

3 女性活躍

テレワーク推進と働き方改革関連法の周知徹底を——女性活躍重点方針

政府は7月1日、「すべての女性が輝く社会づくり本部」（本部長・安倍晋三首相（当時））の会合を開き、「女性活躍加速のための重点方針2020」を決定した。重点方針は、女性の活躍推進を加速するため、毎年6月に決定し、各府省の概算要求に反映を図っているもの。

今回の重点方針では、①女性に対する暴力の根絶や困難に直面する女性への支援②女性活躍推進のための自主的な取り組みの後押し③仕事と育児・介護等を両立できる環境の整備と社会全体での意識改革の推進④あらゆる施策に男女共同参画・女性活躍の視点の反映——を基本的な視点として提示。これに基づき、具体的な施策については、「安全・安心な暮らしの実現」「あらゆる分野における女性の活躍」「女性活躍のための基盤整備」——の三つの柱に整理し、提言している。

女性に対する暴力の根絶

一つ目の柱である「安全・安心な暮らしの実現」では、女性に対する暴力の根絶や困難を抱える女性への支援等を掲げている。

女性に対する暴力は重大な人権侵害で、女性が安全に安心して暮らせる環境を整備することは、女性活躍の推進のための大前提、としている。

「男女間における暴力に関する調査（2017年度）」によると、配偶者からの暴力（以下「DV」）の被害経験のある女性は3人に1人におよぶ。配偶者暴力相談支援センターへのDV相談件数は2014年以降、連続して10万件を超え高止まりの状況にあり、今般の

新型コロナウイルス感染症の問題に関連して、DV等の増加・深刻化が懸念されている。

重点方針には、新型コロナウイルス感染症に伴うDV対策の推進として、24時間対応の電話相談や、感染防止に配慮した相談支援体制の構築・強化に取り組むことが盛り込まれている。そのほか、取り組むべき施策として、DV被害者を支援する民間シェルター等における被害者支援の取り組みの促進、加害者更正プログラムを含む包括的な被害者支援体制の構築、学校等における教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防等を挙げている。

また、困難を抱える女性への支援策も盛り込んだ。女性は非正規雇用労働者の割合が5割程度と高く、母子世帯の平均年間就労収入は改善傾向にあるものの、依然として厳しい状況に置かれている。具体的な支援策として、地方公共団体がNPOや男女共同参画センターと連携して行う女性就労の取り組みへの財政支援、ひとり親家庭に対する就労支援、養育費の履行確保、子どもの貧困対策への支援、新型コロナウイルス感染症の影響の調査・分析を挙げている。

男性の暮らし方と意識改革を

二つ目の柱である「あらゆる分野における女性の活躍」では、①男性の暮らし方・意識の改革②女性活躍に資する多様な働き方の推進③地域における女性活躍の推進④あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成——を掲げている。

まず、男性の暮らし方・意識の改革

では、女性活躍には両立支援が不可欠であるものの、共働き世帯の男性の8割が家事を行わず、約7割が育児を行っていない。現状における男女の家事・育児等への参画状況の差を縮小するためには、職場の風土・環境を始め、社会全体の意識改革が必要だとしている。

具体的な取り組みとして、配偶者が出産直後の時期に休業を取得する枠組みの検討など、企業や国・地方公共団体における男性の育児休業等の取得促進、男性の家事・育児や子育て目的の休暇取得に向けた、国民の意識の醸成等を挙げている。

女性活躍の観点からも重要なテレワークの推進

女性活躍に資する多様な働き方の推進では、テレワークの推進や働き方改革関連法の周知徹底に触れている。重点方針では、テレワークは、新型コロナウイルス感染症の拡大防止と社会経済活動の両立を可能とするもので、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上、女性活躍の推進の観点からも重要だとしている。

テレワーク導入に向けた支援策では、先進事例の積極的な横展開を図るとともに、テレワーク導入のコンサルティングにあたるICTの専門家（「テレワークマネージャー」）による相談体制を拡充して、新規導入する中小企業に対して、経費支援を行う。また、継続したテレワークの推進に向けた呼びかけや情報提供の強化にも取り組む。

