

平成22年度
男女共同参画社会の形成の状況

平成23年度
男女共同参画社会の形成の促進施策

概 要

内 閣 府

これは平成22年度男女共同参画社会の形成の状況・平成23年度男女共同参画社会の形成の促進施策（男女共同参画白書）の要旨を内閣府でまとめたものであり，引用等については直接白書本体によられたい。

平成22年度男女共同参画社会の形成の状況・ 平成23年度男女共同参画社会の形成の促進施策

概 要

目 次

平成22年度 男女共同参画社会の形成の状況

第1部 男女共同参画社会の形成の状況

特集編	ポジティブ・アクションの推進―「2020年30%」に向けて―	1
第1節	ポジティブ・アクションの概念	1
第2節	世界のポジティブ・アクション	2
第3節	我が国におけるポジティブ・アクション	7
第4節	おわりに	11
第1章	政策・方針決定過程への女性の参画	12
第2章	就業分野における男女共同参画	14
第3章	女性の活躍と経済社会の活性化	16
第4章	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	22
第5章	高齢男女をめぐる状況	26
第6章	女性に対する暴力	28
第7章	生涯を通じた女性の健康	29
第8章	教育・研究分野における男女共同参画	31

第2部 平成22年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

はじめに	平成22年度を振り返って	34
第1章	男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進	35
第2章	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	35
第3章	男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革	36
第4章	雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	36
第5章	活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立	36
第6章	男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援	37
第7章	高齢者等が安心して暮らせる条件の整備	37
第8章	女性に対するあらゆる暴力の根絶	38
第9章	生涯を通じた女性の健康支援	38
第10章	メディアにおける男女共同参画の推進	39
第11章	男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	39
第12章	地球社会の「平等・開発・平和」への貢献	39
第13章	新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進	40

平成23年度 男女共同参画社会の形成の促進施策

第1章	男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進	43
第2章	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	43
第3章	男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し，意識の改革	44
第4章	男性，子どもにとっての男女共同参画	44
第5章	雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	44
第6章	男女の仕事と生活の調和	45
第7章	活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進	45
第8章	貧困など生活上の困難に直面する男女への支援	45
第9章	高齢者，障害者，外国人等が安心して暮らせる環境の整備	46
第10章	女性に対するあらゆる暴力の根絶	46
第11章	生涯を通じた女性の健康支援	47
第12章	男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	47
第13章	科学技術・学術分野における男女共同参画	47
第14章	メディアにおける男女共同参画の推進	48
第15章	地域，防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進	48
第16章	国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献	48

平成22年度 男女共同参画社会の形成の状況

第1部 男女共同参画社会の形成の状況

特集編 ポジティブ・アクションの推進—「2020年30%」に向けて—

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は我が国の社会にとって喫緊の課題であり、平成22年12月に閣議決定した第3次男女共同参画基本計画（以下「第3次基本計画」という。）においても、特に早急に対応すべき課題の一つとして、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進を挙げている。

ここでは、諸外国及び我が国において現在行われているポジティブ・アクションを分野ごとに概観・分析するとともに、具体的な好事例を紹介することによりそれぞれの分野や実施主体における具体的な取組の加速を図ることとする。

第1節 ポジティブ・アクションの概念

1 ポジティブ・アクションに関連する条約、我が国が定める法律

(1) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約における規定

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約第4条1では、「締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない」と暫定的特別措置について規定している。

(2) 我が国におけるポジティブ・アクションの関連規定

ア 男女共同参画社会基本法第2条第2号において、積極的改善措置につき「前号に規定する機会（男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会）に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること」と規定している。

イ 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第8条において、女性労働者に係る措置に関する特例として「前三条の規定（性別を理由とする差別の禁止、性別以外の事由を要件とする措置）は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。」としている。

2 本白書におけるポジティブ・アクションの整理

本白書においては、以下のパターンを全て包含した概念として、「ポジティブ・アクション」という文言を使用する。

(1) 当該措置の対象者

- ・「女性のみ」など男女のいずれか一方のみを対象とした措置
- ・男性と比較して女性を有利に取り扱う措置
- ・男女双方に同様に講じられる措置

(2) 当該措置の講じられる期間

- ・男女間の格差が解消されるまでの間の暫定的な措置
- ・当該措置の目的が必ずしも男女間の格差の解消にとどまるものではないため、男女間の格差が解消された後も継続されることも考えられる措置

ポジティブ・アクションの内容に着目すると、(ア)クォータ制(性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法)、(イ)ゴール・アンド・タイムテーブル方式(女性の参画拡大に関する一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法)、(ウ)女性を対象とした応募の奨励、研修、環境整備、(エ)仕事と家庭の両立支援、子育て支援等に分類できる。

第2節 世界のポジティブ・アクション

1 政治分野におけるポジティブ・アクション

(1) 世界におけるクォータ制の導入状況

2011年3月31日現在、列国議会同盟(Inter-Parliamentary Union, 以下「IPU」という。)、民主主義・選挙支援国際研究所、スウェーデンのストックホルム大学が共同で行うクォータ制に関する各国の情報を集めたプロジェクトの調査によると、世界で国政レベルにおけるクォータ制を導入する国は87か国である。

同プロジェクトでは、政治分野におけるクォータ制を以下の3つに分類している。

<政治分野におけるクォータ制の種類>

議席割当制……憲法又は法律のいずれかにより議席のうち一定数を女性とする制度

17か国が導入

候補者クォータ制……議員の候補者名簿の一定割合を女性が占めるようにすることを憲法又は法律のいずれかにより定める制度

34か国が導入

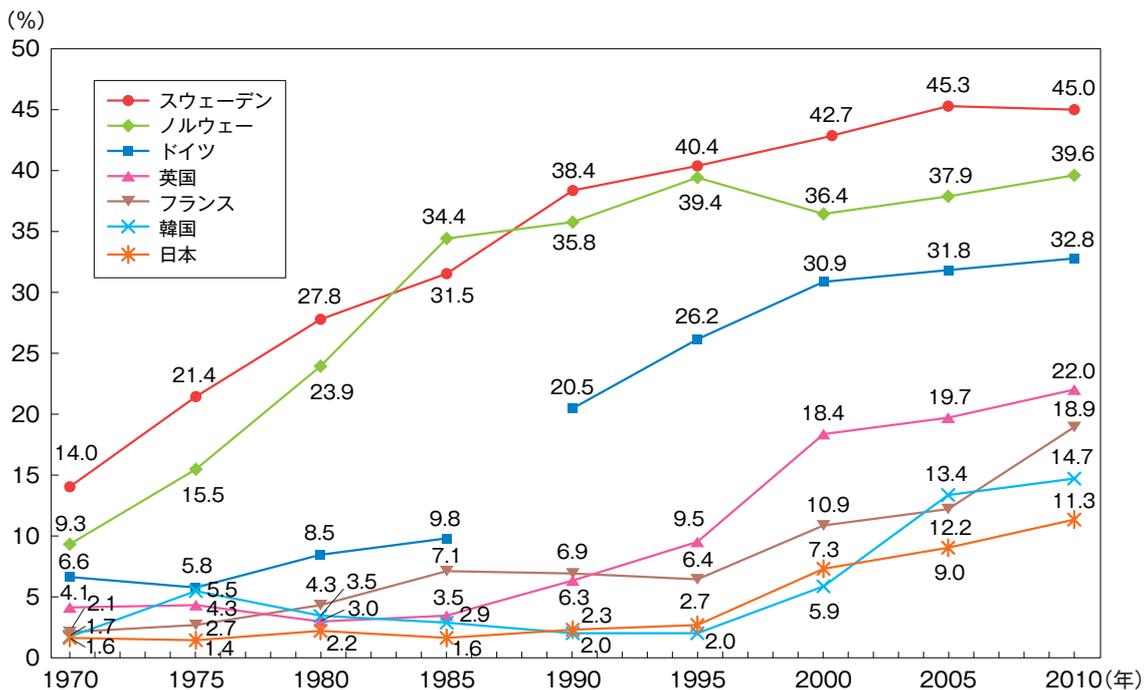
政党による自発的なクォータ制……政党が党の規則等により、議員候補者の一定割合を女性とすることを定める制度

52か国が導入(うち、政党による自発的なクォータ制のみを導入する国は36か国)

(2) 諸外国におけるポジティブ・アクション

我が国における国会議員に占める女性割合は長期的には増加傾向にあるが、2011年3月現在186か国中121位であり(IPU資料を基に内閣府でカウントし直したもの)、政治分野における女性の参画状況は国際的に見て遅れている(第1図)。

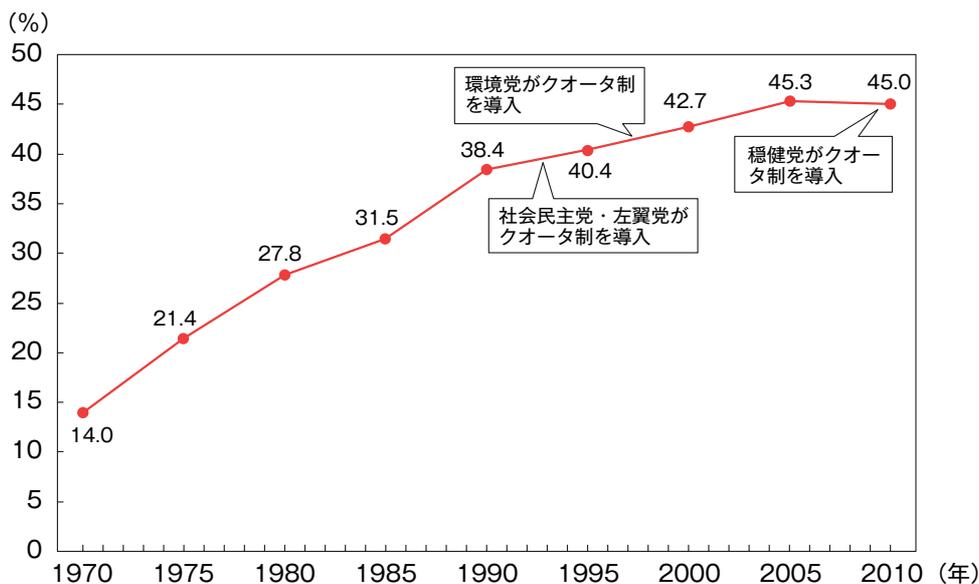
第1図 我が国と諸外国の国会議員に占める女性割合の推移



(備考) 1. IPU資料より作成。
 2. 下院又は一院制における女性議員割合。
 3. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字。

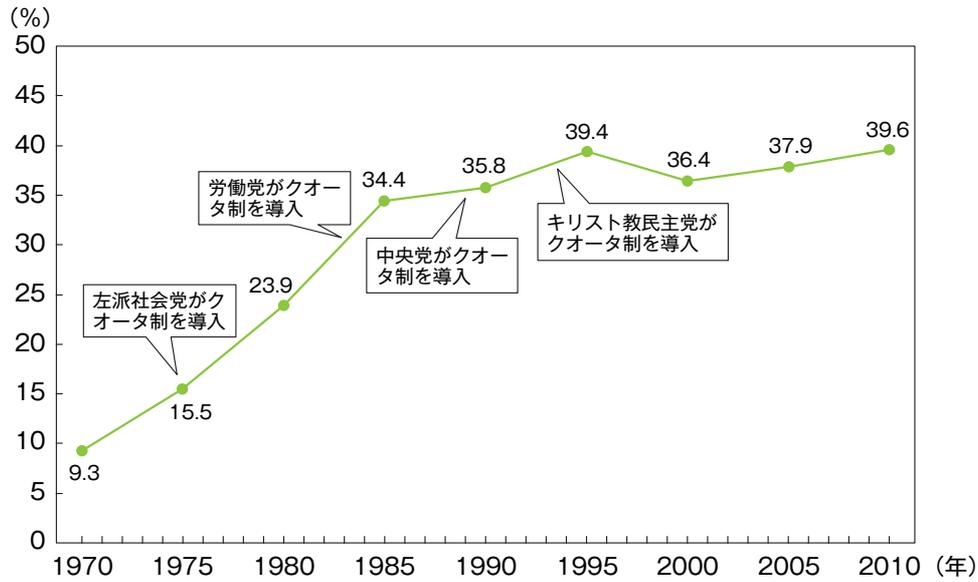
国会議員に占める女性割合のランキングで我が国よりも上位に位置するスウェーデン、ノルウェー、ドイツ、英国、フランス、韓国の政治分野におけるポジティブ・アクションの導入状況は以下のとおりである（第2図～第7図）。

第2図 スウェーデンの国会議員に占める女性割合の推移



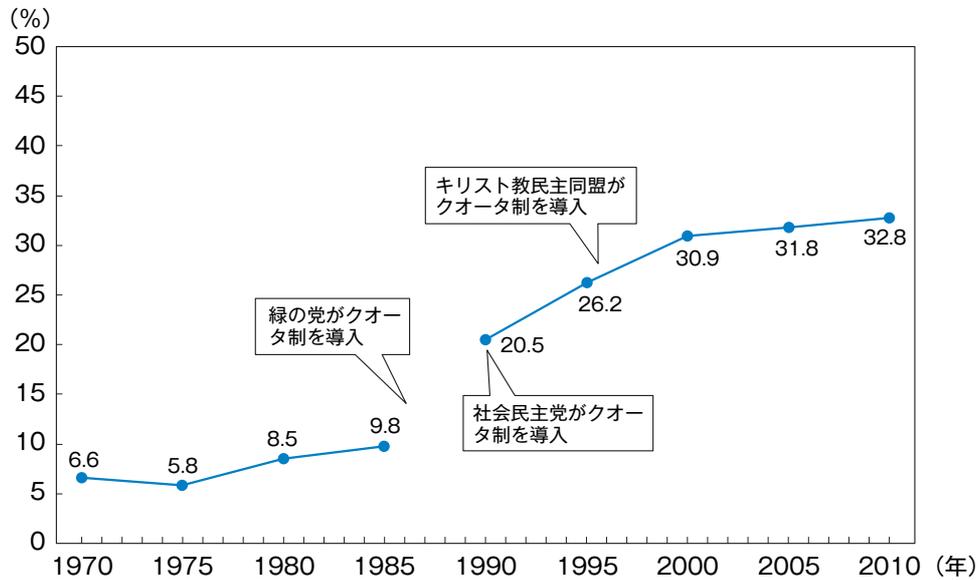
(備考) IPU資料、IDEA Quota Project「Quota Database」、内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成14年)より作成。

第3図 ノルウェーの国会議員に占める女性割合の推移



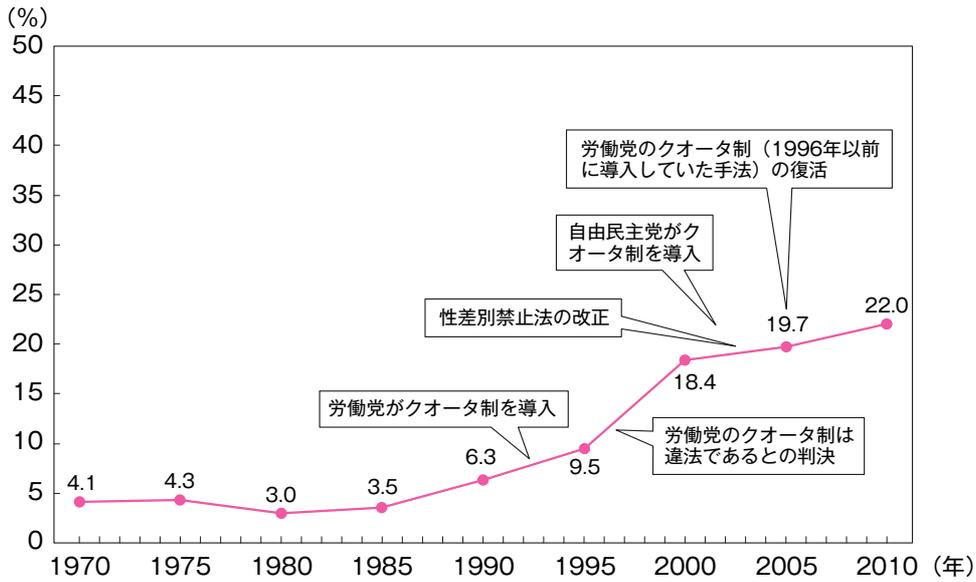
(備考) IPU資料, IDEA Quota Project「Quota Database」, 内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」(平成21年)より作成。

第4図 ドイツの国会議員に占める女性割合の推移



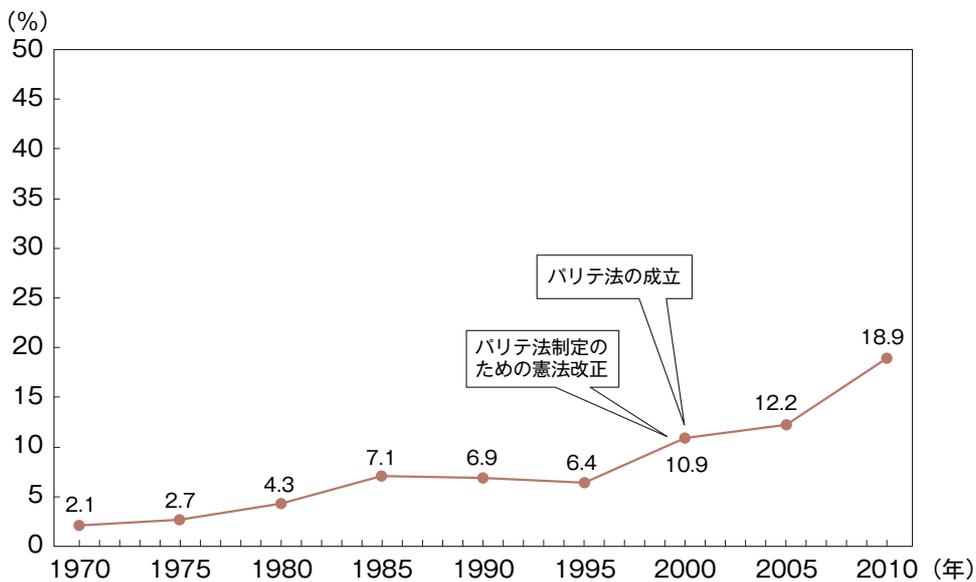
(備考) 1. IPU資料, IDEA Quota Project「Quota Database」, 内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」(平成20年)より作成。
 2. 下院における女性議員割合。
 3. 1985年までは、西ドイツの数字。

