

男女共同参画は日本社会の希望

多様な価値観の下、個性を生かし、共に生きる社会へ

男女共同参画社会の将来像検討会報告書

平成16年6月

目次

1	はじめに	1
2	我が国の経済と社会の現状と課題	2
(1)	現状	2
ア	長期にわたった経済活動の低迷と新たな飛躍への兆し	2
イ	グローバル化・情報化に伴う競争激化	4
ウ	少子・高齢化と家族形態の変化	6
エ	地域社会の変化等	7
(2)	男女共同参画社会形成の障壁 将来像の展望に当たっての留意事項	8
ア	女性が活躍する機会が十分でない国日本	8
イ	性別による固定的な役割分担意識	8
ウ	仕事と子育ての両立困難	8
エ	働く場における男女間格差	9
オ	進学率・有業率における男女間格差の存在	10
カ	ライフスタイルに中立でない制度	11
3	男女共同参画社会の将来像 - 2020年の望ましい男女共同参画社会の姿 -	11
(1)	政策・方針決定過程への女性の参画の促進	12
(2)	働く場	15
(3)	家庭	21
(4)	地域・その他	27
(5)	地球社会への貢献	31
4	総合的な取組の推進	32
(1)	国内本部機構の組織・機能等の強化	32
(2)	国、地方公共団体、NGO間の連携・協力の強化	33
5	まとめ	33

男女共同参画は日本社会の希望
多様な価値観の下、個性を生かし、共に生きる社会へ

男女共同参画社会の将来像検討会報告書

1 はじめに

男女共同参画社会基本法（以下「基本法」という。）が施行されて5年が経過した。政府は、基本法に基づき、男女共同参画基本計画を策定するなど、20世紀のうちに基本的な推進体制を整備した。21世紀の開始とともに、内閣府に男女共同参画会議と男女共同参画局が設置されるなど、我が国は、男女共同参画社会の形成に大きく歩みを進めた。全都道府県において男女共同参画に関する計画が策定され、また、男女共同参画に関する条例を制定する地方公共団体も多数に上る。

グローバル化・情報化の進展の中で、我が国では、人々の価値観やライフスタイルが多様化するとともに、少子・高齢化社会に突入した。物質的な豊かさを実現する一方、家族、地域等身近な社会問題は山積し、不安感・閉塞感をめぐいさり難い状況にある。このように、社会の方向性や理念を確立し直していくことが喫緊の課題となっている現在、これまで置き去りにされてきた男女共同参画社会の実現を真剣に考える必要に迫られている。

基本法においては、男女共同参画社会の実現は、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けられている。また、男女共同参画社会の形成とは「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、共に責任を担うべき社会を形成すること」と定義されている。

しかし、こうした定義から、21世紀の男女共同参画社会の姿を具体的に把握することは容易ではない。本検討会は、国民に将来の男女共同参画社会の姿を広く考えていただくための材料を提示することを目的として報告書の取りまとめを行った。基本法が制定されて約20年後に当たる2020年頃をおよその目途に、将来の日本の目指すべき姿として、基本法が定義する男女共同参画社会の具体像を描いたものである。

将来像が描きにくいのは言うまでもない。しかし、日本の直面する諸課題へのひとつの、そして決定的な回答が、男女共同参画社会の形成であり、男女が個人として能力を発揮する機会が十二分に確保されてこそ、社会全体の新しい発展への道筋が切り拓かれていくものとする。まさに、男女共同参画は、日本社会に確固たる希望をもたらすものである。

2 我が国の経済と社会の現状と課題

(3) 現状

ア 長期にわたった経済活動の低迷と新たな飛躍への兆し

日本経済は、バブル崩壊後 10 数年の間、本格的な景気回復に至ることなく低迷を続けてきた。しかし、最近では企業収益の改善や設備投資の増加等を反映して長期停滞を脱し、新たな飛躍の段階を迎えつつある。

バブル崩壊後、企業や金融機関における資産や負債の圧縮行動や、長期化するデフレが一貫して実体経済に対する下押し圧力となってきた。景気回復期も存在したが、家計等の民間部門を拡大させて本格回復に導くまでには及ばず、賃金・所得水準や、個人消費は厳しい状態が続いてきた。しかし、最近では企業部門の好調が家計に波及する兆しも現れ、不良債権処理の着実な進展、規制改革や企業再生・活性化への幅広い取組、歳出改革・税制改革の推進等、これまでの構造改革が、下押し圧力を弱め景気回復の裾野を広げている。

完全失業率は 90 年代前半までは 2% 台と先進国でも低水準であったものの、その後上昇が続き、2002 年には 5.4% と現行統計開始以来、最も高い水準となったが、2003 年には構造改革の成果もあり、13 年ぶりに低下に転じ 5.3% となっている。こうした中で、若年失業（15～24 歳）と長期失業（失業期間 1 年以上）が増加している（資料 2）。

政府は、90 年代の経済低迷に対応して、度重なる経済対策を措置し、政府支出を拡大してきた。その結果、90 年代以降財政赤字が拡大した。最近では、構造改革を進める中で、財政に依存することなく民間需要主導の景気回復を目指した取組が成果を上げているものの、今なお、財政状況は先進国の中で最悪の水準にある。国・地方の借金（長期債務）残高の合計は 2002 年度末には、約 700 兆円、名目 GDP 比で 140% に達している。また、毎年のフローの財政収支も、過去の借金の利払い費を考慮しないプライマリーバランスでも赤字を計上し続ける厳しい状況にある（資料 3）。

人口構成の高齢化とともに世帯所得の格差はわずかに拡大傾向にあり、消費の格差は所得格差と同程度か、それ以上に拡大している。時間の経過とともに所得階層を移動する度合いは、ここ 10 数年低下傾向で、所得階層が固定化する兆しを見せている（資料 4）。

（これまでの雇用環境の悪化が女性に及ぼした影響）

女性の労働力率（15 歳以上人口に占める労働力人口の割合）は 48.3% で、我が国の女性の年齢階級別労働力率は、子育て期に当たる 30 歳代前半で低下する M 字型カーブを描いており、今なお、先進諸国の逆 U 字型とは異なる形状の

ままである。M字型カーブの底である30～34歳層、及び25～29歳層の労働力率はともに上昇しており、若年女性の労働力率が高まってきている（資料5）。結婚・出産後も就業を継続したいと考え、実際に継続している女性は増えているが、一方、結婚や出産を理由にやむなく退職する女性も少なくない。

若者の職業観では男女問わず正社員が望ましいとする者が多いが、学卒者のうち進学も就職もしていない者の割合は高卒、大卒とも女性が男性を上回っている（資料6、7）。

2003年の女性雇用者数は2,177万人で、雇用者総数に占める女性の割合は40.8%である。完全失業率は2004年4月現在、男子4.9%、女子4.5%と女性の方が低く、2003年の女性の雇用者数は前年比約16万人増加しているが、女性の短時間雇用者数の増加が雇用者数全体の増加に寄与している。1985年に28.4%だった女性のパート・アルバイト比率は2003年には40.8%に急増している。現在、企業が正社員の雇用、とりわけ新卒採用を抑制していることなどから、特に女性において非正社員傾向が強い。この中には正社員としての採用を希望していたが正社員の雇用機会が得られないため、非正社員として就業している者も少なくない（資料8）。

雇用形態の多様化は進んでいるが、正社員間でも国際的にみて男女間賃金格差が大きく、加えて、正社員とパートで賃金格差が存在し、パートタイム労働に女性が比較的多く就いていることが、男女間の収入格差をより拡大させている（資料9）。

1週間の就業時間を年齢階級別にみると、男性の20歳代後半から40歳代では週60時間以上の長時間就業者が多く、なかでも子育て期の30歳代の就業時間は最も長くなっている（特に25～34歳、35歳～44歳で顕著）。一方、30歳代の女性は、短時間就業者割合と長時間就業者割合が同程度となっており、就業時間の二極化が見られる（資料10）。

最近では、新たな就業形態として、女性起業家を始め、自営が就業の一つの選択肢として注目されている。起業等自体で雇用が創出されることに加え、新たな産業を活性化させることで更に雇用を生み出すことが期待されている。女性の起業年齢は20歳代から40歳代まで広い層に渡り、起業前歴が主婦やパート等多岐にわたっていることから、子育て後の再就業段階における有力な選択肢となる。しかし、一般に、男性に比べ企業における管理、財務的業務の経験等が少ないことが多いことから、起業に際して様々な面で困難を感じている女性が多い。業歴が短い段階では、男性よりも女性の方が融資を断られる割合が高いというデータもある（資料11）。自己の裁量で働くことができるが、実際は創業時や企業の成長に伴って長時間働くことが必要となるケースも多い。

イ グローバル化・情報化に伴う競争激化

(グローバル化)

90年代前半に冷戦が終結して以降、中国、東欧等旧共産主義諸国の市場経済化が進展し、資本や経営資源の最適配置を目指した動きがダイナミックに進められる等、世界経済では市場競争が激化し、大競争時代の到来とも称される。航空機等による輸送手段の発達や、ICT技術の飛躍的発展による通信コストの低下が進んでおり、モノ、カネ、ヒト、情報といった経済の各要素が自由に国境を越えて移動するグローバル化が進展している。各企業は国境を越えてグローバルな観点から経営資源配分の最適化を進め、海外立地が国内立地と区別されなくなってきた。それに対応して各国は、公正な競争を確保する施策を進め、関税や輸入制限の撤廃のみならず、国内の規制改革にも取り組んでいる（資料12～14）。

グローバル化が進展する一方で、地域化（リージョナリズム）の動きも活性化している。特に1990年代以降、自由貿易協定（Free Trade Agreement: FTA）は世界各国・地域に広がっており、特に欧州や南北米大陸でのFTA締結の動きが活発である。また、このような動きとは別にナショナリズムの高揚も一部で見られる（資料15）。

