのきっかけや動機とはどのようなものだったのかを順番にお聞きしたいと思います。今回は、まず中條さんからお願いします。

○中條 私の場合は父親がこの仕事をやっておりまして、高校卒業後、アルバイトがきつ

けで、やっているうちに、仕上げというのは結構細かい仕事がありまして、自分で細かい仕事をするのが好きだということに気づき、物をつくるのも好きなかなというのが発見であり、現在19年やっております。

○谷川 私の場合は、たまたま建設業の仕事につくようになったのですが、きっかけは、田舎から横浜に来てすぐ、知人より事務員を探している会社があるからと紹介され、面接に行った先が鉄筋工事の会社だったことが建設業関係の仕事についたきっかけです。

○高野 私は小さいころからものづくりが好きで、中学生のころ木造住宅を手がける大工さんにあこがれて建設業に入りました。

○貞廣 私は非常に人に流されやすく、高校で大学の進路を決めるときに友達と話していて、意匠に引かれまして、大学に入るとき意匠系へ行こうと思ったら、ちょっと出願ミスしまして、間違えて土木系の学科に行ったんですが、授業を受けてみると意外に土木も楽しそうだなと思って、ついうっかり大学院まで行ってしまって、6年間も土木の勉強したら就職でいきなり別のところに行くのももったいないなというので、土木に入ったというのが正直なところなんです。

○岩橋 中学校のころから建物やインテリアに興味があり、それもあって高校を卒業してからは建築分野の学部に進学しました。4年間苦労して勉強したものを生かしたい、建築という分野で仕事がしたいと思っていましたが、当時、就職難の時代だったもので、専門職ではなく営業や事務でならという話は結構多かったのですが、専門職としての採用がなかなか難しい状態だった中、今の会社では建築の専門職として採用という話をいただきまして、数少ないチャンスであると思い、入社する形となりました。

○井上 私の場合は、小学校のころから新聞の折り込みに入っております家の間取り図を見るのが好きでして、間取り図を見ながら自分なりにこうしたいなというのを想像するのが楽しくて、それが建築に興味を持ったきっかけでした。その後、大学を選ぶときには、どうしても建築を学びたいということで建築学科を選びました。そのときの私の建築のイメージですけれども、建築=設計士というイメージしかなくて、設計士になるつもりで大学に入ったんですが、大学で学んでいくうちに、設計士よりも建物のできる過程というか、実際自分の目で建っているプロセスを見てみたいなと思い、建設業を選びました。以上です。

○周 皆さん、どうもありがとうございます。建設業に入ったきっかけは人それぞれなのですが、まとめますと、偶然の機会に入った場合もあれば、小さいときの夢だったり、小さいときから建築にあこがれていて、将来やってみたいという興味から生まれたものであったり、それがきっかけになっていることが多いかと思います。

建設の現場においては、実際専用の女子トイレがないなど、男性に混じって女性が働くということについて厳しい環境にあると言われてはいますが、現場でのお仕事が多い谷川さん、中條さん、高野さん、貞廣さんに、建設現場の状況について少しお話をいただきたいと思っています。まず、谷川さんからよろしくお願いします。

○谷川 今は鉄筋部のリーダーをさせていただいていますので、建築現場に行ってみずから働くことはないのですが、打ち合わせ等で現場に行ったとき、よく思うのは、今も昔も女性の居場所はないように思います。休憩所に男性の職人さんが大勢います。更衣室も一緒になっているところが多いので、そこに入って休憩するにはちょっと勇気が要りますね。今はまだ女性がほとんどいないので、中に入りづらい状況かもしれませんが、女性が増えればそのことは解消されるのではないのでしょうか。あと、トイレ等は女性と男性の区別はないんですけれども、昔と比べると随分きれいになっていると思います。以上です。

