

平成22年版 男女共同参画白書について

内閣府 男女共同参画局

男女共同参画白書は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第12条の規定に基づき毎年国会に提出することとされている年次報告書。平成12年から報告しており、今回は11回目。

特集 「女性の活躍と経済・社会の活性化」

■ 要旨

本文6～45P「特集編」

- 我が国では他の先進国に比較して女性の参画が進んでいないが、それは、女性の参画が進み、女性の活躍する場面が多くなればなるほど、その潜在的な力が発揮される可能性が大きいことを意味する。
- 本特集では、特に「女性の活躍」を進めることが経済成長のために有効であることを示し、その実現に向けた課題等について論じる。

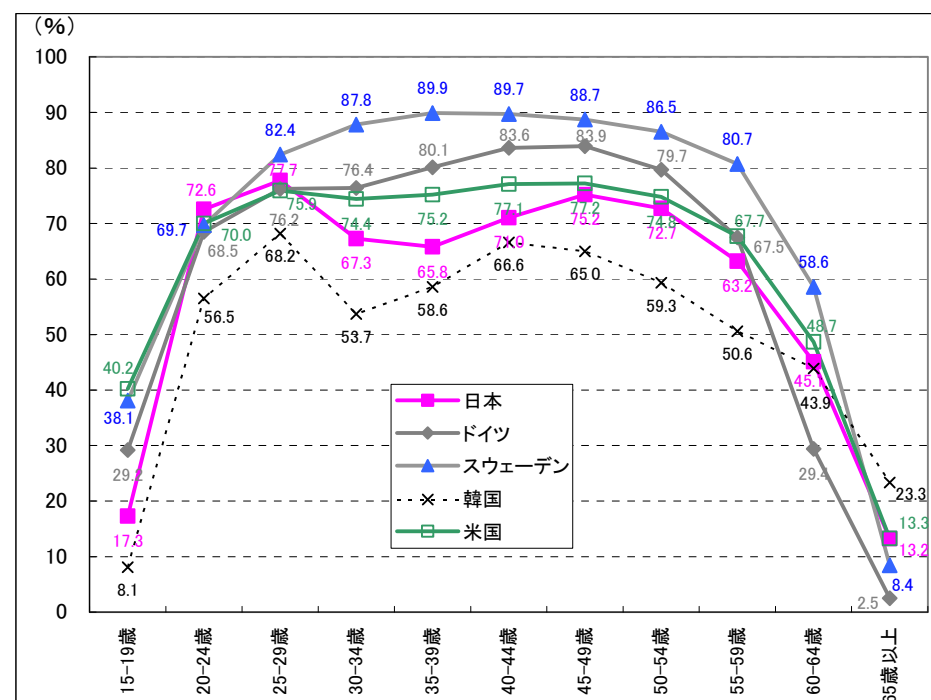
第1節 就業における女性の参画の状況

M字型の女性労働力率(国際比較)

本文8P

- 我が国の女性の労働力率の現状を年齢階級別にみると、30歳代を底としたいわゆるM字カーブを描いている。(右図)
- 背景には、我が国では依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多いことが挙げられる。

【女性の年齢階級別労働力率(国際比較)】



- (備考) 1. 「労働力率」・・・15歳以上人口に占める労働人口(就業者+完全失業者)の割合。
 2. 米国の「15～19歳」は、16から19歳。
 3. 日本は総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成21年), その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
 4. 日本は平成21年(2009年), 韓国は平成19年(2007年), その他の国は平成20年(2008年)時点の数値。

