

神奈川県労働審議会報告書

# 女性の活躍と多様な働き方

平成 27 年 5 月 18 日

神奈川県労働審議会



## 答申に当たって

神奈川県労働審議会では、知事からの諮問により「女性の活躍と多様な働き方」という課題について平成 25 年度と平成 26 年度の 2 か年に渡って、調査・審議を行ってきましたが、本報告書はその結果をとりまとめたものです。

女性の活躍の推進については、日本再興戦略で女性の就業率の向上や経済成長のための中核と位置づけ、女性の職業生活における活躍の推進のための法案が作られたほか、働き過ぎ防止のための取組の強化や多様な形態による正社員制度についてなど国においても様々な検討や具体的な施策の実施に向けた取り組みが進められています。

こうした中、神奈川県労働審議会では、県の立場で助成の活躍と多様な働き方について検討を行ってきました。

平成 25 年度は、専門家を招き、女性の活躍推進について日本の現状や海外との比較、女性が活躍するための課題などについて講義を受けたほか、県内の民間企業における女性の活躍のための取組の紹介をいただき、意見交換を行いました。また、平成 26 年度には、女性が社会の第一線で働いていくことの困難さや、子育てと仕事の両立など、御自身の経験をもとに、御講演いただき、意見交換を行い、議論を深めてきたところです。

この報告書では、女性の活躍を推進させるため、「女性の働きがい」と「女性の働きやすさ」の二つの観点から、県が取り組むべき施策について提案しています。県は、提案された政策について、ぜひ積極的に検討を進め具体的な事業として展開を図っていただきたいと思います。

最後に審議にあたり、御講演と御助言をいただきました法政大学キャリアデザイン学部の武石恵美子教授、株式会社横浜銀行人財部、社会福祉法人たすけあいゆい濱田静江理事長に対して厚くお礼を申し上げます。

平成 27 年 5 月 18 日  
神奈川県労働審議会  
会長 高田一夫

## 目 次

### 神奈川県のおかれている現状

1	人口の現状と将来の見通し	1
(1)	人口構成	1
(2)	人口構成の将来見通し	1
(3)	労働力人口の推移	2
2	雇用情勢	3
(1)	男女別の完全失業率	3
(2)	有効求人倍率	4
3	女性の就業状況	4
(1)	第一子出産前後の女性の継続就業率	4
(2)	女性の年齢階級別労働力	5
(3)	育児をしている女性の都道府県別有業率	5
(4)	雇用形態	6
(5)	仕事に就けない理由	6
(6)	非就業者の就業希望	7
(7)	女性の活躍の状況	9
(8)	育児休業取得者割合	9
(9)	男性の家事・育児時間	10
4	神奈川県のおかれている状況	11
(1)	同居率	11
(2)	保育所の数	11
(3)	医師の数	12
(4)	平均年収	12

### 女性の活躍に向けた動き

1	国の動向	13
(1)	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要	13
(2)	全ての女性が輝く政策パッケージ	14

2	これまでの神奈川県取組	16
(1)	なでしこブランド事業	16
(2)	女性就業支援推進事業	16
(3)	女性のための労働法普及事業	17
(4)	マタニティハラスメント、パタニティハラスメント対策	17
(5)	女性の就業促進のための意識啓発	
	・女性就業者のキャリアアップの充実	18
(6)	保育所等の整備・運営に対する支援	19
神奈川県が今後展開すべき施策		
1	女性が活躍するための課題	20
(1)	働きがい	20
(2)	働きやすさ	20
2	課題への対応の検討	21
3	神奈川県の特徴	23
4	神奈川県が今後展開すべき施策	23
(1)	ライフステージに応じた課題	24
(2)	ライフステージを問わない課題	25
	女性の働きがいのある神奈川へ！	
(1)	労働法制の周知、啓発	26
(2)	女性が活躍するためのヒントの提供などの情報発信	27
(3)	女性の活躍に取り組む企業への受注機会の増への取組の検討	28
	女性が働きやすい神奈川へ！	
(1)	女性が就業を継続しやすくするための取組	28
(2)	労働法制の周知、啓発（再掲）	29
(3)	男性の働き方、家庭生活の充実についての積極的な情報発信	29
(4)	労働相談体制の充実・強化	30
参考		
	審議概要、用語の解説、神奈川県労働審議会委員名簿	
	審議経過	31

## 神奈川県のおかれている現状

### 1 人口の現状と将来の見通し

#### (1) 人口構成

本県の平成 26 年 1 月 1 日現在の総人口は約 908 万人で、これを年齢（3 区分）別にみると、年少人口（0～14 歳）が約 117 万人、生産年齢人口（15～64 歳）が約 583 万人、老年人口（65 歳以上）が約 204 万人となっている。全国平均と比べると、生産年齢人口では 2.6 ポイント高く、老年人口は 2.6 ポイント低くなっている。

表 1 年齢別人口及び構成比（全国比較） 単位：万人（構成比）

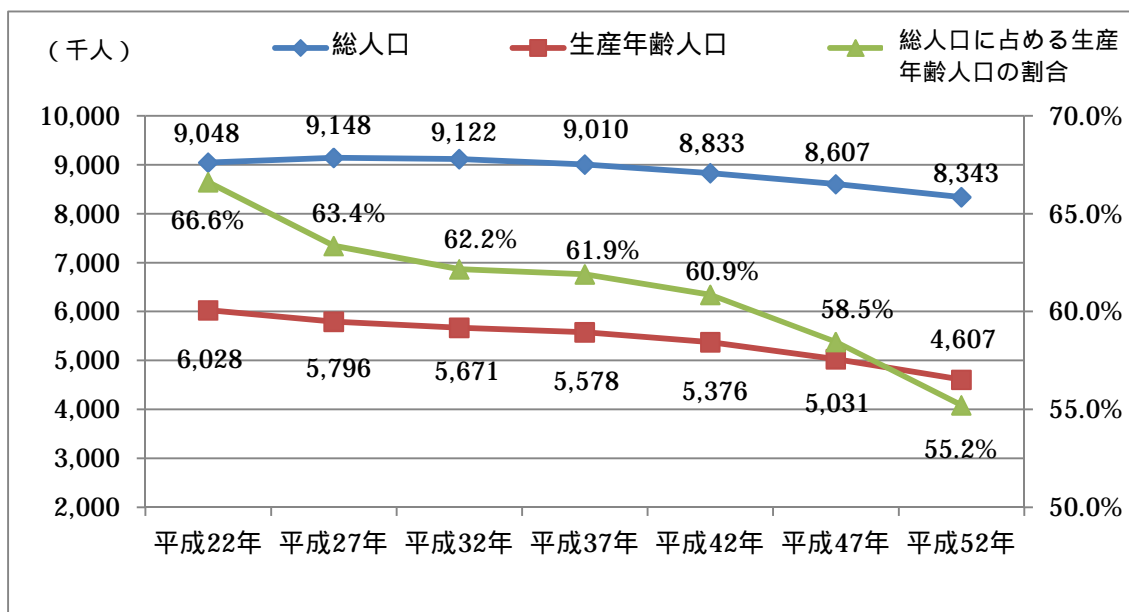
区 分	総人数	年少人口 （0～14 歳）	生産年齢人口 （15～64 歳）	老年人口 （65 歳以上）
神奈川県	908 (100.0%)	117 (12.9%)	583 (64.5%)	204 (22.5%)
全 国	12,722 (100.0%)	1,637 (12.9%)	7,874 (61.9%)	3,212 (25.2%)

神奈川：平成 26 年 1 月 1 日現在 神奈川県年齢人口統計調査（平成 26 年 7 月） 県統計センター  
全 国：平成 26 年 1 月 1 日現在 人口推計月報（平成 26 年 6 月） 総務省統計局

#### (2) 人口構成の将来見通し

全国ではすでに人口減少の局面に入っているが、神奈川県は、人口増加が続いている。しかしながら、既に生産年齢人口（15～64 歳）は減少しており、総人口に占める生産年齢人口の割合は、今後減少していく。

グラフ 1 神奈川県の人口の推移 平成 25 年 3 月 国立社会保障・人口問題研究所



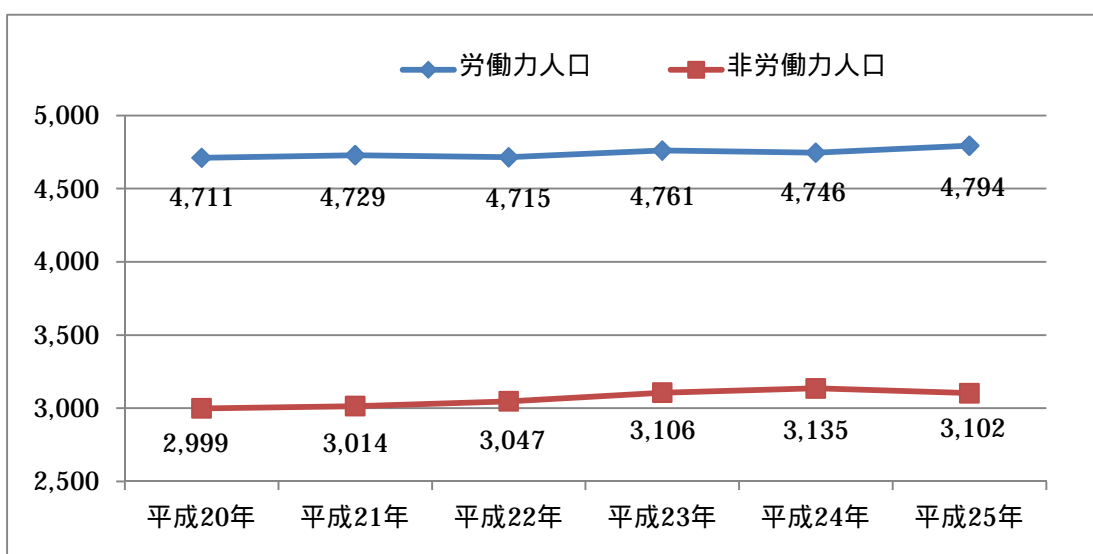
### (3) 労働力人口の推移

神奈川県は労働力人口は470万人台で推移しているが、平成25年は4.8万人増加している。一方、非労働力人口は、平成24年まで微増を続けていたが、平成25年は3.3万人減少した。

