

女性が自立するための社会課題

令和4年6月15日

エス・ティー・アート

<目 次>

第1章	はじめに	1
1-1	目的	1
1-2	背景	2
1	男女共同参画社会基本法（平成11年（1999年））	2
2	すべての女性が輝く社会づくりに向けた政府の動き	17
3	3月8日の岸田文雄首相メッセージ（「国際女性デー」に合わせて開催した女性活躍の取り組みに関する会合）	20
4	女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022）	21
第2章	女性の自立の実態	24
2-1	女性の自立の現状	24
1	ジェンダーギャップ指数	24
2	女性の経済的な自立状況	27
3	神戸市における状況	47
2-2	女性の自立の問題点と課題	56
1	働きたいと望む女性の自立の問題点と課題	56
2	生活困難を抱えた女性の自立に関する問題点と課題	88
3	就業等に大きな影響を与え得る税制や社会保障制度について	94
第3章	支援制度の分析	103
3-1	国の動き	103
1	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	103
2	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置（育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等関係）	113
3-2	神戸市における取組	126
1	男女共同参画に関する取組	126
2	子供・子育てに関する取組	135
3	就業支援等に関する取組	142
3-3	支援制度の問題点と課題	149
第4章	外国の支援制度	163
4-1	イギリス	163
4-2	ドイツ	167
4-3	スウェーデン	172
第5章	女性が活躍するための環境づくりについて	179
1	柔軟な働き方の浸透	179
2	女性の経済的自立を可能とする環境整備	182
3	地域の実情に合った女性の活躍に係る取り組みの推進	186
	支援制度関係資料	190
1	保育所等施設を利用する際の利用者負担額	191

2. 神戸市保育標準時間内延長保育の利用料（月額）	195
3. こども医療費助成制度	196
4. ひとり親家庭等医療費助成制度	198
5. 放課後児童クラブ（学童保育）利用料減免制度	203
6. 民設学童クラブ利用料助成費交付制度	204
7. 児童手当	205
8. 神戸市小児慢性特定疾病医療費助成制度	206
9. 子供の定期予防接種	210
10. こうべぐらし応援補助金 『住みかえーる』	211
11. 神戸市ひとり親世帯家賃補助制度	212
12. 児童扶養手当	213
13. 母子父子福祉資金貸付	216
14. 延長保育	218
15. 預かり保育（幼稚園）	219
16. 一時保育	220
17. 子育てリフレッシュステイ	222
18. 病児保育	223
19. ファミリー・サポート・センター	224
20. 学童保育	225

第1章 はじめに

1-1 目的

女性の力については、日本の最大の潜在力であり、企業や行政、地域等でもっと女性が活躍できれば、多様な価値観や創意工夫が生まれ、社会全体に活力が生じ、女性のみならず全ての人にとって暮らしやすい社会づくりにつながると考えられている。

政府ではこれまで、男女共同参画、女性活躍推進を最重要政策の一つに位置づけ、平成27年（2015年）6月に「女性活躍加速のための重点方針2015」を策定、8月28日には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわゆる「女性活躍推進法」も成立している。この法律は企業等に対し、現在の女性の活躍状況の把握をした上で行動計画をつくり、取組に関する情報開示を進めていくことを求める法律である。

その後、「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年（2015年）12月25日閣議決定）、「第5次男女共同参画計画」（令和2年（2020年）12月25日閣議決定）が策定され、男女共同参画の取組がなされている。

第2次岸田内閣（令和3年（2021年）11月10日発足）では、男女共同参画について「我が国の現状は、諸外国に比べて大変立ち遅れており、その背景には男女間の賃金格差や固定的な性別役割意識など、構造的問題がある」と指摘し、「女性の経済的自立」を、「新しい資本主義」の中核と位置づけている。

そこで本調査においては、現在の女性の自立の実態を明らかにするとともに、女性の自立に向けた各種の支援制度の整理及び分析を行い、支援制度の問題点と課題を抽出することを目的とするものである。

1-2 背景

1. 男女共同参画社会基本法（平成 11 年（1999 年））

（1）男女共同参画社会基本法策定の経緯

※三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」HP

日本の男女共同参画に向けた歩みは、戦後、婦人参政権獲得や日本国憲法の制定を出発点とし、昭和 50 年（1975 年）の国際婦人年とそれに続く国連婦人の 10 年の取組、昭和 60 年（1985 年）の女子差別撤廃条約批准と男女雇用機会均等法制定、国内推進体制の整備や国内行動計画の策定と続く。

男女共同参画社会基本法の制定につながるきっかけは、平成 7 年（1995 年）に北京で開催された第 4 回世界女性会議であった。北京女性会議には、190 の国や地域、多数の国連機関や NGO の代表が参加し、女性のエンパワーメントに向けて 2000 年までに取り組むべき課題を示す「北京宣言及び行動綱領」が採択された。日本からも、首席代表の野坂浩賢内閣官房長官（女性問題担当）以下 80 名の政府代表団が参加したほか、同時に開かれた女性 NGO フォーラムに日本各地から 5 千名もの女性が参加した。この北京女性会議を契機として高まった気運が、日本の男女共同参画の進展のための新たな推進基盤の構築を促すこととなった。

この北京女性会議の成果を活かし、総理府男女共同参画審議会（縫田曄子会長）は、平成 8 年（1996 年）に「男女共同参画ビジョン～21 世紀の新たな価値の創造～」の答申をまとめ、これを踏まえて男女共同参画推進本部は新たな国内行動計画である「男女共同参画 2000 年プラン」を策定した。この男女共同参画ビジョンにおいては、男女共同参画社会の実現を促進するための基本的な法律の制定を早期に検討することについて提言している。

平成 9 年（1997 年）に男女共同参画審議会設置法が成立し、男女共同社会が初めて法律上定義された。そして、橋本総理は「男女共同参画社会の実現を促進するための方策に関する基本的事項について」を同審議会（岩男寿美子会長）に諮問し、平成 10 年（1998 年）には、同審議会に基本法検討小委員会（古橋源六郎小委員長）が設置された。同年 11 月には、「男女共同参画社会基本法について～男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり～」の答申がとりまとめられ、これを基に男女共同参画社会基本法案が作成され、平成 11 年（1999 年）2 月に国会に提出された。

第4回世界女性会議 北京宣言

- 1 我々、第4回世界女性会議に参加した政府は、
- 2 国際連合創設50周年に当たる1995年9月、ここ北京に集い、
- 3 全人類のためにあらゆる場所のすべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進することを決意し、
- 4 あらゆる場所のすべての女性の声を受けとめ、かつ女性たち及びその役割と環境の多様性に留意し、道を切り開いた女性を讃え、世界の若者の期待に啓発され、
- 5 女性の地位は過去十年間にいくつかの重要な点で進歩したが、その進歩は不均衡で、女性と男性の間の不平等は依然として存在し、主要な障害が残っており、すべての人々の安寧に深刻な結果をもたらしていることを認識し、
- 6 また、この状況は、国内及び国際双方の領域に起因し、世界の人々の大多数、特に女性と子どもの生活に影響を与えている貧困の増大によって悪化していることを認識し、
- 7 無条件で、これらの制約及び障害に取り組み、世界中の女性の地位の向上とエンパワーメント（力をつけること）を更に進めることに献身し、また、これには、現在及び次の世紀へ向かって我々が前進するため、決意、希望、協力及び連帯の精神による緊急の行動を必要とすることに合意する。

我々は、以下のことについての我々の誓約（コミットメント）を再確認する。

- 8 国際連合憲章に謳われている女性及び男性の平等な権利及び本来的な人間の尊厳並びにその他の目的及び原則、世界人権宣言その他の国際人権文書、殊に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」及び「児童の権利に関する条約」並びに「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」及び「開発の権利に関する宣言」。
- 9 あらゆる人権及び基本的自由の不可侵、不可欠かつ不可分な部分として、女性及び女兒の人権の完全な実施を保障すること。
- 10 平等、開発及び平和の達成を目的とするこれまでの国際連合の会議及びサミット — 1985年のナイロビにおける女性に関するもの、1990年のニュー・ヨークにおける児童に関するもの、1993年のウィーンにおける人権に関するもの、1994年のカイロにおける人口と開発に関するもの、及び1995年のコペンハーゲンにおける社会開発に関するもの — でなされた合意と進展に基礎を置くこと。
- 11 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の完全かつ効果的な実施を達成すること。
- 12 思想、良心、宗教及び信念の自由に対する権利を含む女性のエンパワーメント及び地位向上、したがって、女性及び男性の個人的又は他の人々との共同体における、道徳的、倫理的、精神的及び知的なニーズに寄与し、それによって、彼らに、その完全な潜在能力を社会において発揮し、自らの願望に従って人生を定める可能性を保障すること。

我々は、以下のことを確信する。

- 13 女性のエンパワーメント及び意思決定の過程への参加と権力へのアクセス（参入）を含む、社会のあらゆる分野への平等を基礎にした完全な参加は、平等、開発及び平和の達成に対する基本である。
- 14 女性の権利は人権である。
- 15 男性と女性による平等な権利、機会及び資源へのアクセス、家族的責任の公平な分担及び彼らとの間の調和のとれたパートナーシップ（提携）が、彼ら及びその家族の安寧並びに民主主義の強化にとってきわめて重要である。
- 16 持続する経済発展、社会開発、環境保護及び社会正義に基づく貧困の根絶は、経済社会開発への女性の関与及び平等な機会並びに人間中心の持続可能な開発の行為者及び受益者双方としての女性及び男性の完全かつ平等な参加を必要とする。
- 17 すべての女性の健康のあらゆる側面、殊に自らの出産数を管理する権利を明確に認

め再確認することは、女性のエンパワーメントの基本である。

- 18 地方、国、地域及び世界の平和は達成可能であり、あらゆるレベルにおける指導性、紛争解決及び永続的な平和の促進のための主要な勢力である女性の地位向上と、固く結びついている。
- 19 あらゆるレベルにおいて、女性のエンパワーメント及び地位向上を促進するであろう効果的、効率的、かつ相互に補強しあうジェンダー（社会的、文化的性差）に敏感な開発政策及びプログラムを含む政策及び計画を、女性の完全な参加を得て、立案、実施、監視することが必須である。
- 20 市民社会のあらゆる行為者、殊に女性のグループ及びネットワークその他の非政府機関（NGO）並びに地域に基礎を置く団体が、それらの自治を十分に尊重した上で、政府との協力に参加し寄与することは、行動綱領の効果的な実施及びフォローアップにとって重要である。
- 21 行動綱領の実施には、政府及び国際社会のコミットメント（関与）が必要である。世界会議で行われたものを含め、行動のための国内的及び国際的なコミットメント（誓約）を行うことにより、政府及び国際社会は女性のエンパワーメント及び地位向上のための優先的な行動を取る必要性を認める。

我々は、以下のことを決意する。

- 22 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の目標を今世紀末までに達成するための努力及び行動を強化する。
- 23 女性及び女兒がすべての人権及び基本的自由を完全に享受することを保障し、これらの権利及び自由の侵害に対し効果的な行動を取る。
- 24 女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃するために必要なあらゆる措置をとり、男女平等と女性の地位向上及びエンパワーメントに対するあらゆる障害を除去する。
- 25 男性に対し、平等に向けてのあらゆる行動に完全に参加するよう奨励する。
- 26 雇用を含め女性の経済的自立を促進し、経済構造の変革による貧困の構造的な原因に取り組み、開発の重要な行為者として、農村地域における者を含めあらゆる女性の生産資源、機会及び公共サービスへの平等なアクセスを保障する。
- 27 女兒及び女性のために基礎教育、生涯教育、識字及び訓練、並びに基礎的保健医療（プライマリー・ヘルスケア）の提供を通じて、持続する経済成長を含め、人間中心の持続可能な開発を促進する。
- 28 女性の地位向上のための平和を確保する積極的な手段を講じ、平和運動において女性が果たしてきた主要な役割を認識しつつ、厳正かつ効果的な国際的管理の下に、全面的かつ完全な軍備縮小に向けて積極的に働き、あらゆる側面から核軍縮及び核兵器の拡散防止に寄与する普遍的かつ多国間で効果的に実証し得る包括的核実験禁止条約の締結に関する交渉を遅滞無く支援する。
- 29 女性及び少女に対するあらゆる形態の暴力を阻止し、撤廃する。
- 30 女性及び男性の教育及び保健への平等なアクセス及び平等な取扱いを保障し、教育を始め女性のリプロダクティブ・ヘルスを促進する。
- 31 女性及び少女のあらゆる人権を促進し、保護する。
- 32 人種、年齢、言語、民族、文化、宗教、障害のような要因の故に、あるいは先住民であるために、エンパワーメント及び地位向上に対する多様な障害に直面しているすべての女性及び少女のあらゆる人権及び基本的自由の平等な享受を保障するための努力を強化する。
- 33 殊に女性及び少女を保護するため、人道法を含む国際法の尊重を保障する。
- 34 あらゆる年齢の少女及び女性の潜在能力を最大限に開発し、すべての人々のためより良い世界を構築するため彼らが完全かつ平等に参加することを保障し、開発の過程における彼らの役割を促進する。

我々は、以下のことを決意する。

- 35 女性及び少女の地位向上及びエンパワーメントを促進する手段として、なかでも国際協力を通じて、土地、信用保証、科学技術、職業訓練、情報、通信及び市場を含む経済的資源への平等なアクセスの恩恵を享受する能力を高めることを含め、女性の経済的資源への平等なアクセスを確保する。
- 36 政府、国際機関及びあらゆるレベルの団体の強力なコミットメント（関与）を必要とするであろう行動綱領の成功を確保する。我々は、経済開発、社会開発及び環境保護は、相互に依存し、持続可能な開発の相互に強め合う構成要素であり、それは、あらゆる人々のためにより良い生活の質を達成するための我々の努力の枠組みであることを深く確信する。環境資源を持続的に活用するために、貧しい人々、殊に貧困の中に暮らす女性の能力を高めることを認める公平な社会開発は、持続可能な開発に対する必要な基盤である。我々は、また、持続可能な開発に関連する基盤の広い、持続する経済成長は、社会開発と社会正義を維持するために必要であることを認識する。行動綱領の成功には、また、国内及び国際レベルでの資源並びに女性の地位向上のための多国間、二国間及び民間の財源を含む入手可能なあらゆる資金提供の仕組みからの開発途上国に対する新規かつ追加的資源の十分な動員、国内、小地域、地域及び国際機関の能力を強化するための財政的資源、平等な権利、平等な責任及び平等な機会への、また、あらゆる国内、地域及び国際機関及び政策決定過程における女性及び男性の平等な参加へのコミットメント（関与）、世界の女性に対する責任のために、あらゆるレベルにおける仕組みの創設又は強化を必要とするであろう。
- 37 また、移行期経済の諸国における行動綱領の成功を確保し、そのために引き続き国際協力及び援助を必要とするであろう。
- 38 我々は、ここに、以下の行動綱領を採択し、政府としてこれを実施することに責任を負うとともに、我々のあらゆる政策及び計画にジェンダーの視点が反映されるよう保障する。我々は、国際連合システム、地域及び国際金融機関、その他関連の地域及び国際機関並びにあらゆる女性及び男性のみならず非政府機関に対し、また、市民社会のあらゆる部門に対し、それらの自主性を十分尊重した上で、政府と協力して行動綱領の実施に対し、十分に責任を負い、この行動綱領の実施に寄与することを強く要請する。

第4回世界女性会議 行動綱領（第4章 戦略目標及び行動 F 女性と経済）

150. 女性及び男性の自らの社会の経済構造へのアクセス及びその構造に対して権力を行使する機会には、かなりの格差がある。世界の大半の地域で、財政、金融、商業その他の経済政策並びに税制及び賃金決定規則の策定を含む経済的な意思決定に、女性は参加していないも同然もしくは不十分な参加状況である。個々の女性及び男性が、なかでも自分の時間をどのように有償と無償の仕事に割り振りするかという点について決定を行うのは往々にしてこのような政策の枠組み内においてであるから、これらの経済構造及び政策の実際の進展状況が、個人及び家庭レベル並びに社会全体の中での、女性及び男性の経済資源へのアクセス、経済力、ひいては、彼らの間の平等の程度に直接の影響を与えている。
151. 多くの地域で、公式及び非公式の労働市場における有償労働への女性の参入が、過去10年の間にかなり増加し、変化した。女性は依然として農業及び漁業に従事する一方、零細及び中小企業に関わる女性も次第に増え、ある場合には、拡大しつつある非公式部門で、さらに支配的な存在になってきている。とりわけジェンダーに基づく不平等から生じる困難な経済状況と交渉力の欠如のために、多くの女性が、低賃金と悪い労働条件を受け入れてこざるを得ず、したがって、往々にしてより望まれる労働者になった。一方では、自らの権利に目覚めてそれを要求するようになるにつれ、自らの選択で労働力に参入してきた。首尾よく職場に進出して昇進を果たし、賃金と労働条件の改善に成功した女性たちもいる。しかし女性は、経済状況及び経済再編の過程によって特に影響を被ってきたが、それらは、雇用の性質を変え、場合によっては専門職及び熟練女性さえ職を失うという結果をもたらした。更に、多くの女性が他に機会がないために非公式部門に入ってきた。構造調整計画、融資及び補助金の条件を決定し、政府と協同してそれらの目標を設定する多国間機関の政策策定過程には、女

性の参加やジェンダーへの関心は依然として大いに欠如しており、それらが組み入れられるべきである。

152. 教育及び訓練、雇用及び報酬、昇進及び配転の慣行における差別に加え、融通の効かない労働条件、生産資源へのアクセスの欠如、及び家族的責任の不十分な分担が、保育のようなサービスの欠如又は不足と相まって、女性の雇用、経済的、専門職業的その他の機会と女性の移動性を依然として制限し、それらへの女性の関与をきわめてストレスの多いものにしてている。その上、意識上の障害が経済政策の開発への女性の参加を抑制し、一部の地域で経済運営のための教育及び訓練への女性及び少女のアクセスを制限している。
153. 労働力に占める女性の割合は増え続け、ほぼすべての地域で、家庭の外で働く女性が多くなっているが、家庭や地域社会における無償労働に対する責任の軽減は、それと並行してこなかった。あらゆるタイプの世帯にとって、女性の所得が次第に必要ななりつつある。いくつかの地域では、女性の起業等自立した活動が、特に非公式部門で増加してきた。多くの国において、女性は、臨時雇用、不定期雇用、多様なパートタイム雇用、契約労働及び家庭を基盤とする労働等、標準的でない労働に従事する労働者の大多数を占めている。
154. 家事労働者を含む女性移住労働者は、送金を通じて送出し国の経済に寄与すると同時に、労働力への参加を通じて受入れ国の経済にも寄与している。しかし多くの受入れ国の場合、移住女性は、非移住労働者及び男性移住労働者の双方と比較して、より高い水準の失業の率を経験している。
155. ジェンダー分析に十分な注意が払われてこなかったことが、金融市場及び機関、労働市場、学問としての経済学、経済的及び社会的基盤、徴税及び社会保障制度という経済構造において、また家庭及び世帯内において、女性の寄与及び関心事項があまりにもしばしばないがしろにされたままである事態をもたらした。その結果、多くの政策及び計画が女性及び男性の間の不平等を助長し続けている可能性がある。ジェンダーの視点を取り入れる上で進展があった場合には、計画及び政策の有効性も高まってきた。
156. 多くの女性が経済機構の中で地位向上をなし遂げてきたとはいえ、大多数の女性、特に女性であるということ以外の障壁にも直面している人々にとって、持続する障害のために、彼らの経済的自立を達成し、自分自身と扶養家族のための持続可能な生計を確保する能力を妨げられてきた。女性はさまざまな経済分野で活躍しており、賃金労働や自営農業・漁業から非公式部門に至るまでのそれらの分野を、しばしば同時にこなす。しかし、土地、天然資源、資本、信用、技術その他の生産手段へのアクセス又は所有に対する法的及び慣行的な障害、並びに賃金格差が、女性の経済的発展を阻む働きをしている。女性は、有償労働ばかりでなく多大な無償労働をも通じて、開発に寄与している。女性は、一方で、農業、食糧生産又は家族経営の企業における市場向け及び自家消費用の物資及びサービスの生産に参加する。国連が各国に採用を勧告した国民経済計算体系（SNA）及びその結果、労働統計の国際基準に含まれてはいるものの、この無償労働 — 特に農業に関連する — はしばしば過小評価され、不十分な記録しかなされていない。女性は他方で、相変わらず、子どもや高齢者の世話、家族の食事の準備、環境の保護、並びに弱い立場や障害を持つ個人及びグループを支援するボランティア活動のような家庭内及び地域社会の無償労働の大部分を担っている。この労働は数量的に測定されないことが多く、国民経済計算の中で評価されない。開発への女性の寄与はきわめて過小評価され、したがって、その社会的認知は乏しい。この無償労働のタイプ、程度及び配分を完全に目に見える形で表すならば、責任分担の改善に寄与することにもなる。
157. 経済の世界規模化の結果、女性にとって新たな雇用機会がいくつか創出されたものの、女性及び男性間の不平等を悪化させてきた傾向もある。同時に、経済統合を含む世界規模化は新たな環境に適応し、貿易のパターンが変化するに従って新たな雇用源を見つけるよう、女性の雇用状況に対する圧力を生み出す可能性がある。世界規模化が女性の経済的立場に及ぼす影響については、さらに分析を行う必要がある。
158. これらの傾向は、公式部門及び非公式部門の双方において、低賃金、労働基準の保護がほとんど又は全くないこと、特に女性の職業上の健康及び安全の点で劣悪な労働

条件、低い技能水準、並びに雇用保障及び社会保障の欠如を特徴としてきた。女性の失業は、多くの国及び部門で、深刻かつ増大傾向の問題になっている。非公式部門及び農村地域の若い労働者及び女性移住労働者は、依然として労働法や移民法による保護が最も薄い人々である。女性、特に幼い子どもを抱えた世帯主である人々は、融通性のない労働条件並びに男性や社会による家族的責任の不十分な分担などのために雇用機会が限られている。

159. 根本的な政治的、経済的及び社会的変容が進行中の国においては、もっとうまく活用されれば、女性の技能はそれぞれの国の経済生活に対して大きな寄与をもたらし得るはずである。彼らの寄与を今後とも発展させ、支援するとともに、その潜在能力をさらに発揮させるべきである。
160. 民間部門における雇用の不足と公共サービス及び公共サービス関連の職場の削減は、女性に不均衡に大きな影響を及ぼしてきた。いくつかの国では、特に公共サービスが利用できない場合、女性が、子どもや病人又は高齢者の世話のような無給労働をますます多く引き受けて逸した世帯所得を埋め合わせている。多くの場合、雇用創出戦略は、女性が支配的な職業や部門に十分な注意を払って来なかったし、伝統的に男性の職業や部門への女性のアクセスを十分促進することもしなかった。
161. 有給労働に従事する女性に関しては、多くが、潜在能力の発揮を阻む障害を経験している。比較的レベルの管理職に女性が次第に見られるようになってきているものの、意識上の差別がそれ以上の昇進を阻む場合が多い。セクシュアル・ハラスメントを受けることは労働者の尊厳にとって侮辱であるばかりか、女性はその能力に見合った寄与をなすことを妨げるものでもある。更に、適切で料金が手頃な保育制度の欠如や融通性のない労働時間を含む、家族に都合のよい労働環境の欠如が、女性の全潜在能力の開化を阻んでいる。
162. 多国籍企業及び国内企業を含む民間部門においては、経営及び政策レベルへの女性の参加は大幅に不足し、差別的な雇用・昇進政策及び慣行を示している。不利な労働環境と並んで、得られる雇用機会の数が限られていることが、多くの女性に別の道を求めさせる結果になった。自営業並びに零細及び中小企業の所有者や経営者になる女性が次第に増えてきた。多くの国における非公式部門及び自ら作る独立企業の拡大は、大部分が女性によるものであり、生産及び取引における女性の協力的、自助的、伝統的な慣行及び率先した行動は、きわめて重要な経済資源に相当する。資本、信用その他の資源、技術並びに訓練へのアクセスと管理権を獲得すれば、女性は持続的な開発のための生産、販売及び所得を増加することができるのである。
163. 相変わらずの不平等と顕著な進展が同時に存在するという事実を踏まえて、ジェンダーの視点を取り入れ、より広範な機会に注意を向けさせるとともに、現行の労働及び雇用パターンに含まれる、ジェンダーに関する何らかのマイナス面に対処するために、雇用政策の再考が必要である。経済への寄与における女性及び男性の平等を完全に実現するためには、女性及び男性双方の労働、経験、知識及び価値観が社会において発揮する影響力に対する平等な認識と評価を目指した積極的な取り組みが求められる。
164. 女性の経済的な潜在能力及び自立への対処に当たり、政府その他の行為者は、決定が下される前に、それが女性及び男性それぞれに及ぼす影響の分析がなされるよう、あらゆる政策及び計画の中心にジェンダーの視点を据える、積極的で目に見える政策を促進すべきである。

戦略目標 F. 1. 雇用、適切な労働条件及び経済資源の管理へのアクセスを含む、女性の経済的な権利及び自立を促進すること

取るべき行動

165. 政府、国際及び地域政府間機関により：
- (a) 同一労働同一賃金又は同一価値労働同一賃金に対する女性及び男性の権利を保障するための法律を制定し施行すること。
- (b) 特に高齢女性労働者、採用及び昇進、雇用上の給付及び社会保障の支給範囲、並び

に労働条件に配慮した、労働市場における性差別を阻止する法律を制定し施行すること。

- (c) 妊娠又は母乳哺育を理由にした雇用拒否若しくは解雇，又は避妊手段使用の証明の要求のような使用者による差別的慣行を撤廃し，女性の生殖の役割及び機能に配慮して適切な措置を講じること。また，妊娠中，出産休業中の女性又は出産後に労働市場に再参入する女性が差別されないよう保障するための効果的な措置を講じること。
- (d) 女性が，大蔵省及び通商省，国家経済委員会，経済調査研究所その他の中枢省庁等の機関を通じて，また適切な国際機関への参加を通じて，政策の策定及び構造の決定における完全かつ平等な参加へのアクセスを獲得できるようにする仕組みを考案し，積極的措置（ポジティブ・アクション）を取ること。
- (e) 土地その他の形態の財産の所有及び管理，信用，相続，天然資源及び適切な新技術へのアクセスを含む経済資源に対する男性と平等な権利を女性に与えるために，法律改正及び行政改革に着手すること。
- (f) 女性に対する既存のいかなる偏向をも撤廃するために，国民所得，相続税及び社会保障制度の見直しを行うこと。
- (g) とりわけ無償労働，殊に扶養家族の世話における労働及び自営農業又は家業のための無償労働のタイプ，程度及び配分を調べ，よりよく理解するための取り組みを通じて，労働と雇用に関する，より包括的な知識の開発に努めること。また，その労働の価値を数量的に評価し，中核的な国民経済計算とは別に作成されるであろうがそれに矛盾しない計算に反映できるようにする方法の開発に関するものを含む，この分野の研究及び経験に関する情報の共有及び普及を奨励すること。
- (h) 金融機関の運営を規制している法律を見直し，女性及び男性に平等にサービスを提供するように改正すること。
- (i) 適切なレベルにおいて，より開かれた透明な予算決定過程を促進すること。
- (j) 国家政策を改正し，女性のための伝統的な貯蓄，信用及び貸付の仕組みを支援する政策を実施すること。
- (k) 国際及び地域貿易協定に関連した国家政策が，女性の新規及び伝統的な経済活動に悪影響を及ぼさないよう保障することに努めること。
- (l) 多国籍企業を含むすべての企業が国内の法律及び規則，社会保障規定，環境関連のものを含む，適用可能な国際協定，文書及び条約，並びにその他の関係法規に従うよう保障すること。
- (m) 家族的責任の分担を促進するために，労働パターンの再編成を助長するよう雇用政策を調整すること。
- (n) 経済省庁及び金融機関によって開発中の政策及び計画の策定に女性起業家及び女性労働者が貢献できるようにするための仕組み及びその他のフォーラム（公開討論会）を設置すること。
- (o) 機会均等法規を制定及び施行し，積極的措置（ポジティブ・アクション）をとり，さまざまな手段を通じて，公共・民間部門による遵守を確保すること。
- (p) マクロ及びミクロ経済政策及び社会政策の開発に際し，男女（ジェンダー）それぞれへの影響を監視し，有害な影響が生じた場合には政策を再構築するために，ジェンダー影響分析を用いること。
- (q) 技術，管理及び起業の分野において男性と平等なパートナーとしての力を女性に与えるために，ジェンダーに配慮した政策及び施策を促進すること。
- (r) 安全な労働慣行，団結権及び裁判へのアクセスを含む，すべての女性労働者の保護を確保するため法律を改正するか，労働法の制定を支持する国家政策を策定すること。

戦略目標 F. 2. 資源，雇用，市場及び取引への女性の平等なアクセスを促進すること

取るべき行動

166. 政府により：

- (a) 女性の自営及び小企業の開発を促進し，支援し，適当な場合，非伝統的かつ相互的な信用の仕組み及び金融機関との革新的な連携を含む，女性の起業の促進に尽力する

機関の増加を通じて、男性と平等な適切な条件に基づく信用及び資本への女性のアクセスを強化すること。

- (b) 女性及び男性の機会均等政策の開発を促す、雇用主としての国家の奨励的役割を強化すること。
- (c) 国内及び地方レベルにおいて、生産資源、土地、信用、資本、財産権、開発プログラム及び協同組合組織への農村女性の平等なアクセス及び管理を促進することによって、彼らの所得創出能力を高めること。
- (d) 特に農村地域において、零細企業、新たな小規模事業、協同組合企業、拡大市場その他の雇用機会を促進・強化し、適当な場合、非公式部門から公式部門への移行を促進すること。
- (e) 食糧安定における女性のきわめて重要な役割を認識し、強化し、有給及び無給の女性生産者、都市部の企業とともに、特に、農業、漁業及び養殖漁業などの食糧生産に携わる女性に対し、適切な技術、輸送、普及サービス、販売及び信用便宜への平等なアクセスを地方及び地域社会レベルで提供するプログラム及び政策を創設し、及び修正すること。
- (f) 女性の協同組合が必要なサービスへのアクセスを最大限に活用できるようにする、適切な仕組みを設置するとともに、そのような部門間機関を奨励すること。
- (g) 技術的な支援の提供又は経済プログラムの管理を行う女性の普及員その他の政府職員比率を増すこと。
- (h) 農村地域及び都市地域の女性が所有する零細・中小企業を差別しないように、企業法、商法及び契約法並びに政府の規制を含む政策を見直し、必要な場合は策定し直し、かつ実施すること。
- (i) 被雇用、自営業及び起業女性のニーズ及び関心事項を部門別及び省庁間の政策、計画及び予算に取り入れる政策を分析し、助言を与え、調整、実施すること。
- (j) 伝統的な雇用分野に限定しない、効果的な職業訓練、再訓練、カウンセリング及び職業紹介サービスへの平等なアクセスを女性に保障すること。
- (k) 社会プログラム及び開発プログラムにおいて女性が直面する、民間及び個人の率先行動をくじく、政策及び規制上の障害を除去すること。
- (l) 強制労働及び児童労働の禁止、結社の自由、団結権及び団体交渉権、男女の同一価値労働同一賃金、並びに雇用における非差別を含む、労働者の基本的権利の尊重を守り、促進するとともに、真に持続的な経済成長及び持続可能な開発の達成のために、ILO 諸条約の締結国は同条約を完全に実施し、非締結国は同条約に具体化された諸原則を考慮すること。

167. 政府、中央銀行及び国家開発銀行、並びに適当な場合、民間金融機関により：

- (a) 経済省庁及び金融機関によって開発中の政策及び計画の策定及び見直しに、あらゆる部門の女性起業家及びその組織が寄与できるようにするために、諮問委員会その他の討論の場（フォーラム）への、起業家を含む女性の参加を増やすこと。
- (b) 農村・都市両地域の女性起業家及び生産者のニーズに応える、報奨提供、仲介機関の開発を通じて金融部門を動員し、貸出及び資金補充を増加させ、また、その指導、立案及び意思決定に女性を加えること。
- (c) 資本及び資産へのアクセスを持たない、若い女性、低所得の女性、少数民族・人種に属する女性及び先住民女性に特別の注意を払いつつ、零細及び中小企業に関わる農村地域及び都市部の女性に及ぶようなサービスを体系化すること。また、女性の零細及び中小企業の信用その他の金融ニーズによりよく応えようとする金融機関の直接・間接の取組みを支援する、金融管理及び規制の改革を認識し、奨励することによって、金融市場への女性のアクセスを拡大すること。
- (d) 上下水道、電化及び省エネルギー、輸送及び道路建設等の経済的基盤設備に対する公共投資計画に、女性の優先事項が加えられるよう保障すること。仕事及び契約へのアクセスを保障するために、プロジェクトの立案及び実施段階における女性受益者の関与の増大を促進すること。

168. 政府及び非政府機関により：

- (a) 市場、交易及び資源に関する情報を普及する際には、女性のニーズに特別の注意を払い、これらの分野における適切な訓練を提供すること。

(b) 政府間の提携に基づいて作り上げる，地域社会の経済開発戦略を助長し，市民社会の成員に対し，雇用を創出し，個人，家族及び地域社会の社会的環境に対処するよう奨励すること。

169. 国際，地域，小地域レベルにおける多国間資金供与機関，地域開発銀行，並びに二国間及び民間資金供与機関により：

(a) より高い比率の資源が農村地域及び僻地の女性に及ぶよう，政策，計画及びプロジェクトを見直し，必要な場合は策定し直し，実施すること。

(b) 女性の経済活動を対象にし，女性の営利企業における自足，能力向上，及び利益性を促進する仲介機関に資金を提供するための柔軟な資金供給の手順を開発すること。

(c) 女性が完全かつ平等に参加し，自らの組織内に加え二国間機関，政府及び非政府機関からの専門知識及び財源を利用しつつ，零細及び中小企業部門の有効性を調整し強化する協力機会を増大するために，この部門への各機関の支援を統合・強化する戦略を開発すること。

170. 国際，多国間及び二国間開発協力機関により：

公式，非公式両部門における所得の低い小規模及び零細規模の女性起業家及び生産者に役立つ金融機関を，資本及び／又は資源の提供を通じて支援すること。

171. 政府及び／又は多国間金融機関により：

農村女性に信用の便宜を提供するグラミン銀行型を複製する妨げになる，公式な国内及び国際金融機関の規定及び手続きを見直すこと。

172. 国際機関により：

女性，特に，不利な立場の女性の間で持続可能で生産的な起業活動を促進するために計画されたプログラム及びプロジェクトに対して，十分な支援を提供すること。

戦略目標 F. 3. 殊に低所得の女性に対し業務サービス，訓練並びに市場，情報及び技術へのアクセスを提供すること

取るべき行動

173. 非政府機関及び民間部門との協力の下に，政府により：

(a) 女性及び男性の起業家の平等な市場アクセスを確保するために，公共基盤設備を提供すること。

(b) 事業経営，生産開発，資金調達，生産及び品質管理，販売，並びに事業の法務面において，特に新技術の訓練及び再訓練並びに手頃な料金のサービスを女性に提供するプログラムを開発すること。

(c) 特に農村地域及び僻地の低所得の貧困女性に，市場及び技術へのアクセスの機会について知らせる普及プログラムを提供するとともに，これらの機会の利用への支援を提供すること。

(d) 女性の企業のための投資基金を含む非差別的な支援サービスを創設し，商工業振興プログラムにおいて女性，特に低所得の女性を対象にすること。

(e) 伝統的・非伝統的両分野の経済活動で成功した女性起業家と，成功に必要な技能に関する情報を普及するとともに，ネットワーク作り及び情報交換を促進すること。

(f) 失業女性，ひとり親，家族的責任その他の理由により長期の一時的引退後に労働市場へ再参入する女性，及び新たな生産形態又は経費節減のあおりで職場を追われた女性を含め，職場内で継続中の訓練への女性の平等なアクセスを保障する措置を講じるとともに，非伝統的分野の訓練を女性に提供する職業・訓練センターの数を増やすため，企業への報奨を増大させること。

(g) 働く男女のニーズを考慮した，質がよく，融通性に富み，料金の手頃な保育サービス等，手頃な料金の支援サービスを提供すること。

174. 地方，国内，地域及び国際企業組織，並びに女性問題に関わる非政府機関により：非公式部門におけるものを含む女性の事業及び企業の促進と支援，並びに生産資源への女性の平等なアクセスを，あらゆるレベルで唱えること。

戦略目標 F. 4. 女性の経済能力及び商業ネットワークを強化すること

取るべき行動

175. 政府により：

- (a) 農村地域及び都市の女性起業家にサービスを提供するために、企業組織、非政府機関、協同組合、回転貸付資金、信用組合、草の根組織、女性の自助グループその他の団体を支援する政策を採用すること。
- (b) あらゆる経済再編及び構造調整政策にジェンダーの視点を取り入れ、構造調整計画を含む経済再編の影響を被っている女性、及び非公式部門で働く女性のためのプログラムを計画すること。
- (c) 従来にない形の支援を通じ、また結社の自由及び団結権を認識することによって、女性の自助グループ、労働者団体及び協同組合に対して制約のない環境を作る政策を採用すること。
- (d) 若い女性、障害を持つ女性、高齢女性及び人種的・民族的少数グループに属する女性等、特定グループの女性の自立を高めるプログラムを支援すること。
- (e) 女性学の促進を通じ、また、経済・科学・技術分野を含むあらゆる分野における諸研究及びジェンダー研究の成果の利用を通じて、男女平等を促進すること。
- (f) 先住民女性の状況及び開発の改善のために、その伝統的知識を考慮に入れつつ、彼らの経済活動を支援すること。
- (g) 家内で有給労働を行っている人々のために、労働法及び社会保障規定の保護を拡大又は維持する政策を採用すること。
- (h) 女性の科学者及び科学技術者による研究の寄与を認め、奨励すること。
- (i) 政策及び規制が、女性の経営する零細及び中小企業を差別しないよう保障すること。

