

男 女 共 同 参 画 会 議  
基本問題・影響調査専門調査会  
報 告 書

～ 女性が活躍できる経済社会の構築に向けて ～

～ 政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野に  
おけるポジティブ・アクションの推進方策 ～

平成24年2月

# 目 次

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| はじめに .....                          | 1   |
| <b>第1部 女性が活躍できる経済社会の構築に向けて</b>      |     |
| 1 女性が活躍できる経済社会の構築の必要性 .....         | 2   |
| 2 重点課題と施策の方向性 .....                 | 4   |
| (1) 重点課題 .....                      | 4   |
| (2) 新たな分野や働き方における女性の活躍 .....        | 5   |
| ア 現状・課題 .....                       | 5   |
| イ 必要な施策 .....                       | 9   |
| (3) 制度・慣行の見直し、意識の改革 .....           | 11  |
| ア 現状・課題 .....                       | 12  |
| イ 必要な施策 .....                       | 16  |
| (4) 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援 .....    | 17  |
| ア 現状・課題 .....                       | 17  |
| イ 必要な施策 .....                       | 19  |
| 《現状と背景に関する分析の詳細》 .....              | 21  |
| (1) 大きな女性の潜在力 .....                 | 21  |
| (2) 新たな分野や働き方における女性の活躍 .....        | 24  |
| (3) 制度・慣行の見直し、意識の改革 .....           | 31  |
| (4) 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援 .....    | 38  |
| 参考資料1 図表 .....                      | 43  |
| 参考資料2 第3次男女共同参画基本計画 成果目標・参考指標 ..... | 91  |
| 参考資料3 女性の活躍を促進するための各国の取組例 .....     | 98  |
| 参考資料4 事例収集 .....                    | 99  |
| 参考資料5 ヒアリング結果 .....                 | 121 |

**第2部 政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの推進方策**

|        |                               |     |
|--------|-------------------------------|-----|
| 1      | ポジティブ・アクションの必要性               | 127 |
| (1)    | 高い緊要度                         | 127 |
| (2)    | 実質的な機会の平等の確保                  | 128 |
| (3)    | 多様性の確保                        | 128 |
| 2      | ポジティブ・アクションの考え方               | 129 |
| (1)    | ポジティブ・アクションの概念                | 129 |
| (2)    | ポジティブ・アクションの手法と推進方策           | 129 |
| ア      | 多様なポジティブ・アクションの手法             |     |
| イ      | 国の推進方策                        |     |
| (3)    | ポジティブ・アクションと能力主義との関係          | 130 |
| (4)    | ポジティブ・アクションに関する理解の浸透          | 131 |
| 3      | 各分野におけるポジティブ・アクションの推進方策       | 132 |
| (1)    | 政治分野                          | 132 |
| ア      | 女性の政治参画に関する社会的気運の醸成及び政党への働きかけ |     |
| イ      | ポジティブ・アクションの検討に資する具体的事例の提示    |     |
| ウ      | 選挙制度と女性の政治参画                  |     |
| (2)    | 行政分野                          | 135 |
| ア      | 女性国家公務員の採用・登用の促進              |     |
| イ      | 国のあらゆる施策における男女共同参画の視点の反映      |     |
| ウ      | 国家公務員制度改革の推進                  |     |
| (3)    | 雇用分野                          | 136 |
| ア      | 具体的な目標の設定の促進等                 |     |
| イ      | 公共契約を通じた推進方策                  |     |
| ウ      | 補助金等における推進方策の積極的な活用           |     |
| (4)    | 科学技術・学術分野                     | 141 |
| ア      | 具体的な目標の設定の促進                  |     |
| イ      | 女性研究者の参画の拡大に向けた環境づくり          |     |
| 参考資料 1 | ポジティブ・アクションに関連する条約と我が国の法律     | 144 |
| 参考資料 2 | ポジティブ・アクションの実現方法              | 146 |
| 参考資料 3 | 各分野におけるポジティブ・アクションの政策体系       | 147 |
| 参考資料 4 | 各分野におけるポジティブ・アクションの取組         | 152 |
| 参考資料 5 | 政治分野におけるポジティブ・アクション           | 157 |
| 参考資料 6 | 公共契約における男女共同参画の推進方策の検討        | 170 |
| おわりに   |                               | 182 |
| ○      | 本調査会等の開催状況                    | 183 |
| ○      | 本調査会委員名簿                      | 184 |

## はじめに

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）において改めて強調されているように、少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、多様な人材を活用することは経済社会の活性化にとって必要不可欠であり、とりわけ女性が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ことは喫緊の課題である。

このため、男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会は、平成23年3月に女性と経済ワーキング・グループ及びポジティブ・アクションワーキング・グループを設置し、①経済社会において女性の参画や能力の発揮の現状及びそれを阻む要因を幅広い観点から分析し、女性が活躍するための推進方策等を検討するとともに、②女性が活躍するための推進方策として最も効果的な方策の一つであるポジティブ・アクションについて、政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野の四分野に重点を置いて検討を行った。

当専門調査会最終報告は以下のとおり、女性と経済ワーキング・グループの最終報告を第1部、ポジティブ・アクションワーキング・グループの最終報告を第2部として取りまとめを行った。

- ・第1部 女性が活躍できる経済社会の構築に向けて
- ・第2部 政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの推進方策

## 第1部

女性が活躍できる経済社会の構築に向けて

## 1 女性が活躍できる経済社会の構築の必要性<sup>1</sup>

- 平成22年12月に閣議決定された第3次男女共同参画基本計画では、「少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性を始めとする多様な人材を活用することは、我が国の経済社会の活性化にとって必要不可欠である。また、女性が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ことは、労働供給の量的拡大という観点に加えて、グローバル化や消費者ニーズが多様化する中で持続的に新たな価値を創造するために不可欠である。」との認識の下、女性の活躍による経済社会の活性化を「改めて強調している視点」と位置付けている<sup>2</sup>。現在、政府において各般の施策の推進が図られているところである。
- 同基本計画を踏まえ、女性の活躍促進の意義についての認識を社会全体で共有し、取組を進めていく必要がある。このため、男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会（以下「本調査会」という。）では女性が活躍できる経済社会の構築に向けて検討を重ねてきた。女性の活躍促進は活力ある日本を再生するための重要な鍵でもある。すなわち、
  - ・ 経済社会における女性の活躍促進は、女性の希望する生き方の実現につながり、ひいては結婚や子どもを持つことなど家族形成等に関する男女の希望の実現にもつながる。
  - ・ 女性を始めとする多様な人々が、経済社会に参画する均等な機会を確保し、その能力を十分に発揮することは、生産年齢人口が減少する中で労働力の量的拡大という観点もさることながら、グローバル化や消費者ニーズの多様化に対応して持続的に新たな価値を創造するために不可欠である。
  - ・ 女性の経済的エンパワーメントは、成長の恩恵がより多くの人々の及ぶ機会を高めることにつながり、世帯収入を増加させ、

<sup>1</sup> 本報告書「1 女性が活躍できる経済社会の構築の必要性」「2 重点課題と施策の方向性」に記載している現状及び背景に関する分析の詳細については21頁以降の《現状と背景に関する分析の詳細》を参照していただきたい。

<sup>2</sup> 男女共同参画を推進する15の重点分野のうち、第4分野「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」の中で「7. 女性の活躍による経済社会の活性化」について、具体的施策が述べられている。また、同基本計画はそれぞれの重点分野に掲げる具体的施策を総合的に実施することで達成を目指す水準として合計82の「成果目標」を設けることで、その実効性の確保を図っている。（本調査会報告書第1部の検討課題と特に関連が深いと考えられる成果目標等については参考資料2）。

人々が生活困難に陥るリスクを低める。

- 男女共同参画・女性の活躍が促進されなければ、人口構造変化に伴う課題への対応や少子化の流れを変えることが困難であって(図表 1)、経済成長や生産性向上も図れない(図表 2)ということや、活力ある地域社会の構築もままならない、言い換えれば我が国の持続可能性が脅かされる、という危機感を持たなくてはならない。待ったなしの状況である。

### <女性の活躍が経済社会に与える影響>

- 少子高齢化の進展等の人口構造の変化が進む中、男女別・年齢別労働力率が変わらなければ、我が国の労働力率は 2030 年に 53.7%まで低下すると予想されている(2006 年は 60.4%) (図表 5)。経済力の低下、社会保障制度等の担い手の不足などが懸念される。
- 「2020 年に 15 歳以上の我が国の就業率を 57%に維持する」との新成長戦略<sup>3</sup>の目標達成のためには、現在潜在化している働く意欲のある人々の労働参加を進めるための環境整備が欠かせない。現在、女性の就業希望者(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する女性)は 30 歳代を中心に 342 万人(図表 6、図表 39)、全労働力人口の 5%に達している。
- 女性の力が発揮されることによって、下記のような影響が考えられる。
  - ・ 単純な計算によれば、342 万人の女性の力が発揮されることによって、約 7 兆円、GDP 比では約 1.5%の新たな付加価値が創造される<sup>4</sup>。
  - ・ 働く女性の増加や、女性が能力を発揮しやすい環境を整備することによる男女の働き方や生活の変化が、新たな需要を創出することが期待される。結婚・出産後も職業を持ち続ける女性の増加が、世帯の所得を高め、育児や教育・自己啓発への支出を引き上げ、環境への配慮や安全性など付加価値の高い製品への買換え等の需要を高める可能性がある。また男性の家事・育児参加の拡大が、新たな生活関連の需要を生む可能性もある(図

<sup>3</sup> 平成 22 年 6 月 18 日閣議決定。

<sup>4</sup> <現状と背景に関する分析の詳細> 22 頁参照。

表 14)。

- ・ 女性の活躍促進は、我が国の経済社会を支え、更に生産性や競争力を高める可能性がある。様々な知見をもった人材の活用により、新たな価値が創造される。

## 2 重点課題と施策の方向性

### (1) 重点課題

- 1950年代半ばから1970年代前半にかけて目覚ましい経済発展を遂げた我が国は、工業化に対応して、経済社会の担い手が力を発揮しやすい仕組みとして、男性片働きを念頭に置いた労働市場の慣行（以下「従来型労働モデル<sup>5</sup>」という。）を築いてきた。税制や社会保障制度も、こうしたモデルを前提に整えられた。そして、それら制度・慣行からの影響を受けつつ我々の意識が継承・形成されてきた結果、全体として強固な経済社会システムとして今日まで引き継がれている。
- 今日我が国は、第3次産業への生産や活動のシフトを伴いながら、国内では人口減少や高齢化等の課題に、また国内外ではグローバル化の進展による厳しい国際競争に直面している。
- 経済社会の環境変化と我々が直面する課題に対応するには、新たな経済社会システムへの移行が必要である。それは、「一人ひとりが能力を発揮して積極的に社会及び社会保障の支え合いの仕組みに参画」する社会にほかならない<sup>6</sup>。本調査会では、「女性が活躍できる経済社会」の構築こそが、そのような社会へ移行する確実な道であるとの基本的認識に立って検討を行ってきた。
- 現実には、労働市場への参加や貧困の状況など経済分野で男女の置かれる状況には大きな違いが見られる。労働市場に参加を希望しながら実現できない女性が既述のとおり342万人、また労働市場に参加をしている役員以外の雇用者2,263万人のうち周辺に置かれ

<sup>5</sup> ここでは「高度成長期に形作られた、主に男性片働きを念頭に置いた従来の労働市場の慣行（新卒以外での就業機会が十分でなく、年功的な処遇や片働き男性正社員を前提とする長時間労働などを特徴とする働き方。及び非正規雇用は既婚女性の家計補助的な働き方とみなすこと。）」を指している。

<sup>6</sup> 「社会保障・税一体改革素案について」（平成24年1月6日閣議報告）。



がちな非正規雇用の女性が半数以上の1,217万人、また女性の意思決定過程への参画は依然極めて低位な状況にある。国民の「一人ひとりが能力を発揮する社会」への移行には、我が国人口の半分を占める女性達が、力を発揮し活躍できる経済社会システムの構築が不可欠であり、そのための様々な課題をできる限り克服することが必要である。

- このような視点から、本調査会は中間報告の取りまとめ（平成23年7月）に当たり、下記の3点を「今後の検討における重点課題」と位置付けた。同時に、最終報告に向けて「女性の活躍が経済社会の活性化に不可欠であることの共通理解を深めるため、数値データや好事例を分かりやすく提示するとともに、女性の活躍推進方策について更なる検討を行う」<sup>7</sup>こととした。

- ・ 新たな分野や働き方における女性の活躍
- ・ 制度・慣行の見直し、意識の改革
- ・ 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援

## （2）新たな分野や働き方における女性の活躍

- 経済社会環境が変化する中、女性の活躍の舞台は、その分野、働き方の両面で、変化し広がってきている。こうした中で、「正社員で終身雇用」という単線的な働き方ではない、言わば複線的なキャリア形成の可能性も広がってきている。このため、「雇用」、「起業等」について、現状と課題を示し、施策の方向性について示す。

### ア 現状・課題

#### （7）雇用の状況

- 産業構造の変化等を背景として、女性の活躍の状況に広まりが見られる。
  - ・ 成長分野である「医療・福祉」分野を中心に、中長期的に女性雇用者が増加（男性雇用者は減少）している（**図表 16**）。
  - ・ 女性役員が1人以上いる企業は、大企業において増加している（**図表 18**）。
  - ・ 近年は単身者を中心に、男女間の賃金に差が見られなくなり

---

<sup>7</sup> 第39回男女共同参画会議（平成23年7月29日）の決定事項である。

(図表 22)、また若年勤労単身世帯<sup>8</sup>の可処分所得では女性が男性を上回るなどの変化が生じている(図表 23)。

- ・ ただし、依然として、女性雇用者は半数以上が非正規雇用であり(図表 17)、男性片働き(男性が家計の支え手であること)を念頭においた「従来型労働モデル」の周辺に置かれがちである。また、女性役員のある企業の割合が増加しているとはいえ、役員数全体に占める女性役員数の割合は上場企業全体では1%台と依然として低い(図表 19)。このような我が国の男女共同参画の状況は、先進諸国と比較すると水準が低く改善のスピードが遅い。
- 「従来型労働モデル」は、新卒時以外には就業機会が不十分、男性正社員を前提とする長時間労働、既婚女性の家計補助的労働とされる待遇の非正規雇用等の特徴は残したまま、年功賃金については、賃金の頭打ちという形で部分的に解消しつつある。また、非正規雇用は若年者や男性にも広がりを見せている。変化が部分的であることによって、課題が生じている。
  - ・ 日本型雇用慣行の大きな特徴とされた年功賃金に変化が見られる。男性常用雇用者においても1990年代を通じて年齢別賃金の傾きが緩やかになり、近年は40歳以上にほとんど上昇は見られないとの指摘がある<sup>9</sup>。
  - ・ 年功賃金のこのような変化には、企業の生活保障機能の低下という側面がある。従来の年功賃金には、家族の扶養等に要する費用を念頭に算出される、言わば「生活給」の側面があったと言われている。その中で負担されてきた支出について、今後どのように負担されるべきかという課題が生じている。
  - ・ こうした中、子どもの育ち・子育てについて、その第一義的な責任は親にあることを前提にしつつも、社会全体で支えることが議論されている(「子ども・子育て新システム」)。

<sup>8</sup> ここでは勤労者世帯のうち30歳未満の単身世帯をいう。

<sup>9</sup> 濱秋、堀、前田、村田「低成長と日本的雇用慣行一年功賃金と終身雇用の補完性を巡って」『日本労働研究雑誌』No.611 独立行政法人労働政策研究・研修機構(平成23年6月号)。「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)の1989年~2008年の個票を用いた分析。男性常用雇用者のうち終身雇用者(卒業後すぐに企業に採用され、その後調査時点まで同じ企業に勤め続けた者)の賃金月額中央値によって賃金プロファイルを作成。なお、終身雇用者の比率も、1990年代以降、大卒の若年層で大きく低下していることが併せて報告されている。

- ・ また、近年の傾向として、未就学児をもつ夫婦世帯（世帯主が父親の世帯）では、父親の所得階級の低い層で母親の就業率が高まるという傾向が見られる（**図表 24**）。これは、片働きでは、家計支出を賄うことが難しくなっていることを示している可能性が高い。しかし、正社員であることが多い夫の給与が抑制される一方、妻の多くは非正規社員であり、その待遇の見直しは進んでいない。勤労世代の子どもがいる2人親世帯の貧困率を稼ぎ手の数別類型で見ると、日本は他の先進諸国に比べて稼ぎ手が1人の場合に比べ稼ぎ手が2人の場合の貧困率の減少幅が小さい、という特徴があるが（**図表 25**）、これは、家計における2人目の稼ぎ手（妻である場合が多い）の所得が低いためであると考えられる。
- ・ 「従来型労働モデル」において、既婚女性の家計補助的な働き方と位置付けられていた非正規雇用が、働き方や待遇などはそのままに若年層を中心に男性にも拡大しており（**図表 27**）、既に雇用者の3分の1を超えている。男性は非正規労働者の方が有配偶者の割合が低い（**図表 26**）。雇用が不安定で相対的に所得が低い非正規雇用の場合、固定的性別役割分担意識の下で、男性では特に結婚して家族を形成することへの障害がより大きくなっていると考えられる。
- 「従来型労働モデル」の部分的な変化に伴う現状の諸課題を解消し、「一人ひとりが能力を発揮して積極的に社会及び社会保障の支え合いの仕組みに参画」<sup>10</sup>する社会を構築することが急務となっている。特に、以下の点が重要である。
  - ・ 女性雇用者の増加が見られる一方、依然として女性管理職比率、女性役員比率など、意思決定過程への参画は大きく遅れている。機会の平等を確保し、個人の能力・努力によらない格差は速やかに解消されることが必要である。
  - ・ 非正規雇用の増加と賃金等の正社員との間の格差について解消を図る必要がある。非正規雇用から正規雇用への移行を容易にすることや、非正規雇用の待遇を正社員との均衡のあるものへと見直すことが必要である。

<sup>10</sup> 「社会保障・税一体改革素案について」（平成24年1月6日閣議報告）。

## (イ) 起業等の状況

- 複線的なキャリア形成を目指す上では、自営業や起業は選択肢の一つである。また、起業は雇用を生み、経済を活性化させる<sup>11</sup>という点からも期待されている。特に、今後の成長産業とされる「子育て」、「医療・介護」などの分野は、これまで女性が深く関わってきた分野でもあり、需要の掘り起こしや新たな商品・サービスの提供者として女性の生活者の視点が大きいと期待される。
- 女性の起業をめぐる状況は以下のとおりである。
  - ・ 個人経営の事業所のうち個人業主が女性の事業所は 29.0%（「平成 21 年経済センサスー基礎調査」を内閣府が特別集計）。2006 年～2009 年の間に新設された個人事業所のうち女性個人業主の事業所は 34.6%（**図表 36**）。
  - ・ 女性は「社会的企業」（**図表 34**）や、農村での起業（**図表 35**）でも、同様に重要な担い手である。
  - ・ 女性が個人業主の新設事業所では、個人業主本人を含め、その事業所の就業者の約 9 割が女性であり、女性の就業機会の拡大に貢献している（**図表 38**）。
  - ・ 女性の年代別の自営業主比率には、30 歳代を中心とした落ち込みが見られない（**図表 39**）。「女性の起業」は、柔軟で多様な働き方の実現が可能という観点からも重要である（**図表 40**）。
  - ・ 女性の起業については、当初から起業を目指していたケースもあるが、必ずしもそればかりではなく、雇用者としての就業経験や、身近な人との関わりをきっかけに起業したケースもある。また、それまでの生活の中での経験や、消費者としての視点が新たな商品やサービスの開発に繋がったケースも多い。
  - ・ 国際比較によると、日本の起業活動は低位である（**図表 41**）。また男性の企業活動に対する女性の起業活動も国際的に見て低位<sup>12</sup>である（**図表 42**）。一方、男性の企業活動に対する女性の起業活動が活発な国ほど国全体の起業活動も活発な傾向が指摘されている（**図表 43**）。
- 女性の起業等を支援する下記のような取組を行っている。

<sup>11</sup> 内閣府「平成 23 年度版経済財政白書」では、「起業活動が盛んなことは、生産性の上昇によって有利な条件であることは疑う余地が少ない」として、経済活性化における起業の意義を強調している。

<sup>12</sup> 男性に対する女性の起業活動が活発な国ほど国全体の起業活動も活発な傾向。

- ・ 女性に加え、若者や高齢者も含め起業意欲のある者に対する低利融資等。さらに地域社会雇用創造事業による起業支援金の提供。
  - ・ 資金の提供に加えて、ノウハウやネットワーク等の総合的なサポートを提供する取組。
  - ・ 農山漁村の再生・発展に向けて、更なる女性の活躍を推進するため、地域農業の在り方を定めるプランづくりの検討メンバーに女性が概ね3割以上参画することを要件化したり、6次産業化のための事業において、予算額の約1割程度を女性が優先的に利用できる「女性起業家枠」を設定する取組。
- これまでの調査では、女性が起業するに当たっての主な課題として、「経営に関する知識・ノウハウの不足」、「開業資金の調達」、「販売先の確保」等が挙げられている。
- また、女性の起業の重要性は国際的にも強調されており、その中で、起業や、起業の実態を分析するためのデータの整備を各国連携して行っていくことが議論されている。
- (ウ) 復興プロセスで強く求められる女性の潜在力の発揮**
- 東日本大震災からの復興プロセスにおいて、一人ひとりの生活の再建と、活力ある地域の復興のために、女性の復興過程への参画と、経済的なエンパワーメントが必要である。

## イ 必要な施策

### (7) ポジティブ・アクションの更なる推進

- 女性を含む多様な人材が能力発揮できるよう、「従来型労働モデル」の見直しが必要である。また、雇用などを通じて参加が保障される社会を目指す上で、男女共同参画社会の実現は必要不可欠である。
- しかし、男女の間には、依然として個人の能力・努力によらない格差がある。これらを是正するために、実質的な機会の平等を目的とするポジティブ・アクションの取組を更に推進する。
- ポジティブ・アクションの具体的方策としては、例えば、本調査会報告書第2部（ポジティブ・アクションの推進方策）に示すとおり、公共契約における女性活躍推進に関する配慮を推進する。
- 企業が男女の労働者の採用、配置・異動、育成、評価・登用の

状況を評価した上で改善につなげていくことが重要であることから、男女労働者間の格差の現状を把握し、女性の活躍を促進するポジティブ・アクションにつなげるための仕組みについて、女性を含めた労使双方で検討し、企業の活用を促す。

- 海外の状況等について調査を行い、企業の労一使という当事者だけでなく、社外の利害関係者（消費者、株主、行政（公的サービス）、将来の従業員候補としての就職希望者等）に対しても、「見える化（情報開示）」を行っていくような方策等を検討する<sup>13</sup>。

#### (イ) 非正規雇用の公正な処遇の確保等

- 正社員と非正規労働者との均等・均衡待遇の推進は不可欠であることから、柔軟で多様な働き方における雇用の質を向上させるための施策を推進する。
- フリーターなど正社員経験が少ない場合に企業実習、実践的な職業訓練等の機会を提供して職業能力の形成を支援する。また、ジョブ・カードを利用した一人ひとりに応じたキャリア・コンサルティングなども性別によらずに提供し、女性を含む幅広い層の職業能力の向上と安定した就業の場への移行の支援を行う。

#### (ウ) 女性の起業等に対する支援

- ソーシャルビジネスなども含む女性の起業等に対し、事業としての成長が期待できる事業を始めようとする女性への低利融資制度等使いやすい資金の提供を行うとともに、ノウハウ面のサポートの支援など民間の取組の支援を行う。また、女性向け起業融資に関する実施状況を把握するとともに、女性の起業支援等に関する関連情報の提供を行う。
- 農山漁村の再生・発展に向けて、更なる女性の活躍を推進するため、補助事業の実施に当たって、地域農業の在り方を定めるプランづくり等への一定割合以上の女性の参画の要件化や女性優先枠を設定するなど、女性の能力を積極的に活用するための施策の強力な展開を図る。各府省の施策の推進に当たっても、こうした女性の活躍への配慮について検討する。
- 地域の住民が公共性の高い事業<sup>14</sup>に共助の精神で参加する「新し

<sup>13</sup> ≪現状と背景に関する分析の詳細≫24～25頁参照。

<sup>14</sup> 教育や子育て、まちづくり、防犯・防災、医療・福祉、消費者保護など。（第174回国会における菅内閣総理大臣所信表明演説（平成22年6月11日））。

い公共」を促進するため、地域において活動する NPO 法人等に対し、税制や資金的支援、人材育成など多面的にサポートする取組を実施する。

- 少子高齢化などの社会的課題の解決を図る中に新たな需要の創造が期待される。特に「子育て」、「医療・介護」の分野では、女性の活躍促進がその成長を後押しする効果が大きいと考えられる。これらの分野において多様で高付加価値な製品・サービスの開発・製造・提供が可能となるよう、市場創出支援の仕組みを構築する。

#### (I) 復興プロセスにおける女性の就業等の支援

- 東日本大震災からの復興プロセスにおける女性の就業を支援するとの観点からも、ソーシャルビジネスなど女性も含む被災地での起業を支援する。
  - ・ 地域の活性化と雇用創出に資する復興支援型地域社会雇用創造事業の推進等による被災地域を中心とする女性の活躍を推進する。
  - ・ 資金の提供やノウハウ面のサポート、人材の提供など民間の取組の支援を行う。

#### (3) 制度・慣行の見直し、意識の改革

- 「従来型労働モデル」を前提に構築されてきた社会制度（税制、社会保障制度）は、女性の生き方や働き方に中立でないとの指摘がこれまでもなされてきた。それらの制度から影響を受けつつ継承・形成されてきた意識が、労働慣行や制度に対して、逆に影響を与えている状況もある。

また、(2) で述べたとおり、「従来型労働モデル」の一部が変容を始めること等によって従来の制度の狭間に陥り、生活困難に直面する人々の増加も見られる。

ここでは、「従来型労働モデル」と共に変化が求められている制度・慣行、意識、また、働き方そのものの問題、更には生活困難に直面するリスク等について現状と課題を示し、施策の方向性を示す。

## ア 現状・課題

### (7) 制度・慣行の見直し

- 第1子出産前後の就業継続率は、正規職員では高まってきている一方、パート等では、必ずしも増加していない（図表 46）。この結果、全体としては、出産を機に離職する女性が依然 6 割を占めている（図表 47）。一方で、女性の就業希望者は 30 歳代が多い（図表 39）。就業の継続を希望する女性を支援し、女性の能力の発揮を図るため、潜在的ニーズを含む保育等の量的拡大を図るとともに、多様な保育事業を提供するなど、女性の育児期の働き方を、社会全体で支えることが必要である。
- 「従来型労働モデル」を前提として整備されてきた現行の税制・社会保障制度が、女性の就業に対して中立的でない影響を与えていることは、これまでも指摘されてきた。今回のデータ分析によっても、依然として女性既婚者の所得の 90 万円～110 万円への集中が見られ（図表 51）、就業調整が行われていることが示された（図表 52）。
- （2）で指摘したとおり、近年、夫の所得階級の低い層において妻の就労率が高まる傾向にある（図表 24）。一方、配偶者控除の適用割合や、妻が第3号被保険者である割合は、夫の所得が高いほど高いという状況にある（図表 53、図表 55）。
- 農林水産業などでは収入が世帯主名義となるのが一般的であり、女性が自分名義の資産を持っていないこと、また農地等不動産も世帯主の名義であることが一般的で借入れの担保がないということになりがちなのが、女性の起業など経済活動の妨げとなっているとの指摘があった（図表 56）。
- 出産・子育てを含めた生き方や働き方に関する選択に中立的な社会の構築に向け、「従来型労働モデル」等の慣行の見直しと併せ、税制・社会保障制度など見直しが必要である。特に以下のような課題への対応が必要である。
  - ・ 子ども・子育て支援の強化
  - ・ 配偶者控除や第3号被保険者制度について、社会における活動に中立的な仕組みとなるよう見直し
  - ・ 所得再分配機能の強化
  - ・ 農林水産業などにおける家族経営について女性の貢献が正当



に評価され、報酬に反映されるという視点が重要<sup>15</sup>

#### (イ) 意識の問題への対応

- これまで男女共同参画が十分に進んでこなかった背景の一つに、固定的性別役割分担意識があると考えられる。制度・慣行と人々の意識とは、相互に影響を与え合っており、前述の制度・慣行によってこうした意識が強められてきた面があることも否めない。
- 「従来型労働モデル」や従来の制度・慣行の下で、固定的役割分担意識を受け入れ、あえて変化を望まない方がベターだという意識が男女双方にあることが指摘された。すなわち、男性は女性の参入を阻むことで競争激化を防ぎ、同時に女性は競争への参入をしない方がかえって生きやすいという判断をする、といった状況が見られるのではないかということである。しかし、そのような判断は、短期的には女性本人の意向に沿っていても、様々な変化に直面する現在、長期的には本人が望んだ生き方になるとは限らないとも、同時に指摘された。
- 一方で、仕事と家庭の両立を図ろうとする女性が、従来の制度・慣行や、依然として根強い固定的役割分担意識の中で、悩みを抱えている状況もある（図表 57）。
- 以上のような現状を踏まえ、下記のような課題への対応が必要である。
  - ・ 女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言を行ってくれる身近な人を確保することができるような支援
  - ・ 特に、親の世代の生き方をロールモデルとすることができなくなっている若い世代に対して、身近なロールモデルの提示

#### (ウ) 働き方の見直し

- 男性片働きを念頭に置いた「従来型労働モデル」の下で、社会保険加入や賃金、労働時間などの二極化が見られる（図表 30、図

<sup>15</sup> なお、納税者の経営する事業に生計を一にしている配偶者その他の親族が従事している場合に支払われる給与についての税制上の取扱いについて、平成 23 年度税制改正大綱（平成 22 年 12 月 16 日）では、「個人の白色申告者に記帳が義務化されることに伴い、以下の点について今後検討」することとし、検討点として次の 3 点を示している。① 白色申告者の記帳義務化に伴い、必要経費を概算で控除する租税特別措置についてどのように考えるか。② 白色申告者に記帳が義務化されることを踏まえ、今後、正しい記帳を行わない者の必要経費についてどのように考えるか。③ 白色申告者の記帳水準が向上した場合には、現在、白色申告者に認められている専従者控除について、その専従の実態等を勘案し、どのような見直しが可能か検討してはどうか。

表 31)。

- ・ 「従来型労働モデル」のルールに乗っている人 \*主に男性正社員
    - 長時間労働、硬直的な働き方により、身体的・精神的な負担を感じる人もいる。
    - 子どもの数や配偶者の働き方への影響も見られる<sup>16</sup>。
  - ・ ルールに乗っていない人以外の人 \*上記以外の働き方の人
    - 経済的自立が困難。
    - 家族形成が困難 (図表 26)。
- こうした働き方の二極化や、共働き世帯の増加等 (図表 59) の変化が見られる中、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実となっていることを踏まえ、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」が設置され (平成 19 年 7 月)、「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章<sup>17</sup>」 (以下「憲章」という。) と「仕事と生活の調和推進のための行動指針<sup>18</sup>」が策定された (平成 19 年 12 月制定、平成 22 年 6 月改定)。
- 「仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である (憲章)」との認識の下、働き方の見直しに向けて労使や国民、国や地方公共団体が取組を進めているところである。
- 今後、働き方の見直しを更に進めていく上では、次のような視点から課題に取り組むことが必要である。
- ・ 労働者の私生活・家族生活のための最低限の時間を確保し、仕事以外の活動の状況に応じて希望する生活時間を確保しつつ、生涯を通じて納得した働き方を選択できること

<sup>16</sup> 「妻から見た夫の労働時間－『労働時間に関するアンケート調査 (妻調査)』結果分析－」 (「労働政策研究報告書 NO. 127」労働政策研究・研修機構、平成 23 年) によると、希望よりも子どもの人数が少なくなる要因の 1 つとして夫の仕事時間の長さがあると考え、妻 (夫の仕事時間が「関係あると思う」「ある程度は関係していると思う」の合計) は全体で 23.6% と 2 割を超えるが、特に 30～34 歳では 39.1% と高くなっている。また、夫の帰宅時間が不規則であることが妻の就業継続希望が実現できていないことのかかなり強い要因となっていることや、夫の仕事時間の長さが夫の家事分担が不十分であることを通じて妻の就業継続希望の実現に影響を与えていることが示されている。

<sup>17</sup> [http://www8.cao.go.jp/wlb/government/20barrier\\_html/20html/charter.html](http://www8.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html)

<sup>18</sup> [http://www8.cao.go.jp/wlb/government/20barrier\\_html/20html/indicator.html](http://www8.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/indicator.html)

- ・ 拘束度の高い正社員か、拘束度の限定的な非正規社員かという二者択一ではなく、経済的な自立を確保し個々人の希望に応じた家族形成の実現を図っていく働き方を可能にすること
- ・ 企業がワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進める意義等に関する情報を発信していくこと

### (I) 生活困難に直面するリスクの低減

- 「従来型労働モデル」と、それを基盤とする制度・慣行等の下、貧困などの生活困難が幅広い層に広まっていること、また貧困の状況には男女で違いが見られること、特に高齢単身女性や母子世帯の貧困率が高いこと、また高齢になると女性の貧困率が男性の貧困率を大きく上回るようになることなどが、男女共同参画会議の報告書で明らかになっている<sup>19</sup>。
- 今回 2007 年と 2010 年の貧困率<sup>20</sup>を算出し、比較したところ、下記のような特徴が見られた<sup>21</sup>。
  - ・ 世代別かつ男女別では、若年期～勤労世代の男性で貧困率が高まっている。高齢期では男性の貧困率の低下幅が大きく、男女の差が広がっている（図表 62）。
  - ・ 学歴別かつ男女別では、特に若年の中学卒業の女性の貧困率が高い（図表 64）。
  - ・ 世帯類型別かつ男女別では、高齢単身女性、母子世帯の貧困率が引き続き高い（図表 65）。
  - ・ 所得再分配後の子どもの貧困率は、2010 年では再分配前より改善している。しかし、改善幅は小さい（図表 63）。
  - ・ 高齢期で貧困率が低まる一方、勤労世代と子ども期で高まっている（図表 65）。
- このような状況を踏まえ、下記のような課題への対応が必要である。
  - ・ 非正規雇用の拡大や、単身世帯やひとり親世帯の増加等を踏まえ、「従来型労働モデル」を前提とする社会保障のセーフティ

<sup>19</sup> 男女共同参画会議「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女に関する監視・影響調査報告書」（平成 21 年 11 月 26 日）。

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/siryo/ka32-3-3.pdf>

<sup>20</sup> 「相対的貧困率」である。可処分所得が中央値の 50%未満の人の比率としている。

<sup>21</sup> 「国民生活基礎調査」（厚生労働省）を男女共同参画会議 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（阿部彩委員）が特別集計を実施した結果。詳細は「現状と背景に関する分析の詳細」37 頁を参照。

## ネット機能の再構築

- ・ 格差の拡大などに対応し、世代内及び世代間における所得再分配機能の在り方の見直し
- ・ ライフサイクルをめぐる女性の就業に関する決断（結婚・出産時の退職など）の幾つかは、長い時間軸で女性の状況に影響を及ぼし、自身や子どもの貧困に結び付きやすい、などの情報の提供

## イ 必要な施策

### (ア) 「子ども・子育て新システム」の創設

- M字カーブ問題の解消や女性の活躍を推進するとの観点からも、また、全世代対応型の社会保障の実現という観点からも、「子ども・子育て新システム」について、恒久財源を得て早期に本格実施できるよう、税制改革法案とともに、平成24年通常国会に法案を提出する。なお、恒久財源を確保するまでの間は、「子ども・子育て会議（仮称）」の創設など、法案成立後、平成25年度をめどに可能なものから段階的に実施する。

### (イ) 配偶者控除、第3号被保険者制度等の制度・慣行の見直し

- 特に、「生き方や働き方に中立的で選択できる社会」を目指すとの観点から、個人所得課税の配偶者控除の見直し、第3号被保険者制度の見直しについて、検討を進める。
- 今後、高齢化が一層進展することを踏まえれば、女性、若者、高齢者等、現在潜在化している働く意欲のある人々の労働参加を進めるとともに、高い所得階層に負担を求めるなども含め、所得再分配機能の在り方を検討する。
- 農林水産業などにおける家族経営において、女性の経営参画を促すとともに、経営全体の改善に有効な取組である家族経営協定の普及と、有効活用の促進を図る。

### (ウ) 身近なメンターやロールモデルの発掘

- 女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言などを与えてくれるメンター制度の導入を促す。また、活躍する身近な女性のロールモデルの発掘を行い、活躍事例を積極的に発信する。

### (エ) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の更なる推進

- 子育て期間中の働き方の見直しや、仕事と介護の両立支援の充実などを盛り込んだ「改正育児・介護休業法」（平成 22 年 6 月 30 日施行）の改正内容に沿った措置等の規定が適切に整備され、制度として定着するよう、法改正の周知・徹底を図る。
- 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進のため、改正労働基準法（平成 22 年 4 月施行）に基づく割増賃金率の引上げの対応や年次有給休暇取得促進を図るために改正した「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の周知を図る。
- 企業がワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことの意義等についての認識を広める。
- 大企業だけでなく中小企業においても、また、正社員だけでなく非正規雇用者においても、仕事と生活の調和が普及するよう、官民の連携も強化しつつ取組を進める。

#### **(オ) 生活困難に直面するリスクの低減**

- 雇用保険（失業給付）を受給できない求職者に対するセーフティネットとしての求職者支援制度の着実な実施を図るとともに、社会保険制度の適用拡大を増やすなど、非正規労働者の増加を始めとする雇用・就業状況の変化や、単身世帯の増加、人々のつながりの希薄化や地域の変容といった社会経済の実態に即したセーフティネット機能の強化を図る。
- 「（特に高齢期の）女性の貧困」を低減するためにも、若い頃からの安定した就業の場の提供と男女間賃金格差の縮小、非正規雇用の均衡のとれた待遇の確保、そして、子育てと就業の継続を支援する。
- また、貧困等生活困難の世代間の連鎖を断ち切るためにも、経済状況にかかわらず、意志と能力ある若者が進学できるよう、大学等における教育費負担の軽減に引き続き着実に取り組むとともに、低所得世帯を対象とした授業料等減免、奨学金等の充実に取り組む。

### **(4) 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援**

#### **ア 現状・課題**

- 教育は価値観の形成・確立に大きな影響を与え、生涯を通じた知識・技能習得の基盤となり、人的資本を形成する。また「女性

も自分の職業生活を大切にすべきだ」という教育がキャリア形成に影響を及ぼしているとの報告もあった。

- 一方、先進諸国の中で、我が国の女性の高等教育在学率は低位であり、さらに、男性よりも女性の方が低いという他の多くの先進国とは異なる傾向がある（図表 67）。
- 教育が女性の生涯に及ぼす影響は大きい。到達した教育段階（学歴）による正規雇用者比率や賃金の差などが、貧困率に影響を与えている可能性がある（図表 68、図表 69）。
- 女性の教育及びキャリア教育を通じた人的資本の蓄積を更に充実させるとの観点から、特に以下の課題への対応が求められる。
  - ・ 学校教育
    - 教育が将来に大きな影響を及ぼすことについて情報発信が必要である。
    - 租税や社会保障、勤労の権利と義務等、生活し働く上で必要な知識などを身に付ける学習が引き続き必要である。
  - ・ キャリア形成支援
    - キャリア形成をめぐる環境は厳しさを増している。このような中、社会的・職業的に自立するためには“世の中の実態や厳しさ”と同時に“働くことの喜び”の両面を、キャリア教育の中で伝えていくことが重要である。
    - 指導的立場に就く女性が少ない背景には、必要な知識や経験を身に付ける機会の不足、メンターやロールモデルの不足などもある。身近なメンターやロールモデルを発掘する必要がある。
    - 女性の管理職志向に影響を与える職場の特徴に「管理職になるまでに、必要な知識や経験を身に付ける機会がある」、「仕事で期待されたり、頼られていると感ずることがある」などがある。職場における女性の職業能力を高めるための取組の重要性について、認知を高める必要がある。
    - また、研究者や医師等の専門職についても、それぞれ女性の割合は 13.8%（平成 23 年 3 月 31 日現在）、18.9%（平成 22 年 12 月 31 日現在）と緩やかな増加傾向にある。しかしながら、仕事と生活の両立が困難な勤務環境に置か

れていることも多く、課題を抱えている。

- ・ 進学や修学継続の支援
  - 低所得世帯を対象とした授業料等減免、奨学金の充実。

## イ 必要な施策

### (7) 教育が生涯に及ぼす影響等についての情報提供

- 女性の生涯に与える「教育」の影響とその重要性や、経済的にも見返りが大きいことなどについての情報を、積極的に提供する。
- 女子学生・生徒の理工系分野への進学促進、科学技術・学術分野における女性の更なる活躍を促すための取組を引き続き積極的に展開する。

### (4) キャリア教育等の一層の進展

- 働くことの意義の理解や望ましい勤労観・職業観の形成を通じて、男女共に社会的・職業的自立に必要な能力や態度を身に付けることを目指して、学校におけるキャリア教育を推進する。
- 学校教育において、租税や社会保障、勤労の権利と義務等、生活し働く上で必要な知識などを身に付ける学習を男女共に引き続き行う。
- 家庭における家事・育児・介護の負担が女性に偏っていることが経済社会における女性の活躍を阻害する要因の一つとなっているとの指摘があることから、広報・啓発活動や学校、家庭、地域などにおける男女平等の理念に基づく教育を通じて、男性自身の男性に関する固定的役割分担意識の解消を図るとともに、男女が相互に協力し、家族の一員としての役割を果たし家庭を築くことの重要性等についての周知・指導等を引き続き行う。
- 産業界との連携・対話により求められる人材像を把握するとともに、各職業に固有な専門能力を形成する教育を更に進める。
- 女性のキャリア形成を図る上では、身近なロールモデルの提示が重要であり、地域や産業界等で活躍する女性や起業した女性等の事例を提供する。
- 様々な複線型キャリアを築きながら、経済社会の活性化に貢献している事例を幅広く発掘し、効率的な情報発信を行う。

### (7) 育児等期間中に働きやすい環境づくり

- 女性研究者の参画の拡大に向けた環境づくりを進めるため、本

調査会報告書第2部（ポジティブ・アクションの推進方策）に示すとおり、女性研究者の能力が最大限に発揮されるよう環境の整備と活躍の促進について必要な取組を着実に進める。

- 医師国家試験合格者の3割以上を女性が占める現状を踏まえれば、医師の質の向上、国民の健康の保持増進を図るためにも、女性医師が働き続け、能力を発揮しやすい条件整備が必要である。
- 現在の雇用形態にかかわらず、仕事に対する意欲を高めるのは仕事自体である傾向が見られることや、育児期の働き方の好事例について、事業主側に情報発信を行う。

#### **(イ) ライフプランニング支援**

- 女性が主体的な働き方を選択していくことができるよう、女性のライフプランニング支援に関する取組事例等について情報提供を行う。
- 女性のライフプランニングに必要な情報・データを提供する。その中で「教育」が生涯にわたって与える影響や、「就業」についての選択がその後のライフコースに与える影響等についても積極的に情報提供を行う。
- また、女性に対して自らの権利や困難な状況に陥った際の相談窓口や支援窓口についての情報提供を行う。

#### **(オ) 意志と能力ある若者の進学や修学継続の支援**

- 女性の貧困リスクを回避するためにも、高等教育や専門職教育へ進学・修了するための支援が必要である。意志と能力ある若者が進学できるよう、大学等における教育費負担の軽減に引き続き着実に取り組むとともに、低所得世帯を対象とした授業料等減免、奨学金等の充実に取り組む。



## 《現状と背景に関する分析の詳細》

### (1) 大きな女性の潜在力

#### ア 労働力人口の減少

- 少子高齢化の進展等の人口構造の変化が進む中（図表4）、男女別・年齢別労働力率が変わらなければ、我が国の労働力率は2030年に53.7%まで低下する（2006年は60.4%、2010年は59.7%）との予測がある（図表5）。経済力の低下<sup>22</sup>、社会保障制度の担い手の不足<sup>23</sup>などが懸念される。

#### イ 大きな女性の潜在力

- 「2020年に15歳以上の我が国の就業率を57%に維持する」との新成長戦略<sup>24</sup>の目標達成のためには、現在潜在化している働く意欲のある人々の労働参加を進めるための環境整備が欠かせない。女性、若者、高齢者等の労働参加が進むケースの場合には、2030年において現行と同程度の労働力率の維持が見込まれるとの試算がある（図表5）。
- 特に25～44歳の女性就業率を急ピッチで高める必要があると考えられ（図表7）、「M字カーブ問題」の解消に向けた取組、子育て期など人生の各ステージを通じて女性が活躍できる社会づくりのための環境整備が重要である。
- 我が国の女性の就業希望者（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する女性）は、342万人、全労働力人口の約5%に達している（男性126万人）（図表6）。
- 1970年代～1980年代の米国では、働く女性の増加が経済成長を支えてきたという意見もあった（図表8）<sup>25</sup>。

<sup>22</sup> 国民一人当たりの所得は下式で示され、それを維持・向上するには、生産性を高めるとともに、労働力率の維持・向上が重要である。

$$\text{一人当たり所得} = \frac{\text{総付加価値額}}{\text{総人口}} = \frac{\text{労働力人口}}{\text{総人口}} (\text{労働力率}) \times \frac{\text{総付加価値額}}{\text{労働力人口}} (\text{生産性})$$

<sup>23</sup> 現在108兆円（2011年度予算ベース）とされる社会保障給付費は2025年度には151兆円に増加することが予想されている（「社会保障改革に関する集中検討会議（第十回）」（平成23年6月2日）厚生労働省提出資料による）。

<sup>24</sup> 平成22年6月18日閣議決定。

<sup>25</sup> 平成23年9月に開催されたAPEC（アジア太平洋経済協力）の「女性と経済サミット（WES）」主催国である米国のヒラリー・クリントン國務長官は同サミットで行った演説の中で「米国では、女性就労者の全就業者に占める割合が、過去40年間で37%から48%弱に上昇したが、労働市場に占める女性の割合が漸増したことによる生産性上昇の効果は、現在の米

- 単純な試算によれば、342 万人の女性の力が発揮されれば、現在の労働力に対して 5 %の労働力が増加し、約 7 兆円、GDP 比では約 1.5%の新たな付加価値が創造される<sup>26</sup>（注）。

（注）試算の考え方

- ・ 女性就業者の賃金総額は男性就業者の賃金総額の約 37%であり（**図表 11**）、この割合で雇用者報酬<sup>27</sup>総額約 250 兆円を案分すると、女性の寄与分は約 70 兆円となる。
  - ・ 一方、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（「就業を希望する」）女性は 342 万人いる。これは女性就業者（2,641 万人）の約 1 割（13%）で、仮に全員が就業することで現在 70 兆円程度の女性就業者の付加価値創造額の約 1 割が増加すると単純に計算すると、7 兆円程度になる<sup>28</sup>。これは我が国 GDP の約 1.5%程度に相当する。
- 経済社会の活性化の観点からは、女性就業者数の増加にとどまらず、均等な機会を確保し男女間の格差を縮めていくことも重要である<sup>29</sup>。
  - 例えば、世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数（GGI:Global Gender Gap Index（**図表 9**））<sup>30</sup>と一人当たり GDP の間や、女性の就業率と労働時間 1 時間当たり GDP との間には正の相関が見られる（**図表 10**）。一方、我が国の女性の経済活動等への参画度合いは諸外国と比べて低位であり、女性の活躍の促進が、我が国の生産性や競争力を高める可能性は大きい。

---

国の GDP の約 4 分の 1、金額に換算すると 3.5 兆ドル強（ドイツの GDP 以上、中国と日本の GDP の半分以上）との指摘もある」と指摘している。この発言の原出典はマッキンゼー（2011 年）”Unlocking the full potential of women in the U.S. economy(米国経済における女性の潜在力を十分に発揮させるため)”

<http://online.wsj.com/public/resources/documents/WSJExecutiveSummary.pdf>

<sup>26</sup> 同上のクリントン国務長官演説は、「女性の労働参加の障壁を減らすことは、日本の GDP を 16%引き上げる」との試算を合わせて紹介した。この発言の原出典は、ゴールドマン・サックス（2007 年）“Gender Inequality, Growth and Global Ageing”（Global Economics Paper No: 154）。これは、（男性の労働力率/男女計の労働力率×100）が、100 を超える分だけ GDP が上昇するとの仮定に基づいている。

<http://www.ictwomendirectory.eu/digitalcity/servlet/PublishedFileServlet/AAAATKMI/Gender-inequality-Growth-and-Global-Aging.pdf>

<sup>27</sup> 生産活動から発生した付加価値のうち労働を提供した雇用者への分配額。

<sup>28</sup> 試算には、労働の需給バランスなどは考慮されていない。

<sup>29</sup> より望ましい方向に向け、格差を縮小していくとの視点が必要である。

<sup>30</sup> 世界経済フォーラムが「経済」「教育」「健康」「政治」の 4 分野について各国の男女格差を指標化し、毎年公表しているもの。2011 年の順位を見ると、日本は健康分野の順位は最高位だが、特に経済、政治分野の順位が低いために、全体の順位は 135 か国中 98 位と低くなっている。

- 働く女性の増加や、女性が能力を発揮しやすい環境を整備することによる男女の働き方や生活の変化が、新たな内需を創出することも期待される<sup>31</sup>（図表 14）。
- 米国では、働く女性の増加によって子どもの教育費の増加や家具・家電などの買換えが生じたといわれている。

#### ウ 女性が担う消費のインパクト

- 2028年までには、世界の消費の約3分の2を女性が担うようになるとの予測がある。また、日本では1.6兆ドルの消費支出のうち、女性が1兆ドルを握っているとの指摘もある<sup>32</sup>。実際に「日常的な買物」の意思決定者について「妻」との回答が74.2%、「夫婦」との回答が19.2%であり、妻が関わっているケースが合計で9割を超えるとの調査結果もある（図表 12）。
- 女性の消費には、購入に当たって「環境」、「安全性」など、付加価値の高さを考慮するという特徴が見られる（図表 13）。女性による消費の増加は、高付加価値製品・サービスへの需要を高める可能性が高い。

#### エ ライフスタイルの変化と新たな需要

- 男性及び女性のライフスタイルの変化の中に、新しい需要の芽がある。例えば、女性の社会経済への一層の参画促進による保育・教育関連の需要増や、高付加価値商品やサービスへの需要、また男性の家事・育児参加の拡大による新たな家電や育児関連商品への需要増などが生じる可能性がある（図表 14）。

#### オ 「妻が正規雇用」世帯で活発な高付加価値消費、多い納税額

- 「専業主婦世帯」と「妻が非正規雇用」、「妻が正規雇用」の3つの世帯類型の消費支出（内訳、額）の比較では、「妻が正規雇用」の世帯で、外食、洋服、履物、旅行、スポーツ、視聴関連、交際など、相対的に付加価値の高い項目での消費が多い傾向。
- 「専業主婦世帯」と「妻が非正規雇用」の世帯では、消費額は「妻が非正規雇用世帯」の方が水準は若干多いが、内訳に違いは見られない。

<sup>31</sup> 「新成長戦略」では、「雇用が内需拡大と成長力を支える」としている。また「日本再生の基本戦略」（平成23年12月24日閣議決定）では「企業の付加価値の創出力を高めるためには、ヘルスケアや子育て支援等の新たなサービスに対する潜在需要を掘り起こすことが重要である」と述べている。

<sup>32</sup> ボストン・コンサルティング（2011年）「Women Wants More：世界で最大の最も速く成長する市場をどうつかまえるか」。

- なお、税（直接税）や社会保険料の支払い額は「妻が正規雇用」の世帯が最も多く、「妻が非正規雇用」の世帯と「妻が専業主婦世帯」ではほとんど変わらない（図表 15）。
- ヒアリング調査によると、子育てや介護等の経験を生かして利用者の立場に立ったきめ細かなサービスを提供したり、消費者としての経験を生かして既存商品との差別化を図り、付加価値を付けた商品・サービスを多品種少量生産し、提供したりすることによって、新たな市場を創造している事例があった（参考資料 4）。

## （2）新たな分野や働き方における女性の活躍

### ア 雇用等の状況

#### （7）産業構造の変化と女性雇用等の拡大

- 産業構造の変化などを背景に、中長期的に女性雇用者は「医療・福祉」分野を中心に増加、男性雇用者は「製造業」、「建設業」を中心に減少している（図表 16）。
- 我が国の管理的職業従事者の女性比率は 9 %<sup>33</sup> <sup>34</sup>であり、比較対象の 125 か国平均値 26% に比べて低い。
- 女性役員の状況について、「女性役員が一人以上いる企業の割合」は、大企業を中心に増加している。例えば従業員数 1,000 人以上の企業の同比率は、1996 年の 20% から 2006 年には 26.7% へ増加している（図表 18）。ただし、役員数全体に占める女性役員数の比率は依然として低く、上場企業全体では 1 % 台であり、先進諸国と比較すると水準が低く改善のスピードが遅い（図表 19）。
- 女性雇用者は半数以上が非正規雇用であり、男性片働き（男性が家計の支え手であること）を念頭においた「従来型労働モデル」の周辺に置かれがちである（図表 17）。

#### （イ）海外のポジティブ・アクションの取組

- なお、法律によって「積極的雇用改善措置（ポジティブ・アク

<sup>33</sup> 世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2011」より“Legislators, senior officials and managers”。データの出所は ILO「LABORSTA」データベース 2008。

<sup>34</sup> 男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 第 6 回女性と経済ワーキング・グループの参考資料 4（山口一男シカゴ大学教授、RIETI 客員研究員提出資料「労働生産性と男女共同参画—なぜこれまでの日本企業はダメなのか、企業は何をすべきか、国は何をすべきか」）によると、女性管理職の比率の高さは、女性に開かれた昇進の機会の大きさと捉えられ、その場合にのみ、企業の女性正社員の大卒女性比率の高さが企業パフォーマンス（営業利益率）に対してプラスに影響することを指摘している。

ション)を進めている国もある。例えば、上場企業の取締役会に女性比率(40%~60%)を義務付ける動き(ノルウェー等)や、一定以上の従業者数の企業に、職種、職階ごとに男女別の従業員数の届出を義務付ける動き(韓国)、また企業が改善のために行った措置やその効果も含めて公開を義務付ける動き(オーストラリア)などがある(参考資料3)。

- また、政府調達において、契約する企業のうち、女性が経営する企業の割合を一定以上の比率とする目標を設定する取組(米国)などもある。

#### (ウ) 男女間賃金格差とその変化

- 我が国の平均賃金の男女間格差(100-男性の賃金を100とした場合の女性の賃金)は31であり、OECD諸国の平均の16に比べ相当程度大きい(図表20)<sup>35</sup>。
- 男女間の賃金格差は主に「職階」、「勤続年数」の男女差に起因する(図表21)。コース別採用により、昇進機会及び賃金の年功的要素の低いいわゆる“一般職コース”に女性が多いことが賃金格差の原因との指摘もある<sup>36</sup>。
- 一方で、男女の賃金格差には、「職階」、「勤続年数」等の客観的な基準や、生産性の違いによって説明できない部分があるとの分析結果もある<sup>37</sup>。これは、女性の勤続年数が平均的に短いリスクに対処するためのコストを企業があらかじめ差し引いている(「統計的差別」との指摘や、事業主の選好によるもの(「選好差別<sup>38</sup>」)との指摘がある。

<sup>35</sup> OECD(2011)“Report on the Gender Initiative:Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship” <http://www.oecd.org/dataoecd/7/5/48111145.pdf>

<sup>36</sup> 山口一男(平成21年)「ワークライフバランス-実証と政策提言」日本経済新聞出版社

<sup>37</sup> Asano and Kawaguchi(“Male-Female Wage and Productivity Differentials”,RIETI Discussion Paper Series 07-E-020、独立行政法人経済産業研究所(平成19年))は、「企業活動基本調査」(経済産業省)のデータを用い、男女の(労働時間を加味しない)一人当たりの生産性の格差に比べ、賃金格差の方が平均的にはより大きいことを示している。なお、「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)を合わせて分析することで労働時間を加味した産業別の同様の分析結果については、第7回女性と経済ワーキング・グループにおいて説明があった。産業によって傾向が異なり、生産性の差によって賃金の差を説明できる産業もあることが示された。

<sup>38</sup> Gary Beckerは、事業主は選好によって特定のグループを差別して雇う(あるいは雇わない)ことがあり、そのようなグループを積極的に雇う事業主は企業業績を高めることができることを予測した。これは日本の特定の産業においても当てはまることを児玉直美(「日本の労働市場における男女格差と企業業績」RIETI Discussion Paper Series 11-J-073、独立行政法人経済産業研究所(平成23年))が「事業所・企業統計調査」(総務省)、「企業活動基本統計調査」(経済産業省)、「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)を用いた分析で指摘しており、第8回女性と経済ワーキング・グループで説明があった。

- ただし、男女間の賃金格差には変化も見られる。単身世帯の勤務先収入に限ると、それまで見られた各年代別の男女の勤務先収入の差が、2009年時点ではほとんど見られなくなった(図表 22)。また、若年層(30歳未満)の勤労単身世帯の可処分所得額は、2009年調査において初めて女性が男性を上回った(図表 23)。
- 部分的にはあるが、男女間の賃金格差が縮小していることの背景には、男性の勤務先収入の減少がある。男性単身世帯の勤務先収入には2000年前後をピークに減少が見られる一方、女性はほぼ同水準を保っている。

### (I) 「年功賃金」の変化とその影響

- 日本型雇用慣行の大きな特徴とされた年功賃金に変化が見られる。これまで「企業の中核的労働者」とされてきた「男性で期限に定めのない労働者(常用労働者)」においても年齢別賃金の傾きは1990年代を通じて緩やかになっている。2007年~2008年においては40歳以降で賃金はほとんど上昇しない形になっているとの指摘がある。
- 「年功賃金」のこのような変化には、企業の生活保障機能の低下という側面がある。従来年功賃金には、家族の扶養等に要する費用を念頭に算出される、言わば「生活給」の側面があったといわれている。その中で負担されてきた支出について今後どのように負担されるべきかという課題が生じている。
- こうした中、子どもの育ち・子育てについて、その第一義的な責任は親にあることを前提にしつつ、子どもの育ちと子育ての支援を「未来への投資」と位置付け、「社会全体で支える」ものとして、社会保障・税一体改革と共に議論が行われているのが「子ども・子育て新システム」である。
- 近年、未就学児を持つ夫婦家族(世帯主が父親の世帯)では、夫の所得階級の低い層で妻の就業率が高まるという傾向が見られる(図表 24)。これは片働きでは家計支出を支えることが難しくなっていることを示している可能性が高い。正社員であることが多い夫の給与が抑制される一方、妻の多くは非正規社員であり、その待遇の見直しは進んでいない。勤労世代の子どもがいる2人親世帯の貧困率を稼ぎ手の数別類型で見ると、日本は他の先進諸国に比べて稼ぎ手が1人の場合に比べ2人の場合の貧困率の減少

幅が小さい（図表 25）、という特徴があるが、これは妻であることが多い 2 人目の稼ぎ手の所得が低いためであると考えられる。

- 「従来型労働モデル」において、既婚女性の家計補助的な働き方とされる非正規雇用が、働き方や待遇などはそのままに若年層を中心に男性にも拡大しており、既に雇用者の 3 分の 1 を超えている。男性は非正規労働者の方が有配偶者の割合が低い（図表 26）が、雇用が不安定で相対的に所得が低い非正規雇用の場合、固定的性別役割分担意識の下で、男性では特に結婚して家族を形成することへの障害がより大きくなっているものと考えられる。
- 社会保障・税一体改革では「一人ひとりが能力を発揮して積極的に社会及び社会保障の支え合いの仕組みに参画<sup>39</sup>」することが目指されている。そのためには「性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会」の実現が非常に重要な意味を持つ。

#### (オ) 非正規雇用の拡大

- 一方、男性も含めて若年層を中心に非正規雇用が拡大し（図表 27）、雇用者の 3 分の 1 を超えている。近年、非正規雇用の常態化（図表 28）や勤続年数の長期化（図表 29）が見られる。
- 非正規雇用においては、高度成長期に形作られた、主に男性片働きを念頭に置いた「従来型労働モデル」の下で、社会保障制度への加入や賃金（図表 30）、労働時間（図表 31）、職業訓練の機会（図表 32）などの面で、正規雇用との間に差が見られる。
- 正社員経験が少ない働き方をしてきた場合について、実践的な職業訓練の機会の提供や、一人ひとりに対する一貫したきめの細かい相談・支援の必要性が高まっている。
- 非正規雇用が若年層や更には生計の主体である男性層にも広がってきているにもかかわらず、「従来型労働モデル」が維持されている背景には、「従来型労働モデル」の根底に根強い固定的性別役割分担意識があるためと考えられる。

### イ 起業等の状況

#### (7) 起業希望者、起業家の約 3 割は女性

<sup>39</sup> 「社会保障・税一体改革素案について」（平成 24 年 1 月 6 日閣議報告）。

- 女性は起業希望者、起業家のそれぞれ約3割を占める(図表33)。「社会的企業」(図表34)や、農村での起業(図表35)でも、同様に重要な担い手である。

#### (イ) 個人業主のうち約3割は女性

- 経済センサスー基礎調査による平成21年7月1日現在の我が国の事業所数は604万3千事業所、うち個人経営は246万6千事業所である。個人経営の事業所における個人業主の性別による内訳を「平成21年経済センサスー基礎調査」を用い内閣府が特別集計したところ、件数では全個人業主の事業所243.2万件のうち、女性が個人業主の事業所は70.6万件で約29%であり、2006年から2009年の間に新設された事業所約13.1万件のうち女性が個人業主の事業所の比率は34.6%であった(図表36)。

#### (ウ) 女性による起業の効果

- 新設事業所の雇用増加が雇用増加全体に占める比率は大きく、2006年から2009年の間の存続事業所約468万件が新規に創出した雇用619万人に対し、新設事業所約41万件は、約374万人の雇用を創出している。事業所数については合計の8.1%の新設事業所が、雇用の増加分の合計の37.7%を創出している(図表37)。女性雇用に着目してみても、事業所数合計の8.1%の新設事業所がこの間の女性の雇用の増加分合計の38.5%を創出している。
- 女性の雇用比率は新設事業所で高く、廃業事業所で低いとの指摘がある<sup>40</sup>。この理由について、企業は女性から雇用を増やし、女性から雇用を減らすためであるとの指摘がある。他方、女性は長期勤続による恩恵を男性ほどは受けないために成長性のない事業所に早く見切りをつけるためであるとも指摘されている。
- 2006年から2009年の間に新設され、2009年に残存していた個人業主の事業所約13.1万事業所(この間の廃業された個人業主の事業所数は42.6万事業所)がこの間創出した雇用は約47万人である。この新たに創出された47万人の雇用(個人業主を含む)の内訳は、女性就業者が12.1万人、男性就業者が約35万人であった。
- 特徴的なのは、女性個人業主が新設した事業所の就業者の約9

<sup>40</sup> 児玉直美(平成17年)「企業と女性の実証経済分析」開成出版。平成13年の総務省「事業所・企業統計調査」を用いた分析による。



割が、個人業主である本人を含め女性である点にある(図表 38)。これは女性による起業が増加すると女性の就業の場が生まれやすいことを示しており、女性起業家支援は女性就業の拡大にもつながるといえることができる。

#### (イ) M字カーブの見られない自営業女性の年齢別労働力率

- 起業家自身のライフスタイルから見た場合、起業を含む自営業女性にはいわゆる「M字カーブ」のような30歳代を中心とする労働力率の落ち込みは見られない(図表 39)。柔軟で多様な働き方を可能にするという観点からも女性の起業は重要である(図表 40)。
- なお、ヒアリング調査によると、女性起業家は「生活者」として養った視点や経験によって、食や看護・医療など、新産業分野において需要の掘り起こしに寄与しているケースが複数あった。ヒアリングによればこれらのケースは、需要者側のニーズにきめ細かく寄り添うサービスを提供したり、消費者としての経験を生かし、同業他社との差別化を図る付加価値を付けた商品の多品種少量生産によって国内で独自のポジションを築くなどしており、今後は、例えば「食」を我が国の洗練された「食文化」と捉えてアジア圏への販路拡大を目指すなど、内需から外需の取込みへと展開を目指す事業の例もあった。
- 我が国の食習慣が持つ独自の文化性と食材の品質の高さを強みと捉える目利きの力は生活の中に根ざしたものと考えられ、これまで生活分野を担うことの多かった女性の視点や経験に、6次産業化を始め、様々な内需の掘り起こしや外需の開拓を目指す、産業活性化への期待がかかる。
- 女性の起業については、当初から企業を目指していたケースもあるが、必ずしもそればかりではなく、雇用者としての就業経験や、身近な人との関わりをきっかけに起業したケースもある。

#### (ロ) 女性の起業をめぐる課題

- 国際比較<sup>41</sup>によれば、日本の起業活動率<sup>42</sup>は先進国の中でも低く

<sup>41</sup> 「平成 22 年度創業・起業支援事業(起業家精神に関する調査)」報告書(経済産業省委託事業)。調査参加国(平成 22 年は 59 カ国)で同一の起業活動の定義を採用し、1 カ国当たり約 2,000 人に対するインタビュー調査、当該分野への専門家へのアンケート調査、そしてマクロ経済関連のデータ整理などを実施し、起業活動の実態や国際比較を行っている。[http://www.meti.go.jp/meti\\_lib/report/2011fy/E001467.pdf](http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2011fy/E001467.pdf)

<sup>42</sup> 起業に関わる準備活動をしている人及び起業して 3.5 年目までの人の合計を「起業活動者」とし、調査対象者数で除した数値。

(図表 41)<sup>43</sup>、また、男性の企業活動に対する女性の起業活動の状況も低い(図表 42)<sup>44</sup>。男性の企業活動に対する女性の起業活動が活発な国ほど国全体の起業活動も活発な傾向にあることから(図表 43)、起業が活発な国にするためには女性が起業しやすい環境の構築が重要であるとの指摘がある<sup>45</sup>。

- 起業に当たっての主な課題として、女性では「経営に関する知識・ノウハウ不足」、「事業に必要な専門知識・ノウハウ不足」、「開業資金の調達」、「販売先の確保」等が挙げられる(図表 44)。
- 一方、OECD は、「雇用 (Employment)」、「教育 (Education)」に、「起業家 (精神) (Entrepreneurship)」を加えた 3 つの “E” の分野で男女間格差を縮める取組を推進することとしているが、提言の中で、起業分野は経済成長や雇用創造の重要な要素であるにもかかわらず、有効な施策を提言する基礎となるデータが不足していることを指摘している。今後、各国が協調し関連データを収集することとされており、我が国もこのような国際的な動きとも歩調を合わせつつ、男女別の起業の実態に関するデータの把握について検討していくことが必要である。
- 起業活動率と密接な関係にあるのは「起業に対する文化的・社会的な規範や価値観」のほか、「小中学校での起業家教育」、「女性起業家を生み出す環境」などであるとの指摘がある<sup>46</sup>。
- 起業に重要な「事業機会の発見」に女性の「生活者の視点」が求められている。生活に密着した需要の掘り起こしが内需の拡大につながると期待されている。
- 女性は、農業や地域の活性化において重要な役割を果たし、6次産業化の担い手としても大きく期待されており、その能力の発揮を一層促進する必要がある。このため、農林水産省が実施する各般の施策においては、平成 24 年度予算で実施する事業より、地

---

<sup>43</sup> 国の経済力が増大するにしたがって起業活動率は低下傾向にある。このため各国の経済力を勘案して、調査参加国を 3 つの比較グループに分類している。日本はこのうち「イノベーション主導型経済」に分類されているが、同グループに属する国の起業活動率の例では、アイスランド 10.6%、米国 7.6%、韓国 6.6%、ドイツ 4.2%、イタリア 2.3%などとなっている。

<sup>44</sup> 日本における男性起業活動率 5.1%、女性起業活動率 1.5%。男性に対する女性の比率は 0.3。

<sup>45</sup> 脚注 11 参照。

<sup>46</sup> 「平成 22 年度創業・起業支援事業 (起業家精神に関する調査)」報告書 (経済産業省委託事業)。

域農業の在り方を定めるプランづくり等における女性の参画の要件化や女性優先枠の設定等、女性の能力を積極的に活用するための施策を講じる。各府省の施策の推進に当たっても、こうした女性の活躍への配慮が必要とされる。

#### ウ 復興プロセスで強く求められる女性の潜在力の発揮

- 我が国が東日本大震災という未曾有の災害に直面している今、活力ある日本の再生に向けて、様々な課題を克服し、女性の潜在力を発揮することの重要性はより高まってきている。
- 復興における就労支援に関して、現状ではインフラの復興など建設業を中心とする雇用創出に重点が置かれる中、被災地における女性の就業先の確保は大きな課題である。地域コミュニティや生活再建に向けた課題の解決に向けた地域ニーズの発掘やそれらのニーズに対応するための取組をビジネス化することなどにより、女性の起業や就労を支援する取組が必要である。
- ヒアリング調査によれば、被災地の支援に当たっては、現地のニーズを見極め、地域の女性が持っている資源を活用することが重要であるとの指摘があった。また、被災地における女性の就労は厳しい状況であることから、まずは少額の現金収入を生み出すことを支援し、この中から起業につながるものを引き出すことが重要との指摘もあった。

### (3) 制度・慣行の見直し、意識の改革

#### ア 制度・慣行

##### (7) 子ども・子育て支援の強化

- 就業の継続を希望する女性の育児期の働き方を、社会全体で支えることの必要性については多くの指摘があった。現在も30歳代の女性は「結婚のため」、「育児のため」などを理由として離職することが多い(図表45)。また第1子出産前後の就業継続率は、正規職員では高まってきている一方、パート等では、必ずしも増加していない結果(図表46)、全体としては第1子出産を機に離職する女性の比率は依然6割を超えている(図表47)。一方で、就業希望者が多いのも30歳代であり、女性が出産後も就業を継続できるよう、社会全体で子育てを支援する取組が必要である。

- 潜在的ニーズを含む保育等の量的拡充を図るとともに、多様な保育事業の提供が必要である。

(イ) 男女に中立に機能しない場合のある社会制度・慣行

- 女性の活躍機会に広がりが見られる一方で、我が国には、女性はその潜在力を十分に発揮しにくい面がある。その要因の一つとして、「従来型労働モデル」を前提として整備されてきた現行の社会制度や慣行が、女性の就業に対して中立的でない影響を与えていることが、これまでも指摘されてきた（**図表 48、図表 49、図表 50**）。
- 具体的には、我が国の税制・社会保障制度は原則個人単位だが、「世帯への過大な配慮」が含まれており、女性パートタイム労働者の所得分布は 90～110 万円への集中を生んでいる、と指摘されてきた<sup>47</sup>。
- 女性の所得を既婚・未婚別、かつ年齢階級別に見ると、女性既婚者の所得は依然として 90～110 万円に集中しており、特に 40～50 歳代で顕著である（**図表 51**）。未婚者にはそのような集中は見られない。
- 賃金・年収や労働時間を一定水準に抑えようとする「就業調整」を行う女性パートタイム労働者は 26.0% 存在する。その理由は「自分の所得税の非課税限度額（103 万円）を超えると、税金を支払わなければならないから（55.3%）」、「一定額（130 万円）を超えると、配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから（43.2%）」、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから（31.4%）」の順で高い<sup>48</sup>（**図表 52**）。
- 納税額に対し、配偶者控除により減収となっている金額は、約 6%（約 4,500 億円。給与所得者の所得税のみ）とする試算がある。この減収額を所得階級別に見ると、所得階級の高い層ほど高い傾向がある<sup>49</sup>（**図表 53、図表 54**）。
- 妻の社会保険の加入の状況について、夫の稼働所得を階級別に

