

平成21年版 男女共同参画白書について

内閣府 男女共同参画局

21年版白書特集編について

男女共同参画白書は、男女共同参画社会基本法第12条に基づく法定白書である。本年は、男女共同参画社会基本法施行10周年であることを踏まえ、特集編のテーマを「男女共同参画の10年の軌跡と今後に向けての視点 ー男女共同参画社会基本法施行から10年を迎えてー」としている。

＜特集編の構成＞

第1節 男女共同参画推進の取組や体制の変化

（法施行後10年間にわたる政府、地方公共団体、企業・大学・NPO等による男女共同参画に関連した主な取組や体制の変化を紹介）

第2節 男女共同参画をめぐる実態と課題

（様々な主体による男女共同参画推進の取組や社会情勢の変化により、様々な分野において、実態がどのように変化し、どのような課題があるのかを分析）

第3節 男女共同参画社会の実現に向けて

（前2節を踏まえて、今後の男女共同参画社会の実現に向けた施策の方向性を考察するとともに、男女共同参画を推進するに当たっての必要な視点を提示）

第1節 男女共同参画推進の取組や体制の変化

○ 基本法施行後、国では男女共同参画会議の設置など推進体制が強化されてきた。また、法に定められた計画の策定により総合的に施策が推進されてきたほか、男女共同参画を推進するための枠組みの整備や取組を深化させてきたもの、この10年間に新たに本格的な取組が始まったものなど男女共同参画に関連する施策を拡大・深化してきた。

【女性の活躍の促進】

女性の再チャレンジ支援プラン策定(17年)・改定(18年)、男女雇用機会均等法改正(18年)、パートタイム労働法改正(19年)、女性の参画加速プログラム策定(20年)

【仕事と生活の両立支援、仕事と生活の調和の推進】

次世代育成支援対策推進法の施行(15年)・改正(20年)、少子化社会対策大綱の策定(16年)、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章・仕事と生活の調和推進のための行動指針策定(19年)

【女性に対する暴力の根絶】

配偶者暴力防止法の施行(13年)・改正(16年・19年)、女性に対する暴力をなくす運動(13年～)、人身取引対策行動計画策定(16年)、刑法改正による人身売買罪等の創設(17年)

【国際的な動き】

女子差別撤廃条約報告審査(15年)、東アジア男女共同参画担当大臣会合(18年・19年)

○ 地方公共団体においても、条例の制定や計画の策定、また男女共同参画センターの設置等が進んだ。

(条例の制定: 平成13年 74.5%(都道府県)、0.5%(市町村)
→平成20年 97.9%(都道府県)、21.9%(市町村)

○ 行政以外にも企業、大学、NPOなど様々な主体がこの10年間に男女共同参画を目指した取組を始めている。

(企業: 次世代育成支援対策推進法に基づく企業による行動計画の策定、
<従業員301人以上の企業 届出率99.1%、300人以下 届出数18,137社>
仕事と家庭の両立支援制度の導入)

(大学: 女性研究者支援のための体制整備)

(NPO等各種団体: 女性役職者に係る数値目標の設定、保育施設の充実、
企業における管理職のネットワーク形成等)