○周 どうもありがとうございます。中條さんはいかがですか。

○中條 私が今入っている実際の現場ですけれども、高層マンションをやらせていただいているのですが、現場事務所のほうは、私のやり始めのころに比べて、女子トイレだったり更衣室がすごくきれいな感じで整えていただいているんですけれども、実際現場に出ますと、高層のほうに行きますと、男性用の簡易的なトイレはあるんです。今現在だと一応ボックス型のトイレは用意していただいているんですけれども、それは5フロアに1つしかなかったり、当然女性用はまだ用意されていないので、今入っているほかの女性の方とも話をしていると、時間をずらしたり、ちょっと汚れているのを我慢して使ったりとかというのが現状です。今、マンションの建築が多いという話をよく聞いたり、目にしたりするので、高層のほうの女子トイレとかの設備をもうちょっと用意していただけると、ほかの人も便利に、特に女の人は使えるのではないかなと思います。

○周 どうもありがとうございます。では、高野さんはいかがですか。

○高野 私が入社したころは、仮設トイレや職人さんの詰所など、とてもきれいな場所とは

言えませんでした。今では仮設トイレも水洗や簡易水洗になりましたし、喫煙所も指定場所が設けられるようになりました。何よりも現場で働く人たちの意識が変わり、改善されつつあると思っています。でも、テレビで報道されているような、先ほどお話があったような女子専用のトイレなどは、まだまだ中小企業の現場では普及していないのが実情だと思います。

○周 どうもありがとうございます。最後に、貞廣さんはいかがですか。

○貞廣 私が行っている事務所は、元請という立場ですので、元請の事務所にはもちろん女子更衣室、女子トイレが完備されているんですが、実際現場に行くかどうかというと、作業員さんで女性の方ってまだ非常に少ないんですよ。うちの現場で今何百人か作業員さんがいる中で、女性は、私をカウントしないと、誘導員さんで1名とか、まだそんなレベルなので、女性用のトイレが整備されているかということ、もちろんされていなくて、女性用の更衣室があるかということなくて、皆さんどこで着がえているのかなと正直思うんです。前の現場でも同じく鉄筋屋さんで1人、女性の方がいらっしゃったんですが、その方は男性のトイレの個室の行列に混じって待機していて、個室があいたタイミングで着がえに入るとことをされていました。それが2年とか3年前の話です。今の現場でも、もし女性の作業員さんがいらっしゃったら、全く同じ状況になるのかなというのが正直なところなんです。

○周 どうもありがとうございます。現場では男性とお仕事をするのが圧倒的に多いと思いますが、男性と仕事をするということについて、働きづらいとか、そういうふうに感じるところはあるのでしょうか。また、周囲の男性との接し方はどのようなものだと感じられますか。谷川さん、よろしくお願いします。

○谷川 今、私が働いている鉄筋部には、女性は私1人です。働きづらいということは、男性の職人さんたちのリーダーだということです。女性から指示されるのに慣れていないせいか、すぐには認めてもらえません。そのため、男性と同じように、またそれ以上に加工場で、事務所でも働き、男性のように振る舞って接しています。ですが、やはり見かけは女性です。受け入れてもらうのはなかなか厳しい状況です。

○周 ありがとうございます。では、中條さんはいかがですか。

○中條 私の場合は、19年もやっていると、男性の方が目の前で着がえていたりとかす

るのもだんだん見慣れてしまうのもあるんです。接し方は、休憩所も今は同じですが、女性は私1人ですけれども、むしろその休憩のときに打ち合わせをしたりだの、段取りを組み直したりだのでできるので、逆に私自身は女性と別にする必要はないんです。あと、私はちょっと恵まれていて、女性ですと当然力が男性に比べて勝てないところがあるので、そこは今一緒に動いている人たちがいろいろカバーをしてくれたりだの、ちょっときつく言われたりしたときに内面的な面もいろいろカバーをしていただいています。私はすごく恵まれて19年も続けていられると思うので、多分みんなそれぞれだと思います。

○周 ありがとうございます。高野さんはどう思われますか。

○高野 私も、勤続年数が多いせいか、働きづらと思ったことはありません。むしろ建設業では、女性が少ないということで、男性側が気遣ってくれているような気がします。仕事上、異性ということで特別な接し方は私にはありません。

