

女性が活躍できる社会づくりに関する 取り組み報告(案)

注) 各市より意見のあった部分について、以下により併記した。

○：案を支持・補足する意見、追加意見など。

▲：案について再検討を求める意見、削除意見など。

1 これまでの経過

人口急減、超高齢化への対応が国を挙げての喫緊の課題となる中、社会の活力を維持していくためには、あらゆる人が意欲を持ち、活動することが不可欠であり、とりわけ女性がその能力を十分に発揮できる環境づくりが急務となっています。

政府においては、女性の活躍を成長戦略の中核に位置付け、女性が輝く社会に向けた取り組みがさまざまな分野で展開されつつありますが、我が国の現状は、先進国の中で未だ著しく遅れた状況にあります。

地域における女性の活躍促進は、地域経済の活性化のみならず、世帯収入の増加による貧困や少子化の対策としても有効であるほか、まちづくりに多様な考え方が反映されることにより、地域課題の解決にも好影響を与えるものであると考えます。人口減少への対応が「待ったなし」の状況にある中、女性が活躍できる環境整備に向けた取り組みの加速化が強く求められています。

こうしたことから、指定都市市長会では、女性の社会進出が遅れている要因・課題を検討し、女性の一層の活躍を推進するための政策提言を行うことを目的として、本年5月に「女性の社会進出プロジェクト」を新たに設置し、本プロジェクトでは、女性の就労の面を中心に、指定都市の現状や各都市の施策等を調査するとともに、今後、必要となる取り組みについて幅広く検討を行ってきました。

指定都市は、省庁・都道府県と比較しても女性職員の採用率が高く、また、両立支援制度の整備が進み、出産・育児に伴う退職も少ないため、現在も多くの女性職員が活躍しています。

女性の社会進出プロジェクトでは、指定都市が地域のロールモデル、トップランナーとしての役割を果たしていくための各指定都市における取り組み、国において取り組むべき施策について、以下のとおりまとめました。

2 指定都市自らの取り組み ～トップランナーを目指して～

長時間労働を前提とした働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて意識改革を進める視点から、以下の共通目標を掲げ、この目標を達成するために、各指定都市の実情に応じた各般の取り組みを進める。

指定都市 20 市における共通目標

～ 市役所の女性管理職登用率 30%の達成 ～

- ▲ 期限のない目標を表明することは行政批判の格好の材料となるので避けるべき。また、現状の女性管理職登用率は都市によって17.1%～5.1%と実情が大きく異なることから、目標値と期限を指定都市で統一することは困難と考える。
対象となる職員の範囲を統一しないことも、比較表などが作られれば誤った認識を与える恐れがあり得策でない。
政府が進める「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定においても、全ての企業に「女性管理職 30%」など一律に同じ数値目標を課すことは見送り、独自の数値目標を設定することを義務付けるとされていることから、法案が可決されれば、企業同様に自治体も実情に応じて独自に目標（期限を含めて）を定めるべきと考える。
- ▲ 目標の期限、算定の対象となる職員を統一しない前提では共通目標として掲げる意義に欠ける。
国が掲げている目標と同様であり、改めて表明する必要性に乏しい。
本市においては、係長昇任選考の女性職員の受験率が極めて低い状況にあり、30%という数字を達成することは現状では非常に困難である。
- ▲ 女性の活躍促進が重要な課題であることを共同認識とした上で、目標の設定については、それぞれの都市の実情に応じて取り組むことが、都市行政の自律と言えるのではないか。
- ▲ 本市においては、既に策定したアクションプランに基づき、女性職員の計画的な育成・登用、意識改革等に向けた取り組みを進めている。
今後は、国における女性登用促進のための新法の検討状況等を注視しながら、現行計画で掲げた女性管理職比率の目標の達成に向け、アクションプランに基づく取り組みを着実に進めていくこととしている。

