

平成25年度 文部科学省女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
秋田大学「架橋型ソーシャルキャピタルの形成による女性研究者支援」

平成25年度 秋田大学

男女共同参画 推進フォーラム

秋田大学男女共同参画推進室



目 次

◆はじめに.....	1
◆ポスター・プログラム.....	2
◆講演：「女性活躍の促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」.....	3
講師：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 均等業務指導室長 安藤英樹氏	
◆質疑・応答.....	18
◆アンケート.....	21

はじめに

秋田大学の男女共同参画にかかわる取組は、男女共同参画推進室が開設された平成21年度に、文部科学省科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業に「秋田大学『大学間連携と女性研究者支援in秋田』」が採択されたことで大きく進展しました。事業終了後の平成24年度は大学の経費により事業を発展的に継続し、女性教員比率の向上、全教職員を対象とする両立支援に取り組んでまいりました。

本年度、文部科学省の新規事業である女性研究者研究活動支援事業（拠点型）に採択され、「架橋型ソーシャルキャピタルの形成による女性研究者支援」を実施いたします。この事業では、これまでの取組の成果をもとに、秋田県内高等教育機関・研究機関、企業、自治体等が連携して5つの架橋によるソーシャルキャピタルを形成し、秋田県内の女性研究者に対して、より柔軟で多様な支援を目指してまいります。

本フォーラムでは、厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 均等業務指導室長の安藤英樹氏より、人口減少下における働く場を取り巻く状況、国の施策と今後の方向性などについて、諸外国との比較検討もふくめ、ご講演いただきました。

自らが選択するワーク・ライフ・バランスのもとで仕事に邁進できる体制をつくることから始まり、ワークかライフかを選ぶ必要がない風土を醸成するためには何が必要なのか。少子高齢化が著しい秋田県で女性の活躍できる環境を整備することは急務と思われれます。

本活動紹介書には安藤氏の講演内容と質疑応答を収めました。ご一読いただければ幸甚でございます。

平成26年3月

秋田大学学長補佐（男女共同参画担当）

渡 部 育 子



平成25年度 秋田大学 男女共同参画推進フォーラム



働きやすい職場環境の実現をめざして、今年も秋田大学男女共同参画推進フォーラムを開催します。

今回は、厚生労働省 雇用均等政策課 均等業務指導室長の安藤氏より、国の施策やその動向についてお話いただきます。



平成25年 **11月15日** **金**

場 所 **秋田大学60周年記念ホール**
〒010-8502 秋田市手形学園町1番1号

時 刻 **14:00～15:30**



定 員 **100名**(先着順)

PROGRAM プログラム

14:00～14:10 開会挨拶 吉村 昇 (秋田大学長)


14:10～15:00 講演 **「女性活躍の促進と
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」**

講師 **安藤 英樹氏**

(厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 均等業務指導室長)

15:00～15:20 質疑応答

15:20～15:30 閉会挨拶 池村 好道 (秋田大学男女共同参画等担当副学長)



お問い合わせ

秋田大学男女共同参画推進室 **coloconi**
TEL 018-889-2260 FAX 018-889-3186
E-mail sankaku2@jimmu.akita-u.ac.jp



講演

「女性活躍の促進と ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」

講師：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 均等業務指導室長
安藤英樹氏



厚生労働省の安藤でございます。

まず私の肩書ですが、皆さん「長いな」と感じられたと思います。

厚生労働省雇用均等・児童家庭局というのは、労働省の女性局と厚生省の児童家庭局というのが統合してできた局です。私が所属しております雇用均等政策課というのは、ご覧になられた方もいらっしゃるかもしれませんが、随分前に「プロジェクトX」(※)で男女雇用機会均等法ができるまでが特集されていましたが、その均等法を扱っている課です。均等業務指導室というのは、昔で言うと婦人少年室、今ですと労働局の雇用均等室という所の業務の指導をしております。47都道府県に雇用均等室がございますので、そこのお世話などをしております。

実際に仕事は何をしているかという、例えば男女雇用機会均等法のセクハラ対策などを毎日やっているのかという、そういう訳ではありません。実はそういう業務は私の業務の内の10%にも満たなくて、ほとんどが、例えば男女雇用機会均等法の見直しといった仕事や、これからも触れたいと思いますけれども、次世代育成支援対策推進法の見直しといったような制度の見直しのお手伝いです。また、こうした仕事に加えて、民間企業の皆様のもとに出向き、「是非女性を活用して下さい」というような営業活動をしてお

ります。私も民間企業へ出向き、女性の活躍促進をお願いする営業活動をしております。

前置きが少し長くなりましたけれども、本日お話したい項目は三点あります。一点目は働く女性の現状ということで、今の日本の働く女性の状況というのはどうなっているのかということ、まずお話したいと思います。

二点目では、国の施策や今後の方向性についてお話したいと思います。安倍内閣総理大臣のお話などをしたいと思います。

その上で、最後の三点目では、まとめとして、秋田大学とここに来ていただいている秋田県の皆さんへのお願いというような形で締めさせていただきたいと思っています。

※「プロジェクトX」は2000年～2005年まで放送されたNHKのドキュメンタリー番組。文中の特集は、2000年12月19日放送 第34回「女たちの10年戦争」

本日の内容

- 1 人口減少下における働く場を取り巻く状況(働く女性の現状)
- 2 国の施策と今後の方向性
- 3 秋田の皆さんや秋田大学にお願いしたいこと





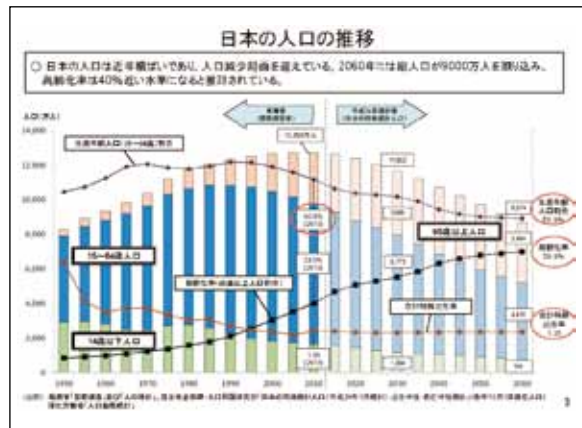
では最初のスライドをご覧ください。スライドにマークやキャラクターが並んでいますが、私も実は二つバッジを付けています。一つは「オレンジリボン」という子ども虐待防止のバッジです。もう一つは小さくて見えないと思いますが、「ポジティブ・アクション」のバッジで「女性活躍促進をしてくださいね」というシンボルマークの「きらら」マークです。

厚生労働省はリボンやマークの数が非常に多いのですが、是非今日皆さんに覚えていただきたいのは、このスライドの真ん中の「くるみん」マーク、これは是非覚えておいていただきたいと思います。これは次世代育成支援対策ということで、仕事と家庭の両立に熱心な子育て応援企業に与えられるマークです。

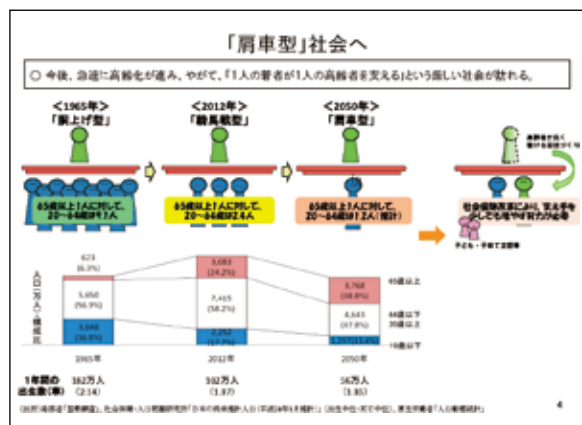
もし今後就職をされる際は、このマークを取得している企業というのを一つの目安にしていきたいと思います。このマークを取得している企業であれば、まず安心して育児休業を取ることができるし、仕事と家庭の両立を応援する企業なのだとすることを、今日は覚えていただければと思います。