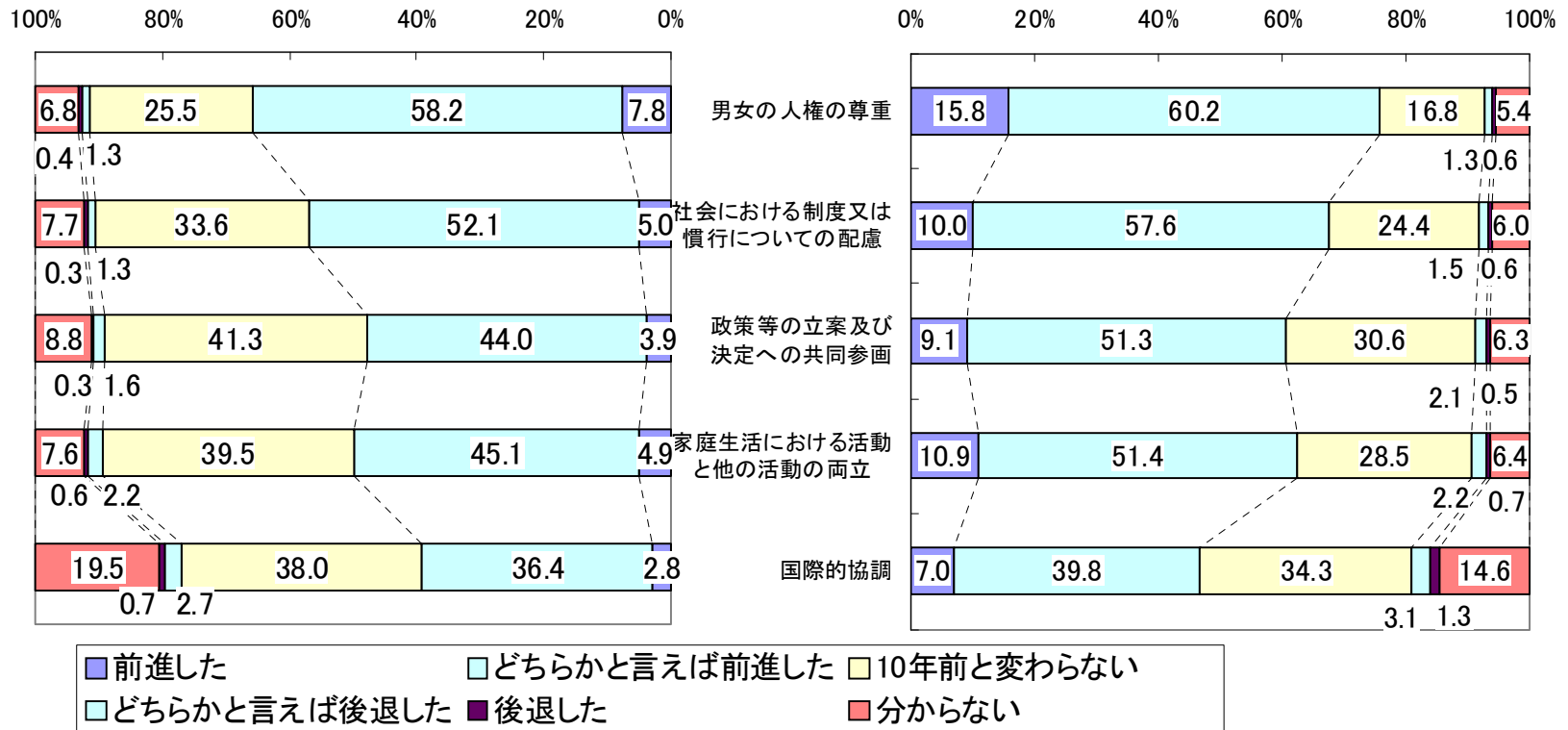
第2節 男女共同参画をめぐる実態と課題

○ 男女共同参画社会基本法の5つの基本理念の進展状況について、10年前と比較すると「どちらかと言えば前進した」と考える者が最も多い。男女別にみると、いずれの基本理念も男性の方が女性よりも前進していると考えている。

【女性】

男女共同参画社会基本法の理念について(10年前との比較)