176. 適当な場合、金融仲介機関、国内訓練研修所、信用組合、非政府機関、女性団体、職業団体及び民間部門により：

- (a) 女性、特に若い女性が国内、地域及び国際レベルにおいて経済政策策定に参加できるように、それらのレベルにおいて、さまざまな事業関連及び財政管理並びに専門技能の訓練を提供すること。
- (b) 経済組織の輸出部門におけるものを含む女性の企業に、販売及び貿易の情報、製品設計及び技術革新、技術移転、並びに品質管理を含む業務サービスを提供すること。
- (c) 地域社会に基盤を置く独創力（イニシアティブ）を支援するために、国内、地域及び国際レベルで、女性起業家間の技術及び商業提携を促進し、合弁事業を創設すること。
- (d) 特に農村地域及び僻地において、販売及び財政面の支援を提供することにより、社会から疎外された女性を含む、女性の生産・販売協同組合への参加を強化すること。
- (e) 農村地域及び都市地域において、女性の零細企業、新たな小規模事業、協同組合企業、拡大市場その他の雇用機会を促進・強化し、適当な場合には非公式部門から公式部門への移行を促進すること。
- (f) 女性の企業に融資するために、資本を投下し、資産運用投資を開発すること。
- (g) 市場経済への参加に関連した、女性のための技術支援、助言サービス、訓練及び再訓練の提供に十分な注意を向けること。
- (h) 伝統的な貯蓄の仕組みを含む、信用ネットワーク及び革新的事業を支援すること。
- (i) 経験を積んだ女性による未経験な女性への指導（メンタリング）の機会を含む、女性起業家のネットワーク機構を提供すること。
- (j) 地域社会の諸組織及び公共機関に対し、成功を収めた小規模の協同組合のモデルを参考にして、女性起業家に対する融資のための共同出資制を設けるよう奨励すること。

177. 多国籍及び国内企業を含む民間部門により：

- (a) 差別なく契約を与える方針を採用し、その仕組みを確立すること。
- (b) すべて男性と平等な基準で、指導、意思決定及び管理に向けて女性を採用し、訓練プログラムを提供すること。
- (c) 国内の労働法、環境法、消費者法、衛生・安全法など、特に女性に影響を与える法律を遵守すること。

戦略目標 F. 5. 職業差別及びあらゆる形態の雇用差別を撤廃すること

取るべき行動

178. 政府、使用者、被雇用者、労働組合及び女性団体により：

- (a) 平等な賃金及び労働者の権利に関する IL0100 号条約などの国際労働基準が、女性及び男性労働者に平等に適用されるよう保障する法律及び規則を実施並びに施行し、また、そのような自主的行動規範を奨励すること。
- (b) 雇用へのアクセス、訓練、昇進、衛生及び安全を含む労働条件、雇用の終了、並びにセクシュアル・ハラスメント及び人種ハラスメントに対する法的保護を含む労働者の社会保障に関して、結婚や家族の状況の照会を含め、性を根拠にした直接・間接の差別を禁ずる法律を制定・施行し、守られない場合に備えた補償手段及び裁判へのアクセスを含む実施策を導入すること。
- (c) 特に高齢女性労働者を考慮して、採用及び昇進、雇用上の給付及び社会保障の適用範囲において、並びに差別的な労働条件とセクシュアル・ハラスメントに関して、労働市場における性差別を禁ずる法律を制定・施行し、また、そのような職場政策を開発すること。そのような法律の定期的な見直しと監視のための仕組みが開発されるべきである。
- (d) 妊娠及び母乳哺育の責任を理由にした女性の雇用拒否や解雇を含む、女性の生殖の役割と機能を根拠にした、使用者による差別慣行を撤廃すること。
- (e) 労働市場に参入及び／又は再参入する女性、特に貧しい都市部の女性、農村女性及び若い女性、並びに自営業の女性、及び構造調整計画によりマイナスの影響を被った女性のための雇用プログラム及びサービスを開発し、促進すること。
- (f) あらゆる部門において、採用、雇用維持及び昇進並びに職業訓練に関し、労働力における女性、特に障害を持つ女性その他の不利な立場のグループに属する女性に対する体系的な差別に対処するための、公共・民間部門における積極的な雇用、公平及び積極措置プログラムを実施し、監視すること。
- (g) 特に、高度な技能を要する職種及び上級管理職への女性の平等な参加の促進、並びに業務を通じたキャリア開発や労働市場における上向きの流動性を促すカウンセリング及び職業紹介などのその他の措置によって、また、女性及び男性による職業選択の多様化を促すことによって、職業上の分離を撤廃すること。女性に、特に科学技術分野における非伝統的な仕事を選ぶよう奨励するとともに、男性に対し社会部門の雇用を求めるよう奨励すること。
- (h) 団体交渉は権利であると同時に、女性に対する賃金の不平等を撤廃し、労働条件を改善するための重要な仕組みであると認識すること。
- (i) 女性の労働組合役員を選出を促進し、女性を代表して選ばれた組合役員が、その機能の遂行に関して雇用の保護及び身体的安全を与えられるよう保障すること。
- (j) 障害を持つ女性の雇用の獲得及び維持を可能にする特別なプログラムを開発し、「障害を持つ人々のための機会の平等化に関する国連基準規定」（注 30）に従って、すべての適切なレベルにおける教育及び訓練へのアクセスを確保すること。障害による不当な失職に対して法的保護を保障されるべき、障害を持つ女性のニーズにかなうように、可能な限り労働条件を調整すること。
- (k) 女性及び男性の賃金格差を解消するための取組みを強め、国際労働法及び基準の遵守を含む法律の強化によって、同一価値労働同一賃金の原則を実施する対策を講じ、ジェンダーに関して中立の基準を持つ職務評価の仕組みを奨励すること。
- (l) 賃金差別に関する事柄を裁定する機構を設置及び／又は強化すること。
- (m) 承認された国際基準に違反するあらゆる形態の児童労働を撤廃するための明確な目標年限を設定し、現行の関連法規の完全な施行を保障するとともに、適当な場合、「児童の権利に関する条約」及び ILO の基準の実施に必要な法律を制定し、適切な保健、教育その他の社会サービスの提供を通じて、働く子ども、特に浮浪児（ストリート・チルドレン）の保護を確保すること。
- (n) 児童労働を撤廃するための戦略が実施されている場合は、それらが一部の少女に課されている、自分や他人の家庭における無給労働への過度な要求にも対処するもので

あるよう保障すること。

- (o) 教職、看護及び保育等、女性が大勢を占める職業における女性の低い地位と所得を向上させるために、その賃金構造を見直し、分析し、適当な場合、作り直すこと。
- (p) 外国での教育及び資格証書をより広く認知し、並びに言語訓練を盛り込んだ労働市場訓練への組織立ったアプローチを採ることによって、合法的移住女性(1951年の「難民の地位に関する条約」に従って難民と認定された女性を含む。)の生産的雇用を促進すること。

戦略目標 F. 6. 女性及び男性のための職業及び家族的責任の両立を促進すること

取るべき行動

179. 政府により：

- (a) パートタイム労働者、臨時労働者、季節労働者及び在宅就労者に対して、適切に労働法の保護及び社会保障給付を保障する政策を採用すること。職業及び家族的責任を調和させる労働条件に基づいたキャリア開発を促進すること。
- (b) 女性及び男性が平等に、フルタイムの仕事でもパートタイムの仕事でも自由に選んでできるよう保障し、定型的でない形の労働者のために、雇用へのアクセス、労働条件及び社会保障に関して適切な保護を考慮すること。
- (c) 法律、報奨及び／又は奨励を通じて、女性と男性の双方が職を保護されて親休業をとり、また、親給付を得る機会を保障すること。適切な法律、報奨及び／又は奨励を用いる施策等により、女性及び男性による家族的責任の平等な分担を促進するとともに、働く母親の母乳哺育の便宜を促進すること。
- (d) 殊に子どもや高齢者の世話に関わる家庭内の仕事の家族的責任の分担という考え方を促進するために、ジェンダーに基づく仕事の分業を強いる姿勢を変えるための、わけても、教育における政策を開発すること。
- (e) 家事労働とともに職業労働を促進し、自立を奨励し、所得を創出し、生産過程内部でジェンダーに基づいて規定された役割を変え、女性が低所得の職種から抜け出すことを可能にする技術の開発及びそれらへのアクセスを増進すること。
- (f) 男女の平等、並びに人々の、教育及び訓練、有給雇用、家族的責任、ボランティア活動その他の社会的に有益な形態の仕事、休息及びレジャーへの時間の割り振り方とそこからの利益の受け方における柔軟性を促進する方法を決定するために、社会保障法規及び租税制度を含む、国の優先事項及び政策に沿って一連の政策及び計画を検討すること。

180. 適当な場合、政府、民間部門及び非政府機関、労働組合並びに国連により：

- (a) 女性及び男性が雇用先から一時休業をとることができ、譲渡可能な雇用上の給付及び退職手当を受けるとともに、仕事やキャリアにおける開発及び昇進の展望を犠牲にすることなく勤務時間を変更するための手配ができるよう、関係の政府機関、使用者団体及び労働者団体を巻き込んだ適切な施策を採用すること。
- (b) 家庭内における女性と男性の、男女平等及び固定観念にとらわれない役割に関する意識を高めるために、革新的なメディア・キャンペーンと学校及び地域社会教育プログラムを通じた教育プログラムを計画し、提供すること。事業所内における現場保育及び柔軟な勤務取決めのような支援サービス及び便宜を提供すること。
- (c) すべての職場における性的その他の形の嫌がらせを防止する法律を制定、施行すること。

(2) 男女共同参画社会基本法の概要

※内閣府男女共同参画局HP

平成11年6月23日、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする「男女共同参画社会基本法」が公布・施行された。

基本法では、男女共同参画社会を実現するための5本の柱（基本理念）を掲げ、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにし、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めている。

ア. 男女共同参画社会を実現するための5本の柱（基本理念）

①男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男性も女性もひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保する必要がある。

②社会における制度又は慣行についての配慮

固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるように社会の制度や慣行のあり方を考える必要がある。

③政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野において方針の決定に参画できる機会を確保する必要がある。

④家庭生活における活動と他の活動の両立

男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動等ができるようにする必要がある。

⑤国際的協調

男女共同参画づくりのために、国際社会と共に歩むことも大切である。
他の国々や国際機関と相互に協力して取り組む必要がある。

イ. 国、地方公共団体及び国民の役割

①国の責務

- ・基本理念に基づき、男女共同参画基本計画を策定
- ・積極的改善措置を含む男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定・実施

②地方公共団体の責務

- ・基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりのための施策に取り組む
- ・地域の特性を活かした施策の展開

③国民の責務

- ・男女共同参画社会づくりに協力することが期待されている。

男女共同参画社会基本法 (平成11年6月23日公布・施行)

基本法では、男女共同参画社会を実現するための5本の柱(基本理念)を掲げています。

また、行政(国、地方公共団体)と国民それぞれが果たすべき役割(責務、基本的施策)を定めています。



国・地方公共団体及び国民の役割

国の責務

- 基本理念に基づき、男女共同参画基本計画を策定
- 積極的改善措置を含む男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定・実施

地方公共団体の責務

- 基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりのための施策に取り組む
- 地域の特性を活かした施策の展開

国民の責務

- 男女共同参画社会づくりに協力することが期待されている

男女共同参画社会のイメージ図

男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会

職場に活気

- 女性の政策・方針決定過程への参画が進み、多様な人材が活躍することによって、経済活動の創造性が増し、生産性が向上
- 働き方の多様化が進み、男女がともに働きやすい職場環境が確保されることによって、個人が能力を最大限に発揮

家庭生活の充実

- 家族を構成する個人がお互いに尊重し合い協力し合うことによって、家族のパートナーシップの強化
- 仕事と家庭の両立支援環境が整い、男性の家庭への参画も進むことによって、男女がともに子育てや教育に参加

地域力の向上

- 男女がともに主体的に地域活動やボランティア等に参画することによって、地域コミュニティが強化
- 地域の活性化、暮らし改善、子どもたちが伸びやかに育つ環境が実現

ひとりひとりの豊かな人生

仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、男女がともに夢や希望を実現

2. すべての女性が輝く社会づくりに向けた政府の動き

※「男女共同参画白書 平成 27 年版」

(1) 「女性の力」を成長戦略の中核に位置づけ

我が国では、少子高齢化による人口減少社会への突入という大きな課題に対応しつつ、経済を安定的な成長軌道にのせ、国民一人一人が豊かさを実感できる社会を実現するために、経済社会構造の抜本的な変革を進めることが求められている。

こうした中、平成 24 年（2012 年）12 月に発足した第 2 次安倍内閣では、女性の力を「我が国最大の潜在力」と捉え、その力の発揮を持続的な経済成長のためにも不可欠なものとして、我が国の成長戦略の中核に位置づけた。

(2) 日本再興戦略

「日本再興戦略」（平成 25 年（2013 年）6 月閣議決定）では、「女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブの付与等」、「女性のライフステージに応じた支援」及び「男女が共に仕事と子育て・生活等を両立できる環境の整備」の 3 つの柱により、女性の出産・子育て等による離職の減少や、指導的地位に占める女性の割合の増加に向けた施策を盛り込んだ。これに基づき、待機児童解消のための保育所等の整備や保育士確保、育児休業給付の拡充等が進められた。

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

これに基づき、小学校入学後に女性が仕事をやめざるを得ない状況となる、いわゆる「小 1 の壁」を打破するための「放課後子ども総合プラン」の策定（平成 26 年 7 月）や、「子育て支援員」の創設（27 年 4 月）、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるための新たな法的枠組みの検討、働き方に中立的な税制や社会保障制度等への見直しに向けた検討等が進められた。

(3) 新たな法的枠組みの構築

『日本再興戦略』改訂 2014 において女性活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築の検討が盛り込まれたことを受け、政府は、労働政策審議会における議論等を経て、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」を国会に提出した。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案（以下「女性活躍推進法案」という。）では、働くことを希望する女性が、職業生活において、その個性

と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国及び地方公共団体が必要な施策を策定し、実施することに加え、活躍の場の提供主体となる事業主が、女性の採用や教育訓練、昇進等の職業生活に関する機会の積極的な提供、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等の取組を自ら実施することを促すための新たな枠組みを設けている。具体的には、政府による基本方針の策定、地方公共団体による推進計画の策定、事業主による自らの事業における女性の活躍状況の把握、改善すべき事情の分析、数値目標の設定を含む行動計画の策定・公表、女性の職業選択に資する情報の公表等を求めている。

このほか、優れた取組を行う一般事業主の認定や、国や地方公共団体による支援措置、地域における協議会の設置等についても規定し、女性本人の意思を尊重しつつ、希望する全ての女性が職業生活において活躍できるようにすることを目指している。

＜女性の職業生活における活躍に関する法律案の概要＞

豊かな活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- ▶ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- ▶ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑継続的な両立を可能にすること
- ▶ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本法新作の策定

- 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女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業種行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業種は右記の事項を実施（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）。
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析

【参考】状況把握する事項：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 等

- 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容等を内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
- 女性の活躍に関する情報の公表（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）

女性の職業生活における活躍を推進するための支援計画

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 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）。

その他

- 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。

3. 3月8日の岸田文雄首相メッセージ（「国際女性デー」に合わせて開催した女性活躍の取り組みに関する会合）

※首相官邸HP

岸田文雄首相は、3月8日の「国際女性デー」に合わせ、ビデオメッセージを公表した。メッセージのポイントは次の通りである。

- 「女性の経済的自立」を、新しい資本主義の中核と位置づける。
 - 男女共同参画について「我が国の現状は、諸外国に比べて大変立ち遅れていると言わざるを得ない。背景には男女間の賃金格差や固定的な性別役割意識など、構造的な問題がある」と指摘。
 - 民間の賃上げに先行した公的価格の見直し
 - 賃金格差是正のための企業の開示ルール見直し
 - 男女が希望通り働ける社会作り
- などに取り組む考えを示した。

「国際女性の日」に当たっての岸田内閣総理大臣ビデオメッセージ

皆さんこんにちは。内閣総理大臣の岸田文雄です。

本日3月8日は、1975年に国連が定めた「国際女性の日」です。ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに日頃から尽力されている全ての方々の熱意と取組に心から敬意と感謝を表しますとともに、皆様と共にこの日をお祝いしたいと思います。

男女共同参画は、我が国政府の重要かつ確固たる方針であり、国際社会で共有された規範です。私の内閣が目指す個性と多様性を尊重する社会において不可欠な要素でもあります。

しかし、我が国の現状は、ジェンダーギャップ指数が世界第120位であることに表れているように、諸外国に比べて大変立ち遅れていると言わざるを得ません。こうした現状の背景には、男女間の賃金格差の存在や固定的な性別役割意識など、構造的な問題があると考えられます。

我が国の女性が直面している課題と構造的な問題への対応の鍵は、「女性の経済的自立」だと考えています。これを岸田政権の目玉政策である「新しい資本主義」の中核と位置付けました。

民間の賃上げに先んじた公的価格の見直し、男女間の賃金格差の是正に向けた企業の開示ルールの見直し、男女が希望どおり働ける社会づくりなど、打てる手を全て打ち、女性が経済的に自立できる環境を整えてまいります。

「国際女性の日」に当たり、内閣総理大臣として、我が国及び世界の全ての女性が生き生きと自ら選んだ道を歩んでいけるよう、力を尽くすことを改めてお誓いいたします。

4. 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022（女性版骨太の方針 2022）

※内閣府男女共同参画局HP

「第5次男女共同参画基本計画」を着実に実行するため、令和4年度及び5年度に重点的に取り組むべき事項を定める。

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022（女性版骨太の方針 2022）概要

- ・我が国の男女共同参画の現状は、諸外国に比べて立ち遅れている。
- 昭和の時代に形作られた各種制度や、男女間の賃金格差を含む労働慣行、固定的な性別役割分担意識など構造的な問題。
- 人生100年時代を迎え、女性の人生と家族の姿は多様化しており、もはや昭和の時代の想定が通用しない。

I 女性の経済的自立

（1）男女間賃金格差への対応

○社内格差（垂直分離）

男性と女性が同じ組織で働いていても、職務や職責が異なること等から、女性はより低賃金となる傾向がある。各組織において、それぞれ要因を詳細に分析し、女性の処遇改善につなげることが有効である。

①男女間賃金格差に係る情報の開示

- ・令和4年夏に女性活躍推進法の制度改正を実施、常用労働者301人以上の事業主に対し、男性の賃金に対する女性の賃金の割合を開示することを義務化。有価証券報告書についても同内容の開示を義務付け。

②非正規雇用労働者の賃金の引上げ（同一労働同一賃金の徹底）

- ・企業に対して、労務管理の専門家による無料相談や先進的な取組事例の周知等を実施。労働局による助言・指導等による法の履行確保。

○職種間格差（水平分離）

男性と女性は異なる業種や職種に集中しており、女性がより多く占めるサービス業や看護・介護・保育は、比較的低賃金であることが多い。女性がより多く働く業種の賃金を引き上げるとともに、高賃金が見込まれる成長分野への労働移動を支援することが有効である。

①女性デジタル人材の育成

- ・女性デジタル人材の育成プランに基づき、就労に直結するデジタルスキルの習得支援及びデジタル分野への就労支援を3年間集中的に推進。

②看護、介護、保育などの分野の現場で働く方々の収入の引上げ

- ・令和4年2月から実施している賃金の引上げ措置について、令和4年10月以降も継続して実施。

③リカレント教育の推進

- ・大学等において、デジタルリテラシーの育成やDX推進のためのリスキリングを目的としたリカレント講座を開発・実施。

（2）地域におけるジェンダーギャップの解消

近年、若い女性が地方から大都市へと出ていく傾向が強まっており、少子

化・人口減少が加速する要因の一つとなっている。その背景には、根強い固定的な性別役割分担意識があると考えられ、特に経済的に自立したい女性にとっては、地元で生活するという選択肢が選びづらくなっている。この流れを止めるためには、全国津々浦々でジェンダーギャップを解消し、男女共同参画社会を実現する必要がある。

- ・全国 355 カ所の男女共同参画センターを、人材育成やネットワークを通じて、強力にバックアップするため、男女共同参画のナショナルセンターが必須。
- ・このため、独立行政法人国立女性教育会館を内閣府に移管。同法人の業務の在り方について、令和 4 年度に有識者会議において検討。
- ・男女共同参画センターの機能の強化・充実に向け、専門人材の確保、関係機関・団体との連携強化、地域による取組の温度差の解消を強力に進める。
- ・地域女性活躍推進交付金を始めとする国の支援策を活用して、ジェンダーギャップを解消するための地方公共団体の効果的な取組を支援。
- ・「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」について、地域活躍する女性役員や女性活躍に取り組む経営者が登壇する地域シンポジウムを全国各地で開催。

(3) 固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込みの解消

- ・女性の人生の多様化の実態について広く周知し、家庭の役割の重要性と同時に、結婚すれば生涯、経済的安定が約束されるという価値観で女の子を育てることのリスクについて認識を広める。
- ・地方公共団体や経済団体等を対象としたワークショップ等の啓発を強化し、広報担当や管理職、経営層の意識改革と理解の促進を図る。
- ・教育委員会に対して、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払拭するための教育研修プログラムを活用した研修を促す。
- ・学校教育において、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消につながる教育を推進するための指導モデルの開発を令和 4 年度に行う。

(4) 女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討

我が国の社会保障制度・税制は昭和時代に形作られたが、令和の時代を迎え、女性の人生や家族の姿は多様化している。離婚件数が増加し、未婚率も上昇した結果、昭和の時代には 9 割が 50 歳時点で配偶者がいたが、令和の時代には 3 割が配偶者がいない状態となっている。単独世帯及びひとり親世帯の割合も上昇し、昭和の時代に比べて 2.5 倍、全体に占める割合も約半分となった。一方で、現在の制度は、配偶状態によって取扱いを変えるため、本人の就労だけでなく配偶状態によって格差が生じており、有配偶の非正規雇用女性は未だに 4 割程度が就業調整を選択している。また、離婚した女性の年金額は低い傾向にある。さらに、夫の所得が高くなるほど妻の有業率が低く、いわゆる専業主婦が多い傾向にある。このような状況を踏まえ、

- ① 現行の制度は就業調整を選択する人を増やしているのではないか。
- ② 配偶者の経済力に依存しやすい制度は、男女間賃金格差も相まって、女性の経済的困窮に陥るリスクを高める結果となっているのではないか。

③ 現行の制度は分配の観点から公平な仕組みとなっていないのではないか。という主に3つの観点から、社会保障制度や税制等について検討。

(5) ひとり親支援

① 職業訓練

- ・ 高等職業訓練促進給付金等の拡充措置について成果や課題を検証した上で継続的な実施について検討。
- ・ 訓練後から就業までの企業との連携の在り方なども含めて総合的に検討し、中長期的な自立につながる支援策の強化。

② 養育費

- ・ 離婚の際に養育費を支払うのは当然のことであるとう意識改革を強力に進める。養育費の「受療率」に関する達成目標を定める(現状約24%※母子家庭)。

(6) ジェンダー統計の充実に向けた男女別データの的確な把握

- ・ 「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ」において、各種統計等における多様な性への配慮についての現状を把握し、課題について検討を進め、令和4年の夏頃を目途に取りまとめ。

注：「Ⅱ. 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現」、「Ⅲ. 男性の家庭・地域社会における活躍」、「Ⅳ. 女性の登用目標達成(第5次男女共同参画基本計画の着実な実行)」は、記載を省略する。

第2章 女性の自立の実態

2-1 女性の自立の現状

1. ジェンダーギャップ指数

ジェンダーギャップ指数とは、世界経済フォーラム（World Economic Forum：WEF）が平成17年（2005年）から毎年発表している、各国の男女格差を示す指数（Gender Gap Index：GGI）をいい、男女平等格差指数とも言われている。WEFは世界のリーダーが世界情勢の改善に取り組む国際機関で、1971年にスイスで非営利財団として設立された。

ジェンダーギャップ指数は次の4つの分野14項目で国際機関が発表するデータを基に、男女格差の度合いを指数化し、各国の順位を決めている。

- ①経済活動の参加と機会（給与、雇用数、管理職や専門職での雇用における男女格差）
- ②教育（初等教育や高等・専門教育への就学における男女格差）
- ③健康と寿命（出生時の性別比、平均寿命の男女差）
- ④政治への関与（議会や閣僚など意思決定機関への参画、過去50年間の国家元首の在任年数における男女差）

「ジェンダーギャップ指数2021」

※内閣府内閣府男女共同参画局ホームページ

世界経済フォーラム（World Economic Forum：WEF）が2021年3月、「The Global Gender Gap Report 2021」を公表し、各国における男女格差を測るジェンダーギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）を発表した。この指数は、「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示している。

2021年の日本の総合スコアは0.656、順位は156か国中120位（前回は153か国中121位）であった。前回と比べて、スコア、順位ともに、ほぼ横ばいとなっており、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となった。

日本のジェンダーギャップ指数

分野	スコア	昨年のスコア
経済	0.604	0.598
政治	0.061	0.049
教育	0.983	0.983
健康	0.973	0.979

ジェンダーギャップ指数 (2021)
上位国及び主な国の順位

順位	国名	値	前年値	前年からの 順位変動
1	アイスランド	0.892	0.877	—
2	フィンランド	0.861	0.832	1
3	ノルウェー	0.849	0.842	-1
4	ニュージーランド	0.840	0.799	2
5	スウェーデン	0.823	0.820	-1
11	ドイツ	0.796	0.787	-1
16	フランス	0.784	0.781	-1
23	英国	0.775	0.767	-2
24	カナダ	0.772	0.772	-5
30	米国	0.763	0.724	23
63	イタリア	0.721	0.707	13
79	タイ	0.710	0.708	-4
81	ロシア	0.708	0.706	—
87	ベトナム	0.701	0.700	—
101	インドネシア	0.688	0.700	-16
102	韓国	0.687	0.672	6
107	中国	0.682	0.676	-1
119	アンゴラ	0.657	0.660	-1
120	日本	0.656	0.652	1
121	シエラレオネ	0.655	0.668	-10

日本は、特に、「経済」及び「政治」における順位が低くなっており、「経済」の順位は156か国中117位（前回は115位）、「政治」の順位は156か国中147位（前回は144位）となっている。政治分野では、スコアは上がっているものの、順位は下がっている。これは、各国がジェンダー平等に向けた努力を加速している中で、日本が遅れを取っていることを示している。

G7各国のGGI比較



※2018年公表までは、公表年のレポートが公表されていたが、2019年公表分は「GGGR 2020」となり、2020年のインデックスとして公表されたため、年の数字が連続していない。

WEF のレポートでは、日本は政治分野において格差が縮小したものの女性

の参加割合が低く、国会議員の女性割合は 9.9%、大臣の同割合は 10%に過ぎないことにより、「政治」のスコアが 0.061 と低いままであることが述べられている。さらに過去 50 年間、女性の行政府の長は存在していないことも指摘されている。また、経済分野についても、管理職の女性の割合が低いこと（14.7%）、女性の 72%が労働力になっている一方パートタイムの職に就いている女性の割合は男性のほぼ 2 倍であり、女性の平均所得は男性より 43.7%低くなっていることが指摘されている。

2. 女性の経済的な自立状況

※「男女共同参画会議」第65回（令和3年11月29日）資料

(1) 女性就業者と管理職・役員等の状況

女性就業者数は、7年間（2012～2019年）で約330万人増加している。また、民間企業において管理職相当（部長、課長、係長）に就く女性割合も着実に伸びている。上場企業の女性役員数についても、9年間（2012～2021年）で約4.8倍に増加しているが、諸外国の女性役員割合と比較すると、欧米では約3～4割であるが、日本は約1割と低い。

女性就業者の推移

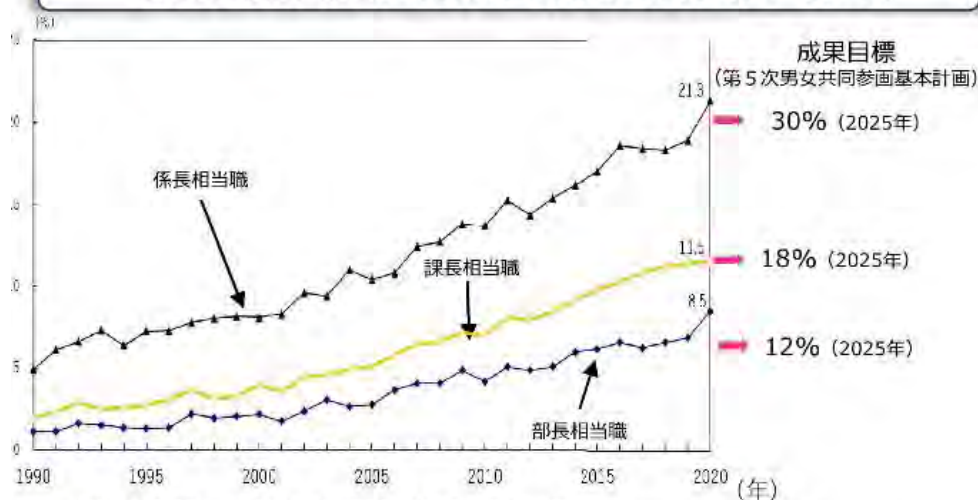
女性就業者数は、7年間(2012～19年)で約330万人増加。



出典：総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。

民間企業 管理職相当の女性割合の推移

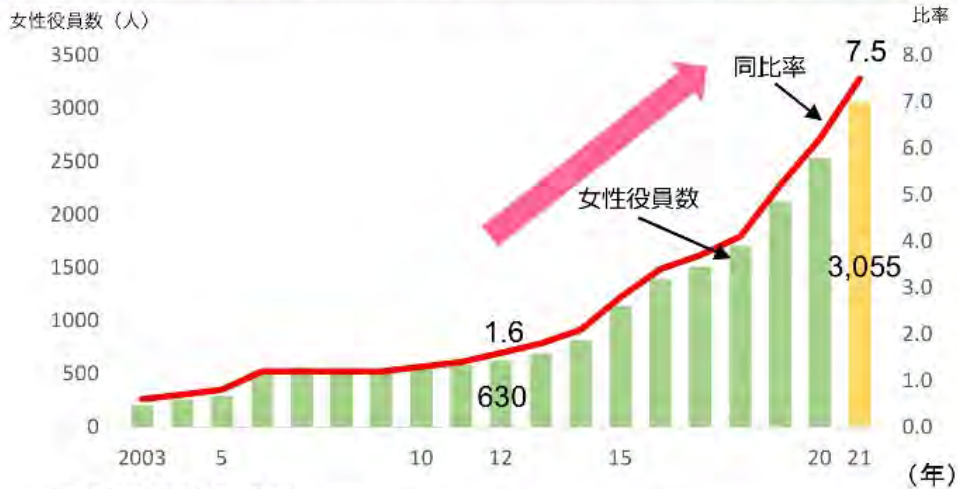
部長、課長、係長に就く女性割合は着実に伸びている。



〈備考〉 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。
 3. 管理職の定義について ・部長級：事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上(部(局)長を含む。)のもの。長 ・課長級：事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの。長。

女性役員数の推移

上場企業の女性役員数は、9年間(2012-2021)で約4.8倍に増加。

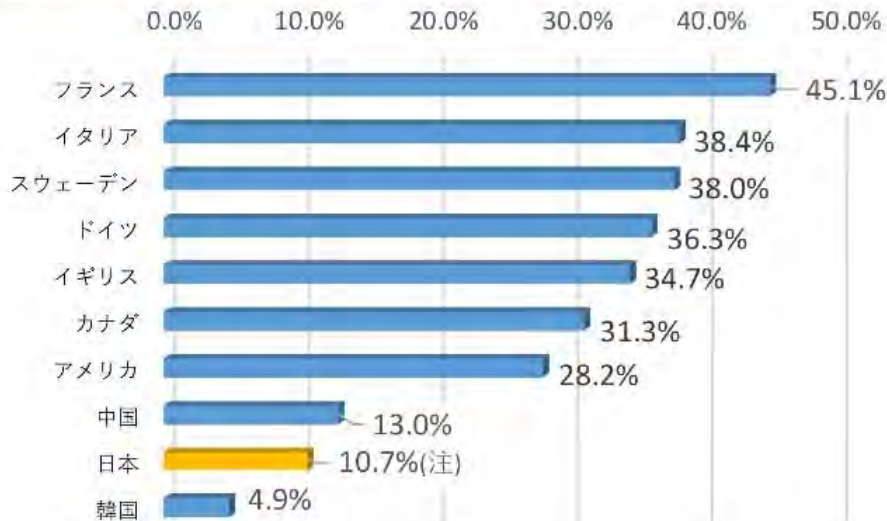


出典: 東洋経済新報社「役員四季報」

(注): 調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。ジャスダック上場会社を含む。

「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役員及び執行役員。

諸外国の女性役員割合



出典: OECD "Social and Welfare Statistics" 2020年の値。

※ EUは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2700社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。

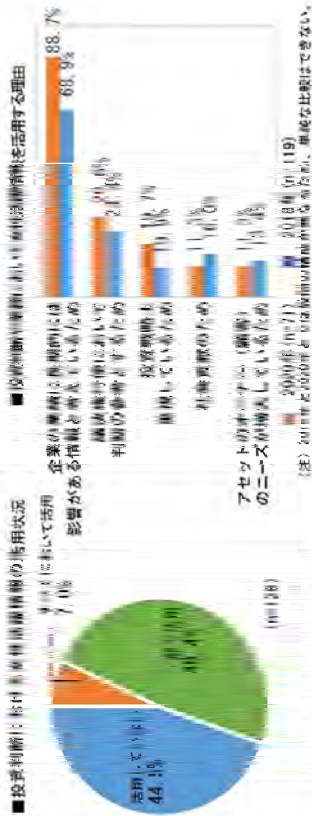
(注) 2021年7月時点の全上場企業役員に占める女性の割合(7.5%)は東洋経済新報社「役員四季報」より算出。

企業が女性活躍に取り組むことのメリット

・様々な調査結果から、企業が女性活躍に取り組むことのメリットを示す分析結果が得られている。

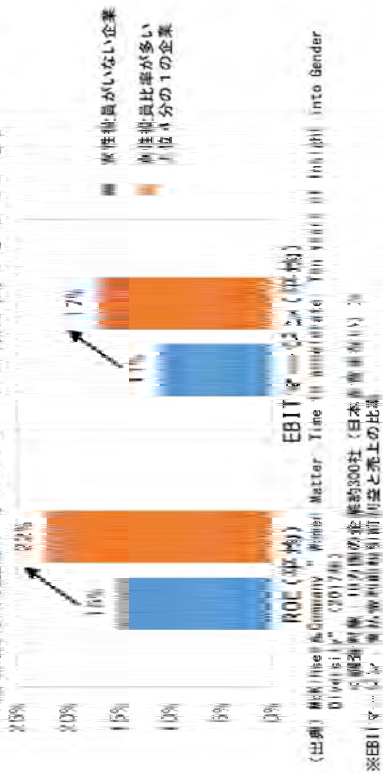
女性活躍の状況が投資判断で重視されている

- ・投資判断において半数以上の投資家が女性活躍情報を活用している。
- ・投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家のうち、約9割が、活用する理由として「企業の業績に影響があるため」と回答。多くの機関投資家が、女性活躍の推進が長期的に企業の成長につながっていくと考えている。



役員に女性がいる企業のパフォーマンスは高い傾向にある

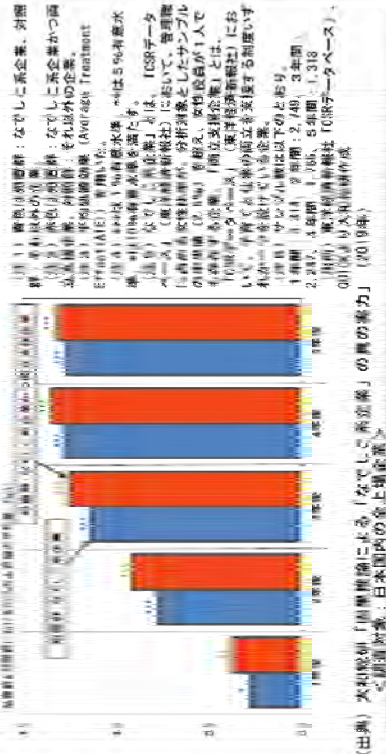
- ・女性役員比率が高い企業の方が、女性役員がいない企業よりもROE（自己資本利益率）、EBITマージン（中核）が高い傾向にある。



女性が活躍できると利益率は高く、両立支援があれば更に高まる

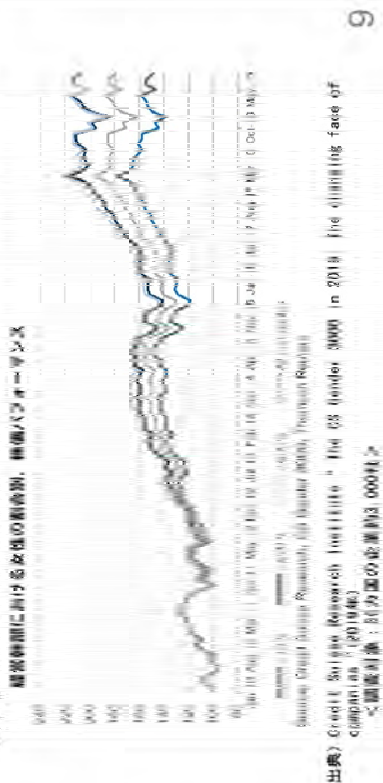
- ・「ただし系企業」、中でも両立支援制度を整備している企業は、財務パフォーマンスが中期的に向上することが示唆されている。