では一点目の働く女性の現状です。いつも「日本は少子高齢化」と言っていますが、確かに少子高齢化の状況です。また、

人口も減っています。

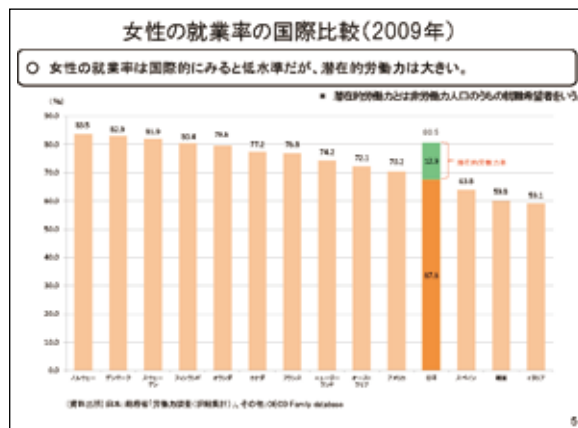


このスライドの表の真ん中の青い部分が15歳から64歳人口ということで、直近の2010年はこの年齢層がだいたい全人口の6割います。それが2060年にはこの比率が5割になります。これは全人口に占める高齢者の比率が高いということと赤ちゃんの出生数が少ないので、このようなことになってしまう訳です。また高齢化ということで、日本の人口の4割が65歳以上になります。ちなみにこのスライドで示しているデータは、合計特殊出生率が1.35である場合に、こうなりますという数字です。つまり、合計特殊出生率ももっと下がるようなことになってしまうと、もっと少子高齢化が進んでしまうということです。ですので、少子化対策というのが非常に重要な政策課題であるということが実感していただけると思います。



その次のスライドです。高度経済成長期の1965年、昭和40年には「胴上げ型」とスライドにあるように65歳一人に対して9.1人で支えていました。それが徐々に支える側が減ってきて、2012年は「騎馬戦型」とスライドにありますけれども、一人の高齢者を2.4人で支えている状況です。それが2050年になると、今度は「肩車型」、1.2人で支えているという形になっています。ですから、高齢者が長く働くことのできる環境づくりや支え手を少しでも増やす努力が必要ということなのです。「全員参加社会」と言われています。女性であり、高齢者であり、障害者であり、働き手になり得る人を増やして、全員で参加して社会を支えていかないと社会自体が成り立っていかないというような状況になっていきます。

その次のグラフです。ここで女性の就業率の話をしていただきます。



就業率とは人口の中で働いている人の割合ですが、諸外国と比べて日本は非常に低いです。デンマークやスウェーデンなどの北欧諸国は「女性が働きやすい」というようなことで語られることが多いと思いますが、実際にデータ上でも8割を超えています。しかし、日本は残念ながら7割弱しかないという状況です。ただ、「潜在的労働力率」というものがあります。この「潜在的労働力率」と

いうのは難しい言葉ですが、非労働力人口の内の就職希望者のことを言います。「非労働力人口」というのは、専業主婦の方のように現在働いていない方ということです。この「潜在的労働力率」と実際の就業率を合わせると、日本の女性の就業率は、北欧のスウェーデンやデンマークといったようなところと肩を並べるぐらいにあるという状況です。

そして、もう一つ皆さんに、国際比較の表を見ていただきたいと思います。

HDI (人間開発指数)			GII (ジェンダー平等指数)			GGI (ジェンダー・ギャップ指数)		
10位/187か国			21位/148か国			101位/135か国		
順位	国名	指標値	順位	国名	指標値	順位	国名	指標値
1	ノルウェー	0.950	1	オランダ	0.860	1	アイスランド	0.864
2	オーストラリア	0.848	2	スウェーデン	0.850	2	フィンランド	0.840
3	韓国	0.837	3	スイス	0.807	3	ノルウェー	0.840
4	オランダ	0.831	4	デンマーク	0.801	4	スウェーデン	0.818
5	ドイツ	0.829	5	ポルトガル	0.800	5	アイスランド	0.794
6	ニュージーランド	0.818	6	ドイツ	0.798	6	ニュージーランド	0.780
7	アイスランド	0.816	7	フィンランド	0.797	7	デンマーク	0.778
8	スウェーデン	0.816	8	スロベニア	0.796	8	フィンランド	0.778
9	スイス	0.813	9	アイスランド	0.795	9	アイスランド	0.778
10	日本	0.812	21	日本	0.741	101	日本	0.662

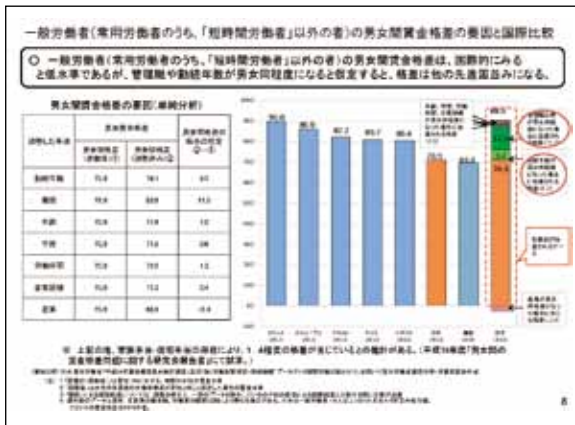
まず皆さんからすると左手の表ですが、日本が10位になっていると思います。これは何の表かというとな女性の平均寿命や医療水準などを加味すると、日本というのは世界で10位です。その隣の日本が21位になっている表は何かというと、妊産婦の死亡率や女性が中等教育以上の教育を受けている比率、大学へ進学している女性の比率などを加味したものです。皆さんからみて右側の表は何かというと、女性が働いている状況や社会的な地位などを加味したもので、日本は諸外国と比較すると101位という結果です。ご承知の通り、世界というのは150カ国ぐらいあったと思いますので、日本は後ろから数えた方が早いという状況です。

そうしたデータを裏付けるのが、次のグラフです。

これは「男女間賃金格差」と言いますがわ



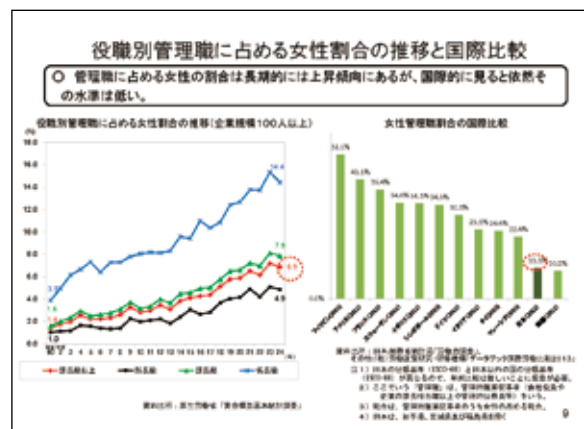
かりやすく言えば、平均で見た場合に男性が賃金を100万円もらっているのに対して女性がいくらもらっているのかというものです。直近のデータでは、男性が100万円もらっているのに対し女性は70.9万円となっています。女性の労働者はパートタイム労働の方や派遣労働者の割合が高いので、そうした要素を取り除いて、正社員・正規の職員のデータだけで男女間を比べても、男性は100万円もらうのに対して、女性は73万円となっています。



次に諸外国との比較を見ていただきたいと思います。北欧は女性の活躍が進んでいるという話をいろんな所で聞かれています。男女間賃金格差の格差が一番小さいのはフランスです。ただ、フランスでも賃金上の男女間格差がまだあって、男性の賃金が100に対して女性は91といった状況です。女性の活躍が進んでいると言われるス

ウェーデンでも86、日本はというと70という状況です。ちなみに隣の韓国が69ぐらいという状況です。なぜこういうことが起きているのかというと、グラフの一番右側を見ていただきたいのですが、いろいろな要因、女性の管理職比率が男性よりも少ないだとか、勤続年数が男性より短いだとかという要因があります。後程触れますが、女性管理職は少ないです。また、女性は出産や育児で辞められる方が多いと思うので、平均勤続年数は男性と比べて統計上短くなります。緑色の部分ですけれども、男女の管理職比率が同じになれば、11ポイント改善されます。そして、勤続年数が男女同程度だったら、5.2ポイント改善します。つまり女性の管理職の比率と平均勤続年数が男性と同じになれば、それだけで約16ポイント分の賃金格差が改善するということになります。16ポイント改善されると今70ですから、スウェーデンと並ぶ形になります。

先程から女性の管理職が少ないという話をしていますが、今の日本の女性管理職の比率の現状を表したものが次のグラフになります。



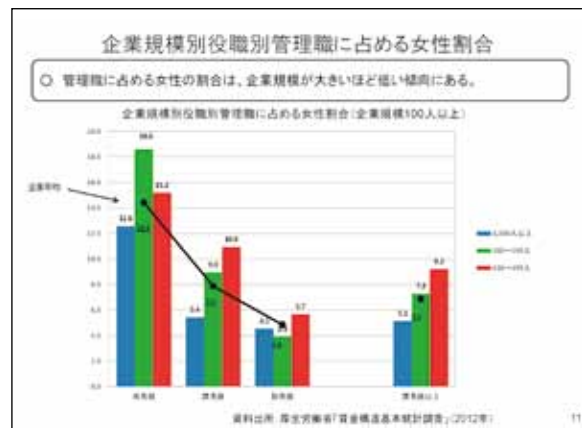
左側のグラフで赤の部分は課長級以上の管理職の比率を示したものです。これで見ると、課長級以上の管理職が100人いるとした