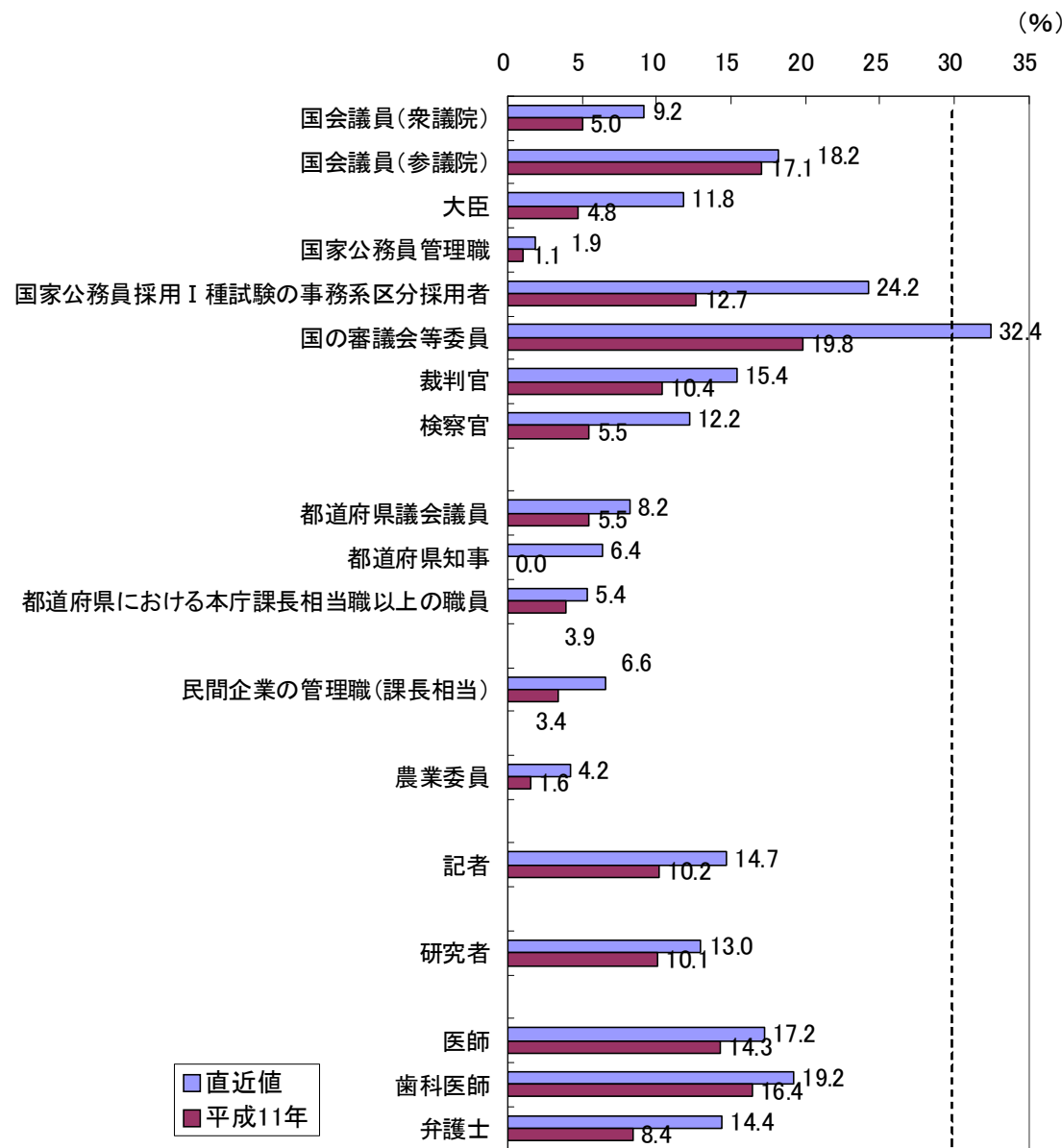
【男性】



(備考) 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。

○ 政策・方針決定過程への女性の参画状況について、10年前と比べると緩やかではあるがそれぞれの分野において女性の割合は上昇している。しかし、国際的にはまだ低い水準。

各分野における「指導的地位」に占める女性の割合(10年前との比較)



(備考)

1. 「「2020年30%」の目標のフォローアップのための指標」より。

2. 直近値に関しては、原則平成20年のデータ。国会議員(衆・参)、大臣、都道府県知事については21年5月、国家公務員管理職については、19年1月、医師及び歯科医師については18年12月、農業委員については18年10月のデータを使用。