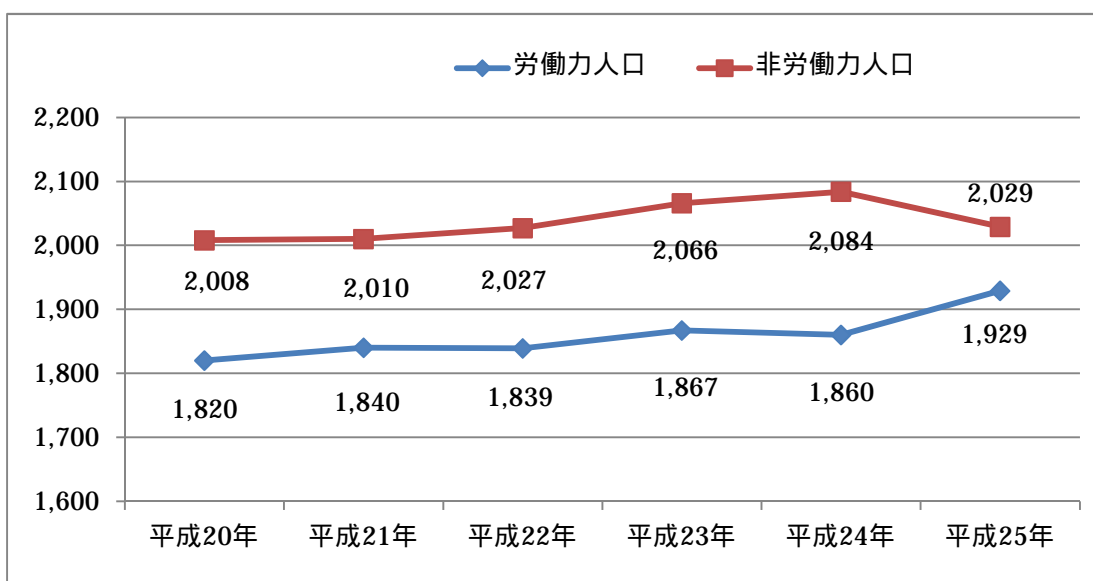
一方、女性については、労働力人口が平成25年に6.9万人の大幅な増加、非労働力人口は5.5万人の減少となっている。

グラフ2 神奈川県の労働人口の推移 労働力調査 平成26年3月 県統計センター

\* 労働力調査は総務省が実施しているが、神奈川県のデータについては県統計センターが公表しているため、本報告書では公表主体を表示しています。



グラフ3 神奈川県の女性の労働人口の推移 労働力調査 平成26年3月 県統計センター



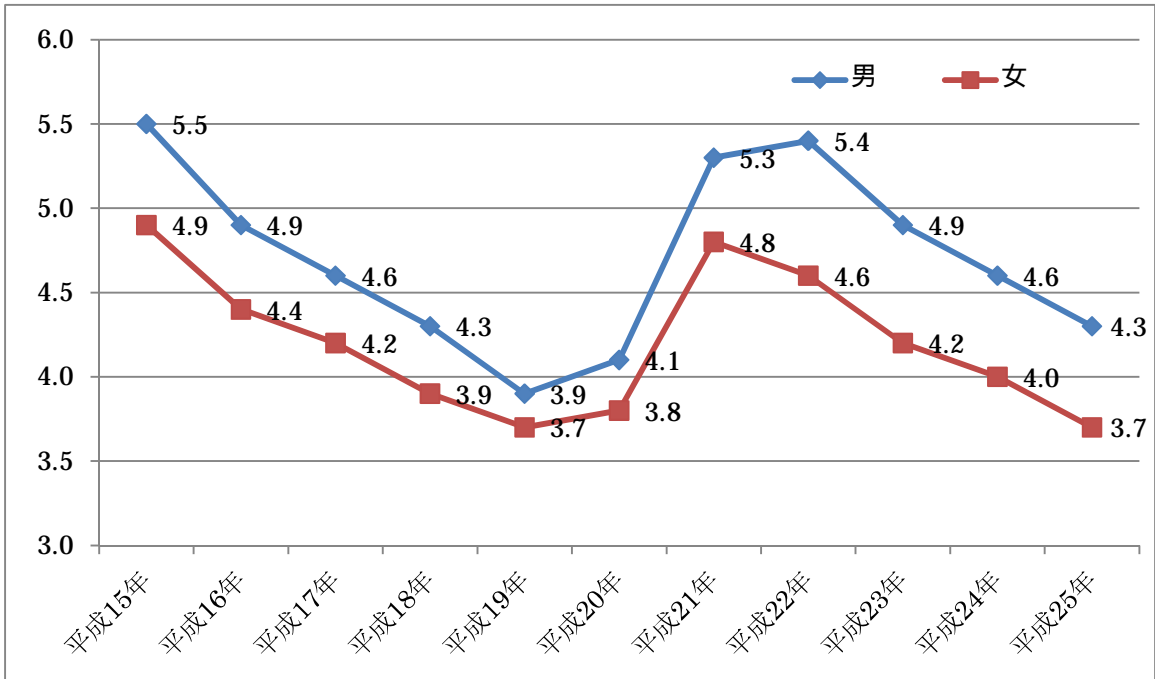
## 2 雇用情勢

### (1) 男女別の完全失業率

全国の男女別の完全失業率は、女性に比べ男性が高い傾向を示している。一方、神奈川県では、全国と比べ、男女間で失業率の差が小さく、女性が男性を上回る場合もあるという特徴がある。

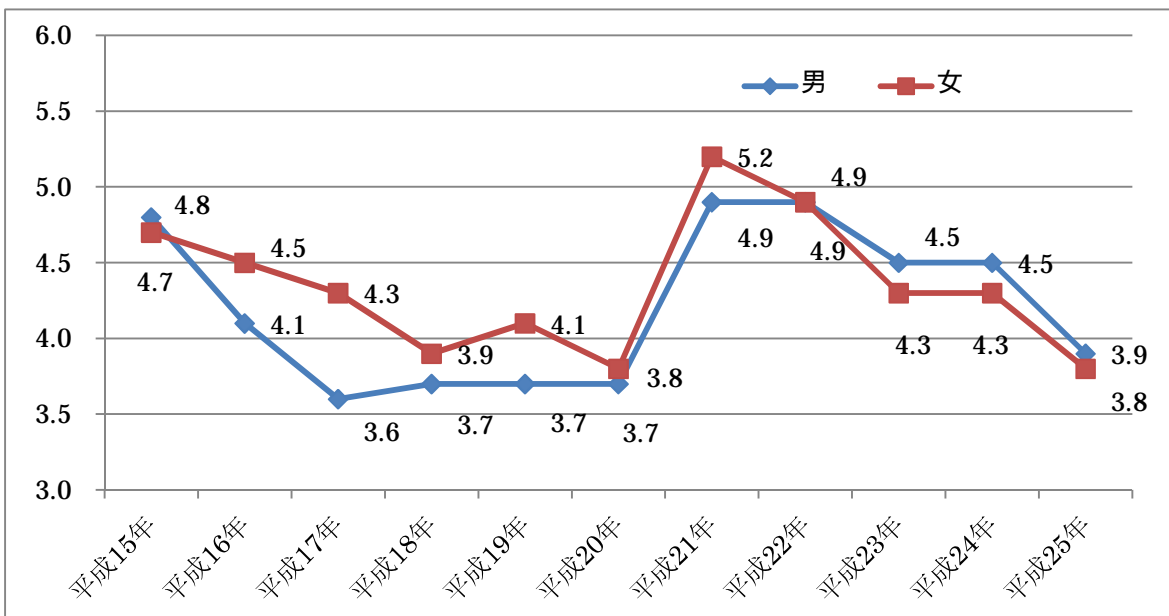
グラフ4 全国の男女別失業率の推移

労働力調査 平成26年8月 総務省



グラフ5 神奈川県の男女別推移

労働力調査 平成26年3月 県統計センター



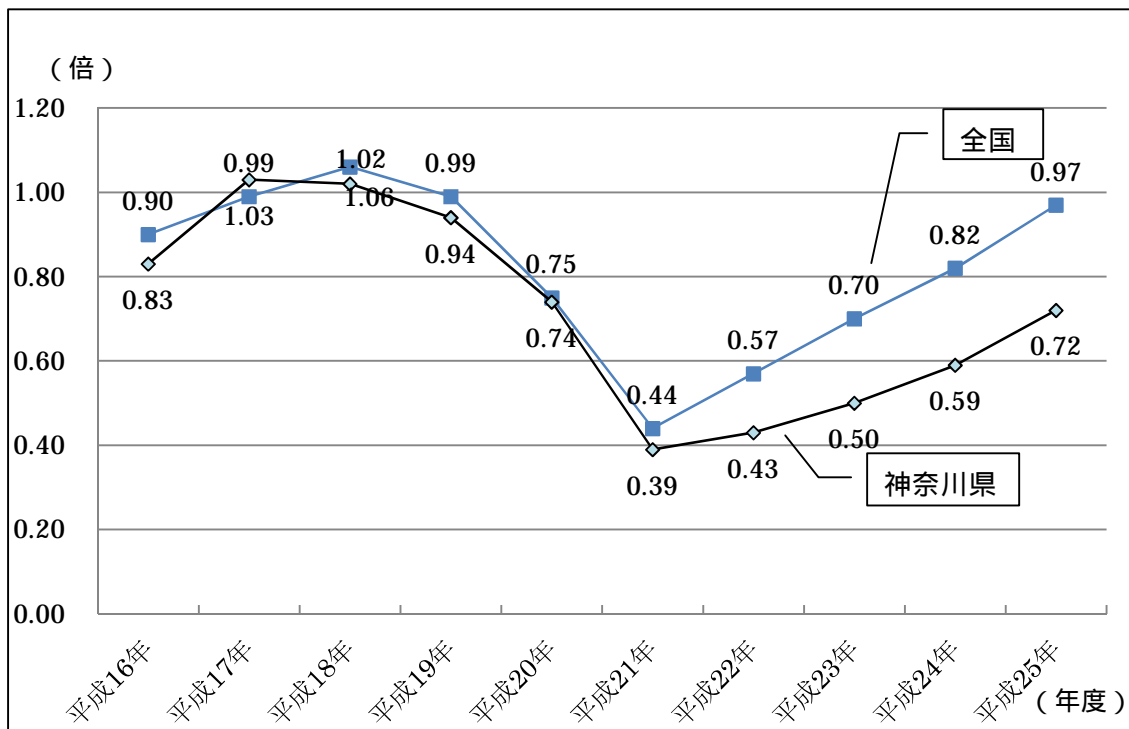


## (2) 有効求人倍率

本県の有効求人倍率は、平成 21 年を底に改善しているが、全国平均との差が大きくなる傾向を示している。

グラフ 6 有効求人倍率の推移

一般職業紹介状況 厚生労働省

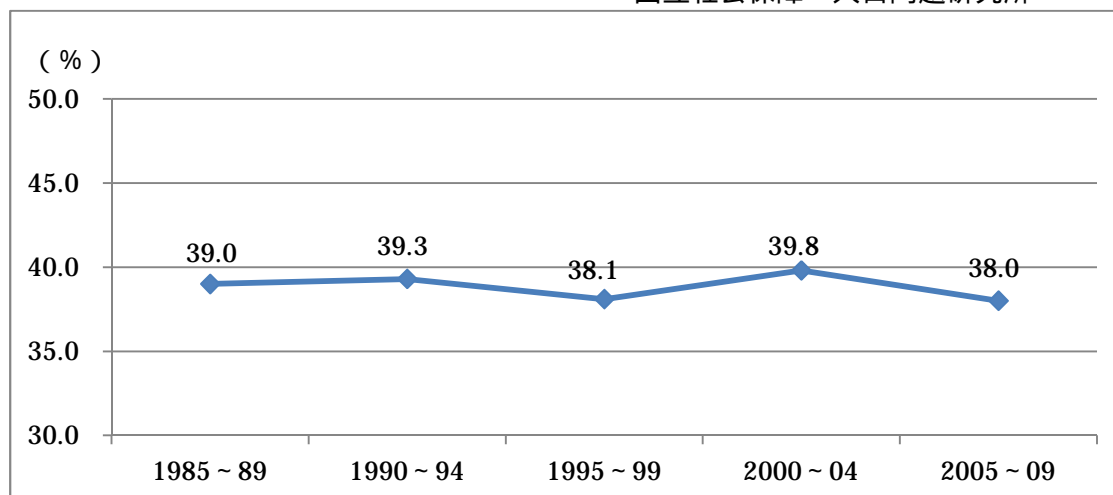


## 3 女性の就業状況

### (1) 第一子出産前後の女性の継続就業率

第一子出産を契機に6割の女性が退職しており、この割合はほぼ一定である。(全国)