■女性活躍を推進する企業ほどROA（総資産利益率）は高い（傾向スコアに基づく100層層化（従業員数・ROAの）昇順）



経営幹部における女性割合が高い企業の株価パフォーマンスは高い

- ・経営幹部における女性の割合が高い企業では、株価パフォーマンスが高い傾向にある。



(参考) 企業が女性活躍に取り組むことのメリット

様々な調査結果から、企業が女性活躍に取り組むことにはメリットがあるという分析結果が得られている。

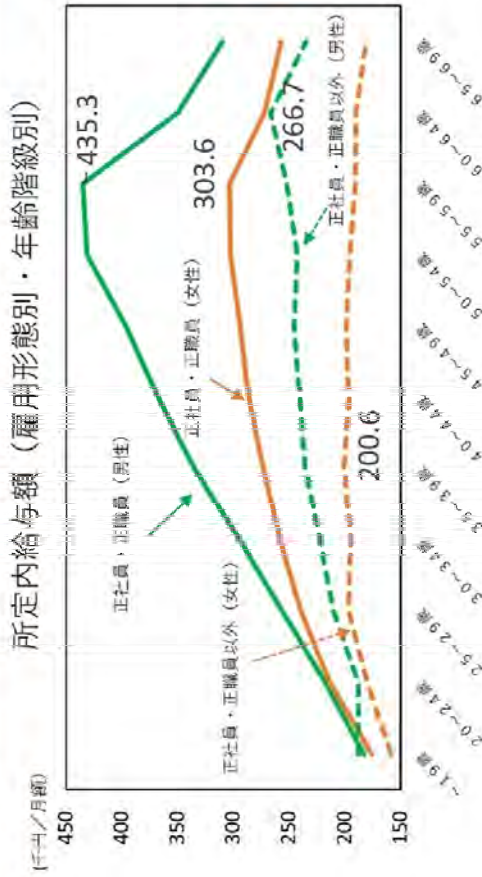
給与額の男女間格差

(2) 給与額の男女間格差

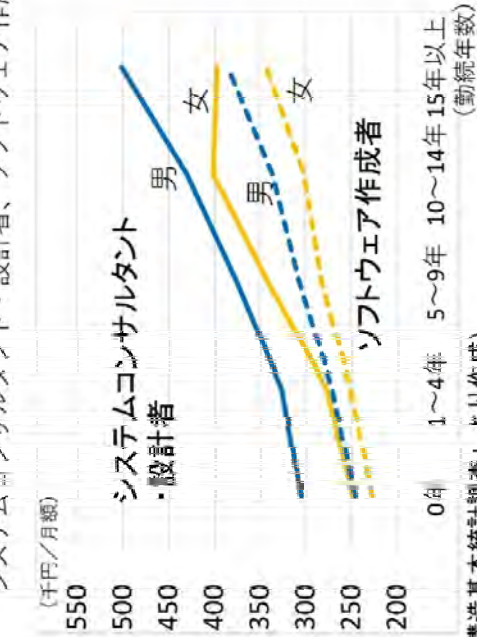
給与金額は、正社員同士、非正規雇用労働者同士で比較すると、男女間に格差がみられる。また、年齢が高まるにつれて、その各差は拡大する。

保育士やシステムコンサルタント・設計者・ソフトウェア作成者などのIT関係者の給与金額を比較すると、同じ職業、勤続年数であっても、男女間で格差がみられる。

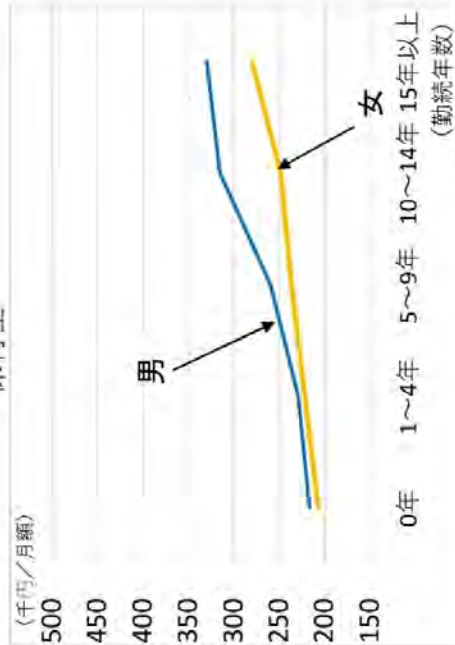
・給与金額は、正社員同士、非正規雇用労働者同士で比較しても、全体としてみると、男女間に差。
 ・年齢が高まるにつれてその差が拡大。
 ・給与金額は、同じ職業、勤続年数であっても、男女間で差。



システムコンサルタント・設計者、ソフトウェア作成者



保育士



(厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より作成)

(参考) 男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン

1 趣旨

我が国においては急速な少子化と高齢化の進行により人口減少時代を迎えており、今後労働力人口の減少も見込まれる中、女性の就労を促進するとともに、働く女性が就業意欲を失うことなく、その能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要である。

企業においては、男女均等取扱いの保いう整備の進展に伴い女性の職域が拡大し、管理職に占める女性の割合も上昇傾向にあるなど女性の活躍が進んでいる。

しかし、このような進展にもかかわらず、労働者全体を平均してみた時の男女間賃金格差は依然として存在している。一般労働者間での比較においても、平成 21 年の女性一般労働者の平均所定内給与は、男性のその 69.8%であり、7割に満たない。

男女間賃金格差をもたらす要因としては、女性は男性に比べて年齢とともに賃金が上昇しないこと、男女の平均勤続年数や管理職比率の差異が挙げられ、これらをもたらす企業の賃金・雇用管理の実態としては、

①制度設計の段階では性の要素は入っていないが、基準等が曖昧であるため性別役割分担意識をもって運用されることが必ずしも排除されない制度、家庭責任を持つ労働者にとって困難な働き方を前提とした制度が採用・配置等の面での男女差を生んでいること

②賃金・雇用管理の運用の段階で、採用、配置や仕事配分、育成方法の決定、人事評価や業務評価などの側面で、男女労働者間に偏りが生じていると、それらが男女間の経験や能力差に、さらには管理職比率の男女差につながっていることが考えられる。

男女間賃金格差は男女の働き方全体のいわば結果として現れてきているものであるから、現在の男女間賃金格差の状況は、さえなる女性の活用・活躍推進の必要性を示していると考えられる。言い換えれば、男女間賃金格差の問題を賃金・雇用管理のあらゆる点から検討し、要因を明らかにすることは、女性の活躍推進の課題を明らかにすることであるといえる。一方、男女間賃金格差を問題として認識する者が減少し、また多くの企業が男女間賃金格差を計算したこともないという実態がある。このため、企業は、賃金・雇用管理において性別に基づく異なる取り扱いを行っていないはずであると認識しているが、男女の取扱いの差異、賃金の差異が個々の企業においてあったとしても、それが見えていないア愛もあると考えられる。こうした状況にとどまる限り、格差縮小に向けた労使の取組は進んでいかないと懸念される。

このガイドラインは、これらの状況を踏まえ、現在の賃金・雇用管理において、男女間賃金格差の縮小、さらなる女性の活躍推進に向け、労使が自主的に見直しに取り組むことを推進するための現実的な対応方策を示したものである。

2 労使が自主的に取り組むための対応方策に係る事項

(1) 男女間格差の「見える化」推進

企業における男女間賃金格差縮小に向けた取組を推進するためには、各企業の男女の取扱いや賃金についての男女間格差の実態把握や取組の必要性の「気付き」を推進する

必要がある（男女間格差の「見える化」の推進）。

例えば、男女別統計資料の整備を行うことは、男女間格差の「見える化」を推進の一助となると考えられる。実態把握に当たっては、男女別の賃金の状況のみならず、男女別の採用、配置、人事異動・転勤、能力開発の実績、評価結果、昇進・昇格の状況、育児休業の取得状況等賃金・雇用管理に係る指標のデータをみるのが有効である。

また、統計データに現れてこない労働者自身の意識を把握し、分析を行うことは、企業の賃金・雇用管理の運用面等での問題点の気付きにつながり、労使による具体的な見直しの議論につながると考えられる。したがって、これらを併せて推進する必要がある。

今後、女性も男性もともに活躍してほしいと考える企業にとって、女性労働者の意識・労働意欲への影響を把握することは、その活躍の観点からも企業にとって有用であると考えられる。

さらに、企業においては、把握した男女別統計資料のうち男女の採用割合、入社後10年の女性の勤続状況、既婚率等女性の活躍・活躍度合いや働きやすさを判断する際に参考となる指標を公開することにより、優秀な女性採用につながるメリットもあると考えられる。

なお、企業において整備、把握する男女間賃金格差に関連する賃金・雇用管理に係る指標については、それぞれの労使において決められるべきものであるが、その取組を支援する観点から、別途のとおり参考例を示す。

（２）賃金・雇用管理の見直しの観点

企業の賃金・雇用管理の実態を踏まえると、男女間格差の縮小、さらなる女性の活躍推進に向けて、①厚生・明確かつ客観的な賃金・雇用管理制度の設計とその透明性の確保、②配置や業務の与え方、教育訓練等の賃金・雇用管理の運用面における取り扱いの見直し、改善、③過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により事実上生じている格差を海容するための取組、の三つの視点に立った対応策が求められる。

ア 賃金・雇用管理の制度面の見直し

（ア）公正・明確・透明な賃金制度

賃金表が未整備であったり、賃金決定や昇給・昇格の基準が不明確・不透明になっている場合、性別による賃金差別や男女間賃金格差につながりかねないことから、各企業においては、公正・明確な賃金・雇用管理制度の整備を行うとともに、労働者に対して適切な情報提供を行うことにより制度の周知を図り、透明性を高める必要がある。

また、家族手当や住宅手当といった生活手当については、労働者の生活の安定を図るため、多くの企業が採用しているが、女性労働者の納得性という点からは、支持は得られていない制度であると考えられる。男女間賃金格差解消の観点からも、また、女性労働者や独身の労働者の労働意欲への影響という観点からも、改めて労使で話し合い、どのような属性の労働者にとっても不幸性の生じないように、必要な見直しを行うことが望ましい。

（イ）公正・明確・透明な評価制度

多くの企業において、能力評価や業績評価の形で人事評価が行われ、その結果は昇進、

昇格等とともに、賃金に反映されている。

このため人事評価は、評価者によって偏りが生じたり、一方の性に不利にならないよう、明確で公正かつ客観的な基準を設定し、その基準や結果を労働者に開示することにより、労働者の納得性を高め、公正・明確・透明な制度を構築することが重要である。さらに、全ての労働者に対して制度を統一的に適用するとともに、評価基準に基づいた客観的かつ適正な評価が行われるよう、人事評価を行う管理職に対する研修を定期的実施するとともに客観性を担保するため、複層的な評価結果のフィードバック等が行われるようにすべきである。

とりわけ、産前産後休業や育児休業を取得することが人事評価に影響するのではないかと、という指摘もされているところである。

育児・介護休業法等においては、育休取得等を理由とする不利益な配置の変更、人事考課における不利益な評価等不利益取扱いが禁止されているが、各企業においても、法令により禁止されている取扱いがなされていないか自ら確認を行うとともに、育休取得者等不安感を払拭し、取得者以外の納得感を高めるためにも、労働者に対し十分な説明に努めることが望ましい。

また、出産や育児については、仕事に対してマイナスの影響があるように言われがちであるが、仕事の効率化、視野の拡大、部下の育成や交渉における忍耐力・包容力の向上につながる等仕事へのプラスの影響も指摘されている。このような結果も考慮しながら、出産や育児がハンデとならないような評価制度の在り方について、検討を行うことが望ましい。

(ウ) 仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進

基幹的労働者に見られる長時間労働等を前提とした働き方は、特に家庭責任を担っている労働者にとって働き方の選択肢を狭めることとなっており、男女間賃金格差解消の観点からは男性の育児や家事への参加を推進するとともに、こうした働き方を見直すことが求められている。

男女にかかわらず、仕事上の責任も家庭における責任も果たし、仕事と生活の調和の実現を図ることは、個人の幸福に資するというだけではなく、潜在的な能力のある人材の労働市場への参加を促進し、我が国の社会経済を持続可能で確かなものにするという観点からも必要不可欠となっている。

このため、各企業においては、育児・介護休業法等に基づく仕事の家庭の両立支援のための制度を整備し、男女を問わず労働者が安心して利用できる職場環境を整備するとともに、男性も含めた働き方の見直し等を進めるべきである。

イ 賃金・雇用管理の運用面の見直し

(ア) 女性の配置・職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価についての改善

男女雇用機会均等法は、配置、昇進等あらゆる雇用管理の段階における性別を理由とする差別を禁止している。各企業においても、配置に当たって女性を排除していないか、男性を優先していないか、業務の配分や権限の付与に当たって男女で異なる取り扱いをしていないか、一定の役職への昇進に当たり男性を優先して昇進させていないか、教育訓練の対象から女性を排除していないか等、男女雇用機会均等法により禁止されている

取扱いがなされていないか十分確認を行い、取り扱いの見直しを行うことが重要である。

その際、実際に評価や業務の配分、教育訓練等を行う現場の管理職がそのような取り扱いを行っていないか、現状を把握することが重要である。

また、特に女性の職業生活において、妊娠出産といったライフイベントが及ぼす影響は避けることができないが、育児・介護休業法等においては、産休・育児取得等を理由とする不利益な配置の変更等が禁止され、不当に不利益な取扱いを受けないことが定められている。育児休業を取得したことのみをもって取得していない者よりも不利に評価していないか、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない業務の変更を行っていない等育児・介護休業法等により禁止されている取扱いがなされていないか確認を行うとともに、女性労働者の労働意欲に悪影響が生じないような取扱いとすることを検討することが望まれる。

(イ) コース別雇用管理における適切な運用の促進

コース別雇用管理は、本来は労働者を意欲、能力、適性等によって評価し、処遇するシステムの一形態として導入されてきたものであるが、その運用において、基幹的な業務を担当するコース等における男女の採用や配置の比率に偏りが見られ、結果としてコース間の処遇の差が男女間賃金格差の要因となっていると考えられる。

採用や配置の偏りの原因の一つには、全国転勤を要件とする場合などがあると考えられるが、平成18年に改正された男女雇用機会均等法において、各企業においてコース別雇用管理を行う場合には、総合職の募集・採用に係る転勤要件について、合理的な理由がなければ間接差別に当たり違法とされている。

男女雇用機会均等法に即した雇用管理となるよう、コース別雇用管理制度の設定が合理的なものとなっているかどうか精査する必要がある。

また、コースごとの採用や配置については、先入観やこれまでの採用や配置の実績などにとらわれず、事実上の男女別のコースとなることのないよう、積極的に均等な配置を行う必要がある。

また、コース間の賃金体系の差異については、それが職務内容等に見合った合理的なものとなるよう十分考慮する等により、どのようなコース別区分を選択した者についてもその能力を存分に発揮して働き続けられる環境づくりに取り組むことが望まれる。

さらに、育児や介護を行っている労働者にとって、転勤が継続就業を困難にしたり、仕事と家庭の両立のための負担を著しく大きくする場合があるため、育児・介護休業法により、転勤を命ずる場合には、育児や介護の状況に配慮しなければならないこととされていることに留意する必要がある。

ウ ポジティブ・アクションの推進

過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により、企業において男女労働者の間に事実上生じている格差を解消し、女性の能力発揮を図るために、事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善（ポジティブ・アクション）に取り組むことは、男女間賃金格差の要因を除去する方向につながるものであり、各企業において積極的に取り組むことが求められる。

例えば、適格者の数の違い等を理由として中核的・基幹的職務や難易度の高い職務に

男性が多く配置されている場合が多いが、女性の社内訓練・研修を積極的に実施すること等により適格者を増やすことや、配置基準を満たす労働者中から、女性を優先して配置することなどが求められる。また、女性の割合が少ない役職が多いと考えられるが、そのような場合、昇進基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して昇進させるほか、さらに、家庭責任のある女性が満たしにくい昇進基準の見直しを検討するなどして、管理職に女性を積極的に登用することが望ましい。

(3) 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

雇用者の共働き世帯は、令和2年（2020年）で、1,173万世帯となっており、増加傾向で推移している。

男性雇用者と無業の妻から成る世帯、いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦の世帯は、令和2年（2020年）では、夫婦のいる世帯全体の23%となっており、減少傾向で推移している。

(4) 夫の所得階級別の妻の有業率

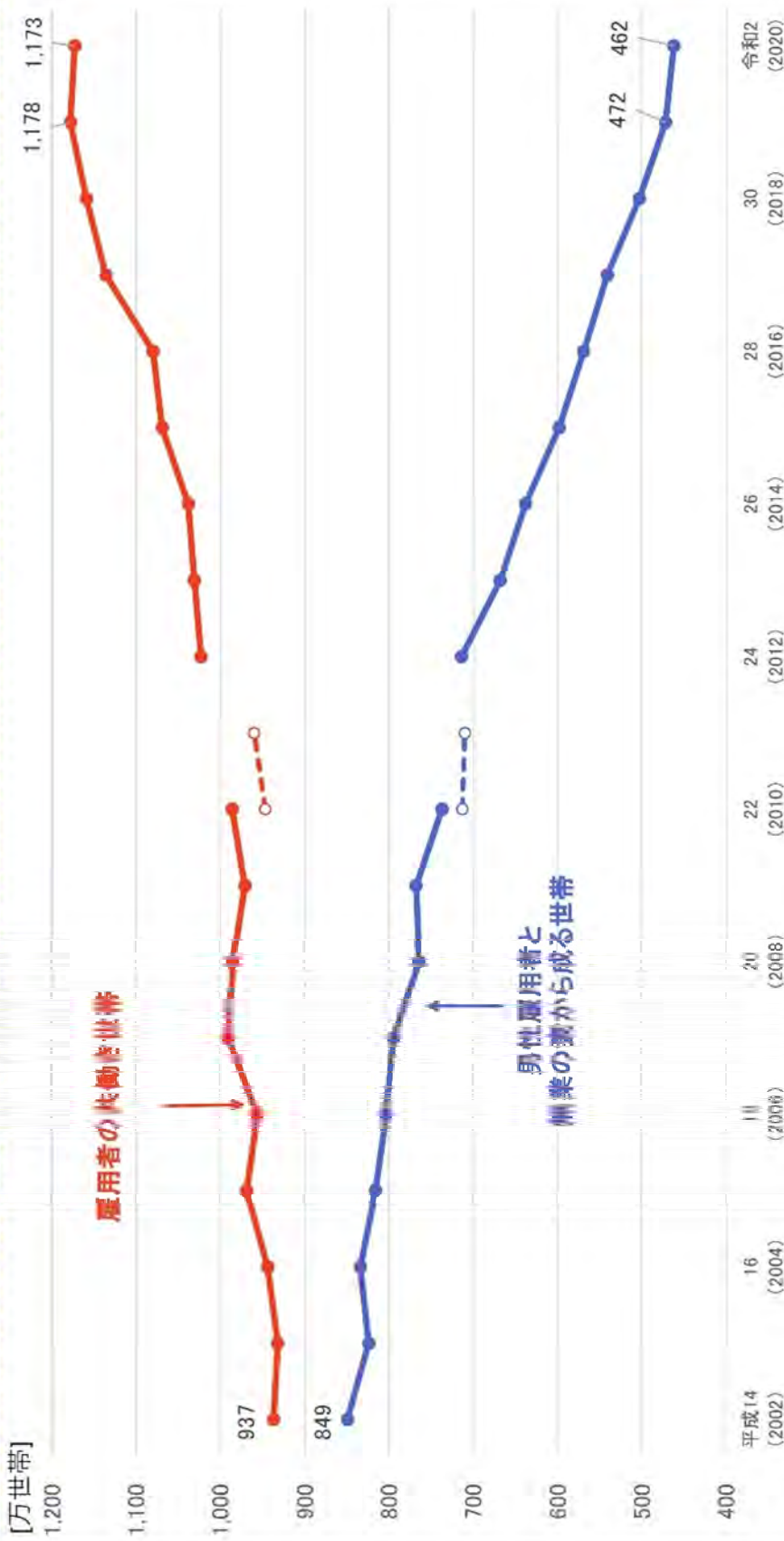
夫の所得階級が300～500万円、妻の有業率が最も高くなり、500万円以上になると妻の有業率が低くなる、いわゆる専業主婦が多くなる傾向がみられる。一方、300万円未満の世帯では、所得が低くなるほど妻の有業率も低くなっていく。

また、夫（全年代）の所得500万未満の場合は、子供のいる世帯のほうが妻の有業率が高くなるが、所得500万円以上になると子供の有無による違いはなくなる。

夫が30歳代の年代の場合は、ほぼすべての所得で、子供のいる世帯の妻の有業率が低くなっている。

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

- 雇用の共働き世帯は増加傾向。
- 男性雇用者と無業の妻から成る世帯（いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦の世帯）は減少傾向。2020年では、夫婦のいる世帯全体の23%となっている。



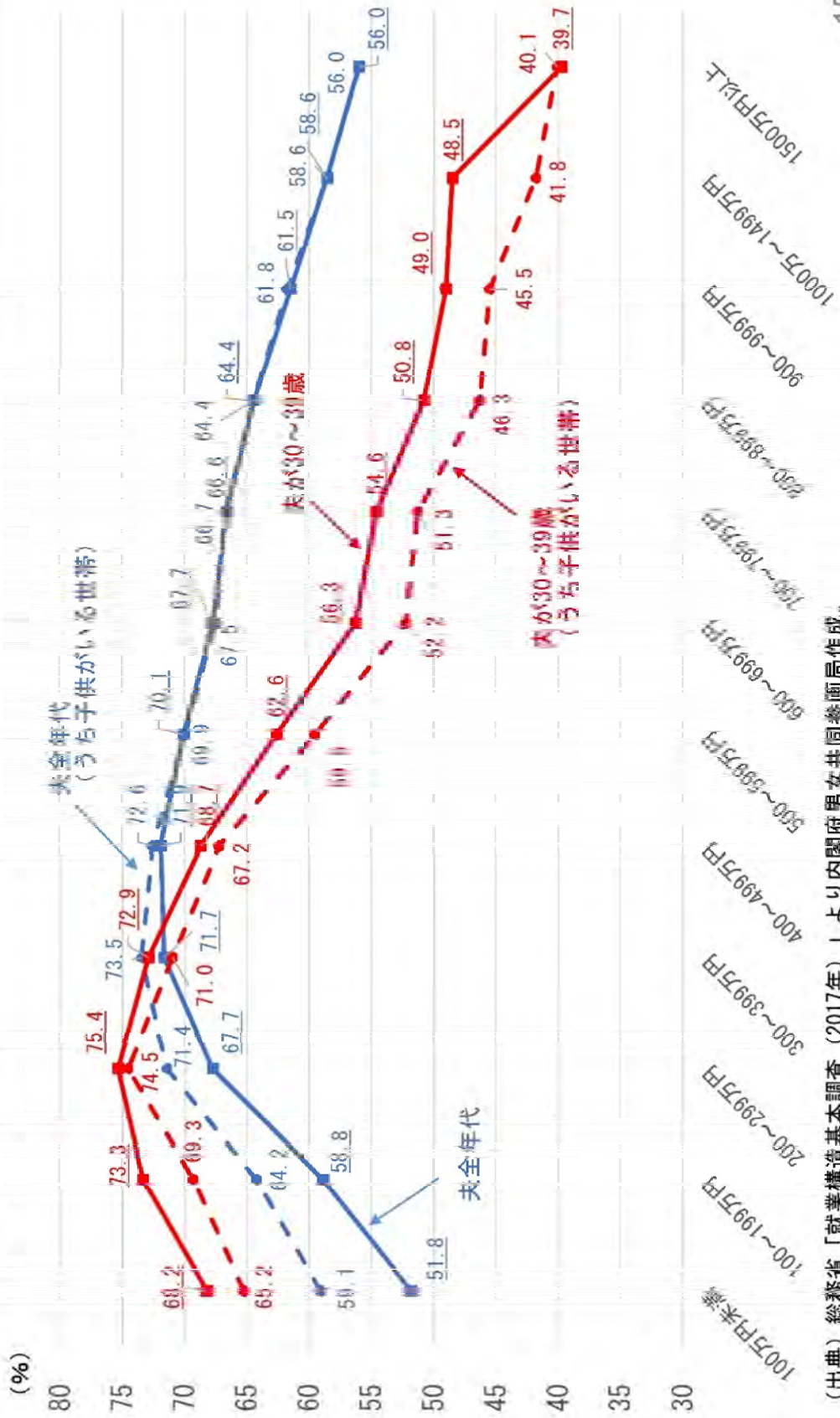
(出典) 総務省「労働力調査(詳細集計)」より内閣府男女共同参画局作成。

(備考) 「雇用の共働き世帯」とは、夫婦共に非正規雇用者(非正規の職員・従業員を含む)かつ64歳以下の世帯。「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)かつ64歳以下の世帯。平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

「夫婦のいる世帯」は、夫又は妻に農林・林業就業者や自営業者などを含み、かつ、妻が64歳以下の世帯。

夫の所得階級別の妻の有業率

・30代の夫の所得階級別に見ると、夫の所得階級が高くなるほど妻の有業率が低くなる(いわゆる専業主婦が多くなる)傾向。



(出典) 総務省「就業構造基本調査 (2017年)」より内閣府男女共同参画局作成。

(5) 男女別所得階級別有業者割合

男性の場合は、既婚者の方が未婚者より所得が高い傾向にある。一方女性では、未婚者の方が既婚者より所得が高い傾向にある。

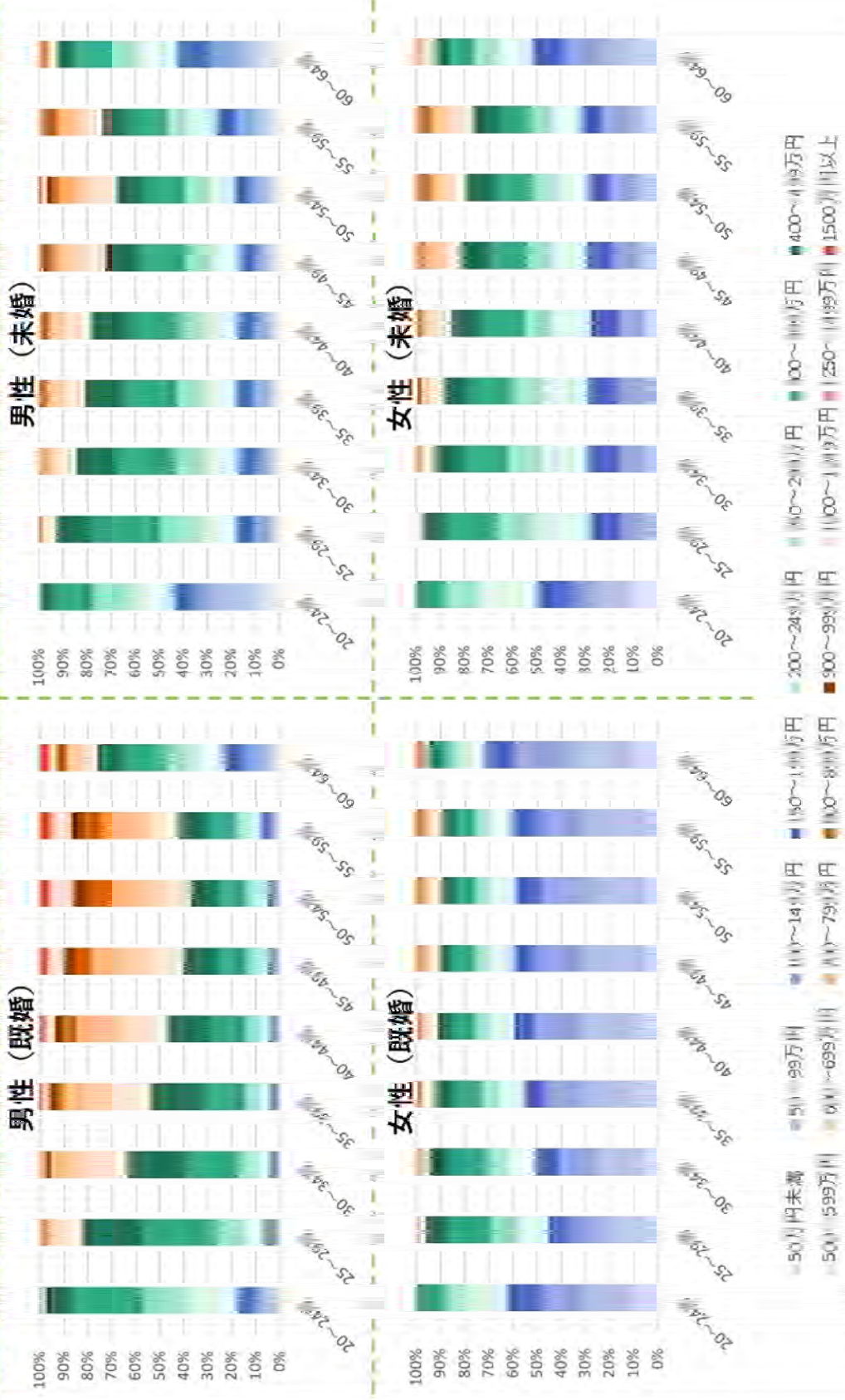
既婚の男性と女性の所得を比較すると、男性の方が女性より明らかに所得が高い。未婚者では男性の方が所得が高い傾向があるが、所得差は小さい。

(6) 既婚女性の最終学歴と本人の所得の関係

高校卒業者の約8割、専門学校・短大・高専卒業者の約7割は、所得が200万円未満である。大学・大学院卒業者でも35歳以上では、所得200万円未満の割合が約6割となっている。

所得階級別有業者割合(男女、配偶関係、年齢階級別)

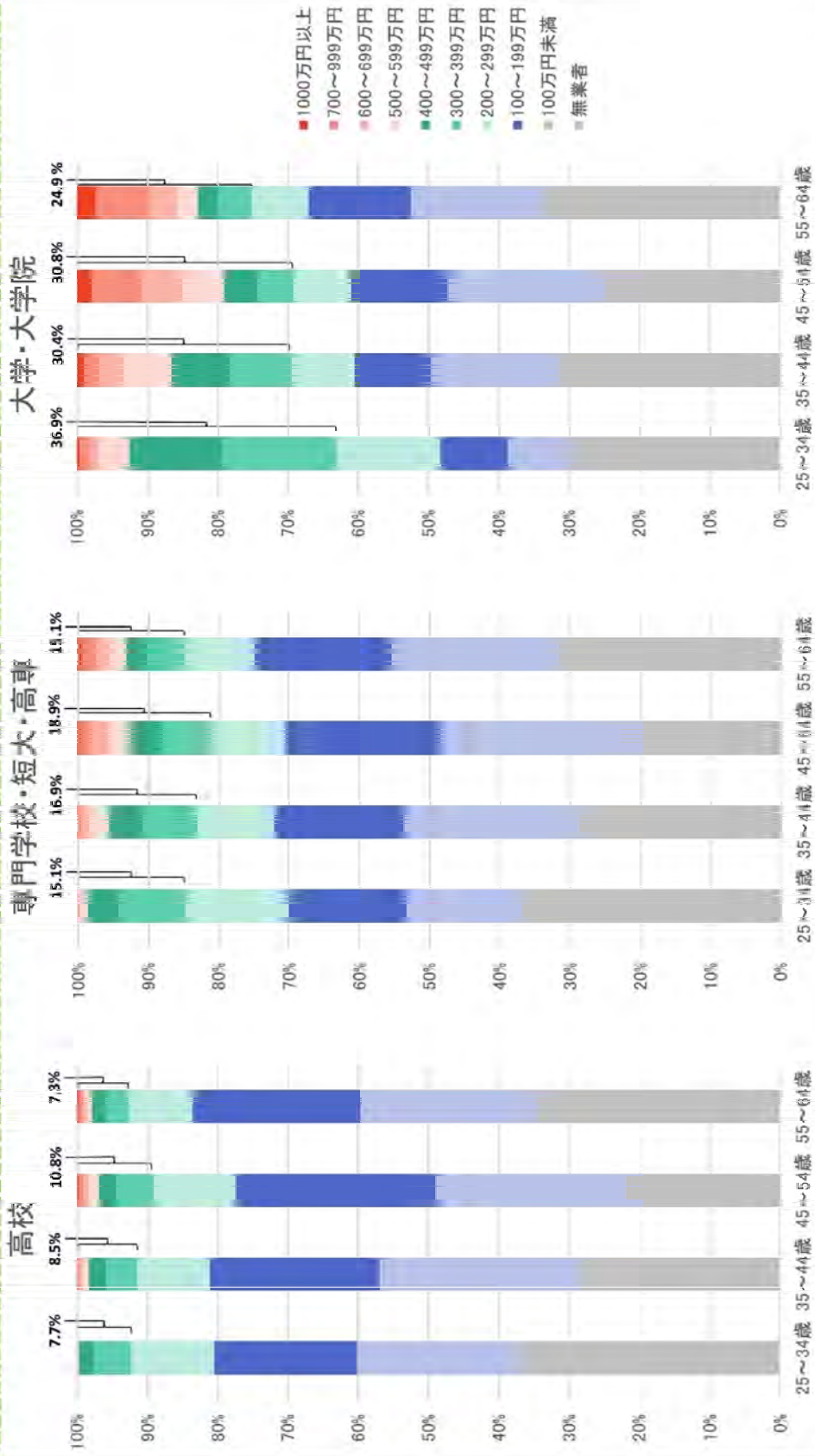
○男女別に見ると、男性では既婚者の方が、女性では未婚者の方が、所得が高い傾向。
 ○配偶関係別に見ると、既婚者では男性の方が所得が高い傾向。未婚者では男性の方が所得が高い傾向が、所得差は小さい。



(備考) 総務省「職業構造基本調査(2017年)」より内閣府男女共同参画局作成。

既婚女性の最終学歴と本人の所得の関係

- ・ 高校卒業者の約8割、専門学校・短大・高専卒業者の約7割は、所得が200万円未満。
- ・ 大学・大学院卒業者で所得が200万円未満の割合は、35歳以上では約6割。
- ・ 女性の経済的エンパワーメント（経済的に自立する力）が課題。



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査(2017年)」より内閣府男女共同参画局作成。
 2. 無業者には1987年以前に前職を辞め現在も無業者の者は含まれないため、実際には、2017年時点で50歳代以上の者は無業者がより多い可能性がある。

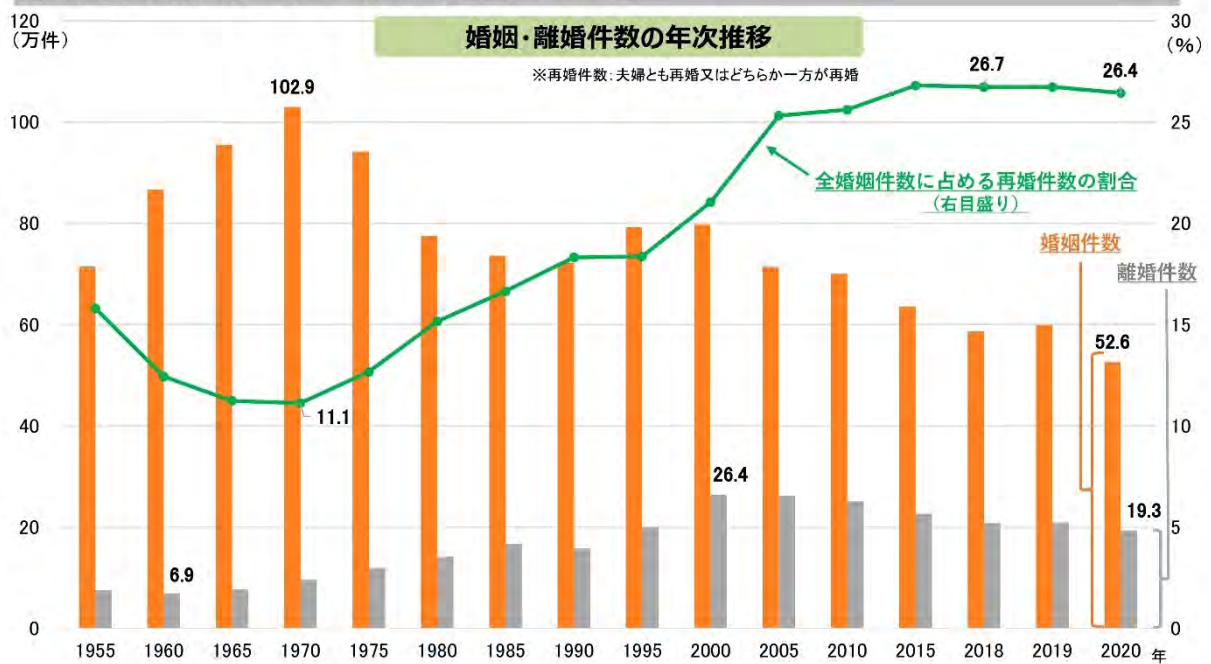
(7) 離婚・再婚の動向

離婚件数は、1960年では6.9万件、2000年26.4万件と大幅に増加した。その後減少傾向にあるものの、2020年で19.3万件となっている。

全婚姻件数に占める再婚件数の割合は、1970年代以降上昇傾向で、近年は、婚姻の約4件に1件が再婚となっている。

離婚・再婚の動向

- ・離婚件数は、1960年代と比較して大幅に増加。
- ・全婚姻件数に占める再婚件数の割合は、1970年代以降、上昇傾向。近年は、婚姻の約4件に1件が再婚となっている。