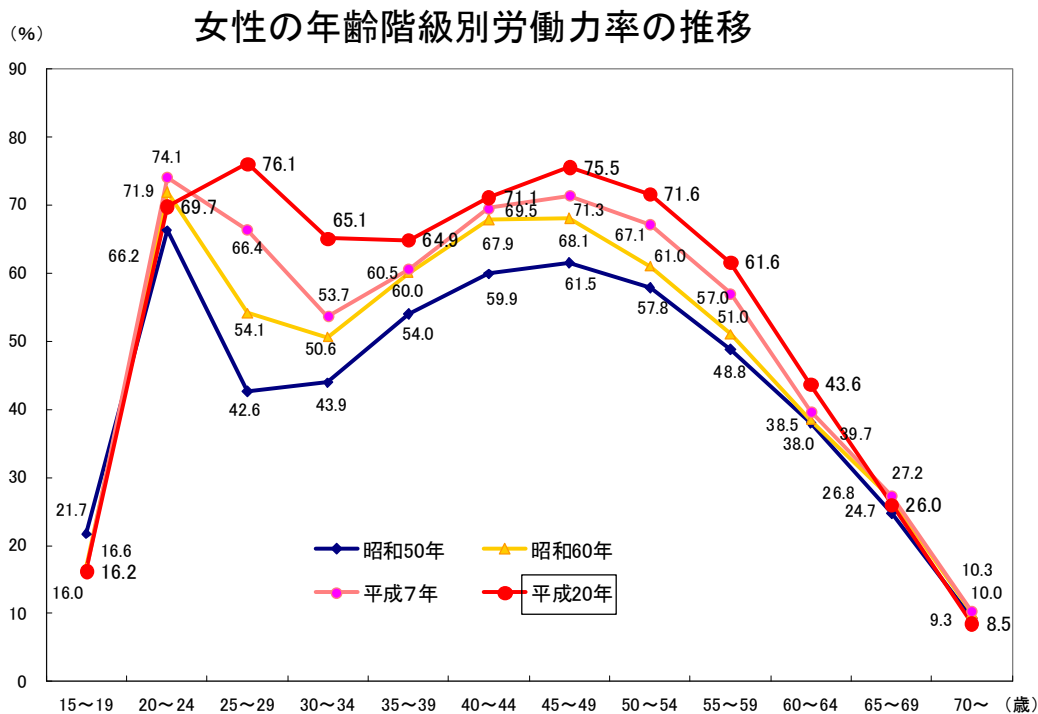
3. 平成11年のデータについては、医師及び歯科医師については平成12年12月のデータを使用。

4. 国家公務員採用I種試験の事務系区分採用者の平成11年のデータは、同区分に合格して採用された者(独立行政法人に採用された者も含む。)のうち、防衛庁、国会職員に採用された者を除いた数である。

5. 国家公務員管理職の平成11年のデータは、一般職給与法の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表適用者に占める割合であり、直近値はそれらに防衛省職員(行政職俸給表(一)、指定職俸給表及び防衛参事官等俸給表適用者)が加わったものである。

