

II. 近年の政府・銀行界の主な取組み

わが国の女性活躍に関する取組みは、1986年に施行された男女雇用機会均等法が大きな転換点となっている。政府は、同法の施行以降、育児休業法の施行（その後、育児・介護休業法へ改正）、保育サービスの充実を中心とする子育て支援計画である「エンゼルプラン」の策定、「ワーク・ライフ・バランス憲章」の策定など、機会均等から両立支援、保育サービスの充実、さらには働き方改革へと、女性活躍に関する政策範囲を徐々に拡大させてきた。

現在、女性の活躍は成長戦略の中核に位置付けられており、働き方改革を中心に様々な施策が進められている。ここでは、1986年以降の政府の主な取組み、および近年の銀行界の主な取組みを概観する。

1. 政府の主な取組み

1986年の男女雇用機会均等法施行以降のわが国政府の女性活躍に関する主な取組みは、**図表 12**のとおりである。

図表 12：男女雇用機会均等法施行以降の女性活躍に関する政府の主な取組み

時期	取組み	機会均等	両立支援	保育所整備	働き方改革
1986年～1990年代	1986年 4月	男女雇用機会均等法施行	○		
	1992年 4月	育児休業法施行		○	
	1994年 12月	「エンゼルプラン」策定			○
	1999年 4月	育児・介護休業法施行		○	
2000年代	2002年 9月	「少子化対策プラスワン」策定		○	○
	2005年 4月	次世代育成支援対策推進法施行		○	
	2007年 12月	「ワーク・ライフ・バランス憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定			○
2010年代	2013年 4月	「待機児童解消加速化プラン」策定		○	
	2013年 6月	「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」閣議決定		○	○
	2015年 4月	子ども・子育て支援新制度開始			○
	2015年 12月	「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定	○	○	○
	2016年 4月	女性活躍推進法施行	○	○	
	2016年 5月	「女性活躍加速のための重点方針2016」決定			○
	2016年 6月	「ニッポン一億総活躍プラン」閣議決定			○
2016年 9月	「働き方改革実現会議」設置			○	

(1) 1986年～1990年代

1986年、それまでの勤労婦人福祉法を全面改正するかたちで男女雇用機会均等法が施行され、わが国で初めて、雇用の場における男女の均等待遇について幅広く規定する法律が誕生した。同法では、募集・採用、配置・昇進について、女性を男性と均等に扱う旨が努力義務として規定されたほか、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇について、女性に対する差別的取扱いの禁止が規定された。この男女雇用機会均等法は、1999年と2007年に改正法が施行され、上記の努力義務が禁止規定となったほか、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止などが盛り込まれた。さらに、2017年施行の改正法では、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設されている。

1990年代に入ると、政府は、1989年の合計特殊出生率(1人の女性が生涯に産む子供の数)が過去最低(当時)の1.57を記録したことを契機に、仕事と子育ての両立支援など、子供を産み育てやすい環境作りに向けての対策の検討を本格的に開始した¹⁷。

最初の具体的な計画は、1994年に策定された「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」(エンゼルプラン)である。このエンゼルプランは、子育てについて、夫婦や家庭だけの問題ではなく、国や地方公共団体、職場や地域社会を含む社会全体の問題として捉え、今後10年間に取り組むべき基本的な方向と、多様な保育サービスの充実等の重点施策が定められた。1999年には、新たに「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実行計画について」(新エンゼルプラン)として生まれ変わり、2000年度から4年間の計画として、保育サービスに限らず、雇用、母子保健・相談、教育等の幅広い事業が加えられている。

また、1992年には育児休業法が施行され、子供が1歳になるまで育児休業の取得が可能となった。同法は、1995年に育児・介護休業法に改正(介護部分の施行は1999年)された後も数次にわたり改正が行われており、育児休業期間の延長(必要と認められる場合は子供が1歳6か月になるまで)、子供の看護休暇の創設、3歳までの子供を持つ労働者に対する短時間勤務制度等の導入および当該労働者から請求された場合の所定外労働免除の義務化、「パパ・ママ育休プラス」¹⁸の創設、短期介護休暇制度の創設など、内容の充実化が図られている。