<sup>47</sup> 平成 14 年 12 月 男女共同参画会議・影響調査専門調査会「『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム』に関する報告書」。

<sup>48</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」（平成 22 年）。

<sup>49</sup> 関西学院大学経済学部 上村敏之教授による分析。データは「民間給与実態統計調査（平成 20 年分）」（国税庁）。

見てみると、所得階級が高いほど妻が第3号被保険者である割合が高い傾向がある。例えば、夫の稼働所得が900万円超のケースでは7割以上の妻が第3号被保険者である（図表55）。

- 配偶者控除の適用割合や第3号被保険者である割合は高所得者に多い現状も踏まえ所得再分配機能を強化するとの観点からも、見直しを検討する余地があるのではないか。

#### (ウ) 世帯主名義が一般的な農林水産業における収入や資産

- 農林水産業などでは収入が世帯主名義となるのが一般的であり、女性が自分名義の資産を持っていないこと、また農地等不動産も世帯主の名義であることが一般的で借入れの担保がないということになりがちなのが、女性の起業など経済活動の妨げとなっているとの指摘があった。農林水産業などにおける家族経営について女性の貢献が正当に評価され、報酬に反映されるという視点が重要である（図表56）<sup>50</sup>。

## イ 意識

### (7) 制度・慣行と意識の相互影響

- これまで男女共同参画が十分に進んでこなかった背景の一つに、固定的性別役割分担意識があると考えられる。制度・慣行と人々の意識とは、相互に影響を与え合っており、前述の制度・慣行によってこうした意識が強められてきた面があることも否めない。
- 女性が経済社会への参画や能力発揮をためらう意識が存在することが指摘された。「従来型労働モデル」や従来の制度・慣行の下で、固定的役割分担意識を受け入れ、あえて変化を望まない方がベターだという意識が男女双方にあるとの指摘である。すなわち、男性は女性の参入を阻むことで競争激化を防ぎ、同時に女性は競争への参入をしない方がかえって生きやすいという判断をする、といった状況が見られるのではないかということである。
- しかし、このような判断は短期的には女性本人の意向に沿っていても、長期的に本人が望んだ生き方になるとは限らない。また、部分的合理性があったとしても、社会全体の競争力や生産性の維持・向上につながらないのではないかと、との指摘があった。

---

<sup>50</sup> 脚注15参照。

#### (イ) 仕事と家庭の両立に悩む女性

- 従来の制度・慣行や、依然として根強い固定的性別役割分担意識の中で、仕事と家庭の両立に悩む女性の姿が指摘された。男性も含めた若年層を中心に、親世代が必ずしもロールモデルとはなり得ない世代に対するアプローチの重要性も強調された(図表 57)。
- 指導的地位に女性比率が少ない理由における男性、女性の役割意識の影響も指摘された(図表 58)。
- 女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言を行ってくれる身近な人を確保することができるよう支援する必要がある。

#### ウ 働き方の見直し

##### (7) 働き方の二極化の中でのワーク・ライフ・バランス実現の難しさ

- 1980年以降、夫婦共に雇用者の共働き世帯は年々増加し、1997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(図表 59)。
- 男性片働きを念頭に置いた「従来型労働モデル」の下で、正規雇用と非正規雇用の違いを中心に、社会保険加入や賃金(図表 30)、労働時間(図表 31)などの二極化が見られる。「健康で豊かな時間を確保すること」と「就労による経済的自立を果たすこと」を同時に満たし、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現することは難しい<sup>51</sup>。
- なお、労働時間について、日本の場合には、非正規雇用に女性が多いこともあり、男女別で見た場合にも二極化している状況がある。このような労働時間の男女差が、家事や育児時間などの男女差(図表 60)を生んでいる要因の一つと考えられる。英国、ドイツでは、男女共に中程度の労働時間(週 34~45 時間)で比較的多くの労働者が働いており、我が国はこれらの国の傾向と大きく異なる(図表 61)。

##### (イ) ワーク・ライフ・バランスの家族への影響

- ワーク・ライフ・バランスを実現することが困難な状況は、結

<sup>51</sup>「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(平成 19 年 12 月制定、平成 22 年 6 月改訂)では「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」として①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会、の 3 点を掲げている。

婚や出産等の家族形成や、配偶者の働き方にも影響を与えているとの指摘<sup>52</sup>がある。

- また、我が国では、夫が家事・育児等に関わる1日当たりの時間が短く、そのことが妻の就業と育児等との両立を難しくしている側面がある。男性の家事・育児を促進する要因としては「職場環境の柔軟さ」、「仕事の負担感が低い」、「妻との良好な関係性」、「仕事や家庭における非伝統的な性別役割分業意識」等が指摘された<sup>53</sup>。

#### (ウ) ワーク・ライフ・バランスと長時間労働

- 長時間労働の背景には、様々な要因が指摘されているが、夫の恒常的な労働時間が子どもの数や妻の働き方に影響が見られるとの指摘もあることから<sup>54</sup>、家庭生活に影響が及ぶほどの長時間労働については見直されるべき、との意見があった。

#### (イ) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章の制定

- 働き方の二極化や共働き世帯の増加等の変化が見られる中、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実となっていることを踏まえ、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」が設置され（平成19年7月）、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章<sup>55</sup>」（以下「憲章」という。）と「仕事と生活の調和推進のための行動指針<sup>56</sup>」が策定された（平成19年12月制定、平成22年6月改定）。
- 「仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である（憲章）」との認識の下、仕事と生活の調和の実現の取組は、個々の企

<sup>52</sup> 脚注16参照。

<sup>53</sup> お茶の水女子大学『ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和：キャリア形成と家庭・地域・社会活動が可能な働き方の設計』（文部科学省の科学技術試験研究委託事業による委託事業として実施された「近未来の課題解決を目指した実証的社会科学研究推進事業」研究代表者 お茶の水女子大学 永瀬伸子教授）が実施した「子育て期における働き方と生活の調和に関する全国調査」より。26歳～38歳女性730名、12歳以下の子どもを持つ父親715名を対象に実施。ただし、回収時期が平成23年2月から3月であり、震災のために回収できなかった世帯に対し、平成23年5月に再度調査票を配布した結果、917名からの回答を得ており、そのデータについては改めて分析が行われる予定。

<sup>54</sup> 脚注16参照。

<sup>55</sup> [http://www8.cao.go.jp/wlb/government/20barrier\\_html/20html/charter.html](http://www8.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html)

<sup>56</sup> [http://www8.cao.go.jp/wlb/government/20barrier\\_html/20html/indicator.html](http://www8.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/indicator.html)

業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組むことを基本とし、国と地方公共団体も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に行う。

#### (オ) ワーク・ライフ・バランスの実現に企業が取り組む意義

- 「法定以上の育児・介護休業制度がある」などワーク・ライフ・バランスのための制度の充実だけでなく、「性別によらない社員の能力発揮の推進を重視する」、「社員の長期雇用の維持」など能力発揮を図る人事制度を合わせて導入している企業でパフォーマンスが高いとの指摘があった<sup>57</sup>。
- 日本のサービスは、多くの分野で消費者の求め以上の水準の品質を提供しているとの指摘がある<sup>58</sup>。このように品質向上を過剰に追求しようとする性向が結果的に社員の長時間労働の原因となっているとの指摘があった。消費者は、サービスを提供する労働者の働き方に配慮することが必要である。

#### (カ) 働き方の見直しの必要性

- 労働者の私生活・家庭生活のための最低限の時間は確保されるべきであり、また、ワーク・ライフ・バランスの実現が、家族形成に関する個人の希望実現や生活全体への満足度を高めること、更には経済パフォーマンスの向上にもつながることを踏まえれば、ライフサイクルに応じた多様で柔軟な働き方の検討が必要である。
- 特に中小企業では休業や短時間勤務による欠員をカバーすることが難しく、ワーク・ライフ・バランス支援が困難との指摘もある。一方で、ヒアリング調査によれば、例えば、あらかじめシフト制を組む、企業内託児室、子連れ出勤、在宅勤務等を導入したり、業務のICT化を進め、従業員の時間管理能力を高めるなど、それぞれのケースに応じた柔軟な取組も見られる。
- 非正規の短時間勤務から非正規のフルタイム勤務へ、そして正規社員へ、更にその中から役員への抜擢というロールモデルを実

<sup>57</sup> 男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 第6回女性と経済ワーキング・グループの参考資料4（山一男シカゴ大学教授、RIETI 客員研究員提出資料「労働生産性と男女共同参画—なぜこれまでの日本企業はダメなのか、企業は何をすべきか、国は何をすべきか」）より。「パフォーマンス」には生産性及び市場での競争力・販売力を示すものとして「売上総利益（粗利）」を用いている。

<sup>58</sup> 「同一サービス分野における品質水準の違いに関する日米比較調査」（平成21年、サービス産業生産性協議会）。



現している事例もある。非正規社員の職能資格や評価基準の明確化、正規社員への移行の要件などを定め、キャリアパスを明示していることが長期的なワーク・ライフ・バランスと働き甲斐の両立を可能にしている例も見られる。

## エ 生活困難に直面するリスクの低減

### (7) 男女別の貧困率

- 従来型労働モデルと、それを基盤とする制度・慣行の下、貧困などの生活困難が幅広い層に広まっていること、また貧困の状況には男女で違いが見られること、特に高齢単身女性や母子世帯の貧困率が高いこと、また高齢になると女性の貧困率が男性の貧困率を大きく上回るようになることなどが、男女共同参画会議の報告書(平成21年)で明らかになっている<sup>59</sup>。
- 2007年、2010年の貧困の状況を比較すると、年代別では、若年期では男性の貧困率が高まり、女性よりも貧困率の高い状況が現出した。高齢期では男性の貧困率の低下幅が女性に比べて大きかったため、男女の貧困率の差は更に拡大している(図表62)。
- 学歴別では、特に若年の中学卒業の女性の貧困率が高い傾向が見られた。これは、女性の中学卒業者の正規雇用者比率が低いことなどが影響している可能性がある(図表64)<sup>60</sup>。
- 世帯類型別では、高齢単身女性、母子世帯の貧困率が高い(図表65)。
- 世代別では、高齢者の貧困率が低下する一方、勤労世代、子ども(20歳以下)の相対的貧困率が高まっている。今後の高齢化が一層進展することを踏まえれば、世代間の所得再分配機能の在り方の見直しも急務であろう。
- 子どもの貧困率を所得再分配前後で比較すると、2007年時点では所得再分配後に悪化する状況であったが、2010年では、所得再分配により改善している。ただし、改善幅は小さい(図表63)。

### (イ) 女性の高齢期の貧困リスクの背景

<sup>59</sup> 脚注19参照。

<sup>60</sup> 同じ学齢の男女の貧困率が近い水準である点について、貧困率の計算は世帯収入を基とした等価可処分所得額を用いる点に留意が必要である。同じ世帯の男女は同じ等価可処分所得額となり、到達した教育段階を同じくする男女による結婚が多い状況を踏まえれば、男女とも教育段階が同じであれば貧困率も近い値となる傾向があるとの指摘があった。

- 高齢期の経済状況には若年期からの働き方が大きく影響している。女性はライフサイクルに沿って労働市場への参入や退出、そのタイミングや正規か非正規かといった雇用の形態など働き方の選択を行っているが、その選択の幾つかは貧困に結び付きやすい。
- それらの就業に関する意思決定は、本来女性の自由な意思によって決定されるものだが、現状においては夫の所得が影響する部分が多い（図表 24）。
- 女性が貧困に陥りにくい要素としては本人や配偶者が常用雇用であることや、配偶者がいること、子どもの数が少ないことなどが挙げられる（図表 66）。

#### （４）多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援

##### ア 教育の重要性

- 全体に共通する課題として教育及びキャリア形成支援の重要性が繰り返し指摘された。教育は価値観の形成・確立に大きな影響を与え、生涯を通じた知識・技能習得の基盤となる。
- 近年、我が国の女性の高等教育への進学率は高まっているが、OECD 諸国の中で、我が国の女性の高等教育在学率は低位であり、さらに、男性よりも女性の方が低いという他の先進諸国とは異なる傾向がある（図表 67）。
- 多くの先進諸国で男性よりも女性の高等教育在学率が高い理由の一つとして、男性よりも女性の方が、より上位の教育段階に進むことの費用や時間的なコストへの見返りが大きい可能性についての指摘がある<sup>61</sup>。

##### イ 働き方や賃金に対する「到達した教育段階（学歴）」の影響

- しかし、近年、到達した教育段階（学歴）は、正規雇用者比率や賃金、また貧困率など、女性の生涯の様々な場面に影響を及ぼしている状況が見られる。例えば、若年層（20～24歳）における正規雇用者の割合は、男女共に学歴が高いほど高い。また学歴間の差は女性で特に大きい（図表 68）。
- さらに、年齢による時間当たり収入の水準や増加の傾向につい

<sup>61</sup> C. Goldin, L. F. Katz and I. Kuziemko “The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap” *Journal of Economic Perspectives*-Volume 20, Number 4-Fall 2006-Pages 133-156などを参照。

ても、学歴によって状況が異なっており、その差は、女性においてより大きい。すなわち、大学卒業者の時間当たり収入は、男女とも、正社員、アルバイト・パートのどちらにおいても年齢とともに上昇する。中学校卒業者や高校卒業者の場合にも、男性では、正社員、アルバイト・パートともに、概して年齢と共に賃金が増加するが、女性の場合には、アルバイト・パートでは年齢が高まっても時間当たり収入の差はほとんど見られない（図表 69）。

- しかしながら、我が国では女性の進学が、世帯所得の影響を特に受けやすかったり（図表 70、図表 71）、極端に工学系の進学が少ない（図表 72、図表 73）など、必ずしも本人の能力等に応じたものとなっていない面が見られる。この背景には、固定的な性別役割分担意識のあることが考えられる。また、教育投資が、女性にとって、より大きなプラスの影響をもたらすことについての情報が少ないことも考えられる。

#### ウ 研究者等の女性の能力発揮に向けた環境整備

- 女性研究者の能力が最大限に発揮されるよう環境を整備しその活躍を促進することは、科学技術・学術分野における競争力を維持強化することにもつながる。我が国の研究者に占める女性の割合は 13.8%（平成 23 年 3 月 31 日現在）にとどまっており、先進諸外国の多くが 3 割を超える中で依然として低い水準である。
- 研究者に加え、他の専門職、例えば医師においても女性の割合は 18.9%（平成 22 年 12 月 31 日現在）と緩やかな増加傾向にあるものの依然として低い。仕事と生活の両立が困難な勤務環境であり、就業の継続をするには課題を抱えている。医師国家試験合格者の 3 割以上を女性が占める現状を踏まえれば、医師の質の向上、国民の健康の保持増進を図るためにも、女性医師が働き続け、能力を発揮しやすい条件整備が必要である。

#### エ 生活し働く上で必要な知識や情報

- 女性に対して自らの権利や困難状況に直面した際の相談窓口や支援窓口についての情報提供も必要である。

#### オ キャリア形成支援

- 世帯構成や地域コミュニティの変化、産業界が直面する経済のグローバル化とそれに伴う厳しい国際競争など、多くの人にとってキャリア形成をめぐる環境は厳しさを増している。このような

中、社会的・職業的に自立するためには“世の中の実態や厳しさ”と“働くことの喜び”の両面を、キャリア教育の中で伝えていくことが重要である。

- ヒアリング調査においても、困難を感じつつも仲間と共にそれを乗り越えていくことに喜びを感じ、活力ある社会の構築に奮闘する経営者や従業員、農林水産業従事者、福祉分野で働く人、国際貢献に尽力する人など、様々な女性の話を伺うことができた。学校のキャリア教育でも、実際に身近で働いている人、特に女性の活躍の事例に触れ、様々な仕事や職業の現場を体験し、働くことの意義や喜びについての理解が促進されることが重要である。
- 女性の参画促進・継続就業支援が大きな課題である中、女性のキャリア形成に対してもキャリア教育の与える影響が非常に大きい。現在正社員である女性は、「女性も自分の職業生活を大切にすべきだ」という教育を受けたと回答した者の割合が高い、との報告もある<sup>62</sup>。

#### カ キャリア形成過程で重要なメンター、ロールモデル、仕事上の経験、自己啓発

- 管理職として組織の運営や管理に関わることを希望する女性は、勤め先の状況について「管理職になるまでに、必要な知識や経験を身に付ける機会がある」ことに加え、「管理職になった後も、相談できる同僚や先輩がいる」(メンター)、「身近に家庭と仕事を両立しながら管理職として活躍している人がいる」(ロールモデル)などを挙げる人の割合が、「そう思わない」女性に比べて高い(図表 74)。
- また、管理職として組織の運営や管理に関わることを希望する女性は、勤め先の状況について「仕事で、期待されたり、頼られていると感じることがある」、「仕事で自分のアイデアや企画を提案する機会がある」、「やってみたい仕事やポストに異動する機会がある」などに「そう思う」と回答した人の割合が、「そう思わない」女性に比べて高い。仕事に対する意欲を高めるのは仕事自体である傾向が見られる(図表 75)。
- ヒアリング調査によれば、仕事に対する意欲が仕事自体によっ

<sup>62</sup> お茶の水女子大学『ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和：キャリア形成と家庭・地域・社会活動が可能な働き方の設計』。脚注 53 を参照。

て高められる傾向は、パートタイム労働者か正社員かといった雇用形態等にかかわらず、広くあてはまる。経験・実績や能力・職能によるキャリアアップの仕組みによりパートタイム労働者から正社員、役員へと仕事の責任と権限を徐々に広げた例、様々な仕事の経験が起業につながった例など、仕事の経験を通じて徐々に仕事での技能や能力が高まり、発揮が図られていく事例が複数あった。

- 職場での業務経験以外にも、女性の再就業に当たっては、自己啓発がプラスに影響するとの指摘もある。一方で経済的な余裕のなさが自己啓発行動を抑制する傾向についての指摘もある<sup>63</sup>。

#### キ 女性の就業の継続と再就業に向けて

- 現在就業をしておらず求職活動はしていないものの、就業を希望する「就業希望者」は男女合わせて467万人おり、その4分の3に近い342万人が女性である（図表6）。政府が目標とする国全体の労働力率の維持のためには、現在就業している女性の就業継続を図るとともに、女性就業希望者の就業・再就業の支援が必要である。併せて、女性就業者の能力発揮を図る職場や家庭の環境整備も必要である。
- 女性就業希望者はM字カーブの底である30歳代後半を中心とする育児期の女性にも多く、保育サービスの不足が就業を難しくしているケースも多い。就業・再就業の実現には、まず十分な保育サービスの提供が必要である。また、こうした保育サービスの拡大自体が、保育等の分野における新たな雇用の創出と、女性就業率の向上にも繋がることが期待されている。
- 就業希望を持つ有配偶女性が希望する労働形態は、8割程度がパート・アルバイトであるとの指摘がある。女性就業希望者の円滑な労働市場への参入を支援するためには、パート・アルバイトに対しても保育サービスの提供が充実されることが必要である。

---

<sup>63</sup> 平野大昌（平成19年）「自己啓発と女性の就業」公益財団法人 家計経済研究所『季刊家計経済研究』平成19年秋号 No. 76。家計経済研究所が1993年当時24～34歳であった1,500人を対象に毎年実施している「消費生活に関するパネル調査」のうち、自己啓発について調査を実施した1994年、1996年、2000年のデータ計約3,800件を分析したところ、特に「通信教育」が就職に有意にプラスであったことが示されている。通信教育を行う傾向が高いのは家計所得が多い場合、本人が高学歴である場合、フルタイム就業していた場合、すぐに働きたいあるいは2～3年後には働きたい場合、また就業者の場合には専門知識が必要とされる女性の場合、などであった。また、通信教育の受講には、通学等と異なり未就学児の有無が有意に影響しないという特徴もあった。

- 労働市場への再参入後の、女性就業者の能力の発揮に向けて重要なのは、ロールモデルやメンターの存在等の職場環境や、仕事の内容それ自体である。
- ヒアリング調査によれば、子育てしながら就業を続けるために有効な方策は、子育ての経験のある人を職場に増やしお互い様意識を築くことや、ICT化等による業務効率化、本人の時間管理のスキルを高めることである。
- 働き方や待遇、更には働くこと自体の制約ともなり得るのが、「配偶者控除」や「公的年金の第3号被保険者制度」である。いわゆる「被扶養者」の範囲で働こうとし、就業調整をする人がいるとの現状はヒアリング調査においてもデータ分析によっても確認できた。既述したとおり、税制・社会保障制度は働き方の選択に対して中立であることが重要である。
- 「複線型キャリア構築」について、ヒアリング調査では、様々な経歴、経緯の積み上げによって、現在のキャリアを築いてこられた方々の事例を集めることができた。身近な人々とのつながりを通じた転機を生かし、その時々の仕事の解決に力を尽くす工夫や努力でかけがえのない能力の発揮を図ってきた方々の話を聞くことができた。このような事例を広めることも重要である。

## 参考資料 1 図表

### 目次

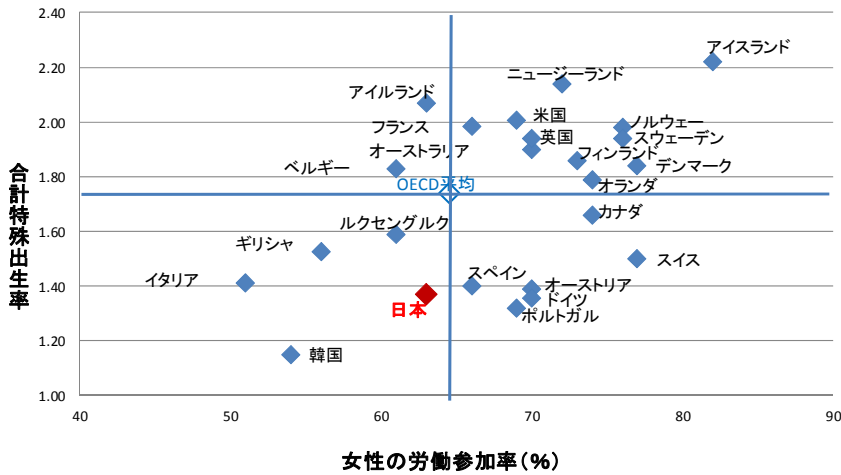
|       |   |    |
|-------|---|----|
| 図表 1  | OECD 加盟 24 か国における女性労働力率と合計特殊出生率（2009 年） | 45 |
| 図表 2  | 過去 5 年間の管理職の女性比率の増減と 5 年前と比較した直近年度の経常利益 | 45 |
| 図表 3  | 男女別人口の推移                                | 46 |
| 図表 4  | 年齢階級別人口の将来推計                            | 47 |
| 図表 5  | 労働力人口及び労働力率の将来推計                        | 48 |
| 図表 6  | 我が国の「労働力人口」と「就業希望者」                     | 49 |
| 図表 7  | 新成長戦略の就業率目標                             | 49 |
| 図表 8  | 日米の GDP 成長率に対する男女別寄与度                   | 50 |
| 図表 9  | グローバル・ジェンダー・ギャップ指数                      | 50 |
| 図表 10 | 女性の労働参加率と労働時間当たり GDP                    | 51 |
| 図表 11 | 賃金総額男女比の国際比較                            | 52 |
| 図表 12 | 家庭における意思決定                              | 53 |
| 図表 13 | 購入に当たって考慮したい点                           | 54 |
| 図表 14 | 今後お金をかけたい消費分野                           | 55 |
| 図表 15 | 夫婦の就業類型別月収・消費支出額・直接税額の比較                | 56 |
| 図表 16 | 男女別産業別雇用者数の増減                           | 56 |
| 図表 17 | 雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移                | 57 |
| 図表 18 | 女性役員がいる企業の比率                            | 57 |
| 図表 19 | 上場企業の役員等に占める女性割合                        | 58 |
| 図表 20 | 雇用分野における男女比較                            | 58 |
| 図表 21 | 男女間の賃金格差の要因                             | 59 |
| 図表 22 | 男女別単身世帯の 1 か月平均勤務先収入額                   | 59 |
| 図表 23 | 若年勤労単身世帯の男女別 1 か月平均可処分所得                | 60 |
| 図表 24 | 夫婦家族 父親年収別母親の就業率                        | 60 |
| 図表 25 | 子どもがいる 2 人親世帯の貧困率（就業人数別）                | 61 |
| 図表 26 | 雇用形態別有配偶者の占める割合                         | 61 |
| 図表 27 | 男女別年齢階級別非正規雇用比率の推移                      | 62 |
| 図表 28 | 正規労働者と非正規労働者の比率の推移                      | 62 |
| 図表 29 | 勤続年数別労働者割合                              | 63 |
| 図表 30 | 男女別・雇用形態別の賃金カーブ                         | 63 |
| 図表 31 | 就業形態別年間総実労働時間の推移                        | 64 |
| 図表 32 | 教育訓練の実施状況                               | 64 |
| 図表 33 | 起業の担い手                                  | 65 |
| 図表 34 | 「地域社会雇用創造事業」による男女別起業者数及び就職者の性別          | 65 |
| 図表 35 | 農村女性による起業数の動向                           | 66 |
| 図表 36 | 事業所の新設・廃業                               | 66 |
| 図表 37 | 存続・新設別 事業所の雇用創出                         | 67 |

|      |                                  |    |
|------|----------------------------------|----|
| 図表38 | 個人業主の新設事業所の就業者の内訳                | 67 |
| 図表39 | 女性の労働力率及び女性の各年齢階級人口に対する自営業主の比率   | 68 |
| 図表40 | 起業を希望した理由                        | 68 |
| 図表41 | 経済圏別の各国の起業活動率                    | 69 |
| 図表42 | 女性の起業活動率/男性の起業活動率                | 69 |
| 図表43 | 起業活動率と女性起業活動（対男性起業活動）の関係         | 70 |
| 図表44 | 起業時の課題                           | 70 |
| 図表45 | 離職し現在無職の人の離職理由                   | 71 |
| 図表46 | 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴（就業形態別）    | 71 |
| 図表47 | 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴           | 72 |
| 図表48 | 被扶養者の税・社会保障制度                    | 72 |
| 図表49 | 男女別所得階層別雇用者割合                    | 73 |
| 図表50 | 産業別にみた自営業主数・家族従業者数と女性の割合         | 73 |
| 図表51 | 既婚女性の給与所得者の所得分布                  | 74 |
| 図表52 | パートタイム労働者の就業調整の有無とその理由           | 75 |
| 図表53 | 給与階級別の配偶者控除の適用割合                 | 76 |
| 図表54 | 一般配偶者控除による給与階級別所得税の減収額（参考試算）     | 76 |
| 図表55 | 夫の稼働所得階級別（年収）妻の年金加入状況            | 77 |
| 図表56 | 女性農業者の報酬（給与等）のあり方に対する満足度         | 77 |
| 図表57 | 職場で、家庭や子どもの関係で心苦しく思うこと           | 78 |
| 図表58 | 指導的地位の女性比率が低い理由                  | 78 |
| 図表59 | 共働き等世帯数の推移                       | 79 |
| 図表60 | 男女の生活時間                          | 79 |
| 図表61 | 男女別労働時間分布の国際比較                   | 80 |
| 図表62 | 年齢階層別、性別 貧困率                     | 81 |
| 図表63 | 政府の再分配による貧困率の削減                  | 81 |
| 図表64 | 性別・学歴別・年齢階層別貧困率                  | 82 |
| 図表65 | 世代・世帯類型別貧困率                      | 82 |
| 図表66 | 女性の貧困経験タイプと世帯の特徴                 | 83 |
| 図表67 | 高等教育在学率                          | 84 |
| 図表68 | 20～24歳層（在学者を除く）人口に占める正規雇用者の比率    | 84 |
| 図表69 | 雇用形態別 年齢階層別 平均時間当たり収入（15～34歳）    | 85 |
| 図表70 | 世帯収入別 子の大学卒業者比率、および高等教育機関卒業者比率   | 86 |
| 図表71 | 世帯収入別 子の高等教育卒業者比率の変化             | 86 |
| 図表72 | 専攻分野別にみた学生数（大学（学部）、大学院（修士課程））の推移 | 87 |
| 図表73 | PISAの結果と工学・製造・建築分野における女性の比率      | 88 |
| 図表74 | 勤め先の管理職の状況別管理職志向                 | 89 |
| 図表75 | 勤め先の状況別管理職志向                     | 90 |



- 女性の労働参加率と出生率の関係は固定的なものではなく、両者に働きかける社会環境(施策・制度・価値観等)によって変化しうるものと考えられるが、例えば、2009年のデータでは、両者の間に正の相関があるとの指摘もある。

図表1 OECD加盟24か国における女性労働力率と合計特殊出生率(2009年)



資料:

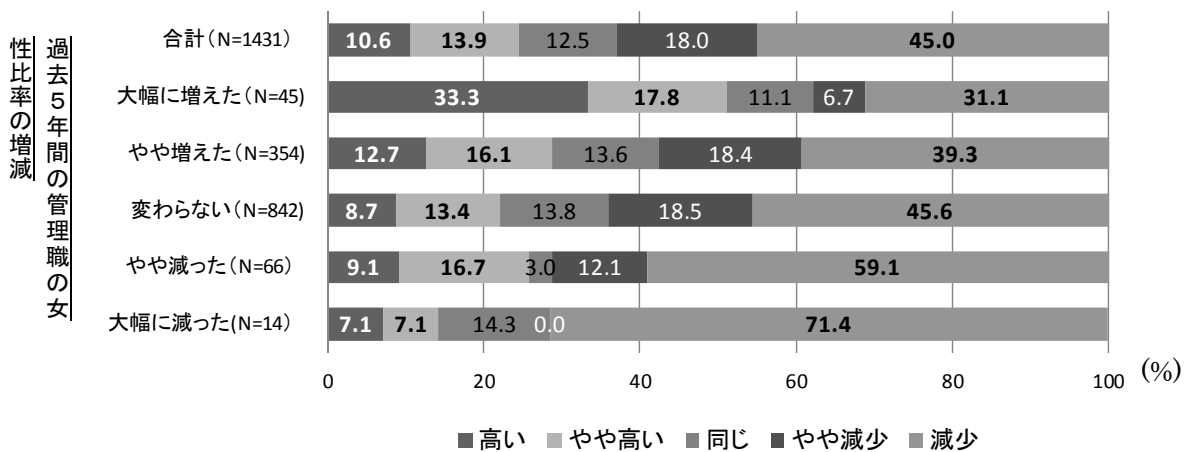
2009年女性労働参加率: OECD ジェンダーイニシアチブレポート P58, 2009年出生率: OECD データベース ([http://www.oecd.org/document/0,3746,en\\_2649\\_201185\\_46462759\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/0,3746,en_2649_201185_46462759_1_1_1_1,00.html)) を基に、内閣府男女共同参画局で作成。

注)

「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」(平成17年9月 少子化と男女共同参画に関する専門調査会)を参考に、同報告書が分析対象とした24カ国を対象に作成。

- 管理職女性比率が過去5年間で増加している企業では、経常利益も概ね増加傾向にあるとの調査結果もある。

図表2 過去5年間の管理職の女性比率の増減と5年前と比較した直近年度の経常利益



5年前と比較した直近年度の経常利益

資料:「ポジティブ・アクション実践研修テキスト」(平成22年度厚生労働省委託ポジティブ・アクション展開事業、みずほ情報総研株式会社)より作成。

○ 2008年に女性総人口が初めて減少した理由は、出国者数が入国者数を上回る「社会減」である。

図表3 男女別人口の推移（1995～2009年、単位：千人）

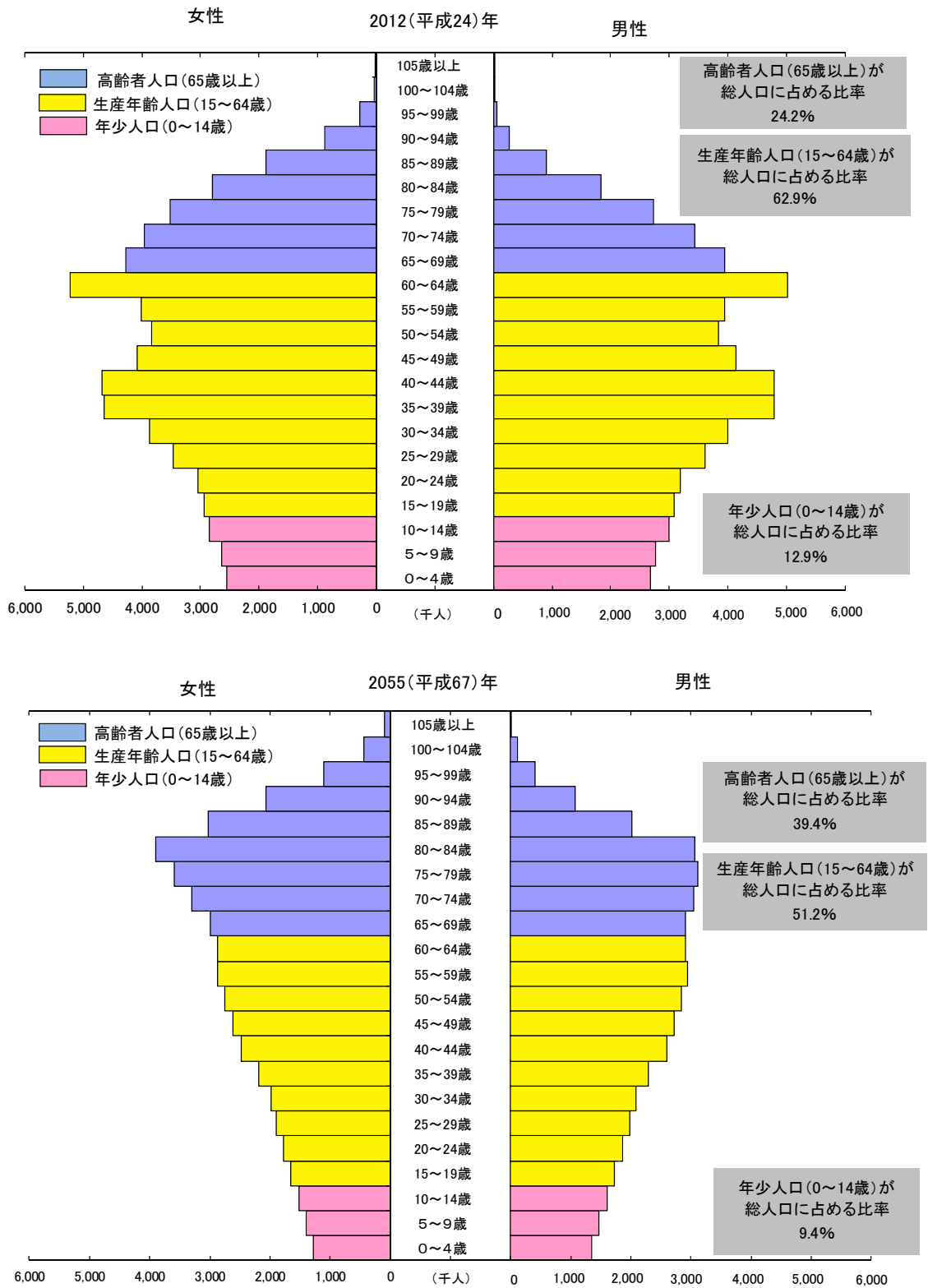
| 年次    | 男                    |                   |          |          |                         | 女                    |                   |          |          |                         | 人口性比 |
|-------|----------------------|-------------------|----------|----------|-------------------------|----------------------|-------------------|----------|----------|-------------------------|------|
|       | 10月1日<br>現在人口        | 純増減 <sup>1)</sup> | 自然<br>増減 | 社会<br>増減 | 補間 <sup>2)</sup><br>補正数 | 10月1日<br>現在人口        | 純増減 <sup>1)</sup> | 自然<br>増減 | 社会<br>増減 | 補間 <sup>2)</sup><br>補正数 |      |
| 1995年 | 61,574 <sup>3)</sup> | 128               | 123      | -25      | 30                      | 63,996 <sup>3)</sup> | 177               | 174      | -25      | 28                      | 96.2 |
| 1996年 | 61,698               | 124               | 129      | -16      | 11                      | 64,161               | 165               | 178      | 3        | -16                     | 96.2 |
| 1997年 | 61,827               | 129               | 118      | 0        | 11                      | 64,329               | 168               | 170      | 14       | -16                     | 96.1 |
| 1998年 | 61,952               | 125               | 113      | 0        | 11                      | 64,520               | 190               | 169      | 38       | -16                     | 96.0 |
| 1999年 | 62,017               | 65                | 77       | -24      | 11                      | 64,650               | 130               | 135      | 11       | -16                     | 95.9 |
| 2000年 | 62,111 <sup>3)</sup> | 94                | 85       | -2       | 11                      | 64,815 <sup>3)</sup> | 165               | 141      | 40       | -16                     | 95.8 |
| 2001年 | 62,265               | 155               | 81       | 52       | 21                      | 65,051               | 236               | 138      | 94       | 4                       | 95.7 |
| 2002年 | 62,295               | 30                | 69       | -60      | 21                      | 65,190               | 140               | 126      | 10       | 4                       | 95.6 |
| 2003年 | 62,368               | 73                | 28       | 23       | 21                      | 65,326               | 136               | 87       | 45       | 4                       | 95.5 |
| 2004年 | 62,380               | 12                | 22       | -31      | 21                      | 65,407               | 80                | 81       | -5       | 4                       | 95.4 |
| 2005年 | 62,349 <sup>3)</sup> | -31               | -25      | -28      | 21                      | 65,419 <sup>3)</sup> | 12                | 34       | -25      | 4                       | 95.3 |
| 2006年 | 62,330               | -19               | -26      | 7        | -                       | 65,440               | 21                | 26       | -6       | -                       | 95.2 |
| 2007年 | 62,310               | -20               | -26      | 6        | -                       | 65,461               | 21                | 23       | -2       | -                       | 95.2 |
| 2008年 | 62,251               | -59               | -41      | -18      | -                       | 65,441               | -20               | 7        | -27      | -                       | 95.1 |
| 2009年 | 62,130               | -121              | -54      | -67      | -                       | 65,380               | -61               | -5       | -57      | -                       | 95.0 |

資料：総務省「人口推計」より作成。

- 注) 1. 前年10月から当年9月までの増減数。  
 2. 国勢調査人口を基に算出した推計人口と、その次の国勢調査人口との差を各年に均等配分して算出。  
 3. 国勢調査人口。

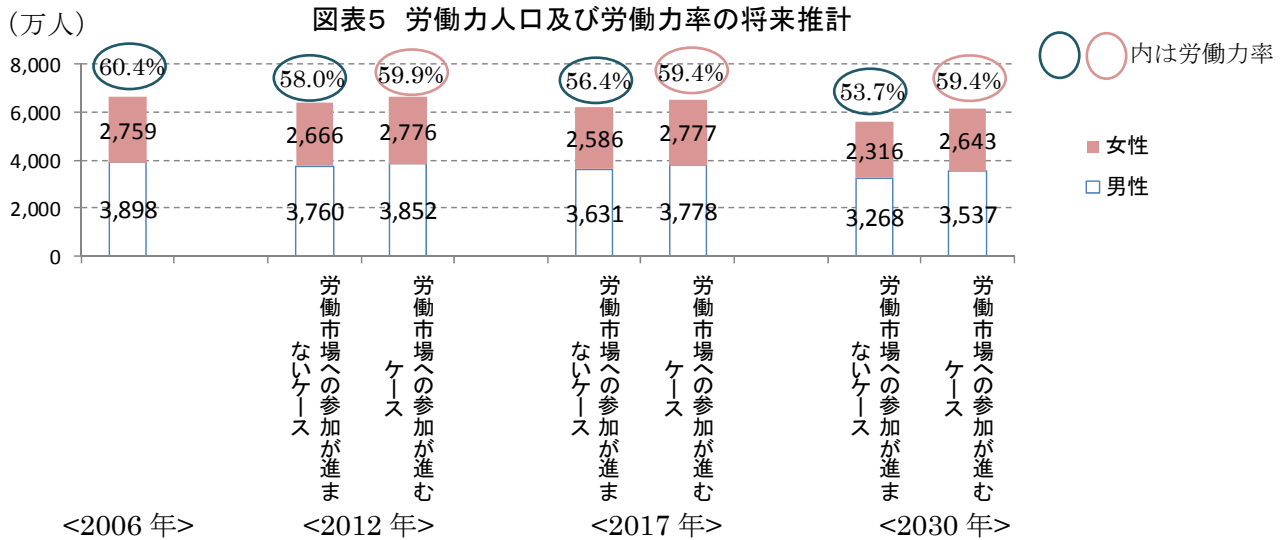
- 我が国では、人口減少と少子高齢化が同時に進行しており、高齢人口の増加と、生産年齢人口の減少が見込まれる。
- 国立社会保障・人口問題研究所の「将来推計人口」(死亡中位、出生中位)によると、2055年には1人の高齢者を1.3人の現役世代で支える計算となる。

図表4 年齢階級別人口の将来推計



資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」より作成。

○ 「労働市場への参加が進むケース」の場合には、2017年、2030年の推計値とも、「新成長戦略」が、目指す15歳以上の就業率の目標値57%を達成する。（「新成長戦略」の目標達成時期は2020年）



資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—」

- 注) 1. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、性、年齢別の労働力率が2006年当時と同じ水準で推移すると仮定したケース。
2. 「労働市場への参加が進むケース」とは、下記の雇用施策を講ずることにより、若者、女性、高齢者等の方の労働市場への参入が進む
- ①年齢間賃金格差は一定程度解消することにより、若年者の労働市場への進出が進む。
  - ②65歳まで雇用が確保される割合が2030年には95%の企業割合まで高まり、高齢者の働く環境が整う。
  - ③保育所幼稚園在所児童比率がケースBに比べ約2倍の伸びとなる。
  - ④短時間勤務制度などの普及により継続就業率が向上する。
  - ⑤男性の家事分担割合が上昇する。
  - ⑥短時間雇用者比率が高まり、平均労働時間も短縮する。
  - ⑦男女間賃金格差が2030年までに解消する。
3. 「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)では、2020年の15歳以上の就業率の目標値を57%としている。

○ 「就業希望者(\*)」はとりわけ女性に多く、(M字カーブの底である30歳代を中心に)342万人。

図表6 我が国の「労働力人口」と「就業希望者(\*)」

(単位:万人)

|    | 15歳以上人口 | 労働力人口 |       | 非労働力人口 |       | 労働力率  | 就業率   | 就業希望者数の<br>就業者数に<br>対する比率 |
|----|---------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|---------------------------|
|    |         | 就業者   | 完全失業者 |        | 就業希望者 |       |       |                           |
| 男性 | 5,320   | 3,814 | 3,607 | 207    | 1,506 | 71.7% | 67.8% | 3.5%                      |
| 女性 | 5,708   | 2,768 | 2,641 | 127    | 2,940 | 48.5% | 46.3% | 12.9%                     |
| 計  | 11,027  | 6,581 | 6,248 | 334    | 4,446 | 59.7% | 56.7% | 7.5%                      |

※新成長戦略に盛り込まれた男女年齢区分別就業率の目標と「就業希望者数」

| 就業率57% (15歳以上) の維持を目標とする    |                |                |               |
|-----------------------------|----------------|----------------|---------------|
| 就業率80% (20~64歳) の達成を目標とする   |                |                |               |
|                             | 若者(20~34歳男女)   | 女性(25~44歳女性)   | 高齢者(60~64歳男女) |
| 就業率目標(2020年)<br>(就業率:2009年) | 77%<br>(73.6%) | 73%<br>(66.0%) | 63%           |
| 就業希望者(2010年)                | 146万人          | 180万人          | 29万人          |

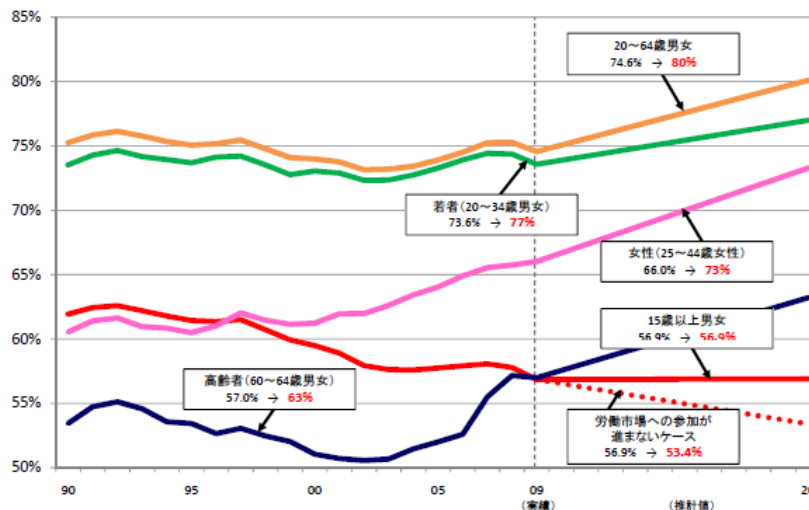
資料:総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成22年)より作成。

- 注) 1. 「労働力人口」は「就業者」+「完全失業者」。  
 2. 「労働力率」は「労働力人口」/「15歳以上人口」。  
 3. 「就業率」は「就業者数」/「15歳以上人口」。

(\*) 「就業希望者」とは、ここでは、現在就職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人。

○ 新成長戦略が設定した就業率の目標達成のため、急ピッチで就業促進を進める必要があるのは「25~44歳女性」(目標設定時点(2009年):66.0%→2020年:73%)である。

図表7 新成長戦略の就業率目標



資料:厚生労働省「雇用政策研究会報告書」(2010年7月)図表54。

- 注) 1. 実績値は総務省「労働力調査」による。目標値は(独)国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」を用いて試算。  
 2. 就業率の目標は、新成長戦略において、2020年度までの平均で名目3%、名目2%を上回る成長、失業率についてできる限り早期に3%に低下すること等の目標が、各々達成されることが前提であり、経済情勢の変化等に応じて、変更することがあり得る。

- 70年代～80年代の米国の経済成長を支えたのは女性の労働参加が増加したことによる、労働供給の増加であったとの指摘もある。

図表8 日米のGDP成長率に対する男女別寄与度(年率)

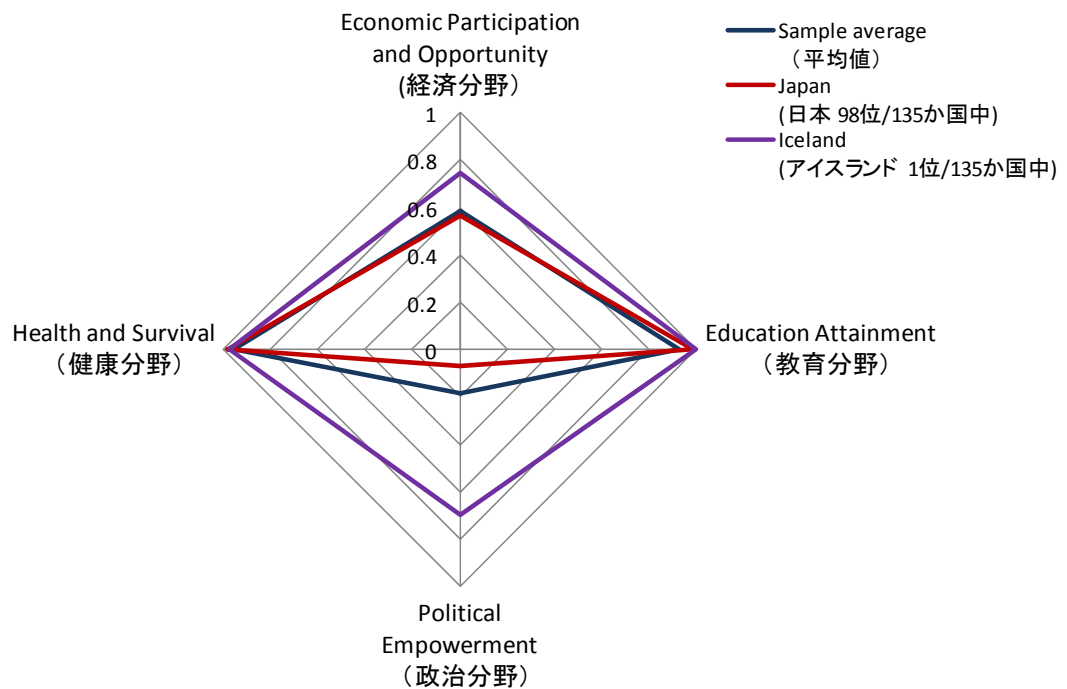
|         | 米国            |            |       |       | 日本            |            |       |       |
|---------|---------------|------------|-------|-------|---------------|------------|-------|-------|
|         | 雇用者<br>当たりGDP | GDP<br>成長率 | 男性寄与度 | 女性寄与度 | 雇用者<br>当たりGDP | GDP<br>成長率 | 男性寄与度 | 女性寄与度 |
| 1950-60 | 2.3%          | 3.5%       | 2.0%  | 1.5%  |               |            |       |       |
| 1960-70 | 2.3%          | 4.2%       | 2.3%  | 1.9%  | 6.5%          | 10.1%      | 6.7%  | 3.5%  |
| 1970-80 | 0.8%          | 3.2%       | 1.4%  | 1.8%  | 2.5%          | 4.4%       | 2.9%  | 1.6%  |
| 1980-90 | 1.4%          | 3.3%       | 1.5%  | 1.7%  | 1.9%          | 3.9%       | 2.1%  | 1.8%  |
| 1990-00 | 1.8%          | 3.3%       | 1.6%  | 1.6%  | 0.2%          | 1.3%       | 0.6%  | 0.7%  |
| 2000-08 | 1.4%          | 2.2%       | 1.1%  | 1.0%  | 1.3%          | 1.3%       | 0.5%  | 0.8%  |

資料：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2回）」原田泰委員提出資料より作成。

注）男女の「寄与度」は、GDP成長率を、男女の就業者比率で案分したものの。

- 各分野の男女差を指標化している「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数(GGI)では、日本は特に経済、政治分野での順位が低く、全体の順位は135か国中98位と低くなっている。

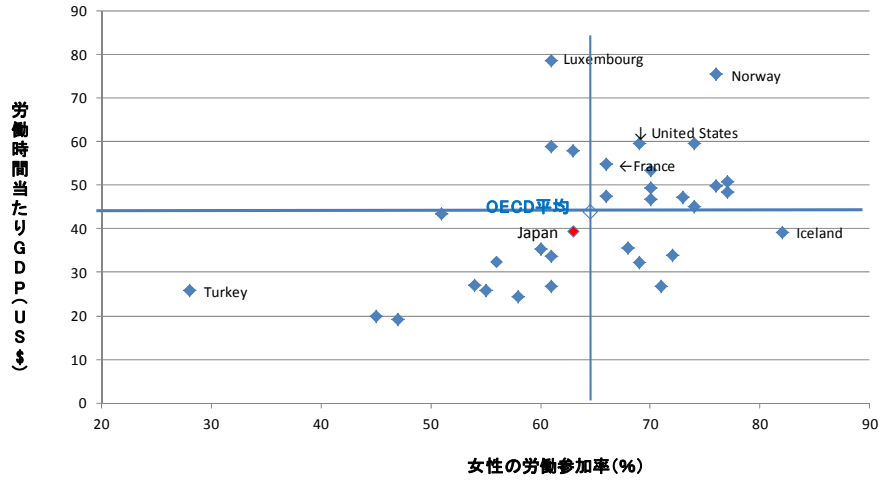
図表9 グローバル・ジェンダー・ギャップ指数(GGI、2011年)



資料：世界経済フォーラム “The Global Gender Gap Report 2011” より作成。

○ 女性の労働参加率と労働時間当たりの GDP との間には正の相関が見られるとの指摘がある。

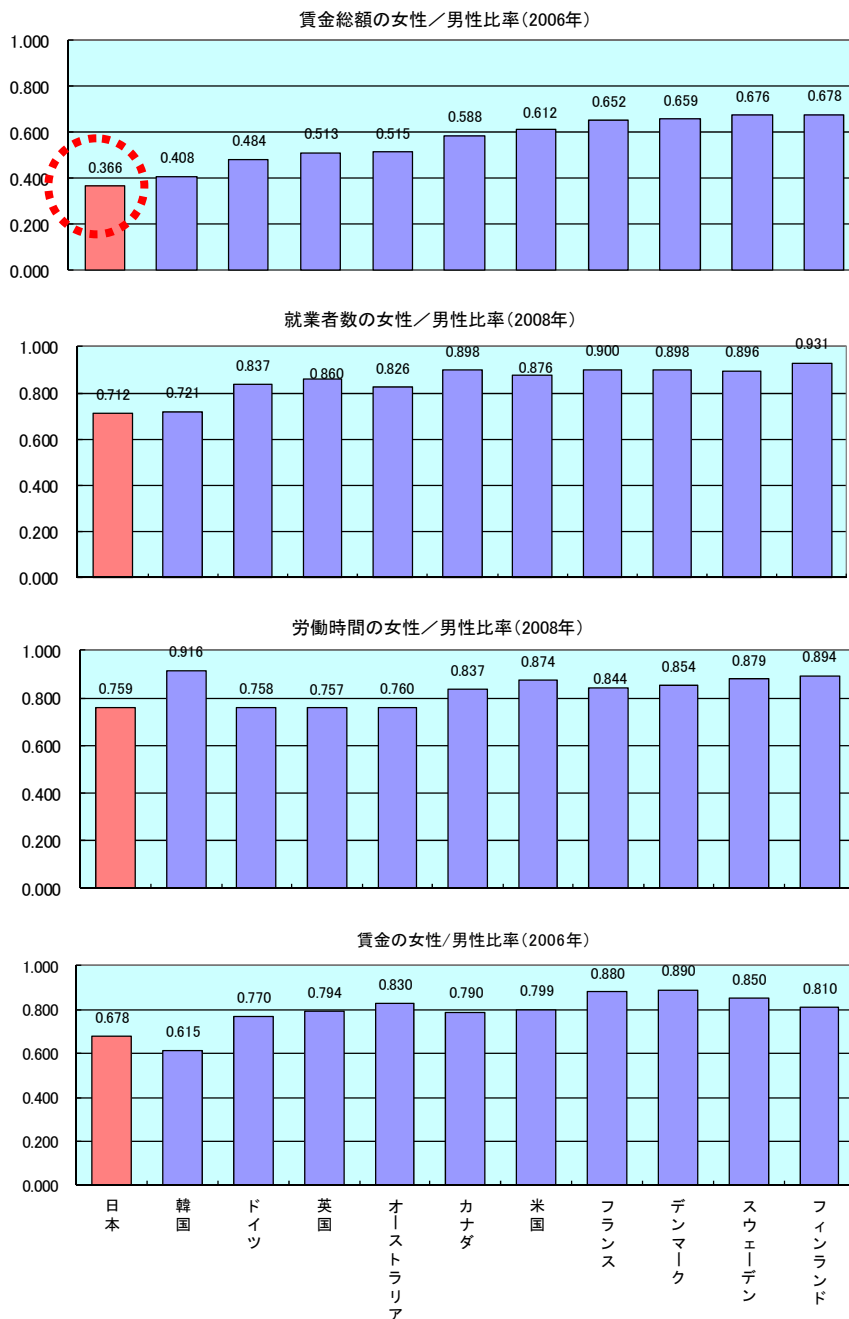
図表 10 女性の労働参加率と労働時間当たり GDP



資料：2009年女性労働参加率：OECD ジェンダーイニシアチブレポート P 5 8，2009年労働時間当たり GDP (US\$)：OECD データベース (<http://stats.oecd.org/index.aspx> >Productivity >Productivity Levels and GDP per capita >GDP per hour worked, current prices, USD) を基に、内閣府男女共同参画局で作成。

- 女性の賃金総額は男性の賃金総額の約 37%。
  - 「就業者数」「労働時間」「時間当たり賃金」のいずれも、女性は男性の7割前後であり、それらを掛合わせた総額では男性の 36.6%となる。
- 国際的に低い水準。女性の参画の拡大による成長余力が大きいものと考えられる。

図表 11 賃金総額男女比の国際比較



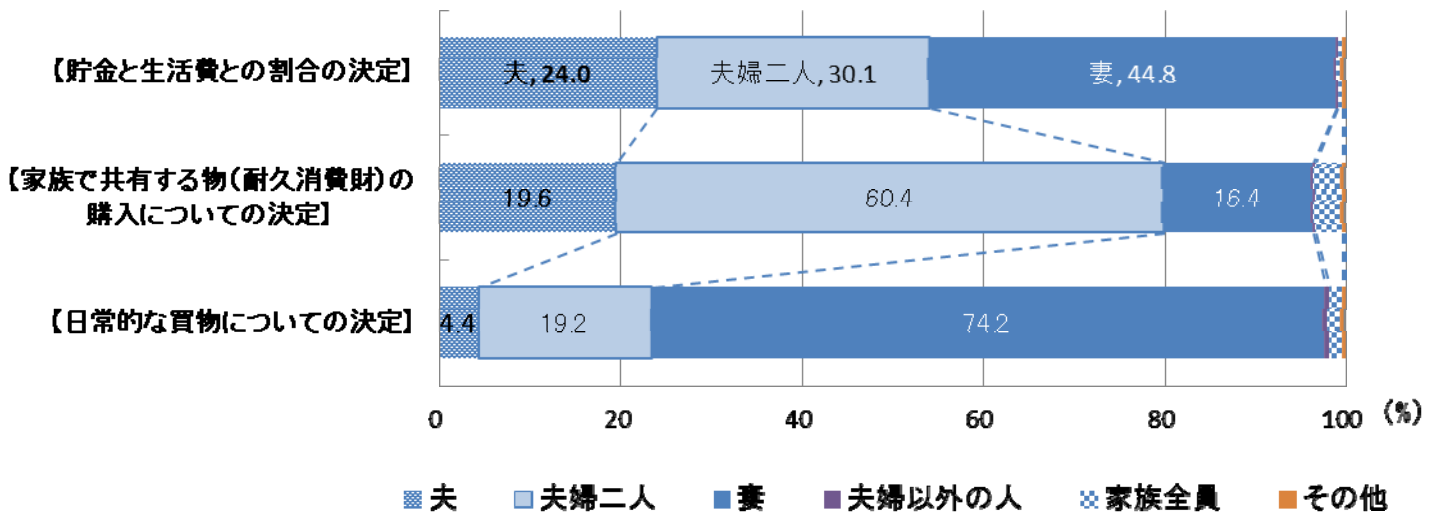
(備考)

1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、OECD 資料、米国資料より作成。
2. カナダの労働時間は 2006 年の数値、日本、アメリカの賃金賃金総額は 2008 年の数値。
3. 例えば、我が国の雇用者報酬(約 250 兆円)をここで示した男女比で案分すると、女性の雇用者報酬は約 70 兆円。



- 「日常的な買物」の家庭の意思決定者について「妻」との回答が 74.2%、「夫婦」との回答が 19.2%であり、妻が関わっているケースが合計で9割を超える。
- 家庭の「貯金と生活費の割合の決定」も、「妻」「夫婦」を合計すると 74.9%、「家族で共有する物（耐久消費財）の購入についての決定」は同 76.8%で、いずれも4分の3を超える。

図表 12 家庭における意思決定



資料：「平成 22 年版 男女共同参画白書」第 1 - 特 - 18 図より作成。

注) 1. 原データは内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成 22 年)。

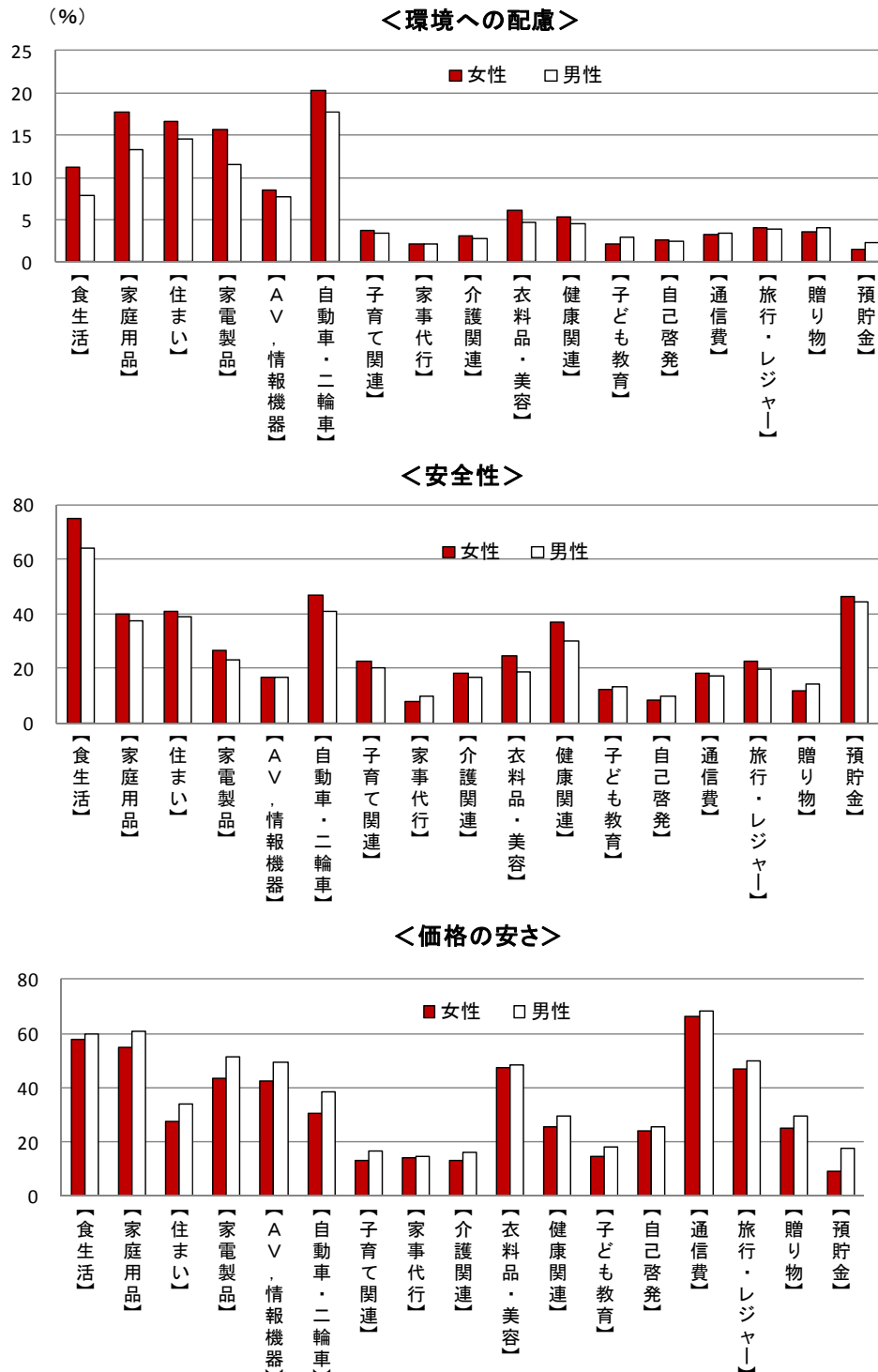
2. 有配偶の男性 (N=3023), 女性 (N=3409)に尋ねたもの。

3. 「妻」は女性の「自分」+男性の「配偶者」の回答の合計。

4. 「夫」は男性の「自分」+女性の「配偶者」の回答の合計。

○ 商品・サービスの購入・利用の選択に当たり、「環境への配慮」や「安全性」を考慮したいと回答したものの比率は女性において高い傾向がある。

図表 13 購入に当たって考慮したい点(性別)



資料：「平成 22 年 男女共同参画白書」第 1-特-20 図より作成。

注) 1. 原データは内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成 22 年)。

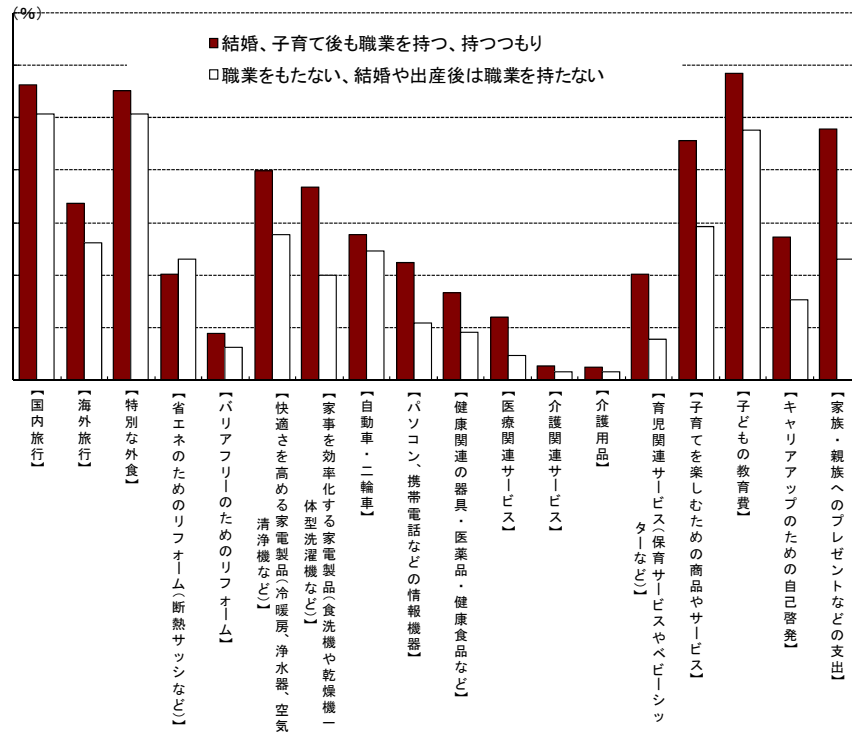
2. 男性 (N=5054), 女性 (N=4957)に尋ねたもの。

3. それぞれの関連商品の購入に当たり何を重視するか尋ね (複数回答), それぞれ<>の中の項目について、「はい」と回答したもの。

○ 男女のライフスタイルの違いにより、「今後お金をかけたい分野」に違いが見られる。

図表 14 今後お金をかけたい消費分野(性別、ライフスタイル別)

【女性】

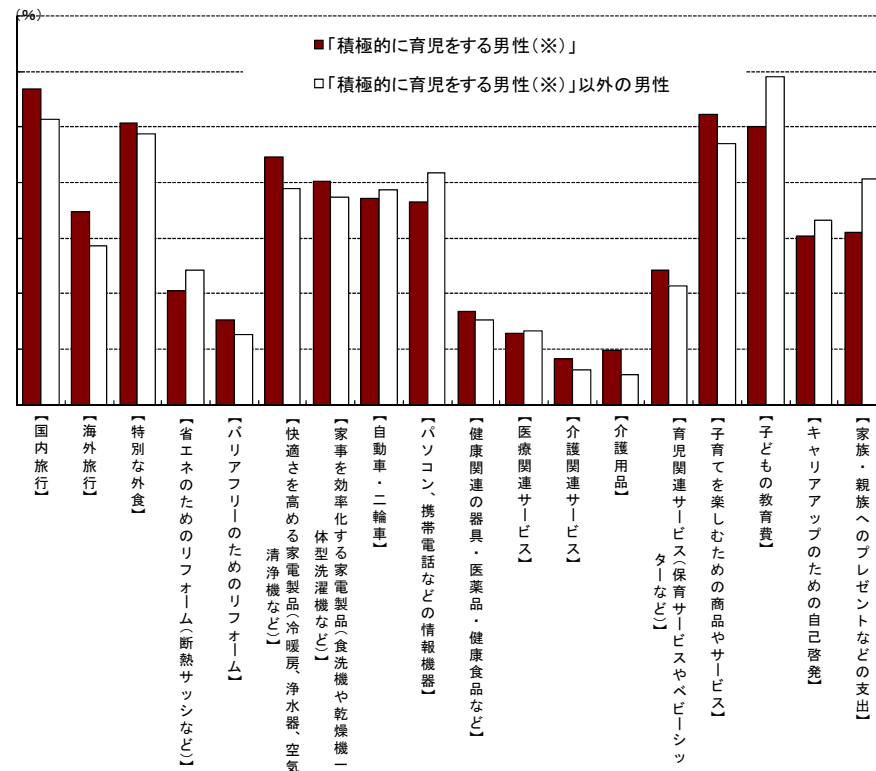


資料：「平成 22 年 男女共同参画白書」第 1 - 特 - 22 図より作成。

注) :

1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成 22 年)より作成。
2. 「将来お金をかけたいものをお知らせください(複数回答)」との問いに対し「お金をかけたい」「まあお金をかけたい」と回答した者の合計。
3. 20~40 代の女性のうち、有配偶かつ未就学の子どもをもつ者(N=611)を対象に集計。
4. 「職業をもたない、結婚や出産後は職業をもたない」は、「現在無職で働いたことがない」人、「結婚、出産、育児等家庭の事情で離職し、今後は働きたくない」人の合計(N=65)。
5. 「結婚、子育て後も職業を持つ」は「現在有職で、離職経験がない」人、「結婚、出産、育児等家庭の事情で離職したが 1 年以内に復職(育児休業等休業以外)した」人、「結婚、出産、育児等家庭の事情で離職し現在無職だが将来就業したい」人の合計(N=546)。

【男性】



資料：「平成 22 年 男女共同参画白書」第 1 - 特 - 21 図より作成。

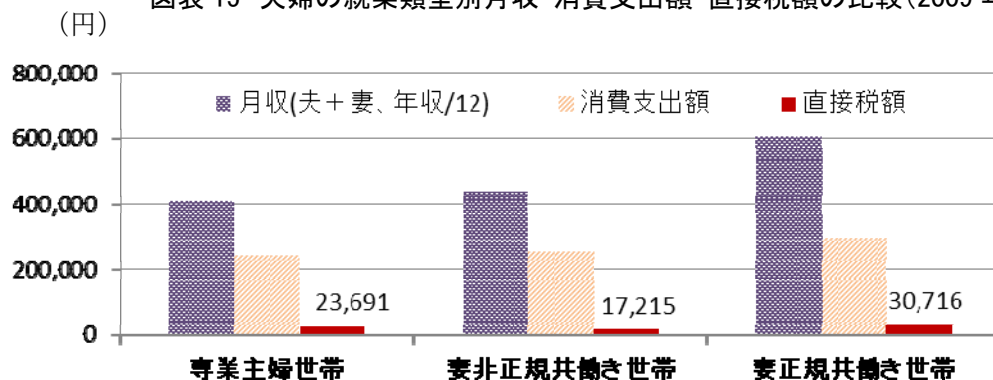
注) :

1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成 22 年)より作成。
2. 「将来お金をかけたいものをお知らせください(複数回答)」との問いに対し「お金をかけたい」「まあお金をかけたい」と回答した者の合計。
3. 20~40 代の男性のうち、有配偶かつ未就学の子どもをもつ者(N=616)を対象に集計。