グラフ 7 第一子出産前後の女性の継続就業率 平成 22 年 6 月第 14 回出生動向基本調査  
国立社会保障・人口問題研究所

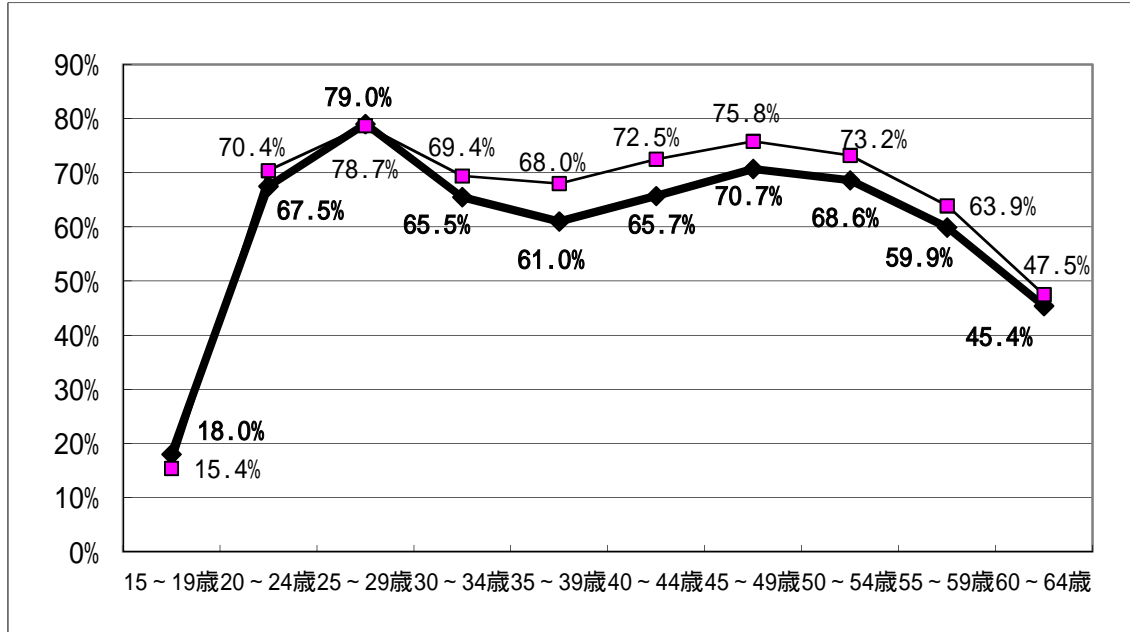


(2) 女性の年齢階級別労働力

本県の「M字の底」は上昇したが、依然として底の低さは全国 46 位、深さ（山の頂点と底との差）は全国最下位となっている。また、「M字の底」は上の年齢層にシフトしている。

グラフ 8 女性の年齢階級別労働力

平成 22 年国勢調査



(3) 育児をしている女性の都道府県別有業率

本県の育児をしている女性（24 歳～44 歳）の有業率が全国一低く、このことがM字の底が低くなっている理由と考えられる。

表 2 25～44 歳の育児をしている女性の都道府県別有業率

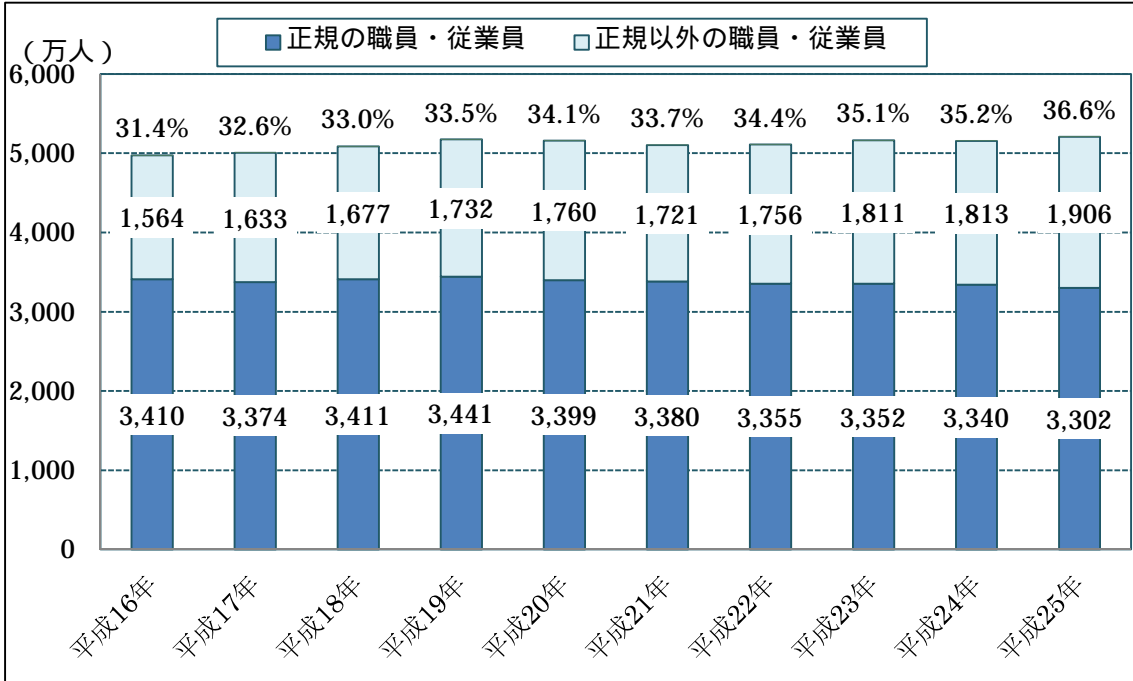
平成 24 年就業構造基本調査 厚生労働省

順位	都道府県名	有業率	順位	都道府県名	有業率
1	島根県	74.8%	43	大阪府、千葉県	46.7%
2	山形県	72.5%	45	埼玉県	46.4%
3	福井県	72.1%	46	兵庫県	43.2%
4	鳥取県	71.8%	47	神奈川県	41.1%
5	富山県	68.3%			

(4) 雇用形態

雇用者のうち、正規以外の職員・従業員が増加しており、その割合は、全労働者の35%を超えている。

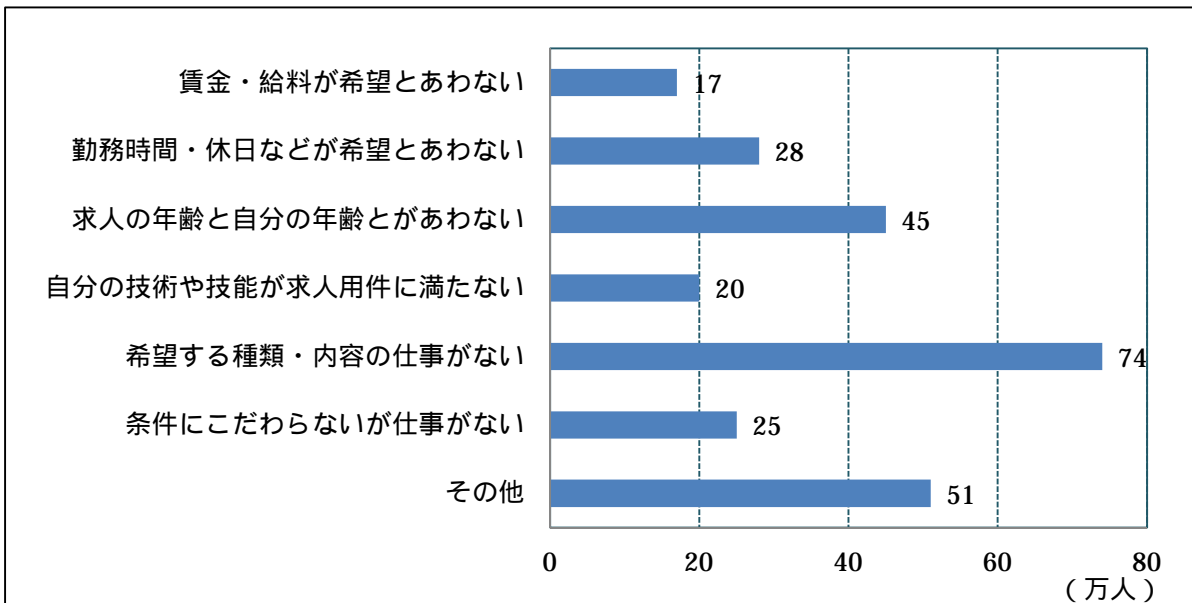
グラフ9 雇用形態別雇用者の推移(全国) 平成26年2月 労働力調査 総務省



(5) 仕事に就けない理由(全国)

完全失業者が仕事に就けない理由として最も多かったのが、「希望する種類・内容の仕事がない」となっており、求職・求人のミスマッチの要因となっている。

グラフ10 仕事に就けない理由 平成26年2月 労働力調査 総務省



(6) 非就業者の就業希望

県内の女性の非就業者のうち就業希望者は27.2%であり、このうち実際に求職している者は、10.1%である。

また、就業希望者の割合は全国平均を4.4ポイント上回っている。

非就業者のうち求職希望数

平成25年労働力調査 県統計センター

グラフ 11

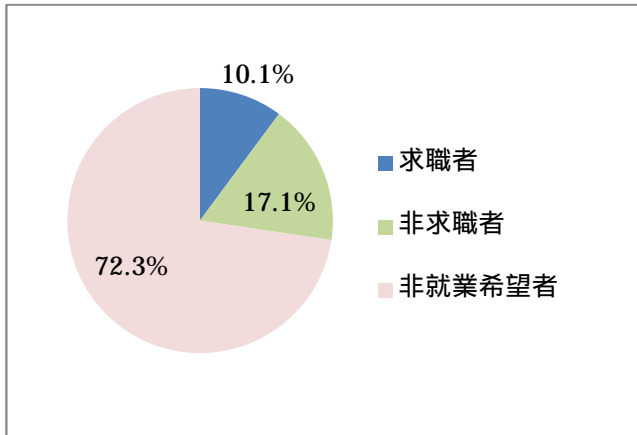


表 3 (単位：千人) 構成比

求職者	205.6	10.1%
非求職者	348.5	17.1%
非就業希望者	1,473.0	72.3%
計	2,027.1	

就業を希望している者の就業を希望する理由は「収入を得る必要が生じた」「社会に出たい」「時間に余裕ができた」の順となっている。

表 4 年齢別就業希望理由 労働力調査 県統計センター

単位：千人（構成比）

区分	総数	失業している	学校を卒業した	収入を得る必要が生じた	知識や技能を生かしたい	社会に出たい	時間に余裕ができた	健康を維持したい	その他
総数	557.1 (100.0)	38.2 (6.9)	4.4 (0.8)	180.6 (32.4)	62.7 (11.3)	76.0 (13.6)	69.1 (12.4)	30.1 (5.4)	88.8 (15.9)
15～24歳	62.7 (100.0)	2.4 (3.8)	3.1 (4.9)	17.7 (28.2)	7.6 (12.1)	12.5 (19.9)	1.5 (2.4)		16.8 (26.8)
25～34歳	109.4 (100.0)	11.5 (10.5)	0.8 (0.7)	42.5 (38.8)	12.1 (11.1)	15.9 (14.5)	8.4 (7.7)	0.3 (0.3)	17.1 (15.6)
35～44歳	172.8 (100.0)	11.1 (6.4)	0.4 (0.2)	65.8 (38.1)	20.0 (11.6)	25.5 (14.8)	26.4 (15.3)	1.4 (0.8)	21.5 (12.4)
45～54歳	94.3 (100.0)	9.1 (9.7)		32.2 (34.1)	9.5 (10.1)	9.8 (10.4)	18.1 (19.2)	3.2 (3.4)	10.9 (11.6)
55～64歳	55.0 (100.0)	3.5 (6.4)		13.3 (24.2)	7.5 (13.6)	5.7 (10.4)	9.1 (16.5)	7.4 (13.5)	7.6 (13.8)
65歳以上	62.9 (100.0)	0.7 (1.1)		9.1 (14.5)	5.9 (9.4)	6.6 (10.5)	5.6 (8.9)	17.7 (28.1)	14.9 (23.7)