一方、働き方改革関連法に基づく取り組みの推進では、関連法の周知徹底

を図るとともに、各都道府県の「働き方改革推進支援センター」で、専門家が企業を訪問して課題に対応するプッシュ型支援を実施するとしている。

企業に向けた相談窓口の設置

多様な働き方の推進では、女性活躍推進法の改正内容を踏まえた取り組みにも言及している。

女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定と情報公表義務の対象が、常用雇用労働者数30人以上の事業主から、101人以上に拡大されることを踏まえ、中小企業を始めとする全国の企業が、女性活躍の取り組みを着実に進めるよう、都道府県労働局と地方公共団体の連携を推進しながら、改正内容の周知徹底を図るとともに、企業向け相談窓口の整備を進める。そのほか、法改正に伴い、新たに創設されたプラチナえるぼし認定制度について、多くの企業が取得を目指すよう、関係機関と連携して、認定のメリット等を含め、周知を徹底する。

また、女性活躍情報の「見える化」を深化させるため、民間部門の情報をWeb上に集積した「女性の活躍推進企業データベース」、公務部門の「女性活躍推進法『見える化』サイト」の必要な改修を行い、さらなる利便性の向上を図るとしている。

学び直しと再就職支援も

重点方針は、女性活躍推進のための「学び直し」への支援についても盛り込んでいる。大学等における社会人向けの実践的・専門的なプログラム（「職業実践力育成プログラム」）や専修学校で看護・福祉などの実務スキルを身に付けるプログラム（「キャリア形成促進プログラム」）において、文部科学大臣の認定件数を拡大し、オンライ

ンの活用を含めて、出産・育児・介護等で離職した女性の再就職プログラムや、職場のリーダーを目指す女性のためのプログラムの充実を図る。

また、教育訓練給付は2018年から、妊娠、出産、育児などで教育訓練給付を受給できなかった場合、離職後最大20年まで受給可能となったが、2022年度以降は、行政情報の検索や申請がワンストップで行えるオンラインサービス（「マイナポータル」）を活用して、受給要件該当者に直接、通知するシステムを整備するとしている。

一方、就業ニーズの実現では、女性活躍推進に取り組む事業主を支援する両立支援等助成金の周知徹底を図るとともに、マザーズハローワーク等において、子育てしながら就職を希望する女性等に対して、子連れで来所しやすい環境を整備して、担当者制による就職支援、地方公共団体との連携による保育サービス情報の提供など、きめ細やかな再就職支援を行うとしている。

地方での女性活躍の取り組みも

地域における女性活躍の推進は、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すもので、地域の実情に応じた取り組みを一層推進することが重要だとしている。

取り組むべき事項として、女性活躍推進法に基づく協議会等を活用して継続就業を支援する取り組みへの財政支援、女性の新規就業等を後押しする官民連携型の都道府県プラットフォームの設置と活用促進、地域コミュニティによる支え合いや職住育接近のまちづくりなど、地方公共団体における女性活躍に資する取り組みの推進を挙げている。

あらゆる分野で女性の参画拡大と人材育成を進める

女性役員候補者の育成に加え、政治、司法、行政など、あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成が重要だとしている。

重点方針には、女性の政治参画の状況や環境整備に関する実態調査・情報提供、理工系女性人材の育成や女性研究者の活躍促進、企業における女性役員の登用状況の周知や情報開示の促進等が盛り込まれている。

社会インフラや制度面の基盤を整備

三つ目の柱として掲げる、「女性活躍のための基盤整備」では、子育てや介護といった社会インフラ基盤の整備、社会制度や慣行といった制度面の基盤整備が極めて重要であることを強調する。また、分野横断的な価値として、あらゆる取り組みに、男女共同参画・女性活躍の視点を確保し、施策に反映することが必要だとしている。

具体的な基盤整備としては、以下の4項目を挙げている。①国際的な協調・貢献（国際会議における議論への参画と女性の参画拡大等）②子育て・介護基盤の整備（保育人材の確保や放課後児童クラブ等の拡充、「介護離職ゼロ」に向けた受け皿整備や介護休業等の定着促進）③性別にとらわれず多様な選択を可能とするための意識改革、理解の促進（学校教育段階から男女共同参画意識の醸成を図る教育プログラムの開発や性別役割分担意識の解消に向けた広報の在り方の検討）④女性活躍の視点に立った制度等の整備（配偶者控除や配偶者手当など働く女性の意欲を阻害しない制度等の在り方の検討）。

（調査部）