第5図 英国の国会議員に占める女性割合の推移



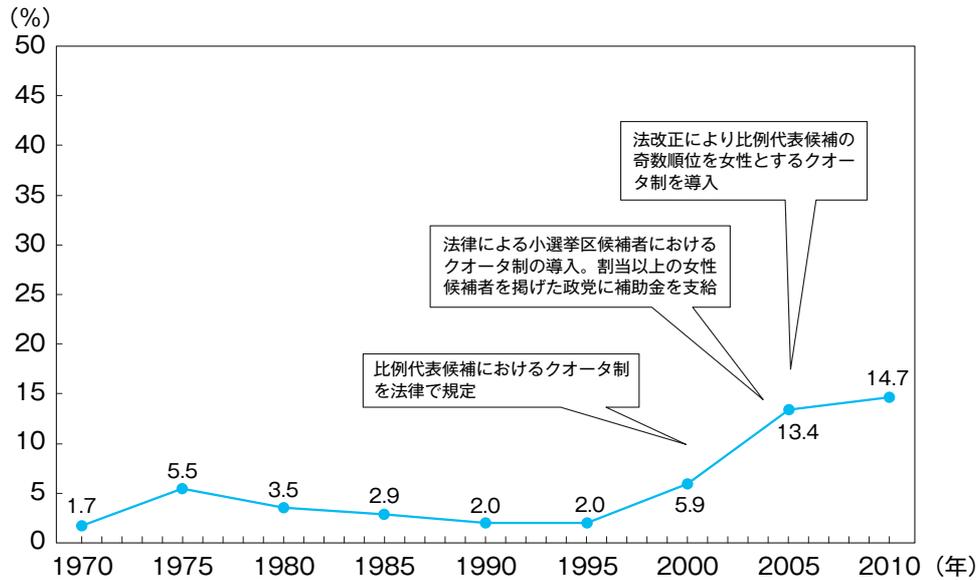
(備考) 1. IPU資料, IDEA Quota Project 「Quota Database」, 内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成14年)より作成。
2. 下院における女性議員割合。

第6図 フランスの国会議員に占める女性割合の推移



(備考) 1. IPU資料, IDEA Quota Project 「Quota Database」, 内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」(平成20年)より作成。
2. 下院における女性議員割合。

第7図 韓国の国会議員に占める女性割合の推移



(備考) IPU資料, IDEA Quota Project「Quota Database」, 内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」(平成20年)より作成。

2 行政分野におけるポジティブ・アクション

韓国では、女性国家公務員の採用にあたり、選抜予定人員が5名以上の採用試験において、いずれかの性が30%を下回らないこととされ、片方の性の合格者の比率が30%未満の場合、合格線の範囲以内で該当する性(男性・女性)の応募者を目標率まで追加合格させる措置が取られている。

ドイツでは、法律により、女性の割合が少ない領域において、適性、業績、能力が同等であることを条件として、競争相手の男性の個人的事情が当該女性よりも重大でない場合に限り、採用・昇進等の際に女性を優先することができるというポジティブ・アクションを実施している。

米国では、連邦政府におけるマイノリティーや女性の雇用割合が、労働力人口における両者の雇用割合を下回らないことが求められている。

3 経済分野におけるポジティブ・アクション

法律により、個々の企業に対し、取締役会の構成メンバーについて男女双方が一定の割合以上になることを求める取締役会におけるクォータ制を導入した国として、イスラエル、ノルウェー、スペイン、オランダ、アイスランド、フランスがある(第8表)。

第8表 各国の法律に基づく取締役クォータ制の概要

国名	根拠法（制定年）	対象	割当の内容
イスラエル	国営企業法（1993年）	国営企業	女性取締役がない場合、担当大臣が女性を任命。
	会社法（1999年）	企業	取締役に一方の性がない場合、義務的に任命される社外取締役2名のうち1名はもう一方の性とする。
ノルウェー	会社法（2003年）	・国営企業 ・複数州で活動する企業	男女それぞれ40%以上。
	会社法（2005年）	株式会社	取締役の人数に応じて異なる割合を設定。 取締役2～3名：男女双方 同4～5名：男女とも2名以上 同6～8名：男女とも3名以上 同9名：男女とも4名以上 同10名以上：男女とも40%以上 遵守できない場合、企業名の公示、企業の解散等の制裁あり。
スペイン	実践的男女平等法（2007年）	従業員250名以上の上場企業	2015年までに女性の割合を40%以上60%以下にする。
オランダ	専務・常務取締役におけるジェンダー・クォータ法（2009年）	・国営企業 ・従業員250名以上の有限責任会社	2015年までに男女それぞれ30%以上。 遵守できない企業は説明が求められる。
アイスランド	ジェンダー・クォータ法（2010年）	従業員50名以上かつ取締役3名以上の国営企業と株式会社	2013年9月1日までに男女それぞれ40%以上。
フランス	取締役および監査役の構成に関する法律（2011年） ※2017年までの時限立法	・上場企業 ・非上場企業のうち最近3年間の年商が5,000万ユーロ以上かつ従業員を少なくとも500名雇用している企業	・2011年から上場企業は6年以内、非上場企業は9年以内に男女それぞれ40%以上。ただし、上場企業は3年以内に20%以上とする。 ・一方の性のみで取締役会が構成される企業は2012年度までにもう一方の性を少なくとも1名登用する。

（備考）内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」（平成21年）、各国資料、EU資料等より作成。

4 科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクション

法律により、オーストリアでは、大学の全ての部局の職員の40%を女性にすることとしているほか、ギリシャでは、研究所、科学技術に関連する国家機関及び委員会の科学者の採用に当たって3分の1を女性とするというクォータ制を定めている。

第3節 我が国におけるポジティブ・アクション

1 政府の取組

(1) 府省の取組

（内閣府）

第3次基本計画において「2020年30%」の目標を達成に向けて今後取り組むべき喫緊の課題として実効性のあるポジティブ・アクションの推進を掲げていることを踏まえ、各政党、都道府県、政令指定都市、地方六団体、各種機関・団体等にポジティブ・アクションの導入に向けた要請を行った。

(文部科学省)

科学技術振興調整費の公募プログラムの中に、女性研究者が研究と出産・育児等を両立しつつ研究活動を行える仕組みを支援するもの（女性研究者支援モデル育成）や、女性研究者の採用割合が低い理学系・工学系・農学系における女性研究者の養成を目的としたもの（女性研究者養成システム改革加速）を設けている。

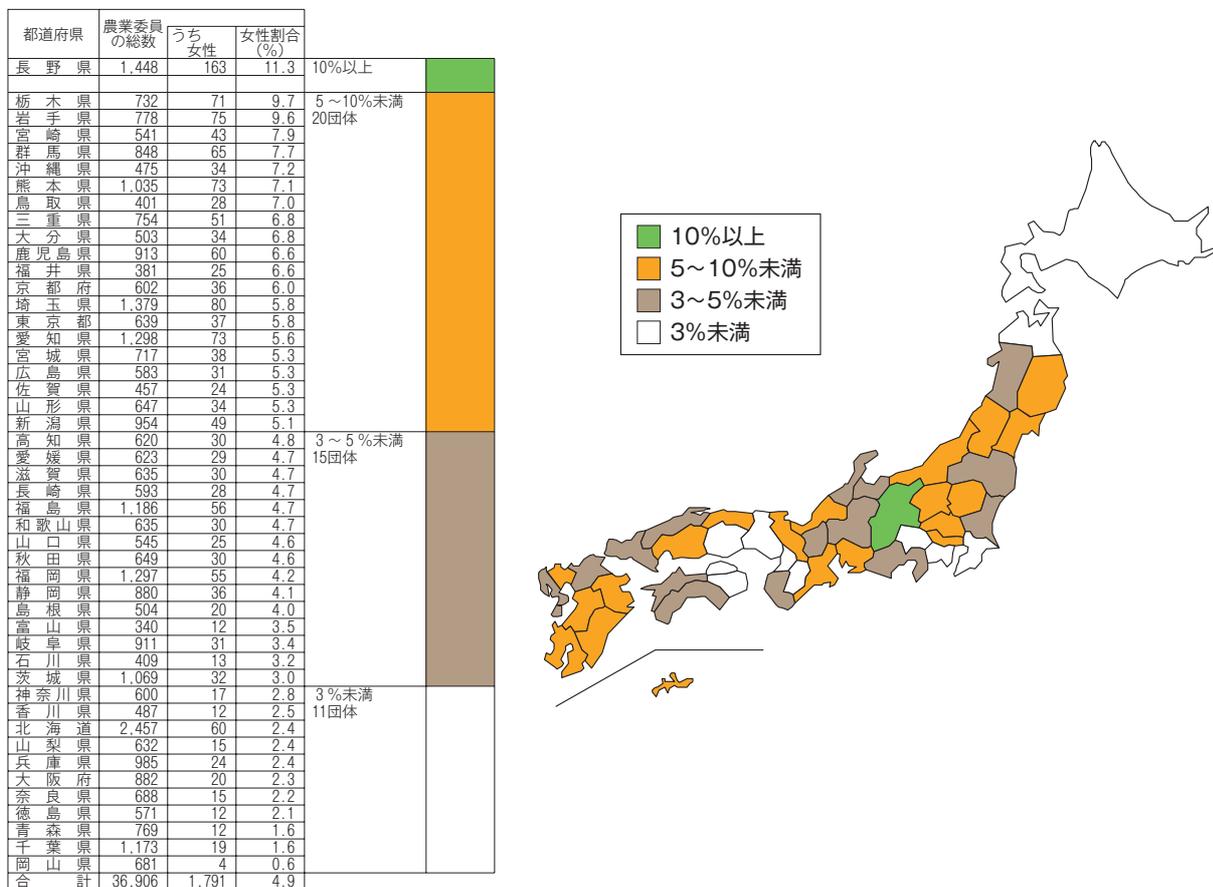
(厚生労働省)

女性の活躍推進協議会の開催、均等・両立推進企業表彰の実施、ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供、ポジティブ・アクション実践研修の実施、中小企業におけるポジティブ・アクション導入に対する支援など、企業におけるポジティブ・アクションの推進に向けた取組を行っている。

(農林水産省)

ある施策による補助金の支給等について、別の施策によって設けられた要件の達成を求めるクロスコンプライアンスにより、「強い農業づくり交付金」において男女共同参画社会の形成に向けた施策の推進に配慮することを採択に当たっての要件としている。また、農業委員会等における女性の参画促進に向けた働きかけを行っている。なお、農業委員全体に占める女性農業委員の割合は4.9%である（第9図）。

第9図 農業委員に占める女性の割合（都道府県別）



(備考) 1. 農林水産省経営局調べ（数値については、平成21年10月1日現在。）より作成。
2. データの表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

(経済産業省)

株式会社日本政策金融公庫を通じ、女性又は30歳未満か55歳以上であって新たに事業を始める者や事業開始後おおむね5年以内の者に対して、通常の借入者に適用される基準金利よりも低い優遇金利が適用される制度（女性、若者／シニア起業家支援資金）を実施している。

(2) 女性公務員の採用・登用に向けた取組

第3次基本計画において、女性国家公務員の採用及び登用につき平成27年度末までの政府全体の目標を設定している。また、各府省では平成27年度までの目標及び具体的取組を設定した5年間の計画である「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定することとしている。

その他、女性公務員の採用・登用に向けた独自の取組を行っている省庁もある。

外務省では、女性の勤務環境改善のための検討チームを設置し、平成22年6月に提言を取りまとめ、特に優先順位の高い改善策として、業務合理化、育児・介護との両立などに関する10項目をリスト化した。

財務省では、平成22年4月に、財務省改革の一環として省内プロジェクトチームがまとめた提言の中で、女性職員の採用から登用までを意識した育成の着実な推進が不可欠であるとして、女性の採用・登用やワーク・ライフ・バランスについて提言を行っている。

警察庁では、平成23年2月に各都道府県警察の長に対し、女性警察官の採用・登用の拡大に向けた各都道府県警察の計画を策定するよう求める通達を発出した。

(3) 公共調達におけるポジティブ・アクション

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を国として積極的に評価・支援し、企業における自主的な取組を促進するため、平成22年度から、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関連する調査等の事業の委託先の選定を一般競争入札の総合評価落札方式によって行う際、男女共同参画等に積極的に取り組む企業に対し加点する取組が行われている。平成22年度には、内閣府5事業、文部科学省1事業、厚生労働省4事業の計10事業について実施された。

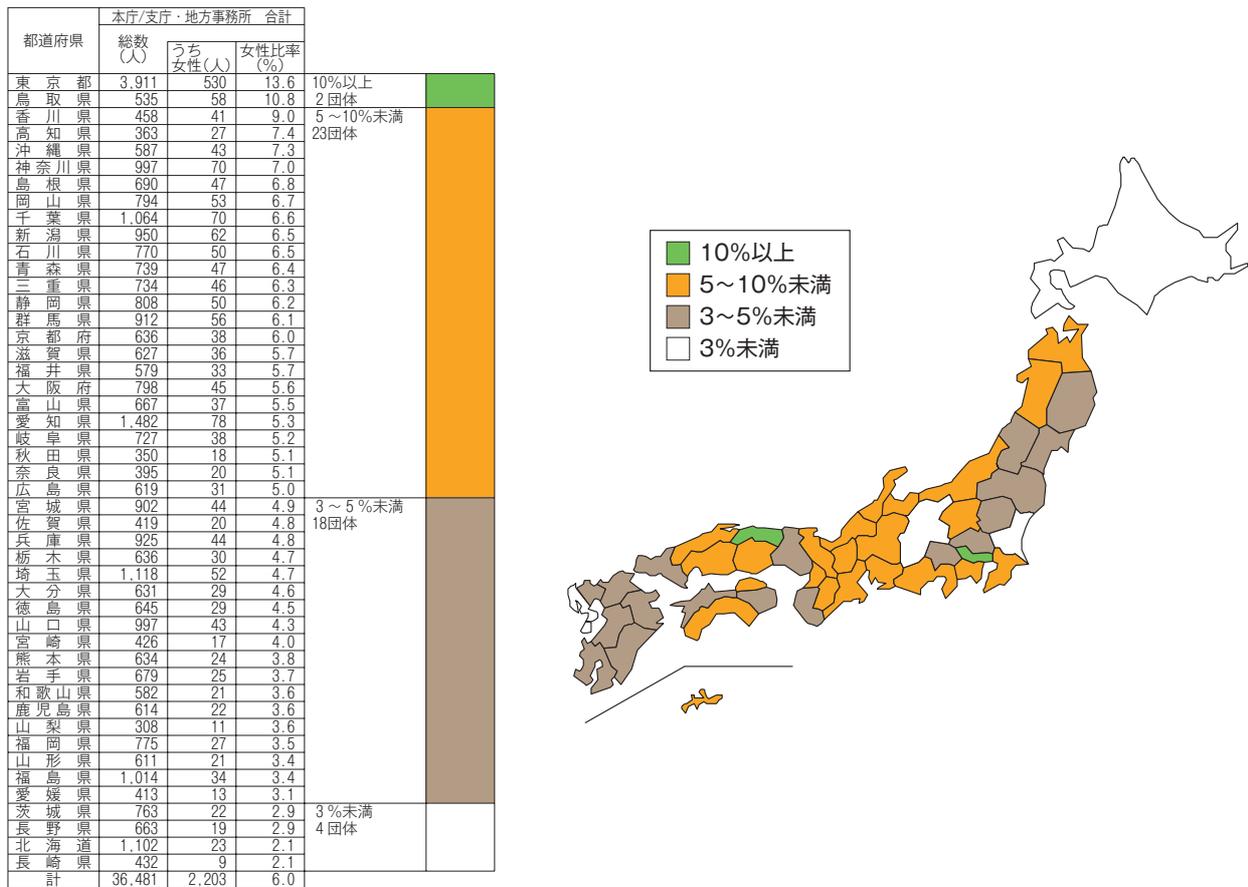
2 地方公共団体の取組

(1) 女性公務員の採用・登用に向けた地方公共団体の取組

女性公務員の採用・登用のため都道府県において行われている措置としては、採用目標の設定、管理職登用目標の設定、採用・登用に関する計画の策定、採用・登用担当者の設置、庁内意見交換の実施等がある。平成22年度においては、47都道府県のうち管理職登用目標の設定を14団体で、計画策定を12団体で実施している。

都道府県の課長相当職以上に占める女性割合は6.0%（第10図）、市区町村の課長相当職以上に占める女性割合は9.8%であるが、自治体による格差が大きい。

第10図 地方公務員の管理職に占める女性の割合（都道府県別）



(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成22年度)より作成。
 2. 管理職は課長以上である。
 3. 調査時点は原則として平成22年4月1日現在であるが、各地方自治体の事情により異なる場合がある。
 4. データの表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

(2) 公共調達におけるポジティブ・アクション

公共調達に係る入札につき、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等の取組を評価項目の一つとするなどのポジティブ・アクションを実施している自治体の数は、都道府県27、政令指定都市3、市町村14である(平成19年8月時点。内閣府調べ)。

3 政府・地方公共団体以外による取組

(1) 政治分野における女性の参画拡大に向けた政党の取組

【事例】

- ① A政党では、女性の政治参画を促進するため、党内に設けられた基金から女性の新人候補者に対する支援金の支給が行われている。
- ② B政党では、党則においてクォータ制の原則を明記し、党の役職や議決機関に最低1名は女性が含まれるよう努めている。

(2) 司法分野における女性の参画拡大に向けた取組

【事例】

全国の弁護士等によって構成される団体Cでは、団体Cの中における政策・方針決定過程への

女性の参画のための計画を策定しており、計画において団体の運営に関する重要事項等を審議する理事会、会務を担う委員会における女性割合等に関する数値目標が設定されるとともに、「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の実施」の検討が掲げられている。

(3) 民間企業における女性の参画拡大に向けた取組

【事例】

繊維等の素材事業や医薬医療等のサービス事業を主要業務とするFグループでは、役員等の企業トップ層が欧米企業との事業、取引を通して欧米企業で女性の役員・管理職が活躍している状況を目にし、グローバル企業に成長するためには女性の活躍が不可欠であるとして、新卒採用女性比率30%や、管理職における女性数を3倍に増やすという目標が設定された。また、この女性管理職3倍増計画の一環として、社内の管理職候補の女性を育成するため女性幹部育成強化プログラムが実施された。

(4) 科学技術・学術分野における女性の参画拡大に向けた取組

【事例】

国立大学法人Hでは、平成22年度の文部科学省科学技術振興調整費『女性研究者養成システム改革加速』事業に採択されたプログラムに基づき、理・工・農学分野における常勤女性教員を増加させるため、総長管理定員により、教授・准教授（Principal Investigator、以下「PI」という。）採用のための女性枠を設定し、優秀な女性研究者の応募促進・採用加速に取り組んでいる。

(5) その他の分野における女性の参画拡大に向けた取組

【事例】

日本の労働組合のナショナル・センター（中央労働団体）である団体Lは、男女平等参画の推進のための計画を策定し、計画的に取組を進めている。現在の計画では、団体L本部・構成組織・単位組合・地方連合会のそれぞれが全体として取り組む統一目標として、(1)運動方針への男女平等参画の明記、(2)女性組合員比率と同じ比率の女性役員の配置、(3)女性役員がゼロの組織をなくすという3つを定めている。