○周 最後に、貞廣さんはいかがですか。

○貞廣 私も同じく非常に恵まれた現場にばかり行ってまして、特に作業員さんからどなられるとか、無視されるとか、そういう経験は全くないですね。むしろ皆さん珍しいので、話しかけてくれることのほうが多いですね。工事用の栈橋を歩いていても、全然担当工種ではない人がヘルメットを見て話しかけてくれて、前の現場では早く結婚したほうがいいよとか言われましたし、今の現場でも早く子どもを産めとすごく言ってくれますし、そういう意味では非常に親しく接してもらっていますね。あと、こちらが結構無理なことをお願いすることも多いんですけども、もうしようがない、おまへの言うことだったらと聞いてくれるのは、ある意味、女性で得していると言ったらだめなんですけれども、そういうことかなと思います。そういう意味では働きづらいというのはなく、むしろ皆さんに助けられている。女性が監督になるにはいい環境なのかなと思います。

○周 どうもありがとうございました。建設業への女性の入職を増やすためのきっかけですけども、建築業について興味を持っている女性はたくさんこの業界に入っていただくことが一番肝心なところですが、問題は建設業に対するイメージ、先入観で、これは女性的な職業ではないという部分が結構世の中にはあると思うんですね。もちろんイメージキャンペーンもあるんですけども、きょう皆さんのお話を通じてわかったことは、男性ばかりの職場で働くことは、女性にとってはそんなにづらいことというわけではないんです

ね。先ほどの現場で働くことが多い4人の方の話によりますと、むしろ人間関係は恵まれているほうと。男性は、女性が少ないこともあって、かなりカバーしてくれるところもあるので、実は女性がもうちょっと入ってきてもいいような気がするんですね。ただ、もちろん入ってくるに当たっては女性の居場所づくり、先ほどの方がおっしゃったように、まだ女性の居場所がないと強く感じていらっしゃるところがあるので、そういうところは少しずつ改善していく。例えば女性の従業員の更衣室なり、トイレとか、プライバシーがある程度守られるように職場環境を改善していけばいいのではないかなと思います。

どうやって入職する女性を増やすかという点で議論をしてきましたが、次はどうやって女性が働き続けられる環境をつくるかという点についてお話を進めさせていただきたいと思います。参加者の中で、建設業界で働く経験が豊富な谷川さん、高野さん、中條さんにこの話をお願いしたいと思います。まず、長く続けてこられた要因について、それは何だったと思われますか。谷川さんは建設業界に30年間お勤めなさっていらっしゃるので、その要因を教えてくださいませんか。

○谷川 私の場合には、横浜に来て初めて勤めた鉄筋業の会社の社長と上司に恵まれていました。事務員で入社した私に全てにおいて男女の差別なく、好奇心の旺盛な私に何でも経験させてくれました。会社での立場や給料面も男性と変わらない対応をしてくださりました。そのおかげで私はたくさんの技術や経験を得て、男性社会で生きる力をいただき、同じ業界の方々からもかわいがってもらえたので、今もこうやって建設業の仕事を続けることができています。

○周 どうもありがとうございました。続きまして、勤続年数25年の高野さんからお話を伺いたいと思います。

○高野 私が長く続けられた要因としては、やはり家族や会社側のサポートがあったことが大前提ですけども、建設業の魅力として、1つの建物に多くの人の手が加わって日々変化して、形となって建物が誕生します。それをオーナーが評価して、喜んでくれる人がいるということ、仕事を通して達成感やうれしさを得ることができるからだだと思います。

○周 どうもありがとうございました。では、勤続年数19年の中條さんはどのように見ておられますか。

○中條 私の場合は、19年間は父親と家族、あと一緒に動いている周りの職人さんたちに

本当にいろんな面でサポートをしてもらって今続けられているのもあります。あと、私の場合は仕上げの内装工事なので、たまにお客様に「えっ、こんなにきれいになったね」と言われると、ちょっとやりがいが出たり、そういう声をかけられると、すごく疲れたり、汚れる仕事ではあるんですけども、一生懸命みんなと1つのものをつくってよかったなというのはあります。

