

「アベノミクスからウーマノミクスへ：働く女性と日本の経済復興」
ブルッキングス研究所 2013年9月25日

基調講演（和訳仮訳）
厚生労働事務次官 村木厚子

【イントロダクション】

- ・ブルッキングス研究所でお話する機会を頂き光栄です。
- ・今日は、安倍政権が女性の活躍推進についてどう取り組もうとしているか、これがいかに重要なことであるかについてお話したいと思います。
- ・本題に入る前に、少し自己紹介させてください。
- ・7月に安倍政権の下、厚生労働事務次官に就任しました。女性事務次官は16年ぶり2人目のことです。
このような職に内示を受けたことは光栄なことでした。もちろん、あまりに重い責任に躊躇し、お受けする前に真剣に考えなければなりません。ただ、私は日ごろから後輩の若い女性たちに、新たな成長の機会、より責任のある仕事を与えられたらいつでも引き受けなさい、とアドバイスしてきました。ですから、ここで自分がひるんではいけないと思ったのです。これまでそのようにして私は新しい仕事に挑戦してきました。
- ・私は、日本の四国地方にある高知という小さな都市で生まれて、地元の大学を卒業しました。まじめな女子学生でした。私の夢は堅実で、ずっと働いて、自分のことは自分で養いたいという、ごくシンプルなものでした。
- ・男女雇用機会均等法（注：正式名称は「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」）すらなかった当時、大学を出た女子学生を幹部候補として雇う民間企業はほとんどなく、男女差別が少ない国家公務員になるために首都東京に来ました。
友人も、親戚もない東京で一人で仕事をするという環境が、私を積極的にしたと思います。
- ・1978年、私が就職した労働省（現厚生労働省）は、女性の数は少なかったですが、それでも他の省庁に比べれば女性の登用について「まし」な役所で、面倒見のよい先輩がいて、常に私をサポートしてくれました。

- ・ 日本は主要国と比べると女性の活躍という面で遅れた国と評価されています。そのことを否定するつもりはありませんが、私自身の経験から、また、職業人生の多くを女性雇用の推進に携わってきた立場から、日本は大きな進歩を遂げたと自信を持って言うことができます。同時に、残されたたくさんの課題があるのも事実です。
- ・ 日本では少子高齢化により労働力人口が減少しています。これは深刻な問題で、真剣かつ断固とした対応が求められます。
- ・ 安倍総理をはじめ多くの人々が、日本が経済成長を持続するためには、現在、最も活かし切れていない資源のひとつ、すなわち女性の技能や才能、意欲をより十二分に発揮していただくことが不可欠と考えています。
つまり、少子高齢化は、女性の活躍推進にとって好機と言えます。
- ・ 安倍政権の経済政策、いわゆるアベノミクスの第一の矢「大胆な金融政策」、第二の矢「機動的な財政政策」が実行に移され、第三の矢「成長戦略」として「日本再興戦略」もとりまとめられましたが、「女性が輝く国」をつくるのが成長戦略の中核に位置づけられています。

【日本女性の現状】

- ・ 日本女性の現状を簡単にお話しましょう。

〈スライド1〉

- ・ 日本の HDI（人間開発指数）は 187 カ国中 10 位と高い、つまり、平均寿命が長く就学率も高いです。それにもかかわらず、GGI（ジェンダーギャップ指数）が 135 カ国中 101 位と非常に低くなっています。これは、日本の女性は、高学歴であるが、活躍の場を与えられていないということを示しています。

〈スライド2〉

- ・ 女性の年齢階級別労働力率ですが、薄い青はスウェーデン、濃い青は韓国、ピンクはフランス、茶色はアメリカ、赤が日本です。
2001 年のデータである赤の点線と最近のデータである赤の実線とを比較してみると、明確な変化が読み取れます。それは、いまだに M 字型カーブを描いてはいるけれども、解消に向かっている、ということです。
M 字型カーブというのは、結婚あるいは出産を理由に一度辞め、子供が成長し手がかからなくなると労働市場に戻ってくる人が多いことを意味しています。

〈スライド3〉

- ・ OECD 加盟国の女性就業率と合計特殊出生率の関係を見ると、北欧諸国やフランス、アメリカは、女性の就業率も合計特殊出生率も高いです。反対に両方とも低い国もあります。日本がこれからどちらを目指したいかは明らかでしょう。

〈スライド4〉

- ・ 指導的地位に占める女性の割合については、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度」になることを安倍政権は目指しています。現状をみると、例えば、国家公務員では、本省課室長相当職以上の女性比率は2.6%に過ぎません。
- ・ このような現状を踏まえると、女性が働き続けられるように、そして、より高い役職にも就けるようにすることが必要です。このため、女性の活躍を推進することが「成長戦略」の鍵となっています。

【女性の活躍推進策】

- ・ 日本では女性の活躍推進のために様々な取り組みがなされていますが、まず第1に、安部総理から経済界へ「全上場企業における積極的な役員・管理職への女性登用、まずは役員に一人は女性を登用」を要請しました。
これに対して、多数の企業から構成される主要経済3団体から前向きな回答が示されています。
- ・ 事務次官に就任して、経団連トップである米倉会長に就任のご挨拶に伺ったところ、まず女性の役員登用が話題となりました。これは今までにはなかったことです。
- ・ 女性登用について株主総会で質問がなされる状況が生まれ、新たに計画的な女性登用の目標を定める企業も出てきています。厚生労働省では現在、個別企業に女性の活躍推進を働きかけ、安倍総理発言へのフォローアップを行っています。
- ・ 明らかに安倍総理の政策の効果は大きく、目標達成のために大変リーダーシップを発揮しておられます。
- ・ 2番目に、必要な人に保育所が確保されることが重要です。
日本では所得に関わりなく質の高い保育を受けることができ、現在でも