(2) 2000年代

2002年、「少子化対策プラスワン」が策定された。ここでは、子育てと仕事の両立支援が中心であった従前の少子化対策に加え、主な取組みとして、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代支援」、「子供の社会性の向上や自立の促進」の4つの柱が掲げられた。

また、「少子化対策プラスワン」において、特に「働き方の見直し」や「地域における子育て支援」を中心とする直ちに着手すべき課題については、立法措置を視野に入れて検討を行うとされたことを踏まえ、2005年に次世代育成支援対策推進法が施行された。同法は、国・地方公共団体・企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立のための行動計画の策定お

¹⁷ いわゆる「1.57ショック」。それまでは、「ひのえうま」に当たる1966年(昭和41年)の1.58が最低であった。

¹⁸ 父母ともに育児休業を取得する場合、子供が1歳2か月になるまで育児休業期間が延長される制度。

よび届出を義務付けるものであり¹⁹、一定の要件を満たす企業について、厚生労働大臣による認定制度（くるみん認定、プラチナくるみん認定）が創設されているほか、建物等の割増償却を受けられる税制上の措置が手当てされている²⁰。



2007年には、関係各省、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。この憲章等は、施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、2010年に新たな合意がなされており、例えば、行動指針では、国の取組みとして、長時間労働抑制および年次有給休暇の取得促進、長期的な視点による女性の人生設計支援、女性の就業継続支援と育児休業を取得しやすい環境整備・就業率向上、男性の子育てへの関わり支援・促進（「パパ・ママ育休プラス」の活用促進、学習機会提供等）、男性が子育てに関わるきっかけの提供、などが盛り込まれている。

(3) 2010年代

2013年、「待機児童解消加速化プラン」が策定された。待機児童の解消に向けた取組みとしては、2001年の「待機児童ゼロ作戦」、2008年の「新待機児童ゼロ作戦」、2010年の「待機児童解消『先取り』プロジェクト」等があるが、「待機児童解消加速化プラン」は、都市部を中心に深刻な問題となっている待機児童の早期解消を図るため、2013年度から2017年度末までの5年間で、新たに50万人分の保育の受け皿を確保するというものである²¹。

また、2013年に閣議決定された「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」では、アクションプランに多様な働き方の実現や女性の活躍推進等が盛り込まれた。中でも、女性の活躍は、同年に若者・女性活躍推進フォーラムが取りまとめた「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」²²を踏まえ、成長戦略の中核として位置付けられ、①女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等、②女性のライフステージに対応した活躍支援、③男女がともに仕事と子育て等を両立できる環境の整備、などを

¹⁹ 従業員100人以下の企業は努力義務。

²⁰ プラチナくるみん認定は2015年施行の改正法により新設された制度。なお、2016年12月末時点で、くるみん認定を受けた企業は2,634社、プラチナくるみん認定を受けた企業は108社となっている。

²¹ 目標値は当初40万人分であったが、2015年11月に一億総活躍国民会議が取りまとめた「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策－成長と分配の好循環の形成に向けて－」にもとづき、50万人分へ上積みされている。 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/>

²² 若者・女性活躍推進フォーラム「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/>

柱に施策を展開していくこととされた。

2014 年には、介護離職を未然に防ぐことを目的として、厚生労働省が、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進のためのシンボルマーク（トモニマーク）を決定している。

トモニマーク



2015 年には、「第 4 次男女共同参画基本計画」が閣議決定された。同計画では、管理職に占める女性割合、男性の育児休業取得率等について、具体的な成果目標が掲げられている（図表 13）。