※「積極的に育児をする男性」は、ここでは、配偶者との間で育児を 5 割以上分担すると答えた男性(N=132)。

- 妻が正規の共働き世帯の消費支出額や税額は、専業主婦世帯や妻非正規共働き世帯よりも高い。

図表 15 夫婦の就業類型別月収・消費支出額・直接税額の比較(2009年)

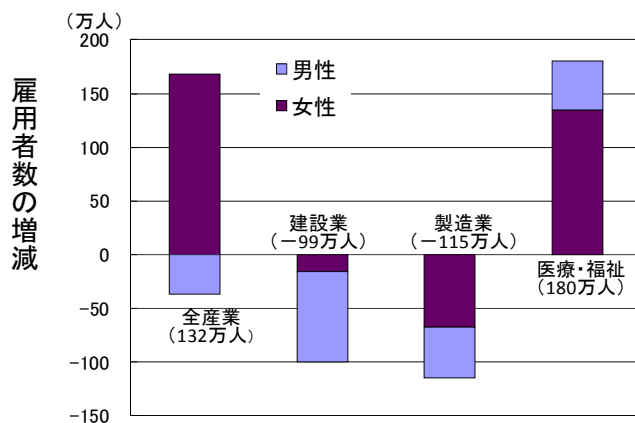


資料) 総務省「平成 21 年全国消費実態調査」。

山田昌弘中央大学教授、苫米地伸東京学芸大学準教授による特別集計。(夫 40 歳未満の世帯でかつ子どもが 2 人いる世帯を対象にした分析。)

- 平成 14 年から 22 年までの間に雇用者は 132 万人の増加。
- 男性雇用者は 37 万人の減少、女性雇用者は 168 万人の増加。

図表 16 男女別産業別雇用者数の増減(平成 14 年→22 年)



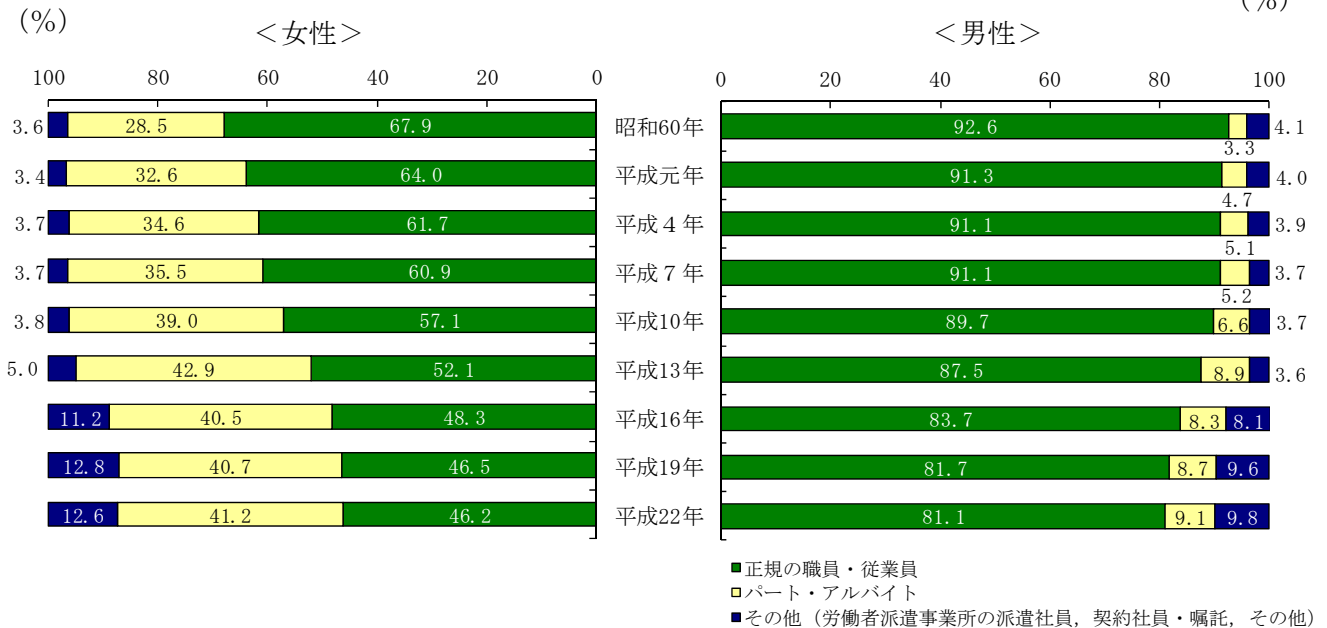
資料：総務省「労働力調査」より作成。

注) ( ) 内は平成 14 年から 22 年の当該産業の雇用者数の増減 (男女計)。

- 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る。
- 特に女性は、非正規雇用者が、役員を除く雇用者全体の半数以上となっている。

図表 17 雇用形態別に見た役員を除く雇用者の構成割合の推移(性別)

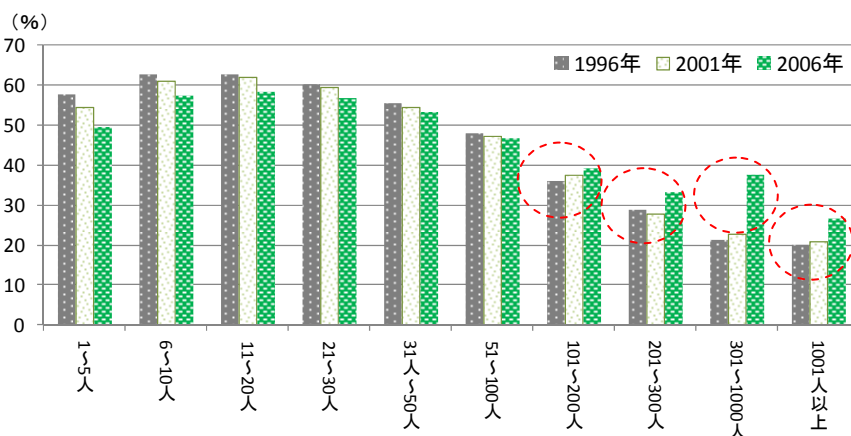
(%)



資料 昭和60年から平成13年は、総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)より、  
14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。

- 1996年から2006年にかけて、女性役員が1人以上いる会社の割合は、従業員数101人以上の企業で増加。特に従業員数301名～1000人規模の企業で、大幅に増加。

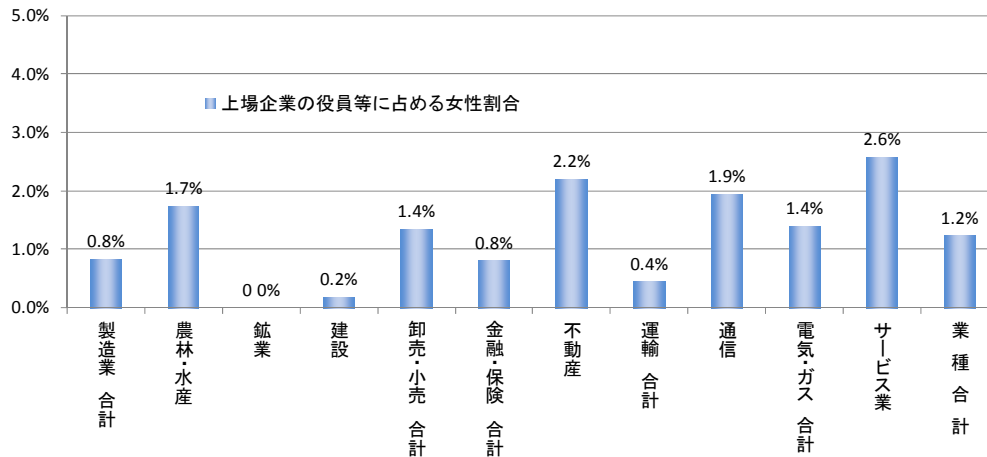
図表 18 女性役員がいる企業の比率(企業規模別)



資料：児玉直美「日本の労働市場における男女格差と企業業績」RIETI Discussion Paper Series 11-J-073、  
独立行政法人経済産業研究所（2011年）より作成。

○ 上場企業の役員等に占める女性割合は業種全体で約1.2%と非常に低い水準。

図表 19 上場企業の役員等に占める女性割合(産業別)



資料：「平成 23 年版 男女共同参画白書」第 1－特 24 図より作成。

- 注) 1. 2011 年 5 月 6 日現在, 「日経 WHO' S WHO」(日本経済新聞デジタルメディアが収集した人事データファイル) に収録されている上場企業の役員級の現職者に関するデータより作成。(役員、社以外役員、監査役、顧問・相談役など、の合計。) 女性役員数を役員総数で除している。
2. 役員には取締役、執行役などが含まれる。ただし執行役員は含まない。
3. 同じ人物が別の会社で役員に就いている場合には、別カウントしている。
4. 業種分類は、日経業種分類及び日本標準産業分類(平成 19 年 11 月改定)に基づき内閣府で整理。

○ 日本の雇用分野における男女間格差の改善速度は遅く、OECD のレポートによると、雇用分野の男女平等度を計測した 6 指標のうち、データのある 5 指標で日本は OECD 平均を下回る。

図表 20 雇用分野における男女比較

|                                 | OECD平均 | 日本  | 韓国  |
|---------------------------------|--------|-----|-----|
| 労働参加率<br>(男性－女性)/男性             | +18    | +26 | +30 |
| 雇用者比率<br>(男性－女性)/男性             | +18    | +25 | +29 |
| フルタイム換算の雇用者比率(※1)<br>(男性－女性)/男性 | +32    | —   | +35 |
| 期間の定めのある雇用者比率<br>(女性－男性)/女性     | +15    | +78 | +40 |
| 1日当り平均無償労働時間の男女差<br>(女性－男性)/女性  | +15    | +78 | +80 |
| 賃金の中央値<br>(男性－女性)/男性            | +16    | +31 | +39 |

(※1) 雇用者比率×平均週労働時間/40(時間)として算出。

■ OECDの平均以上の格差    ▨ OECDの平均程度の格差    — データなし

資料：OECD 閣僚理事会提出資料(2011 年 5 月) ”Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship” <http://www.oecd.org/dataoecd/7/5/48111145.pdf>

- 一般労働者間の男女間の賃金格差の主な理由は、男性に比べて女性の勤続年数が短いこと、職階が低かったりすることなどである。

図表 21 男女間の賃金格差の要因

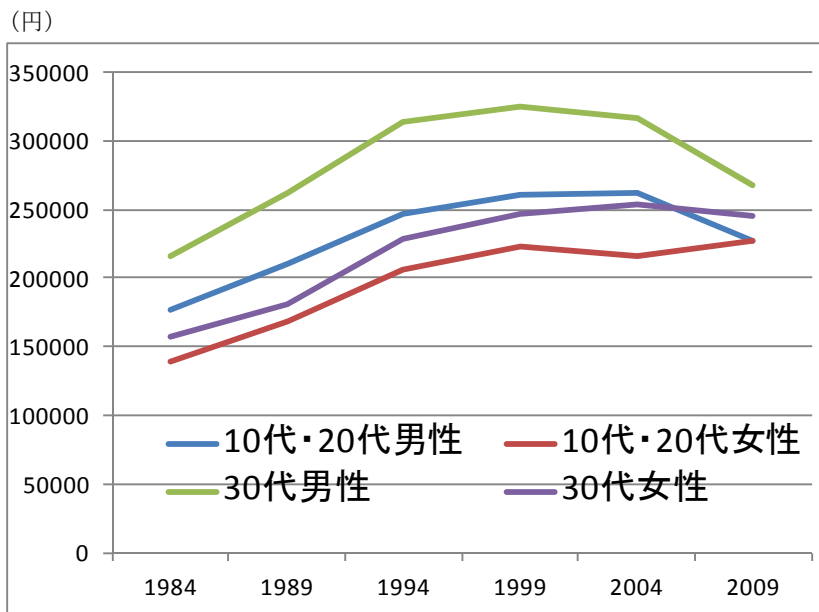
| 要 因  | 男女間賃金格差             |            | 男女間格差<br>縮小の程度<br>(2)-(1) |
|------|---------------------|------------|---------------------------|
|      | 調整前<br>(原数値)<br>(1) | 調整後<br>(2) |                           |
| 勤続年数 | 69.8                | 75.0       | 5.2                       |
| 職 階  | 72.1                | 81.6       | 9.5                       |
| 年 齢  | 69.8                | 71.0       | 1.2                       |
| 学 歴  |                     | 71.0       | 1.2                       |
| 労働時間 |                     | 70.6       | 0.8                       |
| 企業規模 |                     | 70.3       | 0.5                       |
| 産 業  |                     | 66.9       | -2.9                      |

資料：「平成 21 年版 働く女性の実情」（厚生労働省，平成 22 年 4 月）。

- 注） 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成 21 年）結果を用いて算出。  
 2. 「調整前（原数値）」は男性 100 に対する，実際の女性の賃金水準。  
 3. 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準。  
 4. 「産業」，「職階」による調査結果については，調整の都合上，一部のデータを除外しているため他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要。

- 勤務先収入は、1984 年～2004 年までの 20 年間、10 代、20 代、30 代、40 代の全世代で男女差が顕著であったが、直近の 2009 年調査の値では、10 代、20 代と 30 代で統計的に男女差はほとんどなくなった。

図表 22 男女別単身世帯の1か月平均勤務先収入額

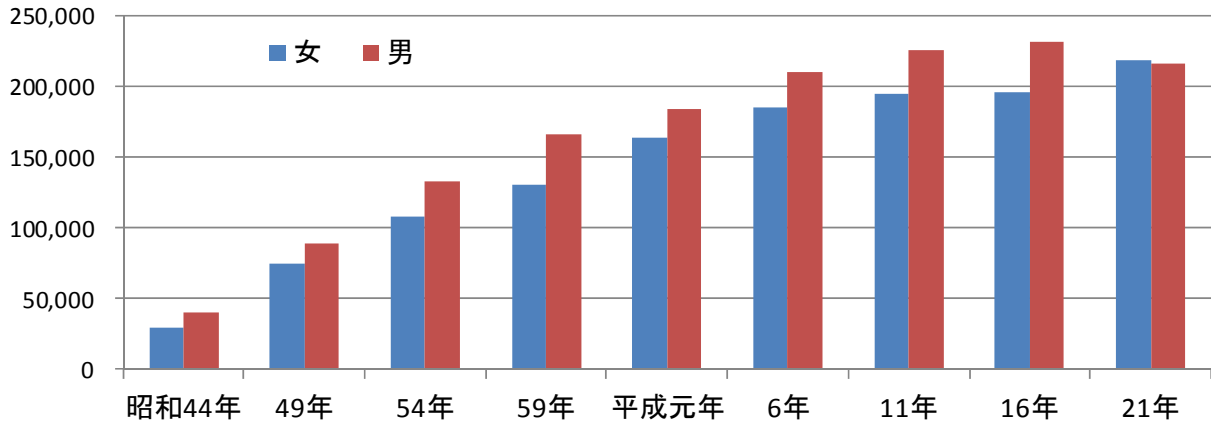


資料) 総務省「全国消費実態調査」。

苫米地伸東京学芸大学准教授による特別集計。

- 若年層の勤労単身世帯(勤労者世帯のうち30歳未満の単身世帯)では、女性の可処分所得が男性を上回る。

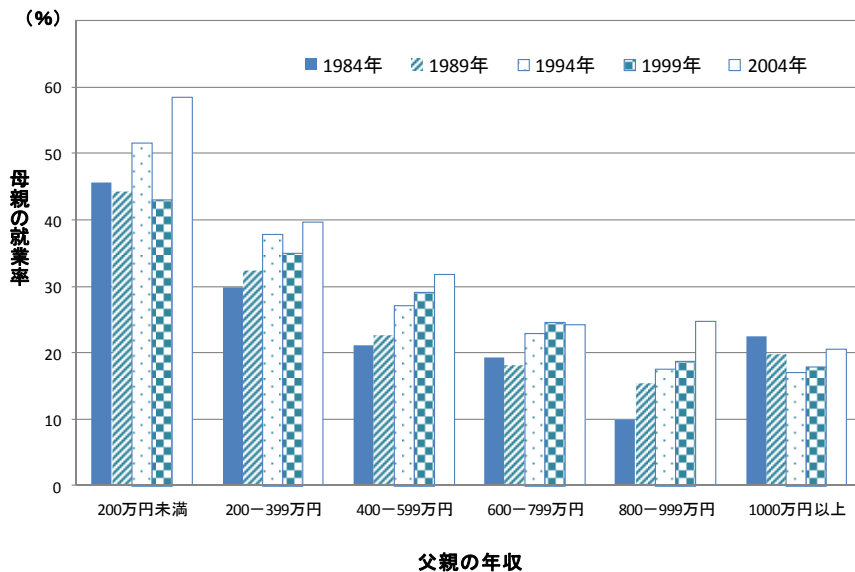
図表 23 若年勤労単身世帯の男女別1か月平均可処分所得(単位:円)



資料：総務省「全国消費実態調査」より作成。

- 未就学児のいる夫婦家族では、父親の年収が高いほど、母親の就業率が低いという、いわゆる「ダグラス=有沢の法則」が見られる。
- 父親の所得階級の低い層で母親の就業率が高まる傾向がある。

図表 24 夫婦家族 父親年収別母親の就業率(自営業世帯除く)



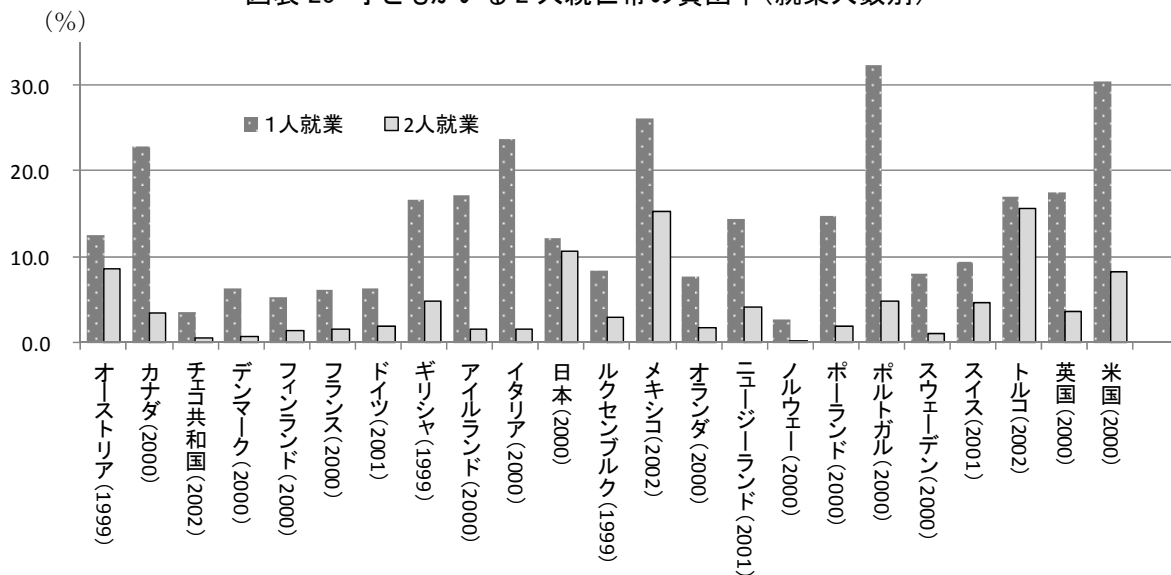
資料 男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会「女性と経済ワーキング・グループ(第3回)」山田昌弘委員提出資料より作成。

注) 原データ:山田昌弘、金原あかね「未就学児のいる世帯の家計状況について—全国消費実態調査の個票分析から—」総務省統計研修所リサーチペーパー」20号、2010年。



- 子どもがいる2人親世帯の貧困率を、世帯の就業者の人数別にみると、日本は就業者が1人の場合に比べ2人の場合の貧困率の減少幅が、他の国より小さい傾向がある。

図表 25 子どもがいる2人親世帯の貧困率(就業人数別)



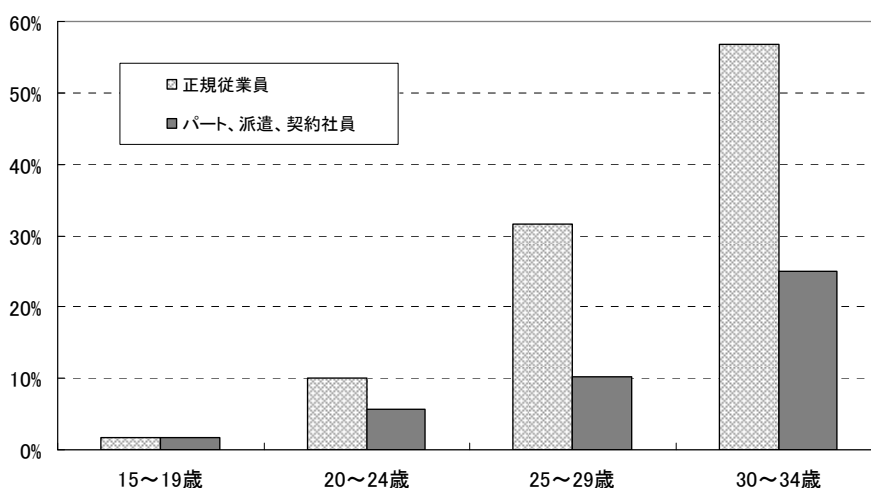
資料: OECD, Society at a Glance: OECD Social Indicators 2005

※「相対的貧困率」は可処分所得が中央値の50%未満の人の比率。

注) 世帯主が勤労世代で子どもがいる2人親世帯の貧困率

- 男性非正規就業者で有配偶者の占める割合が低くなっている。

図表 26 雇用形態別有配偶者の占める割合(平成19年、男性)



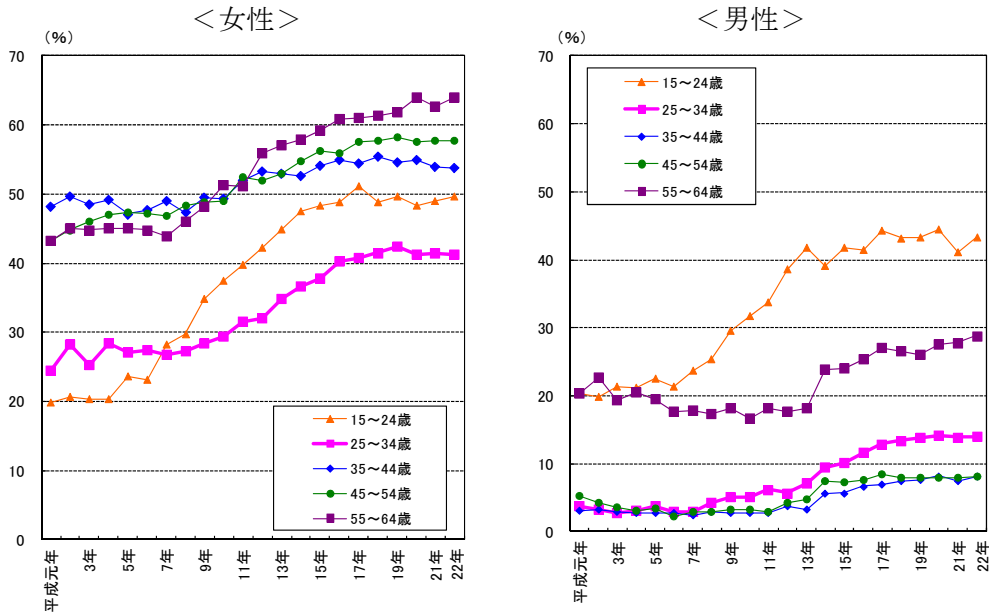
資料: 総務省「就業構造基本調査」(平成19年)。内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」小杉礼子委員による特別集計。

注) 1. 「パート、派遣、契約社員」は、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」の合計。

2. 在学者を除く。

- 男女ともに非正規雇用比率が上昇傾向にある。
- 特に男女の若年層(15～24歳、25～34歳)、女性の高年層(55～64歳)で上昇傾向にある。

図表 27 男女別年齢階級別非正規雇用比率の推移

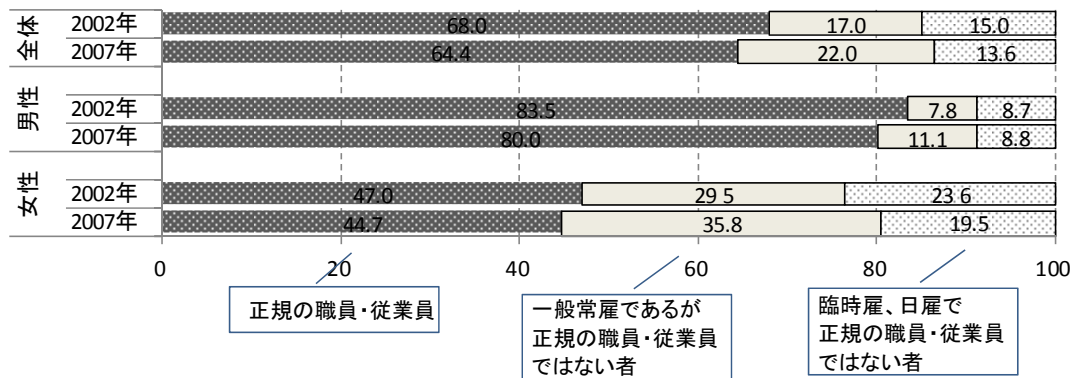


資料：総務省「労働力調査」より作成。

- 注) 1. 非正規雇用比率 = (非正規の職員・従業員) / (正規の職員・従業員 + 非正規の職員・従業員) × 100  
 2. 2001 (平成 13) 年以前は「労働力調査特別調査」の各年 2 月の数値, 2002 (平成 14) 年以降は「労働力調査詳細集計」の各年平均の数値により作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法, 調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

- 正規の職員・従業員以外(非正規労働者)の比率は、雇用者全体の3分の1を超えている。
- 一般常雇であるが正規の職員・従業員ではない者の割合が 2002 年→2007 年で増加している。

図表 28 正規労働者と非正規労働者の比率の推移



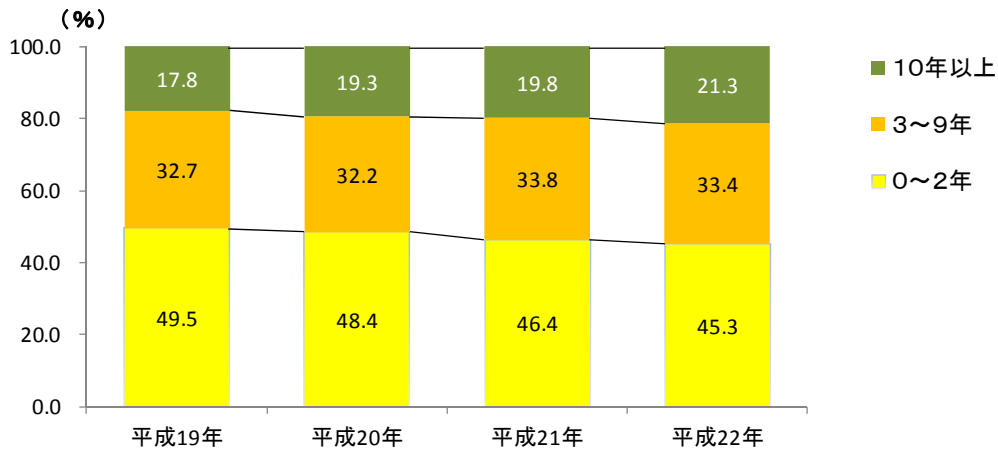
- 正規の職員・従業員
- 正規の職員・従業員以外の雇用者(一般常雇)
- 正規の職員・従業員以外の雇用者(臨時雇、日雇)

資料：総務省「就業構造基本調査」より作成。

- 注) 1. 「会社などの役員」を除いた雇用者。  
 2. 「一般常雇」とは 1 年超の雇用契約で雇われているもの、又は期間の定めのない雇用契約で雇われているもの。

- 「雇用期間の定め有り」の者については、勤続年数が「0～2年」の者が4割を超えるが、10年以上の者が増加しており、2割を超えている。

図表 29 勤続年数別労働者割合（雇用期間の定め有りの者）

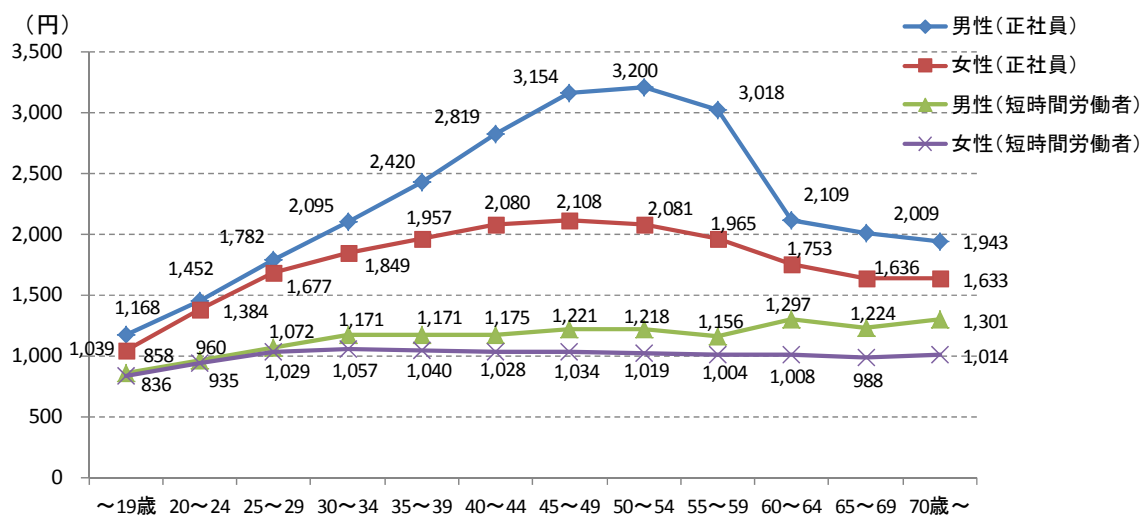


資料：厚生労働省「非正規雇用ビジョンに関する懇談会（第1回）」（資料5）より作成。

注） 原データは厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。「会社などの役員」を除いた雇用者。

- 短時間労働者（\*）の給与は、全ての世代で正社員の給与を下回っており、年齢による上昇もみられない。
- 正社員間、短時間労働者間において、女性の給与は全ての年代で男性の給与を下回る。

図表 30 男女別・雇用形態別の賃金カーブ（時給換算）

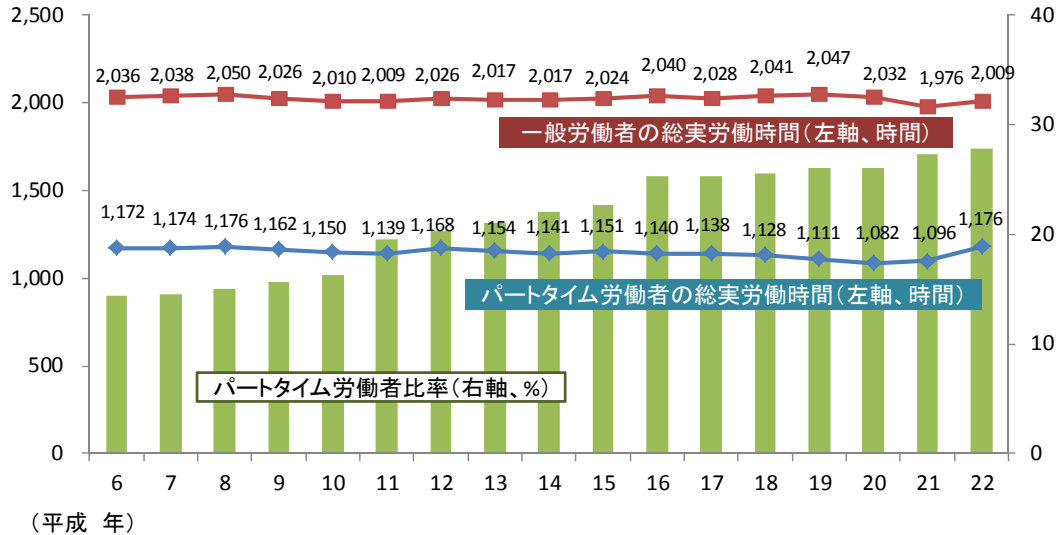


資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成22年）より作成。

注） 「きまって支給する現金給与額」と「年間賞与その他特別給与額」を含む。

- 年間総労働時間は減少傾向で推移しているが、一般労働者についてほぼ横ばいのなか、パートタイム労働者比率が高まったことがその要因と考えられている。

図表 31 就業形態別年間総実労働時間の推移

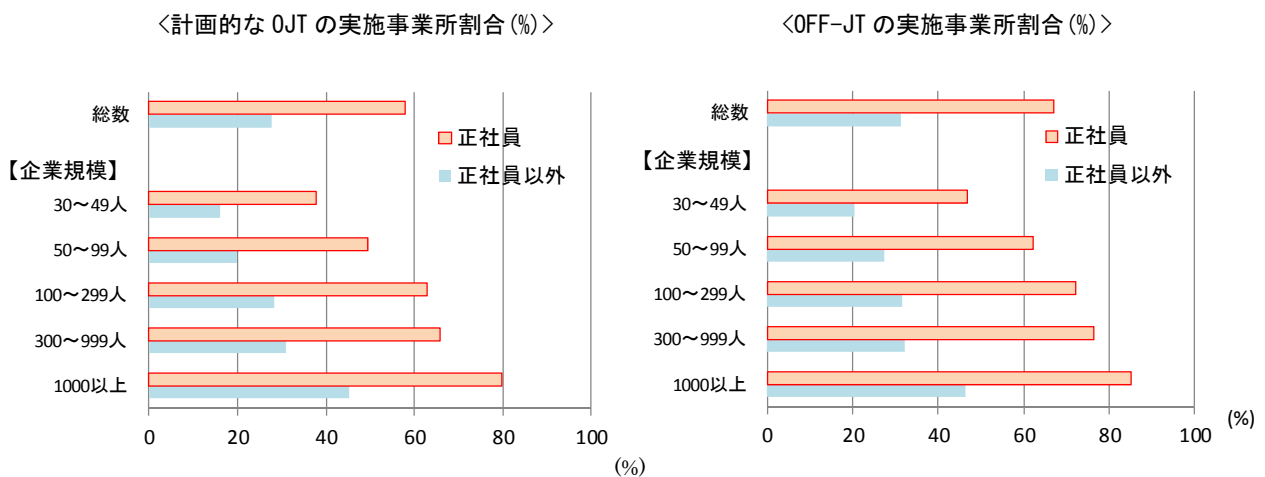


資料：厚生労働省「非正規雇用のビジョンに関する懇談会（第1回）」（資料5）より作成。

注）1．原データは厚生労働省「毎月勤労統計調査」。2．事業所規模5人以上。

- 正社員に対しては6割前後の企業が計画的なOJT、OFF-JTを実施しているが、正社員以外の場合には研修を受ける機会が少ない。
- また、企業規模が小さいほど、研修を受ける機会が少ない傾向にある。

図表 32 教育訓練の実施状況



資料：厚生労働省「非正規雇用のビジョンに関する懇談会（第1回）」（資料5）より作成。

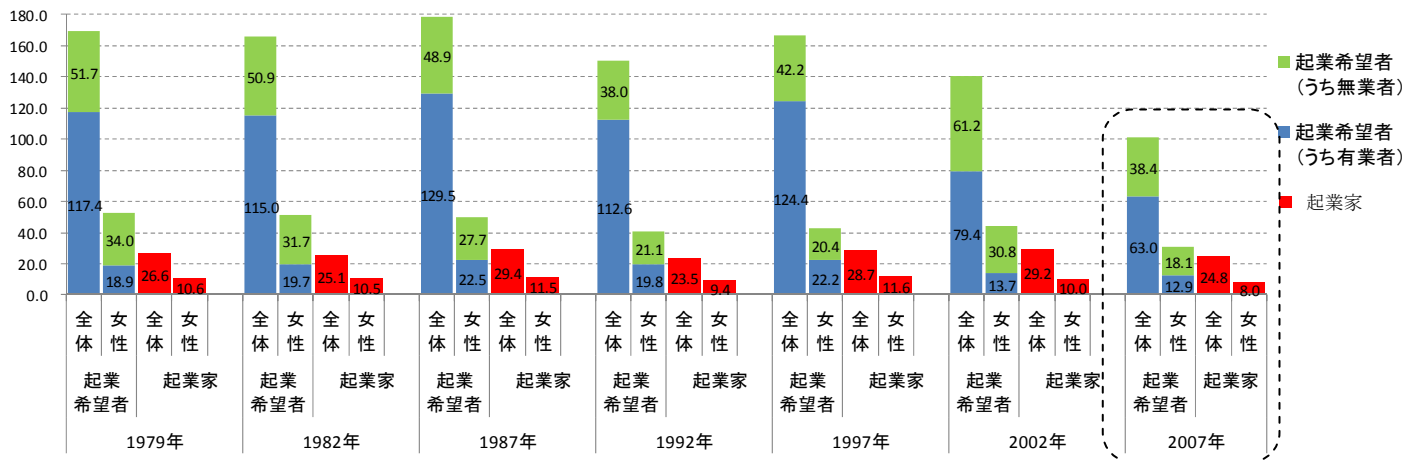
注）1．原データは厚生労働省「能力開発基本調査」（2010）。

2．社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者で、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

3．正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」「契約社員」「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている場合。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

- 起業希望者及び起業家に占める女性の割合は、全体の約3割。
- 女性の起業希望者は、無業者の占める割合が高い。

図表 33 起業の担い手



資料：「中小企業白書（2011年版）」第3-1-6図、第3-1-21図より作成。

注) 1. 原データは総務省「就業構造基本調査」。

2. 「起業希望者（うち有業者）」とは、有業者の転職希望者のうち、「自分で事業を起こしたい」と回答した者。

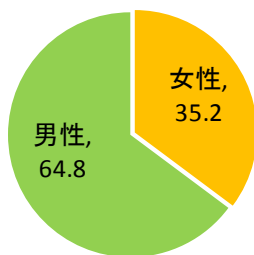
3. 「起業希望者（うち無業者）」とは、無業者のうち、「自分で事業を起こしたい」と回答した者。

4. 「起業家」とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職に就いた者のうち、現在は自営業主（内職者を除く）となっている者。

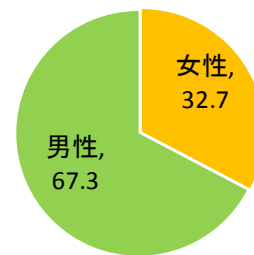
- 地域社会雇用創造事業基金による「(社会起業の)起業家」「(社会起業への)就業者」とも、女性が約3割を占める。

図表 34 「地域社会雇用創造事業(\*1)」による男女別起業家数及び就業者の性別

「社会起業インキュベーション事業(\*2)」による男女別起業家の割合



「社会的企業人材創出・インターンシップ事業(\*3)」による男女別就業者の割合



資料：「地域社会雇用創造事業 第五回選定・評価委員会」（資料3「平成22年度の起業支援対象者、研修修了生の起業・就職数と属性」）より作成。

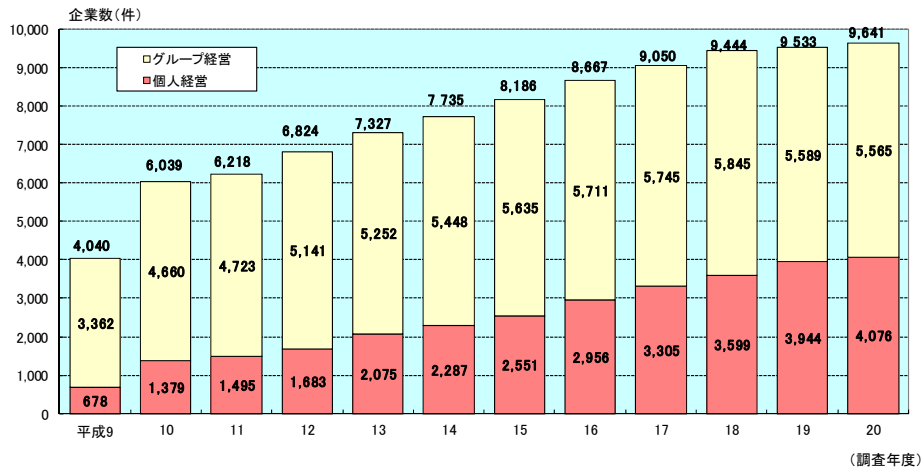
\*1. NPO、社会起業家等の「社会的企業」における人材育成、雇用促進に対し資金援助を行い、地域社会における様々な生活関連サービスの事業と雇用を加速的に創造することを目的に平成21年～23年の3カ年で実施。選定・評価委員会が選定した12の事業主体を通じて基金を造成。

\*2. 一人300万円を上限に、社会起業家のスタートアップ支援のための「起業支援金」を提供する。

\*3. 地域のNPO等へのインターンシップなどを含めた研修を実施する（一定の条件により「活動支援金」提供）。

○ 農村での起業は年々増加。

図表 35 農村女性による起業数の動向



資料：「農村女性による起業活動実態調査」（農林水産省、平成 20 年度）より作成。

- 全個人業主の事業所 243.2 万件のうち、女性が個人業主の事業所は 70.6 万件で約 29.0%。
- 2006 年から 2009 年間に新設された事業所約 13.1 万件のうち女性が個人業主の事業所の比率 34.6%、廃業事業所 42.6 万件のうち女性が個人業主の事業所の比率は 33.3%。

図表 36 事業所の新設・廃業 (2006 年～2009 年)

|   |                     | 経済センサス<br>—基礎調査(2009年) |                 | 新設事業所(2006～2009年) |      |                 | 廃業事業所(2006～2009年) |      |                 |
|---|---------------------|------------------------|-----------------|-------------------|------|-----------------|-------------------|------|-----------------|
|   |                     | 件数(件)<br>*注            | 女性個人業<br>主比率(%) | 件数(件)<br>*注       | 新設率  | 女性個人業<br>主比率(%) | 件数(件)<br>*注       | 廃業率  | 女性個人業<br>主比率(%) |
|   |                     |                        |                 |                   |      |                 |                   |      |                 |
| 個 | A 農業、林業             | -                      | -               | 0                 | -    | -               | 0                 | -    | -               |
|   | B 漁業                | -                      | -               | 0                 | -    | -               | 0                 | -    | -               |
| 人 | C 鉱業、採石業、砂利採取業      | 265                    | 5.3             | 6                 | 2.3  | 16.7            | 80                | 30.2 | 5.0             |
|   | D 建設業               | 188,143                | 1.1             | 4,175             | 2.2  | 1.9             | 29,906            | 15.9 | 1.5             |
| 営 | E 製造業               | 171,885                | 7.1             | 4,366             | 2.5  | 13.3            | 36,093            | 21.0 | 9.7             |
|   | F 電気・ガス・熱供給・水道業     | -                      | -               | 0                 | -    | -               | 0                 | -    | -               |
| の | G 情報通信業             | 2,757                  | 11.6            | 337               | 12.2 | 14.8            | 793               | 28.8 | 13.7            |
|   | H 運輸業、郵便業           | 24,881                 | 2.7             | 430               | 1.7  | 5.3             | 4,406             | 17.7 | 4.5             |
| 事 | I 卸売業、小売業           | 581,136                | 25.9            | 23,873            | 4.1  | 30.4            | 115,645           | 19.9 | 32.0            |
|   | J 金融業、保険業           | 8,992                  | 14.9            | 421               | 4.7  | 17.3            | 3,751             | 41.7 | 16.1            |
| 業 | K 不動産業、物品賃貸業        | 170,386                | 28.7            | 2,209             | 1.3  | 25.2            | 19,912            | 11.7 | 29.1            |
|   | L 学術研究、専門・技術サービス業   | 108,428                | 7.4             | 6,020             | 5.6  | 10.7            | 15,026            | 13.9 | 7.9             |
| 所 | M 宿泊業、飲食サービス業       | 506,519                | 43.0            | 51,267            | 10.1 | 43.5            | 114,376.0         | 22.6 | 49.9            |
|   | N 生活関連サービス業、娯楽業     | 342,724                | 50.6            | 16,240            | 4.7  | 49.2            | 40,315.0          | 11.8 | 52.4            |
|   | O 教育、学習支援業          | 96,524                 | 66.7            | 4,914             | 5.1  | 59.9            | 16,931.0          | 17.5 | 63.3            |
|   | P 医療、福祉             | 170,635                | 12.8            | 14,445            | 8.5  | 17.3            | 19,242            | 11.3 | 17.5            |
|   | Q 複合サービス事業          | 3,550                  | 63.5            | 115               | 3.2  | 53.0            | 328               | 9.2  | 53.0            |
|   | R サービス業(他に分類されないもの) | 55,002                 | 5.1             | 2,294             | 4.2  | 11.6            | 9,113             | 16.6 | 7.5             |
|   | S 公務(他に分類されるものを除く)  | -                      | -               | 0                 | -    | -               | 0                 | -    | -               |
|   | 内容不詳など符号が付与できないもの   | -                      | -               | 0                 | -    | -               | 0                 | -    | -               |
|   | 合計                  | 2,431,827              | 29.0            | 131,112           | 5.4  | 34.6            | 425,917           | 17.5 | 33.3            |

資料：2006 年～2009 年にかけての雇用創出数（雇用喪失相殺前）。経済センサス-基礎調査（平成 21 年、総務省）、事業所・企業統計調査（平成 18 年、総務省）を男女共同参画局 基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループで特別集計。

- 事業所の新設による雇用増加が雇用増加全体に占める比率は、事業所数の比率に比べて大きい。2006年～2009年の3年間では、事業所数の比率が8.1%の新設事業所が、37.7%の新規雇用を創出。
- 女性の雇用増加も、その約4割が新設事業所によって創出されている。

図表 37 存続・新設別 事業所の雇用創出(2006年～2009年)

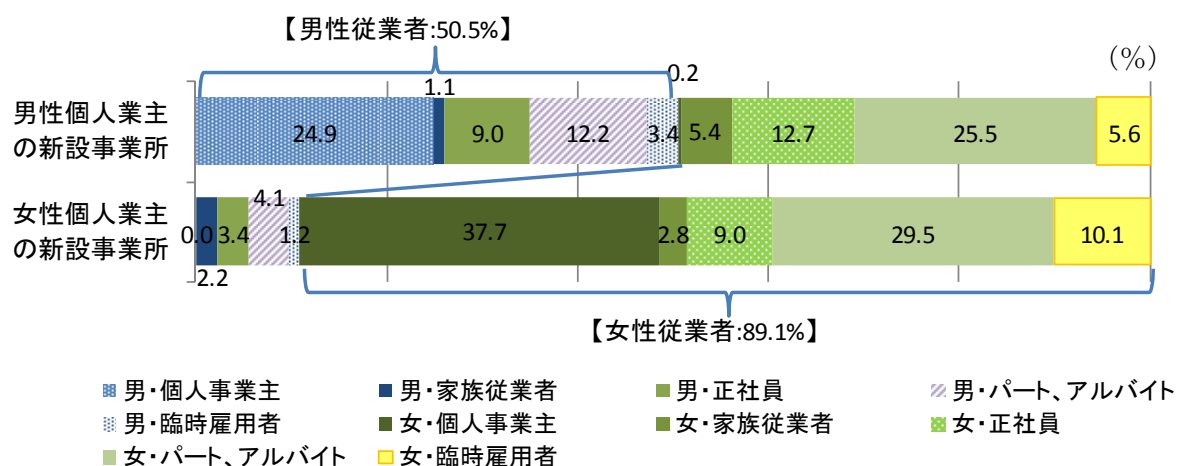
|                               | 事業所数<br>(万件) | 雇用創出(雇用増<br>加)(万人) | うち女(万人)      | うち男(万人)      |
|-------------------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------|
| ① 新設事業所                       | 41           | 374                | 180          | 193          |
| ② 存続事業所                       | 468          | 619                | 287          | 330          |
| ③ 雇用創出計(①+②)                  | 509          | 992                | 467          | 523          |
| <b>④雇用創出計のうち新設事業所の比率(①/③)</b> | <b>8.1%</b>  | <b>37.7%</b>       | <b>38.5%</b> | <b>36.9%</b> |

資料：2006年～2009年にかけての雇用創出数(雇用喪失相殺前)。経済センサス-基礎調査(平成21年、総務省)、事業所・企業統計調査(平成18年、総務省)を男女共同参画局 基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループで特別集計。

注) 1. なお、新設事業所については、2009年時点の従業者数を、存続事業所については、平成18年事業所・企業統計調査と接続が可能な事業所の雇用変動分を用いて算出している。存続事業所は、事業所・企業統計調査における調査範囲に限定されるため、存続事業所による従業者増加が過小に算出されている可能性がある。

- 女性が個人事業主の新設事業は、個人業主本人を含め、その事業所の従業者の約9割が女性であり、女性の就業機会の拡大に貢献。

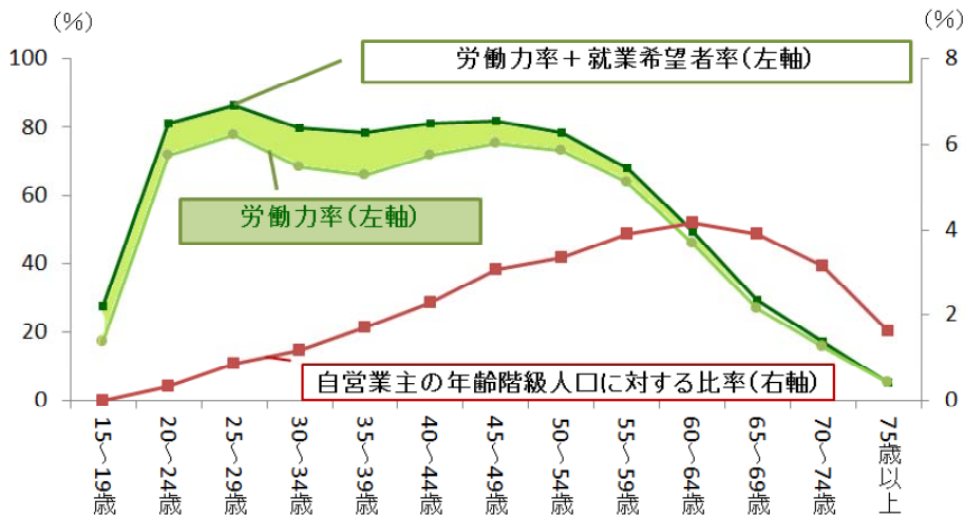
図表 38 個人業主の新設事業所の就業者の内訳



資料：経済センサス-基礎調査(平成21年、総務省)、事業所・企業統計調査(平成18年、総務省)を男女共同参画局 基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループで特別集計。

- 15 歳以上の各年齢階級別の人口に対する女性の自営業主の比率には、女性の労働力率に見られる「M 字カーブ」(30 歳代後半を底とする労働力率の落ち込み)は見られない。

図表 39 女性の労働力率及び女性の各年齢階級人口に対する自営業主の比率

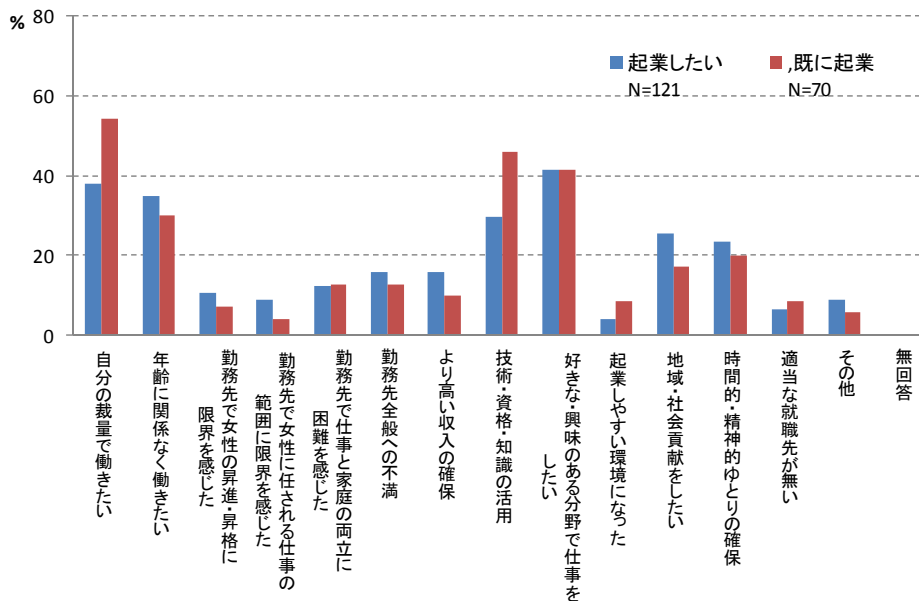


資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 22 年）より作成。

注) 年齢階級ごとの 15 歳以上人口に占める労働力人口及び自営業主の割合を示している。自営業主には家族従業者、内職者は含まない。

- 起業の理由は「自分の裁量で働きたい」「年齢に関係なく働きたい」「技術・資格・知識の活用」「好きな・興味のある分野で仕事をしたい」などのほか「地域・社会貢献をしたい」など。

図表 40 起業を希望した理由(複数回答)



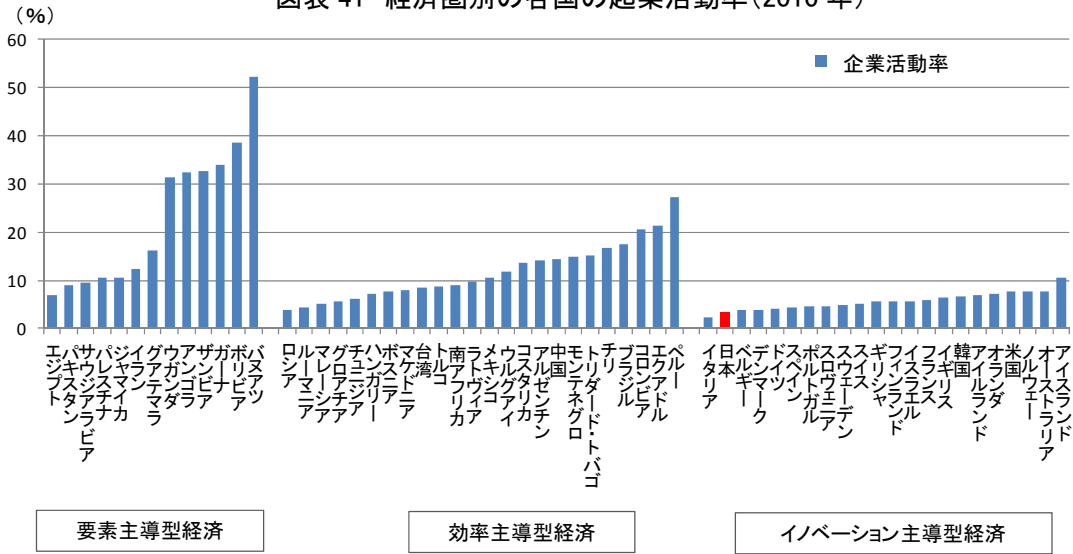
資料：「女性の起業に関するアンケート調査」（財団法人女性労働協会、平成 21 年度）より作成。

注) 平成 17 年度から平成 21 年度（9 月まで）に女性と仕事の未来館が実施した起業セミナーに参加又は参加申込みをした方 762 名を対象に実施、215 名が回答。



○ 日本の起業活動率（\*注）は、先進国と比較しても低い水準にある。

図表 41 経済圏別の各国の起業活動率(2010年)

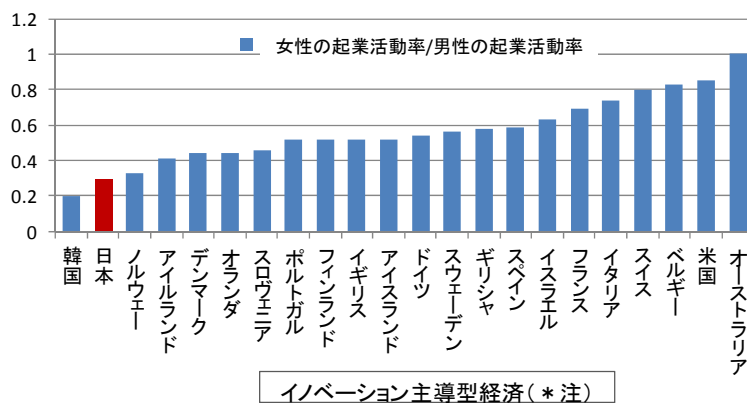


資料：「平成 22 年度創業・起業支援事業（起業家精神に関する調査）」報告書（経済産業省委託事業）より作成。調査参加国（2010 年は 59 カ国）で同一の起業活動の定義を採用し、1 カ国当たり約 2,000 人に対するインタビュー調査、当該分野への専門家へのアンケート調査、そしてマクロ経済関連のデータ整理などを実施し、起業活動の実態や国際比較を行っている。

（\*注）起業活動率：起業に関わる準備活動をしている人及び起業して 3.5 年目までの人の合計を「起業活動者」とし、調査対象者数で除した数値。

○ 日本の男性に対する女性の起業活動率は、進諸国（イノベーション主導型経済）の中でも低い水準にある。

図表 42 女性の起業活動率/男性の起業活動率(2010年)

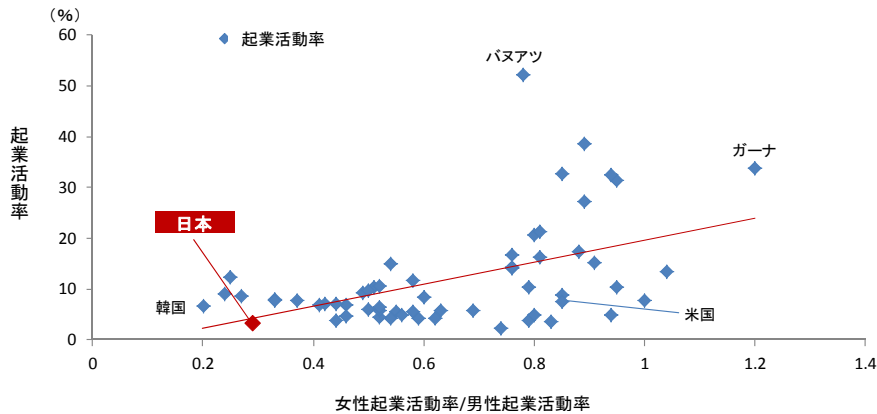


資料：「平成 22 年度創業・起業支援事業（起業家精神に関する調査）」報告書（経済産業省委託事業）より作成。調査参加国（2010 年は 59 カ国）で同一の起業活動の定義を採用し、1 カ国当たり約 2,000 人に対するインタビュー調査、当該分野への専門家へのアンケート調査、そしてマクロ経済関連のデータ整理などを実施し、起業活動の実態や国際比較を行っている。

（\*注）イノベーション主導型経済：国の経済力が增大するにしたがって起業活動率は低下傾向にある。このため各国の経済力を勘案して、調査参加国を 3 つの比較グループに分類している。日本はこのうち「イノベーション主導型経済」に分類されている

- 男性に対する女性の起業活動が活発な国ほど国全体の起業活動も活発な傾向にある。
- 日本は男性に対する女性の起業活動率、起業活動率ともに低い。

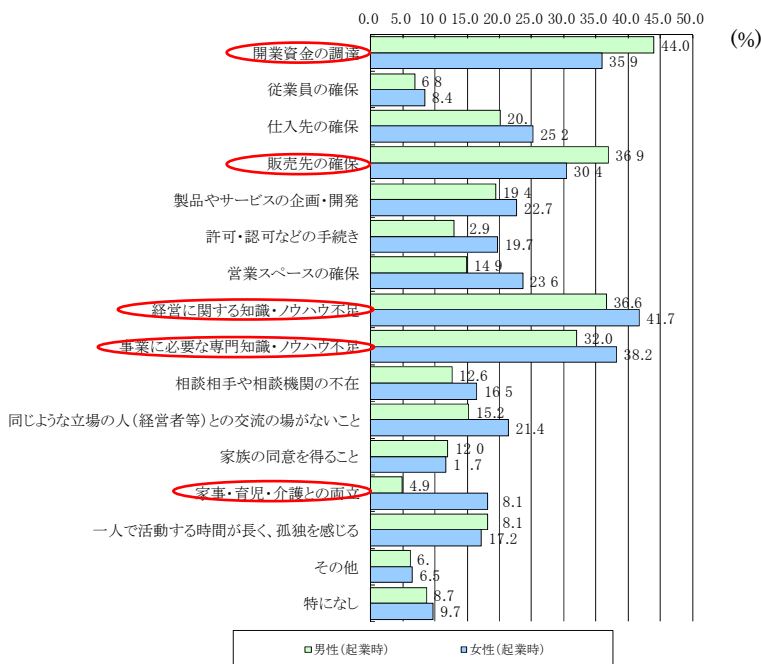
図表 43 起業活動率と女性起業活動(対男性起業活動)の関係(2010年)



資料：「平成 22 年度創業・起業支援事業（起業家精神に関する調査）」報告書（経済産業省委託事業）より作成。調査参加国（2010 年は 59 カ国）で同一の起業活動の定義を採用し、1 カ国当たり約 2,000 人に対するインタビュー調査、当該分野への専門家へのアンケート調査、そしてマクロ経済関連のデータ整理などを実施し、起業活動の実態や国際比較を行っている。

- 女性が起業する際の課題としては「知識・ノウハウ不足」や「開業資金の調達」等が挙げられる。また、「家事・育児・介護との両立」などは女性に特徴的な課題として挙げられる。

図表 44 起業時の課題(複数回答)



資料：

経済産業省「平成 22 年度女性起業家実態調査」図表 57 より作成。

注：

1. 「起業するときの課題は何ですか」との問に対する複数回答。
2. 20 歳以上で、起業して 10 年未満の者を対象としたインターネット調査。
3. 男性 309 人、女性 309 人、計 618 名が回答。

- 30歳代の女性は「結婚のため」「育児のため」などを理由として退職することが多い。

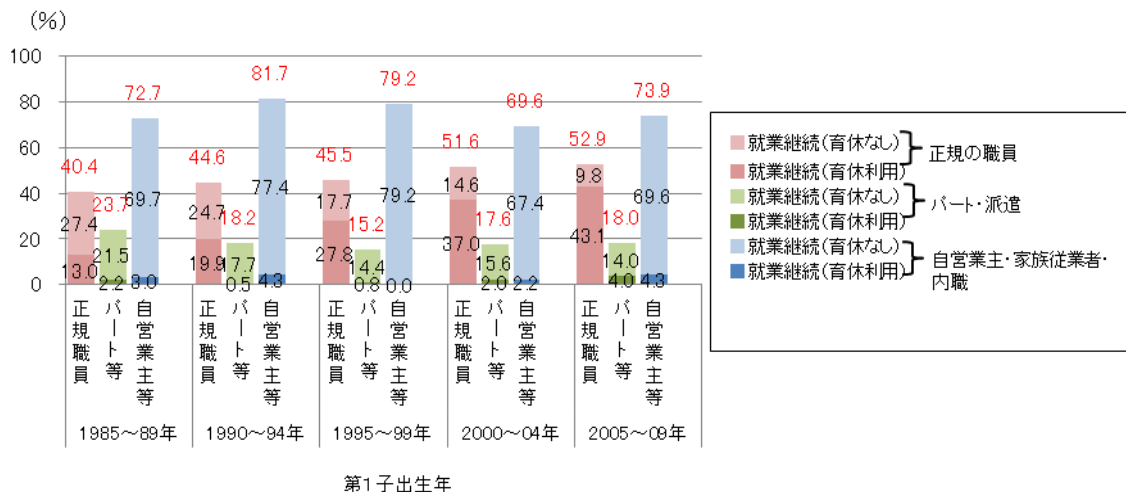
図表 45 離職し現在無職の人の離職理由(平成 14 年 10 月以降に前職を辞めた離職非就業者)

| 性別 | 年齢     | 人員整理・勧奨退職のため | 会社倒産・事業所閉鎖のため | 事業不振や先行き不安 | 一時的に休職したから | 収入が少なかった | 労働条件が悪かった | 自分に向かない仕事だった | 家族の転職・転勤又は事業所の移転のため | 定年のため | 雇用契約の満了のため | 病気・高齢のため | 結婚のため | 育児のため | 家族の介護・看護のため | その他   |
|----|--------|--------------|---------------|------------|------------|----------|-----------|--------------|---------------------|-------|------------|----------|-------|-------|-------------|-------|
|    |        | 女性           | 15～19歳        | 0.2%       | 2.8%       | 1.1%     | 27.4%     | 4.6%         | 10.1%               | 8.6%  | 0.3%       | —        | 3.0%  | 2.9%  | 3.0%        | 2.6%  |
|    | 20～24  | 1.1%         | 2.5%          | 0.9%       | 10.7%      | 2.7%     | 7.6%      | 8.7%         | 0.9%                | —     | 3.0%       | 4.4%     | 18.3% | 15.2% | 0.4%        | 23.6% |
|    | 25～29  | 1.3%         | 1.5%          | 0.6%       | 2.4%       | 1.5%     | 5.0%      | 3.6%         | 1.7%                | —     | 3.8%       | 4.1%     | 28.2% | 30.0% | 1.0%        | 15.2% |
|    | 30～34  | 1.3%         | 1.5%          | 0.8%       | 2.1%       | 1.1%     | 3.8%      | 2.7%         | 2.9%                | 0.0%  | 3.6%       | 4.5%     | 19.6% | 41.5% | 1.1%        | 13.1% |
|    | 35～39  | 2.9%         | 2.9%          | 1.1%       | 3.6%       | 1.8%     | 5.0%      | 3.1%         | 3.6%                | —     | 5.0%       | 7.2%     | 12.6% | 32.8% | 2.4%        | 15.7% |
|    | 40～44  | 3.6%         | 5.5%          | 1.5%       | 4.8%       | 2.1%     | 7.7%      | 4.9%         | 3.3%                | —     | 6.0%       | 11.8%    | 6.8%  | 15.4% | 6.0%        | 20.3% |
|    | 45～49  | 5.2%         | 7.2%          | 1.5%       | 4.9%       | 2.6%     | 8.2%      | 4.6%         | 2.9%                | —     | 6.9%       | 16.7%    | 1.5%  | 2.8%  | 11.9%       | 22.7% |
|    | 50～54  | 5.4%         | 8.3%          | 1.5%       | 2.7%       | 2.4%     | 6.0%      | 3.9%         | 2.4%                | 0.4%  | 4.6%       | 20.7%    | 0.7%  | 1.4%  | 16.3%       | 23.2% |
|    | 55～59  | 7.2%         | 10.2%         | 2.1%       | 2.4%       | 1.1%     | 4.5%      | 2.6%         | 1.4%                | 2.0%  | 4.0%       | 19.2%    | 0.5%  | 1.3%  | 15.8%       | 25.2% |
|    | 60～64  | 4.5%         | 7.5%          | 1.6%       | 2.2%       | 0.8%     | 1.7%      | 0.9%         | 0.9%                | 34.8% | 4.7%       | 16.9%    | 0.1%  | 0.9%  | 7.9%        | 13.9% |
|    | 65～69  | 3.2%         | 7.8%          | 2.4%       | 1.7%       | 1.2%     | 1.1%      | 0.6%         | 0.5%                | 25.9% | 5.2%       | 29.6%    | 0.0%  | 0.4%  | 6.9%        | 12.9% |
| 男性 | 15～19歳 | 1.0%         | 0.9%          | 0.8%       | 29.4%      | 5.0%     | 9.4%      | 9.8%         | —                   | —     | 5.4%       | 2.5%     | 0.0%  | —     | 0.2%        | 35.1% |
|    | 20～24  | 2.0%         | 2.7%          | 1.4%       | 24.6%      | 5.3%     | 11.4%     | 10.7%        | 0.8%                | —     | 4.5%       | 3.6%     | 0.0%  | 0.0%  | 0.1%        | 32.4% |
|    | 25～29  | 3.1%         | 4.3%          | 3.7%       | 9.6%       | 6.9%     | 14.7%     | 10.7%        | 1.1%                | —     | 5.7%       | 11.7%    | 0.2%  | 0.0%  | 0.3%        | 27.2% |
|    | 30～34  | 4.5%         | 6.3%          | 6.7%       | 7.4%       | 4.0%     | 13.5%     | 9.9%         | 0.2%                | —     | 5.7%       | 13.8%    | 0.2%  | 0.5%  | 0.9%        | 25.7% |
|    | 35～39  | 5.8%         | 7.6%          | 6.3%       | 5.9%       | 5.4%     | 14.3%     | 8.2%         | 0.3%                | 0.2%  | 6.3%       | 16.5%    | 0.1%  | 0.1%  | 0.6%        | 21.6% |
|    | 40～44  | 10.1%        | 7.7%          | 8.4%       | 3.2%       | 6.4%     | 10.9%     | 4.3%         | 1.1%                | —     | 4.2%       | 20.8%    | —     | —     | 2.4%        | 19.8% |
|    | 45～49  | 12.1%        | 9.3%          | 5.0%       | 3.1%       | 4.5%     | 8.7%      | 5.6%         | 0.5%                | 0.1%  | 3.8%       | 25.2%    | —     | 0.1%  | 2.8%        | 18.6% |
|    | 50～54  | 13.7%        | 9.8%          | 4.6%       | 2.1%       | 3.4%     | 7.4%      | 4.2%         | 0.2%                | 0.7%  | 2.4%       | 27.0%    | —     | —     | 4.0%        | 19.8% |
|    | 55～59  | 17.3%        | 8.9%          | 5.0%       | 1.6%       | 1.2%     | 4.3%      | 2.9%         | 0.3%                | 6.1%  | 2.1%       | 27.3%    | 0.0%  | 0.1%  | 4.7%        | 18.2% |
|    | 60～64  | 5.9%         | 3.2%          | 1.4%       | 0.8%       | 0.7%     | 1.2%      | 0.5%         | 0.1%                | 56.9% | 6.2%       | 13.5%    | —     | 0.0%  | 1.9%        | 7.3%  |
|    | 65～69  | 2.7%         | 4.0%          | 2.1%       | 1.6%       | 0.6%     | 0.9%      | 0.5%         | 0.1%                | 39.9% | 15.0%      | 21.4%    | —     | 0.1%  | 1.9%        | 8.5%  |

資料：「就業構造基本調査」(総務省、平成 19 年)より作成。

- 第1子出産前で就業を継続している者の割合は、正規の職員に対して、パート・派遣は割合が低い。
- また、第一子出産前後で就業を継続している者の割合は、正規の職員は増加しているのに対し、パート・派遣は 1985 年～89 年から 1995～99 年にかけて減少し、その後微増している

