

## 調査概要

---

### 1 本調査の目的

我が国では、2015年にいわゆる「女性活躍推進法」（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号））が成立し、6年が経過した。この間、女性をとりまく状況はどのように変化したのだろうか。総務省が発表した2019年6月の女性の就業者数は、初めて3,000万人を突破し<sup>1</sup>、2020年のいわゆる共働き世帯数は1,240万世帯と、専業主婦世帯571万世帯の2倍を超える<sup>2</sup>に至っている。女性が出産や育児で仕事を辞め、30代を中心に労働力率が下がる、いわゆる「M字カーブ」も徐々に解消してきた。

しかし、世界経済フォーラムが2021年に公表した「Global Gender Gap Report 2021」によると、世界各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）は、日本は156か国中120位で2015年の145か国中101位から大きく順位を落とし、主要7か国（G7）中最下位で、特に「経済（117位）」と「政治（147位）」の分野で、順位が低くなっている<sup>3</sup>。女性の政治参加割合の低さ、男女の賃金格差、女性管理職の少なさ、家庭における女性の負担（無償労働）の多さ、伝統的な社会の構造や風習などが男女格差の原因として挙げられる。特に「経済」の分野については、働く女性は増加してきたものの、女性の正規雇用比率が20代後半でピークを迎えた後、低下を続けるL字カーブという新たな課題が提起される<sup>4</sup>など、女性の働き方は依然としてフルタイムの正規雇用とパートタイムの非正規雇用に二極化しており、働き方の選択肢も少ない状況である。

政府は、2003年に「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%程度になるよう期待する」という目標を掲げたが、達成できず、女性管理職の割合は30%には到底及ばず、女性役員の比率はさらに低い。

一方、家事・育児関連時間をみると、総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」によれば、男性の家事・育児関連時間1時間23分に対し、女性は7時間34分と、女性の家事・育児の負担は依然大きく、女性の働き方の選択肢を狭める要因となっている。

特に神奈川県状況をみると、M字カーブの底の値、深さとも全国最下位となっており<sup>5</sup>、2020年度の民間事業所の女性管理職の割合ははまだ8.2%<sup>6</sup>と、女性の就業継続支援のみならずキャリアアップ支援も重要課題となっている。また、家庭における役割分担では、神奈川県「平成28年度県民ニーズ調査（課題調査）」において、育児や介護を必要とする子どもや親がいる人の場合、育児は約9割が「子の母親」が、介護は7割弱が「妻」が行っている

