

女性活躍に向けた環境整備 ～女性が働きやすい環境を整えるために～

我が国における女性の就業率は上昇しており、海外の主要国と比べてもほぼ同水準になっていますが、出産を機に退職する女性の比率は高く、管理職に占める割合も低いなど、女性はいまだ十分にその能力を発揮できていない状況にあります。

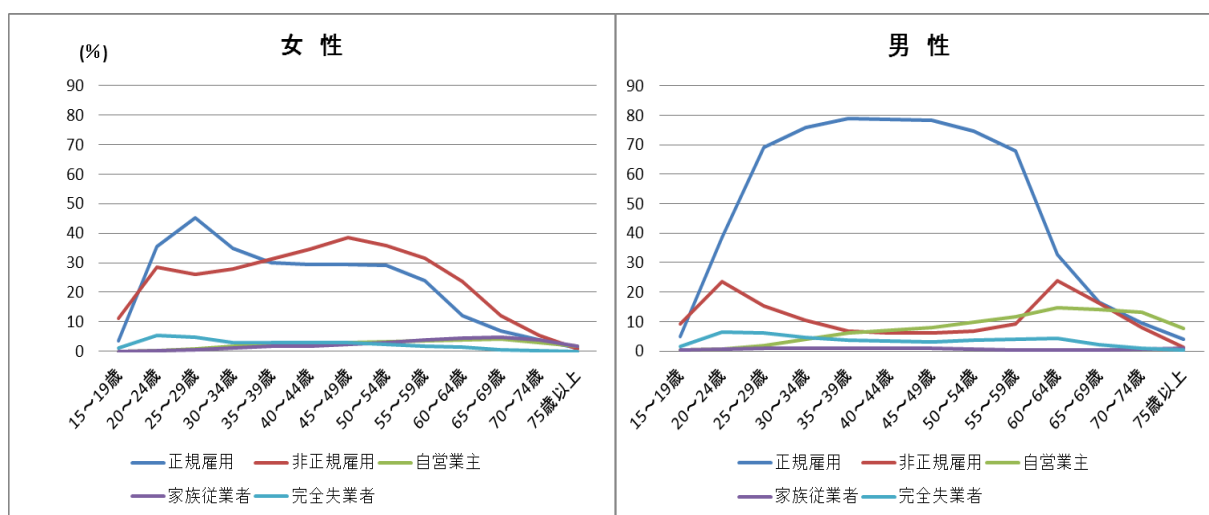
一人ひとりが自らの選択において、能力を発揮できる社会の実現が必要であり、経済成長の担い手としての女性の潜在的な可能性が注目されています。

1. 働く女性の現状

女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合）は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られていますが、近年、M字の谷の部分の部分が浅くなってきている傾向にあります。

女性の就業形態を見ると、男性に比べて若年層でも非正規雇用が多いことに加え、多くの女性が結婚・出産期にさしかかる25歳以降で、正規雇用が減少して非正規雇用が増加する傾向が見られます。正規雇用として働き始めた女性も、結婚、出産等とライフイベントを重ねるにつれて、徐々に、非正規雇用、あるいは一時的な離職といった選択を行っていると考えられます。

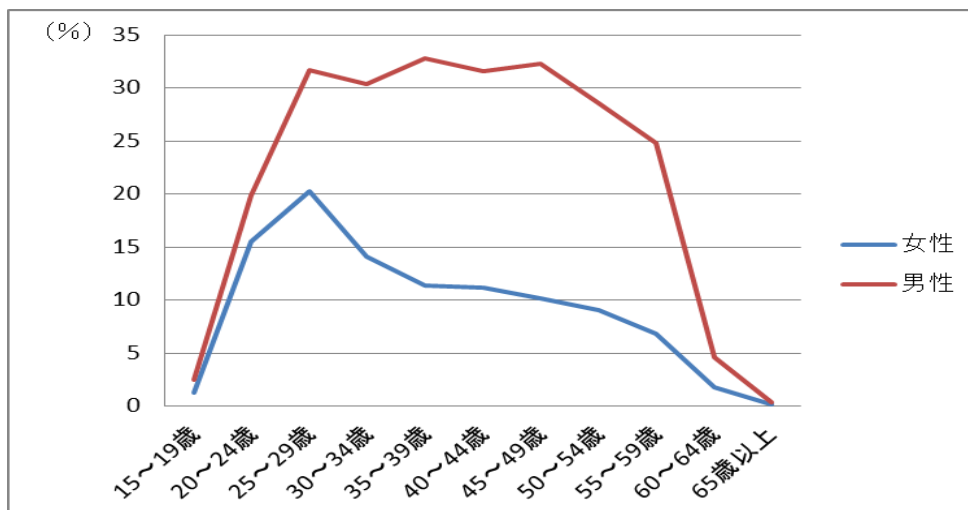
年齢階級別労働力率の就業形態別内訳（男女別，平成24年）



2. 女性のライフステージとキャリア形成

従業員 100 人以上の企業における雇用期間の定めのない雇用者数の対人口割合は、男性では 20 歳代後半から 50 歳代前半まで 30%程度で推移しているのに対し、女性では 20 歳代後半の 20%台を頂点に以降は 50 歳代前半まで 10%程度となっています。