場合、女性は6.9人しかいない。違う統計になりますが、右側のグラフでは諸外国との比較を示しています。この統計では、日本の管理職100人の内女性は11人という状態になっています。フィリピンでは女性の管理職は全体の5割以上います。アメリカでは管理職100人中43人女性がいますし、フランスでも約4割というような状況で、日本はどう見ても下から数えた方がここでも早いということになります。また、最近、韓国は頑張っていて、2000年の時点で韓国は女性の管理職比率が約5%だったのが、約10年で倍以上に伸ばしています。この背景としては「女性の活躍を積極的にしましょう」ということで、女性登用の進んでいない企業に対して、計画を策定することを法律で義務づけており、日本はすぐにでも韓国に追い越されるかもしれないという状況になっています。

次のグラフですが、今度は企業などの役員に占める女性の比率を表しています。こちらのグラフでも日本は非常に低い割合で、下から数えた方が早いという状況です。



その次のスライドを見て頂きたいと思います。これは企業規模別・役職別に管理職に占める女性の割合をお示ししたグラフです。日本の場合、管理職は従業員数何千人というような大企業に多いと思われています。そ



ここで、当然、管理職の数が多い大企業の方が女性の活躍は進んでいるのではないかと思われがちですが、実はそうではないのです。一番右側の課長級以上の部分を見ていただきたいのですが、青い色で示している従業員数が1,000人以上の大企業というのは女性の管理職の比率が低いという結果です。1,000人以上の大企業ですと、100人の管理職数に対して5.1人しか女性がいない。しかしながら、中小企業で、赤い色で示している従業員数が100人から499人の所は、100人の管理職の内、女性が9.5人という形で倍以上、という現状があります。



これは役員についても同じことが言えて、日本の役員を企業規模別に見た場合、5,000人以上の大企業というのが非常に低くて、これに対して10人から29人の規模が小さい企業では2割以上ということで、実際には中小企業で女性が活躍しているという現状があ

ります。そもそもなぜ女性の管理職が少ないのか、もしくは全くいないのかということについては次のデータになります。



それを見ると、一つは「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」という回答が一番多くて54.2%、その次が「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」というのが22.2%、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」というのが19.6%となっています。その一方で、「女性が希望しない」という回答もあります。これはよく言われることですが、実際に女性が男性を押し出してまで管理職になりたがらない、リーダーをやりたがらないというのが俗説的に言われていますが、そうした傾向はデータにもでてきます。つまりこうした結果をみると、なぜ女性の管理職はいないのか、女性の賃金が男性と比べて低いのかといった理由は、どうも女性が継続的に働いていないというところに原因があるのではないかとすることに辿りつくことができるかと思えます。

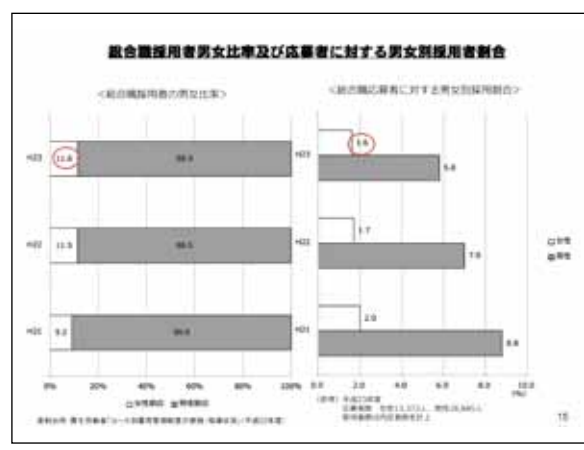
次のスライドで、男女別の勤続年数を平均的なデータで見えます。

左側の表は、勤続年数が10年から14年の労働者は何割というように、割合で示してい



るグラフなので、ちょっと見づらいと思いますが、端的にわかりやすいのが右側の折れ線のグラフだと思えます。右側のグラフを見ると男性は平均して13.2年勤めています。でも女性は平均で8.9年しか勤めていない。昭和60年のデータを見ると、男性が11.9年で女性が6.8年なので、この間の乖離というのは少しずつ縮んできているのですが、それでもこのようにデータでみると、女性の方が、勤続年数が短いということを確認できると思えます。

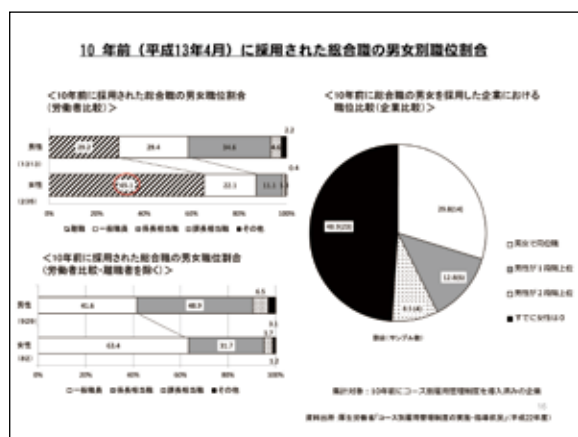
もう一つ、これに続けて次のデータを皆さんにお見せしたいと思います。



このデータは、「総合職」「一般職」というコース別雇用管理を行っている企業における総合職採用者の男女比および応募者に対する男女別の採用者割合を示したものです。コース別雇用管理を採用している企業で管

理職になるといって、総合職で入社もしくは総合職にコースを転換しないと管理職になりづらい現状があります。総合職で採用になっている男女比率というのを見ると、平成23年度のデータでは女性は11.6%しかいない。これはどういうことかと言うと、仮にこの人達が入社以降、一人も辞めずにこの割合をずっと維持をして、それぞれ係長、課長、部長という形で昇っていても、女性は11.6%しかいないということです。もう一つ、右側のグラフがありますが、少し見づらいと思いますけれども、わかりやすく言うと総合職に応募してきた男性100人の内で採用になったのが5.8人、女性が100人応募してきた場合は、実は採用になるのは1.6人しかいません。つまり男性の場合は倍率でいうとだいたい20倍ぐらいです。女性の場合は倍率が100倍になっているという状況があるのです。

次のスライドですが、このグラフは、平成13年4月に採用された総合職の男女別の割合をお示したものです。



平成13年4月に採用になった総合職の方が10年後どうなっているかというのを示しているグラフなのですが、女性は65%の方が辞めておられます。なぜ辞めたのかということについては、アンケート調査で聞いていないので、企業へのヒアリングの結果などから補足するしかありませんが、大きな理由が

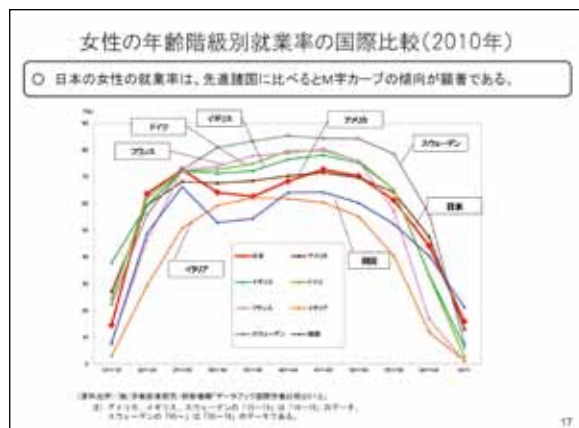
二つ挙げられます。一つ目は結婚、出産で辞めたというケース。二つ目は、配偶者、つまり夫の転勤についていくために、例えば夫が海外に転勤になったので付いていくから辞めるというようなことが多いようです。それと、これから本格的に問題になると思うのですが、介護の問題があると思います。親の介護を面倒見ないといけないというような状況もあるかなということです。

右側の円グラフですが、総合職女性が同期入社男性と比べてどういう状況で働いているか、採用10年後に男性の方が係長であれば女性の方も係長（もしくは一般社員、課長）ですかというような形で聞いています。実は48.9%の企業においては「もうすでにうちの会社では総合職の女性は辞めてしまっています」という回答でした。