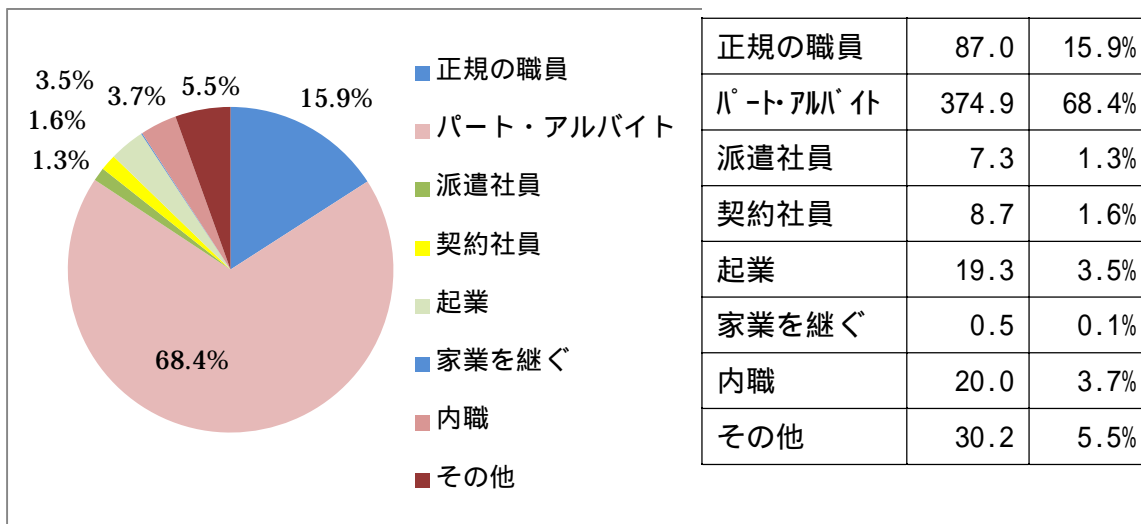
一方で、就業を希望する女性の希望する仕事の形態は「パート・アルバイト」が3分の2以上を占めているが、現に求職している者では、「正規の職員」を希望している割合が高くなっている。