●職員の「働き方」を変える

具体の取り組み例

- ・事業見直しや事務効率化による業務量の削減、行政サービスの大胆な見直し
- ・管理職のマネジメント力強化、管理職の「イクボス」化
- ・ノー残業デーの徹底など、超過勤務の縮減
- ・テレワークなど、多様な勤務形態の試行
- ・子育て関連情報の提供、育休中の職員への情報提供
- ・業務効率化の評価への反映 等

▲「テレワークの促進」に関しては、個人情報扱う業務を多く抱える基礎自治体においてどこまでの対応が可能か検討が必要。（勤務時間の管理も課題である。）【3市】

●女性職員のライフステージに応じたキャリア形成支援

具体の取り組み例

- ・女性職員のネットワーク構築支援
- ・キャリア形成を支援するメンター制度の導入、メンター向け研修の実施
- ・職員の意識改革を促す研修、昇任への不安解消策の強化 等

○女性職員の昇任意欲向上の取り組みについて触れる内容を盛り込むことで、女性登用についても意識した内容としたい。

●男性職員の育児・介護等への参画促進

具体の取り組み例

- ・育児休業等を取得しやすい風土の醸成に向けた管理職研修の実施
- ・育児・介護に係る多様な休暇・休業等の取得促進
- ・育休を取得する男性職員の代替職員を配置する仕組みの導入
- ・制度の周知、男性の育休体験等の情報提供
- ・上司、同僚など職場ぐるみで支える「男性の育児休業取得」 等

3 国において推進すべき取り組み

指定都市においては、女性が活躍できる社会づくりに向けて、女性の就業継続、再就職支援や、女性の起業・創業支援、働く女性のネットワークづくり等について、先駆的な事例を積み重ねてきたところである。

しかしながら、女性の活躍促進のためには、長時間労働を前提とした働き方の見直しや、固定的な性別役割分担意識の解消など、社会全体の意識改革が必要であることが、様々な調査、提言により指摘されており、これを変えるには、国を挙げての思い切った取り組みが求められる。

また、地方においては、女性の登用以前に、仕事と子育てとの両立支援や、ひとり親家庭の就労支援など、女性が働き続けられる、あるいは再就職がしやすい環境整備が未だ大きな課題となっている。

こうしたことから、女性が活躍できる社会の実現に向けて、社会の変化のスピードを上げる観点から、特に下記の項目について、重点的に財源を投下し、集中的な取り組みを行うことが必要である。

●待機児童ゼロ・放課後児童施策の推進

「待機児童解消加速化プラン」の着実な実行により、2017年度までの40万人分の保育の受け皿確保と待機児童解消を前倒して実現するとともに、小学校入学以降も引き続き仕事と子育ての両立支援が図られるよう、放課後児童健全育成事業や、同事業と放課後子供教室を一体的に実施する「放課後子ども総合プラン」など放課後児童施策についてもさらなる拡充を図る。実施にあたっては、地方への十分かつ安定的な財源を確保する。

○受け皿確保などの量的な拡充とともに、利用者の多様なニーズを反映させた質的な拡充が図られるよう国の施策の推進を要望する。

●多様な保育の提供

地域住民の保育環境の特性をふまえ、地域ニーズに合わせた夜間保育や休日保育の給付費と、一時預かりや病児・病後児保育の充実のための財源措置を強化する。

●待機児童の定義の検討

働きたい女性を後押しするため、待機児童の定義に求職中の保護者の子供も含める。

○以下の内容を提言項目へ追記していただきたい。

「なお、『求職中』の規定については、求職活動の状況把握に努めた上で、例えば、『月1回は、ハローワークや面接などに出かけていること』が確認できた時には待機児童に含め、『インターネット・求人誌により、自宅で仕事を探している』という方は自宅で保育が可能なことから待機児童から除外するなど、把握した情報から客観的に判断できる基準を設け、待機児童に含めるか否かを判断できるようにすること。

▲国の現行の「待機児童の定義」において、保護者が求職中の場合には一般に保育の実施基準に該当するものと明記されているので、この提言を出す理由がないのではないかな。

再検討が必要【4市】

▲各市の現状を踏まえ、待機児童の定義の検討よりも「市町村子ども・子育て支援事業計画」の着実な推進を図る方が、より効果的と考えるので、本項目を掲載するよりも「●待機児童ゼロ・放課後児童施策の推進」をより重点化する方が望ましい。