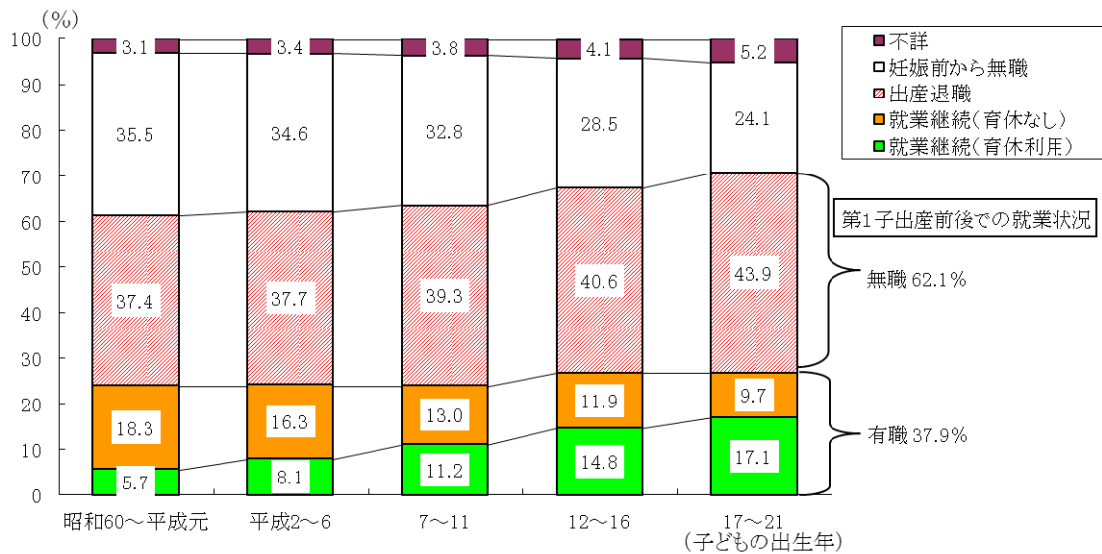
図表 46 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴(就業形態別)



- 資料：1. 国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。  
 2. 第1子が1歳以上15歳未満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) — 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業  
 就業継続(育休なし) — 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

- 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、第1子出産を機に離職する女性は依然として6割以上いる。

図表 47 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



- 資料 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。  
 2. 第1子が1歳以上15歳未満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) — 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業  
 就業継続(育休なし) — 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業  
 出産退職 — 妊娠判明時就業～子ども1歳時無職  
 妊娠前から無職 — 妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

- 被扶養者は年収103万円、130万円を区切りとして、税や社会保障制度の対象となる。

図表 48 被扶養者の税・社会保障制度

〈被扶養者(妻)の収入と税(一例)〉

|                   | 夫の税金  |     |             |             | 妻の税金  |               |
|-------------------|-------|-----|-------------|-------------|-------|---------------|
|                   | 配偶者控除 |     | 配偶者特別控除     |             | 所得税   | 住民税(所得割)      |
|                   | 所得税   | 住民税 | 所得税         | 住民税         |       |               |
| 103万円以下           | ○     | ○   | ×           | ×           | かからない | 103万円以下はかからない |
| 103万円超<br>141万円未満 | ×     | ×   | ○<br>↓<br>△ | ○<br>↓<br>△ | かかる   | かかる           |
| 141万円以上           |       |     | ×           | ×           |       |               |

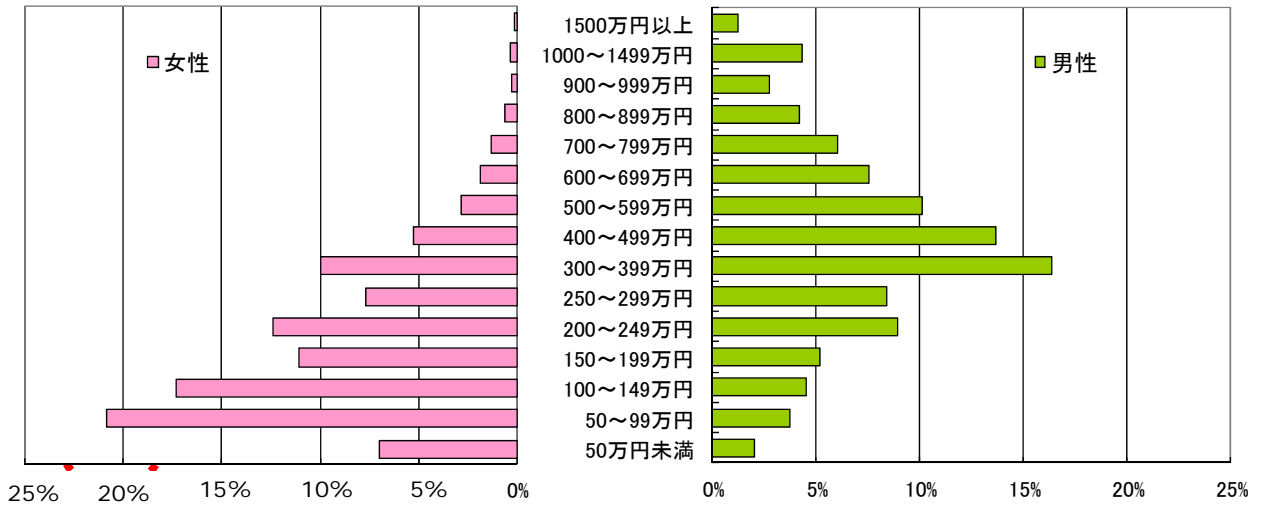
○：受けられる、△：収入に応じて減少、×：受けられない

〈被扶養者の厚生年金、健康保険の適用の有無〉

| 所定労働時間・日数   | 適用の有無                                  |
|-------------|--|
| 通常労働者の3/4以上 | 被保険者として適用対象                            |
| 通常労働者の3/4未満 | 年収130万円以上<br>適用対象外<br>(国民年金、国民健康保険に加入) |
|             | 年収130万円未満<br>被扶養者として適用対象               |

○ 女性の雇用者のうち年収 100 万円未満の者は3割弱。

図表 49 男女別所得階層別雇用者割合

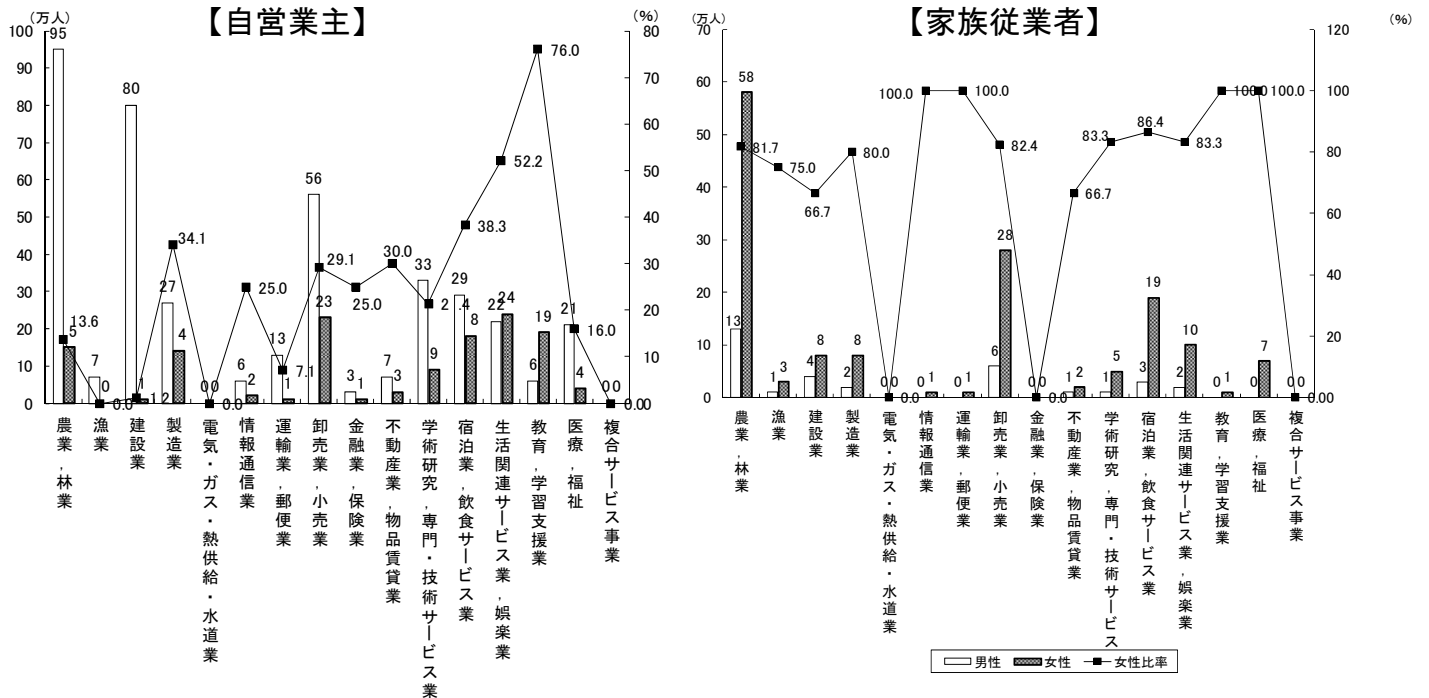


資料：「就業構造基本調査」（総務省、平成 19 年）より作成。

注） 男女別の雇用者数の所得階層別の占率。

○ 自営業主・家族従業者ともに女性比率は「教育、学習支援業」で高い。家族従業者としてはそれに加え「医療、福祉」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」などで高い。

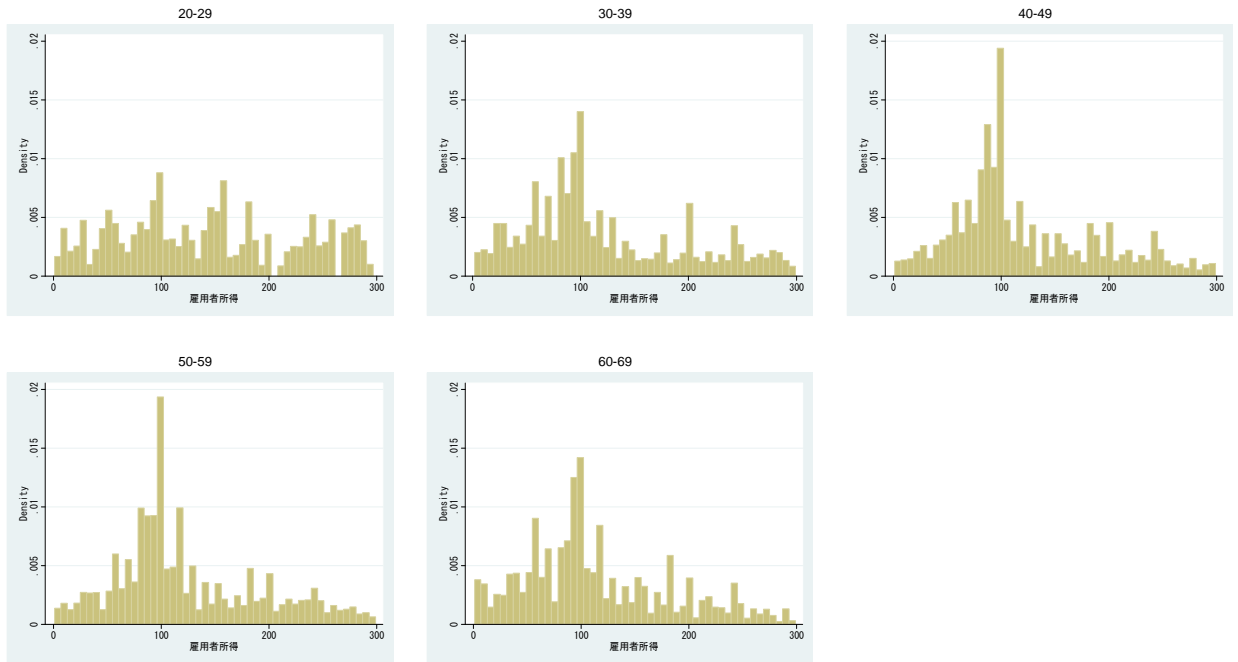
図表 50 産業別にみた自営業主数・家族従業者数と女性の割合



資料：「労働力調査」（総務省、平成 22 年）より作成。「分類不能の産業」については掲載を省略している。

○ 既婚女性の給与所得者の所得分布は 90～110 万円に集中している。  
(このような集中は未婚女性には見られない)

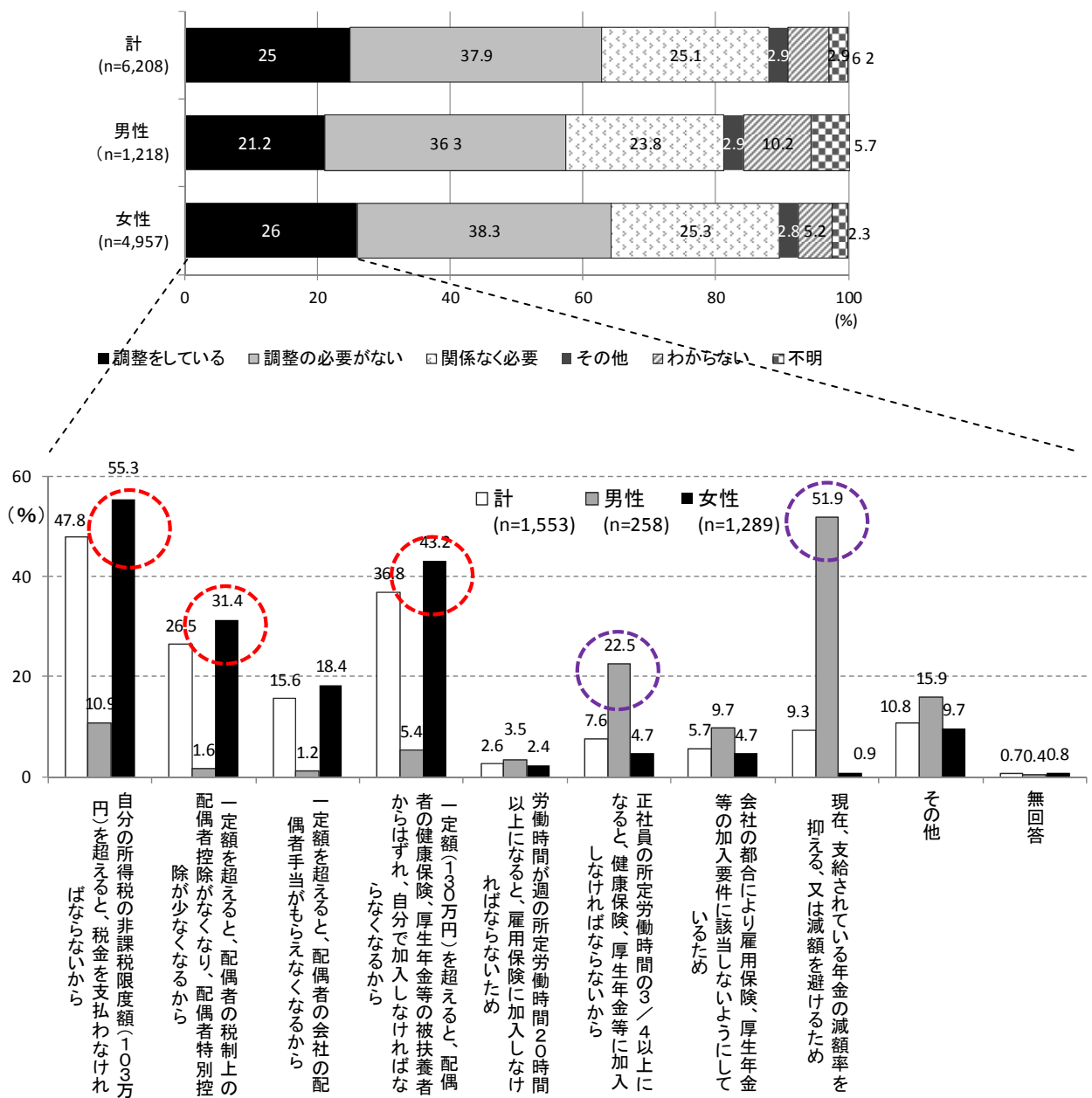
図表 51 既婚女性の給与所得者の所得分布(年代別)



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成 22 年)。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 (安部由起子委員) による特別集計。

- パートタイム労働者のうち、「就業調整をしている」ものの割合は、25%となっている。
- 「(就業)調整をしている」と答えた人にその理由を尋ねると、女性では「自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると、税金を支払わなければならないから」が最も多く55.3%と半数を超えている。次いで「一定額(130万円)を超えると、配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」が43.2%、「一定額を超えると、配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから」が31.4%となっている。税制や社会保障制度の在り方が女性の働き方に強い影響を与えている可能性が高い。

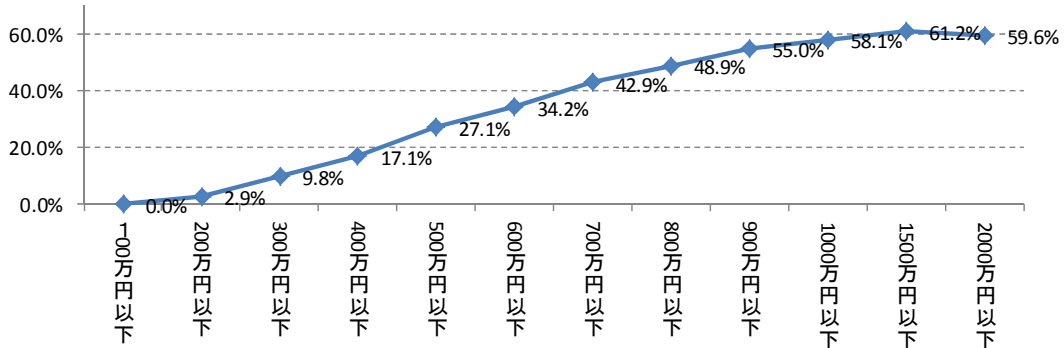
図表 52 パートタイム労働者の就業調整の有無とその理由



資料：労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」(平成22年)より。

- 配偶者控除の適用割合は、年間給与所得が高いほど、高まる。  
年間所得 1,000 万円程度で頭打ちになる傾向が見られる。

図表 53 給与階級別の配偶者控除の適用割合

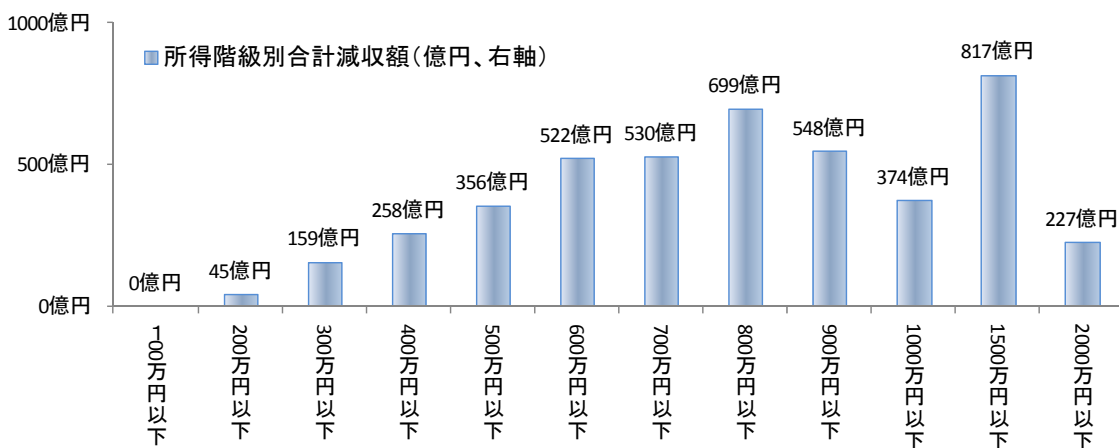


資料：国税庁「税務統計から見た民間給与の実態（平成 20 年分）」より。

注)：「年末調整を行った 1 年を通じて勤務した給与所得者」の総数に対する配偶者控除の適用者の割合。  
出典) 政府税制調査会 第 8 回 専門家委員会(平成 22 年 10 月 19 日)提出資料より。

- 試算によると、一般配偶者控除の適用による所得階級別の所得税の減収額は 1,000～1,500 万円の層で最も高く 817 億円となる。

図表 54 一般配偶者控除による給与階級別所得税の減収額（参考試算）

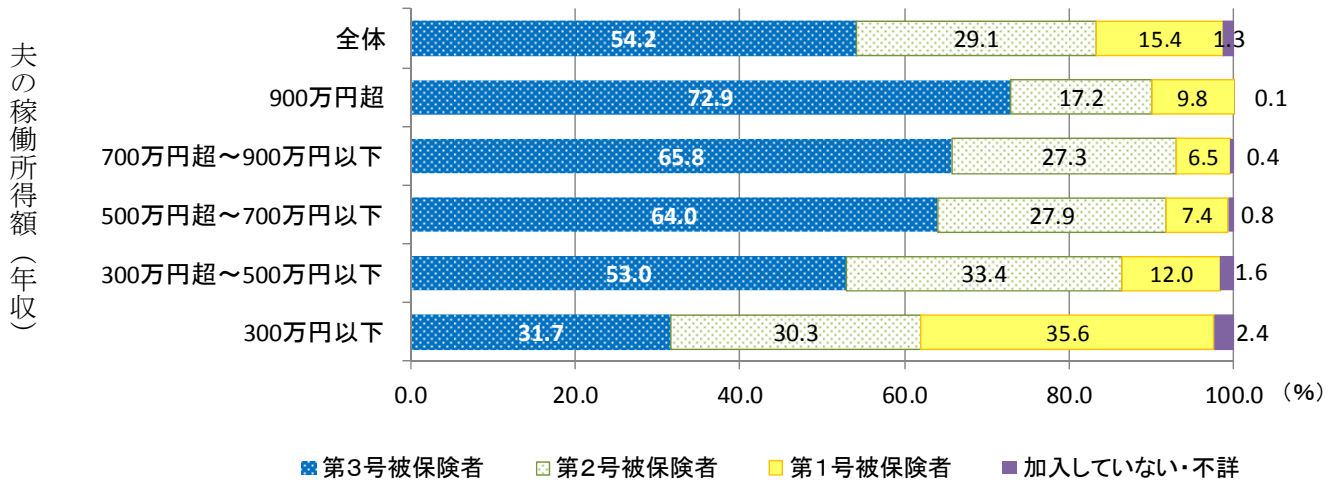


資料 国税庁「民間給与実態統計調査（平成 20 年分）」を基にした関西学院大学上村敏之教授による試算。



○ 妻が第3号被保険者である割合は、夫の稼働所得が高いほど、高まる傾向がある。

図表 55 夫の稼働所得階級別（年収）妻の年金加入状況

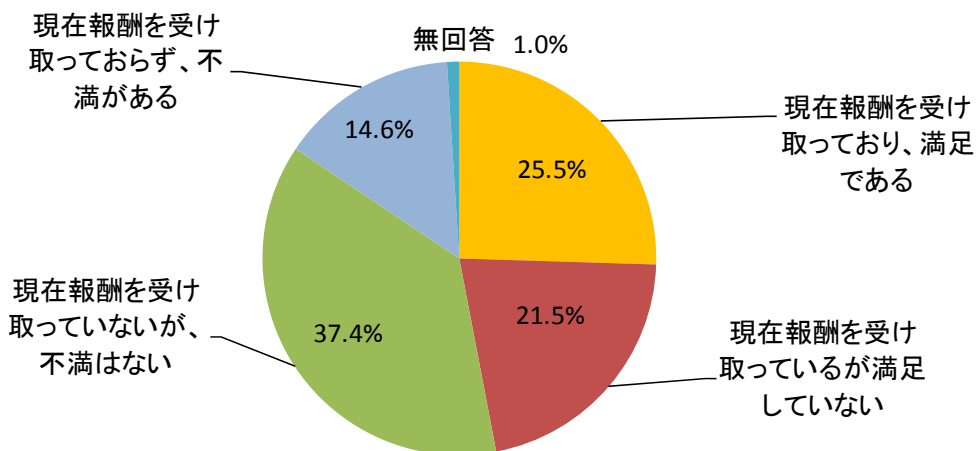


資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成 22 年）。男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ（安部由起子委員）による特別集計。

注）：夫婦をデータから確認できた場合を集計。妻の年齢は 20～54 歳。「全体」には夫の稼働所得が不明の場合を含む。

○ 現在報酬を受け取り満足している女性農業者は約4人に1人。

図表 56 女性農業者の報酬(給与等)のあり方に対する満足度

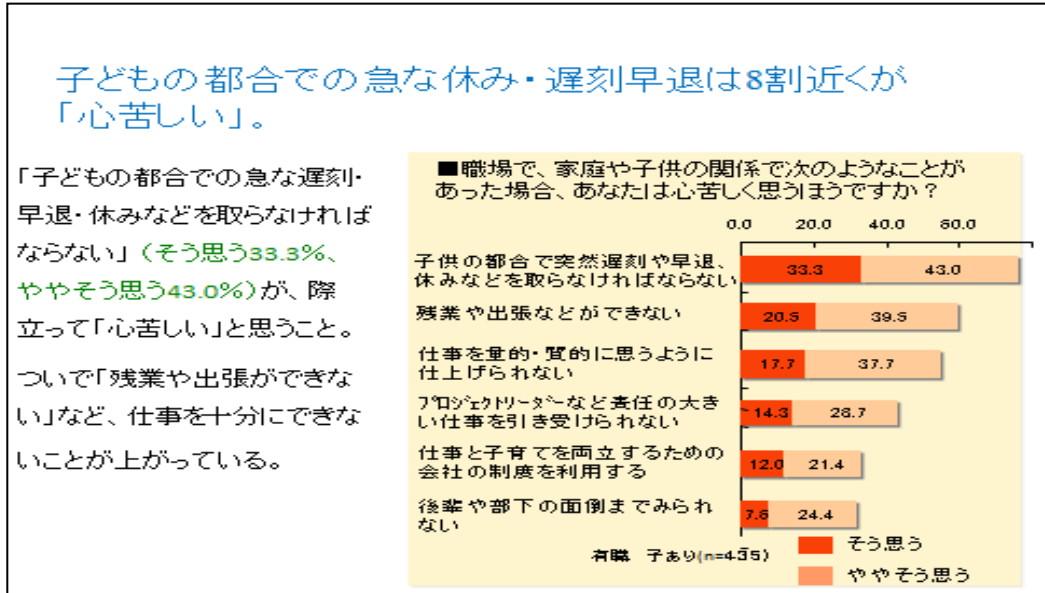


資料：農林水産省「平成 20 年度食料・農林水産業・農山漁村に関する意向調査」

－農家における男女共同参画に関する意向調査－より作成。

- 仕事と子育てをする多くの女性が、職場、及び家庭や子どもとの関係で悩みを抱える。

図表 57 職場で、家庭や子どもの関係で心苦しうこと

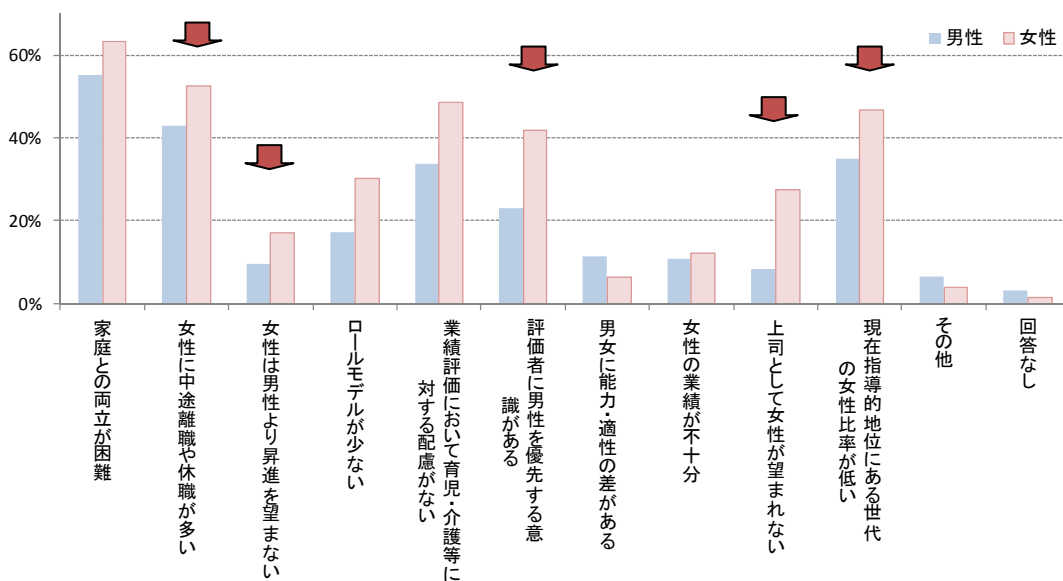


資料：男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会「女性と経済ワーキング・グループ（第3回）」岡山慶子委員提出資料。

注） 2008年11月に実施したインターネット調査。25～29歳、30～34歳、35歳～39歳、40～45歳各515名（25～45歳の女性計2,060名）を対象としている。

- 女性リーダーを育てるには、家庭との両立を支援するほか、男性・女性の役割意識を変えていく支援をする必要がある。

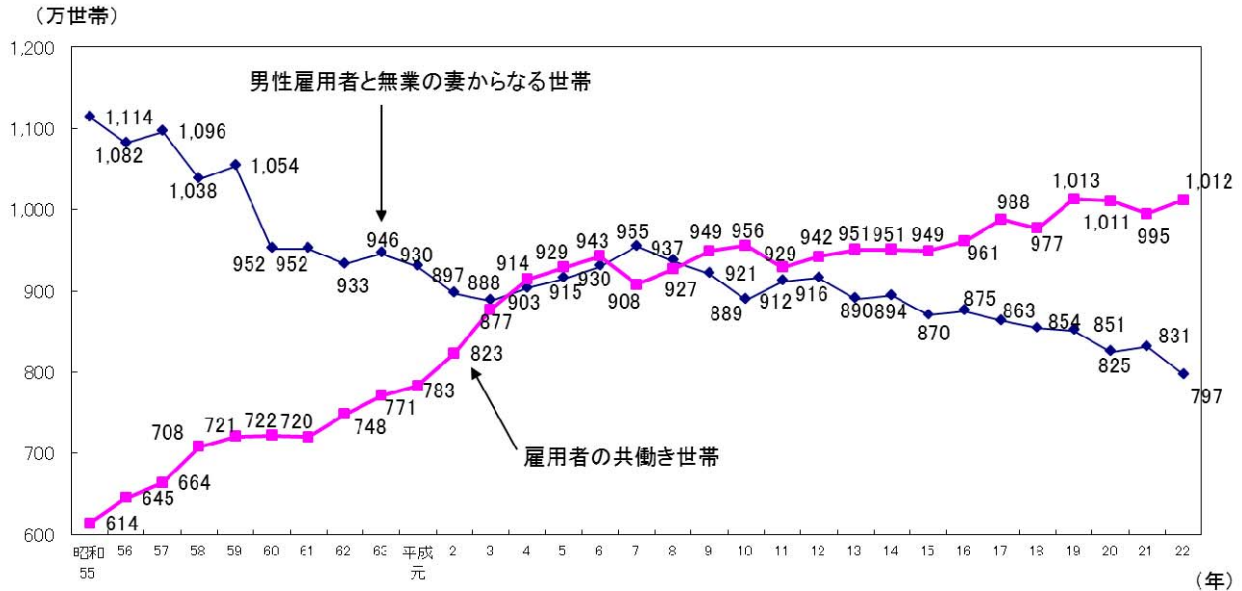
図表 58 指導的地位の女性比率が低い理由



資料：男女共同参画学協会連絡会「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」（平成20年7月）より作成。

- 昭和 55(1980)年以降、夫婦共に雇用者の共働き世帯は年々増加し、平成9(1997)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。

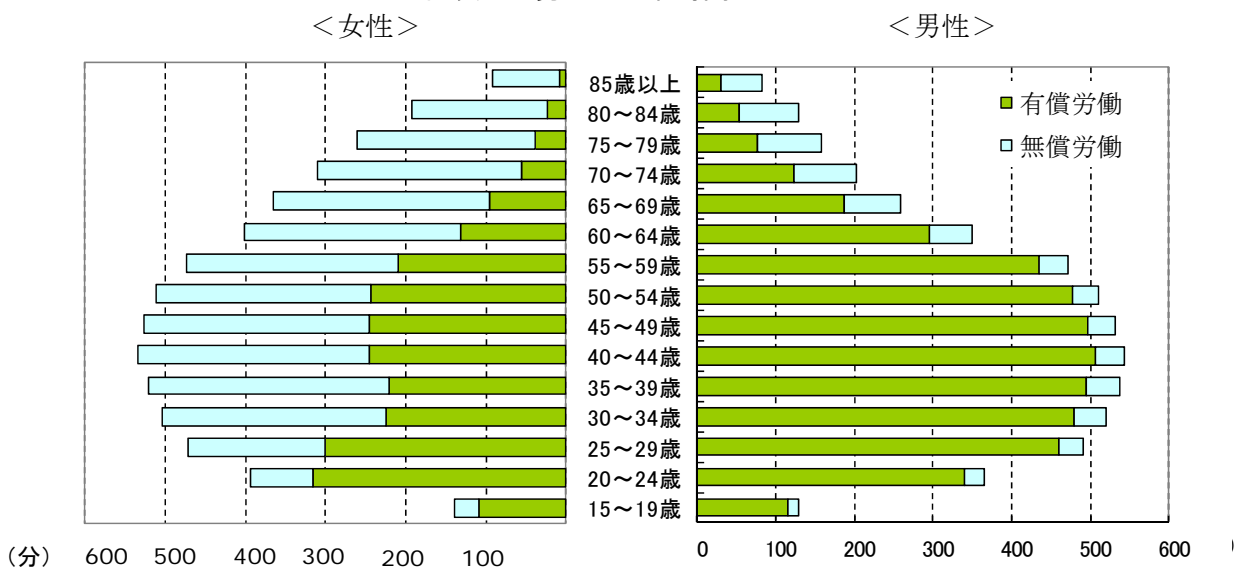
図表 59 共働き等世帯数の推移



- 資料：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。

- 家事、介護・看護、育児などの活動は主に女性によって担われている。

図表 60 男女の生活時間



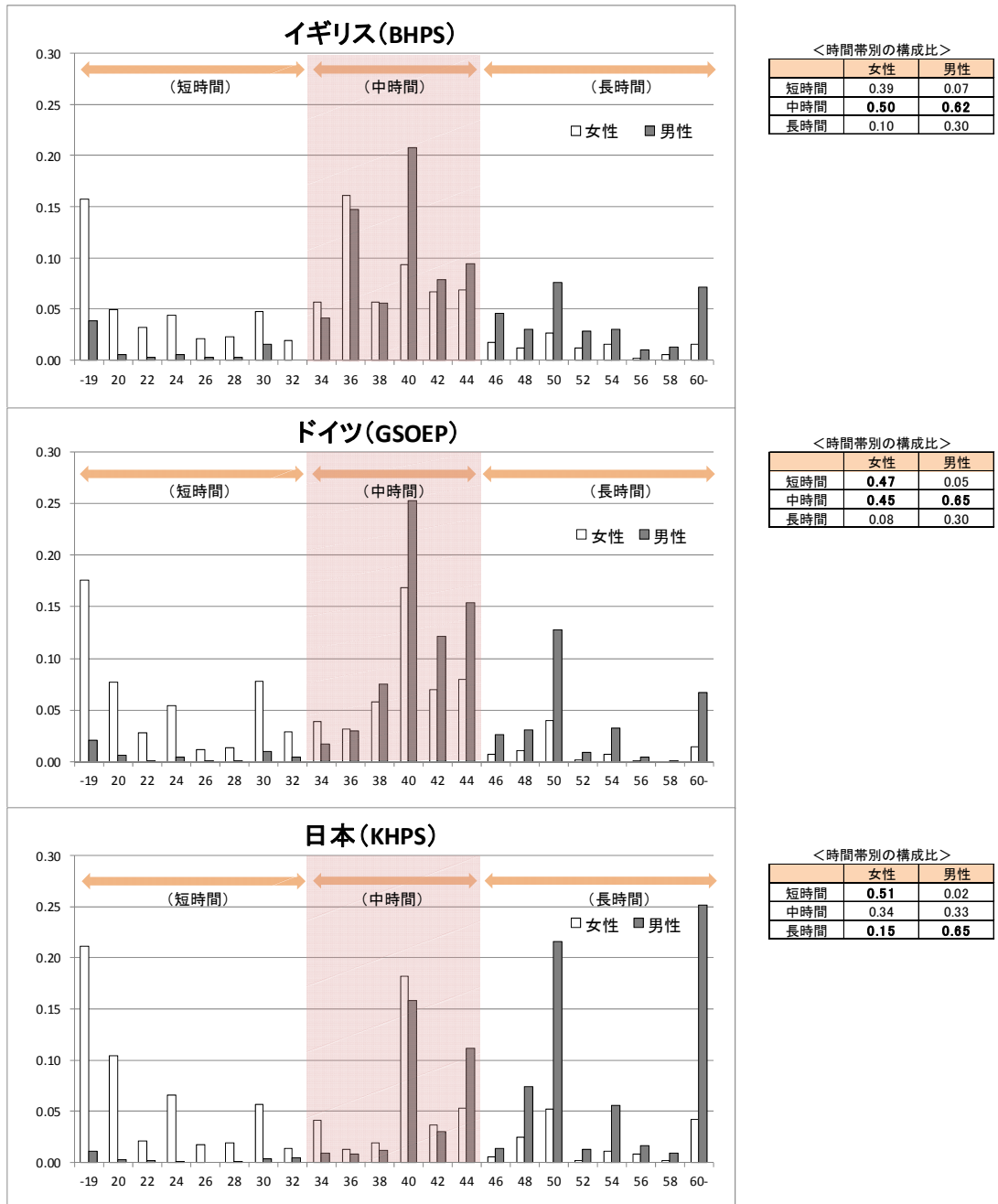
資料：「社会生活基本調査」（総務省、平成18年）より作成。

注) 1. 有償労働：「仕事」「通勤・通学」の時間を合計

2. 無償労働：「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」「ボランティア活動・社会参加活動」の時間を合計

- 男性の働き方は、英国、ドイツでは中時間(週労働時間 34-45 時間)で働く人が3分の2を占めるが、日本では長時間(同 46 時間以上)が3分の2を占めている。
- 日本では、男性は長時間で働く人が多く、女性は短時間で働く人が多いという男女による二極化も見られる。

図表 61 男女別労働時間分布の国際比較



資料：

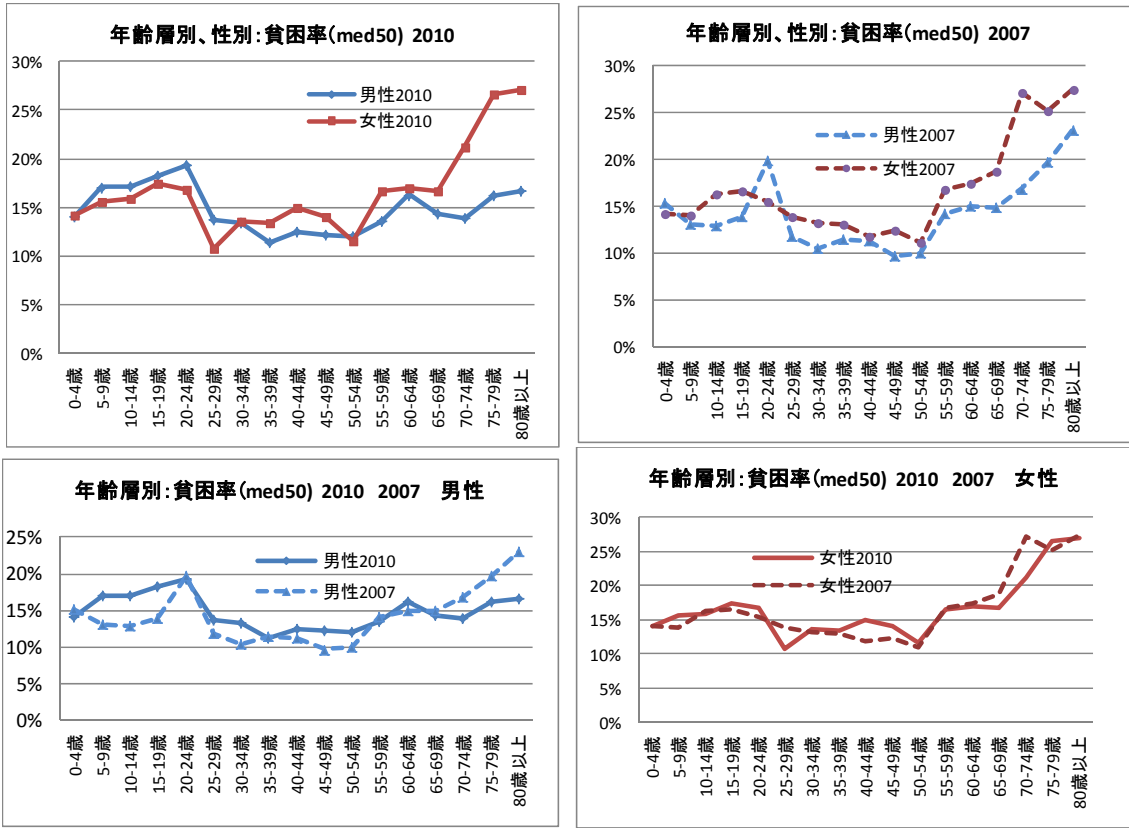
英国=BHPS (The British Household Panel Survey)、

ドイツ=GSOEP (The German Socio-Economic Panel)、

日本 KHPS(慶應義塾家計パネル調査)を基に、25～54 歳の雇用者の週労働時間を用いた慶應義塾大学山本勲准教授による試算。

- 2007年に比べ、2010年は若年で男性の貧困率が高まり、女性を上回っている。
- 〃 高齢で男性の貧困率が低まり、男女の差は更に拡大している。

図表 62 年齢階層別、性別 貧困率(2010年調査、2007年調査)



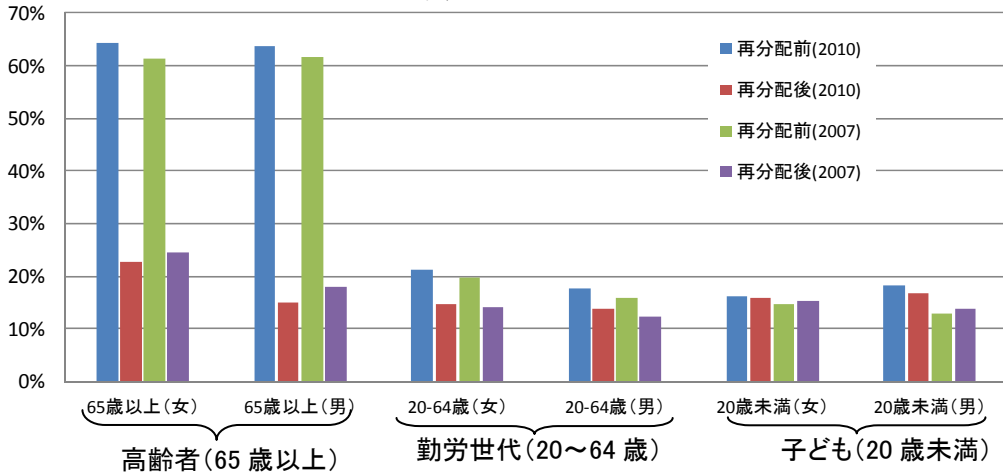
資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成 22 年）。男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ（阿部彩委員）による特別集計。

※「相対的貧困率」は可処分所得が中央値の 50%未満の人の比率。

注) 2007年調査の調査対象年は2006年、2010年調査の調査対象年は2009年。

- 再分配前(税、社会保険料納付前、社会保障給付前)と、再分配後(税、社会保険料納付後、社会保障給付後)の貧困率を比べると、全ての世代において再分配後で貧困率が改善している。
- ただし、子どもの貧困率の改善幅は小さい。

図表 63 政府の再分配による貧困率の削減(2010年調査、2007年調査)



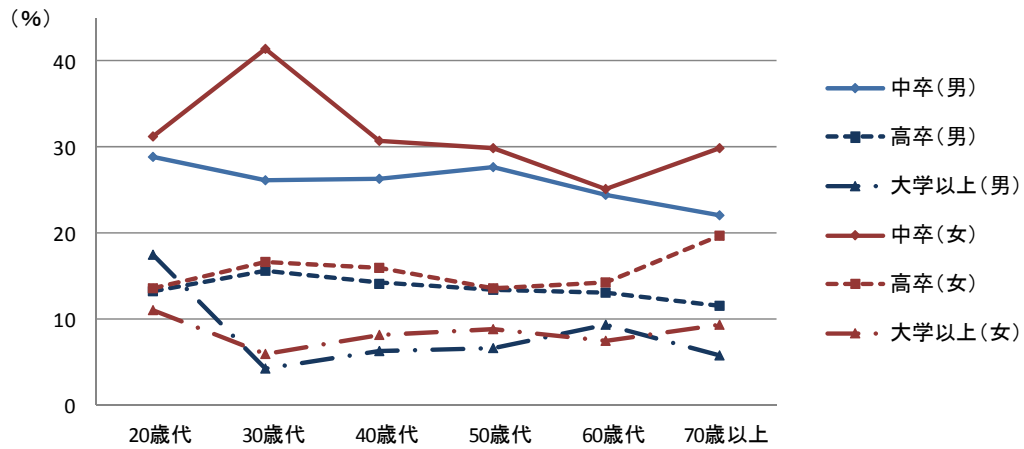
資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成 22 年）。男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ（阿部彩委員）による特別集計。

※「相対的貧困率」は可処分所得が中央値の 50%未満の人の比率。

注) 2007年調査の調査対象年は2006年、2010年調査の調査対象年は2009年。

○ 男女別学歴別に貧困率を見ると、中学校卒業の若年の女性の貧困率が高い。

図表 64 性別・学歴別・年齢階層別貧困率(2010年調査)



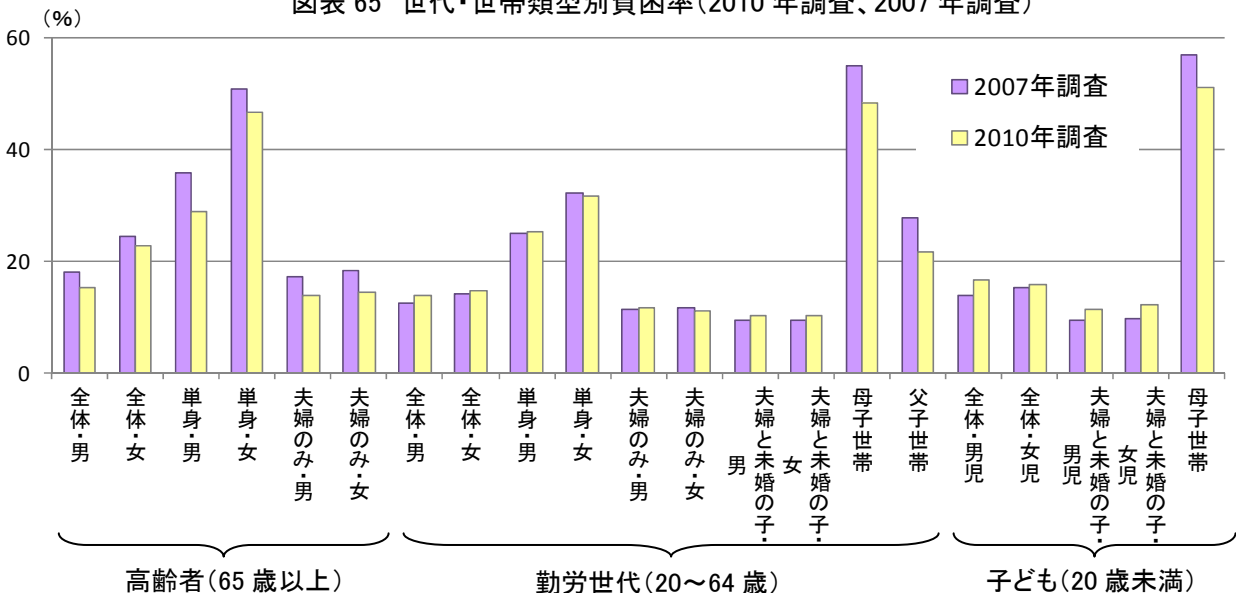
資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成 22 年)。男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ(阿部彩委員)による特別集計。

※「相対的貧困率」は可処分所得が中央値の 50%未満の人の比率。

注) 2010 年調査の調査対象年は 2009 年。

○ 2007 年に比べ、2010 年は貧困率は勤労世代や子どもで上昇、高齢者で改善している。

図表 65 世代・世帯類型別貧困率(2010年調査、2007年調査)



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成 22 年)。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(阿部彩委員)による特別集計。

※「相対的貧困率」は可処分所得が中央値の 50%未満の人の比率。

注) 2007 年調査の調査対象年は 2006 年、2010 年調査の調査対象年は 2009 年。

- 女性本人が常用雇用である場合、大学・大学院卒である場合などには、貧困を経験するリスクの少ない「安定層」である傾向がある。
- 子どもが多いほど、「安定層」が少なくなる傾向がある。

図表 66 女性の貧困経験タイプと世帯の特徴

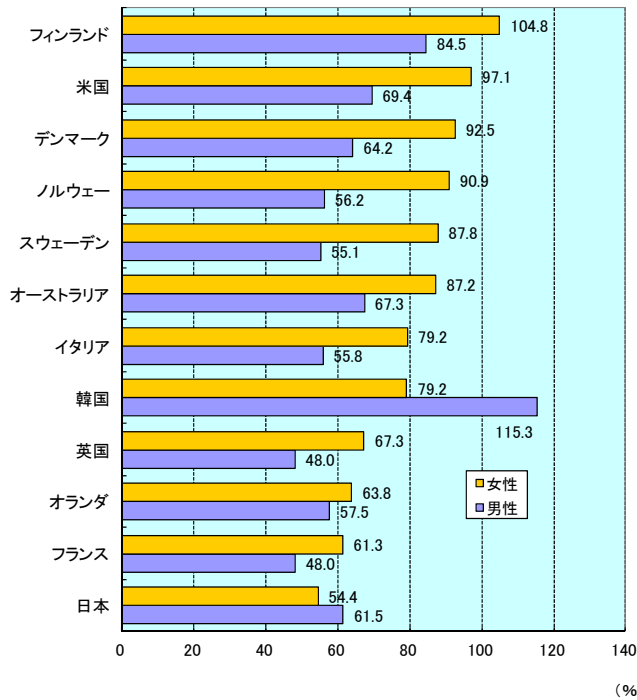
|                  |            | 持続<br>貧困層 | 慢性<br>貧困層 | 一時<br>貧困層 | 安定層   |
|------------------|------------|-----------|-----------|-----------|-------|
| 1 本人職業           | 自営業        | 0.0%      | 2.3%      | 38.6%     | 59.1% |
|                  | 常用雇用       | 0.6       | 6.4       | 17.3      | 75.6  |
|                  | パート雇用      | 1.6       | 7.0       | 33.3      | 58.1  |
|                  | 無職         | 1.1       | 8.1       | 26.3      | 64.5  |
| 2 夫職業            | 自営業        | 0.0       | 12.3      | 35.4      | 52.3  |
|                  | 常用雇用       | 1.1       | 3.0       | 24.1      | 71.7  |
|                  | パート雇用      | 0.0       | 22.2      | 22.2      | 55.6  |
|                  | 無職         | 0.0       | 14.3      | 42.9      | 42.9  |
| 3 本人学歴           | 中学校        | 12.0      | 24.0      | 32.0      | 32.0  |
|                  | 高校         | 0.8       | 7.8       | 32.5      | 58.8  |
|                  | 専門専修・短大・高専 | 0.4       | 4.4       | 25.3      | 69.8  |
|                  | 大学・大学院     | 0.0       | 5.3       | 14.5      | 80.3  |
| 4 配偶関係           | 有配偶        | 0.9       | 5.0       | 26.4      | 67.8  |
|                  | 無配偶        | 1.6       | 13.3      | 29.7      | 55.5  |
| 5 家族類型<br>(無配偶)  | 単身         | 0.0       | 8.7       | 21.7      | 69.6  |
|                  | 親と同居       | 1.4       | 6.8       | 28.4      | 63.5  |
|                  | 子と同居       | 7.7       | 46.2      | 38.5      | 7.7   |
|                  | 親と子と同居     | 0.0       | 23.5      | 41.2      | 35.3  |
| 6 子どもの数<br>(有配偶) | 0人         | 0.0       | 0.0       | 18.2      | 81.8  |
|                  | 1～2人       | 0.7       | 3.9       | 23.2      | 72.2  |
|                  | 3人以上       | 1.7       | 9.5       | 37.1      | 51.7  |
| 7 住居所有形態         | 持家         | 0.2       | 4.2       | 26.3      | 69.2  |
|                  | 借家         | 3.4       | 14.4      | 29.5      | 52.7  |

資料：岩田正美、濱本千寿香(2004)「デフレ不況下の「貧困の経験」」樋口美雄・太田清編『女性たちの平成不況』日本経済新聞社、P214、表 8-2

- 注) 1. 家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」の1994年～2002年のデータを基とし、生活保護基準による最低生活費が算定できた572世帯を対象とした分析。
2. ここでの「貧困」は、世帯所得が「貧困基準(ここでは生活保護基準の1.2倍)」を下回ることをいう。また「貧困倍率1.0倍未満」とは世帯所得が貧困基準を下回ることをいう。
3. 「持続貧困層」：9年間ずっと貧困だった層(全体で1.0%)、「慢性的貧困層」：9年間のうち一回以上貧困倍率一倍未満になったことがあり、かつ9年間の平均貧困倍率が1倍未満(同6.8%)、「一時貧困層」：9年間のうち一回以上貧困倍率一倍未満になったことがあるが、9年間の平均貧困倍率は一倍以上(同27.2%)、「安定層」：9年間一度も貧困倍率一倍未満にならなかった層(同65.0%)
4.   (3, 5, 6, 7)はP<0.001、  (2, 4)はP<0.01、  (1)はP<0.05で有意。

- 日本の女性の高等教育在学率は、他の先進国と比較して低い水準。
- 韓国を除く諸外国では、男性より女性の方が在学率が高いが、日本では女性のほうが低い。

図表 67 高等教育在学率



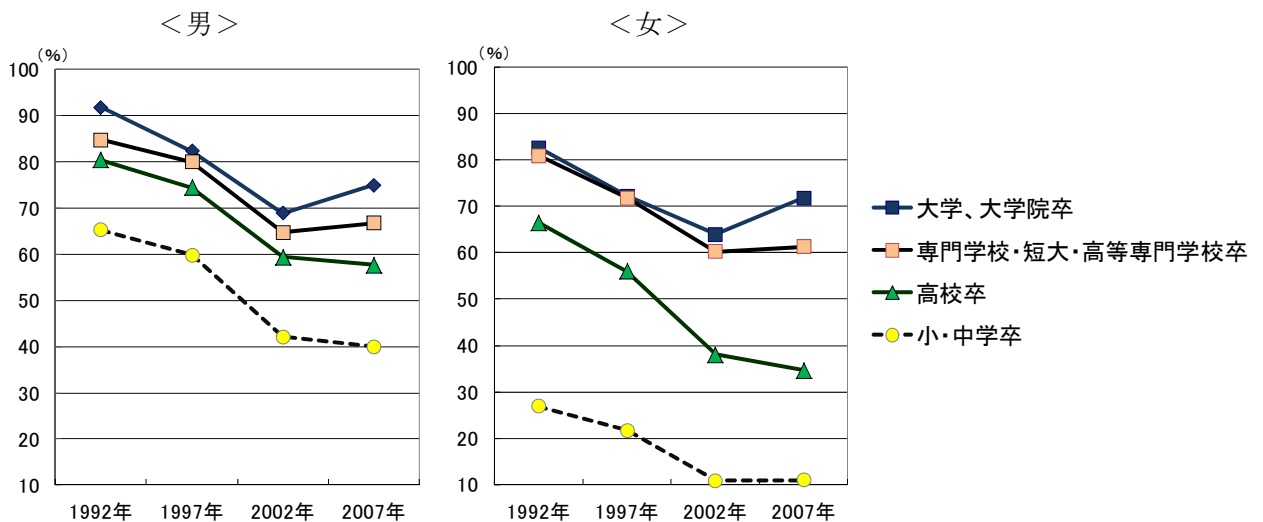
資料：UNESCO Institute for Statistics (2008年) ウェブサイトより作成。

注) 1. 就学年齢人口に対する在学者数の割合。ただし、高等教育は就学年齢以外の在学者数も含むため、在学率が100%を超える場合がある。

2. 「高等教育機関 (Tertiary Education, ISCED5 及び 6)」とは中等教育修了又は同等の資格を入学条件とする、大学・短大等及び専門学校等における教育プログラム。

- 到達した学校段階(教育)と性別により正規雇用者の比率は異なる。

図表 68 20~24 歳層(在学者を除く)人口に占める正規雇用者の比率



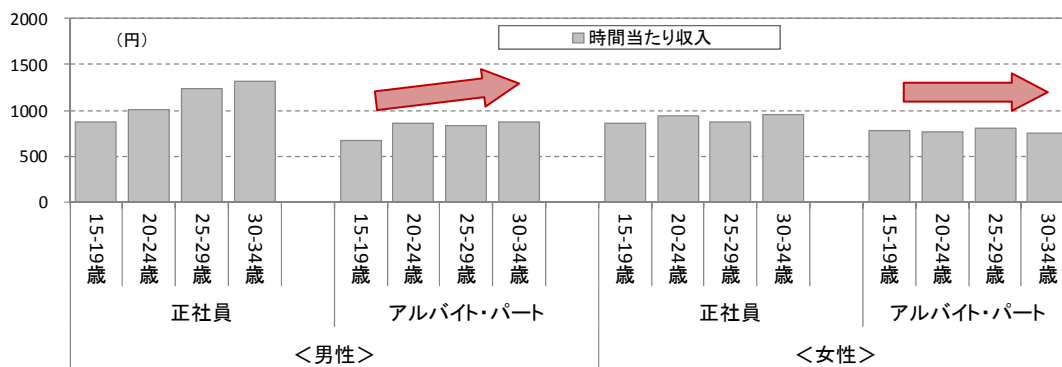
資料：「就業構造基本調査」(総務省、平成4年、平成9年、平成14年、平成19年)より作成。



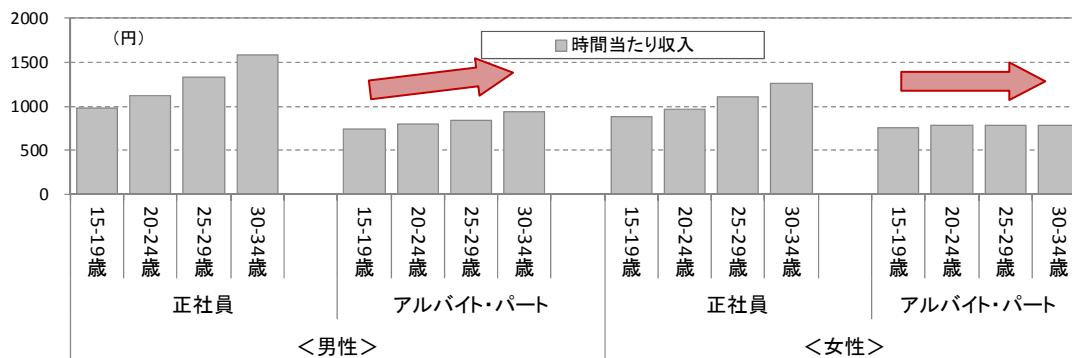
- 到達した学校段階(教育)と性別により時間当たりの収入は異なる
- 女性の中学校卒業業者及び高校卒業業者の「アルバイト・パート」の時間当たり収入は、年齢上昇による上昇がみられない。

図表 69 雇用形態別 年齢階層別 平均時間当たり収入(15～34 歳)

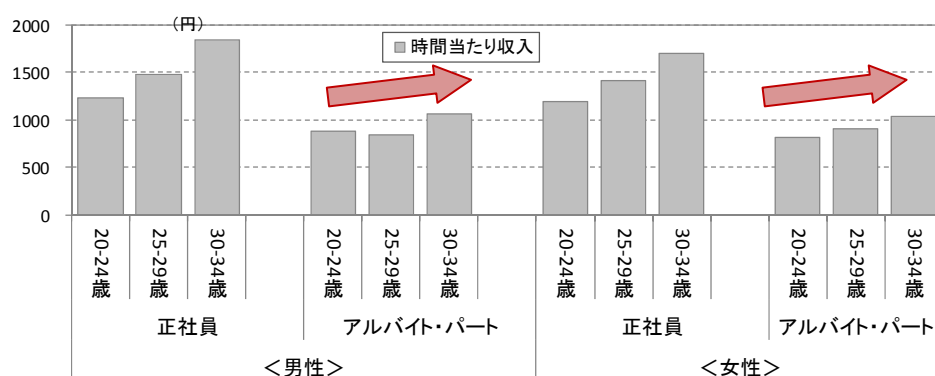
<中学校卒業業者>



<高校卒業業者>



<大学卒業業者>



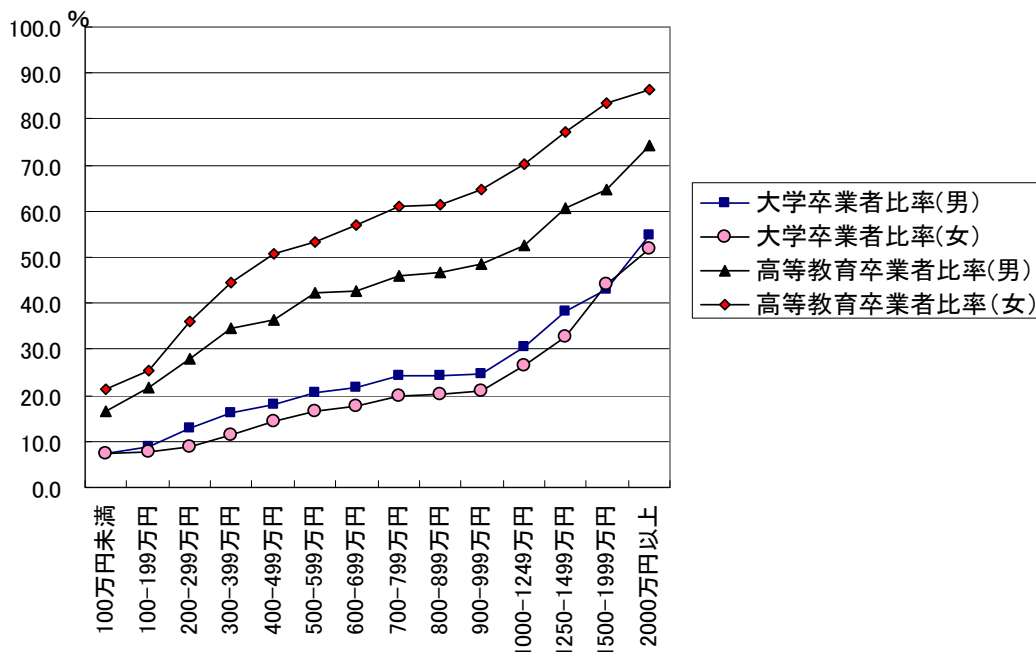
資料：総務省「就業構造基本調査」(平成 19 年)。内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」小杉礼子委員による特別集計。

注1:「時間当たり収入」は、「だいたい規則的に」「年間 200 日以上」働いていると回答した者を対象に、年収を週労働時間で除した数値。

注 2: 在学者を除く。

- 世帯年収が高いほど、大学及び高等教育を卒業している者の比率は高まる。
- 世帯収入が 1499 万円以下の世帯の子の大学卒業者の比率は、男性の方が女性より高い。
- 1500 万円－1999 万円の収入の世帯の子の大学卒業者比率は、女性が男性を上回る。

図表 70 世帯収入別 子(\*1)の大学卒業者比率、および高等教育機関卒業者(\*2)比率

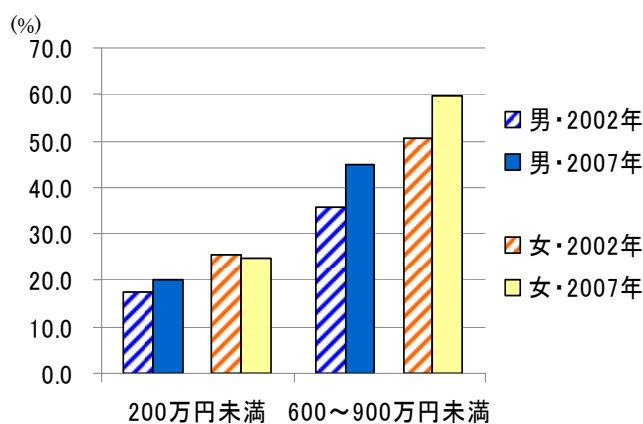


資料：総務省「就業構造基本調査」(平成 19 年)。内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」小杉礼子委員による特別集計。

- \* 1 ここで高等教育機関は、大学、大学院、短大・高専、専門学校を指す。
- \* 2 15 歳以上 35 歳未満で世帯の中で子であり、かつ、在学中ではなく学校を卒業している者。

- 2002 年→2007 年で、200 万円未満の所得世帯では、女性の高等教育卒業者比率が低下。

図表 71 世帯収入別 子(\*)の高等教育卒業者比率の変化



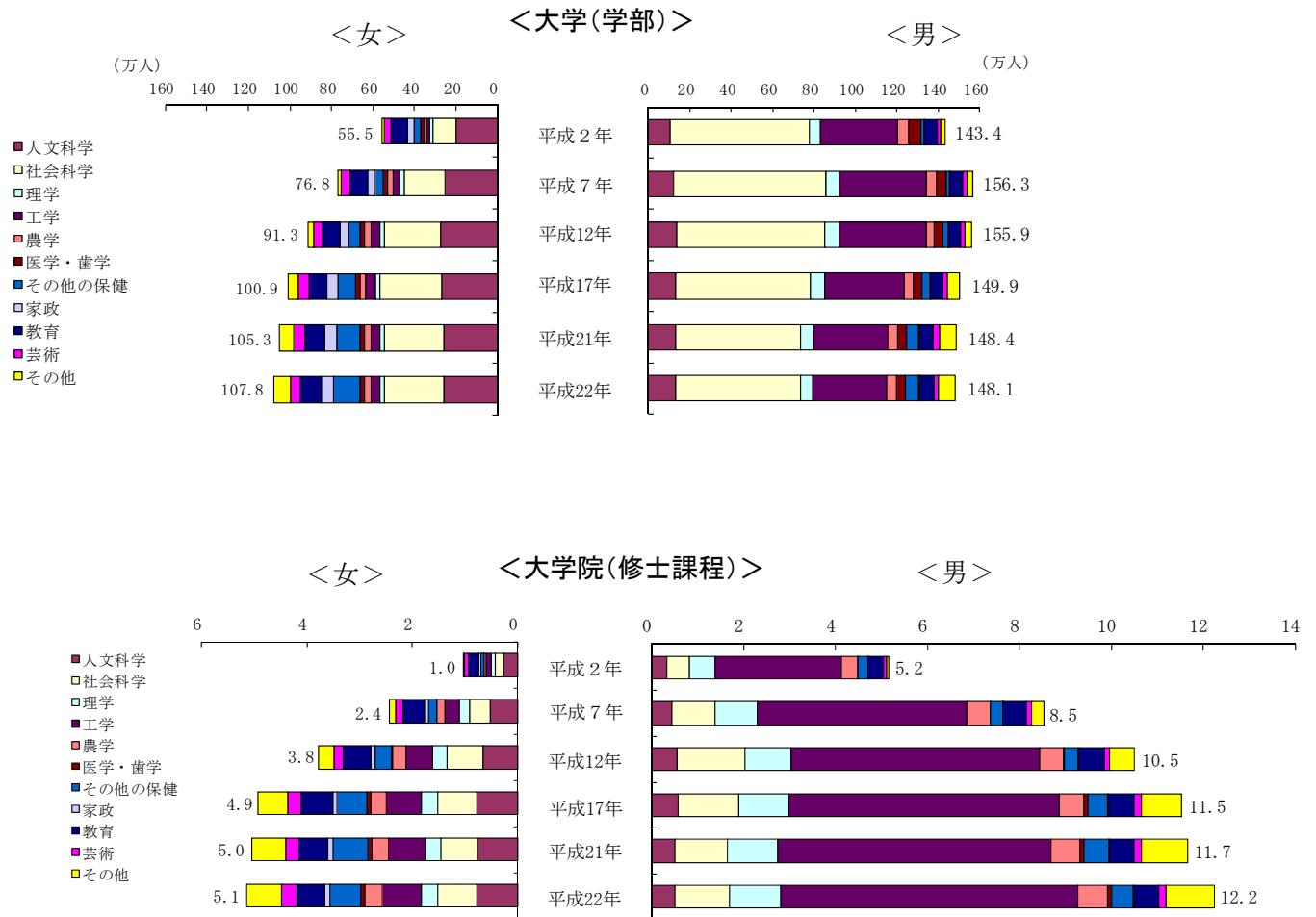
資料：総務省「就業構造基本調査」(平成 14 年、平成 19 年)。内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」小杉礼子委員による特別集計。

注：対象を年収が 200 万円未満の特に厳しい家計状態の世帯と、ほぼこの対象層では平均的な年収 600～900 万円の世帯に限り、それぞれ、男女別に 2002 年時点と 2007 年時点の子どもの高等教育卒業者比率を比較。

