

「経済活性化に寄与する女性の活躍促進方策」について（意見照会）

内閣府男女共同参画局

意見紹介趣旨

- ◆男女共同参画推進連携会議では今年度「国際的に連携した女性のエンパワーメント促進」チームを設置し、女性の経済分野への一層の参画を推進するための活動を行っていくことになった。
- ◆政府においても「関係閣僚会議」を開催し、取り組むべき重点課題の整理・工程表策定を行う予定。
- ◆両者の検討を開始する前に連携会議団体推薦議員から知恵を集結し、経済活性化に寄与する女性の活躍促進方策のアイデアをアンケートにて尋ねたもの。

「経済活性化に寄与する女性の活躍促進方策」について（意見照会）回答

2012年5月30日

団体名 / 中小企業家同友会全国協議会 女性部連絡会（代表・糸数久美子）

(1) 経済分野における女性の活躍促進を阻害する要因として、考えられる主なものをお教えてください。  
(国や公的機関の規制・制度、企業等の構造・仕組み、個人レベルの慣習等、できるだけ具体的にお教えてください)

・女性経営者の起業支援、経営支援の仕組みの不足

制度があったとしても、どの制度が自社にとって最適なものなのか、またどのような分野で活用可能なのかなど、有効活用するための知識やノウハウを得る機会が少なく、有効に活用されていない。

・女性の経済分野活躍促進における具体的数値目標に対する実行力に欠ける

日本政府における女性経営者に対する調達目標はなく、またポジティブアクションに関する数値目標に関して横断的な働きかけや具体的数値目標が徹底されていないため、達成意欲が不十分で促進に結びついていない。

・資金調達が困難

女性が融資を受ける際に、担保となりうる資産が配偶者名義であることなどもあり、配偶者等複数の連帯保証が求められるなど、資金調達が厳しい環境にある。制度があっても知らされないため、少額での融資でさえ受けられずサラ金などに依存するなどの実態もある。

・起業に関する登記などのコスト高

資金調達が困難な女性にとって登記などにかかる費用負担が大きく、起業すること自体ハードルが高くなっている。

・女性の間でも活躍可能な環境の格差が激しい

経済分野で活躍する女性が増えてきており、以前と比べればロールモデルも探しやすい環境にはなっているが、環境が整っている人とそうでない人の格差が激しく、さまざまな立場、環境下での活躍促進のための環境づくりが急務。

・病児保育所、土日保育対応など、保育サポート等の育児支援が不十分

「育児の中心は女性」という固定化した概念を背景に、経済分野で女性が活躍する場合、平日の日中のみの保育サポートでは業務に対応しきれず、保育所での保育に加えて時間外対応や病気の時に備え

た複数のベビーシッター登録などの二重三重の体制で育児に臨んでいる現状がある。とりわけ病児保育の不足に関しては、女性が経済活動を継続する上での大きな阻害要因となっている。

- ・ **ワークライフバランスを推進する風土が育っていない**

家事、育児、介護や看護に関する制度が企業に整備されていたとしても、利用しづらい雰囲気や利用していない人の理解不足で社内全体のモチベーションが下がるなど、ワークライフバランス推進の意義などの理解が広がっていない。利用する立場の人が職場と家庭・子どもとの関係で悩んでいる現状がある。

- ・ **経済的な責任は男性、家庭責任は主に女性が担うという男性・女性の役割意識が根強い**

日本の慣習による男女の役割意識が払拭されず、労働時間が長く、突発的な私的時間が取りづらい日本の労働モデルは家庭責任を持たない男性主体で維持されてきた。そのため、柔軟な対応が要求される家庭責任を担っている女性が主体的に経済的責任を担うことが困難となっている。

- ・ **日本の労働モデルは男性主体、女性は二次的・補助的という認識が定着している**

女性の業務自体が二次的・補助的なものが多く、能力を発揮する機会が少なくなる傾向がある。

- ・ **女性のキャリアと賃金格差**

女性の業務が二次的・補助的なものが多いため、指導的地位にある女性の割合は国際的に見ても低く、賃金格差も大きい。

また、男性の給与所得が高くなるほど配偶者控除適用割合が高く、女性が家庭での無償労働に従事する割合が高くなるなど、性役割が固定化する矛盾した現状もある。(内閣府 男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済 ワーキング・グループ(第8回)提出資料より)

- ・ **政策策定及び意思決定の地位に女性の参加が少ない**

政策策定及び意思決定の場に女性が参加する機会が少ないため、女性の視点やニーズ、懸念、見解が正しくかつ適切に考慮されず、女性の経済分野での活躍が進まない遠因となっている。

- ・ **女性の生涯を通じたキャリア教育を受ける機会の不足**

教育においては、家事労働などの技術的な学校教育は進んでいるが、生涯を通じたキャリア形成や女性が指導的地位につくことに関する学習の選択肢が少ない。現在、家事や育児、介護などとの両立をしている現役世代の20代後半から50代の女性に対する学習機会を増やし意識を高める必要がある。

- ・ **女性が経済分野で活躍することに対する自信と勇気に欠けている**

女性自身の中でも一部の積極的な女性が活躍しているだけ、という認識を持っている現状がある。あらゆる立場の女性に活躍の場を与えるとともに、そのような場があるという自信と勇気を持てる機会を積極的に設ける必要がある。