(出典) 厚生労働省「人口動態調査」より内閣府男女共同参画局作成。

(8) ひとり親世帯の状況

ア. 就業率や所得の状況

母子世帯数は、昭和 63 年（1988 年）84.9 万世帯、平成 28 年（2016 年）123.2 万世帯（ひとり親世帯の 86.8%）、父子世帯数は、昭和 63 年（1988 年）17.3 万世帯、平成 28 年（2016 年）18.7 万世帯（ひとり親世帯の 13.2%）となっており、約 30 年間で、母子世帯は約 1.5 倍、父子世帯は約 1.1 倍に増加している。

ひとり親世帯（特に母子世帯）は、一般世帯に比べ就業率がやや高いが、平均年間就労収入が男女とも一般世帯と比べて低い。特に母子世帯の場合は、非正規が 52.3%と父子世帯 10.3%に比べ非常に高い。にもかかわらず、養育費を受け取っていない母子世帯が全体の 3 / 4 にのぼっている。

イ. 離婚等で母子世帯になった時の母及び末子の年齢

母子世帯になった時の母の年齢を見ると、30 代が約 5 割（48.4%）であり、次いで 20 代（28.8%）、40 代（19.4%）となっている。

末子の年齢をみると、5 歳以下で母子世帯になった割合が、全体の 7 割近くを占めている。

ウ. 全世帯とひとり親世帯の等価可処分所得の分布

ひとり親世帯の約半数は、等価可処分所得が貧困線以下となっている。

ひとり親世帯の状況

- ・おおよそ30年間で、母子世帯は約1.5倍、父子世帯は約1.1倍に増加している。
- ・ひとり親世帯（特に母子世帯）は、就業率が高いが、平均年間就労収入が一般世帯と比べて低い。また、養育費を受け取っていない世帯が全体の4分の3となっている。

母子世帯数(注) 84.9万世帯 123.2万世帯（ひとり親世帯の86.8%）
 父子世帯数(注) 17.3万世帯 18.7万世帯（ひとり親世帯の13.2%）
 （昭和63(1988)年） （平成28(2016)年）

（注）母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数

【参考】児童のいる世帯数は1122.1万世帯（令和元（2019）年）（出典：厚生労働省「国民生活基礎調査」）

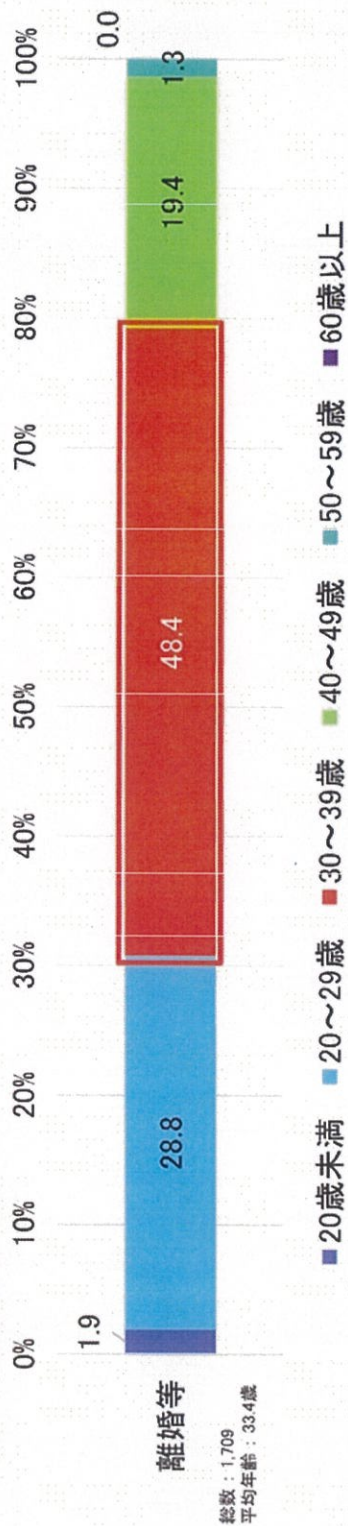
	母子世帯	父子世帯	一般世帯(参考)
就業率		85.4%	女性70.9% 男性84.2%
雇用のうち 正規	81.8%	89.7% ^(※)	女性46.5% 男性82.4%
雇用のうち 非正規	47.7% ^(※)	10.3% ^(※)	女性53.5% 男性17.6%
平均年間就労収入	200万円 正規:305万円 パート・アルバイト等:133万円	398万円 正規:428万円 パート・アルバイト等:190万円	平均給与所得 女性296万円 男性540万円
養育費受取率	24.3%	3.2%	—

【出典】母子世帯及び父子世帯は厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査（平成28年度）」
 一般世帯は総務省「労働力調査（令和元年）15～64歳」、国税庁「民間給与実態統計調査（令和元年）」
 母子世帯及び父子世帯の正規/非正規の構成割合は
 「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」（「派遣社員」「パート・アルバイト等」の計）の合計を総数として算出した割合

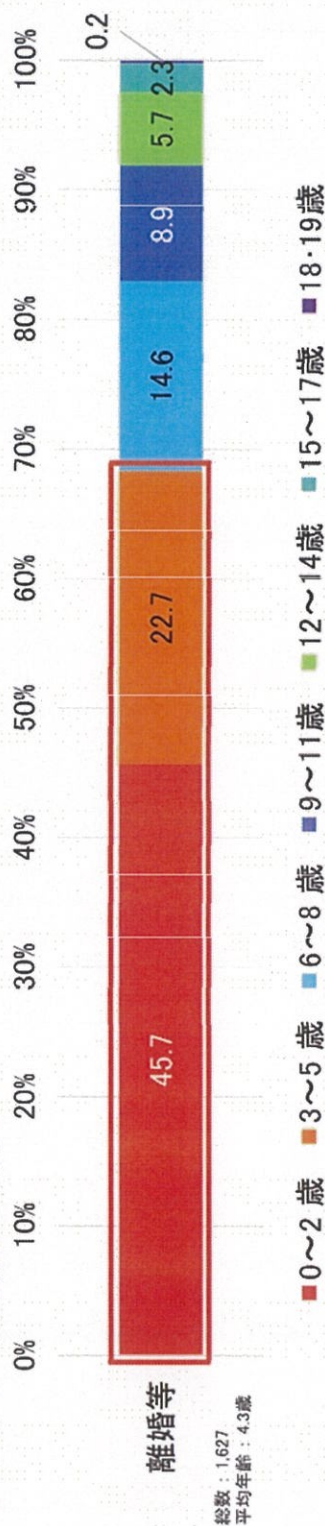
離婚等で母子世帯になった時の母及び末子の年齢

- 母子世帯になった時の母の年齢を見ると、30代が約5割(48.4%)であり、次いで20代(28.8%)、40代(19.4%)となっている。
- 末子が5歳以下で母子世帯になった割合が、全体の7割近くを占めている。

○母の年齢階級別状況



○末子の年齢階級別状況

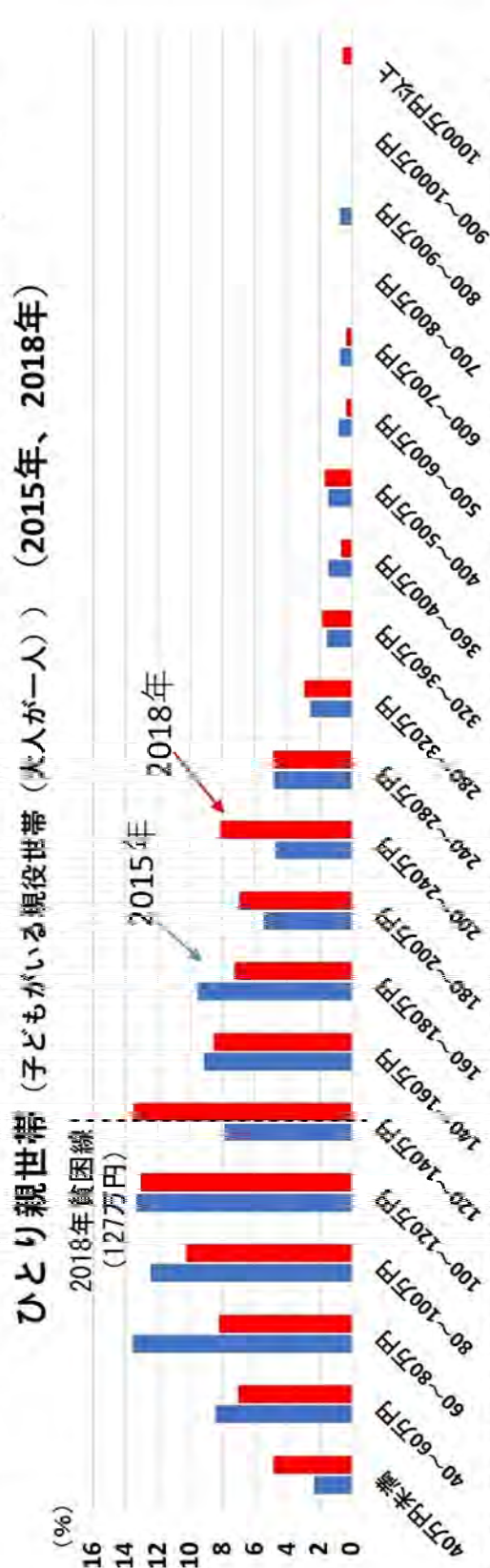
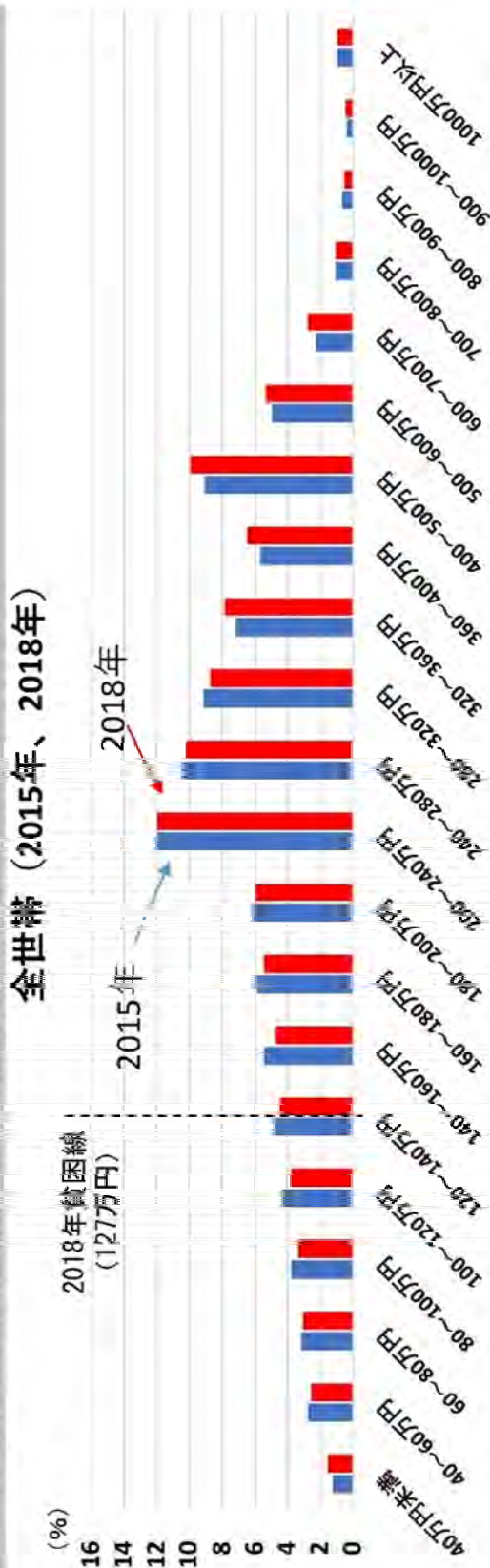


- (備考) 1. 厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」より内閣府男女共同参画局作成。
 2. 母子世帯は、父のいない児童(満20歳未満の子ども)であって、未婚のものがその母によって養育されている世帯。
 3. 「離婚等」は、「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」において「生別」と定義されているもので、離婚・未婚の母・遺棄、行方不明、その他の合計。
 4. 母の年齢階級別の割合は、母子世帯になった時の母親の年齢が不詳の世帯数を除いた世帯数を総数として算出した割合。
 5. 末子の年齢階級別の割合は、母子世帯になった時の末子の年齢が不詳の世帯数を除いた世帯数を総数として算出した割合。

全世帯とひとり親世帯の等価可処分所得の分布

- ・ひとり親世帯（※）の約半数は、等価可処分所得が貧困線以下となっている。

※ 子どもがいる現役世帯のうち大人が一人の世帯



（備考）厚生労働省「国民生活基礎調査」より内閣府男女共同参画局作成。2015年の数値は熊本県を除いたもの。大人とは18歳以上の者、子どもとは17歳以下の者をいい、現役世帯とは世帯主が18歳以上65歳未満の世帯をいう。等価可処分所得不詳の世帯員は除く。

(9) コロナ下の女性の就業への影響

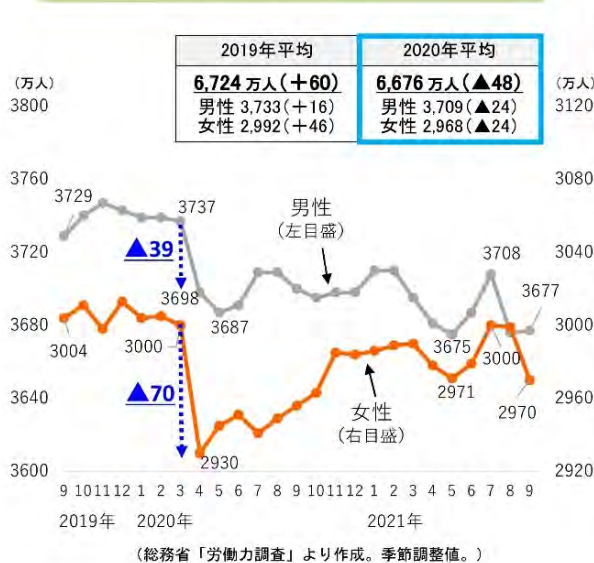
就業者数は、新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年4月に、男性39万人減、女性70万人減と大幅に減少しており、特に女性の減少幅が大きい。年平均でも、男女とも24万人の減少となった。

女性の減少幅が大きい要因は、女性は男性に比べて非正規雇用労働者の割合が高く、特に、「宿泊、飲食業」「生活、娯楽業」「卸売、小売業」「医療、福祉」の割合が高い。そのため、新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けたと考えられる。

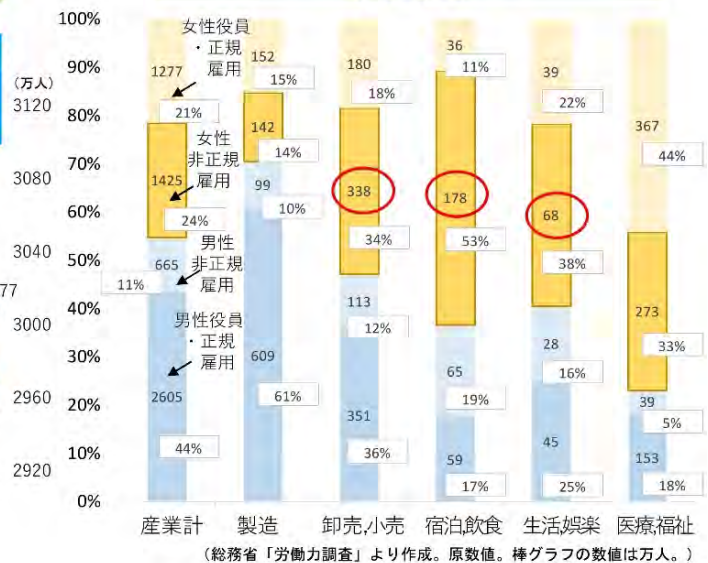
コロナ下の女性の就業への影響

- ・就業者数は、男女とも2020年4月に大幅に減少。特に女性の減少幅が大きい。(男性:39万人減、女性:70万人減)年平均では、男女とも24万人の減少となった。
- ・女性は男性に比べて非正規雇用労働者の割合が高く、特に、「宿泊、飲食業」「生活、娯楽業」「卸売、小売業」「医療、福祉」の割合が高い。

就業者数の推移



産業別雇用者の男女別・雇用形態別の割合(2020年)



3. 神戸市における状況

(1) 女性有業者数・役員数

※平成 29 年就業構造基本調査

平成 29 年就業構造基本調査によると、神戸市の女性有業者数は約 34 万人で、15 歳以上の女性人口に対する割合は 47.0%となっている。全国の 50.1%に比べやや低い値となっている。

会社などの役員数については、神戸市では 9,200 人、女性有業者に占める割合は 2.7%、全国では 812,400 人、女性有業者に占める割合は 2.8%となっており、ほぼ同程度となっている。

表 女性有業者数

	女性有業者数 (人)	15 歳以上女性人口 (人)	割合 (%)
神戸市	337,200	716,800	47.0
全 国	29,138,900	57,433,900	50.1

表 会社などの役員数

	役員数 (人)	女性有業者数 (人)	割合 (%)
神戸市	9,200	337,200	2.7
全 国	812,400	29,138,900	2.8

(2) 雇用形態

※平成 29 年就業構造基本調査

女性の雇用形態をみると、正規の職員・従業員の割合は 42.1%、非正規の職員・従業員の割合は 57.9%となっており、全国より非正規の割合がやや高い。

一方、男性の正規の職員・従業員の割合は 76.9%、非正規の職員・従業員の割合は 23.1%となっており、全国と同様に神戸市においても、男性は正規が多く、女性は非正規が多い。

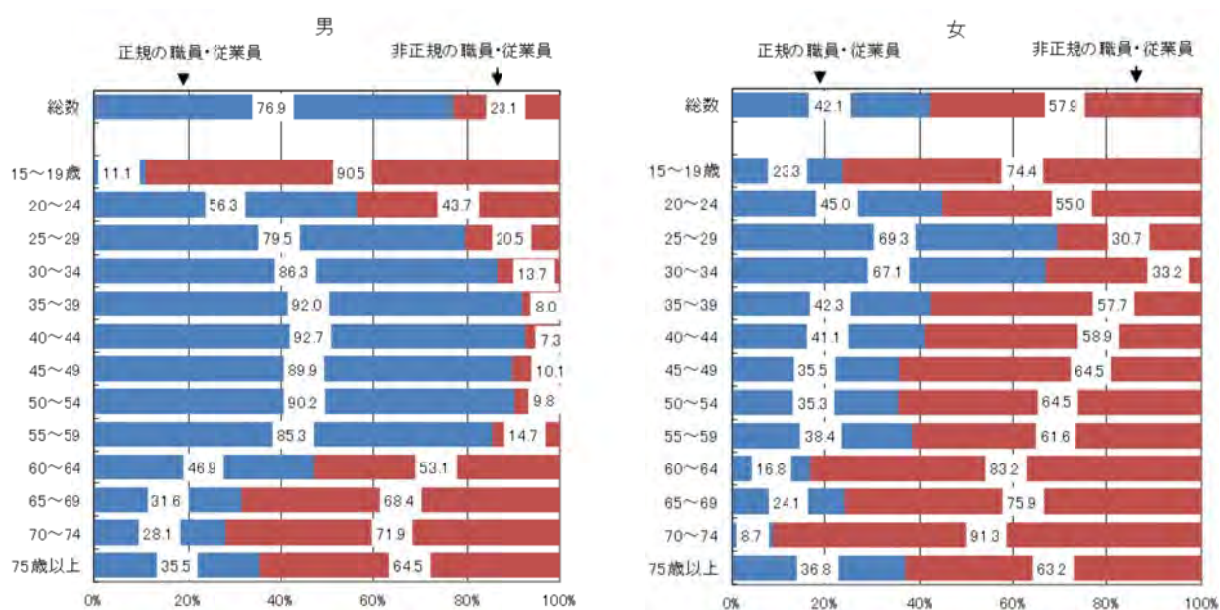
表 雇用形態（女性）

	正規の職員・ 従業員 (人)	非正規の職員・ 従業員 (人)	合計 (人)
神戸市	130,300 (42.1%)	179,200 (57.9%)	309,500 (100%)
全 国	11,211,400 (43.4%)	14,648,000 (56.6%)	25,859,400 (100%)

表 雇用形態（男性）

	正規の職員・ 従業員（人）	非正規の職員・ 従業員（人）	合計 （人）
神戸市	275,600 (76.9%)	82,700 (23.1%)	358,300 (100%)
全 国	23,302,300 (77.7%)	6,677,600 (22.3%)	29,979,900 (100%)

図 神戸市の雇用者（役員を除く）に占める正規の職員・従業員及び非正規の職員・従業員の割合（年齢階級別）



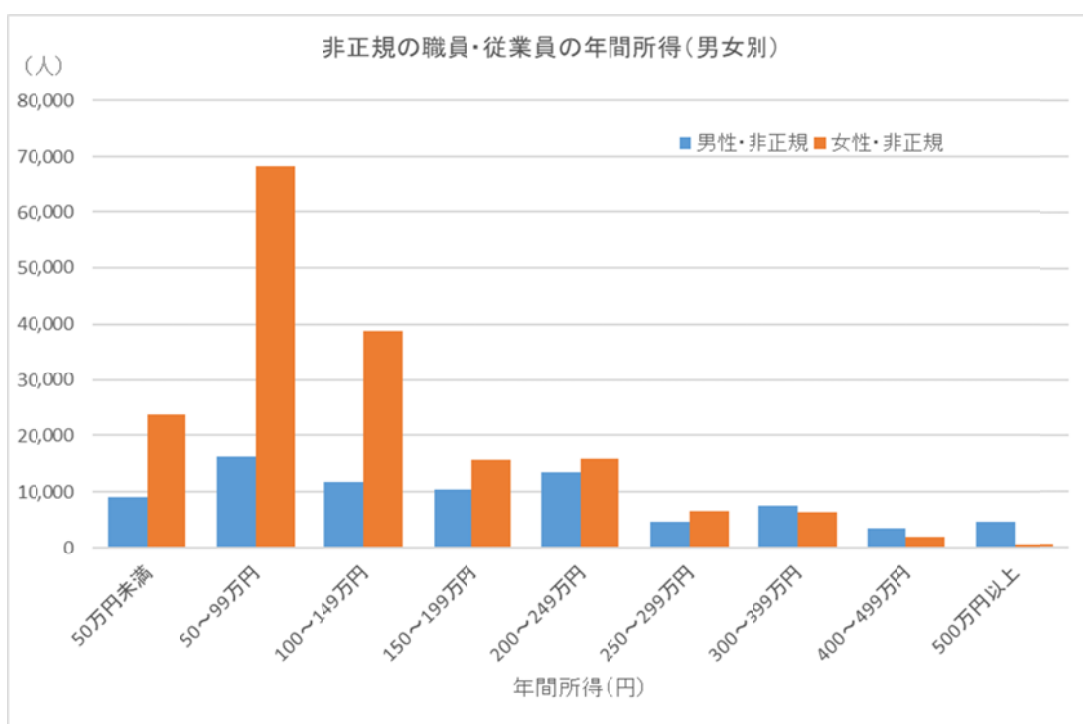
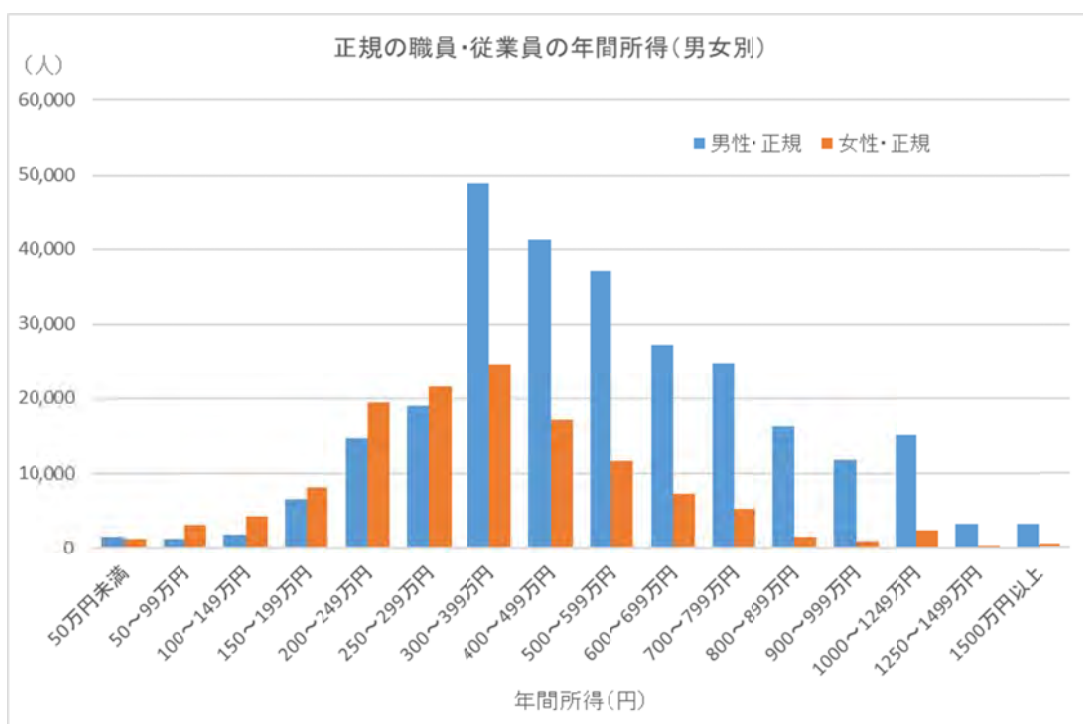
(3) 年間所得

※平成 29 年就業構造基本調査

ア. 神戸市における男女別年間所得（正規・非正規）

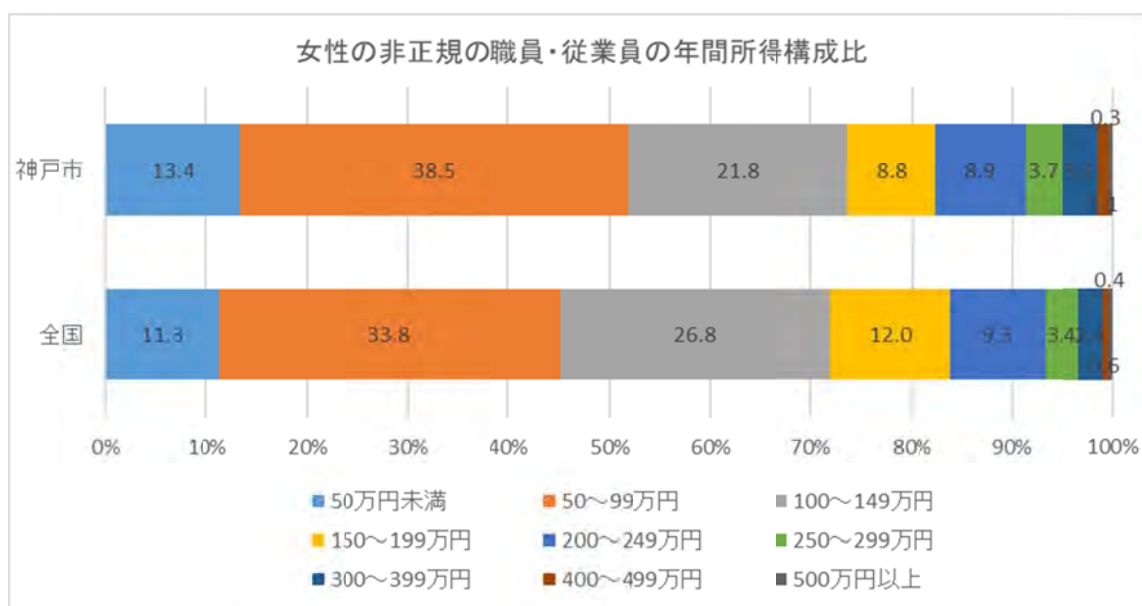
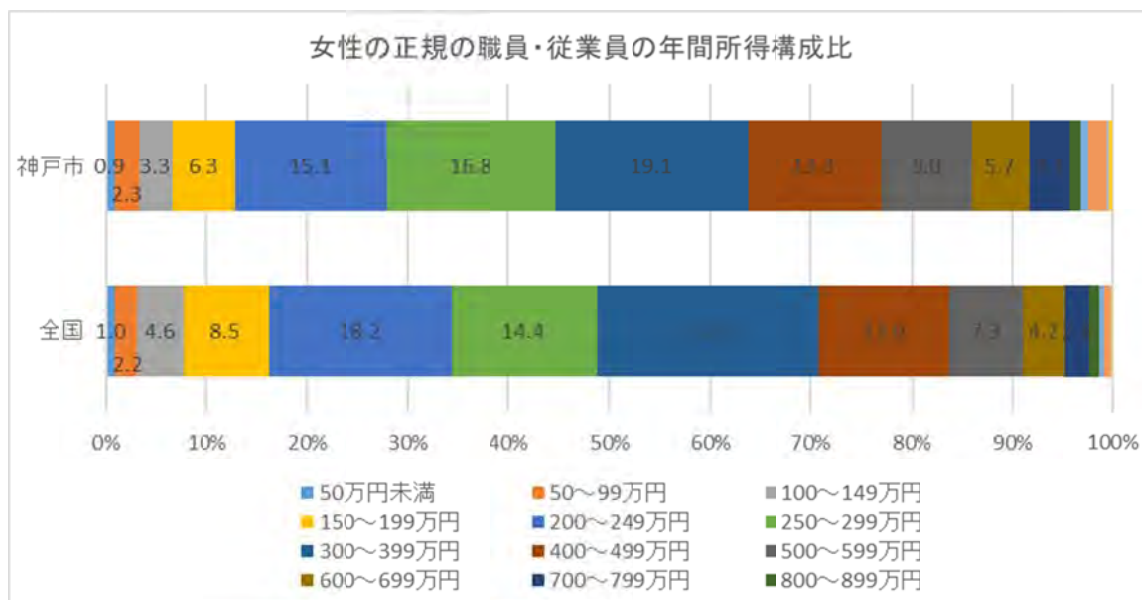
神戸市における正規の職員・従業員の年間所得は、男女とも 300～399 万円が最も多いが、男性は、400 万円以上の人数が多くなっているが、女性は、200～299 万円の階層の人数が多い。

また、神戸市における非正規の職員・従業員の年間所得は、男女とも、50 万円未満から 249 万円未満が多くなっている。女性は、50～99 万円が突出して多く、次いで 100～149 万円の階層が多いことが特徴的である。



イ. 女性の年間所得（神戸市と全国の比較）

女性の正規・非正規の年間所得構成比を全国と比較すると、正規の場合は、500万円以上の所得の人が神戸市では多く、全体的に所得水準は高い。一方、非正規の場合は、神戸市では100万円未満の階層の構成比が高い。



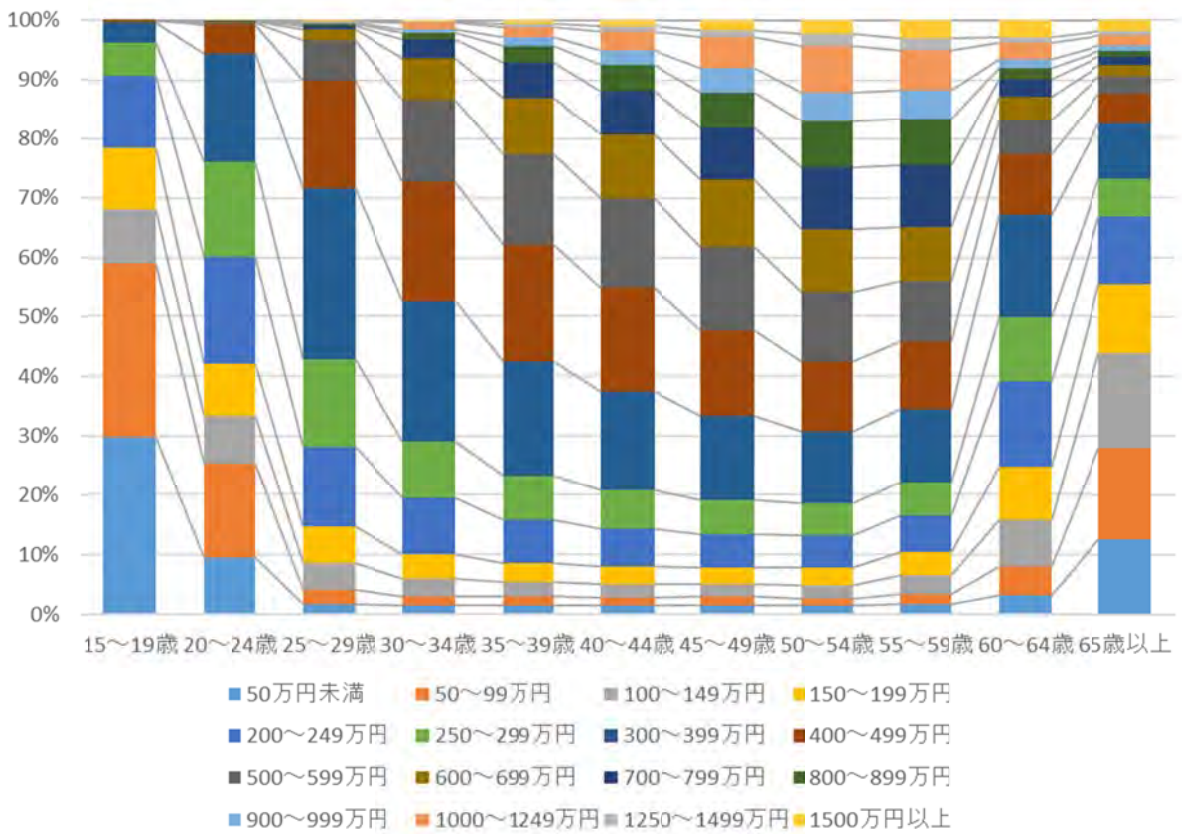
ウ. 年齢別の年間所得（男女及び神戸市・全国の比較）

男性の年間所得は、全国・神戸市とも54歳までは年齢が上がるほど所得も増加していくが、55～59歳はやや下がり、60歳以上になると大きく減少する。

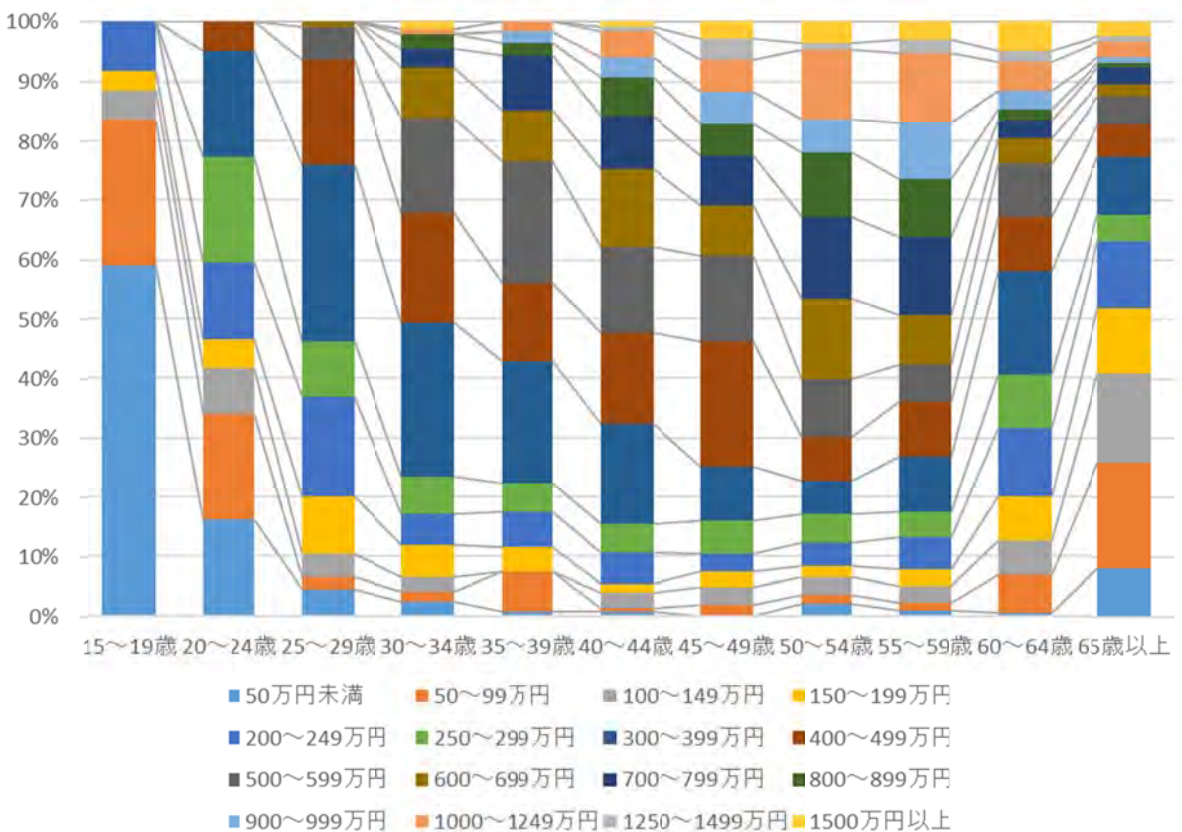
女性の年間所得は、全国・神戸市とも29歳までは年齢が上がるほど所得も増加していくが、30歳以上は減少していく。