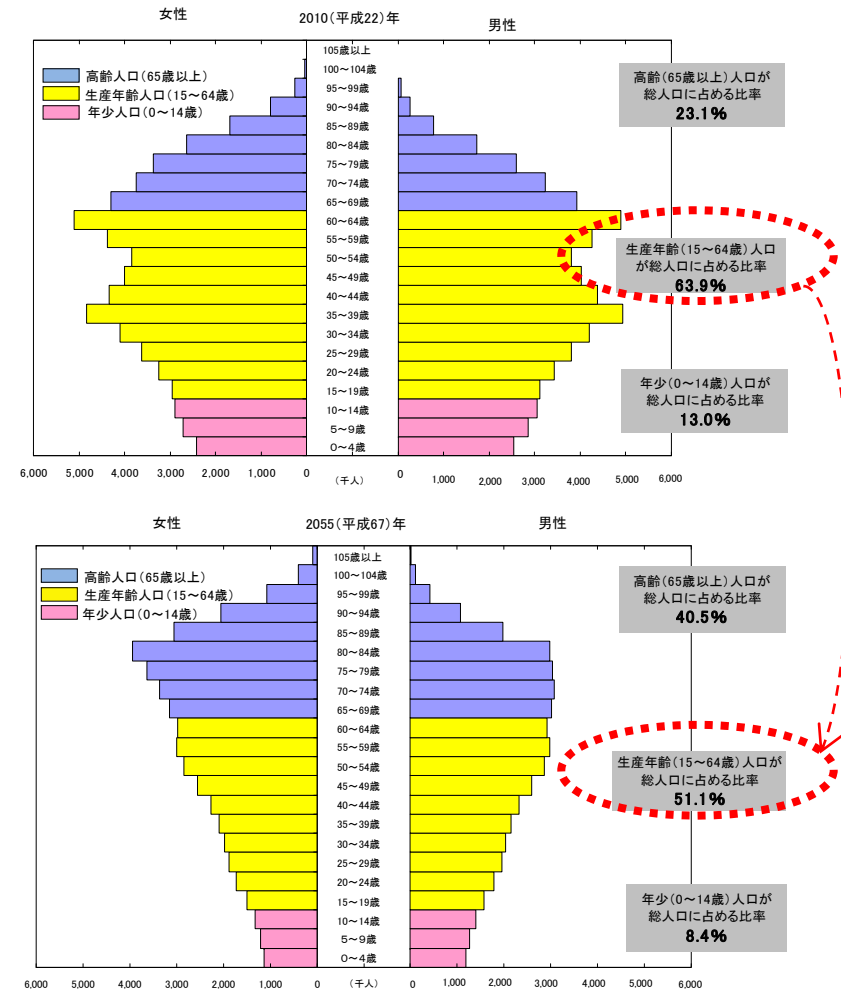
第2節 女性の就業と労働力人口

■ 人口減少と少子高齢化の影響

本文15P

- 我が国では、**人口減少と少子高齢化が同時に進行**。働く人の割合が減り、扶養される人の割合が今後高まることが予想されている。(右図)
- 労働力人口や消費者数の減少は、**経済成長力の低下**につながる要因。
- 経済全体として一人当たり所得の増加を続けるためには、**労働力人口の低下を緩和**させると同時に、**生産性の向上**が不可欠。

【年齢階級別人口の将来推計】



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

■ 多くの国際機関が女性の活躍を経済活性化につなげることを提言

本文12～13P「コラム2」

女性のエンパワメントのための指針

UNIFEM, 国連グローバルコンパクト(2010年3月)

1. 男女共同参画のためのハイレベルな企業リーダーシップを構築
2. 職場でのすべての男女の公平な待遇・人権及び非差別の尊重・支援
3. すべての男女労働者の健康、安全及び福祉の保障
4. 女性のための教育、訓練及び専門的能力の開発の促進
5. 女性のエンパワメントのための企業振興、サプライチェーン及びマーケティングの実施
6. 地域活動と擁護運動を通じた平等促進
7. 男女共同参画達成の進展状況の評価と公表

「APEC首脳への10の政策提言」

第14回APEC女性リーダーズネットワーク(WLN)会合(2009年)

1. 女性のための教育及び職業技術訓練を含めた、能力構築プログラムを強化すること。
2. 女性、特にインフォーマル及び脆弱なセクターの女性のレベルアップのため、雇用創出プログラムを推進すること。
3. 特に零細・小規模企業のために、融資へのアクセスを確保すること。
4. 女性のための社会的セーフティネットを確保すること。
5. 事業登記及びそのプロセスを簡素化すること。
6. 女性のために、平等に活用できる手段として、科学技術の利用を促進すること。
7. 特に農林漁村女性や先住女性のために、サービス、機器及び技術を使いこなすための研修の提供により、情報通信技術(ICT)へのアクセスを促進すること。
8. 女性の経済への貢献を促進するための現実性のあるアプローチとして、市民社会を含めた、官民のパートナーシップを奨励すること。
9. 女性及び持続的な発展のビジネスモデルとして、社会的企業を支援すること。
10. 気候変動といった環境課題や、子育て・介護支援といった仕事と生活に関するイニシアティブに関するプログラム及び施策の支援、投資、促進が、経済的・社会的に価値があることを認識すること。

APEC閣僚会議の共同声明、 首脳会議宣言(2009年)

分野別イニシアティブ 女性(抜粋)

我々は、特に現下の経済環境における女性の経済上の安全を促進するために目標とする政策及びプログラムに投資することを通して男女平等及び女性のための経済機会を最大化することについて、シンガポールにて開催された第7回男女共同参画担当者ネットワーク(GFPN)会合及び第14回女性リーダーズネットワーク(WLN)会合の双方からの提言を歓迎する。これら提言は、女性による能力構築プログラム、技術及びインフラへのアクセスの促進、非正規で脆弱なセクターにおいて女性のための安全な雇用を促進する支援措置、女性主導の中小企業のための融資へのアクセス及びこれら中小企業の成長、並びに女性のための社会事業への支援を含む。

EUの成長戦略“Europe 2020”(2010年3月)

Smart Growth(知識と革新に基づく経済)、Sustainable Growth(省資源、環境重視、競争的な経済)、Inclusive Growth(社会的包摂と地域の連帯をもたらす高雇用経済)という三つの方針が示されており、“**Inclusive Growth**”の実現のための施策には、**男女共同参画を推進する政策の必要性が位置付けられている。**

OECDの日本に対する提言(2009年)

OECD諸国の中で、人口高齢化のもたらす影響は日本が一番大きく、労働参加率を高めることが優先課題となっているが、最も明らかな対象は働き盛りの世代(25～54歳)の女性であり、労働市場の二重構造を解消し、パート・タイムの仕事の質を上げることが、より多くの女性の就労を後押しすることになるとしている。

第3節 女性の能力発揮の必要性

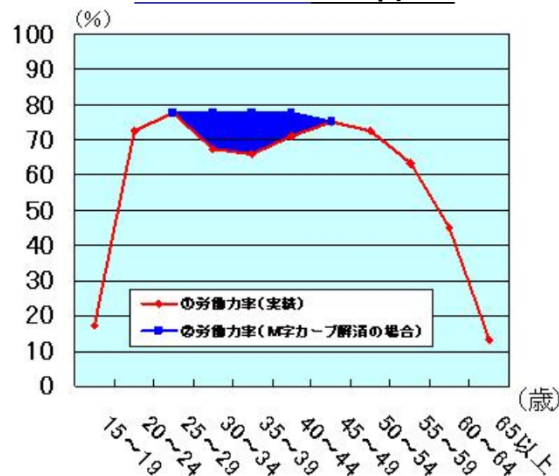
- 「M字カーブ」の解消等により、
131万人～445万人の女性労働力人口増加の可能性