第4節 おわりに

我が国では、これまでも政策・方針決定過程における女性の参画拡大に向けて、政府、地方公共団体、企業、大学等において数値目標の設定や、男女共同参画のための計画の策定、女性を対象とした財政的支援、研修の実施等の様々なポジティブ・アクションが行われてきた。しかし、各分野における女性の参画は徐々に進んでいるものの、2020年まで残り10年を切ったことを踏まえると、その速度や現状の数値は「2020年30%」の実現に向けて十分であるとは言えない。

「2020年30%」の実現に向けて女性の参画を加速していくためには、国内外の取組例を参考にしつつ、各分野・主体に対する働きかけの強化や、ポジティブ・アクションの推進のための方策について更なる検討が必要である。

第1章 政策・方針決定過程への女性の参画

(国会議員に占める女性割合)

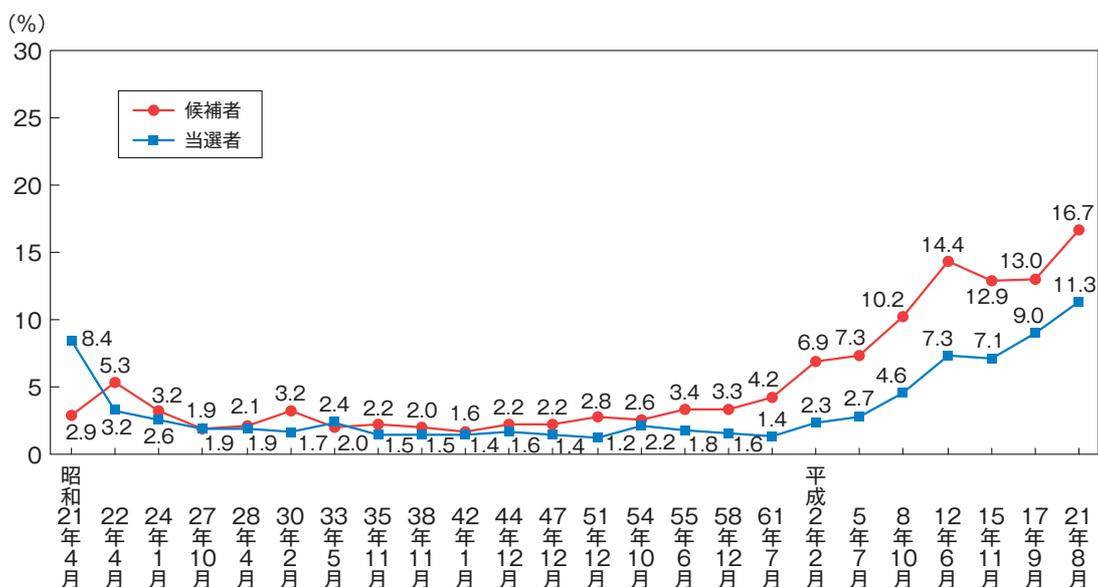
国会議員に占める女性割合は、平成23年5月現在、衆議院は10.9%（52名）、参議院は18.2%（44名）となっている。

(候補者、当選者に占める女性割合)

国政選挙における候補者及び当選者に占める女性割合について見ると、衆議院では、平成17年9月総選挙では若干増加し、直近の21年8月総選挙では、候補者に占める女性割合は更に増加して過去最高の16.7%となり、当選者に占める女性割合も過去最高の11.3%となった（第11図）。

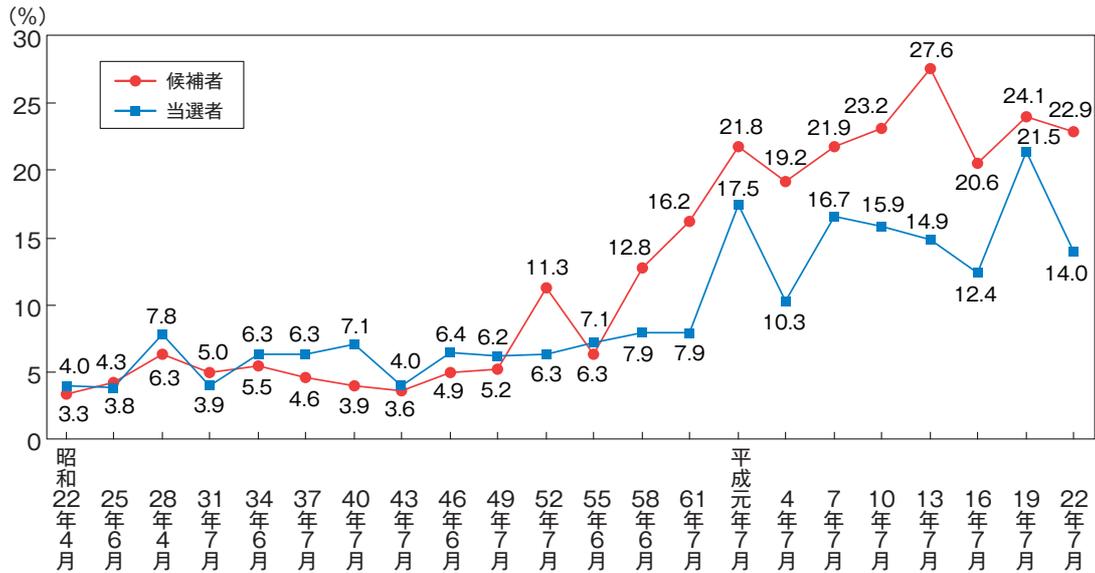
また、参議院では、候補者に占める女性割合は、直近の平成22年7月通常選挙では22.9%となり、前回24.1%から減少した。当選者に占める女性割合は19年7月通常選挙では過去最高の21.5%となったが、22年7月通常選挙では14.0%となり、前回から大きく減少した（第12図）。

第11図 衆議院議員総選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移



(備考) 総務省「衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」より作成。

第12図 参議院議員通常選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移

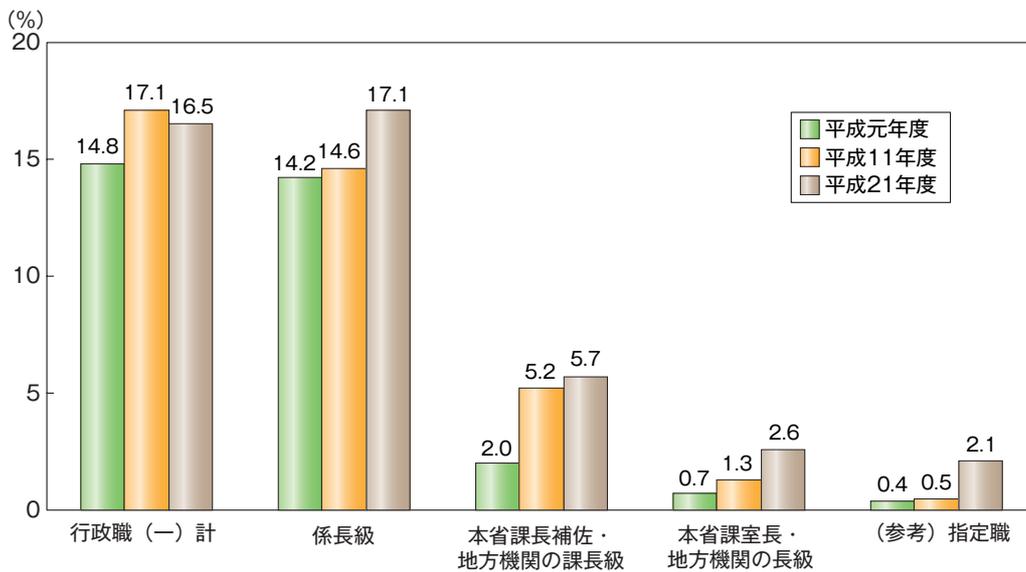


(備考) 総務省「参議院議員通常選挙結果調」より作成。

(上位の役職ほど低い国家公務員在職者に占める女性割合)

行政職(一)俸給表適用者に占める女性割合について、役職段階別に見ると、それぞれ増加傾向にある。平成21年度の在職者について、役職段階別に女性割合を見ると、係長級においては、女性が占める割合は17.1%であるが、役職段階が上がるにつれて女性割合は低くなっている(第13図)。

第13図 一般職国家公務員の役職段階別の女性割合(行政職(一))



(備考) 1. 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成。
 2. 平成元年度、11年度は各年度末、21年度は1月15日現在の割合。
 3. 係長級は、行政職俸給表(一)3、4級(平成元年度及び11年度は旧4～6級)、本省課長補佐・地方機関の課長級は、同5、6級(旧7、8級)、本省課室長・地方機関の長級は、同7～10級(旧9～11級)の適用者に占める女性の割合。

（着実に増加する国の審議会等における女性委員の割合）

平成22年9月30日現在、33.8%となっており、女性委員の割合は着実に増加している。一方、専門委員等に占める女性の割合は、17.3%にとどまっており、目標達成に向けて更なる取組が必要とされる。

（大都市ほど高い地方議会における女性の割合）

都道府県議会、市議会、町村議会、特別区議会の女性議員の割合を見ると、平成22年12月現在で、女性議員の割合が最も高い特別区議会では24.6%、政令指定都市の市議会は17.6%、市議会全体は12.7%、都道府県議会は8.1%、町村議会は8.1%となっており、都市部で高く郡部で低い傾向にある。平成23年4月に執行された統一地方選挙では、改選が行われた41道府県議会、293市議会（政令指定都市を除く。）の選挙の当選者に占める女性割合が、速報値で7.7%、14.6%とそれぞれ過去最高となった。この結果を反映して、都道府県議会では女性議員のいない議会がなくなった。

第2章 就業分野における男女共同参画

（労働力人口の推移）

総務省「労働力調査（基本集計）」（平成22年）によると、労働力人口全体が3年連続の減少となり、女性は2年ぶりの減少となった。

（女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の変化）

女性の年齢階級別労働力率については、現在も依然として「M字カーブ」を描いているものの、そのカーブは以前に比べかなり浅くなっており、M字部分の底となっている年齢階級も変化している。

（非正規雇用者率の増加）

男女共パート・アルバイトなどの非正規雇用者の割合は上昇傾向にあり、特に、女性はその割合が昭和60年の32.1%から平成22年には53.8%にまで上昇しており、過半数を占めるに至っている。

（有配偶者で低い女性の労働力率）

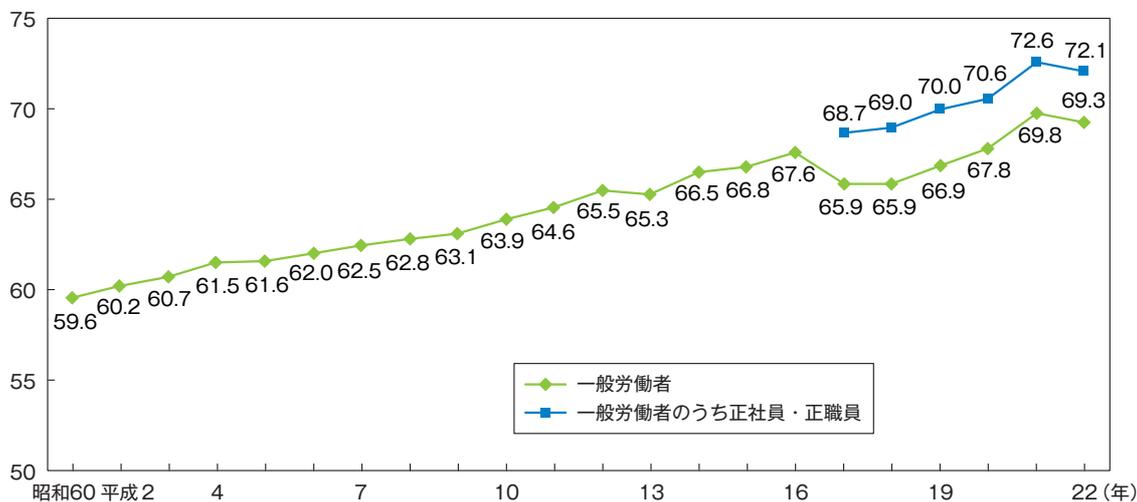
女性の年齢階級別労働力率を未婚者、有配偶者別に見ると、20歳代から40歳代にかけて有配偶者の労働力率は未婚者の労働力率よりかなり低くなっている。未婚者は20歳代後半をピークに年齢とともに徐々に下降するのに対し、有配偶者では40歳代後半がピークとなっており、この傾向は昭和50年、平成2年、22年共変わらない。

（所定内給与格差は、一般男女労働者間は長期的には縮小傾向、短時間労働者と一般労働者間もやや縮小）

一般労働者における男女の平均所定内給与額の差は、長期的に縮小傾向にあるものの、平成22年については、男性一般労働者の給与水準を100としたとき、女性一般労働者の給与水準は69.3と前年に比べ0.5ポイント広がった（第14図）。また、男性一般労働者の給与水準を100としたとき、女性の

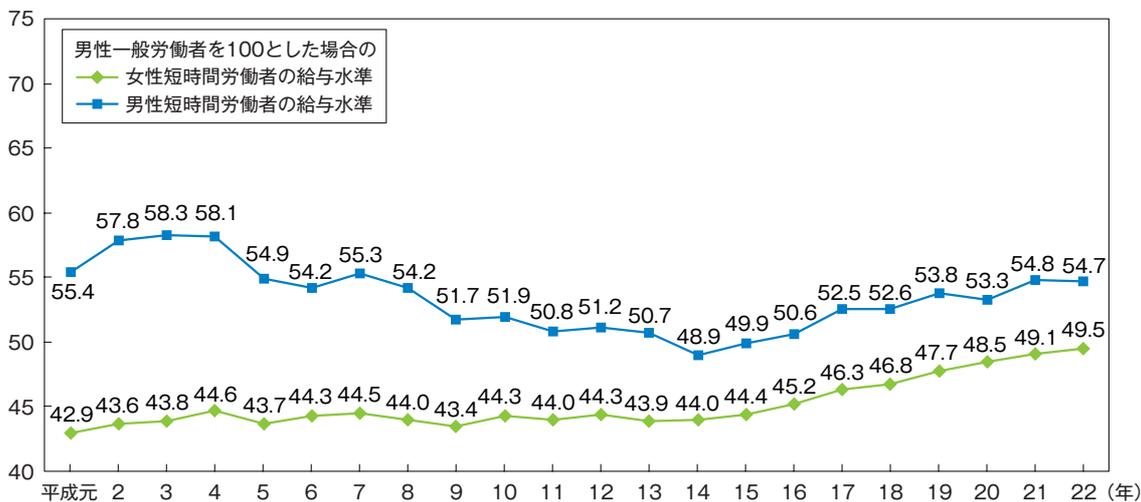
短時間労働者の給与水準は男性一般労働者の40台であり、格差は毎年縮小しており、22年も49.5と、前年に比べ0.4ポイント格差が縮小しているものの、依然非常に低い水準にとどまっている（第15図）。

第14図 男女間所定内給与格差の推移（男性の所定内給与額＝100）



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
 3. 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
 4. 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
 5. 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額を算出している。

第15図 労働者の1時間あたり平均所定内給与格差の推移（男性一般労働者＝100）

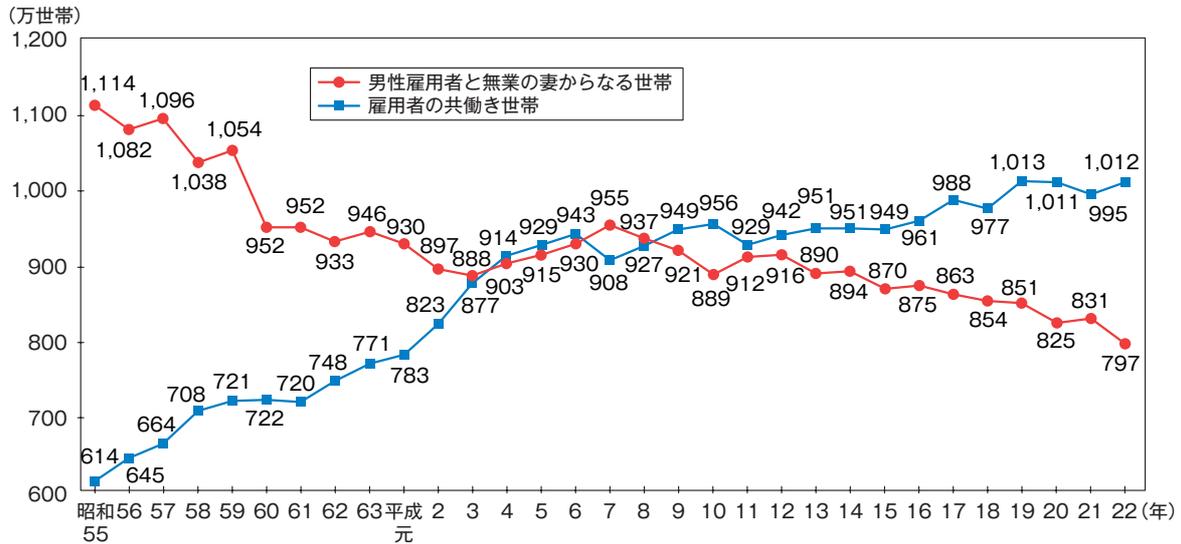


- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 男性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間あたり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

(共働き世帯が片働き世帯を上回って推移)

平成9年以降は共働きの世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯数を上回っている(第16図)。その背景として、女性の社会進出に対する意識変化や、経済情勢の変化などがあると考えられる。