自由貿易の利益を最大限に享受し、経済の活性化に結び付けていくためには、対外経済政策において、WTOにおける多国間の取組みに加え、FTAのような地域、二国間の取組も活用した多層的な枠組みを戦略的かつ柔軟に活用していくことが必要となる。

大競争時代に突入した1990年代に、東アジアでは厳しい競争環境の中で高い経済成長を達成した。域内の貿易額は拡大し、製造業の発達により、一般機械や電気機械をはじめとした貿易面における相互依存関係が深まった。このような域内経済関係の深化を背景として、世界に占める東アジアのGDPシェアは、長期的に上昇傾向にある（資料16、17）。

特に中国では、豊富な労働力に加え、90年代に急拡大した直接投資流入が資本形成や生産性の向上を促した。工業製品の輸出が大幅に伸びたばかりでなく、ハイテク製品でも世界輸出に占めるシェアを拡大するなど、「世界の工場」として高成長を続けている（資料18～20）。

一方、通貨金融システムにおいては、97年には通貨危機が発生し信用収縮が企業活動に影響を与えた。東アジア地域の資本市場、長期資金供給能力の育成が今後の課題となっている。

また、グローバル化の進展に伴い、地域的な経済格差の拡大等のひずみが生じている。「反グローバル」の標語の下で雇用問題から環境問題等、様々な社

会問題に対する懸念も表明されており、労働環境の改善、南北格差の是正、森林減少等の環境問題の解決等に取り組む必要がある。その際、各国の社会経済制度の調整が求められ、それに伴って緊張が生じることもある（資料 21）。

我が国において取組を行うに当たっても、国際社会における取組の成果及び経験を十分活用し、国際規範・基準の取り入れ・浸透を図ることは重要となっている。我が国は 1985 年に女子差別撤廃条約を批准した。1995 年に北京で開催された国連主催の第四回世界女性会議では「ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）主流化」が強調された。これは、あらゆるレベルにおける、政策及び計画に男女共同参画の視点を組み込んで立案、実施、監視、評価する考え方である。我が国はこれを受けて、1996 年「男女共同参画 2000 年プラン」を策定した。2000 年には、「21 世紀に向けての男女平等・開発・平和」をテーマとして女性 2000 年会議が開催され、第 4 回世界女性会議において採択された「北京宣言及び行動綱領」の実施状況の検討・評価が行われるとともに、更なる行動とイニシアティブの検討が行われた。この成果は、2000 年に策定された「男女共同参画基本計画」に盛り込まれている（資料 22）。

しかしながら、我が国におけるジェンダー主流化は十分ではない。例えば、政府開発援助において、「日本は男女平等を特に実現しないで発展してきた国であり、開発援助において男女共同参画の分野の優先順位が低いのもそこに起因している」と指摘（OECD・DAC（1999 年）「日本の開発協力政策及び計画に関する審査報告書」）されている。

(情報化)

我が国においても、情報通信（ICT）化が急速に進展してきており、パソコン、携帯電話、インターネットなどは急速に普及している。特に移動通信の分野は世界のトップクラスとなっており、一方、インターネットの普及率や電子取引などは、やや遅れている状況となっている（資料 23）。この情報通信化は、情報通信機器やソフト・サービスの発達、通信インフラの拡充をもたらし、市場競争を更に激化させている。

ICT 関連の急速な進展・普及は、設備投資、個人消費、輸出などの需要面からも日本経済に様々な影響を与えている。しかし、経済全体の生産性の上昇、企業経営の効率化といった面ではアメリカほど大きな効果をあげていない。

情報通信機器やインターネットが普及する中で、知識集約産業が日本経済活性化の担い手となっており、企業の競争力の源泉も、知識、情報やアイデアの役割が大きくなる時代へと変化している。また、科学技術の振興が重要性を増しており、女性の自然科学系学部への進学推進の必要性が指摘されている。これらの経営資源の担い手として男性ばかりでなく女性の活用が重要となる。

就業形態としても、自宅にいながら、家庭生活との両立を図りつつ、自分のペースで働くことが可能な形態として在宅ワークやSOHOが注目されている。在宅ワークに従事する者は女性が7割を占めるというデータもある。しかし、女性は単純・定型的作業従事者が多く、報酬の設定の主導権は発注者側にあり、実際の収入も女性は男性に比べて低い層に多く分布している。

ウ 少子・高齢化と家族形態の変化

(少子・高齢化)

日本の合計特殊出生率は、2003年1.29と人口置換水準である2.08を大きく下回る水準となっている。2020年には1.38(低位推計では1.11)になると予測されている。(資料24)

日本の人口は、2006年の1億2,774万人をピークに以後減少し、2020年に1億2,411万人(低位推計では1億2,161万人)、2050年には1億59万人(低位推計では9,203万人)になると推計されている(資料25)。日本は現在、生産年齢人口が増え豊富な労働力が供給される人口ボーナス期から、生産年齢人口が急速に減り、老年人口が増える時期(人口オーナス期)に移行中である(一方、東南アジアなどは人口ボーナス期)。65歳以上の老年人口比率は2002年には18.5%、2025年には28.7%、2050年には35.7%と先進国でもっとも高い水準になると予想されているように、日本の高齢化はスピードが速く、また高水準である(資料26、27)。

今から出生率が上昇したとしても、その子どもが成長するまで20年ほどかかる。即ち、2020年の日本社会を展望するなら、少子・高齢化を前提とした見通しを立てることが必要となる。

(家族形態の変化)

家族形態という面で見ると、世帯規模の縮小が継続するとともに、都市部への人口が集中し、小家族化が進展してきた。2000年までの5年間でみても、単独世帯は14.9%、夫婦のみ世帯は16.0%増加するなど、世帯規模の縮小は継続している(資料28、29)。このことは、性別役割分担意識とあいまって、女性の家庭経営の負担感を過重にするとともに、地域社会を弱体化させる面があった。このような中で結婚・出産退職や夫の転勤により無業主婦となり、地域とのつながりが乏しいまま子どもを抱えて地域社会から孤立している女性も見られる。

また、未婚率は、男性31.8%、女性23.7%に上る。2000年には離婚件数は29万組、離婚率は2.3%に上り、1990年から13万組、1ポイントも増加している(資料30)。この中で、母子世帯が増加し、2000年には62.5万世帯に達する。母子

世帯の 8 割が「生活は苦しい」と答えた調査もある（資料 31）。

65 歳以上の高齢者では、2000 年までの 5 年間で単独世帯が 37.7%、夫婦のみ世帯は 31.7%も増大している。高齢者の約 15%は要介護・要支援であり、その 7 割が女性であるなど介護する側もされる側も女性が多い（資料 32）。共稼ぎ世帯数は片稼ぎ世帯数を既に上回っている。自営業も含めれば、共稼ぎ世帯数は過半数を大きく上回る（資料 33）。

エ 地域社会の変化等

経済成長や情報化の進展に伴い、個人の職場、家庭、地域等への帰属意識が多様化している。

これまでのような職場、家庭等との単線的、垂直的な関係だけではなく、趣味やインターネット等、様々なつながりを通じた友人を持つなどの変化が生じている（資料 34）。

高度経済成長は、地域社会の姿も変えていった。人口の移動及び職住が分離した会社中心の生活を過ごす中、地域社会の人間関係は希薄化してきた。「近隣における望ましい付き合い方」の感じ方の変化をみると、「なにかにつけ相談したり助け合える」全面的な付き合いを望む者は年々減少し、1998 年には「会ったときに挨拶する程度」の形式的な付き合いを望む者と並ぶまでになっており、密接な人間関係を望まない傾向が強まっている。（資料 35）

高齢者が友人、近所の人や親戚と会ったり出掛けたりする頻度をみると、女性の方が他人との付き合いが活発であり、かつ、男女の差は拡大してきている。都市部で食事を一緒にしたり、相談をするなど比較的深い付き合いが少なくなっている。（資料 36）。個人が社会と孤立・隔絶した存在になるおそれがあるという指摘もある。

経済成長の観点からも、信頼、互惠、規範、ネットワークなど人間関係・社会関係に関する目に見えない資本（ソーシャル・キャピタル）の重要性が指摘されている。

この考え方に従えば、人々のネットワークを通じて新しいビジネスが生まれ、働く喜びや健康増進など、一見非経済的と見える要因が経済にも影響を及ぼすことになる。地域社会がソーシャル・キャピタル形成の場となることが期待される。

その中でも、NPO は地域経済に密着し活性化させる役割を担い、女性の取組が活かされており、女性スタッフも多い。新たな雇用の受け皿として今後期待できるが、法人格を取得した NPO 法人でも、有給スタッフを有する団体は約 5 割で、就労形態や賃金について考え方の違う有給のスタッフと無給のボランティアが同じ団体で同じ活動を行っている。有給スタッフの平均賃金は低く、男

女間で賃金格差が存在する。家計を支えていない女性の収入は家計の補助程度で、就業調整も行われている（資料 37～39）。

地方の経済状態は厳しい状態が続いているが、「自助と自立の精神」の下、人材や歴史といった多様な資源を生かし、知恵と工夫で地域の魅力・個性を發揮する必要がある。

この他、女性に対する暴力という観点から見ても、強姦や強制わいせつの認知件数の増加とともに、盗撮等性的尊厳の侵害が深刻化している。配偶者間における殺人、傷害、暴行の刑法犯被害者の 9 割以上が女性である（資料 40、41）。

（4）男女共同参画社会形成の障壁 - 将来像の展望に当たっての留意事項

将来像の展望に当たっては、以下に掲げるような男女共同参画社会形成の障壁をいかに乗り越えていくかについて検討する必要がある。

ア 女性が活躍する機会が十分でない国日本

我が国は、基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを示す人間開発指数（HDI）では、175 か国中 9 位と上位であるが、政治及び経済への女性の参画の程度を示すジェンダーエンパワーメント指数（GEM）では、70 か国中 44 位となっており、人間開発の達成度では、実績を上げているが、女性が政治経済活動に参画する機会が不十分である。（資料 42）