女性の労働力人口(平成21年実績):2,770万人(※1)

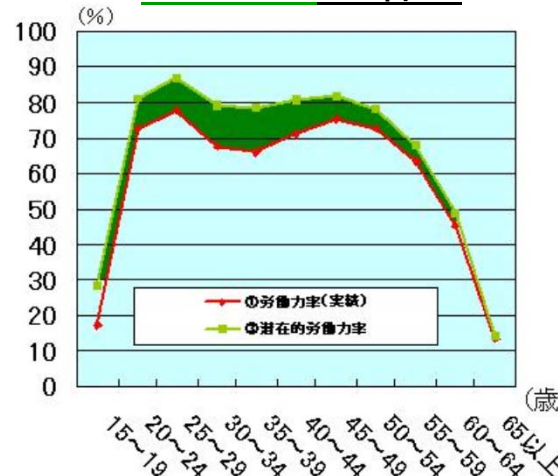
本文18P

女性の労働力人口増加の試算(内閣府)

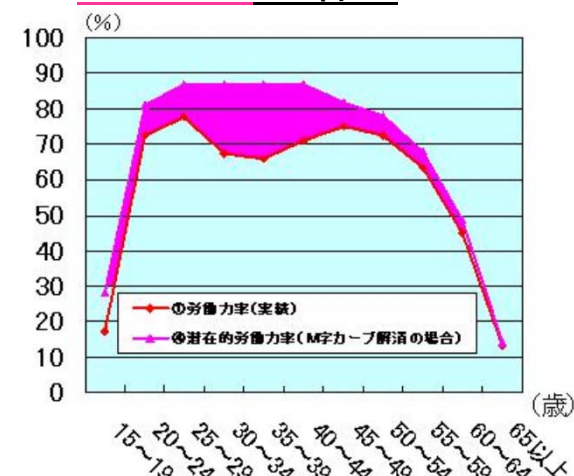
- ②: M字カーブの解消
⇒ **131万人の増加**



- ③: 潜在的労働力率(※2)
⇒ **345万人の増加**



- ④: ③を前提にM字カーブが解消
⇒ **445万人の増加**



(※1) 男性の労働力人口(平成21年実績)は3,838万人。(※2) 潜在的労働力率: 非労働力人口のうち、就業希望者の人口に対する割合。

■ (参考)「M字カーブ」の解消等による女性の労働力人口の試算詳細

本文18P

	労働力人口(女性) の 試算 (万人)	実績と比べた増加分 (万人)	増加率1 * 1 (%)	増加率2 * 2 (%)
①労働力人口 (平成21年実績)	2,770	—	—	
②労働力人口 (M字カーブ解消の場合)	2,901	131	4.7	2.0
③潜在的労働力人口	3,115	345	12.5	5.2
④潜在的労働力人口 (M字カーブ解消の場合)	3,215	445	16.1	6.7
⑤労働力率が スウェーデンと同じ場合	3,298	528	19.1	8.0

- (備考) 1. 総務省統計局「労働力調査」詳細集計(平成21年), ILO “Laboursta” より作成。
 2. 「M字カーブ解消の場合」は, 30~34歳, 35~39歳, 40~44歳の労働力率を25~29歳と同じ数値を仮定したもの。
 3. 潜在的労働力率=実際の労働力率+非労働力人口中の就業希望者率。
 4. 労働力人口男女計: 6,608万人, 男性3,838万人(平成21年)。
 5. 労働力人口の試算は, 年齢階級別の人口にそれぞれのケースの年齢階級別労働力率を乗じ, 合計したもの。

* 1「増加率1」: 労働力人口(女性)2,770万人(平成21年)を分母とした計算。
 * 2「増加率2」: 労働力人口(男女計)6,608万人(平成21年)を分母とした計算。

- 時間当たり賃金(賃金の単価)は男性に対して**女性約7割**(※1)

本文19P

男女の賃金総額の試算(内閣府)

さらに、

- ✓ 就業時間(男性に対して**女性7割強**) (※2)
- ✓ 就業者数(男性に対して**女性約7割**) (※3)