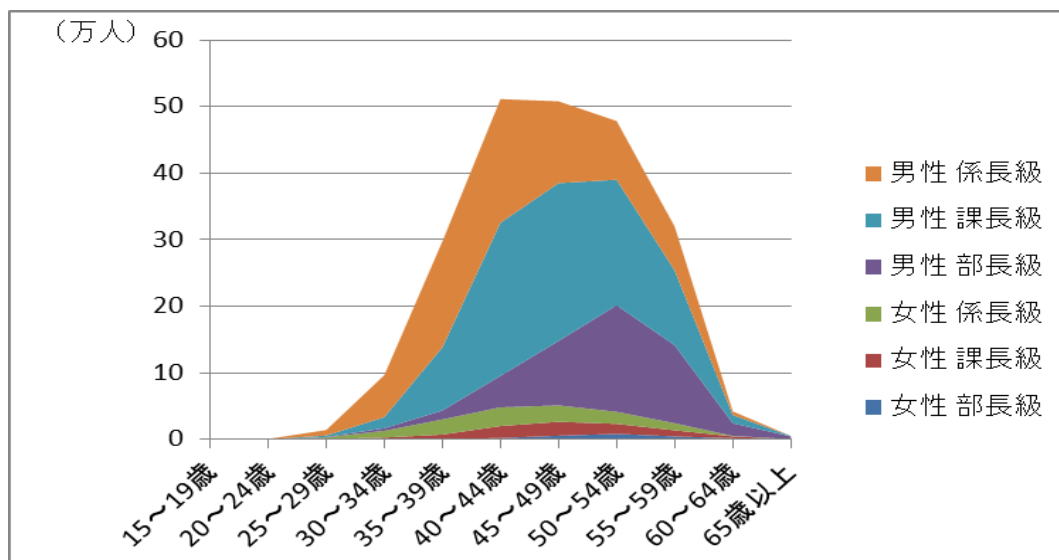
従業員 100 人以上の企業における雇用者の対人口割合（平成 24 年）



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成 24 年）によると、役職者（従業員 100 人以上の企業における雇用期間の定めのない雇用者より集計）が増えるのは、男女ともおおむね 30 歳代前半から 40 歳代前半であり、雇用者数の割合の低下が始まる年齢階級が昇進の増え始める時期に重なっています。

役職者人数は、男性では 40～44 歳で最大となっているのに対し、女性では 45～49 歳の年齢階級になっています。また、同年齢階級の男性と比べて女性の部長級人数は極めて少ない状況です。

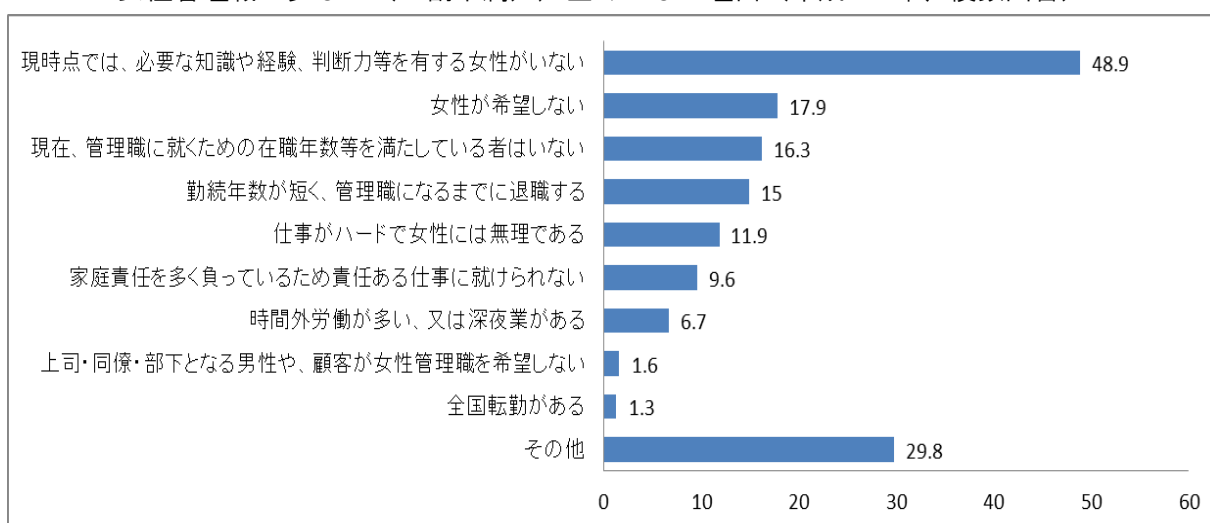
従業員 100 人以上の企業における年齢階級別役職者人数（平成 24 年）



厚生労働省「雇用均等基本調査（企業調査）」（平成 23 年）によると、常用労働者 10 人以上の企業のうち、女性管理職が少ない（1 割未満）あるいは全くいない管理職区分が 1 つでもある企業は 78.7%であり、そのうち 48.9%は、女性管理職が少ない／全くいない理由として、「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」ことを挙げています。