また、女性の場合、神戸市と全国を比較すると、25歳以上はおおむね所得は高い傾向にあるが、24歳までは全国より所得の低い層が多い。

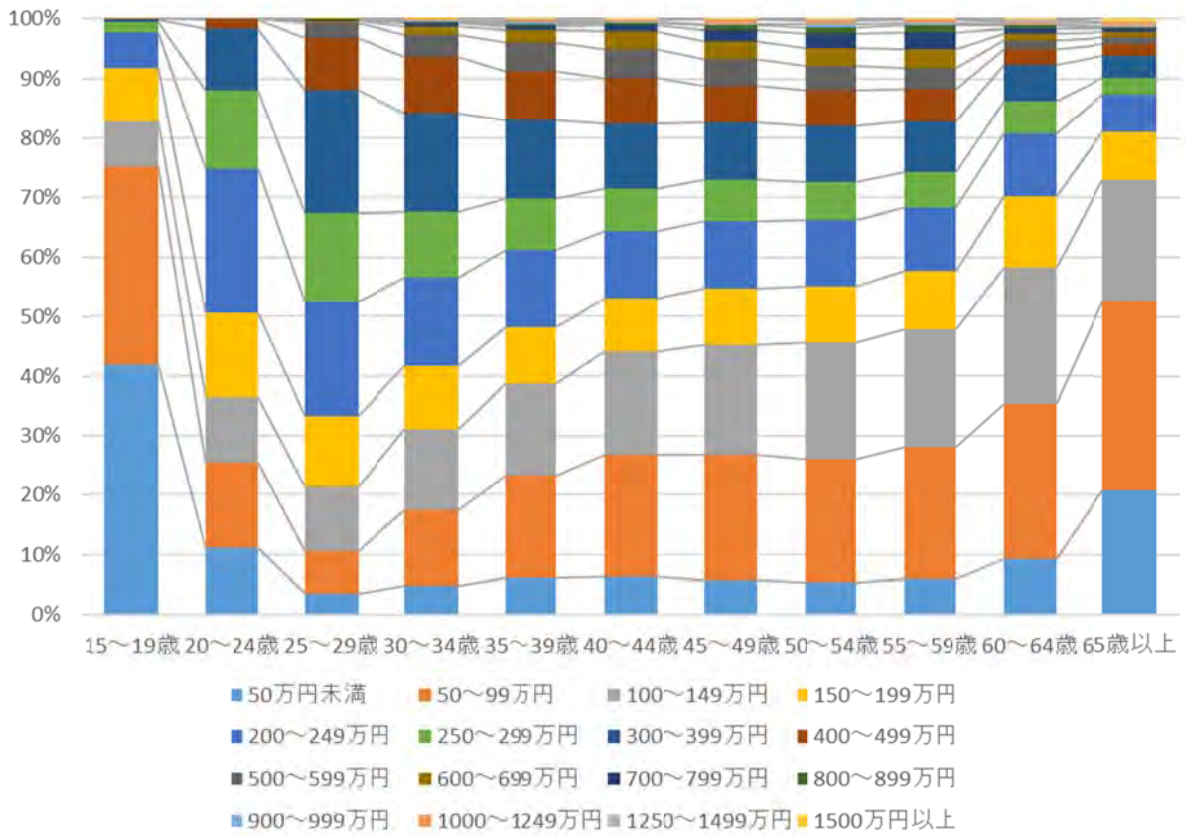
年齢別所得構成比(全国・男)



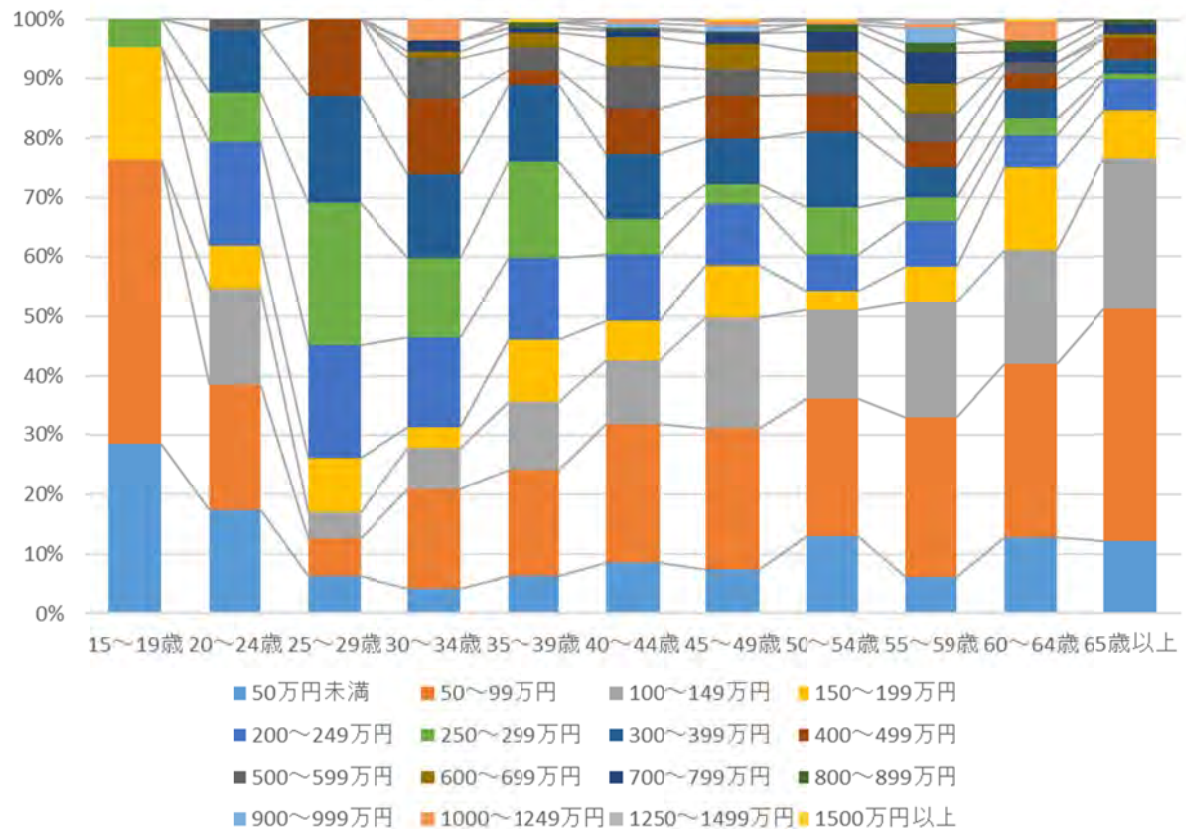
年齢別所得構成比(神戸市・男)



年齢別所得構成比(全国・女)



年齢別所得構成比(神戸市・女)



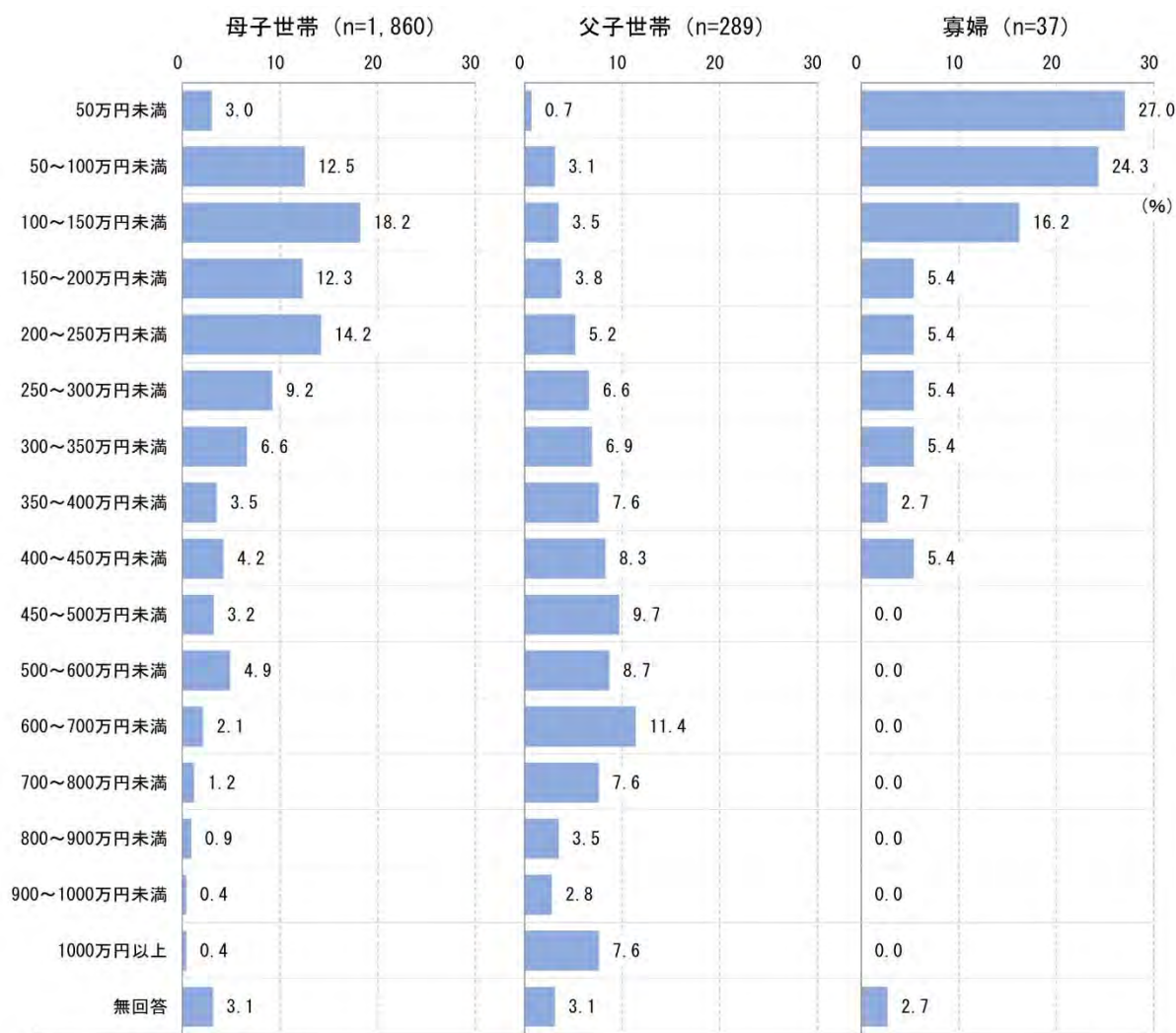
(4) ひとり親世帯

※「ひとり親家庭等実態調査」(平成31年3月、神戸市)

※平成28年度全国ひとり親世帯等調査(厚生労働省)

ア. 神戸市のひとり親世帯の年間就労収入

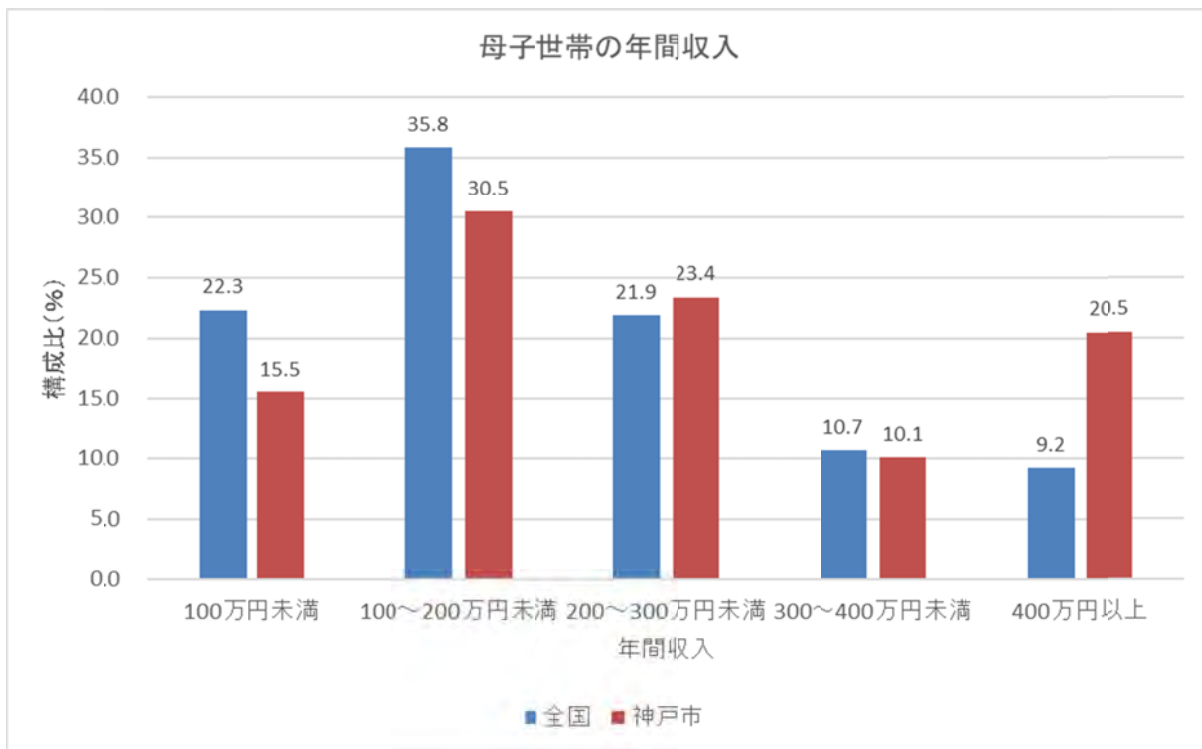
神戸市のひとり親世帯の年間就労収入は、母子世帯では「100～150万円未満」が18.2%、父子世帯では「600～700万円未満」が11.4%とそれぞれ最も高くなっている。母子世帯では、200万円未満が全体の46.0%、250万円未満となると全体の60.2%を占めている。



イ. 母子世帯の年間就労収入(全国と神戸市の比較)

母子世帯の年間収入を全国と比較すると、最も多い収入階層は、全国・神戸市ともに100～200万円、全国35.8%、神戸市30.5%となっている。次に多い層は、全国は100万円未満(22.3%)、神戸市は200～300万円未満(23.4%)となっている。

200万円未満の層は、全国では58.1%、神戸市では46.0%である。

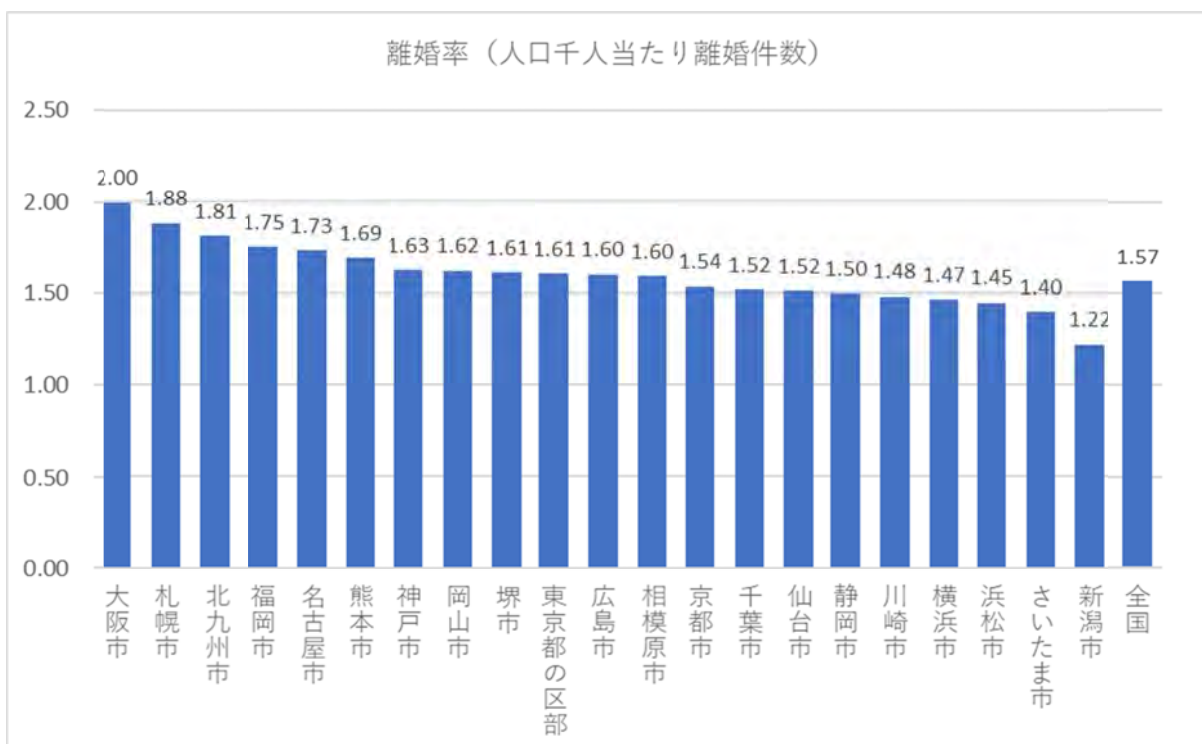


※神戸市は、「ひとり親家庭等実態調査」(平成31年3月、神戸市)による
 ※全国は、平成28年度全国ひとり親世帯等調査(厚生労働省)による

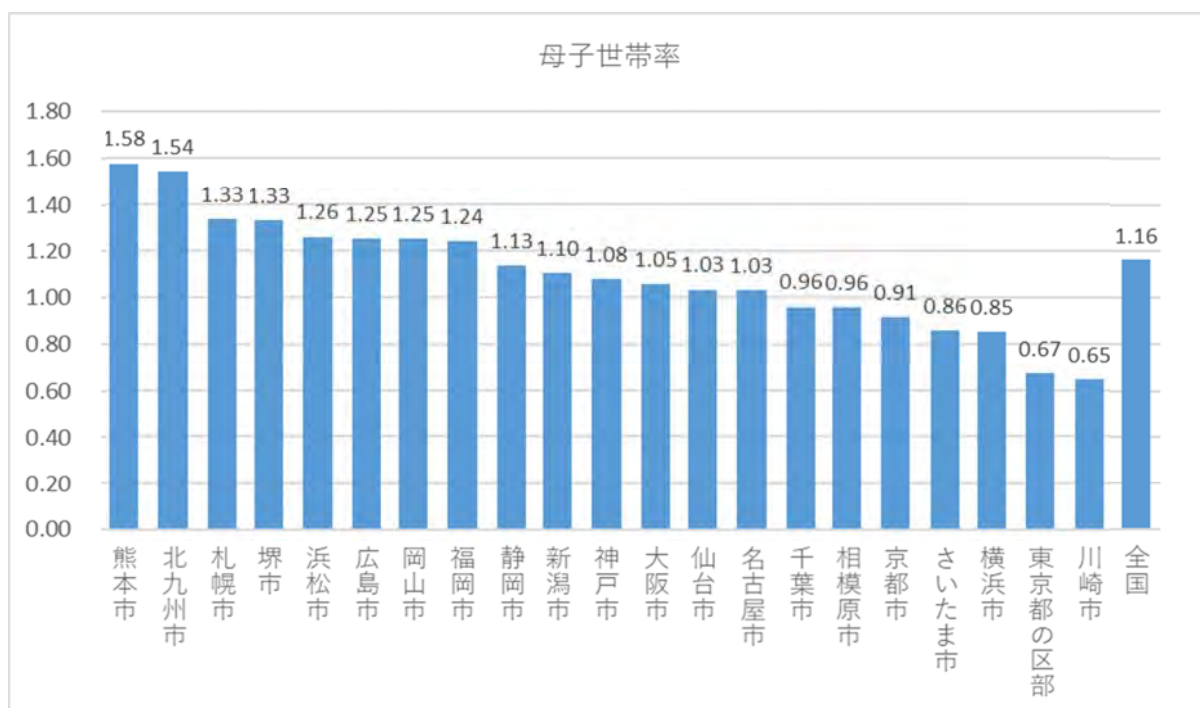
ウ. 離婚率と母子世帯率 (政令指定都市の比較)

※人口動態調査(2020年) ※令和2年国勢調査

2020年における神戸市の離婚率(人口千人当たり離婚件数)は1.63で、政令指定都市の中で7番目に多く、全国の1.57と比較しても多い。



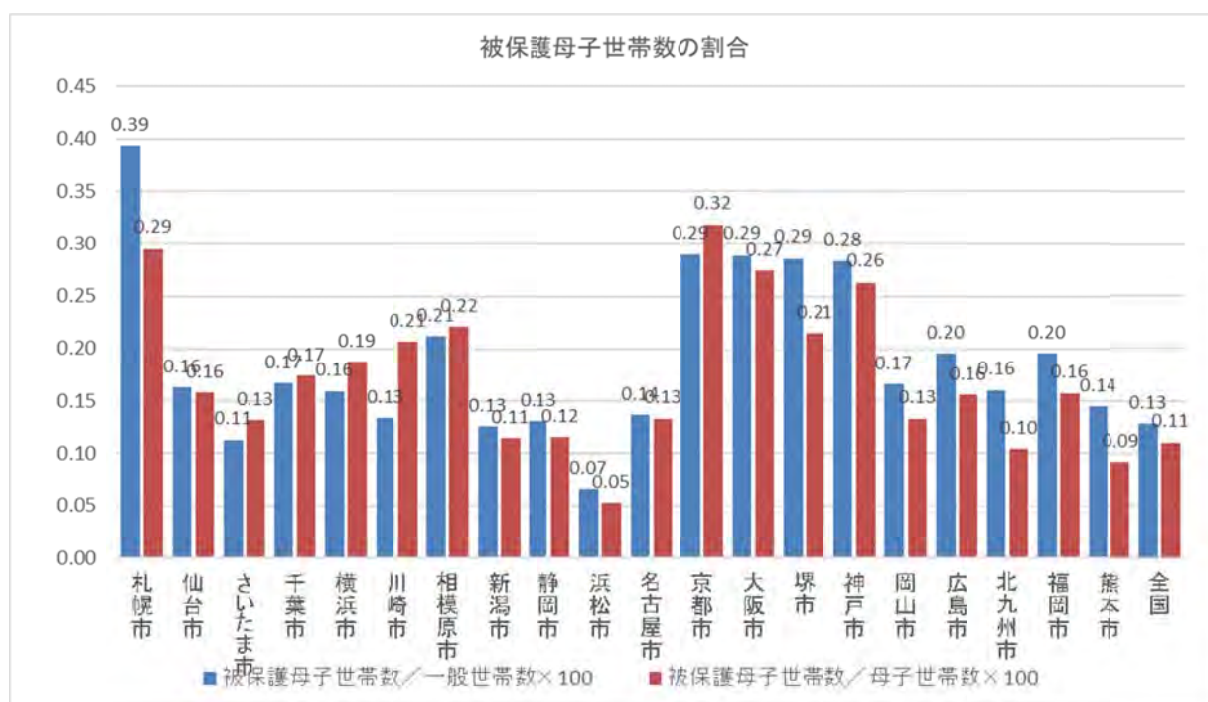
令和2年における神戸市の母子世帯率（一般世帯数に対する母子世帯数の割合）は1.08で、政令指定都市の中で11番目に多いが、全国の1.16と比較すると少ない。



エ. 生活保護の被保護母子世帯（政令指定都市の比較）

※令和3年度被保護者調査

生活保護の被保護母子世帯の一般世帯数に対する割合は、札幌が最も高く0.39%、次いで京都市、大阪市、堺市の0.29%、神戸市はその次の0.28%と高い割合になっている。被保護母子世帯の母子世帯数に対する割合でも、0.26%と4番目の高さとなっている。



2-2 女性の自立の問題点と課題

1. 働きたいと望む女性の自立の問題点と課題

(1) 子育て世代の女性の有業率に影響する要因

※平成27年版「労働経済の分析」(厚生労働省)

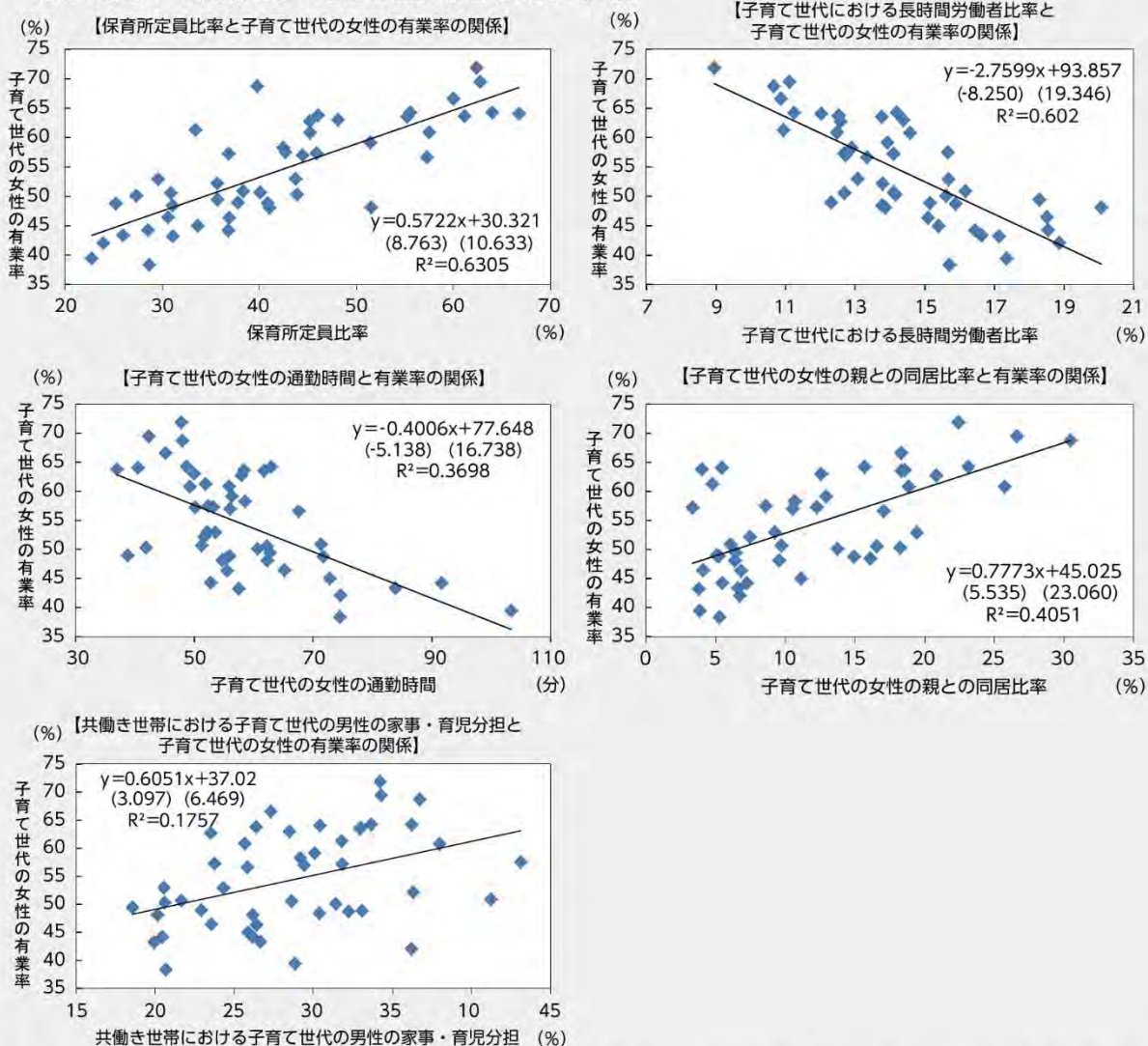
平成27年版「労働経済の分析」(厚生労働省)によると、子育て世代の女性の有業率に影響する要因は、次のように分析されている。

女性の就労にとって、子育てに伴う負担が制約要因となっているのであれば、その状況を改善していかなければならない。子育て世代の女性にとって働きやすい環境としては、保育所定員の充実や、親との同居、男性の積極的な家事・育児の分担などが考えられる。他方、子育て世代の女性の就労を阻害する要因としては、長時間労働の多さや通勤の不便さがあげられるであろう。

そこで、末子が5歳以下の20～49歳層を子育て世代と捉え、各要因と子育て世代の女性の有業率の関係をみる。保育所定員比率と子育て世代の女性の有業率の関係をみると、両者の間には正の相関が存在することが分かる。すなわち、5歳以下人口に対して保育所定員が多い地域ほど、子育て世代の女性の有業率が高い傾向にあるといえる。次に、子育て世代における長時間労働者比率と子育て世代の女性の有業率の関係をみると、両者の間には負の相関があり、ワーク・ライフ・バランスのとれた地域ほど、女性の有業率が高い傾向にあることが示唆される。また、子育て世代の女性の通勤時間と有業率の関係をみると、両者の間には負の相関があり、通勤に要する時間が短い地域ほど、有業率が高い傾向にあることがうかがえる。第四に、子育て世代の女性の親との同居比率と有業率の関係をみると、正の相関が認められ、親と同居している女性が多い地域ほど、女性の有業率が高い傾向にあることが示唆される。最後に、男性の家事・育児分担と子育て世代の女性の有業率との関係についてみてみる。なお、ここでは、男性の家事・育児分担の割合について、共働き世帯に属する子育て世代の女性が家事・育児に費やす時間に対する同じ条件の男性側の家事・育児時間の比率によって測ることとする。図が示すとおり、共働き世帯における子育て世代の男性の家事・育児分担と子育て世代の女性の有業率の間には、正の相関がみられ、共働き世帯において男性が家事や育児に対してより積極的に取り組んでいる地域においては、女性の有業率が高くなる傾向にあるものと考えられる。

第4- (3) - 36 図 各要因と子育て世代の女性の有業率の関係

○ 子育て世代の女性の有業率に対しては、保育所定員比率、長時間労働者比率、通勤時間、親との同居比率、男性の家事・育児分担といった要因が影響を与えている。



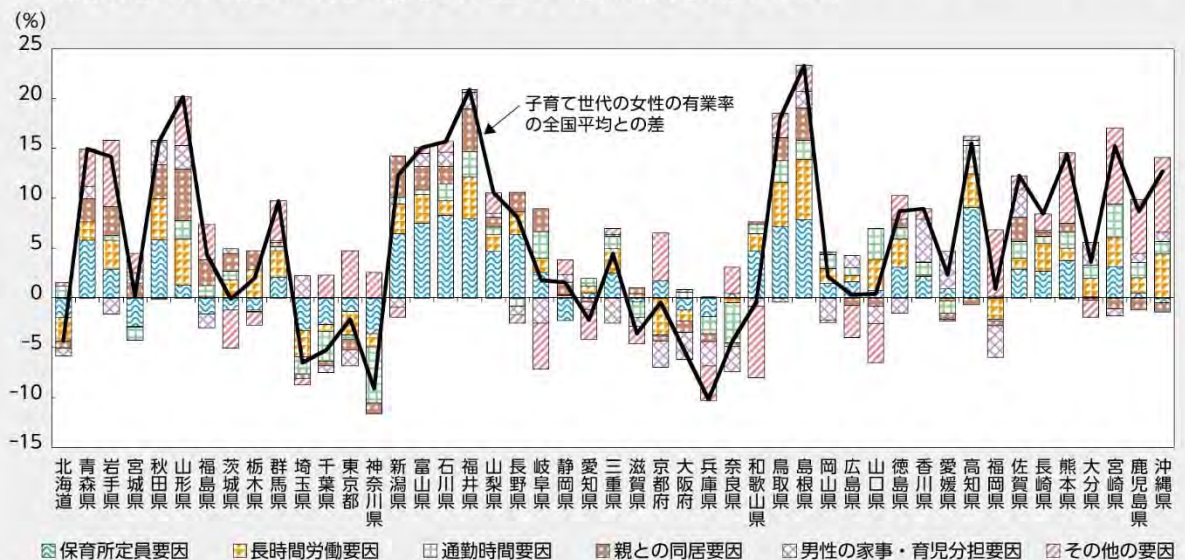
資料出所 厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ（平成24年4月1日）」、総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」（調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計）「平成23年社会生活基本調査」（調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計）「人口推計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 末子が5歳以下の20～49歳層を「子育て世代」とした。
 2) 子育て世代の女性の有業率は、子育て世代のうち、「夫婦と子供から成る世帯」「夫婦、子供と両親から成る世帯」「夫婦、子供とひとり親から成る世帯」「母子世帯」のいずれかに属する女性の有業率とした。
 3) 保育所定員比率は、5歳以下人口（2012年10月1日現在の0～4歳人口+5～9歳人口/5により算出）に対して保育所定員が占める比率とした。
 4) 長時間労働者比率は、1週間の就業時間が60時間以上の子育て世代の有業者が当該世代の有業者全体に対して占める比率とした。
 5) 通勤時間は、就業状態について「おもに仕事」又は「家事などのかたわらに仕事」と回答した子育て世代の女性の「通勤・通学」時間に関し、平日の行動者平均を集計。
 6) 親との同居比率は、子育て世代の女性全体に対して「夫婦、子供と両親から成る世帯」「夫婦、子供とひとり親から成る世帯」のいずれかに属する者が占める比率とした。
 7) 男性の家事・育児分担は、共働き世帯における子育て世代の男性と女性の家事・育児時間（平日の行動者平均）の合計に対して、男性の家事・育児時間が占める比率とした。
 8) () 内はt値。

以上の5つの条件と子育て世代の女性の有業率の間に相関関係があることを確認したが、子育て世代の女性の有業率に対して、各要因の影響がどの程度のものなのか確認する。そこで、①保育所定員要因、②長時間労働要因、③通勤時間要因、④親との同居要因、⑤男性の家事・育児分担要因の5つの要因を説明変数として重回帰分析を行い、各要因の値の全国平均との差に係数を乗じることによって、それぞれの要因の子育て世代の女性の有業率への寄与度をみた。

第4-(3)-37図 子育て世代の女性の有業率の全国平均との差の要因分解

○ 子育て世代の女性の有業率について、全国平均との差を要因分解すると、北陸や山陰では、保育所定員要因が押し上げ要因として大きく寄与することで、有業率が高くなっている。



資料出所 厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ（平成24年4月1日）」、総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」（調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計）「平成23年社会生活基本調査」（調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計）「人口推計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注)
- 1) 末子が5歳以下の20～49歳層を「子育て世代」とした。
 - 2) 子育て世代の女性の有業率は、子育て世代のうち、「夫婦と子供から成る世帯」「夫婦、子供と両親から成る世帯」「夫婦、子供とひとり親から成る世帯」「母子世帯」のいずれかに属する女性の有業率とした。
 - 3) 保育所定員要因は、5歳以下人口（2012年10月1日現在の0～4歳人口+5～9歳人口/5により算出）に対して保育所定員が占める比率とした。
 - 4) 長時間労働要因は、1週間の就業時間が60時間以上の子育て世代の有業者が当該世代の有業者全体に対して占める比率とした。
 - 5) 通勤時間要因は、就業状態について「おもに仕事」又は「家事などのかたわらに仕事」と回答した子育て世代の女性の「通勤・通学」時間に関し、平日の行動者平均を集計。
 - 6) 親との同居要因は、子育て世代の女性全体に対して「夫婦、子供と両親から成る世帯」「夫婦、子供とひとり親から成る世帯」のいずれかに属する者が占める比率とした。
 - 7) 男性の家事・育児分担要因は、共働き世帯における子育て世代の男性と女性の家事・育児時間（平日の行動者平均）の合計に対して、男性の家事・育児時間が占める比率とした。
 - 8) 各要因を説明変数とした重回帰分析を行い、その係数に各説明変数の全国平均との差を乗じて、各要因の寄与度を推計した。なお、その他の要因は、実際の各都道府県の有業率から、各要因から推計した理論値の合計値を引いたもの。
 - 9) 相関係数は以下のとおり（()内はt値）。
 - ①保育所定員要因：0.288 (4.755)、②長時間労働要因：-0.886 (-2.691)、③通勤時間要因：-0.134 (-2.660)、④親との同居要因：0.235 (2.482)、⑤男性の家事・育児分担要因：0.304 (3.279)
 - 10) 自由度調査済み決定係数は0.827。

図のとおり、子育て世代の女性の有業率が全国平均と比べて極めて高い水準にある、新潟県、富山県、石川県、福井県、鳥取県、島根県、高知県に着目すると、保育所定員要因が最大の寄与を示しており、保育所定員の充実、女性の就労に大きく影響しているものと考えられる。

また、南関東の各都県や、北海道、京都府、福岡県では、長時間労働要因が子育て世代の女性の有業率を押し下げており、子育て世代の女性の有業率を高めるには、長時間労働の抑制を通じて、子育て世代のワーク・ライフ・バランスを充実させることが重要といえるであろう。

他方、その他の要因をみると、地方圏においては親との同居要因や通勤時間要因の押し上げ寄与が大きいのに対し、南関東や近畿といった大都市圏では、親との同居要因や通勤時間要因が子育て世代の女性の有業率を押し下げており、特に、埼玉県、神奈川県、兵庫県、奈良県といった、東京都や大阪府の周辺地域では、長時間通勤が子育て世代の女性の有業率にマイナスに影響していることがうかがえる。

そして、男性の家事・育児分担要因に着目すると、香川県や愛媛県では、子育て世代の女性の有業率を引き上げる最大の要因となっており、無視できない重要性を持つものといえよう。これから子育て世代の女性の有業率を引き上げていくには、男性も積極的に子育てを行うことが必要であると考えられる。

(2) 男性中心型労働慣行等の変革

※第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日決定）

※「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年（2014年）、内閣府）

第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日決定）において、女性の活躍のためには、「男性中心型労働慣行等の変革」が必要という基本方針が示されている。

ア. 基本的考え方

全ての女性がその生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮することにより、職場・家庭・地域等あらゆる場面において活躍できることが重要である。女性の就業率が年々増加してきているなど、多くの分野において女性の活躍が進んできているが、政策・方針決定過程への女性の参画を含め、まだ十分とは言えない。女性の活躍が進むことは、女性だけではなく、男女が共に仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながるものであり、男女共同参画社会の実現のため、引き続き、あらゆる分野における女性の活躍を強力に推進していかなければならない。