---

<sup>1</sup> 総務省統計局「労働力調査（基本集計）2019年（令和元年）6月分（速報）」

<sup>2</sup> 内閣府「令和2年版男女共同参画白書」

<sup>3</sup> World Economic Forum「Global Gender Gap Report 2021」

<sup>4</sup> 内閣府「選択する未来2.0中間報告」

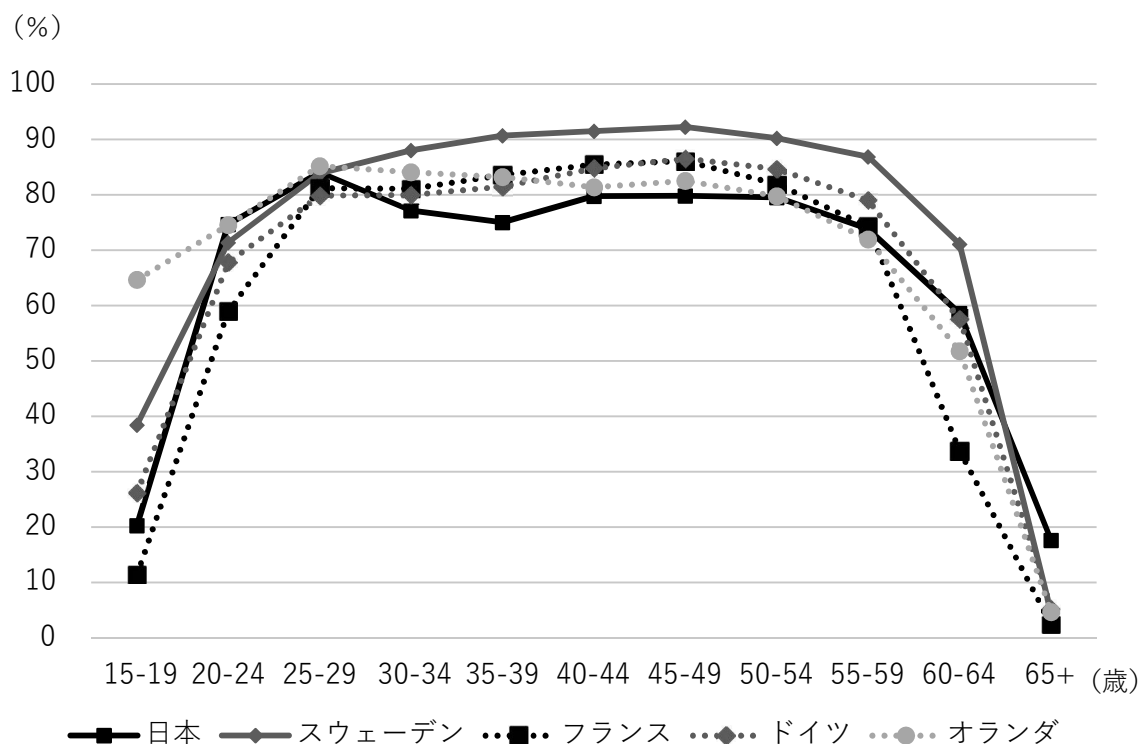
<sup>5</sup> 総務省統計局「平成27年国勢調査」

<sup>6</sup> 神奈川県立かながわ男女共同参画センター「令和2年度神奈川県男女共同参画推進条例に基づく届出結果概要」

と回答しており、こうした役割分担の偏りが女性の就業継続を困難にしている。

一方、本報告書で取り上げるヨーロッパ4か国（スウェーデン、フランス、ドイツ、オランダ）では、日本のように、子育て期にいったん離職し、子育てが一段落した40代で働き始める「M字カーブ」の傾向は見られない。参考図に示すとおり、日本を除く各国の年齢階級別労働力率は台形に近く、30代女性の労働力率も80%を超えており、女性がライフコースを通じて仕事を継続させていることが分かる。

参考図 女性の年齢階級別労働力率 各国比較 (2019)



(出典) ILOSTAT Database に基づきかなテラスが作成。

そこで、本報告書は、ヨーロッパ4か国の女性がキャリアを中断せず、キャリアアップするための国・自治体、企業の制度や取組事例を示すことにより、あらゆる分野における男女共同参画の課題についての県民の関心を高め、男女共同参画社会実現への一助とするものである。

## 2 本調査の手法等

第1章では、横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 教授 二神 枝保 氏に「日本および神奈川県における女性活躍推進の現状と課題」について、寄稿を依頼した。

第2章では、次の有識者の助言のもと、文献調査により、ヨーロッパ4か国における制度や取組事例を調査・整理した。

### 第1節スウェーデン

東海大学 文化社会学部 北欧学科 講師 浅井 亜希 氏

### 第2節フランス

上智大学 外国語学部 フランス語学科 准教授 牧 陽子 氏

### 第3節ドイツ

城西国際大学 国際人文学部 国際文化学科 教授 魚住 明代 氏

### 第4節オランダ

明治大学 商学部 専任講師 久保 隆光 氏

第3章では、日本と比較しながら、調査を行った4か国における特徴的な取組をとりまとめるとともに、本調査から得られた日本への示唆についてまとめた。また、執筆に当たっては、横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 教授 二神 枝保 氏に助言をいただいた。

## 3 調査項目

主な調査項目は以下のとおりである（各国の状況に応じて若干の違いがある）。

各国の女性—日本との比較の視点から

### 1 国や自治体の諸制度

#### (1) キャリアを中断せず働き続けるための取組

- ア 男女共同参画社会に向けた取組の歴史的変遷、ジェンダー平等施策等
- イ 現行育児休業制度概要
- ウ 両立・子育て支援関連施策
- エ 介護者支援
- オ 再就職支援