就業希望者の希望する勤務形態

平成 25 年労働力調査 県統計センター

グラフ 12

表 5 (単位：千人)構成比

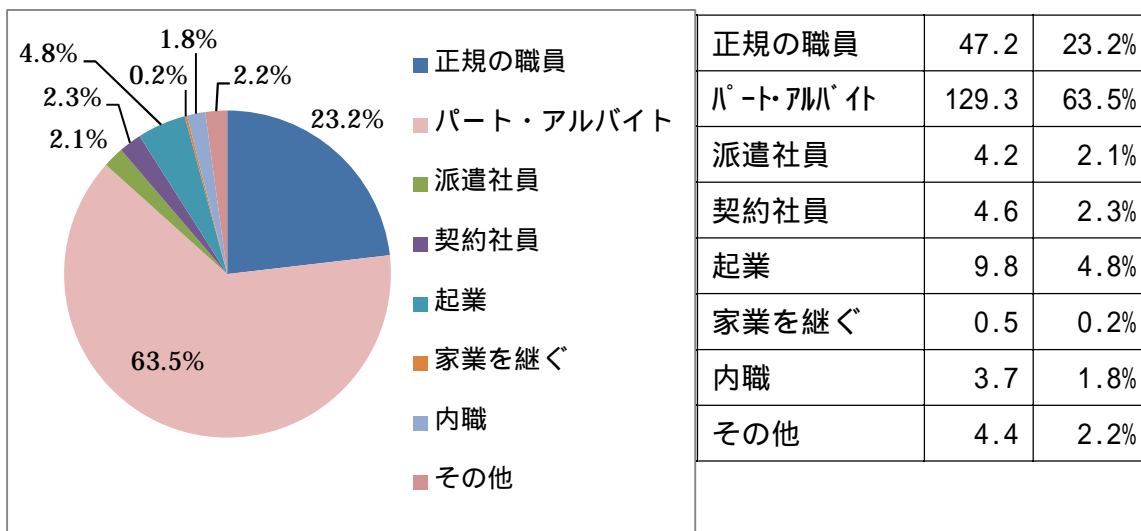


求職者の希望する勤務形態

平成 25 年労働力調査 県統計センター

グラフ 13

表 6 単位：千人 構成比

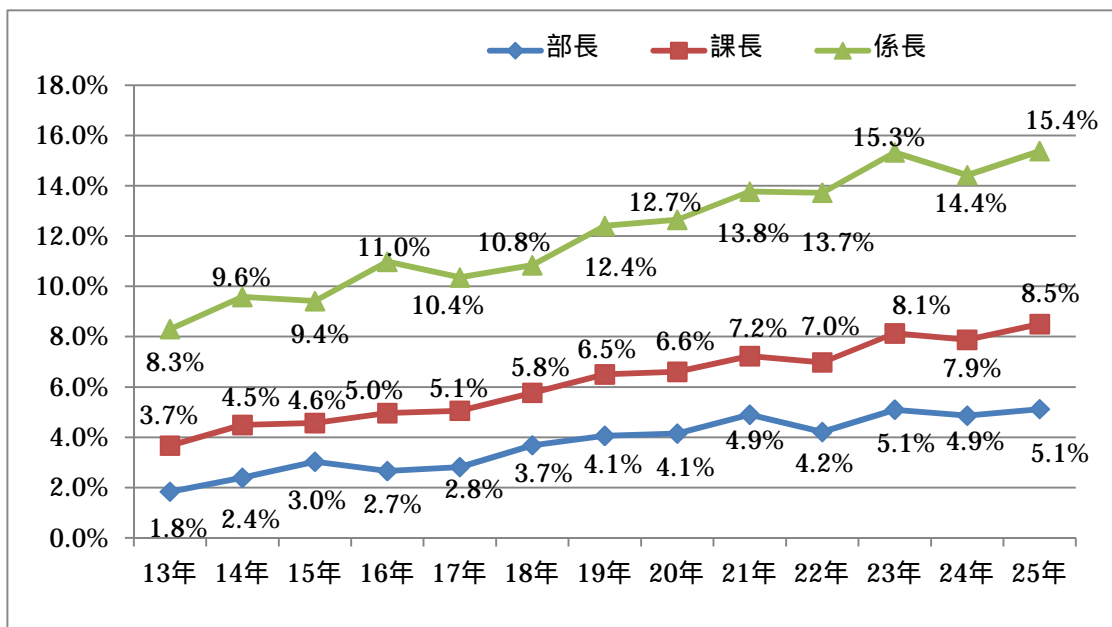


(7) 女性の活躍の状況

女性の役職者の割合は上昇しているものの、依然として低い状況にある。

グラフ 14 役職女性割合

賃金構造基本調査 厚生労働省

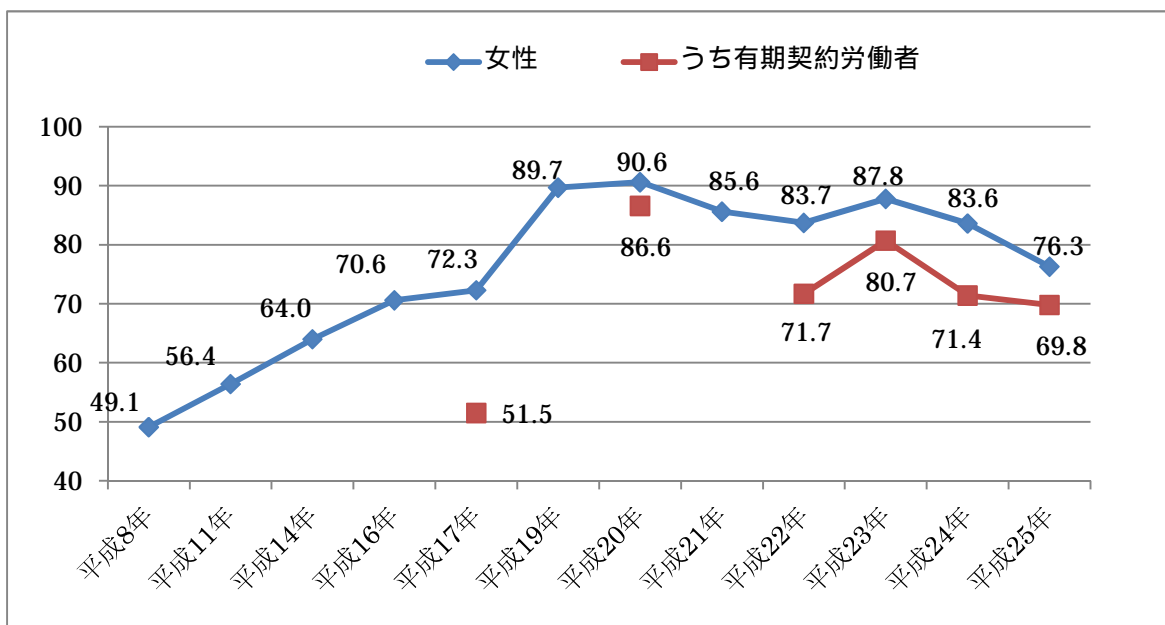


(8) 育児休業取得者割合

育児休業制度の利用率は増加してきたが、ここ2年は取得率が低下している。また、有期契約労働者の取得率が低い状況に変化はない。

グラフ 15 女性の育児休業取得者割合

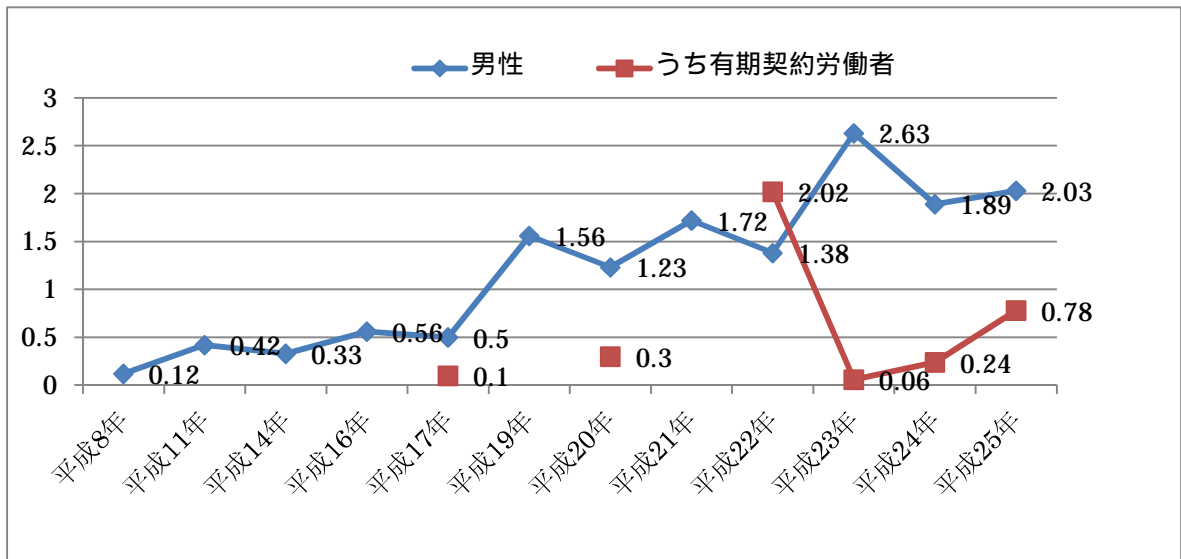
雇用均等基本調査 厚生労働省



一方、男性の育児休業取得者の割合は、増加しているものの2パーセント程度に留まっている。

グラフ 16 男性の育児休業取得者割合

雇用均等基本調査 厚生労働省



また、育児休業からの復職する割合は女性が 90%前後、男性が 99%前後となっている。

表 7 育児休業終了後の復職者退職者割合

雇用均等基本調査 厚生労働省

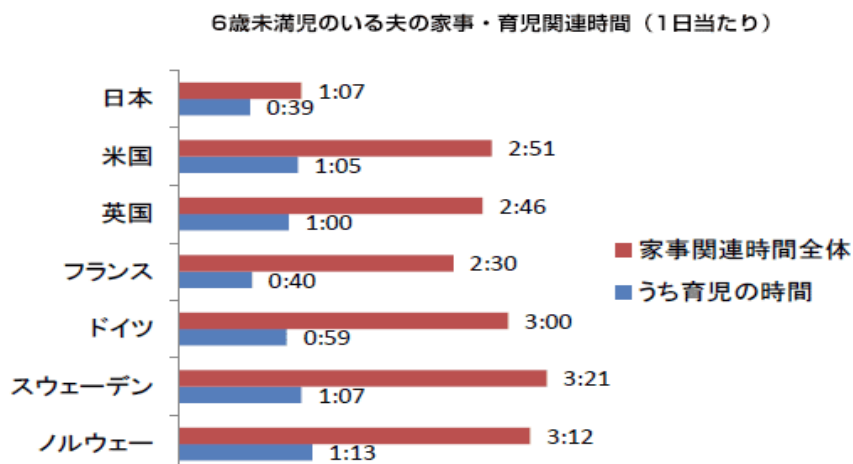
区分	女性		男性	
	復職者	退職者	復職者	退職者
平成 20 年度	88.7%	11.3%	98.7%	1.3%
平成 22 年度	92.1%	7.9%	99.7%	0.3%
平成 24 年度	89.8%	10.2%	99.6%	0.4%

(9) 男性の家事・育児時間

男性の家事・育児への参加は他の国と比べると短くなっている。

グラフ 17 男性の家事・育児関連時間

平成 25 年男女協働参画白書 内閣府



#### 4 神奈川県のおかれている状況

本県は、親族世帯と同居している世帯数が少ないことが、女性の有業率の低い理由の一つと考えられる。

また、人口当たりの保育所の数が少なく、小児科医の数も少ないなど、女性が子育てをしながら働く環境が整っているとはいいい難い状況にある。

##### (1) 同居率

単身世帯を除く世帯で、同居をしている世帯の割合。

表8 親族世帯と同居をしている世帯の割合 平成22年 国勢調査

順位	都道府県名	同居率	順位	都道府県名	同居率
1	山形県	37%	4 3	北海道	11%
2	秋田県 福井県	30%	4 4	神奈川県 大阪府 鹿児島県	9%
4	岩手県 新潟県	29%	4 7	東京都	8%
全国平均		15%			

##### (2) 保育所の数

本県の子供1,000人当たりの保育所の数は全国で最も少ない状況になっている。

表9 子供(0～4歳児)1,000人当たりの保育所数平成24年社会福祉施設調査(厚生労働省)

順位	都道府県名	保育所数	順位	都道府県名	保育所数
1	島根県	10.6	4 3	大阪府	3.4
2	青森県	9.7	4 4	埼玉県	3.3
3	高知県	9.3	4 5	静岡県	3.2
4	宮崎県	8.0	4 6	千葉県	3.1
5	鳥取県	8.0	4 7	神奈川県	3.0
全国平均		4.4			



### (3) 医師の数

本県の医師数は、対象人口 10 万人当たりで全国平均を下回る状況になっている。

表 10 医師数 平成 24 年 医師・歯科医師・薬剤師調査（厚生労働省）

区 分	医療施設従事医師数		小児科	
	医師数	人口 10 万人 当たり医師数	医師数	15 歳未満人口 10 万人当たり医師数
全 国	288,850 人	226.5 人	16,340 人	98.7 人
神奈川県	17,567 人	193.7 人	1,085 人	92.1 人

### (4) 平均年収

本県の労働者の平均年収は、東京都について、全国で 2 番目に高額になっている。

表 11 都道府県別平均年収 平成 25 年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

全体			男性		
順位	都道府県名	年収(万円)	順位	都道府県名	年収(万円)
1	東京都	580.3	1	東京都	643.5
2	神奈川県	525.2	2	神奈川県	574.1
3	愛知県	518.1	3	愛知県	572.0
4	大阪府	498.4	4	大阪府	549.3
5	滋賀県	484.1	5	滋賀県	541.8
全国平均		469.0	全国平均		524.1

## 女性の活躍に向けた動き

### 1 国の動向

平成 25 年 6 月に発表した日本再興戦略では、女性の活躍を経済成長の中核と位置づけ、2020 年には 25 歳から 44 歳の女性の就業率を 73%（2012 年の水準から約 5 ポイント向上）にすることを目指すとした。

その後、平成 27 年 2 月 20 日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性の活躍推進法案」という。）が閣議決定され、第 189 回通常国会に提出されている。

また、平成 26 年 10 月に全ての女性が輝く社会づくり本部が「全ての女性が輝く政策パッケージ」を決定し公表している。

こうした中編成された、平成 27 年度当初予算案では待機児童解消に向け保育所運営のための施設型給付、保育所の整備・改修、小規模施設に対する地域型保育給付などにより 8 万人分を確保するとしている。また、上記の政策パッケージの一部を反映しているほか、正社員に昇格を希望する女性らを支援する「正社員実現加速プロジェクト」や非正規から正規への転換を進める企業を助成する「キャリアアップ助成金」の拡充などが盛り込まれている。

#### (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要

豊かで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かつ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

#### 基本方針の策定

- ・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、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ・国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）。

- ・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： 女性採用比率 勤続年数男女差  
労働時間の状況 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などを内容とする「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）

- ・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。

### 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- ・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

## (2) 全ての女性が輝く政策パッケージ

平成26年10月10日に全ての女性が輝く社会づくり本部は、「すべての女性が輝く政策パッケージ」を発表した。

その主な内容は次のとおりとなっている。

- ・様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できる活力ある社会、男性も女性もすべての人にとって暮らしやすい社会をつくる。

- ・当面講ずべき政策を提示し、できるものから着手。必要な法的措置を含めて速やかに進めていく。

## 政策パッケージの6つの柱

安心して妊娠・出産・子育て・介護をしたい

- ・コーディネーターを地域に配置し、個別のニーズに応じた切れ目のない支援を提供
- ・子育ての相談や親子同士の交流ができる支援拠点を充実

職場で活躍したい

- ・企業等の女性登用の目標や計画の策定などを促進する新しい法案を国会に提出
- ・「働く女性の処遇改善プラン」などを策定し、非正規社員の処遇改善や正社員化を支援
- ・長時間労働の抑制の取組や、フレックスタイム制に関しニーズに応じた柔軟な働き方をより実践しやすくするための見直しを検討
- ・妊娠・出産による解雇等の不利益取扱いが起こらない職場づくりの推進
- ・民間職業紹介会社による研修・カウンセリング・職業紹介まで一貫した取組を促進
- ・子育て中でも参加しやすい短時間や託児所付の訓練コースなどを創設

地域で活躍したい・起業したい

- ・子育て支援員（仮称）制度を創設
- ・創業スクールを開催し起業のノウハウを提供

健康で安定した生活をしたい

- ・安定的な生活・母子家庭に対してワンストップの相談窓口で、個人のニーズに応じた生活支援・就労支援を提供
- ・生涯を通じた女性の健康相談支援を充実

安全・安心な暮らしをしたい

- ・ストーカー予防や被害者の支援を含む総合対策を策定
- ・配偶者からの暴力に対する支援を充実

情報共有

- ・支援情報を一元的に提供する「女性の活躍応援ポータルサイト」を創設

## 2 これまでの神奈川県取組

### (1) なでしこブランド事業

県内の企業等から、女性が開発に貢献した商品（モノ・サービス）を募集し、「神奈川なでしこブランド」として審査・認定する事業を平成25年度から実施。

県が「神奈川なでしこブランド」として認定した商品を広く周知することで、女性の活躍の具体的な効果を示し、多くの企業が自ら経営戦略として女性の登用、活躍促進に取り組むことを目指す。

併せて、一般の女性から、モノやサービスに関するアイデアも募集し、こうした事業を通じて、女性の潜在力を活かした地域経済の活性化を図る。

### (2) 女性就業支援推進事業

#### ア 女性の就業支援

女性の就労への誘導、職業紹介案内、就業後の各種相談など

##### (ア) キャリアカウンセリング

女性カウンセラーによる悩みや不安に対する相談をマザーズハローワーク横浜内相談室で実施

##### (イ) キャリア形成支援セミナー

県内3箇所にて、これから就職を考えている女性を対象とした少人数セミナーを開催

##### (ウ) 就職面接用スーツの貸出

県内のハローワークを活用して就職活動に取り組む女性を応援するためにスーツの貸出を実施

#### イ 女性の就業継続支援

##### (ア) 女性のための労働相談

女性職員又は女性弁護士が妊娠・出産に伴う解雇・退職やセクハラなどの女性が職場で直面する様々なトラブルについての相談に応じる労働相談をマザーズハローワーク横浜内相談室で実施