を掛け合わせ、「賃金総額」全体で男女比を比較

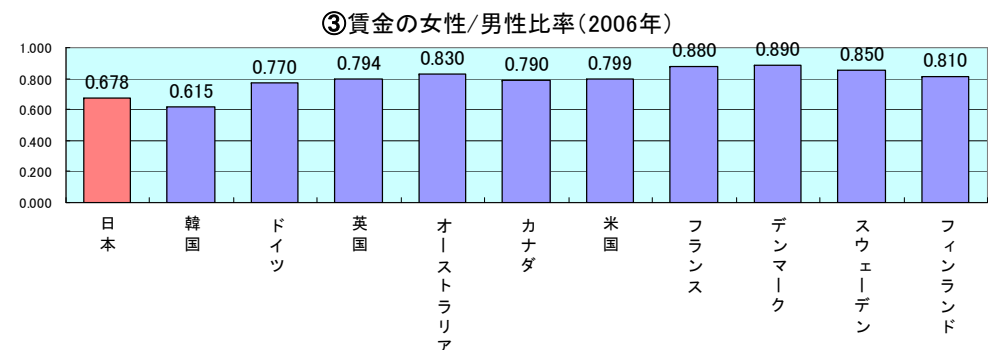
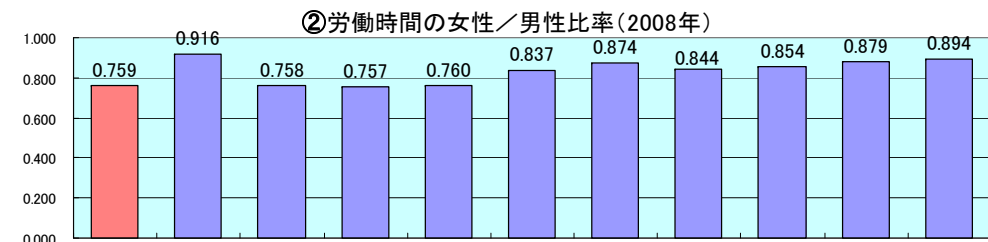
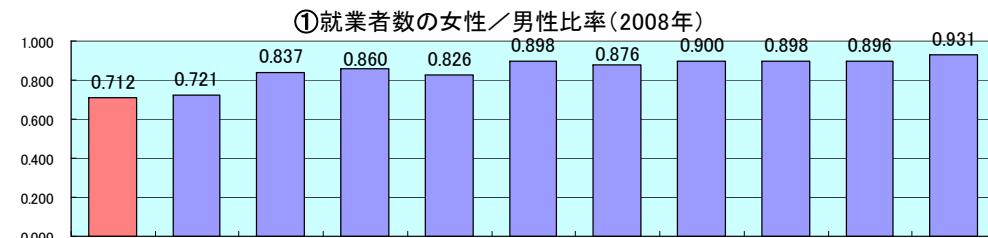
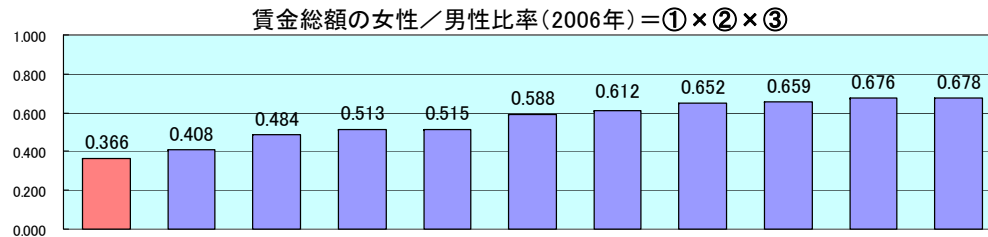
- 女性の就業への参画の状況を「**賃金総額**」で見た場合、男性に対して**女性は4割弱**(※4)にすぎない。

(※1)時間当たり賃金の男女比:男性100とした場合,女性67.8。 (※2)就業時間の男女比:男性100とした場合,女性75.9。

(※3)就業者数の男女比:男性100とした場合,女性71.2。 (※4)賃金総額の男女比:男性100とした場合,女性36.6。

■ (参考) 賃金総額男女比の国際比較の詳細

本文19P



- 日本は3つの要素それぞれで先進国中低位。
- 「給与総額」全体の男女比も先進国中低位。
- 改善スピードも緩い。

(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. データの出典、計算方法は白書本体付注1を参照。

3. カナダの労働時間は2006年の数値。日本、米国の賃金賃金総額は2008年の数値。

■ 時間当たり賃金の男女間の差を分解すると・・・

本文20P

勤続年数の差

- 勤続年数が男性と同等に高まれば
⇒差が5.3ポイント縮小

職階の差

- 職階が男性と同等に高まれば
⇒差が11.0ポイント縮小

【男女間の賃金格差の要因(単純分析)】

要 因	男女間賃金格差		男女間格差 縮小の程度
	調整前 (原数値) ①	調整後 ②	
勤続年数	67.8	73.1	5.3
職 階	70.1	81.1	11.0
年 齢	67.8	69.0	1.2
学 歴		68.8	1.0
労働時間		69.0	1.2
企業規模		68.4	0.6
産 業	66.8	64.0	-2.8

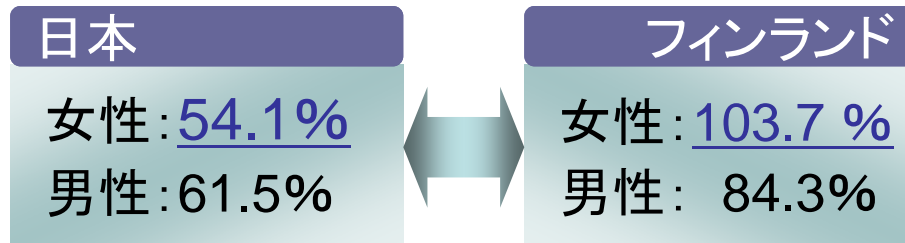
- (備考) 1. 資料出所:「男女間の賃金格差レポート」(厚生労働省, 平成21年9月)。
 2. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成20年)結果を用いて算出。
 3. 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準。
 4. 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準。
 5. 「産業」、「職階」による調査結果については、調整の都合上、一部のデータを除外している所以他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要。