ここで脱線したお話をさせていただきたいと思います。厚生労働省の現在の事務方のトップは、村木厚子という女性です。今、女性の活躍はとても話題になっています。大手新聞社でも女性の社会参画を応援するようなプロジェクトや特集があるなど、いろいろと盛り上がっています。しかし、女性のトップを出すということは組織として長期的な人材育成の取組の結果であって、一過性の取り組みではなくて、継続的な取り組みが必要な分野であるということ、是非皆さんにご理解いただければと思っております。役所というのは年功序列の世界です。「入省年次」というのがあって、入省年次で、何年目に係長になって、何年目に補佐になって、何年目に室長になって、何年目に課長になるというのが何となく見えている世界です。入省の年次で決まる世界です。今回、村木さんが次官になったのは次官としての適任の入省年次の中で、村木さんという人が一番相応しいか

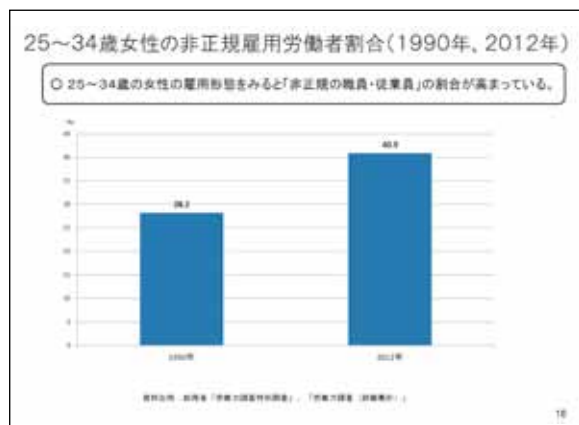
ら次官になったのです。それはなぜ彼女が相応しかったのかというと、「女性だったから」ではありません。男性と同じような仕事を経験して、同じように仕事をやってきて、それが評価されたから事務次官に昇進されたのです。決して下駄を履かせてということではないのです。このように女性の活躍で、女性の管理職を輩出するというのは非常に息の長い取り組みなのだということをご理解賜ればと思います。

次のスライドですが、日本では女性が出産で辞めてしまうことが多いので、女性の年齢別就業率はいわゆるM字型となっています。



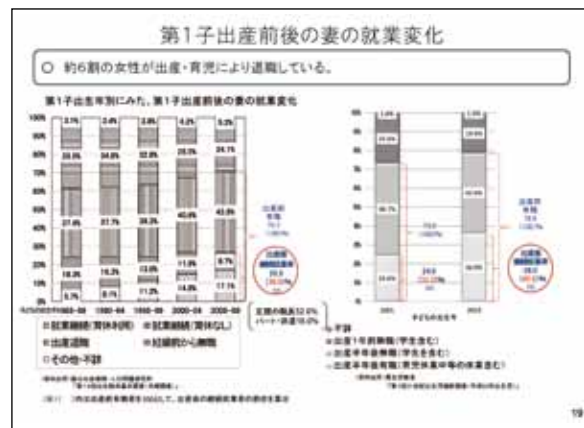
赤い線が日本の女性の就業率を表していますがけれども、30歳から39歳までの30歳代の部分が、低くなっています。

そして、もう一つ見ていただきたいのが、次のスライドになります。このグラフは数年



前リーマンショックの時に「派遣切り」などの言葉が流行りましたがけれども、実際にこの年齢層、25歳から34歳までの非正規労働者が非常に増えていることを示しています。

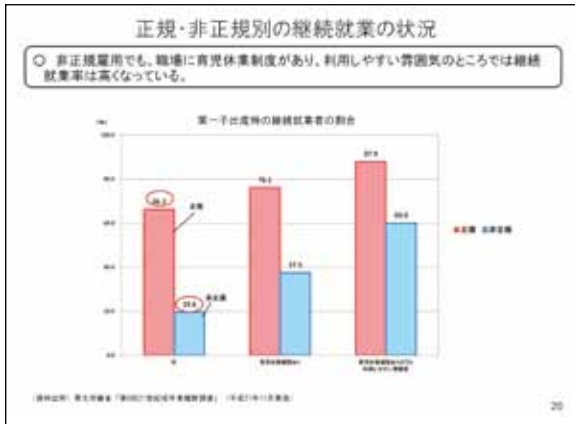
そのことを頭に入れていただいた上で、第一子の出産を境に、6割の女性が仕事を辞めるということはよくお聞きになられるかと思いますが、そのデータを示しているのが次のグラフになります。



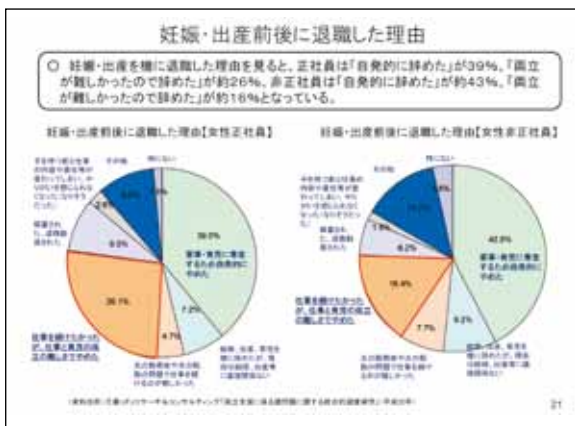
このグラフの縦縞で示している部分より上の横縞の部分と白い部分は、第一子出産時に無職の方、つまりもともと仕事をしていない方です。それより下の部分が、第一子出産前から仕事をしていた方です。仕事をしていた方のうち、出産後に仕事を辞めた方が、この縦縞で示している部分の率になっています。仕事を継続しているという方の割合が、この赤丸で囲んでいる「出産後継続就業率」です。これがこのグラフで見ると、赤字で書いているように38%という数値になっています。それは違う調査で見ても同じようなことが言えます。右側のグラフですが、同じような状況です。

次のスライドです。

先程女性の非正規労働者の方が増えているという話をしました。このグラフでみると一目瞭然ですが、正規労働者の方と非正規



労働者の方の継続就業の状況をみた場合、正規労働者の方の6割は出産後も仕事を継続しています。非正規労働者の方は2割しか継続していないという状況があります。正規労働者では、育児休業などの利用が進んでいるという状況です。現在、法律上では一定の要件を定めて、期間労働者の方でも育児休業を取ることができますが、現実問題としては非正規労働者の場合、2割しか女性は出産後に就業が継続できていません。その次のスライドですが、これが正社員と非正社員で、なぜ出産前後で退職したのかという理由をグラフ化したものです。



正社員の方、非正社員の方の双方で最も多い回答は、どちらも「仕事を続けたかったけれども、仕事と育児の両立の難しさと辞めた」という理由です。また、残念ながら、「解雇された」、「退職勧奨された」というのが正社員だと9%、非正規社員でも6.2%という

状況もあります。

それでは、なぜ両立が難しかったのかという理由が次のグラフになります。



「勤務時間が合いそうもなかった、合わなかった」「職場に両立を支援する雰囲気がなかった」という回答が圧倒的に多いということです。赤い色で示しているのが非正規社員ですが、「育児休業が取れそうもなかった」「保育園に子供が預けられそうもなかった」というのが、非正規社員では非常に高くなっています。

子育てをしながら働くために必要なことについてのアンケート調査の結果を、グラフでお示しているのが、次のスライドです。



「子育てをしながらでも働き続けられる制度や職場環境」という回答が多い状況になっています。

でに30%の女性管理職を登用するという目標を目指して、まずは上場企業において、役員に一人、女性を登用して下さい。それに続くように管理職の登用も進めてください」ということです。それに合わせて、スライドの下にあります「待機児童解消加速化プラン」という形で、少しでも待機児童が早く解消できるように政府としても実施していくということをプランとして打ち出しています。

その次のスライドですが、女性が働くことができるように、子供が3歳になるまでは育児休業や短時間勤務を取得したい男女が、取得しやすいような職場環境を整備して下さいということも併せて要請をしています。



6月に「日本再興戦略JAPAN is back」というものを作っていますが、その中でも女性の活躍ということが取り上げられています。

日本再興戦略の中で、「女性の労働参加の拡大や、経営への参加の促進は、これまで以上に多様な価値観を取り込む新たなサービス・製品の創出を促進し、社会全体に活力をもたらすほかに、家庭の単位で見ても、ダブルインカムが実現されることで、家計所得と購買力が増大し、景気的好循環が動き出し、豊かさが実感できるようになる」としています。つまり、働きたいという女性が困っているから、かわいそうだから手助けをしましょうということではなく、経済対策の観点から