**(2) 女性の活躍促進に資する諸取組の中で、経済活性化につながる政府が取組むべき有効な取組として、どのようなものがあるか考えられる主な方策をお教えてください。**

- ・ **女性経営者の起業支援、経営支援のワンストップサービスの仕組みを全国に**

生活者の視点で地域密着・生活密着型の新事業を創造する可能性を持つ女性に関して、アメリカではワンストップサービスとして、「女性ビジネスセンター」WBCを全米108カ所に置き、コンサルティングや経営支援を提供している。これらは女性だけが利用しているわけではなく、約3割の利用者が

男性である。日本でもこのような起業支援、経営支援の仕組みが求められている。

- ・ **政府調達目標の一定部分（5%）を女性経営者の企業に**

アメリカでは連邦中小企業庁（SBA）のもと、連邦政府調達目標値として、「民間調達」（年間5000億ドル）の23%を中小企業、マイノリティ5%、女性経営者5%、退役軍人3%、低所得地域企業3%（いずれも元請契約金額）として目標設定しており、この達成のために24省庁に働きかけている。

日本政府でも、女性経営者への同程度の調達目標を設けて、すべての省庁に横断的に働きかけをしていただきたい。このような政策を通じて、アメリカでは1970年5%程度だった女性経営者が、2008年には33%となっている。

- ・ **登記など手続きを低コストで完了できるサービスを**

登記の手続きそのものにも費用がかかり、専門家に依頼すれば総額で数十万円を超える場合もあるため、手続きを簡便にするとともに自分で手続きできるようなサポート、相談窓口を設けるなどの支援が必要。

- ・ **税務・申告のサポート**

起業したばかりの経営者は、税務や財務管理などに不慣れな場合も多い。それらをサポートする仕組みが必要。

- ・ **利用しやすいオフィスの提供**

起業しやすい環境をつくるには、利用しやすいオフィスが必要である。特殊な施設を新規につくることではなく、公的な空き施設等の利用がしやすい環境をつくるなどが望まれる。

- ・ **円滑なる資金調達のサポート ～低金利・無担保無保証人融資**

女性が起業しやすい環境をつくるには、丁寧な資金調達のサポートとともに、低金利・無担保無保証人での融資が望まれる。

- ・ **自治体発信の広告宣伝 ～国や自治体のホームページで女性企業家を連載など**

女性企業家を広報することで、女性が企業家をめざすことを奨励するとともに、女性も男性と同様に積極的な経営をしていることを周知させるために広報する。

- ・ **中小企業1社では維持できない企業内保育所を複数の企業がタイアップして設置する際の助成制度を使いやすく**

1社では保育を必要とする社員の数は少なくとも、地域の複数の会社が共同で運営する保育所があれば、会社近くに預けられる環境ができ、女性経営者や女性社員は安心して働ける。「事業内保育施設設置・運営等助成金」制度はあるが、複数の会社での共同では使えない。これらを支援する使いやすい助成制度が望まれる。

- ・ **育児支援や介護支援、ワークライフバランスを推進する会社への助成制度**

社員がモチベーションをあげて自らの能力を発揮する環境をつくるには、ワークライフバランスを推進して、多様な生き方を認め合い、多様な働き方に柔軟に対応した制度を整えることが必要不可欠である。人生の各段階に応じて、充実した家庭生活や地域生活を送れるよう、ワークライフバランスを推進している企業に対して、使いやすく分かりやすい助成制度が望まれる。

- ・ **保育サポートサービスの充実、特に病児保育所の充実、土日の保育所開設**

女性経営者や女性社員がサービス業の場合、土日が繁忙となるため、土日の保育が不可欠である。さらに病児保育、延長保育が同一施設で受けられることが望まれる。

- **社会全体でワークライフバランスを推進する気運を高める**

ワークライフバランスを推進する制度が整備されたとしても、それを利用する人や周囲の人の理解がなければ、真の推進には至らない。社会的認知度を高め、女性の活躍を福祉や男女平等論でなく、経済再生論として取り組むべきという気運を高めていくことが強く求められている。

- **ジェンダー平等の推進を含む人権教育**

教育基本法改正からジェンダー平等の推進に言及した第5条（男女共学）「男女は互いに敬重し、協力し合わなければならないものであって、教育上男女の共学は認められなければならない。」が削除されている。「ジェンダー平等の推進」を含む人権教育なくして女性差別撤廃条約の完全実施に希望は持てない。

教育においては、女性が指導的地位につくことに関する学習をキャリア教育などに位置づける必要がある。

- **女性のキャリアと賃金格差**

あらゆる分野で、指導的地位の女性の割合を2020年までに30%にするという目標の早期実現をめざすための具体的かつ暫定的措置が必要である。

組織のリーダーの役割、会社なら社長などのトップ層がこれを理解して進めるための支援が必要とされる。

- **なぜ、指導的地位に女性が必要なのか理解する機会を広げる**

意志決定の場に女性が増えればよいというだけでなく、そのような場にいる女性たちがどのように違うのか、なぜ違うのか、なぜその場にいる必要があるのか、これらの理解を深める広報及び学習の場が教育課程に必要である。

また、目標値を設けて、積極的な女性を指導的地位につけることで、女性にもそのような活躍の場があるという自信を持たせる必要がある。