第16図 共働き等世帯数の推移



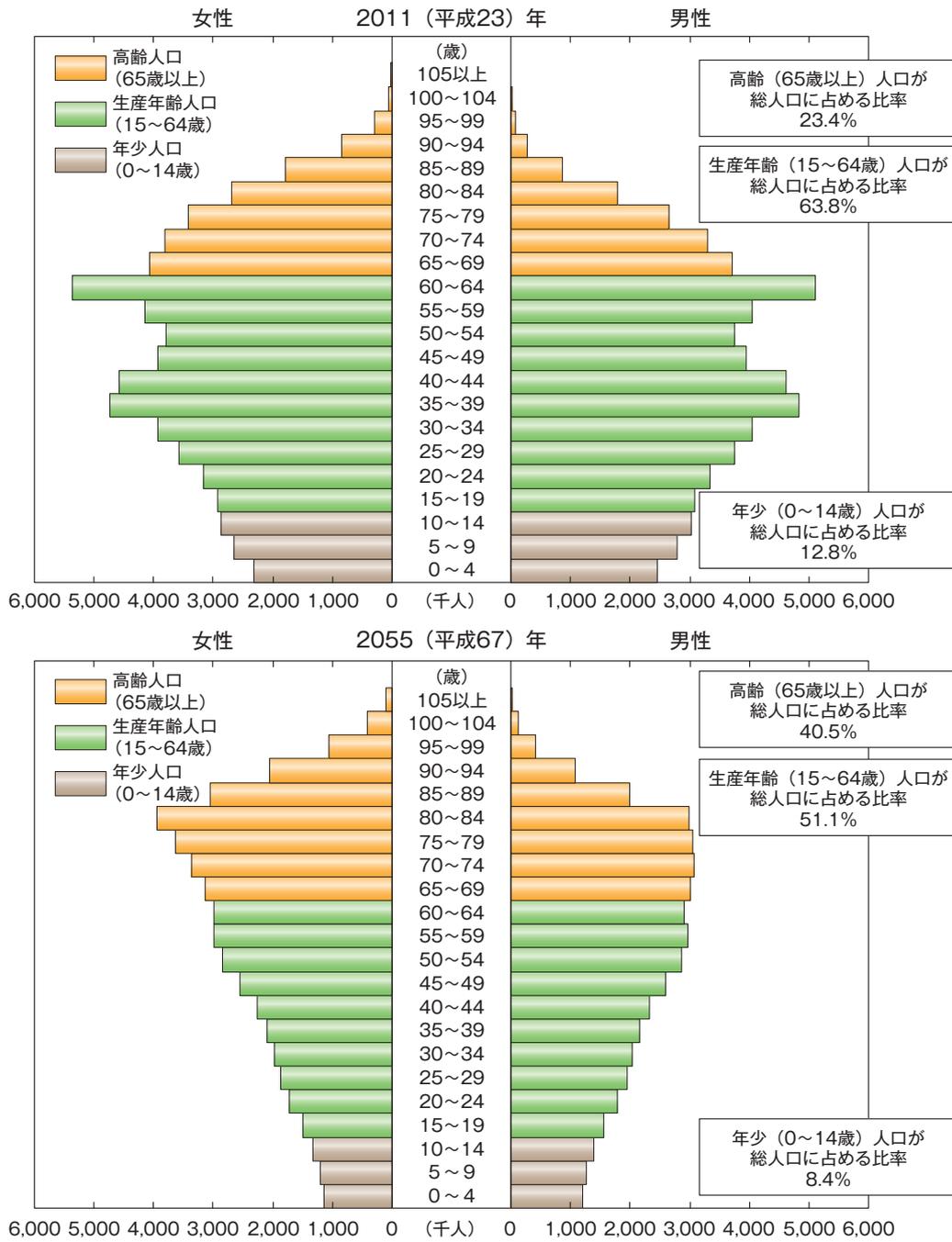
- (備考) 1. 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。
 2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

第3章 女性の活躍と経済社会の活性化

(高齢人口の増加と生産年齢人口の減少)

我が国では、人口減少と少子高齢化が同時に進行しており、高齢人口(65歳以上の人口)が増加する一方で、生産年齢人口(15~64歳の人口)が減少することが見込まれている(第17図)。

第17図 年齢階級別人口の将来推計

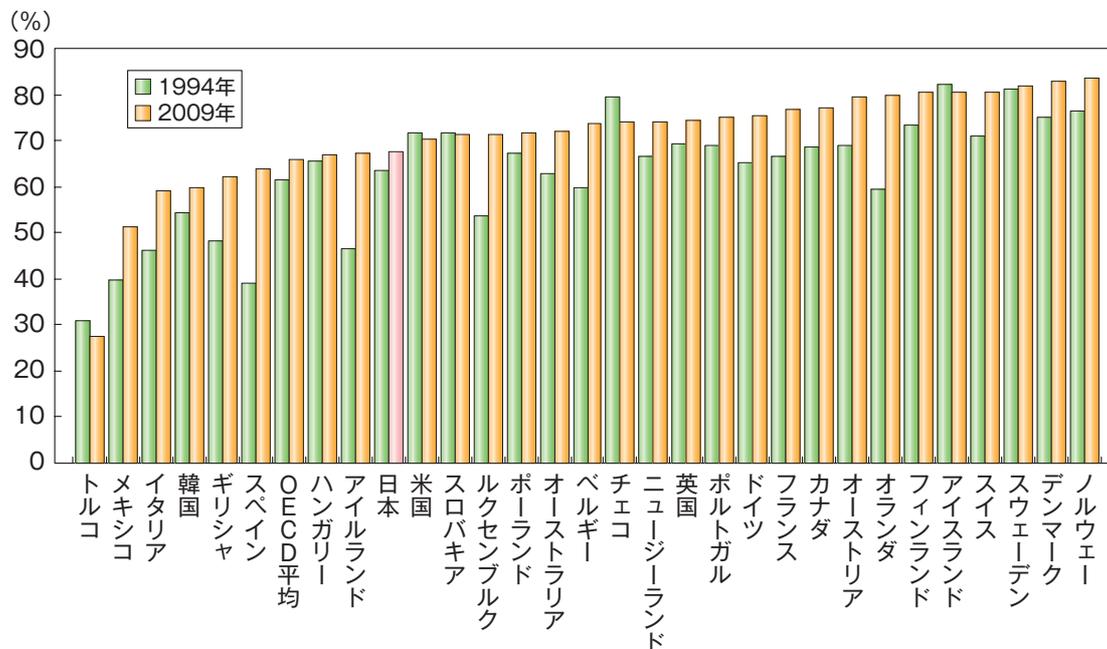


(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」より作成。

(OECD諸国の中でも低い日本の女性就業率)

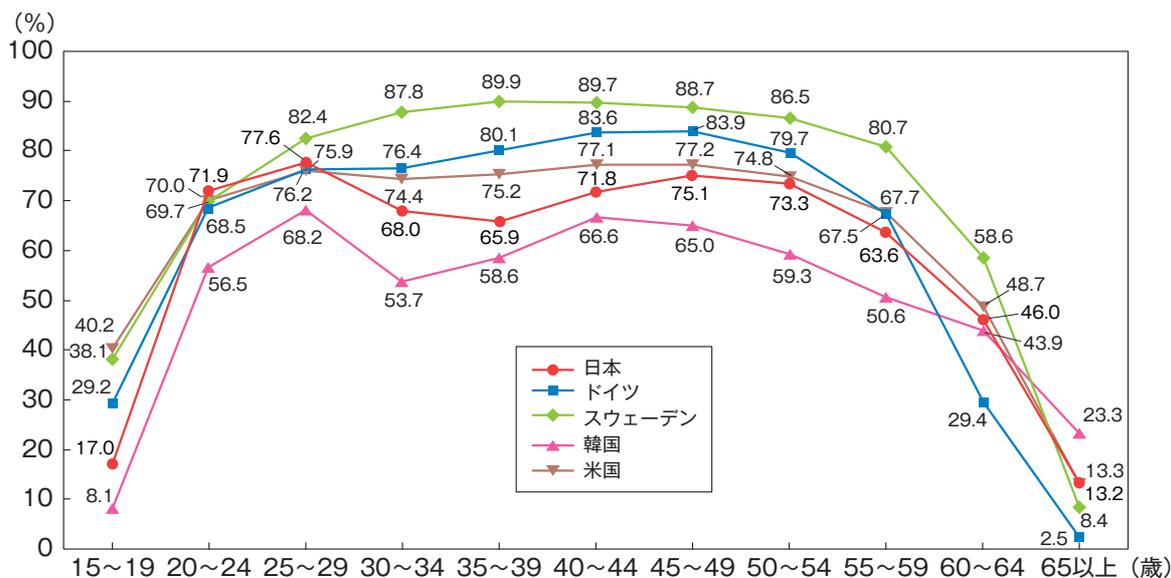
我が国の女性の25～54歳の就業率を他のOECD諸国と比較すると、30か国中22位である(第18図)。また、女性労働力率のM字カーブは欧米諸国では既に見られない(第19図)。

第18図 OECD諸国の女性(25～54歳)の就業率



(備考) 1. OECD "Employment Outlook 2010" より作成。
2. 就業率は「就業者数/人口」で計算。

第19図 女性の年齢階級別労働力率(国際比較)

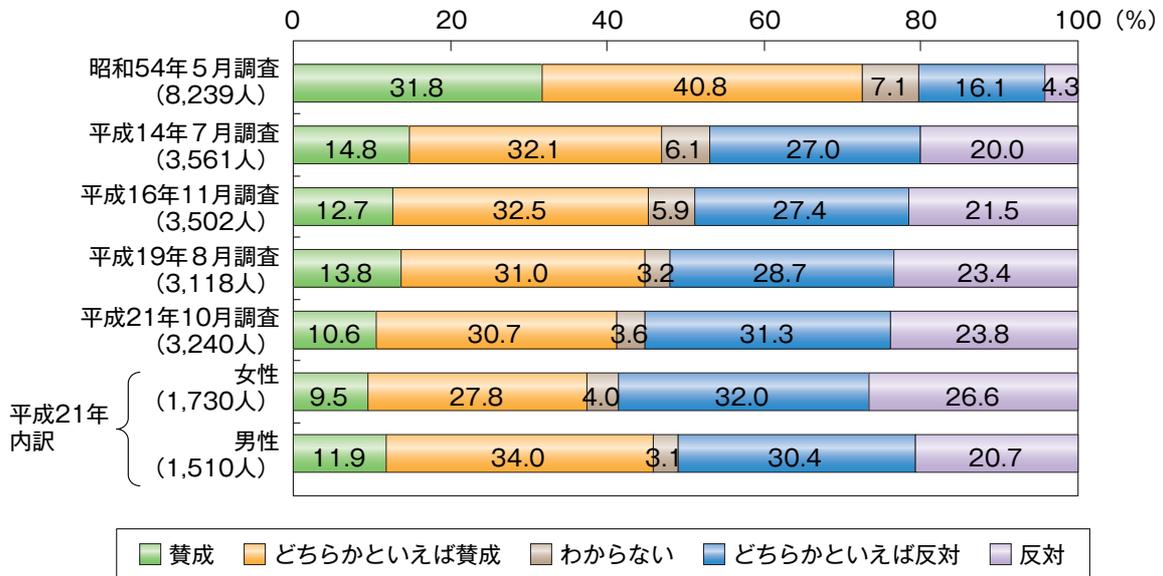


(備考) 1. 「労働力率」・・・15歳以上人口に占める労働人口(就業者+完全失業者)の割合。
2. 米国の「15～19歳」は、16～19歳。
3. 日本は総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成22年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
4. 日本は平成22年(2010年)、韓国は平成19年(2007年)、その他の国は平成20年(2008年)時点の数値。

(性別役割分担意識の動向)

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、昭和54年調査では、賛成の割合が7割を超えていたが、平成16年調査で初めて反対が賛成を上回り、19年調査では反対が5割を超えた（第20図）。

第20図 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について（性別）

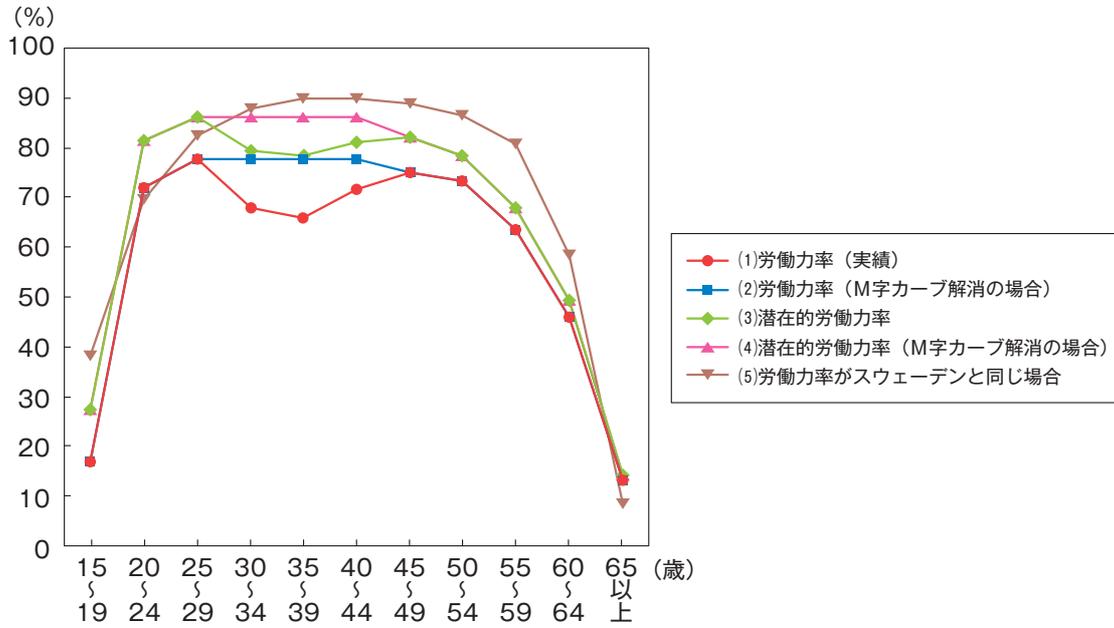


(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」等により作成

(M字カーブの解消による労働力人口の増加)

現在就業しておらず、求職活動はしていないものの就業を希望している女性の「就業希望者」は、25～49歳を中心として342万人に上っている。この数値は、女性労働力人口に対して12.4%、全労働力人口に対して5.2%の比率である（第21図）。

第21図 M字カーブ解消による女性の労働力人口増加の試算



	労働力人口(女性) の試算 (万人)	実績と比べた増加分 (万人)	増加率 1 * 1 (%)	増加率 2 * 2 (%)
(1)労働力人口 (平成22年実績)	2,767	—	—	
(2)労働力人口 (M字カーブ解消の場合)	2,887	120	4.3	1.8
(3)潜在的労働力人口	3,109	342	12.4	5.2
(4)潜在的労働力人口 (M字カーブ解消の場合)	3,196	429	15.5	6.5
(5)労働力率が スウェーデンと同じ場合	3,280	513	18.5	7.8

- (備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成22年)、ILO "LABORSTA" より作成。
 2. 「M字カーブ解消の場合」は、30～34歳、35～39歳、40～44歳の労働力率を25～29歳と同じ数値を仮定したもの。
 3. 潜在的労働力率 = (労働力人口 + 非労働力人口のうち就業希望の者) / 15歳以上人口。
 4. 労働力人口男女計：6,581万人、男性3,814万人(平成22年)。
 5. (4)、(5)の労働力人口の試算は、年齢階級別の人口にそれぞれのケースの年齢階級別労働力率を乗じ、合計したもの。
 * 1 「増加率1」：労働力人口(女性)2,767万人(平成22年)を分母とした計算。
 * 2 「増加率2」：労働力人口(男女計)6,581万人(平成22年)を分母とした計算。

(国際的な動向)

国際的には女性の参画の拡大と経済成長とを積極的に関連付けて取り組もうとする動きがある。平成22年9月には我が国では初会合となる第15回APEC女性リーダーズネットワーク(WLN)会合が開催され、「女性による新たな経済活動の創造」をテーマとして議論が行われ、APEC首脳への提言がまとめられた。我が国においても、女性の参画促進を経済社会の活性化につなげていくという視点が重要である。

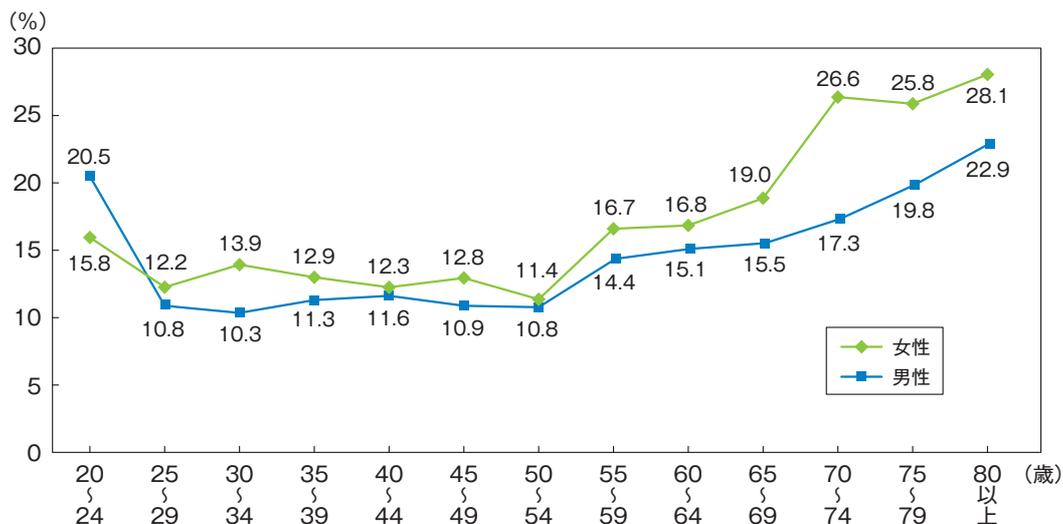
(APECにおける女性と起業)

「横浜ビジョン～ポゴール、そしてポゴールを超えて」と題されたAPEC首脳宣言には、ビジネス及び政府は、女性の起業家精神及びより大きなリーダーシップを促進することにより、ファイナンス、教育、訓練、技術及び保健制度への女性のアクセスを改善することが盛り込まれている。

(女性で高い相対的貧困率)

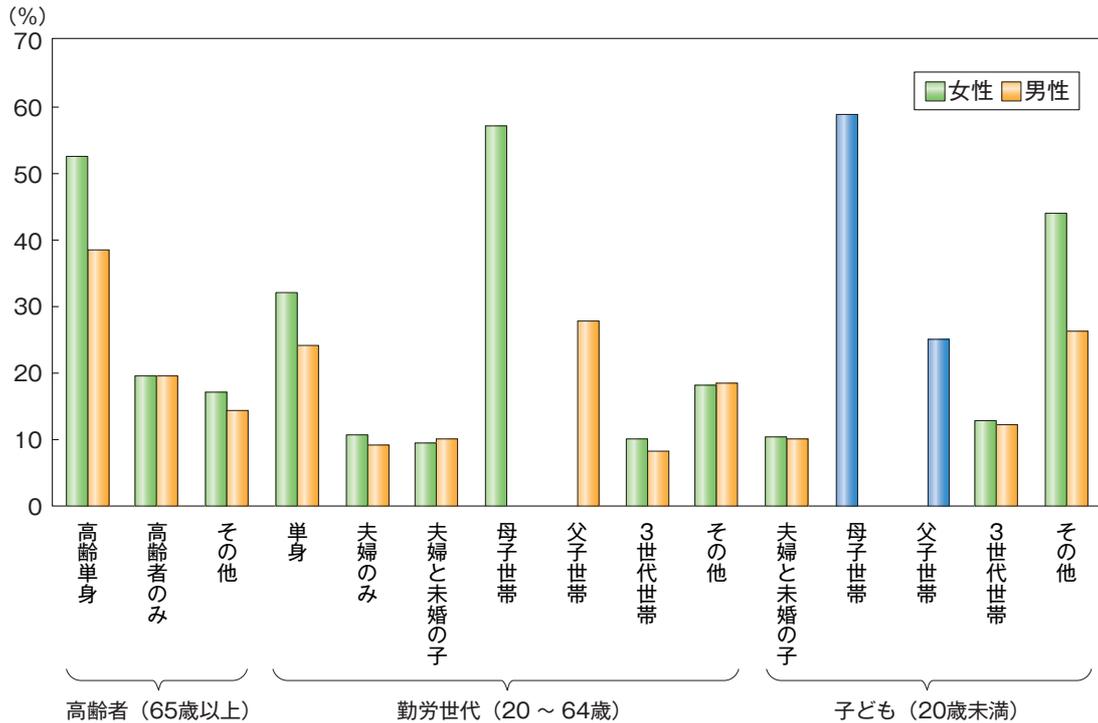
女性の労働をめぐる様々な課題を背景に、女性の貧困率はほとんど全ての年代において男性よりも高い(第22図)。また、相対的貧困率は、女性の中でも高齢単身世帯や母子家庭において特に高い(第23図)。