☞ 男女間の賃金格差を縮小するには女性の勤続年数を長くし職業能力を高めること、指導的地位に占める女性の割合を高めることなどが必要。

■ 女性の高等教育在学率と高学歴女性の就業率

低い日本の高等教育在学率(右図)

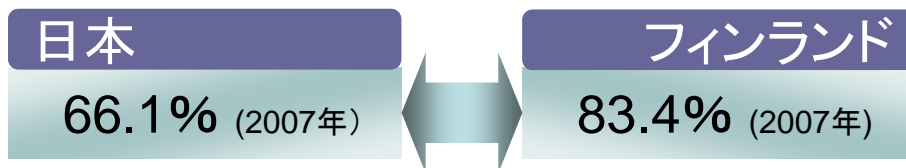
□ とりわけ低い女性の高等教育在学率



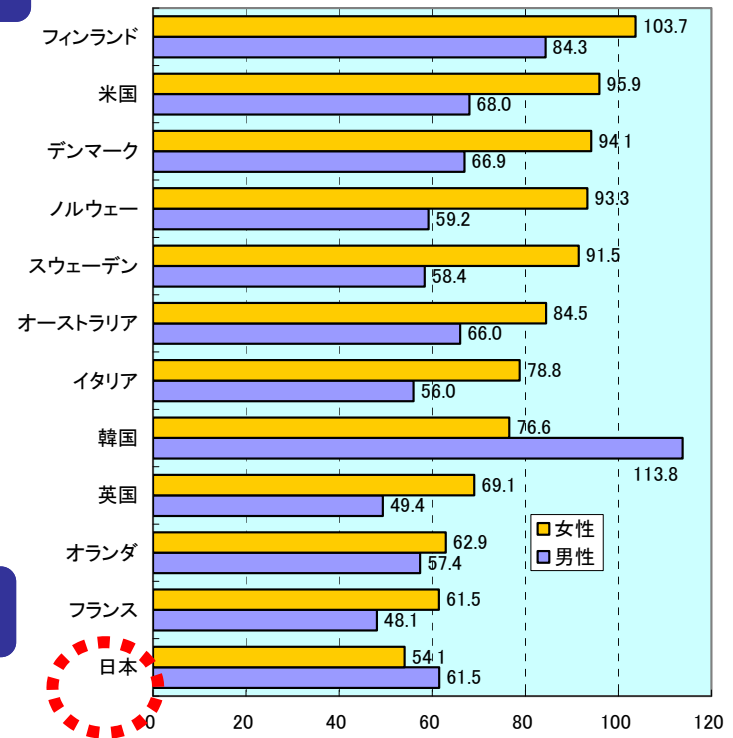
※日本の高等教育在学率:
大学・大学院, 短大, 専修学校等の在学率が含まれている。

低い日本の高学歴女性の就業率

□ 高等教育を受けた25～64歳の女性の就業率は、OECD諸国の中でも低位。



【高等教育の在学率の国際比較】



(備考) 1. UNESCO Institute for Statistics ウェブサイトより作成。
2. 在学率は「高等教育機関(Tertiary Education, ISCED5及び6)の在学者数(全年齢)／中等教育に続く5歳上までの人口」で計算しているため、100%を超える場合がある。

本文22P

第4節 生活者の視点による新たな市場の創造

- 成長分野の成長に欠かせない
女性の消費, 生活者の視点。

今後の成長分野(※1)