世界経済フォーラムの 2002 年の調査によれば、女性の活用度については、75 か国中 69 位であり、海外や外資系企業に就職する女性が増加している状況である。その意味では、我が国は女性にとって魅力のない国となっている（資料 43）。

イ 性別による固定的な役割分担意識

親が子に求める最終学歴を四年制大学とする割合は男子では 6 割強であるが女子では 4 割強となっており、意識に差が見られる（資料 44）。

高校生の将来の職業に関する意識調査では、将来なりたい職業が「ある」としたのは男子で 6 割弱、女子で 8 割と女子の方が意識が高くなっている。女子のなりたい仕事の内容については、保育士・幼稚園教諭、看護師、美容師などが上位を占めており、従来女性が就くことが多かった職業のイメージが女子の職業選択に影響を与えていると思われる（資料 45）。

ウ 仕事と子育ての両立困難

父親・母親ともに約半数が「仕事と家事・育児を同等に重視したい」と希望しているが、現実には父親は「どちらかといえば仕事優先」、母親は「どちらかといえば家事・育児優先」となっている傾向にあり、両立が困難であることが伺える（資料 46）。

具体的には、女性の労働力人口の増加、特定の地域における保育需要の急増を背景に、2003年で25,000人以上の児童が待機している状況にある（資料47）。

また、結婚・出産を機に退職する女性は多く、厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」によれば、第1子出産1年前に職業に就いていた母親のうち、約7割が出産半年後に無職になっている（資料48）。

（長時間労働・育児や地域社会への参加が低い男性）

男性の育児休業取得率は、2002年で0.33%（女性は64%）と、極端に低い（資料49）。また、子育て期の男性の多くは労働時間が長く、育児に参加する時間が少ない（資料50）。

未就学児を持つ父親の平均的な帰宅時間は20時で、19時から23時の間に帰宅する割合が約70%となっている。未就学児を持つ母親の平均帰宅時間は16.1時となっている（資料51）。

厳しい経済状態と性別役割分担意識とがあいまって、男性は長時間労働で育児や地域社会に参加できず、女性は就業継続を希望していても妊娠や出産で退職を余儀なくされる構造が固定化され、むしろ労働時間の強化や賃金の切り下げによる生活の厳しさによって役割分担が強化されるリスクがある。

（仕事と家事・育児の双方を担う女性）

子どものいる女性が働いている理由としては「働かないと経済的に苦しいから」が63.9%と最も高くなっている。このように、家計を支えるために働く女性が増加していると考えられるが、男性の家事・育児等時間は、女性と比較して著しく短く、共稼ぎでも家事は妻が行うという性別役割分担の実態が伺われる。また、共稼ぎ世帯においては、仕事、家事・育児時間の計は女性の方が約1時間長く、女性が仕事をしつつ、家事・育児も担っていることが伺われる。（資料52、53）。

農山漁村においても、女性農業者とその配偶者の1日の労働時間を比較すると、「自営農業」に従事する時間では、男性の方が女性よりも長くなっているが、「家事・育児・介護」については男性はほとんど携わっておらず、これらを併せた全体の労働時間では、「最も忙しい時期」で、女性は男性より1.2時間長く、12.7時間となっている。また、「比較的ゆとりがある時期」では、1.7時間も男性より労働時間が長くなっている（資料54）。農林水産省「女性の就業構造・経営参画状況調査」（平成15年7月）によると、女性が経営参画する上で「家事・育児・介護等の負担が大きく経営に参画するゆとりがない」ことが大きな障壁となっている。

エ 働く場における男女間格差

(限定的な女性の就業形態)

女性のパートタイム入職割合は、年齢とともに増加し、出産・育児後は非正規雇用の選択をせざるを得ない者も少なくない。男女ともに非正社員比率が上昇しているが、特に女性で顕著である(資料 8-3、55~57)。

(処遇における男女間格差)

雇用形態の多様化は進んでおり、正社員でも男女間賃金格差はこのところ縮小傾向にあるが、男性を 100 とした時に女性は 66.8 と、国際的にみて格差が大きい。また、パートタイム労働者の賃金が一般労働者の賃金に比べて低いことが多く、そのようなパートタイム労働に女性が多く就いていることが、男女間の収入格差を拡大させている。正社員の男性を 100 とした場合、パートタイム形態の女性の賃金は 44.4 にしかならない(資料 9-2)。子育て後の再就職も大半がパートタイム形態で、パートタイム等から正社員に転換することは困難である。今後も企業は労働コスト圧縮のため非正社員化を進める可能性が大きく、パートと正社員間の均衡処遇が大きな課題となっている。

一般的に経済の低迷が長期化し、高齢化が進展すると、所得格差の拡大・階層の固定化が起こるリスクが増大する。さらに、就業形態が多様化しても待遇格差が固定化すれば、例えば夫婦でも高収入カップルと低収入カップルに分化し、所得格差が拡大するリスクがある。

こうした状況が継続した場合、低所得者層のやる気が削がれる危険性がある。社会の活力となる「やる気」を失ってしまう社会階層の二極化、固定化は避けなければならない。人々のやる気を高めていくためには「努力が報われる」仕組みが必要で、その大前提として、誰にも公平な機会が与えられ、いつからでも再挑戦のできる、やり直しのきく社会が形成されなければならない。

オ 進学率・有業率における男女間格差

2003 年度において、短期大学を除く大学(学部)への進学率は、男性が 48%、女性が 34%、大学院への進学率は男性が 14%、女性が 7%となっている。なお、短期大学(本科)への進学率は男性が 2%、女性は 15%である(資料 58)。

高等教育機関については、大学型、非大学型の機関が果たしている役割や制度が国によって異なるため、単純には比較できない側面があることに留意する必要があるが、専攻分野別に見ると、工学等を専攻した卒業者に占める女性の割合は 10%と、OECD 各国中最も低い。OECD の分類に基づいて比較した場合、社会科学系でも、OECD 各国は概ね男性より女性のほうが高いが、日本の女性は 31%と最も低くなっている(資料 59)。大学、大学院卒の女性(25歳から 64 歳)の労働力率は、アメリカ、イギリス、ドイツなど先進各国では 80%

以上である。一方、日本は60%強(25～64歳)となっており、大学、大学院卒の学歴をもつ女性の就業率は低い(資料60)。また、大卒女性の潜在的有業率は高い水準を維持しているが、実際の有業率は40歳以上でも高卒女性の有業率までは上昇せず、再就職する年齢層の有業率は学歴との逆相関が見られる(資料61)。

カ ライフスタイルに中立でない制度

税制・社会保障制度・雇用・就業に関する制度・慣行については、性別役割分担を前提にしたものや、それ自体は性別による区別を意識していなくても、これまでに述べたような障壁を反映して、実質的に男女で中立的に機能しないものも多い。

日本の戦後から高度成長期にかけて、都市部に人口が集中し核家族化が進んだ。このような社会においては、男性は年功序列・終身雇用型の雇用者として家庭外で雇用労働に集中し、女性が専業主婦としてもっぱら家事・育児を担ってきた。このような性別役割分担を前提に、日本型雇用とも言われる様々な制度・慣行が形成され、この下で人材活用を行うことによってもたらされる画一的な発想・価値による企業運営が、企業の成長にとって最も有効で効率的とされてきた。

税制や社会保障制度も世帯単位の制度体系として、この雇用慣行を補完し一定の整合性を有していたため、これら制度が固定的な性別役割分担意識を補強している側面があった。配転・転勤についても、家族事情に配慮しないものがあり、女性の退職を結果として促したり、男女の家庭や地域への参画の妨げとなることもあった。しかし、経済成長の鈍化や知識集約産業化が進み、消費者のニーズも多様化するとともに、多くの女性が社会に進出している現状においては、これらの制度が個人のライフスタイルに関する選択に非中立的に働き就業意欲を阻害すること、また、男女間の賃金格差の原因となること等の問題点の方がむしろ大きくなっている。

3 男女共同参画社会の将来像 - 2020年の望ましい男女共同参画社会の姿 - 基本的考え方

将来の我が国が目指すべき社会は、活力があり、品格がある持続可能な社会であるとともに、国際社会への積極的な貢献を行う社会である。

男女共同参画社会の形成とは「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、共に責任を担うべき社会を形成すること」であり、我が国が目指すべき社会を実現するに当たっては男

女共同参画社会の形成が不可欠である。

男女共同参画社会基本法では、以下の5つの基本理念を定めている。

男女の人権の尊重：男女共同参画の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取り扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

社会における制度又は慣行についての配慮：男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

政策等の立案及び決定への共同参画：男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

家庭生活における活動と他の活動の両立：男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

国際的協調：男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(6) 政策・方針決定過程への女性の参画の促進

【取組の重要性及び必要性】

ア 女性が男性とともに政策・方針決定過程に参画し、共に責任も分かち合うことは、先進的な民主主義社会における当然の要請

我が国の女性の政策・方針決定過程への参画の状況は近年進みつつあるものの、未だ十分な水準には達しておらず、更なる進展が求められている(資料 62、63)。

特に、国や地方公共団体は、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の促進に当たって、率先垂範することにより他の分野における女性の参画を牽引していくことが求められている。また、行政分野については、行政施策の対象の半分は女性であり、また、同様に施策の影響を受けることから、女性の参画を拡大していくことが重要である。