第22図 男女別・年齢階層別相対的貧困率(平成19年)



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成19年)を基に、内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」阿部彩委員の特別集計より作成。

第23図 年齢別・世帯類型別相対的貧困率（平成19年）



- (備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成19年)を基に、内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」阿部彩委員の特別集計より作成。
 2. 父子世帯は客体が少ないため、数値の使用には注意を要する。
 3. 母子世帯、父子世帯の子ども(20歳未満)は男女別ではなく、男女合計値。
 4. 高齢者のみ世帯とは、単身高齢者世帯を除く高齢者のみで構成される世帯。

〔「あまねく広がる成長」に向けて〕

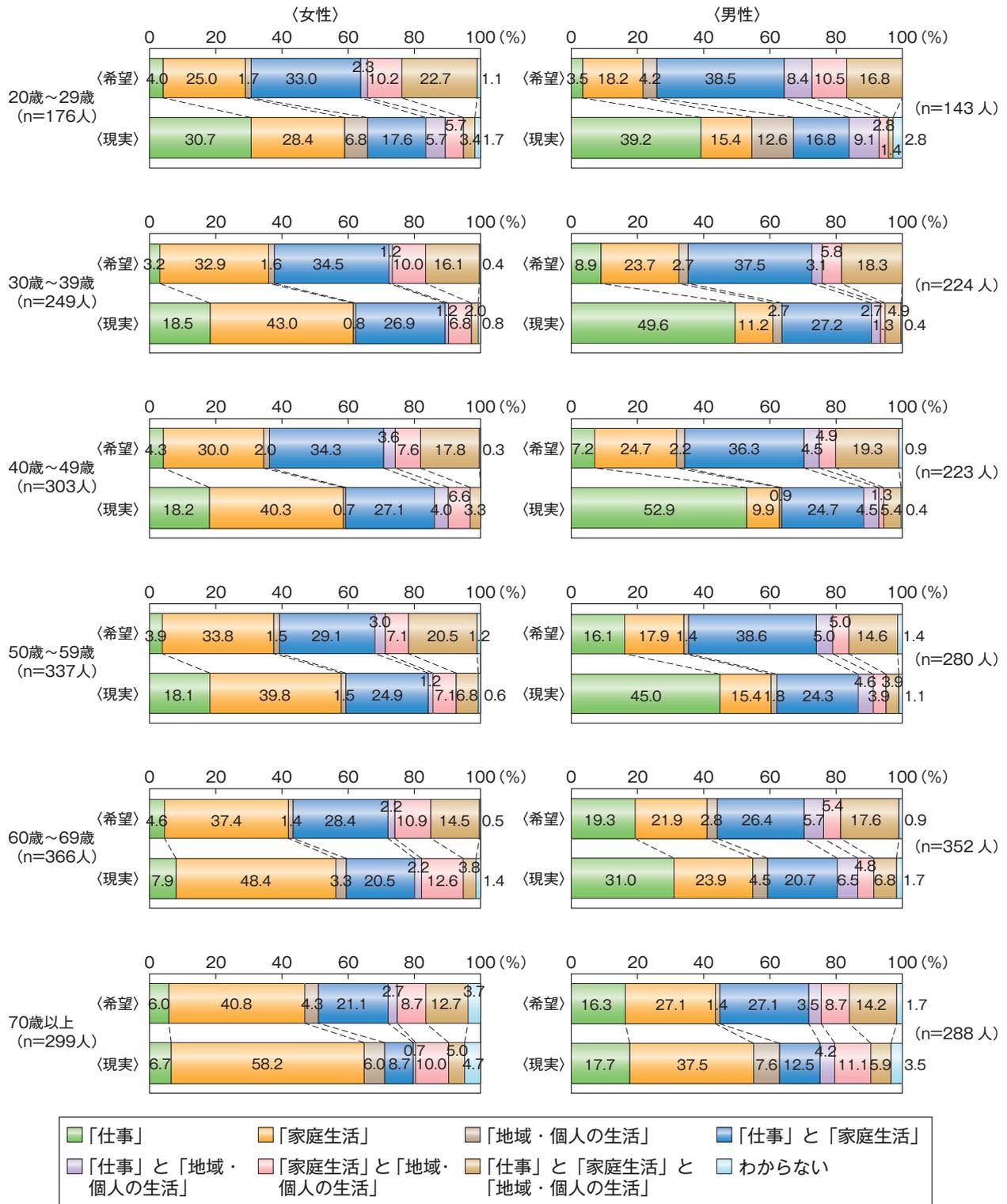
女性の就業環境の整備等を通じて貧困に陥るリスクを低減し、より多くの人に経済成長の恩恵が及ぶような「あまねく広がる成長 (inclusive growth)」を目指すことが重要と考えられる。

第4章 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)

(仕事と生活の調和に関する希望と現実)

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成21年)において、全国20歳以上の者に、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度についての希望と現実を聞いたところ、全体としては、男女共に「仕事」と「家庭生活」を共に優先したいといった複数の活動をバランスよく行いたいとする人の割合が高くなっているが、現実には、「仕事」や「家庭生活」といった単一の活動を優先している人の割合が高くなっている。とりわけ、男性の30～40歳代では、現実に「仕事」を優先している人の割合が5割程度と高くなっている (第24図)。

第24図 仕事と生活の調和に関する希望と現実（性別・年代別）



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成21年10月調査)より作成。
 2. 「生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」(地域活動・学習・趣味・付き合い等)の優先度についてお伺いします。まず、あなたの希望に最も近いものをこの中から1つだけお答えください。それでは、あなたの現実(現状)に最も近いものをこの中から1つだけお答えください。」への回答。

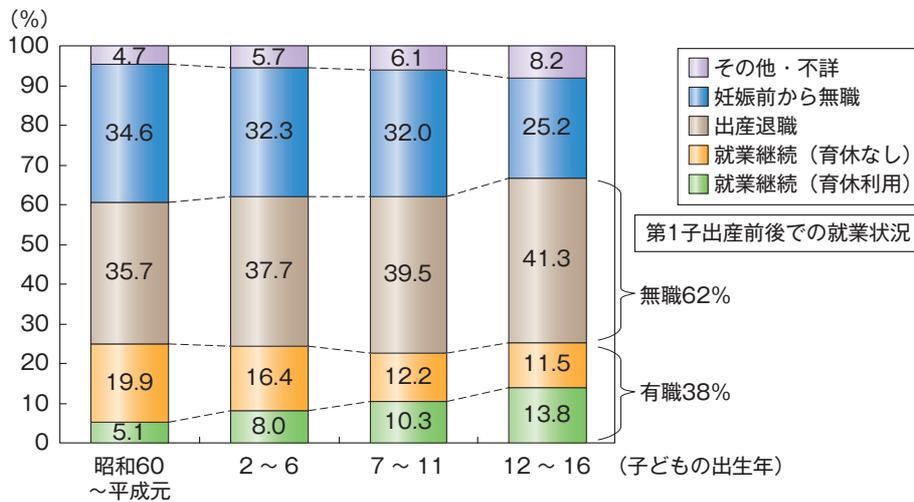
(女性のライフステージに応じた働き方の希望と現実)

女性の働き方の希望は、結婚・出産や子どもの年齢とともに変化している。子どもが小さな時期は、働きたくないという人も多いが、子どもが中学生以上では9割以上の人が働くことを希望している。働き方も子どもの年齢が上がるとともに、フルタイムで働くことを希望する人が増えるなど変化が見られる。一方、現状を見ると、働いていない人が希望よりも多く、働き方も多くがパート・アルバイトに集中しており、希望と現実の間にギャップが見られる。

(女性の就業継続をめぐる状況)

育児休業を取得している女性は増えているが、出産前後に継続就業している割合は増えておらず、出産を機に離職する女性は以前と変わらず多い(第25図)。

第25図 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

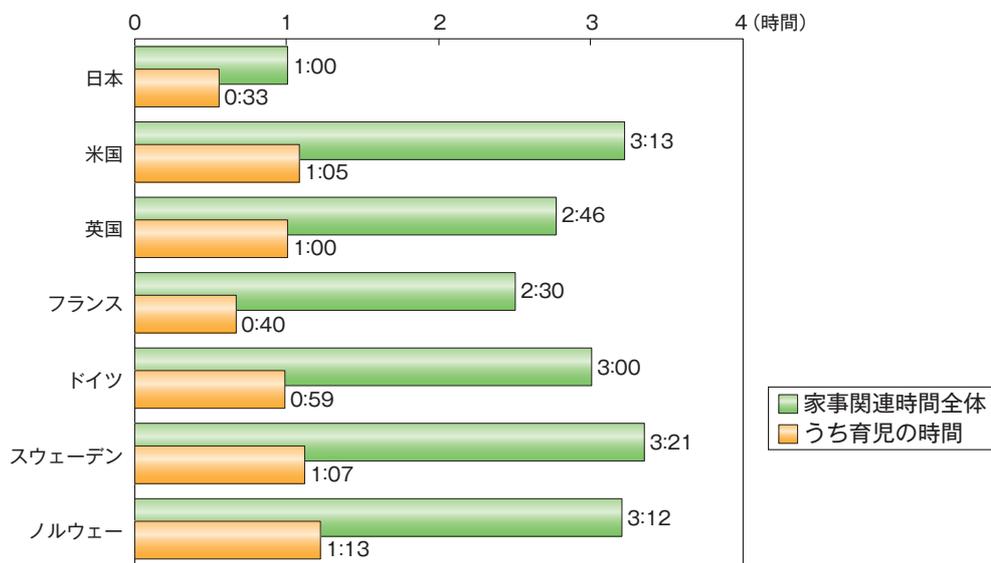


- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 2. 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) - 第1子妊娠前就業~育児休業取得~第1子1歳時就業
 就業継続(育休なし) - 第1子妊娠前就業~育児休業取得なし~第1子1歳時就業
 出産退職 - 第1子妊娠前就業~第1子1歳時無職
 妊娠前から無職 - 第1子妊娠前無職~第1子1歳時無職

(夫の家事・育児関連時間)

総務省「社会生活基本調査」(平成18年)によると、男性の長時間労働の影響もあって、我が国では、6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児に費やす時間は1時間程度と他の先進国と比較して低水準にとどまっている(第26図)。

第26図 6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)



- (備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary” (2006) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

第5章 高齢男女をめぐる状況

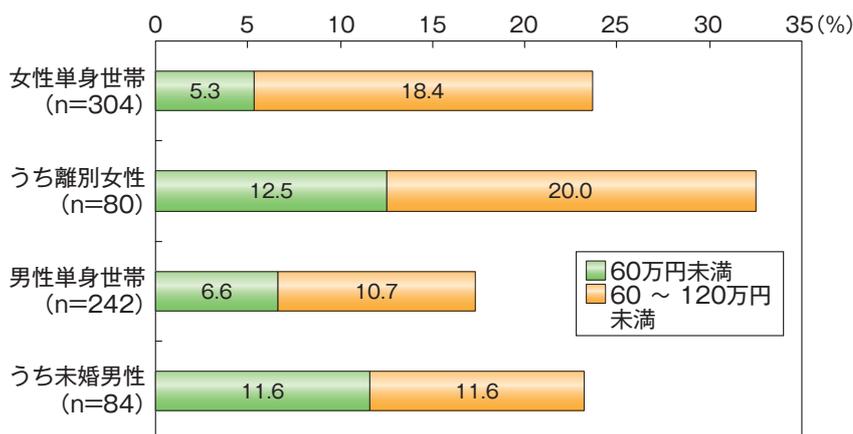
(経済的自立がしにくい高齢女性)

平成22年10月1日現在、国民の5人に1人が65歳以上の高齢者であり、その6割近くを占めるのが女性となっている。75歳以上では6割以上を女性が占めている。

高齢者の中でも、経済的に厳しい状況に置かれているのが高齢単身女性である。中でも厳しい状況に置かれているのが離別女性である。離別女性は、夫の収入や遺族年金に頼ることもできず、安定した再就職もままならないことが少なくない。離別女性は、その3人に1人が年収120万円未満であるが(第27図)、それには雇用者のうち約4割が非正規雇用中心の就労経歴であったことなどが影響しているとみられる(内閣府「高齢男女の自立した生活に関する調査」(平成20年))。

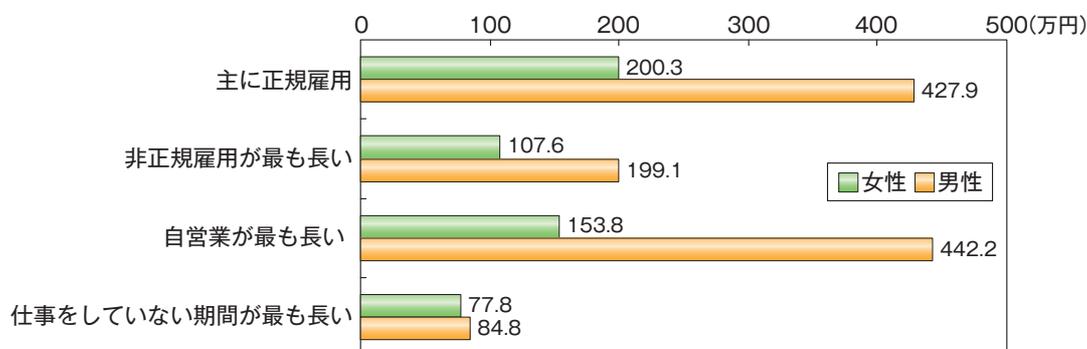
女性の働き方は、結婚・出産・育児等のために非正規雇用が多く、就業年数も短い傾向にあり、その結果、高齢期における年金等の収入も少なくなりがちである。55～74歳の男女について本人の就業パターン別に現在の年間収入を見ると、正規か非正規かという雇用形態による収入格差に加えて、同じ正規雇用中心でも女性は男性に比べて収入が極めて低いことが分かる(第28図)。

第27図 高齢単身世帯(55～74歳)における低所得層の割合(年間収入)



(備考) 1. 内閣府「高齢男女の自立した生活に関する調査」(平成20年)より作成。
2. 「収入」は税込みであり、就業による収入、年金等による収入のほか、預貯金の引き出し、家賃収入や利子等による収入も含む。

第28図 高齢者等(55～74歳)の本人の就業パターンによる年間収入(平均額)(性別)



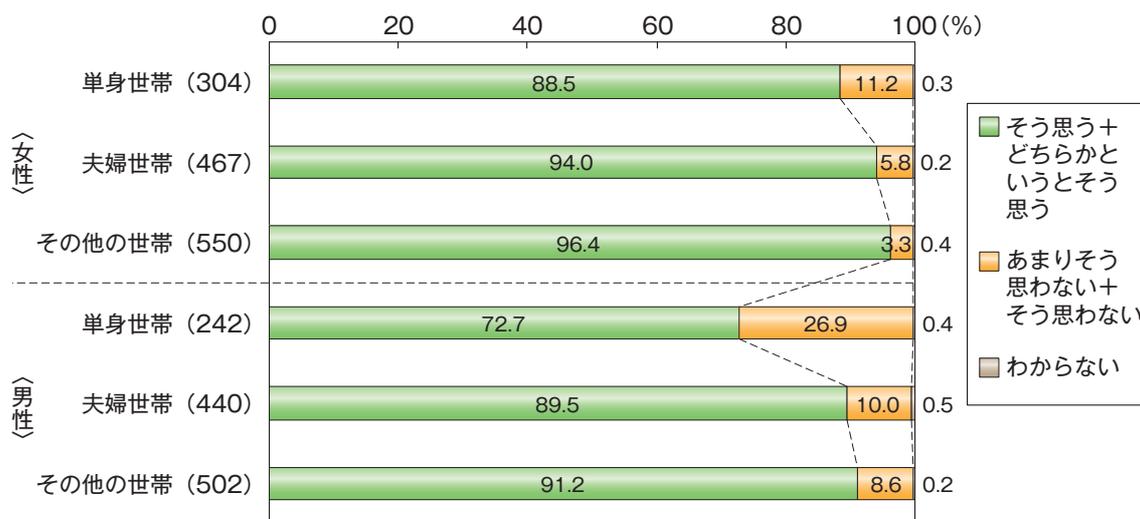
(備考) 1. 内閣府「高齢男女の自立した生活に関する調査」(平成20年)より作成。
2. 「収入」は税込みであり、就業による収入、年金等による収入のほか、預貯金の引き出し、家賃収入や利子等による収入も含む。

(単身男性の問題)

男性については、単身の男性の地域における孤立が深刻化している。内閣府「高齢男女の自立した生活に関する調査」では、単身の55～74歳男性の4人に1人が「話し相手や相談相手がいない」と回答している(第29図)。男性で単身の場合は、約半数は子どもがいないため、家族による支えも期待しにくいといえる。

また、特に未婚の単身男性について、約1割が年収60万円未満であるなど、一部に経済的に厳しい状況があることも分かる(第27図(前掲))。

第29図 話し相手や相談相手がいる者の割合(55～74歳)



(備考) 内閣府「高齢男女の自立した生活に関する調査」(平成20年)より作成。

(高齢単身世帯の増加)

孤立や貧困などの状況に置かれやすい高齢の単身世帯は、未婚や離婚が増える中で今後急速に増えていくと考えられる。特に単身世帯の増加が著しいのが男性である。2030年には男女共に高齢者の約2割が一人暮らしの社会になると予測されている。

(多様な働き方～非正規雇用の増加)

雇用就業をめぐる状況が変化中、非正規雇用が若年層も含めて増加傾向にある。

非正規雇用者は、現状においては厚生年金等被用者保険の適用から除外されやすい状況にあるとの指摘もあり、その増加は将来において老後の生活設計を描きにくい層の増加に結びつく可能性がある。