▲現状において「求職活動」の取扱いが各都市で異なることを踏まえて、「求職中」の定義の明確化を提言してはどうか。

▲“待機児童の定義に求職中の保護者の子供も含めること”について、意図や目的が明確でない。当該項目を提言するのであれば、提言のねらいを明確に示した文章にすべき。

●男性の育児休業取得促進

育児休業時の所得の減少が、特に男性の育児休業取得の阻害要因となっていることから、父母それぞれの育児休業給付金の給付率を1か月に限り100%とするなど、国の負担率の引き上げにより、育児休業時の所得保障の思い切った引き上げを図る。また、パパ・クォータ制の導入等についても検討を進める。

●ワーク・ライフ・バランスの一層の推進

職場全体の長時間労働の是正、有給休暇の取得促進、労働者の希望に応じた育児・介護休業や短時間勤務を取得しやすい環境づくり、職場復帰支援等、労働者の職業生活と家庭生活の両立・調和を図るための計画を企業、自治体に義務付けるなど、国をあげてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む。

○労働者の柔軟な働き方ができるよう制度面（勤務形態、休暇制度等）でのさらなる検討を要望したい。

●働き方に中立な税制、社会保障制度の在り方等の検討

女性の働き方の選択には、様々な社会制度が関連しているが、配偶者控除・配偶者特別控除や国民年金の第3号被保険者制度をはじめ、税制、社会保障制度の与える影響は大きいことから、女性の働き方に中立的な税制、社会保障のあり方の多角的な検討を一層進める。

併せて、働き続けたい女性の選択肢を増やすため、家事や子育てに要する費用を控除するといった税制上の措置についてもその導入の検討を進める。

- 男性片働きを前提とした現行制度が、共働き等の増加等の現状とそぐわなくなっていることは否めない。
- 女性が単身、専業主婦、共働き、ひとり親等どのような立場になっても中立・公平な制度を構築するという視点からも、引き続き見直しに向けた検討を幅広く進めるべき。
- 配偶者控除の見直しは、制度上の壁は解消しているが、心理的な面で社会の変革を促す可能性が高く、民間の配偶者手当の見直しにも、一定の動機付けを与えられる。
- ▲青本要望等において税負担軽減措置及び国税の租税特別措置について整理合理化を求めているため留意が必要。【7市】
- ▲あり方見直しの与える影響について判断できかねるため今回は見送り。【2市】
- ▲「地方税収へのマイナスの影響がないことを前提とした」を「女性の働き方に中立的な税制、社会保障のあり方の多角的な検討」の前に付ける。
- ▲地方の税収が減少しない制度設計を検討する必要があるため、「併せて」以下を削除。
- ▲家事や子育て等の負担は、どのような世帯形態でも生じるものであり、当該負担に要する費用を控除するという案を例示することは、税の性格に鑑みると議論の多いところと思われる。

●女性の活躍促進企業に対するインセンティブ付与

出産等で退職した女性の再雇用、男性の育児休業取得推進、仕事と育児の両立支援等、女性の活躍につながる取組に積極的な企業へのインセンティブ付与・充実に向け、法人税減税等の税制上の優遇措置、補助制度等を検討する。

- 金融機関の融資利率優遇を行うことについての利子補助を追加。
- ▲法人税減税による自治体の税源不足への対応、税源配分の是正について国に要望していることとの整合性に留意すべき【6市】
- ▲地方の税収が減少しない制度設計を検討する必要があると考えるため、「法人税減税等の税制上の優遇措置」を削除。

●「女性の社会進出」に関するデータの収集・公表

地域の実情に応じた取組を進めるため、企業、自治体における各役職従事者の割合等の女性の登用状況や起業・創業の状況が明らかとなる統計データを整備し、毎年公表する。データについては、都道府県単位はもちろん、指定都市についても個別にデータ化する。