#### (2) キャリアアップするための取組

- ア キャリア形成
- イ 職業教育訓練、リカレント教育
- ウ 女性管理職・女性役員の割合

### 2 企業等の取組

## 4 調査期間

本報告書は、令和2、3年度中に収集したデータ・資料等に基づいている。

第1章の寄稿については、令和4年2月に原稿を収受した。

原稿の執筆・取りまとめは、令和2年8月から令和4年3月にかけて行った。

## 5 調査結果のポイント（日本との比較の視点から）

	日本	スウェーデン・フランス・ドイツ・オランダ
働き方の特徴	夫がフルタイム労働、妻がパートタイム労働で働く夫婦が多い。	日本と概ね同様である。 ※スウェーデンでは両親がともにフルタイムで働いている割合が高いが、1～5歳の子どもがいる女性は、子どもの数が多いほどパートタイム労働の割合が高くなっている。
パートタイム労働の概念	正規雇用 비해雇用が不安定であり、その他の労働条件も異なることが多い。 職業教育・訓練に関しても正規職員との格差がみられる。	日本とは異なり、フルタイムと比べ所定労働時間が短い労働契約の総称で、必ずしも雇用の不安定性を意味しない。ドイツでは、一般従業員・管理職にかかわらず、労働条件の本質に変化なく短時間パートタイムで働くことが可能なほか、オランダでは、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇が実現されており、スウェーデンにおいても、パートタイムからフルタイムへの転換は比較的容易である。
男女における賃金格差	男性と比べ 23.5%賃金格差がある(2018年)。女性の勤続年数が短いことや管理職が少ないことなどが影響していると考えられる。	日本と4か国の差は大きく、4か国で最も男女差があるドイツでも 15.3%となっており、男女差が最も少ないスウェーデンでは 7.1%となっている。
労働時間	一人当たり平均年間総実労働時間や長時間労働者の割合は、年々減少傾向にあるものの、4か国との差は大きい。	ほとんどの国で、定められた就業時間内で働き、残業はあまりせず、有給休暇もしっかり消化するという働き方が一般的となっている。フランスでは、雇用の創出を目的として、1998年ごろから週35時間労働制の導入が進められ、2002年からはすべての企業に適用されているが、これにより労働時間の短縮や柔軟化だけでなく、男性の家事・育児への参画促進といった効果も生まれている。

	日本	スウェーデン・フランス・ドイツ・オランダ
育児休業制度	<p>例外を除き休業期間中の就労は想定されない制度となっており、休暇取得の対象となる子の年齢上限は、原則として1歳となっている。</p> <p>※両親がともに育児休業を取得する場合は、育児休業取得期間が子が1歳2か月に達するまで延長される「パパ・ママ育休プラス」に加えて、2022年10月1日からは「産後パパ育休」が施行される。</p> <p>「産後パパ育休」においては、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能である。</p>	<p>いずれの国も「労働時間を短くする形で取得する」という選択も可能な制度となっており、休暇取得の対象となる子の年齢上限が日本より高くなっている。また、スウェーデンでは、休暇期間に両親間での譲渡ができない「割当期間」が設定されているほか、ドイツでは両親がともに取得することにより、手当の受給期間が延長される等、制度設計に男性の子育てへの参画を促進するための工夫がなされている。</p>
家事負担の軽減	<p>男性への分担の促進という観点から様々な取組が進められているが、家事代行サービス利用支援としての税制上の措置は講じられていない。</p>	<p>スウェーデン、フランスでは仕事と家庭の両立支援の一環として、家事代行サービスの利用に対し、税制上の優遇措置を受けられるようにすることにより、家事負担の軽減が図られている。</p>
意思決定の場への女性の参画	<p>政府は、2003年に「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%程度になるよう期待する」という目標を掲げたが、達成できず、女性管理職の割合は30%には到底及ばず、女性役員比率はさらに低い。</p>	<p>女性管理職比率や女性役員比率は日本に比べ、相対的に高いものとなっており、指導的地位における女性の割合を高めるための取組として、フランス、ドイツ、オランダでは、役員に占める女性割合を一定以上とすることを求めるクォータ制を導入している。</p>
キャリア開発	<p>従業員の人材開発は一つの企業内で長期的に行われる傾向にある。</p>	<p>職業学校で理論教育、企業で職場実習が産学連携で行われるドイツのデュアル・システムをはじめ、産学官で連携した様々な取組がなされている。また、従業員が自身のキャリアに向き合う機会が多く、従業員が個人主導でキャリア開発を行える環境づくりがなされている。</p>