イ 女性の政策・方針決定過程への参画拡大で多様性が確保され、問題解決能力が向上

我が国は、戦後、終身雇用、年功序列といった画一的雇用制度により高度経済成長を達成し、世界第二位の経済大国にまで成長した。男性中心に組織された画一的な社会は、先進国追随型、前例踏襲型の経済成長が可能であった時代においては、合理性、優位性があった。しかし、経済社会環境の変化に対する迅速な対応が求められる時代においては、多様かつ新たな価値観、発想を生みにくいという問題がある。今後、我が国をめぐる国際競争はこれまで以上に激化が予想される。これらに対応して、豊かな21世紀を切り開いていくためには、多様な考えを生かしていくことが求められている。女性の政策・方針決定過程への参画の拡大等により、問題解決能力の向上を図ることが重要である。

また、企業と社会の相乗発展を図る新しい経営のあり方として、男女の人権尊重、女性の登用をはじめ、法令順守、環境保全などの社会的責任（CSR）が重視されている（資料64）。我が国は、環境保全における取組は進んでいるものの、男女の人権尊重、女性の登用等の取組が欧米諸国と比較して遅れていると指摘されている。今後、国際規格化への動きも加速する中で、CSRに消極的な企業は国際的な市場から取り残される懸念もある。

我が国では、性別にかかわらず個人を処遇する企業は女性比率も高く経営成績も良好といえる。

【取組の方向】

2020年には社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になることを目指すなど、様々な分野における女性のチャレンジを促進するために、チャレンジ支援策を講じる（資料65）。

女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図るための取組の推進（資料66）

- ・女性の採用拡大のための積極的な募集活動、受験者数・合格者数の増加のための取組の推進
- ・当面（2010年ごろまで）、政府全体の種事務系女性採用者割合は30%程度を目安
- ・計画的な育成、職域の拡大による女性の登用拡大

身近なチャレンジモデルの提示

- ・ロールモデルの提供、助言や支援体制の整備、支援機関の連携
- ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の積極的な推進
政策・方針決定過程への参画等に関する男女別統計情報の整備

【取組を進めた場合の2020年の姿】

（新しい視点の提起、様々な人の立場を考慮した政策等の立案・実施により、組織や社会が活性化）

有識者アンケート調査の結果では、2020年頃の日本人の持っている意識・行動様式について、多様性を認め合う意識が高まり、性別等にかかわらず様々な場で活躍することが自然と考える者が85%以上を占める。また、政策・方針決定過程に女性が増えて、男女共同参画が進みやすくなり、生活者の視点がより反映されるとともに、組織・社会全体が活性化し、国際的な評価も高まると考える者が多い（資料1）。

ア 女性の働き方や公務部門、民間企業等の受け入れ方も大きく変化

2020年には、男女雇用機会均等法制定以後に就職した世代が55歳前後にまで達しており、女性の働き方や公務部門、民間企業の受け入れ方も大きく変わっている。少子化により売り手市場が進行し、女性や男性ということに関わらず能力の正当な評価が実行されないと、人材の活用、確保、さらには、業績や成果の向上にも支障が生じることが十分認識されたいよう。また、分野に応じた適切なポジティブ・アクションの取組が促進され、現状では男性が大部分を占めている分野や組織も2020年ごろまでには3割程度以上女性が占めるようになる。また、女性の管理職も増加し、3割程度以上の比率となるとともに、女性の大企業（おおむね上場企業）の役員などの経営層に占める割合も現在の欧米先進国の水準を上回る1割程度以上となっているものと想定される。

今後、国、地方公共団体で女性の政策・方針決定過程への参画を推進するための取組が強力に進められていくにつれ、女性の参画が組織の業績や成果の向上に資することが認識される。このことによって、企業における取組も進んでいく。国、都道府県、市町村運営や集落運営においても女性の首長や代表者が多く誕生する。他方、現在は、医師、弁護士等難関ではあるが試験によって男性と同じ資格を得られ、自身の能力で働くことができる職を女性が志望する傾向も強く、それらの職への女性の参画は企業等以上に進むことが考えられる。

この他、学校における方針決定の場への女性の参画の進展や、農山漁村においても、農協における女性の正組合員加入とともに、農業委員や農協役員などへの女性の登用も進捗する。また、自治会、PTA、老人会等地域における様々な活動はこれまで主に女性により担われている実態を踏まえると、本来会長等トップを含めた方針決定過程に参画していることが自然である。このように、社会の様々な分野への女性の参画が進み、女性が能力を発揮していくことによって、地方等の議会への女性の参画も増加していくことと思われる。

経済社会における重要な組織の管理的な立場に、女性が多数参画すれば、その組織に女性が働く上の障害、課題について、様々な改善・工夫がなされ、問

題解決につながり、これまでは、男性と同様の仕事が与えられなかった女性、出産・育児で退職した女性などの能力が発揮され、組織・社会全体が活性化される。

イ 多様な人材の活用による変化への対応力に優れた柔軟な社会への転換

以上のような変化の結果、我が国社会は、これまでの男性中心の画一的な社会から、性別にかかわらず、多様な個性と能力を持つ人材が様々な立場から政策・方針決定過程に参画し、多様な価値観、発想を持った変化への対応力に優れた柔軟な社会へと変貌を遂げているだろう。

政策・方針決定過程に多様な価値観、発想を持った人材が参画することで、これまでにない新たな発想の創出や広範な意見を踏まえたより適切な政策・方針決定が期待される。また、政策・方針決定過程への男女共同参画に取り組むことにより、その組織・社会に意欲と能力のある人材が集まるとともに、人材へのより積極的な投資が行われ、さらに、組織・社会のイメージの上昇にもつながるなど、その組織・社会の活性化、利益の向上に資する。これにより、様々な人々が多様な能力を発揮しながら共に生きる社会の実現が図られることとなるだろう。

我が国における男女共同参画の進展が国際的にも評価される結果、男女共同参画の観点からの国際的な地位が高まり、国際社会や国際交渉などの場を通じて、信頼性や親近感が増す効果もあろう。

(7) 働く場

【取組の重要性及び必要性】

ア 性別により差別されることなく能力を発揮することができるとともに、家庭責任を果たすこと等個人の生活とバランスの取れた働き方の実現

働く場は生活の糧を得る場として重要なだけでなく、働くことによって達成感が得られ、自己実現の場として重要な役割を担う。したがって、男女が、性別により差別されることなく、個人の選択に応じて能力を最大限発揮できるとともに、家庭責任を果たすことなどの個人生活とのバランスが取れた働き方を実現することが、社会の活力を維持・向上させるためにも重要である。

そのためには、雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保とともに、個人の価値観、ライフスタイル等に応じて、多様かつ柔軟な働き方を選択することができ、かつ、それぞれの働き方に応じた適正な処遇・労働条件が確保されなければならない。

これまで、一般職は女性のみというコース別雇用管理における運用や、一部職種による女性の採用制限など、性差に基づく合理的区別と主張されていた企

業の雇用管理制度・運用もあった。しかし、女子差別撤廃条約においては雇用管理上労働者を合理的に区別するものであっても、結果として女性の権利を侵害するものは場合によっては差別となることがあるとされていることに今後とも留意する必要がある。

また、制度を表面的に均等化するだけで、待遇格差が解消されるとは必ずしも限らないことも、併せて留意する必要がある。こうした問題に直面しないためにも、企業には個々の従業員の能力や適性に応じて積極的に人材を活用することが望まれる。

イ 生産年齢人口が減少する中で、労働力人口の維持には女性の労働力率の上昇が期待されている

人口増加率と経済成長率との間には緩やかな正の相関関係があり、人口増加率は一国の経済成長率を決定する上で重要な一要因である（資料 67）。ただ、資本ストックや技術水準、人的資本等の他の経済の諸条件も同様に重要であり、一人当たりの経済成長率で見れば人口増加率は関係ないことも併せて考える必要がある。

我が国の国内就業者数は 2002 年で 6,500 万 9,000 人、と 1956 年の調査開始以来初めて前回調査よりも減少（3%）した（資料 68）。2020 年頃の男女の労働力人口を推計すると、団塊の世代は既に退出し、団塊ジュニア世代（45 歳から 49 歳）が圧倒的に多数を占め、特にその世代以降の若年労働力人口が減少している。

生産年齢人口は、2020 年にかけて 2000 年の 8,655 万人から 7,445 万人に減少していくと予測されており、労働力減少の影響を緩和し、日本経済の活力を維持・向上していくためには、女性の能力を活用していくことが不可欠の状況となっている。

例えば、現在の女性の労働力率が横ばいのままであれば、2020 年には労働力人口は約 740 万人減少し、1980 年代の数字となる。女性の労働力率が現在の 5 割程度から 6 割程度に上昇すると 2000 年頃の労働力人口を維持することが可能となる（資料 69、70）。

さらに、労働力率の上昇に加えて、資本装備率の上昇のほか、効率的な生産方法や技術進歩の促進、人的資本の向上等によって全要素生産性の上昇をもたらすことが重要になる。

また、高齢化の進展は国民貯蓄率の低下をもたらすため、資本ストックの蓄積が阻害され、経済成長率が低下する恐れがある。国内の貯蓄不足を海外からの資本流入で補完するために、日本を海外にとって投資魅力の高い国にしておく必要がある（資料 71）。

まとめると、経済成長の重要な要素である知識やアイデアの担い手として、男性ばかりでなく女性が社会において活躍することが、高齢化・人口減少社会をむかえ、強く期待されている。特に子育て期以降、女性の潜在労働力率と実際の労働力率の間には乖離があり（資料 5-1）、就労を希望しながら働けない女性もいる。このため、女性の再チャレンジ支援策として、好事例の収集・再訓練の充実等が望まれる。研究開発投資の活性化を通じた技術革新、教育投資を通じた人的資本の向上等労働生産性を高め、海外からの投資受け入れによって良質な資本ストックを蓄積することが基本戦略となる。

【取組の方向】

男女が働く場において、職業生活と家庭生活を調和させつつ就業形態を選択でき、性別にかかわらず能力を發揮し、働きに応じた処遇が得られることが望ましい。そのため、多様でかつ良質な就業形態が確保される必要があり、税制、年金といった社会制度・慣行も就業形態の選択に中立的なものとする必要がある。また、地方の経済状態は厳しいが、地域経済の活性化、地域雇用の創出も重要である。