\* 15 歳以上 35 歳未満で世帯の中で子であり、かつ、在学中ではなく学校を卒業している者。

○ 高等教育(大学(学部)、大学院(修士課程))の男女別の専攻分野の内訳を見ると、女性は人文科学系の比率が高く、男性は社会科学、工学系の比率が高い。

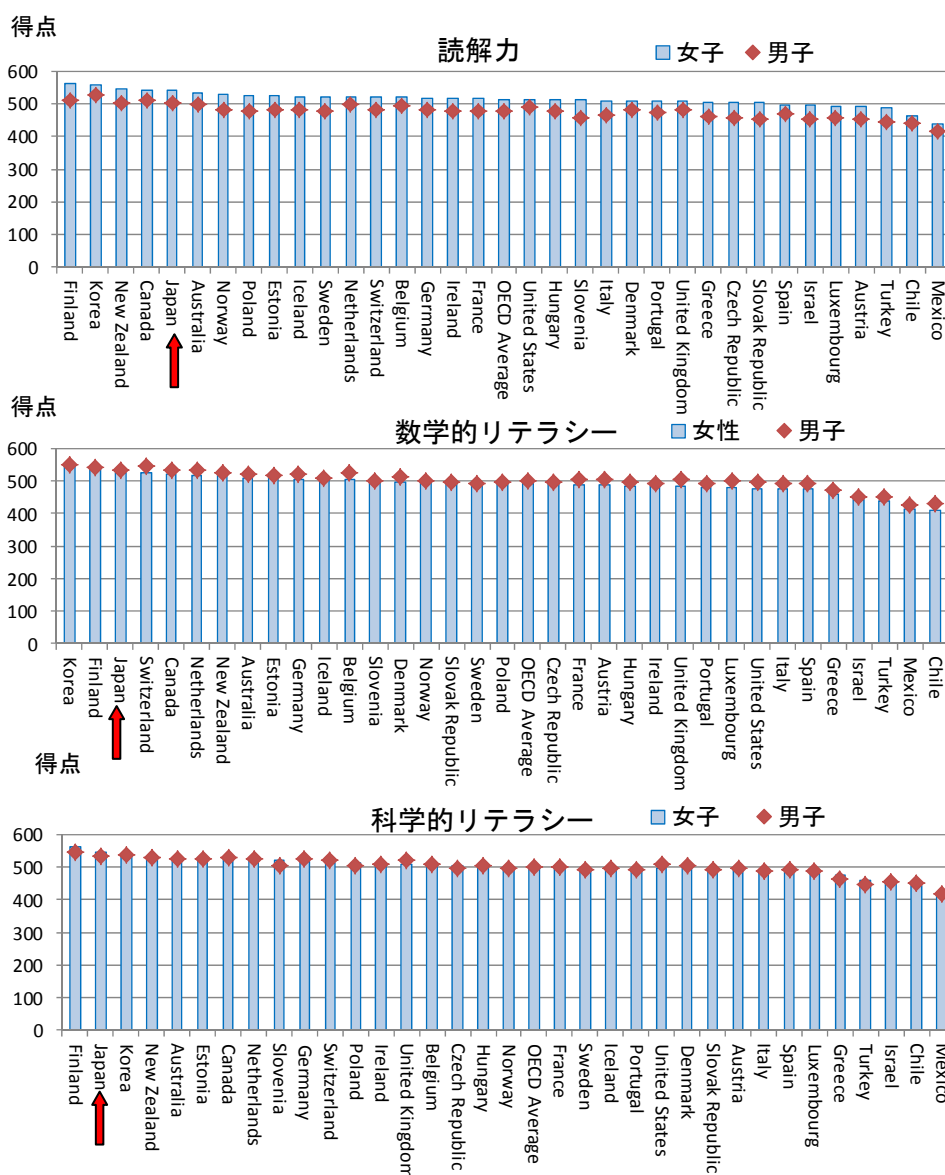
図表 72 専攻分野別にみた学生数(大学(学部)、大学院(修士課程))の推移



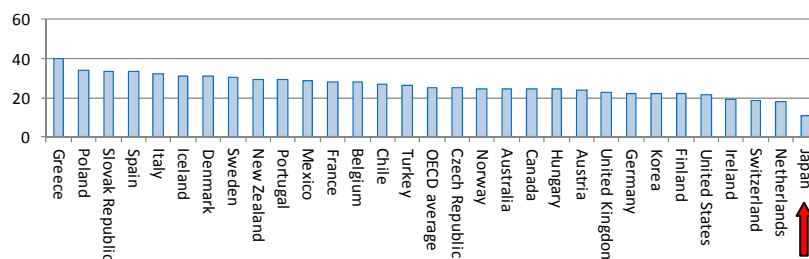
資料：文部科学省「学校基本調査」より作成。

- OECD の PISA(\*1) 調査によると、日本の 15 歳時点の数学的リテラシー、科学的リテラシーの男女の得点の差は小さい。
- 日本では、工学・製造・建築分野における学位取得者に占める女性の比率が低い。

図表 73 PISA の結果と工学・製造・建築分野における女性の比率



大学型高等教育(\*2)の学位取得者に占める女性の比率(工学・製造・建築分野)



資料: OECD “Education at Glance” (2010)より作成。

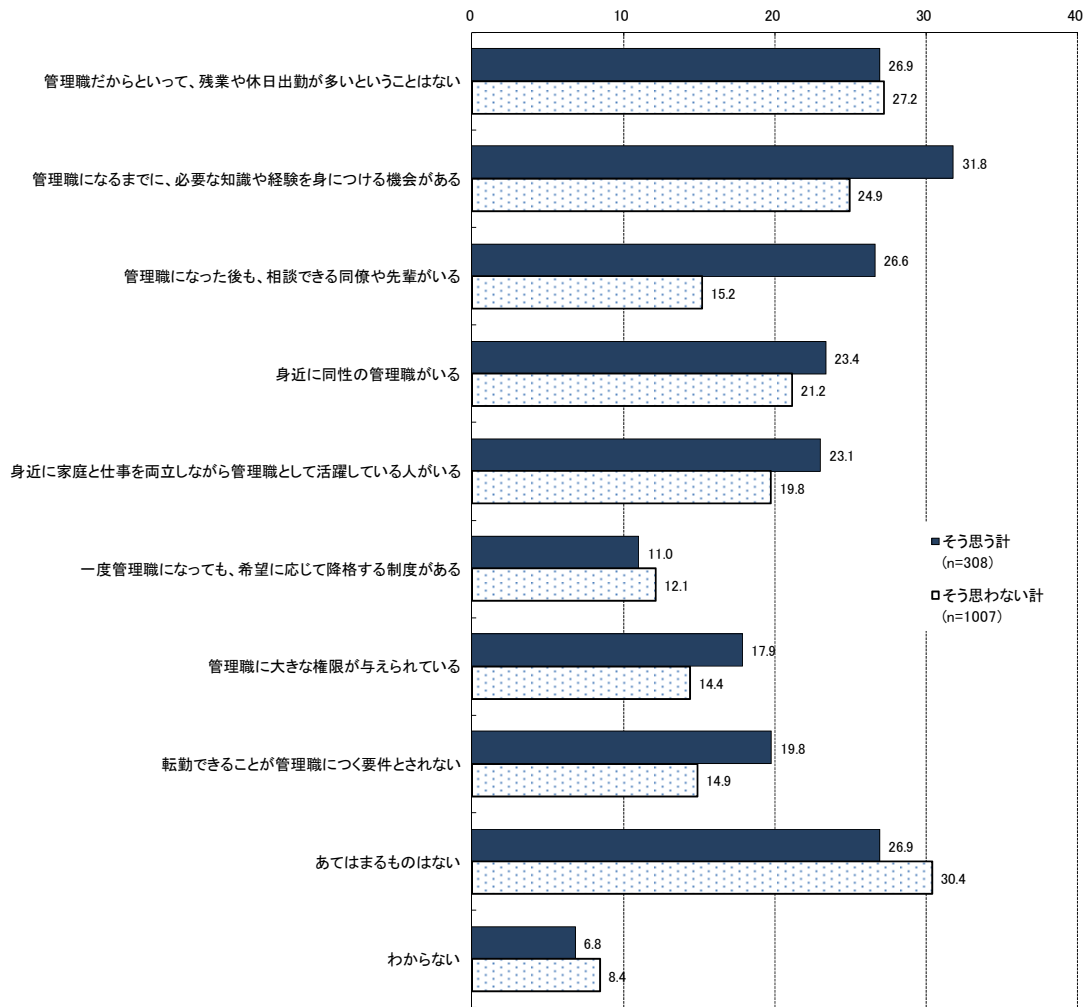
\*1 PISA:参加国が共同して開発し、実施する15歳児を対象とする学習到達度調査。2000年に第1回目の本調査が実施され、以後3年ごとに実施。得点は、OECD加盟国の平均点が500点、標準偏差が100点(約3分の2の生徒が400点から600点の間にはいる)ように換算されている。ただし2000年調査以降、トルコ、スロバキア、チリなどの国がOECDに加盟したこともあり、必ずしもそのようになっていない。

\*2 主として理論中心・研究準備型(学位を授与する)の大学以上の高等教育。

- 「管理職として、組織の経営や管理に携わりたい」との問いに「そう思う」と答えたグループと「そう思わない」と答えたグループ別に、勤め先の状況を尋ねたところ、「管理職になるまでに、必要な知識や経験を身につける機会がある」「管理職になった後も、相談できる同僚や先輩がいる」と回答した割合が高かった。

図表 74 勤め先の管理職の状況別管理職志向(女性 正社員・正規職員、複数回答)

(%)

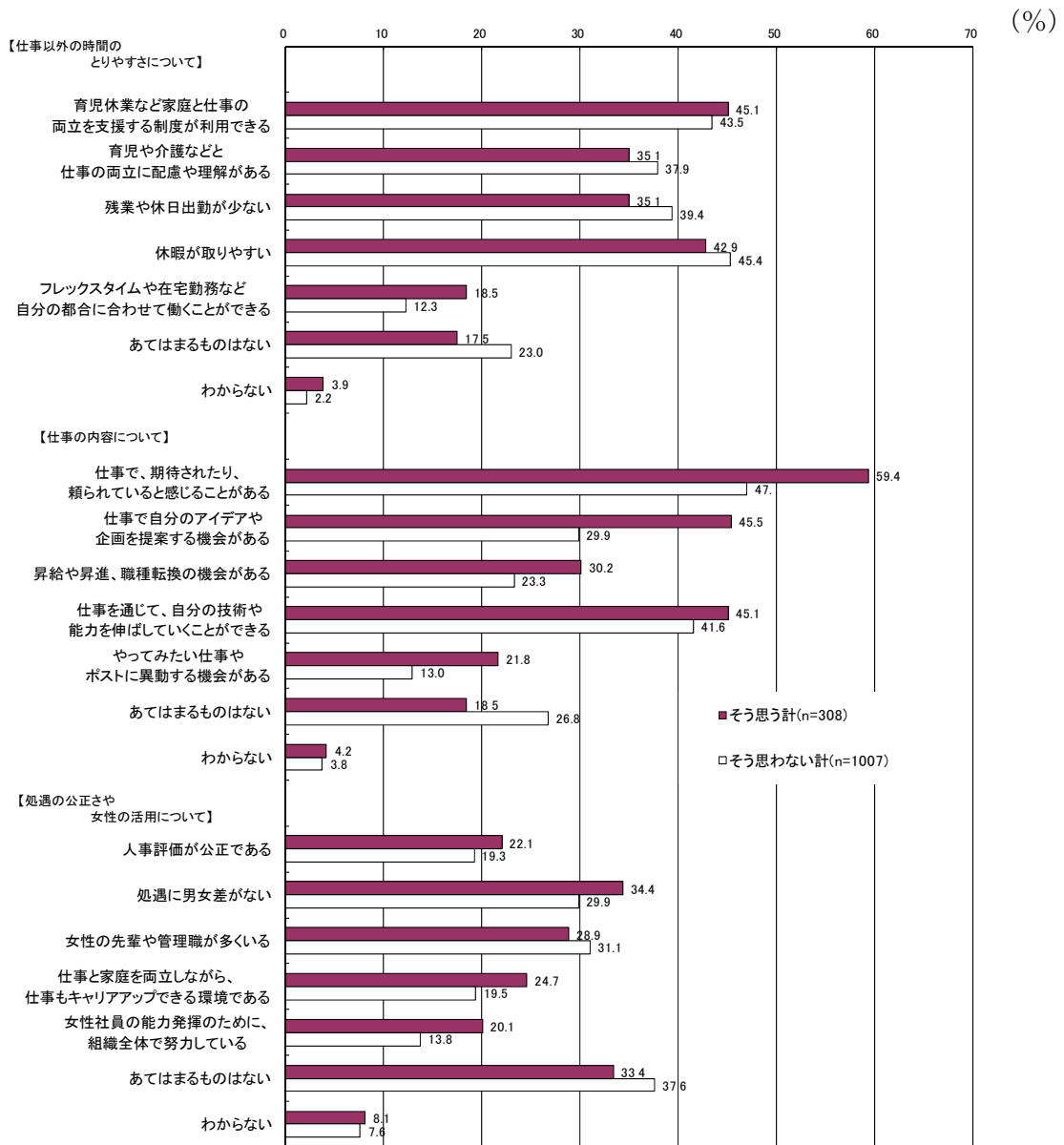


資料:「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」内閣府男女共同参画局(平成 21 年3月)のデータを再集計し作成。

注:現職の勤め先の状況についてあてはまるもの(複数選択)について、「そう思う計(「管理職として、組織の運営や管理に携わりたい」について「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と答えた人)」、「そう思わない計(「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と答えた人)」別に集計した結果。

- 「管理職として、組織の経営や管理に携わりたい」との問いに「そう思う」と答えたグループと「そう思わない」と答えたグループ別に、勤め先の状況を尋ねたところ、仕事の内容の差が大きかった。
- 特に「そう思う」と回答したグループでは「仕事で、期待されたり、頼られていると感じることがある」「仕事で自分のアイデアや企画を提案する機会がある」「昇給や昇進、職種転換の機会がある」と回答した割合が高かった。

図表 75 勤め先の状況別管理職志向(女性 正社員・正規職員、複数回答)



資料：「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」内閣府男女共同参画局(平成 21 年3月)より作成。

注：現職の勤め先の状況についてあてはまるもの（複数選択）について、「そう思う計（「管理職として、組織の運営や管理に携わりたい」について「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と答えた人）」、「そう思わない計（「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と答えた人）」別に集計した結果。

| 成果目標                                 | 成果目標<br>(期限)                   | 計画策定時の数値                            | 最新値                                |
|--------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| <b>第3分野 男性、子どもにとっての男女共同参画</b>        |                                |                                     |                                    |
| 週労働時間60時間以上の雇用者の割合                   | 5割減<br>(平成32年)                 | 10.0%<br>(平成20年)                    | 9.4%<br>(平成22年)                    |
| 年次有給休暇取得率                            | 70%<br>(平成32年)                 | 47.4%<br>(平成20年)                    | 48.1%<br>(平成22年)                   |
| 6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間               | 1日当たり<br>2時間30分<br>(平成32年)     | 1日当たり60分<br>(平成18年)                 | —                                  |
| 男性の育児休業取得率                           | 13%<br>(平成32年)                 | 1.72%<br>(平成21年)                    | 1.38%<br>(平成22年)                   |
| 次世代認定マーク(くるみん)取得企業(注2)数              | 2,000企業<br>(平成26年)             | 920企業<br>(平成22年)                    | 1,185社<br>(平成23年12月末)              |
| 短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)         | 29%<br>(平成32年)                 | 8.6%以下<br>(平成17年)                   | 13.4%<br>(平成22年)                   |
| 在宅型テレワーカー(注3)の数                      | 700万人<br>(平成27年)               | 330万人<br>(平成20年)                    | 320万人<br>(平成22年)                   |
| 自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)                | 2割以上減<br>(平成28年までに)            | 24.2人<br>(平成17年)                    | 23.4人<br>(平成22年)                   |
| 常時診療体制が確保されている小児救急医療圏数               | 全小児救急医療圏<br>(平成26年度)           | 342地区<br>(平成20年)                    | 335地区<br>(平成22年)                   |
| 公立中学校における職場体験の実施状況                   | 96%<br>(平成27年)                 | 94.5%<br>(平成21年)                    | 97.1%<br>(平成22年)                   |
| 公立高等学校(全日制)におけるインターンシップの実施状況         | 75%<br>(平成27年)                 | 72.6%<br>(平成21年)                    | 79.6%<br>(平成22年)                   |
| <b>第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保</b> |                                |                                     |                                    |
| 民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合                | 10%程度<br>(平成27年)               | 6.5%<br>(平成21年)                     | 6.2%<br>(平成22年)                    |
| ポジティブ・アクション取組企業数の割合                  | 40%超<br>(平成26年)                | 30.2%<br>(平成21年)                    | 28.1%<br>(平成22年)                   |
| 在宅型テレワーカーの数                          | 700万人<br>(平成27年)               | 330万人<br>(平成20年)                    | 320万人<br>(平成22年)                   |
| 自己啓発を行っている労働者の割合                     | 正社員:70%<br>非正社員:50%<br>(平成32年) | 正社員:58.1%<br>非正社員:37.3%<br>(平成20年)* | 正社員:41.7%<br>非正社員:18.4%<br>(平成22年) |
| 短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)         | 29%<br>(平成32年)                 | 8.6%以下<br>(平成17年)                   | 13.4%<br>(平成22年)                   |
| 週労働時間60時間以上の雇用者の割合                   | 5割減<br>(平成32年)                 | 10.0%<br>(平成20年)                    | 9.4%<br>(平成22年)                    |
| 年次有給休暇取得率                            | 70%<br>(平成32年)                 | 47.4%<br>(平成20年)                    | 48.1%<br>(平成22年)                   |
| 男性の育児休業取得率                           | 13%<br>(平成32年)                 | 1.72%<br>(平成21年)                    | 1.38%<br>(平成22年)                   |
| 25歳から44歳までの女性の就業率                    | 73%<br>(平成32年)                 | 66.0%<br>(平成21年)                    | 66.6%<br>(平成22年)                   |
| 第一子出産前後の女性の継続就業率                     | 55%<br>(平成32年)                 | 38%<br>(平成17年)                      | 38%<br>(平成22年)                     |
| 次世代認定マーク(くるみん)取得企業数                  | 2,000企業<br>(平成26年)             | 920企業<br>(平成22年)                    | 1,185社<br>(平成23年12月末)              |

| 成果目標                                       | 成果目標<br>(期限)               | 計画策定時の数値                       | 最新値                            |
|--|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <b>第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</b>            |                            |                                |                                |
| 衆議院議員の候補者に占める女性の割合(注1)                     | 30%<br>(平成32年)             | 16.7%<br>(平成21年)               | —                              |
| 参議院議員の候補者に占める女性の割合(注1)                     | 30%<br>(平成32年)             | 22.9%<br>(平成22年)               | —                              |
| 検察官(検事)に占める女性の割合                           | 23%<br>(平成27年度末)           | 18.2%<br>(平成21年)               | 19.7%<br>(平成23年)               |
| 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合                   | 30%程度<br>(平成27年度末)         | 26.1%<br>(平成22年度)              | 26.6%<br>(平成23年度)              |
| 国家公務員採用1種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合          | 30%程度                      | 25.7%<br>(平成22年度)              | 26.2%<br>(平成23年度)              |
| 国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合              | 10%程度<br>(平成27年度末)         | 5.1%<br>平成20年度<br>(※平成21年1月現在) | 4.8%<br>平成21年度<br>(※平成22年1月現在) |
| 国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合                      | 5%程度<br>(平成27年度末)          | 2.2%<br>平成20年度<br>(※平成21年1月現在) | 2.4%<br>平成21年度<br>(※平成22年1月現在) |
| 国の指定職相当に占める女性の割合                           | 3%程度<br>(平成27年度末)          | 1.7%<br>平成20年度<br>(※平成21年1月現在) | 2.0%<br>平成21年度<br>(※平成22年1月現在) |
| 国家公務員の男性の育児休業取得率                           | 13%<br>(平成32年)             | 0.7%<br>(平成20年度)               | 0.9%<br>(平成21年度)               |
| 国の審議会等委員に占める女性の割合                          | 40%以上, 60%以下<br>(平成32年)    | 33.2%<br>(平成21年)               | 33.2%<br>(平成23年)               |
| 国の審議会等専門委員等に占める女性の割合                       | 30%<br>(平成32年)             | 16.5%<br>(平成21年)               | 18.4%<br>(平成23年)               |
| 都道府県の地方公務員採用試験(上級試験)からの採用者に占める女性の割合        | 30%程度<br>(平成27年度末)         | 21.3%<br>(平成20年)               | 23.8%(注12)<br>(平成22年)          |
| 都道府県の本庁課長相当職以上に占める女性の割合                    | 10%程度<br>(平成27年度末)         | 5.7%<br>(平成21年)                | 6.4%(注12)<br>(平成23年)           |
| 地方公務員の男性の育児休業取得率                           | 13%<br>(平成32年)             | 0.6%<br>(平成20年度)               | 0.7%<br>(平成21年度)               |
| 都道府県の審議会等委員に占める女性の割合                       | 30%<br>(平成27年)             | 28.4%<br>(平成21年)               | 28.8%(注12)<br>(平成23年)          |
| 市区町村の審議会等委員に占める女性の割合                       | 30%<br>(平成27年)             | 23.3%<br>(平成21年)               | 23.3%(注12)<br>(平成23年)          |
| 民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合                      | 10%程度<br>(平成27年)           | 6.5%<br>(平成21年)                | 6.2%<br>(平成22年)                |
| <b>第2分野 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</b> |                            |                                |                                |
| 「男女共同参画社会」という用語の周知度                        | 100%<br>(平成27年)            | 64.6%<br>(平成21年)               | —                              |
| 「女子差別撤廃条約」という用語の周知度                        | 50%以上<br>(平成27年)           | 35.1%<br>(平成21年)               | —                              |
| 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という用語の周知度          | 50%以上<br>(平成27年)           | 37.0%<br>(平成21年)               | —                              |
| 6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間                     | 1日当たり<br>2時間30分<br>(平成32年) | 1日当たり60分<br>(平成18年)            | —                              |

成果目標：第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月閣議決定)において、それぞれの重点分野において掲げる具体的施策を総合的に実施することによって、政府全体で達成を目指す水準。

参考指標：第3次男女共同参画基本計画の各重点分野に関連して、男女共同参画社会の形成の状況を把握する上で重要な各種指標であり、同計画の具体的施策を着実に実施することによって男女共同参画社会の形成が一層加速されるよう、内閣府において、その推移を定期的にフォローアップし、結果を公表することとしている。



| 成果目標                                 | 成果目標<br>(期限)                                    | 計画策定時の数値  | 最新値   |
|--------------------------------------|---|---|---|
| <b>第5分野 男女の仕事と生活の調和</b>              |   |   |   |
| 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という用語の周知度    | 50%以上<br>(平成27年)                                | 37.0%<br>(平成21年)                                | —   |
| 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合       | 100%<br>(平成32年)                                 | 52.1%<br>(平成21年)                                | 46.3%(注10)<br>(平成23年)   |
| 週労働時間60時間以上の雇用者の割合                   | 5割減<br>(平成32年)                                  | 10.0%<br>(平成20年)                                | 9.4%<br>(平成22年)   |
| 年次有給休暇取得率                            | 70%<br>(平成32年)                                  | 47.4%<br>(平成20年)                                | 48.1%<br>(平成22年)  |
| 6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間               | 1日当たり<br>2時間30分<br>(平成32年)                      | 1日当たり60分<br>(平成18年)                             | —   |
| 男性の育児休業取得率                           | 13%<br>(平成32年)                                  | 1.72%<br>(平成21年)                                | 1.38%<br>(平成22年)  |
| 次世代認定マーク(くるみん)取得企業数                  | 2,000企業<br>(平成26年)                              | 920企業<br>(平成22年)                                | 1,185社<br>(平成23年12月末)   |
| 短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)         | 29%<br>(平成32年)                                  | 8.6%以下<br>(平成17年)                               | 13.4%<br>(平成22年)  |
| 在宅型テレワーカーの数                          | 700万人<br>(平成27年)                                | 330万人<br>(平成20年)                                | 320万人<br>(平成22年)  |
| 3歳未満児のうち、保育サービスを提供している割合(注4)         | 44%<br>(平成29年)                                  | 22.8%<br>(平成22年度)                               | 24.0%<br>(平成23年度)   |
| 小学校1～3年生のうち、放課後児童クラブを提供している割合        | 40%<br>(平成29年)                                  | 21.2%<br>(平成22年度)                               | —   |
| 放課後子ども教室の実施(注5)                      | 「放課後子どもプラン」などの取組が、全国の小学校区で実施されるよう促す<br>(平成24年度) | 9,280か所<br>(平成22年)                              | —   |
| 地域子育て支援拠点事業                          | 10,000か所<br>(平成26年)                             | 7,100か所<br>平成21年度見込<br>(市町村単独分含む)               | 7,354か所<br>平成22年度交付決定<br>ベース<br>(市町村単独分含む)<br>(市町村単独分は平成22年度実績) |
| ファミリー・サポート・センター事業                    | 950市町村<br>(平成26年)                               | 599か所<br>(平成21年度)                               | 637か所<br>(平成22年度)   |
| メンタルヘルスマスクに関する措置を受けられる職場の割合          | 100%<br>(平成32年)                                 | 33.6%<br>(平成19年)                                | —   |
| 20歳から34歳までの就業率                       | 77%<br>(平成32年)                                  | 73.6%<br>(平成21年)                                | 73.7%<br>(平成22年)  |
| 第一子出産前後の女性の継続就業率                     | 55%<br>(平成32年)                                  | 38%<br>(平成17年)                                  | 38%<br>(平成22年)  |
| <b>第6分野 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進</b> |   |   |   |
| 農業委員会、農業協同組合における女性が登用されていない組織数(注6)   | 農業委員会、農業協同組合とも<br>0<br>(平成25年度)                 | 農業委員会:890<br>(平成20年度)<br>農業協同組合:535<br>(平成19年度) | 農業委員会:826<br>(平成22年度)<br>農業協同組合:402<br>(平成21年度)                 |
| 家族経営協定の締結数(注7)                       | 70,000件<br>(平成32年度)                             | 40,000件<br>(平成19年度)                             | 48,602件<br>(平成22年度)   |

| 成果目標                                       | 成果目標<br>(期限)                     | 計画策定時の数値   | 最新値   |
|--|----------------------------------|--|---|
| <b>第7分野 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援</b>          |                                  |  |   |
| 公共職業訓練受講者(離職者訓練)の就職率*                      | 施設内:80%<br>委託:65%<br>(平成32年)     | 施設内:73.9%<br>委託:62.4%<br>(平成21年)                       | 施設内:77.6%<br>委託:63.7%<br>(平成22年)                  |
| ジョブ・カード取得者                                 | 300万人<br>(平成32年)                 | 29.1万人<br>(平成20年4月から平成22年7月まで)                         | 49万人<br>(平成20年4月から平成23年5月末まで)                     |
| 25歳から44歳までの女性の就業率                          | 73%<br>(平成32年)                   | 66.0%<br>(平成21年)                                       | 66.6%<br>(平成22年)                                  |
| 第一子出産前後の女性の継続就業率                           | 55%<br>(平成32年)                   | 38%<br>(平成17年)   | 38%<br>(平成22年)                                    |
| 自立支援教育訓練給付金事業                              | 全都道府県・市・福祉事務所設置町村で実施<br>(平成26年度) | 90.0%<br>(平成21年度)                                      | 90.2%<br>(平成22年度)                                 |
| 高等技能訓練促進費等事業                               | 全都道府県・市・福祉事務所設置町村で実施<br>(平成26年度) | 81.8%<br>(平成21年度)                                      | 87.4%<br>(平成22年度)                                 |
| 地域若者サポートステーション事業によるニートの就職等進路決定者数           | 10万人<br>(平成32年)                  | —  | サホステによるニートの就職等進路決定者数(平成22年度上半期の登録者に係る実績)<br>0.3万人 |
| 20歳から34歳までの就業率                             | 77%<br>(平成32年)                   | 73.6%<br>(平成21年)                                       | 73.7%<br>(平成22年)                                  |
| フリーター数                                     | 124万人<br>(平成32年)                 | 178万人<br>(平成21年)                                       | 183万人<br>(平成22年)                                  |
| <b>第8分野 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備</b>     |                                  |  |   |
| バリアフリーの認知度                                 | 100%<br>(平成24年度)                 | 93.8%<br>(平成17年度)                                      | —   |
| ユニバーサルデザインの認知度                             | 80%<br>(平成24年度)                  | 64.3%<br>(平成17年度)                                      | —   |
| 60歳から64歳までの就業率                             | 63.0%<br>(平成32年)                 | 57.0%<br>(平成21年)                                       | 57.1%<br>(平成22年)                                  |
| 地域自立支援協議会を設置している市町村数                       | 全市町村<br>(平成24年)                  | 約1,426市町村<br>(平成21年4月)                                 | 約1,485市町村<br>(平成22年4月)                            |
| 障害者の実雇用率(民間企業)                             | 1.8%<br>(平成32年)                  | 1.68%<br>(平成22年6月)                                     | 1.65%<br>(平成23年6月)                                |
| <b>第9分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶</b>                |                                  |  |   |
| 夫婦間における「平手で打つ」「なぐるふりをして、おどす」を暴力として認識する人の割合 | 100%<br>(平成27年)                  | 58.4%<br>(平手で打つ)<br>52.5%<br>(なぐるふりをして、おどす)<br>(平成21年) | —   |
| 配偶者暴力防止法の認知度                               | 100%<br>(平成27年)                  | 76.1%<br>(平成21年)                                       | —   |
| 配偶者からの暴力の相談窓口の周知度                          | 67%<br>(平成27年)                   | 29%<br>(平成21年)   | —   |
| 市町村における配偶者暴力相談支援センターの数                     | 100か所<br>(平成27年)                 | 21か所<br>(平成22年)  | 36か所<br>(平成23年11月)                                |
| 性犯罪被害に関する相談を受けていることを明示して相談を行っている男女共同参画センター | 各都道府県に<br>最低1か所<br>(平成27年)       | 22都道府県<br>(平成22年)                                      | —   |



| 成果目標                                       | 成果目標<br>(期限)                         | 計画策定時の数値   | 最新値   |
|--|--------------------------------------|--|---|
| <b>第10分野 生涯を通じた女性の健康支援</b>                 |                                      |  |   |
| 食育に関心を持っている国民の割合                           | 90%以上<br>(平成27年度)                    | 71.7%<br>(平成21年)   | —   |
| 妊娠・出産について満足している者の割合                        | 100%<br>(平成26年)                      | 92.6%<br>(平成21年度)  | —   |
| 妊娠11週以下での妊娠の届出率                            | 100%<br>(平成26年度)                     | 78.1%<br>(平成20年度)  | 86.9%<br>(平成21年度)   |
| 母性健康管理指導事項連絡カードを知っている妊婦の割合                 | 100%<br>(平成26年)                      | 41.2%<br>(平成21年度)  | —   |
| 出生1万人当たりNICU(新生児集中治療管理室)病床数                | 25～30床<br>(平成26年度)                   | 21.2床<br>(平成20年)*  | —   |
| 常時診療体制が確保されている小児救急医療圏数                     | 全小児救急医療圏<br>(平成26年度)                 | 342地区<br>(平成20年)*  | 335地区<br>(平成22年)  |
| 不妊治療を受ける際に患者が専門家のカウンセリングが受けられる割合           | 100%<br>(平成26年)                      | ①不妊カウンセラー<br>専従15.3%<br>兼任47.4%<br>②不妊コーディネーター<br>専従11.8%<br>兼任47.5%<br>(平成21年度)   | —   |
| 不妊専門相談センター                                 | 全都道府県・指定都市・中核市<br>(平成26年度)           | 61都道府県市<br>(平成22年度)  | 60都道府県市<br>(平成23年度)   |
| 妊娠中の喫煙・飲酒                                  | なくす<br>(平成26年)                       | ①喫煙率<br>5.5%, 4.4%, 4.9%<br>(3～4か月, 1歳6か月, 3歳児健診時の結果)<br>②飲酒率<br>7.6%, 7.5%, 8.1%<br>(3～4か月, 1歳6か月, 3歳児健診時の結果)<br>(平成21年度) | —   |
| 子宮がん検診, 乳がん検診受診率(注8)*                      | 子宮がん:50%以上<br>乳がん:50%以上<br>(平成23年度末) | 過去1年間の受診率<br>子宮がん:21.3%<br>乳がん:20.3%<br>(平成19年)  | 過去1年間の受診率<br>子宮がん:24.3%<br>乳がん:24.3%<br>過去2年間の受診率(注9)<br>子宮がん:32.0%<br>乳がん:31.4%<br>(平成22年) |
| 成人の週1回以上スポーツ実施率                            | 65%程度<br>(できる限り早期)                   | 45.3%<br>(平成21年)   | —   |
| <b>第11分野 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</b> |                                      |  |   |
| 公立中学校における職場体験の実施状況                         | 96%<br>(平成27年)                       | 94.5%<br>(平成21年)   | 97.1%<br>(平成22年)  |
| 公立高等学校(全日制)におけるインターンシップの実施状況               | 75%<br>(平成27年)                       | 72.6%<br>(平成21年)   | 79.6%<br>(平成22年)  |
| ミレニアム開発目標のうち、全ての教育レベルにおける男女格差              | 平成27年までに解消                           | —  | —   |
| 都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員を1人以上含む教育委員会の割合  | 100%<br>(平成27年)                      | 93.2%<br>(平成21年)   | 89.6%※<br>(平成21年)   |
| 初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合                     | 30%<br>(平成32年)                       | 14.7%<br>(平成22年)   | 14.8%<br>(平成23年)  |
| 大学の教授等に占める女性の割合                            | 30%<br>(平成32年)                       | 16.7%<br>(平成21年)   | 17.8%<br>(平成23年)  |

| 成果目標  | 成果目標<br>(期限)  | 計画策定時の数値                  | 最新値                       |
|---|---|---------------------------|---------------------------|
| <b>第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画</b>  |   |                           |                           |
| 女性研究者の採用目標値(自然科学系)  | 「自然科学系25%(早期), 更に30%を目指す。特に理学系20%, 工学系15%, 農学系30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系あわせて30%の達成を目指す。」(総合科学技術会議基本政策専門調査会報告)との目標を踏まえた第4期科学技術基本計画(平成23年度から27年度まで)における値 | 自然科学系<br>23.1%<br>(平成20年) | 自然科学系<br>24.2%<br>(平成21年) |
| 日本学術会議の会員に占める女性の割合  | 22%<br>(平成27年)  | 20.5%<br>(平成20年)          | 23.3%<br>(平成23年10月1日時点)   |
| 日本学術会議の連携会員に占める女性の割合  | 14%<br>(平成27年)  | 12.5%<br>(平成20年)          | 16.5%<br>(平成23年10月3日時点)   |
| <b>第13分野 メディアにおける男女共同参画の推進</b>  |   |                           |                           |
| 「男女共同参画社会」という用語の周知度   | 100%<br>(平成27年)   | 64.6%<br>(平成21年)          | —                         |
| 「女子差別撤廃条約」という用語の周知度   | 50%以上<br>(平成27年)  | 35.1%<br>(平成21年)          | —                         |
| 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という用語の周知度   | 50%以上<br>(平成27年)  | 37.0%<br>(平成21年)          | —                         |
| <b>第14分野 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</b>   |   |                           |                           |
| 自治会長に占める女性の割合   | 10%<br>(平成27年)  | 4.1%<br>(平成22年)           | 4.3%(注12)<br>(平成23年)      |
| 女性委員のいない都道府県防災会議の数  | 0<br>(平成27年)  | 13<br>(平成21年)             | 12(注12)<br>(平成23年)        |
| 全国の女性消防団員   | 10万人  | 19,103人<br>(平成22年)        | 19,577人(注11)<br>(平成23年)   |
| <b>第15分野 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献</b>  |   |                           |                           |
| 平成27年を期限とするミレニアム開発目標  | 各国, 各国際機関, NGOと協力して, ミレニアム開発目標の達成に努める   | —                         | —                         |
| 「女子差別撤廃条約」という用語の周知度   | 50%以上<br>(平成27年)  | 35.1%<br>(平成21年)          | —                         |
| <p>(注1) 成果目標ではなく「目標」。「目標」は、政府が政党に働きかける際に、政府として達成を目指す努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。</p> <p>(注2) 次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の要件を満たして厚生労働大臣の認定を受けた企業。</p> <p>(注3) テレワーク人口増アクションプラン(平成19年5月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)に規定するテレワーカーのうち、自宅を含めてテレワークを行っている者をいう。</p> <p>(注4) 待機児童の解消を図るための数値。</p> <p>(注5) 保護者や地域住民等の参画により地域全体で子どもたちの豊かな人間性を育むための取組の実施箇所数。</p> <p>(注6) 農業委員, 農業協同組合役員を対象。</p> <p>(注7) 東日本大震災の影響により、宮城県及び福島県の一部については、平成22年3月31日現在のデータを引用。</p> <p>(注8) 「がん予防重点健康教育及びがん検診実施のための指針」において、子宮がん検診及び乳がん検診は、同一人につき2年に1回行うものとしている。</p> <p>(注9) 過去2年間の受診率の調査は平成22年より実施。</p> <p>(注10) 2009年以前の調査対象:「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」<br/>2010年以降の調査対象:「農林業を除く従業員数30人以上の企業」</p> <p>(注11) 東日本大震災の影響により、平成23年の岩手県、宮城県、福島県のデータについては、前年数値(平成22年4月1日現在)により集計している。</p> <p>(注12) 東日本大震災の影響により、岩手県(花巻市、陸前高田市、釜石市、大槌町)、宮城県(女川町、南三陸町)、福島県(南相馬市、下郷町、広野町、楢葉町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、飯館村)の15市町村が含まれていない。</p> <p>※ 計画策定時は速報値であり、最新値は確報値。</p> <p>* 計画策定後、所要の修正を行ったもの。</p> |   |                           |                           |

| 項目                              |                         | 計画策定時の数値            | 最新値                   |
|---------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|
| <b>第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</b> |                         |                     |                       |
| 国会議員                            | 衆議院議員                   | 10.9%<br>(平成22年12月) | 10.9%<br>(平成24年1月)    |
|                                 | 参議院議員                   | 18.2%<br>(平成22年12月) | 18.2%<br>(平成24年1月)    |
| 国務大臣等                           | 内閣総理大臣・国務大臣             | 11.8%<br>(平成22年12月) | 5.6%<br>(平成24年1月)     |
|                                 | 内閣官房副長官・副大臣             | 4.0%<br>(平成22年12月)  | 4.0%<br>(平成24年1月)     |
|                                 | 大臣政務官                   | 11.5%<br>(平成22年12月) | 15.4%<br>(平成24年1月)    |
| 政党役員                            | 民主党役員                   | 3.2%<br>(平成22年)     | 13.8%<br>(平成23年)      |
|                                 | 自由民主党役員                 | 11.6%<br>(平成22年)    | 11.6%<br>(平成23年)      |
|                                 | 公明党役員                   | 10.5%<br>(平成22年)    | 10.5%<br>(平成23年)      |
|                                 | みんなの党役員                 | 0%<br>(平成22年)       | 0%<br>(平成23年)         |
|                                 | 日本共産党役員                 | 20.2%<br>(平成22年)    | 20.2%<br>(平成23年)      |
|                                 | 社会民主党役員                 | 16.7%<br>(平成22年)    | 16.7%<br>(平成23年)      |
|                                 | 国民新党役員                  | 16.7%<br>(平成22年)    | 14.3%<br>(平成23年)      |
|                                 | たちあがれ日本役員               | 16.7%<br>(平成22年)    | 20.0%<br>(平成23年)      |
|                                 | 新党改革役員                  | —                   | 0%<br>(平成23年)         |
|                                 | 新党日本役員                  | —                   | 0%<br>(平成23年)         |
|                                 | 地方議会議員                  | 都道府県議会議員            | 8.1%<br>(平成21年)       |
| 市区議会議員                          |                         | 12.9%<br>(平成21年)    | 13.2%<br>(平成22年)      |
| 町村議会議員                          |                         | 8.1%<br>(平成21年)     | 8.1%<br>(平成22年)       |
| 地方公共団体の長                        | 都道府県知事                  | 6.4%<br>(平成22年)     | 6.4%(注11)<br>(平成23年)  |
|                                 | 市区長                     | 2.3%<br>(平成22年)     | 2.2%(注11)<br>(平成23年)  |
|                                 | 町村長                     | 0.6%<br>(平成22年)     | 0.6%(注11)<br>(平成23年)  |
| 司法                              | 裁判官                     | 16.5%<br>(平成22年)    | 17.0%<br>(平成23年)      |
|                                 | 弁護士                     | 16.3%<br>(平成22年)    | 16.9%<br>(平成23年)      |
| 地方公務員                           | 市区町村本庁課長相当職以上           | 9.8%<br>(平成22年)     | 10.4%(注11)<br>(平成23年) |
| 独立行政法人等                         | 独立行政法人等の部長相当職及び課長相当職の職員 | 10.4%<br>(平成21年)    | —                     |

| 項目  |                     | 計画策定時の数値                           | 最新値                              |
|---|---------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| <b>第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</b>               |                     |                                    |                                  |
| 経済団体  | 経済同友会役員             | 7.5%<br>(平成22年)                    | 6.4%<br>(平成23年)                  |
|   | 日本経済団体連合会役員         | 0.5%<br>(平成22年)                    | 0.5%<br>(平成23年)                  |
|   | 業種別全国団体役員           | —                                  | —                                |
|   | 日本商工会議所役員           | 0%<br>(平成21年)                      | 0%<br>(平成23年)                    |
|   | 全国商工会連合会役員          | 4.0%<br>(平成22年)                    | 4.0%<br>(平成23年)                  |
|   | 都道府県商工会連合会役員        | 5.7%<br>(平成22年)                    | 5.5%<br>(平成23年)                  |
|   | 全国中小企業団体中央会役員       | 1.6%<br>(平成22年)                    | 1.6%<br>(平成23年)                  |
|   | 都道府県中小企業団体中央会役員     | 1.1%<br>(平成22年)                    | 1.3%<br>(平成23年)                  |
|   | 日本労働組合総連合会(連合)役員    | 24.5%<br>(平成22年)                   | 26.8%<br>(平成23年)                 |
|   | 連合傘下の労働組合における中央執行委員 | 7.4%<br>(平成20年)                    | 7.4%<br>(平成21年)                  |
| 専門的職業   | 公認会計士               | 13.7%<br>(平成22年)                   | 14.1%<br>(平成23年)                 |
|   | 獣医師                 | 23.3%<br>(平成20年)                   | 24.9%<br>(平成22年)                 |
| 職能団体  | 日本弁護士連合会役員          | 5.6%<br>(平成22年)                    | 6.7%<br>(平成23年)                  |
|   | 各弁護士会役員             | 7.7%<br>(平成22年)                    | 7.5%<br>(平成23年)                  |
|   | 日本公認会計士協会役員         | 5.6%<br>(平成22年)                    | 5.6%<br>(平成23年)                  |
|   | 日本公認会計士協会地域会役員      | 4.6%<br>(平成22年)                    | 3.9%<br>(平成23年)                  |
|   | 日本獣医師会役員            | 0%<br>(平成22年)                      | 0%<br>(平成23年)                    |
|   | 地方獣医師会役員            | 2.8%<br>(平成22年)                    | 2.6%<br>(平成23年)                  |
| <b>第2分野 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</b>    |                     |                                    |                                  |
| 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する割合            |                     | 55.1%<br>(平成21年)                   | —                                |
| 男女共同参画条例制定地方公共団体数                             |                     | 496団体<br>(平成21年4月1日)               | 524団体<br>(平成22年4月1日)             |
| 男女共同参画都市宣言採択市町村数                              |                     | 132団体<br>(平成21年4月1日)               | 133団体<br>(平成22年4月1日)             |
| 女性の人権ホットライン相談件数                               |                     | 23,426件<br>(平成21年)                 | 23,289件<br>(平成22年)               |
| 国、地方公共団体の苦情処理件数<br>(男女共同参画社会の形成の促進に関する施策について) |                     | 国:1,662件<br>地方公共団体:33件<br>(平成21年度) | 国:507件<br>地方公共団体:54件<br>(平成22年度) |

| 項目   | 計画策定時の数値                             | 最新値                                 |                   |
|--|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------|
| <b>第3分野 男性、子どもにとっての男女共同参画</b>              |                                      |                                     |                   |
| 男女別自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)                   | 男性:36.2<br>女性:13.2<br>(平成21年)        | 男性:34.2<br>女性:13.2<br>(平成22年)       |                   |
| 40歳代から60歳代の男性自殺者数                          | 12,677人<br>(平成21年)                   | 11,900人<br>(平成22年)                  |                   |
| 児童ポルノ事犯の検挙件数                               | 935件<br>(平成21年)                      | 1,342件<br>(平成22年)                   |                   |
| 性的虐待事件の検挙件数                                | 91件<br>(平成21年)                       | 67件<br>(平成22年)                      |                   |
| <b>第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保</b>       |                                      |                                     |                   |
| 都道府県労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数        | 23,301件<br>(平成21年度)                  | 23,496件<br>(平成22年度)                 |                   |
| 都道府県労働局雇用均等室が実施した男女雇用機会均等法に基づく指導の是正割合(年度内) | 94.3%<br>(平成21年度)                    | 94.8%<br>(平成22年度)                   |                   |
| 男女間賃金格差(注1)                                | 69.8<br>(平成21年)                      | 69.3<br>(平成22年)                     |                   |
| 非正規・正規賃金格差①(注2)                            | 男性:73.1<br>女性:68.3<br>(平成21年)        | 男性:71.1<br>女性:68.8<br>(平成22年)       |                   |
| 非正規・正規賃金格差②(注3)                            | 男性:65.8<br>女性:70.3<br>(平成21年)        | 男性:67.6<br>女性:70.0<br>(平成22年)       |                   |
| 非正規から正規への移動率(注4)                           | 男性:39.5%<br>女性:18.8%<br>(平成21年)      | 男性:35.7%<br>女性:18.7%<br>(平成22年)     |                   |
| 女性労働者に占める非正規割合                             | 53.3%*<br>(平成21年)                    | 53.8%<br>(平成22年)                    |                   |
| 公共調達でインセンティブを付与している都道府県数                   | 30道県<br>(平成21年)                      | —                                   |                   |
| <b>第5分野 男女の仕事と生活の調和</b>                    |                                      |                                     |                   |
| 公共調達でインセンティブを付与している都道府県数                   | 30道県<br>(平成21年)                      | —                                   |                   |
| 自己啓発を行っている労働者の割合                           | 正社員: 58.1%<br>非正社員:37.3%<br>(平成20年)* | 正社員: 41.7%<br>非正社員:18.4%<br>(平成22年) |                   |
| 子育てバリアフリーに関する指標                            | 特定道路におけるバリアフリー化率                     | 68%<br>(平成21年度)                     | —                 |
|  | 重点整備地区内の主要な生活関連経路における信号機等のバリアフリー化率   | 91.5%<br>(平成21年度)                   | 96.0%<br>(平成22年度) |
|  | 旅客施設のバリアフリー化率                        | 77.2%<br>(平成21年度)                   | 85.5%<br>(平成22年度) |
|  | 園路及び広場がバリアフリー化された都市公園の割合             | 47%<br>(平成21年度)                     | —                 |
|  | 不特定多数の者等が利用する一定の建築物のバリアフリー化率         | 47%<br>(平成21年度)                     | 48%<br>(平成22年度)   |

| 項目   | 計画策定時の数値   | 最新値                                     |
|--|--|---|
| <b>第5分野 男女の仕事と生活の調和</b>                              |  |   |
| 男女別介護時間の動向(社会生活基本調査の「ふだん介護をしている人」における性別行動者率、介護時間の分析) | ①行動者率<br>男:21.4%<br>女:38.6%<br>②行動者平均時間<br>男:2時間24分<br>女:2時間34分<br>(平成18年) | —                                       |
| 妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い等に関する相談件数    | 妊娠・出産:1,994件<br>育児休業:1,657件<br>(平成21年度)                                    | 妊娠・出産:1,883件<br>育児休業:1,543件<br>(平成22年度) |
| 労災認定事案のうち、脳・心臓疾患の件数                                  | 293件<br>(平成21年度)   | 285件<br>(平成22年度)                        |
| 労災認定事案のうち、精神障害によるものの件数                               | 234件<br>(平成21年度)   | 308件<br>(平成22年度)                        |
| <b>第6分野 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進</b>                 |  |   |
| 全国農業協同組合中央会役員に占める女性の割合                               | 3.4%<br>(平成22年)  | 3.6%<br>(平成23年)                         |
| 全国農業協同組合連合会役員に占める女性の割合                               | 8.1%<br>(平成22年)  | 5.4%<br>(平成23年)                         |
| 全国森林組合連合会役員に占める女性の割合                                 | 0%<br>(平成22年)  | 0%<br>(平成23年)                           |
| 森林組合役員に占める女性の割合                                      | 0.3%<br>(平成20年)  | 0.3%<br>(平成21年)                         |
| 全国漁業協同組合連合会役員に占める女性の割合                               | 0%<br>(平成22年)  | 0%<br>(平成23年)                           |
| 漁業協同組合役員に占める女性の割合                                    | 0.3%<br>(平成20年)  | 0.3%<br>(平成21年)                         |
| 指導農業士等に占める女性の割合                                      | 30.2%<br>(平成21年)   | —                                       |
| 女性の認定農業者数  | 7,845人<br>(平成20年)  | 8,791人<br>(平成21年)                       |
| 農村女性起業数  | 9,533件<br>(平成19年度)*  | 9,641件<br>(平成20年度)                      |
| <b>第7分野 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援</b>                    |  |   |
| 相対的貧困率(注5)   | 男性:14.36%<br>女性:17.37%<br>(平成19年(注6))                                      | —                                       |
| 男女間賃金格差  | 69.8<br>(平成21年)  | 69.3<br>(平成22年)                         |
| 非正規・正規賃金格差①  | 男性:73.1<br>女性:68.3<br>(平成21年)  | 男性:71.1<br>女性:68.8<br>(平成22年)           |
| 非正規・正規賃金格差②  | 男性:65.8<br>女性:70.3<br>(平成21年)  | 男性:67.6<br>女性:70.0<br>(平成22年)           |
| 非正規から正規への移動率(注4)*                                    | 男性:39.5%<br>女性:18.8%<br>(平成21年)  | 男性:35.7%<br>女性:18.7%<br>(平成22年)         |
| 低所得層(第1四分位)の賃金                                       | 男性:226.10千円*<br>女性:168.89千円*<br>(平成21年)*                                   | 男性:228.62千円<br>女性:170.06千円<br>(平成22年)   |

| 項 目                                    |                        | 計画策定時の数値                              | 最新値                                  |
|--|------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>第7分野 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援</b>      |                        |                                       |                                      |
| マザーズハローワーク事業の実績                        | 拠点数                    | 163か所<br>(平成22年度)                     | 168か所<br>(平成23年度設置予定を含む)             |
|  | 就職件数                   | 54,342件<br>(平成21年度)                   | 63,510件<br>(平成22年度)                  |
|  | 新規求職申込件数               | 180,665件<br>(平成21年度)                  | 198,481件<br>(平成22年度)                 |
|  | 担当者制による就職率             | 80.8%<br>(平成21年度)                     | 85.1%<br>(平成22年度)                    |
| 年収200万円以下の給与所得者の割合                     |                        | 男性:10.00%<br>女性:43.71%<br>(平成20年)*    | 男性:9.81%<br>女性:42.64%<br>(平成22年)     |
| 養育費を受け取っている母子世帯の比率                     |                        | 19.0%<br>(平成18年)                      | —                                    |
| 自己啓発を行っている労働者の割合                       |                        | 正社員: 58.1%<br>非正社員: 37.3%<br>(平成20年)* | 正社員: 41.7%<br>非正社員: 18.4%<br>(平成22年) |
| <b>第8分野 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備</b> |                        |                                       |                                      |
| 「共生社会」の用語・考え方の周知度                      |                        | 40.2%<br>(平成19年)                      | —                                    |
| 中高年齢者トライアル雇用の開始者数                      |                        | 6,217人<br>(平成21年)                     | 4,959人<br>(平成22年)                    |
| 中高年齢者トライアル雇用の常用雇用移行率                   |                        | 77.3%<br>(平成21年)                      | 78.1%<br>(平成22年)                     |
| 少なくとも一方の親が外国人である子どもの数と構成比率             |                        | 35,651人(3.2%)<br>(平成18年)              | 34,277人(3.2%)<br>(平成22年)             |
| 国際結婚比率                                 |                        | 4.86%<br>(平成21年)                      | 4.31%<br>(平成22年)                     |
| 女性を被害者とする人権相談件数                        |                        | 17,209件*<br>(平成21年)                   | 16,195件<br>(平成22年)                   |
| 障害者の実雇用率                               | 国の機関(法定雇用率2.1%)        | 2.29%<br>(平成22年6月)                    | 2.24%<br>(平成23年6月)                   |
|  | 都道府県の機関(法定雇用率2.1%)     | 2.50%<br>(平成22年6月)                    | 2.39%<br>(平成23年6月)                   |
|  | 市町村の機関(法定雇用率2.1%)      | 2.40%<br>(平成22年6月)                    | 2.23%<br>(平成23年6月)                   |
|  | 都道府県等の教育委員会(法定雇用率2.0%) | 1.78%<br>(平成22年6月)                    | 1.77%<br>(平成23年6月)                   |
|  | 独立行政法人等(法定雇用率2.1%)     | 2.24%<br>(平成22年6月)                    | 2.08%<br>(平成23年6月)                   |
| 訪問介護員と介護職員の離職率(合計)                     |                        | 17.0%<br>(平成21年度)                     | 17.8%<br>(平成22年度)                    |

| 項 目   |  | 計画策定時の数値                     | 最新値                          |
|---|--|------------------------------|------------------------------|
| <b>第9分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶</b>                       |  |                              |                              |
| 配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数                             |  | 72,792件<br>(平成21年度)          | 77,334件<br>(平成22年度)          |
| 警察における配偶者からの暴力に関する相談の対応件数                         |  | 28,158件<br>(平成21年)           | 33,852件<br>(平成22年)           |
| 地方公共団体から民間シェルターへの財政支援額                            |  | 142,135,215円(注7)<br>(平成21年度) | 134,100,850円(注8)<br>(平成22年度) |
| 配偶者暴力防止基本計画を策定している市町村数                            |  | 103市町村<br>(平成22年12月)         | —                            |
| 配偶者暴力防止法に基づく一時保護件数                                |  | 4,681件<br>(平成21年)            | 4,579件<br>(平成22年)            |
| 配偶者暴力防止法に基づく保護命令事件の既済件数                           |  | 3,087件<br>(平成21年)            | —                            |
| 強姦の認知件数   |  | 1,402件<br>(平成21年)            | 1,289件<br>(平成22年)            |
| 強制わいせつの認知件数                                       |  | 6,688件<br>(平成21年)            | 7,027件<br>(平成22年)            |
| 性犯罪指定捜査員等として指定された女性警察官・職員数                        |  | 6,280人<br>(平成22年)            | 6,494人<br>(平成23年)            |
| 性的虐待事件の検挙件数                                       |  | 91件<br>(平成21年)*              | 67件<br>(平成22年)               |
| 児童ポルノ事犯の検挙件数                                      |  | 935件<br>(平成21年)              | 1,342件<br>(平成22年)            |
| 児童相談所における性的虐待相談対応件数                               |  | 1,350件<br>(平成21年度)           | 1,349件(注9)<br>(平成22年度)       |
| 売春防止法違反検挙件数                                       |  | 1,562件<br>(平成21年)            | 1,386件<br>(平成22年)            |
| 婦人相談員の設置数   |  | 1,042人<br>(平成21年度)           | 1,074人<br>(平成22年度)           |
| 人身取引事犯の検挙件数                                       |  | 28件<br>(平成21年)               | 19件<br>(平成22年)               |
| 都道府県労働局雇用均等室に寄せられたセクシュアル・ハラスメントに関する相談件数           |  | 11,898件<br>(平成21年度)          | 11,749件<br>(平成22年度)          |
| 全学的に教員に対し、学内におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための対策を実施している大学の割合 |  | 91.2%<br>(平成20年)             | 91.9%<br>(平成21年)             |
| <b>第10分野 生涯を通じた女性の健康支援</b>                        |  |                              |                              |
| 健康寿命  |  | 男性:73歳<br>女性:78歳<br>(平成19年)  | —                            |
| 生活習慣病(悪性新生物, 心疾患, 脳血管疾患)による死亡数の死亡数全体に対する比率        |  | 男性:58%<br>女性:56%<br>(平成21年)  | 男性:57%<br>女性:54%<br>(平成22年)  |
| 出産後1か月時の母乳育児の割合                                   |  | 48.3%<br>(平成21年度)            | —                            |
| 人工妊娠中絶件数  |  | 226,878件*<br>(平成21年度)        | 212,665件(注10)<br>(平成22年度)    |
| 10代の人工妊娠中絶実施件数                                    |  | 21,535件*<br>(平成21年度)         | 20,650件(注10)<br>(平成22年度)     |
| 20代の人工妊娠中絶実施件数                                    |  | 99,960件*<br>(平成21年度)         | 92,689件(注10)<br>(平成22年度)     |
| 30代の人工妊娠中絶実施件数                                    |  | 87,491件*<br>(平成21年度)         | 82,013件(注10)<br>(平成22年度)     |

| 項 目  |   | 計画策定時の数値   | 最新値              |
|--|---|--|------------------|
| <b>第10分野 生涯を通じた女性の健康支援</b>                               |   |  |                  |
| 性感染症罹患率(定点当たりの報告数)                                       | 性器クラミジア   | 27.09<br>(平成21年)                                   | 27.02<br>(平成22年) |
|  | 性器ヘルペス  | 8.07<br>(平成21年)                                    | 8.72<br>(平成22年)  |
|  | 尖圭コンジローマ  | 5.50<br>(平成21年)                                    | 5.47<br>(平成22年)  |
|  | 淋菌感染症   | 9.65<br>(平成21年)                                    | 10.72<br>(平成22年) |
| 就業女性医師数  | 49,113人<br>(平成20年)                                  | 53,002人<br>(平成22年)                                 |                  |
| 助産師数   | 27,789人<br>(平成20年)                                  | 29,670人<br>(平成22年)                                 |                  |
| 院内助産所数・助産師外来数  | 464件<br>(平成22年)                                     | —  |                  |
| 専門的職業  | 医師  | 18.1%<br>(平成20年)                                   | 18.9%<br>(平成22年) |
|  | 歯科医師  | 19.9%<br>(平成20年)                                   | 20.8%<br>(平成22年) |
|  | 薬剤師   | 67.0%<br>(平成20年)                                   | 66.8%<br>(平成22年) |
|  | 日本医師会役員   | 3.3%<br>(平成22年)                                    | 3.3%<br>(平成23年)  |
|  | 都道府県医師会役員   | 4.6%<br>(平成22年)                                    | 4.6%<br>(平成23年)  |
|  | 日本歯科医師会役員   | 0%<br>(平成22年)                                      | 4.0%<br>(平成23年)  |
|  | 都道府県歯科医師会役員   | 2.6%<br>(平成22年)                                    | 2.6%<br>(平成23年)  |
|  | 日本薬剤師会役員  | 7.3%<br>(平成22年)                                    | 5.0%<br>(平成23年)  |
|  | 都道府県薬剤師会役員  | 15.3%<br>(平成22年)                                   | 17.6%<br>(平成23年) |
| スポーツ団体   | 日本オリンピック委員会役員                                       | 3.7%<br>(平成21年)                                    | 9.1%<br>(平成23年)  |
|  | 日本体育協会役員  | 7.1%<br>(平成21年)                                    | 13.3%<br>(平成23年) |
| <b>第11分野 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</b>               |   |  |                  |
| 大学(学部)進学率(過年度高卒者等を含む。)                                   | 男性: 55.9%<br>女性: 44.2%<br>(平成21年)                   | 男性: 56.4%<br>女性: 45.2%<br>(平成22年)                  |                  |
| 大学(学部)からの大学院進学率  | 男性: 15.5%<br>女性: 6.8%<br>(平成21年)                    | 男性: 17.4%<br>女性: 7.1%<br>(平成22年)                   |                  |
| 初任者研修(校内研修)において男女共同参画に係る研修を実施している都道府県、政令指定都市、中核市教育委員会の割合 | 小学校: 45.3%<br>中学校: 46.2%<br>高等学校: 46.9%*<br>(平成21年) | 小学校: 44.8%<br>中学校: 46.2%<br>高等学校: 49.2%<br>(平成22年) |                  |
| 大学院における社会人学生に占める女性の割合                                    | 36.1%<br>(平成21年)                                    | 36.6%<br>(平成22年)                                   |                  |
| 国立大学の課長相当職以上に占める女性の割合                                    | 10.4%<br>(平成21年)                                    | 12.7%<br>(平成22年)                                   |                  |

| 項 目   |                                | 計画策定時の数値   | 最新値  |  |
|---|--------------------------------|--|--|--|
| <b>第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画</b>  |                                |  |  |  |
| 研究者   |                                | 13.0%<br>(平成21年)   | 13.8%<br>(平成23年)   |  |
|   | 企業等・非営利団体                      | 7.2%<br>(平成21年)  | 7.6%<br>(平成23年)  |  |
|   | 公的機関                           | 14.0%<br>(平成21年)   | 15.5%<br>(平成23年)   |  |
|   | 大学等                            | 23.3%<br>(平成21年)   | 24.3%<br>(平成23年)   |  |
| 理工系の学生  |                                | 理学: 25.7%<br>工学: 10.7%<br>農学: 40.1%<br>医学・歯学: 33.2%<br>(平成21年) | 理学: 25.8%<br>工学: 10.9%<br>農学: 40.9%<br>医学・歯学: 33.0%<br>(平成22年) |  |
|   | <b>第13分野 メディアにおける男女共同参画の推進</b> |  |  |  |
|   | 記者(日本新聞協会)                     | 15.6%<br>(平成22年)   | 15.9%<br>(平成23年)   |  |
|   | 日本新聞協会役員                       | 0%<br>(平成22年)  | 0%<br>(平成23年)  |  |
| 日本新聞協会加盟各社役員  | 2.0%*<br>(平成21年)               | 2.1%<br>(平成22年)  |  |  |
| 日本民間放送連盟役員  | 0%<br>(平成22年)                  | 0%<br>(平成23年)  |  |  |
| 日本民間放送連盟加盟各社役員  | 1.1%<br>(平成20年)                | —  |  |  |
| 日本放送協会役員  | 0%<br>(平成22年)                  | 0%<br>(平成23年)  |  |  |
| <b>第14分野 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</b>  |                                |  |  |  |
| 日本PTA全国協議会役員  | 8.7%<br>(平成21年)                | 0%<br>(平成23年)  |  |  |
| 都道府県・政令指定都市PTA協議会役員   | 6.6%<br>(平成22年)                | 4.9%<br>(平成23年)  |  |  |
| PTA会長(小中学校)   | 10.5%<br>(平成22年)               | 10.9%<br>(平成23年)   |  |  |
| <b>第15分野 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献</b>  |                                |  |  |  |
| 在外公館  | 特命全権大使、総領事                     | 2.0%<br>(平成21年)  | 1.0%<br>(平成23年)  |  |
|   | 公使、参事官以上                       | 4.2%<br>(平成21年)  | 4.5%<br>(平成23年)  |  |
| 国際機関等   | 専門職以上の日本人職員                    | 57.3%<br>(平成21年)   | 57.3%<br>(平成22年)   |  |
| (注1) 男性一般労働者の所定内給与額を100とした場合の女性一般労働者の所定内給与額   |                                |  |  |  |
| (注2) 一般労働者、全産業、男女別、大卒、年齢別(30～49歳)の平均所定内給与額について、正社員を100とした場合の正社員以外の値   |                                |  |  |  |
| (注3) 一般労働者、全産業、全年代、男女別の平均所定内給与額について、正社員を100とした場合の正社員以外の値。   |                                |  |  |  |
| (注4) 総務省「労働力調査」において、過去3年間に離職した雇用者のうち、現職が正規の職員・従業員で、前職がパート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、その他の雇用形態の者の割合。                    |                                |  |  |  |
| (注5) 等価可処分所得(世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得)の貧困線(ここでは中央値の半分としている)に満たない世帯員の割合をいう。                                   |                                |  |  |  |
| (注6) 平成19年の数値は厚生労働省「国民生活基礎調査」をもと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」阿部彩委員が行った特別集計による。                                 |                                |  |  |  |
| (注7) 平成21年11月1日時点での見込額。   |                                |  |  |  |
| (注8) 平成22年11月1日時点での見込額。   |                                |  |  |  |
| (注9) 東日本大震災の影響により、宮城県、福島県を除いて集計した数値である。   |                                |  |  |  |
| (注10) 東日本大震災の影響により、福島県の相双保健福祉事務所管轄内の市町村が含まれていない。  |                                |  |  |  |
| (注11) 東日本大震災の影響により、岩手県(花巻市、陸前高田市、釜石市、大槌町)、宮城県(女川町、南三陸町)、福島県(伊予市、下郷町、広野町、楡葉町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、飯館村)の15市町村が含まれていない。 |                                |  |  |  |
| * 計画策定後、所要の修正を行ったもの。  |                                |  |  |  |



### 参考資料3 女性の活躍を促進するための各国の取組例

#### ■ 韓国における「積極的雇用改善措置（\*）」2006年～

##### ○ 概要

常時勤労者が500人以上の企業と公共機関に、男女別の雇用者数と女性管職者数の提出を義務付け、規模別産業別に平均値を算定。各産業平均値の60%に満たない企業に対して改善計画を策定し、履行するよう指導。

\*「男女雇用平等と仕事・家庭に関する法律」改正により、まず2006年に常時勤労者が1,000人以上の企業と公共機関に導入され、その後2008年に常時勤労者が500人以上の企業と公共機関にまで対象が拡大される。

##### ○ これまでの成果

全企業における女性雇用者比率が2007年から2010年までに0.3%ポイントの増加（42.3%⇒42.6%）であったのに対して、対象企業では2.6%ポイント増加（32.3%⇒34.9%）だったこと等から、韓国雇用労働部は一定の成果をみたものと分析。）

#### ■ オーストラリアの職場における女性への機会均等法（1999年～）

##### ○ 概要

100人以上のスタッフのいる全ての非政府機関に男女別の雇用者比率や管理者比率に加えて、改善のために行った措置やその効果について報告させるとともにパブリックレポートとして公開を義務付け。（正当な理由があれば非公表にすることも可）

## 参考資料4 事例収集

### 1 目的

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・グループの「女性の活躍による経済社会の活性化 中間報告」（平成23年7月）においては、「新たな分野や働き方における女性の活躍」「制度・慣行、意識」「多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援」の3点が、今後の検討における重点課題とされた。これらの課題を踏まえ、女性の活躍が経済社会の活性化に不可欠であることの共通理解を深め、女性の活躍推進方策について更なる検討を行うため事例を収集・分析した。

### 2 方法

過去の顕彰実績、書籍、ウェブサイト等から事例を収集し、活躍分野、働き方、阻害・促進要因の3要素に着眼して代表的な事例を選定し、平成23年12月15日から平成24年1月16日にかけて、ヒアリング調査を実施した。

#### 【事例収集に当たっての着眼点】

|                     |                            |
|---------------------|----------------------------|
| 要素1<br>(活躍分野)       | 環境・エネルギー等に関連する産業           |
|                     | 医療・介護・ライフケア等のサービス産業        |
|                     | 社会的企業／ソーシャルビジネス／コミュニティビジネス |
|                     | 農林水産業                      |
|                     | 東日本大震災からの復興への主体的参画         |
| 要素2<br>( (新たな) 働き方) | 起業                         |
|                     | 多様なキャリアパス (再就職等)           |
|                     | 勤務形態 (フレキシブルワーキング、在宅勤務等)   |
|                     | 雇用形態 (正社員、パート・アルバイト等)      |
|                     | 非営利組織 (NPO等) への就職          |
| 要素3<br>(阻害・促進要因)    | 資金調達                       |
|                     | ノウハウの伝授                    |
|                     | 人的ネットワーク                   |
|                     | 家事、育児、介護などの分担              |
|                     | 固定的性別役割分担意識                |
|                     | ロールモデル                     |
|                     | 教育・能力開発                    |

### 3 対象

ヒアリング調査を行ったのは、下記の計9名である。

このうち、起業した者は6名(A)、法人の立ち上げにかかわり、その後、中心的な存在となっている者が2名(B)、パート勤務から正社員、役員に登用された者が1名(C)となっている。

| No. | 氏名     | 所属・肩書き                                     | 所在地     | 分類 |
|-----|--------|--|---------|----|
| 1   | 安齋 さと子 | 株式会社安齋果樹園 代表取締役                            | 福島県福島市  | A  |
| 2   | 池田 治子  | 株式会社エコトラック 代表取締役                           | 大阪市門真市  | A  |
| 3   | 木山 啓子  | 認定特定非営利活動法人ジェン 理事                          | 東京都新宿区  | B  |
| 4   | 菅原 由美  | キャンナスグループ 有限会社ナースケアー 代表取締役                 | 神奈川県藤沢市 | A  |
| 5   | 田澤 由利  | 株式会社ワイズスタッフ 代表取締役<br>株式会社テレワークマネジメント 代表取締役 | 北海道北見市  | A  |
| 6   | 田端 陽子  | 株式会社太新 代表取締役                               | 東京都港区   | A  |
| 7   | 寺田 悦子  | 特定非営利活動法人多摩在宅支援センター円 理事長                   | 東京都八王子市 | A  |
| 8   | 吉田 美幸  | 株式会社喜久屋 取締役                                | 埼玉県松伏町  | C  |
| 9   | 若月 ちよ  | 特定非営利活動法人ビーンズふくしま 理事長                      | 福島県福島市  | B  |

#### 4 結果のまとめ

##### (1) 経済社会活性化への貢献

###### (新たな分野における活躍)

新たなニーズや技術革新、規制緩和等を受け、新しい分野において起業している。

<具体例>

- ・ 高齢化による介護ニーズ、入院医療から地域生活中心への転換による精神保健福祉ニーズ等の高まりに対応した新しい制度の下での医療・介護分野の新しいサービス
- ・ CO2 の排出が少なく環境への負荷が小さい新エネルギーである天然ガスを利用した運送業や、堆肥を利用した土づくりによる農業等、技術革新により新たに可能となった新しいビジネス
- ・ 食のグローバル化を背景とし新たに海外市場の開拓も目指す新しいビジネスモデル 等

###### (新たな働き方)

「新卒採用、正社員で終身雇用」という単線的な働き方ではなく、複線的なキャリアを形成している。

<具体例>

- ・ 初職を結婚・出産・子育て・介護等の理由で辞め、その後に、起業／再就職
- ・ 企業等での雇用経験を経て、NPOへの就職 等

###### (潜在化していた人材の積極的活用)

女性を積極的に雇用、または、雇用したいと考えており、女性の雇用拡大に貢献して



いる。また、新たな働き方の提案により、これまで潜在化していた人材の積極的活用を行っている。

<具体例>

- ・ 働きたいという希望があるが、長時間労働を前提としたフルタイム勤務は難しいと考え就業していない看護師等の有資格者
- ・ 子育て・介護等との両立のため在宅での勤務を希望する者
- ・ シングルマザー 等

#### (新たな価値創造)

新たな着眼点から新しい価値を創造し、新規サービス等を創出している。

<具体例>

- ・ 子育てや介護等の経験を生かし、利用者の立場に立ったきめ細かなサービス
- ・ 同業他社との差別化を図る付加価値をつけた商品・サービス 等

## (2) 女性の活躍促進を促すもの

### ア 子育て等と両立しやすい環境

- ・ 仕事と子育て等の両立は、どのような働き方であっても重要な課題として挙げられている。家族の理解・協力に加え、公的な保育サービスの利用のほか、中小企業、NPO等でのシフト制や企業内託児室、子連れ出勤、在宅勤務等、柔軟な働き方を可能とする職場環境づくりの試みがなされている。
- ・ 起業した事業主においては、子どもの年齢にかかわらず、子どもがいることにより活動が制約されることはなく、むしろ自分と子どものペースに合わせて活動できることにより、仕事と子育て等の両立がしやすかったという指摘があった。
- ・ 女性が事業主である場合、従業員についても仕事と子育て等を両立しやすい環境を整備しており、実際に子育て経験者が職場に多いところは「お互い様意識」が築かれている。また、柔軟な働き方を可能とする一方、従業員間に不公平感がでないよう、給与体系を見直すなどの取組を行っているところもある。

### イ 能力・実績に応じた処遇

- ・ パートから正社員、役員に登用された例があるように、責任のある仕事を任せられることにより、知識・経験が付与され、それに応じた昇進・給与となることが、仕事への意欲を高めている。
- ・ 実績に応じて自己の収入が増えることは、経済的自立だけでなく、自己肯定感の高まりにもつながっていた。

### ウ 資金

- ・ 開業資金の調達には自己資金によるものが多い。女性による起業が小規模となる理

由について、自分のできる範囲で、まずは着実に始めたいと考える者が多いのではないかとの指摘があった。

#### **エ 人脈・ネットワーク等を生かした市場開拓**

- ・ 小さな仕事の積み重ねにより信頼を得て市場を開拓している。広告や宣伝というよりは、これまでの人脈やネットワークを生かし、クチコミで広がった例が多い。
- ・ 活躍している女性に対する表彰制度により、名前が知られるようになり、長期的には顧客の獲得につながったという指摘もあった。