##### (イ) ワーキングマザー両立応援カウンセリング

仕事と家庭の両立を希望する女性労働者を対象にした両立に対する負担や不安感を軽減するための個別カウンセリングを県内5会場で実施

##### (ウ) ワーキングマザー両立応援セミナー

時間管理や職場・家庭におけるコミュニケーション術など仕事と家

庭の両立に役立つ内容をテーマとしたセミナーを実施

ウ 女性起業支援事業

(ア) 女性起業ガイドブック（平成 25 年事業）

「女性にとって起業とは」「事業アイデアをまとめよう」「ビジネスプランをまとめよう」など起業に向けたステップや企業に関する基礎知識を分かりやすく伝えるガイドブックを作成

(イ) 女性の起業入門セミナー

起業のための基礎知識を得るためのセミナーで、併せて参加者同士の交流や女性起業家による相談会を開催

(ウ) 女性の起業ステップアップセミナー

本格的な事業家に向けたノウハウを学ぶセミナーで、併せて参加者同士の交流会や女性企業家による相談会を開催

(3) 女性のための労働法普及事業（平成 25 年度事業）

働く女性のための労働法啓発キャンペーンの実施を県内各地で実施し、助成が安心して働き続けるために基礎知識として知っておくべき労働法や関連法政の周知を行った。

(4) マタニティハラスメント、パタニティハラスメント対策

マタニティハラスメント<sup>1</sup>（以下「マタハラ」という。）、パタニティハラスメント<sup>2</sup>（以下「パタハラ」という。）等により働き難くなることのないように企業向けと労働者向けの啓発冊子の作成及びこれらを用いたセミナーや相談会を開催

(5) 女性の就業促進のための意識啓発・女性就業者のキャリアアップの充実

ア 大学における男女共同参画教育の推進

就職前の男女大学生に対し、女性のキャリア・デザインや男性の家事・育児の関わりなどを含め、自らの人生を自ら描くことができるよう支援するためのキャリア教育のプログラムを作成し、大学での取り組みを支援することで、将来の女性の就業、就業継続を促進

イ 中小企業経営者を対象とした男女共同参画セミナーの実施

女性の活躍が企業側にもメリットがあることを理解してもらうことにより、女性の就業継続、管理職への登用などを促進

ウ 女性就業者のキャリアアップの充実

女性就業者、とりわけ中小企業者の女性就業者向けにキャリア・ライフサイクルにあわせて、明確なキャリア・デザインの形成やキャリアプランの作成、マネジメント能力の向上のための研修を実施することで、女性の就業継続への意識啓発を行うとともに、能力向上の支援をし、企業における女性の活躍を促進

(ア) キャリアデザインセミナー（就職直後の若年層向け）

就業継続のための基礎知識の習得・キャリアプランの形成（価値観のたな卸し、就業に必要な知識、タイムマネジメントなどのスキル）

(イ) チームリーダーセミナー（30～40代向け（子育て期など））

就業継続への意識啓発・キャリアアップのための能力向上（キャリアアップのためのプラン作成、ビジネススキル、ロールモデルなど）

(ウ) 女性管理職育成セミナー（管理職をめざす方向け）

管理職の役割や心構え・管理職として必要な能力の獲得（メンタルヘルス、チームコーチング、マネジメントスキルなど）

(6) 保育所等の整備・運営に対する支援

ア 保育所等整備事業

待機児童対策を推進するため、保育所の金整備等に係る費用を市町村に対して助成

低年齢児（0～2歳）児受け入れに重点化した保育所分園等を設置するための費用を市町村に助成

イ 保育所の運営に対する支援

保育所入所児童の処遇の確保のため、児童福祉法に基づく民間保育所の運営費用を市町村に対して交付

民間保育所入所児童の処遇の向上のため、配置基準を超えて保育士を配置する経費等を市町村に対して助成

ウ 延長保育休日保育等への支援

民間保育所において、1日11時間の開所時間を超えて実施する延長保育を推進するための経費を市町村に対して助成

休日保育事業、夜間保育事業を及び病児・病後児保育事業の推進並びに待機児童対策に資する保育園分園の設置促進、家庭的保育事業及び特定保育事業を行う市町に対して助成

エ 放課後児童健全育成事業

保護者が昼間家庭にいない小学校就学児童（概ね 10 歳未満）等に放課後の居場所を提供する放課後児童健全育成事業を行う市町村に対し助成

オ 潜在保育士・幼稚園教諭の現場復帰の支援

就職支援セミナー、合同就職相談会、現場復帰研修、経営者・管理職向けセミナーを実施し、経験・ブランクを問わず、保育士資格・幼稚園教諭免許を持つ方の就職・復職を支援



## 神奈川県が今後展開すべき施策

この報告書では、「神奈川県のおかれている現状」において神奈川県の  
おかれている状況について、データから把握し、「女性の活躍に向けた動  
き」で最近の国の取組、これまでの神奈川県の取組について記載した。

これらやこれまでの審議会での議論を踏まえ、今後、女性の活躍し、多様な  
働き方ができるようにするための県が取り組むべき施策の例について審議会の  
意見を提示する。

### 1 女性が活躍するための課題

女性の活躍推進のためには、女性が活躍したいという意欲を高める「働きが  
い」と、実際に働き続けることを可能にする「働きやすさ」の二つの視点から  
検討していくことが必要である。

ここで、「働きがい」があるとは女性にチャンスが与えられて、チャンスを  
生かしてキャリアを形成していくことが可能であること、「働きやすさ」とは  
両立支援策が活用でき、ワーク・ライフ・バランスが取れていることとした。

#### (1) 働きがい

現状は、女性が経営等の意思決定に関わる立場の職に就いている割合が  
低く、性別分業意識が依然として残っている。また、長期間働き続けるこ  
とを前提としたキャリア形成が当然視され、かつ、長時間労働を求める企  
業文化、風土がある。

こうした文化の中では男性が幹部職員へとキャリアを形成していくこと  
が多いが、このような男性と同様の働き方ができる女性は少数であり、男  
性を含め働き方の見直しがされなければ女性の活躍は進まない。

また、両立支援のための制度については円滑な利用に関する点が重視さ  
れ、利用率のみが問題視される傾向があり、利用者のキャリア形成に関す  
る視点が希薄になっているという課題がある。このため、結婚、妊娠、出  
産、育児などのライフイベントを超えて、女性が定着しても管理職への昇  
進は低調である。また、逆に将来のキャリアが見えないままに両立支援策  
を利用する層が増加している。

#### (2) 働きやすさ

これまでの政策は、両立支援、ワーク・ライフ・バランスに重点が置か  
れており、育児休業制度等の制度整備は進んできている。また、法律を越  
える制度を有する企業も増えているなど充実が図られてきた。

この「働きやすさ」については制度面では整ってきており、育児休業制度の利用状況は取得率が上昇している。しかしながら、有期契約労働者の取得率は正社員を下回る状況が続いており、男性の取得率は2パーセント程度に留まっているなど、制度はあっても利用し難い状況がある。

さらに、育児や特に今後増加が見込まれる介護をしながら働き続けることができるようにするためには、休業制度等の整備だけでなく、長時間労働を見直すとともに、短時間勤務やテレワークなどの多様な働き方を取り入れることが必要となってくる。

国では、平成26年7月に「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」の報告書が取りまとめられ、平成27年1月には労働政策審議会労働条件分科会では「今後の労働時間法制等のあり方について」の報告書の骨子案が示されており、長時間労働の解消や働きやすさに繋がるのか、引き続き注視していく必要がある。

## 2 課題への対応の検討

審議会では、これまで、有識者の意見や企業の具体的な取組について話を伺い、意見交換を行ってきた。

昨年度の第2回審議会では、法政大学の武石教授から女性の活躍の推進と多様な働き方の現状や課題について講演をいただき、現在の日本のおかれている状況や問題点について、議論を行った。

次の第3回審議会では、横浜銀行の女性行員に対する取組について話を伺い、企業はお金や時間を掛けて従業員を育成しており、その人たちを失わず、育成された能力を出産、育児などと平行して発揮してもらうための仕組みを作ることの重要性が指摘された。また、これまでの取組により、着実に女性行員の活躍が進んでいることが示されていた。

また、今年度第1回審議会では、社会福祉法人ゆいの濱田理事長から社会福祉法人を自ら立ち上げていった御自身の経験や女性が働き続けることについて、子供の貧困などを含め、現在の福祉の現場における状況などを聞くことができた。

さらに第2回審議会では、西野委員から人事管理等の国際比較をして見えてきた女性の活用に関する課題や県が取り組むべき施策についての提案をいただき、議論を深めてきた。

女性が活躍するには、企業にとって女性の活躍が経営戦略上、必要だという認識を企業が持ち、女性が活躍できるような就労環境を整えることが必要

である。それが、企業で働く女性たちのモチベーションを高めることとなる。

平成27年2月に国会に提出された女性の活躍推進法案では、一定規模以上の企業に女性の活躍の状況についての情報の公表制度を設けるなどの仕組みが取り入れられており、また、日本再興戦略では2020年には女性管理職の割合を30パーセント以上にするという目標を掲げている。

一方で、企業のおかれている状況や規模が異なることから、横浜銀行のような女性の活躍を支援する制度や仕組みを全ての企業が導入することは困難と考えられるが、これから女性の活躍を推進していく上でヒントとなる取組が含まれていると思われる。

また、審議会での議論では、育児期間は子育てに専念できることも子供の将来を含めて重要ではないのか、という意見も出されていた。さらに、女性は結婚、出産、育児といったライフイベントによる影響が大きいいため、ライフステージに沿った視点を加えて検討することが必要であるとの意見も出された。

働くことだけではなく、家庭に入ることを選択し、育児などに専念することを望む人が、充実した家庭生活を送ることも一つの女性の活躍の形と考えられる。また、働きがいという観点でいえば、企業だけでなくNPOやNGOなどでの活動も当然含まれてくる。

しかしながら、これまで職業を持った女性は、育児か仕事かの二者択一の選択を迫られることも少なくなかった。個人の意思で働くことを選択し、子育てと仕事を両立したいという女性が活躍でき、充実した生活を送ることができる仕組みを作っていくことが重要である。また、仮にキャリアが中断しても、本人が希望すれば、仕事に戻り活躍ができる仕組みを作ることが必要である。さらに、女性が活躍している企業の方が、業績が良いこと示す経済産業省の報告では、女性も活躍できるという企業風土が真の要因と指摘していることから、女性の活躍を企業の人事戦略に位置づけ、本人の意向に即したキャリア形成を適切に支援することが必要である。

一方、男性についても働き方を見直すことはもちろん、家庭における時間の使い方を考える必要がある。近年、イクメン<sup>\*3</sup>、イクボス<sup>\*4</sup>といった言葉が生まれ、育児に積極的に参加する男性が増えているとはいえ、家事に費やす時間は他の先進国に比べ短いことが指摘されている。女性の活躍の推進のためには、仕事と家庭の両立ができることが必要と考えられる。

なお、女性の社会進出が少子化を進展させるのではないかと懸念もあるが、先進国では女性の就業率の高い国の出生率は高い傾向にあり、国内でも女性の就業率の高い都道府県の出生率が高い傾向が見られている。