我が国において女性の活躍を阻害している要因には、高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見や様々な社会制度・慣行があると考えられる。

働く場面においては、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行

(以下「男性中心型労働慣行」という。)が依然として根付いており、育児・介護等と両立しつつ能力を十分に発揮して働きたい女性が思うように活躍できない背景となっている。また、生活の場面においても、これまで男性は、家事・育児・介護等への参画や地域社会への貢献などが必ずしも十分でない状況等により、家事・育児・介護等における女性側の負担が大きくなるなど、家庭以外の場所における女性の活躍が困難になる場合が多かった。他方、家事・育児・介護等の多様な経験は、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にも重要な機会であるが、それを逃すことにもなっていた。さらに、男性は仕事が忙しくて自己啓発を行う余裕がないと感じる者の割合が高い状況がある。

このような中で、長時間労働を削減するとともに、個々人の事情や仕事の内容に応じてICTサービスを活用するなどにより、多様で柔軟な働き方が選択できるよう、働き方改革を推進する。さらに、ポジティブ・アクションにより職場における男女間格差を是正するなどを通じ、男女の働き方・暮らし方・意識を変革し、男性中心型労働慣行等を見直すことにより、互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等へ参画し、また、地域社会への貢献等、あらゆる分野において活躍するとともに、自己啓発等にかかる時間を確保できるなど、職業生活その他の社会生活と家庭生活との調和が図られた、男女が共に暮らしやすい社会の実現を目指すべきである。

加えて、現在の税・社会保障制度は、それぞれの政策目的により形成されてきたものである一方、共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できておらず、家計収入の面からみた場合に、結果として就業を調整するように働く側面があることから、働きたい人が働きやすい社会となるよう見直しを行っていくことも併せて必要である。

このように、男性中心型労働慣行等を見直すことによって、女性の活躍を推進していくことを目指す。

イ. 長時間労働の削減等の働き方改革

少子高齢化の進展や共働き世帯が増加し、今後、育児や介護といった家庭生活における男性の役割が増加する中で、これまで長時間労働や転勤を当然とする働き方が多かった男性においても、短時間勤務や所定労働時間内の勤務等、労働に関する時間制約が生じる者の増加が見込まれる。男女が共に仕事と生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍できるよう、ICTサービスの利活用も含め、これまでの働き方を抜本的に見直す必要がある。

<必要な具体的な取組>

- ・ 中小企業における月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率 (50%以上) の適用猶予の廃止
- ・ 年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正
- ・ 法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化
- ・ また、労働時間等設定改善指針の改正の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて時間外労働に係る上限規制や休息时间(勤務間インターバル)

規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。

ウ. 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備

我が国においては、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、男性中心型労働慣行が維持されていることなどにより、男性の十分な負担が必ずしも得られず、家事や子育て等における女性の負担が重くなっているのが実態であり、その結果、女性が職場において活躍することが困難になる場合が多い。一方、男性は、家事に不慣れ等の状況や、孤立した介護生活となっている例もある。このため、男性に両立支援制度の活用を促すことにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する必要がある。

<必要な具体的な取組>

①企業における経営者及び管理職等の意識啓発

- ・男性社員の育児休業取得促進に向けた企業の取組を促すべく、経営者等の意識改革や男性社員の育児休業の取得状況の情報開示（見える化）を推進する。
- ・育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、企業におけるハラスメント防止対策等を推進するとともに、不利益な取扱いを行った場合には、是正指導を行う。

②地域等における環境整備

- ・男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備（ベビーベッド付男性トイレの整備、交通機関での子供連れの乗客への配慮等）を推進する。
- ・子ども・子育て支援新制度により、市町村が潜在的なニーズも含めた需要を把握し、それに対応した必要な保育の受入れ枠を確保するなど、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図るとともに、「地域包括ケアシステム」の実現等による家族の介護負担の軽減を進めるなど、男女が共に子育て・介護をしながら働き続けることができる環境を整備する。

エ. 男女共同参画に関する男性の理解の促進（固定的性別役割分担の解消）

固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見について、時代とともに変わりつつあるものの、特に男性に強く残っており、そのことが家事や育児、家族の介護等の家庭的責任の多くを事実上女性が担っていることにつながっているとの指摘もあることから、男性の家事・育児等の家庭生活への参画を促進すべく、意識啓発や相談活動等を通じ、男女共同参画への男性の理解の促進や意識の改革を図る。

<必要な具体的な取組>

- ・諸外国に比べ低水準にとどまっている家事・育児への男性の参画、介護休業・休暇の取得を一層促進するため、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が家事・育児・介護に参画等するための環境整備や情報の提供等の支援を行う。
- ・男性が家事・育児等を自らのことと捉え、主体的に参画する動きを広める

ため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、食育の推進、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。

- ・男性が家事や育児に参画することや、介護休業・休暇を取得することに対する周囲（女性、両親等の年配者、子供、地域、職場等）の理解を深め、男性がそれらの活動に前向きに参画等できるよう、必要な広報・啓発活動等を行う。
- ・男性経営者等の理解の促進及びネットワークの構築支援等を通じ、男性経営者等が女性の活躍を応援する動きを拡大させる。
- ・世帯類型別（共働き世帯・専業主婦世帯等）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなどにより、専業主婦世帯の夫も含めた育児休業や子育て目的の休暇の取得促進等、男性が育児を行うことを促進する。
- ・学校教育及び社会教育において、男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担に捉われない意識が醸成されるよう、必要な取組を推進する。

オ. ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

女性の採用・登用に事実上の障害が存在していたことが実質的な男女間の格差を生み出していた側面があることを踏まえ、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業等の取組を促進するなど、ポジティブ・アクションの推進等により女性の能力発揮を促し、男性中心型労働慣行等の変革を進める。

＜必要な具体的な取組＞

- ・女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組、女性の活躍状況に関する情報開示（見える化）等、非正規雇用労働者を含めた全ての女性を対象とする女性活躍推進法に基づく取組を含めた、女性活躍の推進に向けて国や地方公共団体・企業等が行う取組を促進する。さらに、固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、女性活躍推進法の施行後3年の見直しを積極的に検討する。
- ・各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、国連女性のエンパワーメント原則（WEPs）の周知を行い、また、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定）を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。さらに、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。
- ・企業における女性の活躍状況等について、政府の情報公開サイトの一元

化・充実等、企業自らによる自社の現状の公表等に資する支援を行うとともに、有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示（見える化）等の取組を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう努める。

- ・女性の役員・管理職の育成や女性の就業継続に向けた、企業による研修の実施等を支援する。

カ．女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し

ライフスタイルが多様化する中、あらゆる分野において女性の活躍を推進するには、特定の活動の選択に対し中立的でない社会制度が存在する場合、その見直しを図っていく必要がある。特に、個々人の就業等に大きな影響を与え得る税制や社会保障制度については、それぞれの目的や経緯があって形成されたものであるが、共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できていないことから、見直しを進める。

＜必要な具体的な取組＞

- ・女性の就業調整等につながる可能性のある税制や社会保障制度等について、働きたい人が働きやすい中立的なものとなるよう、税制における個人所得課税の諸控除の在り方、短時間労働者に対する社会保障被用者保険の適用拡大、第3号被保険者（専業主婦）の縮小、配偶者手当の見直しのための環境整備）についての具体化・検討を進め、計画期間中のできるだけ早期に見直しを行う。

(参考)「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識

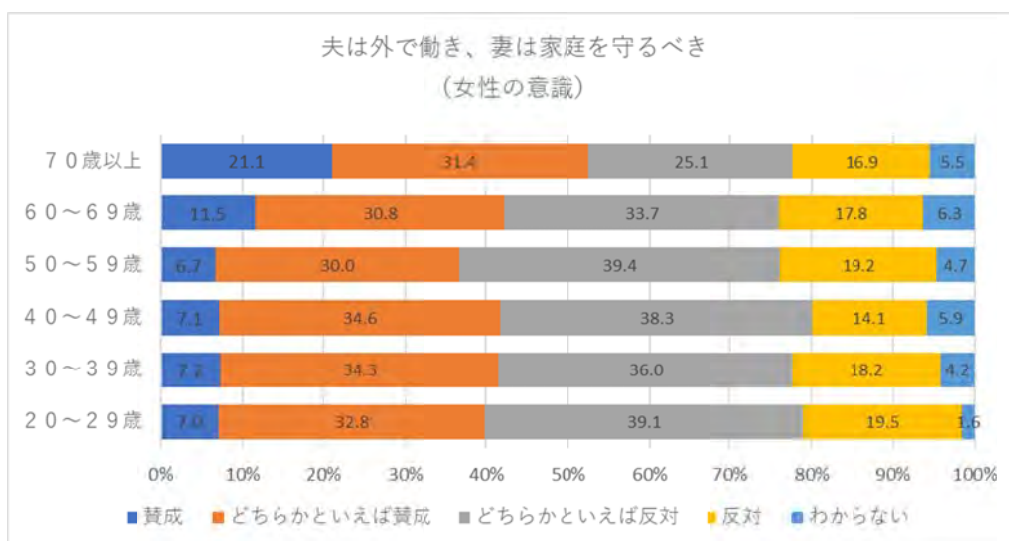
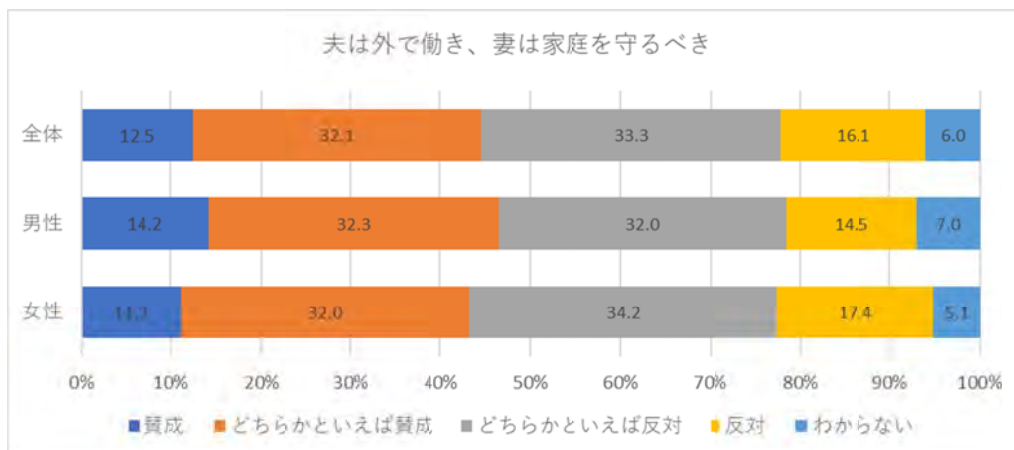
※「女性の活躍推進に関する世論調査」(平成26年(2014年)、内閣府)

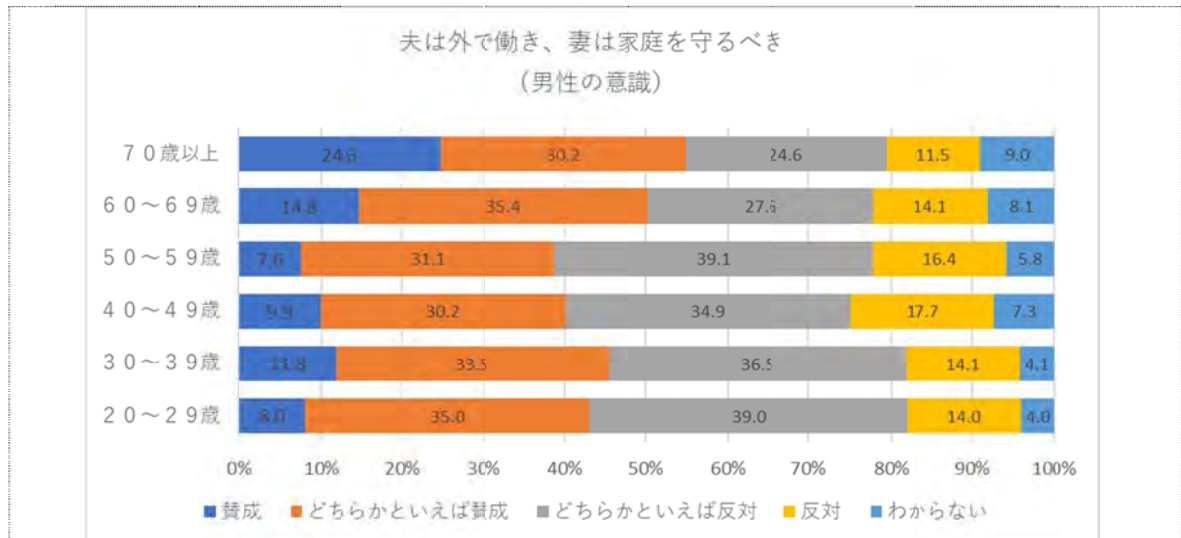
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、どのように考えるか聞いたところ、「賛成」とする者の割合が44.6%（「賛成」12.5%+「どちらかといえば賛成」32.1%）、「反対」とする者の割合が49.4%（「どちらかといえば反対」33.3%+「反対」16.1%）となっている。

前回の調査結果（平成24年10月調査結果をいう）と比較して見ると、「賛成」（51.6%→44.6%）とする者の割合が低下し、「反対」（45.1%→49.4%）とする者の割合が上昇している。

性別に見ると、「反対」とする者の割合は女性で高くなっている。

性・年齢別に見ると、「賛成」とする者の割合は女性の70歳以上、男性の60歳代、70歳以上で、「反対」とする者の割合は女性の20歳代、50歳代で、それぞれ高くなっている。





(3) 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

※第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日決定）

第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日決定）において、「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」についての基本方針が示されている。

ア. 基本的考え方

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものでもある。少子高齢化やグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化という点からも、極めて重要な意義を持つ。しかしながら、我が国では、M字カーブ問題がまだ解消されておらず、子育てや介護等を理由に就業を希望しながら求職していない女性は303万人（総務省「労働力調査（平成26年）」）であり、非常に大きな損失となっている。

働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や、パートナーである男性の子育て・介護等への参画等の実現が喫緊の課題となっている。

また、性別を理由とする差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（以下「マタニティハラスメント」という。）等の根絶、男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保が不可欠である。

さらに、ポジティブ・アクションの推進等による職場における男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための支援も必要である。

パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の

割合が高いことが女性の貧困や男女間の格差の一因になっているとの問題もあるため、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた一層の取組が必要である。

加えて、多様な生き方、働き方があることを前提に、職業生活においても各人がその選択において能力を十分に発揮することができるよう、再就職、起業、自営業等においても、女性が活躍できるよう就業環境の整備を進める必要がある。

以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、雇用等における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進する。

イ. M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現

働く女性が増加する一方、M字カーブ問題等がいまだ解決されていない中で、家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（ILO第156号条約）の趣旨も踏まえ、働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定）を踏まえ、長時間労働の削減や生産性の向上に向けた効率的な働き方の推進等によるワーク・ライフ・バランス及びライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る。

併せて、パートナーである男性の子育て・介護等への参画及び女性が活躍するための前提となる人材育成の在り方の見直しを推進するとともに、職場マネジメントの在り方の調査研究及び好事例の情報提供を行う。

<必要な具体的な取組>

①ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等

- ・中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の適用猶予の廃止、年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正案の早期成立を図るとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化を行う。
- ・労働時間等設定改善指針の改正を検討し、休息时间（勤務間インターバル）の設定、一定時刻以降の就業を禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する「朝型の働き方」の導入、深夜業の回数制限等に関する労使の自主的な取組を促進する。
- ・上記の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて時間外労働に係る上限規制や休息时间（勤務間インターバル）規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。
- ・企業が主体的にワーク・ライフ・バランスを推進することができるよう、生産性の向上に向けた効率的な働き方や妊娠・出産・育児期における職場での配慮の在り方、年次有給休暇の取得促進等に関し、指針や好事例

- を提供するとともに、これらに積極的に取り組む企業を支援する。
 - ・過労死等の防止のための対策に関する大綱を踏まえた取組を着実に推進するとともに、メンタルヘルスの確保等、職場における健康確保対策を推進する。
 - ・女性活躍推進法に基づき、企業等における女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差、ワーク・ライフ・バランス実現のための長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組や労働時間の状況を含めた女性の活躍状況に関する情報開示を促進する。
 - ・長時間労働の削減等の働き方改革に向け、夏の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を推進し、夕方早くに職場を出るといった生活スタイルに変えていく国民運動「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」を展開する。
 - ・各都道府県労働局に設置した「働き方改革推進本部」において、各地のリーディングカンパニーに対して直接働きかけを行うとともに、「まち・ひと・しごと創生」の観点から、地方公共団体が各地域の実情に応じた「働き方改革」に取り組むことを支援する枠組みを構築する。
 - ・女性の活躍推進や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働環境整備を図るため、都道府県労働局における体制を整備・強化する。
- ②ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
- ・多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。
 - ・企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等との連携を図る。
 - ・働きやすく、働きながら安心して子供を産み育てられる環境を確保する観点から、家庭、職場、保育が近接するコンパクトなまちづくり（コンパクトシティ）の形成を推進する。
 - ・男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備を推進する。
- ③男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進
- ・男性が家事・育児等を自らのことと捉え、主体的に参画する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。
 - ・世帯類型別（共働き世帯・専業主婦世帯等）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、現状、低い割合にとどまっている男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなどにより、専業主婦世帯の夫も含めた育児休業や子育て目的の休暇の取得促進等、男性が育児を行うことを促進する。
 - ・男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備（ベビーベッド付男性トイレの整備、交通機関での子供連れの乗客への配慮等）を推進する。
 - ・企業における男性社員の育児休業取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（見える化）を推進する。
 - ・高齢化の進展等を踏まえ、介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従

業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担の在り方等、介護休業・休暇の取得促進に向け、労働政策審議会での検討も踏まえ、法的措置も含めて必要な対応を検討する。

- ・育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、企業におけるハラスメント防止対策等を推進する。

④女性が活躍するための前提となる人材育成

- ・企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。
- ・労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づいた評価にも資するよう、業界共通の職業能力評価の物差しとなる技能検定を始め、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備、ジョブ・カードを活用したスキルの可視化（見える化）を推進する

ウ. 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の基本的理念である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等が行われない職場づくりを促進する。

併せて、男女労働者の同一報酬に関する条約（ILO第100号条約）の趣旨を踏まえ、男女間賃金格差の解消に向けた取組を推進する。

<必要な具体的な取組>

①男女雇用機会均等の更なる推進

- ・男女雇用機会均等法の履行確保に取り組み、事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告をされたにもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により同法の実効性を確保する。また、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われるよう、雇用均等行政と労働基準行政を始め各関係機関が連携を図るとともに、都道府県労働局雇用均等室等の体制を強化する。
- ・間接差別となり得る措置の範囲の見直し、コース別雇用管理についての指針の策定等、平成26年7月に施行した改正後の男女雇用機会均等法施行規則等の周知徹底を図る。
- ・男女雇用機会均等法等の関係法令や、制度について、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に周知するとともに、学校等の教育機関においても、男女が共同して社会に参画することの重要性等についての指導を通じて、その制度等の趣旨の普及に努める。
- ・男女雇用機会均等法等に基づく個別紛争解決の援助や相談体制の充実を図る。
- ・男女均等取扱いの一層の確保に向けて、男女差別の実態把握や要因分

析のための検討を進め、間接差別となり得る措置の範囲の見直しについて検討を行う。

- ・ 固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、女性活躍推進法の施行後3年の見直しを積極的に検討するとともに、男女雇用機会均等法の改正についても検討を進める。

② 男女間の賃金格差の解消

- ・ 女性の職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、公労使により賃金格差の是正に向けた検討を行う。また、「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を踏まえ、企業における男女間の賃金格差の状況の把握・分析と可視化（見える化）、公正・明確・客観的な賃金制度及び評価制度の設計と透明性の確保、配置・業務の与え方や教育訓練の在り方を見直し等を促進する。

③ 女性に対する各種ハラスメントの防止

- ・ 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成18年厚生労働省告示第615号）に基づき、企業におけるセクシュアルハラスメント防止対策を促進するとともに、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になり得ることも考慮しつつ、訴訟等の事例も活用した啓発を行う。また、企業が必要な対策をとらず、是正指導に応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保する。
- ・ 「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成18年厚生労働省告示第614号）を踏まえ、企業におけるマタニティハラスメント防止対策を促進するとともに、訴訟等の事例も活用した啓発を行う。また、企業が必要な対策をとらず、是正指導に応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保する。また、労働政策審議会での検討も踏まえ、法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。
- ・ 労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底を図る。
- ・ 非正規雇用労働者も含めたセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの実態を調査し、実効性の確保に向けた対策の強化を検討する。その際、パワーハラスメントと複合している事案についても配慮する。また、男女を問わず職業生活を営む上で障害となる、あらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備について、事業主の措置を促すことを検討する

エ. ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

ポジティブ・アクションの推進等による職場における男女間格差の是正

や、女性の能力発揮を促進する観点から、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業の支援や、女性の参画が少ない業界における就業の支援を行う。

＜必要な具体的な取組＞

- ①女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組、女性の活躍状況に関する情報開示（見える化）等、女性活躍推進法に基づく取組を含めた、女性の活躍推進に向けて国や地方公共団体・企業等が行う取組を促進する。また、同法に基づく事業主行動計画の策定が努力義務となっている中小企業への支援を行うとともに、例えば、業界横断的な女性登用目標の設定等、各種業界団体の自主的な取組を促進する。
- ②民間企業における女性管理職の中途採用を促進するための労働法令の解釈・運用の見直しを行う。
- ③各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。さらに、女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。
- ④企業における女性の活躍状況等を掲載する政府の情報公開サイトの一元化・充実を推進するとともに、企業における女性の活躍状況や男女間の格差を測る物差しとなる「見える化」支援ツールを提供するなど、企業自らによる自社の現状の把握・分析を支援する。
- ⑤有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示（見える化）等の取組を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう努める。
- ⑥企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。
 - ・各々のライフプランニングやキャリア形成に総合的に対応した研修の実施、メンター制度の導入、相談体制の整備を推進する。
 - ・育児をしつつ継続就業できる男女労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度の見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供を行う。
- ⑦ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施、女性管理職のネット

ワークの構築等の取組を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。

- ⑧ 学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。
- ⑨ 建設業、造船業、運輸業等の女性の参画が進んでいない業種での、女性の就業及び定着を促進するとともに、これらの業種に限らず、中小企業も含めて働きやすい職場環境の整備等を支援する。
- ⑩ 地方公共団体及び地方経済団体のトップに対して、地域の企業における女性の活躍推進に向けた取組を要請するとともに、その取組を支援する。
- ⑪ 諸外国における女性の活躍推進に向けた様々な取組の内容や影響等について、詳細を把握・分析し、我が国の取組への示唆を得る

オ. 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援

パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正社員と非正規雇用労働者の間の格差が男女間の格差の一因になっているとの指摘もある。

このため、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組としてパートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進等、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた取組を推進する。

<必要な具体的な取組>

- ① 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進
 - ・ 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）に基づき、パートタイム労働者と通常の労働者の均等・均衡のとれた待遇を推進する。事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告にもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により、同法の実効性を確保する。さらに、パートタイム労働法改正時の附帯決議にも留意し、法施行の状況を見つつ、必要に応じて、均等・均衡待遇に向けた更なる取組を検討する。
 - また、企業による能力開発機会の提供を促進するとともに、職務分析・職務評価の実施や賃金テーブルの正社員水準への一元化等、均等・均衡待遇を実現する賃金制度の導入を促進するため、ガイドラインやマニュアルの提示、助成措置等により企業の取組を支援する。さらに、ガイドライン等の利用状況等を踏まえ、必要に応じてその内容の改善について検討する。
 - ・ 最低賃金の引上げのための環境整備を図る。
 - ・ 非正規雇用労働者の正社員への転換、企業内でのキャリアアップ、企

業の枠を超えたキャリアアップを図るため、労働者の選択に応じた職業能力開発機会の確保、キャリア・コンサルティングの推進によるサポート体制を整備する。

②公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進

- ・有期契約労働者について、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に規定されている無期労働契約への転換、雇止め法理及び不合理な労働条件の禁止の周知徹底を図る。また、派遣労働者について、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）に基づき、派遣先の労働者との待遇の均衡等を図るとともに、正社員化を含むキャリアアップの支援や派遣労働者に対する雇用安定措置等を通じた一層の雇用の安定と保護等を図る。
- ・非正規雇用労働者の産前産後休業、育児休業及び介護休業の法制度の内容について、非正規雇用労働者及び事業主に対する周知・徹底を行うとともに、利用環境を改善する。さらに、企業に対するインセンティブの充実等を行う期間雇用者育児休業取得促進プログラムの実施により、非正規雇用労働者の継続就業支援を行う。
- ・短時間労働者への被用者保険の適用を拡大するなど、セーフティネットを強化するとともに、産前産後休業や育児休業における保険料免除等の経済的援助の拡大を検討する。
- ・非正規雇用労働者も含めたセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの実態を調査し、実効性の確保に向けた対策の強化を検討する。その際、パワーハラスメントと複合している事案についても配慮する。
- ・非正規雇用労働者の正社員への転換等を促進するため、正社員転換・待遇改善に関する計画を策定するとともに、助成等により企業の取組を支援する。
- ・多様で柔軟な働き方を推進するため、勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度を導入する企業に対する支援、労働条件の明示やいわゆる正社員との相互転換・均衡処遇等の雇用管理上の留意点の周知及び多様な正社員モデルの普及・啓発を推進する。
- ・正社員と非正規雇用労働者の待遇の均衡等の問題を検討する中で、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者等の間で施策において合理的でない差が生じることのないよう対策を講ずる。
- ・行政機関で働く非常勤職員について、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図るとともに、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。

カ. 再就職、起業、自営業等における支援

多様な生き方、働き方があることを前提に、各人がそれぞれの生き方を選択する際に、職業生活においてもその能力を十分に発揮できるようにす

ることが必要である。

このため、子育て・介護等により離職した者の再就職や起業の支援、自営業等における就業環境の整備を推進する。

＜必要な具体的な取組＞

①再就職等に向けた支援

- ・子育てをしながら就業を目指す女性等の支援拠点「マザーズハローワーク」、「マザーズコーナー」等を各地域にきめ細かく配置する。
- ・子育て・介護等との両立が可能な職業訓練（公的職業訓練における短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援の推進）や職業紹介の実施、各種助成金の活用や中小企業の人材確保のための女性（主婦等）等多様な人材と中小企業とのマッチングから定着までの一貫支援など、子育て・介護等との両立やキャリアブランクに配慮した多様な再就職等の支援を推進する。
- ・介護・看護・保育等の分野の求職者への支援、保育士・看護師等の復職支援など、専門資格等をいかした再就職の支援を推進する。
- ・大学や専修学校等と産業界が協働し、再就職希望者を含む社会人等の就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるための取組を推進し、学び直し等の充実を図る。
- ・子育て期のワーク・ライフ・バランス実現のため、転勤の実態について調査を行い、その結果も踏まえて、企業の経営判断に配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」の策定を目指す。

②起業に向けた支援

- ・起業に係る女性特有の課題を踏まえ、事業の立上げから運営までをワンストップで支援する仕組みのほか、事業活動の高度化に向けて、例えば、保証や担保等に必要以上に依存しない信用付与、経営面や事業面におけるメンターによる支援等、民間金融機関や民間企業による多面的な支援の在り方を検討する。
- ・女性起業家が利用できる低利融資や補助等の女性起業家に対する資金面・事業活動面での支援の充実を図るとともに、情報発信を進める。

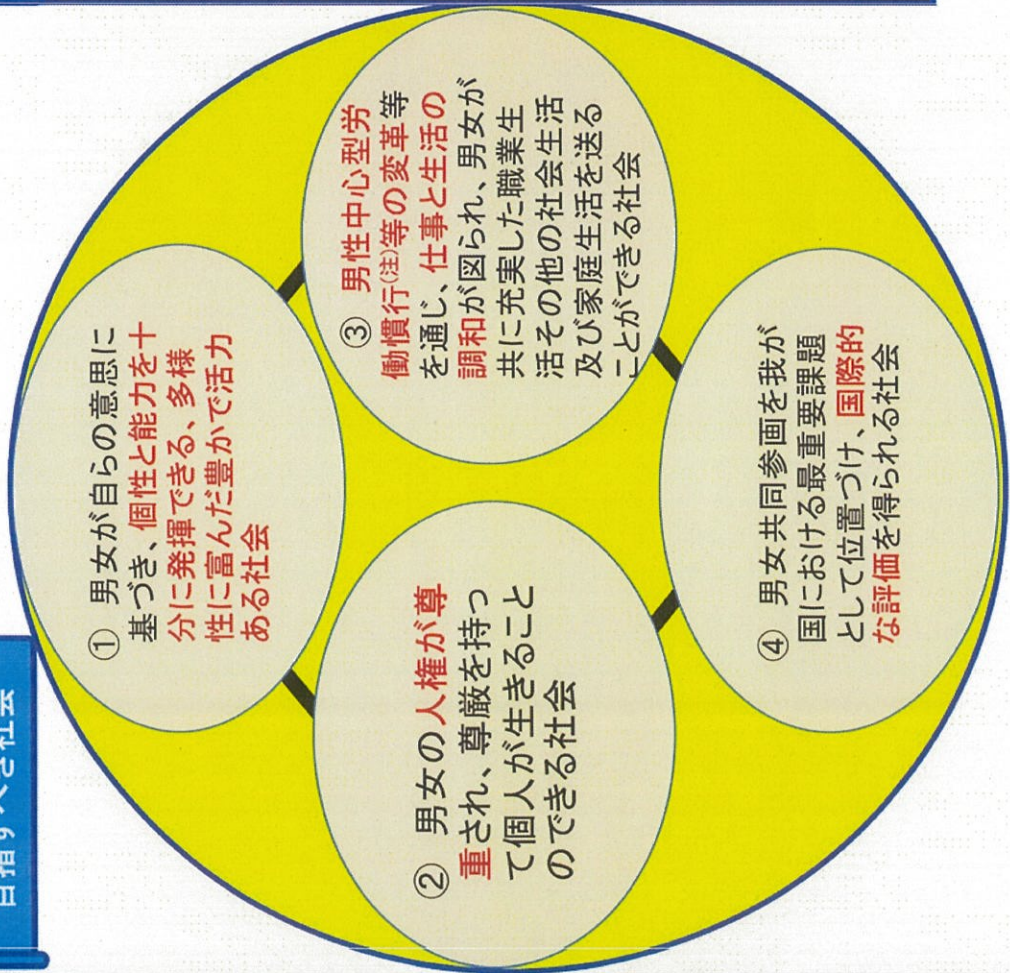
③自営業等における就業環境の整備

- ・商工業等の自営業における家族従業者の実態を踏まえ、女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、税制等の各種制度の在り方を検討するとともに、働き過ぎの防止等に向けた就業環境に関する調査を行うことを検討する。
- ・家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定及び周知、労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図る。

第4次男女共同参画基本計画(概要)①

男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めるもの。

目指すべき社会



4次計画で改めて強調している視点

- ① 女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが必要不可欠なことから、**男性中心型労働慣行(注)等を変革し**、職場・地域・家庭等あらゆる場面に**おける施策を充実**
- ② **あらゆる分野における女性の参画拡大**に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクションの実行等による**女性採用・登用の推進**、加えて**将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くする**ための取組の推進
- ③ **困難な状況に置かれている女性の実情**に応じたきめ細かな支援等による**女性が安心して暮らせるための環境整備**
- ④ **東日本大震災の経験と教訓**を踏まえ、**男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウ**を施策に活用
- ⑤ 女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、**女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化**
- ⑥ **国際的な規範・基準の尊重**に努めるとともに、**国際社会への積極的な貢献**、我が国の存在感及び評価の向上
- ⑦ 地域の実情を踏まえた**主体的な取組が展開される**ための**地域における推進体制の強化**

(注) 勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。

(4) 第4次男女共同参画基本計画の達成度評価

※「男女共同参画会議（第61回）」（令和2年11月）資料

第4次男女共同参画基本計画の達成度評価は、次の通りである。

第4次男女共同参画基本計画の達成度評価

		達成度評価				
4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	評価	成果目標を達成できていない（B～D）の場合の要因
1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大						
【経済分野】						
30 民間企業の係長相当職	25% (2020年)	16.2% (2014年)	18.9% (2019年)	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法の着実な施行、女性の活躍状況に関する情報等の「見える化」の推進等を実施した。（厚生労働省） ・女性活躍推進に優れた上場企業を投資家にとって魅力ある銘柄として紹介する「なでしこ銘柄」を選定・発表している。選定にあたり企業に回答を求めている「女性活躍度調査」において、女性の人数やその開示等について設問化している。 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標にはまだ達成していないが、着実に進捗はしており、引き続き施策を進めていく必要がある。 ・今後も、女性活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう「なでしこ銘柄」の基準の見直し等を行っていく。
31 民間企業の課長相当職	15% (2020年)	9.2% (2014年)	11.4% (2019年)	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	C	同上
32 民間企業の部長相当職	10%程度 (2020年)	6.0% (2014年)	6.9% (2019年)	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	C	同上
33 上場企業役員に占める女性の割合	5%（早期）、更に10%を目指す (2020年)	2.8% (2015年)	6.2% (2020年)	東洋経済新報社「役員四季報」	B	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2013年4月に経済団体に対して、上場企業は役員に1人は女性を登用していただくよう要請して以降、取組が加速し、女性役員比率は、要請前の2012年の1.6%から、2020年には6.2%となり、女性役員数は約4.0倍に増加した。 ・2018年6月にコーポレートガバナンス・コードの改定を行

		達成度評価	
4次計画における成果目標	目標値(期限)	計画策定時の数値(時点)	最新値(時点)
34 起業者に占める女性の割合	30%以上を維持(2020年)	30.3%(2012年)	34.2%(2017年)
2 雇用等における男女共同参画の推進と仕事の調和			
【ワーク・ライフ・バランス等の実現】			
35 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5.0%(2020年)	男女計：8.5% 男性：	男女計：6.4% 男性：9.8%
出典	総務省「就業構造基本調査」を中小企業庁において再編加工		
評価	A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗していない		
成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	<p>い、取締役会のジェンダーや国際性の面を含む多様性の確保を重要な要素とした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進に優れた上場企業を投資家にとって魅力ある銘柄として紹介する「なでしこ銘柄」を選定・発表。2018年度より「女性取締役が1名以上いること」を選定要件とし、2019年度より「女性取締役が複数名おり、かつ、女性取締役比率が10%以上」の企業について、さらに加点を実施した。また、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を実施する企業を「100選プライム」として表彰する制度を設け、「女性取締役が1名以上いること」を応募要件とした。 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性役員の登用が進まない要因としては、企業における女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であることが考えられる。 ・2021年に予定しているコーポレートガバナンス・コードの改訂に向けて、ジェンダーの多様性の視点も踏まえた検討を行う。 ・女性活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう「なでしこ銘柄」の基準の見直し等を行っていく。 		
			A

		達成度評価	
4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)
		12.9% 女性： 2.8% (2014年)	女性：2.3% (2019年)
出典			
評価			
A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない			
成果目標を達成できていない（B～D）の場合の要因 労働基準法の改正を含む働き方改革関連法が成立（平成30年7月6日公布）した。 ・中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「働き方改革推進支援センター」によるワックストープ相談窓口において、関係機関と連携を図り、個別訪問支援や出張相談、セミナー等を実施している。 ・時間外労働等改善助成金（令和2年度からは働き方改革推進支援助成金）により生産性を高めながら労働時間の縮減等に取組み企業インセンティブ強化を図っている。 ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月24日閣議決定）」を踏まえた取組を着実に推進している。			
【目標未達の理由等】 ・目標未達の要因としては、働き方改革関連法による労働基準法の改正前までは、告示による上限の定めはあるものの、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して特別条項を設けることで、上限なく時間外労働が可能となっていたことが、長時間労働の一因となっていたことが考えられる。			
【これまでの取組】 ・年5日間の年次有給休暇の時季指定を企業に義務付けること（平成31年4月1日施行）等を内容とする労働基準法の改正を含む働き方改革関連法が成立（平成30年7月6日公布）した。 ・年次有給休暇の取得促進のために、先進的な事例の収集やサイトによる情報発信、企業トープへの働きかけ、取得しやすい夏季等の時季に集中的な広報を実施するなどの取組を行っている。 ・働き方改革推進支援助成金（令和元年度までは時間外労働等改善助成金）により生産性を高めながら労働時間の縮減等に取組み企業インセンティブ強化を図っている。			
36 年次有給休暇取得 率	70% (2020年)	男女計：47.6% 男性：44.7% 女性：53.3% (2014年、 又は2013年 会計年度)	男女計：56.3% 男性：53.7% 女性：60.7% (2019年、 又は2018年 会計年度)