まず、雇用においては、性別にとらわれない個人の能力に基づく雇用管理の実現を図るとともに、多様な働き方に応じ能力を適正に評価した上で処遇し、実質的な男女均等を実現することが基本的な方向となる。性別による固定的な役割分担意識や過去の経緯から男女労働者間に生じている格差解消には引き続きポジティブ・アクションが必要となる。また、長時間労働の存在が、女性のみでなく男性の家庭や地域社会参加に悪影響を与えており、労働時間短縮へ向けた取組が必要である。

その他、日本経済の活性化や雇用の受け皿という観点からも、起業やSOHO、NPOといった雇用以外の形態について支援が必要である。農山漁村においては、女性が経営参画する上で「家事・育児・介護等の負担が大きく経営に参画するゆとりがない」ことが大きな障壁となっており、地域全体で女性を支援する体制づくりを推進する必要がある。

また、女性の社会進出が進んでいる中で、出産退職によって、就業を継続していた場合に得ることが出来た収入の機会が失われる、いわゆる機会費用の高さが子供を持たない原因の一つとなっている（資料 72）。保育サービスの充実、育児休業の取得促進等、両立支援策を充実する方向で雇用環境を整備することが必要である。両立支援策による女性の社会進出支援と少子化対策を同時に進めることにより少子化対策の実効性を上げる事にもつながる。

なお、自営業者の仕事と子育ての両立については、実態があまり明らかになっていない。自営業を営む者が、休日保育も含め、容易に保育サービスを

受けられるようにすることが期待される。

雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇を実質的に確保

- ・ 男女雇用機会均等法の履行の確保
- ・ 女性労働者の能力発揮のためのポジティブ・アクション
 - 特に均等法施行前に採用された世代においては、採用当時の雇用管理の経緯から生じた格差がなかなか解消していない。この世代層に対してはポジティブ・アクションについて特段の配慮がなされるべきであろう。
- ・ 公正透明な人事評価制度の確立
- ・ セクシュアル・ハラスメントの防止
 - 多様な就業形態を選択でき、働きに応じた処遇の実現
- ・ 勤務時間が短い短時間正社員の導入を促進し、フルタイム正社員との転換も可能とする。
- ・ 多様就業型ワークシェアリングの推進
- ・ 様々な就業形態間の処遇の均衡の推進
- ・ 転職や子育て後の再就職を希望する者への支援
 - 農林水産業・商工業等の自営業における男女共同参画の推進
- ・ 女性農業者の社会参画・経営参画のための環境整備、農業経営における役割の適正な評価、経営上の位置づけの明確化、農山漁村における起業活動の更なる活性化、高度化を図るための支援
- ・ 起業、自営への支援
 - 協力ネットワーク構築、性別データ導入、投資・融資等円滑な資金供給
- ・ SOHO、在宅ワークへの支援
- ・ NPOへの支援
 - 仕事と家庭が両立できる環境整備
- ・ 仕事と子育ての両立支援策の充実
 - ・ 育児休業取得率（男性10%、女性80%）の目標値を踏まえた取組の推進
 - ・ 保育サービスの一層の充実
 - ・ 地域社会における支援拠点の整備
 - ・ 男性の子育て参加促進のための父親プログラム等の普及
 - ・ 労働時間の短縮等仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた環境整備

社会保障制度、税制等 社会制度・慣行の中立化

- ・ 個人のライフスタイルの選択に中立的な制度の構築

【取組を進めた場合の 2020 年の姿】

(男女ともに能力を最大限発揮でき、日本経済が活性化、多様な働き方の選択の実現)

有識者アンケート調査の結果では、転職市場の整備、短時間正社員やパートなど多様な雇用形態が一般化し、起業やテレワーク等の新たな形態が普及すると見込んでいる者が多い。また、結婚や出産を契機にした退職が減少するとの予測が大半だが、女性の中でも継続就業希望者が増加している現状を反映したといえる。一方で、正社員、パート間など、労働形態間の均等待遇の実現の可能性については、懐疑的な意見が多く、子育て後の再就職機会の確保や子育て期男性の労働時間削減・子育てへの更なる参加についても意見が分かれている(資料1)。

これらのことを参考に、2020年の姿を示すと以下のとおりとなる。

ア 性別に関わらず能力を発揮できる環境整備が進めば、組織が効率的に運営され、組織・社会が活性化

経済のグローバル化が進み、国際競争が激化しており、雇用者の平均年齢の高まりもあって、今後、企業内賃金体系は、年齢・勤続年数に大きく依存した年功序列型の賃金体系から、能力、成果を重視する賃金体系に変化する(資料73、74)。このため、年齢・勤続年数を重ねているだけでは賃金はさほど上昇しなくなることが予想される。その中で、公正・透明な賃金制度の整備や人事評価制度が確立すれば、賃金をはじめとした格差の是正と働く意欲の向上による組織・社会の活性化が期待できる。採用、登用での男女間の格差が縮小され、それが女性の能力向上にもつながり、組織が活性化される。

これまでのように、男性一人だけでは家族を長期にわたって、ゆとりをもって扶養するだけの賃金が得られない事態が起きつつあることから、夫婦共稼ぎで家計を支える選択をする世帯が増えることが考えられる。2020年には、共稼ぎ世帯が一層増加すると考えられる。また、これまでとは逆に女性が一人で家族を扶養し、男性がいわゆる「専業主夫」となる例が現在よりも珍しくなることも予想される。

近年、企業の社会的責任(CSR)が重視されるようになってきているが、今後ますます重要となろう。企業の非財務面での競争力の原動力として、環境問題以外に、雇用や社会に関連した企業の取組が重視されている。性別にかかわらず能力を発揮できる環境整備やファミリー・フレンドリーな職場環境の整備、社会貢献に関する環境整備を積極的に行うといったことが、投資家や取引先の判断材料としても用いられている。そのために、多くの企業において、女性の

活躍状況や職場環境、社会貢献等に関する積極的な情報開示が行われるようになる。また、そうした情報を元に、男女共同参画やファミリー・フレンドリーな雇用管理、社会貢献などに前向きな企業に投資を行う社会的責任投資（SRI）ファンドが広く利用される。組織の活性化ともあいまって、働きやすい職場環境の実現、女性の登用、セクシュアル・ハラスメントの防止、ファミリー・フレンドリーな職場環境の実現が進む。ただ、ポジティブ・アクションの必要性は残る。

高齢であっても、意欲と能力に応じて年齢にかかわらず働くことが可能な社会となる。

結婚に伴う姓の変更が実績の断絶や取引における信用の喪失といった職業生活上の支障をもたらしている側面があるが、この解消に向けた取組が進展する。

イ 雇用形態が多様化し働き方の選択肢が拡大。その際、就業形態間の自由な移動や働きに応じた処遇の実現に努め、子育て後の再就職の機会を確保することが重要

個人の働き方への希望が多様化していく中で、その意欲と能力を最大限に発揮できるよう、正社員・パートタイム等の雇用形態が多様になり、柔軟な働き方の選択が拡大し、子育てや家庭等個人の生活とのバランスが取れた働き方ができるようになる。

就業形態の多様化は望ましい方向だが、正社員・非正社員の階層化が生じて、女性と男性の職務分離を助長したり、低賃金の補助的業務や不安定雇用に女性を固定化することのないように留意すべきである。そのためには、正社員・非正社員の賃金格差を是正し、均衡待遇を実現する必要がある。また、十分な社会保障制度や雇用分野におけるセーフティネットの構築が不可欠である。

ウ 起業、NPO活動等様々な場が広がり男女の能力が発揮できるようになる

経済の活性化、雇用の創出等には起業やNPO等さまざまな場が重要な役割を担う。多様なこれらの活動の場を確保し、事業環境を整備することが男女の能力発揮や経済活性化につながる。

さらに、事業に失敗した場合も再チャレンジが容易になる。

情報通信技術（ユビキタスネットワーク）の発達等により、テレワーク、地域に分散した事業所での勤務形態が広がり、従事者も増加する（資料75）。

農林水産業、商工業等の自営業における男女共同参画が促進される。農業・農村を支える女性農業者について、農業経営における役割が適正に評価されるとともに、担い手として明確に位置づけられ、意欲と能力を発揮し、一層活躍していくことが期待される。また、女性の起業活動の高度化や女性のネットワ

ーク活動が進み、農業経営の多角化及び地域社会・経済の活性化に大きく貢献することが期待される。さらに、農業経営の法人化に伴い、女性が法人の構成員となることにより経営参画が進み、経営代表者の出現など経営者としての男女共同参画が促進される。有給休暇や育児休業など、家庭との両立支援制度が他産業並みに整備されることによって女性の農業者の両立負担が減少し、女性就農者が増加する。

エ 両立支援策が講じられれば、子育て期にも能力を発揮できるようになる

両立支援策が講じられ、有給休暇や育児休業が男女とも取得しやすい職場環境となり、自営業を営む者も広く保育サービスを受けることが可能になれば、女性の継続的な就業が可能となるとともに、家庭生活の満足度が高まり、さらには少子・高齢化への対応策ともなる。

労働時間の短縮が進めば、男女間での育児・介護を含む家事労働の分担の公平化にも強く働くという相乗効果が期待される。それによって、親子・夫婦間などの家族の結びつきは、経済的な必要性よりも、より精神的なものに重点が置かれるようになる。

上記の取組が進展すれば、共稼ぎは、収入減のリスクを回避できる形態として合理性が高まる。収入が増加することは、結果として社会保障制度の持続可能性の増大につながる。加えて、夫婦の収入が増加すれば、消費が拡大し、経済の活性化につながる。