本文22~29P

□ 環境・エネルギー

□ 健康

□ 観光・地域活性化

内閣府調査(※2)の結果

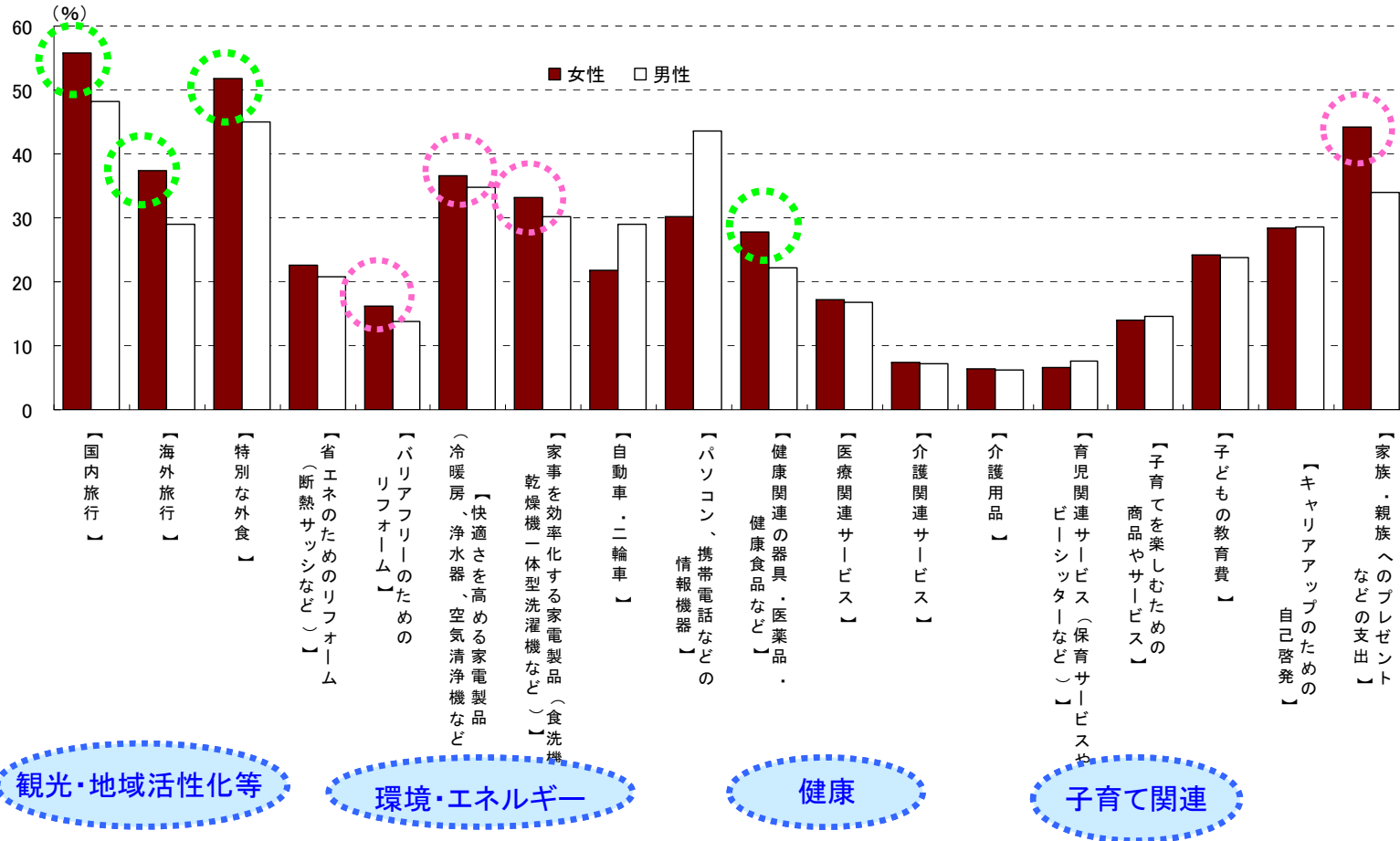
- ☞ 女性の方が、今後の成長分野における消費意向が高い。(本資料P12)
- ☞ 女性の方が、商品・サービスの選択に当たり、「環境」や「安全性」を重視する。
- ☞ 積極的に育児をする男性は、家電や育児関連サービス、子育てを楽しむための商品やサービスなどにおける消費意向が高い。(本資料P13)
- ☞ 仕事をもち続ける・もち続けるつもりの女性は、家電、情報機器、子どもの教育費、家族・親族へのプレゼントなどにおける消費意向が高い。(本資料P14)