○ 就業をめぐる変化としては、共働きが増加するとともに、子どもができて継続就業を望む女性が増加。

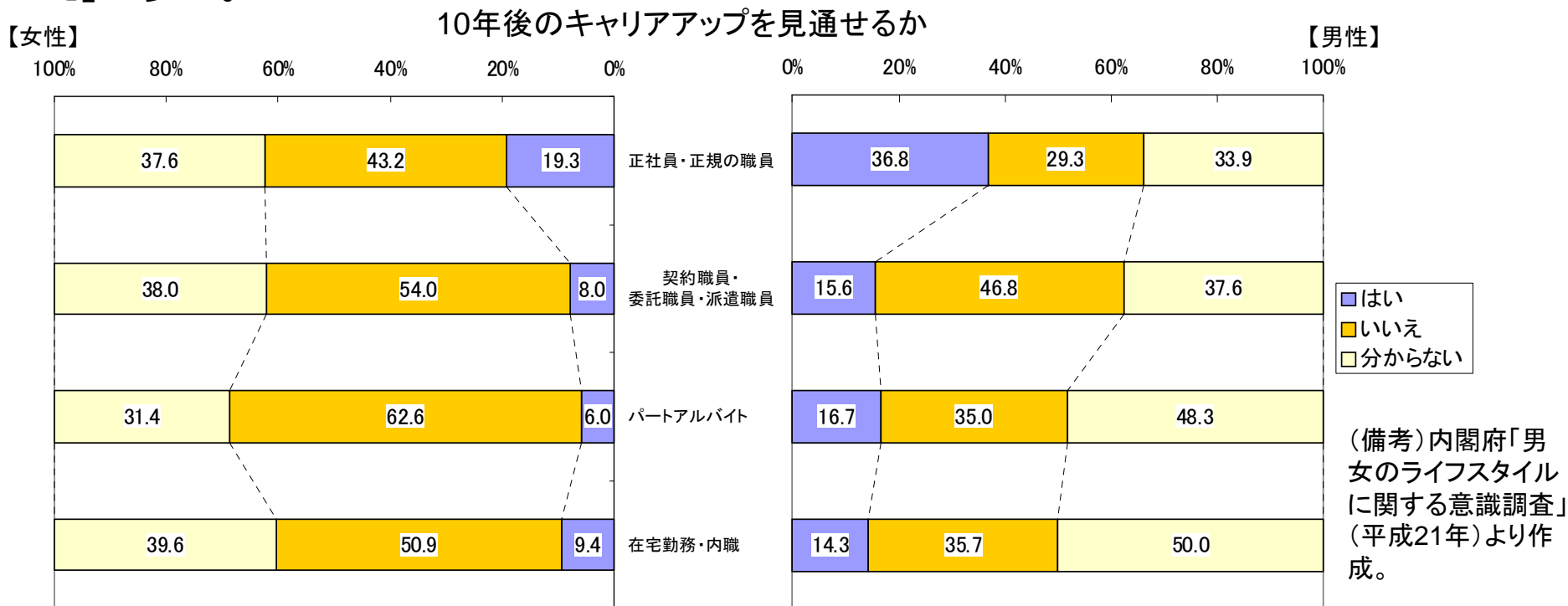
○ 依然として「M字カーブ」を描いているものの、20代後半から30代後半にかけての女性の労働力率は上がっている。しかしながら、国際的には台形型に近づいている国が多いのに対し、日本は子育て期に仕事を辞めている女性が少なくない。



(備考)総務省「労働力調査」より作成。

○ 非正規の職員・従業員の割合は男女とも年々増加している。特に、女性の非正規の職員・従業員割合は平成16年以降、半数を超えている。

○ 女性のキャリア形成について、「10年後に現在よりも高い職責にあったり、難しい仕事を行っていると思うか」という問いに対して女性のうち半数を超える人が「いいえ」と回答。雇用形態別にみると、正社員・正規の職員の場合、男性は「はい」が最も多いが、女性は「はい」が約2割にとどまる。また、非正規職員については、男女とも「いいえ」が多い。