(8) 家庭

【取組の重要性及び必要性】

ア 家族の安らぎの場、子どもが健やかに育つ場としての家庭

家庭は、家族の安らぎの場であるとともに、家族が互いに協力し合って支え合い、愛情によるきずなを深め、子どもが人に対する基本的な信頼感や善悪の判断、自立心などを身につけ、健やかに育っていく場として重要である。

国連も家族の重要性を指摘しており、「国際家族年」のスローガンとして「Building the smallest democracy at the heart of society」（家族から始まる小さなデモクラシー）とうたわれているように、一人一人が尊重されることが家族のきずなの前提となっている。

男女共同参画社会の形成は、「家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として行わなければならない。（基本法第6条）」ものであり、男女が互いに尊重し合い、協力し合うことによってきずなの強い

家族をつくろうとするものである。

イ 少子・高齢化が進展する中、家庭生活と仕事等の両立等男女共同参画の視点は、次世代育成の観点からも不可欠

少子・高齢化が進展する中、家庭生活と仕事等とを両立できるようにすることは、経済・社会の活力を維持する上でも、男女が安心して子どもを生み、育て、家族としての責任を果たすことができる社会を形成していく上でも重要であり、次世代育成の観点からも、男女共同参画の視点は必要不可欠である。

国際的に見ると、OECD諸国では女性の労働力率が高い国は合計特殊出生率も高い傾向にある（資料 76）。我が国は、女性の労働力率と出生率がともに低い水準にとどまっているが、その一つの要因として、仕事と子育ての両立が困難な状況が子どもを持つことを躊躇させていることが考えられる。

従って、仕事と子育ての両立支援に関する施策を充実させることにより、女性の労働力率が高まるとともに、出生率を回復することにつながるものと期待できる。

ウ 生活と仕事のバランスのとれた生き方の実現が望まれている

また、男女共同参画社会は、家庭等個人の生活と仕事のバランスのとれた生き方を目指すものである。現在は、性別による固定的役割分担等を背景として、男女ともに、個人生活と仕事とのバランスを欠いている状況である。

家事・育児・介護の女性の負担は大きく、子育て期の女性の働いていない理由をみると「育児の負担が大きいから」とするものが最も多くなっている（資料 77）。夫婦の生活時間を見ても、妻の就業状況に関わらず男性の家事・育児時間は短く（資料 53）、国際的に見ても、男性の育児時間の短さは顕著となっている（資料 78）。男性も仕事と家庭の両立志向は強く、両立を望む男性は少ないが、長時間労働を強いる労働慣行が、男性の家庭や育児等への参画を阻んでいる（資料 46）。

このように、家族・家計を支えるために長時間労働や休日労働を余儀なくされる片稼ぎの男性、長時間労働を前提とした職場で働き、家事・育児の負担をより多く担わなければならない共稼ぎの女性、長時間労働の男性を夫とし、家事・育児・介護の全てを1人で担わなければならない、子育てに不安を募らせる専業主婦（資料 79）等の状況が伺われる。また、2020年にかけて、共稼ぎ世帯が増加するとともに、単身世帯、高齢者世帯が増加していくことが予想されている（資料 80）。労働時間の短縮、家事の外部化を促進しつつ、夫婦が共に運営に参加し、責任を果たしていく家庭が求められ、そのような家庭が広がっていくことが望まれると思われる。さらに、家族形態が多様化していく中で、一

人親家庭、単身世帯等においても充実した豊かな生き方ができるよう支援していくことが必要である。男女共同参画社会の実現によるバランスの取れた生き方の実現が不可欠となっている。

エ 高齢期も生き甲斐を持って健康に過ごすことが重要

高齢期においても、性別にかかわらず、健康で生き生きとした生活を送ることが重要である。平均寿命が延びた結果、夫の定年後に夫婦で過ごす期間は、1975年から2002年で比べると13.3年から18.9年と大幅に伸びており、今後も伸びていくことが予想される（資料81）。

高齢者に占める女性の割合は高く、65歳以上では60%弱、85歳以上では70%を上回っている。要介護者の7割は女性である（資料32）一方、在宅の要介護者等の7割以上は女性が介護している。老老介護も目立っている。

また、寿命の延長により、一人の人生の中でも結婚していたり、独身であったり、多様な経験をすることとなる。高齢期の男女を単に支えられる側に位置付けるのではなく、他の世代とともに、社会を支える重要な一員として、高齢者の役割を積極的にとらえることが、長くなる高齢期を生き甲斐をもって過ごすためにも、社会が活力を保つためにも重要である。

オ 家庭における暴力への対応の重要性

配偶者からの暴力、児童虐待などの家庭における暴力は、人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき課題である。これまで我が国の家庭における暴力は潜在しており、社会の理解も不十分で個人的問題として矮小化されることもあったが、家庭における暴力は多くの人々にかかわる社会問題である。配偶者からの暴力は、男女の固定的な役割分担、経済力の格差、上下関係など我が国の男女が置かれている状況等に根ざした構造的な問題として対処すべきである。また、児童虐待に関しては、性的虐待も含めてその防止に努め、すべての児童の健全な心身の成長、自立を促していくことが重要である。

【取組の方向】

家庭のあり方に対しては、政府が直接介入するものではないが、仕事と子育ての両立支援策を強力に実施するとともに、「夫が働き、妻が専業主婦」という世帯が減少していくことが予想される中で、家庭を適切に支援していくことが求められる。

子育ては、父母その他の保護者が第一義的責任を持つものであると同時に子育ては次代の担い手を育成するという観点から、子育てを社会全体で支援する

取組を一層充実させる必要がある。近年、女性の社会進出、家族の小規模化、地域社会の変化など、子育てを巡る環境が大きく変化していることから、かつて家族や地域が担っていた次代の育成を支援する機能を、地域や社会の力を借りて、現代社会にふさわしい形で再構築していくことが求められている。

仕事と家庭が両立できる環境整備（再掲）

子育て支援の拡充

- ・地域における子育て支援の充実（市町村における子育て支援サービスの推進、ファミリー・サポート・センターの充実、幼稚園における子育て支援の充実、将来親となる世代が子どもや家庭を知り、子どもとともに育つ機会の充実、地域の高齢者やNPOによる多様な子育て支援サービスの充実及び世代間交流の推進 等）
- ・生活環境の整備（子育て世帯向けの良質な住宅環境の整備、都市部における職住近接の良質な住宅の供給、子育てバリアフリーの推進 等）

高齢者の社会参画促進、介護体制の整備

- ・ボランティア活動、学習活動を通じた社会参画の促進
- ・高齢者のスポーツ、レクリエーション活動の支援
- ・高齢者の自立を容易にする社会全体のバリアフリー・ユニバーサルデザイン化の推進 等
- ・介護保険制度の着実な実施、介護予防・生活支援等

家庭内における暴力への対策の推進

- ・配偶者からの暴力に対する社会的認識の徹底等の基盤整備
- ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護が適切に行われるための各種施策の推進
- ・児童虐待防止のため、発生予防から早期発見・早期対応、保護・支援・アフターケアに至るまでの切れ目のない総合的な支援の実施

【取組を進めた場合の2020年の姿】

（男性の参画で家庭が充実・活性化、子育て・教育力の回復）

有識者アンケート調査の結果では、結婚後一生涯専業主婦でいる女性の減少及び家庭における安らぎの重視を見込んでいる者が多い。また、技術、サービスについては、全自動洗濯乾燥機、食器洗浄乾燥機、いつでもどこでも様々な申請、料金の支払い、商品購入等ができるネットワーク等技術については一般

的に利用されることが予想されており、技術・サービスの進展による家事時間の減少等は実現すると見込んでいる者が多数となっている。

一方で、男性の育児休業取得、男性の家事・育児参画等の実現には懐疑的な意見が多く、中でも、現在子育て中の世代である均等法第一世代では男性の育児休業取得の実現に懐疑的な意見が 8 割を超えており、現状の取得の困難さを反映したものであると思われる（資料 1）。今後、仕事と家庭の両立支援への企業の自主的取組の促進や男性の子育てへの参画促進等、男女がともに仕事と家庭の両立ができるように支援する取組を一層進めていくことが重要である。

ア 男性の家庭への参画が促進され家庭が充実・活性化、子育て・教育力が回復

仕事と家庭が両立できる環境整備に関する諸施策を強力に実施することにより、長時間労働の解消等が実現することで、男性の家庭への参画が容易になり、家庭が充実・活性化する。男性が子育て・子どもの教育に関わることができるようになり、家庭における子育て・教育力が向上する。

イ 子どもと多く関わることのできる社会が実現

仕事と子育ての両立支援策の充実や、様々な保育サービスの提供、育児休業や年休取得率の向上、男性の子育てへの参画、地域の子育て支援や活動の場づくりなどが推進されていく。このことによって、家庭、社会と子どもの関わりが増えるとともに、子どもの健全な育成について社会全体で責任を持つ意識も浸透し、子育て・子育てしやすい社会になる。例えば、高齢者、障害者、子どもをともにケアする施設の整備等多様なサービスの充実による世代間交流も盛んになる。

ウ 両立支援の充実により出生率が回復

仕事と子育ての両立支援策が充実することで、女性の労働力率が高まるとともに、出生率の回復につながることを期待され、次代を担う子どもを健全に育てていくことができる持続可能な社会が実現する。

エ 生活と仕事とのバランスのとれた生き方の実現により、見失っている喜び・価値の再発見とともに現在の男女が抱える問題が解消、生き方の選択の幅も広がる

男性、女性とも家事・育児や仕事・地域社会への参画等により見失っていた喜び・価値が再発見され、男性も女性も、より豊かな人生が実現する。日々の生活において仕事と家庭のバランスをとるだけでなく、夫婦で仕事の日、仕事を

しない日を交互に分担したり、一定期間資格取得やボランティア活動のために仕事をしない期間があるという選択も可能になるなど、女性だけでなく、現在は仕事偏重にならざるを得ない男性の生き方の幅も広がる。