第6章 女性に対する暴力

（配偶者からの暴力についての被害経験）

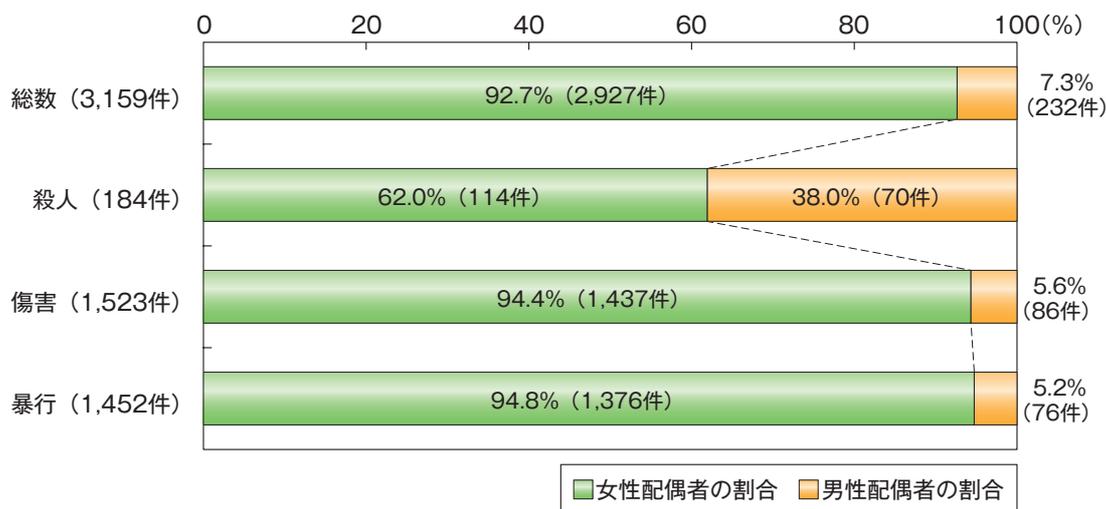
内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成20年）によると、女性の10.8%、男性の2.9%はこれまでに配偶者から身体的暴行、心理的攻撃、性的強要のいずれかを受けたことが「何度もあった」と答えている。

（配偶者間における暴力の被害者の多くは女性）

警察庁の統計によると、平成22年中に検挙した配偶者（内縁関係を含む。）間における殺人、傷害、暴行は3,159件、そのうち2,927件（92.7%）は女性が被害者となった事件である。

女性が被害者となった割合は、殺人は184件中114件（62.0%）と、やや低くなっているが、傷害は1,523件中1,437件（94.4%）、暴行は1,452件中1,376件（94.8%）、とそれぞれ高い割合になっており、配偶者間における暴力の被害者は多くの場合女性であることが明らかになっている（第30図）。

第30図 配偶者間（内縁を含む）における犯罪（殺人、傷害、暴行）の被害者（検挙件数の割合）（平成22年）



（備考）警察庁資料より作成。

（性犯罪の実態）

警察庁の統計によると、強姦の認知件数は、平成12年以降6年連続で2,000件を超えていたが、16年から減少傾向に転じ、22年は1,289件であり、前年に比べ113件（8.1%）減少した。

強制わいせつの認知件数は、平成16年から減少していたが、22年では7,027件と、前年に比べ339件（5.1%）増加している。

（売買春の実態）

平成21年中の売春関係事犯検挙件数は1,973件となり、前年に比べ減少した。また、要保護女子総数は1,700人で前年に比べ減少し、未成年者が占める割合も21.9%で、前年に比べ2.2ポイント減少している。

(人身取引の実態)

警察庁の統計によると、平成22年中における人身取引事犯の検挙件数は19件、検挙人員は24人であり、検挙人員のうちブローカーが3人となっている。また、警察において確認した被害者の総数は37人と、前年に比べ20人（117.6%）増加している。

(雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントの実態)

平成22年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられたセクシュアル・ハラスメントの相談件数は1万1,749件で、前年に比べ減少しているものの、そのうち、女性労働者からの相談件数は7,361件（62.7%）で相談件数の6割を占めている。

(ストーカー行為の実態)

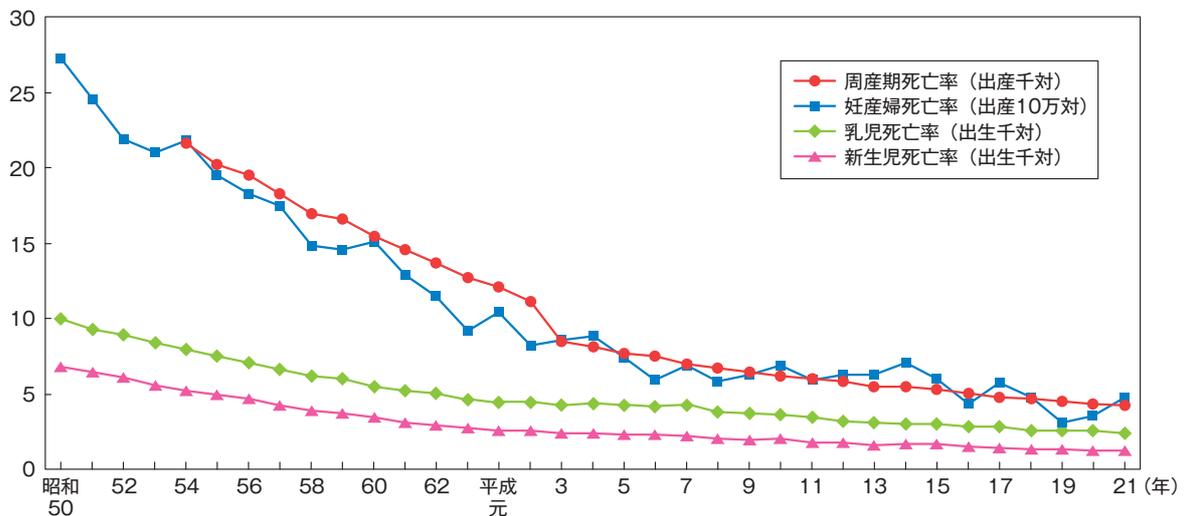
平成22年中に警察庁に報告のあったストーカー事案の認知件数は、1万6,176件で、前年に比べ1,353件（9.1%）増加している。また、被害者の89.8%が女性で、行為者の85.7%が男性となっている。

第7章 生涯を通じた女性の健康

(低下傾向にある母子保健関係指標)

母子保健関係の主要な指標の昭和50年から平成21年までの動向を見ると、いずれの指標も総じて低下している（第31図）。

第31図 母子保健関係指標の推移



(備考) 1. 厚生労働省「人口動態統計」より作成。
2. 妊産婦死亡率における出産は、出生数に死産数（妊娠満12週以後）を加えたものである。
3. 周産期死亡率における出産は、出生数に妊娠満22週以後の死産数を加えたものである。

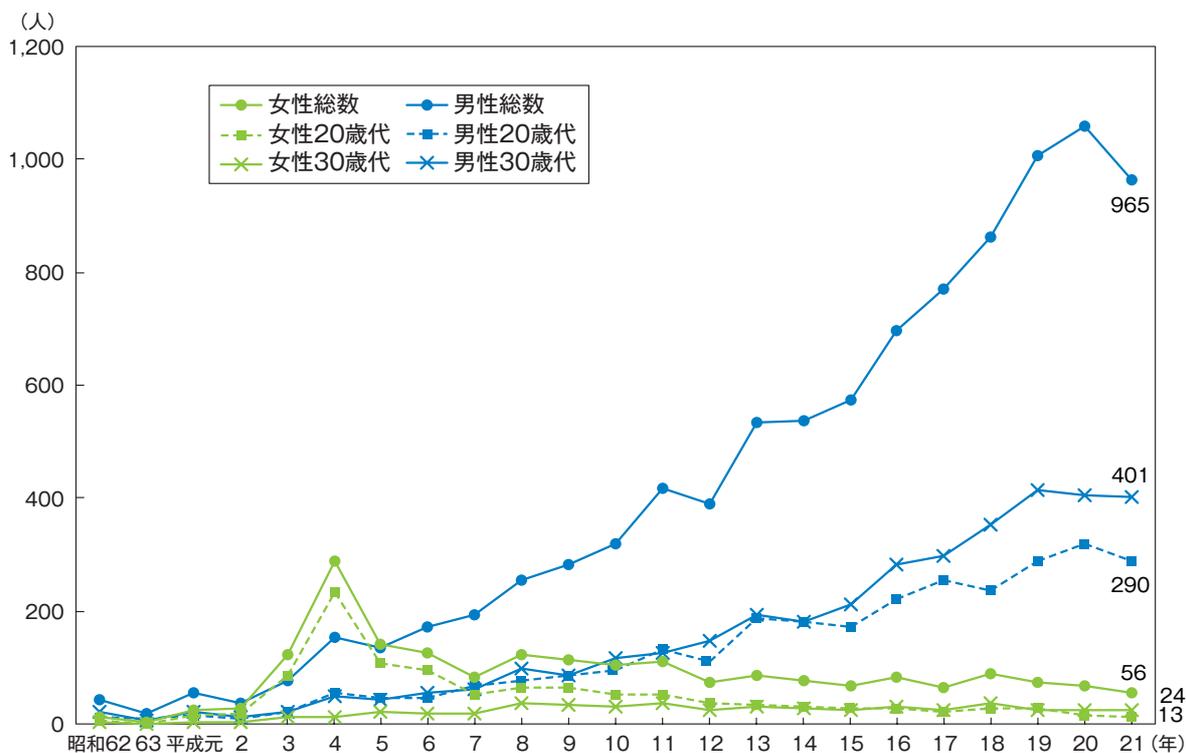
(総数では減少傾向にある人工妊娠中絶件数)

人工妊娠中絶件数及び人工妊娠中絶実施率（15歳以上50歳未満女子人口千対）の昭和50年から平成21年度までの動向を見ると、総数では件数、実施率共に総じて減少傾向にある。また、20歳未満の件数の全年齢に占める割合は、昭和50年には1.8%だったのが、平成14年度に13.7%となった後、減少傾向にあり、21年度には9.5%となった。

(若年での感染が多いHIV感染者)

平成21年に新規で感染が報告されたHIV感染者は1,021人（第32図）、エイズ患者は431人で、過去最高の20年に比べ感染者数で105人の減少、患者数は同値となった。HIV感染者の推定感染地域を見ると、全体の85.6%（874件）が国内感染となっている。感染が報告された時点の年齢で年代別に新規で感染が報告された感染者数を見ると、20歳代が全体の29.7%を占めているのに対し、30歳代が41.6%を占めており、30歳代での感染が多い。

第32図 HIV感染者の推移（性別・年代別）



(備考) 1. 厚生労働省資料より作成。
2. 各年の新規HIV感染者報告数である。

(女性のがん)

厚生労働省「患者調査」（平成20年）で患者総数を見ると、子宮がんは5.7万人、乳がんは17.7万人となっている。国民生活基礎調査（平成19年）によると、我が国の女性のがん検診率は、子宮がん検診においては20歳以上で21.3%、乳がん検診においては40歳以上で20.3%であり、欧米諸国と比べて低い状況にある。

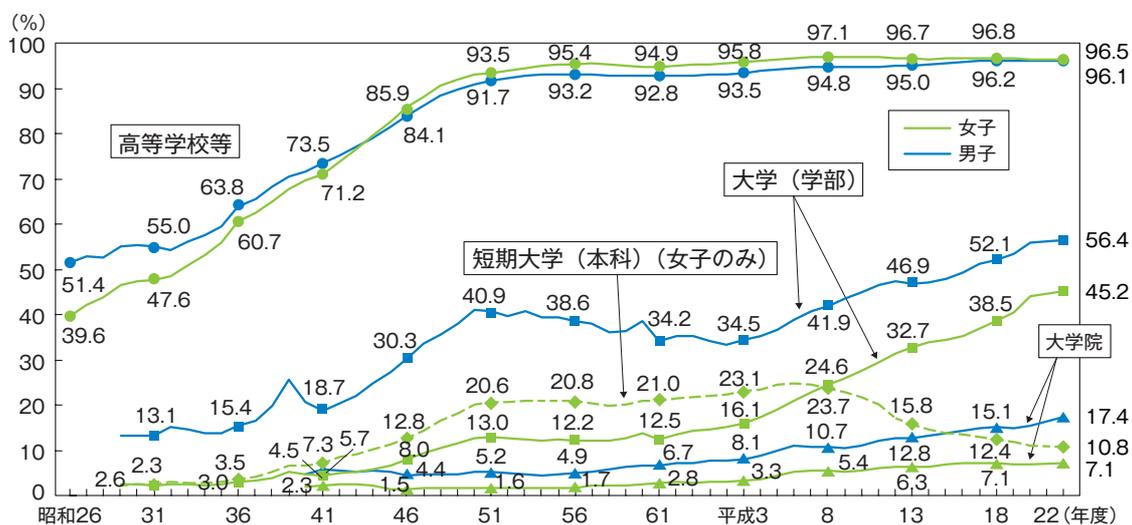
第8章 教育・研究分野における男女共同参画

(女子の大学進学率は上昇傾向)

平成22年度の学校種類別の男女の進学率を見ると、高等学校等への進学率は、女子96.5%、男子96.1%と、若干女子の方が高くなっている。大学(学部)への進学率を見ると、男子56.4%、女子45.2%と男子の方が10ポイント以上高い。しかし女子は、全体の10.8%が短期大学(本科)へ進学しており、この短期大学への進学率を合わせると、女子の大学等進学率は56.0%となる。近年、大学(学部)への女子の進学傾向が上昇している一方で、短期大学への進学率は6年度の24.9%をピークに、減少し続けている。

大学(学部)卒業後、直ちに大学院へ進学する者の割合は、平成22年度では男性17.4%、女性7.1%となっている(第33図)。

第33図 学校種類別進学率の推移



- (備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。
 2. 高等学校等：中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者の占める比率。ただし、進学者には、高等学校の通信制課程(本科)への進学者を含まない。
 3. 大学(学部)、短期大学(本科)：過年度高卒者等を含む。大学学部又は短期大学本科入学者数(過年度高卒者等を含む。)を3年前の中学卒業生及び中等教育学校前期課程修了者数で除した比率。ただし、入学者には、大学又は短期大学の通信制への入学者を含まない。
 4. 大学院：大学学部卒業者のうち、ただちに大学院に進学した者の比率(医学部、歯学部は博士課程への進学者)。ただし、進学者には、大学院の通信制への進学者を含まない。

(男女の専攻分野の偏り)

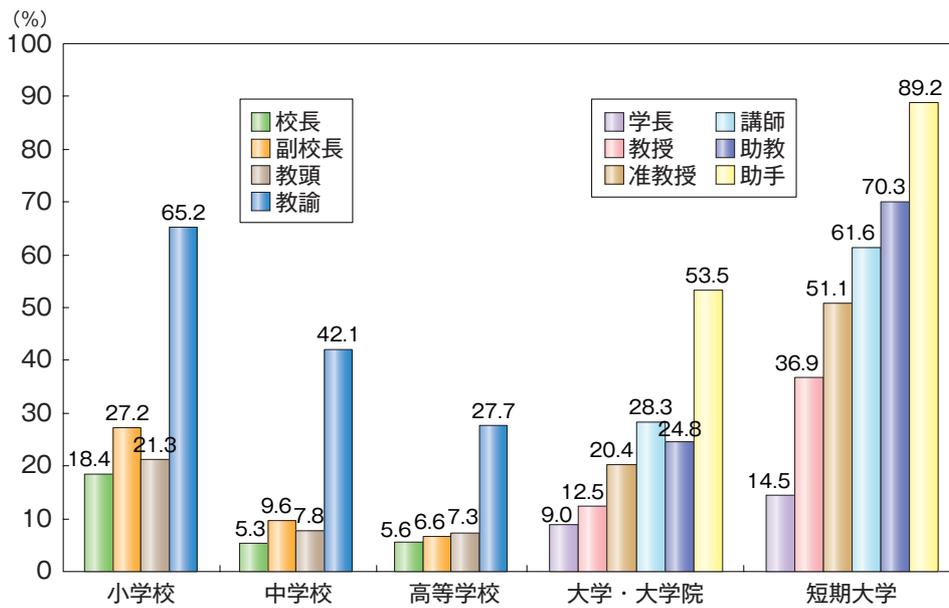
平成22年では、女子学生全体の26.8%が社会科学分野を専攻しており、社会科学分野を専攻している全学生の3割以上が女子となっている。また、工学分野を専攻する女子学生は、工学分野専攻の全学生の10.9%となっている一方、人文科学分野を専攻する女子学生は人文科学分野専攻の全学生の66.5%となっており、男女の専攻分野の偏りが見られる。

(上位の職に少ない女性教員の割合)

初等中等教育について女性教員の割合を見ると、小学校では教諭の6割以上を女性が占めているが、中学校、高等学校と段階が上がるにつれて低くなっている。校長、副校長及び教頭に占める女性の割合は、小学校の校長で平成2年の4.1%が22年には18.4%と大幅に上昇しているのを始め、上昇傾向にあるが、その割合は教諭に比べて依然として低い。

大学及び大学院、短期大学の全教員に占める女性の割合を見ても、短期大学では5割近いが、大学及び大学院では2割台にとどまっており、特に教授、学長に占める女性の割合は低い(第34図)。

第34図 本務教員総数に占める女性の割合(初等中等教育, 高等教育)

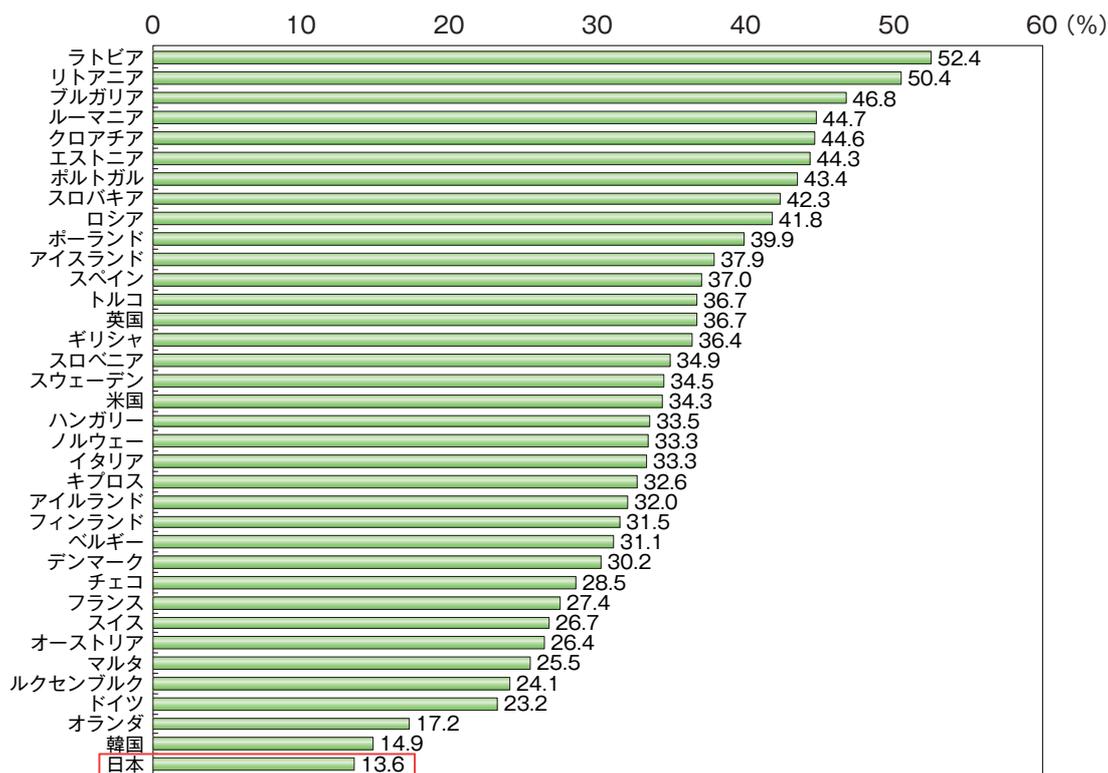


(備考) 文部科学省「学校基本調査」(平成22年度)より作成。

(女性研究者の割合)