○周 どうもありがとうございました。では次は、逆にまだ建設業界に入って比較的日の浅い井上さん、岩橋さん、貞廣さんにお伺いしたいと思います。この仕事を続ける上での不安は何かありますか。まず、井上さんから伺います。

○井上 今、私は仕事と子育てを両立しながら働いておりますが、今後も子どもとか家庭とのかかわりを大切にしながらも、今の仕事をずっと続けていきたいと思っております。今の仕事もそうですけれども、建築業は仕事が一定量というよりも、私の仕事でしたら突発的に何本も物件が入ってきましたり、積算期間が短かったりなど、そのような状況にも対応していかなければいけない職種だと思っております。そんな中、今後も子どもとか家庭のことで時間に束縛されることが出てくるような状況の中で、時間を自由に仕事に費やせる男性と同じような仕事ができるのか、同じような仕事の成果を上げ続けられるのかというのが今不安に思っていることです。

○周 どうもありがとうございます。岩橋さんはいかがでしょうか。

○岩橋 私の場合は、まだ結婚も子育ても未経験なので、例えば妊娠・出産等で長期間仕事を離れた場合に、また前と変わらずに復帰できるかという点で少し不安な点はあります。今、独身なので、割と時間の自由だったりとか、調整が効くのですが、家庭を持った場合、今の生活スタイルと同じというわけにはいかないと思います。あと、一般的に建設業というのは朝が早くて、夜が遅くなってしまうという中で、家庭と仕事の両立ですか、個人の能力も大きくかかわってくると思うんですけども、その辺が自分にできるか不安ではあります。

○周 どうもありがとうございました。最後に、貞廣さんはいかがでしょうか。

○貞廣 私も同じで、業界全体もそういうふうになっているので、しょうがないところはありますが、拘束時間が非常に長いことがあります。私の場合、主人も同業ですので、最近でいきますと、平日は主人が夜勤で、私もだんなが夜勤の日は事務所に泊まったりし

て、完全に家庭として破綻しているな、これという感じですけども、今の現場にいる間は結構そういう感じのかなというのが正直あります。そういう状況で、そろそろ子どもも欲しいなと思うと、この仕事をずっと続ける自信はないなというのが正直あります。大きな会社ですので、いろいろと配置転換はもちろん会社も考えてはくれるんですが、子どもが生まれた場合、どうしても何年間かは周りのみんなに迷惑をかけることになってきますので、仕事を円滑に進める上で、みんなはいいよと言ってくれるとは思いますが、自分の中でちょっとしこりになって、ちくちくする日が来るのかなという不安は正直なところあります。

○周 どうもありがとうございました。長く働き続けられた方の話をまとめますと、10年、20年、30年この業界で勤められる大きな要因としては、主に2つにまとめられるのではないかと思います。1つ目は、谷川さんがおっしゃったように、男性と変わらない処遇をしてくださるということなんですね。もう1つは仕事から得られる喜び。その喜びは、例えばお客さんが自分の仕事に対して喜んでくれたという声はもちろん原動力にもなりますし、自分の働きぶりは上司に評価してもらっているということも、やはり続けられる要因の1つになるのではないかと思います。

まだ働く年数の浅い方々は、一番心配しているのは育児と仕事との両立ですね。既に出産を経ている方の場合、どうやって今の子育てと両立しながら働くかということですが、まだ結婚していない方は、これから結婚・出産した後に仕事を続けられるかという不安、既に結婚して、これから出産を考える方は、出産したら周りの人に迷惑をかけるのではないか、そのような不安を抱えていらっしゃると思うんですけども、基本的には、長く続けるためには労働時間の工夫や改革が必要ではないかなと。

建設業界では、皆さんも御存じのように非常に長時間労働、先ほどおっしゃったように拘束時間が長いという問題がありますけれども、女性は何もかも特別処遇というわけではないんですが、例えば妊娠・出産といった特別な時期に限って、そういった時間面の配慮をより進めていけば、女性はもうちょっとこの業界で長く働き続けられるのではないかなと、きょうの皆さんの御発言を聞いて思ったものです。