女性の登用は必要だということを言っています。こうした観点は今までの政策の発想とは180度変わるぐらいのことだろうと思っております。女性の活躍促進ということで、インセンティブの付与やライフステージに応じた活躍支援を実施していきますといったことが具体的な内容として盛り込まれています。

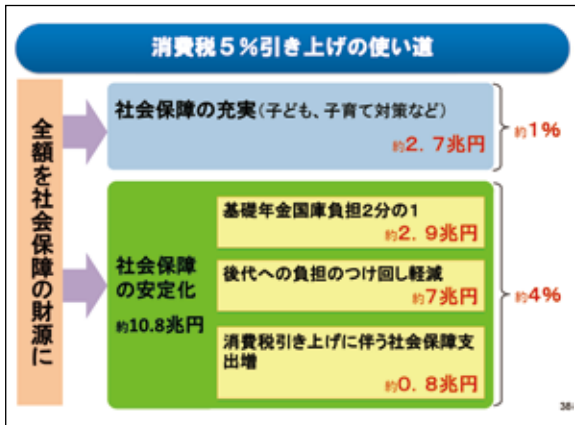
こうした指摘を踏まえて、厚生労働省では、男女の雇用機会均等対策をしっかりと行っていくということとともに、仕事と家庭の両立等をしっかりと取り組んでいくこととしております。

雇用均等行政の施策と今後の方向性(全体像)	
男女雇用機会均等対策 ○男女雇用機会均等法の履行確保 ○ポジティブ・アクションの促進 ★「今後の男女雇用機会均等対策について」(報告)に基づく省令等の改正	仕事と家庭の両立支援対策 ○育児・介護休業法・次世代法の履行確保 ○男女とも仕事と家庭を両立できる職場環境の整備 ★「くるみん税制の延長・拡充の検討」 ★次世代法の延長の検討
パートタイム労働対策 ○パートタイム労働法の履行確保 ○パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に取り組む事業主への支援 ★「今後のパートタイム労働対策について」(平成24年8月21日閣議)を受けた対応(改正パート法附則第7条に基づく検討を進めた対応)	
保育施策 ○待機児童解消加速化プランの着実な実施 ○子ども・子育て支援新制度の円滑な施行に向けた検討	

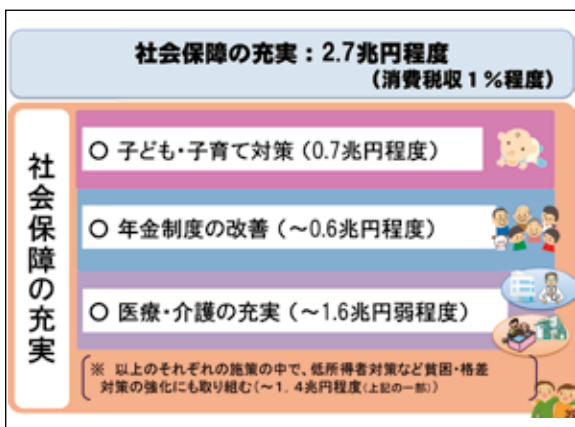
“くるみん”マークを決めている法律が平成26年度に失効することになっておりまして、来年の通常国会に延長の法案を出すということ、そしてインセンティブの問題や税制の拡充の検討などを行っていきたくと思っています。また、パートタイム労働対策も、法改正をすることとしています。それから保育施策ということについても待機児童解消加速化プランの着実な実施などについて一生懸命やっていきたいと考えております。

次に消費税の話をさせていただきたいと思えます。

アンケート調査等をすれば、「消費税は上げない方がいい」と回答される方が多いと思います。皆さんにとっては、税金は少しでも



安い方がいいに決まっていると思います。今後消費税率を5%上げていくということになっていて、来年の平成26年4月には3%アップして消費税率が8%に上がることとなっています。この消費税のアップした分の使い道ですけれども、全額が社会保障の財源になります。社会保障の中には子育て対策も含まれています。社会保障の予算は、だいたい医療と年金が大きなウエイトを占めます。医療と年金というのは誰が使うお金かといいますと、病気の方、つまり疾病率の高い高齢者が多くなり、年金も多くが高齢者のためのものです。つまり社会保障費というのは子育てのために使われるというより、比較的高齢者の方に配分するという形になっています。今回は「子育て対策にもきちんと財源を充てていきます」となっています。今後の消費税の使い道についても是非皆さんに知っておいていただきたいと思っています。



こうした財源を使って、待機児童解消加速化プランを進めていくということになります。今まで政府は「平成31年度までには待機児童を必ず0にします」と頑張ってきました。



それでも現実問題としては、自分の子どもが保育所に入れなかったら、「もう少し早くやれよ」となる。そのジレンマが正に杉並区の話だと思いますけれども、それをこうした財源があることによって、2年間前倒しすることができます。私たち厚生労働省も待機児童を出したい訳ではありません。保育所を整備したいのです。でもお金がないとできません。お金がないと政府の施策は進めるができません。この消費税というのは社会保障にとって非常に重要なものであるということ。是非皆さんに今日覚えていただければというふうに思います。

最後に秋田の皆さんや秋田大学へお願いしたいことについてお話します。私ども厚生労働省では「女性の活躍促進」を「ポジティブ・アクション」と言っております。

企業に聞くと「ダイバーシティ」や「CSRの推進」という言い方をしていますが、ダイバーシティやCSR推進に取り組まれている企業は、社会が多様になっていく中で「女性ならではの」という視点を経営に活かしていきたいという期待が考え方の基礎にあ

① ポジティブ・アクション（女性の活躍促進の取組）の実践

- ・ ポジティブ・アクション情報サイト「ポジティブ・アクション応援サイト」「女性の活躍促進宣言コーナー」への登録のお願い
女子学生皆さんには企業研究の材料として活用を！
- ・ 女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦
平成27年度までに 全国21000社 に訪問予定
～ 秋田労働局からもお伺いしています。
労働局長自らのトップセールスもしています ～

② 女性人材の輩出

- ・ 「リケジョ」(理系女子)の養成
- ・ 「リケジョ」という生き方を見据えた進路教育

44

るような気がします。日本の女性の置かれている現状はまだ様々な部分で不十分な所があるというのが現実としてあるかと思えます。国としても制度だけではなくて、ソフト的な手法で個別企業に女性活躍促進を働きかけるということをやっております、平成27年度までに全国21,000社を回る予定としております。これは厚生労働省の本省だけではなくて、全国、都道府県ごとに47の労働局ございますので、都道府県の労働局長・労働局職員が個別企業にお伺いさせていただいております。ちなみに、秋田労働局長にも自らトップセールスしていただいております。今年に入って確か9件行っているというふうに聞いております。そういう形で頑張っております。

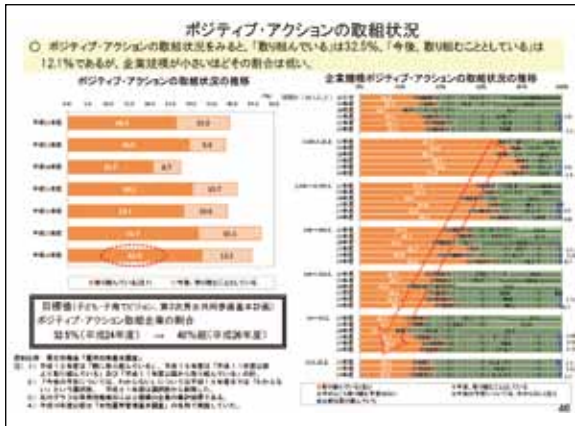
最後に秋田大学にお願いしたいことは、やはり「リケジョ（理系女子）の養成」です。この「リケジョ」という言葉は最近流行っていますが、秋田大学の特色は、先程吉村学長とお話させていただきましたが、鉱山学部があったということで、それは大きなノウハウの蓄積だと思えます。これはたぶん他の大学にないナンバー1、オンリー1の売りだと思えます。そういう特色のある大学であるからこそ是非お願いしたいということ、それからもう一つお願いしたいことが進路教育です。

秋田大学は教育文化学部がありますので、将来秋田の子どもたちを教える先生たちを教育するという立場にあります。そういった秋田大学で学んだ先生たちに小学生、中学生の時から、「リケジョ」という生き方があるということ、また、今日お話ししましたように女性の活躍の在り方についても是非教えていただきたいというふうに思っております。