我が国における研究者に占める女性の割合は、緩やかな増加傾向にはあるが、平成22年3月31日現在で13.6%にとどまっております。諸外国と比べて低いものとなっている(第35図)。高等教育段階の女性の割合は、大学の学部42.1%、大学院(修士課程)29.6%、大学院(博士課程)32.5%であり、これらを比較してみても、女性の研究者の比率が高くなる余地はあるといえる。

第35図 研究者に占める女性割合の国際比較



- (備考) 1. EU諸国等の値は、EU「Eurostat」より作成。推定値、暫定値を含む。アイスランド、スロバキア、ロシア、チェコは2008(平成20)年。イタリア、フランスは2006(平成18)年。ギリシャは2005(平成17)年。スイスは2004(平成16)年。オランダは2003(平成15)年。他の国は2007(平成19)年時点。
2. 日本の数値は、総務省「平成22年科学技術研究調査報告」に基づく(2010(平成22)年3月31日現在)。
3. 米国の数値は、国立科学財団(NSF)の「Science and Engineering Indicators 2006」に基づく雇用されている科学者(scientists)における女性割合(人文科学の一部及び社会科学を含む)。2003(平成15)年時点の数値。技術者(engineers)を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者割合は27.0%。

第2部 平成22年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

はじめに 平成22年度を振り返って

- 平成22年度は、実効性を重視した「第3次男女共同参画基本計画」の策定（22年12月）や、国連の女性関係機関が統合・強化され、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関」（UN Women）の活動開始（23年1月）など、男女共同参画社会の形成の促進に関して、国内的にも国際的にも、様々な取組が行われた重要な一年であった。
- 第3次男女共同参画基本計画については、その策定に向けて男女共同参画会議において様々な角度から議論が行われた。その結果、「男女共同参画基本法施行後10年間の反省を踏まえ、実効性のあるアクション・プランとする」ことが策定に当たっての基本的考え方とされた。このことは、我が国における男女共同参画の現状が、いまだ道半ばの状況にあることを表している。
- 具体的には、
 - ・ 政策・方針決定過程への女性の参画について「2020年30%」の目標を掲げてきたが、現状はいまだ低調であること、
 - ・ 固定的性別役割分担意識がいまだ根強く残っていること、
 - ・ 男性にとっての男女共同参画が十分に進んでいないこと、
 - ・ 男女の均等な機会と待遇の確保や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組を着実に進める必要があること、
 - ・ 女性に対する暴力の根絶に向けた一層の取組が求められていること、
 - ・ 性別にとらわれない主体的な進路選択のための意識啓発等が十分とは言えないこと、
 - ・ 地域、防災・環境その他における男女共同参画の状況も十分とは言えないこと、等が、策定に向けた議論の過程において課題として指摘されたところである。
- また、少子高齢化の進展と人口減少社会の到来、家族や地域社会の変化、経済の長期的低迷と閉塞感の高まり、非正規労働者の増加と貧困・格差の拡大、さらにはこうした中での社会保障制度の安定性と持続可能性の確保など、社会情勢の変化や経済社会のグローバル化に伴う課題を解決するためにも、男女共同参画社会の実現が必要不可欠であるとの認識も高まった。
- こうした議論を踏まえ、第3次男女共同参画基本計画では、できる限り具体的な数値目標やスケジュールを設定するとともに、その達成状況について定期的にフォローアップを行うための監視機能の強化等も盛り込まれており、政府一体となって男女共同参画社会の実現に取り組むこととしている。
- 平成23年3月に発生した東日本大震災に対応して、男女共同参画の視点を踏まえた様々な取組を行っている。一方、避難所運営などにおいて女性のニーズへの配慮や女性の参画についての対応が十分ではない事例があるなど、防災分野や地域・社会全体で男女共同参画が十分に進んでいないこと、また、これまでの災害を通じて得られた教訓が十分にいかされていなかったことが、

災害時において顕在化している面もある。男女共同参画の視点からの東日本大震災対応を更に進めるとともに、防災やまちづくりを始め、地域・社会全体での男女共同参画の推進に積極的に取り組む必要がある。また、今後課題の抽出等を行い、その教訓をいかし、災害対策の改善を図っていく必要がある。

第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進

- 男女共同参画会議では、第3次男女共同参画基本計画の策定に向け、精力的な議論を行った。平成22年4月15日に開催した第34回会合では、基本問題・計画専門調査会がまとめた「第3次男女共同参画基本計画策定に向けて（中間整理）」について議論を行い、国民からの意見募集や全国各地での公聴会を行い、答申の取りまとめに向けて更に検討を進めていくこととなった。7月23日の第35回会合においては、「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」の報告及び意見交換を行い、内閣総理大臣に対して答申を行った。また、12月17日の第37回会合では、内閣総理大臣からの諮問を受け、第3次男女共同参画基本計画（案）について議論を行い、内閣総理大臣に対して答申を手交した。この答申を受け、政府は、第3次男女共同参画基本計画を、同日閣議決定した。
- 平成23年2月15日の第38回男女共同参画会議では、「第3次男女共同参画基本計画」を実効性をもって推進していくため、「今後重点的に取り組むべき課題」について精力的な議論を行い、「基本問題・影響調査専門調査会」、「女性に対する暴力に関する専門調査会」及び「監視専門調査会」の設置を決定した。

第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- 人事院及び総務省は、共同で、各府省における女性国家公務員の採用・登用の拡大等の取組状況についてのフォローアップを実施し、その結果を平成22年7月に公表した。
- 「第3次男女共同参画基本計画」を踏まえ、人事院は、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」を平成23年1月14日に改定し、各府省に発出した。同指針に基づき、各府省は平成27年度までの目標及び目標達成のための具体的取組を設定した5年間の計画である「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定することとしている。
- 平成22年8月に人事院は、一定の非常勤職員について、育児休業等を行うことができるようにすることが適当と判断し、国会と内閣に意見の申出を行った。政府は、人事院の意見の申出を踏まえ、国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正法案を第176回国会に提出した。同法案は平成22年11月に成立し、23年4月1日から施行されることとなった。
- 政治分野における女性の参画の拡大についての取組を盛り込んだ「第3次男女共同参画基本計画」を受け、内閣府では、平成23年2月22日付けで内閣府特命担当大臣（男女共同参画）から各政党に宛てて、要請文を発出し、内閣府副大臣による政党幹事長への要請文の手交等の協力要請

を実施した。

- 地方公務員の採用・登用等に関する取組の要請のため、内閣府では、平成23年1月31日付けで内閣府特命担当大臣（男女共同参画）から各都道府県知事、各政令指定都市市長に宛てて要請文を发出した。また、企業、教育・研究機関等における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図るため、同日付けで各種機関・団体等に宛てて要請文を发出した。

第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

- 男女共同参画会議が平成22年7月、ライフスタイルの選択に中立的に働くよう社会制度・慣行を見直すこと等を内容とする答申を行ったことを受け、政府は、同年12月、社会制度・慣行について男女の社会における活動の選択に対する中立性の観点から総合的に検討すること等を内容とする第3次男女共同参画基本計画を閣議決定した。

第4章 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 厚生労働省では、性別による差別的な取扱い等、男女雇用機会均等法に違反する雇用管理の実態が把握された企業に対して、是正指導を行っている。また、男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指して、ポジティブ・アクション促進のための各種取組を行っている。
- 「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」が平成22年4月に取りまとめた報告書を受け、厚生労働省では、22年8月末に、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を新たに作成し、その普及・啓発に努めている。
- 政府では、平成22年5月に「新たな情報通信技術戦略」を策定し、その中で様々な働き方を希望する者の就業機会の創出及び地域の活性化等に資する「テレワークの推進」を位置付け、2015年までに在宅型テレワーカーを700万人とする目標の実現に向けて、関係各省が連携して、テレワークの一層の普及拡大に向けた環境整備、普及啓発等を推進することとしている。

第5章 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立

- 農林水産省では、「食料・農業・農村基本計画」（平成22年3月30日閣議決定）に基づき、農業や地域の活性化で重要な役割を果たしている農村女性の農業経営への参画や、起業活動の促進、地域社会への一層の参画等を図るための取組を推進した。
- 農林水産省では、地域社会や農林漁業経営への女性の参画を促進するため、「新たな食料・農業・農村基本計画を踏まえた女性の登用促進のための普及・啓発について」（平成22年8月3日経営局長通知）を发出し、各農業協同組合及び農業委員会において女性の登用促進の取組を推進することについて都道府県及び関係団体に協力要請を行った。

第6章 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

- リーマンショック後の経済情勢の変化や、労働基準法、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等の改正等の施策の進展を受け、平成22年6月29日、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、政労使の合意の下、新たな「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。新たな「憲章」・「行動指針」では、「ディーセント・ワーク」や「新しい公共」など新しい概念が盛り込まれたほか、2020年に向けた数値目標が設定されている。
- 平成22年9月には、「憲章」・「行動指針」の改定を踏まえ、企業と働く者、国民、国、地方公共団体等の取組を今後の展開を含めて紹介するとともに、今後重点的に取り組むべき事項を提示した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2010」を公表した。
- 平成22年9月には、「仕事の効率化」への取組事例を企業のヒアリング等により調査した「ワーク・ライフ・バランスのための仕事の進め方の効率化に関する調査」の報告書を取りまとめるとともに、この調査結果に基づき、企業と働く者が仕事の効率化のために取り組むべきポイントを「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「3つの心構え」と「10の実践」～仕事を効率化しめりはりワークを実現しよう～」としてまとめ、公表した。
- 厚生労働省では、男性の育児休業の取得促進を図るための「パパ・ママ育休プラス」等の導入を始めとした改正育児・介護休業法の施行（平成22年6月）を踏まえ、育児を積極的にする男性（「イクメン」）を応援するために「イクメンプロジェクト」を実施した。
- 「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）に基づき、これまでの「少子化対策」から「子ども・子育て支援」へと転換し、社会全体で子育てを支え、個人の希望を実現することを目指して、子ども手当の創設など経済面の支援と、保育サービス等の基盤整備とのバランスのとれた総合的な子育て支援を推進している。
- また、平成22年1月に関係閣僚で構成する「子ども・子育て新システム検討会議」を立ち上げ、同年6月に「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」を取りまとめ、少子化社会対策会議に報告・決定された。
- さらに、喫緊の待機児童解消のため、総理指示により、内閣府特命担当大臣（少子化対策）を主査として「待機児童ゼロ特命チーム」を設置し、平成22年11月29日に「国と自治体が一体的に取り組む待機児童解消『先取り』プロジェクト」を取りまとめた。

第7章 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備

- 平成21年度第1次補正予算において、介護基盤緊急整備等臨時特例基金（各都道府県に設置）を創設し、23年度までの介護施設や地域介護拠点の緊急整備を支援している（22年度において、

更なる整備促進のため、助成単価の引上げを実施)。

- 「障がい者制度改革推進会議」が平成22年6月に取りまとめた「障害者制度改革の推進のための基本的な方向（第一次意見）」を最大限尊重した形で改革の「工程表」を閣議決定し、さらに、同年12月には、同推進会議は障害者基本法の改正に当たって政府に求める事項等について「障害者制度改革の推進のための第二次意見」を取りまとめた。これを踏まえ、政府は、「障害者基本法の一部を改正する法律案」を23年3月に「障がい者制度改革推進本部」において決定した。

第8章 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 内閣府では、平成23年2月8日から3月27日までの間、「パープルダイヤル－性暴力・DV相談電話－」を開設し、緊急かつ集中的に電話相談を行った。パープルダイヤルでは、配偶者からの暴力に加えて、政府としては初めて性暴力による被害や男性からの相談に対応するとともに、外国人の相談者向けに6か国語による対応を行った。
- 警察では、平成22年度には、性犯罪被害者に対する治療、カウンセリング、法律相談等の各種支援とともに、証拠採取、事情聴取等の捜査を一つの場所で一度に行う「性犯罪被害者対応拠点モデル事業」を実施した。
- 「児童ポルノ排除総合対策」（平成22年7月27日犯罪対策閣僚会議決定）に基づき、関係省庁が連携して、児童ポルノの排除に向けた国民運動の推進、インターネット上の児童ポルノ画像等の流通・閲覧防止対策の推進などに取り組んでいる。
- 人身取引対策に関する関係省庁連絡会議において、平成22年6月に、被害者の認知に関して、人身取引の定義及びこれに基づく被害者認知のための着眼点、並びに関係行政機関において講ずべき措置について整理した「人身取引事案の取扱方法（被害者の認知に関する措置）」を申し合わせた。
- 厚生労働省では、平成22年度から、通訳・ケースワーカー（外国人専門生活支援者）の派遣を民間団体等に依頼することにより、婦人保護施設に入所する人身取引被害者に対する支援の強化を図ったところである。

第9章 生涯を通じた女性の健康支援

- 厚生労働省では、「女性特有のがん検診推進事業」を実施し、女性特有のがん検診の更なる受診率向上に取り組んでいる。さらに、平成22年度補正予算において、子宮頸がん予防のためのワクチン接種を緊急に促進するための経費を計上し、予防への取組も推進している。
- 警察では、平成22年11月に策定した「薬物対策重点強化プラン」等に基づき、薬物密輸・密売組織の撲滅等による乱用薬物の供給の遮断、末端乱用者の徹底的な検挙や薬物の危険性・有害性

に関する広報啓発活動等による需要の根絶，薬物乱用を拒絶する社会の形成を重点とした，総合的な薬物対策を推進している。

第10章 メディアにおける男女共同参画の推進

- 警察では，インターネット上の過激な暴力シーンや性的な描写を含むサイト等の少年に有害なコンテンツに少年が接することを防ぐため，携帯電話やパソコンにおけるフィルタリングの普及促進に努めており，特に，平成22年11月以降，関係府省等と連携し，児童が使用する携帯電話に係るフィルタリングの100%普及を目指して，関係事業者に対する要請活動，保護者に対する啓発活動等を強力に推進している。

第11章 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

- 文部科学省では，女性のライフプランニング支援総合推進事業を実施し，ライフステージに応じた学習プログラムの開発，及びワークショップの開催等の取組を行っている。また，社会教育分野では，平成22年度より，人権教育など，行政だけでなく，市民やNPOなどの民間が主体となって課題に取り組むことが期待されるテーマを具体的に指定して，地域の課題解決に役立つ仕組づくりのための実践的共同研究等を行う「社会教育による地域の教育力プロジェクト」を実施している。
- 独立行政法人国立女性教育会館では，平成22年度は新たに「大学・研究機関のための男女共同参画推進研修」や大学との連携授業等を試行的に実施し，男女共同参画の視点に基づくキャリア教育プログラムの共同開発等に取り組んでいる。
- 中央教育審議会においては，平成23年1月，「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の答申が行われた。同答申では，人々の生涯にわたるキャリア形成を支援する観点から，(ア) 幼児期の教育から高等教育に至るまでの体系的なキャリア教育の推進，(イ) 実践的な職業教育の重視と職業教育の意義の再評価，(ウ) 生涯学習の観点に立ったキャリア形成支援の3つの基本的方向に沿った具体的な方策が提言されている。

第12章 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

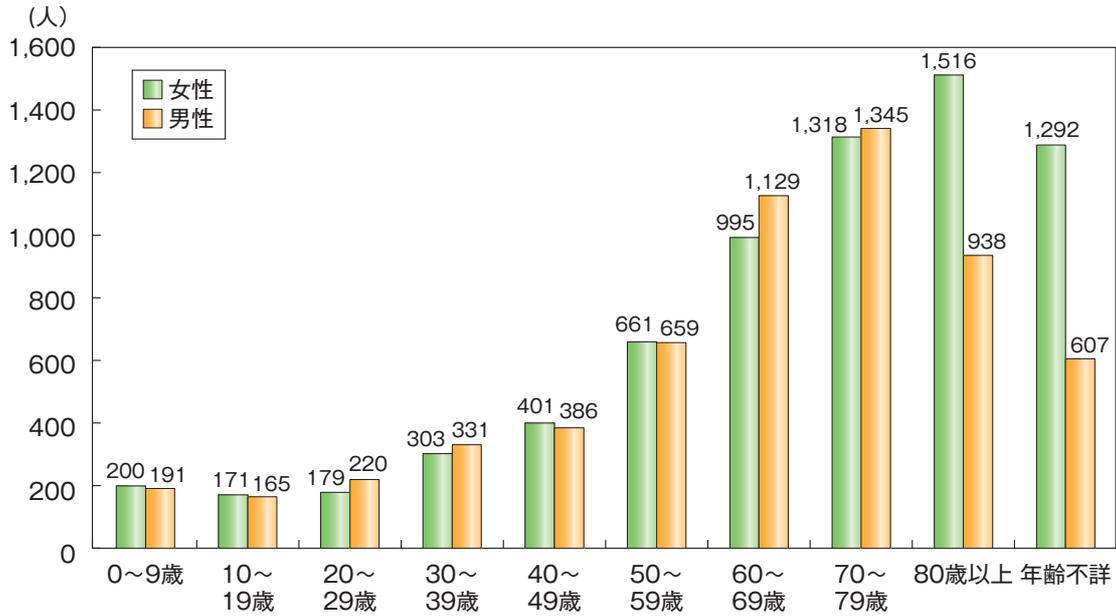
- 我が国は，人間の安全保障に直結する地球規模の課題として，特にミレニアム開発目標(MDGs)の達成に向けて，進捗が大きく遅れているMDG5(妊産婦の健康改善)を含む保健分野における取組を重視している。これに関連して，2010(平成22)年6月のG8ムスコカ・サミットにおいて，母子保健分野で，2011(平成23)年から5年間で，最大500億円規模(約5億ドル相当)の支援を追加的に行うことを表明した。また，2010年9月のMDGs国連首脳会合において，保健関連MDGsの達成に貢献するための新たな国際保健政策を発表し，2011年からの5年間で50億ドルの支援を実施することを表明した。