育児と家事との関係では、男性に比べるとまだまだ女性に負担がしわ寄せしているのが実情ではないかなと思います。きょう出席されている6人の方の中で3人の方、井上さ

ん、高野さん、谷川さんは子育ての経験がありますので、この3人の方にさらにお話を伺いたいと思います。育児や家事について、配偶者なり家族なりのサポートは十分あったのでしょうかということについて順番に伺いたいと思います。まずは井上さんから話をお願いします。

○井上 私は実家が近いこともありまして、子どもの急な発熱とか、強風とか台風で小学校がすぐ休校になるんですね。あと自宅待機というような急を要するときには、両親をお願いして助かっております。また、主人ですけれども、子育ては理解があるものの、やっぱりサラリーマンですし、仕事の関係上、帰りが遅いのですが、水曜日だけがノー残業デーということで、その日は早く帰ってきてもらって、その日に私が仕事をするという形で仕事のやりくりをしています。基本的に子育ては、今6歳児なので、子どものお迎えだとか食事を食べさせる、寝かせる、あと子どもの行事、授業参観、保育参観、懇談会、いろいろあるんですけれども、それはもちろん私がメインで、仕事上どうしても難しいとか、そういうったときには両親や主人にお願いする形で、今、子育てと仕事と家事というバランスをとっております。

○周 どうもありがとうございました。井上さんは小学生と6歳のまだ小さいお子さんがいらっしゃるんですが、今度お話を伺う谷川さんは、お子さんはもう大学生ですよ。少し前の子育てになるんですが、お子さんがまだ小さかったころに、家事、育児に関してどのように家族のサポートを得られたのでしょうか。

○谷川 個人的なことですが、うちは母子家庭なので、私が女手一つで仕事をしなくては行けません。そういう状況だったので、私は田舎から母を呼び寄せ、仕事中は母に面倒を見てもらいながら仕事をしたわけです。でも、母に全て面倒を見てもらうというわけにもいきません。昔は育児休業等がなかった時代だったので、母が病気のときなどは、子どもが小さいころはたまに会社に連れていったこともあります。それから、昼休みなども利用して途中で会社を抜けては子どもの病院での定期検査や、小さいころ幼稚園や塾などの何かと用事があり、そのたび会社を抜けては世話をしながら仕事をしていました。会社に迷惑ばかりはかけていられないので、用が済めば仕事に支障が出ないように、夜10時、11時ごろまで仕事することはたびたびありました。母はもちろんのこと、会社の理解と協力があつたからこそ、仕事と育児の両立ができました。家族と会社のサポートは、私

の場合には十分あつたと思います。

○周 どうもありがとうございました。続きまして、9歳と6歳のお子さんをお持ちの高野さんにお話を伺いたいと思います。

○高野 私の主人も同じ職場で現場監督をしています。ですから、ふだんの日には帰りが遅く、今はちょっと遠い現場です。週末に帰ってくる状態です。ですから、ふだんの子どもの面倒は、同居しております義理の父が見てくれています。学校、保育園の送り迎え、家事の手伝いなど、今私が会社に勤めて、このような仕事を続けられるのは、義理の父のおかげだと思っています。また、主人も休日には洗濯物を干したり、朝食をたまにつくってくれたり、子どもたちと遊んでくれたりと積極的に取り組んでくれています。

○周 どうもありがとうございます。さらにもう少しお話を伺いたいと思います。井上さんと高野さんは現在の会社で2度の出産を御経験されていますが、その際は育児休業などを取得されたのでしょうか。また、出産後の職場復帰に当たっては、何か困ったというようなことはなかったのでしょうか。まず、井上さんからお願いします。