また、現役世代から地域や家庭活動に関わることで、男性が退職後に生き甲斐を失うことなく生き生きと生活できるようになる、家族と社会全体で子育てを支えていくことで専業主婦の育児不安が緩和するなど現在の男女が抱える様々な問題が解消されるようになる。

オ 男女共同参画社会を支える様々な技術、サービスが進展

科学技術の進展は、新産業の創出や健康の増進、家事の軽減、高齢者等の活動範囲の拡大など生活に大きな可能性をもたらす。食器洗い乾燥機なども普及が進んでおり、2020年頃までにはアルツハイマー病の治療、介護や家事を支えるロボットの開発も予測されている。（文部科学省政策科学技術研究所科学技術動向研究センター「技術予測調査」資料82）

また、いつでも誰でもどこでも使える情報通信技術（ユビキタスネットワーク）の進展により、情報格差が解消される。例えば、自宅や外出先等のような場所でも仕事や学習、買い物、家族間のコミュニケーションが現場にいる場合と同じようにできるようになる。また、電子決済、電子申請、遠隔診療等様々なサービスを自由に使うことができるようになる。さらに、家事中に他の部屋の乳児、お年寄りの様子を確認したり、育児や介護サービスを利用する場合などもその状況を職場、外出先等からきめ細かく確認できるなど、育児・介護の質の向上にも資するものである（資料83）。

情報通信技術の進展はコミュニケーションを希薄化するとの批判もあるが、上記の例のように、家族間等のコミュニケーションを緊密化し、豊かな関係を築くことを支援する方向に進展することが期待される。

働き方や暮らし方の多様化に合わせて、家事代行、食事・食材の出前・宅配サービスなど様々なサービスが提供されるようになり、新たな雇用も創出される（資料84）。

また、男女特有の疾病に関する研究や男女別外来等性差医療も進展する。

このような、様々な技術、サービスの進展は、人々の生活、社会に変化をもたらし、男女共同参画社会の形成を促進、加速することが期待される。

カ 生き甲斐をもって過ごすことができる高齢期

医療の充実、バリアフリー・ユニバーサルデザイン化、歩行・移動の支援等に関する技術の進歩及び高齢者に対する暴力防止の促進によって、高齢者の健康が増進する。また、現役世代から様々な活動へ関わり、高齢期も意欲に応じ

て社会参画をすることが促進されていくことで、豊かな老後が実現するとともに、社会も活性化する。

介護保険制度や介護サービスの利用における成年後見制度の利用を通じて、介護を福祉サービスとして社会が負担し、家族の介護等の問題も軽減していく。

キ 家庭における暴力への対応の充実

配偶者からの暴力、児童虐待などの家庭における暴力は人権侵害であるとの社会的認識が更に高まる。また、家庭、地域、社会が相互に協力・連携して、配偶者からの暴力、児童虐待を防止、被害者を保護・支援するための対策が充実し、安心して暮らすことができる社会が実現する。

(9) 地域・その他

【取組の重要性及び必要性】

ア 生涯を通じ、生き方の変化に応じて様々な分野に活躍できる地域社会の実現が望まれている

地域社会においても、誰もが自らの意欲と能力によって自分の未来を切り開き、夢や志を実現できると信じられる社会の実現が求められている。男女ともに、地域活動や趣味、NPO活動、ボランティア活動を通じて様々な分野で活動し、真の豊かさを感じられる社会にしていくことが重要である。

イ 高齢世帯、単身世帯の増加、地方分権の推進などにより地域活動の重要性が高まる

少子・高齢化、世帯規模の縮小の進展による高齢世帯、単身世帯の増加等により、地域、コミュニティの住民による相互扶助の役割が重視される。また、地方分権、広域行政化が進む中、地域住民が自主的に取り組む自治会等コミュニティの活動の重要性が増し、人々がその仕事や様々な経験を地域社会の中でも活かすことが期待されている。

現在は、自治会、PTA活動等多彩な地域活動を女性主体で担い、支えているが、役員等方針決定過程への参画は非常に少ない状況となっている。

特に2020年頃には、男女共同参画に対する理解が必ずしも十分ではないともいわれている団塊の世代の男性が社会の第一線を退き、地域に参入している。

今後は、男女がともに身近な地域活動に参画できる条件整備を進め、地域社会への貢献を進めることにより、地域社会を豊かなものとしていくことが期待される。

ウ 男女共同参画を実現する上での教育の重要性

男女共同参画社会の実現のためには、国民一人一人が男女共同参画についての意識や自立の意識を有することが不可欠である。

男女の社会における様々な活動の選択に対して影響を及ぼすおそれがある性別による固定的な役割分担意識を是正し、男女共同参画についての意識を有するよう、学校、家庭、地域など社会のあらゆる分野において、男女共同参画を推進する教育・学習の充実を図ることが不可欠である。

エ 少子・高齢化の進行等に対応するためには、教育成果が生かされる社会の実現が不可欠

男女ともに個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野に参画するためには、生涯学習の振興が重要である。

少子・高齢化の進行が見込まれる 2020 年には、若者の人材開発が最優先課題となっているであろう。産業構造の変化等に対応するためには、男女が個人の主体的な選択によって資質・能力の向上を図り、それによって、社会全体にとっても、利益となることが重要である。現在、男女の進学状況や専攻分野に違いがある状況（資料 58、85）であり、女性は生涯にわたるキャリア形成が十分ではない。また、女性が仕事と家庭を二者択一せざるを得ず、結婚や出産を機に退職する女性が多数に上る。さらに、大卒女性の潜在的有業率は高い水準を維持しているが、実際の有業率は高卒女性の有業率まで上昇せず、再就職する年齢層の有業率は、学歴との逆相関が見られる。これらのことは、本人だけでなく、社会にとっても大きな損失である。これらの状況を解消し、職業生活と結婚・出産等の家庭生活を両立できるようにするための環境整備を行うことが重要である。

現在は、生涯学習における学習成果が必ずしも社会に十分還元されている状況ではないが、今後、生涯にわたり多様な学習機会が確保され、学習の成果が適切に評価され、それを生かして様々な分野に挑戦していくことができる生涯学習社会の形成の促進が必要である。

【取組の方向】

まちづくりなど地域の活性化や課題解決などに取り組むため、男女が共に参画できる条件整備を進めるとともに、地域における女性のチャレンジ支援策を講じる。また、自立の意識を育み、生涯を通じ、生き方の変化に応じて様々な分野に活躍することを可能にするための学習機会の充実を図る。

- 地域に男女が共に参画するための条件整備、チャレンジ支援策の充実
- ・男女が共に地域活動に参画するための調査研究、情報提供の充実
- ・地域活動・チャレンジ支援のための情報ネットワークの構築

- ・男女が共に政治、社会等の地域の諸課題に関心を持ち、解決に関わることができる学習、情報を得る機会の充実
- ・NPO活動、ボランティア活動等の支援
- ・コーディネーター育成のための支援
地域活動を希望している人に、希望を聞きながら活動の提案や情報提供を行うコーディネーターを養成するための支援を行う。
- ・男女共同参画センター等地域活動・チャレンジ支援拠点への支援、関係機関のネットワークの構築

男女共同参画を推進する教育の充実

女性の多様なキャリア形成支援

進路指導の充実、キャリア教育の推進、ロールモデルの提示、職業イメージの明確化等のための企業・大学・高校間の連携の充実、大学での学びと職業や生き方を繋ぐ教育の充実、男女共同参画センター等の活用によるキャリア形成支援の推進等を図る。

- ・奨学金の充実等教育費への支援
- ・資格取得が可能で職業へ結びつく専門的大学院の充実

リカレント教育の充実

- ・大学等における社会人特別選抜の実施、昼夜開講制の推進、公開講座の実施等大学等の生涯学習機能の充実及び高等学校における開放講座の充実
- ・通信制教育の充実、情報技術を活用した遠隔教育等の導入等多様な形態のリカレント教育の推進
- ・大学院におけるリカレント教育の充実
- ・リカレント教育で学んだ成果についての、社会における積極的な評価
リカレント教育：社会人が高度かつ専門的な知識・能力を一層高めるために、再度、大学等で学ぶこと。

高等教育教員への女性の参画の促進

総合的コミュニケーション能力(EQ:自分の感情を的確に把握し、その場に
応じた適切な行動を取るために感情を調整する能力)向上のための支援

- ・感受性、認識力の不足に由来する諸問題を解消するためのセミナー等の実施

【取組を進めた場合の2020年の姿】

(状況に応じた多様な生き方の選択が可能になるとともに、地域機能が回復)

ア 男女共同参画で地域機能が回復

地域活動への男性の参画、また、地域活動における方針決定過程へ女性の参画が促進されることによって地域活動が活性化する。

これにより、男女が主体的にまちづくりなど種々の活動に参画することとなる。人々のこれまでの職場中心の働き方が変化して、ボランティア、NPO活動等が一層盛んになる。地域における環境保全活動等も盛んになり、地域における環境問題の解決に資する。

地縁を中心とした活動から、志を同じくする者の縁（NPO等含む）や趣味を同じくする者の縁の活動が今後も増えていくことが予想され、生き甲斐の創出、地域社会への貢献につながっていくと考えられる。

イ 女性のチャレンジを促進する社会の実現

男女共同参画センター等の身近なところで、女性のチャレンジに関する情報提供、相談活動、講座など、様々な支援策が講じられるようになり、女性の多様なチャレンジが促進される。また、そうした様々な活動を後押しするコーディネーターが育成され、女性の自己実現への支援が一層推進されることにより、地場産品の直売、介護サービス等地域の特色を生かした身近な分野での起業、行政への参画、まちづくり、ボランティア活動、NPO活動等も盛んになり、地域経済の活性化、地域振興につながることを期待される。これにより、種々のネットワークが作られ、疎外感を持ち、社会活動から遠ざかっていた人々も無理なく、社会と関わることとなる。