		達成度評価				
4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	評価	成果目標を達成できていない (B～D) の場合の要因
					A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	
37 労働時間等の課題 について労使が話し 合いの機会を設け ている割合	100% (2020年)	52.8% (2014年)	64.0% (2019年)	厚生労働省 「『仕事と生活 の調和』の実現 及び特別な休暇 制度の普及促進 に関する意識調 査」	C	<p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが課題。 <p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間等設定改善法及び労働時間等設定改善指針を改正（平成31年4月1日から適用）し、周知を図っている。 ・時間外労働等改善助成金（令和2年度からは働き方改革推進支援助成金）により、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組み企業のインセンティブ強化を図っている。 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使の自主的な取組が促進されるよう、周知や企業に対するインセンティブ付与を図る施策を一層進める必要がある。
38 メンタルヘルスケア 対策に取り組んで いる事業所の割 合	100% (2020年)	60.7% (2013年)	59.2% (2018年)	厚生労働省「労働安全衛生調査 (実態調査)」	D	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェック制度の着実な履行の確保や事業場におけるメンタルヘルス対策等に関する助言・指導、個別訪問支援等の実施により、事業場におけるメンタルヘルス対策の推進に努めてきた。 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者数50人以上の事業場では90.7%が取り組んでいたが、労働者数50人未満の小規模事業場では低調であった（30～49人：63.5%、10～29人：51.6%）ため。
39 短時間勤務を選択 できる事業所の割 合（短時間正社員 制度等）	29% (2020年)	14.8% (2014年)	16.7% (2019年)	厚生労働省「雇用均等基本調 査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間正社員制度の普及については、シンポジウムやホームページでの周知、導入支援コンサルティングの実施、制度導入・運用支援マニュアルの作成・配布等により、事業所における制度の導入・定着を推進してきた。 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成果目標を達成できなかった要因としては、短時間正社員制度導入におけるメリットや具体的なノウハウについて、理解が進んでいないこと等が考えられる。

		達成度評価				
4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
40 民間企業における 男性の育児休業取 得率	13% (2020年)	2.3% (2014年 度)	7.48% (2019年 度)	厚生労働省「雇 用均等基本調 査」	C	<p>・短時間正社員制度が労働者が一人ひとりのライフスタイル、ライフステージに応じて活躍できる制度であり、優秀な人材の確保・定着の実現に有効な制度であることについて、引き続き、企業の理解を促していく。</p> <p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得を進めるため、育児休業制度等の個別周知や育児目的休暇の努力義務新設などの制度改正を行うとともに、男性労働者の育児参画に積極的な企業や管理職の表彰、企業向けのセミナーの開催、サイト運営等により、男性の育児参画についての周知啓発や情報発信を実施した。 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得が進まない理由としては「職場の雰囲気」等の要因が挙げられる。
41 男性の配偶者の出 産直後の休暇取得 率(※) (※) 配偶者出産 後2か月以内に半 日又は1日以上休 み(年次有給休 暇、配偶者出産時 等に係る特別休 暇、育児休業等) を取得した男性の 割合	80% (2020年)	—	58.7% (2019年)	内閣府子ども・ 子育て本部作成	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者の出産直後の休暇を希望する者が休暇を取得できるよう、ハンドブックの作成・配布等を行い、企業・団体等の意識改革や機運を醸成している。 ・育児目的休暇の導入を事業主の努力義務とすること等を内容とする育児・介護休業法を改正(平成29年3月31日公布、同年10月1日施行)した。 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和元年度の内閣府委託調査(※)では、「配偶者出産休暇制度」、「男性の育児取得を促進する勤務先の取組」、「上司の理解」の3条件がそろった職場に勤務する男性の休暇取得率は88.6%となっており、職場の条件を整えることが、休暇取得を促進することが判明した。これらを踏まえ、引き続き父親の休暇取得と休暇中の家事・育児参画を推進していく。 <p>(※) 内閣府委託事業「男性の子育て目的の休暇取得に関する</p>

		達成度評価							
4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	評価	成果目標を達成できていない(B～D)の場合の要因			
					A	調査研究」(株式会社インテジーサーチ)(令和元年9月)			
42次世代認定マーク (くるみん)取得 企業の数	3,000社 (2020年)	2,326社 (2015年)	3,312社 (2020年3月)	厚生労働省作成	A				
43 6歳未満の子供を 持つ夫の育児・家 事関連時間	1日当たり 2時間30分 (2020年)	1日当たり 67分 (2011年)	1日当たり 83分 (2016年)	総務省「社会生活基本調査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」において、男性の育児休業取得に向けた様々な情報を更新したハンドブックの配布、企業・労働者向けの動画を公開している。 ・「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」を開催し、男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立方策について検討を行い、2018年3月に報告書を取りまとめ公表した。 ・子育て世代の男性の家事への参画促進を目的とし、2017年6月から、「”おとう飯”始めよう」キャンペーンを開始。HPやSNSでのレシピ等の提案、民間等と連携したイベントの実施、自治体への料理教室の実施の働きかけ等を行った。 ・関係省庁、民間企業・経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇所得の促進を図る企業の理念に賛同する企業とも協力して、さんきゅうパパポゴマークを利用した広報啓発等を実施している。 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最新値は2016年のデータとなっており、進捗を評価することは困難である。なお、上記の施策に加え、地方自治体及び民間団体等においても男性の家事育児参画に関する各種取組が充実してきており、次回(2021年)の調査結果においては進捗が期待される。 			
44 25歳から44歳まで	77%	70.8%	女性:	総務省「労働力	A				

		達成度評価						
		評価	最新値 (時点)	計画策定時 の数値 (時点)	目標値 (期限)	4次計画における 成果目標	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	
		A 成果目標を達成 早期目標を達成 策定時より進捗 している						
			77.7% (2019年)	(2014年)	(2020年)	の女性の就業率		
			53.1% (2015年)	40.3% (2010年)	55% (2020年)	45 第一子出産前後の 女性の継続就業率	【これまでの取組】 ・育児・介護休業法の周知や、育児復帰支援プランの策定支援 や助成金の支給など、育児を行う労働者が働き続けやすい雇 用環境の整備を行う企業への支援を行った。 ・女性活躍推進法の着実な施行、女性の活躍状況に関する情報 等の「見える化」の推進等を実施した。 ・中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児を行う労 働者が安心して育児休業を取得し職場に復帰できるよう、育 児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を強化す るとともに、中小企業と主婦等を含む女性人材とのマッチン グに向けた取組や、中小企業と主婦等を含む女性人材受入れのための体 制整備に対する支援を推進した。 【目標未達の理由等】 ・目標近くの水準まで進捗しており、引き続き施策を進めてい く必要がある。	
6 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備								
64	ハローワークによ るひとり親家庭の 親の正社員就業者 の数		男女計： 28,814件 男性： 1,526件 女性： 27,288件 (2019年 度)	38,771件 (2014年 度)	前年度以上 (毎年度)		【これまでの取組】 ・「母子家庭等就業・自立支援事業」を通じて、就業相談から 就業支援講習会、就業情報の提供等まで一貫した就業支援サ ービスを行ったほか、「ひとり親家庭高等学校卒業程度認定 試験合格支援事業」を通じて、高等学校を卒業していないひ とより親家庭の親が高等学校卒業程度認定試験合格のための講 座を受講する場合にその費用の一部を支給するなどの取組を 行った。また、ハローワークにおいて、ひとり親家庭の親へ のきめ細かな職業相談、職業紹介を行った。	

		達成度評価				
4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B～D)の場合の要因
65 弁護士によるひとり親の養育費相談の実施	全都道府県・政令市・中核市 (2019年度)	77都道府県市(2016年度) ※計画策定以降に調査	94都道府県市(全体:101自治体) (2018年度)	厚生労働省子ども家庭福祉課調べ	C ※2016年度の数値から比較	<p>成果目標を達成できていない(B～D)の場合の要因</p> <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全体的な新規求職者数及び一般就職件数が、対2014年度比で、一般就職件数(2019年度):122,808件(▲26.2%)(2014年度:166,428件)、新規求職者数(2019年度):392,780件(▲21.2%)(2014年度:498,643件)となっており、いずれも減少傾向にあることから、ひとり親就職件数についても、同様に減少傾向(ひとり親就職件数(2019年度):28,814件(▲25.7%)(2014年度:38,771件))であり、成果目標を達成できていない要因と考える。なお、減少幅については、一般就職件数と比較すると0.5ポイント小さく、4次計画における具体的な取り組みが、一定程度寄与しているものと考えられる。 <p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離婚時の養育費の取決めを促進するため、子どもの養育に関するパンフレットを作成し、自治体等に配布した。また、2019年の民事執行法の改正により、債務名義を有する債権者等が強制執行の申立てをすすめる準備として債務者の財産に関する情報を得やすくするため、財産開示手続の申立権者の範囲が拡大され、債務者の有する不動産、給与債権、預貯金債権等とともに、債権者の有する債権者以外の第三者から取得する情報が新設された(2020年4月1日施行)。この改正は、養育費の履行確保に資するものといえる。 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成果目標を達成できなかった要因としては、実施主体である地方自治体において、 <ul style="list-style-type: none"> ○予算確保がされなかった ○国の補助事業を活用せずに、独自に支援を行っている ○養育費相談は行っているが、弁護士による法的相談について

		達成度評価				
4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない（B～D）の場合の要因
66 20歳から34歳までの就業率	男女計： 79% (2020年)	男女計： 76.1% 男性： 82.0% 女性： 69.9% (2014年)	男女計： 81.1% 男性： 84.9% 女性： 76.9% (2019年)	総務省「労働力 調査（基本集 計）」	A	ては、予算等の問題から弁護士による他の相談窓口を活用している等の理由が考えられる。
67 フリーター数	男女計： 124万人 (2020年)	男女計： 179万人 男性： 80万人 女性： 99万人 (2014年)	男女計： 138万人 男性： 66万人 女性： 72万人 (2019年)	総務省「労働力 調査（詳細集 計）」	C	【これまでの取組】 ・わかものハローワーク等を中心に、フリーターからの正社員就職等を進めてきた。 【目標未達の理由等】 ・2014年までは180万人前後で推移していたフリーター数については、雇用情勢の改善等もあり、2015年以降の5年間で約40万人減少している。本年（2020年）が目標達成期限となつていることから、引き続き支援に努めていく。
68 60歳から64歳までの就業率	男女計： 67% (2020年)	男女計： 60.7% 男性： 74.3% 女性： 47.6% (2014年)	男女計： 70.3% 男性： 82.3% 女性： 58.6% (2019年)	総務省「労働力 調査（基本集 計）」	A	—
69 障害者の実雇用率 (民間企業)	2.0% (2020年)	1.88% (2015年6 月)	2.11% (2019年6 月)	厚生労働省「障 害者雇用状況の 集計結果」	A	—

		達成度評価				
4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B～D)の場合の要因
9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備						
84 保育所等待機児童 数	解消をめざ す (2017年度 末)	23,167人 (2015年4 月)	12,439人 (2020年4 月)	厚生労働省「保 育所等関連状況 取りまとめ」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 待機児童解消加速化プランにより、2013年度から2017年度末までの5年間で約53.5万人分(※)の保育の受け皿を拡大(政府目標50万人分を達成)。 ※市区町村による受け皿拡大量：約47.6万人分 企業主導型保育事業による受け皿拡大量：約6万人分 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 待機児童解消加速化プランにより、平成24年度から平成29年度末までの5年間で53万人の保育の受け皿拡大を達成したが、25歳から44歳の女性の就業率や1・2歳児の保育利用率の上昇、保育の申込者数の伸びが同プラン策定時よりも高い伸び率となつてしまったもの。 →○女性就業率 加速化プラン前と比べて2.1倍の伸び率+0.6ポイント/年(H21-24)→+1.25ポイント/年(H24-28) ○申込者数 加速化プラン前と比べて1.9倍の伸び率+4.8万人/年(H22-25)→+9.0万人/年(H25-28) ○1・2歳児の保育利用率 加速化プラン前と比べて1.9倍の伸び率+1.5ポイント/年(H22-25)→+2.9ポイント/年(H25-28)
85 放課後児童クラブ の利用を希望する が利用できない児 童数	解消をめざ す (2019年度 末)	9,945人 (2014年5 月)	18,261人 (2019年5 月)	厚生労働省「放 課後児童健全育 成事業(放課後 児童クラブ)の 実施状況につい て」	D	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成26年7月に策定した「放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブの約30万人分の追加的な受け皿を整備し、約122万人分の受け皿を確保する目標に対し、令和元年5月1日時点で登録児童数が約130万人となり、受け皿整備の目標は達成。 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年4月以降、対象児童が6年生までであることを法令

		達成度評価						
4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B～D)の場合の要因		
							<p>上明確化したことにより、利用申込件数が増加したことや、保育サービス提供拡大や子育て世代の女性の就業率の上昇などに応じて、放課後児童クラブの利用割合も高まっていることなどが考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和元年5月1日時点において、放課後児童クラブの登録児童数約130万人、放課後児童クラブ数25,881か所となり、いずれも過去最高を更新しているが、上記理由等により待機児童数は増加している。 	
86 地域子育て支援拠 点事業	8,000か所 (2019年 度)	6,538か所 (2016年 度)	7,578か所 (2019年 度)	厚生労働省調べ		C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「地域子育て支援拠点事業」を通じて、子育て親子の交流の場の提供と交流の促進、子育て等に関する相談、援助の実施、地域の子育て関連情報の提供、子育て及び子育て支援に関する講習等の実施を行った。 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市町村によっては、人員・場所等の確保が予定よりも進まなかったこと等が成果目標を達成できなかつた要因として考えられる。 	
87 高齢者施設、障害 者施設、子育て支 援施設等を併設す る公的賃貸住宅団 地(100戸以上)の 割合	25% (2020年 度)	19% (2013年 度)	29.1% (2019年 度)	国土交通省調べ		A	—	

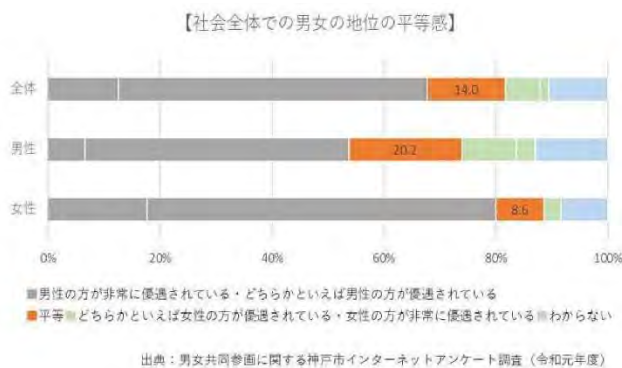
(5) 神戸市における男女共同参画社会の実現に向けた現状と課題

※神戸市男女共同参画計画（第5次）

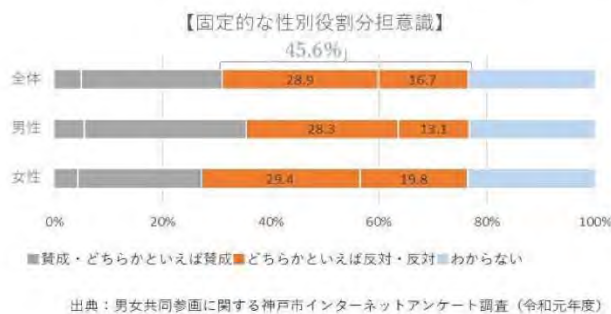
「神戸市男女共同参画計画（第5次）」によると、男女共同参画社会の実現に向けた現状と課題（女性の自立に係る部分）は、次のとおりとされている。

ア. 意識

固定的な性別役割分担意識やそれに基づく社会の制度や慣行等は、男女共同参画社会の形成、くらし方や働き方に大きく影響するとされ、理解の促進や意識改革につながる取り組みが重要である。



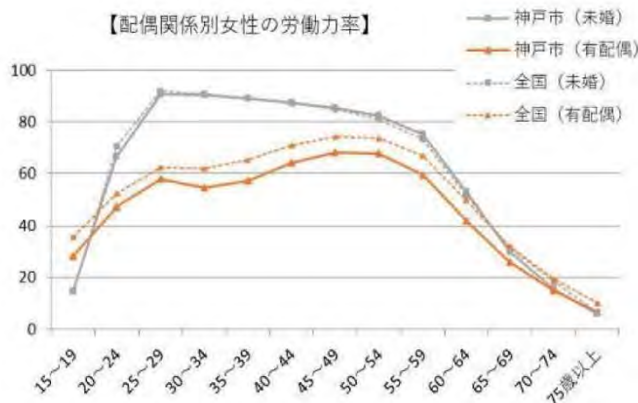
社会全体で男女の地位が平等と考える人は14.0%



「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきある」という意見に反対の人は45.6%

イ. 就業分野における男女共同参画

配偶者の有無によって女性の就業状況は異なるほか、管理職の割合や所得状況に男女差があるなど就業分野でのさらなる取り組みが必要である。



配偶者がいる女性が働いている割合は全国に比べ低く、出産・育児等でいったん離職するM字カーブが残っている。

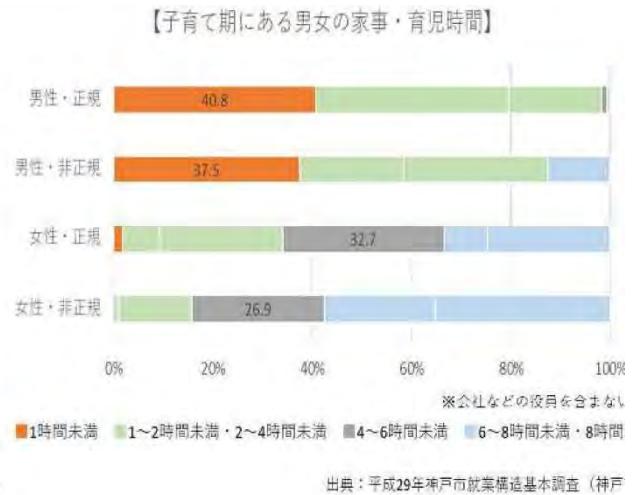
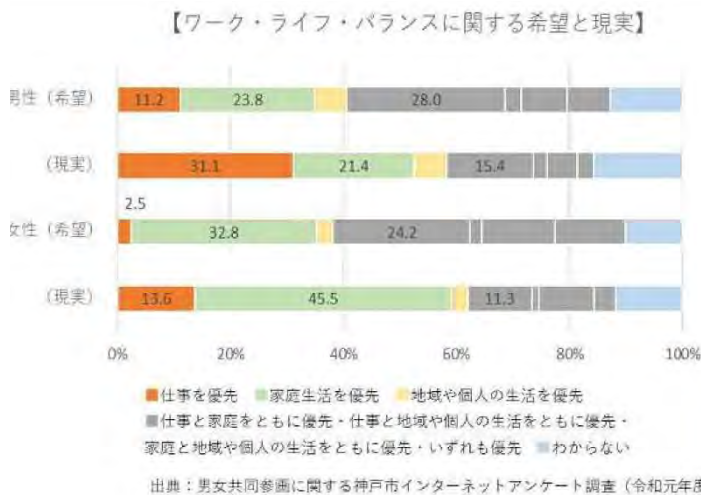


市職員の課長級の女性職員は 10.2%
 (平成 23 年度比 2.1 倍)
 なお、令和 2 年度に採用した職員（一般行政・大卒・事務）の女性割合は 55.2%
 (同比 1.25 倍)

所得が 300 万円未満の女性の有業者の割合は 71.5%

ウ. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の状況

ワーク・ライフ・バランスの希望がかなわず、家事・育児等の負担は女性に偏っている。誰もが仕事と家庭や地域での生活を両立できる環境づくりが必要である。



・男女とも約半数が複数の活動を両立したいと希望。
 ・現実には、男性は仕事、女性は家庭生活を優先している割合が高い。

・男性の家事・育児時間は 1 時間未満の割合が最も多い。
 ・女性は 4~6 時間未満が最も多い。

2. 生活困難を抱えた女性の自立に関する問題点と課題

(1) 生活困難に陥る理由の考察

※「生活困難を抱える男女に関する検討会報告書」(男女共同参画局、2010)

※平成29年就業構造基本調査

※厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査(ひとり親世帯になった時の親及び末子の年齢)」,2016」

※「ひとり親家庭等実態調査」(平成31年3月、神戸市)

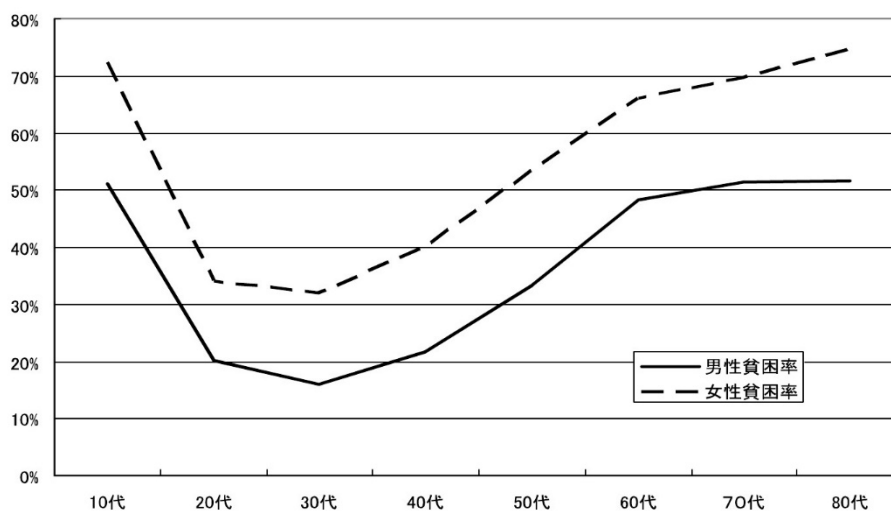
「生活困難を抱える男女に関する検討会報告書」(男女共同参画局、2010)によると、生活困難に陥る理由として、次の通り考察されている。ここでは、女性を中心にみていく。

ア. ひとり暮らしの経済的困難

ひとり暮らし世帯の経済的困難はどの層において顕著に見られるのか。次図はひとり暮らしの貧困率を年齢階層別に男女ごとにみた結果である。どの年齢層でもジェンダー差は大きく、特に80代以上の高齢層で貧困率のジェンダー差が大きい。

ひとり暮らしの貧困率は、男女ともに10代と60代以上の高齢層で高い。

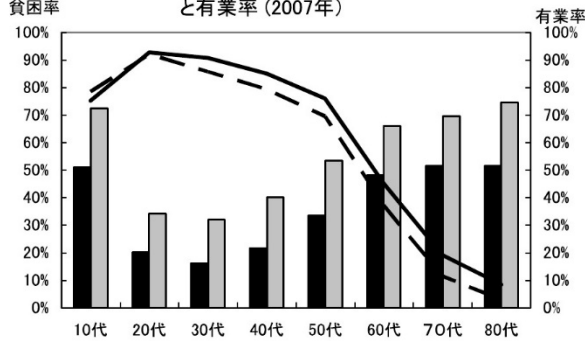
図表 I-3 男女別 年齢階層別 ひとり暮らし 貧困率(2007年)



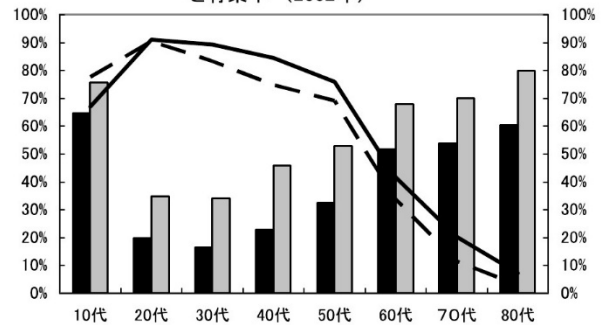
同様に、年齢階層別のひとり暮らしの男女別貧困率を時系列的にみたのが次図である。1992年から2007年の15年間にかけて、10代ひとり暮らしと60代以上ひとり暮らしの間の貧困率が高いパターンに大きな変化はない。

貧困率と有業率の関係については時系列的な変化が認められないが、10代の若年層をみると、有業率がそれほど低くないにも関わらず貧困率が相対的に高い。いわゆるワーキングプアとしての若年労働者が少なからず存在することが示唆されており、特に、2000年に入ってから10代ひとり暮らしの貧困率が上昇していることから、ワーキングプアの状況は「失われた10年」の後半時期に既に存在していたことがうかがわれる。

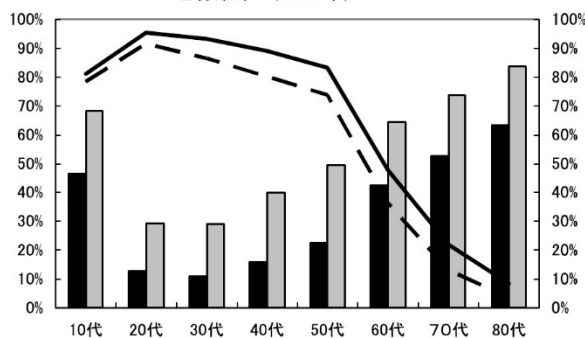
図表 I-4a 男女別年齢階層別 ひとり暮らし貧困率と有業率 (2007年)



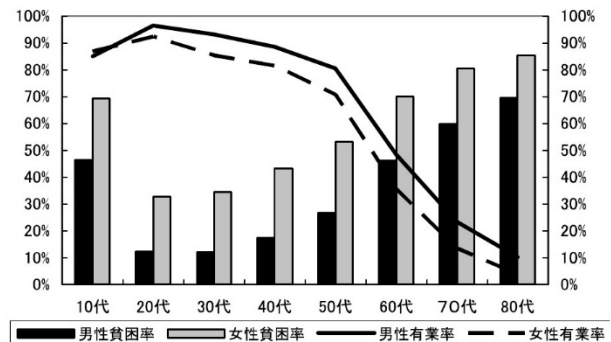
図表 I-4b 男女別年齢階層別 ひとり暮らし貧困率と有業率 (2002年)



図表 I-4c 男女別年齢階層別 ひとり暮らし貧困率と有業率 (1997年)



図表 I-4d 男女別年齢階層別 ひとり暮らし貧困率と有業率 (1992年)



注) 在学中のものを除く

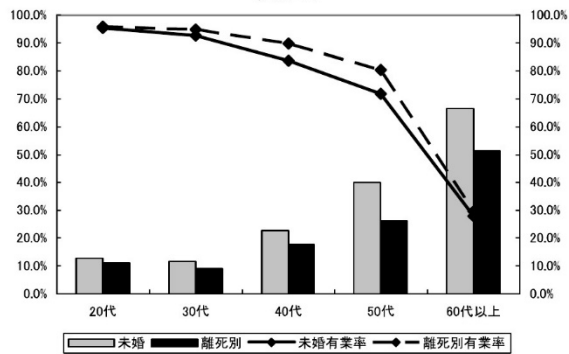
ひとり暮らしにいたるライフコースはいかかなものか。「図 ひとり暮らしの配偶関係別貧困率 (男女別)」は、ひとり暮らしの配偶関係別貧困率を男女別に検討したものである。まず男性の2007年結果からみると、男性未婚者のひとり暮らし貧困率の方が離死別者よりも高い。一方女性については、男性とは違って、未婚者よりも離死別者の貧困率が高い。

男性は年齢が上がるにつれて、ひとり暮らし貧困率が上昇するのに対し、女性は若年と高齢層に高いU字型を呈する。有業率については、女性ひとり暮らし離死別者の貧困率が高い一方で、有業率は未婚者よりも高い。おそらくこれら離死別者の中には子どもを抱える母子家庭が含まれることが考えられる。

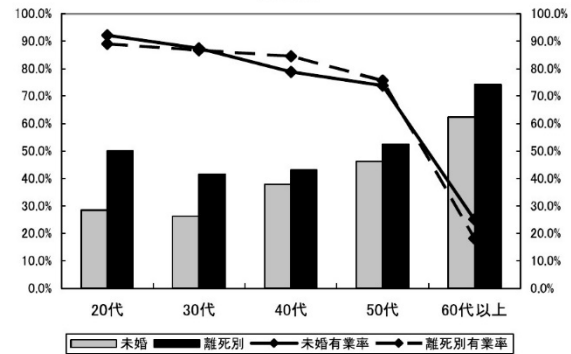
「図 ひとり暮らしの配偶関係別の貧困率の変化の大きさ」は、ひとり暮らしの配偶関係別に貧困率の変化の大きさをみたものである。○で囲んだところに比較的大きな変化が認められる。それは、男性20代の間で、未婚者、離死別者双方に貧困率の上昇が見られ、女性20代の間では特に離死別者の間で貧困率の上昇が見られた。若くして離別したものの中には、10代に妊娠して結婚したものも多いと想定され、それらが離婚に陥る場合には、多くに経済的困難が付随することが本結果から想像される。女性離死別者の経済的困難の高さは明らかであるが、特に若年の離死別女性への経済的援助、そしてまた子育て支援が求められる。

図 ひとり暮らしの配偶関係別貧困率（男女別）

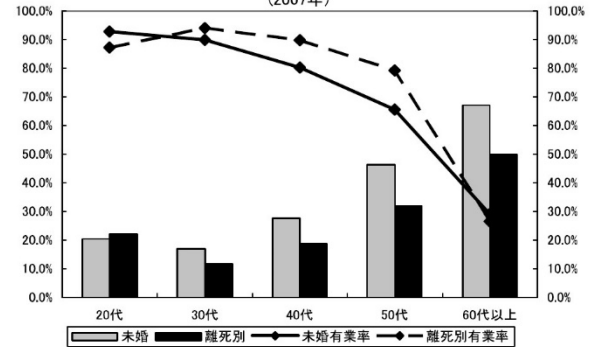
図表 I-5-1a 男性ひとり暮らしの配偶関係別 貧困率と有業率 (1997年)



図表 I-5-1b 女性ひとり暮らしの配偶関係別 貧困率と有業率 (1997年)



図表 I-5-2a 男性ひとり暮らしの配偶関係別 貧困率と有業率 (2007年)



図表 I-5-2b 女性ひとり暮らしの配偶関係別 貧困率と有業率 (2007年)

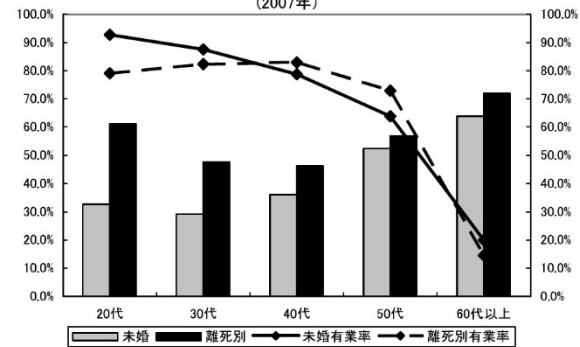
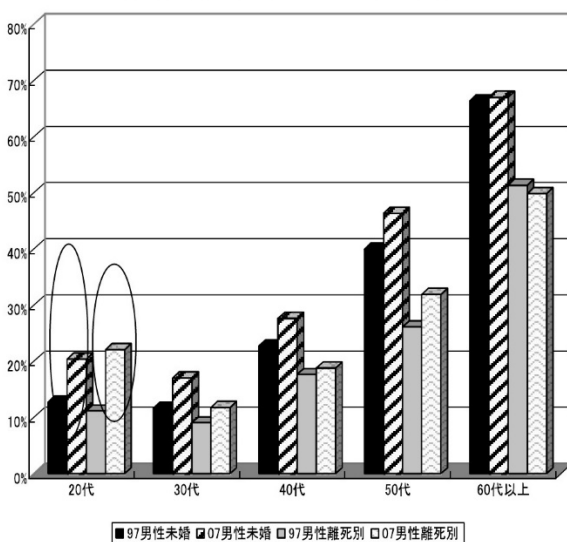
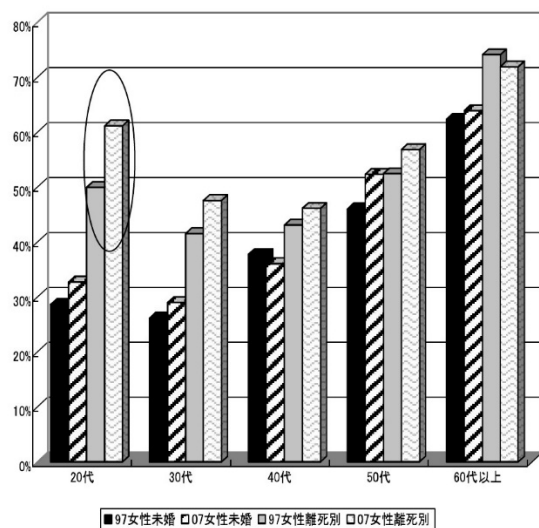


図 ひとり暮らしの配偶関係別の貧困率の変化の大きさ

図表 I-6a 男性ひとり暮らしの配偶関係別 貧困率の変化



図表 I-6b 女性ひとり暮らしの配偶関係別 貧困率の変化

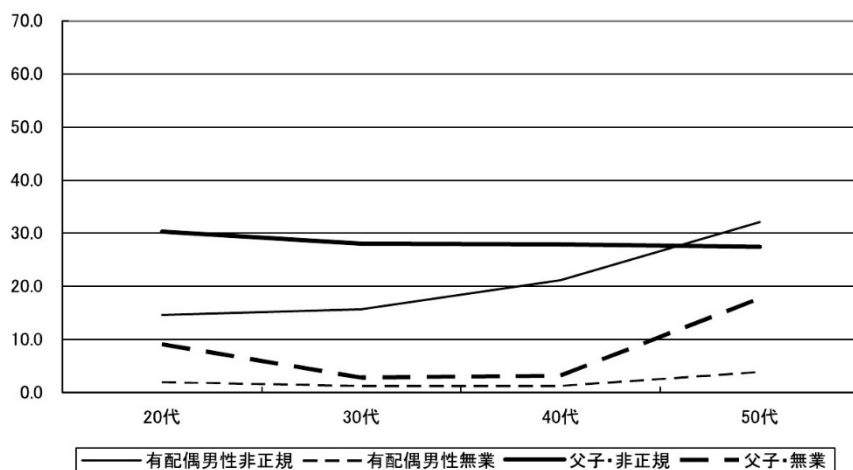


イ. ひとり親世帯の経済的困難

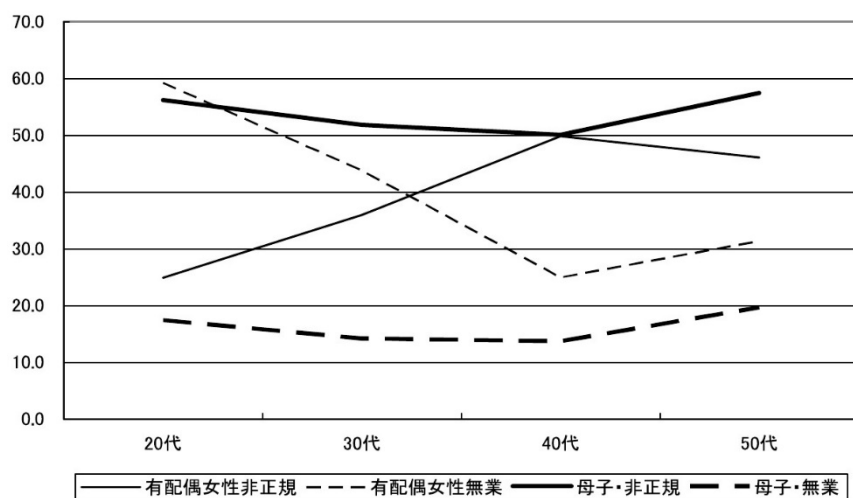
女性についてみると、有配偶女性の無業率と非正規雇用率が交差するかたちで年齢が高くなるにつれて明確に変化することがわかる。20代、30代の子どもが幼いころは無業あるいはせいぜい働いても非正規雇用にあり、子どもが大きくなるとパートという非正規雇用で労働市場へと参入する。

このようなモデルが次図からも容易に想像できる。一方、母子世帯については、非正規就労割合が年代に関らず過半数を占めており、非正規就労で家計を支える母子世帯の姿が想定される。これがまさに、ワーキングプアとしての母子家庭の構造的背景ともいえる。また、母子家庭の無業率も年代を通して一定割合存在しており、母子家庭の厳しい経済状況が明らかである。

図表 I-12a 有配偶者と父子世帯の男性就労率 (%)



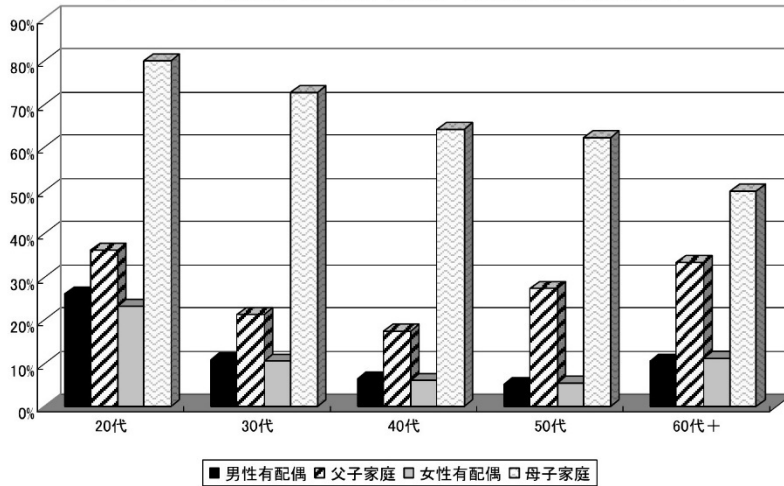
図表 I-12b 有配偶者と母子世帯の女性就労率 (%)



次図は、男女別に配偶者の有無別、子どものいる世帯の貧困率である。母子世帯は若年層において貧困率が80%と極めて高く、厳しい経済状況が再確認される。貧困率そのものは年代が上がるにつれて低下するものの、母子家庭の貧困率は相対的に高い。

若年で世帯を構えるものにとって経済的リスクは高く、それは男女にかかわらず該当するが、ひとり親にいたっては、ジェンダー差が大きくなり、母子家庭の高い貧困率は明らかで、母子世帯に対して特に経済的支援の緊急性が高い。