○井上 育児休業は2回ともとらせていただきました。第1子目は1年間、第2子目は1年半ほど育児休業をいただきました。出産後の職場復帰に当たっては、第1子目のときのほうが、私も初めてということもあり、また職場も第1号の育児休業取得者ということもあって、周りの皆さんも私自身も不安を抱えながらの復帰でした。そんな中、一番困ったといえますか、不安だったことは、出産前、結婚はしていても仕事に十分な時間を費やせる環境で仕事をしていたのに比べて、出産後は育児と仕事の両立で、限られた時間の中で仕事をする環境が変わったということが私の心に一番影響を与えて、出産前は仕事を通して私なりに少しずつでもスキルアップしている実感があつたんですけれども、出産後は、職場の周りの皆さんの頑張っている姿を見ていると、自分だけ置いていかれるような不安が募って、育児と仕事の心のジレンマみたいなのに整理がつくまでちょっと不安で、困ったことです。

○周 どうもありがとうございました。では、高野さんはいかがですか。

○高野 私も2人の子どもに、1年間育児休業をいただきました。会社の配慮もありまして、産前産後は現場ではなく内勤、積算室勤務となりました。勤務時間も朝9時から午後4時となりましたが、積算室ということで入札間近になりますとやはり帰りが遅くなり、

当時、義理の父とは同居していませんでしたので、子どもたちを1度実家に預けてからまた会社に戻るということで、慌ただしい時期もありました。

○周 どうもありがとうございました。女性にとっては、子育てと仕事を両立させながら建設業界で働き続けることは確かに非常に難しいと思いますが、先ほどの皆さんの話をまとめさせていただきますと、やはり家族のサポートが非常に重要だということですね。この家族のサポートは、例えば自分の親が近くに住んでいる。必要なときに子どもを迎えに行ったりとか保育を頼めるという環境、あるいは同居して祖父母に家事と育児のかなりの部分を助けてもらうということもあるし、3人の方ともやはり御主人がかなり協力的で、毎日では難しくても、1週間のうち1日ノー残業デーをつくったりとか、休日は家事・育児に協力するとか、そのような家族のサポートがかなり効いているように思います。

それから、2回の育児休業を取得された井上さんと高野さんの話によると、やっぱり会社の育児休業制度は非常に助かっていると。お二人とも2度の出産に当たって2回も1年以上の育児休業を取得しておりますし、復帰後にはいろいろ不安はあるんですが、勤務時間をちょっと短くしてもらったりとか、あるいは外勤を内勤に変えたりとか、そのような職場の支援もあったからこそ、子育てと仕事を両立させながら、ここまで続けてこられたのではないかなと思います。

では、3点目のお話に移らせていただきたいんですが、3点目は、先ほど申し上げたように、女性がさらに活躍し、スキルアップできる環境というのはどういったものであるのかについて、皆さんにお話をお伺いしたいと思います。

では、まず建設業に入ってまだ日の浅い岩橋さんと貞廣さんにお伺いしたいと思います。建設業は就職後のスキルアップのシステムが比較的充実していると言われておりますが、就職された後にどのような研修や講習を受けられたのでしょうか。また、自発的に取り組んでいるようなものもあれば教えていただきたいと思います。まず、岩橋さんからよろしくお願いします。

○岩橋 建設業の資格というのは、ほかの業界に比べると割と明確なものも多く、また自分の経歴とか名刺がわりとして表現しやすい職種だと思っております。私も建築士の資格を取る際には夜間の学校に通っていたのですが、やはり仕事のほうで時間の調整などが必要になりまして、会社や上司を含めて資格取得に対しては非常に協力的だったのですか

ら、授業など割と積極的に通うことができました。学校に来ている方で違う会社の方もいらっしゃるんですけども、仕事が押してしまうと授業などに間に合わないとかで、なかなか来られなくなると、そのまま学校のほうも来られなくなってしまうという状態でした。建設業といえば資格がないと工事ができなかつたりだとか、そういったところに大きく影響してしまうと思いますので、資格を取るための会社のバックアップというのはすごく必要なのではないかなと思いました。