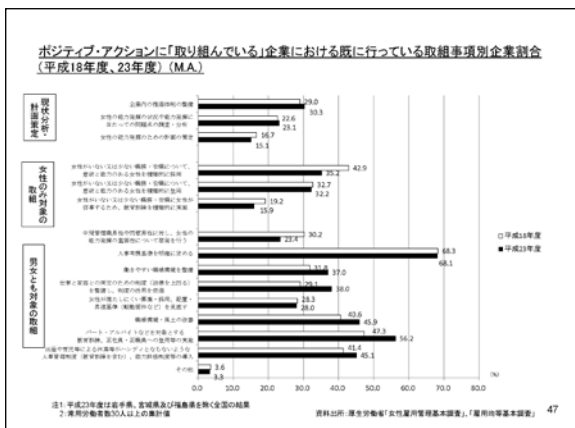
時間も来たようなので、最後の部分のスライドを説明して終わりにしたいと思います。

「ポジティブ・アクション」とはそもそも何なのかと言うと、わかりやすく言うと「女性を積極的に登用してください」ということです。例えば、女性のみを対象にした女性に有利な取り組みというものもありますが、人事考課基準が見えていないので、結果として女性が差別されているという例もあります。そこで、人事考課基準の「見える化」をする、それから女性にしかできない出産などのライフイベントに対応した制度を作ってくださいといったような取り組みをお願いしたいと思います。ちなみに日本の企業の中で、現在ポジティブ・アクション、つまり女性の活躍に取り組んでおられる企業は全体の3割以上あります。

スライドで示しておりますが12.1%は今後



取り組むこととしているということで、是非この裾野を広げていきたいというのが我々の願いでございます。



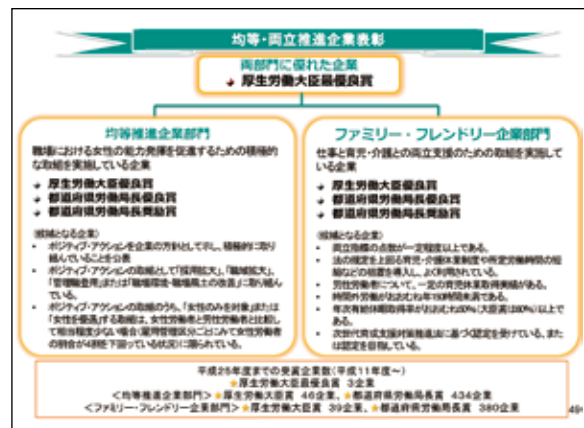
ポジティブ・アクションの関係で申しますと、前のスライドですが、実際に取り組んでいる民間企業はどういうふうに取り組んでいるかということ、やはり人事考課基準を明確にするというようなこと、それからパートやアルバイトなど比較的女性が多い職種について正社員登用などを実施するというようなことがあります。

次のスライドで厚生労働省の「ポジティブ・アクションポータルサイト」についてご紹介しております。是非ご覧になっていただければと思います。

それから私も表彰制度を設けております。「均等・両立推進企業表彰」というもので、いわゆる男女雇用機会均等やポジティブ・アクションに積極的な企業、それから子育てや



介護に優しい企業という両面において企業を表彰しております。



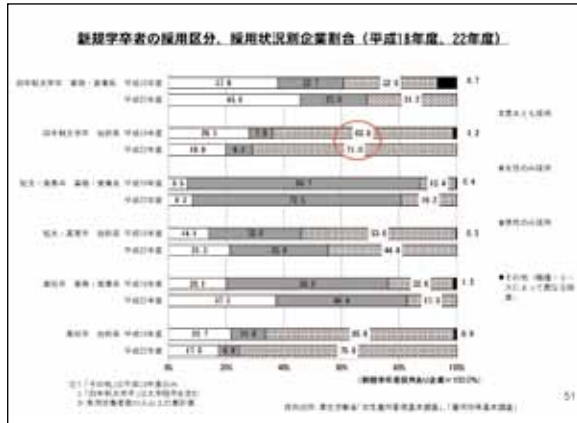
秋田県内の受賞企業ですが、実は秋田大学は昨年「均等・両立推進企業表彰」、女性活躍の方で表彰されています。

均等・両立推進企業表彰の受賞企業【秋田県】	
【均等推進企業部門】 イトワ【平成12年度・労働局長賞】 秋田研商元【平成13年度・労働局長賞】 タニタ秋田【平成14年度・労働局長賞】 マックスリユ東北【平成15年度・労働局長賞(奨励賞)】 ミナミ病院【平成15年度・労働局長賞(奨励賞)】 横手建設【平成23年度・労働局長賞(奨励賞)】 秋田大学【平成24年度・労働局長賞(奨励賞)】 北都銀行【平成25年度・労働局長賞(奨励賞)】	【両立推進企業部門】 秋田情報電子工業【平成11年度・労働大臣賞力賞】 秋田岩田印刷【平成12年度・労働局長賞】 大志テ【平成23年度・厚生労働大臣賞力賞】 特殊工作・秋田印刷製紙【平成15年度・労働局長賞】 タニタ秋田【平成17年度・労働局長賞】 ジーエムジャパン【平成18年度・労働局長賞】

是非こちらの方でも引き続き頑張りたいと思いますし、労働局長賞の上に厚生労働大臣賞がありますので、是非そこを目指していただければと思っております。

次のスライドですが、新規学卒者の中で、

4年生大学卒で技術系の職種を募集する際に、現在「男女不問で採用してくださいよ」というふうになっていますが、結果として男性のみ採用というのが技術系は7割あります。



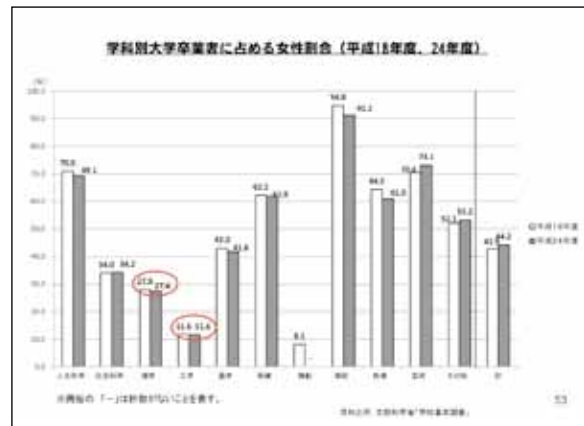
企業の方にいろいろとお話すると、「いい理系女子を取りたい」とおっしゃいます。「今は実は理系女子の取り合いなんだ」ともよくおっしゃられます。そういう状況もあるので、是非秋田大学には「リケジョを増やす」ことも進めていただきたいと思います。

次のスライドです。実際の職場の方ですが、研究開発設計の部門では男性のみが配置されている職場が、まだ4割弱あるという状況です。



営業職に女性を配置しないということが多かったのですが、営業の方は、数値はそれほど変わっていないのですが、研究・開発・設計の部門だけは男性のみが増えてしまっていて、不思議な状況になっています。

先生方はご存じだと思いますけれども、理系の女性の割合は医学部なども含めて非常に少ないと思います。



学科	調査年度 (平成)	進学者を除いた就職率		進学率	
		男性	女性	男性	女性
		合計	18年3月卒: 75.0, 24年3月卒: 73.3	76.6, 78.0	15.4, 15.7
人文科学	18年3月卒: 63.4, 24年3月卒: 63.8	73.4, 73.1	7.7, 7.5	4.7, 4.7	
社会科学	18年3月卒: 73.3, 24年3月卒: 72.0	78.2, 77.9	3.6, 3.3	4.1, 3.2	
理学	18年3月卒: 74.9, 24年3月卒: 70.0	82.0, 79.6	44.8, 48.4	35.8, 35.8	
工学	18年3月卒: 67.4, 24年3月卒: 80.9	84.7, 81.0	32.8, 37.2	27.6, 31.3	
農学	18年3月卒: 81.6, 24年3月卒: 79.1	83.6, 81.3	30.0, 28.2	21.8, 20.4	
保健	18年3月卒: 71.3, 24年3月卒: 85.0	88.8, 83.5	13.9, 7.8	8.9, 4.6	
家政	18年3月卒: 70.4, 24年3月卒: 77.4	83.1, 81.8	9.5, 5.5	3.8, 2.8	
教育	18年3月卒: 65.4, 24年3月卒: 74.7	75.5, 83.6	11.8, 9.5	7.4, 5.9	
芸術	18年3月卒: 45.3, 24年3月卒: 48.2	51.7, 52.2	10.3, 10.7	9.9, 9.8	
その他	18年3月卒: 72.8, 24年3月卒: 69.8	74.1, 74.9	7.2, 9.7	5.9, 5.5	