図表 I-13 男女別 配偶者の有無別 子どものいる世帯の貧困率

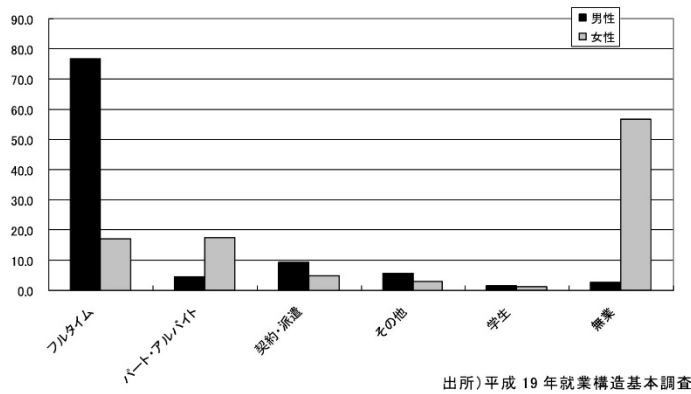


ウ. 若年夫婦の経済困難

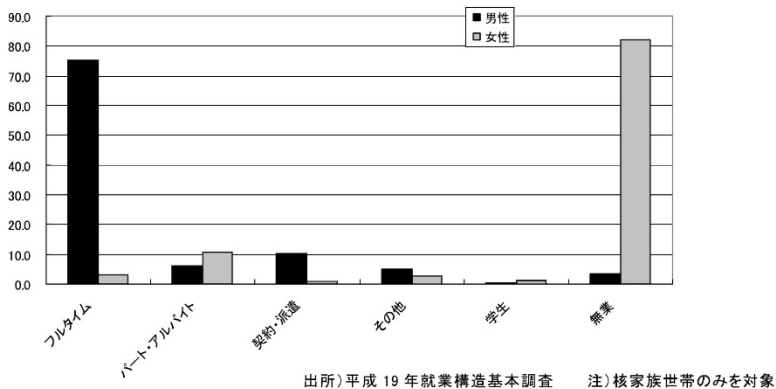
次図は、10代、20代前半の既婚者を対象に就労状況を男女別にみたものである。

男性の4分の3以上がフルタイムの仕事についている一方で、女性の過半数は無業である。若年既婚女性のフルタイム就労率は17%で、同程度の女性はパートタイムの仕事についている。10代、20代前半の若年男女のうち、子どものいる核家族世帯の貧困率は29.8%で、その中で貧困にある若年男女の就労分布をみると、男性の4分の3はフルタイム就労についているが女性の8割以上の多数派が無業にある。幼い子を抱え、夫一人の決して十分とはいえない収入で家計を支える家族があり、そこではまさに安価で質の高い子育て支援が求められている。

図表 I-14 若年既婚者の男女別就労分布 (%)



図表 I-15 貧困層にある若年既婚者の就労分布 (%)



(2) 生活困難を抱えた女性の自立に係る課題

前項の生活困難に陥る理由の考察より、次のような課題が挙げられる。

【課題】

①ひとり暮らしの女性

- ・特に若年の離死別女性への就労支援や経済的援助が必要である。
- ・有業率がそれほど低くないにもかかわらず貧困率が相対的に高いことから、いわゆるワーキングプアとしての若年労働者への対策が必要である。
- ・女性は、若年とともに高齢層で貧困率が上昇。高齢層への就労支援や経済的支援が必要である。

②母子世帯

- ・母子家庭における就労率は高いが、中身は非正規である。ワーキングプアの代表である母子家庭への経済的支援はもちろんのこと、子どもたちへの教育支援を同時に提供するより総合的な取り組みが必要である。

③若年夫婦

- ・貧困にある若年夫婦の女性の8割以上が無業にあることから、安価で質の高い子育て支援が求められる。

3. 就業等に大きな影響を与え得る税制や社会保障制度について

パートで働く人主婦・主夫に関係する扶養控除には、健康保険や厚生年金などの「社会保険上の扶養控除」と、配偶者控除・配偶者特別控除の「税制上の扶養控除」の2つがある。パートで扶養内に収めるには、それぞれ年収の上限額の基準が設けられており、その年収上限のことを通称「〇〇万円の壁」と呼ばれている。仮に、扶養する人を夫、扶養に入る人を妻とした場合、夫の社会保険の扶養に入ると、妻の保険料を自身で負担することなく夫の社会保険に入ることができる。多くの場合、同時に配偶者控除・特別控除も適用されるため、夫の所得税や住民税の負担も軽くなる。パートで働く人の中には社会保険の扶養や税金の扶養控除を受けられる扶養範囲内で働きたいと考える人も多くいる。どちらも年収が一定の額を超えると扶養から外れることとなる。そのため、就業の拡大に大きな影響を与え得る税制、社会保障制度として、見直し検討がなされてきた経緯がある。

(1) 短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲のあり方について

参考資料：「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」における議論のとりまとめ（2019（令和元）年9月20日、働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会）

「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」において、短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲のあり方について、次の通り、今後の検討していく必要がある事項の方向性が示されている。

ア. 基本的な考え方

被用者保険の適用範囲に関しては、本来、雇用形態や企業規模の違いによって適用の有無が異なることは働く者にとって不合理であり、被用者保険適用によって働く者にふさわしい保障を実現していくことが肝要との視点が示された。

- ・短時間労働者に対する適用拡大については、まず、働き方により中立的な制度体系を実現する意義がある。
- ・国民年金第1号被保険者で低年金リスクを抱える者の将来の年金権の確保につながることから、単身女性世帯やいわゆる就職氷河期世代を含む将来の無年金・低年金リスクを有する人々のための貧困対策・老後の安心確保としても重要
- ・健康保険については傷病手当金や出産手当金を受け取れるようになるなど労働者にとっての利点が大きく、速やかに取り組むべき
- ・企業にとっても、長期的には従業員の処遇を改善していくことがプラスである。

イ. 適用拡大の具体的な進め方について

懇談会では、被用者として働く者については被用者保険に加入するという基本的考え方が示された。また、具体的な適用拡大の進め方については、人手不足や社会保険料負担を通じた企業経営への影響等に留意しつつ、丁寧な

検討を行う必要性が示された。

- ・適用拡大の具体的な進め方については、被用者保険適用に伴う事業者負担や業種による負担差のほか、最低賃金の引上げ等の制度改正や、社会保険料負担増、人手不足、働き方改革への対応、消費税増税分の価格転嫁等の経済社会情勢の動向による影響を含む中小事業者の厳しい実情についても総合的に勘案しつつ検討する必要がある。
- ・保険料負担を含む人件費の趨勢的增加に事業者が対応できるよう、中小企業の生産性向上に向けた総合的な方策や支援策について関係省庁が連携して中長期的に議論していくべき。

ウ. 適用拡大の対象企業の範囲

企業規模要件については、被用者にふさわしい保障の確保や経済活動への中立性の維持、法律上経過措置としての規定となっていることなどの観点から、本来的な制度のあり方としては撤廃すべきものであるとの位置づけで対象を拡大していく必要性が示された。また、現実的な問題として、事業者負担の大きさを考慮した上で、負担が過重なものとならないよう、施行の時期・あり方等における配慮や支援措置の必要性について指摘された。

エ. 適用対象となる短時間労働者の範囲

①労働時間要件

週の所定労働時間が20時間以上という労働時間要件については、一定以上の給与収入のある者には被用者保険を適用するという原則に基づいて、20時間という数字の妥当性も含め要件のあり方を検討すべきとの意見があった一方、基準を引き下げれば労働時間を減らす誘因になってしまう恐れがあるとの意見、20時間という数字は雇用保険も同様で、被用者性の基準として分かりやすいという意義があるとの意見もあり、全体としては、まずは週労働時間20時間以上の者への適用拡大の検討を優先的課題とする共通認識が窺われた。

こうした議論を通じて、労働時間要件については、被用者にふさわしい保障を確保する趣旨を踏まえつつ、他の論点との優先順位や短時間労働者の就業に与える影響等も慎重に考慮した検討の必要性が示された。

②賃金要件

月額賃金が8.8万円以上という賃金要件は、国民年金第1号被保険者の負担や給付の水準とのバランスを図る観点から設けられた要件である。

賃金要件については、都市部と地方の間の賃金水準の差異によって、同じ労働時間でも被用者保険の適用に差異が生じるため不公平との意見や、労働時間要件に加えて賃金要件があると二重の要件となり複雑であるとの意見、賃金要件が就業調整の基準として強く意識されているとの意見があり、見直しを検討すべきとの主張があった。また、労働時間要件または賃金要件のいずれかに該当すれば適用となるよう見直すべきとの意見があった。

一方で、月額賃金8.8万円未満の短時間労働者は、国民年金第3号被保

険者を高い割合で含むなど、8.8万円以上の短時間労働者と性質が異なることも示されたほか、国民年金第1号被保険者の負担及び給付とのバランスの観点を踏まえれば、現行の基準を維持すべきとの意見もあった。

さらに、最低賃金の推移を見ると、近いうちに週20時間労働で当然に月額8.8万円を超えてくることも想定されることから、今次改正で賃金要件の見直しを行う必要性を疑問視する意見も呈された。

こうした議論を通じて、賃金要件については、就業調整の要因となるなど課題も示された一方、国民年金第1号被保険者とのバランスや、短時間労働者の就業に与える影響、賃金要件と最低賃金の水準との関係を踏まえて、制度の見直しの緊要性の程度も念頭に置いた検討の必要性が示された。

③国民年金第3号被保険者制度

国民年金第3号被保険者制度は、第2号被保険者に扶養される配偶者自身を国民年金の被保険者とし、基礎年金を保障することで、女性の年金権を確立する上で大きな役割を果たしてきている。その一方、健康保険の被扶養配偶者・国民年金第3号被保険者は、自ら追加的な保険料を負担する必要がないため、被扶養者認定基準（現在は年収130万円未満）を意識した就業調整が行われることになり、短時間就労する女性の働き方に大きな影響を与えてきたとの指摘がある。

これまでの適用拡大に対する健康保険の被扶養配偶者・国民年金第3号被保険者の対応について見ると、適用を回避するために働く時間を短くする動きも一定程度見られたものの、適用を受容した上で、この機会に働く時間を延ばす動きも相応に確認されており、適用拡大が、被扶養配偶者・第3号被保険者として年収130万円未満の就労を選択していた者の能力発揮の機会を広げる上で一定の効果を上げたと考えられる。

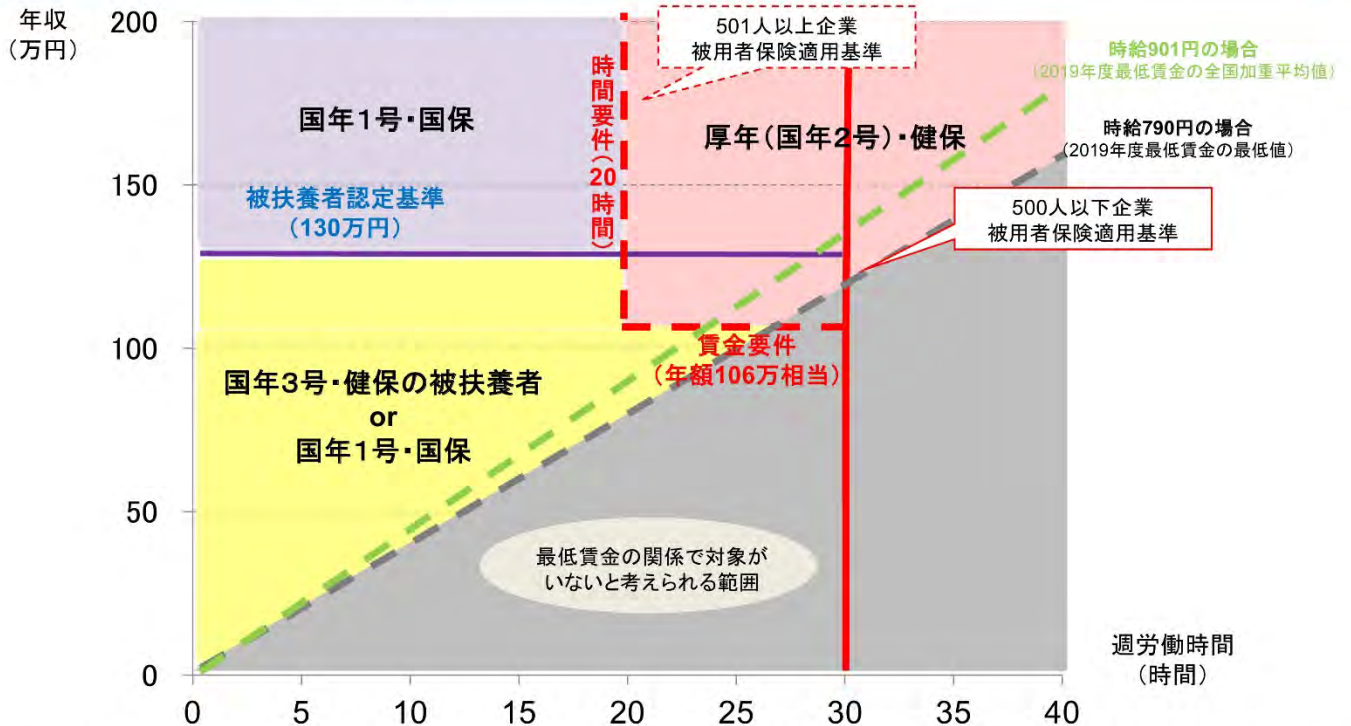
懇談会での議論においても、被扶養配偶者・第3号被保険者自ら被用者保険に加入することにより、一層充実した保障を受けられるようになったほか、被用者による支え合いの仕組みに自ら参加することで、労働者としての意識向上にもつながったのではないかと、また、こうした影響について普及、啓発していく必要があるのではないかと意見があった。

一方で、被扶養配偶者・第3号被保険者は、子育てや介護といった事情がある者、配偶者の扶養の範囲内で就労を希望する者など多様な属性の者が存在するため、本人の事情と希望に応じて柔軟に対応できる仕組みを考えていく必要があるとの意見もあった。

こうした議論を通じて、健康保険の被扶養配偶者・国民年金第3号被保険者制度については、働き方やライフスタイルの選択を阻害しない制度とするため、まずは更なる適用拡大を通じて、ある程度働く短時間労働者については被用者保険に加入する形を目指しつつ、制度のあり方についての将来像を議論していく必要性が指摘された。

個人の働き方と社会保険の適用区分

- 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方(労働時間及び収入)や扶養者の有無によって異なり、どの区分に属するかによって給付・負担の内容に差異が生まれることになる。

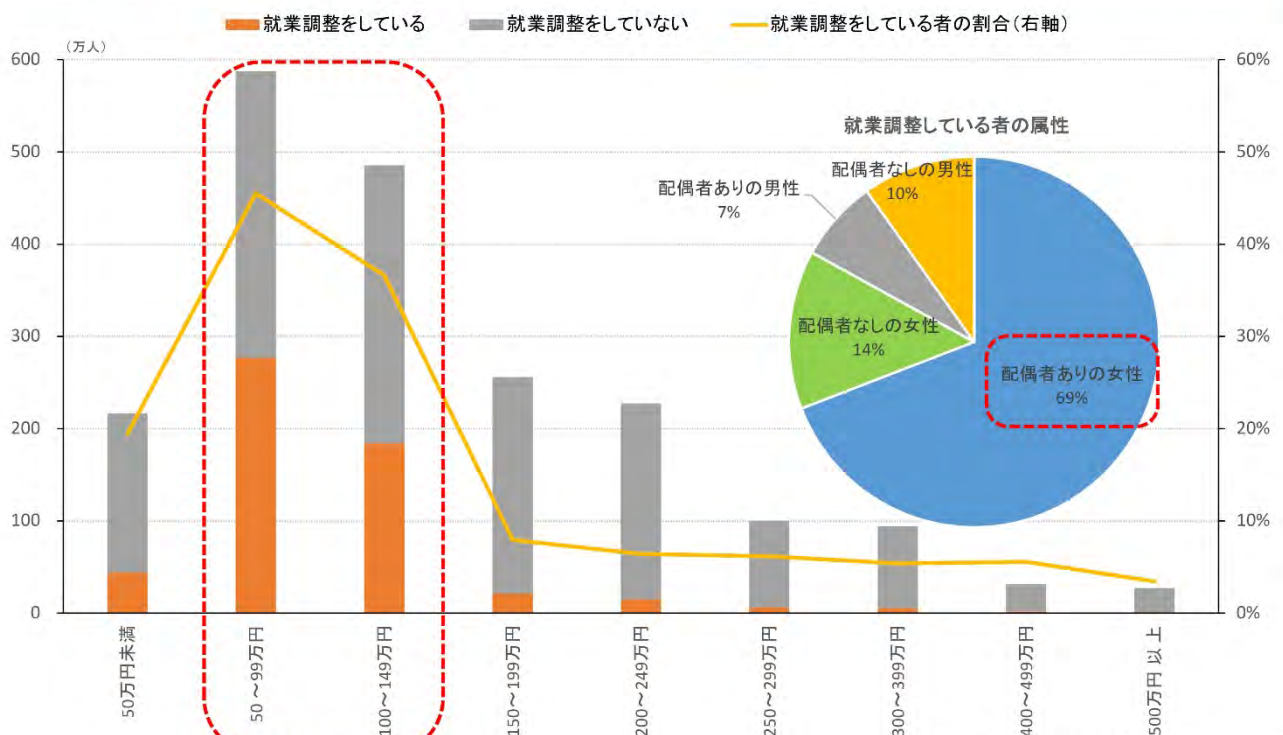


(注)被用者保険の適用基準としての賃金要件については、所定内給与から通勤手当等を除いた月額賃金で判断されるのに対して、被扶養者認定基準については年間の総収入金額で判断されることに留意が必要。

107

非正規雇用者の年収分布と就業調整の状況

- 年収50～149万円の非正規雇用者のうち、約4割が就業調整を行っている。また、就業調整をしている非正規雇用者のうち、約7割が配偶者ありの女性。



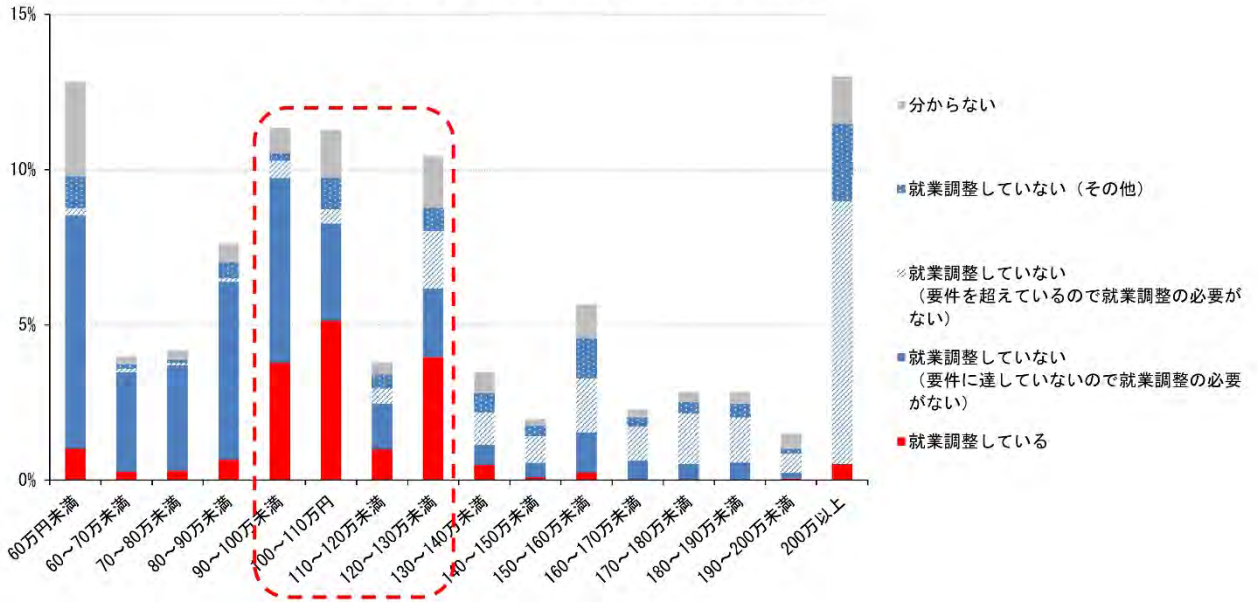
(出所)平成29年就業構造基本調査

108

短時間労働者による就業調整

- パート労働者の年収分布をみると、100万円前後と120万円台に「山」がみられるが、そのうち一定割合の者は就業調整を行っている。
- すなわち、税・社会保険制度等における各種の年収基準（いわゆる壁）が、短時間労働者に就労を抑制させる方向に作用していると考えられる。

パート労働者の年収分布（就業調整の状況別）



（注）年収は「昨年1年間にパートとして働いた年収（税込）」。

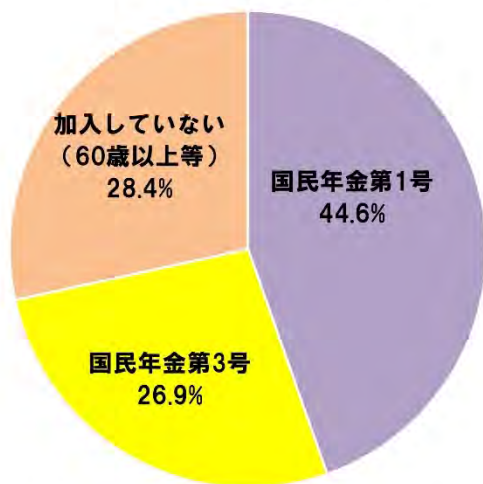
ただし、「昨年のパート収入なし」及び「不明」である者は除いてある
（出所）厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査（平成28年）」の調査票情報を年金局において独自集計したもの 109

月額賃金8.8万を挟んだ短時間労働者の属性の違い

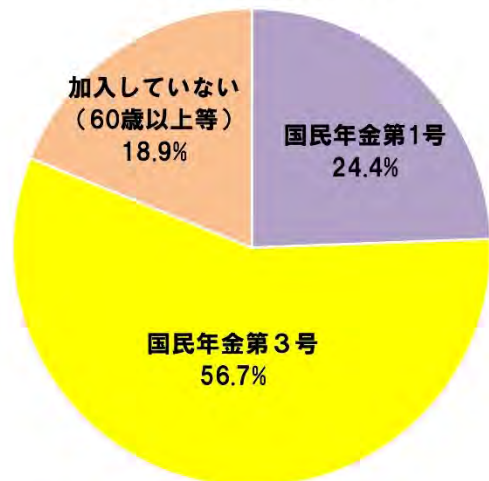
- 週労働時間20時間以上の短時間労働者の中で、月額賃金が8.8万円（現行の賃金要件）以上の者の半数近くは国民年金第1号であるのに対して、8.8万円未満の者の過半数は、比較的適用回避を図る傾向が強い国民年金第3号とみられ、月額賃金8.8万円を挟んで短時間労働者の属性には大きな違いが見られる。

週所定労働時間20時間以上の短時間労働者の公的年金の加入状況

月額賃金8.8万円以上



月額賃金8.8万円未満



（注）正規の職員・従業員を除く。また、フルタイムの者、週労働時間20時間未満の者を除く。
国民年金第2号を除く。

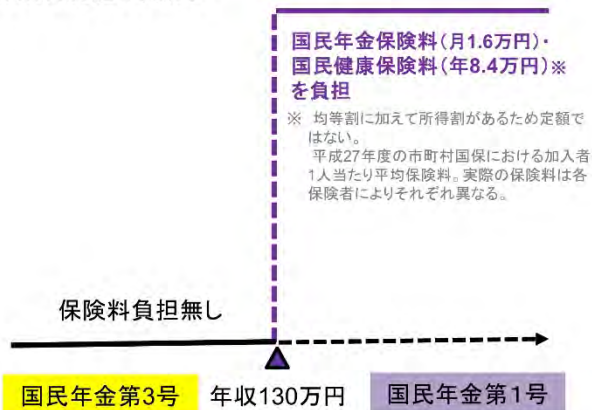
（出所）厚生労働省「公的年金加入状況等調査（平成28年）」の調査票情報を年金局において独自集計したもの 110

国民年金第3号被保険者にとっての被扶養者認定基準と被用者保険の適用基準の意味

- 被扶養者認定基準と被用者保険の適用基準はしばしば混同されるが、被用者保険の適用基準の方が、基準を超えた場合に生じる保険料負担の変化は少なく、また、それに伴う反対給付があり、両者の性質が大きく異なる。

被扶養者認定基準を超えることによる変化

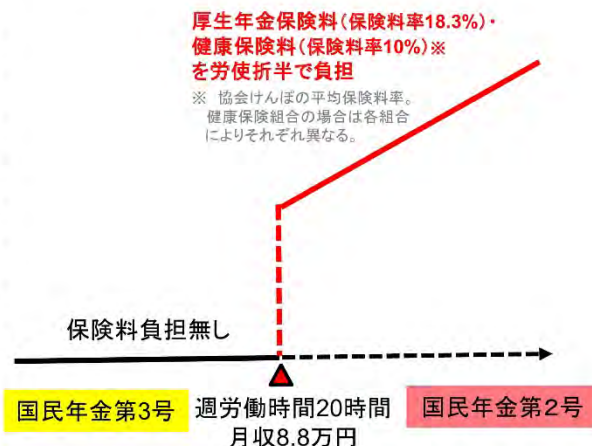
《保険料負担の変化》



《給付面の変化》

- 自身で保険料の負担をすることによる給付の充実はほとんどない。

被用者保険の適用基準を満たすことによる変化



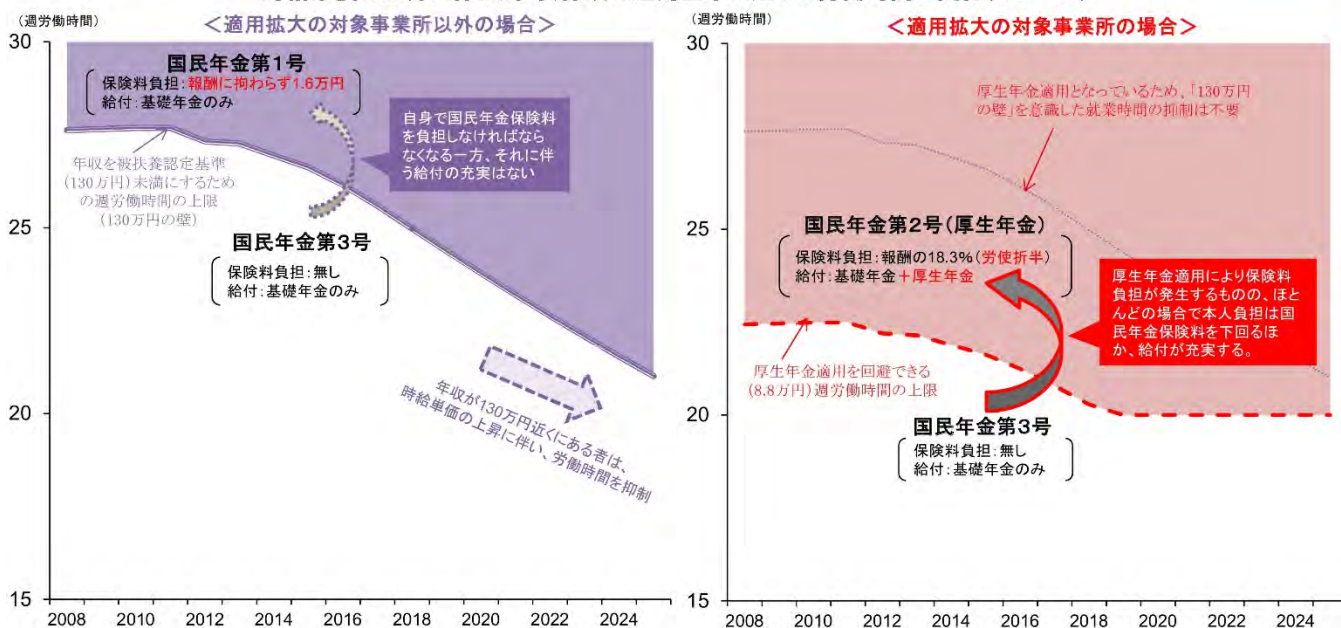
- 基礎年金に加えて、報酬比例の厚生年金が保障される。
- 傷病手当金や出産手当金を受けとれる。

112

賃金上昇と被扶養者認定基準の関係

- 短時間労働者の時給単価の上昇が継続する場合、年収を被扶養者認定基準未満に抑えることが可能な労働時間は、引き続き減少していくが見込まれる。
- そのような中、適用拡大を実施すると、130万円を超える前に既に被用者保険適用となっているため、130万円の壁を意識した就業調整は不要となる。

時給単価の上昇に伴う、社会保険の適用基準に達する労働時間の変化(イメージ)



(注1) 短時間労働者(正社員・正職員を除く。また、10人未満企業の短時間労働者は除く。)の1時間当たり所定内給与の中央値をもとに計算。
(注2) 2019年以降については、1時間当たりの所定内給与の上昇率を2.5%(2018年実績)と仮定した場合の試算値。

(出典) 賃金構造基本統計調査(平成20~30年)をもとに作成

113

(2) 配偶者控除・配偶者特別控除について

参考資料：「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する中間報告」
(平成 28 年 11 月 14 日、税制調査会)

配偶者控除や配偶者特別控除が創設された時代と比較すると、正社員の終身雇用・年功賃金を中核とする雇用システムの構造変化を背景に、男性の雇用者と無職の妻からなる「片働き世帯」は減少する一方で、「共働き世帯」、特に、「夫フルタイム・妻パートタイムの世帯」が増加している。

また、今後も生産年齢人口の減少が続くと見込まれる中で、働きたい女性が働きやすい環境づくりが重要となる。このように、人々の働き方や家族のあり方などを巡る状況も大きく変化している中、意欲、個性や能力に応じて希望を持って働くことができるシステムの構築が求められているが、配偶者控除について、「片働き世帯」が一方的に優遇されていることは不公平ではないかとの指摘がある。

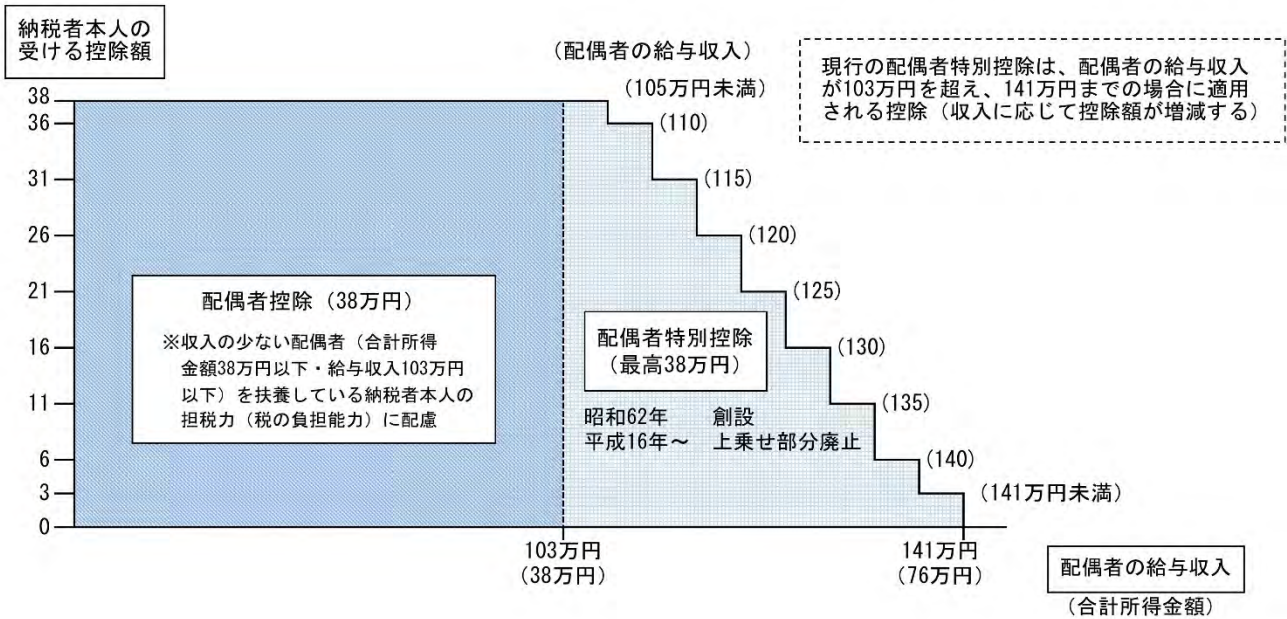
また、「パート世帯」においては、配偶者が基礎控除の適用を受けるとともに納税者本人も配偶者控除の適用を受けている（いわゆる「二重の控除」が行われている）ため、「片働き世帯」や「共働き世帯」よりも控除額の合計額が多く、アンバランスが生じているとの指摘がある。

就業調整との関連では、配偶者特別控除の導入により、配偶者の給与収入が 103 万円を超えても世帯の手取り収入が逆転しない仕組みとなっており、税制上、いわゆる「103 万円の壁」は解消している。

他方で、配偶者特別控除の導入後も、配偶者が就業時間を調整することにより、納税者本人に配偶者控除が適用される 103 万円以内にパート収入を抑える傾向があるとの指摘がある。こうした傾向の要因として、配偶者控除に係る「103 万円」という水準が企業の配偶者手当の支給基準として援用されているためではないか、また、いわゆる「103 万円の壁」が引き続き心理的な壁として作用しているためではないか、といった指摘もなされている。

働き方の選択に対して中立的な仕組みの構築に向けて、家族や働き方等を巡る状況の変化を踏まえ、これからの社会によりふさわしい税制を構築する観点から、税制面で更なる見直しを進めていくことが必要である。

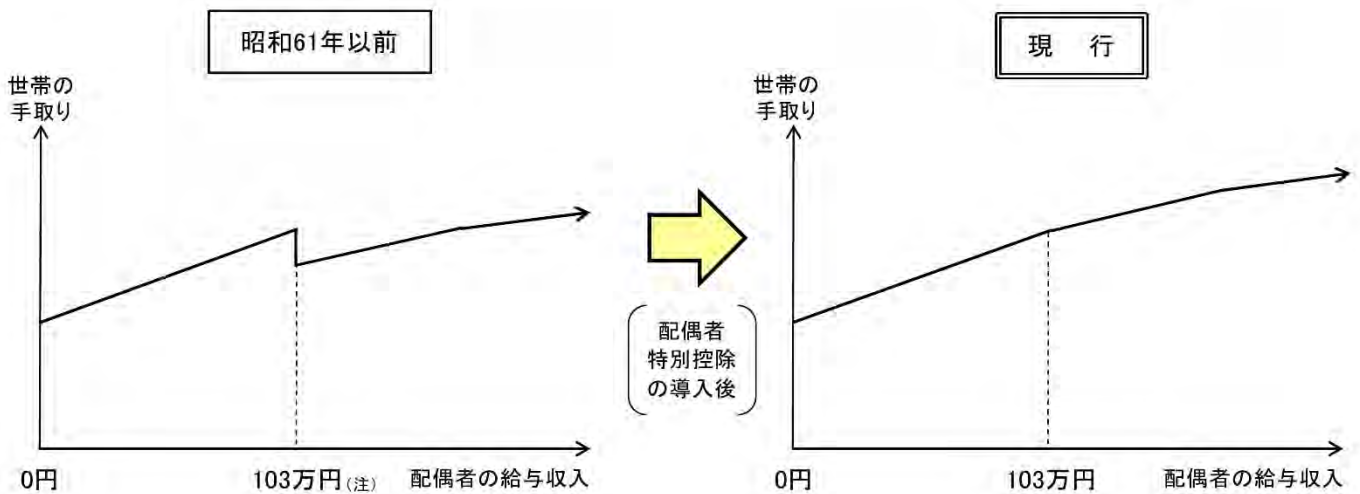
配偶者控除・配偶者特別控除の仕組み



※ 配偶者特別控除は、控除を受ける納税者本人のその年における合計所得金額が1千万円超の場合は適用されない。

いわゆる「103万円の壁」について

配偶者の収入が103万円を超えると納税者本人が配偶者控除を受けられなくなることが配偶者の就労を抑制する「壁」になっているとの指摘がある（いわゆる103万円の壁）。これについては、配偶者の所得の大きさに応じて控除額を段階的に減少させる配偶者特別控除の導入により、配偶者の収入が103万円を超えても世帯の手取りが逆転しない仕組みとなっており、税制上の103万円の壁は解消している。



(注) 納税者本人が配偶者控除を受けることのできる配偶者の給与収入の限度額。ここでは「現行」のグラフとの比較の観点から103万円としているが、昭和61年当時は90万円。

民間における家族手当の支給状況について

(人事院「平成27年職種別民間給与実態調査」等により作成)

① 家族手当の支給状況及び配偶者に対する家族手当の見直し予定の状況

家族手当制度がある	配偶者に家族手当を支給する	配偶者の手当を見直す予定がある		配偶者に家族手当を支給しない	家族手当制度がない
		配偶者の手当を見直す予定がある	配偶者の手当を見直す予定がない		
76.5%	(90.3%)	[5.9%]	[94.1%]	(9.7%)	23.5%

(注1) () 内は、家族手当制度がある事業所の従業員数の合計を100とした割合である。
 (注2) [] 内は、配偶者に家族手当を支給する事業所の従業員数の合計を100とした割合である。

② 配偶者の収入による制限の状況

配偶者の収入による制限がある	収入制限の額		配偶者の収入による制限がない
	130万円	その他	
[84.9%]	<25.8%>	<68.8%>	[15.1%]

(注1) [] 内は、配偶者に家族手当を支給する事業所の従業員数の合計を100とした割合である。
 (注2) < > 内は、配偶者の収入による制限がある事業所の従業員数の合計を100とした割合である。

③ 扶養家族の構成別支給月額

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	13,885円
配偶者と子1人	19,893円
配偶者と子2人	25,418円

(注) 支給月額は、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所について算出した。