○周 どうもありがとうございました。貞廣さんはいかがでしょう。

○貞廣 私の勤めている会社は、会社のバックアップ体制が非常に整ってまして、まず入社して最初の研修で10年間の教育スケジュールを掲示されます。何年目にはこの資格を絶対取りなさいというも指定されますので、それを取るために、支店でやってくれるんですが、1年目から通信教育が始まります。通信教育とあわせて年に1度、同期全員を集めての研修もあります。つい最近6年次研修もあって、それで全体研修は終了ですが、毎年テーマが決まっています、コンクリート、土質、あとどうしても現場対応ですとトラブルが非常に多くありますので、トラブル研修、こういう現場でこういうトラブルがあったけれども、あなたたちならどういうふうに対策をしますかとか、そういう研修があります。つい最近あったのは総合研修ということで、技術提案型のVE提案書、技術提案書、見積書、施工計画書をグループでつくるという研修がありました。他支店の同期とめったに会う機会がないんですが、そういう研修を通して同期と話す、何だか同期が非常に頑張っているんですね。そういうのを経験すると、ちょっとやる気ゲージが下がって、正直、日常生活で摩耗してしまって、なあなあになっていた自分をちょっと反省して、また頑張ろうという気になるので、そういう意味では、会社としての研修システム、あと資格関係のスキルアップのシステムが充実しているというのは非常に大事ななと思います。

○周 どうもありがとうございました。先ほどの基調講演でも小林課長が御紹介したように、女性が仕事を継続する上で、もちろんいろんな要因が働いているんですが、仕事のやりがいは非常に大きな要素だと御紹介されたんですが、建設業で働く女性にとっては、スキルアップができる環境というのはやりがいにつながりますので、スキルアップできる機会を女性の従業員に提供することは、就業を継続させる上でも非常に重要なポイントではないかなと思います。お二人の話聞いてみると、もし条件を整えば、みずからいろいろ

研修制度をつくったり、教育スケジュールをつくるというのはもちろん素晴らしいことだと思うのですが、中小企業さんの場合は、まずそういう条件を整えるところは少ないと思いますが、そういった場合は、先ほど岩橋さんが御紹介したように、例えば夜間学校で勉強している間だけでも労働時間の配慮といった工夫をされれば、その女性社員のスキルアップにつながるのではないかなと、きょうのお二人の話聞いて思いました。

また、先ほどの小林課長の講演でも、今の臨時国会においては、女性活躍のための法案が出されて審議されている真っ最中ですが、皆さんは既に建設業について活躍されておられるわけですが、さらに女性が活躍できる環境になるにはどういったことが重要だと思いますか。最後ですが、谷川さんと岩橋さんに伺いたいんですが、建設業の環境について、ここをもう少し変えてほしい、ここをもっと改善してほしいというポイントがありましたら教えていただけますでしょうか。まず、谷川さんからお願いします。

○谷川 建設業はまだまだ男性社会です。男性に言いたいんですけども、職長として女性に現場を任せるのは心配でしょうか。女性に対しての意識を少し変えていただきたいと思えます。

○周 どうもありがとうございました。岩橋さんはいかがでしょうか。

○岩橋 今、建設業で女性の就職率が低いということと、男女を問わず全体的な就職率の低下が問題になっていると思うのですが、それとは反対に医療や福祉関係の仕事というと女性の就職率も多いですし、また近年で言うと、全体的な増加も見られるということで、女性が働きやすい環境というのは、イコール誰もが働きやすい職場というイメージがあると思うのです。そういった点から、一概には同じに考えるのは難しいと思いますが、その辺の分野の職場環境を少し取り入れて、どうしてそういう職場だと希望する人が多いのか、何を変えたらいいかというのを見ていただきたい。女性が多くなれば、それだけ私たちも会社に要望など言いやすくなりますので、そういった環境をつくっていただければと思います。

○周 非常にいいポイントをお教えいただきまして、どうもありがとうございます。建設業の現場でも、まだ女性をリーダーにすると安心できないという意識があるようで、まず意識の面で、男性と同じことが女性にもできますよといった意識改革が必要ではないか。さらに、女性の就職率も低いし、そこで女性の従業員に希望を聞いて、すぐではなくても、

少しずつその希望に沿って職場環境を改善していく、そういった努力が見えればもっと女性が増えて、もっと女性の働く環境が改善していくのではないかなと、きょうのお話を伺いまして思いました。