最後に、女子学生が男子学生に比べて劣っているのかということですが、それに関して見ていただきたいのがこのグラフです。

平成24年3月卒業者については、人文科学、社会科学、理学、工学、農学、保健、家政、教育、芸術の各学科において就職率は全部女性が上回っています。女性の方は、男性よりもむしろ頑張っておられるのだと思います。是非そういう方を支えていただくよう、これからも女性政策の推進にご協力よろしくお願ひしたいということで、私の話は終わらせていただきたいと思います。

ありがとうございます。

質 疑 ・ 応 答

会場女性A) 非常にわかりやすいお話ありがとうございました。2点質問がございます。1点目は評価方法と言いますか、先程アンケートで管理職が少ない理由として、勤続の継続が少ないということだったのですが、それに該当するような問題で、例えば育休ですとか、短時間勤務を推進していくような、そういったことを利用することで逆に評価することが難しくなってしまうと、離職に繋がるといふケースがあると思います。

国の方では、ポジティブ・アクションを推進しておられますが、そういった評価制度について、休業者や短時間勤務をしている方をどういふふうに評価するか、そういう方への指導などは何かあるのでしょうか。

安藤氏) おっしゃられたお話は非常に大事なお指摘です。田村厚生労働大臣が言っておられたことなのですが、根本を見直す必要があると。女性が育児休業を取るとその休業期間中は仕事を休んでいるので、その期間は当然働いていない訳です。ですので、育児休業明けの時点の評価ができないというのはやむを得ない。ただ、その後、職場復帰して継続的に頑張っている女性が管理職に登用されていくというような環境は整備していかないといけないとおっしゃられています。ただ私達が肝に銘じておかないといけないのは、女性に下駄は履かせたくないということです。能力を適正に評価するというのは、女性だからということで評価することが、世の中で求められていることではないと考えています。

では、国としてどうするのかということ、まずは来年度の予算要求で、例えば育児休業を取得して、その後の短時間勤務などを含めてですけれども、そういった休業や休暇をとられた方に対して、休業等の取得後に企業でレベルアップのための研修を実施していただく場合の助成制度を新規で予算要求しております、そういった経済的なアプローチで企業にお願いできればと思います。

それからもう一つは、そういった形で頑張っておられる方をバックアップしていかないといけないと思っています。最近、「ロールモデル」や「メンター」というような単語を聞かれることがあろうかとも思いますが、育児休業や短時間勤務を経て、当然ながら、働いていないので、一瞬は遅れると思います。それはやむを得ない。でも、復帰後、頑張った女性というのを積極的にロールモデルという形で掘り起こして国としても提示していきたい。そういった事例を発展させていくということが重要だと考えております。女性に下駄を履かせるような人事評価となると世の中の理解も得られないですし、組織の中での納得を得られない。そういうアプローチではなくて、女性の頑張りをどのように担保していくのかということの後押しする施策を国としてできないかということで現在検討しております。

会場女性A) ありがとうございました。

もう一点は、学童保育に関してです。保育園に関しては、待機児童が少なくなったということで、私も後輩の先生たちの話からその

ように感じています。小学校に上がってから「小1の壁」とよく言われますが、秋田でも学童保育に入ることができない方の問題もあります。学童保育、最近は児童クラブと言っていますが、小学校は学区がありますので、やはり普段一緒にいる友達と同じ所に行くということが非常に重要ということで、なかなか行政も把握しきれていないようです。運営も親の会や企業だったりするので、秋田市もあまりこういった形で不足しているのか把握できていないという現状です。中学校・高等学校の受験のための塾通いなどでフルタイム勤務に戻れないという話も聞きますので、国としての小学校以降に関する支援というのをどのようにお考えか教えて頂ければと思います。

安藤氏) おっしゃられる通り、「小1の壁」という問題があります。厚労省でも「小1の壁」という問題があって、「放課後児童クラブ」など、そういったところの使い勝手をよくするというようなことを自治体をお願いしているという状況です。

ご指摘のような状況については厚労省も把握しておりますので、保育も含めて、こういった形で政策運営を行っていくことが最適なのかということで今後の宿題にさせていただきます。

会場男性A) こういう時代に子育てしたかったなと思います。僕は子育て世代は終わっていますけれども、現在の若い女性医師たちは、当然まだ若いので職階も低いですし、研究生ですとか、大学院生とかもいます。子育て世代には研究などのために、必ずしもフルタイムで安定した勤務形態というわけではありません。僕の手元にあるデータで少し古



いのかもかもしれませんが、保育所の基準では週4日以上働いていないと入れないということで、現在もそのような基準なのか、もしそうであるならば、今後改善されるのかということをお聞きしたいと思います。

安藤氏) 保育所の基準の話ですけれども、週4日週5日という具体的な基準に関しては秋田市の基準について現在私は把握していない状況なので、コメントは差し控えさせていただきます。

ただ、そのようなご意見があったということにつきましては、今後の改善に向けての貴重なご意見ということで関係課に報告させていただきます。

会場男性A) ご回答ありがとうございます。私自身、保育所に子供2人が入所しましたが、わりと保母さんが熱心で幼稚園よりもしっかりと教育をしてくれたという記憶があります。もう一つの質問は、女性が子供を出産した後に働きにくいという、精神的なバックグラウンドとしまして、「3歳児神話」というのがあったと思います。何かのホームページで、厚生労働省はそういうのは理論的にはないということを言っていました。まだまだ実際には子どもが3歳になるくらいまではお母さんが育てないといけないという

ようなところがあるのではないかと思います。その点厚生労働省としてアクションプランなどではっきりと表明されてはと思いましたがいかがでしょうか。

安藤氏) ご承知のように3歳児神話については厚生白書で「3歳児神話という概念があるけれども、少なくとも明確な根拠はない」と言う形で考え方を明確にさせていただいております。

キャリア形成をする際には、休業などの働かない期間が短ければ短い程いいわけです。企業の方の声でもよくそうした声を聞きます。そういうことで言うと、やはりキャリア形成をするためには、継続的な働き方がいいということはあらゆる機会を通じて私どもも発信していきたいと思えます。

多様な価値観がある中でキャリア形成のために休業期間を最低限で頑張っていच्छやるという方もありますので、まずは私どもとしては、キャリアを形成していくためにどういうふうに進めていけばいいのかということから、ご理解を賜ることが出来ればと思えます。