(※1) 政府は「環境・エネルギー」「健康」「観光・地域活性化」の内需関連分野を、今後新たな需要創造が可能な成長分野と位置付け。

(※2) 「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(内閣府、平成22年)。

■（参考）消費における男女の特徴（性別による消費意向の違い）

本文25P

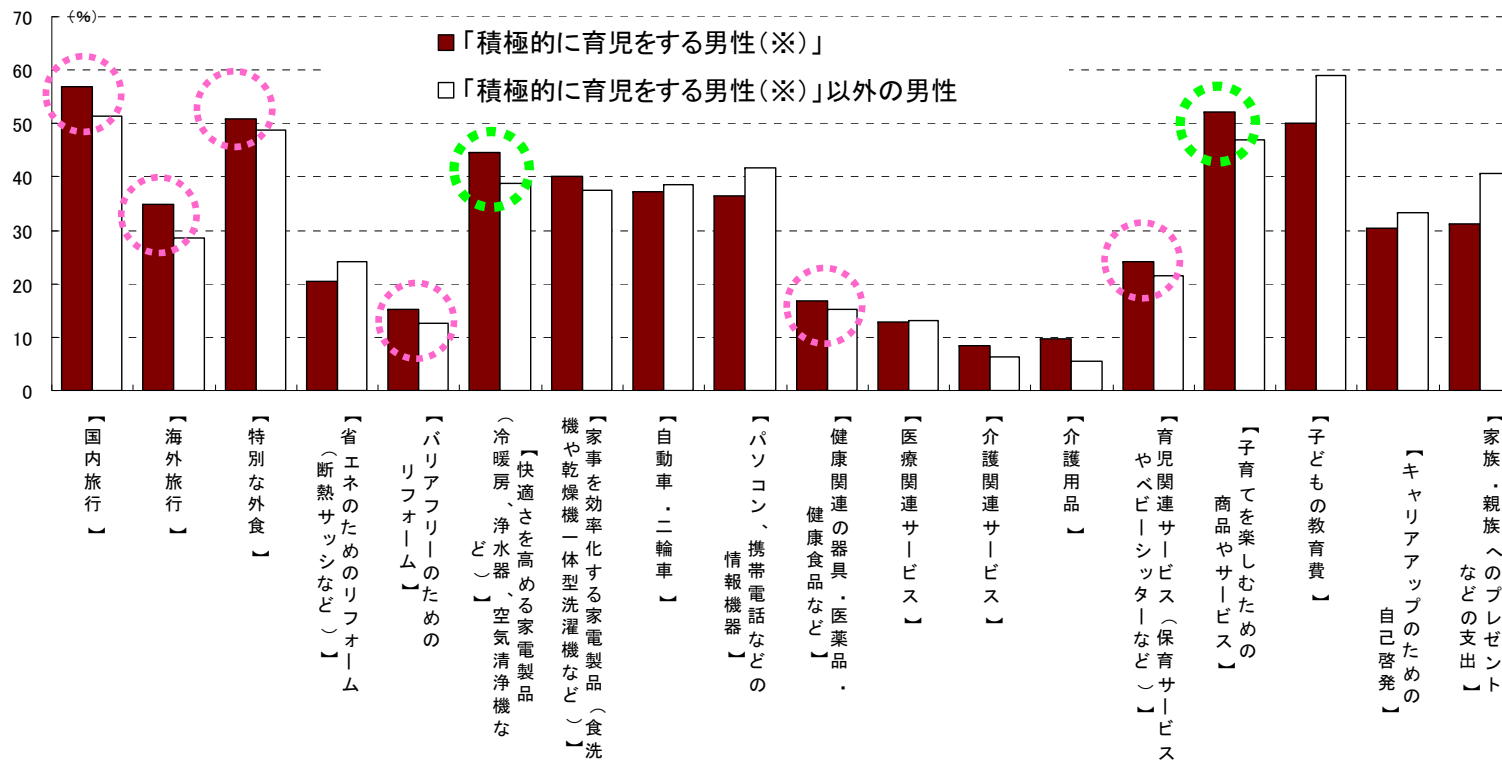


(備考) 1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成22年)より作成。
 2. 男性(N=5054), 女性(N=4957)に尋ねたもの。
 3. 「将来お金をかけたいものをお知らせください(複数回答)」との問いに対し「お金をかけたい」, 「まあお金をかけたい」と回答した者の合計。

■ 女性の方が、国内旅行で7.5ポイント, 海外旅行で8.4ポイント, 特別な外食で6.8ポイント, 健康関連の器具, 医薬品・健康食品などで5.6ポイント 男性より消費意向が高い。

■ ライフスタイルの違いによる消費意向の違い(男性)

本文28P

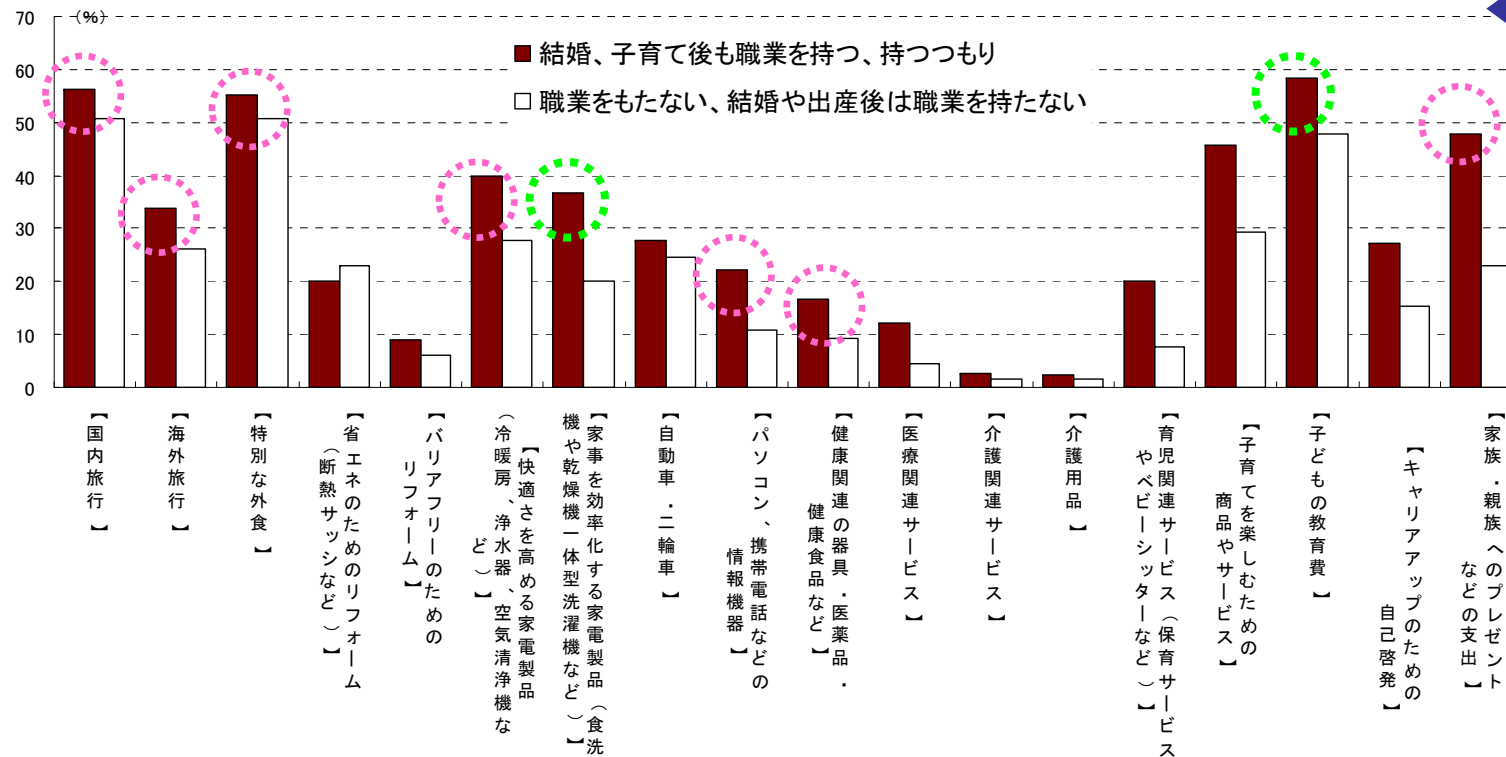


(備考) 1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成22年)より作成。
 2. 「将来お金をかけたいものをお知らせください(複数回答)」との問いに対し「お金をかけたい」「まあお金をかけたい」と回答した者の合計。
 3. 20~40代の男性のうち、有配偶かつ未就学の子どもをもつ者(N=616)を対象に集計。
 ※「積極的に育児をする男性」は、ここでは上記3.のうち配偶者との間で育児を5割以上分担する男性(N=132)。