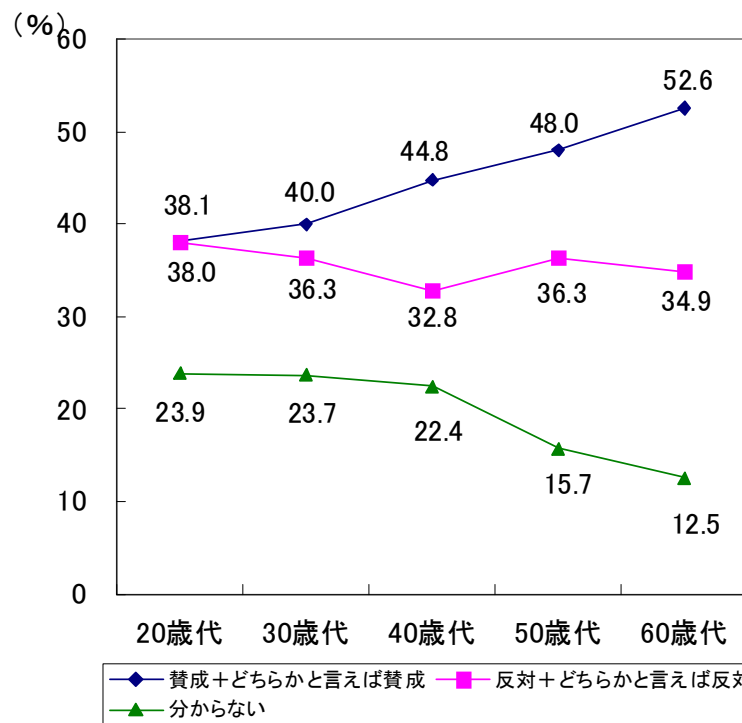
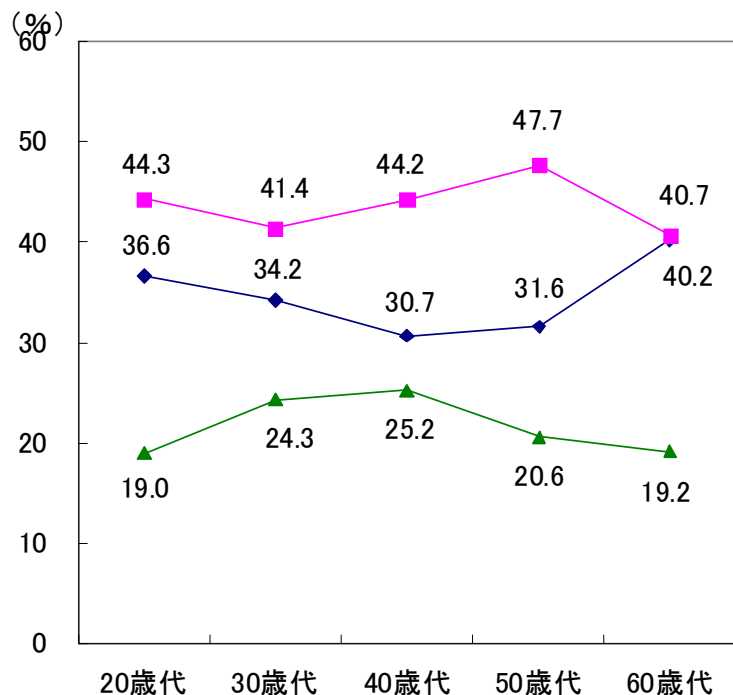
○ 10年後に現在よりも高い職責にあると思う人は、その理由として、男性は「職場においてキャリアパスが示されている」が最も多く、女性は「今後自分の能力開発を行っていくと考えているから」が多い。反対に、高い職責にないと思う人は、「昇進する見込みのない仕事に就いているから」が最も多く、特に女性の場合「キャリアパスが不明確だから」「家事・育児・介護等やストレス等で辞めるかもしれないから」も多い。

○「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的役割分担意識について、賛成と反対がほぼ同数。性別で見ると、男性ではまだ賛成側の方が多いが、男性の中でも若い世代になると賛成側と反対側が拮抗する。他方、女性は20歳代などの若い世代において、40歳代や50歳代と比べて賛成が多くなるなど男性とは異なる傾向もみられる。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について