平成25年度 秋田大学男女共同参画推進フォーラム

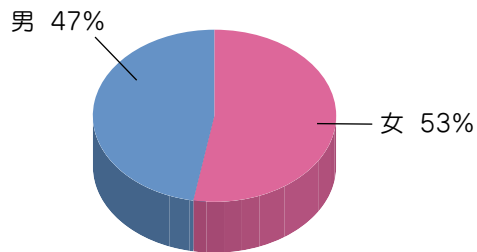
アンケート結果

平成25年11月15日（金）開催

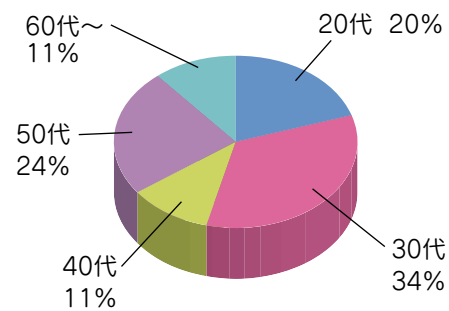
◎参加者数 65名

◎アンケート回答者数 55名

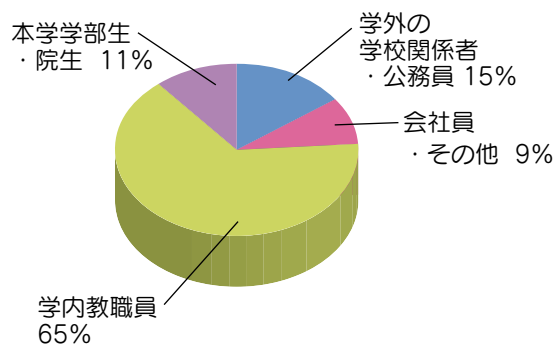
質問1. 性別



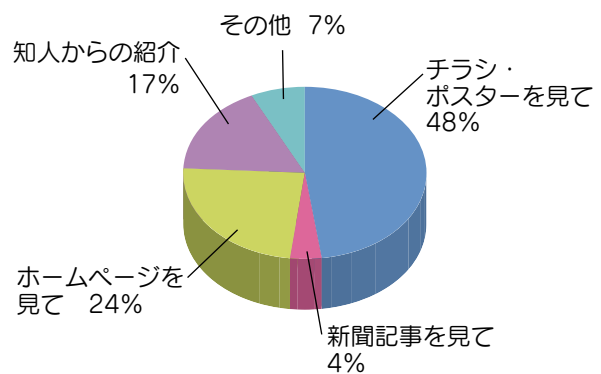
質問2. 年齢



質問3. 所属



質問4. どのようにして本イベントを知ったか



平成25年度 秋田大学男女共同参画推進フォーラム

アンケート自由記載

平成25年11月15日（金）開催

質問5) 本フォーラムについて該当するものに○をつけ、理由も教えてください。

① 大変満足した（12名）

- 【理由】
- ・日本の男女共同参画や雇用均等をめぐる現状を最近のデータから改めて知ることが出来たとともに、これからの国の方針を実際に厚生労働省の方からお話しいただき、知ることが出来たため
 - ・国の方針が聞けた事
 - ・現状の分析と国の施策がよくわかった
 - ・全体像が理解でき、たいへん勉強になりました
 - ・最新の情報を知ることができて、とても勉強になった
 - ・男女問題の背景や現状を理解することができた
 - ・データが豊富で客観的に判断できるので、とてもわかりやすくて良かった
 - ・政策についてとても明解に解説していただき、よく理解できました
 - ・非常に分かりやすい説明で、大いに参考になりました
 - ・誰が聞いていても分かりやすい内容だったと思います。データを見ると出産のために仕事を辞めざるを得ない人がたくさんいるということに驚きました。特に非正規の方など、もっと育休などを使えるようになれば良いと思いました。

② 満足した（38名）

- 【理由】
- ・資料が大変充実していて参考になりました
 - ・女性の働くことに対する様々な問題について、何が原因で生じているのかを知ることができ、またそれに対してどのように対策を採っているのかを詳しく知ることができた。数値で見ると、よりリアルで身近に感じられ、今後の政策がどのようになるのか気になるところです。
 - ・外国の状況など勉強になった
 - ・国の戦略について情報を得ることができた
 - ・時間を守ってほしいです
 - ・国の施策が分かりよかった。税金の使い方も分かりやすかった。
 - ・新聞等でみる話題の詳しいデータを見ることができて、理解が深まりました。
 - ・遅く来てしまい、全体の感想はできませんでしたが、資料の素晴らしさは、さすが「官僚」の方と思いました。折々のユーモアも good だと感じました。もっと多くの県民や市民の皆様に関かせたいものです。
 - ・女性の現状を男性達にも知ってもらって良かった
 - ・各種データ（普段目にするものがない）を見て、認識を新たにすることが多かった
 - ・詳しいデータの資料が参考になった
 - ・多くのデータを示していただき、現状を分析されて興味深かった
 - ・具体的な国の施策がよくわかった
 - ・興味のある分野であったが、勉強不足であった。データなど参考にしたい。
 - ・資料など厚生労働省の見解等分かり易く提示していただいた
 - ・日本の現在の状況について細かく説明していただいたので、学びとなりました

② 満足した (38名) つづき

- 【理由】
- ・資料が具体的でわかりやすかったです。とても勉強になりました。どうもありがとうございます。
 - ・詳細な資料
 - ・現役世代を増やさなければいけない、と必死なんですね、と思ってしまいました
 - ・資料の表が一目見て、すごく詳しく分かり易かった。話しが早くて、表の説明をメモするのがおいつかなかった。
 - ・内容的には多くのデータを利用した講演で、分かりやすく大変参考になりました。秋田に期待すること、発信の可能性等できる事について考えてみたいです。

③ あまり満足できなかった (2名)

- 【理由】 記述なし

④ 満足できなかった (0名)

該当なし (3名)

- 【理由】
- ・データから読み取れる女性の働きを取り巻く特徴が理解できた。また、質問により、現社会のシステムについての理解や、乗り越える課題が深まった。
 - ・女性の社会進出に役立ててほしい。性差別のなくなる日が来るのでしょうか。

質問6) 今後開催してほしい講演会などの要望や、男女共同参画に関してのご意見などを自由にお聞かせください。

- ・ 今日お聞きした話、頂いた資料を参考にし、男女共同参画社会に向けて自分に出来ることは何か、これからの社会に求められるのは何かをもう一度考えていきたいと思います。
ありがとうございました。
- ・ 各界で活躍している女性の話など
- ・ リケジョについて
- ・ リケジョ増のためには、中高生からの教育が必要だと思う。高校への出前講座はどうか。
(理系女子大学生との交流、ロールモデル、メンターなど)
子どもが高校生だが、進学校こそ女子が多く「とりあえず理系」の傾向がある。
今がチャンスでないかと思う。
- ・ 様々な業種や職種の方の話が聞けると参考になると思います。よろしく願いいたします。
- ・ 民間企業のワークライフバランスの取組など具体的なものが聞けたら面白いと思います。
- ・ もっと男性が今回のような講演会に参加してくれれば、理解も進むと思います。
- ・ 男性の育児休暇問題についても説明していただきたかったです。
- ・ リケジョの養成ということを仰っていましたが、これから就職活動をする文系女子学生の為にどんな就職支援がなされているのか、文系女子は取り残されるのではないかという不安を感じたので、文系女子の就職活動についてももっと触れてほしいと考えています。
- ・ 働く女性として、勉強になりました。次回も楽しみにしています。
- ・ 最近の保育事情・制度
- ・ 福岡県の女性はパワーがあると聞きます。秋田の女性も南国の女性のようにもっともっと活躍できるための施策を学べる講演会や、女性により活躍していただく観光面に参考になる講演会等
- ・ 現在非正規の女性が正規になりたいというも潜在就業力になるのかもしれないと思った。
リケジョの問題はポストドクの問題とつながることも話してほしかった。
秋田大学は女性教員への支援は多いが、ポストドクへの支援は少ないと感じます。子育て世代の女性研究者はポストドクや非正規が多いのでは？
- ・ 企業での先進的な取組を紹介していただきたい
- ・ なるべく多くこのような機会を設けてください
- ・ 子育てについての講演会
- ・ 「全員参加型社会」実現に向けた女性の働き方支援
- ・ もっと一般の働く女性達、これから社会に出る若い女性達にも出席して頂きたいですね。
- ・ コロナニブログを読むのが楽しみです。フォーラムお疲れさまでした。
主題やタイトルを貼るのは大変だったでしょうね。準備が大変良かったと思います。
- ・ 世代間格差を埋めるためにはどうしたら良いのか。

平成 25 年度「秋田大学男女共同参画推進フォーラム」アンケートご協力をお願い

本日は「秋田大学男女共同参画推進フォーラム」にご参加いただき、誠にありがとうございました。今後の講演会等開催の参考にさせていただくため、本日ご参加くださいました皆様のご意見やご感想をお聞かせください。

以下の項目について、あてはまる番号に○をつけてください。

Q1. 性別 ①女 ②男

Q2. 年齢 ①20歳未満 ②20代 ③30代 ④40代 ⑤50代 ⑥60代 ⑦70代以上

Q3. 所属

- ①本学以外の学校関係者(教員・職員) ②公務員 ③NPO職員 ④会社員
⑤大学生・大学院生(秋田大学以外) ⑥その他()
⑦本学教員 ⑧本学職員 ⑨本学大学院生 ⑩本学学部生

Q4. どのようにして本講演会をお知りになりましたか。

- ①チラシ・ポスターを見て ②新聞掲載記事を見て
③秋田大学ホームページ・男女共同参画推進室ホームページを見て
④知人からの紹介 ⑤その他()

Q5. 本フォーラムはいかがでしたか。該当するものに○をつけて、理由も教えてください。

- ①大変満足した ②満足した ③あまり満足できなかった ④満足できなかった

理由

Q6. 今後開催してほしい講演会などの要望や、男女共同参画に関してのご意見などございましたら、ご自由にお聞かせください。

ご協力ありがとうございました。

秋田大学男女共同参画推進室 coioconi

平成25年度秋田大学男女共同参画推進フォーラム

発行 2014年3月
編集 国立大学法人秋田大学 男女共同参画推進室
連絡先 〒010-8502 秋田市手形学園町1番1号
TEL 018-889-2260
FAX 018-889-3186
URL <http://www.akita-u.ac.jp/coloconi>
E-mail sankaku2@jimu.akita-u.ac.jp