### 3 神奈川県の特徴

本県の特徴としては、いわゆるM字カーブの底は全国平均より低く都道府県別では全国46位、深さは全国最下位、25歳から44歳の女性で育児をしている者の有業率は41.1%で全国平均52.4%を大きく下回り全国最下位であり、また、共働き率は全国平均を下回っている。

この理由として、親等との同居率が低いことに加え、家計主の通勤時間が本県では49.9分と全国一長く、1時間以上の割合も36.0%と全国で最も多くなっていること（平成20年住宅・土地統計調査）、5歳未満人口に対する保育所の数が少ないこと、15歳未満人口に対する小児科医が少ないなど、女性が安心して子育てをしながら働ける環境が十分に整っていない面があることは否めない。

さらに、男性の平均年収が東京都について高いことも、結婚した女性が働くインセンティブを弱めていたと考えられる。

しかし、その一方で、本県の女性の無業者のうち、就業希望率は全国平均を上回っている。

これらの無業者が就業を希望する理由は、25歳から54歳までの世代では「収入を得る必要が生じた」が最も多く、3分の1を超えている。その一方で、35歳から64歳の世代では「時間に余裕ができた」を理由とする人が増加していること、また全世代を通して、「知識や技能を活かしたい」「社会に出たい」とする層も一定数を占めていることから、就業希望理由や就業目的に沿った、きめ細かな支援策の検討が必要である。

こうしたことから、本県においては、これらの職に就いていないが、就業希望を持つ女性たちが働ける環境を作っていくこと、また、就業を望む理由にあった支援策を検討していくこと。さらに、現に働いている女性が、結婚、妊娠、出産、育児といったライフイベントを迎えても、働くことを希望する者が働き続けることができる環境を整えることが大切である。

### 4 神奈川県が今後展開すべき施策

先に見たように本県で女性が活躍するためには、女性が活躍できる環境面の整備を進めることが重要であり、県では既に保育所の整備や医師の確保などの取組を行っている。

また、直接的な女性の起業、企業内での女性の活躍を進めるための「なでしこブランド事業」や就職活動のためのスーツの貸し出しなど知恵を出して

いろいろな取組を行っている。

一方で、育児や介護の際などの支援や限定正社員制度などの制度面は国が法令により定めており、また、女性の登用や多様な働き方として法律の範囲内でどのような制度を取り入れるかは各企業の判断となり、企業の責務も重要なものとなる。したがって、県で遂行可能な施策には限度があることも事実であり、その範囲内で可能な取組を進めるとともに、企業への働きかけを進めることが必要である。

具体的には、女性のライフステージに応じたきめ細かな支援や、女性を取り巻く職場環境の整備、さらに、県内の企業が女性の活躍に取り組むことのメリットを十分に理解し、実践するための支援が中心となってくる。

#### (1) ライフステージに応じた課題

女性の就業は、結婚、妊娠、出産、育児などのライフイベントによる影響を大きく受ける。そのため、県として、女性のライフステージに沿った支援が可能となるよう、女性自身のみならず、学校、家庭、企業など女性を取り巻く様々な主体に働きかけるなど、様々な視点から、女性を取り巻く環境の整備を進める必要がある。

##### ア 就学中

自らの就労やキャリア形成に関する意識がまだ十分でない場合があり、労働法制に関する基本的な知識を取得する機会も少ないことから、これらに対応した支援に取り組む必要がある。

##### イ 就職から結婚

コース別の採用を行っている企業では、幹部候補である総合職には男性を中心に採用している企業が多く、配置、育成に関しても依然として男女間に差別が存在することから、この統計的差別<sup>\*5</sup>を解消する取組を進めるよう企業へ働きかける必要がある。

また、女性に対しては、将来に向けてのライフプランを早い段階から持ち、それに沿ったキャリア形成に向けた意識づけが必要と考えられることから、これらの課題に対応した支援が必要と考えられる。

##### ウ 結婚

家族が女性の離職を希望したり、配偶者の家事への参画が少ないことが女性の離職の原因ともなることから、性別役割分担に関する男性の意識改革が必要である。また、企業においても、結婚後も就業を希望する女性が仕事を継続できるような多様な働き方を取り入れて行く必要がある。

## エ 妊娠・出産

企業において、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする退職を強要することは法律違反であるなど、労働法制に関する理解を広めるため、企業に対する一層の啓発が必要となる。また、男性の家事・育児への参加等が可能となるよう、長時間労働の解消、多様な働き方の実現に向けた取組が必要となる。

## オ 育児

保育所や学童保育などの不足、配偶者の家事・育児への参画不足などにより仕事と育児の両立が難しいことが、離職の大きな原因と考えられる。

また、企業においては、育児休業を取得した女性が円滑に職場復職できるような環境整備を進めるとともに、育児休業の取得や短時間勤務制度等の利用により、女性が希望するキャリア形成を妨げられ、不本意ないわゆるマミートラック<sup>\*6</sup>に乗せられてしまうケースを防ぐ必要がある。

さらに、育児休業や短時間制度を利用する女性へのハラスメントをなくす一方で、その利用により一定の業務負担等の影響を受ける、周りの同僚等への配慮も行われるよう、適切なマネジメントを行う必要があり、県としてもこうした企業の取組を支援していく必要がある。

## カ 育児終了後

仕事を継続しキャリアを重ねた女性については、今後のロールモデルとしてさらに活躍を続けていただきたい。一方で、育児を経てペースダウンしてしまい、意欲が低下したまま仕事を続けている女性が、持てる力を発揮することを支援する方策について検討する必要がある。

## キ 介護

今後は、高齢化が急速に進展し、介護をしつつ働き続ける人の増加が見込まれるため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備を進める必要がある。

### (2) ライフステージを問わない課題

一部の企業には採用から配置、育成等に依然として男女間に格差が残っており、性別分業意識が消えていない。

また、女性がキャリアを重ねていくためには、家庭においても男性も家事・育児を担う必要があり、そのための意識改革が必要であるとともに、家庭において家事・育児を担えないような長時間労働を是正して行く必要がある。

さらに、女性の側にも自身のライフプランを適宜見直し、キャリアの棚卸しを行う必要があり、このことへの支援も必要となってくる。

これらに加え、女性は男性と比較して、労働条件が劣る非正規に就業する割合が高いことから、企業には、女性活用の観点からも同一価値労働同一賃金等の取組を進めるなど、均等待遇の実現、就労環境の改善に向けた取組が必要となってくる。

## **女性の働きがいのある神奈川へ！**

～ 女性の働きがいを高める取組 ～

### (1) 労働法制の周知、啓発

就職前の学生や生徒には、就労に関する意識を醸成するためにも、労働法制についての基礎的な知識を取得してもらう必要がある。

女性が仕事を継続できない理由の一つとして、男女雇用機会均等法が遵守されず、結婚、妊娠、出産などを機会に退職を促されることが依然として続いていることが挙げられる。管理監督者や人事労務担当者が法の趣旨を正しく理解していないこともあるため、企業へも労働法制の周知、啓発を積極的に行う必要がある。

現在も県は労働教育の一環として労働大学講座、中期労働講座、短期労働講座などを実施しているほか、出前講座として大学、専門学校、高等学校に出向き基本的な労働法の知識を身に付けることが出来るよう取り組んでいるほか、啓発資料を作成し、中小企業を中心に企業訪問事業の実施などを行っている。

今後は、女性の活躍や多様な働き方についても労使を含めた県民への周知、啓発に更に取り組んでいく必要がある。

### 県が取り組むべき施策の例

#### (就学期への取組)

- ・現在県では、大学生、高校生及び専門学校生へ出前労働講座を実施しているが、中学生も含め労働法制の基礎を学ぶ機会をさらに多く確保することができないか検討が必要である。

#### (就職期への取組)

- ・若年者の非正規雇用が増えており、若者の使い捨てなど、過酷な労働条件で働かざるを得ないケースなどが社会問題化していることから、男性を含め、若年の労働者や学生への労働法制の知識が取得できるよ

うな事業に取り組む必要がある。したがって、労働講座やセミナーの開催など、これまでの取組を引き続き実施して行く必要がある。

(結婚・出産・育児期への取組)

- ・妊娠・出産を理由に、自身の意に反した離職を迫られるなど、不利益を被ることがないように、企業や労働者に正しい労働法制についての知識の普及・啓発を図る必要があり、特にいわゆる「マタハラ」、「パタハラ」など新しいハラスメントについて啓発する取組を強化する必要がある。
- ・長時間労働を当然とする働き方を見直し、仕事と家庭生活を望む形でバランスできるよう、ワーク・ライフ・バランスを進めるため、いわゆるパパママセミナーや企業の管理職向けの交流会などの開催により、広く啓発する取組を行う必要がある。

(育児の終了後等の再就職期への取組)

- ・自らの持つ資格や経験を活かして再就職ができるよう、マッチング等の仕組みづくり等の検討が必要である。

(2) 女性が活躍するためのヒントの提供などの情報発信

管理職に就く女性は増えているものの、依然として全体に占める割合は低く、いわゆるグラスシーリング<sup>7</sup>は未だ存続している。一方で、女性の活躍と企業業績には相関関係があり、その要因は、男女を問わず社員を上手に使って利益を上げるような働き方、企業風土、文化にあるといわれている。また、企業としても優秀な人材の確保のため、女性が働きやすい職場環境を構築することが必要である。

したがって、県内企業の活力を高めていくためにも、現に女性が活躍している企業の取組みを広く周知し、企業ごとに自社にあった方法を選択できるように県内の企業等の先進的な取組を積極的に発信していく必要がある。

県が取り組むべき施策の例

(ライフステージを問わない取組)

- ・ワーク・ライフ・バランスや両立支援のために現在実施しているキャリアカウンセリングやキャリア形成セミナーなどの施策に引き続き取り組んでいく必要がある。



- ・女性の活躍の推進に取り組んでいる企業の取組を紹介し、相談に応じ助言を行うなど普及啓発を図る。
- ・「神奈川なでしこブランド事業」など企業等で働く女性の活躍を応援する事業を継続して実施する必要がある。
- ・女性の起業支援について、引き続き取り組んでいく必要がある。
- ・知事による「有給休暇の取得促進宣言」「育児休業取得促進宣言」等の発信により、神奈川県庁がロールモデルとなり、長時間労働の解消や育児休業の取得率の向上など、働き方の見直しや女性の働きやすい職場づくりを支援していく必要がある。

### (3) 女性の活躍に取り組む企業への受注機会の増への取組の検討

女性の活躍推進法案にも掲げられているとおり、女性の活躍の推進に取り組んでいる事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策の実施に努める必要がある。

#### 県が取り組むべき施策の例

(ライフステージを問わない取組)

- ・女性の活躍推進に取り組む企業に対し、県の行う事業への受注機会が増えるための取組などを検討する必要がある。

### **女性が働きやすい神奈川へ！**

～ 働きやすい環境を整えるための取組 ～

#### (1) 女性が就業を継続しやすくするための取組

本県は、子育て中の女性の就業率が全国一低いことから、子供を持ちながら働くことを希望する女性が継続して仕事に就ける、再就職ができる環境づくりや女性の多様なニーズに対応する取組を進める必要がある。

また、企業等が、女性が働き続けることができる環境を作っていくための支援も必要である。

#### 県が取り組むべき施策の例

(育児の終了後、介護期への取組)