200万人を超える児童が認可保育所を利用しています。私自身、質の高い保育のおかげで、出産後も働き続けてこられたのです。

- ・ 私のように、子どもを預けて職場復帰したいという女性は多くいます。しかしながら、現在、日本では「待機児童問題」、すなわち、保育需要が保育サービスの供給量を上回る問題が深刻化し、それが女性の活躍や社会進出の妨げとなっていると言われていています。保育需要はまだ増えると予想されますが、この問題に対する対策についても、安倍総理は「成長戦略」のカギとして位置づけています。

安倍政権は、待機児童をゼロにすることを目標にし、このために、保育サービスの供給量を今後2年間で約20万人分、保育ニーズのピークを迎える2017年度末までに潜在的な保育ニーズを含め約40万人分新たに確保することとしています。これにより、スウェーデン、フランス並みの保育利用率に相当する保育の受け皿が整うこととなります。

- ・ この実現のためには大きな財源が必要です。日本は、社会保障の充実・安定のための安定財源確保と財政健全化の同時達成を目指しています。その中で、消費税を医療・年金・介護という高齢者向け支援だけでなく、少子化対策にも配分するという大きな方向性を打ち出しています。私自身、そのための法律制定に担当局長として関与しました。

- ・ 3番目に、男性も子育てができる職場環境を作ることが必要です。

最近できた超党派のイクメン議連は、田村厚生労働大臣もメンバーになっています。育児休業を取得した知事を含む、知事の「子育て同盟」も登場しています。

- ・ 日本では、育児に積極的に参加する男性を「イクメン」と呼んでいます。「男性」と「育児」を組み合わせた新しい用語です。ちなみに、私の夫は元祖イクメンです。イクメンという言葉が登場するずっと以前から育児、洗濯、料理、何でもこなしてくれました。彼の作るパエリアとローストビーフは最高です。

- ・ 政府も制度的にこれを後押ししています。2009年の育児介護休業法（注：正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」）改正により、男女ともに育児休業や短時間勤務を取得しやすくなりました。

- ・ 仕事をしている人が安心して育児も楽しめるようにするためには、所得保障も重要です。育児休業中の所得保障は現在5割ですが、これを拡充することについて、田村厚生労働大臣から指示を受けて検討に着手しています。

- ・ 安倍総理は「成長戦略」で、育児休業を原則1年から3年に延長することについても言及しました。これについては、女性が3年間職場を離れることを安倍政権は推奨しているのではないかという危惧が示されました。これは、そういうことではありません。育児休業の延長は選択肢の一つに過ぎません。実際には、安倍総理と政府は、希望する男女が3年間、育児休業や短時間勤務が取れるように経済界に要請し、同時に、キャリアダウンが生じないように教育訓練の実施、保育の充実も政府の施策として積極的に行うというものです。

色々な家族観、価値観がある中で、どのような政策が適切かを、安倍総理は、多様な意見を聞いて柔軟に対応していかれるでしょう。女性も積極的に声を上げる必要があると思います。彼は女性ではないのですから。

- ・ 4番目に、健全なワークライフバランスが必要です。日本では男女雇用機会均等法や育児介護休業法など必要な法律が整備され、制度面では十分な状況に至っています。また、能力的には男女に差はありません。しかし、現実には育児や家事などの家庭責任の多くが女性にかかっており、かつ、正社員の労働時間が長いという状況にあるため、女性は正社員の仕事から身を引かざるを得ないことが多いのです。

その点を解決するためには、男女ともにワークライフバランスを推進する必要があります。日本では、政労使の三者がワークライフバランス憲章と行動指針を策定し、取組を推進しています。

- ・ ワークライフバランスは、取組の重要性は理解されても実現するのは簡単ではありません。私自身が自分の職業人生を振り返り、一番の敵は何だったかと聞かれれば、躊躇なく「職場の長時間労働」と答えるでしょう。アメリカでこの分野の効果的な方策があれば、是非学んで帰りたいと思います。

- ・ 最後に、女性も自らが望む限り働き続けることができ、能力と経験に基づいてキャリアアップできることが必要です。

- ・ OJTであれ資格取得であれ、努力してスキルを身につけ、レベルが一段上がると、見える景色が違い、得られる情報量が違います。これが仕事の醍醐味・・・達成感です。仕事を通じて女性も是非達成感・充実感を味わうチャンスをつかんでほしいと思います。

- ・ シェリル・サンドバーグ氏は近著「LEAN IN」の中で、「女性は自分のパフォーマンスを実際よりも過小評価しがち」と述べています。日本の女性も

例にもれず、「内なる障壁」があって、責任を伴う大きな仕事を回避しがちです。女性ももっと自信を持って前に出るべきであり、チャンスから逃げないでほしいと願わずにはられません。

- ・ 今日お話したような様々な施策が推進され、効果を発揮することにより、安倍総理の言う「女性が輝く日本」が実現することを確信しています。
- ・ 私自身は、自分の仕事を大変やりがいのあるものだと感じています。子育てがあるから楽な仕事を選ぶという選択はお勧めしません。やりがいがある仕事を選んでこそ、続けるエネルギーが湧いてきます。だからこそ、これからも後輩達に「大丈夫。昇進のオファーがあったら受けなさい」と励まし続けます。
- ・ 終わりに、一つお約束をしたいと思います。安倍総理のもとで政策に携わるスタッフとして、そして一人の働く母親として、女性のみならず男女ともに、仕事をして家庭を持つという、当たり前のことが普通に実現する社会を目指して尽力いたします。