【女性】

【男性】



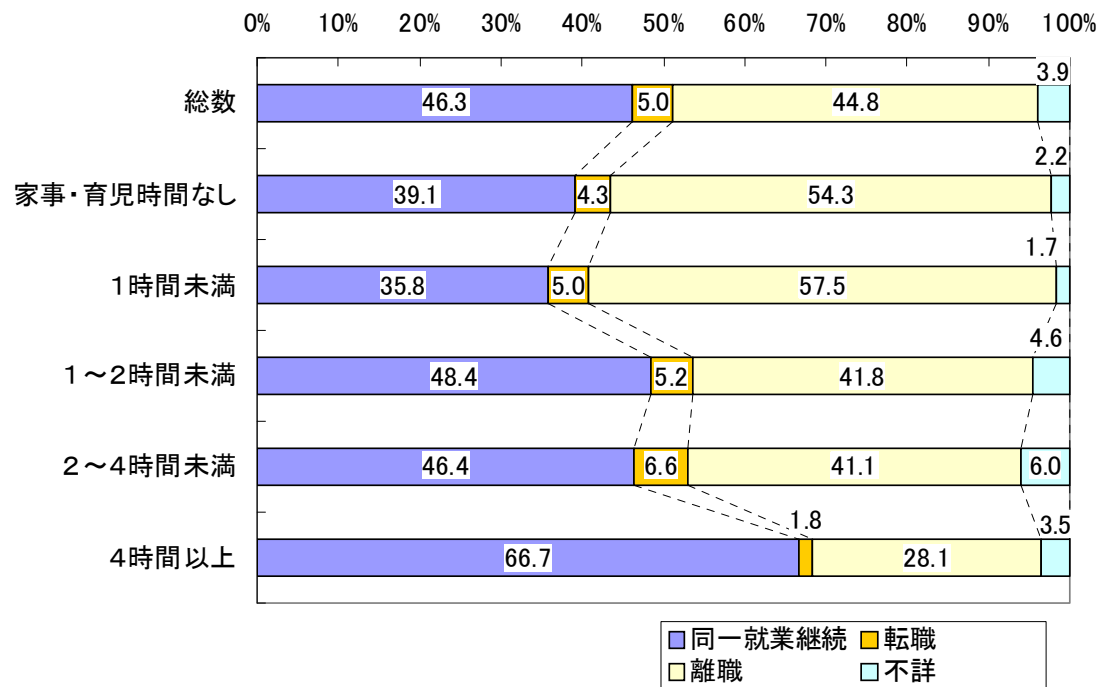
(備考)内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」(平成21年)より作成。

○ 現状では、妻に家事分担が偏っている一方、仕事に時間を取られすぎる男性が多い状況にある。

○ 家事や育児・介護の参画状況について、20歳代から40歳代の子どもがいる男性は、同世代の子どもがいない男性や他の世代を含めた男性全体に比べても、何らかの形で家事等に参画している割合が高い。また、育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいと考えている男性も少なからずいる。