#### **オ 家族の理解・協力**

- ・ 家族経営である場合、夫婦間での役割分担を行い、それぞれが得意とする仕事を担当することにより、生産性が高まるという指摘があった。

#### **カ 能力開発、意識形成の機会等**

- ・ 行政主催の起業セミナーを受講したり、学習会・研修会に参加したりするなど、起業までに外部の知見を有効活用している。また、活用できる社会資源等についてはインターネットを利用して情報収集をした例が多い。
- ・ 学生時代から、生涯を通じて働くことをイメージしていた例が多い。一方、知人や家族等とのかかわりの中で働くことを選択した例もある。
- ・ やりがいや充実感を感じながら働いており、その時々の仕事の課題解決に力を尽くす工夫や努力により、自らの能力を發揮している。
- ・ 身近なロールモデルやネットワークが重要であるとの指摘があった。
- ・ 資金の提供だけでなく、経営に関するノウハウや人脈の紹介等、起業後の継続的な支援が重要であるとの指摘があった。

### **(3) 東日本大震災からの復興に向けた支援について**

- ・ 被災地の支援に当たっては、現地のニーズを見極め、地域の女性が持っている資源を活用することが重要であるとの指摘があった。
- ・ 被災地における女性の就労は厳しい状況であることから、まずは少額の現金収入を生み出すことを支援し、この中から起業につながるものを引き出すことが重要との指摘があった。

## 女性のアイデアによる新しい農業のビジネスづくりと女性の地位向上

株式会社安齋果樹園 代表取締役 安齋 さと子 氏

### 企業・団体概要

|         |  |      |                    |
|---------|--|------|--------------------|
| 企業名・団体名 | 株式会社安齋果樹園  | 業種   | 農業                 |
| 所在地     | 福島県福島市飯坂町  | 設立年  | 2011年              |
| 事業内容    | 農畜産物の生産・加工・販売、林産物の生産・加工・販売、菓子の製造・販売、種苗の生産・販売、農産業受託及び耕作請負、農業に関する体験、研修を目的とする農園及び宿泊施設の設置並びに経営、農業経営コンサルタント、直売所及びレストラン経営、イベントの企画・構成・演出・運営 |      |                    |
| 資本金     | 300万円  | 売上高  | -                  |
| 従業員数    | 男性 2人、女性 1人(2011年)   | 管理職数 | 男性 2人、女性 1人(2011年) |
| 事業規模等   | 果樹栽培面積:410アール  |      |                    |

### 1. 安齋果樹園を立ち上げるまでの経緯

#### <働く女性についての意識>

- ・ 高校時代は、兄嫁の美容院の後継者と言われ、一生働くことをイメージしていた。

#### <転機となった出来事>

- ・ 美容師として働いた後、専業農家の夫と結婚した。子どもが小さい頃は子ども連れで、農林水産省が推奨していた生活改善クラブの活動に参加していた。生活改善クラブで学んだことは大きい。
- ・ 1995年から農林水産省の女性の起業に対する事業が始まり、福島大学の先生などから起業のノウハウなどについて学んだ。3年間勉強した仲間を中心に、1997年に女性起業研究会をつくった(当時40代)。

### 2. 起業ストーリー

#### <家族経営協定>

- ・ 農業者年金加入の要件に、家族経営協定の締結が入っていたこともあり、1996年に夫と2人で家族経営協定を締結した。2002年に息子を加えた3人で締結し直した。
- ・ 初めて専従者として口座に給料が振り込まれるようになり、これで自分の人生を生きていけると感じた。経済的に自立することで、自分の人生の計画が立てられるようになった。家族経営協定を結ぶことで、個々の役割分担や労働時間をきちんと管理できるようになった。

#### <起業のきっかけ、動機>

- ・ 加工場がほしいと考え、自分が主体となって加工場をつくった。営業をする際に、会社となっているほうが話を聞いてもらえるので、農業生産法人として株式会社安齋果樹園を立ち上げ、代表取締役に就任した。

#### <起業時に苦労した点、工夫した点>

- ・ 立ち上げる準備として、福島市のJAのサポートセンターに相談し、また、農業会議の多くの方々のお世話になった。サポートがあったため、特に苦労したと感じていない。
- ・ 初期投資は、加工場をつくる費用として家族3人で資本金を出した。これまでも帳簿をつけるなどしてきたので、起業後も経営上の問題は特にない。

#### <環境、体験などの付加価値のある農業ビジネス>

- ・ 桃、さくらんぼ、リンゴ、ブルーベリー等を栽培している。基本技術の励行と徹底した適期管理により、農薬使用を可能な限り減らし、有機質肥料を活用した土作りによる持続性の高い農業生産方式の取り組みを実現している（リンゴ、さくらんぼ、柿は農薬の利用を控え、ブルーベリーは 100%オーガニック）。また、地域で初めて自家製のくだものでスムージーやジャムを作って販売し、6次産業にも参画している（販売先は、NPOが経営するレストランなど）。
- ・ 加工したジャムを単純に販売するよりも、ジャム作りの体験を提供するほうが、体験に来た人が土産でジャムを購入してくれるので収入が多い。また、農業体験をしてもらうことで、安全な有機質肥料を使っていることを理解してもらい、商品について納得して購入してもらえる。体験がその後の学校や親との交流、家庭向けの年間契約などにつながっている。
- ・ 法人の名称を認知してもらうことにより、商品に「安齋果樹園の〇〇」という付加価値がつく。

#### <観光協会、地域との連携>

- ・ 地域および地域の農業の将来・発展を見据え、地域の資源と農業とを融合連携させた新たなビジネスとして、「くだもの木オーナー制」に取り組んでいる。オーナー制は、地元飯坂温泉観光協会が事務局となっている制度で、地元の宿泊施設やホテルとタイアップしている。
- ・ 修学旅行等の受け入れも行っている（国の指定を受けている体験交流推進協議会のプロジェクト）。農家、ホテル、エージェントが連携している。体験学習の受け入れは、女性が中心となって取り組んでいることが多い。

#### <外部の人材活用>

- ・ 地域の果樹栽培経営者仲間とともに福島大学地域ブランド戦略研究所とタイアップし、「福島フルーツマイスター」としてホームページを立ち上げ、果樹に関する情報発信をするとともに、インターネット販売にも取り組んでいる。

#### <地域のリーダーとしての活動>

- ・ 国際的な活動としても、農山漁村で子どもたちに体験活動をしてもらう、国の「子ども農山漁村交流プロジェクト」のモデル地域の選定を受け、国内からはもちろん、中国や韓国からの小中高生を受け入れている。

### 3. 女性が能力を発揮するには

#### <農家の女性の働き方の変化>

- ・ 周辺の農家では、農業が好きで続けたいという意思を持っている女性が多い。加工に取り組んでいる女性や、ハウスをつくって野菜をつくっている女性もいる。

#### <女性農業者の地位向上に向けた取り組み>

- ・ 日本の農業者の半分以上は女性であり、農業における女性の役割は大きい。女性農業者がきちんと認識されるべきだと強く感じている。

子どものアトピーをきっかけに環境にやさしい運送会社を設立

株式会社エコトラック 代表取締役 池田 治子 氏

### 企業・団体概要

|                 |   |      |                  |
|-----------------|---|------|------------------|
| 企業名・団体名         | 株式会社エコトラック  | 業種   | 貨物自動車運送業         |
| 所在地             | 大阪府門真市ひえ島   | 設立年  | 1999年            |
| 事業内容            | 低公害車 100%の一般貨物自動車運送業。近畿一円を中心に、中距離・長距離も低公害車で配送。グリーン配送による環境負荷低減につとめ、地球環境の保全に貢献。 |      |                  |
| 資本金             | 1,000万円   | 売上高  | 495百万円（2011年）    |
| 従業員数<br>(2012年) | ドライバー62名(うち女性1人)<br>パート事務2名(女性)   | 管理職数 | 男性2人、女性2人（2012年） |
| 事業規模等           | 近畿一円中心に配送 トラック 60台  |      |                  |

## 1. エコトラックを立ち上げるまでの経緯

### <働く女性についての意識>

- ・ 大学卒業後、販売が好きで百貨店に就職した。その後、結婚し、夫が運送会社を創業して数年しかたっておらず、当時は結婚したら退職することが普通だった時代だったため、百貨店を退社し、夫の会社で経理業務を担当した。

### <転機となった出来事>

- ・ 夫の運送会社の車両が20台ほどに増えた頃は、環境問題が取り上げられ始め、親が住む西宮市の隣の尼崎市では43号線の公害訴訟があり、大型ディーゼルトラックが撒き散らす黒鉛が問題となっていた。また、次女がアトピーで苦しんでいたため、環境問題に関心を持つようになった。
- ・ 1998年に子どもをつれて訪れた守口市民まつりの大阪ガスと守口市の共同出展のブースで天然ガストラックの存在を知った。排気ガスがクリーンと知り、強いインパクトを受けた。

## 2. 起業ストーリー

### <起業のきっかけ、動機>

- ・ 当時、天然ガストラックは、ベース車を改造してつくられていたが、国の補助金が厚い時期だったので、車両価格は手の届く範囲にあり、リースだったこともあり、夫の会社で2台購入した。
- ・ 日本に100万台の事業用トラックのうちの20台を天然ガストラックに変えても環境は改善できないが、天然ガストラックに対する誤解をとくために実用性があることを証明する必要があると考え、天然ガストラックだけの運送会社をつくろうと考えた。
- ・ インターネット等で情報収集し、経済産業省のベンチャー向けの助成金制度を知った。これまで社長を務めたことがない人が社長になることが応募要件であったので、自分が代表取締役となることを決め、1999年3月に新しい有限会社を設立した。社長が女性であることでイメージ向上につながるという考えもあった。
- ・ 普及を行うことを目的に設立した会社なので、営利にはつながらないが、環境に関するイベント等での天然ガストラックの展示の依頼は有償・無償にかかわらず全部受け、天然ガストラックの普及促進につとめた。また、マラソン大会などのイベントにもボランティアなどで積極的にかかわった。

#### <子育てとの両立>

- ・ 子育てとの両立に関しては、同居していた夫の父母の協力を助けられた。職住接近だったことや良い保育園に恵まれ、経営者なので、融通を効かせた働き方ができ、両立はしやすかった。ただ、小学校低学年のときに学校が終わる時間が早く、学童保育の利用要件が厳しかったことがあり、放課後に親が求める形で子どもを預けられれば良いと感じた。

#### <起業時に苦労した点、工夫した点>

- ・ 起業に関する苦労は、夫に起業経験があったこともあり、特に感じなかった。自分は大型車両の運転はできないので、トラックの運転はドライバー、営業は夫、経理は社会労務士や行政書士に外注といったように役割分担し、適材適所に対応する考えで社長を務めてきた。
- ・ 開業資金は、それまでの貯金などを資本金にした。

#### <起業後の経営>

- ・ ディーゼル燃料の運送会社と同じ価格で競争した。環境への負荷が小さい天然ガストラックだからという理由で仕事を発注してくれる荷主は最初はほとんどいなかった。徐々に理念に賛同し、業務を委託してくれる会社が出てくるようになった。大企業では、物流を担当している部署よりも、企業のトップが理念に賛同し、発注してくれることが多い。
- ・ これまでの普及活動が高く評価され、環境大臣表賞、国土交通大臣表彰など数多く受賞している。営業利益にはつながらないが、会社の信頼を積み重ねることができた。結果的にこのようなPR効果が売り上げとしてのプラスにもつながり、厳しい運送業界においてずっと売り上げが伸びている。

#### <人的ネットワーク>

- ・ 商工会議所の女性会に会社設立後すぐに入会し、経営などに関する情報共有や自己研鑽等の機会となっている。現在は、守口門真商工会議所の女性会の会長を務めている。

### 3. 女性が能力を発揮するには

#### <管理職育成>

- ・ 運送会社にとってドライバーの質は重要であり、ドライバー育成について考えるのは楽しい。創業して13年経ったが、急速に売上げが伸び、ドライバーの数を増やしたこともあり、管理職がうまく育成できなかった。3年前から若手10数名を抜擢し、管理職に向けた教育を行っている。この中にはドライバーで唯一の女性も含まれている。若手管理職候補にはコミュニケーションやプレスリリースの書き方等のセミナー等への参加を勧めている。
- ・ 賃金制度も見直し、役職手当を創設した。ドライバーは2、3年で転職する傾向があり、定着率は低いことが一般的だが、このような組織化により、定着率が高まっている。

#### <従業員のワークライフバランス>

- ・ 担当制としているので、ドライバーは急に休むことが難しいが、子どもの運動会や入学式、卒業式などは極力出してもらいたいと考え、早めに休みの希望を出してもらい、シフトを組んでいる。男性従業員のワークライフバランスに配慮している。
- ・ 2トントラックを主としており、手積み手降ろし作業があるため、募集しても女性のドライバーの応募は少ない。会社としては積極的に雇用したいが、応募がないのが現状である。

#### <優秀な人材をパートから役員へ登用>

- ・ 管理職の1人はパートから取締役昇進した女性である。銀行を結婚退社した方で、子育て中で就業時間に制約があったため、最初は子育てを優先してもらおうことにして事務のパートとして採用し、子どもが大きくなってから、能力を評価し、役員に登用した。

国際社会を舞台に、NPO で楽しく、しなやかに働く

特定非営利活動法人 JEN 理事・事務局長 木山 啓子 氏

### 企業・団体概要

|                  |   |      |                       |
|------------------|---|------|-----------------------|
| 企業名・団体名          | 特定非営利活動法人 JEN                                   | 業種   | 難民・避難民支援              |
| 所在地              | 東京都新宿区  | 設立年  | 1994 年                |
| 事業内容             | 緊急支援・教育支援・心のケア・職業訓練・平和構築・住宅再建・社会的弱者支援・収入創出・自立支援 |      |                       |
| 資本金              | 0 円   | 売上高  | -                     |
| 従業員数<br>(2011 年) | 国内：男性 9 名 女性 6 名<br>海外：男性 4 名 女性 8 名            | 管理職数 | 男性 4 人、女性 3 人(2011 年) |
| 事業規模等            | パキスタン、アフガニスタン、イラク、ヨルダン、スーダン、ハイチ、宮城 等            |      |                       |

### 1. JEN の理事・事務局長になるまでの経緯

#### <学生時代>

- ・ 学生時代、働くことに対しては、「卒業したら働く」という程度の意識で、あまり深く考えてはいなかった。

#### <転機となった出来事>

- ・ 初職は、先輩に勧められたメーカーに入社し、経理の部署で 1 年務めた後、海外営業部に社内リクルートされた。良い成績をおさめたが、昇進までの年数の男女差（男性 3 年、女性 5 年という慣例）に疑問を感じ、制度を変えてもらうように穏やかに押し問答を繰り返した。この過程で説得力を持つには、学問が必要と考え、海外の大学院へ進学することを考えた。

#### <海外留学・再就職>

- ・ 英語の勉強や大学院試験の準備の期間として 2 年間勤めた後、アメリカの大学院で女性学を学んだ。
- ・ 日本に帰国し、新聞広告で見つけた会社に受付として就職、その後、営業も任されるようになり、仕事として楽しかった。

#### <失敗を経験し新たなステップへ>

- ・ 友人から「海外で勉強したことを活かしたら」というアドバイスを受け、JICA の下請け会社に転職したが、戦力外通知を受け、どん底を味わった。この失敗が転機となり、現場経験が必要と考え、友人の紹介で NGO に入った。6 団体の旧ユーゴスラビアの合同プロジェクトに参加することになり、全体統括責任者を務めることになった。半年の予定のプロジェクトが延長され、1994 年にプロジェクトから団体になった JEN に残ることを決めた。
- ・ 紛争が終戦した後も、支援活動に対するニーズがあり、国連等からの資金集めを行い、支援活動を継続した。

#### <非営利団体で働くということ>

- ・ 最初に入った NPO の給料は少なかったが（月 7 万円ほど）、当時は現場を経験し、学びたいという気持ちが強く、現地（ネパール）の物価が安かったため、特に生活上の問題はなかった。
- ・ JEN がプロジェクトから団体となることが確認されたときに、スタッフには普通に日本で生活

ができるような給料が必要と考えた。収入は主にプロジェクトからの費用と募金により成り立っている。プロの仕事として社会的地位を上げること、また、団体の認知度を上げ、募金を多く集める必要がある。

- ・ 国連等の他の機関に移っていない理由は、仕事が面白いこと、他の機関からのオファーがあったときに自分の団体もチャレンジングなタイミングであったこと、肩書きに興味がないことなどがある。国連関連の機関であれば給料は5倍以上になるが、自分を育ててくれた団体で自分のやりたい仕事を続ける方を選んだ。
- ・ 働き方について、対象者には育休などを勧めている（現在スタッフの1人が産休中）。男性にも育休を取得するように勧めているが、なかなか難しい状況。NPO特有の問題というよりも中小企業・零細企業と同様の悩みを抱えており、休みがとりづらい、知名度が低いいため優秀な新人をなかなか雇うことができないなどの課題がある。
- ・ 現在、十分にできているとは言えないが、職員の事務所での拘束時間を短くするように努めており、そのためにはタイムマネジメントスキルをあげてもらうことが重要である。女性に限らず、より良い暮らしを送ることが求められていると考えている。

## 2. 女性が能力を発揮するには

- ・ 女性にとって重要な課題は、ネットワーキングとロールモデルである。女性が男性のネットワークに1人入っても別物扱いされる。男性のネットワークの中で歯を食いしばって働くのではなく、楽しく、しなやかに働く幸せなロールモデルがいれば女性も頑張れるのではないか。「働く」＝「辛い」ではなく、仲間と一緒に困難に立ち向かう楽しみ・喜びを伝えたい。

## 3. 東日本大震災からの復興に係る活動について

- ・ JENは自立支援の組織なので、団体における支援の三本柱は、①生業支援（主に男性中心の漁業等）、②コミュニティ再生（お茶飲みからコミュニティの絆を結び直す）、③ボランティアの派遣である。
- ・ コミュニティ再生については、本当のニーズと資源を探し出したい。リソースがどこにあるかを見極め、現地の方が気づき、主導的に動いてもらえるようにしたい。現在行っているのは、裂き織り（支援物資の洋服等の布製品を裂いて織ったり、編んだりしてバッグや草履をつくる）教室などの開催で、心のケアなどを行っている。将来的には、売れる商品が開発され、売るための技術や納期管理などをサポートしたいと考えている。また、観光業等についても地域の復興等を検討している。



自宅での看護経験をきっかけに在宅ケアサービス会社を設立

キャンナスグループ 有限会社ナースケアー 代表取締役 菅原 由美 氏

企業・団体概要

|             |   |      |                    |
|-------------|---|------|--------------------|
| 企業名・団体名     | 有限会社ナースケアー  | 業種   | 訪問看護、ケアサービス        |
| 所在地         | 神奈川県藤沢市鵜沼橋  | 設立年  | 1998年（キャンナスは1996年） |
| 事業内容        | 居宅介護支援、訪問看護・介護、福祉用具貸与・販売、デイサービス                     |      |                    |
| 資本金         | 300万円   | 売上高  | -                  |
| 従業員数(2012年) | 常勤:男性 6名、女性 26名<br>非常勤:男性 0名、女性 118名                | 管理職数 | 男性 4名、女性 4名(2012年) |
| 事業規模等       | サービス提供エリア:鎌倉市、藤沢市、座間市<br>その他:フラワーケアは海老名市、パールケアは茅ヶ崎市 |      |                    |

1. キャンナス・ナースケアーを立ち上げるまでの経緯

<自宅での介護経験>

- ・ 看護学科卒業後、大学病院ICUに勤めたが、母の介護のため1年弱で退職し、その後すぐに結婚した。介護のかたわら、企業の診療所や保健所等にアルバイトなどで勤めた。
- ・ 3人の子どもを育て、夫が独立し、会社を経営していたので手伝っていた。

2. 起業ストーリー

<起業のきっかけ、動機>

- ・ 看護師の仕事を手を休んでいたが、同じ理由で看護師免許を活かしていない看護師と地域福祉のために何かできないかと考え始めた。
- ・ 「自宅でのターミナルケアの手伝いをしたい」という長い間の思いを実現に導いた直接のきっかけは、阪神・淡路大震災だった。「行かなければ」と強く思い、AMDA（アジア医師連絡協議会）のメンバーとして、即現場に駆けつけボランティア活動に参加した。“元ナースによる在宅ケア”への思いを、1人の医師に話したところ、ぜひ実現して欲しいと賛同してもらい、「夢は語りなさい」と多くの人に呼びかけるようにとアドバイスされた。背中をポンと押された気がした。

<起業時の環境>

- ・ 看護師を集めるため、マスコミ各社に手紙を送り、記事で潜在ナースへの呼びかけに協力してもらった。自分と同じように資格を持ちながら、何らかの都合で医療現場を離れた「元ナース」に呼びかけ、1997年3月に、訪問ボランティアナースの会「キャンナス」を発足した（看護師を辞めた人が28人参加）。

<キャンナス立ち上げ時に苦労した点、工夫した点>

- ・ 資金は融資を受けず、自己資金で立ち上げ、最初は、夫の会社の一隅からの出発だった。
- ・ ボランティアとはいえ、活動を継続することが重要と考え、有償でのボランティアとした。利用者に先に金券を購入してもらおう仕組みにして運営資金をまかなった。
- ・ 看護師が希望する勤務体系で働くことができるようにした。
- ・ 依頼は断らず、仕事を積み重ねることによって顧客に信頼され、クチコミ等で広まった。

<有限会社ナースケアーの立ち上げ>

- ・ 介護保険制度のスタートを契機に、有限会社ナースケアを1998年に設立し、介護保険への申請代行からケアプラン作成、看護・介護サービスまで、在宅ケアをトータルにサポートするサービスを始めた。
- ・ 当初から「利益を出す会社」と考え、特定非営利活動法人ではなく有限会社とした。夫が立ち上げた経験があり、どのようなものかイメージがあった。

#### <人脈の活用・積極的な情報収集>

- ・ さわやか福祉財団や関係者など多くの方からアドバイスや指導を受け、事業を進めてきた。また、社会人として大学院に進学し、修士課程を修了し、現在博士課程に在籍している。

#### <活動内容>

- ・ ナースケアは介護バブルがあり、売り上げなどはうなぎのぼりだった。しかし、5年ほど前から、同業の事業者増や認定が厳しくなったことなどにより、新規の依頼を受けることが困難で売り上げは右肩下がりである。これもあり、高齢者住宅に常駐するヘルパーステーションの運営を開始した。
- ・ 一方、訪問看護は需要があり、現在スタッフが不足している。目下の課題は、全国に100万人はいるという「元ナース」の発掘と、その潜在ナースの介護力を地域社会に生かすこと。講演や勉強会、学会、行政との折衝など、全国を飛び回り自らも現場に出て活動している。理念に賛同した看護師により、キャンナスは全国的に支部ができている。

### 3. 女性が能力を発揮するには

#### <子育て支援>

- ・ 子育て中のスタッフが働きやすく、また子どもを出産しても戻ってこられるように託児室を持っている。また、事業所は子連れで来ても構わない雰囲気となっており、実際に幼児や学校帰りの子どもがいることも少なくない。

#### <女性が子どもを産んでも働ける社会>

- ・ 産み育てる楽しさを伝えていく必要がある。たくさん産みたい人が産める社会にするべきである。働く子育て中の女性にとって、保育所や病時保育は重要である。企業内保育所をつくりやすくする、病時保育を増やすなどが求められる。

#### <女性の経験がいかされる職場>

- ・ 在宅ケアでは、主婦・子育て等の経験を踏まえ、在宅ケアや看護の利用者の気持ちを理解・共感できる。また、子育て経験のあるスタッフ同士が助け合って働くことができる。

### 4. 東日本大震災からの復興に係る活動について

- ・ 震災後すぐに看護師を避難所に派遣した。11月現在の延べ派遣者数は5000人を超えている。現在、石巻と気仙沼の2か所に拠点を置き、仮設住宅への訪問看護を行っている。
- ・ 現地のニーズは高いが、対応できるサービス供給者がいない。看護師が起業しやすい環境づくりが必要。

在宅で働き続けたい人（女性）の願いに応える仕事をつくる

株式会社ワイズスタッフ 代表取締役 田澤 由利 氏  
株式会社テレワークマネジメント 代表取締役

### 企業・団体概要

|                 |   |                 |                     |
|-----------------|---|-----------------|---------------------|
| 企業名・団体名         | ①株式会社ワイズスタッフ<br>②株式会社テレワークマネジメント  | 業種              | 人材                  |
| 所在地             | ①北海道北見市、奈良県生駒市<br>②東京都千代田区、北海道北見市   | 設立年             | ①1998年<br>②2008年    |
| 事業内容            | ① インターネット事業、テレワーカーのマネジメント事業、テレワークコンサルティング事業<br>② テレワーク事業に関するコンサルティング、テレワーク事業の普及支援、テレワーク用システムの開発、ソフトウェア及びハードウェアの開発及び販売 |                 |                     |
| 資本金             | ①1,000万円 ②300万円   | 売上高<br>(2011年)  | ①19,564万円 ②10,107万円 |
| 従業員数<br>(2012年) | ①男性5人 女性8人(在宅勤務3人)<br>契約スタッフ153人<br>②男性1人 女性5人(在宅勤務4人)  | 管理職数<br>(2012年) | ①男性1人 女性1人<br>②女性1人 |
| 事業規模等           | ①②ともにオフィス2箇所  |                 |                     |

## 1. ワイズスタッフを設立するまでの経緯

### <働くことに対する意識>

- 男女雇用機会均等法が施行された頃に、メーカーに総合職として就職。パソコンの技術、企画、販売促進等に従事し、管理職を目指し、一生働くことをイメージしていた。

### <転機となった出来事>

- 入社から6年後、仕事が軌道に乗ってきた矢先、結婚、夫の転勤、妊娠によって退職。それでもずっと働き続けたいという思いが強く、3人の娘の子育て、夫の5度の転勤による引越しを経つつ、フリーライターとして在宅で仕事を続けた。

## 2. 起業ストーリー

### <起業のきっかけ、動機>

- 仕事を辞めなければいけない多くの女性がどうしたら仕事ができるようになるのだろうと考え始めたのがきっかけ。起業がしたかったわけではない。ニーズがあって、そのニーズを解決する方法を探し、社会に認めてもらい、ビジネスを成り立たせるには起業しかないと考え、会社の設立に至った。
- 1998年、インターネット上で会社を運営する「ネットオフィス」を実践するため、北海道北見市（夫の転勤先）にて、ワイズスタッフを設立し、2005年に株式会社へ組織変更。現在、インターネット上で、海外を含む全国各地のテレワーカーである厳選したスタッフ約150名とともに、50以上のプロジェクトを同時に運営している。

### <起業時の環境>

- 経営などの知識はなく、何かあれば行政書士に相談すればよいと考え、起業した。
- 当時夫はサラリーマンで忙しく、協力はなかったが、起業にはまったく反対しなかった。

### <起業時に苦労した点、工夫した点>

- 開業資金は自己資本金の300万円のみ。パソコンなどは個人のもので使用した。スロースタ

ートで、ネットオフィスだったため固定費が少なくすんだ。

- ・ 知り合いを通して営業し、小さい仕事から始めた。規模が大きくなるにつれ、スタッフの雇用やオフィス等の経費がかかるようになって苦労した。いい人材を集めていたので、クチコミで広まった。

#### <起業後の子育て等との両立>

- ・ 有限会社を立ち上げたときは、3人の子どもが1歳から小学校1年生とまさに子育て真っ最中。自宅をベースに起業したため、小さい時期に一緒にいることができた。

#### <起業後の取り組み等>

- ・ ワイズスタッフの外部スタッフ（約150名）はほとんどが女性。企業等で働いた経験があり、子育て等により無業となっていた優秀な人材を採用した。最近では失業や介護退職などによりやむなく退職する男性や、子育てを優先したいと考える男性も増えており、男性からの在宅就業の希望が増えている。

#### <起業を志す女性へのアドバイス>

- ・ 起業してから何をするか考えるのではなく、ニーズを察知すること、その仕事をどう展開していくのか、自分の中で形作ってから起業するとよい。

### 3. 女性が能力を発揮するには

#### <起業後の継続的な支援（仕組み、組織）>

- ・ 米国では女性起業家をマイノリティと捉え、サポートする仕組みがある。大企業が女性が起業した小さい会社に対して発注を促進する組織が存在する。継続的支援を行うNPOが女性起業家に対して、経営アドバイスや人脈の紹介などを行っている。また、マイクロファイナンスによるお金を借りやすい組織も存在する。
- ・ 表彰制度などを通して、女性が活躍している姿がもっと目に付くと良い。表彰がすぐに営業利益につながることはないが、長期的にはパブリシティ効果がある。
- ・ 女性が起業する場合、男性と比べて事業規模などが小さいなど慎重である傾向がある。自分のできることをベースに立ち上げることも多い。

#### <育児休暇中に在宅で仕事ができる仕組みづくり>

- ・ 育児休業中の女性社員は企業にとって戦力ダウンである。一方で、育児休暇中でも、在宅で仕事をしたい女性社員もいる。企業がテレワーク（在宅勤務）を導入すれば、仕事と育児の両立に悩む女性が仕事を継続しつつ、出産・育児がしやすくなる。これは、産む人、働く人の増加につながり、少子化問題の解決を図ることができるのではないかと。

#### <柔軟な働き方を実現するフレックス賃金制度>

- ・ 柔軟な働き方ができる賃金制度を導入している。「時給×1か月に働ける時間」に、「フルタイム、フルウィーク、時間拘束、出社等の働き方手当」を追加して、基本給としている。これにより、従業員間の不公平感が解消された。

### 4. 東日本大震災からの復興に係る活動について

- ・ 被災地の女性の就労は厳しい。まずは、地元で居ながら少額でも収入を得るための教育が必要。起業支援をストレートに実施するのではなく、まず、働きたい多数の女性を支援（教育・啓蒙）し、その中から、2~3人でも起業したい人を見つけ出し、更なる支援をしていく形が望ましい。

初めての業界だからこそできた新しいビジネスモデル

株式会社太新 代表取締役 田端 陽子 氏

### 企業・団体概要

|         |  |      |                  |
|---------|--|------|------------------|
| 企業名・団体名 | 株式会社太新   | 業種   | 水産商社             |
| 所在地     | 東京都港区(本社)、沖縄県、熊本県  | 設立年  | 1996年            |
| 事業内容    | 主な業務内容は、水産物、畜産物等の生産、加工、売買及び輸出入業<br>農産物、水産物、畜産物等の生産並びにこれ等に関する調査、及びコンサルタント業など。 |      |                  |
| 資本金     | 9,500万円  | 売上高  | 約50億円(2011年)     |
| 従業員数    | 男性15人、女性15人(2011年)   | 管理職数 | 男性3人、女性1人(2011年) |
| 事業規模等   | 事業所(加工場)1社、営業所1社   |      |                  |

## 1. 太新を立ち上げるまでの経緯

### <学生時代>

- 岡山県倉敷市で生まれ育った。学生の頃より既に起業を考えており、ビジネスマインドやビジネス知識を習得でき、かつ、英語力も身につけられるという理由から、日本の大学でなく米国の大学に進学し、ビジネスを学ぶことを選択した。

### <就職と転職となった出来事>

- 実家の都合で会社を退職し岡山に戻るが、その後、東京に転居し、「自分は何に長けているのか」を模索しながら、金融ブローカー、ゲームソフトの立ち上げなど、4つの職場を転職し、起業に必要なさまざまな経験とスキルを身につけた。

## 2. 起業ストーリー

### <起業のきっかけ、動機>

- 水産会社に勤務していた夫が水産分野での独立を希望したため、水産商社を設立することとした。夫は営業、自分はマーケティング、財務・法務と双方が得意分野を担当することとした。向いているという理由で自分が代表取締役になった。

### <起業時の環境>

- 輸入冷凍品を主力商品として扱う大手商社と差別化を図るため、国産チルド品に重点化することとした。冷凍品の管理には多額の資金が必要だったことも理由にある。

### <育児と起業の両立>

- 起業したのは2人いる子のうち末子が1歳半の時。公立の保育所に入所できず認可外保育所に送り迎えしながらだったが、育児が起業の妨げになると思ったことはない。「起業も今!」「育児も今!」と年齢やその他の観点からも、今がベストなタイミングだと思った。
- 当初子どもを背負いながら帳簿つけなどをしていたが、ある時全ての事務をIT化することを思い立った。自分の時間を確保するための先行投資と割り切り、多額の投資をしたが、それが今は様々な観点から効果を生んでいる。

### <起業時に苦労した点>

- 起業に当たっては成功している水産工場を見学するなど、徹底的に勉強することからスタートした。

- ・ 最初は、取引先との関係がないため、まずは産地に足繁く通い、話を聞いてもらえる信頼関係づくりに努めつつ、一つひとつネットワークを構築していった。
- ・ 開業資金は自己資金に加え、親の協力も得て確保した。

#### <事業成長の視点>

- ・ 現在は、マーケットリサーチを行い、消費者需要に合致する、新規性と付加価値の高い商品づくりを行うという川上から川下まで一貫した、少量多品種の商品設計・製造・販売を行っている。これまでの水産業になかった新しいビジネスモデルであるが、ある意味これは、業界の慣習に染まっていなかったために他の「ビジネス」で身に付けた合理性を持ち込めた。
- ・ 同業他社が追随しづらい事業内容を中軸とすることは意識したが、必ずしも起業時に完成形のビジネスモデルを確立しようと意図したわけではない。社会経済状況の変化に対応する中で、ビジネスモデルもまた変化させることが大切と考える。

#### <社会的企業としての視点と今後の展開>

- ・ ビジネスは、自社の利益のみでなく、購入者の満足や、協力会社との良好かつ戦略的な互惠関係を通じた雇用の創出など、『三方よし』の活動であると最近思えるようになった。自社の中でも従業員の育成が会社の発展に繋がるなど、企業経営は社会的な活動であると自覚するようになった。ただし、初めから社会貢献を目指していたわけではなく、結果的に会社の成長が、会社の社会性を高めてきた。更に社会性の高い経営を心掛けていきたい。
- ・ 水産業を始めたきっかけの1つに「食に対する需要は決してなくなるならない」ということがある。その需要は世界共通と考える。ジャパン・スタンダードは中国の富裕層にとって大きな付加価値があり、日本の食文化と共に水産加工品の販路は海外に広がるものと期待を持っている。

#### <起業を志す女性へのアドバイス>

- ・ 事業を立ち上げるときは、経営ノウハウが少なく不安が大きいのが、だからこそ事前の情報収集や勉強が重要。勢いだけで起業するのは危険。ただし、あまりに業界の事情などを知らずぎると思い切ったことができない面もある。知識とモチベーションのバランスが大切ではないか。

### 3. 女性が能力を発揮するには

#### <能力発揮を阻む課題と促進策>

- ・ 女性が経済社会で活躍する上での最大のネックはやはり出産・育児である。早く起業すればやり直しがききやすいが、高年齢になってからの出産は体力的に負担が大きい。就労や起業と育児の両立が課題と考える。

#### <経済社会で活躍するために>

- ・ 女性に限らないが、今の若者は「やりたいこと」と「できること」を混同している傾向があるのではないかと。自分の強みを見極めることと、不得手なことを人に見せないようにすることが重要である。
- ・ 女性であることを過度に意識せず、女性だからという弱みは見せるべきではないと考えている。期待以上の成果を出して、示せば、男でも女であっても評価はしてもらえる。

**精神障害者が地域で自分らしく生きられるための訪問看護ステーションの立ち上げ**  
**特定非営利活動法人多摩在宅支援センター 理事長 寺田 悦子 氏**

**企業・団体概要**

|         |   |      |                    |
|---------|---|------|--------------------|
| 企業名・団体名 | NPO法人多摩在宅支援センター円  | 業種   | 訪問看護               |
| 所在地     | 東京都八王子市   | 設立年  | 2005年              |
| 事業内容    | 訪問看護や未治療の方の相談・受診同行、精神障害者の住居(グループホーム)事業、東京都の退院促進コーディネート事業。     |      |                    |
| 資本金     | 900万円   | 売上高  | -                  |
| 従業員数    | 男性 4人、女性 21人(2012年)   | 管理職数 | 男性 1人、女性 2人(2012年) |
| 事業規模等   | サービス提供エリア:八王子市、立川市、国立市<br>訪問看護ステーション2箇所、グループホーム2箇所、地域活動支援センター |      |                    |

**1. 多摩在宅支援センター円を立ち上げるまでの経緯**

**<働くことに対する意識>**

- ・ 高校時代から自立して働きたい、教師または看護師のどちらかが一生働ける仕事と考え、親の反対を押し切り、看護師の道を選んだ。精神医療の地域への開放化運動が盛んな時期に看護師として働き始め、精神保健医療のあり方に疑問を抱いていた。

**<転機となった出来事>**

- ・ 公立や民間の精神科病棟で看護師として10年の経験を積み、出産を契機に「自分の住んでいる街に、精神障害者も自分自身も自分らしく生きられる居場所をつくろう」と思った。仕事や保育園で知り合った女性の計4名で1986年に「共同作業所棕櫚亭」を立ち上げた。
- ・ 職員の身分保障が不安定だったことがあり、社会福祉法人の設立を決意した。社会福祉法人化するにあたって、東京都がいろいろと相談に乗ってくれた。資金集めは、コンサートの開催などにより楽しく行った。残りの資金は、寄付や医療福祉事業団からの無利子の融資、国・都の補助も得ることができ、1996年に社会福祉法人多摩棕櫚亭協会を立ち上げた(常勤15~16人)。就労移行支援事業、相談支援事業等の事業を実施した。

**<育児との両立、仲間の存在>**

- ・ 子どもが生まれてからは病院の常勤から相談室勤務に働き方を変え、子どもは0歳から保育園に預けていた。保育園の親同士のつながりが強く、預けたり預けられたりで支え合った。

**2. 起業ストーリー**

**<起業のきっかけ、動機>**

- ・ 社会福祉法人の事業では、重度の精神疾患で医療も必要な方が来ると、入院医療に頼るしかなく、福祉の限界を感じた。訪問看護であれば医療と福祉の両方に取り組むことができると考えた。
- ・ 難病患者への在宅訪問経験から在宅看護の可能性を感じていた。同時に、精神科での勤務が自分の原点であり、地域で精神障害者の支援をやりたいと考えるようになった。精神障害者が地域で自分らしく生きるには、医療と福祉、地域と病院をつなげる仕組みが必要であり、訪問看護ステーションであればそれが可能ではないかと考えた。

**<起業時の環境>**

- ・ 法改正により、訪問看護ステーションができた頃で、知人に看護師でも起業できると背中を押してもらえた。また、社会福祉法人の立ち上げの経験も生かせると思った。
- ・ 多摩市のコミュニティビジネスの起業の研修（約 10 回）に参加し、資金まわりや起業の成功事例や失敗事例について学んだ。
- ・ 2005 年に NPO 法人多摩在宅支援センター円を立ち上げ、独立型訪問看護ステーション円を開設した。

#### <起業時に苦労した点・工夫した点>

- ・ 立ち上げ時のメンバーは、異なる世代の 3 人（50 代、40 代、30 代）の看護師だった。
- ・ 資金に関しては、費用が最小限となるよう工夫し、各自で出しあって資本金 900 万円を集め、融資は受けなかった。雇用に関しては、社会労務士などのアドバイスを受けた。

#### <事業の拡大>

- ・ 最初は依頼があれば何でも引き受けるような形で始め、難しいケースも数多くあった。翌年の 1 月には八王子市から委託事業を受けた。訪問看護の数が増え、やればやるだけ収入が増えることが嬉しかった。
- ・ 依頼の範囲が国立や立川へと広がり、国立や立川にも拠点を拡大し、2007 年には独立型精神科訪問看護ステーション元を立川市に開設した。
- ・ 精神病院との信頼関係を築いてきた。行政からの紹介もあり、病院やクリニックが訪問依頼をしてくるようになった。病院と行政とうまく連携できるように取り組んでいる。
- ・ 2012 年 1 月現在、訪問看護ステーション円の利用者は月に 182 名、元（立川、国立）は月 284 名。看護師は 25 人（円と元の計、うち男性 4 名）まで増えている。

#### <訪問看護師の確保>

- ・ 病棟の看護師のほうが楽と考える看護師が多く、コミュニティ・ナースは少ない。訪問看護師を集めるためには給料を高く設定し、優秀な人材を確保することが重要。地方での講演なども行っており、理念に共感した看護師が地方から職を求めてやってくることもある。

#### <新しい事業の展開>

- ・ 2011 年 4 月より包括型地域生活支援を行う専門のチーム（TACT）を設置。八王子市、立川市からの委託事業、東京都から退院促進コーディネート事業を受託。グループホーム・地域活動支援センター“連”を開設。平成 24 年 1 月に生活訓練事業所“転”を開設予定。

### 3. 女性が能力を発揮するには

#### <柔軟な働き方が可能>

- ・ 訪問看護師の約半数が育児をしながら働いており、中には離婚を経験したシングルマザーもいる。フレキシブルな勤務が可能で、子どもが病気になったときでもカバーしあえるように複数体制としている。将来的には企業内保育所がつけると良いと考えている。

#### <やりがいのある面白い仕事>

- ・ 訪問看護の仕事はリスクはあるが、工夫と想像力、臨機応変に動くことが求められ、精神的に自立している必要がある。医師の指示どおりに動けばいいわけではなく、プロとして面白い仕事である。経済的に自立でき、やりがいもあるので、定着率が高い。

#### <女性としての経験を活用>

- ・ 訪問看護において、利用者やその家族と看護師のマッチングが重要。これまでの女性としての子育て等の経験を生かし、利用者の立場にたったきめ細かなサービスが可能となっている。



パートから正社員、役員へ 仲間と助け合い、責任感を持って働く

株式会社喜久屋 取締役 吉田 美幸 氏

### 企業・団体概要

|         |  |      |                  |
|---------|--|------|------------------|
| 企業名・団体名 | 株式会社喜久屋  | 業種   | クリーニング           |
| 所在地     | 埼玉県北葛飾郡松伏町<br>(本部は東京都足立区)                                | 設立年  | 1956年            |
| 事業内容    | クリーニング一般加工及び衣類のリフォーム、e-closet 事業(シーズンオフ衣料のクリーニングおよび無料保管) |      |                  |
| 資本金     | 1,000万円(2011年)   | 売上高  | 12.1億円(2010年度)   |
| 従業員数    | 男性23人、女性143人(2011年)                                      | 管理職数 | 男性6人、女性4人(2011年) |
| 事業規模等   | 132店(首都圏中心)  |      |                  |

#### 1. 喜久屋で働くまでの経緯

##### <結婚・出産>

- ・ 高校卒業後すぐに結婚し、専業主婦となった。30歳のときに離婚し、3歳の子どもを抱え、シングルマザーとなった。
- ・ 家から近かったこと、土日祭日休み可と募集に書いてあったことを理由に、パートとして働くようになった。それまで働いた経験がなかったので、最初から正社員を目指すことはハードルが高く、考えていなかった。仕事の内容は主に工場におけるクリーニングの仕上げだった。

#### 2. パートから役員昇格までの経緯

##### <パートを一時中断>

- ・ 子どもが小学校に上がったときに、子どもと向き合う時間を作りたいと考え、パートを辞めた。以前より、先々の不安からスキルアップしたいと考えており、当時、ケアマネージャー制度を知り、将来的に安定した生活を送ることができると考え、広報誌に掲載されていた町主催によるヘルパー2級の講座を受講した。認定書は取得できたが、夜勤ができないなどの事情により、都合に合う職を見つけることが難しく、以前の同僚に誘われ、元のクリーニングのパートに1年半ぶりに復職した。

##### <職場の環境改善に向けた取組>

- ・ 同じ工場働くパートから正社員になった母親仲間の同僚(※吉田氏が正社員となる3年前に正社員となり、吉田氏と同時期に役員に登用された)を助けたいという思いから、以前から社内の周りの声を拾うように努め、職場の環境を改善する意見をしており、また、無駄な仕事を減らすための提案(使用する棚等の機材を女性が使いやすいサイズにする、作業の効率化等)や子育てしやすい環境づくり(キッズルーム等)の提案をしていた。また、工場に来ていた社長に対して、意見を聞かれれば発案していた。

##### <パートから正社員に>

- ・ 2004年に始まったe-closet事業開始後2年目から参加した。皮や毛皮など工場では取り扱っていないものについては、自ら勉強するために、他の工場を見学に行った。手伝いから責任者

となり、その後、社長から正社員となることを勧められ、正社員となった。

#### <役員に登用>

- ・ 社長が女性を重視しており、働く意欲をかってくれ、意見をはっきり述べ、言ったことについては責任を持つ姿勢が評価されたようで、2、3年前に役員に登用された。

### 3. 女性が能力を発揮するには

#### <同僚の支援>

- ・ パートのときに、急な休みをとるときには代わりを立てるようになっていたが、子どもが病気で休まなければいけなかったときなどに、気にかけて連絡をくれ、「子どもと一緒にいてあげて」と言ってくれた同僚の言葉に勇気付けられた。支えてくれた仲間に自分がしてもらったことは返していきたいと考えている。

#### <子育てしながら働きやすい環境づくり>

- ・ 母親にとって、学校行事に出るなどスケジュール調整がしやすく、その人に合った働き方がしやすい柔軟なシフト制にしている。従業員の定着率は高い。
- ・ パートのときに、キッズルームを作った。子どもがおたふく風邪などの感染症にかかったときは、子どもが元気でも保育園や学校を休ませなければいけないが、長期間パートを休むことは難しい。そこで、休憩室に会社の経費でテレビとDVDを設置し、キッズルームとして子どもを連れてきてもよいことにした。

#### <責任感を持って働く>

- ・ 母子家庭は、今後増えていくと思われ、シングルマザーにとって「ここなら働ける」と思える職場でありたいと考えている。シングルマザーは誰かに甘えるよりも、「自分自身で何とかしたい」と考える人が多い。責任感が強く、子どもを守りたいと思う気持ちは仕事に通じており、会社では積極的に雇用している。

#### <能力評価>

- ・ 会社は、働いている年数等でなく、能力で評価し、頑張っている人を評価している。パートの時給は、以前は経験年数が長ければ一律に高くなっていったが、現在の社長の代でその方法を大幅に見直し、その人が担当している仕事内容にあわせて、給料が決まる形になった。希望があればパートから正社員になる道も用意されている。ただし、「被扶養者」の範囲で働くことを希望し、130万円上限として就業調整している女性従業員がほとんどである。

#### <利用した公的支援等>

- ・ 児童扶養手当や公営住宅などの支援に助けられた。保育園、学童保育にも子どもを入れることができ、当時は学童保育の費用は全額、町が負担してくれており、恵まれていた。役場の人も温かく対応してくれた。

子育て経験から生じたニーズをきっかけに子ども・若者を支援

特定非営利活動法人ビーンズふくしま 理事長 若月 ちよ 氏

### 企業・団体概要

|         |                                 |      |                                    |
|---------|---------------------------------|------|------------------------------------|
| 企業名・団体名 | 特定非営利活動法人ビーンズふくしま               | 業種   | 子ども・若者支援                           |
| 所在地     | 福島県福島市矢剣町                       | 設立年  | 2003年 NPO 認証<br>(1999年フリースクール立ち上げ) |
| 事業内容    | フリースクール事業、サポートステーション事業、相談事業、自立寮 |      |                                    |
| 資本金     | 0円                              | 売上高  | 約6000万円(2010年)                     |
| 従業員数    | 男性 11人、女性 14人(2011年)            | 管理職数 | 男性3人、女性3人(2011年)                   |
| 事業規模等   | 福島市、郡山市の2箇所                     |      |                                    |

## 1. ビーンズふくしまを立ち上げるまでの経緯

### <働くことに対する意識>

- ・ 小さい頃から保育士になりたいと思い、専門学校に進学し、卒業後に福島市内の保育所に勤務。10年間勤務し、その間、結婚、3人の男子を出産した。第3子誕生後、第2子が病気が多く、通院などが大変だったこともあり、退職した。
- ・ 退職後、社会とのつながりがなくなり、専業主婦は向いていないという思いがあった。

### <地域活動、社会活動>

- ・ 1993年に育児サークル「トトロクラブ」を仲間とともに作った。また、保健所主催の性教育講座を受け、1995年に受講者で「かたくりの会」をつくった。この活動が自分として生きるについて考えるきっかけとなった。
- ・ また、CAP (Child Assault Prevention=子どもへの暴力防止プログラム) の養成講座に参加し、1998年に「こどもCAPふくしま」を開始し、ワークショップなどを開催。CAPから学んだ3つの権利「安心・自信・自由」は子どもだけでなく、大人にも必要と感じた。
- ・ 様々な活動に対して、夫は理解があり、仕事をすることに對しても協力的であった。

### <転機となった出来事>

- ・ 息子が小学校3年生から次第に学校に行きたがらなくなり、4年生から本格的に不登校になった。「この子は学校に行けない、今は無理。」と納得してからは活動をペースダウンし、「登校拒否を考える会」に参加したり、公的な相談センターに行ったりした。

## 2. ビーンズふくしまの設立・活動

### <フリースクールを創る会の立ち上げ>

- ・ 息子は不登校だったが、家の中にいる限りは明るく活発で、家以外に居場所がほしい、福島にもフリースクールができればいいのにとこの思いを抱いていた。福島大学の「フリースクール研究会」(福島大学卒業生・大学院生・学生)と「福島登校拒否を考える会」で「福島にフリースクールを創る会」が設立され、1参加者として参加した。

### <フリースクールビーンズふくしまの設立>

- ・ 1999年「フリースクールビーンズふくしま」が設立し、息子は第1期生として通い、自分は親代表として副代表を務めた(代表は福島大学の先生)。最初はビルの30畳のワンルームを借り、常勤スタッフは1名で、子どもが20人近く集まった。福島県では先駆的な取組だった

こともあり、学校や行政機関の理解を得るのが容易ではなかった。取組を積み重ね、子どもたち・若者が自分らしく社会参画していく姿を通して、理解を広めていくことができたと感じている。

#### <代表になり、その後 NPO 法人に>

- ・ 2001 年に「フリースクールビーンズふくしま」の代表に就任した。代表は親のほうが良いということで、たまたま代表に選出された。2003 年に認証を受け、「NPO 法人ビーンズふくしま」の理事長になった（スタッフは常勤・非常勤各 1 名の少人数）。
- ・ NPO 法人になるときに、「ひきこもりの青年の家族会」との出会いがあり、助成金をもらい、2004 年に「ビーンズプレイス」を開所し、青年自立支援事業を開始した。
- ・ 様々な行政の事業の委託を受け、スタッフは現在 25 名に増えた。〔2006・2007 年福島県委託事業「ニート支援セミナー及びジョブトレーニング業務」、2007 年厚生労働省委託事業「ふくしま若者サポートステーション」、2008 年厚生労働省委託事業「こおりやま若者サポートステーション」開所。2009 年にビーンズプレイスをサポートステーションに統合。〕
- ・ 心に不安を抱える子どもや若者、保護者への心理相談を行う相談事業を 2006 年から開始した。

#### <NPO 法人の運営>

- ・ NPO は法人会費と利用費、助成金等で運営している。サポートステーション事業は、委託事業であるため、毎年申請が必要であり、不確定であると共に、委託費は減る傾向にある。雇用する立場としては厳しく、NPO の現状として「給料が低い」ままでは、スタッフが家族を持って生活することは難しい状況にある。少しでも事業収入を増やすため、民間など様々な補助金等の申請を行っている状況である。ファンドレイジングの専任スタッフの必要性も感じている。
- ・ 単年度の助成金収入でなく、地域の中で事業が回る仕組みが必要。認定 NPO とするなど、寄付を集めやすいようにしたいとは考えている。

#### <今後の若者支援のあり方>

- ・ 終身雇用でないことなど、雇用環境が昔と違うこと、頑張ったからといっても必ずしも正社員になれないことなど、今の若者が置かれている状況は、親の時代と違うことを親が理解する必要がある。
- ・ 日本では産業が先細りする中で今の働き方のままでは問題が発生する。若者たちにも分かち合う仕組みが必要。若者が社会をつくっていく、そのための支援施策が求められる。
- ・ 仕事をつくることは一部が頑張っても限界がある。行政としての施策がない限り、稼げない若者が増え、結果として税金が払えない若者が増えると考えられる。

### 3. 女性が能力を発揮するには

#### <体験を生かした活動>

- ・ フリースクールや青少年支援の取組においては、親支援も重要であり、母親と共感しながら話すことができる点では、体験を生かした活動ができると考える。

### 4. 東日本大震災からの復興に係る活動について

- ・ 福島県の仮設住宅で子どもの学びや遊びの支援を行っており、これを通じたコミュニティづくりの支援も行っている。

## 参考資料5 ヒアリング結果 社会福祉法人 にんじんの会

### ◆ ヒアリング概要

|          |  |
|----------|--|
| ①訪問先     | 社会福祉法人 にんじんの会<br>○「西恋ヶ窪にんじんホーム（特別養護老人ホーム）」<br>○「にんじん健康ひろば（介護老人保健施設）」<br>理事長 石川治江氏<br>(男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会委員) |
| ②所在地     | 東京都国分寺市  |
| ③事業内容    | 介護老人福祉施設、介護老人健康施設<br>訪問看護、訪問介護<br>居宅介護支援、通所介護、等を14拠点で提供  |
| ④従業員数    | 約600名  |
| ⑤訪問日     | 2011年5月10日   |
| ⑥ヒアリング概要 | 介護事業の経営的側面について<br>若者の(社会的)起業への支援等について  |

### ◆ ヒアリング内容

#### 介護保険施設等の経営について

- 介護の職場を「3K（きつい・きたない・危険）と言わせない」という強い信念のもと、職場づくりをしてきた。主に下記のような点に注力してきた。

#### [経営]

- ・品質マネジメントシステムの確立と、その有効性を継続的に改善するための国際マネジメント基準（ISO9001）を2001年に取得した。業務プロセス策定にあたっては、従業員間の徹底的な議論を大いに推奨した。

#### [人材育成]

- ・人材育成は「福祉の生命線」と考えている。東京都から事業認可を受けた「ホームヘルパー2級講習会」の実施のほか、介護福祉士資格取得への支援、コーディネーター養成および育成を行っている。スキルをきちんと評価できるようになっている。また、配置転換などによるOJTも行い、その人の個性なども考慮しつつ、徐々に様々なスキルを身につけていけるようにしている。

#### [施設設計、介護機器の導入]

- ・施設は、入所者の視点から、そこでどのような生活を送るかを考え、入居者同士や職員との交流をはかりやすい部屋の配置を工夫するなど、ソフトの観点を重視して設計。
- ・入浴を補助する介護機器の導入、また空気を常に入れ替える大型ダクトの設置など、職場、住居として職員や入居者の心地よさを考えた設備投資を行っている。

#### [従業員の定着の状況]

- ・従業員には、様々な年齢、様々な資格をもった人が含まれるが、最初の2年を超えると皆正社員とする。総じて定着率は高い。

## 濱口 桂一郎氏

(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT))

労使関係・労使コミュニケーション部門 統括研究員 )

### ◆ ヒアリング概要

|          |  |
|----------|--|
| ①訪問先     | 独立行政法人 労働政策研究・研修機構<br>労使関係・労使コミュニケーション部門<br>統括研究員 濱口 桂一郎氏  |
| ②所在地     | 東京都練馬区 (*ヒアリングは東京都文京区で実施)  |
| ③事業内容    | ➤ JILPT<br>内外の労働に関する事情及び労働政策についての総合的な調査及び研究等並びにその成果の普及を行うとともに、その成果を活用して厚生労働省の労働に関する事務を担当する職員その他の関係者に対する研修を行う。<br>➤ 濱口桂一郎氏<br>1983年4月 労働省入省、2008年8月より現職。<br>ご専門分野は、労働法政策。 |
| ④訪問日     | 2011年5月11日   |
| ⑤ヒアリング概要 | 労働時間、ワーク・ライフ・バランスの考え方<br>正規社員・非正規社員間の中間的な雇用の在り方の検討に向けて   |

### ◆ ヒアリング内容

- 正規社員が少なくなりつつあり、非正規社員が増加している。正規社員の働き方や処遇をデフォルト・スタンダードとすることにはすでに無理が生じているのではないか。正規社員の働き方はワーク・ライフ・バランスの観点からも見直しの必要がある。
- 正規社員・非正規社員の中間的な雇用の在り方の検討に向けて
  - ・非正規労働者に対する均等待遇について、EU においては職務に対して報酬を支払う「職務給」が根付いているため同一労働同一賃金原則が可能だが、「職能給」中心の日本での導入は困難な課題。日本の現状を踏まえた方策を模索するとすれば、賃金形態にかかわらず「均等待遇」を一般原則として掲げた上で、具体的なやり方は各企業の賃金制度に応じて多様に認める。例えばある時期まで年功的に運用している場合、初任給を合わせた上で、ある時期まで勤続期間に比例して上昇させることが考えられる。これは、入職後数年間の職務能力等はほぼ勤続期間に応じて獲得されるものと考えれば筋が通る。
  - ・なお、労働市場の入口とあわせ、「正当な理由がなければ解雇されない」という基準も雇用形態を超えて平等に適用されるべき法理ではないか。このままでは正社員の雇用保護と、フリーターとして働く子ども、パートで働く妻の解雇という構図を温存することとなる。
- 人材の育成について
  - ・今や大学進学可否は能力ではなく親の経済力＝「親がその間の機会費用を負担できる」ことが大学進学の条件になっているとの指摘がある。「専門大学」「職業大学」など、職業志向型の高等教育機関を目指すことが必要では。
  - ・教育を「人的公共投資」とみなしてその費用負担を社会的に支えていこうとする必要がある。本来、高等教育は、職業人としての自立に向けた一種の投資であるべき。

## 東京大学男女共同参画室

### ◆ ヒアリング概要

|          |  |
|----------|--|
| ①訪問先     | 東京大学男女共同参画室<br>○室長 大学院理学系研究科物理学専攻准教授<br>村尾 美緒氏 (博士 (理学))<br>○男女共同参画室 男女共同参画推進ディレクター<br>三浦 有紀子氏 (博士 (薬学))<br>○本部人事企画課 総務・企画チーム専門員<br>杉田 佳代子氏            |
| ②所在地     | 東京都文京区   |
| ③主な活動内容  | 「勤務態様部会」、「環境整備部会」、「進学促進部会」、「ポジティブ・アクション推進部会」の4つの検討部会を設置し、「東京大学男女共同参画基本計画」を推進するための具体的な取組、検討を行っている。  |
| ④学生数、教員数 | 学生数：学部学生 14,172 名 (18.8%)、修士課程 6,752 名 (23.5%)、<br>博士課程 6,141 名 (31.2%)<br>教員数：7,586 名 (うち外国人教職員数 394 名)<br>*( )内は女性比率。平成 22 年5月1日現在(「東京大学の概要 2010」より) |
| ⑤訪問日     | 2011 年 5 月 10 日  |
| ⑥ヒアリング概要 | 女子学生比率を高めるための取組について  |

### ◆ ヒアリング内容

#### ○ 女子学生へのすそ野の拡大を目指す取組の背景

- ・少子化によって受験年齢人口が減少する中、受験者の8割以上が男子学生という現状では、従来の入学者の学力水準が維持できなくなっている。出願者をこれまで少なかった女子層に広げ優秀な女子学生の受験につなげていくことが、今後の大学の競争力の維持・向上に欠かせない。
- ・特に、地方の女子の受験生が少ない。競争心の問題というよりは、身近にエンカレッジする人が少ないからではないか。

#### ○ 女子学生比率の特徴

- ・現在の東京大学の学部の女子学生比率は 18.8% (平成 22 年 5 月 1 日現在 (「東京大学の概要 2010」より))。2003 年に 20%を超えた後、その水準を一度も超えていない。女子入学者の比率は、とりわけ景気の変動を受ける傾向がある。
- ・海外の大学の女子学生比率 (プリンストン大 49%、ハーバード大 49%、スタンフォード大 48%、ケンブリッジ大 48%、マサチューセッツ工科大 45%など) に比較しても、国内の他大学 (大阪大 35%、早稲田大 34%、慶應義塾大 32%、名古屋大 31%、九州大 29%、北海道大 28%) と比較しても低い女子学生比率を 2020 年までに 30%に高めるのが目標。

#### ○ 女子の進学促進、女子学生比率向上への提言

- ・「2020 年までに女子学生比率を 30%」実現に向けた具体策を 2010 年から 1 年かけて検討し、今後性質の異なる対策を複数、持続的に実施することとした。具体的には 4 点 ; ①東京以外の高校生への働きかけ、②安心・安全な学生生活の担保、③ 魅力あるキャリア・身近なロール・モデルの提示、④ 文理選択前の中高校生への働きかけ。

## NPO 法人 【仕事と子育て】 カウンセリングセンター

### ◆ ヒアリング概要

|          |  |
|----------|--|
| ①訪問先     | NPO 法人【仕事と子育て】 カウンセリングセンター<br>○ “輝く私” 昭和女子大学ステーション<br>副理事長 岡山慶子氏（女性と経済 WG 委員）<br>事務局 伊藤由貴氏 |
| ②所在地     | 東京都世田谷区  |
| ③事業内容    | 仕事と子育ての両立を目指す全ての女性を対象としたソフト面のケア。（自治体、企業、教育機関などと連携し、地域のニーズに合ったカウンセリングやワークショップを提供。）          |
| ④訪問日     | 2011 年 6 月 14 日  |
| ⑤ヒアリング概要 | 仕事と子育て両立支援についてカウンセリングからのアプローチ、具体例等について   |

### ◆ ヒアリング内容

#### ○ 設立の経緯

- ・子育てと仕事の両立等のための制度（ハード面）の整備が進む一方で、本人や組織の管理者などの意識（ソフト面）が追いついていないとの認識を持つようになった。
- ・ソフト面のケアを行う上で、かねてより「カウンセリング」は有効な手法ではないかと考えていた。臨床的なカウンセリングではなく、普通の状態（病気ではない）の人を対象に、自分の気持ちを整理する機会を設け、適切な支援によって、自らの「気付き」を促し、解決のきっかけとしたり、問題に至るまでの予防をしようとするもの。

#### ○ 多様な主体との連携

- ・カウンセリングを実践し、女性たちのモチベーションに働きかけようとする取組を進めるため、地域に根ざしたコミュニケーションの場となる「ステーション」（現在 2 か所；神戸（2006 年開設）、昭和女子大学（2011 年開設））を運営している。

#### ○ 今後の取組

- ・当初、ワークショップから誘導する個別カウンセリングはあったが、個別カウンセリングを希望する女性は少なかった。しかし、最近では、個別カウンセリングに関する問い合わせも多く、当事者の感心の高まりがうかがえる。
- ・また、カウンセリングと合わせて「メンター(助言・指導者)」「メンティ(相談者)」の紹介を行う事業支援を検討している。「社会人メンター事業」にはメンターを努めたいという多くの応募があった。つながりを求める人、若い人たちの役に立ちたいという人が多いということではないかと考えている。
- ・利用者の広まりに合わせ、カウンセラーの養成が大切になってくると考えている。“仕事と子育てカウンセラー”の養成や、職場でのカウンセラー・マインドをもった人を増やす取組を進めていきたい。



## 株式会社 日経BP社「日経WOMAN」

### ◆ ヒアリング概要

|          |   |
|----------|---|
| ①訪問先     | 株式会社 日経BP社「日経WOMAN」(月刊、発行部数約11.4万部)<br>編集長 麓 幸子氏                                |
| ②所在地     | 東京都港区   |
| ③事業内容    | 雑誌・書籍・ムックなどの出版事業<br>インターネット事業を中核にした、展示会・セミナー、書籍・カスタム出版、調査・コンサルティング事業等           |
| ④訪問日     | 2011年6月15日  |
| ⑤ヒアリング概要 | ・ウーマン・オブ・ザ・イヤーの近年の候補者や受賞者の傾向、特徴<br>・同賞受賞者の選定にあたって考慮されている点<br>・女性の活躍範囲の拡大や特徴について |

### ◆ ヒアリング内容

#### 「日経WOMAN」が選定するウーマン・オブ・ザ・イヤーについて

- これまでとは違う働き方や事業、組織の在り方を示すこと、それぞれの分野で活躍している女性を発掘して示すことで、女性のエンパワーメントを図ること等を目的として、女性個人を表彰する「ウーマン・オブ・ザ・イヤー」を1999年から毎年実施している。
- 選定基準は①新規性、②社会への貢献度、③成功度、④人物の将来性、⑤ロールモデル性の5点である。この基準は12年間変わっていない。これらの基準によって、活躍の質的・量的なインパクトや人物像に加え、読者による再現可能性なども評価している。傑出した個人の能力を評価するというよりも、多くの人にロールモデルを提示し、「私にも、できるかも」と思ってもらえるしくみがあることを重視している。
- 過去12年間の受賞者の特徴は、近年になるほど受賞者のライフスタイルが多様化し、活躍の場が国際化している。ライフスタイルの多様化は、子育てしながら活躍する女性が増えていること、離婚するケースも増えていること、また働き方のスタイルとして継続就業の他、一旦退職した後の再就職や起業など選択肢が複線化していることに代表される。
- 創刊から20年の時代の変遷の中で、読者に読まれる記事の内容にも変遷がある。キーワードで言うと、創刊～1990年代は「成功(サクセス)」、2000年代に入って「幸福(ハピネス)」、そして2007年の金融危機以降は「スキル、ノウハウ」ではないか。現在、多くの読者が本誌に求めているのは、「自立していきたい。出産しても働き続けたい。どうやったらそれができるか、スキル、ノウハウを知りたい」ということである。
- 男女共同参画を進める上で、まず重要なのは行政による子育て支援策。待機児童の多い状況は長年変わっていない。女性たちは長期の育児休業を取得することよりも、保育所の整備や短時間勤務など、職場復帰して働き続けられる環境の整備を望んでいる。
- また大きく変化している若年層の男性の意識の変化も視野に入れる必要がある。30代を中心年齢とした男性の意識調査によると、女性に専業主婦を望む比率は低下しており、結婚相手の年収が自分の年収より高いことを許容する人が8割以上、家事・育児に関わりたいとする人も増えている。

## お茶の水女子大学 リーダーシップ養成教育研究センター

### ◆ ヒアリング概要

|          |   |
|----------|---|
| ①訪問先     | お茶の水女子大学<br>○男女共同参画推進本部（リーダーシップ養成教育研究センター）<br>お茶の水女子大学 副学長・前女性支援室長・前センター長<br>鷹野景子氏<br>お茶の水女子大学 評議員（男女共同参画担当）・センター長<br>頼住光子氏 |
| ②所在地     | 東京都文京区  |
| ③取組内容    | 女性リーダー育成のためのプログラム開発・実践、世界で活躍できる若手研究者の育成、学内インターンシップの実施及び科学技術立国を担う次世代リーダー育成啓蒙   |
| ④訪問日     | 2011年6月23日  |
| ⑤ヒアリング概要 | 女性リーダー育成のための取組とその成果について   |

### ◆ ヒアリング内容

- 1874年に設立された女子教育普及のため女子教員の養成を目指した日本最初の女子高等教育機関、東京女子高等師範学校が前身。設立から136年間に延べ3万1千名以上が卒業・修了した。現在は学部生約2千名、大学院生約千名が在学、教職員（附属学校の教諭、学生・教職員向け保育施設の職員含む）約480名。
- 2009年に卒業生を対象としたアンケート調査を実施し、その結果ライフコースの特徴として明らかになったのは、生涯を通じての正規雇用率の高さであり、卒業時から「結婚し子供を持つが、一生仕事も続ける」を理想の生き方とした人の割合の高さである。「結婚、出産で一旦退職するが子育て後に再び仕事をもつ」も合わせると、すべての年代で7割を超える卒業生が、仕事と家庭・子育てとの両立を理想としていた。
- 国立の女子高等教育機関として、様々な分野でリーダー的役割を發揮できる女性の育成は大きな使命の1つ。これまでの蓄積を踏まえ、女性リーダーに必要なコンピテンシーの明確化、リーダー育成のための体系的プログラムの構築に取り組んだ。2008年には国際的なリーダーシップ教育の拠点として「リーダーシップ養成教育研究センター」を設立し、2011年には、全国の大学初の「男女共同参画推進本部」を設立し全学的に女性リーダーの育成に取り組んでいる。また、男女共同参画に関わる独自の制度を開発・実施し育成基盤の充実化をはかっている。
- コンピテンシー開発のため、学部の1年生から大学院生まで体系的に一貫した「キャリアデザインプログラム」を開発、実施している。
- 女性リーダー育成のためのお茶の水女子大学の強みは「多彩で豊富なロールモデル」「女性リーダー育成に照準をあてたプログラムの開発・実践」「固定的性別役割分担」のなさなどだと考える。
- このような大学の取組の成果として、多数の卒業生の幅広い分野における活躍や、仕事と家庭・育児を両立する人の多さなどがあげられると考えている。今後、企業の人事担当者からの評価などを調査することも考えられるかもしれない。

## 第2部

政治分野、行政分野、雇用分野及び科学  
技術・学術分野におけるポジティブ・  
アクションの推進方策

## 1 ポジティブ・アクションの必要性

- 我が国では、社会のあらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画は全体として緩やかに拡大しているものの、女性が占める割合は依然として低い。
- 女子差別撤廃委員会の最終見解（平成 21 年 8 月 7 日）も踏まえて、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。以下「第 3 次基本計画」という。）では、「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%程度になるよう期待する」という目標（平成 15 年 6 月 20 日男女共同参画推進本部決定。以下「『2020 年 30%』の目標」という。）の達成に向けて、国会議員の候補者、公務員の採用・登用、民間企業の管理職の登用、大学の教授等の登用、研究者の採用などに関する成果目標を設定したところである。
- 男女共同参画社会の実現に向けて、政策・方針決定過程への女性の参画は極めて重要であるにもかかわらず、「2020 年 30%」の目標の達成までに残された時間は少ない。
- このため、政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野の四分野に重点を置いて、ポジティブ・アクションを推進する具体的な方策を検討した。

### （1）高い緊要度

- 我が国においても、政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野における指導的地位に就く女性は徐々に増加しており、このままの推移で十分であるという見方もある。
- 平成 12 年（2000 年）以降、これらの分野における女性の割合について、例えば、政治分野においては女性衆議院議員が 7.3%から 10.9%（平成 22 年 12 月現在）に、科学技術・学術の分野においては女性研究者が 10.6%から 13.8%（平成 23 年 3 月 31 日現在）にそれぞれ増加している。
- しかし、これらはもとより先進諸国の中で低い水準であり、諸外国が更に女性の参画を拡大している中でこの 10 年余りの間に格差は拡大している。
- 固定的性別役割分担意識なども根強い我が国において、社会の趨勢にまかせるだけでは、女性の参画が大きく拡大することを期待することは困難である。
- 一方、高齢者人口が 4 割に達する超高齢社会を目前に控えて女性の活力

を経済社会に生かしていくことは喫緊の課題である。

- 我が国においても、この現状について危機感を社会全体で共有しつつ、これまでの延長線上の取組を超えた効果的な対策として、暫定的に、必要な範囲において、女性に積極的に機会を提供するポジティブ・アクションを進めていく必要がある。