このほか、「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」（16.3%）、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」（15.0%）等、勤務年数の短さに関連する要因もあげられています。

女性管理職が少ない（1 割未満）／全くいない理由（平成 23 年、複数回答）



3. 女性の活躍推進に向けた取組

(1) 政府における取組

第二次安倍内閣は、女性の力の活用や社会参画の促進が日本の強い経済を取り戻すために不可欠との認識に基づき、すべての女性が生き方に自信と誇りを持ち、輝けるような国づくりを目指すとの方針の下、女性活力・子育て支援担当大臣を初めて設け、地方での開催を含む若者・女性活躍推進フォーラム等を通じて幅広い意見を集めながら、女性の活躍促進に向けた施策については、下記の 3 つの観点から、直面する課題の抜本的解決に向けた具体的方策を盛り込んだ提言を取りまとめています。

- ① 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等
- ② 女性のライフステージに対応した活躍支援
- ③ 男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備

これらの取組の一環として、平成 27 年 8 月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が制定され、平成 28 年 4 月より施行されています。

..... 参考 1 参考 2

(2) 明石市における取組

本市においては、採用試験の見直しや技術職・消防職などへの女性の職域拡大などにより、採用者の増加を図るとともに、育児・介護などとの両立を可能にするため、休暇、所定労働時間の短縮など、各種制度の充実をはかり、働き続けることのできる環境を整備しています。

また、部長級に兵庫県下の自治体で最多となる3名を配置するなど、管理職への登用も積極的に行っており、女性管理職比率は、約13%となっています。

明石市女性職員の状況（平成27年度）

項目	現状（平成27年度）
女性職員割合（行政職※）	約34%
女性採用比率（行政職※）	約50%
女性管理職比率（行政職※）	約13%
管理職への女性登用率（行政職※）	約15%
勤続年数の男女差	女性職員は、約10年短い
女性職員の育児休業取得率	100%
男性職員の育児休業取得率	約1%（2名）

※行政職…教育職、消防職を除く

明石市における各種制度 …………… 参考2

- 産前産後休暇（産前、産後とも8週間）
- 出産補助休暇、育児参加休暇
- 育児休業（3歳まで）
- 育児時間制度（1歳6か月まで）
- 育児短時間勤務（小学校入学まで）
- 介護休暇、短期介護休暇
- 職場における旧姓使用の適用範囲拡大
- 配偶者の海外赴任に伴う休業制度の創設（平成28年4月）

4. 今後に向けた課題

近年やや改善傾向が見られるとはいえ、育児、介護、家事といった役割を担うことが多い女性が働き続ける環境は厳しい状況にあります。一旦退職した後、再び仕事に就く際には、非正規雇用者となることが多く、勤務形態は柔軟であっても正規雇用者に比べて賃金水準が低く、雇用は不安定です。

今後の成長戦略として、女性の活躍推進を考えていくうえでは、女性が潜在的な能力を発揮できるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りながら働き続けることができる環境を整えていく必要があります。

5. 課題解決に向けての方策

(1) 市役所における取組（案）

市役所が率先して取組を行うことにより、女性活躍推進に向けた機運向上、市内企業における取組へとつなげます。

○女性職員比率の向上

女性限定採用試験の先行実施（女性活躍推進のポジティブアクションとして）

○管理職女性比率の向上

民間等の女性管理職の採用

全課への女性職員の配置

昇格試験受験時期の調整

育児休業取得者及び職場に対する意識啓発

○配偶者手当の見直し（「130万円の壁」による就業調整の解消）

現行の配偶者手当に代わる新たな仕組みを検討

○男性育児休業取得率の向上

休業による昇給延伸等への影響緩和

(2) 市内企業等に向けて行う施策

女性の活躍推進に向けた助成制度の周知、相談窓口の設置など、企業等における環境整備を後押しします。また、子育てと仕事の両立を可能にするための保育環境の整備を継続します。

○女性活躍推進に向けた企業の新たな制度設計等についての相談・支援窓口の充実

○女性活躍応援ホームページの開設

女性活躍推進に向けた国等の助成制度の紹介 ……………

参考3

積極的な取組を行っている企業の紹介 ……………

参考4

相談・支援窓口の案内 など

○第2子以降の保育料の完全無料化（平成28年9月～）

○保育所における待機児童対策の実施

（平成29年4月にゼロとすることを目指し、受け入れ枠を1,000名増）

私立保育所、認定こども園の新設及び分園の設置

施設改修による市立保育所の定員増

保育士の確保に向けた処遇改善

○学童保育における待機児童対策の実施

学校内の余裕教室の活用による施設整備

運営主体の拡大に向けた検討

○育児・介護休暇取得にかかる市の上乗せ、独自助成の検討

○公共調達における女性活躍推進企業評価制度の検討