○ 出産後の夫の平日の家事・育児時間が長いほど、妻が出産後も同一就業を継続する割合が高い。

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の継続就業の有無



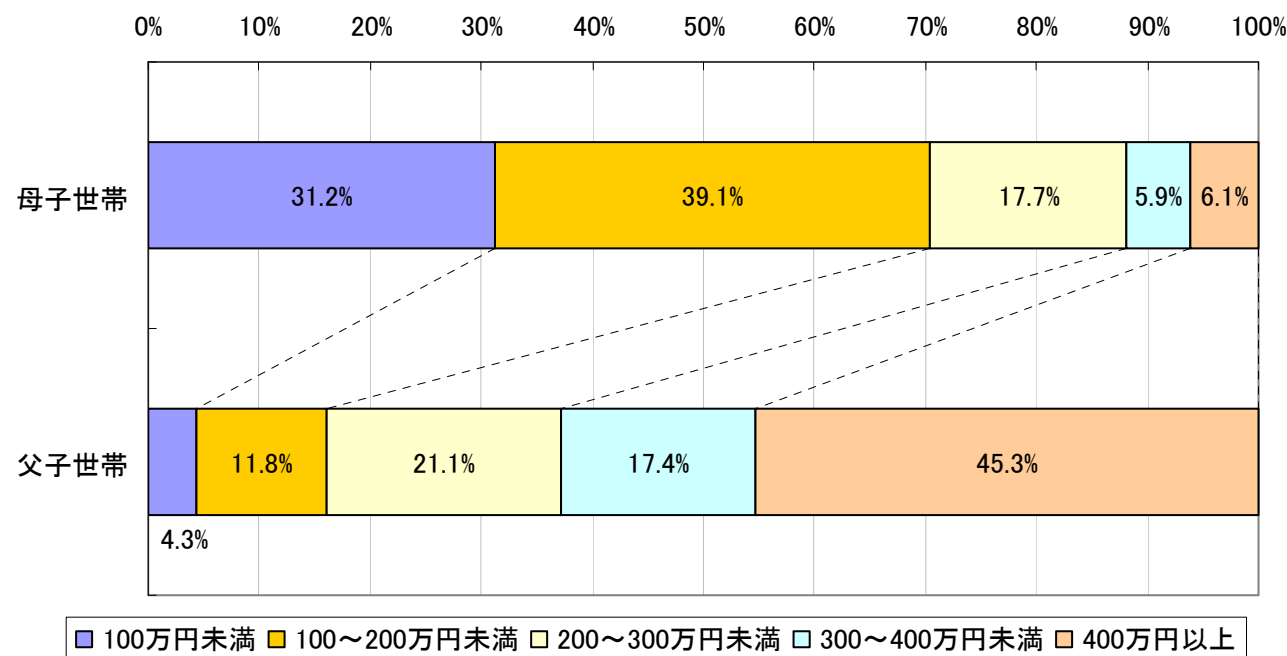
<新たな社会情勢の変化に伴う生活困難を抱える人の増加>

○ 家族の変化や雇用・就業をめぐる変化、グローバル化など、昨今の急激な社会情勢の変化の中で、経済的困難に加え、日常生活の困難や地域社会における孤立などの社会生活上の困難を含めた「生活困難」を抱えている人が増加。

○ 社会情勢が大きく変化する中、これまで標準世帯モデルの陰に隠れて見えにくい問題であった女性の生活困難リスクの問題が顕在化している。また、生活困難の問題は、多様化・一般化が進んでいるとともに、世代間で連鎖する状況も生じやすい。

○ 女性は、妊娠・出産・育児等のライフイベントの影響、非正規に就きやすい就業構造、女性に対する暴力、固定的役割分担意識等の要因から、生活困難に陥りやすい。また、男性も孤立や日常生活自立の困難、男性役割のプレッシャーという特有の状況がみられる。

母子世帯・父子世帯の年間就労収入の構成割合(平成17年)



- (備考) 1. 厚生労働省「全国母子世帯等調査」(平成18年)より作成
- 2. 「平均年間就労収入」とは、母本人又は父本人の平成17年の年間就労収入である。
- 3. 総数は不詳を除いた数値である。
- 4. 「年間平均収入」とは、母子(父子)世帯の、母(父)以外の収入も含む世帯全体の収入。
- 5. 全世帯の年間平均収入については、国民生活基礎調査の平均所得の数値。

第3節 男女共同参画社会の実現に向けて

(1) 「仕事と生活の調和」、「女性のキャリア形成支援」、「意識改革」の一体的な取組

「仕事と生活の調和」、「女性のキャリア形成支援」、「意識改革」の3つの取組はそれぞれ密接不可分に関連しており、一体として捉えた上で有機的に進めていくことが必要。

(2) 新たな社会情勢の変化に伴う生活困難を抱える人の増加への対応

昨今の急激な社会情勢の変化の中、生活困難を抱える人が増加しており、その背景にある男女共同参画をめぐる問題に着目することが重要。生活困難を抱える人々の支援に当たっては、女性のライフコースを通じたエンパワーメントの視点に立ち、個人を一貫して総合的に支援する仕組みの構築とともに、次世代への連鎖を断ち切るための支援が必要。

(3) 地域における多様な主体のネットワーク化による連携・協働

様々な分野における多様な主体のネットワーク化による連携・協働を進めることにより、問題解決に向けた大きな流れをつくっていくことが重要。様々な主体が連携・協働して課題解決型の実践的な活動を中心とした取組を行い、地域における男女共同参画を推進していくことが必要。

(4) 国際的な枠組みの下での連携・協働

2010年に予定されるAPEC女性リーダーズネットワーク会合等の開催といった機会を十分に活用し、国際的な連携・協働や相互の対話・情報発信に努めることが必要。