## (2) 実質的な機会の平等の確保

- 世論調査の結果などを見ても、我が国は、固定的性別役割分担意識や女性の能力に関する偏見が根強いことがうかがえる。また、過去からの経緯などによって、現状では男女の置かれた社会的状況において個人の能力・努力によらない格差があることは否めない。
- このような中で実質的な機会の平等を担保するためには、初等中等教育段階から男女平等を推進する教育・学習の充実などによって固定的性別役割分担意識の解消を図ることが必要であるほか、単に形式的な機会の平等を与えるだけでは困難である。

## (3) 多様性の確保

- 女性を始めとする多様な人々が参画する機会を確保することは、社会のルールや資源配分を意思決定し、これらを実施する場である政治・行政分野において、多様な構成員が意思を公平・公正に反映させ、共に責任を担うとともに均等に利益を享受することができる社会の実現という民主主義の要請であり、バランスのとれた質の高い行政サービスの実現にもつながるものである。
- また、民間企業の経済活動や研究機関の研究活動においても、女性を始めとする多様な人材の発想や能力を活用することは、組織・運営の活性化や競争力の強化等に寄与する。

## 2 ポジティブ・アクションの考え方

### (1) ポジティブ・アクションの概念

- ポジティブ・アクションについては、一義的に定義することは困難であるが、一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどによって、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいう。
- ポジティブ・アクションに関連する条約と我が国の法律の規定として、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項の「暫定的特別措置」、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第2条第2号の「積極的改善措置」並びに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（昭和47年法律第113号）第8条の女性労働者に係る措置に関する特例及び第14条の企業のポジティブ・アクションの具体的取組に対する国の援助などがある（参考資料1参照）。

### (2) ポジティブ・アクションの手法と推進方策

#### ア 多様なポジティブ・アクションの手法

- ポジティブ・アクションには多様な手法が考えられる。分類にも様々な方法が考えられ、例えば、次のように分類することもできる。①一定の人数や割合を割り当てることによって実現するクォータ制、能力が同等である場合に一方を優先的に取り扱うことによって実現するプラス・ファクター方式など、指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定することによってその実現を確保する方式、②指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき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ゴール・アンド・タイムテーブル方式、③研修の機会の充実、仕事と生活の調和など基盤整備を推進する方式などである（参考資料2参照）。
- 政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野における女性の参画の拡大は、それぞれの制度や仕組みの下で様々なプロセスを経て実現する（参考資料3参照）。
- 各機関・団体において、これらの多様なポジティブ・アクションの手法の中から、各機関・団体の特性に応じて最も効果的なものを選択する

ことが重要である（参考資料4参照）。

## イ 国の推進方策

- 各機関・団体が取り組むポジティブ・アクションを推進するための国の方策には、強制力の程度に応じて、例えば、①各機関・団体に取組を義務付ける方策、②インセンティブの付与によって各機関・団体の自主的な取組を政策的に誘導する方策、③各機関・団体に自主的な取組を要請する方策などがある。
- 政策的に誘導するインセンティブとして、例えば、①補助金、交付金等、②税制上の優遇措置、③公共契約における評価、④認定、表彰などが考えられる。
- ポジティブ・アクションの実現方法は、ポジティブ・アクションの手法と国の推進方策の組み合わせによって整理することができる。
- 国などの公的機関がポジティブ・アクションを実施することや、国が私的機関・団体に義務付けることについては、特に憲法上の平等原則、大学の自治の原則、私的自治の原則等との関係にも留意する必要がある。

## （3）ポジティブ・アクションと能力主義との関係

- 企業、大学などにおける採用・登用は、いわゆる「能力主義」の下で行われるのが一般的であるとされており、しばしばポジティブ・アクションと矛盾するといった意見もあることから、本調査会では、ポジティブ・アクションと能力主義との関係を整理することが必要である。
- 能力主義は、採用・登用に当たって、本人の能力に基づく評価を徹底し、性別、信条などの要素を考慮することを排除するという考え方である。
- 一方、意見として、一般的に能力主義の下で採用・登用が行われる分野においては、女性も男性と同一の基準で評価されるので、女性に不利に働くことはなく、ポジティブ・アクションは不要というものもある。
- しかし、実際には、能力の評価基準が必ずしも客観的であるとは限らない。また、固定的性別役割分担意識が根強く残っていることなどによって能力以外の要素も考慮されることや、能力の評価基準は客観的であっても、固定的性別役割分担意識が根強く残っていることなどから評価基準が女性と男性とで同じように適用されない場合がある。
- また、長時間労働を前提とした評価基準では時間制約のある人は評価されないため、時間単位の生産性で評価すべきといった指摘もあった。

- このような場合には、採用・登用を決めるプロセスの中で固定的性別役割分担意識を解消する取組を進めるとともに、女性に対する実質的な機会の平等が確保されるよう評価方法の見直しの取組を進めることが必要である。
- また、こうした取組は、直ちに効果を発揮し、又は直ちに実施することができるものばかりではないことから、その他にも女性に対する機会の平等を実質的に担保するポジティブ・アクションを検討することも有効である。
- なお、能力主義の下でポジティブ・アクションを実施するに当たっては、上記（２）で示したポジティブ・アクションの実現方法について、個別の事例に即して具体的に検討する必要がある。

#### （４）ポジティブ・アクションに関する理解の浸透

- ロールモデルの不足による孤立・不安や長時間労働を前提とした勤務に対する躊躇などから、女性自身も指導的地位に就くことを敬遠する場合がある。
- 特に、上記（２）ア①及び②のポジティブ・アクションによって採用・登用されることに対していわゆる「スティグマ」（女性が劣った存在であることを前提とした「劣性の烙印」）の意識を持つ女性もいる場合がある。このため、これらのポジティブ・アクションを導入するに当たっては、こうした女性自身の意識に対する配慮にも留意する必要がある。
- ポジティブ・アクションによって女性が指導的地位に就くことは、当該の女性本人にとってメリットがあるだけでなく、固定的性別役割分担意識の解消が進むなど社会全体にとってもメリットがあることをアピールする必要がある。
- ポジティブ・アクションは、男女の実質的な機会の平等を実現することを目的とするものであり、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会である男女共同参画社会を実現する最も効果的な施策の一つである。
- このように、ポジティブ・アクションの意義について社会の理解が高まる必要がある。



### 3 各分野におけるポジティブ・アクションの推進方策

#### (1) 政治分野

- 政治分野における女性の参画の拡大は、政治に多様な民意を反映するという民主主義の要請からも、男女共同参画の推進に向けた政策・方針を政治的な優先課題に反映させるためにも極めて重要である。
- 我が国において、政治分野における女性の参画は徐々に進展しているものの、衆議院議員に占める女性の割合（10.9%、平成22年12月現在）は、列国議会同盟（IPU）の調査によると187か国中122位（平成23年10月末現在）と低く、特に先進諸外国との格差は大きい。しかもこの格差は拡大する傾向にあり、その背景には、諸外国が積極的にクォータ制などのポジティブ・アクションを実施してきたことがある。
- また、昭和58年に参議院議員選挙の定数の一部に比例代表制が採用されてから、参議院議員に占める女性の割合（18.6%、平成23年11月現在）はおおむね増加傾向にあるものの、平成元年以降、女性の割合は必ずしも増加しているわけではない。
- 地方議会における女性議員の割合を見ると、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では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%となっている（平成22年12月現在）。平成23年4月の統一地方選挙では、改選が行われた41都道府県議会、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ているが、女性議員の割合は低い状況である。
- 前述のとおり、ポジティブ・アクションには様々な手法があり、その一つであるクォータ制は政治分野（国政レベル）において、世界で既に87か国で導入されている（平成23年3月末現在）。
- また、クォータ制について、①憲法又は法律による議席割当制、②憲法又は法律による候補者クォータ制、③政党の規則等による候補者クォータ制の三つに分類した場合、②及び③に適合的な比例代表制は、女性国会議員の割合が高い上位15か国のうち14か国で導入されている（平成23年3月末現在）。まず、これらのことが我が国において広く認識されるべきである。
- さらに、関係者の間でポジティブ・アクションについて具体的な議論を喚起するため、各国の事例について分かりやすく提示する必要がある。

- また、現行の選挙制度自体に内在する女性の参画に影響を及ぼす諸要因について指摘する必要がある。この諸要因は今後、選挙制度の見直しが行われる際には、重要な論点として考慮されなければならない。
- このため、政治分野における女性の参画を拡大するために以下の方策が必要である。

#### ア 女性の政治参画に関する社会的気運の醸成及び政党への働きかけ

- 先進諸外国に比較して我が国の女性の政治参画は異例と言えるほど低いことや、諸外国においてポジティブ・アクションが有効な手段として広く実施され成果を挙げていることなどについて、国民の間ではいまだ余り知られていないと言ってよい。
- これらの現状に加えて、政府が各政党に対して働きかけたことや各政党の女性の参画状況や取組等について、平成 23 年版男女共同参画白書の特集等を活用して、様々な機会をとらえて広く各界・各層に周知する必要がある。
- また、政府においては、政治分野における女性の参画は民主主義や男女共同参画の在り方と密接にかかわるという認識を広めて議論を喚起するとともに、政党における女性の参画の拡大に向けた取組状況等を見ながら、必要に応じてポジティブ・アクションの取組を更に進めるべきである。
- 特に、政党に対して、女性候補者を増加させることの必要性や意義に関して理解を求めるとともに、政治分野におけるポジティブ・アクションの導入を検討するよう本調査会で整理した諸外国の事例を提示しつつ引き続き働きかけていくことが重要である。

その際、各党各会派における選挙制度の検討において、政治分野における女性の参画の拡大も論点の一つとして考慮することも重要である。

#### イ ポジティブ・アクションの検討に資する具体的事例の提示

- 国会議員選挙において世界 87 か国で導入されているクオータ制については、①憲法又は法律のいずれかによって議席のうち女性枠を設けている国が 17 か国、②議員の候補者名簿の一定割合を女性が占めるように憲法又は法律のいずれかで定めている国が 34 か国、③政党が党の規則等で議員候補者の一定割合を女性とすることとしている国が 52 か国（重複があるため合計は 87 か国を超える。）となっている。

- 比例代表制の下で導入されているクォータ制には、候補者名簿を男女交互とすることなどによって候補者名簿上の割当てを法令で義務付ける方法（韓国、ベルギーなど）、政党が自主的に取り組む方法（スウェーデン、ドイツなど）がある。国会議員選挙の定数の一部に比例代表制を採用している韓国では、候補者クォータ制を採用してから女性議員の割合が上昇した。
- 小選挙区制においても、諸外国では、法令で議席に女性枠を設ける制度を採用する国があるほか、法令で候補者に占める女性の割合について努力義務として課し、遵守した政党に政治資金助成金を追加する（韓国）などの例がある。
- また、小選挙区制の下で政党が規約等によって自主的に取り組んでいる例として、引退議席の半数と自党が有利な選挙区の半数に女性だけを候補者として名簿に掲載する女性単独名簿を導入している例、隣接する二つの選挙区を対にして一方の選挙区に女性候補者を、もう一方の選挙区に男性候補者を擁立する例などが興味深い。
- これらの方法以外にも、候補者に占める女性の割合等の目標値とその実現の期限を設定して努力を促すゴール・アンド・タイムテーブル方式や、我が国の主要な政党の一つで行われている女性候補者に対する選挙資金の貸付け、国会が院内保育所を附置するなどの基盤整備の方法もある。  
 なお、韓国などで導入されている政党への助成金については、女性候補者を増やすためのインセンティブを与える手法として、我が国においても有効ではないかという意見もあった。
- 我が国において、政党関係者の中で具体的な議論が喚起されるよう、我が国にとって参考となる各国の事例等について、本調査会において整理を行った（参考資料5参照）。

## ウ 選挙制度と女性の政治参画

- 我が国の国会議員選挙や地方議会議員選挙において、一般に死票が多くなる小選挙区制より中選挙区制・大選挙区制や比例代表制の下の方が多様な民意が反映されやすく、女性議員の割合が高くなる傾向が見られる。
- 我が国では、昭和58年に参議院議員選挙の定数の一部に比例代表制が採用され、平成8年に衆議院議員選挙に小選挙区比例代表並立制が採用

されてから、国会議員に占める女性の割合が上昇している。

- 都道府県議会では、平成 23 年 4 月の統一地方選挙において女性議員ゼロの議会はなくなったものの、町村議会においては女性議員ゼロの議会が 4 割近くもある。男女共同参画社会基本法の制定から既に 10 年余りが経過した現在、住民生活に身近な政治を行う地方議会がこのような状況であることは憂慮される。なお、都道府県議会議員選挙の選挙区定数と女性議員の割合について、平成 23 年 3 月末時点で各都道府県議会のホームページに掲載された情報に基づく、一人区では女性議員の割合が 3% 台にとどまっているのに対して、四人区では 11% 台、六人区では 22% 台となっている。
- 都道府県議会議員の選挙制度については、郡市の区域によるとしているために、平成の大合併の影響によって一人区となる選挙区が増えていることが、女性議員の選出を更に困難にしており、市区町村の区域による選挙区割りに規定を改正すべきであるという指摘もある。
- また、地方公共団体の長は一人区と同様に女性の選出が比較的困難であることを考えると、首長と議会が二元代表制の車の両輪として機能することが、女性の意思を地方政治に一層反映することにつながるという意見もある。
- 選挙など政治にかかわる制度の在り方の見直しが行われる場合は、政治の安定性、健全な政権交代、さらに、一票の重み（投票価値）の平等など様々な観点から議論されるべきことは当然である。
- 政治分野における女性の参画の拡大は、民主主義の在り方や今後の経済社会の活性化に不可欠な男女共同参画の在り方に密接にかかわる問題であり、選挙制度の在り方の検討において重要な論点として考慮されなければならないことを強調しておきたい。

## （２）行政分野

- 多様な行政ニーズや経済社会の課題に的確、柔軟に対応し、バランスのとれた質の高い行政の実現を図るためには、政策決定過程における男女共同参画を通じて、新たな発想や多様な価値観を行政に組み込むことが不可欠である。
- また、意欲と能力に基づく女性を含めた多様な人材の確保・育成・活用は、組織の活力を向上させ、ひいては公務の能率的運営の実現につながる。
- しかし、女性国家公務員の採用・登用については、各府省の採用者や管

理職に占める女性の割合は着実に増加しているものの不十分な現状にあり、とりわけ職務段階が上がるにつれて女性職員の在職割合は低い水準にとどまっている。

- 行政分野におけるポジティブ・アクションは、国が率先して取り組むべき分野であり、第3次基本計画の具体的施策を含めた以下の取組を進めるべきである。また、地方公共団体においても国と同様の取組が進むことを期待する。

#### **ア 女性国家公務員の採用・登用の促進**

- 各府省において、「女性職員の採用・登用拡大計画」を着実に実施し、男女共同参画推進本部や男女共同参画会議などによる監視機能を活用しつつ、女性職員の採用・登用の進捗状況を定期的に評価した上で改善につなげていくことが不可欠である。
- 特に、第3次基本計画で定めた国家公務員の管理職に占める女性の割合に関する成果目標の水準は、他の分野の成果目標の水準と比べても低い水準であり、行政分野における男女共同参画の重要性や政府がまず自らポジティブ・アクションの取組に範を示す必要性を考えると、成果目標を確実に達成する必要がある。また、第3次基本計画の成果目標を達成した後、更に高い目標を設定すべきである。

#### **イ 国のあらゆる施策における男女共同参画の視点の反映**

- 国のあらゆる施策において男女共同参画の視点を反映する観点からも、女性職員の職域拡大を徹底するほか、審議会等委員だけでなく私的懇談会等の有識者等においても女性の参画の拡大を図ることが必要である。

#### **ウ 国家公務員制度改革の推進**

- 国家公務員制度改革の推進に当たっては、改革の基本理念の一つである男女共同参画社会の形成に資するよう、採用から幹部までの各段階に応じた人事制度改革において、女性管理職の登用を推進するためにも、官民人材交流や職員の公募などを一層進めることが必要である。

### **(3) 雇用分野**

- 雇用の場における男女共同参画の実現は、働く意欲と能力のある人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮することができる社会を作り、多

様な人材の活用等による企業の競争力の強化や経済社会の活性化等にも貢献するものである。

- しかし、女性労働者を取り巻く状況を見ると、依然として就業継続が困難であることなどによって、管理職に占める女性の割合は低い水準にとどまっている。
- こうした中で、ポジティブ・アクションに取り組む企業は増加しており、その内容は基盤整備推進方式のポジティブ・アクションを中心としたものが多い。また、自社の男女共同参画の現状、ポジティブ・アクションの必要性、有効なポジティブ・アクションの方法などについて十分に認識していない企業も多いと考えられる。
- 条例によって、一定規模以上の事業者に対して、毎年、当該事業所における従業員、管理職等の男女別数等を届け出るよう求め、その届出に基づく事業所における男女共同参画の推進の状況を業種別に公表している地方公共団体もある。
- このため、こうした取組なども踏まえつつ、雇用分野における女性の参画を拡大するために以下の方策が必要である。

#### **ア 具体的な目標の設定の促進等**

- 政府は、第3次基本計画を踏まえて、経済団体等を通じて、「2020年30%」の目標の達成に向けて企業において実効性のあるポジティブ・アクションの導入に積極的に取り組むよう引き続き働きかけることが求められる。その際、労働時間等に係る基盤整備推進方式のポジティブ・アクションに加え、男女別の状況を把握し、ゴール・アンド・タイムテーブル方式などのポジティブ・アクションの取組も企業において進むよう様々な手法があることを広く周知する（参考資料4参照）。
- また、企業におけるポジティブ・アクションを推進するため、具体的な取組に関する情報を収集し、同業他社で比較することができるようホームページ等で業種別に提供している地方公共団体の取組などを広く周知する。
- 企業が男女の労働者の採用、配置・異動、育成、評価・登用の状況を評価した上で改善につなげていくことが重要であることから、男女労働者間の格差の現状を把握し、女性の活躍を促進するポジティブ・アクションにつなげるための仕組みについて、女性を含めた労使双方で検討し、企業の活用を促す。

- 関係府省が連携して、ゴール・アンド・タイムテーブル方式等のポジティブ・アクションを取り入れた企業を登録し、ホームページ等で社会に広く公表し、取組の具体例や成功例について情報共有する。
- また、表彰や公共契約等においてゴール・アンド・タイムテーブル方式等のポジティブ・アクションに取り組む企業を積極的に評価するとともに、地方公共団体においても同様の取組が進むよう働きかけることが必要である。
- なお、以上のような方策の下での企業の取組状況を見ながら、関係府省において、来年度以降、必要に応じて、ゴール・アンド・タイムテーブル方式等のポジティブ・アクションを更に進める方策を検討すべきである。

## イ 公共契約を通じた推進方策

- 本調査会では、公共契約を通じた男女共同参画の推進方策の検討を行った（参考資料6参照）。

### (7) 公共工事の競争参加資格審査における検討

- 公共工事の競争参加資格審査において、一部の地方公共団体においては発注者別評価点の社会性を評価する項目として、建設業者の男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（以下イにおいて「男女共同参画等」という。）の取組に関する項目を設定し、男女共同参画等の取組を推進している例もある。

さらにこのような取組を進めるため、内閣府から地方公共団体に対し、発注者別評価点のうち社会性を評価する項目を設定する際は、地域の実情等に応じて、男女共同参画等を推進するための項目設定の検討を依頼すべきである。その際は、男女共同参画等に関する項目についても例示する必要がある。

加えて、内閣府において、地方公共団体における取組状況や事例を調査し、その成果を広く情報発信していく必要がある。

また、国においては地方公共団体のような取組が行われていないことから、上記取組状況等を調査した上で、今後どのような取組が可能かについて検討すべきである。

### (4) 公共工事の総合評価落札方式の評価項目における検討

- 「公共工事の品質確保の促進に関する法律」（平成 17 年法律第 18 号）では、公共工事の品質を確保するため、経済性に配慮しつつ価格

以外の多様な要素をも考慮し、価格と品質が総合的に優れた内容の契約を行うこととされていることから、評価項目に男女共同参画等を加点することについては品質確保の観点から合理的に説明できるかについて慎重な判断が必要である。

#### (ウ) 物品の購入等の競争参加資格審査における検討

- 物品の製造、物品の販売、役務の提供、物品の買受け（以下イにおいて「物品の購入等」という。）の競争参加資格審査において、一部の地方公共団体では男女共同参画等の取組に関する項目を設定し、男女共同参画等の取組を推進している例もある。一方、国においては平成 13 年度から物品の購入等に係る資格設定は全省庁統一資格となっており、審査項目は年間平均生産高ほか経営の規模及び経営状況に関する数項目に限定されている。

さらに地方公共団体におけるこのような取組を進めるため、内閣府から地方公共団体に対し、審査項目を設定する際は、契約の内容等に応じて、男女共同参画等を推進するための項目設定の検討を依頼すべきである。その際は、男女共同参画等に関する項目についても例示する必要がある。

加えて、内閣府において、地方公共団体における取組状況や事例を調査し、その成果を広く情報発信していく必要がある。

なお、国においては、既に総合評価落札方式が適用されている調査事業、広報事業、研究開発事業（以下イにおいて「調査事業等」という。）における同方式の評価項目の中で取組を強化すべきである（以下(エ)参照）。

#### (イ) 物品の購入等の総合評価落札方式の評価項目における検討

- 現在、国においては、調査事業等のうち、特に技術的要素等の評価を行うことが重要である事業については、総合評価落札方式が適用されている。この結果、男女共同参画等に関連する調査事業等の委託先を選定するに当たって、総合評価落札方式による一般競争入札を実施する際に、当該調査の品質確保の観点から、男女共同参画を促進するためのポジティブ・アクションの実施の有無などの項目を加点事由として評価項目に盛り込むことによって、男女共同参画等に積極的に取り組んでいる企業を評価している。

さらにこうした取組を進めるため、内閣府から各府省に対して男女共同参画等に関連する調査事業等を実施する際は、契約の内容等に応



じて、男女共同参画等に関する評価項目の設定を行うよう依頼すべきである。また、内閣府で男女共同参画等に関する評価項目が設定可能と思われる事業を調査し、当該事業の実施府省に対し、個別に検討依頼を行うとともに、各府省における取組状況を調査し、そのフォローアップを図ることにより取組を強化すべきである。

加えて、地方公共団体においても、調査事業、広報事業、研究開発事業等において総合評価落札方式を適用する場合で男女共同参画等に関連する事業を実施する際は、契約の内容等に応じて、男女共同参画等に関する項目設定の検討を依頼すべきである。

#### (オ) 公共契約の特別措置における考察

- 現在、優先的に受注機会の確保を図る仕組みとして特別措置で法制化（国会で継続審査中のものも含む。）されている対象は、①優先的に受注の機会を確保する対象として明確に定義できる「中小企業者」、「障害者就労施設」、②優先的に選択する対象として客観的に数値基準も含めて定義できる「環境物品等」、「温室効果ガス等」である。<sup>(※)</sup>

一方、優先的に受注機会の確保を図る対象として、「男女共同参画に積極的に取り組む企業」を検討する場合、その概念には広い幅・レベルがあり、例えば雇用者に占める女性割合が高い場合でもその業種による特性により、男女共同参画に積極的に取り組んだ結果とはいえない場合もあることから、公共契約一般において適用するに当たって社会的なコンセンサスを得られるような定義の設定は困難であるが、引き続きコンセンサスに向けての議論を喚起していくことが必要である。

※①「中小企業者」の定義：「中小企業基本法」（昭和 38 年法律第 154 号）第 2 条第 1 項、②「障害者就労施設」の定義：国等による障害者就労施設からの物品等の調達等の推進等に関する法律案（継続審査中）第 2 条第 2 項、③「環境物品等」の定義：国等による環境物品等の調達等の推進等に関する法律（平成 12 年法律第 100 号）第 2 条第 1 項、④「温室効果ガス等」の定義：国等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する法律（平成 19 年法律第 56 号）第 2 条第 1 項

#### ウ 補助金等における推進方策の積極的な活用

- 国や地方公共団体が実施する事業について、先進的な事例としての男

女共同参画を要件とする「クロスコンプライアンス」（補助金等の採択に当たって男女共同参画等の別の施策によって設けられた要件の達成を求める手法）の積極的な活用を検討・推進することも必要である。

- 「我が国の食と農林漁業の再生のための基本方針・行動計画」（平成 23 年 10 月 25 日食と農林漁業の再生推進本部決定）では、女性の能力の積極的な活用という観点から、「農林水産施策における女性優先枠の設定、計画づくりに際して女性の参画を求めるなどの措置を講ずる。」という方針が示されている。これを受けて、農林水産省では平成 24 年度から補助事業等の実施に当たって、地域農業のあり方を定めるプランづくり等に一定割合の女性の参画を要件化するとともに、女性農業者等が応募した場合に優先的に採択される枠の設定やポイントを加算することにより採択されやすくする等の配慮を行うこととされており、今後、他の分野においても同様の取組が広がることを期待する。

#### （４）科学技術・学術分野

- 女性研究者の能力が最大限に発揮されるよう環境を整備し、その活躍を促進することによって、科学技術・学術分野における国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化することが必要である。また、科学技術・学術の振興によって多様で独創的な最先端の「知」の資産を創出することは、男女共同参画社会の形成の促進に資するものである。
- しかし、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あるものの 13.8%（平成 23 年 3 月 31 日現在）にとどまっており、他の先進諸外国の多くが 3 割を超えている中で依然として低い水準である。
- また、高等教育段階の女性の割合を見ると、研究者に占める女性の割合が高くなる余地はあるにもかかわらず、ポジティブ・アクションに取り組んでいる大学は極めて少ない。
- こうした状況にかんがみて、研究機関において女性研究者枠の設置を含めたポジティブ・アクションの導入を積極的に推進すべきであるといった意見もあった。特に、教育機関でもある大学等は、男女共同参画の理解の深化を図るといった社会的な使命があるという観点から積極的にポジティブ・アクションの導入を進める必要がある。
- これまで、女性研究者の研究と出産・育児等の両立や研究活動を推進するための研究環境の整備や意識改革など、優れた仕組みを構築する大学等

を支援することによって、女性研究者が増加するなどの成果が見られたという意見があった。

- また、教授、准教授において女性リーダー専用ポストを設置して加速的に増加させることによって大学の意思決定に女性の参画を拡大するとともに、ロールモデルを提示し、同時に若手女性研究者の採用の加速を図る取組によって、理学・工学・農学系の女性教員の過去5年間における平均増加率を今後5年間で4倍に拡大するという効果を予測している大学などもある。
- さらに、研究者のネットワークである学術団体における女性の参画状況について、男女共同参画学協会が実施した男女共同参画に関する大規模調査研究の結果などを見ると、科学技術系の学協会において学生会員に占める女性の割合と比べて一般会員に占める女性の割合が低くなっている。
- このため、科学技術・学術分野における女性の参画を拡大するために以下の方策が必要である。
- なお、女性研究者の増加を図るため、まず教育の場において女子学生・生徒の科学技術・学術分野に対する関心を一層高めていくような工夫も必要である。

#### ア 具体的な目標の設定の促進

- 政府は、第3次基本計画を踏まえて、関係団体を通じて、「2020年30%」の目標の達成に向けて研究機関において実効性のあるポジティブ・アクションに積極的に取り組むよう引き続き働きかけることが求められる。その際、ロールモデルとなるリーダー的な女性研究者と若手女性研究者の双方を加速的に増加させるため、研究機関において、基盤整備推進方式のポジティブ・アクションにとどまらず、ゴール・アンド・タイムテーブル方式やプラス・ファクター方式など様々なポジティブ・アクションの手法があることを広く周知する（参考資料4参照）。
- 関係府省が連携して、ゴール・アンド・タイムテーブル方式やプラス・ファクター方式等のポジティブ・アクションを取り入れた研究機関を登録し、ホームページ等で社会に広く公表するなど、研究機関の取組の具体例や成功例について情報共有する。
- なお、以上のような方策の下での研究機関の取組状況を見ながら、関係府省において、来年度以降、必要に応じて、ゴール・アンド・タイムテーブル方式等のポジティブ・アクションを更に進める方策を検討すべ

きである。

## イ 女性研究者の参画の拡大に向けた環境づくり

- コーディネーター、カウンセラーの配置、出産・子育て期間中の研究活動を支える研究・実験補助者等の雇用の支援など女性研究者を支援するための環境整備を行う取組を支援する。
- 研究機関が、短時間勤務や在宅勤務などの柔軟な雇用形態の確立、育児休業取得による中断後の研究再開のための支援措置、託児施設の整備など、研究と出産・育児・介護等の両立支援策に取り組むよう働きかける。
- 出産・育児によって研究活動を中断した優れた研究者が円滑に研究現場に復帰することができるよう、研究奨励金の支給等の制度を拡充する。
- 研究費の申請等に際しての出産・育児を考慮した年齢制限の緩和や業績評価、任期等の弾力化などによって、女性研究者が研究を続けやすい環境整備を一層充実・促進する。
- 第 88 回総合科学技術会議（平成 22 年 2 月 3 日）において創設が決定された「最先端・次世代研究開発支援プログラム」では、将来、世界の科学技術をリードすることが期待される若手・女性・地域の研究者への研究支援等を目的とし、そのなかで採択件数に占める「女性研究者の割合を 30%」という目標が設定されているところであり、今後、このような取組が広がることを期待する。
- 日本学術会議に対して、科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策についての検討を要請する。

# ポジティブ・アクションに関連する 条約と我が国の法律の規定

参考資料 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（女子差別撤廃条約）

### 第四条

1. 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になってはならず、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ときに廃止されなければならない。
2. 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

## 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

### （定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 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が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定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。

### （国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

### （地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、実施する責務を有する。

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（昭和47年法律第113号）

（女性労働者に係る措置に関する特例）

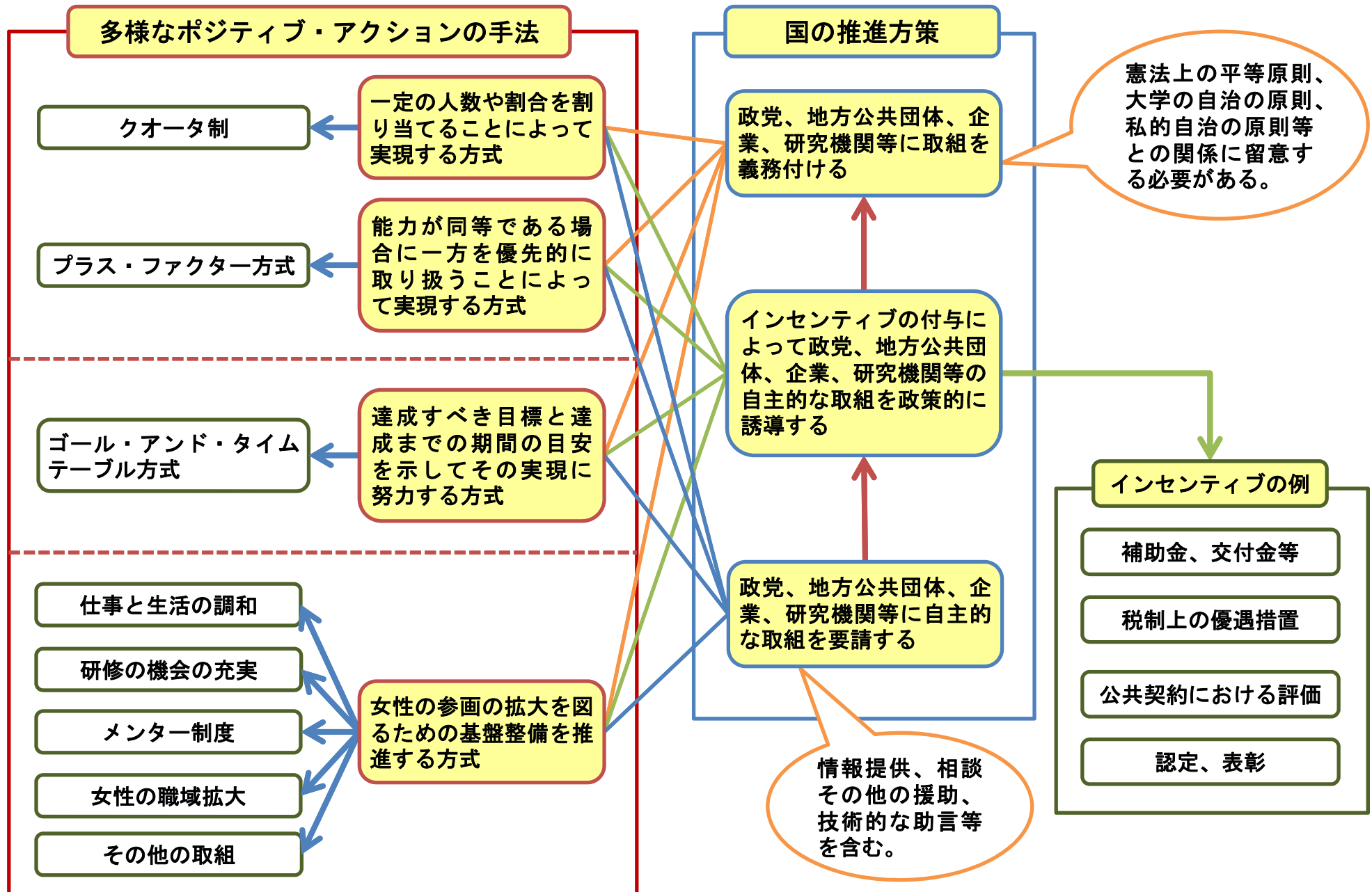
第八条 前三条の規定（性別を理由とする差別の禁止、性別以外の事由を要件とする措置）は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、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する次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき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に当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

# ポジティブ・アクションの実現方法

参考資料 2

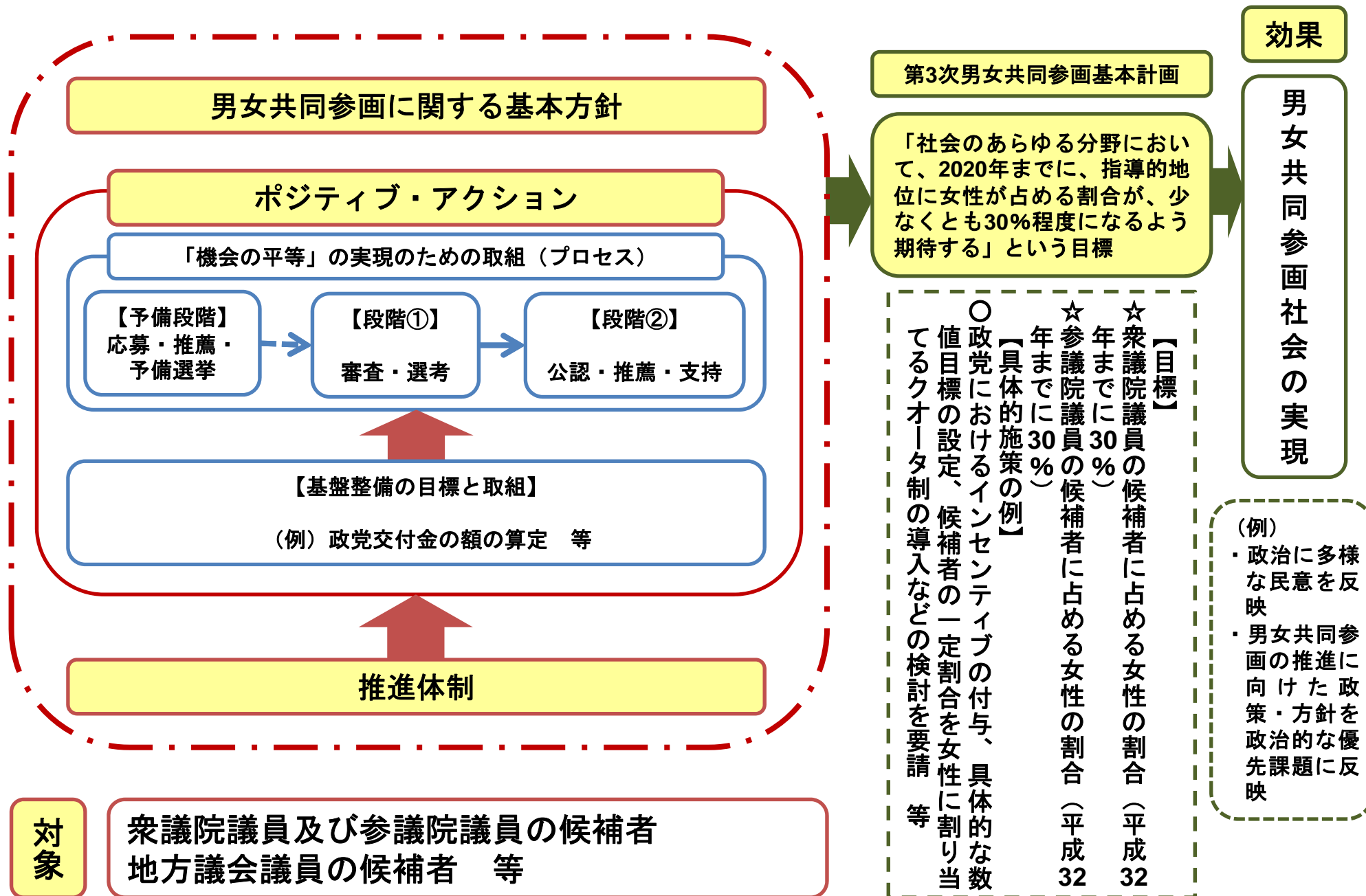


## 各分野におけるポジティブ・アクションの政策体系

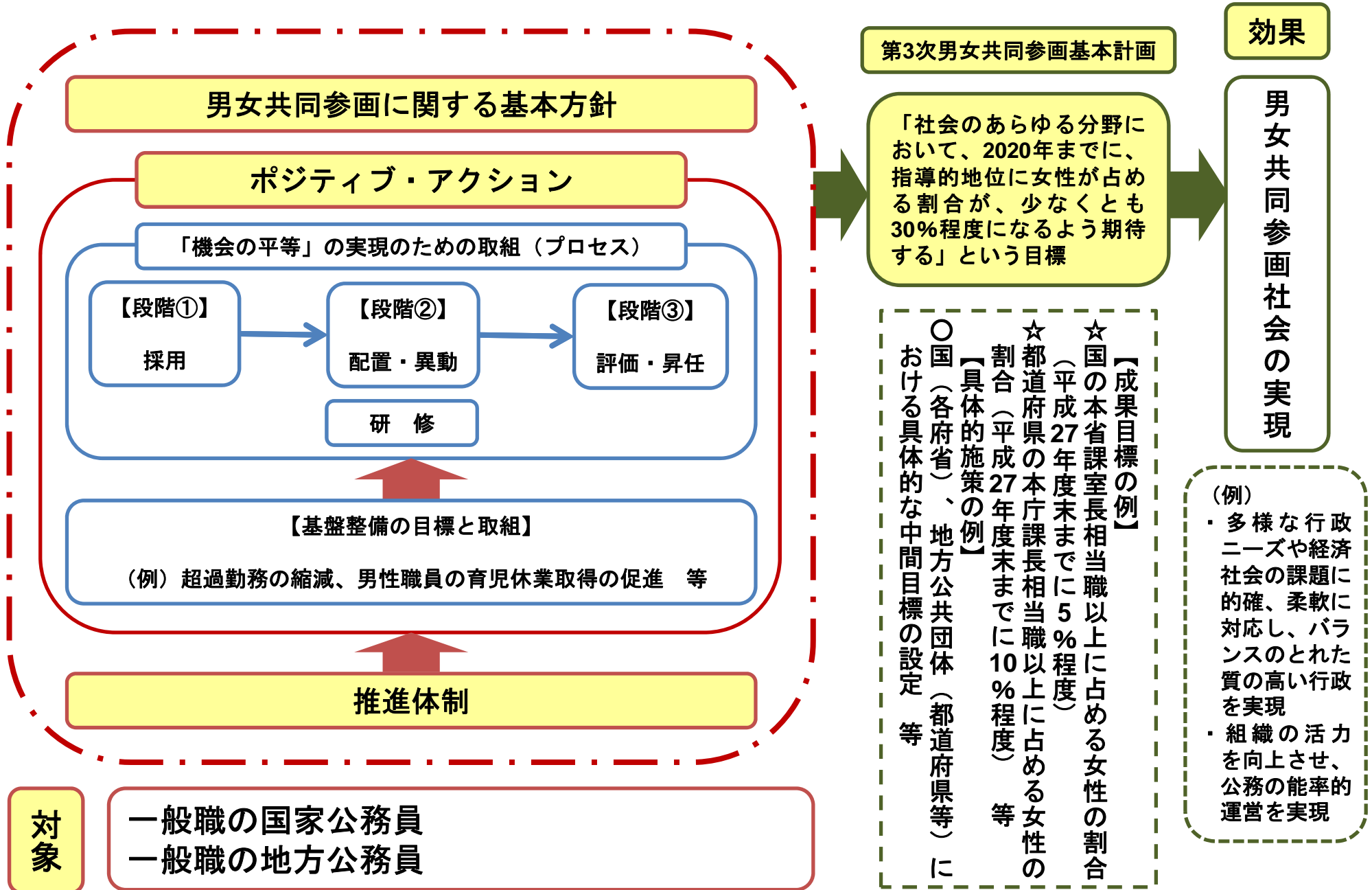
- 政治分野におけるポジティブ・アクションの政策体系
- 行政分野におけるポジティブ・アクションの政策体系
- 雇用分野におけるポジティブ・アクションの政策体系
- 科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



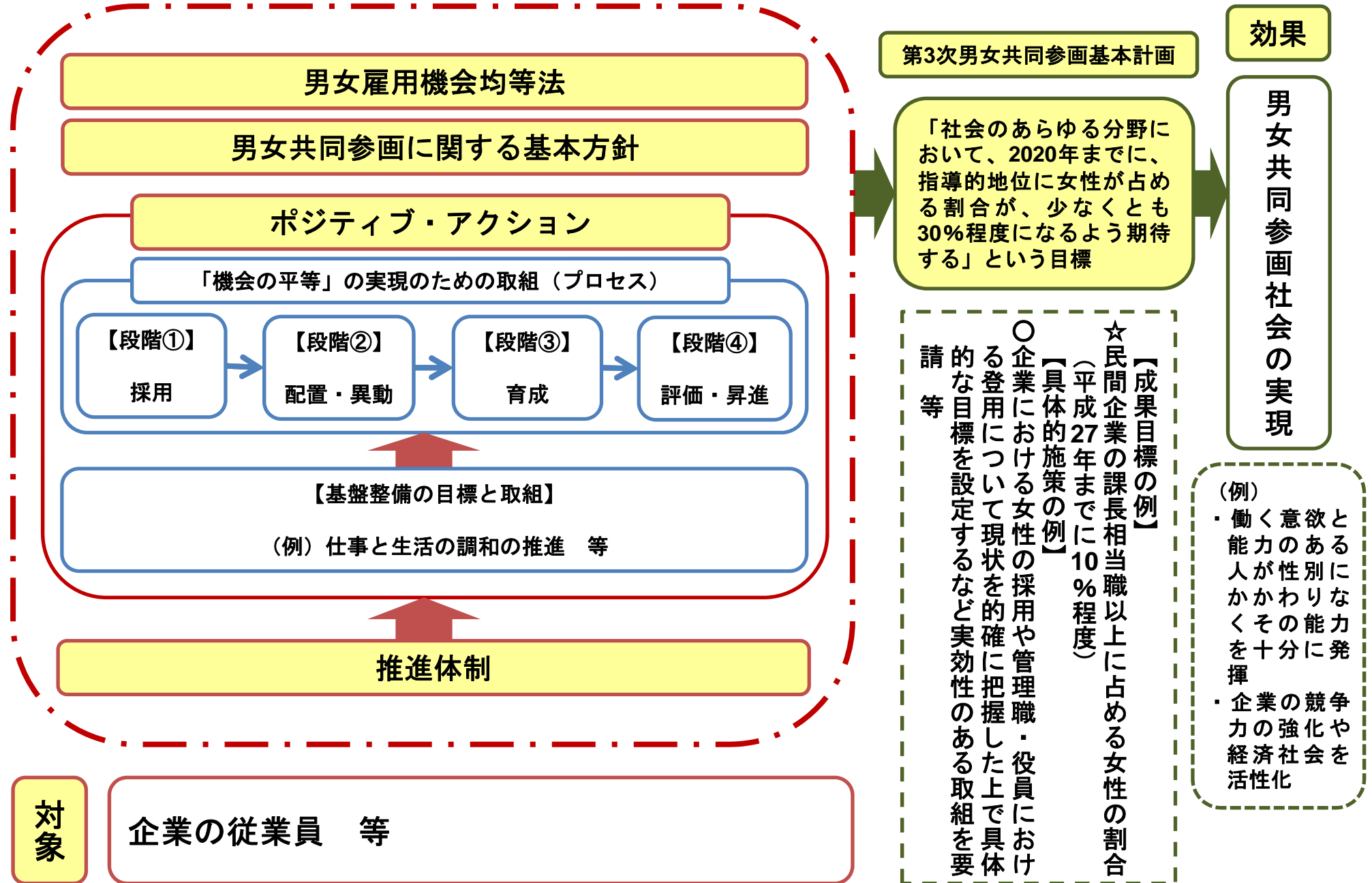
# 政治分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



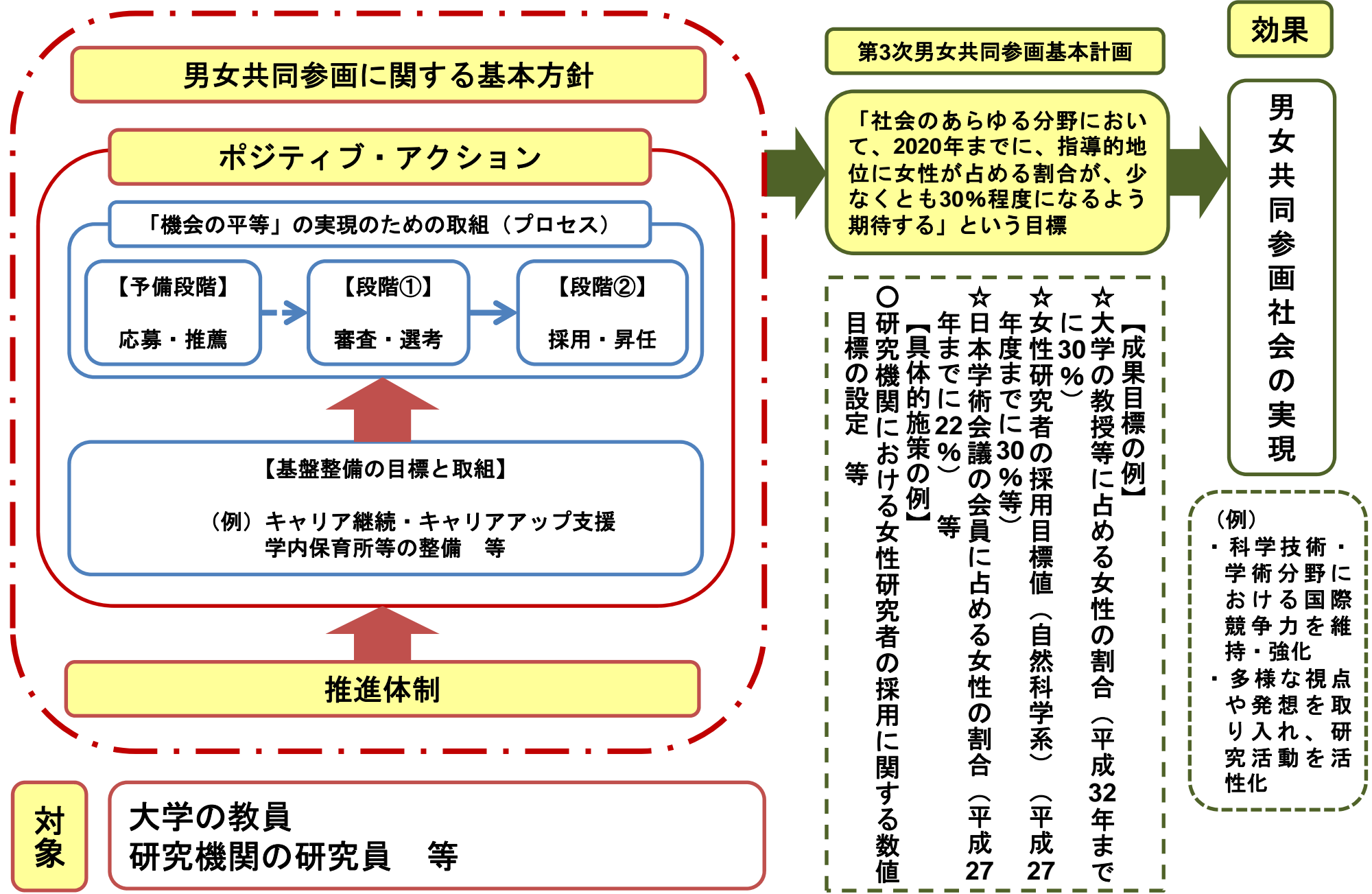
# 行政分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



# 雇用分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



# 科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



## 各分野におけるポジティブ・アクションの取組

- 政治分野におけるポジティブ・アクションの取組（政党における取組として考えられる例）
- 行政分野におけるポジティブ・アクションの取組（第3次男女共同参画基本計画に基づく各府省の取組の例）
- 雇用分野におけるポジティブ・アクションの取組（企業における取組として考えられる例）
- 科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの取組（研究機関における取組として考えられる例）

政治分野におけるポジティブ・アクションの取組（政党における取組として考えられる例）

|        |                            | クォータ制／ツイン方式   | プラス・ファクター方式   | ゴール・アンド・タイムテーブル方式  | 基盤整備推進方式   |
|--------|----------------------------|---|---|--|--|
| プロセス段階 | 【予備段階】<br>応募<br>推薦<br>予備選挙 |   |   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な人材を候補者として公募・推薦する方針を提示</li> <li>・女性候補者を支援するための候補者助成基金を創設</li> <li>・女性候補者を育成するための研修制度を確立</li> </ul> |
|        | 【段階①】<br>審査<br>選考          |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の候補者の評価が同等である場合に女性の候補者を優先して公認・推薦・支持する方針を決定</li> </ul> |  |  |
|        | 【段階②】<br>公認<br>推薦<br>支持    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・比例代表制において候補者名簿を作成する際にクォータ制を採用</li> <li>・小選挙区制において男女の候補者のツイン方式を採用</li> </ul> |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・衆議院議員及び参議院議員の選挙における女性候補者に関する数値目標を設定</li> <li>・地方公共団体の議会の議員候補者における女性候補者に関する数値目標を設定</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・政党における女性役員の増加</li> </ul>   |
| 環境整備   |                            |   |   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事と生活の調和の推進体制の整備</li> <li>・女性の地方公共団体の長のネットワークの形成</li> <li>・政党交付金の額の算定 等</li> </ul>                   |

行政分野におけるポジティブ・アクションの取組（第3次男女共同参画基本計画に基づく各府省の取組の例）

|        |                         | ゴール・アンド・タイムテーブル方式  | 基盤整備推進方式   |
|--------|-------------------------|--|--|
| プロセス段階 | 【段階①】<br>採用             | <ul style="list-style-type: none"> <li>「2020年30%」の目標の達成に向けて、政府全体としての中間目標を設定</li> <li>各府省が策定する「女性職員の採用・登用拡大計画」において、平成27年度末までの中間目標を設定</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>女子学生のための説明会の開催</li> <li>採用担当者、面接官等に女性職員を配置</li> </ul>   |
|        | 【段階②】<br>配置<br>異動<br>研修 |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>従来の人事慣行の見直し</li> <li>女性職員の職域拡大を図るなど職務経験を通じた積極的なキャリア形成を支援</li> <li>女性職員に対する研修の機会を充実（出産・育児等のために研修の受講が困難な者に対する機会の拡大）</li> <li>様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルを発掘し、活躍事例を提供</li> <li>メンター制度の導入を促進</li> <li>補助的・定型的業務に長期間継続して配置しないよう配慮</li> </ul> |
|        | 【段階③】<br>評価<br>昇任       | <ul style="list-style-type: none"> <li>「2020年30%」の目標の達成に向けて、政府全体としての中間目標を設定</li> <li>各府省が策定する「女性職員の採用・登用拡大計画」において、役職段階別(本省課室長相当職以上、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上、係長級以上)に平成27年度末までの中間目標を設定</li> <li>管理職の登用条件となる研修受講者の女性の割合について目標を設定</li> </ul> |  |
| 環境整備   |                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>国家公務員の男性の育児休業取得率に関する成果目標を設定</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>各府省において男性職員の育児休業取得促進を率先して実施</li> <li>育児短時間勤務・育児時間、早出・遅出勤務の活用促進など柔軟な働き方を推進</li> <li>代替要員の確保や育児休業、介護休暇等の取得を想定した人事配置など仕事と生活の調和を実現しやすい環境整備を推進</li> <li>業務の効率化、超過勤務の更なる縮減</li> <li>テレワークの導入 等</li> </ul>                                 |

雇用分野におけるポジティブ・アクションの取組（企業における取組として考えられる例）

|        |                   | クォータ制                                | プラス・ファクター方式                     | ゴール・アンド・タイムテーブル方式   | 基盤整備推進方式  |
|--------|-------------------|--------------------------------------|---------------------------------|---|---|
| プロセス段階 | 【段階①】<br>採用       |                                      | ・男女の候補者の評価が同等である場合に女性を優先する方針の採用 | ・新卒採用者に占める女性の割合に関する数値目標を設定（採用対象学部等の学生の比率に準じる。）<br>・中途採用者（特に管理職等）の性別の比率に関する目標を設定 |   |
|        | 【段階②】<br>配置<br>異動 |                                      |                                 | ・女性の少ない職域（外勤営業・設備保全・製造ライン等）における性別配置数の目標を設定                                      | ・女性の職域拡大（女性が配置されていない職域のリストアップ、配置の促進）  |
|        | 【段階③】<br>育成       | ・女性管理職・リーダー育成研修、幹部育成研修の受講者における女性枠を確保 |                                 |   | ・メンター制度<br>・管理職を対象とするポジティブ・アクション研修を実施<br>・キャリアデザイン研修（対象：管理職、従業員）<br>・管理職に対して女性の部下育成を奨励する仕組み   |
|        | 【段階④】<br>評価<br>昇進 |                                      | ・男女の候補者の評価が同等である場合に女性を優先する方針の採用 |   | ・昇進において育児・介護休業取得が不利にならない制度を設計（休業前の評価保障等）<br>・管理者に対する多面観察評価制度等の人事監査  |
| 環境整備   |                   |                                      |                                 |   | ・時間外労働抑制の仕組み（全社消灯日の設定、会議ルール設定による時間短縮等）<br>・配偶者帯同転勤の仕組み、育児中に転勤させないルールの策定<br>・育児・介護の休業、勤務時間の配慮（短時間勤務、フレックス勤務、時差出勤、時間外免除等）、在宅勤務制度、男性の育児休業取得の促進、社有保育所の設置、ベビーシッター費用の補助<br>・社内・社外の女性ネットワークの形成 等 |



科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの取組（研究機関における取組として考えられる例）

|        |                    | クォータ制         | プラス・ファクター方式  | 基盤整備推進方式   |
|--------|--------------------|---------------|--|--|
| プロセス段階 | 【予備段階】<br>応募<br>推薦 | ・公募において女性枠を設置 |  | ・公募において女性を積極的に採用する方針を提示  |
|        | 【段階①】<br>審査<br>選考  |               | ・業績（研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む。）に関する評価において同等と認められた場合に女性を積極的に採用する方針を提示 | ・審査・選考過程において女性が参画<br>・審査・選考において育児休業期間等を考慮  |
|        | 【段階②】<br>採用<br>昇任  |               |  | ・ポジティブ・アクションによって若手女性研究者を積極的に採用する方針を提示  |
| 環境整備   |                    |               |  | ・メンター制度<br>・キャリア継続・キャリアアップ支援<br>・研究・実験補助者等の配置<br>・学内保育所等の整備<br>・病児保育の支援<br>・短時間勤務制度<br>・在宅勤務制度 等 |

## 政治分野におけるポジティブ・アクション

### 1. 政治分野におけるポジティブ・アクションの種類

政治分野におけるポジティブ・アクションは、女性議員を増やすことを目的としたもの、政党の内部における女性の参画拡大を目的としたものなどに分類することができる。

また、ポジティブ・アクションの手法にはゴール・アンド・タイムテーブル方式や政党助成金によるインセンティブの付与、クォータ制（割当制）など、様々なものがある。

### 2. 諸外国の政治分野におけるポジティブ・アクションの例

#### (1) 女性議員の増加を目的としたもの

##### ア クォータ制

政治分野においてしばしば用いられるポジティブ・アクションの手法として、クォータ制がある。世界で国政レベル（一院もしくは下院）に以下のクォータ制のいずれか（または複数）の導入が判明している国は87か国（2011年3月現在）である。

（平成23年版男女共同参画白書7-8頁参照。ほかに、台湾などの地域でも採用されており、また、地方議会にのみ採用されているインドなど数か国がある）。

#### <クォータ制の種類>

A 憲法又は法律のいずれかによる議席割当制（もしくは議席リザーヴ制、議席留保制）（Reserved seats、以下「議席割当制」という。）

⇒ 議席のうち一定数を女性に割り当てることを憲法又は法律のいずれかにおいて定めているもの。

B 憲法又は法律のいずれかによる候補者クォータ制（Legislated Candidate Quotas、以下「候補者クォータ制」という。）

⇒ 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おいて定めているもの。

C 政党による自発的クォータ制 (Voluntary Political Party Quotas)

⇒ 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もの。

<世界地域別・クォータ制の種類別 国政レベルにおけるクォータ制の導入国数>

| 地域<br>(地域内国数)     | 議席割当制 | 候補者クォータ制 | 政党による自発的クォータ制 ※ | 合計国数 | クォータ制を導入する国の割合 |
|-------------------|-------|----------|-----------------|------|----------------|
| アフリカ<br>(53 各国)   | 12    | 4        | 8               | 24   | 45%            |
| アメリカ大陸<br>(35 各国) | 0     | 13       | 5               | 18   | 51%            |
| 大洋州<br>(15 各国)    | 0     | 1        | 1               | 2    | 13%            |
| アジア<br>(41 各国)    | 5     | 5        | 3               | 13   | 32%            |
| 欧州<br>(48 各国)     | 0     | 11       | 19              | 30   | 63%            |
| 合計<br>(192 各国)    | 17    | 34       | 36              | 87   | 45%            |

※ ここでは政党による自発的クォータ制のみを導入している国をカウント。

候補者クォータ制と政党による自発的クォータ制をともに導入している国（上記の表では候補者クォータ制を導入する国としてカウント）が 16 各国あることから、政党による自発的クォータ制のみを導入している 36 各国と合計すると、政党による自発的クォータ制を導入している国の数は 52 各国となる。

（いずれも、2011 年 3 月末現在の International IDEA[quotaproject] のウェブサイト (<http://www.quotaproject.org/index.cfm>) による。その後、導入国数は変動している。）

## (ア) 議席割当制

### ● ルワンダ

国会議員に占める女性割合第1位（2011年7月31日現在）のルワンダでは、憲法であらゆる意思決定機関の構成員の少なくとも30%を女性とすることが定められている。

国会議員については、下院議員80名のうち24名を女性とすること、この24名の女性は国内の各州及び首都キガリからそれぞれ2名ずつ選出することが憲法で定められている。そのほか、53の議席が比例代表制で選挙され、3議席が青年や障害者代表に割り当てられているため、2008年9月総選挙では、女性が45人当選して、女性比率が56.3%となった。

## (イ) 候補者クオータ制

### ● フランス

1999年の憲法改正によって、議員職への男女平等参画の奨励が明示された後、2000年に選挙の候補者を男女同数とすることをめざして、選挙制度に応じて以下のような種々の制度を定めた法律（パリテ法）が成立した。

パリテ法により、比例代表制がとられている上院議員選挙では候補者名簿の登載順を男女交互とすることが定められている。

なお、小選挙区制がとられている下院議員選挙では、クオータ制は採用されていないが、政党の候補者を男女同数に近付けるため、男女の候補者の比率の差が2%を超えた政党に対しては、制裁として助成金が減額される（2007年の法改正により、次回選挙以降助成金の減額率は最大75%になる）。

（参考）

フランスでは、1982年の憲法院による違憲判決後、クオータ制の用語は用いられておらず、上記上院議員選挙もクオータ制ではなく、「パリテ」という用語で説明されている。

### ● 韓国

韓国では国会は一院制で、選挙制度は小選挙区比例代表並立制がとられている。

2004年の政党法改正、その後2005年の公職選挙法改正によっ

て、比例代表部分につき候補者に占める女性割合を50%とすること、かつ、奇数順位を女性とすることとされている。なお、割当比率は2000年には30%であったが2004年に50%に引き上げられた。同じく50%割当制を採用している地方議会選挙では、法律で定められた割当に違反する候補者名簿は無効として受理されないことが定められる。

なお、小選挙区の候補者については、各政党に対し30%を女性とする努力義務が課されている。また、女性の候補者の比率に応じて補助金が支給される。

(詳細については別紙1「韓国・小選挙区における女性候補者比率に応じた補助金支給」参照)

#### (ウ) 政党による自発的クオータ制

政党による自発的クオータ制には、女性議員を増やすことを目的としたものと政党内部における女性の参画拡大を目的としたものの2種類がある。

このうち女性議員を増やすことを目的としたクオータ制については、その内容により3つのパターン(別紙2「候補者名簿におけるクオータ制のイメージ図」参照)に大別することができる。

#### ● スウェーデン

スウェーデンの選挙制度は、拘束名簿式比例代表制がとられている。

各政党で行われている候補者名簿におけるクオータ制の内容は以下の通りである。

なお、クオータ制を導入していない政党においても近年候補者のほぼ40%は女性となっている。

##### ◆ 社会民主党

候補者名簿を男女が交互となるようにする。〈パターン2〉

##### ◆ 左党

候補者名簿のうち女性を50%以上とする。〈パターン1〉

##### ◆ 環境緑党

候補者名簿のうち男女の数がそれぞれ50%±1名以内になるようにする。

〈パターン1〉

● ノルウェー

ノルウェーの選挙制度は、拘束名簿式比例代表制がとられている。

各政党で行われている候補者名簿におけるクォータ制の内容は以下の通りである。

◆ 労働党

候補者名簿における男女の割合をそれぞれ 50%とするとともに、上位 2 名には男女双方が含まれるようにする。

＜パターン 1 と 2 の混合＞

◆ 中央党・左派社会党・キリスト教民主党

候補者名簿における男女の割合をそれぞれ 40%以上とする。

＜パターン 1＞

● ドイツ

ドイツの選挙制度は、小選挙区比例代表併用制がとられており、比例代表部分につき各政党で行われているクォータ制の内容は以下の通りである。

◆ キリスト教民主同盟

候補者名簿の 3 分の 1 を女性とする。

＜パターン 1＞

◆ 緑の党

候補者名簿を男女交互かつ奇数順位を女性とする。

＜パターン 3＞

◆ 社会民主党

1990 年に候補者名簿に占める女性割合を 25%以上とするクォータ制を導入し、1994 年には 3 分の 1、1998 年には 40%と段階的に割当比率を高めていった。

＜パターン 1＞

◆ 自由民主党

女性議員を増やすことを目的として経験のある女性議員が政治経験のない若手を育成するメンタリング・プログラムに受け入れる実習生のうち 3 分の 2 を女性とすることを定めている。

## ● 英国

英国の選挙制度は、小選挙区制度がとられている。

1999年には、イギリスの二大政党（労働党、保守党）のうち、労働党が隣接する2つの選挙区を一括りとみなし、一方の選挙区で女性候補者、もう一方の選挙区で男性候補者を立てるツイン方式を導入した。

また、労働党では、女性単独候補者制（引退議席の半分と、労働党が有利な選挙区のうち半分について、候補者を女性のみとする）を1992年に導入した。この制度は、性差別禁止法に照らして違法との判断が1996年に裁判所によりなされたが、その後、2002年の性差別禁止法の改正により適法に実施することが可能になった。

なお、自由民主党では、2001年と2005年選挙において、一定の選挙区における女性候補者の目標比率を40%に設定したことが知られている。

## イ クォータ制以外のもの

### ● 米国

米国では、政治活動委員会 (Political Action Committee、以下「PAC」という。) と呼ばれる民間の選挙支援組織のうち女性候補者の支援を目的とする団体 (2008年現在14団体) が女性候補者に対する資金援助、女性候補者への投票の呼びかけ等を行っている。このうち、民主党の女性候補者の支援を行っているエミリーズ・リストというPACの支援を受けて当選した女性議員は1985年の団体設立以来、上院議員15名、下院議員86名にのぼる (2011年10月現在のエミリーズ・リストのウェブサイト (<http://emilyslist.org/>) による)。

PACの中には、女性の州議会委員を対象に、議員活動や政策策定のための学習機会の提供等の支援や、若い女性を対象とした研修等を行っているものもある。

### ● 英国

1993年、労働党が、国会議員や地方議会の議員の候補者になろうとする女性に対し補助金を交付するという制度を導入した。補助金の交付を受けた女性の中から、国会や地方議会の議員候補者になり、さらには議員になった者が出ている。

また、同党では2000年に現職の国会議員が議員候補者に対して教育的指導や経済的援助をする労働党女性国会議員メンター制を立ち上げた。

## ● ドイツ

各政党では、女性政治家の養成のためのメンタリング・プログラムが実施されている。具体的には、以下の通りである。

緑の党は、1999年にヨーロッパで最初に政党内部でのメンタリング・プログラムを始めた政党である。2008年には連邦党組織が全地方組織に対し、メンタリング・プログラムの指針を提示した上で取組の実施を呼びかけた。

キリスト教民主同盟では、高いポストにある政治家との懇談、受講者の能力開発のための研修等の内容を持つメンタリング・プログラムを実施している。このプログラムは、女性であれば党員に限らず誰でも応募することが可能である。

その他、自由民主党、社会民主党、左翼党でも女性を対象としたメンタリング・プログラムへの取組実績がある。

## ● オランダ

労働党、緑の党では、議員候補者を探して勧誘するスカウト制度を実施しており、オランダ全土から政治家としての素質を持つ者から女性もスカウトしている。両党では、スカウト制により議員候補者となった者を対象に政治家になるためのトレーニングも実施している。

## ● シンガポール

与党である人民行動党では、党の女性部（国会議員と女性党員で構成され、政策立案への女性の参画、教育や雇用を通じた女性の経済的自立を目標に活動を行っている）と専門職の女性グループや若い女性のグループが対話を行う機会を設けることを通して、女性の政治意識の向上を図っている。

### (2) 政党内部における女性の参画拡大を目的としたもの

政党内部における女性の参画拡大を目的として党執行部の男女比率を一定以上にすることを党規約等で定める手法がある（政党内部におけるクォータ制）。

諸外国の例を見ると、政党内部におけるクォータ制は議員候補者名簿に



におけるクオータ制に先立ち導入される傾向がある。

例えば、スウェーデンの各政党が候補者名簿におけるクオータ制を導入したのは1990年代であったが、政党内部におけるクオータ制はそれに先立ち1970年代から1980年代にかけて政党内部に導入された。

ドイツでは、社会民主党が1988年に党役職におけるクオータ制（3分の1を女性とする）を導入した後、1990年に候補者名簿におけるクオータ制を導入した。また、政党内部におけるクオータ制を段階的に導入していった政党もある。キリスト教民主同盟は、まず、1988年に具体的な拘束力のないガイドラインにおいて女性黨員比率に応じた女性候補者が名簿に登載されることを定めた。その後、1994年に候補者名簿及び党役職の3分の1を女性とするクオータ制の導入を決定し、1996年に党役職選挙の結果において女性が3分の1に達しなければ選挙をやり直すことを党規約において定めた。

### 3. 日本の政党における女性の参画拡大に向けた取組

日本の政党でも、政治分野における女性の参画拡大に向けた様々な取組が行われている。

- 女性の新人候補者を対象とした支援金の支給

⇒ <例1>

- 党の意思決定を行う機関に女性を必ず1名は入れる。

⇒ <例2>のように党則でクオータ制の原則を明記して実施している例、事実上そのような運用をしている例がある。

- 女性の国会議員、地方議会議員、立候補予定者等を対象とした政策等の勉強会の実施

⇒ 複数の政党で行われている。

<例 1 >

A 党では、男女共同参画社会の実現を目指す党の基本理念に基づき、女性の政治参画を促進するため、女性候補者を支援する目的で平成 11 年に党内に基金を創設した。

党の理念・政策に賛同し男女共同参画社会づくりを進めること、当選後には基金の一員として活動に具体的に参画すること等の条件を満たす女性の新人候補者に支援金を支給している。

支援額は選挙の種類ごとに定められており、国政選挙は 200 万円、都道府県議会議員選挙は 30 万円、政令市議会議員選挙は 20 万円、市区町村議会議員選挙は 10 万円となっている。

平成 11 年の基金創設以来、平成 23 年 5 月までに計 484 名の女性が基金による支援を受け、うち 289 名が当選している。

<例 2 >

B 党では、クォータ制の原則を定めた党則に基づき、女性の政治参画を進めるために次のような取組の実施に努めている。

- 1 党の全国連合役員（党首、副党首、幹事長）、各都道府県連合役員（代表、副代表、幹事長）のうち少なくとも 1 名は女性とする。
- 2 党の全国大会（基本理念や党則の改正、役員（党首、副党首、幹事長）の任免等を決定する党の最高決議機関）の構成に女性代議員枠を設けてある。各都道府県連合において代議員を選出する際、女性が少なくとも 1 名以上は含まれるようにする。また、大会議長（若干名）のうち 1 名は女性代議員の中から選出する。
- 3 全国大会に次ぐ党の決議機関である全国代表者会議の構成に女性代表枠を設けており、全国 11 の各ブロックにつき 1 名の女性代表を選出する。

B 党党則 第 3 条（クォータ制の原則）

本党は、女性及び社会的に弱い立場の人たちの政治参画を推進するため、各議会の候補者、全国大会代議員、全国代表者会議代表委員及び各機関の役員に女性や社会的に弱い立場の人たちの一定比率を保障するよう努めなければならない。

※ 例 1 及び例 2 は、平成 23 年版男女共同参画白書 31 頁で紹介した事例。

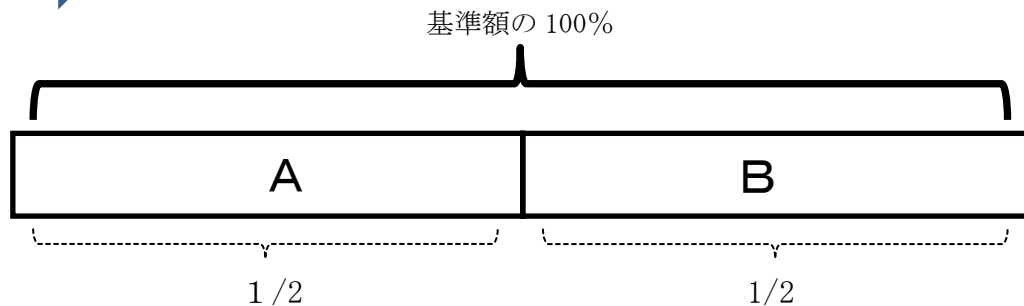
### 韓国・小選挙区における女性候補者比率に応じた補助金支給

直近の国会議員選挙における有権者総数に 100 ウォン※を乗じた額が補助金の基準額となり、そのうち 50%を国会議員選挙、50%を地方議会・広域自治体選挙の補助金とする。補助金の各政党に対する配分方法は以下の通り。