本日は有意義な話をお聞きできまして、どうもありがとうございます。聴衆の皆さんは、建設業界では大きなお力を持っている方々ですので、女性の活躍応援のための取り組みを進めていくための参考になったものと思います。演壇の皆さん、会場の皆さん、御清聴どうもありがとうございます。(拍手)

○長尾労働部長 ありがとうございます。大変貴重な話をお伺いすることができました。それでは、せっかくの機会ですので、会場の皆様の御感想なり御質問等がございましたらお願いいたします。

○中村(埼玉) 質問させていただきます。会社としてできることは限りがあるんですが、長年女性が勤めていく中で一番ネックになるのが子どもをどうするかということになると思うんです。ここにパネラーとして出ていただいた方は大変幸運というか、お父様、お母様に手伝っていただけたということは、今の状況になると特殊になってきちゃうかなと思うんですが、今の時代の中で、それがなかなか可能でないときに、国のどのような施設というか、援助的なものがあればそういうことが可能になるのかということをもし教えていただけるのであれば、協会としてそういうことを働きかけていけるんですけども。子どもが生まれて、保育園とか何かを増やすというのはわかるんですけども、子どもが急に熱を出してしまったときに、建設業だと1人の代理人が全部の仕事を見るという関係が出てしまうので、小さな現場になると、1度現場を持ってしまうと長期の離脱がなかなか無理かなということが考えられるんですが、何かありますか。

○周 井上さんと高野さんと谷川さんは何かお話しできますか。井上さんはいかがお考えですか。

○井上 育児に対して社会全体がそういった役割を持つという意識があれば、例えば私の主人はサラリーマンですけれども、水曜日しか帰れないというのがなくなって、社会全体が男性の方にも役割があるんだという意識があれば、じゃ、帰っていいよということも増えてくると思うので、女性だけに負担がかかっているということに問題があるのかな、もっと社会全体で子育てとか育児に対して大きな役割があるんだよという意識が高まっていけ

ば変わっていくのではないかなと思います。

○周 つまり、女性ばかりではなくて、男性の働き方も変えることですね。例えば子どもが急に病気になったときには母親が休まなければいけない。場合によっては、だんなさんが休みがとれれば、だんなさんのほうが対応する。社会的に意識が変われば、女性ももうちょっと働きやすいのではないかということでしょうか。

では、高野さんは何か御意見がありますか。

○高野 私の場合、主人も私も現場監督です。今は、義理の父の同居と実家が近いということで、子どものぐあいが悪くなった場合は急遽対応はしてもらっていますが、現実的には難しいと思います。

○周 つまり、家族のサポートがないと難しいと認識されていらっしゃるんですね。

谷川さんは何かありますか。

○谷川 私はもう子育てが終わったんですけども、皆さんを見ると、ほとんどの場合、やはり女性に負担が来ているという感じがします。会社のほうで育児休業を堂々ととれるという職場をつくらないと、私は中小企業で、さほど厳しくは言われませんでしたので、途中で抜け出して子育てをすることができましたが、大手の会社さんですとそういうことはできないと思いますので、育児休暇などをちゃんと使えて、男性の方も手助けしていただけるような会社の雰囲気をつくっていただくことがベストだと思います。

○周 どうもありがとうございました。実は建設業についてではなくて、女性全体が就業を継続する上で、みんな同じ課題に直面しています。仕事と家庭を両立させるために、国は、先ほどの小林課長の講演にもあるように、さまざまな政策は打ち出していますので、10年、20年前に比べれば、家族のサポートがなくても、例えば子どもが病気になったときには病児保育という制度があったり、あるいは仕事で早く帰れないときには格安の値段でファミリー・サポート・サービスを利用できるとか、実は調べればいろいろ利用できるサービスがありますので、そういうのをもっともっと広げていけば……。多分皆さんは小さいお子さんがいらっしゃるなかったり、御存じない制度も多いんですが、実際そのような社会の支援制度を掘り出せば、女性が建設業界の厳しい労働時間制約の中でも続けられるノウハウというか、コツとか、いろいろあると思いますので、それはぜひ皆さん検討していただきたいと思います。

○（拍手）