- 積極的に育児をする男性の方が、快適さを高める家電製品で5.9ポイント、子育てを楽しむための商品やサービスで5.4ポイント それ以外の男性より消費意向が高い。

■ ライフスタイルの違いによる消費意向の違い(女性)

本文29P



(備考)

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)。

- 仕事をもち続ける・もち続けるつमりの女性の方が、家事を効率化する家電製品で16.8ポイント、子どもの教育費で10.7ポイント それ以外の女性より消費意向が高い。

■ 生活者の視点をいかした女性の起業の増加

本文30P

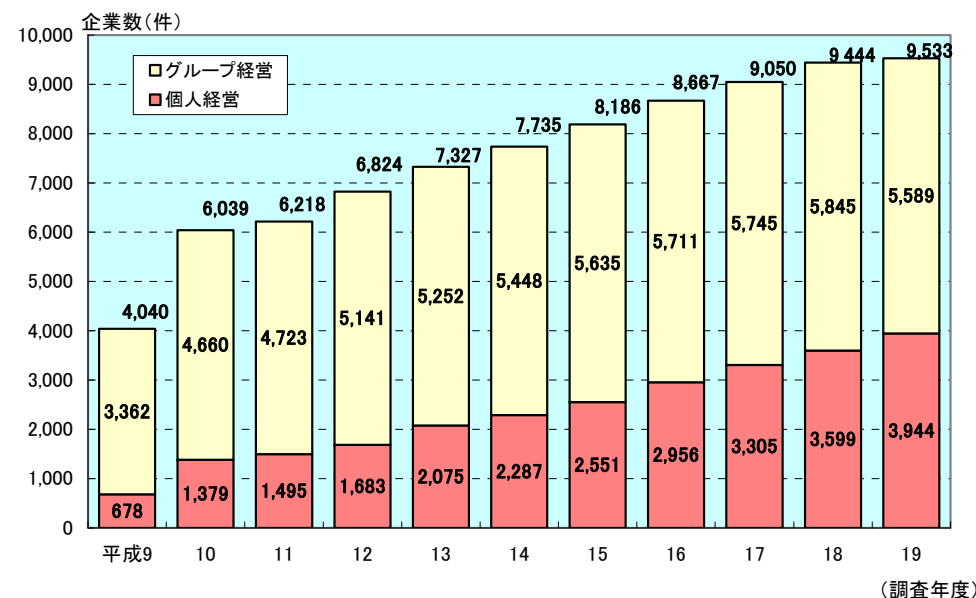
□ 女性の起業の増加

- ✓ 開業関連分野は「小売業」「飲食店」「医療、福祉」「教育、学習支援」など、生活密着分野の比率が高い。

□ 農村でも女性の起業が増加 (右図)

- ✓ 地域内外の人々や組織のネットワーク化を図り、地域活性化に結び付けようとする取組もみられる。

【農村女性による起業数の動向】



(備考) 農林水産省「農村女性による起業活動実態調査の概要」(平成20年)より作成。

☞ 女性の起業の流れを後押しすることは、生活密着分野での新たな需要の創造に寄与するものと考えられる。

第5節 女性の活躍と企業の活性化

本文32～38P

- 企業における女性の参画と活性化
 - 「男性も含めた仕事のやり方の見直し」「女性が活躍できる企業風土」などが、企業の業績に良い影響を与えていると考えられる。
- 多様な人々の能力発揮につなげる仕事と生活の調和
 - 女性が就業継続できる環境を整備するため、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や働き方全体の見直しが必要。
⇒ 多様なライフスタイルをもつ全ての人にメリットが及ぶことが必要。
- 女性の意欲を高める職場環境
 - 就業継続できる環境整備に加え、能力発揮の機会がある職場環境の整備が必要。

人材の多様化を図ることは、新しい価値を生み出すための一つの重要な仕掛け。

☞ 本文「コラム4」～「コラム10」(P24～P32)参照

第6節 「出番」と「居場所」のある社会の実現に向けて

本文38～42P

- 「ディーセント・ワーク」の実現に向けて
 - 雇用形態にかかわらず経済成長の恩恵を様々な人々が享受できる機会を高めしていくため、「誰もが人間らしい働きがいのある仕事」（ディーセント・ワーク）を得られる社会の構築が必要。
- 女性の潜在力をいかすための取組
 - 女性の就業継続支援、仕事の質の向上、能力発揮促進のための支援、仕事と生活の調和の推進、様々なライフスタイルの選択に中立な社会制度の構築等を積極的に進めていく必要。
- 社会全体のシステム改革の必要性
 - 男女共同参画社会の実現は、男性や専業主婦などを含めた、あらゆる人々にとっての課題。女性の潜在能力を発揮できる社会の構築は、多様性のある社会づくりにつながる。

すべての人々に出番と居場所がある社会の実現に向けて男女共同参画の視点に立って社会全体のシステム改革に取り組む必要。