図表 13 : 「第 4 次男女共同参画基本計画」に掲げられた主な成果目標

項目		現 状	成果目標（期限）
国家公務員	本省課室長相当職に占める女性の割合	3.5% (2015 年 7 月)	7% (2020 年度末)
	係長相当職（本省）に占める女性の割合	22.2% (2015 年 7 月)	30% (2020 年度末)
地方公務員	都道府県（市町村）の本庁課長相当職に占める女性の割合	8.5% (14.5%) (2015 年)	15% (20%) (2020 年度末)
	都道府県（市町村）の本庁係長相当職に占める女性の割合	20.5% (31.6%) (2015 年)	30% (35%) (2020 年度末)
民間企業	課長相当職に占める女性の割合	9.2% (2014 年)	15% (2020 年)
	係長相当職に占める女性の割合	16.2% (2014 年)	25% (2020 年)
25 歳から 44 歳までの女性の就業率		70.8% (2014 年)	77% (2020 年)
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合		男性：12.9% 女性：2.8% (2014 年)	5.0% (2020 年)
男性の育児休業取得率	国家公務員	3.1% (2014 年度)	13% (2020 年)
	地方公務員	1.5% (2013 年度)	13% (2020 年)
	民間企業	2.3% (2014 年度)	13% (2020 年)

また、同年には、子ども・子育て支援新制度が開始された。この制度は、2012 年に成立した子ども・子育て関連 3 法²³にもとづくものであり、認定こども園・幼稚園・保育所を通じた共通の給付の創設や、認定こども園制度の改善、地域の実情に応じた子ども・子育て支援などに係る取組みが行われている。

²³ 「子ども・子育て支援法」、「認定こども園法の一部改正」および「子ども・子育て支援法及び認定こども園法の一部改正法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」。

2016年には、女性活躍推進法が施行され、国・地方公共団体、労働者が301人以上の大企業は、①女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②その課題を解決するのに相応しい数値目標と取組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、③女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられることとなった²⁴。また、取組みの実施状況が優良な企業について、厚生労働大臣による認定制度（えるぼし認定）が創設されているほか、公共調達において有利になる（加点評価を受けることができる）仕組みが導入されている²⁵。

女性活躍推進法にもとづく認定マーク「えるぼし」（3段階目が最上位）



また、同年には、「女性活躍加速のための重点方針2016」が決定された。この重点方針は、毎年6月を目途に決定し、各府省の概算要求に反映を図っていくものとされており、2016年の重点方針は、「Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍」、「Ⅱ 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現」、「Ⅲ 女性活躍のための基盤整備」の3つの柱立てにより構成されている（図表14）。

図表14：「女性活躍加速のための重点方針2016」における主な具体的内容

I あらゆる分野における女性の活躍	<p>1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革</p> <ul style="list-style-type: none"> ○非正規雇用の女性の待遇改善 ○長時間労働の削減 ○場所の制約を受けない多様な働き方の推進 ○公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速 ○育児・介護休業等の取得促進 ○男性の家事・育児等への参画促進に向けた企業や経済団体等との連携等 <p>2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ○組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大 ○将来指導的地位に就く女性の人材育成策の充実 ○女性の新しいキャリア・ステージの形である起業への支援強化 ○農山漁村における女性リーダーの育成 ○職種・分野ごとの取組推進
--------------------------	---

²⁴ 労働者が300人以下の中小企業は努力義務。

²⁵ 2016年12月末現在のえるぼし認定企業数は、認定段階1が0社、認定段階2が70社（すべて労働者301人以上の大企業）、認定段階3が145社（うち労働者301人以上の大企業133社）となっている。

II 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現	1. 女性に対するあらゆる暴力の根絶 ○性犯罪への対策の推進 ○ストーカー事案への対策の推進 ○配偶者等からの暴力の被害者への支援の充実 ○女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり 2. 女性活躍のための安全・安心面への支援 ○ひとり親家庭等への支援 ○男女共同参画の視点からの被災地支援 3. ライフイベントや性差に即した支援の強化 ○女性の健康、妊娠、出産、育児、介護の支援の推進
III 女性活躍のための基盤整備	1. 子育て基盤等の整備 ○待機児童解消に向けた子育て基盤の整備 ○家事・子育て・介護支援の充実 2. 女性活躍の視点に立った制度等の整備 ○税制・社会保障制度等の見直しに向けた取組 ○通称使用の拡大