- ・自らの持つ資格や経験を活かして再就職ができるよう、マッチング等の仕組みづくり等の検討が必要である。(再掲)
- ・介護に携わりながら働き続けることができるような働き方への支援が

必要である。

(ライフステージを問わない取組)

- ・ワーク・ライフ・バランスや両立支援のために現在実施しているキャリアカウンセリングやキャリア形成セミナーなどの施策に引き続き取り組んでいく必要がある。(再掲)
- ・女性の就業支援を行うために、横浜S Tビルで行っているハローワークと連携したワンストップサービスに引き続き取り組んでいく必要がある。さらに、この就業支援の際に保育施設等の情報提供について検討をしていく必要がある。
- ・在宅勤務、テレワーク等多様な働き方をしている女性を支援する施策の検討を進める必要がある。

(2) 労働法制の周知、啓発(再掲)

「女性の働きがい高める取組」の「労働法制の周知、啓発」で掲げた施策への取組が必要となる。

(3) 男性の働き方、家庭生活の充実についての積極的な情報発信

本県の未就労の女性の就労意欲は全国平均に比べ高くなっており、働くことを希望している女性が多く、また、現に求職している女性を含め、パート・アルバイトでの就職の希望が高い。

国では平成26年7月に多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会の報告書を取りまとめており、今後、いわゆる限定正社員制度への取り組みを始める企業が増えることも考えられる。

また、女性の働き方に留まらず、男性の働き方、家庭生活の充実についても情報を発信していく必要がある。

県が取り組むべき施策の例

「女性の働きがい高める取組」の「女性が活躍するためのヒントの提供などの情報発信」で掲げた取組に加え、次の取組が必要と考えられる。

(ライフステージを問わない取組)

- ・イクメン、イクボスの育成等、男性を含めた働き方や家事分担などの家庭生活の見直しのために、セミナーや企業の管理職向けの交流会の開催等啓発を行う取組が必要である。

#### (4) 労働相談体制の充実・強化

労働法制の周知、啓発にも通じるが、県はこれまでも労働相談に取り組み、ここ数年、年間1万件を超える相談を受けている。相談の内容では近年ハラスメントを含む職場の人間関係に関する相談が増加しており、労働環境の改善に取り組んでいく必要がある。

##### 県が取り組むべき施策の例

###### (ライフステージを問わない取組)

- ・現在、マザーズハローワーク横浜内で実施している「女性労働相談」について、実施回数の増加や、他地域での開催など、相談機会の拡充を図るべきである。
- ・中小企業を中心に企業訪問を行うなど労働環境を改善するための事業に取り組んでいるが、こうした取組の充実を図るべきである。

## 参考

<平成 25 年 第 2 回審議会 平成 25 年 12 月 26 日>

法政大学キャリアデザイン学部の武石教授の講演の概要

- ・日本のジェンダーギャップ指数は世界で 105 位
- ・企業戦略としてダイバーシティに取り組んで行く必要がある。
- ・女性の活躍を推進するためには「働きがい」と「働きやすさ」の二つの視点が必要。現状の施策はワーク・ライフ・バランスに偏っている。

働きがい：機会均等、女性がチャンスを与えられて、チャンスを生かしてキャリアを形成していく

働きやすさ：両立支援策、ワーク・ライフ・バランス

<平成 25 年度第 3 回審議会 平成 26 年 3 月 26 日>

横浜銀行の取組の概要

女性行員バリューアッププログラム

- ・女性行員の能力を最大限に引き出すとともに、仕事と家庭を両立できる環境を作る

キャリア開発支援

就業継続の支援

- ・今後の取組の方向性

キャリア開発の継続

組織の風土、意識改革

制度、推進体制の整備

<平成 26 年度第 1 回審議会 平成 26 年 7 月 31 日>

社会福祉法人たすけあいゆいの濱田静江理事長からご講演をいただいた。

濱田理事長から次のような話があった。

- ・社会福祉法人設立の際は、行政の手助けが必要
- ・女性がいきいきと働ける社会の実現は、男性の応援が必要
- ・女性が仕事をしながら、たくさんの子供が産めるような社会の実現には、しっかりとした制度の構築が必要
- ・男性には気づきにくい、女性だからこそ分かることもあるので、女性の意見がこれからの社会を良くしていく。

<平成 26 年第 2 回審議会 平成 26 年 11 月 28 日>

一橋大学大学院社会学研究科 西野准教授の講演の概要

- ・労働力人口の減少から経済を悪化させないためには、女性を含めたいわゆるダイバーシティマネジメントが必要。
- ・女性活用やワーク・ライフ・バランスは福利厚生ではなく、企業業績を上げるための戦略的取組と位置づけるべき。
- ・神奈川県の特徴を踏まえた支援策を検討するべき。

#### 【千葉県流山市の取組】

平成 26 年度第 2 回の審議会において、当審議会の西野委員より、千葉県流山市の取組みの紹介があった

千葉県流山市では、市の魅力ある情報を発信することにより、子育て中の共働きファミリーの定住化を促進する活動を行っている。

流山市は、全国初の「マーケティング課」を設置し、30 代共働き世代をターゲットに絞ってマーケティングを行うなど、新たな発想によるプロモーション活動を行い、「父になるなら流山市」「母になるなら流山市」といった斬新なポスターの作成などにより、働き盛りの 30 代を中心に着実に人口を伸ばしている。

#### 【ダグラス・有沢の法則】

世帯主の収入が高いほど、配偶者が職を持たないという法則。世帯主の収入と配偶者の就業率の間には負の相関関係があることを明らかにした。

1930 年代にアメリカの経済学者、ポール・ダグラスが発見し、日本の経済学者、有沢広巳が日本経済において実証した。

平成 26 年度第 2 回の審議会において、当審議会の西野委員から「ダグラス・有沢の法則」が紹介され、

- ・アメリカでは、この法則に当てはまっていたが、1980 年代頃より、高学歴、高収入の夫婦が増加してきたことから当てはまらなくなっている。
- ・日本では、まだこの法則が一部当てはまるが、これは日本型給与システムが影響している。今後は変化していくのではないかと指摘をいただいた。

## 用語の解説

### P17 \*1 マタニティハラスメント

妊娠・出産に伴う労働制限・就業制限・産前産後休業・育児休業によって業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行い、退職を促す行為のことを指す。

### P17 \*2 パタニティハラスメント

パタニティーは英語で“父性”を意味し、男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を、職場の上司や同僚などが侵害する言動におよぶことをいいます。男性社員が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務やフレックス勤務を活用したりすることへの妨害、ハラスメント行為を指す。

### P22 \*3 イクメン

育児を積極的に率先して行う男性、育児を楽しんで行う男性を意味する。

男性が育児休業基本給付金といった制度を利用し、育児休暇をとって積極的に育児を行う男性が増え、こういった男性を賛美する言葉として出来たのがイクメンである。ただし、休暇をとって育児をしたい男性は多いものの、収入（給与）が下がる、会社の評価が低くなるといった理由から、イクメンの数は少ないといわれている。

### P22 \*4 イクボス

イクボスとは、男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司のことで、子育てに積極的に関わる男性をイクメンと呼ぶのに倣い、そのイクメンを職場で支援するために、部下の育児休業取得を促すなど、仕事と育児を両立しやすい環境の整備に努めるリーダーをイクボスと呼ぶ。

P24 \*5 統計的差別

過去の統計に基づき、企業は個々の労働者の能力を完全に見抜くことができなくとも、平均的な傾向はつかむことができる。

性別や学歴などは、容易に得られる情報であり、これらの属性間で入社後の実績に違いがあることが統計によって示されるなら、企業はそれをシグナルとして判断を下す。

- ・性別によって男女の勤続年数に違いが見られる場合、企業は男性に対して採用しようとする傾向があるし、人的投資を積極的に行うインセンティブを持つ。
- ・採用に際して、A大学とB大学の出身者のどちらかを決める場合、出身者個人の能力はわからないが、過去にA大学生徒全体を平均した能力水準がB大学よりも高いと判断されれば、企業はその傾向に基づきA大学の出身者の採用を決める傾向が強くなる。

P25 \*6 マミートラック

子どもを持つ女性の働き方の一つで、仕事と子育ての両立はできるものの、昇進・昇格とは縁遠いキャリアコースのこと。職場の男女均等支援や仕事と育児の両立支援が十分でない場合、補助的な職種や分野で、時短勤務を利用して働くようなキャリアを選ばざるを得なくなり、コースが制限されてしまうことなど。

P27 \*7 グラスシーリング

組織内で昇進対象となる能力ある者が、性別や人種を理由に低い地位に甘んじることを余儀なくされる状態をいい、昇進・昇格が見えない天井によって阻まれているという比喩表現である。女性の組織内での昇進・昇格が阻まれる状態に対して使われることが多い。

## 神奈川県労働審議会委員名簿

	氏名	役職	備考
学識経験者委員	高田 一夫	一橋大学大学院社会学研究科名誉教授	
	内藤 恵	慶應義塾大学法学部教授	
	西野 史子	一橋大学大学院社会学研究科准教授	
	松本 清	神奈川県議会議員	
	守屋 てるひこ	神奈川県議会議員	平成26年5月31日まで
	山口 貴裕	神奈川県議会議員	平成26年6月1日から
労働者代表委員	五十嵐 努	基幹労連神奈川県本部委員長	平成26年10月24日まで
	大橋 由紀子	神奈川県教職員組合執行委員	
	黒沢 一夫	自治労神奈川県本部労働研究センター理事	
	佐藤 進	日産自動車労働組合専従役員	平成26年3月6日から
	高橋 洋子	NTT労働組合神奈川総支部特別執行委員	平成26年3月5日まで
	中島 康元	基幹労連神奈川県本部委員長	平成26年11月12日から
	山田 浩文	神奈川県労働組合総連合副議長	
	吉坂 義正	自動車総連神奈川地方協議会議長	
使用者代表委員	秋山 桂子	山陽印刷(株)代表取締役社長	
	石部 裕通	(一社)神奈川県経営者協会専務理事	
	大野 清一	東宝タクシー(株)代表取締役	
	高本 真樹	(株)日立製作所 情報・通信システム社ITプラットフォーム事業本部ITプラットフォーム総務部長	
	松村 俊幸	松村(株)代表取締役社長	
	吉水 啓子	(株)むげん代表取締役	



## 審議経過

審議会	開催日	内容
平成25年度第1回	平成25年8月1日	委員委嘱 諮問 意見交換
平成25年度第2回	平成25年12月26日	講演：女性の活躍推進と多様な働き方について 講師：法政大学キャリアデザイン学部 教授 武石恵美子氏 意見交換
平成25年度第3回	平成26年3月26日	講演：横浜銀行女性行員バリューアッププログラムについて 講師：株式会社横浜銀行人財部 意見交換
平成26年度第1回	平成26年7月31日	講演：育児や介護などライフステージに応じた多様な働き方について 講師：社会福祉法人たすけあいゆい 理事長 濱田静江氏 意見交換
平成26年度第2回	平成26年11月28日	講演：女性の活躍と多様な働き方 講師：一橋大学大学院社会学研究科 准教授 西野史子氏 神奈川県労働審議会報告書骨子案について意見交換
平成26年度第3回	平成27年2月3日	神奈川県労働審議会報告書案について 意見交換