※ 100 ウォン≒7 円 (2011 年 10 月現在)

- 女性候補者比率が 30%以上の政党がある場合

➡ 女性候補者比率 30%以上の政党に対し以下のように配分 (30%未満の政党には配分しない)

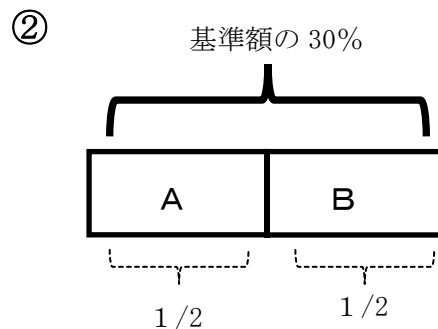
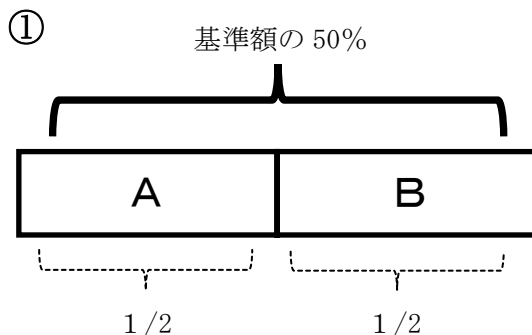


- 女性候補者比率が 30%以上の政党がなく、15~30%未満の政党がある場合

➡ 女性候補者比率 15~30%未満の政党に①のように配分

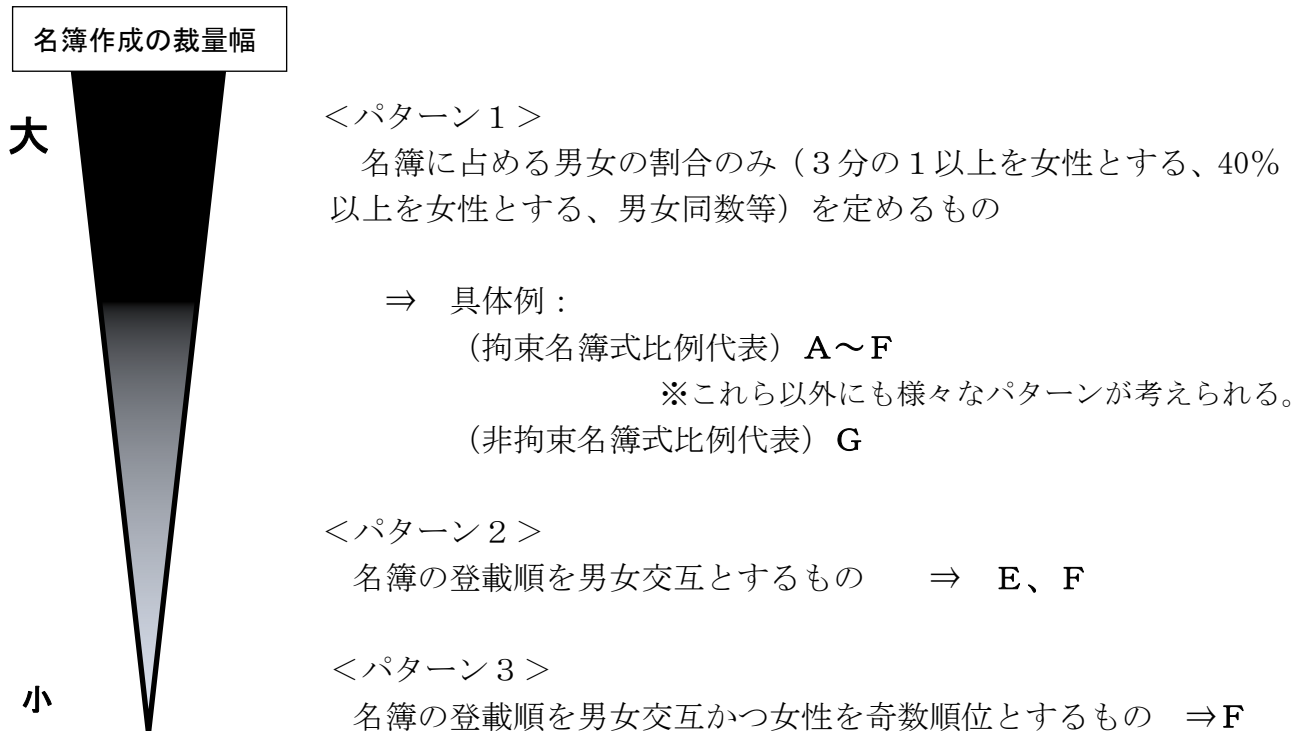
- 女性候補者比率が 15%以上の政党がなく、5~15%未満の政党がある場合

➡ 女性候補者比率 5~15%未満の政党に②のように配分



A・・・各党の議席率にしたがって配分  
B・・・各党の得票率にしたがって配分

## 候補者名簿におけるクオータ制のイメージ図



## ◆ 拘束名簿式比例代表

有権者は政党に投票し、各政党の議席数は得票数に応じて配分される。各政党はあらかじめ順位をつけた候補者名簿を作成し、名簿の上位から順番に当選者となる。

⇒ パターン 1～3 を導入しうる。

## ◆ 非拘束名簿式比例代表

有権者は政党名か政党が作成した名簿に掲載されている候補者に投票し、各政党の議席数は政党名と個人名得票数の合計に応じて配分される。得票数上位の候補者から順番に当選者となる。

⇒ 候補者名簿において順位付けはなされないことから、パターン 1 のみ導入可能。

【拘束名簿式比例代表の場合・具体例】

A

| 候補者名簿 |    |
|-------|----|
| 1:    | 男  |
| 2:    | 男男 |
| 3:    | 男男 |
| 4:    | 女  |
| 5:    | 女  |
| 6:    | 男男 |
| 7:    | 男男 |
| 8:    | 女  |
| 9:    | 女  |
| 10:   | 女  |

B

| 候補者名簿 |    |
|-------|----|
| 1:    | 男  |
| 2:    | 男男 |
| 3:    | 男男 |
| 4:    | 男男 |
| 5:    | 男男 |
| 6:    | 女  |
| 7:    | 女  |
| 8:    | 女  |
| 9:    | 女  |
| 10:   | 女  |

C

| 候補者名簿 |   |
|-------|---|
| 1:    | 女 |
| 2:    | 女 |
| 3:    | 女 |
| 4:    | 女 |
| 5:    | 女 |
| 6:    | 男 |
| 7:    | 男 |
| 8:    | 男 |
| 9:    | 男 |
| 10:   | 男 |

D

| 候補者名簿 |   |
|-------|---|
| 1:    | 女 |
| 2:    | 女 |
| 3:    | 男 |
| 4:    | 男 |
| 5:    | 男 |
| 6:    | 女 |
| 7:    | 男 |
| 8:    | 女 |
| 9:    | 男 |
| 10:   | 女 |

E

| 候補者名簿 |   |
|-------|---|
| 1:    | 男 |
| 2:    | 女 |
| 3:    | 男 |
| 4:    | 女 |
| 5:    | 男 |
| 6:    | 女 |
| 7:    | 男 |
| 8:    | 女 |
| 9:    | 男 |
| 10:   | 女 |

F

| 候補者名簿 |   |
|-------|---|
| 1:    | 女 |
| 2:    | 男 |
| 3:    | 女 |
| 4:    | 男 |
| 5:    | 女 |
| 6:    | 男 |
| 7:    | 女 |
| 8:    | 男 |
| 9:    | 女 |
| 10:   | 男 |

【非拘束名簿式比例代表の場合・具体例（男女同数名簿の場合）】

G

| 候補者名簿        |              |
|--------------|--------------|
| 男性           | 女性           |
| A 10票        | あ 10票        |
| B 15票        | い 40票        |
| <u>C 30票</u> | う 15票        |
| D 20票        | え 10票        |
| E 10票        | <u>お 25票</u> |

⇒ 上記の政党に3議席が割り振られた場合、個人の得票数上位3名(い〈女性〉、C〈男性〉、お〈女性〉)が当選者となる。

公共契約における男女共同参画の推進方策の検討

○ 目的：男女共同参画社会の実現に向けて、政策・方針決定過程への女性の参画は極めて重要であるにもかかわらず、「2020年30%」の目標<sup>(※)</sup>までに残された時間は少ない。

→ この政策的な課題を達成するため、公共契約を通じた雇用分野の女性の参画拡大の更なる推進方策を検討

(※)「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（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）

1 国における主な契約方式

国の契約は一般競争契約の最低価格落札方式によることが原則であるが、民間事業者等の持つ優れた技術力や創意工夫等を活かしながら、低価格高品質の調達を実現するための手法として、総合評価落札方式によることも認められている。なお、会計法の適用を受ける国の機関が総合評価落札方式を実施する場合は、財務大臣協議の範囲内で行わなければならない（会計法第29条の6第2項、予算決算及び会計令第91条第2項）。

| 契約方式                                   | 内容  |
|--|---|
| 一般競争契約（最低価格落札方式）<br>【原則】（会計法第29条の3第1項） | 国が入札に関する公告を行い、競争に参加した事業者等のうち、予定価格の制限の範囲内で最低の価格をもって申込みをした者が落札者となる契約方式    |
| 一般競争契約（総合評価落札方式）<br>（会計法第29条の6第2項）     | 国が入札に関する公告を行い、競争に参加した事業者等のうち、 <u>価格と価格以外の要素との総合評価で最も優れた者が落札者となる契約方式</u> |
| 指名競争契約<br>（会計法第29条の3第3項）               | 国が指名する特定数の者で競争入札を行い、国にとって最も有利な条件により申込みをした者を選定する契約方式                     |
| 随意契約<br>（会計法第29条の3第4項）                 | 契約の性質又は目的が競争を許さない場合、緊急の必要により競争に付することができない場合等において、競争を実施せず、随意に契約を行う契約方式   |

【参考：関係条文】  
○会計法第29条の6  
2 国の所有に属する財産と国以外の者の所有する財産との交換に関する契約その他その性質又は目的から前項の規定により難い契約については、同項の規定にかかわらず、政令の定めるところにより、価格及びその他の条件が国にとって最も有利なもの（同項ただし書の場合にあつては、次に有利なもの）をもって申込みをした者を契約の相手方とすることができる。  
○予算決算及び会計令第91条  
2 契約担当官等は、会計法第29条の6第2項の規定により、その性質又は目的から同条第1項の規定により難い契約で前項に規定するもの以外のものについては、各省各庁の長が財務大臣に協議して定めるところにより、価格その他の条件が国にとって最も有利なものをもって申込みをした者を落札者とすることができる。

※ 現在、国において総合評価落札方式の適用対象事業の主なものは、①公共工事、②調査事業、広報事業、研究開発事業、③情報システム、自動車の調達等の事業である。

※ 地方公共団体についても、地方自治法の規定により、一般競争入札を原則としつつ、一定の場合には指名競争入札、随意契約による契約を締結することが認められている。

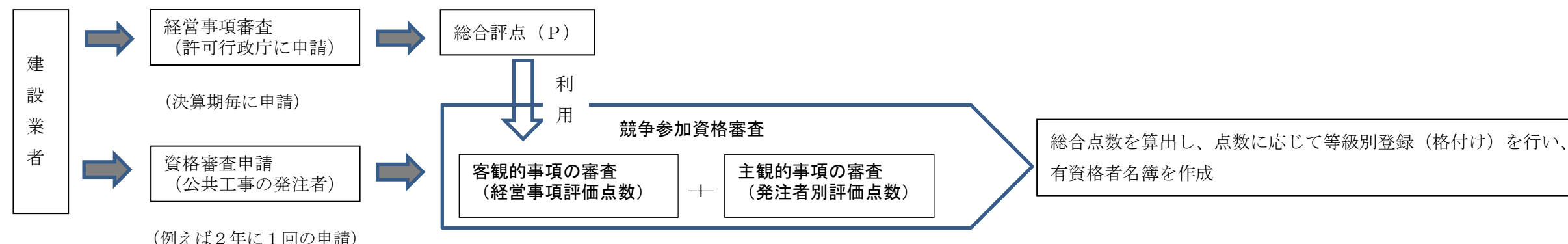
2 公共工事

(1) 競争参加資格設定における加点の検討

○ 公共工事（公共工事の調査及び設計も含む）の競争入札に参加しようとする者は、国や地方公共団体など公共工事の発注者による、競争参加資格の審査を受けなければならない。

公共工事の発注機関は、公共工事の入札に参加しようとする建設業者について、客観的事項（各発注機関で共通した項目）と主観的事項（各発注者の状況に応じた審査項目）の審査結果を点数化し、順位付けや格付けを行う。このうち、客観的事項の審査が「経営事項審査」といわれ、経営規模、経営状況、技術力等、企業の総合力を客観的な基準によって審査するもの。

○ 競争参加資格審査の流れ



**ア 経営事項審査について**

○ 経営事項審査とは、建設業法に基づき、公共工事を発注者から直接請け負おうとする建設業者が必ず受けなければならない審査である。各発注機関で共通した事項について、建設業の許可行政庁が統一的に一定基準により審査を行う。経営事項審査の項目及び基準は、中央建設業審議会の意見を聴いて国土交通大臣が定める。

この審査は以下のとおり、国土交通大臣又は各都道府県知事が行う「経営規模等」の評価（X, Z, W）と国土交通大臣の登録を受けた各登録経営状況分析機関が行う「経営状況（Y）」分析とを併せて総合評定値（P）を算出する。

| 項目区分               |    | ウエイト              | 審査項目 |  |
|--------------------|----|-------------------|------|--|
| 経営規模               | X1 | 工事種別別年間平均完成工事高の評点 | 0.25 | 工事種別別年間平均完成工事高   |
|                    | X2 | 自己資本額及び利益額の評点     | 0.15 | 自己資本額、利払前税引前償却前利益  |
| 経営状況               | Y  | 経営状況の評点           | 0.20 | 純支払利息利益、負債回転期間、売上高経常利益率、総資本売上総利益率、自己資本対固定資産比率、自己資本比率、営業キャッシュフローの額、利益剰余金の額  |
| 技術力                | Z  | 技術力の評点            | 0.25 | 工事種別別技術職員数、工事種別元請完成工事高   |
| その他の審査項目<br>（社会性等） | W  | その他の審査項目（社会性等）の評点 | 0.15 | 労働福祉の状況、建設業の営業継続の状況、防災活動への貢献の状況（H18追加）、法令遵守の状況、建設業の経理に関する状況、研究開発の状況（H20追加）、建設機械の保有状況、国際標準化機構が定めた規格（ISO9001（品質管理）、ISO14001（環境管理））に関する登録の状況（H23追加） |
| 総合評定値              | P  |                   | 1    | $0.25X1 + 0.15X2 + 0.2Y + 0.25Z + 0.15W$   |

**【参考：「その他の審査項目」の追加についての考え方（中央建設業審議会資料より）】**

（H19.9.21資料）企業の社会的な責任（CSR）に対する関心が高まる中、建設業においても社会的責任を適切に果たしている企業を高く評価することが必要である。このため、社会的責任の果たし方によって差がつくような評価体系とする。

（H22.6.24資料）（審査項目の更なる充実に対する）多様な要望があるが、評価項目の有用性、客観性等を踏まえながら検討を行うことが必要ではないか。また、その他の審査項目点のウエイトが過大とならないように全体のウエイトバランスを考慮する必要がある。

（H22.7.26資料）経営事項審査の審査基準の改正について 3 今後の検討課題

③「その他の審査項目」の各発注者ごとの弾力的な利用：経営事項審査と発注者別評価点の役割分担を含めて、その他の審査項目の評価のあり方について課題を整理する。

**○ 今後の検討方向**

経営事項審査項目では、その他の審査項目の中で企業の社会性等を評価する仕組みがあるが、

- ・全体のウエイトバランスを考慮し、その他の審査項目点のウエイトが過大とならないように留意する必要があること、
- ・また、例えば今年度から評価項目として追加された、国際標準化機構が定めた規格 ISO9001（品質管理）や ISO14001（環境管理）については、過去に多くの都道府県等で発注者別評価点として評価されており、経営事項審査の評価対象に追加することにより、受発注者双方の事務の重複・負担の軽減を図るといった観点から追加されている。

→男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（以下「男女共同参画等」という。）の推進を図るための項目については、まずは地方公共団体等において発注者別評価における取組を進めることが必要。



イ 競争参加資格審査について

| 共通  | 地方公共団体の状況  | 国の状況   | 今後の検討方向  |
|---|--|--|--|
| <p><b>【資格設定の方法】</b><br/> <b>①経営事項評価点数（経営力）＋②発注者別評価点数（技術力）＝総合点数（企業の格付）</b></p> <p><b>①経営事項評価点数</b><br/>         ・公共工事を受注しようとする建設業者を共通の基準により評価（国も地方も同じ基準）。<br/>         ・一般的に経営事項審査の総合評価値を利用。</p> <p><b>②発注者別評価点数</b><br/>         資格審査の要件は公共工事発注機関（各府省、各地方公共団体）毎に定めている。</p> <p><b>【関係条文】</b><br/> <b>○国：予算決算及び会計令</b><br/>         （各省各庁の長が定める一般競争参加者の資格）<br/> <b>第72条 各省各庁の長又はその委任を受けた職員は、必要があるときは、工事、製造、物件の買入れその他についての契約の種類ごとに、その金額に応じ、工事、製造又は販売等の実績、従業員の数、資本の額その他の経営の規模及び経営の状況に関する事項について一般競争に参加する者に必要な資格を定めることができる。</b></p> <p>（競争参加者の資格等を定めようとする場合の財務大臣への協議）<br/> <b>第102条の3 各省各庁の長は、第72条第1項の一般競争に参加する者に必要な資格、第85条の基準若しくは第95条第1項の指名競争に参加する者に必要な資格を定めようとするとき、又は同条第4項の規定による定めをしようとするときは、あらかじめ、財務大臣に協議しなければならない。</b>この場合において、その定めようとする事項が競争に参加する者に必要な資格であるときは、当該協議は、その資格の基本となるべき事項についてあれば足りる。</p> <p><b>○地方公共団体：地方自治法施行令</b><br/> <b>第167条の5第1項 普通地方公共団体の長は、前条に定めるもののほか、必要があるときは、一般競争入札に参加する者に必要な資格として、あらかじめ、契約の種類及び金額に応じ、工事、製造又は販売等の実績、従業員の数、資本の額その他の経営の規模及び状況を要件とする資格を定めることができる。</b></p> <p>第167条の5の2 普通地方公共団体の長は、一般競争入札により契約を締結しようとする場合において、契約の性質又は目的により、当該入札を適正かつ合理的に行うため特に必要があると認めるときは、前条第一項の資格を有する者につき、更に、当該入札に参加する者の事業所の所在地又はその者の当該契約に係る工事等についての経験若しくは技術的適性の有無等に関する必要な資格を定め、当該資格を有する者により当該入札を行わせることができる。</p> | <p>○実績<br/>         ①のみ：30.8% (553 団体)、①＋②：41.7% (749 団体)<br/>         (H22.9.1 現在、入札契約適正化法に基づく実施状況調査結果)</p> <p>○公共工事の発注における企業評価は、地域の実情も踏まえて、発注者ごとに審査する要素も含めて行うことが望ましい姿である。しかし、特に市区町村を中心とする小規模団体においては発注者としての体制が不十分といった課題等から発注者別評価点の導入が進んでいないのが実情。<br/>         (H19.9 中央建設業審議会の指摘)</p> <p>○国土交通省において、地方公共団体向けに「<u>発注者別評価点の活用による資格審査マニュアル</u>」を作成 (H20.6)<br/>         マニュアルでは、「<u>社会性を評価する項目としては、企業連携、新分野進出等の建設産業政策に関係のある項目を中心とすべきであるが、付随的なものであれば、雇用等公共の福祉に資する政策目的を実現するための評価項目を設定することは可能。発注者別評価点の導入目的を踏まえ、これらの項目については過度な配点を行わないよう留意する必要がある。</u>」とされている。</p> <p><b>（発注者別評価点の区分）</b><br/>         ・工事内容に関係のある項目（工事成績、表彰歴等技術力、安全対策等）、<br/>         ・<b>社会性を評価する項目（地域貢献、不正行為、建設産業政策等）</b><br/>         ＊男女共同参画等の項目は社会性を評価する項目の中で整理</p> <p><b>【男女共同参画等の評価項目の設定状況】</b>(H20.4、内閣府調べ)<br/>         ○38 団体が設定。<br/>         ○<u>次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主計画</u>(*)の策定・届出状況の評価項目としている自治体<br/>         ：17 団体／38 団体<br/>         ＊企業が従業員の仕事と両立を図るための雇用環境や子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などの取組を行うため実施する計画</p> | <p>○実績<br/>         ①のみ：12 機関(63.2%)、<br/>         ①＋②：4 機関(21.1%)<br/>         （内閣府、農水省、国交省、防衛省）<br/>         (H22.9.1 現在、入札契約適正化法に基づく実施状況調査結果)<br/>         ※②は、工事内容に関係のある項目（過去数年間の工事成績、専門技術者）を設定</p> <p>○地方公共団体では、地元企業を適正に評価する方法として、発注者別評価点に地域貢献度等を社会性を評価する項目として加え評価している。<br/>         国の場合は、国全体の競争参加資格であり、地元企業を評価する項目を設定するのはなじまないため、施工実績に関係のある項目で評価している。</p> <p>○「今後、品質確保の観点から合理的に説明できる場合には、防災活動、品質管理・環境マネジメントシステム、技術者継続教育、障害者雇用の取組等の「建設業者の社会的責任に係る評価項目」についても審査項目とすることが考えられる。(国交省直轄工事における品質確保促進ガイドライン(H17.9))」とされている。</p> <p>→国の契約において、現行会計法の下で適正な契約の履行の確保に直接寄与しない社会性を評価する資格要件を設定することは困難（財務省見解）。</p> | <p>○内閣府から地方公共団体に対し、発注者別評価点のうち社会性を評価する項目を設定する際は、「2020年30%」の目標達成に向け、地域の実情等に応じて、男女共同参画等の推進を図るための項目設定の検討を依頼する。<br/>         ○内閣府において、地方公共団体における取組状況や事例を調査し、その成果を広く情報発信していく必要がある。<br/>         ○国においては地方公共団体のような取組が行われていないことから、上記取組状況等を調査した上で、今後どのような取組が可能かについて検討を行う。</p> <p><b>（留意点）</b><br/>         依頼する際は、男女共同参画等に関する項目についても例示する必要がある。<br/>         （例）<br/>         ・次世代育成支援対策推進法に基づく取組<br/>         （次世代法第13条の認定を受けている場合（くるみんマークの取得）、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ている場合）<br/>         ・女性雇用率（雇用者全体の比率（非正規従業員は除く）、管理職比率、役員比率）<br/>         ・男女共同参画に関する方針の明文化・従業員への周知の有無<br/>         ・ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組の有無<br/>         ・法定以上の育児休業、介護休業制度等の就業規則での規定<br/>         ・国・地方公共団体等における男女共同参画関連表彰の受賞<br/>         ・地方公共団体との男女共同参画に関する協定の締結、地方公共団体による認証<br/>         ・女性の登用促進の専門部署等の有無<br/>         ・ポジティブ・アクションに関する計画の内閣府への登録（ゴール・アンド・タイムテーブル方式等による計画目標の設定）<br/>         ・「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」に基づき育児休業制度及び介護休業制度を実施し、同法第24条(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)若しくは第27条(再雇用特別措置等)に規定する措置又はこれに準ずる措置を講じている場合 等</p> |

**(2) 総合評価落札方式の評価項目による加点の検討**

○「公共工事の品質確保の促進に関する法律」(品確法)により、「公共工事の品質は経済性に配慮しつつ価格以外の多様な要素をも考慮し、価格及び品質が総合的に優れた内容の契約がなされることにより、確保されなければならない」とされており、総合評価落札方式の採用を原則としている。(平成17年4月1日施行)

○総合評価落札方式では、「価格」のほかに「価格以外の要素(技術力)」を評価の対象に加えて、品質や施工方法等を総合的に評価し、技術と価格の両面からみて最も優れた案を提示した者を落札者とすることができる。

○総合評価落札方式の適用により、公共工事の施工に必要な技術的能力を有する者が施工することとなり、工事品質の確保や向上が図られ、工事目的物の性能の向上、長寿命化・維持修繕費の縮減・施工不良の未然防止等による総合的なコストの縮減、交通渋滞対策・環境対策、事業効果の早期発現等が効率的かつ適切に図られることにより、国民に利益がもたらされる。

| 共通  | 地方公共団体の状況  | 国の状況  | 今後の検討方向  |
|---|--|---|--|
| <p><b>(1) 評価項目の基本的な考え方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・評価項目の設定に当たっては、価格が上位であっても入札時に提示される性能等に基づく工事の実施により、その影響を受ける周辺住民や整備されるインフラの利用者等にとって<u>価格以外の要素(工期、機能、安全性など)でメリットのある技術的な項目を選定することとされている。</u></li> </ul> <p>(公共工事における総合評価落札方式の手引き・事例集：国土交通省(H15.7))</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・価格以外の評価項目は、公共工事の品質向上・確保に対する重要性や評価項目に係るデータの入手の容易さ等に基づき、適切に設定することを基本とする。</li> </ul> <p>○企業の技術力：発注者が示す仕様に基づき、適切かつ確実に工事を遂行する能力を評価するもの</p> <p>○企業の信頼性・社会性：工事を円滑に実施する能力を評価するもの</p> <p>○企業の高度な技術力：発注者が示す標準的な仕様に対して企業自らの技術提案により改善し、工事の品質向上を図る能力を評価するもの</p> <p>(「国土交通省直轄工事における総合評価落札方式の運用ガイドライン」(案)(H23.3))</p> <p><b>(2) 標準型・簡易型の技術評価の評価項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技術提案(標準型)</li> <li>・簡易な施工計画(簡易型)</li> <li>・施工能力等(標準型、簡易型共通)</li> <li>・<u>地域精通度・貢献度(標準型、簡易型共通)</u></li> </ul> <p>災害活動の実態(活動実績及び災害協定締結に関する評価)を必須とし、必要に応じて近隣地域</p> | <p>○地方公共団体については、従前は「総合評価落札方式」を認める規定がなかったことから、同方式を地方公共団体が発注する公共工事にも導入するため、平成11年2月に地方自治法施行令が改正され、所要の規定が整備された。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>【関係条文】</b><br/> <b>○地方自治法施行令第167条の10の2</b><br/>         普通地方公共団体の長は、一般競争入札により当該普通地方公共団体の支出の原因となる契約を締結しようとする場合において、当該契約がその性質又は目的から地方自治法第234条第3項本文又は前条の規定により難いものであるときは、これらの規定にかかわらず、予定価格の制限の範囲内の価格をもつて申込みをした者のうち、<u>価格その他の条件が当該普通地方公共団体にとって最も有利なものをもつて申込みをした者を落札者とすることができる。</u></p> </div> <p>○地方公共団体で総合評価落札方式の評価項目の選定や評価方法を定める場合、公正性・客観性を担保するため、地方自治法施行令に基づき、学識経験を有する者2名以上の意見を聴いて定めることとなっている。</p> <p>したがって、評価項目が妥当と判断されれば、国の包括協議及び標準ガイドラインで定められていない項目を評価項目とすることは可能。</p> <p><b>【男女共同参画等の評価項目の設定状況】</b></p> <p>○6団体が設定。(H20.4、内閣府調べ)</p> <p><b>【参考：総合評価落札方式導入状況】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県、指定都市：全ての団体に導入済(66団体)</li> <li>・市町村：61.7%(1,068団体)</li> </ul> <p>(H22.9.1現在、入札契約適正化法に基づく実施状況調査結果)</p> | <p>○国の機関については、総合評価落札方式を実施する場合は財務大臣と行った協議の範囲内で行わなければならない。</p> <p>○平成12年3月に公共工事関係大臣と旧大蔵大臣との間で、適用工事の範囲や落札方式、評価方式等を定めた包括協議が整っている。</p> <p><u>包括協議で限定列挙されている事項に該当しない事項を評価項目として設定する場合は、別途協議が必要となる。</u></p> <p><b>【包括協議における限定列挙事項】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①工事に関連して生ずる補償費等の支出額及び収入の減額相当額並びに維持更新費を含めたライフサイクルコストを加えた総合的なコスト</li> <li>②工事目的物の初期性能の持続性、強度、安定性などの性能・機能</li> <li>③環境の維持、交通の確保、特別な安全対策、省資源対策又はリサイクル対策</li> </ol> <p>※「工事に関する入札に係る総合評価落札方式の標準ガイドライン」(平成12年9月)では、対象事項の内容を例示して示している。</p> | <p>○品確法では、公共工事の品質を確保するため、経済性に配慮しつつ価格以外の多様な要素をも考慮し、価格と品質が総合的に優れた内容の契約を行うこととされている。</p> <p>○評価項目の基本的な考え方として、価格以外の要素(工期、機能、安全性など)でインフラの利用者等にとってメリットのある技術的な項目を選定することとされている。</p> <p>また、公共工事の評価項目の一つである「地域精通度・貢献度」の評価項目を設定する際は、工事の品質に関係のある項目について適宜設定する。</p> <p>→<b>男女共同参画等の評価項目に関しては、品質確保の観点から合理的に説明できるかについて慎重な判断が必要。</b></p> |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <p>での施工実績等の<u>工事の品質</u>に関係のある項目について適宜設定する。</p> <p>なお、当該工事と直接関係はなくとも、社会資本整備・管理に関係のある評価項目の設定も可能とするが、当該設定項目に該当する評価は、工事の品質と直接関係のある項目の方を優位に評価することとする。</p> <p>(簡易型の例：地域精通度・貢献度、地理的条件、ボランティア活動による地域貢献の実績)</p> <p>※工事場所の現地の環境条件を熟知している社員が日常生活において地域のためにボランティア活動を行っている、災害時の迅速な対応に努めている等、地域に精通し地域社会に貢献している企業が工事を施工することは工事が円滑に進むとともに、万一、自然災害が発生した場合にも地域の特徴を熟知して避難活動等で貢献できる等、地域住民が安心感を持つという利益を生み出すことも期待できる。</p> <p>(「国土交通省直轄工事における総合評価落札方式の運用ガイドライン(案)」(H23.3))</p> <p><b>(参考) 総合評価落札方式の類型</b></p> <p><b>○高度技術提案型</b></p> <p>特定の技術的課題等に対し企業から提案される構造上の工夫や特殊な施工方法等を評価することにより、公共工事の品質向上を期待する方式</p> <p><b>○標準型</b></p> <p>施工上の特定の技術的課題等に関して、企業から提案される施工上の工夫等を評価することにより、工事の品質向上を期待する方法</p> <p><b>○簡易型</b></p> <p>簡易な施工計画や企業の施工実績、工事の施工に直接係る配置予定技術者の能力を評価することにより、企業が発注者の示す仕様に基づき適切で確実な施工を行う能力を有しているかを確認するとともに、その地域で工事を円滑に有する能力を有しているかを評価することにより、当該工事を確実に施工できる企業を選定することを目的とする方式</p> <p>(「国土交通省直轄工事における総合評価落札方式の運用ガイドライン(案)」(H23.3))</p> |  | <p><b>【参考：公共工事における総合評価落札方式適用までの経緯】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 公共工事についても、他の公共調達と同様に、国に関しては会計法で、また地方公共団体においては地方自治法で、それぞれ価格競争に基づき、最低価格で応札した者を落札者とするのが原則。</li> <li>しかし、特例として、会計法及び地方自治法ともに、価格に加え、技術・性能等価格以外の条件も含めて入札させ、価格以外の条件と価格を総合して評価し、落札者を決定する「総合評価落札方式」を認めている。</li> <li>○ ただし、国の場合、会計法でこの方式を適用するには個別の工事毎に事前に財務大臣と協議をする必要があったこと等の制約から、公共工事ではほとんど活用されなかった。</li> <li>○ このような中、中央建設業審議会（平成10年2月4日）において、工期、安全性等を重視すべき工事については、価格と価格以外の要素を総合的に評価する方式を導入すべきとの指摘を受け、平成11年度に国土交通省の直轄工事で試行実施されたのが最初である。</li> <li>○ これらの実績を踏まえ、今後の総合評価落札方式の適用拡大を図るため、平成12年3月に公共工事関係大臣と旧大蔵大臣との間で、適用工事の範囲や落札方式、評価方式等を定めた包括協議が整った。その結果、この包括協議で示されている範囲で実施する限り、個別工事毎の財務大臣との協議なく本方式を実施することが可能となった。</li> <li>○ また、平成12年9月には、運用上の具体的な手続きを定めた「<u>工事に関する入札に係る総合評価落札方式の標準ガイドライン</u>」（公共工事発注省庁申合せ）が定められ、同方式の活用に向けての環境整備が行われた。</li> <li>なお、包括協議では対象事項を限定列挙しており、標準ガイドラインでは対象事項の内容を例示して示している。ここに示していない事項についての総合評価の実施は包括協議の枠外であり、あらためて財務大臣との協議が必要となる。</li> <li>○ その後、公共工事の減少に伴い価格競争が激化し、公共工事に係るダンピング受注が横行する中で、品質を抜きにした安ければよいという風潮が高まり、公共工事の品質を巡る状況が深刻さを増してきたことから、平成17年3月に「<u>公共工事の品質確保の促進に関する法律</u>」が議員立法で成立し、公共工事の品質は価格と品質が総合的に優れた内容の契約がなされることにより確保されなければならないことや公共工事については「総合評価落札方式」の採用を原則とすることを明定した。（平成17年4月1日施行）</li> </ul> |  |
|---|--|---|--|

### 3 公共工事以外（物品の購入等）

#### （1）競争参加資格設定における加点の検討

| 共通  | 地方公共団体の状況  | 国の状況  | 今後の検討方向   |
|---|--|---|---|
| <p>○国：予算決算及び会計令<br/>（各省各庁の長が定める一般競争参加者の資格）<br/>第72条 <u>各省各庁の長又はその委任を受けた職員は、必要があるときは、工事、製造、物件の買入れその他についての契約の種類ごとに、その金額に応じ、工事、製造又は販売等の実績、従業員の数、資本の額その他の経営の規模及び経営の状況に関する事項について一般競争に参加する者に必要な資格を定めることができる。</u></p> <p>（競争参加者の資格等を定めようとする場合の財務大臣への協議）<br/>第102条の3 <u>各省各庁の長は、第72条第1項の一般競争に参加する者に必要な資格、第85条の基準若しくは第95条第1項の指名競争に参加する者に必要な資格を定めようとするとき、又は同条第4項の規定による定めをしようとするときは、あらかじめ、財務大臣に協議しなければならない。</u>この場合において、その定めようとする事項が競争に参加する者に必要な資格であるときは、当該協議は、その資格の基本となるべき事項についてあれば足りる。</p> <p>○地方公共団体：地方自治法施行令<br/>第167条の5第1項 <u>普通地方公共団体の長は、前条に定めるもののほか、必要があるときは、一般競争入札に参加する者に必要な資格として、あらかじめ、契約の種類及び金額に応じ、工事、製造又は販売等の実績、従業員の数、資本の額その他の経営の規模及び状況を要件とする資格を定めることができる。</u></p> <p>第167条の5の2 普通地方公共団体の長は、一般競争入札により契約を締結しようとする場合において、契約の性質又は目的により、当該入札を適正かつ合理的に行うため特に必要があると認めるときは、前条第一項の資格を有する者につき、更に、当該入札に参加する者の事業所の所在地又はその者の当該契約に係る工事等についての経験若しくは技術的適性の有無等に関する必要な資格を定め、当該資格を有する者により当該入札を行わせることができる。</p> | <p>○法令上は公共工事と同様、「普通地方公共団体の長」が競争参加資格を定めることとされている。</p> <p>【男女共同参画等の評価項目の設定状況】(H20.4、内閣府調べ)</p> <p>○11団体が設定。</p> <p>○次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主計画の策定・届出状況を加点要件としている自治体<br/>：7団体／11団体</p> | <p>○法令上は公共工事と同様、「各省各庁の長又はその委任を受けた職員」が競争参加資格を定めるとされているが、平成13年度から<u>物品の購入等に係る資格設定は全省庁統一資格</u><sup>(※)</sup>となっており、いずれかの省庁に申請書を提出すれば全省庁において有効な統一資格となる。</p> <p>(※) 資格審査事務の統一の実施に係る具体的運用についての申合せ (H11.12.3、全府省申合せ)</p> <p>(1) 対象：物品の製造、物品の販売、役務の提供、物品の買受け</p> <p>(2) 審査項目：<br/>①物品の製造<br/>・年間平均生産高（直前2カ年間の年間平均実績額）<br/>・自己資本額（直前年度）<br/>・流動比率（直前年度）<br/>・営業年数<br/>・生産設備の額（直前年度の有形固定資産）<br/>②物品の製造以外<br/>・年間平均生産高（直前2カ年間の年間平均実績額）<br/>・自己資本額（直前年度）<br/>・流動比率（直前年度）<br/>・営業年数</p> <p>○国の契約において、現行会計法の下で適正な契約の履行の確保に直接寄与しない社会性を評価する資格要件を設定することは困難（財務省見解）。</p> | <p>○内閣府から地方公共団体に対し、審査項目を設定する際は、「2020年30%」の目標達成に向け、契約の内容等に応じて、男女共同参画等の推進するための項目設定の検討を依頼する。</p> <p>（留意点）<br/>依頼する際は、男女共同参画等に関する項目についても例示する必要がある。</p> <p>○内閣府において、地方公共団体における取組状況や事例を調査し、その成果を広く情報発信していく必要がある。</p> <p>○国においては、審査項目が全省庁統一で、年間平均生産高ほか数項目に限定しており、社会性を評価する項目が設定されていない状況。<br/>既に総合評価落札方式導入に係る財務大臣との協議が整っている「<u>調査事業、広報事業、研究開発事業</u>」における総合評価落札方式の評価項目の中で取組を強化。</p> |

**(2) 総合評価落札方式の評価項目における検討【国の場合：調査事業、広報事業、研究開発事業】**

- これらの事業については、専門的な技術やノウハウ等の技術的要素を評価することが重要であるため、価格のみによる競争にはなじまないものとして、企画競争型の随意契約による調達を主としてきた。しかし、随意契約に関する問題が大きく取り上げられ、公共調達の透明性・公正性をより一層高めるため、政府全体で随意契約の見直しを行ったところ。
- これらの事業については、平成18年に経済産業省が財務省と協議を実施し、「調査事業、広報事業、研究開発事業の中でも、特に、予定価格の範囲内で最大限の事業成果を得るために、事業者の提案する技術力、創意工夫等が必要不可欠であり、また、それらの提案内容によって、事業の成果に相当程度差が生じると認められる事業」、すなわち調査事業、広報事業、研究開発事業の技術的要素等の評価を行うことが重要であるものについては、総合評価落札方式が適用されており、各府省においてもその協議内容に沿って同方式を適用することが可能となっている。
- 評価項目については、各府省で策定している「調査、広報及び研究開発に関する入札に係る総合評価落札方式の標準ガイドライン」で決めており、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関連する事業を行う場合においては、「知見、専門性等の有無」又は「調査内容に関する専門的知識、ノウハウ」の評価項目の中で設定可能となっている。

**(参考：「調査、広報及び研究開発に関する入札に係る総合評価落札方式の標準ガイドライン」における評価項目)**

- 1 事業内容及び実施方法に関する事項
    - ・事業実施の基本方針の適格性 ・事業実施方針の整合性、現実性、独創性 ・作業計画・年間計画の妥当性 ・事業の目的、趣旨との整合性 ・事業内容の妥当性、独創性 ・実施方法の妥当性、独創性
    - ・研究開発の目標設定の妥当性 ・技術の実現性
  - 2 事業の効果に関する事項
    - ・波及効果の有無 ・事後評価手法の具体性 ・事業遂行の効率性 ・技術的、社会的な波及効果
  - 3 事業実施主体の適格性に関する事項
    - ・類似調査業務の経験 ・組織としての調査実施能力 ・調査業務に当たっての管理・バックアップ体制 ・実施体制の適格性 ・研究設備 ・共同研究、再委託等の体制 ・研究遂行のための経営基盤
    - ・知見、専門性等の有無 ・調査内容に関する専門的知識、ノウハウ（←男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの項目） ・実績の有無 ・業務歴、資格、学歴等 ・経理処理能力の適格性
- 実績（男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を積極的に評価する項目を設けた事業(22年度)）
- 10事業：内閣府（5）、厚生労働省（4）、文科省（1）
- 内閣府におけるこれまでの取組
- 各府省に対して、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関連する事業の実施に当たり、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業を積極的に評価する仕組みの検討を依頼（H22.2.18 第33回男女共同参画会議において内閣府特命担当大臣より依頼）

**○ 今後の検討方向**

**【国】**

- ・内閣府から各府省に対して、男女共同参画等に関連する調査事業、広報事業、研究開発事業を実施する際は、契約の内容等に応じて、男女共同参画等に関する評価項目の設定を行うよう依頼する。
- ・内閣府で男女共同参画等に関する評価項目が設定可能と思われる事業を調査し、当該事業の実施府省に対し、個別に検討依頼を行う。
- ・内閣府で毎年、各府省における取組状況を調査し、フォローアップを図る。

**【地方公共団体】**

地方公共団体においても、調査事業、広報事業、研究開発事業等において総合評価落札方式を適用する場合で男女共同参画等に関連する事業を実施する際は、契約の内容等に応じて、男女共同参画等に関する評価項目の設定を行うよう依頼する。

#### 4 公共契約における特別措置の検討

##### (1) 現在、措置されている法律（継続審査中のものも含む）

| 中小企業  | 環境(1)  |
|---|--|
| <p>○中小企業基本法（昭和 38 年 7 月 20 日公布、施行・閣法）<br/>           中小企業の振興・支援について、基本的な理念や方針を定めており、この中で、官公需施策は「中小企業の経営基盤強化策」の一つとして位置づけられ、受注機会の増大を図るよう定めている。</p> <p>（国等からの受注機会の増大）<br/>           第 21 条 国は中小企業が供給する物品、役務等に対する需要の増進に資するため、国等の物品、役務等の調達に関し、中小企業者の受注の機会の増大その他の必要な施策を講じるものとする。</p> <p>○官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律（昭和 41 年 6 月 30 日公布、施行・閣法）<br/>           （受注機会の増大の努力）<br/>           第 3 条 国等は、国等を当事者の一方とする契約で国等以外の者のする工事の完成若しくは作業その他の役務の給付又は物件の納入に対し国等が対価の支払をすべきもの（以下「国等の契約」）を締結するに当たっては、<u>予算の適正な使用に留意しつつ、中小企業者の受注の機会の増大を図るよう努めなければならない。</u>この場合においては、組合を国等の契約の相手方として活用するように配慮しなければならない。<br/>           （中小企業者に関する国等の契約の方針の作成等）<br/>           第 4 条 国は、毎年度、国等の契約に関し、国等の当該年度の予算及び事務又は事業の予定等を勘案して、<u>中小企業者の受注の機会の増大を図るための方針を作成するものとする。</u><br/>           2 <u>経済産業大臣は、あらかじめ各省各庁の長等（国においては財政法（昭和 22 年法律第 34 号）第 20 条第 2 項に規定する各省各庁の長、公庫等については当該公庫等を所管する大臣をいう。以下同じ。）と協議して前項の方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。</u><br/>           3 経済産業大臣は、前項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、第一項の方針の要旨を公表しなければならない。<br/>           （各省各庁の長等に対する要請）<br/>           第 6 条 経済産業大臣及び中小企業者の行う事業を所管する大臣は、当該事業を行う者を相手方とする国等の契約に関し、<u>各省各庁の長等に対し、中小企業者の受注の機会の増大を図るため特に必要があると認められる措置をとるべきことを要請することができる。</u></p> <p>○平成 23 年度中小企業者に関する国等の契約の方針（平成 23 年 6 月 28 日閣議決定）<br/>           経済産業省（中小企業庁）では、毎年度、中小企業者向けの契約目標額や受注機会増大のための方策などを「国等の契約の方針」として取りまとめ、これを閣議決定し、公表している。</p> <p>(1) 中小企業者の受注機会の増大のための主な措置<br/>           ・東日本大震災の被災地域等の中小企業者に対する配慮 ・調達・契約方法の多様化における配慮<br/>           ・ダンピング対策の充実 ・特殊会社に対する要請の拡大</p> <p>(2) 中小企業者向け契約目標：平成 23 年度における国等の中小企業者向け契約目標金額：約 3 兆 7,915 億円<br/>           （官公需総予算額に占める割合：56.2%）</p> | <p>○国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律（平成 12 年 5 月 31 日公布、平成 13 年 1 月 6 日施行・議員立法(衆法)）[グリーン購入法]<br/>           国等による環境物品等の調達の推進、情報の提供その他の環境物品等への需要の転換を促進するために必要な事項を定め、環境への負荷の少ない持続的発展が可能な社会の構築を図るよう定めている。<br/>           （国及び独立行政法人等の責務）<br/>           第 3 条 国及び独立行政法人等は、物品及び役務（以下「物品等」という。）の調達に当たっては、環境物品等への需要の転換を促進するため、<u>予算の適正な使用に留意しつつ、環境物品等を選択するよう努めなければならない。</u><br/>           2 （略）<br/>           （環境物品等の調達の基本方針）<br/>           第 6 条 国は、国及び独立行政法人等における環境物品等の調達を総合的かつ計画的に推進するため、環境物品等の調達の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。<br/>           2 基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。<br/>           一 国及び独立行政法人等による環境物品等の調達の推進に関する基本的方向<br/>           二 国及び独立行政法人等が重点的に調達を推進すべき環境物品等の種類（以下「特定調達品目」という。）及びその判断の基準並びに当該基準を満たす物品等（以下「特定調達物品等」という。）の調達の推進に関する基本的事項<br/>           三 その他環境物品等の調達の推進に関する重要事項<br/>           3 <u>環境大臣は、あらかじめ各省各庁の長等（国にあっては各省各庁の長、独立行政法人等にあってはその事務大臣をいう。以下同じ。）と協議して基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。</u><br/>           4 前項の規定による各省各庁の長等との協議に当たっては、特定調達品目の判断の基準については、当該特定調達品目に該当する物品等の製造等に関する技術及び需給の動向等を勘案する必要があることにかんがみ、環境大臣が当該物品等の製造、輸入、販売等の事業を所管する大臣と共同して作成する案に基づいて、これを行うものとする。<br/>           5～6 （略）<br/>           （環境物品等の調達方針）<br/>           第 7 条 <u>各省各庁の長及び独立行政法人等の長（当該独立行政法人等が特殊法人である場合にあっては、その代表者。以下同じ。）は、毎年度、基本方針に即して、物品等の調達に関し、当該年度の予算及び事務又は事業の予定等を勘案して、環境物品等の調達の推進を図るための方針を作成しなければならない。</u><br/>           2 前項の方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。<br/>           一 特定調達物品等の当該年度における調達の目標<br/>           二 特定調達物品等以外の当該年度に調達を推進する環境物品等及びその調達の目標<br/>           三 その他環境物品等の調達の推進に関する事項<br/>           3～4 （略）<br/>           （環境大臣の要請）<br/>           第 9 条 環境大臣は、各省各庁の長等に対し、環境物品等の調達の推進を図るため特に必要があると認められる措置をとるべきことを要請することができる。</p> <p>○環境物品等の調達の推進に関する基本方針（平成 23 年 2 月 4 日変更閣議決定）</p> |



| 環境(2)  | 障害者   |
|--|---|
| <p>○国等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する法律<br/> (平成19年5月23日公布、11月22日施行・議員立法(参法)) [環境配慮契約法]<br/> 国等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関し、国等の責務を明らかにするとともに、基本方針の策定、その他必要な事項を定めることにより、国等が排出する温室効果ガス等の削減を図るよう定めている。</p> <p>(国及び独立行政法人等の責務)</p> <p>第3条 国及び独立行政法人等は、その温室効果ガス等の排出の削減を図るため、エネルギーの合理的かつ適切な使用等に努めるとともに、<u>経済性に留意しつつ価格以外の多様な要素をも考慮して、国及び当該独立行政法人等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に努めなければならない。</u><br/> (基本方針)</p> <p>第5条 国は、国及び独立行政法人等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。</p> <p>2 基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。</p> <p>一 温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する基本的方向</p> <p>二 温室効果ガス等の排出の削減に重点的に配慮すべき次に掲げる契約における温室効果ガス等の排出の削減に関する基本的事項</p> <p>イ 電気の供給を受ける契約</p> <p>ロ 使用に伴い温室効果ガス等を排出する物品の購入に係る契約</p> <p>三 省エネルギー改修事業(事業者が、省エネルギーを目的として、庁舎の供用に伴う電気、燃料等に係る費用について当該庁舎の構造、設備等の改修に係る設計、施工、維持保全等(以下この号において「設計等」という。)に要する費用の額以上の額の削減を保証して、当該設計等を包括的に行う事業をいう。第7条において同じ。)に係る契約に関する基本的事項</p> <p>四 建築物に関する契約その他国及び独立行政法人等の契約であって、前二号に掲げる契約以外のものにおける温室効果ガス等の排出の削減に関する基本的事項</p> <p>五 その他温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する重要事項</p> <p>3 基本方針を定めるに当たっては、地球温暖化対策の推進に関する法律(平成10年法律第117号)第20条の2第1項に規定する政府実行計画の実施の効果的な推進に資するようするとともに、エネルギーの安定的な供給に配慮するものとする。</p> <p>4 <u>環境大臣は、あらかじめ各省各庁の長等(国にあつては各省各庁の長、独立行政法人等にあつてはその主務大臣をいう。以下同じ。)と協議して基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。</u></p> <p>5～7 (略)</p> <p>(基本方針に基づく温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進)</p> <p>第6条 <u>各省各庁の長及び独立行政法人等の長(当該独立行政法人等が特殊法人である場合にあつては、その代表者。以下同じ。)</u>は、基本方針に定めるところに従い、<u>温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。</u></p> <p>(環境大臣の要請)</p> <p>第9条 環境大臣は、各省各庁の長等に対し、温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進を図るため特に必要があると認められる措置をとるべきことを要請することができる。</p> <p>○国及び独立行政法人等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する基本方針<br/> (平成22年2月5日変更閣議決定)</p> | <p>○国等による障害者就労施設からの物品等の調達の推進等に関する法律案<br/> (第173回国会において法案提出(H21.11.26)・議員立法(衆法)、継続審査)</p> <p>障害者就労施設の受注の機会を確保するために必要な事項を定めることにより、障害者就労施設が供給する需要の増進を図り、障害者就労施設で就労する障害者の自立の促進に資する。</p> <p>(国及び独立行政法人等の責務)</p> <p>第3条 国及び独立行政法人等は、物品及び役務(以下「物品等」という。)の調達に当たっては、障害者就労施設の受注の機会の増大を図るため、<u>予算の適正な使用に留意しつつ、優先的に障害者就労施設から物品等を調達するよう努めなければならない。</u><br/> (障害者就労施設からの物品等の調達の推進に関する基本方針)</p> <p>第5条 国は、国及び独立行政法人等における障害者就労施設からの物品等の調達を総合的かつ計画的に推進するため、障害者就労施設からの物品等の調達の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。</p> <p>2 基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。</p> <p>一 国及び独立行政法人等による障害者就労施設からの物品等の調達の推進に関する基本的方向</p> <p>二 優先的に障害者就労施設から調達すべき物品等の種類その他の障害者就労施設からの物品等の調達の推進に関する基本的事項</p> <p>三 障害者就労施設に対する国及び独立行政法人等による物品等の調達に関する情報の提供に関する基本的事項</p> <p>四 その他障害者就労施設からの物品等の調達の推進に関する重要事項</p> <p>3 <u>厚生労働大臣は、あらかじめ各省各庁の長等(国にあつては各省各庁の長、独立行政法人等にあつてはその主務大臣をいう。以下同じ。)</u>と協議して基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。</p> <p>4～5 (略)</p> <p>(障害者就労施設が供給する物品等の調達方針)</p> <p>第6条 <u>各省各庁の長及び独立行政法人等の長(当該独立行政法人等が特殊法人である場合にあつては、その代表者。以下同じ。)</u>は、<u>毎年度、基本方針に即して、物品等の調達に関し、当該年度の予算及び事務又は事業の予定等を勘案して、障害者就労施設からの物品等の調達の推進を図るための方針を作成しなければならない。</u></p> <p>2 前項の方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。</p> <p>一 当該年度における障害者就労施設からの物品等の調達の目標</p> <p>二 その他障害者就労施設からの物品等の調達の推進に関する事項</p> <p>3～4 (略)</p> <p>(厚生労働大臣及び内閣総理大臣の要請)</p> <p>第8条 厚生労働大臣は、各省各庁の長等に対し、障害者就労施設からの物品等の調達の推進を図るため特に必要があると認められる措置をとるべきことを要請することができる。</p> <p>2 内閣総理大臣は、厚生労働大臣の申出により、各省各庁の長等に対し、障害者就労施設からの物品等の調達の推進を図るため特に必要があると認められる措置をとるべきことを要請することができる。</p> |

## (2) 特別措置における考察

○現在、法制化（継続審査中のものも含む）されている対象は、①優先的に受注の機会を確保する対象としては明確に定義できる「中小企業者」、「障害者就労施設」、②優先的に選択する対象として客観的に数値基準も含めて定義できる「環境物品等」、「温室効果ガス等」である。

○仮に、男女共同参画の推進方策として検討する場合には、法律に「予算の適正な使用に配慮しつつ、男女共同参画に積極的に取り組む企業から、優先的に物品調達や役務提供を受けるよう努めなければならない。」と規定するイメージ。

一方、優先的に受注機会の確保を図る対象としての「男女共同参画に積極的に取り組む企業」はその概念に広い幅・レベルがあり、例えば、雇用者に占める女性割合が高い場合でもその業種による特性により、男女共同参画に積極的に取り組んだ結果とはいえない場合もあることから、公共契約一般において適用するに当たって社会的なコンセンサスを得られるような定義の設定は困難であるが、引き続きコンセンサスに向けての議論を喚起していくことが必要。なお、現在、特別措置されている法律は中小企業者の法律を除き、全て議員立法で措置されている。

### 【参考：特別法における定義】

#### ○「中小企業者」の定義（中小企業基本法）

第2条 この法律に基づいて講ずる国の施策の対象とする中小企業者は、おおむね次の各号に掲げるものとし、その範囲は、これらの施策が次条の基本理念の実現を図るため効率的に実施されるように施策ごとに定めるものとする。

- 一 資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人であって、製造業、建設業、運輸業その他の業種（次号から第四号までに掲げる業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの
- 二 資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人であって、卸売業に属する事業を主たる事業として営むもの
- 三 資本金の額又は出資の総額が5,000万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人であって、サービス業に属する事業を主たる事業として営むもの
- 四 資本金の額又は出資の総額が5,000万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人であって、小売業に属する事業を主たる事業として営むもの

#### ○「環境物品等」の定義（国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律）

第2条 この法律において「環境物品等」とは、次の各号のいずれかに該当する物品又は役務をいう。

- 一 再生資源その他の環境への負荷（環境基本法（平成5年法律第91号）第2条第1項に規定する環境への負荷をいう。以下同じ。）の低減に資する原材料又は部品
- 二 環境への負荷の低減に資する原材料又は部品を利用していること、使用に伴い排出される温室効果ガス等による環境への負荷が少ないこと、使用後にその全部又は一部の再使用又は再生利用がしやすいことにより廃棄物の発生を抑制することができることその他の事由により、環境への負荷の低減に資する製品
- 三 環境への負荷の低減に資する製品を用いて提供される等環境への負荷の低減に資する役務

#### ○「温室効果ガス等」の定義（国等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する法律）

第2条 この法律において「温室効果ガス等」とは、温室効果ガスその他環境への負荷（環境基本法（平成5年法律第91号）第2条第1項に規定する環境への負荷をいう。以下同じ。）の原因となる物質をいう。とは、温室効果ガスその他環境への負荷（環境基本法（平成5年法律第91号）第2条第1項に規定する環境への負荷をいう。以下同じ。）の原因となる物質をいう。

#### ○「障害者就労施設」の定義（国等による障害者就労施設からの物品等の調達の推進等に関する法律案）

第2条 この法律において「障害者」とは、障害者基本法（昭和45年法律第84号）第2条に規定する障害者をいう。

2 この法律において「障害者就労施設」とは、次に掲げる施設をいう。

- 一 障害者自立支援法（平成17年法律第123号）第5条第12項に規定する障害者支援施設、同条第21項に規定する地域活動支援センター又は同条第1項に規定する障害福祉サービス事業（同条第6項に規定する生活介護、同条第14項に規定する就労移行支援又は同条第15項に規定する就労継続支援を行う事業に限る。）を行う施設
- 二 障害者の地域における作業活動の場として障害者基本法第15条第3項の規定により必要な費用の助成を受けている施設
- 三 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第2条第3号に規定する重度身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者又は同法第72条の2に規定する精神障害者であって同法第43条第1項に規定する労働者であるものを多数雇用する事業所として政令で定めるもの



**【参考】現行法の下で随意契約が可能な契約として、男女共同参画に積極的に取り組む企業との契約を追加する方法**

→政令（予算決算及び会計令）の改正が必要となる。

○会計法第 29 条の 3 第 4 項により、随意契約が認められる場合（①契約の性質又は目的が競争を許さない場合、②緊急の必要により競争に付することができない場合、③競争に付することが不利と認められる場合）に該当するとの説明は困難。

○上記のほか、予算決算及び会計令第 99 条により、随意契約が認められているケースでは、相手方が事業協同組合や商工組合のような保護育成の対象という観点で規定されており、この並びで規定することは困難。

**【参考：関係条文】**

**○会計法第 29 条の 3** 契約担当官及び支出負担行為担当官（以下「契約担当官等」という。）は、売買、貸借、請負その他の契約を締結する場合においては、第 3 項及び第 4 項に規定する場合を除き、公告して申込みをさせることにより競争に付さなければならない。

2 前項の競争に加わろうとする者に必要な資格及び同項の公告の方法その他同項の競争について必要な事項は、政令でこれを定める。

3 契約の性質又は目的により競争に加わるべき者が少数で第一項の競争に付する必要がある場合及び同項の競争に付することが不利と認められる場合においては、政令の定めるところにより、指名競争に付するものとする。

**4 契約の性質又は目的が競争を許さない場合、緊急の必要により競争に付することができない場合及び競争に付することが不利と認められる場合においては、政令の定めるところにより、随意契約によるものとする。**

**5 契約に係る予定価格が少額である場合その他政令で定める場合においては、第 1 項及び第 3 項の規定にかかわらず、政令の定めるところにより、指名競争に付し又は随意契約によることができる。**

**○予算決算及び会計令**

（随意契約によることができる場合）

**第 99 条** 会計法第 29 条の 3 第 5 項の規定により随意契約によることができる場合は、次に掲げる場合とする。

1 国の行為を秘密にする必要があるとき。

2 予定価格が 250 万円を超えない工事又は製造をさせるとき。

3 予定価格が 160 万円を超えない財産を買い入れるとき。

4 予定賃借料の年額又は総額が 80 万円を超えない物件を借り入れるとき。

5 予定価格が 50 万円を超えない財産を売り払うとき。

6 予定賃貸料の年額又は総額が 30 万円を超えない物件を貸し付けるとき。

7 工事又は製造の請負、財産の売買及び物件の貸借以外の契約でその予定価格が 100 万円を超えないものをするとき。

8 運送又は保管をさせるとき。

9 沖縄振興開発金融公庫その他特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人のうち財務大臣の指定するものとの間で契約をするとき。

10 農場、工場、学校、試験所、刑務所その他これらに準ずるものの生産に係る物品を売り払うとき。

11 国の需要する物品の製造、修理、加工又は納入に使用させるため必要な物品を売り払うとき。

12 法律の規定により財産の譲与又は無償貸付けをすることができる者にその財産を売り払い又は有償で貸し付けるとき。

13 非常災害による罹災者に国の生産に係る建築材料を売り払うとき。

14 罹災者又はその救護を行なう者に災害の救助に必要な物件を売り払い又は貸し付けるとき。

15 外国で契約をするとき。

16 都道府県及び市町村その他の公法人、公益法人、農業協同組合、農業協同組合連合会又は慈善のため設立した救済施設から直接に物件を買い入れ又は借り入れるとき。

17 開拓地域内における土木工事をその入植者の共同請負に付するとき。

18 事業協同組合、事業協同小組合若しくは協同組合連合会又は商工組合若しくは商工組合連合会の保護育成のためこれらの者から直接に物件を買い入れるとき。

19 学術又は技芸の保護奨励のため必要な物件を売り払い又は貸し付けるとき。

20 産業又は開拓事業の保護奨励のため、必要な物件を売り払い若しくは貸し付け、又は生産者から直接にその生産に係る物品を買い入れるとき。

21 公共用、公用又は公益事業の用に供するため必要な物件を直接に公共団体又は事業者へ売り払い、貸し付け又は信託するとき。

22 土地、建物又は林野若しくはその産物を特別の縁故がある者に売り払い又は貸し付けるとき。

23 事業経営上の特別の必要に基づき、物品を買い入れ若しくは製造させ、造林をさせ又は土地若しくは建物を借り入れるとき。

24 法律又は政令の規定により問屋業者に販売を委託し又は販売させるとき。

25 国が国以外の者に委託した試験研究の成果に係る特許権及び実用新案権の一部を当該試験研究を受託した者に売り払うとき。

**第 99 条の 2** 契約担当官等は、競争に付しても入札者がいないとき、又は再度の入札をしても落札者がいないときは、随意契約によることができる。この場合においては、契約保証金及び履行期限を除くほか、最初競争に付するときに定めた予定価格その他の条件を変更することができない。

**第 99 条の 3** 契約担当官等は、落札者が契約を結ばないときは、その落札金額の制限内で随意契約によることができる。この場合においては、履行期限を除くほか、最初競争に付するときに定めた条件を変更することができない。

○予算決算及び会計令

(指名競争に付し又は随意契約によろうとする場合の財務大臣への協議)

第102条の4 各省各庁の長は、契約担当官等が指名競争に付し又は随意契約によろうとする場合においては、あらかじめ、財務大臣に協議しなければならない。ただし、次に掲げる場合は、この限りでない。

- 1 契約の性質又は目的により競争に加わるべき者が少数で一般競争に付する必要がある場合において、指名競争に付そうとするとき。
- 2 一般競争に付することを不利と認めて指名競争に付そうとする場合において、その不利と認める理由が次のイからハまでの一に該当するとき。
  - イ 関係業者が通謀して一般競争の公正な執行を妨げることとなるおそれがあること。
  - ロ 特殊の構造の建築物等の工事若しくは製造又は特殊の品質の物件等の買入れであつて検査が著しく困難であること。
  - ハ 契約上の義務違反があるときは国の事業に著しく支障をきたすおそれがあること。
- 3 契約の性質若しくは目的が競争を許さない場合又は緊急の必要により競争に付することができない場合において、随意契約によろうとするとき。
- 4 競争に付することを不利と認めて随意契約によろうとする場合において、その不利と認める理由が次のイからニまでの一に該当するとき。
  - イ 現に契約履行中の工事、製造又は物品の買入れに直接関連する契約を現に履行中の契約者以外の者に履行させることが不利であること。
  - ロ 随意契約によるときは、時価に比べて著しく有利な価格をもつて契約をすることができる見込みがあること。
  - ハ 買入れを必要とする物品が多量であつて、分割して買入れなければ売惜しみその他の理由により価格を騰貴させるおそれがあること。
  - ニ 急速に契約をしなければ、契約をする機会を失い、又は著しく不利な価格をもつて契約をしなければならないこととなるおそれがあること。
- 5 第94条第1項各号に掲げる場合において、指名競争に付そうとするとき。
- 6 第94条第2項の規定により、随意契約によることができる場合において、指名競争に付そうとするとき。
- 7 第99条第1号から第18号まで、第99条の2又は第99条の3の規定により随意契約によろうとするとき。

【参考：アメリカにおける取組】(アメリカ大統領府ウェブサイトより)

- 民主党のクリントン政権下、2000年の「大統領令13157 女性が所有する小規模事業の拡大令」により、政府調達契約において、女性が所有する企業の割合を5%に引き上げるという目標を示した。
- しかし、共和党のブッシュ政権下では3.4%にとどまり、より実効的に進めるために、2010年の民主党のオバマ政権下で「女性契約促進規則」が制定された。これは女性が経営する零細企業との契約金額が最も低い83業種に焦点を当てたもの。
- 2011年2月に「女性優先調達プログラム」が実施された、連邦政府の契約のうち5%に相当する、3,000億円を女性が経営する小規模ビジネスに発注するプログラム。女性が経営する企業とは、一人又はそれ以上の女性が経営権の少なくとも51%を持っていることが条件。

## おわりに

女性の経済社会での活躍を進めるための取組を進めることは、働き方や生き方の選択肢を増やし、働く意欲のある人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会の実現につながるものであり、女性を始めとした多様な人材の活用促進等を通じて、企業の競争力の強化や経済社会の活性化等にも貢献するものである。

また、これらの取組は、結婚や出産等、家族形成等に関わる希望を実現しやすくする等を通じて、我が国経済社会の持続可能性を高めるとともに、現在、様々な困難や制約に直面する人々に将来への希望をもたらすことにもつながるものである。

特に、ポジティブ・アクションは男女の実質的な機会の平等を実現することを目的とするものであり、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会を実現する効果的な施策の一つであることから、今後関係府省においては、各分野におけるポジティブ・アクションの推進方策として掲げた課題について、できる限り速やかに実施することを求める。また、政党、企業、研究機関等においては、最終報告で提示したポジティブ・アクションを参考にして、各機関・団体の特性に応じて、ポジティブ・アクションの具体的な取組を実践していくことを期待する。あわせて、各機関・団体における取組が進むよう、関係府省、経済団体、大学関係団体等の様々な機関・団体が相互に連携を強化することを要望する。

さらに、本報告書においては、女性が活躍できる経済社会の構築に向けて、新たな分野や働き方における女性の活躍、制度・慣行・意識の課題、多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援、生活困難に直面するリスクの低減について、その現状と課題を把握するとともに、今後の施策の方向性を示した。これらの課題は相互に深く結びついており、網羅的に取組を進めていかなければならない。

女性の活躍促進、男女共同参画の促進は、「全員参加型社会」に向けて大きな鍵となる。関係府省、様々な関係者及び国民各位の更なるご尽力を重ねてお願いしたい。

## 基本問題・影響調査専門調査会等の開催状況

### 基本問題・影響調査専門調査会

- |     |               |                      |
|-----|---------------|----------------------|
| 第1回 | 平成23年3月28日(月) | 専門調査会における議論の進め方等について |
| 第2回 | 7月20日(水)      | 中間報告(案)について          |
| 第3回 | 平成24年2月3日(金)  | 最終報告(案)について          |

### 女性と経済 ワーキング・グループ

- |     |               |                                   |
|-----|---------------|-----------------------------------|
| 第1回 | 平成23年3月28日(月) | 今後の進め方                            |
| 第2回 | 4月15日(金)      | 各委員からの発表                          |
| 第3回 | 4月27日(水)      | 各委員からの発表                          |
| 第4回 | 5月20日(金)      | これまでの議論の取りまとめに向けた検討               |
| 第5回 | 6月17日(金)      | 中間報告の取りまとめに向けた検討                  |
| 第6回 | 9月27日(火)      | 今後の進め方等についての検討                    |
| 第7回 | 11月25日(金)     | データ分析、事例収集の進捗等の報告                 |
| 第8回 | 12月20日(火)     | データ分析、事例収集の進捗等報告、最終報告の取りまとめに向けた検討 |
| 第9回 | 平成24年1月31日(火) | 最終報告の取りまとめに向けた検討                  |

### ポジティブ・アクション ワーキング・グループ

- |     |               |                  |
|-----|---------------|------------------|
| 第1回 | 平成23年3月28日(月) | 今後の進め方           |
| 第2回 | 4月15日(金)      | 委員からの発表          |
| 第3回 | 4月20日(水)      | 委員からの発表          |
| 第4回 | 5月11日(水)      | 委員からの発表、自由討議     |
| 第5回 | 6月3日(金)       | 論点整理に向けた議論       |
| 第6回 | 6月17日(金)      | 中間報告の取りまとめに向けた検討 |
| 第7回 | 7月8日(金)       | 中間報告の取りまとめに向けた検討 |
| 第8回 | 10月28日(金)     | 最終報告の取りまとめに向けた検討 |
| 第9回 | 12月9日(金)      | 最終報告の取りまとめに向けた検討 |

## 基本問題・影響調査専門調査会 委員名簿

平成24年2月現在  
(50音順、敬称略)

- |          |                                   |
|----------|-----------------------------------|
| ●渥美 由喜   | 株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長 |
| □阿部 彩    | 国立社会保障・人口問題研究所社会保障応用分析研究部長        |
| □安部 由起子  | 北海道大学大学院教授                        |
| □石井クンツ昌子 | お茶の水女子大学大学院教授                     |
| □石川 治江   | 特定非営利活動法人ケア・センターやわらぎ代表理事          |
| ●今野 浩一郎  | 学習院大学教授                           |
| ●碓井 光明   | 明治大学大学院教授                         |
| ●岡本 直美   | 日本労働組合総連合会会長代行                    |
| □岡山 慶子   | 株式会社朝日エル取締役                       |
| ☆●鹿嶋 敬   | 実践女子大学教授                          |
| □勝間 和代   | 経済評論家                             |
| ●加藤 さゆり  | 長野県副知事、前全国地域婦人団体連絡協議会事務局長         |
| ●川本 裕康   | 社団法人日本経済団体連合会常務理事                 |
| □木下 玲子   | SBIキャピタルソリューションズ株式会社代表取締役         |
| ●黒瀬 友佳子  | 帝人クリエイティブスタッフ株式会社人財部ダイバーシティ推進室長   |
| ●小林 良彰   | 慶應義塾大学教授                          |
| □神野 直彦   | 東京大学名誉教授、地方財政審議会会長                |
| ●東村 博子   | 名古屋大学大学院准教授                       |
| ●辻村 みよ子  | 東北大学大学院教授                         |
| □原田 泰    | 株式会社大和総研顧問                        |
| □降矢 セツ子  | 有限会社降矢農園取締役                       |
| □藻谷 浩介   | 株式会社日本総合研究所調査部主席研究員               |
| ◎□山田 昌弘  | 中央大学教授                            |

〔 ◎印：会長、☆印：会長代理  
□印：女性と経済WG委員、●印：ポジティブ・アクションWG委員 〕

\* 委員任期期間中の異動

- ・平成23年5月13日まで 横山久雅子 前白井市長
- ・平成23年6月21日まで 玄田有史 東京大学教授
- ・平成23年8月29日より 藻谷浩介 株式会社日本総合研究所調査部主席研究員