さらに、同年、「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定された。同プランでは、女性の活躍が「一億総活躍の中核」に位置付けられるとともに、「最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」とし、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善、長時間労働の是正、高齢者の就労促進といった働き方改革のほか、子育ての環境整備、「介護離職ゼロ」に向けた取組みなどが施策の中心に掲げられ、10年先の未来を見据えたロードマップが示されている。

この働き方改革に関しては、2016年9月、議長である内閣総理大臣、関係閣僚8名および有識者15名からなる「働き方改革実現会議」が設置され、同一労働同一賃金、長時間労働の是正などについて議論されており、2016年度中を目途に具体的な実行計画が取りまとめられる予定となっている²⁶。

2. 銀行界の主な取組み

銀行界においても、女性の活躍や働き方改革を推進するための組織体制の強化、各種行内制度の充実化、行員の意識改革に向けた取組みなどが行われている（具体的な内容は、「IV. 取組事例」参照）。

²⁶ 2017年2月に開催された第7回会議において、時間外労働の上限規制の改正の方向性として、①36協定により週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を月45時間、年360時間と法律に明記し、違反した場合は罰則を科すこと、②特例として年720時間（月平均60時間）までは認めること、③特例の場合でも1か月の上限を設けること、④特例適用には労使協定を義務付けること、等が示されている。

(1) 銀行内の取組み

銀行は相対的に行員に占める女性の比率が高いこともあり、多くの銀行において、女性の活躍をはじめとするダイバーシティを推進するための新組織の立ち上げや、女性の視点を活かすための女性によるプロジェクトチームの組成など、体制の強化が進められている。

組織の見直しとともに各種制度の充実化も進められており、仕事と育児・介護の両立を支援するため、育児・介護休業について法令以上の制度を整備している銀行もあるほか、有給休暇を取得しやすくするための特別休暇制度の創設、女性のキャリア形成を支援するための人事制度の改正、育児関連費用の補助などを行っている銀行もある。

また、制度が形骸化しないよう、男性を含む行内の意識改革に向けた取組みも進められており、経営トップによる継続的な情報発信や研修制度の充実化などが行われている。

さらに、働き方改革の一環として、各銀行が創意工夫をしながら長時間労働の是正に向けた取組みを行っているほか、最近では、特定の部門を対象に在宅勤務を導入し、徐々に対象の拡大を図っている例も見られる。

(2) 顧客向けサービスと地域連携

多くの銀行で、女性の活躍を支援するための顧客向けサービスが提供されており、例えば、出産・育児等で仕事を休業する場合に一定期間元金据置が可能なローン商品の提供、創業を考えている女性や創業間もない女性経営者をサポートするためのセミナーの開催などが行われている。

また、各種商品のパンフレットやウェブサイト等の広報活動において女性の視点を積極的に取り入れ、多くの女性に関心を持ってもらうとともに、相談しやすくなるよう工夫している銀行もある。

さらに、顧客向けサービスにとどまらず、地方公共団体や大学等と連携し、地域の女性活躍推進に向けたイベントの開催や、銀行における取組みの積極的な対外発信等を通じて、地域の女性活躍に貢献している例も見られる。

(3) 「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」と「地銀人材バンク」

2014年11月、全国地方銀行協会の会員全64行の頭取参加のもと、「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」が発足した。同会では、会員各行の女性活躍推進担当者を集めた会議を開催し、情報交換等を行うことで、各行の女性活躍推進の取組みの底上げを図っているほか、会員各行の女性リーダー候補を集め、キャリア形成支援やネットワーク形成を目的とする研修が実施されている。

また、2015年4月には、同会により「地銀人材バンク」が創設された。これは、全国地方銀行協会会員各行の行員が結婚や配偶者の転勤、家族の介護を理由とした転居により退職する場合に、本人に引き続き就労の希望があれば、転居先近隣の地方銀行へ紹介を行うというものである（採用の可否は紹介を受けた銀行が判断）。

2016年12月末現在で78件の成約実績があり、女性行員のキャリア継続に資する取組みとなっている。