- 2010（平成22）年10月，女性・平和・安全に関する国連安保理決議第1325号が採択10周年を迎えたことから，安保理閣僚級公開討論が開催され，我が国からは菊田真紀子外務大臣政務官が出席し，女性の保護と参画の強化を通じた平和の実現についての我が国の考え方や取組について，ステートメントを行った。また，2010（平成22）年10月から開催された第65回国連総会第三委員会における「女性の地位向上」に関する議論に，我が国も積極的に参加した。さらに，2011（平成23）年2月から3月にかけては，「完全雇用とディーセント・ワークへの女性の平等なアクセスの促進のためを含む教育，訓練及び科学・技術への女性と女兒のアクセス及び参画」をテーマに，第55回国連婦人の地位委員会（CSW）が開催された。我が国からは橋本ヒロ子日本代表がステートメントを行い，我が国の取組を紹介するとともに，議論に積極的に参加した。
- 2010（平成22）年7月の国連総会決議によって，ジェンダー関係の国連4機関を統合して「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）」を設立することが決定され，同機関は2011（平成23）年1月より正式に活動を開始した。我が国は，2010年11月に行われた選挙の結果，初代執行理事国に選出され，2011年1月の執行理事会に参加した他，同月，アフガニスタンにおける女性に対する暴力撤廃支援のため，450万ドルを拠出した。
- 2010（平成22）年11月，カンボジアのシアマリアップで第2回ASEAN+3女性委員会（ACW+3）会合が開催された。「ジェンダー主流化及びジェンダー予算化：成果，格差及び挑戦」をテーマに意見交換が行われ，我が国からも内閣府から男女共同参画社会の形成を促進するための取組等について報告を行った。
- 2010（平成22）年は日本がAPEC議長を務め，APECの3つの女性関連会合を開催した。9月に東京で第15回女性リーダーズネットワーク（WLN）会合が，また，埼玉県嵐山町で第8回男女共同参画担当者ネットワーク（GFPN）会合が，10月に岐阜市で女性起業家サミット（WES）が一連の流れで開催された。WLN会合ではAPEC首脳及び閣僚に向けて提言が採択され，提言を踏まえた女性の活躍の重要性について，APEC首脳宣言等ハイレベル会合の成果文書に反映された。

第13章 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進

- 平成23年度から5か年の科学技術基本計画の策定のために調査審議を行ってきた総合科学技術会議は，22年12月24日「科学技術に関する基本政策について」答申を行った。自然科学系の女性研究者の採用割合を第3期科学技術基本計画の25%を早期に達成し，30%を目指すことなどを盛り込んでいる。
- 東日本大震災は，死者15,281名，行方不明者8,492名（平成23年5月31日時点）に及ぶ極めて深刻な被害をもたらしており，被害が大きかった岩手県，宮城県，福島県の3県で収容された死者のうち，検視等を終えた者（4月11日時点）の男女別数については，男性5,971名，女性7,036名（性別不詳128名）であり，男女別・年齢階層別に見ると次図のとおりとなっている（第36図）。

第36図 東日本大震災の男女別・年齢階層別死者数（岩手県・宮城県・福島県）



(備考) 1. 警察庁発表資料「東北地方太平洋沖地震による死者の死因等について【3/11～4/11】」より作成。
 2. 4月11日時点で検視等を終えて性別が判明している者について掲載している。

○ 東日本大震災に際しては、内閣府男女共同参画局において、「女性や子育てのニーズを踏まえた災害対応について」の取りまとめ、女性の悩み相談サービスの提供と周知、女性の雇用を支援する取組、阪神・淡路大震災等での復興にかかる好事例の収集などを行った。また、HPや壁新聞などを通じて情報提供を行った。このほか、被災地において、被災者に対し、女性自衛官・女性警察官によるきめ細かな対応を行った（下段写真参照）。

東日本大震災への対応については、被災者支援や生活再建、まちづくりを始めとする復興など、災害対応の状況に応じて、男女共同参画の視点を踏まえ、多様なニーズに配慮しながら、更にきめ細かい取組を進めるとともに、女性の参画を促進していくことが必要である。

また、避難所運営等に当たり、女性のニーズへの配慮や女性の参画についての対応が十分に行われていない事例や、増大した家庭的責任が女性に集中している事例などが見られる。地域や社会全体で男女共同参画が十分に進んでいないこと、また、これまでの災害を通じて得られた教訓が十分にいかされていないことが、災害時において顕在化している面もある。日頃から防災やまちづくりを始め、地域・社会全体で男女共同参画を進めていくことが重要であり、また、東日本大震災について、男女共同参画の観点から、取組を更に進めるとともに、今後課題の抽出等を行い、その教訓をいかし、災害対策の改善を図っていく必要がある。



女性被災者の入浴に際してタオルを配布している女性自衛官



被災者から相談を受ける女性警察官

〈東日本大震災への対応〉

○ 避難所での取組の好事例を、4月26日に、「壁新聞」を使って他の避難所にも周知。

1. 女性のニーズの反映

女性の意見を集約し、日常生活のルールを改善。

- (1) 男女別のトイレ、入浴施設、更衣室、物干し場の設置。
- (2) 生理用品や女性用下着等の物資を手渡す担当者を、必ず女性が担当。
- (3) 防犯ブザーやホイッスル（笛）を配って、防犯対策を進める。

2. 避難所レイアウト

- (1) 間仕切り設置のきっかけ作り

プライバシーのために間仕切りを設置することが有効。そこで、快晴の日に畳や布団を干して、みんなで一斉大掃除を呼びかけ、その機会に設置する。

- (2) 乳幼児のいる家族だけが滞在する部屋作り

専用スペース設置により、赤ちゃんの夜泣き声や授乳など、周りを気にせず、子育てができるようにする。また、お母さん同士の情報交換などにもつながる。

- (3) 土足厳禁エリアの徹底

ほこりも少なくなるなど、衛生面も改善される。



平成23年度 男女共同参画社会の形成の促進施策

第1章 男女共同参画社会に向けた施策の総合的な推進

- 内閣府は、「第3次男女共同参画基本計画」（平成22年12月17日閣議決定）について、実効性をもって早急に具体的取組を進めていくため、男女共同参画会議及びその下に置かれた専門調査会を積極的に活用しつつ、男女共同参画施策に係る企画立案・総合調整機能を最大限に発揮していく。
- 男女共同参画会議においては、当面は、「女性の活躍による経済社会の活性化」、「ポジティブ・アクションの推進方策」、「女性に対する暴力防止や被害者支援」をテーマとして議論を行う。さらに、「第3次男女共同参画基本計画」に盛り込まれた施策の実施状況についての監視機能等の強化を図るとともに、女子差別撤廃委員会の最終見解への対応のうち、平成23年8月に報告予定の項目について、フォローアップを行う。

第2章 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- 「第3次男女共同参画基本計画」において、政府として、衆議院議員及び参議院議員の各選挙における候補者に占める女性の割合について、平成32年までに30%を目指すこととしている。そのため、内閣府は、国や地方の政治において女性の参画の拡大が進むよう、働きかけを行うとともに、調査研究、啓発活動を行う。
- 検察官については、「第3次男女共同参画基本計画」において、検事に占める女性の割合について、平成27年度末までに23%とするという目標を掲げており、また、様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、メンター制度の導入や、仕事と生活の調和推進等の取組を積極的に行う。裁判官、弁護士についても、同様の取組の導入や「2020年30%」に向けた具体的な中間目標の設定を関係機関に要請する。
- 女性国家公務員の採用・登用の拡大については、「第3次男女共同参画基本計画」における政府全体の目標の達成に向けて、女性の採用・登用を積極的に進める。各府省は、人事院が平成23年1月14日に改定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」に基づいてそれぞれが策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」の中で、政府全体の目標を踏まえてそれぞれが設定している27年度末までの中間目標の達成に向け、着実に取組を推進する。
- 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大については、都道府県・政令指定都市における審議会等委員への女性の参画や、「第3次男女共同参画基本計画」を踏まえた女性職員の登用促進に向けた取組を更に推進するよう要請・情報提供を行う。
- 雇用分野における女性の参画の拡大については、「第3次男女共同参画基本計画」において、政

府として、民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合について平成27年までに10%程度を目指すこととしており、女性の参画拡大に向けた取組を促進するため、情報提供や表彰を積極的に行う。

第3章 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

- 男女共同参画会議は、「第3次男女共同参画基本計画」における施策の実施状況等について定期的に監視を行うとともに、必要に応じて取組の強化等を働きかける。また、女子差別撤廃委員会の最終見解において2年以内に報告を求められている事項についてフォローアップを行う。また、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査（影響調査）を引き続き行う。

第4章 男性、子どもにとっての男女共同参画

- 内閣府では、男性の意識改革への基盤醸成のためのセミナーの実施、総合的な調査及びそれを踏まえた男性の男女間の役割分担に関する意識からの解放及び地域・家庭への男性の参画促進等に効果的な施策の開発等、男性にとっての男女共同参画の推進を図る。
- 厚生労働省では、男女共に仕事と家庭の両立ができる働き方を実現するために、育児・介護休業法の確実な履行を図るとともに、両立支援制度を利用しやすい職場環境を整備するため、ベストプラクティスの普及や両立支援総合サイトの創設等両立支援に関する雇用管理の情報提供を行う。
- 「児童ポルノ排除総合対策」（平成22年7月27日犯罪対策閣僚会議決定）に基づき、関係省庁が連携して、児童ポルノの排除に向けた国民運動の推進、インターネット上の児童ポルノ画像等の流通・閲覧防止対策の推進などに取り組む。

第5章 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮して経済社会に参画する機会を確保するため、希望する女性が出産、子育て、介護などにより就業を中断することなく継続できるよう環境整備に取り組むとともに、仕事の質の向上を促進する。
- 厚生労働省では、男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いや職場におけるセクシュアル・ハラスメント対策等が徹底されるよう周知啓発、指導を行うとともに、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には円滑かつ迅速な解決が図られるよう援助を行う。また、男女間賃金格差の縮小に向けて、平成22年8月に作成した「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の普及・啓発を促進し、賃金や雇用管理の在り方等に関する労使の自主的な見直しの取組を支援する。また、男女労働者間の事実上生じている格差に対する認識を促すため、格差の「見える化」を推進し、格差解消のためのポジティブ・アクションを促進する。

- 内閣府では、男女共同参画会議専門調査会に設置するワーキング・グループの中で、政治、行政、民間企業、研究機関、地域の団体等においてポジティブ・アクションを推進するための方策の検討を行う。

第6章 男女の仕事と生活の調和

- 内閣府では、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」及び「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」の事務局機能を担い、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づく取組状況の点検・評価、関係機関との連携・調整等、調査研究を行い、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を行う。
- 厚生労働省では、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備することを目的に、平成22年6月に施行された改正育児・介護休業法について、その改正内容の周知徹底を図る。また、平成23年4月1日から、改正次世代法により、一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象企業が、301人以上から101人以上の企業へ拡大されたことから、未届企業に対して適切な指導を行う。
- 幼保一体化を含め、新たな子ども・子育て支援のための制度・給付・財源の包括的・一元的な制度（以下「子ども・子育て新システム」という。）の構築を進めるため、「子ども・子育て新システム検討会議」の下で、内閣府を中心に関係府省が具体的な制度の検討を進めており、関連法案の早期国会提出を目指す。さらに、「国と自治体が一体的に取り組む待機児童解消『先取り』プロジェクト」を推進する。
- 文部科学省では、父親の家庭教育への参加を促進するため、父親の家庭教育を考える集いや、企業に出向いた学習講座などの実施を支援する。

第7章 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進

- 農林水産省では、新たな「食料・農業・農村基本計画」（平成22年3月30日閣議決定）を踏まえて設定した女性農業委員や農業協同組合の女性役員の登用目標の達成に向け、全国各地における地域研修会の開催、地域組織レベルでの女性の登用状況の調査・公表、女性の登用が遅れている地域に対する重点的な推進活動等を実施する。また、経営管理能力等の向上に向けた研修や情報提供を通じ、女性リーダーの育成を図る。

第8章 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援

- 厚生労働省では、非正規労働者への雇用保険の適用範囲の拡大（6か月以上雇用→31日以上雇用）について、事業主に対する周知等を通じて、着実な実施に取り組む。また、雇用保険制度において、基本手当の充実や早期再就職のインセンティブの強化によりセーフティネットとしての機能強化を図る。

- 内閣府では、子どもの貧困の実態を把握するため、貧困世帯等の親子の意識調査を実施する。
- 文部科学省では、生活上の困難の次世代への連鎖を断ち切るための取組として、教育費の負担を軽減するための取組を行う。

第9章 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

- 現在、内閣総理大臣を本部長とする「政府・与党社会保障改革検討本部」において、社会保障の安定・強化のための具体的な制度改革と財政健全化を同時に達成するための税制改革について検討が進められており、年金制度改革についても、この枠組みに沿って引き続き検討を進めている。
- 障害者施策については、内閣総理大臣を本部長とする「障がい者制度改革推進本部」の下、障害のある方々を中心とする「障がい者制度改革推進会議」を開催しており、その議論を踏まえて、政府は、「障害者基本法の一部を改正する法律案」を第177回国会に提出した。また、障害者総合福祉法（仮称）については、平成24年通常国会への法案提出を、障害を理由とする差別の禁止に関する法律については、25年通常国会への法案提出を、それぞれ目指すこととしている。
- 文部科学省では、昨今の景気後退により、不就学・自宅待機等となっているブラジル人等の子どもに対して、平成21年度補正予算において3年間の予定で、日本語等の指導や学習習慣の確保を図るための教室を設置し、公立学校等への円滑な転入ができるようにする「定住外国人の子ども就学支援事業」を国際移住機関（IOM）において実施しており、23年度は39教室において引き続き実施する。また、外国人の子どもが公立学校に入りやすくなるよう、日本語指導や適応支援等の受入体制を整備する取組を支援する。

第10章 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 内閣府では、女性に対する暴力についての的確な施策を実施し、社会の問題意識を高めるため、男女間を取り巻く環境の変化に応じた被害傾向の変化等に適切に対応するため、男女間における暴力の実態について、定期的・継続的な調査を実施する。
- 厚生労働省では、婦人相談所や婦人保護施設等において、引き続き配偶者からの暴力被害者等への支援を実施する。また、職員の専門性の向上のため、婦人相談所の指導的立場にある職員に対する研修を実施する。
- 法務省では、配偶者からの暴力が重大な人権侵害である等の観点から、被害者である外国人に対しては、関係機関と連携して身体の保護を確実なものとする一方、今後とも、外国人被害者の実態を的確に把握した上で、在留期間更新許可、在留資格変更許可や在留特別許可の判断を適切に行い、被害者の法的地位の安定を図る。

- 警察では、性犯罪捜査員の育成等により捜査体制の充実を図るとともに、性犯罪の潜在化防止に向けた施策を推進する。また、性犯罪捜査に当たっては、関係機関との連携の強化も図りつつ被害者の精神的負担の軽減に努める。さらに、平成22年度に実施した、性犯罪被害者に対する治療、カウンセリング、法律相談等の各種支援とともに、証拠採取、事情聴取等の捜査を一つの場所で一度に行う「性犯罪被害者対応拠点モデル事業」について、検証を行う。
- 「児童ポルノ排除総合対策」（平成22年7月27日犯罪対策閣僚会議決定）に基づき、関係省庁が連携して、児童ポルノの排除に向けた国民運動の推進、インターネット上の児童ポルノ画像等の流通・閲覧防止対策の推進などに取り組む。

第11章 生涯を通じた女性の健康支援

- 妊娠・出産期は女性の健康支援にとっての大きな節目であり、地域において安心して産み育てることができるよう、総合周産期母子医療センター及び地域周産期母子医療センターの母体・胎児集中治療室（MFICU）、新生児集中治療室（NICU）等に対する財政支援などを行うこととしている。
- 出産育児一時金については、支給額を原則42万円とするとともに、医療機関等へ直接支払う「直接支払制度」を改善し、引き続き、妊産婦の経済的負担を軽減する。
- 厚生労働省では、出産や育児等により離職している女性医師の復職支援のため、都道府県に受付・相談窓口を設置し、研修受入れ医療機関の紹介や復職後の勤務態様に応じた研修を実施する。
- 文部科学省では、女性医師の復帰支援を推進するため、周産期医療に関わる人材の育成の一環として、NICU等で働く女性医師の勤務継続・復帰支援を推進する。

第12章 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

- 学校教育及び社会教育において、自立の意識を育み、男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。また、これらの教育に携わる者が男女共同参画の理念を理解するよう、意識啓発等に努める。

第13章 科学技術・学術分野における男女共同参画

- 文部科学省では、女性研究者が出産・育児等と研究を両立できるよう、環境整備を行う大学などの研究機関を支援する「女性研究者研究活動支援事業」を新たに実施するとともに、独立行政法人日本学術振興会の特別研究員事業において、優れた研究者が出産・育児により研究を中断した後、円滑に研究現場に復帰できるよう支援を拡充する。

第14章 メディアにおける男女共同参画の推進

- 性の商品化や暴力表現が女性の人権を侵害している現状を改善し、メディアが自主的に女性の人権を尊重した表現を行うようその取組を促すとともに、性・暴力表現を扱ったメディアを青少年やそれに接することを望まない者から隔離することを含め、メディアにおける人権尊重を推進する実効的な方策について検討する。また、メディア・リテラシー（メディアの情報を主体的に読み解き、自ら発信する能力）の向上のための支援を積極的に行う。

第15章 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進

- 内閣府では、男女共同参画に関する業務を行う職員等にとって必要な基礎的知識等を体系的に整理し、人材育成プログラムを作成するとともに、研修や業務に役立つ教材を作成し、男女共同参画センター・女性センター等職員の人材育成を支援する。
- 防災（復興を含む。）に関する政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。
- 内閣府では、東日本大震災への対応として、地方のニーズを踏まえながら、地方自治体と連携して、（ア）女性の悩み・暴力に関するきめ細かな相談サービスの提供、（イ）地方自治体・民間団体・NPO等がネットワークを構成して男女共同参画の観点からの災害対応や復興などの活動を行うことの支援、（ウ）男女共同参画の観点からの災害対応や災害復興などに関する課題解決を指導・助言するアドバイザー（専門家）の派遣等を行う。
- 被災者支援や復興など、女性の参画を含め、男女共同参画の観点からの取組を更に進めるとともに、今回の震災についても、対応の評価、課題の抽出等を行い、今後の災害に備えた更なる対策の改善、取組の強化等を進めていく。

第16章 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献

- 女子差別撤廃条約を始めとする男女共同参画に関連の深い各種条約や国際会議における議論等を周知徹底するとともに、積極的に国内における実施強化に努める。また、平成21年8月に公表された女子差別撤廃条約実施状況第6回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解に基づき、23年夏までにフォローアップ項目（民法改正及び女性の参画拡大のための暫定的特別措置）について報告書を提出する。
- 国際社会における日本の存在感及び評価を高めるために、様々な機会を利用して我が国の男女共同参画に関する取組を国際社会に効果的に発信する。
- 我が国の主導により始まった「東アジア男女共同参画担当大臣会合」の第4回会合が平成23年11月にカンボジアで、同年9月にはAPEC女性と経済サミットがアメリカ・サンフランシスコで、同年秋には国連総会第三委員会が、24年3月頃には国連婦人の地位委員会が開催される予定であ

り、我が国のこれらの国際会議への積極的な貢献によるイニシアチブの発揮に努める。また、国際連合、UN Women、APEC等国際機関や諸外国の国内本部機構等との連携・協力に努める。