ウ 多様な選択が可能で、いつでも学び、能力を高め、発揮することができる社会の実現

資格取得を目指す人が増加するほか、社会人になってからも大学等で再び学習して、高度で専門的な知識・能力を一層高めることが可能になる。これにより、転職を希望する人や、育児等のために就業を中断してから、再チャレンジを希望する女性が、知識・能力を高め、再就業や起業、地域活動等様々な分野に活躍できるようになる。このように、個人の人生設計に応じて、いつでも学び、能力を高め、そうした学習の成果を生かして活躍することが可能になる。

エ 教育成果が生かされる社会の実現

有識者アンケートでは、大学等の卒業者の男女格差の解消、専攻分野の男女差の減少、リカレント教育の一般化等について多くの者が肯定的だった（資料1）。

男女共同参画を推進する教育の実現により、短期大学を除く大学（学部）、大学院などの卒業生数の男女格差が解消するとともに、社会科学系（法学・経

済学等)、自然科学系(理学・工学等)学部の女子学生比率が上昇する。性別による専攻分野の偏りが少なくなり、性別に関わらず、社会のあらゆる分野に豊富な人材が提供されるようになることが期待される。

社会・組織の多様化が求められる中で、個人の能力を十分に活かすためには、知識・技能だけでなく、総合的コミュニケーション能力(EQ)の向上が必要とされる。

また、個人の性格を変えることは難しいが、EQの向上により個人の疎外感が解消され、引きこもり等の解決にも寄与することが期待される。

(10) 地球社会への貢献

【取組の重要性及び必要性】

ア 我が国の男女共同参画社会への取組は国連等の国際機関や諸外国の動向と連携

男女共同参画社会の形成への取組は、国内だけにとどまるものではなく、過去から、国際的な枠組みの中で、国連等の国際機関や諸外国と連携して取り組んできたものである。

我が国は、国内的には、男女共同参画社会の実現に向けて、国際的な取組の成果や経験を積極的に生かし、また、国際的には国際社会の一員として、地球社会における平等・開発・平和の目標を達成し、世界の女性の地位向上に貢献する。

イ 我が国の男女共同参画への積極的な取組は国際貢献の向上に直結

我が国は、国連諸機関の諸活動への協力、開発途上国の女性支援の推進等を通じ、地球社会へ積極的に貢献する必要がある。2003年8月に改定された政府開発援助大綱においても、基本方針の1つである公平性の確保において男女共同参画の視点が重要であると位置付けた。我が国が国際社会における男女共同参画の実現に積極的に取り組むことは、開発途上国を支援し、我が国の国際貢献を高めると同時に、国際社会全体の持続可能な開発及び公平性の確保に資するものである。

【取組の方向】

我が国の男女共同参画社会の形成に向けての取組は、国際的な動きに連動する形で行われてきたが、国際的な協調の下、更に相互協力の円滑な促進を図ることとする。

- 国際規範、基準の国内への取り入れ・浸透
- ・国際的規範・基準に対する基本的な方針の明確化

- ・未締結の条約についての検討及びその趣旨の国内施策への取入れ等
- ・国際会議における女性及び男女共同参画に関する有識者・NGO等の参画の推進

男女共同参画の視点に立った政府開発援助の推進

- ・政府開発援助に関する中期政策及び国別援助計画等の見直し
- ・案件形成にあたり考慮すべき男女に及ぼす影響に関する調査の強化のための専門家の知見の活用等
- ・男女共同参画の視点に立った援助を推進する他国援助機関、国際機関、NGO等との連携の強化

男女共同参画の推進に関する取組の積極的な情報発信・広報の実施

【取組を進めた場合の2020年の姿】

（我が国の男女共同参画の進展が諸外国から評価され、活躍の場が広がる）

男女共同参画に関する諸問題に対する国際的な取組においては、あらゆるレベルにおけるジェンダーの主流化が強調されている。そうした国際的な動向と連動しつつ、国際的規範・基準の国内への取り入れ、浸透が進む。また、男女共同参画の視点に立った政府開発援助の推進等基本法を中心とした取組が諸外国から評価され、地球社会全体の男女共同参画が相乗的に進展し、活躍の場が広がる。

4 総合的な取組の推進

（1）国内本部機構の組織・機能等の強化

男女共同参画社会を実現していくためには、国内本部機構（男女共同参画推進本部、男女共同参画会議を中核とし、NGOとの連携を図る男女共同参画推進連携会議、これらを支える事務体制等の連携体制の総称（資料86））が中心となって関係行政機関の緊密な連携の下、総合的かつ効率的に取組を推進する必要がある。あらゆる施策に男女共同参画の視点を強力に反映するという観点から、内閣の要である内閣官房長官が引き続き担当大臣となることが重要である。また、内閣官房長官が議長である男女共同参画会議が国内本部機構の重要な機関として、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項の調査・審議に関して、その機能を最大限発揮するよう努める。

また、男女共同参画会議において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の監視を行うとともに、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響についての調査を行うことを通じて、男女共同参画社会の形成を加速していくことが重要である。

さらに、男女共同参画に関する施策についての国民からの苦情や意見を幅広く把握し、これを適切に反映させていく上で苦情の処理は有用な手段であることから、このための機能を充実・強化させることが重要である。

2020年には男女共同参画基本計画は数次改定され、基本計画に盛り込まれる施策も格段に広範になっているものと予想される。また、ポジティブ・アクションも様々な場面で強力に推進されていると予想される。

(2) 国、地方公共団体、NGO間の連携・協力の強化

男女共同参画社会を実現するためには国の取組だけでなく、地域において身近な行政を行う地方公共団体による地域の特性に応じた施策の推進が重要である。また、広く各界・各層における男女共同参画に関する取組の促進が不可欠である。このため、国、地方公共団体、NGO等との間でのネットワークを充実するとともに、地域における関係組織間のネットワークの形成を促進し、有機的な連携・協力を通じて、様々な取組を進めていくことが重要である。

5 まとめ

男女共同参画は、多様性を価値とする21世紀社会の中心に位置すべき重要な概念である。それは、単に女性の社会参加を目的とする女性支援運動ではなく、男女ともに全ての人にとって、個々人の資質能力が十全に開発・発揮され得る社会の構築に他ならず、個々人の選択に応じて納得のいく生き方を可能にすることを目的としている。

社会の基盤たる経済の状況は、先行き不透明で不安定要因を多く抱えているが、本検討会は以下の課題に即して様々な論点を整理し、「男女共同参画」が順調に推進されれば、以下のような社会生活上の変化が生じて、来る2020年頃には、希望の持てる社会が訪れているであろうと推測した。そのような社会では、性別・年齢・国籍に関わりなく、「善く生きよう」と志向する全ての人々が、自分らしい生き方を選択しつつ生を充足することができると考えられるのである。また、充足した人々が増え、様々なネットワークが創られるとともに、個々人の自主的な選択を迷う人のためにも多様なサポートシステムが有効に機能し、社会のセーフティネットも広がり、疎外感を持つ人が減ることも期待される。

「政策・方針決定過程の場に女性が参画すること」によって、新しい視点が提起され、様々な人の立場を考慮した政策の立案・実施が可能になる。

「職場における性差別が解消すること」によって、女性の労働力が確保されるだけでなく、男性にとっても働きやすい職場環境が確保され、多様性に富んだ職場環境が人々を活性化させることで企業活動も活発となる。

「家庭における男女共同参画が促進されること」によって、親と子どもの関係が改善され、男女とも子どもと関わる喜びを体験し得る。一方、女性の家事・育児関係の負担が軽減されて、家庭と職場との両立が可能になり、少子化にも歯止めがかかる。

「地域社会の活動が評価されて男女共同参画が促進されること」により、人々は職場中心の生き方だけでなく、男女とも、多様な価値観に基づいて、地域活動、ボランティア、家庭生活、学習活動等、様々な生き方を自ら選択することが可能になる。

「国際的な動向を踏まえつつ男女共同参画を推進し、支援や発言を積極的に行うこと」で、地球社会における男女共同参画にも貢献し、また、世界での活躍の場も広がっていく。

しかしながら、現在の男女共同参画社会に対する国民の理解は必ずしも十分とはいえない状況である。男女共同参画とは、画一的に男女の違いを排除し、人間の中性化を目指すもので、安易な離婚を推奨し、家族を崩壊させるものだという誤解すらある。一方で、男女共同参画の推進に対して賛成しつつも、男女の違いや男らしさ女らしさを過度に強調して、性別による固定的な役割分担を保持することの必要性を主張する考え方もないわけではない。男女共同参画はこのような考え方とは全く異なるものである。本検討会による将来像の提示が男女共同参画社会に対する国民の理解の助けとなり、様々な分野における男女共同参画社会の実現に向けた取組が進むことを期待している。

本検討会は、「男女共同参画」の推進により、2020年の我が国は、全ての人々が属性に由来する様々な差別から解放され、各人の個性や意欲、能力に即して生き甲斐ある人生を選択することが可能になるとともに、様々な属性や考え方の人々が活躍することで、社会全体としても活力が増し、人々が将来への夢を持てるようになると想定している。そのために、男女共同参画に関わる上記の課題を達成して上記の状況を実現させるべく、人の生涯を見通して、その時々にはふさわしい政策が立案・推進されることを期待してやまない。

もとより、男女共同参画社会が実現すれば魔法のように全ての問題が解消するわけではない。しかしながら、男女共同参画社会の実現は我が国の最重要課題の一つである。

我が国は男女共同参画社会を実現した後も様々な難問に直面するであろうが、男女が共に知恵と力を出し合い、利益と責任を共有することによって、力強く未来を切り開いていくこととなろう。

その意味では、男女共同参画社会は、我が国が最低限達しなければならない必要条件といえるだろう。